

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid  
Tlemcen Algérie



جامعة أبي بكر بلقايد

تلمسان الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة علم النفس

مذكرة لنيل شهادة ماجستير

تخصص: الانتقاء والتوجيه

## طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة

### دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات

تحت إشراف:

أ.د. بشلاغم يحيى

إعداد الطالبة:

شيخي مريم

#### لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر "أ"	د. بوغازي طاهر
مشرفا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بشلاغم يحيى
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة "أ"	د. بن عصمان جويده
مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذة محاضرة "أ"	د. عطار سعيدة

السنة الجامعية: 2014/2013

﴿.....يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ

ءَوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

سورة المجادلة، الآية: 11

# شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل فرد ساندني... ودعمني... وشكّ على يدي....  
و"أزرنبي" بالقول أو الفعل أو الدعاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان بالدرجة الأولى إلى الأستاذ الدكتور "بشلائم يحيى" على قبوله الإشراف على هذه الرسالة و لما بذله معي من جهد ورعاية واهتمامه وسعة صدره.... وتشجيعه وإرشاده لي في سبيل إنجاز هذا البحث.

جعلك الله لنا فخرا ورمزا من رموز العلم.

كما أتقدم بشكري الخاص إلى كل من أساتذة قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع، شعبة الديموغرافيا، شعبة علم النفس على بذلهم جهدا لمساندتي، كما لا يفوتني أن أشكر كل من عمداء ورؤساء كليات جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان أثناء إنجازي الميداني لهذا البحث و الشكر أيضا لكل من ساهم من قريب و من بعيد في إنجاز هذا البحث.

# الأهداء

✚ الأخ والأخت هم لا يعوضون مهما أحببتهم من الناس و مهما تسربت هذا العرج في

تربة النفوس يبقى الأخ و الأخت هما الأهم و الأقرب

✚ إلى روح أخي العزيز زكريا، رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه.

✚ إلى الوالدين الكريمين

✚ إلى الإخوة الأعمام ، إلياس ، كوثر

✚ إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع.

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر استبيان طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي والتعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عند الأستاذ الجامعي، أجريت الدراسة بجامعة تلمسان، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، والفئة على استبيان طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة حسب مقياس منظمة الصحة العالمية، تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ جامعي باختلاف الجنس ومن أربعة كليات ولقد تم استخدام المقاييس الخاصة بهذه المتغيرات تصميم استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل من إعداد الطالبة وتوجيهات من الأستاذ المشرف ومقياس جودة الحياة المترجم من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية من طرف د. أحمد حساين لمنظمة الصحة العالمية.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة حول المتغيرات سابقة الذكر : - هل توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة؟

- ما درجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها الستة عند الأساتذة الجامعيين حسب مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الفئة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟، اعتمدت الطالبة الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، و نتيجة لتحليل البيانات على أساس متوسط درجات العينة في كل متغير، فقد استخدمت الطالبة الباحثة عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة التساؤل ، تمثلت في المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، المدى و معامل ارتباط بيرسون، وفق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS و لقد أظهرت النتائج:
- أنه توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها.
- ولا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية 0.05 في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور. فروق ذات. ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص، والفئة.
- لم توجد فرق دال إحصائي 0.05 في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية.
- و لم تثبت فروق في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات والاستقلالية والأقدمية عند مستوى دلالة 0.05.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	قول مأثور
أ	- شكر و عرفان
ب	- إهداء
ج-د	- ملخص الدراسة
هـ - ط	- قائمة المحتويات
ي - ك	- قائمة الجداول
ل	- قائمة الملاحق
3 - 1	- المقدمة
<b>الفصل الأول: تقديم الدراسة</b>	
11 - 05	1- إشكالية وتساؤلات الدراسة.
12	2- فروض الدراسة
14-13	3- أهداف الدراسة
14	4- أهمية الدراسة.
14	5- دواعي اختيار الموضوع.
15	6- التعاريف الإجرائية.
16	7- صعوبات البحث.
<b>الفصل الثاني : مفهوم العمل و طبيعته</b>	
18	-تمهيد
20 - 19	1- التطور التاريخي لمفهوم العمل .
23 - 21	2- المفاهيم المختلفة للعمل
25 - 23	3- دوافع العمل و حاجاته

34 - 26	4- النظريات الحديثة للعمل
39 - 35	5- نظريات التوجيه المهني
41 - 39	6- مبادئ الاختيار المهني
54 - 41	7- مصادر طبيعة العمل
55 - 54	8- ضغوطات العمل
56	9- نظام العمل في الجزائر
57	- خلاصة الفصل.
<b>الفصل الثالث: الأستاذ الجامعي</b>	
59	- تمهيد
61 - 60	1- مفهوم مهنة التعليم الجامعي
63 - 62	2- عناصر التعليم الجامعي
65 - 63	3- لمحة تاريخية عن نشأة التعليم الجامعي
66 - 65	4- وظائف التعليم الجامعي
66	5- كفاءات الأستاذ الجامعي
67	6- التقويم على مستوى الجامعة
69 - 68	7- طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي
69	8- خصائص الأستاذ الجامعي
72-70	9- أخلاقيات مهنة التدريس بالجامعة
73-72	10- أعباء مهنة التعليم
74	- خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: جودة الحياة و علم النفس الإيجابي</b>	
76	تمهيد
82 - 77	1- تعاريف جودة الحياة
86 - 82	2- أبعاد جودة الحياة



88 - 87	3- مؤشرات قياس جودة الحياة
93 - 88	4- الاتجاهات النظرية المستخدمة في وصف و تفسير جودة الحياة
94 - 93	5- نشأة و تطور مفهوم جودة الحياة
96 - 95	6- علم النفس الإيجابي
99 - 97	7- قياس جودة الحياة
101 - 100	8- أنواع القياسات
102	9- معوقات/ قدرات/ إمكانيات تحقيق جودة الحياة:
103 - 102	10- جودة الحياة و التوجيه
105 - 104	11- مقومات جودة الحياة
110 - 106	12- كيفية الوصول لجودة الحياة
111 - 110	13- مبادئ جودة حياة العمل
112	- خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
114	تمهيد
115	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
115	1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
116	2- مكان و زمان إجراء الدراسة
119- 117	3- عينة الدراسة الاستطلاعية
134 - 120	118 أدوات جمع البيانات.
135	ثانياً: الدراسة الأساسية
135	1- المنهج المتبع في الدراسة.
136	2- تصميم الدراسة
136	3- حدود الدراسة
138 - 137	4- عينة الدراسة الأساسية

139 – 138	5- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية
140	6- الأساليب الإحصائية المستخدمة
141	- خلاصة الفصل
<b>الفصل السادس: عرض نتائج الدراسة</b>	
143	- عرض النتائج
145 – 144	1- عرض نتائج الفرضية الأولى
146	2- عرض نتائج الفرضية الثانية
148 – 147	3- عرض نتائج الفرضية الثالثة
150 – 148	4- عرض نتائج الفرضية الرابعة
151	5- عرض نتائج الفرضية الخامسة
151	6- عرض نتائج الفرضية السادسة
153 – 152	7- عرض نتائج الفرضية السابعة
155 – 154	8- عرض نتائج الفرضية الثامنة
156	9- عرض نتائج الفرضية التاسعة
157	خلاصة الفصل
<b>الفصل السابع : تفسير نتائج الدراسة</b>	
159	تمهيد
162 – 160	1- تفسير نتائج الفرضية الأولى
163 – 162	2- تفسير نتائج الفرضية الثانية
164 – 163	3- تفسير نتائج الفرضية الثالثة
165 – 164	4- تفسير نتائج الفرضية الرابعة
165	5- تفسير نتائج الفرضية الخامسة
166	6- تفسير نتائج الفرضية السادسة

168 – 166	7- تفسير نتائج الفرضية السابعة
169 – 168	8- تفسير نتائج الفرضية الثامنة
170 – 169	9- تفسير نتائج الفرضية التاسعة
171	خلاصة الفصل
173	الخاتمة
175 – 174	التوصيات والاقتراحات
184-177	قائمة المراجع
216-186	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
85	مكونات جودة الحياة	01
85	مجالات جودة الحياة حسب (Craig A. Jackson)	02
102	المعوقات / القدرات	03
117	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الكليات	04
118	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن	05
118	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الفئة	06
119	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية في العمل	07
119	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية	08
122	الأبعاد الخاصة بمصادر طبيعة العمل	09
124	تقدير آراء الأساتذة المحكمين	10
125	تصحيح فقرات استبيان مصادر طبيعة العمل	11
126	تقسيم سلم إجابات استبيان طبيعة العمل	12
127	معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس عند مستوى الدلالة 0.05	13
129	ثبات استبيان مصادر طبيعة العمل بالتجزئة النصفية	14
131	معامل ثبات ألفا للمجالات الرئيسية و العوامل الفرعية لمقياس منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة	15

133	تقدير قيم معامل الارتباط بصدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة	16
134	معاملات الارتباط بين جودة الحياة العامة والصحة العامة والمجالات الرئيسية لمقياس جودة الحياة	17
137	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات (التخصص)	18
138	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب: الجنس، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، الفئة.	19
139	مفتاح تصحيح الاستبيان في صورته النهائية	20
141	المجالات الستة الرئيسية للمقياس المؤوي لجودة الحياة والعوامل الفرعية	21
144	معاملات الارتباط بين درجات جودة الحياة و استبيان مصادر طبيعة العمل	22
145	العلاقة الارتباطية بين أبعاد تفصيلية جودة الحياة وطبيعة العمل	23
146	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستويات جودة الحياة	24
147	نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الجنس في استبيان مصادر طبيعة العمل	25
149	نتائج اختبار التباين الأحادي وفقا لمتغير سنوات الخبرة	26
151	دلالة قيمة "ف" من حيث متغير التخصص في استبيان مصادر طبيعة العمل	27
151	دلالة قيمة "ت" من حيث تصنيف فئة الأستاذ الجامعي	28
152	دلالة قيمة "ت" لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس في مقياس جودة الحياة وفي كل من مجالاته	29
154	دلالة قيمة "ت" بين متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في مقياس جودة الحياة	30
156	دلالة قيمة "ت" تعزى لمتغير الأقدمية في العمل في مقياس جودة الحياة	31

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
34	هرم أبراهام ماسلو للحاجات	01
66	الأدوار التعليمية	02
88	العاملين الأساسيين في جودة الحياة	03
99	جودة الحياة حسب (Ruff et Keyes)	04
101	بوصلة قياسات جودة الحياة	05
111	الخصائص المهمة لجودة حياة العمل	06

## قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	أسماء أعضاء الأساتذة المحكمين
02	استبيان مصادر طبيعة العمل الصورة النهائية
03	المقياس المؤوي لجودة الحياة .
04	درجات الخام

المقدمة

## مقدمة:

يشكل العنصر البشري أحد الأبحاث والأبعاد الرئيسية لعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد والعلوم الطبيعية حيث اهتمت العديد من الدراسات بتطوير الخدمات العديدة في الميادين المتصلة بالفرد منها ما هو مجال مهني، ولعلم النفس دور مهم في دراسة السلوك الإنساني وتحسينه حيث السلوك الإنساني هو الذي يسهم في تحقيق أو عدم تحقيق جودة البيئة المحيطة بالإنسان، مما أصبحت جودة من المفاهيم الحديثة، التي ارتبطت بدراسات علم النفس الإيجابي، والتي تعتبر إحدى المتغيرات الأساسية للشخصية، وهدف أساسي في حياة الإنسان يسعى لتحقيقه المبدعون من فلاسفة ومفكرين وعلماء وفنانين وغيرهم، ويؤدي تحقيقه إلى شعور الفرد بالرضا والبهجة والاستمتاع وتحقيق الذات، والتفاؤل وبالتالي تؤدي إلى التوجه الإيجابي نحو الحياة. ويمكن القول أنّ القرن الحادي والعشرين هو عصر علم النفس الإيجابي، حيث يعدّ موضوعات السعادة والتفاؤل والتوجه نحو الحياة والأمل وغيرها من المفاهيم المهمة في علم النفس الإيجابي، وترجع أهمية هذا الموضوع إلى الوقت الراهن بحكم طبيعة الحياة وتكيفه الشخصي والاجتماعي واستثمار النواحي الإيجابية غير أنّ هناك عدة مصادر تؤثر في جودة الحياة منها مجال العمل فأن العمل جزء جوهري في حياة الإنسان ما دام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويؤدي إلى إشباع حاجاته ورغباته ويربطه بالمجتمع حيث تعتبر كمية العمل المبذولة بمثابة الأساس الأول في تحديد مستوى المعيشة ويتوقف ذلك أن تكيف الفرد مع مهنته يساعده على التطور وأن يصبح أكثر تكيفا في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والنفسية والأسرية والاقتصادية وفي ظل الاهتمام بالفرد وسلوكه وتفاعله في بيئته الحياتية و المهنية حيث أن للوظيفة أهمية قاطعة في السعادة النفسية للفرد وما تجلّاه عن شعور الفرد بالرضا عن الحياة فتوجد فروق ضخمة بين الجماعات المهنية من حيث شعورها بالإشباع من العمل، وما يرتبط ذلك أنّ مفهوم جودة الحياة ارتباطا وثيقا مع الكثير من المفاهيم والمتغيرات كما تعددت استخدامات هذا المفهوم في كافة المجالات منها جودة التعليم وجودة الإنتاج وجودة المستقبل وأصبحت الجودة هدفا لأي برنامج الخدمات المقدمة للفرد ومن بين المجالات ذات الاهتمام بجودة الحياة المجال المهني ذلك أنه أوسع الميادين



وأحفلها بالتطبيقات لهذا المصطلح ويعدّ مؤشرا من المؤشرات الهامة في تفسير السلوك والأداء الإنساني والتنبؤ به ولأهمية هذا الموضوع تتجلى الدراسة ليس فقط لإعطاء مفاهيم حول ميدان العمل وجودة الحياة لدى الفرد و لكن أيضا إلى محاولة دراسة العلاقة بين طبيعة العمل و جودة الحياة ومن خلال التركيز على الأبعاد المتصلة بجودة الحياة تبعا لعدة نواحي مرتبطة بطبيعة وظروف ودوافع العمل وغيرها حيث يعد تكيف العامل واحد من أهم مظاهر جودة الحياة فشعوره بالرضا والارتياح يمكن أن ينعكس على إنتاجه وتحصيله، فجودة الحياة هي نتاج لتفاعلات فريدة بين الفرد والمواقف الحياتية ويعكس أيضا مواقف الحياة المرغوبة لدى الفرد للمجالات الحياة الرئيسية من رقي و تحضر ويعتمد على مؤثرات تؤثر على جودة الحياة و للأهمية تحسين جودة العمل من خلال العمل كهدف تسعى لتحقيقه كل المجتمعات ومن بين المهنة ذو مصادر وظروف مهنية خاصة تؤثر على جودة الحياة وتتفاوت طبيعة العمل من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك وهذا التفاوت يؤدي إلى اختلاف في مستوى الضغوط، باعتبار أن هناك مهنا تتضمن وإن مهنة التدريس تعدّ من المهن الصعبة للغاية والتي يجب أن يتمتع أصحابها بمميزات شخصية ونفسية تؤهلهم للقيام بالدور المنوط لهم على أكمل وجه، ويكون باستطاعتهم توفير الأجواء العلمية والتربوية والسلوكية التي تكفل تحقيقا أمثل للأهداف العملية والتدريسية، لكن تظهر معوقات مختلفة تحول دون قيام الأستاذ بدوره المطلوب كما يتوقعه هو ويتوقعه، بأن مهنة التعليم ليست مهنة سهلة، ومن الصحيح أن ساعات العمل اليومي للأستاذ الجامعي أقل من ساعات العمل في أي مهنة أو وظيفة أخرى، وصحيح أن إجازاتها السنوية أطول بكثير من الإجازات التي يمنحها النظام للوظائف والمهن الأخرى، إلا أن ما حصل من تغيير في سلوك الطلاب في عصرنا المتطور من جهة والتكيف مع الضغوطات، وما حصل من تغيير في نظرة المجتمع لمهنة التدريس وتوقعاتهم منها في ظل ما نحن فيه من تطور سريع وتكنولوجيا هائلة، جعلت من مهنة التعليم مهنة صعبة، وهذا ما يفسر عزوف الكثيرين عن مهنة التدريس وتحولهم إلى مهن أخرى، ;حيث تضمنت المذكرة الفصول التالية :

**الفصل الأول:** الذي ضم " تقديم البحث " وهو الآخر احتوى على تحديد لإشكالية الدراسة، فرضياتها، أهدافها، أهميتها، دواعي اختيار الموضوع مع تحديد لمفاهيم الدراسة إجرائيا.

**الفصل الثاني:** والذي تناول موضوع " العمل " وفيه تمّ التطرق أولا إلى التطور التاريخي لمفهوم العمل و ثم دوافع و حاجات العمل ثم النظريات الحديثة المختص في تفسير العمل ثم مختلف مصادر نوعية و طبيعة العمل.

**الفصل الثالث:** وخصص لموضوع الأستاذ الجامعي حيث أستهل - بتمهيد، فمفهوم مهنة التعليم الجامعي ثم وظائف التعليم الجامعي ثم طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي ثم خصائص الأستاذ الجامعي وما كفاءات التي تحملها مهنة الأستاذ الجامعي.

**الفصل الرابع:** وخصص لجودة الحياة وعلم النفس الإيجابي و أولا بتعريفات لجودة الحياة أبعاده، مؤشرات، الاتجاهات النظرية المستخدمة في وصف وتفسير جودة الحياة، علم النفس الإيجابي وعلاقة التوجيه المهني بجودة الحياة، فعرض لنماذج عن جودة الحياة مع خلاصة للفصل في الأخير.

**أما الفصل الخامس:** فقد احتوى على الإجراءات المنهجية للدراسة، وأولا الدراسة الاستطلاعية، أهدافا - عينة، أدوات جمع البيانات مع معاينة المراكز التدريبية وثانيا الدراسة الأساسية بالحديث عن المنهج المتبع، تصميم الدراسة، حدود الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات، إجراء القياس - الأساليب الإحصائية، وخلاصة الفصل.

**أما في الفصل السادس** فقد تم عرض نتائج الدراسة والفرضيات، ففصل السابع: تفسير نتائج الدراسة وفرضيات و انتهت بخاتمة و توصيات.

# الفصل الأول:

## تقديم الدراسة

1- إشكالية ومسؤولية الدراسة.

2- فروض الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- دواعي اختيار الموضوع

6- التعاريف الإجرائية .

7- صعوبات البحث.

## 1 - إشكالية الدراسة:

ولى مجال ميدان العمل اهتمام العديد من الباحثين في علم النفس باعتباره نشاطا إنسانيا واجتماعيا لا يتوقف عند حدود المجال التقني و إنما يتجاوز إلى مجال العلاقات الإنسانية و المرتبط بالكثير من المتغيرات سواء النفسية و الاجتماعية و التنظيمية و كذلك على طبيعة الحياة و جودتها للشخص العامل و ما يتبعه من تأثيرات سلبية أو إيجابية و ينسجم هذا التوجه مع دعوة سيلجمان **SELIGMAN** الرئيس الأسبق للرابطة النفسية الأميركية إلى أن يعمل علم النفس على دراسة ما يجعل الحياة جديرة بالعيش من خلال شعور الإنسان بجودتها أو معناها لاستثمار وجوده الأصيل في بناء و ابتكار ما يفيد الأجيال الحاضرة حيث أشارت سامية الأنساري (2007) إلى رأي مارتن سيلجمان حين قال أن الفرد يصبح أكثر سعادة و تفاؤلا عندما يحاور نفسه و يتحدى أفكاره السلبية و يحلها و يقارنها بما يتمتع من نعم، وبالرغم من أن الغالبية تتفق على جودة الحياة هدف أساسي و مطلب في حياة الأفراد إلا أن كل منهم يختلف في مضمونها و مكوناتها، و اللاحقة و ذلك أن بؤرة اهتمام أي مجتمع و هدفه المنشود و هو تحسين جودة الحياة لأفراده و خلال تحسين الأوضاع الحالية بعد أن كان مجال اهتمام جودة الحياة المجال الطبي حيث لوحظ أن معايير الجودة هي الناحية الصحية، في حين يري فرانك (2000) أن جودة الحياة بأنها حسن إمكانية توظيف إمكانيات الإنسان العقلية و الإبداعية و إثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه و مشاعره و قيمه الإنسانية، و تكون المحصلة هي جودة الحياة و جودة المجتمع و يتم هذا من خلال الأسرة و المدرسة و الجامعة و بيئة العمل و من خلال التركيز على ثلاثة محاور هامة هي: التعليم و التنقيف و التدريب. و من الدراسات دراسة دراسة سامي هشام بدراسة تناولت جودة الحياة لدى المعاقين جسميا و المسنين و العاملين و تكونت العينة من 32 مسننا و 37 عامل و 32 معاقا جسميا، طبق عليهم مقياس جودة الحياة من إعدادهم و مقياس القدرة على التكيف و مقياس التماسك الأسري، و قد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين الذكور و الإناث في جودة الحياة و أن المسنين أقل إدراك لجودة الحياة من طلاب الجامعة و عدم وجود فروق في جودة الحياة بين المقيمين في الريف أو الحضر، كما وجدت علاقة ارتباطية بين جودة الحياة و التكيف الأسري، و هدفت دراسة دعاء الصاوي

السيد حسن (2009) إلى قياس مستوى جودة الحياة المدركة لدى عينة من طلاب الجامعة وفقا لمتغير الجنس والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، وتحديد مدى فاعلية الإرشاد الوجودي في تنمية جودة الحياة المدركة، وتكونت العينة من (526) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية بجامعة سوهاج من تخصصات علمية مختلفة، كما قامت الباحثة بالتطبيق على عينة تجريبية تكونت من (30) طالبة وأخرى ضابطة قوامها (15) للتأكد من فوض الدراسة وتحقيق أهدافها، واستخدمت الأدوات التالية: استمارة بيانات عامة عن الطالب الجامعي، مقياس جودة الحياة المدركة، مقياس المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة المصرية، برنامج إرشادي قائم علي مبادئ الإرشاد الوجودي. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة علي مقياس جودة الحياة وأبعاده الفرعية وذلك لصالح المجموعة التجريبية. مما يؤكد فاعلية البرنامج الإرشادي الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية في تنمية الشعور بجودة الحياة الشخصية لدي طالبات العينة التجريبية مقارنة بطالبات المجموعة الضابطة اللاتي لم يتعرضن لتأثير البرنامج الإرشادي.

ثم تبعها المجال العمل وبالرغم من وجود دراسات في أدبيات هذا الموضوع وبخاصة في المجتمعات الغربية مازال هناك تساؤلات عديدة وفي ضوء ما سبق أظهرت بعض النتائج ولدراسات في معالجتها للعلاقة بين ميدان العمل وجودة الحياة لد مما ينعكس ذلك على تكيفه وشعوره بالرضا والإنجاز والسعادة، ومن هنا يمكن التأكيد على المحور الأساسي في عملية تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة يبقى يتمثل في الإنسان نتيجة ما يحمله من قيم ومعتقدات وأفكار ومدى تأثير ذلك على ما يصدره من أفكار و سلوكيات في مختلف المواقف وأثناء تعاملاته، وانطلاقا من هذا تعتبر مهنة التعليم من المهن الاجتماعية الخدمائية الضاغطة ما ذلت جل الدراسات ذات أبعاد وأهداف اجتماعية المتمثلة في بناء الأجيال المتمسكة وتحقيقها مرهون بما يحققه المجتمع للأستاذ من ظروف وما يتيحه له من دعم وحوافز تستنهض همته يتحمل ضغوط المهنة.

ففي دراسة مطر (2003) في مجال علاقة جودة الحياة بمستوى الدخل، أظهرت نتائج الدراسة المشار إليها أن مستوى الدخل لا يؤدي دورا كبيرا في مستوى السعادة اليومية، بالرغم من أن أغلب الناس يتصور أنه لو كان لديه مزيد من المال سيكون لديهم الكثير من الأشياء الممتعة حيث وجدوا أن ذوي الدخل لديهم أقل ارتباط بالسعادة اللحظية من مجمل جودة الحياة وكونهم لديهم الكثير من الضغوط و التوتر. ويشير "ميدجل" (MUDGIL,2002) إلى أن درجة تحمل الفرد لضغوط وأعباء العمل يؤثر على درجة استقباله لمصادر الإحباط التي يوليها العمل، وبالتالي على درجة استقباله لمصادر الإحباط التي يوليها العمل، وبالتالي على درجة الرضا عن العمل بخصائص الفرد الشخصية و مدى تقبل الفرد للمشكلات التي تواجهه في بيئة العمل.

دراسة (Benders & Van delooij): حددت دراستهم (1994) بشكل عملي وبصورة

كلية أن الرضا عن جودة حياة العمل يمكن الوقوف عليه من خلال ثلاثة مؤشرات واسعة الاستخدام، أمكن صياغتها فيشكل ثلاثة أسئلة كما يلي:

- 1) هل تنصح بتلك المؤسسة لشخص يبحث عن عمل؟
- 2) هل تعتقد أن مؤسستك مكان مرغوب للعمل فيه؟
- 3) ما مدى رضائك وامتنانك بعملك؟

إنّ الأجور و المزايا المادية تمثل أداة هامة لتوظيف العاملين والإبقاء عليهم، إلا أنها ليست دائماً العنصر الحاكم لإستراتيجية توظيف كافية وملائمة، للعديد من الأسباب أهمها التدخل القانوني والاتفاقات الجماعية وتدخل النقابات واتحادات العمل وغيرها، إذ أن هناك خصائص أخرى تتعلق ببيئة العمل مثل التقدير والاحترام، الرفاهي، رعاية الطفل والأسرة، وفرص الدراسة التي يعطي لها الأفراد والعاملين اهتماما أكبر بحيث يمكن تبني مدخل أكثر شمولية يتوافق مع مفهوم جودة حياة العمل. (الغدور بالله ، 2007 : 47).

ومما لاشك أن نوعية تتنوع بتنوع الأهداف والتخصص ما يخص مهنة التدريس وخصوصيتها الدقيقة ما يتعلق بميدان الأستاذ الجامعي في منظمة جامعية و مهما تحدثنا عن

أهمية أدوار و مسؤوليات المؤسسة الجامعية و تطويرها فإن الأستاذ الجامعي الكفاء و العالم يمثل شرطا أساسيا في نجاحها فمهما كان لدينا من أهداف وسياسات وخطط واضحة، ومناهج متطورة وإمكانات مادية غلا بقيام الأستاذ الجامعي بمسؤولياته الموكلة إليه (الفتلاوي، 2008: 17) و هذا ما كشفت عليه دراسات عربية و أجنبية و محلية منها:

❖ دراسة "ليلي الفضل" (1987): بقصد التعرف على نوع المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي... وركزت الدراسة على السؤال الرئيس التالي للبحث " من المشكلات التي تواجه الأساتذة الجامعيين في كلية التربية بجامعةات دول الخليج عند قيامهم بأداء أدوارهم الرئيسية في هذه الجامعة؟ وبلغت حجم العينة 163 أستاذ جامعي ( وخرجت الباحثة بالنتائج التالية) أكثر المشكلات شيوعا هي المشكلات الإدارية، تليها العادية والمعنوي، تليها المشكلات العلمية، تليها المشكلات الاجتماعية و الثقافية. (سناسي عبد الناصر، 2011) ودراسة MCBINE SYSAN (1990): حول موضوع الميل نحو ترك العمل بين أعضاء هيئة التدريس هدفت: هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك آثار تنبؤية للإجهاد الوظيفي، وعامل الرضا الوظيفي على الرغبة أو الميل لترك العمل أو المؤسسة، حيث توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس، في هذه المهمة كانوا بشكل عام راضين عن عملهم، وان الميل نحو ترك العمل لم يكن لاتجاه المأخوذ به، وتبين بأن الرغبة أو الميل نحو ترك العمل تأثر ببعض عوامل الرضا الوظيفي، مثل الرضا عن فرص النمو، المرتب، السياسات الإدارية، الرقابة، وعن العمل نفسه حيث كلما قل عامل الرضا زاد الميل نحو ترك العمل، بالإضافة إلى تأثير متغير الميل نحو ترك العمل إلى حد كبير بتصارع الدور أكثر من تأثيره بغموض الدور. وفيما يخص متغيرات الديموغرافية كلها باستثناء العمر لم يكن لها تأثير على النزعة نحو ترك العمل، حيث تبين أنه كلما زاد العمر أو تقدم، تتخفف النزعة نحو ترك العمل. (شرف إبراهيم الهادي، 1991: 20)

❖ دراسة أحمد مروة (1994): فقامت بإجراء دراسة حول المشكلات الأكاديمية والإدارية، التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأردنية، تم توزيع استبانة

على عينة الدراسة والبالغ عددها ( 430 ) مدرس أو مدرسة في الجامعات الأردنية .وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مدى الشعور بكل مشكلة تعزى إلى الجامعة، والخبرة التدريسية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الرتبة العلمية.

❖ دراسة كونسلادينا و كاترين (2003): هدفت هذه الدراسة إلى تقصي "العلاقة بين الاحتراق النفسي والتذمر والرضا عن العمل لدى المعلمين"، وطبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من ( 166 ) معلماً من ( 6 ) مدارس ثانوية في منطقة لندن الكبرى، في حين أن المجموعة المرجعية الأوروبية تكونت من ( 2017 ) معلماً ومعلمة شاركوا في مشروع التعليم من ( 10 ) دول أوروبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين البريطانيين كانوا أسوأ حالاً من سائر زملائهم مقارنة بالعينة المرجعية الأوروبية وعلى غالبية متغيرات الدراسة، وأظهروا ميلاً لاستخدام استراتيجيات مختلفة للتكيف مع ظروف العمل، وقد بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط قوي بين الإجهاد الجسدي وموضوع الاحتراق. و دراسة الطالبة "بوستة حماة" (2001):

تحت عنوان: " الأوضاع الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي في المؤسسات الجزائرية" ينطلق من فرضية أن الأستاذ الجامعي يعاني من ناحية أوضاعه الاجتماعية والمهنية مما يؤثر سلباً على أدائه و توصل من خلال الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج أن أغلبية أفراد العينة لم يتلقوا تكويناً أو تدريباً على طرق التدريس في الجامعة وأن الإدارة تؤثر سلباً على أداء الأستاذ الجامعي. و كذا دراسة جاك وجيل (2003): هدفت هذه الدراسة إلى تقصي " العلاقة بين ضغوط مهنة التدريس والاحتراق النفسي والقلق والتوتر"، لدى عينة مكونة من ( 86 ) معلماً ومعلمة في المرحلة الأساسية والثانوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل الناتجة عن مهنة التعليم تؤدي إلى الاحتراق النفسي، وأن المعلمين القادرين على تنظيم أمزجتهم السلبية يكونون أقل عرضة لمخاطر الاحتراق النفسي من أولئك الذين لا يستطيعون السيطرة على أمزجتهم، بعد استعراض الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة الحالية من خلال اطلاع الباحث عليها فقد تبين له ما يأتي: رغم ما قام به الطالب من الاطلاع الدؤوب على الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، إلا أن موضوع جودة الحياة وربطه بفئة العمال لم يدل



قسماً وافراً من الدراسات بشكل عام خصوصاً في الوسط العربي. الدراسات السابقة تنوعت في استخدامها لإجراءات البحث من حيث الأدوات والمعالجة الإحصائية أتاح للطالب فرصة الاستفادة والاستنارة بما وفق متطلبات البحث الحالي، وبالرغم من قلة الدراسات السابقة إلا أن الطالب الحالي قد استفاد منها في صياغة أهداف الدراسة وأسئلتها وفروضها وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة في تلك الدراسات، استفاد منها في استخدام أدوات الدراسة. وفي ضوء اهتمام الطالبة بمجال العمل وبمفهوم جودة الحياة الذي يدخل مجال علم النفس الإيجابي بصفة عامة والذي بدأ البحث في هذا التخصص منذ فترة قريبة، وبالرغم من تناوله لدى كثير من الباحثين في علاقته بأنواع عديدة وارتباطه بعدة متغيرات وكذلك التي أجريت من أجل تحسين معنى الحياة وجودة الحياة لدى عينات مختلفة من المرضى إلا أنه لم يظهر في حدود علم الطالبة على تناول هذا المفهوم لدى الأساتذة الجامعيين أي صلته بمهنة التدريس الجامعي باعتبار هذه الشريحة لا يجوز الاستهانة بها ودورها في بناء المجتمع، وكذلك أشار عزب (2004) أن ساحة الدراسات العربية في مجال جودة الحياة تكاد تكون نادرة بمثل هذه الدراسات، ويشير أيضاً إلى أن مفهوم جودة الحياة يرتبط بالخصائص الجغرافية والديمغرافية للمجتمع، حتى بات نادراً ما حظي مفهوم بهذا التعامل الواسع في أنشطة ومعطيات الواقع الحياتي مثلما حظي مفهوم جودة الحياة.

وبالتالي أصبحت الجودة هدفاً للدراسة والبحث باعتبارها حاجة وطموح كل البشر، وخاصة المعاقين، وهي الهدف الأسمى نحو مستقبل أفضل للحياة، ولهذا يتمحور موضوع الدراسة الحالية حول موضوع مصادر طبيعة العمل وعلاقته بمستوى جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي - وعلى ضوء ذلك يمكن طرح التساؤل الأساسي التالي :

**1- ما العلاقة بين طبيعة العمل وجودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين؟**

و من خلال طرحنا لهذا التساؤل يمكن طرح التساؤلات الفرعية:

- 1) هل توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة؟
- 2) ما درجة جودة الحياة باختلاف مجالاتها الستة عند الأساتذة الجامعيين حسب مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية؟
- 3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس؟
- 4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- 5) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية؟
- 6) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الفئة؟
- 7) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس؟
- 8) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- 9) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

**2- فرضيات الدراسة:**

وللإجابة على تساؤلات الطالبة السابقة اقترحت الفرضيات التالية كتعليقات مؤقتة لها.

1. توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل و مستويات جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين أفراد العينة؟
2. درجة مستوى جودة الحياة باختلاف مجالاتها الستة عند الأساتذة الجامعيين مرتفعة حسب مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية؟
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الفئة.
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس
8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

**3- أهداف الدراسة:**

إنّ الأهداف المرجوة من هذه الدراسة:

- دراسة أثر المتغيرات المتعلقة بطبيعة العمل على درجات جودة الحياة.
- معرفة مستوى جودة الحياة لدى فئة الأساتذة الجامعيين.
- التعرف على أثر متغيرات: الجنس، الحالة الاجتماعية، التخصص، سنوات الخبرة، الفئة، على مجالات جودة الحياة من نظرة الأستاذ الجامعي.
- التعرف على الفروق الموجودة بين الأساتذة باختلاف الكليات في درجة طبيعة ظروف العمل غن وجدت هذه الفروق.

**4- أهمية الدراسة:**

تتجلى أهمية هذه الدراسة تشمل موضوع العمل الذي يعتبر من المواضيع المهمة و الحيوية خاصة أنه ارتبط و مازال يرتبط بمتغيرات أخرى مهمة و مجاله مجال التطبيق لعدة مواضيع من عدة تخصصات، حيث كذلك إنّ أهمية الدراسة الحالية ترجع من أهمية المتغيرات التي تتناولها ذلك أنّ تطور المجتمعات يقاس بكل من التعليم والصحة وأي مؤسسة تعليمية تنشأ الكفاءة و الجودة في ظل الظروف الحالية التي تخضع فيها كافة مؤسسات المجتمع ولاسيما المؤسسات الجامعية ولاشك أنّ الأستاذ الجامعي يعتبر عنصر فعّالاً و مؤثر.

- من جهة أخرى انتماء هذه الدراسة إلى مجال علم النفس الإيجابي الذي يهدف إلى تنمية واستثمار جوانب شخصية الإنسان و الوصول بها إلى أسمى معاني الحياة ، وكذلك حداثة مفهوم جودة الحياة حيث يحظى باهتمام كبير من علماء و دارسي الغرب في ظل افتقار المكتبة العربية في هذا المجال حيث يندرج ضمن المفاهيم الإيجابية في علم النفس تفيد العاملين في مجال الإرشاد والتوجيه والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين كما تتبع أهمية الدراسة مجالها النظري و الميداني وتأتي في إطار تحسين جودة الحياة التي تعتبر هدفا من أهداف التنمية البشرية لأي مجتمع و أهمية ذلك في قياس مستويات جودة الحياة لفئة الأساتذة الجامعيين .

- ومن أجل الاستفادة منها في توظيف و اختيار أساتذة الجامعة و في وضع برامج للتدريب و التكوين للأستاذ الجامعي.

### 5- دواعي اختيار الموضوع:

تكمن الدوافع من وراء اختيار الطالبة لهذا الموضوع في الجوانب التالية:

- مدى اهتمامه بقضايا المتعلقة بالمجال المهني وماهية التوجيه وبالعناصر البشرية المكونة للمجال من حيث كفاءة الإعداد و القدرة على العطاء و الرغبة في العمل.
- يعدّ جودة الحياة و بالخصوص جودة الحياة لدى الفئة العاملة من الركائز المهمة وأحد الموضوعات التي يمكن دراستها فضلا عن الحاجة الاجتماعية والأكاديمية الملحة لمثل هذه الدراسات.

- اقتناع الطالبة إلى أن أولوية الأوليات في التعليم الجامعي هو الأستاذ الجامعي وأن أيّ عملية تقويم و بناء للمنظومة الجامعية أساسها الأستاذ هو رأس العملية التعليمية.
- اقتناع الطالبة بضرورة البحث و دراسة المصادر المتعلقة بطبيعة و ظروف العمل و وضع حلول من خلال تحسين الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي.

كذلك تعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط، فهي متصنع المجتمع من ناحية ، ومن ناحية أخرى هي أدائه في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية ، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها ، من أجل ذلك وضع برنامج لتحسين المصادر المتعلقة بالمهنة من أجل رفع مستوى جودة الحياة و تحقيق الرضا والسعادة.

### 6- التعاريف الإجرائية:

أ- تعريف جودة الحياة وفقا لمنظمة الصحة العالمية (1993):

« إدراك الأشخاص إلى مكانهم في الواقع ووضعهم في الحياة وتشمل العديد من المكونات منها الثقافة والقيم والنظام التي من خلاله وله علاقة بأهدافهم وتطلعاتهم واهتماماتهم في ضوء

تقيمهم لجوانب حياتهم التي تشمل الرضا عن الحياة، الأنشطة المهنية، وأنشطة الحياة اليومية». (WHO, 1998)

ب- التعريف الإجرائي لجودة الحياة: هو:

« هي مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر وهي الدرجة التي يحصل عليها تبعاً لمقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية».

ج- التعريف الإجرائي لطبيعة العمل:

هي كل المصادر والأبعاد الخاصة بنوعية العمل نفسه وكل الظروف المحيطة به قسمت مصادره إلى خمس (05) مصادر أو أبعاد وهي:

(1) البعد التنظيمي (2) بعد العلاقات (3) بعد النمو المهني

(4) بعد الحوافز (5) مصدر الظروف الفيزيائية .

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

د- التعريف الإجرائي للأستاذ الجامعي:

يقصد به في هذه الدراسة هو كل شخص يزاول مهنة التدريس في الكليات التالية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وكلية العلوم الاقتصادية وكلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض. ويشغل إحدى الرتب إما أستاذ محاضر (أ) أو أستاذ مساعد (ب).

## 7- صعوبات البحث:

أكثر ما اعترض الطالبة أثناء إنجازها للبحث، تتلخص في عدة صعوبات نذكر:

قلة المراجع المختصة في علم النفس الايجابي و جودة الحياة، نظراً لحدائثة الموضوع وعلاوة على هذا إشكالية تعريف المفاهيم التي كثيراً ما تستعمل المفهوم الواحد بدرجات متباينة تصل أحيانا حد التناقض.

❖ في الجانب الميداني:

- أما المقاييس والاستبيانات وإجراءات تطبيقها في الميدان، فقلما تجد الدراسات التي اعتمدها الطالبة ميدانيا مهمة الإشارة إلى خصائصها السيكومترية من صدق وثبات للتأكد من مدى نجاعتها والثقة في نتائجها، وهذا ما يجعل الدارس لمثل هذه المواصفات أمام إشكالية اختيار أدوات جمع المعطيات أو بنائها عند الاقتضاء.

- امتناع بعض الأساتذة الجامعيين على ملاءمة استبيان ومقياس جودة الحياة بحجة أن الأسئلة المطروحة في نظرهم حرجة من جهة ومن جهة أخرى، و من جهة أخرى فإن البيئة المفحوصة قلصت إما لعدم ملاءمة بجدية وكونها طويلة في نظر البعض وتستغرق الوقت الكثير في منظور الآخرين .

## الفصل الثاني:

### مفهوم العمل وطبيعته

#### تمهيد

- 1- التطور التاريخي لمفهوم العمل
- 2- المفاهيم المختلفة للعمل
- 3- دوافع و حاجات العمل
- 4- نظريات العمل الحديثة
- 5- مبادئ الاختيار المهني
- 6- مصادر طبيعة العمل
- 7- ضغوطات العمل

#### خلاصة الفصل



## تمهيد:

كما في المفاهيم في العلوم الاجتماعية يبقى العمل مفهوم شائعا و يتجلى هذا من تعرض الكثير من الباحثين من علماء النفس وعلماء الاجتماع من مختلف الزوايا التي تعددت بتعدد المواضيع واختلاف الإشكالية، و أكدت الحقائق التاريخية عبر العصور المختلفة، أن مصدر الثراء هو عمل الإنسان، فقد وجد ظهور الحياة، واعتبر شيمة أساسية، للإنسان الذي يتميز طبعه بالجد والمثابرة، يخلق الأفكار ويصلح الطبيعة، وينتج من أعماقه، ويعيش من عمله فينفرد عن الكائنات العضوية الأخرى بالعمل الخلاق الذي يمنح الوجود أشياء لم تنتجها الطبيعة.

فالعالم لا يتوحد مع مختبره فحسب، ومع بيئته المهنية ودائرته الثقافية والإدارية، الشيء الذي دفع (موريس لابي M. Labi) إلى اعتبار العمل موطناً للعامل يرتزق به ويعيش في كنفه، مصداقاً لقول (ألبيير كامو A. Camus) «الحياة عمل، قدرة، والعمل بلا روح يطمس معالم الحياة ويقتلها»، فبواسطة العمل يستطيع الإنسان أن يعبر عن نفسه ويتصل بمجتمعه لضمن مكانته ويحقق تكيفه وتكامل شخصيته.

ونستنتج من ذلك اعتبار العمل ناتجا اجتماعيا، تأكيدا لنتائج بحوث (مايو Mayo) (Rolle, PIERRE, 1971, 57)، فهو الصيت والسمعة أو البوتقة التي تخلق القيمة، والرحم العظمي للحضارة، فعلاقته بالصيت مثل الرابطة التي تجمع الأنثى بالذكر والزوجة ببعلمها، إنها إرادة التطلع إلى الأحسن والإيمان بالتقدم الإنساني، ولهذا فإن للتعب تأثير في الصناعة إذ تتولد عنه أمور منها: الزمن الضائع، المرض، الحوادث...

## 1- التطور التاريخي للعمل :

دلت الدراسات التاريخية أن العمل عرف قبل نشوء الدولة في شكل معاملات وتجارة ومجادلات، فقد كان الاعتقاد السائد. (أ. بروان، ترجمة السيد محمد خيرى، 1996: 204)

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

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

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

أما طبيعة علاقات العمل السائدة قبل قيام الثورة الصناعية، فكانت عبارة عن علاقة بين سيد وعبد، السيد يملك الأرض ويملك من يعمل عليها من عبيد وخدم وعمال وحرفيين وجنود، ومع الزيادة البطيئة في التخصص الحرفي اشتد بالتدريج ساعد الحرفيين واستطاع بعضهم أن يشتغل بنفسه، وأن يبيع خدماته أو السلع التي ينتجها مقابل أجر.

ويقوم التنظيم في الطائفة الحرفية على شيخ للحرفة (Master Craftsman) وحرفيين (Journeymens) وصبية أو تلاميذه (Apprenties)، وكان على رأس كل طائفة شيخ ينتخب من بين أعضاء الحرفة الأكفاء، تعينه الحكومة شكليا، وتساعد في مهامه ثلاث هيئات وهم: المعلمون والحرفاء والصبيان.

كما كانت مجتمعات الطوائف تتمتع في مجال الإنتاج بإدارة مستقلة وذاتية، ويعتبر القرن 17 م بداية انهيار نظام الطوائف وذلك بتحرر صناعة النسيج بإنجلترا وظهور النظام الرأسمالي.

وزيادة على ذلك ظهرت ما بين ( 1000 - 1900 ) ظهرت عدة مصطلحات وتطور كلمة عمل تزامن مع تطور اللغة الفرنسية حيث في سنة 1160 ظهرت كلمة عمل باللغة الفرنسية *gagner*، وفي سنة 1175 ظهرت كلمة *paiyer* الذي استند من خلال مكافأة نتيجة العمل، و في نفس السنة ظهرت كلمة *aprenti* (متربص) الذين كانوا يتعلمون الحرفة على أيدي أشخاص الذين كانوا يمارسونها، وفي سنة 1190 *ouvrab* معناه بدأنا نميز بين أيام العمل وأيام الراحة، حيث بدئوا يستفيدون من أيام الراحة. (بشلاغم يحي، محاضرات علم النفس عمل وتنظيم ، 2008 )

وإن ظاهرة العمل قد شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تجسد تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي إلى العمل الصناعي لاسيما في العقود الأخيرة حيث تغيرت طبيعة العمل الصناعي بتغيير نمط الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمعات الحديثة وقد أحدث التقدم التقني للقرن العشرين تحولا جذريا في طبيعة العمل و يبقى من المفيد التأكيد من محاولة تعريف العمل خاصة مع الأشكال المنبثقة عن عصر التكنولوجيا والاتصال.

## 2- المفاهيم المختلفة للعمل:

من الصعوبة إيجاد تعريف جامع للعمل نظرا لارتباطه بمجمل النشاط الإنسان الجسدي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي. ولو أن غالبية التعريفات أجمعت على تمييز العمل بالخواص التالية:

❖ نشاط يزاوله الفرد إشباعا لحاجاته الأساسية وتحقيقا لذاته وضمانا لمكانته الاجتماعية وذلك لاكتساب احترام زملاء وأفراد المجتمع له.

وقد وصف (هنري دي مان H. de man) العمل بأنه: "فعل كباقي الأفعال الأخرى، فهو جزء من النشاط الصناعي يحدد الشروط الخارجية التي يتكيف معها الإنسان" ويتفق مع التعريف الوارد بـ"معجم علم الاجتماع" بأن العمل هو نشاط إنساني مقصود، يهدف إلى تغيير موقف معين كلية أو جزئيا. (Dictionnaire de sociologie, 89)

وفيما يلي عرض لبعض هذه المفاهيم:

**المفهوم الاقتصادي:** يعرف العمل بالجهد المبذول لإنتاج شيء مفيد يشبع الحاجات المادية والمعنوية للفرد والآخرين، ويشترط أن يخضع للتنظيم العقلاني العلمي... ويربط (ماركس، انجلز) مدلول العمل بالطبيعة الاجتماعية للعمل التي تحكمها العلاقة (إنسان- طبيعة) لإشباع الحاجات ليترتب عنها علاقة (إنسان - إنسان)، ومن ذلك أمكن اعتبار العمل عملية إرادية وواعية، ذات نتائج موضوعية واجتماعية غير إرادية مع الناس. (طارق العزاوي، 14\_15)

- وعلى حد عبارة عالم الاجتماع مارسال موس marcel mauss:

العمل له ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبده الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة للعمل، ومنها البعد النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه و منها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل. (عائشة التايب، 2011: 15)

يستنتج من ذلك أن العمل هو عملية تجري بين الناس والطبيعة المحيطة بهم، ويقوم أثناءها أفراد مزودون بأدوات الإنتاج والخبرات الإنتاجية بتحويل الطبيعة الخارجية، مكيفين مواضيع العمل بما يتلاءم وحاجاتهم.

وليست عملية العمل عبارة عن تأثير الإنسان على الطبيعة فحسب، بل أن الناس يدخلون في هذه العملية، في علاقات معينة فيما بينهم هي العلاقات الإنتاجية، ويأخذ العمل صورا متباينة بتباين سيطرة أسلوب الإنتاج، ومفهوم العمل يتأثر بالمدارس والأفكار النظرية في مختلف النشاطات والمجالات والاختصاصات.

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

• أدوات العمل.

• موضوع العمل.

• الوسط المحيط بمكان العمل.

وينظر إلى العمل ظاهرة تفاعل معقد بين هذه العناصر مجتمعة و ليس عملية تأثير الإنسان في العناصر الأخرى وحسب.

- و يمكن النظر إلى العمل على أنه نوع من السلوك أو النشاط يسير وفق خطة منتظمة، يقتضي القيام بوظائف معينة لتحقيق غرض إنتاجي معين، والتجارة عمل، الكتابة في محل تجاري عمل والمحاماة عمل، وكذلك التعليم أو إدارة مؤسسة صناعية.

ويمكن القول عموما إن العمل هو نشاط إنساني هادف - يسعى من خلاله الإنسان إلى تحقيق أهدافه محددة و يقتضي إلى عملية سيكولوجية محددة مثل: التفكير، التركيز، الذكاء.

(بشلاغم ، محاضرات، 2008)

والعمل يمثل نشاطا مهنيا يتلقى من أجله الفرد تكوينا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة، كما يمكن أيضا اعتباره مهارة بما أنه يتطلب معرف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعا لاكتسابه إياها وتمكنه منها.

**3- دوافع العمل وحاجاته:**

إذا كان العمل نشاطا اجتماعيا ضروريا لحياة الفرد يربطه بمجتمعه ويحقق إليه مركزه، فهو وسيلته للتعبير عن نفسه فضلا عن تأثيره على تكامل شخصيته، وتشكل الدوافع- الحاجات والمثيرات- الواردة من داخل الفرد وذاته فتتفاعل تفاعلا مستمرا مع كل المؤثرات المختلفة في حياة الفرد، يدفعه إلى ذلك النشاط الذي هو العمل، فهو العامل الأساسي للسلوك، ولا تعتبر الأجور وظروف العمل الطبيعية والممتلكات الشخصية وغيرها، دوافع حقيقية للفرد لمزاولة العمل.

ويرى "ستيرز و بورتر": الدافعية على أنها عملية مؤلفة من جوانب ثلاثة: ففي البدء تثير الدافعية السلوك، أي تجعل الناس يقبلون على التصرف أو العمل بطريقة مخصوصة ومن جانب ثاني توجه الدافعية السلوك نحو الوصول إلى غاية أو هدف معين. أو الجانب الثالث للدافعية فهو ضمان الاستمرار في بذل الجهد إلى حين بلوغ الهدف. (رونالد.ي ريجيو، ترجمة فارس حلمي، 1999: 228 )

إن العمل يحقق الرضا المنشود، والكفاية الإنتاجية إذا تحقق إشباع حاجات العاملين التي تتضمن ما يلي:

1. الحاجة إلى جعل العمل ملائما لقدرات العاملين.
2. الحاجات إلى تنمية شخصية العامل.
3. الحاجات إلى النجاح بتعرف العامل على أهداف عمله.
4. الحاجات المادية بسلامة الجسم، وظروف العمل المادي.
5. الحاجة إلى الأمن والاستمرار العمل واعتبار العمل قوة عاملة وليست قوة متصارعة.
6. الحاجة إلى الانتمائية للمصنع، بشعور العامل بالفخر والاعتزاز بمؤسسته.

7. الحاجة إلى الشعور بقيمة وأهمية العامل، ويتحقق بالتطبيق الديمقراطي.
8. الحاجة إلى شعور العامل بفعاليتها في المؤسسة، باطلاعه على ما يجري بها.
9. الحاجة إلى إبعاد التوترات الانفعالية، وتثبيت الاتزان الانفعالي بتكوين أنشطة رياضية وترفيهية.
- أما إذا اختلفت دوافع الفرد، أو لم تشبع حاجاته في المؤسسة يشعر العامل بالإحباط وعدم الرضا.

وما زال العمل الإنساني ينمو ويتطور اجتماعيا وثقافيا ليلبغ فائض العمل (Surtravail) بفضل ميزته الإنسانية وتوجيه الذكاء له، ليعن ميادين مختلفة من النشاط الإنتاجي، ويتعدى التطبيق إلى مجال العلاج الكلينيكي باستخدام العمل في الشفاء من الأمراض النفسية أو ما يسمى بالمداداة بالإشغال (Thérapie D'occupation).

فالكفاءة المميزة لقوة العمل الإنساني لا تتوقف على القدرة على الإنتاج الوافر بقدر ما تكمن في الفطنة (الطبع الذكي للشخصية caractère intelligent) الموجهة لتحقيق الأهداف، حيث تلهم العامل ملكة واستعدادا للتكيف، مع توفير شروط اجتماعية وثقافية، تساهم في الرفع من الإنتاجية باستمرار.

وهناك ثمة عناصر وعوامل تساعد الدارس للموضوع على فهم مدى تطور الإنسان من الجانب النفسي داخل المنظمة يمكن تخليصها:

1. **التعلم المستمر:** و ذلك من خلال التساؤل المستمر ومحاولة الإجابة عن السؤال التالي: هل العامل داخل المنظمة يعرف ويحسن ويجيد في الوقت الحاضر أكثر مما كان عليه سابقا؟ و ذلك من خلال التأكيد على عملية التكوين المستمر داخل المنظمة عن تطوير الجانب المعرفي للأفراد الذين ينتمون إليها، فالأفراد يتميزون ويختلفون باختلاف الخبرة المكتسبة في العمل والمستوى العلمي لكل فرد.

2. إدراك و فهم العلاقة بين ما تم اكتسابه وتعلمه وبين الواقع الذي يواجهه الفرد داخل المنظمة أي استغلال و تطبيق ما تم تعلمه في الميدان.

3. القدرة على الإبداع من خلال التعامل مع مختلف التجارب والضغوطات التي يواجهها الفرد في بعض المواقف والوضعيات (أي اهتمام العامل الدائم بالبحث والتجديد).

4. المهارة و الفعالية في التوصل إلى إيجاد و اختيار أحسن الحلول من بين مجموعة من البدائل في وضعيات معقدة ( أي القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب وفي وضعيات مختلفة).

5. القدرة على التكيف السوي مع الوسط الذي يعيش فيه الفرد ، فبالرغم مما يحدثه التعامل مع الوسط الذي يعيش فيه ذلك الفرد من تغيرات عليه إلا أنه يجب عليه أن يحافظ على إحساساته الخاصة، معتقداته، قيمه، أحكامه، وغيرها من المكونات الشخصية، أي تلك المقومات التي تميزه عن غيره من الأفراد داخل الجماعة، وبما أن الفرد لا يمكنه أن يعيش بمعزل عن الجماعة فإنه يجب عليه أن يمتاز بالقدرة على إيجاد الوفاق والانسجام بين معايير الشخصية ومعايير الجماعة والوسط الذي ينتمي إليه إذن ولتحقيق التطور النفسي للأفراد داخل المنظمة يجب على هذه الأخيرة أن تعمل على تثمين واستغلال هذه العوامل الخمسة السابقة الذكر. ( بشلاغم يحي، 1998 : 49-50)

#### 4- النظريات الحديثة للعمل:

يمكن الاستفادة من نظريات عدة لتفسير طبيعة العمل والمجالات الخاصة بالعمل برزت في ذلك ظهور نظريات التكيف المهني، واقتناء العاملين واستخدام الفروق الفردية وتحقيق الرضا عن العمل، وبخاصة:



#### 1.4 - نظرية الإدارة العملية لـ (فريدريك تايلور F. Taylor)

وتطبيقاتها مع دراسة الحركة والزمن:

ترى بأن العمال لا يمكن الاعتماد عليهم في إنجاز الأعمال و لذلك وجب تدخل الإدارة في مجال التخطيط والتوجيه والإشراف، وهي تعتبر أن العامل مدفوع أصلا بالحافز المادي لإنجاز العمل، فهذه النظرية ترى بأن تنظيم العمل داخل المنظمة تضطلع به الإدارة من خلال تصميم الوظائف وتحديد الأجور والتعيين، بينما يضطلع العمال بأداء وتنفيذ المهام المسندة إليهم.

اهتمت نظرية الإدارة العلمية أساسا برفع إنتاجية الأفراد داخل التنظيمات، ولقد قدمت إسهامات مفيدة و بناءة في ميدان التنظيم، وتهتم في دراسة كل وظيفة على حدى وإيجاد التي تسهل عمليات تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات. نظرية فرانك و جيلبرت ( دراسة الحركة والزمن): لقد ذهب "جيلبرت" في تحليله للسلوك التنظيمي أبعد من تايلور، إذ أنه قام من خلال دراساته بالبحث عن أنواع الحركات التي يؤيدها العامل عند تأديته لعمله وبالتالي قياس الوقت المستغرق لتأدية كل حركة بغية حذف كل نشاط أو حركة زائدة أو دمج واختصار حركات مع بعضها البعض وذلك بهدف تنظيم الحركات في اتجاه يمكن من خلاله تأدية المهام بشكل أسهل وأسرع.

#### 2.4 - النظرية البيروقراطية لماكس فيبر:

- تعتقد هذه النظرية في تفسيرها للسلوك التنظيمي بأن الأفراد غير عقلانيين في أداء مهامهم وبالتالي فهي ترى أن الاعتبارات الشخصية هي السائدة في ميدان العمل على حسا بالاعتبارات الموضوعية و العقلانية التي تعتبرها غير موجودة لدى العمال عند أدائهم لمهامهم داخل التنظيم، وبالتالي فهي تقترح لتنظيم سلوك العمال داخل التنظيمات ضرورة وجود نظام صارم للقواعد المسيرة للتنظيم. (بشلاغم يحي ، 1998 ، 60-61)

## 3.4 - نظرية mc Gregor ماك قريقرور x و y :

نظرية X: تقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية:

- إن الفرد العادي يكره العمل بطبيعته ولا يحبه ويحاول تجنبه قدر استطاعته وبالتالي يجب إجباره على العمل حتى يمكن تحقيق أهداف المنظمة وعليه فنظرية (X) تلوح بالعقاب كإجراء لا بد منه لحث الأفراد على العمل وهي بنفس الوقت تستخدم الحوافز المادية للمنتجين الذين يعملون.
- إن الإنسان العادي يفضل إن يوجه لأداء معين بدلا من اعتماده الشخصي نفسه وبالتالي فهو يفضل أن يقاد و لا يتحمل مسؤولية.
- تشير أيضا إلى إن نقطة الضعف الرئيسية في الإدارة (اللينية)، هي أنها توفر فرص إشباع الرغبات لدى الأفراد، دون أن تربطها بالأداء ذاته.

نظرية Y: تقوم على الافتراضات التالية:

- أن افتراض النظرية الكلاسيكية بان الإنسان لا يجب العمل بطبيعته، افتراض غير صحيح لان الإنسان يحب العمل كما يحب اللعب والمرح، وأن ميوله تجاه عمله تتكون نتيجة لخبرته السابقة وتعامله مع المنظمة.
- إن استخدام العقوبة كوسيلة لدفع الفرد للعمل وسيلة غير سليمة.
- المنظمات الحالية وفي ظل الظروف التي تعيشها في الوقت الحاضر فان الطاقات البشرية لا تستغل استغلالا كاملا.
- إن إقناع فرد بالأهداف والالتزام بها يرتبط بمدى العائد الذي سيحصل عليه من وراء تحقيقها.
- يمتلك الأفراد القدرة على الابتكار والخلق. والرئيس يجب عليه أن يشجع مرؤوسيه على تنمية واستخدام طاقاتهم

شبكة عمر : <http://www.sidiamer.com/>

#### 4.4- نظرية هرزبرغ ( 1959):

- إن إنجاز العمل و الاعتراف بقيمته ، و كذا التقدير من الزملاء والرؤساء إلى جانب الترقي الوظيفي هي مبعث لمشاعر السعادة و الرضا عن العمل تلك هي النتائج التي خلص إليها عالم النفس في دراسة للعاملين مفادها أن للإنسان مجموعتين من الحاجات أطلق على الأولى اسم العوامل الصحية الوقائية و الثانية اسم العوامل الدافعة. (أحمد ماهر ، 2003 :

( 225

وعن تحديد عوامل استياء العاملين عن العمل، فقد تركزت جلها حول قضية "إنسانية العمل" (Humanisation du travail) مما حدى بالباحثين إلى اقتراح حلول وإصلاحات إنسانية وتقنية، لمعالجة ظاهرة سوء رضا العاملين، وذلك بتطبيق الإجراءات التالية:

- إثراء العمل، باستبدال واجبات العمل وتغيير فرق العمل.
- توسيع العمل، وتطبيق عقلانية المكاتب.
- إعطاء الفرصة للعامل لتنظيم عمله.
- إعادة النظر في برنامج تنظيم العمل.
- تغيير طرق ومناهج العمل.
- استشارة العمال وإشراكهم في اتخاذ القرارات.
- إبطال استعمال جهاز التقييد الخاص بالتاريخ والساعة (Horodateur).
- تقديم حوافز مادية للعاملين مع استفادتهم في الأرباح.
- العدول عن تقنيات العمل...

ومن بين البحوث المسيحية التي اهتمت بوضع العمل وفحواه، واتجاه الرأي العام نحوه، هناك نتائج دراسة (روبرت كاهن R. Kahn) التي عالجت معنى العمل ومدلوله، في الولايات المتحدة الأمريكية على النحو التالي:

(1) **عن أهمية العمل:** لاحظ أن العمل فقد الكثير من أهميته في المجتمع الأمريكي، نتيجة انتشار الميكنة والترف والرخاء.

(2) **عن مفهوم العمل:** اكتسب العمل مفهوما جديدا عند الناس، يختلف عن المفاهيم السابقة.

(3) **عن اختلاف الأجيال:** يسلك العمال الشبان سلوكا متحررا نحو التسلط من موقع العمل.

(4) **بالنسبة للسن:** يعاني كبار السن من سوء الرضا عن الوظيفة، حيث لا يسمح لهم بممارسة أعمال ذات معنى، حتى لو توفرت لديهم المهارات والقدرة البدنية على الإنتاج.

#### 5.4- نظرية العلاقات الإنسانية:

وهناك نظريات أخرى تشكل الحركة السلوكية التي انتقدت بشدة ابتزاز الأجور والعقوبات المفروضة من طرف الكلاسيكيين بتحديدهم لمعايير وكميات معينة في الإنتاج.

ويمكن القول أنه بالرغم من استفادة هذه المدرسة من الكلاسيكيين خاصة في أعمدة التنظيم عندها إلا أن لها إسهاماتها الجديدة في دراسة التنظيم، إذ استفادت من العلوم السلوكية بطريقة متكاملة وبذلك برهنت على أن مبادئ المدرسة الكلاسيكية وأعمدها التنظيمية تتأثر بأفعال وسلوك الإنسان في التنظيم بالإضافة إلى اهتمامها بالتنظيم غير الرسمي (النقابة، الصداقة، علاقات العمل...) وأظهرت مدى تأثير هذا الأخير على البناء الرسمي لتنظيم وتمت أيضا بدور القائد غير الرسمي في التنظيم، وهكذا أخذت هذه المدرسة اتجاهين في كل منهما نجد مجموعة من المفكرين:

#### 1.5.4 - المدرسة التفاعلية الممثلة بالتون مايو E.MAYO في نظريتهما الفرد لا

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

هدف دراساته هو أخذ الإنسان بعين الاعتبار داخل المقولة وبمشاهدة أو ملاحظة اختلاف الإنتاجية التي تعرفها أي منظمة حيث يخيم التنظيم التaylorي.

بحث "التون" انصب على نتائج الشروط الفيزيائية للشغل لدى العمال: الحرارة الإنارة، مواضع العمل... التجربة الأولى أقيمت على مجموعتين مختلفتين: إحداهما وضعت تحت إنارة ثابتة والأخرى تحت إنارة قصوى وتنخفض تدريجيا حتى وصلت إلى حالتها الدنيا. معجلات الإنتاجية تبدو مختلفة. المجموعة التي وضعت تحت إنارة قصوى ترتفع إنتاجيتها بارتفاع الإنارة. ولوحظ أن الإنتاجية ارتفعت واستمرت في الارتفاع بالرغم من تخفيض الإنارة، التغييرات مست وقت العمل والشروط العملية. بعد ذلك كل تغيير يؤدي إلى ارتفاع المردودية رغم الرجوع إلى الحالة الأصلية، بقي مستوى الإنتاجية هو نفسه أي مرتفعا.

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

ويمكن في الأخير أن نستنتج أهمية الظواهر الاجتماعية ضد النظرة اللاشخصية في التنظيم، وهناك ثلاث استنتاجات كبرى من طرف مجموعة إلتون مايو:

- السلوكيات ليست سوى نتيجة الأجر أو الشروط الموضوعية للعمل (الإنارة، وقت الراحة في التصور التيلوري إن تغييرا إيجابيا أو سلبيا للمنشطات أو المحفزات" شروط العمل" الإنارة مثلا يسبب أو يحدث تغييرا في السلوك في نفس الاتجاه، إذ أن السلوكيات

الملاحظة لا تتبع دائماً نفس الشكل ، بل إنها تخضع لمنطق معقد: فالذي يؤثر في السلوكيات ليس فقط المنشط الحقيقي بل دلالة أو معنى هذا المنشط وهذه المعاني أو الدلالات والرؤى مرتبطة بمعايير وأجواء العلاقات داخل الجماعة.

#### 2.5.4- مدرسة Kurt Lewin: التي تطمح إلى البرهنة السببية بين متغير مستقل

ومتغير تابع: الإنتاجية والعمال بوساطة متغير وسيط التحضير وإرضاء العمال، حيث كانت نظرية المجال منطلقها.

قام بعدة دراسات استنتج أن طريقة التحكم تؤثر مباشرة على إنتاجية العمال. وهنا يجب أن نأخذ بعين الاعتبار بأن LEWIN يشتغل على جماعة صغيرة عكس "التون مايو" الذي يشتغل على جماعة كبيرة ويجب التدقيق أيضاً على أن الاختلافات الأساسية التي تميز فكرة السلوك الإنساني لدى المدارس الكلاسيكية تقوم على الأسس التالية:

- لامركزية القرارات.
- الدراسة أقيمت على جماعات وليس على أفراد.
- قوة الاندماج أو الإدماج تقوم على الثقة قبل السلطة.
- المشرف هو رجل تواصل بين ووسط الجماعات قبل أن يكون ممثل سلطة.
- الإشارة تقوم على المسؤولية وليس على المراقبة الخارجية.
- هذه المدرسة تمثل من طرف:

HERBERT ALEXANDER SIMON, RICHARD MCYERT et JAMES G. MARC

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

- فالتنظيم بعبارة أخرى يكون أفراده متأثرين بالمعايير التي يريد التنظيم تطبيقها فالفرد إذا أراد المشاركة في التنظيم فعليه الارتباط به والإخلاص له واتخاذ قراره في انسجام مع أهداف التنظيم.

- الأفراد يقبلون بأن يصبحوا من عناصر التنظيم، يشاركونه ويخضعون لتأثيره إذا كان هذا الأخير يشاركهم مباشرة أو بطريقة غير مباشرة في إشباع رغباتهم وأهدافهم الخاصة. (القانون الاجتماعي...)

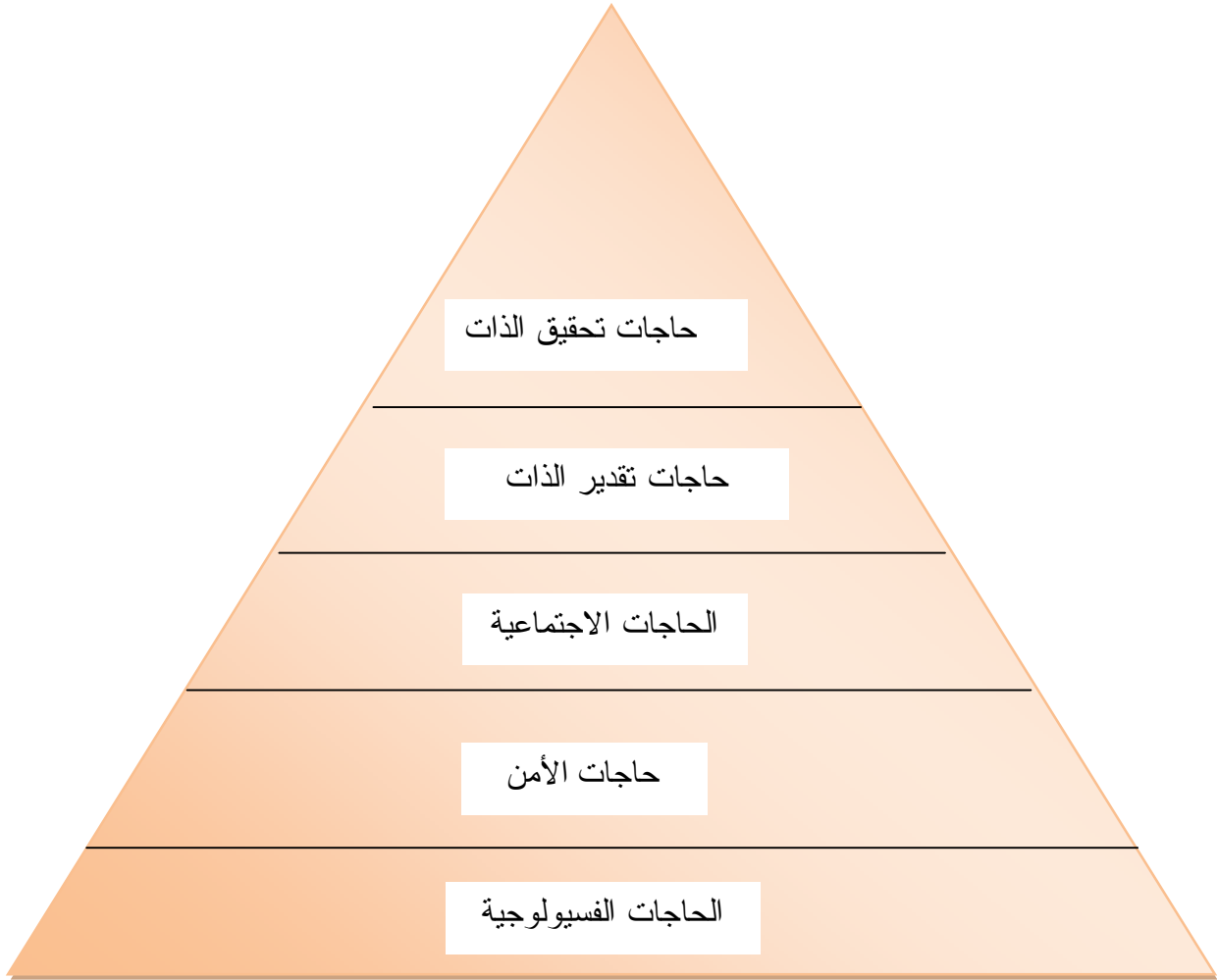
#### 6.4- نظرية أبراهام ماسلو: التدرج في الحاجات:

تفترض نظرية "ماسلو" للتدرج الهرمي للحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية، و تستند هذه النظرية على ثلاثة افتراضات أساسية:

البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ن فالحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك. تتدرج حاجات الإنسان حسب أهميتها هرميا ، فتبدأ بالأساسية مثل الطعام و المأوى إلى المركبة مثل ( الذات و الإنجاز).

يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الحاجات الأساسية المركبة ،فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تتم إشباعها على الأقل أي أن الشخص العامل يركز أولا على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح. (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2008: 99)

وأنه من الممكن تصنيف هذه الدوافع على شكل هرم إلى خمس فئات أو مستويات وتتكون قاعدة الهرم من الدوافع الأدنى و الأساسية، في حين تتضمن قمته الدوافع الأعلى والأرقى.



الشكل رقم (01): هرم أبراهام ماسلو

1. **الحاجات الفسيولوجية:** وتشمل على حاجات الطعام، والماء، والهواء والنوم والجنس.
2. **حاجات الأمن:** وتشتمل على حاجات الأمن الفسيولوجي (الحاجة إلى السكن الذي يحمي من الأخطار) وحاجات أخرى متصلة بالأمان النفسي (مثل حاجات التأمين الصحي، والتأمين ضد البطالة، وضد حوادث العمل والعجز).
3. **الحاجات الاجتماعية:** وتشتمل على الحاجة إلى القبول من طرف الآخرين والحب والعطف والصدقة.
4. **حاجات تقدير الذات:** وتشتمل على حاجات الاحترام والتقدير.



5. حاجات تحقيق الذات: وهذه أرقى مستويات الحاجات أو أعلاها و يعمل الإنسان على بذل أقصى ما يستطيع من قدرات و الاستفادة من الإمكانيات للحصول على مشاعر الإنجاز وتحقيق الذات . ( فارس حلمي، 1999: 230)

#### 7.4 - نظريات التوجيه المهني:

##### 1.7.4 - النظريات المستندة إلى الشخصية:

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

##### 1.1.7.4 - نظرية أن رو (منحى الحاجات):

لقد أشار Osipow 1983 إلى أن إطار رو النظري لم يتضمن توصية صريحة بمهمة الإرشاد. لذلك لا يمكن تحديد كيف تصورت أن رو تطبيق نظريتها بواسطة المرشد المهني. كثير من النظريات الأخرى تدرج أهمية الحاجات النفسية وتعترف بأثر خبرات الطفولة المبكرة كما أشارت إليها أن رو.

علاوة على ذلك فإن نظامها الثنائي - الأبعاد لتصنيف المهن مستخدم بكثرة بواسطة المرشدين والمدرسين لمساعدة الأفراد على فهم عالم العمل. يشير Osipow إلى أنه يمكننا الوصول لبعض الاستنتاجات من نظرية رو حول نوع سلوك المرشد الذي يتماشى أو يتناسب مع النظرية:

يمكن منطقيا الاستنتاج من تأكيد "رو" على بنية الحاجات عند "ماسلو" بأن المرشد سيعطي اهتماما رئيسيا للتعرف على حاجات العميل الشخصية ومساعدة العميل على فهم تلك

الحاجات. المرشد المهني سوف أيضا يحاول مساعدة العميل لربط تلك الحاجات بالمهن عن طريق التعرف على المهن التي توفر اكبر إمكانية لإشباع الحاجات الموجودة عند العميل. يقترح Osipow أيضا أنه في حالة أن عوامل غير عادية قد حالت دون أو شوهت نمو نمط مناسب للحاجات النفسية فإن العميل ربما يحتاج للعلاج النفسي للمساعدة في فهم أو توضيح أو إعادة بناء نمط للحاجات أكثر مناسبة لمرحلة الرشد. هذا العلاج المكثف ربما يكون خارج عن نطاق اهتمام أو مهارة المرشد المهني وبالتالي فإن إحالة العميل لمختص قد تكون ضرورية لمعالجة هذا العجز ومن ثم استئناف عملية الإرشاد المهني.

يتوقع من المرشد المهني المتبع لنظرية "آن رو" أن يستخدم إجراءات المقابلة وربما بعض المقاييس النفسية المناسبة للتعرف على نمط الحاجات عند العميل. عندما يصل المرشد والعميل لفهم واضح للحاجات والرغبات التي تسيطر على العميل فهناك خيارا:

**الخيار الأول:** هو المواصلة والتفكير في المهن المناسبة لنمط الحاجات المسيطرة. هنا يكون تصنيف "آن رو" للمهن مفيدا لتطبيق هذا الخيار حيث انه صمم أصلا لهذا الغرض. هذا التصنيف يسمح للعميل بالتعرف على المهن التي تمثل نمط الحاجات الخاص به عند مستويات متعددة ذات علاقة بالمسؤولية والمتطلبات التعليمية والتي يمكن بعد ذلك التعرف عليها بتفصيل أكثر باستخدام الأدلة والوسائل المناسبة.

**الخيار الثاني:** الذي يواجه المرشد والعميل هو تحديد ما إذا كان نمط الحاجات الموجود يقدم أو يمكن العميل من مواصلة حياة مرضية ومشبعة. إذا كانت الإجابة نعم فالمرشد والعميل سيتبعون الخيار الأول. أما إذا كانت الإجابة لا فالمرشد (أو المعالج في حالة تحويل العميل له) سوف يبدأ عملية مساعدة العميل على إعادة بناء حاجاته، حيث أن منظري الحاجات ينظرون إلى تلك الأمور على أنها ثابتة نسبيا وصعبة التغيير، فإن تغيير نمط الحاجات قد يتطلب علاج مكثف وشامل. البعض يرى أن هذا الأسلوب في الإرشاد يتطلب عملية شبيهة بمنهج بوردين السيكو ديناميكي أو منهج روجرز المتمركز حول العميل.

يفترض انه عند نهاية تلك العملية سوف يفكر المرشد والعميل في المهن المناسبة في ضوء الحاجات المعدلة أو التي أعيد بناؤها.

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

#### 2.1.7.4 - نظرية جون هولاند (منحى الأنماط) :

حيث أبداع هولاند فيما أسماه "توجيه الفرد لنفسه بنفسه". أساس نظرية هولاند هي أنماط الشخصية الستة والست بيئات التي توجد بها، نظرا لتأكيديه الشديد على خصائص الشخصية، فإن نظرية هولاند تصنف عادة، على أنها مؤسسة على نظرية الحاجات النفسية- كما سبق وأشرنا- هولاند يعطي اعتبارا ضئيلا للعوامل النفسية والبيولوجية التي تنتج الخصائص الشخصية للعميل. إضافة إلى ذلك، ينظر هولاند للإرشاد المهني الفردي (واحد-لواحد) على انه آلية أخيرة للاستخدام مع الأفراد الذين يبقون مشتتين أو غير متأكدين أو غير مقررين بعدما قدمت لهم أنواع أخرى من المساعدة الإرشادية أو المهنية، في اختياراتهم لمهنة معينة.

هولاند يقترح أن المرشد يمكن أن يستخدم مقياس التفضيلات المهنية (Vocational

Preference Inventory) أو مقياس استكشاف الذات (Self-Directed Search

(SDS) أو مقاييس هولاند المستمدة من مقياس سترونج للميول المهنية أو المستمدة من

مقياس الميول لسترونج وكامبل، وذلك لتحديد خصائص العميل. ومن الصعب استخدام مقاييس أخرى نظرا لأنها ليست مربوطة بأنماط هولاند. هولاند يقترح أيضا أن المعلومات

التي تجمع من المقابلات والتقارير والاختبارات أو أية مصادر أخرى يمكن أن تدخل ضمن بنية الأنماط. أيضا لتسهيل استخدام العميل، يرى هولاند أن المعلومات المهنية يمكن أن ترمز وترتب بناء على رموز هولاند. أخيرا يقترح هولاند أن تعرض العملاء والطلاب الإضافي لمعلومات مهنية عن طريق البرامج الصفية أو المتحدثين أو المواد المسموعة أو المرئية أو الزيارات أو أية طرق أخرى يمكن أن تنسق بحيث تتماشى مع بنية هولاند الرمزية للتأكد من الحصول على برنامج متوازن وشامل.

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

- 1) خبرات غير كافية لاكتساب ميول وكفاءات محددة وإدراك جيد للذات.
- 2) خبرات غير كافية للتعلم عن بيئات العمل أو معرفتها.
- 3) خبرات غامضة أو متناقضة عن الميول أو الكفاءات أو الخصائص الشخصية.
- 4) معلومات غامضة أو متناقضة عن بيئات العمل.
- 5) عدم وجود المعلومات عن الذات أو الثقة الضرورية لترجمة الخصائص الشخصية إلى فرص وظيفية.

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

النتيجة المتوقعة من منحى أو منهج هولاند ستكون توافق مهني مرضي للعميل مؤسس على فهم واضح لذاته ولتاريخه أو تركيبته الشخصية وذلك لكي يستطيع عمل اختيارات مهنية متفقة مع تلك التركيبية. (علي المختار، عدد 7، مارس، 2000)

### 5. مبادئ الاختيار المهني:

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

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

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

يتضح من خلال هذه التعاريف أنّ مفهوم الاختيار يستند كثيرا على التصور التشخيصي

للتوجيه، الذي ظهرت بداياته عندما نشر فرانك باسونز (كتابه "اختيار مهنة" سنة 1909)،

وحدد فيه المبادئ التي لا بد أن يقوم عليها التوجيه المهني.

وبناء عليه تقوم عملية التوجيه على عمليتين أساسيتين، هما:

- تحليل الفرد: وهو القيام بدراسة علمية وتقييم لجميع خصائص الفرد وذلك بالاعتماد على القياس النفسي.
- تحليل العمل (الدراسة): وهو دراسة علمية منظمة شاملة تحدد طبيعة العمل.

وتستوعب جميع المعلومات التي تتعلق به وتشمل هذه الدراسة نواحيه الفنية والصحية،

والسيكولوجي. (دويدار، 1995: 153)

ومنه، فإن عملية التوجيه لا يمكن أن تتم بمعزل عن إطار القيام بعملية الموازنة

والتوفيق بين الفرد وبين الدراسة/ أو المهنة المناسبة). تحليل الفرد -تحليل العمل-

إحداث التطابق والموازنة بينهما وتعتبر عملية التقييم والقياس الأسلوب المتبع لتحليل

الفرد وتحليل العمل أو الشعبة (لتحقيق تلك الغاية، بناء على ذلك تتطلب عملية تحليل الفرد

الوصول إلى معلومات حول الفرد تتعلق بشكل عام بالجوانب التالية:

• الاستعدادات والقدرات العقلية.

• الميول المهنية.

• القيم.

• سمات الشخصية.

• الذكاء العام.

• الظروف الاجتماعية والاقتصادية...

• الحالة الصحية والبدنية... الخ

كما توفر عملية تحليل العمل) أو التخصص (معلومات دقيقة حول المتطلبات الواجب

توفيرها في العامل أو في الطالب لنجاحه في العمل أو الميدان الدراسي الذي يوجه إليه

مثل: نواحيه الجسمية والصحية، مستواه الدراسي والتدريبات التي تلقاها، درجة الذكاء

المطلوبة، استعداداته الخاصة الواجب توفرها، الخصائص الشخصية المميزة للعامل وكذا

طبيعة العمل الخاصة وظروفه الفيزيائية والاجتماعية، نوعية المهام والمسؤوليات... الخ.

**6. مصادر طبيعة العمل:**

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

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالفرد في عمله و يؤثر في سلوكه و أدائه و في ميوله تجاه عمله و المجموعة التي يعمل معها من الإدارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه. (صلاح الشنواني، 25)

ومما لا شك أن في كل الحالات تؤثر طبيعة الظروف المحيطة بالعمال لقدرته على الإنجاز.

وقد عرف كل من Cunyl leplat, 1977 مفهوم ظروف العمل على أنها: «المجموع من العوامل التي تحدد سلوك العامل في العمل».

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

**1.6- ظروف العمل الفيزيائية:**

دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة، على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادي كالإضاءة والتهوية والضوضاء، ونوبات العمل، وغيرها من العوامل الطبيعية في بيئة العمل التي تؤثر على نفسية الأفراد وأداء وإنتاجية الفرد وفي سلامته وصحته إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان استعداده أحسن، وقلت نسبة تعرضه للأمراض والمخاطر المهنية، التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال.

وأهم ظروف ومناخ العمل المادي التي هي بحاجة إلى تحسّن ما يلي: (عمر وصفي

عقلي، دون ذكر السنة : 349)

### 1.1.6- الإضاءة:

يقصد بها تلك الأشعة الطبيعية أو الاصطناعية التي تتبع في خطوط مستقيمة على مختلف الاتجاهات وتنعكس إلى العين وهي ما يسمى بالرؤية.

وتعرف بأنها "كمية الضوء الساقطة على سطح العين" مثل نضد العمل ويمكن قياسها بجهاز فوتو متر ووحدتها لوكس.

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

وقد تتجم عن الإضاءة آثار سلبية نذكر منها ما يلي:

أ. كثرة الحوادث: 20% حسب Le national Safety Council التعب البصري

وأمرض العين، التأثير النفسي السيئ، انخفاض الإنتاج من حيث الكم والنوع.

إن الضوء الخافت قد يتسبب في إصابة العمال وقد يصل تأثيره إلى تدمير الآلات وإتلاف الموارد وسوء توزيع الإضاءة يتسبب في إجهاد العين ويضعف من القدرة البصرية؟ نظرا لتركيز البصر في منطقة مضاءة ثم إرجاعه إلى مناطق أخرى قليلة الضوء وهناك نوعان من الإضاءة:

❖ **إضاءة طبيعية:** تستمد الورشة إضاءتها الكلية عن طريق النوافذ فيكون معامل انتظام الإضاءة منخفضا عندما تكون أبعاد هذه النوافذ عادية وكلها في جانب واحد، ويمكن تحسين معامل انتظام الإضاءة بتكبير المساحات المزعجة المعرضة للضوء الطبيعي.

❖ **إضاءة اصطناعية:** تبنى الإضاءة الصناعية في الوقت الحاضر على استخدام الطاقة الكهربائية ولا يستخدم الغاز إلا في الحالات النادرة، فالإضاءة تكون إما بمصابيح متوهجة



أو بمصاييح فلورنتية أو مما سبق نستنتج أن الإضاءة الجيدة التي تساعد على توفير جو ملائم للعمل، لا بد أن تتوفر فيها الشروط التالية:

✓ كفاية الإضاءة.

✓ وجود ضوء كافي للرؤية.

✓ أن تكون مستمرة.

✓ أن تكون متناسقة

### 2.1.6- الضوضاء: NOISE

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

فالضوضاء عامل سيء على العامل وإنتاجه، مما كون الضوضاء عاملاً مزعجاً فتسبب بذلك ضيقاً واستياء من جانب العامل وكونها عاملاً مشتتاً للانتباه والتركيز. وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه والإجهاد العصبي وفي بعض الأعمال التي ينجم عنها ضجيج مرتفع جداً قد يؤدي ذلك بالتدرج إلى ضعف السمع. (مومية عزري، 2006، 89)

حيث يأتي تعريف بوراوس BURROUS في إطار نظرية المعلومات فهو كالاتي ( الضجيج هو ذلك الحافز السمعي الذي لا علاقة له بالمهمة الآتية التي يقوم بها الفرد ولا يمدّه بأية معلومات ذات صلة بهذا الهدف). ( فرح عبد القادر ، 2003 ، 387 )

وهناك فئة من العاملين تعاني من الضوضاء و هي فئة الذين يعملون في مكاتب مفتوحة على بعضها البعض ومن يعملون في غرف كبيرة و على الرغم من أن الهدف من وراء التصميم تسهيل اتصال العاملين ببعضهم البعض ولكن رغم ذلك قد يؤدي إلى تشتت انتباه الفرد و بالتالي إضعاف أداءه المهني.

## ❖ التأثير على الأداء والكفاية:

يختلف تأثير الضوضاء على الأداء باختلاف العمل أو المهنة محل الإنجاز، وباختلاف طبيعة الصوت وقوته وزمانه ومكانه واتجاهات الفرد نحوه، وطبقا لهذه العوامل يمكن أن يؤثر الصوت إيجابيا وسلبيا على الأداء أو كفاية العامل، غير أن التأثير السلبي للأصوات يكون أكثر وضوحا بالنسبة للأعمال الفكرية التي تتطلب تركيزا أكثر من الأعمال اليدوية، ومن المتعارف عليه في بحوث تأثير الموسيقى على الأداء على أن هذا الأخير يتأثر إيجابا بالموسيقى لفترات معينة ومحدودة في الزمان كما أن المقطع الموسيقي إذا ما كان مرغوبا ومطلوبا من قبل العامل فإنه يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وتجمع الدراسات على أن للضجيج فائدة إذا ما استعمل في الظرف الملائم خاصة أثناء المهام المملة.

## 3.1.6- الحرارة والرطوبة:

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

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

## 4.1.6 - التلوث والتهوية:

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

«ولضرورة تجديد الهواء المحيط بالعمل، كان للهواء أهمية من حيث الظروف الفيزيائية المتصلة والمحيطة بالعمل، فمن الآثار السيئة لتلوث بيئة العمل هو عدم صلاحية مكان العمل وما به من هواء، وبالتالي يتعكر الجو مما يؤدي إلى إصابة الأفراد العاملين بأمراض عديدة، وأخيرا ضعف إنتاجهم ورضاهم المهني، ولهذا يرى الخبراء بأن مقدرة ونشأة الفرد وإتقانه لعمله يتوقف إلى حد كبير على جودة الهواء وصلاحيته للتنفس، وعلى نظافة أرضية مكان العمل وخلوها من الشوائب والأوساخ».

«وهناك بعض المستويات من التلوث قد لا تؤدي إلى الضرر الفيزيقي ولكنها تجعل الحياة مليئة بالضغوط وغير صحية بالمعنى السيكولوجي».

«الإنسان يعيش ويعمل تحت ظروف تهوية مناخ متنوع، ويكون أداء العمل جيد وذو درجة رضا جيدة إذا تم في ظروف ملائمة، ومن مكونات هذه الظروف نجد: (درجة حرارة الهواء، حركة الأجسام المحيطة، رطوبة الهواء، حركة الهواء)».

وتنص المادة 1-232 من قانون العمل «على أقصى درجة هواء بالنسبة للفرد الواحد

هي 7م<sup>3</sup> وبالتالي تهوية كافية، وفي حالة تغيير أو تحديد الهواء حتما تتغير معه أبعاد أماكن العمل وتلوث المحيط».

## 1.4.1.6 - أنواع التهوية:

إن تحديد نوع التهوية اللازم لأي موقع صناعي يعتمد على نوع الموقع، العملية الإنتاجية ومقدار التلوث علما بأنه يمكن استخدام جميع أنواع التهوية في أي موقع إنتاجي.

- التهوية الطبيعية: يعتبر هذا النوع من أفضل أنواع التهوية، وتكون عادة عن طريق النوافذ والفتحات الخاصة التي تصمم في جدران وأسقف البناء، فعند تصميمها تراعى الحالة الجوية (المناخ) بحيث تؤدي الغرض المرجو منها بأعلى كفاءة.

التهوية الطبيعية تستغل قوة دفع الهواء الناتجة عن اختلاف الأوزان للهواء الساخن والبارد، وكذلك قوة دفع الرياح في الحصول على أحجام كبيرة من الهواء عن طريق طبيعي مما يوفر الطاقة الميكانيكية، وللحصول على عمليات تبادل للهواء بفعالية كبيرة لابد من تزويد المبنى بكمية مناسبة من النوافذ والفتحات الخاصة للتهوية.

وبالاعتماد على الظروف المناخية (حرارة الهواء، اتجاهه، سرعة الرياح) فقد تلجأ إلى إغلاق بعض الفتحات أو تضيقها وتوسيعها بصورة مؤقتة لذا من الضروري تزويد النوافذ والفتحات بوسيلة سهلة للتحكم بها وبالتالي تتحكم بكمية الهواء المطلوبة.

### 5.1.6 - الحركة:

يؤدي كثير من العاملين واجباتهم في وضعية جلوس، إلى جانب لوحة التحكم (لوحة المفاتيح) في العربات التي تنقلهم من مكان إلى آخر على الأرض أو الهواء أو الفضاء الخارجي، ويصاحب ذلك اهتزازات ومشاعر بالحركة والتسارع والتباطؤ، أما في الفضاء فهناك مشاعر انعدام الوزن وكل هذا يفرض على اختصاصيي العوامل الإنسانية النظر إلى الحركة باعتبارها واحدة من ظروف العمل أو جوانبه التي تستوجب الاهتمام، ويمكننا القول أن الاهتزازات هي أكثر جوانب الحركة شيوعاً فكل وسائل النقل تعرض كل من يستقلها إلى درجة معينة من الاهتزازات، كما أن بعض الآلات والأدوات الأخرى مثل آلات الصناعية والشاكوش الآلي تعرض من يقوم بتشغيلها إلى اهتزازات كبيرة. فما هي نتائج التعرض المستمر للاهتزازات؟ هناك بعض الأدلة على العاملين الذين يتعرضون للاهتزازات لفترات طويلة قد يعانون مستقبلاً من مشكلات في الظهر والمفاصل ويمكن أن تؤثر الاهتزازات أيضاً على كفاءة أداء الواجبات وبخاصة تلك التي تتطلب متابعة بصرية أو تلك التي تتطلب ثبات حركة اليدين، أما الآثار النفسية للاهتزازات والحركة فهي الأكثر شيوعاً مثل مشاعر الضيق والتشتت الذهني الناجم عن الاهتزازات والحركة، وربما تؤدي هذه المشاعر بدورها

إلى مشاعر الانزعاج وفقدان القدرة على تحديد الاتجاهات مكانا وزمانا بالإضافة إلى دوار الحركة ساندرز وماكورمك 1978م. (حمدي ياسين و آخرون ، 1999: 111).

## 2.6- الظروف النفسية المتعلقة بطبيعة العمل:

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

## 3.6- ظروف العمل الاجتماعية:

فبجانب العوامل الفيزيائية يجب الأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية المحيطة بالعمال ونقص ذلك قدرة الفرد على الاندماج مع المجموعة التي يعمل معها ونوع الإشراف الذي يخضع له والشعور بالاستمرار في العمل والمعاملة الإنسانية أي كل ما يؤثر على الروح المعنوية للفرد. (صلاح الشنواني، 205)

و لعلّ هذا أهم ما نوّد معالجته بشيء من الشرح والتفصيل.

ولقد تبين من تجارب "هارثون" بشيكاغو أنه لا يمكن فصل الإدارة أو العاملين في المشروع عن الظروف الاجتماعية المحيطة بهم و اتجاهاتهم الفكرية و تداخل العلاقات فيما بينهم ، فمثلا عند دراسة أثر الإجهاد على إنتاجية العامل اتضح انه يجب الأخذ في عين الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية بجانب العوامل الطبيعية أو الفيزيائية، فالنتائج التي ترتبت على منح العمال فترات الراحة لم تكن بالضرورة بسبب تخفيض درجة الإجهاد وإنما في المقام الأول بسبب الظروف الاجتماعية المحيطة بالعمال داخل المنظمة، وأهمها ثقته في الإدارة لم تمنحه فترات الراحة إلا لرغبتها المخلصة في المحافظة على حالته الصحية، ومن الطبيعي أن يستمد العامل هذا الاعتقاد من خبراته السابقة و تاريخه الشخصي في العمل.

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

### 1.3.6- أهم العوامل الاجتماعية:

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

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

ويركز بعض علماء النفس على العمليات العقلية، والوجدانية، والمعرفية، والنفسية الموجودة في عملية الاتصال، حيث يرى عالم النفس "سكينر" أن الاتصال هو: «استخدام الكلمات والحركات وغيرها من الرموز لتبادل المعلومات».

### 2.3.6- القيادة:

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

#### 4.6 - ظروف متعلقة بمهنة التعليم:

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

#### 1.4.6 - الحوافز:

إنّ الحوافز في ميدان التنظيمات تعتبر محددات للسلوك فهي تستخدم وتستغل لإثارة سلوكيات معينة قصد تحقيق أهداف معينة ، يعتبر القانون الجزائري من القوانين التي أولت عناية كبيرة لنظام الحوافز كونه الأداة المهمة والدافعة لعملية الإنتاج و للرضا العملي لدى العاملين و من خلال هذه النقطة فقد قسم القانون الجزائري الحوافز.

ويرى صلاح بيومي (1980: 61) أن الحوافز هي: « وسائل أو محركات تستخدم في

حث العمال و تشجيعهم على العمل و زيادة معدلات الإنتاج وتحسينه أو خفض تكاليفه».

ويعتبر صلاح بيومي بأن هناك صلة وثيقة بين الدافع و الحافز، فهو يرى بأنه عن طريق الحافز بمدى إثارة و إغراء الحافز للدافع، فكلما زادت قوة الحافز كلما ازداد معه الدافع قوة و شدة. (بشلاغم، 1998، 54)

#### 1.1.4.6 - أنواع الحوافز:

##### أولاً: حوافز مادية:

تتعدد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من مؤسسة إلى أخرى و تتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية، مثال:

- الأجر: يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل من عمله أهم عناصر بيئة العمل و ظروفه، وهو إلى جانب ذلك يجمع بين الجانب الطبيعي والجانب الاجتماعي والنفسي في ذات الوقت ومن ناحية أخرى تمثل الرواتب عنصرا مهم من عناصر التكاليف في أي مؤسسة

وبالتالي تصبح طريقة تحديدها والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها المنظمة والتي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات، كل تلك الاعتبارات تشير إلى ضرورة توافر أساس موضوعي لتحديد الرواتب بحيث يحقق أهداف كثيرة.

#### 2.4.6- ساعات العمل : ( Hours of Work ) ظهر في خلال العقود الثلاثة السابقة

توجها لتقليل ساعات العمل، ومع ازدياد الميكنة والاعتماد المتزايد على الأجهزة ذاتية التحكم فإنه من المرجح أن يستمر هذا التوجه مستقبلاً. ولقد استقر جدول العمل لأغلب الأعمال هذه الأيام عند مستوى 40 ساعة أسبوعياً. وهناك بعض مواقع العمل التي لا تزال عدد ساعات العمل فيها محل اهتمام. ومثال ذلك: الساعات الإضافية والتي تزيد عن المعدل المتعارف عليه لساعات العمل ، وخاصة فيما يتعلق بجدواها الاقتصادية، وهناك أيضاً موضوع المدد الطويلة في قيادة السيارات العامة وأثرها ، وأيضاً هناك موضوع ساعات العمل للعمال الذين يعملون تحت ظروف غير طبيعية أو خطيرة. وعلى وجه العموم، وعلى الرغم من أن العمل 40 ساعة أسبوعياً أصبح المعيار المطبق في أغلب أماكن العمل، إلا أن البعض أصبح يطوق إلى إنقاص عدد هذه الساعات معتقداً أن هذا العدد ليس بالضرورة هو العدد المناسب لجدول العمل. ولأسباب اجتماعية، ولزيادة كفاءة آلات الإنتاج، أصبح العمال يتقبلون جدول العمل الحالي بوصفه الظرف الطبيعي وخاصة وهم في الماضي كانوا يعملون 48 ساعة أو 60 ساعة أسبوعياً بوصفها ظرف عمل طبيعي، وقد يأتي اليوم الذي تتخفف فيه ساعات العمل الأسبوعية إلى 20 ساعة، بدلاً من الـ40س، وسوف نتساءل وقتها كيف كان الناس يسمحون لأنفسهم بالعمل 40 ساعة أسبوعياً.

#### 3.4.6- الاتصالات في العمل: و هو نقل معلومات من شخص إلى آخر أو من

مجموعة إلى أخرى و تأخذ هذه العملية عدة أشكال في مواقع العمل و ذلك مثل الأوامر الشفوية أو المكتوبة.



-**التعب:** « هو حالة فسيولوجية نفسية تنشأ من الاستمرار لفترة طويلة في العمل، مهما كان الفرد يميل إليه ولديه دافع قوي لمزاولته، وهو نقص في القدرة على العمل الجسمي أو الذهني نتيجة عمل سابق حديث». »

ويعرف جيمس بأنه: « انخفاض الإنتاجية أو الكفاية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بدل طاقة سابقة في إنجاز العمل هذا من جهة العمل». »

أما من ناحية الفرد فهو: « الأحاسيس والمشاعر المعقدة والصعوبة المتزايدة التي يغيرها الفرد بعد استمراره في العمل لفترة طويلة، وإن التعب يمكن أن يكون:

❖ **عقليا:** حيث أن علامات التعب العقلي سببها الجهد المتواصل أي الجهد الفكري أو التتبع بدقة لسير العمل خاصة في الأعمال التي تتطلب التفكير والانتباه من التحكم في جهاز فيه إشارات متعددة ولون كل إشارة يعني رمزا يتطلب فهمه في أسرع وقت.

❖ **نفسيا:** يقول (برتلاي) أن مصطلح التعب النفسي يستخدم لكي يتضمن أنواع العوامل التي تؤدي إلى الهبوط بالعمل، فمن الأرجح التعرض لهذه الأنواع من العوامل حتى نتعرف على حقيقة هذا النوع من التعب الذي هو عامل أساسي وهام بالنسبة إلى المصانع والمؤسسات.

ويجب الإحاطة بالعوامل العضلية والحسية والهرمونية والنفسية والفيزيولوجية والنتائج المختلفة أيضا هي عضوية ونفسجسمية، وإشكالية التعب تطورت حيث يتعلق الأمر بمدى مزاجية العامل والآلة، ويتابع مسار وحركة المواد بمجموعة من الحركات المعادة والسريعة لمدة طويلة وبظروف قاسية حيث يبدو أن التعب مصدره عضوي، فيزيولوجي يسبب التعب النفسي.

❖ **عضليا:** يمكن أن يكون التعب العضلي شديدا ولكنه غير خطير إذ يذهب هذا التعب كليا في غالب فترات الراحة، إن قوة الإنسان تساوي 1/8 لذا يجب مراعاة طاقة الإنسان المحدودة عندما يقدم على أداء عمل آلي (أي بواسطة الآلة).

وحتى تتم حركة أو انتقال الشيء المراد تحريكه يجب أن تكون القوة العضلية أعلى من القوة الخارجية، والقوة المحركة تنتج عن طاقة تنبثق عن العضلية، حيث تسمى بآلية التزويد والأخذ، حيث تتلقى العضلات الأكسجين المحمول إليها بواسطة الشرايين وبعد ذلك تحرق مواد الطعام المخزونة نتيجة الالتحام بالأكسجين والتقلص العضلي على مواجهة المواقف المختلفة.

❖ **الملل:** يعرفه "انجلس" بأنه: «حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع ومنه الاستمرار في موقف يميل إليه الفرد، وتتميز في هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف».

فالممل هو حالة نفسية كما سبق الذكر تنشأ عن مزاوله الفرد لعمل لا يميل إليه، وليس لديه دافع قوي لمزاولته وبالتالي يحس الفرد بالملل في استمراره في هذا العمل مهما كانت فترة الاستمرار قصيرة.

فالتعب يؤدي إلى الملل المؤقت للعمل، والرغبة في الانصراف عنه، فظروف العمل الصعبة كضيق مكان العمل والضجيج المستمر الذي تسببه الآلات حيث أنها تؤثر على الفرد نفسياً فتسبب له بعض الحالات الانفعالية مما يؤدي إلى الملل الدائم وعدم قدرته على مواصلة العمل.

❖ **مقاومة الملل وعلاجه:** مقاومة الملل وعلاجه يكمنان أساساً في وضع العامل في العمل الذي يلاءم استعداداته وميوله، وهكذا إذا نجحنا في تحقيق هذا الهدف قضينا بالتالي على قدر كبير من الملل، ولمقاومته بصفة عامة نجد أن الترياق الجوهرى للملل هو التوزيع والتغيير في شكل العمل كلما كان ذلك ممكناً، ففي كثير من الأعمال الصناعية مثلاً يتعين على العمال إعادة السلع التي تم إنجازها إلى مستودعها وإحضار مواد خام أو غيرها، فقد وجد أن هذه الرحلات القصيرة ذات تأثير فعال من حيث ما تحدثه من تغيير.

## 5.6 - مصادر متعلقة ببعدهم الترقية :

موضوع الترقية من الموضوعات، التي تناولتها مختلف العلوم الاجتماعية، باعتبارها بعداً تنظيمياً ومقوماً أساسياً من مقومات الرضا والتدرج والاستقرار في العمل، نتيجة شعور

الفرد العامل بعدالة المؤسسة التي يعمل بها في تقدير مستويات العمال وفق سياسات وبرامج موضوعية، هذه الأخيرة تجعله يثق بها يؤدي إلى تشجيعه محاولاً تحسين أداء عمله وزيادة كفاءاته المهنية، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة وزيادة الجودة والإنتاجية لديه كل ذلك يتوقف على سياسات وطرق المؤسسة في تحفيز العاملين بها، حيث عليها أن تخلق جواً مناسباً للعمل، وتهيئة الظروف التي تحمسهم للعمل أكثر، وذلك من أجل الحصول على مكافآت مادية ومعنوية ومن هذه المكافآت: الترقية والتدرج في السلم الإداري، وبالتالي تحقيق الرضا والاستقرار في العمل ويقصد بالترقية: « شغل الموظف المرقى لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة والمركز يفوق وظيفته الحالية».

### 7- ضغوط العمل:

الضغوط بأنها « ردود فعل الفرد تجاه ظروف بيئة العمل التي تمثل تهديداً لهم وهي تشير لعدم تناسب قدرات الفرد مع بيئة العمل، وتعرض الفرد لزيادة متطلبات العمل بصفة مستمرة تجعله من الصعب عليه أن يتكيف مع المواقف التي تواجهه».

### 1.7- مستويات ضغوط العمل:

تأخذ مصادر الضغط شكل مستويات متتالية تبدأ بالفرد ذاته وتتدرج حتى تصل إلى البيئة الخارجية للمنظمة التي يعمل فيها، وهذه المستويات هي:

(1) الفرد ذاته.

(2) جماعة العمل.

(3) المنظمة التي يعمل فيها.

وتتضمن العوامل التنظيمية التالية:

➤ الوظيفة التي يشغلها.

- الدور الذي يؤديه.
- الهيكل والمناخ التنظيمي.
- الكادر الوظيفي.
- العلاقات مع الرئيس والزملاء والمرؤوسين.

#### 4) البيئة الخارجية.

خصائص الوظائف التي تسبب الضغط :

1. كثرة العمل و شدته .
2. عدم استخدام مهارات الفرد و قدراته وطاقاته.
3. ظروف عمل خطيرة جدا.
4. وجبات صعبة أو معقدة.
5. ظروف عمل طبيعية رديئة و غير سارة .
6. صراعات شخصية.
7. اتخاذ القرارات.
8. التغيير التنظيمي. ( CHRISTOPHE Dejours, 2012, 12 )

## 2.7 - المشاكل المرتبطة بطبيعة العمل التعليمي:

تؤثر طبيعة العمل على نواحي كثيرة من حياة الإنسان خاصة في المجالات التعليمية فهناك العديد من المتغيرات التي قد تسهم في تأثيرها في مستوى الضغوطات التعليمية. و يؤكد الباحثون أن طبيعة العمل الفقيرة ينتج عنها الإحباط و الاحتراق النفسي مما قد يؤدي إلى انخفاض وتيرة العمل.

هناك عاملان تنظيميان متعلقان بطبيعة العمل لهما الأثر الأكبر في خلق الاحتراق النفسي لدى الأساتذة المنتمين للمؤسسة التعليمية في : تعارض الأدوار وعدم وضوح الأدوار أو العكس إن كانت طبيعة العمل مناسبة مما تؤدي و تسهم في سعادة و رضا وعورهم بالأمن والأمان الوظيفي.

## خلاصة الفصل:

وكخلاصة عامة حول ما ذكر حول العمل و النظريات المفسرة لطبيعة العمل ومكوناته التي تختلف من حيث أسسها ومبادئها، وبناءا عليه تلك أهم الخصائص المتعلقة بنوعية وطبيعة العمل محاولين الكشف عن أهم المصادر المتعلقة به والتي لها تأثير على رضى العمل وكإطار مرجعي لفهم السلوك التنظيمي وطبيعة الفرد العامل.

## الفصل الثالث:

### الأستاذ الجامعي

#### تمهيد

- 1- مفهوم مهنة التعليم الجامعي .
- 2- عناصر التعليم الجامعي .
- 3- لمحة تاريخية عن نشأة التعليم الجامعي في الجزائر .
- 4- وظائف التعليم الجامعي .
- 5- كفاءات الأستاذ الجامعي
- 6- تقييم أداء الأستاذ الجامعي .
- 7- طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي
- 8- خصائص الأستاذ الجامعي .
- 9- أخلاقيات مهنة التدريس .
- 10- مصادر أخلاقيات مهنة التعليم.
- 11- مصدر الكفاءة العلمية لأستاذ الجامعي .

**تمهيد :**

مهنة الأستاذ الجامعي تكتسي أهمية كبيرة وتحتل مكانة عالية في المجتمع، حيث يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فعالية مدخلات هذا النظام وتمثل مواصفات المعلم أهم تلك المدخلات باعتباره العنصر المنشط للعملية التعليمية وأي نظام تعليمي على مدى فعالية مدخلات هذا النظام، والتعليم بوصفه مهنة من أقدس المهن، وأشرفها تتطلب خصائص وشروط محددة وتقوم على أساس وأخلاقيات مهنة معينة، والتعليم الجامعي كونه في العصر الحالي أهم مراحل التعليم وأعلاها وأرقاها يتوجب من أهله الالتزام بمستوى عالي من القيم المهنية.

**1- مفهوم مهنة التعليم الجامعي:**

هو أعلى هرم في التعليم في أي دولة من دول العالم، والتعليم الجامعي هو ذلك التعليم الذي يتم على مستوى الجامعات والكليات والمعاهد المرتبطة به.

تعني الجامعة التجميع والتجمع، أما كلمة Collège TLZÉVIH HGMGL, HGBJDKD, وCollegio وتعني التجمع والقراءة.

وقد تبلورت ملامح الجامعة أيام الإغريق، وفي عصور الدولة الإسلامية، تدعمت مقوماتها وصارت أكاديميات تضم أساتذة وطلبة، ولها مناهج ومكاتب وتجهيزات، ومحطة تلقى فيها الندوات والمناقشات.

وكان اللفظ الدال على الجامعة خلال القرنين الثاني عشر والثالث عشر للميلاد يدل على رابطات الطلبة أو الأساتذة، وفي القرن الرابع عشر ميلادي كانت تدل على المدرسة، أما في القرن الثامن عشر ميلادي أطلقت كلمة كلية على أكسفورد لتدل على مكان يجمع المجتمع الأصلي للطلاب. (أحمد بوملحم ، 1999: 21)

والجامعة مؤسسة أوجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة متعلقة بالمجتمع ينتمون إليه، إذ يؤسس كل مجتمع جامعته بناء على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية. (فاطمة بلمقدم، 2007: 27)

وعرفها "أحمد زكي بروي" على أنها: مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تضم دراسات في مختلف المجالات، وتخول حق منح درجات عملية جامعية في هذه الدراسات. (علي أحمد مذكور، 2000: 149)

ويلتحق بالتعليم الجامعي كل من يحصل على شهادة البكالوريا بعد اجتياز امتحان نهاية المرحلة الثانوية.

والجامعة على حد تعبير علي أحمد راشد: « ليست مكانا لتلقي التعليم العالي فقط وإنما بيئة ورسالة (سامي سلطي عريفج، 2001: 25) وصاحب هذا التعريف واضح في تبيان رسالة الجامعة باعتبارها موجودة في وسط بيئة اجتماعية وثقافية». وأما الجزائري فقد اعتبر:

« الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الأطارات اللازمة لتنمية البلاد». (فني عتية، 2004: 34)

حسب "اليونسكو" عرفت التعليم الجامعي في ندوة التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين كالتالي: «التعليم العالي يقصد به كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسة للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة».

## 2- عناصر التعليم العالي:

### 1.2- أعضاء هيئة التدريس:

تعتبر وظيفة التدريس الجامعي الوظيفة الأولى والأساسية في جميع المجتمعات والأهم وهي من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى فهي المسؤولة عن الإعداد للمهن المختلفة. (فلوح أحمد ، 2012: 24)

ونظرا لأهمية التدريس الجامعي، باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية للجامعة، فإن مؤسسات التعليم العالي تسقى من خلال هذه الوظيفة إلى تحقيق أهدافها خاصة في مجال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة القادرة على تلبية متطلبات التنمية الفاعلة.



والمدرس كما يرى جون ديوي هو: « ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنه، هو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو لذاته ليصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة». (محمد مصطفى الأسعد ، 2000 : 137)

## 2.2- الطالب:

إن الطالب الجامعي هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية تبعاً لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو دبلوم يؤهله لذلك، ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والعالمة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي إذ يمثل عدد بالنسبة الغالبة في المؤسسات الجامعية.

وكما يقول حبيب الله بن محمد التركستاني أن طالب اليوم له أهدافه وطموحاته ، فهو يرغب في الحصول على العلم والمعرفة ، ويريد أيضاً أن يحصل على العمل الذي يساعده على الحياة الكريمة. (فني غنية، 2004 : 35)

## 3.2- الهيكل الإداري والتنظيمي:

تتميز الجامعة كمؤسسة بتنظيم وإدارة وهيكلية وأهداف خاصة بها والتي تقول على العلاقات الموجودة بين مختلف فئات الأسرة الجامعية والوظائف الموكلة لكل منها أي يتمثل في المكونات البشرية والفنية والمادية تعمل هذه المكونات في تناسق وتكامل وفقاً للنظام الهيكلي العام.

## 3- لمحة تاريخية عن نشأة التعليم الجامعي في الجزائر:

يعتبر استقلال الجزائر بداية التعليم الجامعي بالنسبة للجزائريين إذ لم يكن بالجزائر غداة الاستقلال إلا جامعة واحدة بنيت جامعة الجزائر سنة 1877م وأعيد تنظيمها سنة 1909، إلا أنه لم يتخرج منها أي جزائري إلا بعد الحرب العالمية الثانية (101).

## 1.3- المرحلة الأولى:

تمتد من الاستقلال سنة 1962 إلى سنة 1970 تتميز هذه المرحلة بفتح جامعات المدن الرئيسية بالجزائر، أين تم فتح جامعات في المدن الكبرى جامعة وهران سنة 1966 وجامعة

قسنطينة 1967 وحظوظ الدراسة في الجامعة كانت من نصيب أبناء الأسر الغنية بلغت نسبتهم 14.8% لسنة 1966/1965 وكما أن الذكور كانوا أكثر حضا من الإناث سوى 20% من مجموع الطلبة المسجلين وحيث حاولت الحكومة الجزائرية إيجاد نوع من التوافق بين الجامعة المفرنسة وبين بعض التخصصات الوطنية الجديدة (فراحي فيصل، دسن، 03) ولقد كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي والتعريب الجزئي مع المحافظة على نظم الدراسة الموروثة.

### 2.3 - المرحلة الثانية :

سنة 1970 إحداث ديمقراطية التعليم مع إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في جويلية 1970 و ثم جاء بعدها الإصلاح الجامعي سنة 1971 وقد طرح فيه تصور مبني على ضرورة تلاحم الجامعة مع أهداف المجتمع الجزائري بعيدا عن الأيديولوجية الاستعمارية الموروثة وقد تميزت هذه المرحلة بفتح عدة مراكز.

كما أن الإصلاح يطمح إلى تحقيق ديمقراطية التعليم وتم إلغاء نظام الكليات تدريجيا وتعويضها بمعاهد علمية متخصصة فتحوّلت كلية الطب ، الصيدلة وكلية الفيزياء والعلوم وكلية الحقوق وكلية العلوم الاقتصادية إلى معاهد ابتداء من 1976 إلى معاهد مثل: معهد العلوم الاجتماعية وهو تحقيق ما يلي :

- 1) خصيص كل معهد في ميدان.
- 2) الاستقلال المالي والإداري للمعاهد.
- 3) إعطاء ديناميكية للمعاهد لكن تحقق نشاطاتها في مجالات التدريس والبحث العلمي بحرية وكفاءة أفضل.
- 4) مساهمة الأساتذة بفعالية أكثر في تسيير المعاهد.

### 3.3 - المرحلة الثالثة : من (1980 - 2000)

وتتسم هذه المرحلة بمرحلة الخريطة الجامعية وتهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى أفق سنة 2000 حتى يستجيب إلى احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة من حيث

توجيه الطلبة إلى التخصصات التي تحتاجها سوق العمل الوطنية كالتخصصات التكنولوجية والحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات كالحقوق.

والجدير بالذكر في هذه المرحلة شهد ارتفاع عدد الطلبة في حين نجم عنه نمو غير متناسق والعجز عن التأطير، فعلى مستوى نوعية المؤطرين لوحظ نقص في عدد الأساتذة. (جمال س، 1999 : 23)

ولقد بلغ إجمالي عدد الطلبة خلال المرحلة الممتدة من 1990 - 1999 حوالي 372 ألفا و647 طالبا قابلة 16 ألفا و260 أستاذا وقد تمركز أكبر عدد للطلبة في فروع العلوم التطبيقية والتكنولوجية في حين بلغت نسبة فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية سنة 1998 ارتفاع ملحوظ.

وبين 1997 - 1998 تقرر تطبيق نظام الكليات في العام الجامعي كما سجلت هذه المرحلة ارتفاع نسبة الرسوب بصفة عامة بسبب " مشاكل التكوين والتأهيل... الاكتظاظ، واعتماد مناهج التعليم البالية ومشاكل اللغة. (جمال س، 1999 : 23)

ونتيجة لتحديات الجزائر تسعى دائما جاهدة للتغلب من خلال مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي :

- (أ) إنشاء الهياكل القاعدية وتجهيزها بما يتلاءم مع الحاجيات التعليمية الجديدة.
- (ب) تكوين الأساتذة والمؤطرين.
- (ج) الاستعانة بالخبرات الأجنبية.
- (د) إصلاح التعليم العالي بانتهاج نظام : آل أم دي LMD.

#### 4- وظائف الأستاذ الجامعي أو مهامه:

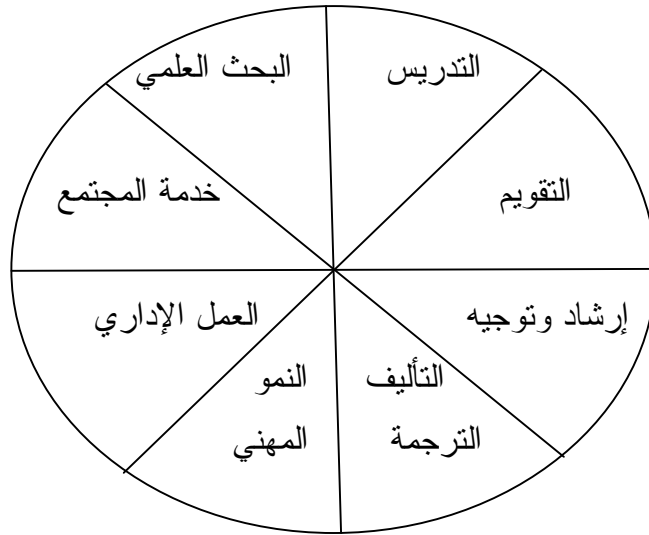
إنّ أغلب الوثائق الرسمية تنص أن هناك 3 مهام أساسية للأستاذ الجامعي: مهمة البحث العلمي والتي تتمثل في إجراء البحوث العلمية ونشرها، مهمة التدريس التي تتمثل في حجم ساعات من المحاضرات والملتقيات والأعمال التطبيقية، مهمة تقديم الخدمات على مستويين، المستوى الداخلي وهو مهمة التسيير وتولي المصالح الداخلية للجامعة وعلى المستوى

الخارجي ويتمثل في تمثيل الجامعات خارج أسوارها في المجتمع المحلي الخارجي. (Jean

D et Marc R, 1996: P 86)

ويعتقد فيليب مارتن (Philippe Marton , 1997: P 2) أنّ الأستاذ الجامعي مكوّن يقترح أدوار جديدة للمساعدة والتوجيه والإشراف وليس نشر المعرفة فقط فهذا الدور سبق وأن أداه ولمدة طويلة ولا يمكن التخلي عنه.

ويرى ماكنزي ورفاقه أنّ الأستاذ الجامعي لا بد أن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، متابعة البحث والاهتمام بالأمر الإداري والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على توجيه طلبته وتقديم المشورة الحكومية (134).



الشكل رقم (02) يلخص أدوار الأستاذ الجامعي

### 5- كفاءات الأستاذ الجامعي:

ويحدّد "ريشادر دبريجو" كفاءات التكوين: كفاءات المادة الدراسية، المهنية، التنظيمية، علائقية، اتصالية، التفكير، شخصية وإنسانية ويقترح على هذا الأساس.

1) الانطلاق في برامج الدراسة وفق منظور مقارنة البرامج وليس مقارنة الدروس فرديا.

2) تخطيط الدروس وفقا لبرنامج يهدف لتكوين الطويل للكفاءات لدى الطلبة.

3) تخطيط برنامج شامل وفق إستراتيجية شاملة للتعليم والاكساب يدمج الطلبة ويحملهم المسؤولية الأكبر.

المكتبات ومراكز المعلومات، المباني والتسهيلات، خدمات الطلبة والنتائج، النشاط البحثي في كل قسم على حده، ثم تقويم أداء الكلية ككل بتجميع نتائج تقويم الأقسام.

#### 6- تقويم أداء الأستاذ الجامعي:

إنّ أيّ محاولة للارتقاء بالجامعة أو تطويرها، تتركز على ثلاث عناصر أساسية: الإدارة، الطلبة، الأساتذة، ولعلّ أهم ركيزة هي الأستاذ الجامعي الكفاء، والأستاذ الجامعي الذي تحتاجه الأجيال في هذا العصر، هو أستاذ ذو إمكانيات، ومؤهلات، وقدرات، ومواصفات نوعية متطورة، كي تتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم في مضمار البحث والتعليم العالي، وإنّ عملية البحث عن التميز في أداء الأستاذ الجامعي تستدعي معرفة جوانب القوة والضعف في كل عنصر من عناصر ذلك الأداء، مع العمل على تعزيز عوامل القوة، واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها (محمد عوض الترتوري، بدون تاريخ) ، وهذا لا يتسنى إلا من خلال التقويم.

وقبل الحديث عن تقويم الأستاذ الجامعي يجب أن نتعرف عن مهامه ، وعن الخصائص التي يجب أن يتميز بها، لأن تحديد المهام التي يقوم بها الأستاذ، كفيل بأن يساعد على معرفة الخصائص اللازمة لقيامه بهذه المهام ، والتي يمكن تقويمها بعد ذلك. (مركز تقويم الأداء وضمان الجودة ، 2006)

#### 7- طبيعة مهنة الأستاذ الجامعي:

إنّ أغلب الوثائق الرسمية تنص على أن هناك ثلاث مهمات أساسية للأستاذ الجامعي: مهمة البحث العلمي والتي تتمثل في إجراء البحوث العلمية ونشرها، مهمة التدريس التي تتمثل في حجم ساعي من المحاضرات، والملتقيات والأعمال التطبيقية، مهمة تقديم الخدمات على مستويين المستوى داخلي وهو مهمة التسيير تولي المصالح الداخلية للجامعة، وعلى المستوى الخارجي ويتمثل في تمثيل الجامعة خارج أسوارها في المجتمع المحلي والخارجي.

(Jean. D. et Marc R. , 1996 , 86)

**1.7- مهمة التدريس:** يتبادر إلى ذهن الناظر إلى العمل الجامعي من خارج الجامعة أن التدريس هو العمل الوحيد الذي يمارسه الأستاذ الجامعي، وغالبا ما يسود هذا الدور في البلدان النامية على غيره، إذ يشغل الأستاذ وقته بالمحاضرات والدروس لقلّة الأساتذة في جامعتهم. إلا أن الانشغال بإلقاء الدروس والمحاضرات يعمل على إضعاف مستوى التعليم العالي، حيث يصبح مجرد امتداد لمرحلة التعليم الثانوي، مما يشكل خطرا جسيما على مستقبل الجامعة والمجتمع، كما أن واجبات التدريس لا تنحصر في إلقاء المحاضرات فحسب، بل تتعدى ذلك إلى مهام متعددة كإعداد الاختبارات وتصحيحها، وتصحيح الواجبات والتقارير، وتكوين الطلبة، وغيرها من مهمات العمل التدريسي. (عبد الجليل الزوبعي وآخرون، 1982، 7)

**2.7- مهمة البحث العلمي:** وهو المهمة الأساسية الثانية للأستاذ الجامعي، إذ يتعين عليه القيام بإجراء البحوث وتطوير المعرفة، فالأستاذ الجامعي يؤهل للبحث العلمي، ولا يؤهل للتدريس، ومهمته كذلك توسيع آفاق المعرفة وإثراء الحضارة القومية والإنسانية مما يؤدي إلى تحقيق كثير من المكاسب التنموية الهامة لبلده ومجتمعه. (عبد الجليل الزوبعي وآخرون، 8)

**3.7- مهمة خدمة المجتمع:** وهي المهمة الأساسية الثالثة للأستاذ الجامعي، فهو يعمل في مجالات أخرى خارج نطاق العمل الجامعي الصرف، كالتعاون مع المؤسسات والوزارات المختلفة، والمشاركة في اللجان التي يتم تأليفها في ميدان تخصصه، وإجراء الأبحاث التي تساعد تلك المؤسسات على تطوير نفسها، وإيجاد الحلول لعدد من مشكلاتها، أو تقديم الاستشارات التي تطلبها الجهات الأخرى، إضافة إلى تأليف الكتب في ميدان التخصص والتي تكون موجهة للمتقن عامة، وكذا الترجمة ونقل المعارف من اللغات الأجنبية إلى اللغة لوطنية. (عبد الجليل الزوبعي وآخرون ، 9)

إلا أن مهام الأستاذ الجامعي لا تنحصر في ما سبق ذكره من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع بل تتعدى ذلك إلى مهام أخرى نذكر منها:

**4.7- مهمة الرعاية:** وهذه المهمة تدخل ضمن العلاقة الإنسانية بين الأستاذ والطالب فرعاية الطلبة والاهتمام بهم وبمشاكلهم اجتماعيا وصحيا ونفسيا أعباء يجب أن يتحمل الأستاذ جزءا كبيرا منها، لأن تزويد الطالب بالمعارف والمهارات ليس الهدف الوحيد من أهداف انتمائته الجامعي ، وإنما التطوير الهادف البناء لشخصيات الطلبة وسلوكياتهم أهداف لا تقل أهمية عن التدريس. (عبد الجليل الزويبي وآخرون، دسن، 7)

**5.7- مهمة تولي الأعمال الإدارية داخل الجامعة:** يكلف الأستاذ الجامعي بشكل أو بآخر بمهام إدارية داخل الجامعة، كعمادة إحدى الكليات، أو رئاسة قسم من أقسامها أو المشاركة في لجان الترقية العلمية واللجان العلمية المؤقتة منها والدائمة، وكذلك اللجان الامتحانية، ولجان الإشراف على طلبة الدراسات العليا وهذه الأعمال كلها تتطلب وقتا كبيرا من ساعات عمله، إذ نجد في بعض الجامعات أن هناك من يخصص معظم وقته للمهام الإدارية، وتسد هذه المهمة في جامعات الدول المتقدمة إلى الأساتذة الذين أشرفوا على نهاية مسارهم المهني ، بينما في جامعات الدول النامية فإنها غالبا ما تسند إلى الأساتذة الذين أنهوا، أو هم بصدد إنهاء أطروحة الدكتوراه. (Jean. D. et Marc R , 1996 , 86)

### **8- خصائص الأستاذ الجامعي الكفاء:**

إنّ مسألة تحديد خصائص الأستاذ الكفاء لهي من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والمهتمين بالتعليم العالي، وقد أجريت عدة دراسات أوروبية وعربية كانت كلها تهدف إلى تحديد أهم خصائص الأستاذ الجامعي، نعرضها باختصار فيما يلي:

- دراسة "ف. بوج" (F. Pogue) 1965 التي أجراها على عينة تكونت من 307 طالب وطالبة لترتيب عشر خصائص للأستاذ الجامعي حسب أهميتها، وكانت النتيجة أنّ الأستاذ المتمكن من المادة والواضح في الشرح والدقيق في تقويم الطلبة من أهم خصائص الأستاذ الكفاء، أما الاشتغال بالبحث والتأليف والنشر والعناية والطلبة وتشجيعهم على التفكير الناقد ووضوح مخارج الألفاظ، من أقل الخصائص أهمية في تحديد كفاءة الأستاذ الجامعي.

## 9- أخلاقيات مهنة التعليم:

مهنة التعليم رسالة تستمد أخلاقياتها من عقيدة و قيم ومبادئ المجتمع، توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها:

- الإخلاص و التجرد في العمل.
- الصدق مع الذات.
- استمرارية العطاء لنشر العلم.
- عضو هيئة التدريس صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ويؤدي حقها بمهنية عالية.

• اعتزاز عضو هيئة التدريس بمهنيته وإدراكه المستمر لرسالته يدعوانه إلى الحرص على بذل المزيد من الجهد والعمل، لتتمية القيم السامية لدي طلابه ولزيادة معارفهم.

## 1.9-تعريف الأخلاقيات: مصطلح يحدد المبادئ والقيم وكذلك الواجبات

والالتزامات. التي ينبغي أن يلتزم بها صاحب المهنة، الأخلاقيات لأي مهنة هي مجموعة من المعايير السلوكية التي يجب أن يلتزم بها صاحب المهنة.

أقسام أخلاقيات أي مهنة:

✚ **الأخلاقيات عامة:** هي أخلاقيات مشتركة بين جميع المهن: الصدق الأمانة، الإخلاص، وحسن المعاملة.

✚ **الأخلاقيات خاصة:** وهي تختص بكل مهنة على حده فلكل مهنة طبيعة خاصة تميزها عن سواها وكل مهنة تجابه مشكلات خاصة ولذلك هي تحتاج لأخلاقيات خاصة.

أخلاقيات المهنة العامة والخاصة هي السلوكيات الحسنة التي يجب أن يتحلى بها الجميع مهما كانت مهنتهم أو حرفهم أو أعمالهم.



## 2.9- مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم:

- الصفات الحميدة، و أنماط السلوك الطيبة التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس و يلتزم بها في أداء رسالته.
- ميثاق يلتزم به أعضاء هيئة التدريس في أداء مهمتهم بالطريقة المثلى.
- أعراف و تقاليد تحافظ علي شرف المهنة.
- مبادئ و قيم سامية تكفل رفعة المهنة.
- صفات و سجايا حميدة يتحلي بها أعضاء هيئة التدريس.

## 10- مصادر أخلاقيات المهنة:

### 1.10- المصدر الأول:

ما تحدده الأديان والمعتقدات في ما يخص علاقات العمل .

### 2.10- المصدر الثاني:

قيم الفرد ومعلوماته ونزاهته والتي تشكلت مع مرور الزمن.

### 3.10- المصدر الثالث:

الوثائق الأخلاقية الصادرة من الاجسام المهنية والتي تحدد الالتزامات الأخلاقية للممارسات المهنية مثل الصدق والنزاهة، الأمانة، الحزم، الانضباط، حسن التصرف في المواقف الطارئة واحترام قيم المجتمع.

### 4.10- المصدر الرابع:

القواعد والنظم والسياسات الإدارية الصادرة من المؤسسة وتلزم جميع منتسبيها بالالتزام بها أثناء العمل، والتي تحدد المطلوب القيام به وكيفية أدائه، وتحدد جميع المسؤوليات والواجبات الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها جميع العاملين.

## 11- مصدر الكفاءة العلمية للأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي يجب أن يحافظ على مستوى عال من الكفاءة العلمية للمادة التي يدرسها للتأكد من أن محتوى المادة العلمية التي يقدمها:

- جديد ومواكب؛
- دقيق وصحيح؛
- مناسب ومنتقى.

وذلك حتى يحقق الأهداف التعليمية المرجوة.

## 12- أعباء مهنة التعليم:

إنّ التعليم من المهن الاجتماعية الضاغطة نظرا للأعباء المتزايدة و المسؤوليات التي يضطلع بها الأساتذة فتجعلهم غير راضين و غير مطمئنين على حياتهم ومستقبلهم الأمر الذي ينعكس سلبا على أداءهم التعليمي والتربوي هذا من جهة ومن جهة أخرى تسوء صحتهم النفسية والعقلية فيفضي ذلك إلى سوء التكيف.

إنّ الضغوط التي يتعرض لها المعلمون في مهنتهم تقضي في حال استمرارها إلى إجهادهم و سوء تكيفهم، و من هنا كانت الأهمية في البحث عن مصادر هذه الضغوط.

يذكر " ميشنبون" (Meichenban, 1999) أنّ مهنة الخدمات الإنسانية مثل الأطباء والمرضى والأساتذة هم أكثر تعرض للضغوط النفسية من غيرهم ويذكر "دونهام" (Dunhan, 1997) أنّ المعلمين أكثر تعرضا للضغوط النفسية من العاملين في أي مهنة أخرى.

وأكد "مراد وعبد الغفار" على انتشار الإنهاك النفسي بين المعلمين والمعلمات بنسبة مرتفعة تتراوح بين 77 % و 80%.

إنّ الضغوط المتزايدة تؤدي إلى ما يسمى في بعض الدراسات بالاحتراق النفسي التي «تمثل في حالات التشاؤم، اللامبالاة، فقدان الدافعية، فقدان القدرة على الابتكار، أداء

الوجبات بصورة آلية تفتقر إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر من الركائز الأساسية في مهنة التدريس...» (علي عسكر و أحمد عباس) إنّ هذا الأمر جعل كثيرا من الباحثين يعنون بالاحترق النفسي لدى الأستاذ، لكونها تؤثر سلبا على أدائه التربوي وتضعف كفاءته، وتزيد في عدم رضاه عن المهنة، مما يجعله أقل قدرة على التوافق والتفاعل، لهذا فإن مهنة التدريس تعتبر من المهن الضاغطة، نظرا للأعباء المتزايدة والمسؤوليات المنوطة بالأستاذ الأمر الذي يفضي إلى اختلال صحته النفسية والعقلية و البدنية.

### خلاصة:

و في الأخير يتضح مما سبق أن مهنة التعليم من أساسيات المهن التي تلعب دور ذو اتجاه تعليمي واتجاه خدماتي إنتاجي وفي خضم هذه المسؤوليات يبرز دور الأستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز الجامعة، وقاعدة من قواعد البناء الجامعي، مما يضع أستاذ الجامعة أمام تحديات كبيرة ويلقي على كاهله مسؤوليات جسام وواجبات متنوعة، ويتطلب منه أن يكون يتصف بخصائص شخصية ومهنية عديدة من أجل تحقيق الفاعلية في المنظمة التي ينتمي إليها.

## الفصل الرابع:

# جمودة الحياة وعلم النفس الإيجابي

### تمديد

- 1- تعريفات جودة الحياة .
- 2- أبعاد جودة الحياة .
- 3- مؤشرات جودة الحياة .
- 4- الاتجاهات النظرية المستخدمة في وصف و تفسير جودة الحياة
- 5- التوجهات النظرية لجودة الحياة.
- 6- نشأة و تطور مفهوم جودة الحياة
- 7- ميدان علم النفس الإيجابي
- 8- قياس جودة الحياة.
- 9- أنواع القياسات.
- 10- معوقات تحقيق جودة الحياة
- 11- جودة الحياة و الانتقاء و التوجيه
- 12- مقومات جودة الحياة
- 13- كيف تتحقق جودة الحياة
- 14- مبادئ خاصة بجودة حياة العمل

### خلاصة الفصل

## تمهيد:

لا ريب في أن الكائن البشري لا تنحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد، تتجلى بالأساس في قياس وفهم وبناء مكامن القوة لدى الإنسانية وصولاً إلى توجيه الأفراد والجماعات والمجتمعات نحو السبيل الأفضل نحو الحياة المتوازنة والجيدة بالتركيز على التمكين الشخصي وحسن الحال الذاتي في الحياة، وتختلف وجهات النظر حول مفهوم جودة الحياة وفقاً لذات الشخص، أي ما يدركه الشخص وفقاً للمتغيرات البيئية التي تحيط بنا والإمكانات المادية والمعنوية ولذلك يمكن أن نعتبره مفهوم نسبي يختلف من إنسان إلى آخر وأصبح موضوع جودة الحياة في السنوات الأخيرة موضع اهتمام العديد من البحوث والدراسات وسوف نتطرق الطالبة في هذا المحور إلى وجهات نظر مختلف حول جودة الحياة.

**1- تعريفات جودة الحياة:**

يعدّ تعريف جودة الحياة من المهام الصعبة لما تحمله من جوانب متعددة ومتفاعلة ومن بين العلوم التي اهتمت بجودة الحياة الحياة، علم النفس حيث تبنى هذا المفهوم في مختلف التخصصات النفسية، النظرية منها و التطبيقية.

**لغة:** أصلها من فعل جاد، الجودة، جاد، جود، جودة، أي صار جيداً وهو ضد الرديء، وجود الشيء أي حسنه وجعله جيداً ( البستاني، 98)

**اصطلاحاً:** فالجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعية، وأن ما بلغه الإنسان اليوم من مقومات الرقي والتحضر، تعكس بلا شك مستوى معيناً من جودة الحياة، ويقصد بجودة الحياة بشكل عام: جودة خصائص الإنسان من حيث تكوينه الجسمي والنفسي والمعرفي ودرجة توافقه مع ذاته ومع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والأخلاقي.

وتواترت المفاهيم التي تضم جودة الحياة لتشمل عدة مفاهيم متشابهة كالسعادة، والرضا والحياة الجيدة والرضا الذاتي. (Andlmen et al, 1999: 106)

حظي مفهوم جودة الحياة اهتمام كبير في مجالات الطب وعلم الاجتماع والاقتصاد، وحدثاً في مجال علم النفس.

ويشير هارمان (Harman,1996) إلى مفهوم ظهر في منتصف الستينيات من القرن العشرين، ثم شاع استخدامه في الدراسات المختلفة كأحد المؤشرات الدالة على الاهتمام برفاهية الفرد في كافة المجالات، وقد ظهر مفهوم جودة الحياة في الذي تسعى إليه غالبية المجتمعات، باعتباره وسيلة quantity البداية كمفهوم مكمل لمفهوم الكم لتحسين ظروف الحياة وتحقيق الرفاهية، وتعددت استخدامات مفهوم الجودة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة في جميع المجالات، مثل جودة الحياة، وجودة المواد الخام، وجودة الحياة الزوجية، وجودة آخر العمر، وجودة التعليم، وجودة المستقبل.

يرى كومنس أنّ مفهوم جودة الحياة "يشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة أو تقدير الذات أو الرضا عن الحياة أو الصحة النفسية".

ويرى ليتوين: " أن جودة الحياة لا تقتصر على تدليل الصعاب والتصدي للعقبات و الأمور السلبية فقط ، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الايجابية " .

ويرى كلّ من ليمان وجيناس أنّ جودة الحياة « تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية و المتعة في ظل الظروف التي يحيها الفرد».

ويشار إلى أنّ مفهوم جودة الحياة جاء امتداد للجهود السابقة في علوم أخرى غير علم النفس، حيث انتظمت بدايات المعرفة لهذا المفهوم في علم الاقتصاد والاجتماع وبالتالي فإنّ دراسة بدايات المعرفة لهذا المفهوم من المنظور النفسي قد اكتسب أهمية كبيرة نتيجة إدراك علماء الاقتصاد والاجتماع و صانعي القرار السياسي، لحقيقة أن الحياة لا تقاس بالأرقام و الإحصائيات وإنما هي في حقيقتها استجابات ومشاعر، فالزيادة في معدلات النمو الاقتصادي وارتفاع متوسط دخل الفرد وتحسن مستوى ما يقدم له من خدمات ورفاهية لا يؤدي بالضرورة إلى إشباع حاجاته المتنوعة وإرضاء طموحاته الشخصية وكذلك تأكيد قيمة الإنسانية. (إبراهيم، 2005: 10)

وكما أشار فرانك : " جودة الحياة بأنها حسن إمكانية توظيف إمكانيات الإنسان العقلية و الإبداعية وإثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمه الإنسانية وتكون المحصلة هي جودة الحياة وجودة المجتمع ويتم هذا من خلال الأسرة المدرسية، والجامعة وبيئة العمل ومن خلال التركيز على ثلاث محاور هامة هي التعليم، والتثقيف، والتدريب، وكذلك يعرفها فرانك بأنها إدراك الفرد للعديد من الخبرات وبالمفهوم الواسع شعورا لفرد بالرضا مع وجود الضروريات في الحياة مثل: الغذاء والمسكن وما يصاحب هذا الإحساس من شعور بالإنجاز والسعادة وجودة الحياة بالمفهوم الضيق خلو الجسم من العاهات الجسمية " (frank, 2000: 24)

وكما يرى مصطفى الشرقاوي جودة الحياة: "كل ما يفيد الفرد بتنمية طاقاته النفسية والعقلية ذاتيا والتدريب على كيفية حل المشكلات واستخدام أساليب مواجهة المواقف الضاغطة والمبادرة بمساعدة الآخرين والتضحية من أجل رفاهية المجتمع وهذه الحالة تتسم بالشعور وينظر إلى جودة الحياة من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجات الصحة النفسية مثل الحاجات البيولوجية والعلاقات الاجتماعية الايجابية والاستقرار الأسري والرضا عن العمل والاستقرار الاقتصادي والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، ويؤكد أنّ شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة على جودة الحياة ". (مصطفى حسن، 2004: 15)

ويرى روف (Ruff): « أنّ جودة الحياة هي الإحساس الايجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدره وذات قيمة ومعنى بالنسبة له واستقلاليتها في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامة لعلاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين كما ترتبط جودة الحياة بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية ».

(Ryff et al, 2006 : 85-95)

ويعرّف (ديني، 2009: 33) لجودة الحياة مفاده "أنّ جودة الحياة هي الإدراكات الحسية للفرد اتجاه مكانته في الحياة من الناحية الثقافية، ومن منظومة القيم في المجتمع الذي يعيش

فيه الفرد وكذلك علاقته بأهدافه وتوقعاته وثوابته ومعتقداته وتشمل أوجه الحالة النفسية ومستوى الاستقلال الشخصي".

وقد وجد الباحثون في العلوم النفسية والتربوية صعوبة في تعريف جودة الحياة: تعريفاً محدداً فقد تعددت الآراء حول هذا المفهوم فمثلاً عرف تايلور جودة الحياة على أنها الرضا أي رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة كما عرفها جود بأنها امتلاك الفرص لتحقيق أهداف ذات معنى.

ويشير **حسن مصطفى** إلى جودة الحياة على أنها: "مفهوم يستخدم للتعبير عن رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، أو أنّ جودة الحياة تعتبر عن نزوع نحو نمط الحياة التي تتميز بالترف هذا النمط من الحياة الذي لا يستطيع تحقيقه سوى مجتمع الوفرة، وذلك المجتمع الذي استطاع أن يحل كافة المشكلات المعيشية لغالبية سكانه".

وعرف **روبن** جودة الحياة بأنها: "الدمج والتكامل بين عدة اتجاهات لدى الفرد من ناحية الصحة الجسمية والنفسية والحياة الاجتماعية، متضمنة كلا من المكونات الإدراكية (cognitive comporment) والذي يشمل الرضا satisfaction والمكونات العاطفية

emotional comporment والتي تشمل السعادة". (Rubin, 2000: 19)

ويرى **رينيه وآخرون Reine et al**: « أن جودة الحياة هي إحساس الأفراد بالسعادة والرضا في ضوء ظروف الحياة الحالية، و أنها تتأثر بأحداث الحياة والعلاجات وتغير حدة الوجدان والمشاعر وأن الارتباط بين تقييم جودة الحياة الموضوعية والذاتية يتأثران باستبصار الفرد». (Reine ,et al ,2003, 297)

وكما أشارت **سامية الأنصاري (2001)** إلى رأي "مارتن سيلجمان" حين قال أنّ الفرد يصبح أكثر سعادة وتفاؤلاً عندما يحاور نفسه ويتحدى أفكاره السلبية و يحللها ويقارنها بما يتمتع به من النعم وبالرغم من أنّ الغالبية تتفق على أنّ جودة الحياة هدف أساسي ومطلب في حياة الفرد.



ويلاحظ من التعريفات السابقة أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف موحد لمفهوم جودة الحياة إلا أنه يمكن القول بأنه مفهوم واسع يمثل إشباع الحياة جزء مهما. وتشير الأدبيات النفسية إلى صعوبة صياغة تعريف محدد لجودة الحياة، فهذا المفهوم لا يرتبط هذا المفهوم بمجال محدد من مجالات الحياة أو بفرع من فروع العلم، إنما هو مفهوم موزع بين الباحثين على اختلاف وتخصصاتهم والملفت للنظر في أنّ أصحاب كل تخصص يرون أنهم الأحق باستخدامه سواء كان تخصصهم علم الاجتماع أو الطب بفروعه المختلفة أو العلوم البيئية أو الاقتصادية التربوية أو علم النفس، مثل تعريف كاظم شعور الفرد بالرضا و السعادة والقدرة على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة و رقي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية و النفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه. ويشير الغندور: إلى جودة الحياة من المنظور الاجتماعي قائلاً إن منظمة اليونسكو

UNESCO

«United Nations To Educationnel and Science and Culture Organisation »

تعتبر مفهوم جودة الحياة مفهوم شاملاً يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد وهو يتسع ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية و الإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه ذاته وبناءاً على ذلك فإن لجودة الحياة ظروف موضوعية و مكونات ذاتية. وتحتل جودة الحياة دوراً محورياً في مجالات الخدمات المتعددة التي تقدم لأبناء المجتمع، كما أنّ العنصر الأساسي في كلمة جودة Quality يتضح في العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته و هذه العلاقة التي تتوسطها مشاعر وأحاسيس الفرد ومدركاته كما يؤكد على أهمية دور البيئة و العوامل الثقافية كمحددات لجودة الحياة. (Rogreson,1999: 969-968)

ويشير العادلي إلى أنّ جودة الحياة " قد تتمثل لدى البعض بامتلاك الثروة التي تحقق لهم السعادة في حين يرى البعض الآخر أن الحياة الجيدة هي التي يتوافر فيها فرص العمل والدراسة ويراها آخرون التي يتمكن فيها الفرد من الحصول على مبتغاة دون عناء أو جهد".

(العادلي، 2006: 38)

ويشير كلاً من تايلر و بيجدون في تعريفهما لجودة الحياة: " بأنها عبارة عن دراسة إحصائية لقياس مدى الشعور بالراحة التي تتوافر عند الإنسان، من خلال خبرته الحياتية في هذا العالم."

ويلاحظ من التعريفات السابقة أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريف موحد لمفهوم جودة الحياة إلا انه يمكن القول بأنه مفهوم واسع يمثل إشباع الحياة جزء مهما. وأنّ هذا المفهوم لا يوجد ضمن نظرية محددة ينطلق منها مما جعل العديد من الدراسات تتناول جودة الحياة واكتفت بتحديد المؤشرات الدالة عليها، كما أكتفت دراسات أخرى باعتبار المفهوم مؤشر المفاهيم أخرى مثل الصحة النفسية. إنه نتاج التفاعل بين الحالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تؤثر علي الإنسان.

ونشير هنا إلى أدبيات المجال تعريف منظمة الصحة العالمية (1998) بوصفه اقرب التعريفات إلى توضيح المضامين العامة لهذا المفهوم، إذ ينظر إلى جودة الحياة بوصفها: إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة و أنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه، توقعاته، قيمة، واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية، حالته النفسية، مستوى استقلاليته، علاقاته الاجتماعية، اعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصفة عامة.

## 2- أبعاد جودة الحياة:

بعد استعراض العديد من التعريفات لبعض الباحثين حول جودة الحياة والتي خلصوا فيها إلى عدم وجود تعريف محدد وواضح يستند عليه الباحثون لمفهوم جودة الحياة وهذا ما أشارت إليه دراسة كل من "جريج بوغنار" Greg Bognar 2005 ودراسة "بارك" وآخرون Park et al 2002 و"تيلور ورسينو" Taylor et Racine 1991 و"دنيس" وآخرون 1993، وتشير الدراسات إلى أن جودة الحياة مرادفة للدرجة أو المستوى وأنّ جودة الحياة بوجه عام تشير إلى الحياة النفسية، حتى على الرغم من تضمين الظروف البيئية في بعض التعريفات و التالي، فإن هذا المفهوم المركب يتم تقييمه بثلاث (03) ظروف هي:

(1) من خلال التقدير الذاتي للرضا عن الحياة بوجه عام (السعادة أو الاستمتاع).

(2) التقدير الذاتي للرضا في مجالات أو جوانب معينة (العمل، الصحة، العلاقات مع الآخرين)

(3) البيانات الديموجرافية بالنسبة لجودة الحياة ( المؤشرات الاجتماعية والموارد أو العوائق. (frisch, et al, 2005)

و عادة ما يتحدد في مؤشرين:

#### ❖ البعد الذاتي و البعد الموضوعي:

إلا أنّ غالبية الباحثين ركزوا على المؤشرات الخاصة بالبعد الموضوعي لجودة الحياة ويتضمن مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر مثل أوضاع العمل، مستوى الدخل، المكانة الاجتماعية والاقتصادية وحجم المساندة المتاح من شبكة العلاقات الاجتماعية.

ومع ذلك تظهر نتائج البحوث أنّ التركيز على المؤشرات لجودة الحياة إلا في جزء صغير من التباين في التقديرات الكلية لجودة الحياة. ومن هنا يتحدد بعدين لجودة الحياة:

1.2 البعد الذاتي: ويقصد بها مدى الرضا الشخصي بالحياة، وشعور الفرد بجودة الحياة، شعور الشخص بالسعادة.

2.2 البعد الموضوعي: وتشمل:

☞ الصحة البدنية

☞ العلاقات الاجتماعية

☞ الأنشطة المجتمعية

☞ العمل

☞ فلسفة الحياة

☞ وقت الفراغ

☞ مستوى المعيشة

كـ العلاقات الأسرية

كـ الصحة النفسية

كـ التعليم . ( العارف بالله الغدور، 1994، 27)

### الجدول (01): مكونات جودة الحياة

على المستوى المجتمعي	على المستوى الشخصي	
كيف يشعر الشخص اتجاه مجتمعه وقدراته على المشاركة والتأثير في قرارات المجتمع	كيف يشعر الشخص اتجاه نفسه وحالته	شخصي/نوعي (الإحساس)
الحالة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والكفاءة الحكومية.	الحالات الوظيفية مثل التعليم، طبيعة العمل	موضوعي

في حين يرى باحثون آخرون إلى وجود ثلاث أبعاد لجودة الحياة منها جودة الحياة النفسية أحد مكونات جودة الحياة العامة : الناحية الذاتية : التقييم الشخصي من خلال الرضا والسعادة.

- الناحية الموضوعية: التقييم الوظيفي.

- الظروف الخارجية: المنبهات الاجتماعية. (Schalock , 2003 , 52)

إذ يفيد "لاوتن" إلى أن مفهوم جودة الحياة متعدد الأبعاد يتضمن: أبعاده عدة منها: ما يتضح مع وصف "كاربيج جاكسون" Craig A. Jackson (2010) والمصاغ تحت

مسمى الثلاثة بي The 3 B's وهي على النحو التالي: (Craig A. Jackson)

(أ) الكينونة **Being** :

(ب) الانتماء **Belonging** :

(ج) السيرورة **Becoming** :

ويوضح الجدول التالي تفاصيل المكونات الفرعية لهذه المجالات.

### الجدول (02): مجالات جودة الحياة

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

المصدر: (محمد السعيد أبو حلاوة، 2010، 07)

-الكفاءة السلوكية: ضبط البيئة أو السيطرة عليها ( جودة الحياة المدركة وجودة الحياة

المدركة وجودة الحياة النفسية ويؤكد "جونيكور" وآخرون (2004) أن بعد جودة الحياة النفسية

المكون المحوري لجودة الحياة بصفة عامة: وهي بالتحديد الخلو من الأعراض الدالة على الاضطراب النفسي والتقدير الايجابي للذات والإتزان الانفعالي والإقبال على الحياة وهي نتاج للصحة النفسية.

وطرح "فيلس وبيري" (1995) نموذج ثلاثي العناصر لجودة الحياة يعكس التفاعل:

(أ) **ظروف الحياة:** وتتضمن الوصف الموضوعي للأفراد و للظروف المعيشية لهم.

(ب) **الرضا الشخصي عن الحياة:** ويتضمن ما يعرف بالإحساس بحس الحال والرضا عن ظروف الحياة أو أسلوب الحياة.

ويقرر كلا من ( كومينزو ماك كيب، 1994) أيضا أنّ مفهوم جودة الحياة من المفاهيم

متعددة الأبعاد وأنّ جميع المقاييس التي أعدت في هذا المجال تأخذ بهذا الاتجاه ويضيف أنّ أيّ مقياس لجودة الحياة يجب أن يتضمن المؤشرات الموضوعية والمؤشرات الذاتية.

ويرى "روزن" (rosen, 1995) أن جودة الحياة تتضمن 4 أبعاد تضمنها المقياس الذي

أعدّه لهذا الغرض و هي: الضغط النفسي المدرك، العاطفة، الوحدة النفسية، الرضا.

(ج) **القيم الشخصية والطموح الشخصي:** وتتضمن القيمة أو الأهمية النسبية التي يسقطها

الفرد على مختلف ظروف الحياة الموضوعية أو جودة الحياة الذاتية.

### 3- مؤشرات قياس جودة الحياة: حسب "فالوفيلد"

1.3- **المؤشرات النفسية:** وتتبدى في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب أو التوافق مع

المرض أو الشعور بالسعادة.

2.3- **المؤشرات الاجتماعية:** وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها،

فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

3.3- **المؤشرات المهنية:** تتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته وحبها و القدرة

على تنفيذ مهام وظيفته، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله.

4.3- المؤشرات الجسمية والبدنية: وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية والتعايش مع الآلام والنوم والشهية في تناول الغذاء والقدرة الجنسية.



شكل رقم (03): العاملين الأساسيين في جودة الحياة

هنا تلعب دور الحياة والخبرات المتباينة التي نتعرض لها في كل مرحلة من مراحل حياتنا دورا شديدا الأهمية في واقع الأمر في ثبات أو تغير رؤيتنا لجودة وعلى الرغم من أن لكل شخص توقعاته الكيفية الخاصة.

#### 4- الاتجاهات النظرية المستخدمة في وصف وتفسير جودة الحياة:

يوجد أربع اتجاهات رئيسة في تفسير جودة الحياة و هي:

- (أ) الاتجاه الاجتماعي
- (ب) الاتجاه الطبي
- (ج) الاتجاه النفسي
- (د) الاتجاه الاجتماعي

1.4- الاتجاه الاجتماعي: يشير إلى عدد من الجوانب ومن منظور يركز على الأسرة والمجتمع، وعلاقات الأفراد والمتطلبات الحضارية والسكان والدّخل والعمل، وضغوط الوظيفة والمتغيرات الاجتماعية لأخرى.

حيث يرى أحد العلماء انه يجب الاهتمام أكثر بنوعية العلاقات الاجتماعية أكثر من الاهتمام بالكمية من العلاقات.

### من أهم المجالات في الاتجاه الاجتماعي:

1. السكان: إن علماء الاجتماع عند اهتمامهم بدراسة جودة الحياة يركزون على المؤشرات الخارجية مثل: معادلة المواليد والوفيات وضحايا الأمراض المختلفة، نوعية المساكن، مستويات تعليمية للأفراد، المجتمع ومستوى الاستيعاب والقبول في مراحل التعليم المختلفة إضافة إلى مستوى الدّخل.

2. العمل: يرتبط مفهوم جودة الحياة بما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات هامة يمكن اعتبارها في هذا الصدد أن يكون لها تأثير على تحقيق هذا المفهوم إجرائياً مثل: أوضاع العمل، نفسه و العائد المادي وما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني والمكانة المهنية مما يكون له تأثيره على حياة الفرد في علاقته بالمهنة، كما أن نوعية الإشراف وعلاقة الزمالة تعدّ من العوامل الفعّالة في تحقيق هذا المفهوم، فهي تؤثر بدرجة ملحوظة على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله. ( الغندور، 1999: 27-18)

### 2.4- الاتجاه الطبي:

ويهدف هذا المجال إلى تحسين جودة الحياة للأفراد الذين يعانون من الأمراض الجسمية المختلفة أو النفسية أو العقلية وذلك عن طريق البرامج الإرشادية و العلاجية وتعتبر جودة الحياة من الموضوعات الشائعة للمحاضرات التي تتعلق بالوضع الصحي وفي تطوير الصحة فقد زاد اهتمام أطباء ومتخصصين الشؤون الاجتماعية والباحثين في العلوم الاجتماعية لتعزيز ورفع جودة الحياة لدى المرض من خلال توفير الدعم النفسي والسيكولوجي لهم.



عدد أبحاث جودة الحياة التابعة لقسم الصحة بجامعة "تورينتو" بكندا تقول إن الهدف النهائي من دراسة جودة الحياة وتطبيق ذلك على حياة الناس تعيش حياة ذات جودة حياة لها معنى ويتم الاستمتاع بها. (صالح إسماعيل عبد الله، 2010، 44)

ومنظمة الصحة العالمية أجملت هذه الاعتبارات بالمقولة القائلة: إضافة سنوات إلى الحياة يعتبر نصرا غير عادي مضمون ما لم تكن هناك إضافة حياة لهذه الأعوام (who,1998) ودراسة جودة الحياة من خلال تحديد تأثير المرض على جودة حياة الشخص المصاب بأمراض مزمنة فتدور الإشكالية حول الاندماج وجودة الحياة المتعلقة ببعض الأعراض (كالكسل، الخمول، عدم الإحساس بالأمان).

### 3.4- الاتجاه النفسي:

الإدراك كمحدد أساسي لجودة الحياة فجودة الحياة هي تعبير عن الإدراك الذاتي للفرد فالحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها كما أن جميع متغيرات المنحى الاجتماعي السابق الإشارة إليها تعتمد على تقييم الفرد للمؤشرات المادية الموضوعية في حياته أي أن العوامل النفسية ويعتمد هذا المنحى على عدة مفاهيم أساسية منها: مفهوم القيم، مفهوم الإدراك الذاتي، ومفهوم الحاجات ومفهوم الاتجاهات و مفهوم الطموح و مفهوم التوقع ومفهوم تقدير الذات إلى مفاهيم الرضا و التوافق و الصحة النفسية. (صالح إسماعيل عبد الله، 2010، 43)

وبالتالي فالأساس لجودة الحياة يتضح في العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته وهذه العلاقة تتوسطها مشاعر وأحاسيس الفرد ومدركاته فالإدراك ومعه بقية المؤشرات النفسية مثل المدركات التي تظهر من خلالها جودة الحياة الفرد كما ينظر إلى مفهوم جودة الحياة وفقا للمنظور النفسي على أنه البناء الكلي الشامل الذي يتكون من المتغيرات المتنوعة التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للأفراد الذين يعيشون في نطاق الحياة وجودة الحياة يتطلب إلى استماع الأشياء بالشكل تراكمي أن يفهم الإنسان ذاته وقدراته و إمكانيات وتوافق ميوله وقدراته مع اختياراته بما يمكنه من الصحة النفسية والتوافق النفسي وكدالة لمواجهة الضغوط النفسية. وحسب المنحى النفسي هو درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر لجوانب خصية في النواحي النفسية مع تهيئة المناخ المزاجي والانفعالي المناسبين للعمل والانجاز و

التعلم المتصل بالعادات والمهارات والاتجاهات وكذلك تعلم حل المشكلات وأساليب التوافق والتكيف وتبني منظور التحسن. (شاهر خالد سليمان، العدد 117: 126)

## 5- التوجهات النظرية لجودة الحياة :

### 1.5- التوجه المعرفي:

يرتكز هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على الفكرتين الآتيتين:

**الأولى:** إنّ طبيعة إدراك الفرد هي التي تحدد درجة شعوره بجودة الحياة.

**الثانية:** و في إطار الاختلاف الإدراكي الحاصل بين الأفراد، فإن العوامل الذاتية هي

الأقوى أثرا من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة.

و وفق ذلك، و في هذا المنظور تبرز لدينا نظريتان حديثتان في تفسير جودة الحياة.

### 1.1.5- نظرية "لاوتن" (Lawton theory, 1997)

طرح لاوتن مفهوم طبعة البيئة ، ليوضح فكرته عن جودة الحياة و هي تدور حول

الآتي:

إنّ إدراك الفرد لنوعية حياته يتأثر بظرفان هما:

- **الظرف المكاني:** أن هناك تأثير للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة حياته، وطبعا

البيئة في الظرف المكاني لها تأثيرات أحدهما مباشر على حياة الفرد كالتأثير على الصحة

مثلا و الآخر تأثيره غير مباشر إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضى الفرد على البيئة التي

يعيش فيها.

- **الظرف الزماني:** إنّ إدراك الفرد لتأثير طبيعة البيئة على جودة حياته يكون أكثر إيجابيا

كلما تقدم في العمر، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما كان أكثر سيطرة على ظروف بيئته.

(Argyle ,1999 : 353-363)

## 2.5- التوجه الإنساني:

يرى المنظور الإنساني أنّ فكرة جودة الحياة تستلزم دائماً الارتباط الضروري بين عنصرين لا غنى عنهما:

(1) وجود كائن حي ملائم .

(2) وجود بيئة جيدة يعيش فيها هذا الكائن ذلك لأن ظاهرة الحياة تبرز إلى الوجود من خلال التأثير المتبادل بين هذين العنصرين.

ولقد أكد هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على مفهوم الذات self concept

## 1.2.5. نظرية رايف: (Ryff theory, 1999)

تدور نظرية "رايف" حول مفهوم السعادة النفسية إذ أن شعور الفرد بجودة الحياة ينعكس في درجة إحساسه بالسعادة التي حددها رايف بستة أبعاد يضم كل بعد ست صفات تمثل هذه الصفات نقاط التقاط لتحديد معنى السعادة النفسية.

**البعد الأول:** الاستقلالية تمثل قدرة الشخص على اتخاذ القرارات، يكون مستقل بذاته.

**البعد الثاني:** التمكن البيئي

**البعد الثالث:** النمو الشخصي.

**البعد الرابع:** العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

**البعد الخامس:** تقبل الذات.

**البعد السادس:** الهدف من الحياة. ( Ryff, 1989, 971 )

ولقد بين "رايف" أنّ جودة حياة الفرد تكمن في قدرته على مواجهة الأزمات التي تظهر في مراحل حياته المختلفة وأن تطور مراحل الحياة هو الذي يحقق سعادته النفسية التي تعكس شعوره بجودة الحياة.

## 3.5- التوجه التكاملي:

## 1.3.5- نظرية أندرسون: ( Anderson , 2003 )

شرحاً تكاملياً لمفهوم جودة الحياة متخذاً من مفاهيم السعادة و معنى الحياة و نظام المعلومات البيولوجي و الحياة الواقعية، و تحقيق الحاجات ، فظلاً عن العوامل الموضوعية الأخرى إطاراً نظرياً تكاملياً لتفسير جودة الحياة، فإن النظرية التكاملية تضع مؤشرات جودة الحياة: أن شعور الفرد بالرضا هو الذي يشعره بجودة الحياة.

✎ أن نضع أهدافاً واقعية نكون قادرين على تحقيقها .

✎ أن نسعى إلى تغيير ما حولنا لكي يتلاءم مع أهدافنا .

✎ أن إشباع الحاجات لا يؤدي بالضرورة إلى رضا الفرد و إلى شعوره بجودة الحياة .

## 6- نشأة وتطور مفهوم جودة الحياة:

الفكرة الأولية لجودة الحياة بدأ ظهورها في المناقشات التاريخية لفلاسفة اليونان (أرسطو، سقراط، بلاتو) حول طبيعة جودة الحياة ومواصفاتها، ورغم أن مبدأ مؤشرات جودة الحياة بدأ في الظهور من خلال تطور فكرة المؤشرات الاجتماعية خلال الستينات إلا أن لها جذور في وسائل القياس الاقتصادية خلال القرنين 18 و 19 وأوائل العشرين، هذه المؤشرات المبكرة وما حولها انقسمت على نوعين من المؤشرات الكمية والمؤشرات النوعية.

وتطورت دراسات جودة الحياة حيث كانت تركز على موضوع واحد دون النظر إلى علاقته بعوامل أخرى وقد رصدت الدراسة حول موضوع "جودة الحياة" ( Riseborough, 1990) ثلاث (03) جوانب هامة هي:

الأول: بعد 1970 قلّ الاهتمام في المملكة المتحدة بدراسات جودة الحياة والبحث عن تعريفاتها ضمن المناطق الحضرية والريفية على العكس من الدول الأخرى التي زاد فيها الاهتمام حول كيفية بحث وفهم هذه المواضيع.

**الثاني:** عالميا حظيت جودة الحياة بشعبية في الأوساط الطبية على الرغم من ذلك، فإنّ المدخل المتبع كان يغفل عوامل كثيرة مؤثرة في الصحة.

وزيادة على ذلك، فإنّ أعضاء من منظمة الصحة العالمية (WHO) عام 1947 اقترحوا مفهوم ضمينا لجودة الحياة وتوجه هذا المفهوم إلى الرعاية الصحية عندما تمّ تعريف الصحة "حالة صحية جيدة" تشمل الجوانب الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية وفي سنة 1978 وسعت (WHO) هذا المصطلح سنة 1992 لتبدأ الدراسات فيه. (Kinget Hinds, 1996: 16)

وقد تطورت نتيجة ظهور تيار جديد على يد Martin Selgman

### 7- علم النفس الإيجابي وجودة الحياة:

يمثل جودة الحياة بؤرة اهتمام ما يعرف بعلم النفس الإيجابي والذي لم يدخل المسار الأكاديمي لمجال علم النفس إلا في سنة 1998 عندما تناوله "مارتين سيلجمان" (عالم نفس أمريكي ورئيس سابق للرابطة الأمريكية العقلية) في خطاب للدورة الافتتاحية للجمعية الأمريكية لعلم النفس، وعلم النفس الإيجابي هو فرع من فروع علم النفي يؤكد على دراسة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين الأداء النفسي الأدائي الوظيفي للكائن البشري بما يتجاوز نطاق أو حدود الصحة النفسية العادية.

وينظر علم النفس الإيجابي إلى الإنسان نظرة مختلفة تماما وهي أنّ الأصل هو الصحة وليس المرض من خلال السعادة ودراسة العوامل التي تجعل الحياة الإنسانية جديرة بأن تعايش. (Crystal L. Park , 2003, 3)

حيث استخدم "سيلجمان" (2005) كلمتي السعادة وطيب الحال تبادليا كمصطلحات لوصف أهداف علم النفس الإيجابي و يتضمنان المشاعر و الأنشطة الإيجابية:

**7-1. تعريف السعادة في علم النفس الإيجابي :** عرّفت سهير سالم (2008: 99) أن السعادة سمة من سمات شخصية الفرد يتميز أصحابها معظم الوقت بالنشاط ( خارجي أو داخلي) والحيوية والراحة لديهم القدرة على الاستمتاع ويتمتعون بالوقت بطريقتهم الخاصة ولديهم مشاعر الحب والصدقة ونظرتهم للحياة إيجابية ومعظم تعاملاتهم وعلاقاتهم ناجحة.

**2-7. مفهوم التوجه نحو الحياة:** يعرفها موسى (2001: 186) : "أنه اتجاه من جانب فرد ما نحو الحياة أو نحو أحداث معينة، يميل أحيانا إلى حد مفرط للعيش على الأمل أو نحو التركيز على الناحية المشرقة من الحياة أو الأحداث أو الجانب المفعم بالأمل والخير.

**3-7. المرونة النفسية:** وردت في إصدارات الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2002، APA) في نشرة بعنوان الطريق إلى المرونة النفسية التي يوجهها الأفراد مثل: المشكلات الأسرية، مشكلات العلاقة مع الآخرين، المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل.

**4-7. الرضا عن الحياة:** و يعرف (الدسوقي، 1998: 6) الرضا عن الحياة بأنه تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقا لنسقه القيمي ويعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل التي يعتقد أنه مناسب لحياته. ويعرف جسام (2009) درجة رضا أو عدم الرضا التي يشعر بها الفرد اتجاه المظاهر المختلفة في الحياة و مدى سعادته بالوجود الإنساني وتشمل الاهتمام بالخبرات الشخصية لمواقف الحياة كما أنها تشمل على عوامل داخلية ترتبط بأفكار الفرد حول حياته وعوامل خارجية كتلك التي تقيس سلوكيات الاتصال الاجتماعي- النشاطات ومدى إنجاح الفرد للمواقف. (جسام، 2009: 33)

من خلال ما تمّ استعراضه يتبين وجود علاقة وثيقة بين مفهومي الرضا عن الحياة وجودة الحياة، حيث يعتبر الرضا عن الحياة عنصرا أساسياً لتحقيق جودة الحياة، ويدعم هذا الرأي مقياس جودة الحياة الذي أعدّه "بيكر" وآخرون 1993 يتكون من عدة مجالات للرضا عن الحياة تمثلت في الرضا عن العمل، الرضا عن الصحة، الرضا عن الحالة الجسمية ... ويتفق ذلك مع ما قدمه "ليمان" (Lehman, 1988) من نموذج جودة الحياة يعرفها بأنها بالضرورة مسألة ذاتية تنعكس في صورة إحساس عام بالرفاهية والسعادة، و المؤشرات الذاتية بصفة عامة أكثر حساسية لجودة الحياة، وتتكون غالباً من تقديرات للرضا عن الحياة.

وتفيد "كريستال بارك" Crystal L. Park (2003) في إطار إجابتها عن السؤال الخاص بما هو علم النفس الإيجابي، (أنّ التعريف الذي قدمه كلّ من "مارتن سيلجمان" هو يهتم بدراسة وتحليل الخبراء الشخصية الذاتية أو ذات القيمة مثل: الرفاهية الشخصية أو وجود

الوجود الذاتي الشخصي، القناعة والرضا (في الماضي) الأمل والتفاؤل، السعادة في الحاضر وكذا تحليل السمات الإيجابية للفرد، القدرة على الحي والعمل، الإحساس، التذوق الجمالي، المثابرة، التسامح، الأصالة، الانفتاح العقلي والتطلع للمستقبل، الشغف الروحي. (20)

وأهم مجالات لبحوثه في مفهوم جودة الحياة:

- بحوث في مجال طبيعة ومحددات: "الحياة الممتعة أو السارة".
- دراسة الحياة الطيبة أو الحسنة.
- الحياة الهادفة. (Gable et Haid, 2005, 103-110)

### 8- قياس جودة الحياة:

نظرا لعدم وجود معايير واضحة ومحددة لقياس مفهوم جودة الحياة، لذا كان هناك حذر شديد لعمل قياس لجودة الحياة مع ضرورة هذا القياس، ونجد أن العلماء والباحثين استخدموا العديد من المقاييس لقياس جودة الحياة.

وعند مناقشة مفهوم جودة الحياة من المهم أن نميز هذا المفهوم عن مفاهيم ذات علاقة ولكن تختلف من حيث المضمون مثل الصحة الجيدة، الحالة الصحية، الرضا عن الحياة والأمل ومن المهم تقييم العلاقة ما بين الثقافة وجودة الحياة لأن الإدراك لجودة الحياة ذو ارتباط وثيق مع الحدود الثقافية والتي تختلف من مجتمع لآخر.

(Eowlie and Others, 1989 :55)

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

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

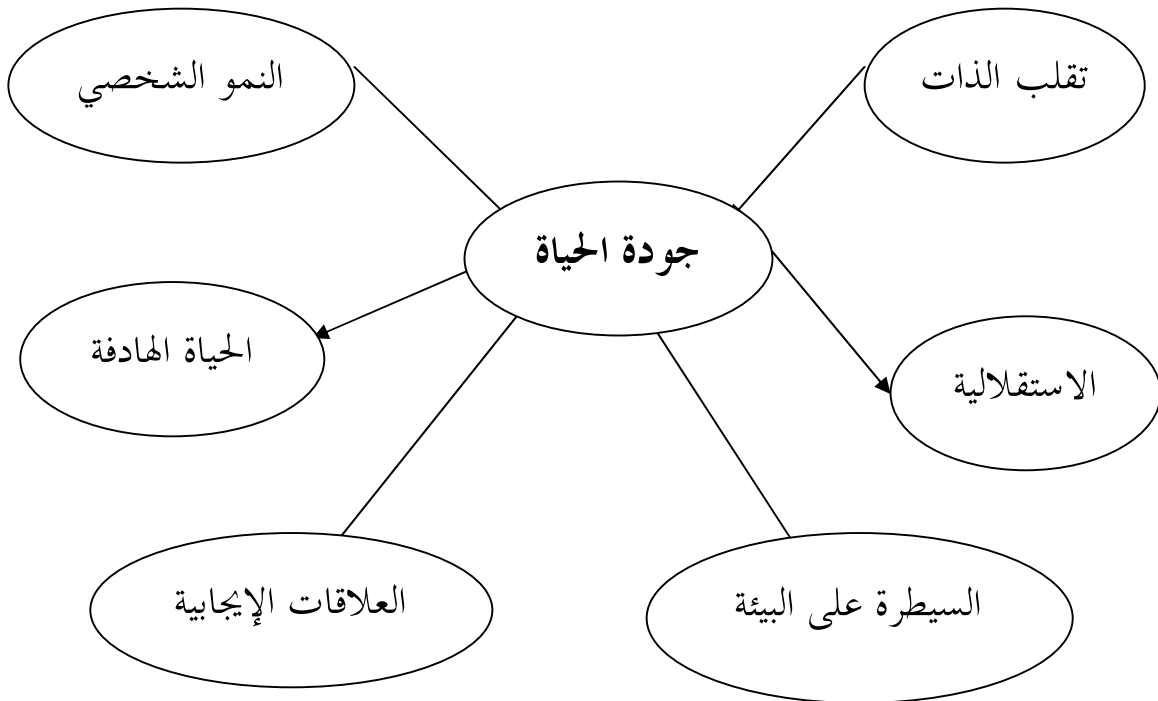
وهناك سؤال آخر عن قياس جودة الحياة ويكون هذا القياس مستندا على قيمة الجودة مثل: مدى قدرة الإنسان على الاستقلالية والتحكم وتعتبر مؤشرا على جودة الحياة جيدة أو وقد توصف لبعض الأشخاص وليس للجميع.

### 1.8 أدوات لقياس جودة الحياة:

قسّم "ويكلاند" (Wiklund and others, 2000) أنواع قياس جودة الحياة إلى 3 أنواع: عالمي، عام، خاص.

وضع "رايف و كيز" علماء في علم النفس الإيجابي. (Ryff et Keyes, 1995)

نموذج لجودة الحياة يعرف باسم نموذج العوامل الستة.



الشكل رقم (04) نموذج العوامل الستة لجودة الحياة

حسب (Rutt et Keyes)



وتعددت الأدوات والمقاييس المستخدمة في قياس جودة الحياة وذلك بتعدد المؤشرات النفسية المرتبطة بها، من جهة ويأتي في مقدمة هذه المتغيرات، الرضا عن الحياة عن بعض ميادين الحياة والحاجات النفسية.

### 1.1.8- كاختبار "مانشستر" للتقييم المختصر لنوعية الحياة:

#### Manchester Short (MANSA) Assessment of Quality of life

وقد تمّ تطوير اختبار "مانشستر" للتقييم المختصر لنوعية الحياة ليكون بمثابة أداة مكثفة ومعدلة قليلاً بغرض تقييم جودة الحياة، بالتركيز على عامل الرضا عن الحياة بصفة عامة. وفيما يلي عرض لبعض المقاييس التي يمكن أن تستخدم:

### 2.1.8- مقياس جودة الحياة لـ فريتش (Frisch, 1992) :

وهو يقيس الرضا عن الحياة ( جودة الحياة ) و يتضمن مقياس الجودة الذاتية 14 مجال للحياة مثل العمل و الصحة، ووقت الفراغ، العلاقات مع الأصدقاء والأبناء، ومستوى المعيشة وفلسفة الحياة والعلاقات مع الأقارب والجيران والعمل... الخ حيث يطالب من المفحوص وتقدير الرضا في مجال معين من الحياة وكذلك قيمة أو أهمية ذلك المجال بالنسبة للسعادة العامة للفرد.

وخلاصة هذا الأمر هي أنّ الباحثة اقتبست تعريف منظمة الصحة العالمية والذي عرف جودة الحياة بأنه مفهوم متعدد الجوانب وعرفته بالتالي: " إدراك الأفراد لمواقعهم في الحياة في سياق نظام الثقافة والقيم التي يعيشونها وعلاقة هذا الأمر مع أهدافهم ومعاييرهم واعتباراتهم. (WHO, 1996)

التعريف يشمل 6 مجالات واسعة:

- 1) الصحة الجسدية.
- 2) الحالة النفسية.
- 3) مستوى الاستقلالية.
- 4) العلاقات الاجتماعية.

(5) المميزات البيئية.

(6) الاعتبارات الدينية.

### 9- أنواع القياسات:

لقد استخدمت نظرية "ماسلو" الخاصة بالترتيب للحاجات، في التنبؤ بنمو وتطور جودة الحياة القومية- عبر التطور الزمني. (الغدور، العارف، 1999: 123)

وبالنسبة لمقاييس جودة الحياة:

❖ فترى "باري وكروبي" (Barry, M.M and Crouby, C. 1993) أنّ المؤشرات الموضوعية تتميز بأنها أقل إشكالية في المنهج وأكثر تحديداً، فالبيانات مثل مستوى المعيشة الحالي والمهنة والوضع المالي يمكن تحديدها بدقة، إلا أنّ ما يعيبها أنها لا تعبر عن إدراك أو قيم الفرد الذي يجب على المقياس، فبينما تعكس الموضوعية المعيار الاجتماعي المقبولة ولا تكون بالضرورة منسجمة مع قيم الفرد موضع الدراسة لهذا فإنّ المؤشر الذاتي، ويشترك مقياس "مانشستر" المختصر لجودة الحياة مع المقاييس الأخرى مثل (LQLP) في الحدود المنهجية والمفاهيم نفسها، وعلى الرغم من أنّ هذا المقياس يقيس المؤشرات الموضوعية لجودة الحياة إلا أنه يركز على المؤشرات الذاتية.

يعتبر أهمية محورية في قياس جودة الحياة. (سامي محمد موسى هاشم، 30)

### 1.9- القياس العالمي:

وصمم أسلوبه العام من أجل قياس جودة الحياة بصورة متكاملة وشاملة، وهذا قد يكون سؤالاً وحيداً يتمّ سؤاله للشخص لحساب مقياس جودة الحياة بصورة عامة له مثل مقياس "فلانجان" لجودة الحياة الذي يسأل الناس عن رضاهم عن 15 مجالاً من مجالات الحياة.

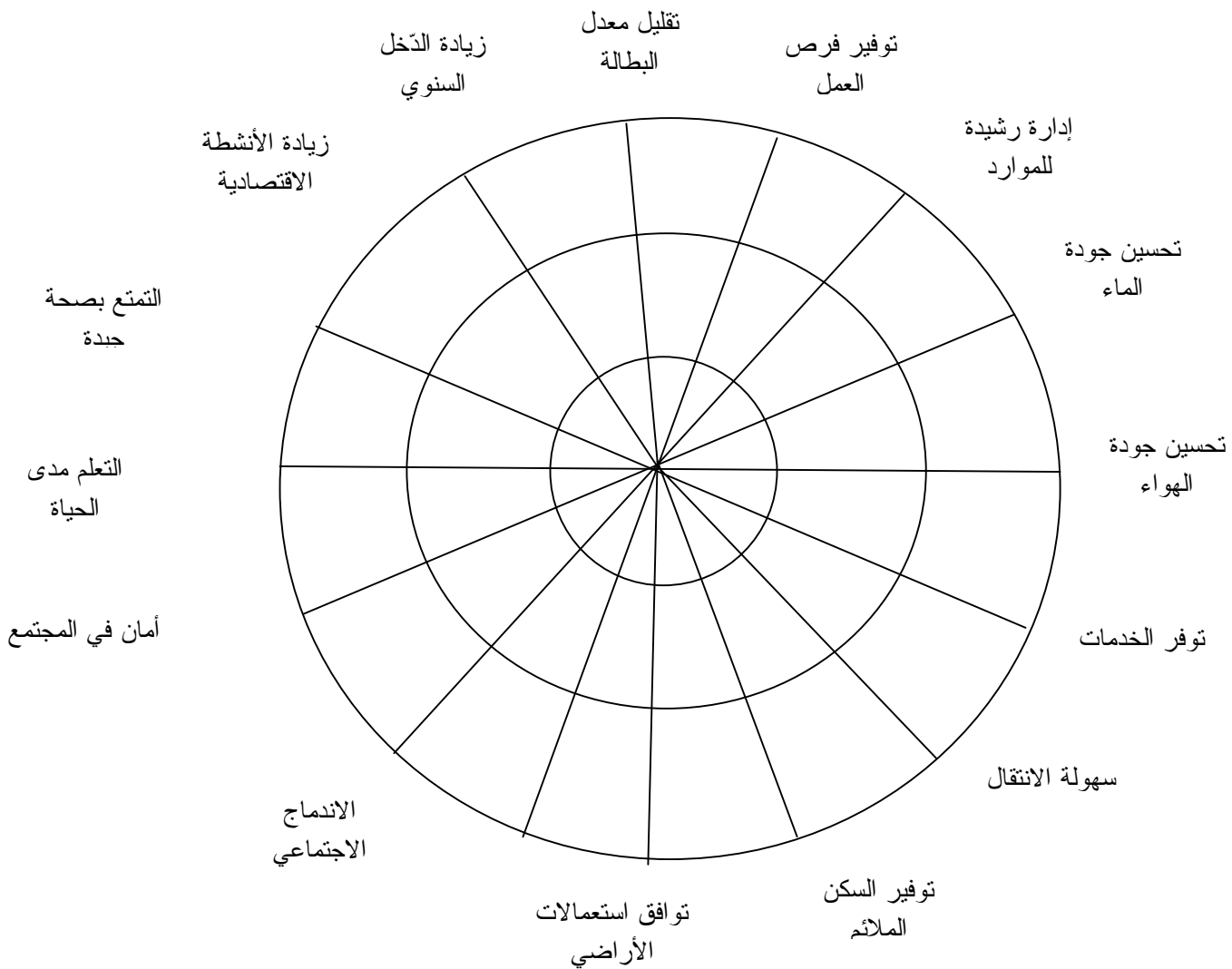
### 2.9- القياس العام:

له أمور مشتركة مع القياس العالمي وصمم من أجل مهام وظيفية في الرعاية الصحية تمّ تحديده ليكون بصورة شاملة مثل احتمالية تأثير المرض أو أعراض هذا المرض على حياة المرضى.

ويطبق المقياس الخاص على مجموعة كبيرة من السكان، والميزة الكبرى لهذا القياس هي تغطيته.

### 3.9- المقياس الخاص بالمرضى:

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



شكل (05): بوصلة قياسات جودة الحياة

## 10- معوقات تحقيق جودة الحياة:

يتضمن البناء النفسي لكل من مكامن قوة وبمواطن ضعف، وإذا أردنا أن نحسن جودة الحياة، للإنسان علينا أن لا نركز فقط على المشكلات بل يتعين التركيز كذلك على كل أبعاد الحياة واستخدام وتوظيف قدرات وكافة الإمكانيات المتاحة لحسين جودة الحياة. ويجب عند وصف هذه الأخيرة أن نميز بين الظروف الداخلية والظروف الخارجية، ويقصد بالظروف الداخلية الخصائص البدنية والنفسية والاجتماعية للفرد، أما الظروف الخارجية فيقصد بها تلك العوامل المرتبطة بتأثير الآخرين أو البيئة التي يعيش فيها ذلك الشخص.

## الجدول (3): معوقات تحقيق جودة الحياة

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

**11- جودة الحياة بين الانتقاء و التوجيه :**

مدى فاعلية التوجيه في تنمية جودة الحياة المدركة تزيد الفرد من تقلبه لذاته والرضا ومن خلال اكتشاف معناه والجوانب الإيجابية فيها.

بمعنى ذلك أنّ التوجيه بالمعنى يعمل على مساعدة الفرد على اكتشاف معنى حياته وتحديد أهدافه وذلك من خلال تنمية ودافعيته للبحث عن قيمة وجوده الشخصي وفهم مفرد وجودة من أجل تحقيق جودة الحياة.

يرتبط مفهوم نوعية الحياة ما يقوم به الفرد من عمل أو ما يشغله من وظيفة وثمة محددات هامة يمكن اعتبارها في هذا الصدد أن تكون لها أثر على تحقيق هذا المفهوم مثل أوضاع العمل نفسه ما يمكن أن يوفره العمل من فرص للحراك المهني والمكانة لمهنية للفرد مما يكون له تأثير على حياة الفرد في علاقته بالمهنة .

**- ويرى والتون 1974 Walton**

أنّ تعريف جودة الحياة : " تشير إلى الدرجة التي يستطيع معها أعضاء مؤسسة ما تحقيق حاجاتهم الخصية الهامة استناد إلى خبراتهم في هذه المؤسسة " .

من المنظور التوجيه المهني هو تحقيق المتطلبات الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية فحسب دراسة كوفهان (1991) فإنّ جودة الحياة تتطلب أن يكون نوع من التوافق بين وقت العاملين من ناحية انتقاء الوظيفة من شأنه تحسين نوعية العمل وجودة الحياة بوجه عام.

وقد اهتم علماء الإرشاد النفسي بالتعامل مع الحالات من منظور إرشادهم إلى كيفية تحقيق جودة الحياة والاحتفاظ بهذه الجودة بمعنى العمل على استمراريتها في هذا الإطار، يقدم كلّ من (Ries and Murphy, 1999) خطة متكاملة تتضمن إدارة.

وقد أوضح الدكتور "تيلوين" (جامعة وهران) في أحد محاضراته حول: جودة الحياة (ملتقى واقع وطرق الإرشاد في تسيير الصراعات النفسية في الجزائر): أنّ مؤثر الدّخل

الخام كمؤشر للنمو الاقتصادي في الجزائر غير كافي وداعيا إلى اعتماد مؤشر الدّخل الخام من السعادة كمؤشر نفسي ومكمل لتحقيق جودة الحياة.

## 12- مقومات جودة الحياة:

نستطيع أن نقول بأنّ جودة الحياة تعريف نسبي يختلف من شخص لآخر حسب ما يراه من معايير تقييم حياته وتوجب عوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة:

- 1) الصحة العامة التي تعتبر فيها تأثير الصحة إلى جانب المرضى.
- 2) قدرة الإنسان على الوظائف اليومية.
- 3) القدرة على التفكير وأخذ القرارات.
- 4) قدرة الإنسان واختياره لنمط الحياة وتأدية الأنشطة إلى القدرة على التنفيذ وأخذ القرارات.
- 5) التكاليف الاقتصادية والاجتماعية.
  - المعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية ومعايير وأساسيات المعيشة والدّخل.
  - الرضا عن أساسيات المعيشة والخيارات البيئية وجودتها.
  - تحليلات المجال الاجتماعي.
  - المقارنة بين المناطق الحضارية والريفية.
  - أنماط الحياة واردة التنوع فيها.
  - الرفاهية.

حيث نقول أن البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد تكون السبب الأكبر وراء انخفاض جودة حياتهم بأبعادها المختلفة.

فالتوافق غير الفعّال والحزن الوجداني والعجز والقلق والغضب والمستويات المنخفضة للتفاعل واضطراب المزاج لها تأثيرات قد تكون حادة على مستوى جودة حياة الأشخاص، لأنها تؤثر على إدراك السعادة والعلاقات الاجتماعية والاستقلال وتقدير الذات وكمية الطاقة اللازمة لمواجهة مشكلات الحياة أو من المشكلات النفسية ويتطلب الإحساس بجودة الحياة فهم

الفرد لذاته وقدراته وسماته واستخدامها في إدراك جوانب الحياة المختلفة وهذه الخصائص الشخصية.

وإذا تحدثنا عن مقومات جودة الحياة هناك نواحي أو عوامل نجدها تتمثل في أربعة نواحي أساسية والتي تؤثر بشكل أو بآخر على صحة الإنسان، بل وعلى نموه كما أنها تتفاعل مع بعضها البعض:

(أ) الناحية الجسمية.

(ب) الناحية الشعورية.

(ج) الناحية العقلية.

(د) الناحية النفسية.

وفيما يلي المجالات التي تستخدم عادة في دراسات جودة الحياة:

- الصحة العامة التي يعتبر فيها تأثير الصحة إلى جانب المرض.
- قدرة الإنسان على تنفيذ الوظائف اليومية.
- قدرة الإنسان واختياره لنمط الحياة وتأدية الأنشطة.
- التكاليف الاقتصادية والاجتماعية.
- معايير وأساسيات المعيشة والدخل .
- الفقر وعدم المساواة.
- الجنسية والتهميش الاجتماعي.
- الرفاهة والسفر .
- الرضا عن أساسيات المعيشة والخيارات.
- البيئة وجودتها.
- السكن والجيرة.
- تحليلات المجال الاجتماعي.
- المقارنة بين المناطق الحضرية والريفية.

• التلوث.

• أنماط الحياة وإدراك التنوع فيها.

وفي بعض الأحيان تعتمد المجالات المحددة على القضايا أو المشاكل التي يتم دراستها، وهذا يقود إلي الطرق المختلفة لقياس جودة الحياة ، وأحياناً تتداخل المصطلحات فعلى سبيل المثال، " مفهوم الرفاهة" غالباً يستخدم بدلاً من جودة الحياة، تستخدم الأمم المتحدة هذا المصطلح للتعبير عن جودة الحياة، وكثير من المعايير المستخدمة لتحديد الرفاهة تظهر في فهارس جودة الحياة.

### 13- كيف تتحقق جودة الحياة:

ترى (مجدي، 2009، 71) أنه كي يستطيع الإنسان الشعور بجودة الحياة والوصول إليها، لابد أن تتوافر وتتوافر مجموعة من العوامل، تتمثل بالتالي:

#### 1.13 - تحقيق الفرد لذاته وتقديرها:

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

وتذكر (فرغلي، 1994): " أن مفهوم الذات لدى الفرد يتكون من مجموعة من العوامل من أهمها: تحديد الدور، والمركز، والمعايير والاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي، واللغة، والعلاقات الاجتماعية".

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



### 2.13- إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة:

ويذكر "غندور" (1999) أن البعض قد يرى أن لب موضوع جودة الحياة يكمن في دراسة "ماسلو" عن الحاجات الإنسانية، والنظرية الاقتصادية للمتطلبات الإنسانية، ومن المعلوم لدى أهل التخصص في علم النفس أن تصنيف "ماسلو" للحاجات الإنسانية يشتمل على خمسة مستويات متدرجة:

حسب أولويتها وهي كالتالي:

- الحاجات الفسيولوجية.
- الحاجة للأمن.
- الحاجة للانتماء.
- الحاجة للمكانة الاجتماعية.
- الحاجة لتقدير الذات.

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

### 3.13- الوقوف على معنى إيجابيا للحياة:

يعتبر مفهوم معنى الحياة مفهوما هاما جداً، ويعتبر "فارنكل" (Frankl, 1969) « الحياة يجب أن تكون لها معنى تحت كل الظروف، وأن هذا المعنى في حالة دائمة من التغيير، إلا أنه يظل

موجوداً دائماً، ويرى فارانكل أن الإنسان يستطيع اكتشاف ذلك المعنى في حياته بثلاث طرق مختلفة»، وهي كالتالي:

- عمل شيء جديد أو القيام بعمل ما.
  - تجربة خبرات وقيم سامية مثل الخير والحق والجمال.
  - الالتقاء بإنسان آخر في أوج تفرد الإنسان.
- ولقد حدّد فرانكل ثلاثة مصادر يستطيع الإنسان من خلالها تحقيق معنىً لحياته وهي كالتالي:

وتشمل كل ما يستطيع الفرد انجازه، فقد يكون ذلك:

❖ **القيم الإبداعية Créative Values** : وتشمل كل ما يستطيع الفرد انجازه، فقد يكون ذلك الانجاز عملاً فنياً أو اكتشافاً علمياً. وتتضمن كل ما يمكن أن يحصل عليه الإنسان ، :

❖ **القيم الخبراتية Expériential Values** : وتتضمن كل ما يمكن أن يحصل عليه الإنسان من خبرات حسية ومعنوية، وخاص ما يمكن أن يحصل عليه من خلال الاستمتاع بالجمال، أو محاولات البحث عن الحقيقة، أو الدخول في علاقات إنسانية مشبعة كالحب أو الصداقة، وتتكون من الموقف الذي يتخذه الإنسان إزاء،

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

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

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

#### 4.13- توافر الصلابة النفسية:

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

ويرى الباحث بأن للصلابة النفسية دوراً مهماً في حياة الشخص المعاق، والتي تزرع في داخله روح التحدي والصمود، وتقوية عزيمته، كما أنها تعمل على إمداد الفرد بامتلاكه المقدرة على تحمل الواقع المؤلم الذي يعيشه.

#### 5.13- التوجه نحو المستقبل:

تشير شقير (2005) إلى أن قلق المستقبل يمثل أحد أنواع القلق و الذي يشكل خطورة في حياة الفرد، والذي يمثل خوف من مجهول ينجم عن خبرات ماضية وحاضرة أيضاً يعيشها الفرد، والذي يجعله يشعر بعدم الأمن وتوقع الخطر، ومن ثم شعوره بعدم الاستقرار، وقد تسبب له هذه الحالة شيئاً من التشاؤم واليأس الذي قد يؤدي به في نهاية الأمر إلى اضطراب حقيقي وخطير، كالاكتئاب والاضطرابات النفسية العصبية الخطيرة. وتشير أيضاً إلى أن قلق المستقبل قد ينشأ عن أفكار خاطئة وغير عقلانية لدى الفرد تجعله يؤول الواقع من حوله، وكذلك المواقف والأحداث والتفاعلات بشكل خاطئ؛ مما يدفعه إلى حالة من الخوف والقلق الذي يفقده السيطرة على مشاعره وعلى أفكاره العقلانية، ومن ثم عدم الأمن والاستقرار النفسي ، وقد يتسبب هذا

القلق في حالة من عدم الثقة بالنفس، وعدم القدرة على مواجهة المستقبل، وكذلك الخوف والذعر الشديد من المتغيرات الاجتماعية والسياسية المتوقع حدوثها في المستقبل، مصحوبا بالتوقعات السلبية لما يحمله هذا المستقبل، ومن ثم الثورة النفسية التي تأخذ أشكالا مختلفة كالخوف من المجهول المستقبل.

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

- بناء الوعي بضرورة الحاجة إلى التحسين والتطوير.
- تحديد أهداف التحسين المستمر للأداء، وبناء تنظيم لتحقيق تلك الأهداف.
- تنفيذ جوانب الجودة الحياتية.

ويلخص حبيب، (2006) القول بأنه ينبغي أن يتبنى الفرد منظور التحسين المستمر لجوانب شخصيته، وأبعادها النفسية والعقلية والاجتماعية والثقافية والرياضية والدينية والجسمية كأسلوب حياة، مع تلبية احتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن، و استمرار يته في توليد الأفكار والاهتمام بالإبداع والابتكار والتعلم التعاوني، بما ينمي مهاراته النفسية والاجتماعية. (محمد حامد ابراهيم الهنداوي، 2011: 46-47-48)

#### 14- مبادئ جودة حياة العمل:

يؤثر كل من الرضى المهني و ضغط العمل في نوعية حياة الفرد العملية أو جودتها فمثلا لا بد من أن يتمتع العامل الذي يشعر بقدر كبير من الرضى المهني، وقليل من الضغط السلبي المحزن، بحياة مهنية ممتعة وجيدة إلى حد كبير وهكذا فإننا نصف حياته العملية بأنها من نوعية عالية وتتأثر جودة حياة العمل بعدد من المتغيرات أبرزها ما يتلقاه الفرد من تعويض ومنافع جانبية وفرص الترقى و التقدم في المنظمة ونوعية العمل وخصائص المنظمة وطبيعة التفاعل الاجتماعي بين الزملاء وباختصار تعكس نوعية حياة العمل جميع جوانب الحياة أثناء العمل .

ومن المحاولات الكبرى في سياق جودة حياة العمل محاولة " والتون " التي نظرت إلى مفهوم نوعية حياة العمل على أنه يتكون من جميع جوانب حياة العملية، بما في ذلك التعويض، وظروف العمل، وفرص النمو والترقي ومن أجل التعرف على جودة حياة العمل تقوم المنظمة من خلال قياس معدلات التغيب والاستقالة ونسبة الحوادث ومستوى الرضى المهني لعاملين.

- تعويض ( راتب و فوائد أو منافع جانبية ).
- ظروف عمل صحية، وأمنة.
- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها (استخدام ما يتمتع به من معارف، ومهارات، وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه.
- تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.
- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل ( علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء و الرؤساء ) .
- التوازن بين حياة العمل والوجبات الأخرى لغير العمل.
- المسؤولية الاجتماعية للمنظمة (عمليات المؤسسة وسياستها من ناحية أخلاقية وإستراتيجيات التوظيف والتسويق).

الشكل رقم (7): الخصائص المهمة لجودة حياة العمل

المصدر: (رونالد.ي ريجيو، 1999:311- 312 )

## خلاصة الفصل:

على الرغم من وجود وجهات نظر مختلفة بين الباحثين على مفهوم جودة الحياة تمثلت في التعريف والأبعاد والمحددات، لكن يمكن القول بأنه هناك شبه اتفاق من بعض الباحثين - والذين سيتم ذكرهم في السطور القادمة من هذا المحور - على أن هناك مبادئ يمكن أن تكون مشتركة بين الأفراد، إذن مفهوم عاماً وليس قاصراً على فئة محدد بل مفهوماً شاملاً يتضمن أكبر قدر ممكن من مظاهر حياة الفرد يجب أن يجسد فكرة تعظيم قدرة الفرد على التحكم واضعاً في الاعتبار حدود الحرية، يجب أن يعكس المعيارية وما يتضمنها من معايير اجتماعية، يجب أن يحترم الميل للدفاع عن الذات.

# الفصل الخامس:

## البحر اء اء المنهجية للدراسة

### تمهيد

#### أولاً: الدراسة الاستطلاعية

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2- مكان و زمان إجراء الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات

#### ثانياً : الدراسة الأساسية

- 1- المنهج المتبع في الدراسة الأساسية
  - 2- تصميم الدراسة
  - 3- حدود الدراسة
  - 4- عينة الدراسة الأساسية
  - 5- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية
  - 6- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- خلاصة الفصل.

## تمهيد:

بعد أن أنهينا من الجانب النظري للدراسة، والذي يعتبر إطاراً مرجعياً للدراسة الميدانية، الخطوة الحالية هو تحديد الإجراءات المنهجية المطبقة في الدراسة الميدانية إذ يتناول الباحث الطريقة والمنهجية التي اعتمد عليها في معالجة موضوع البحث والمنهج المتبع في هذه الدراسة وأهدافها والمجال الزمني والجغرافي بالإضافة إلى وصف وسيلة القياس والخصائص السيكمترية، ثم يتعرض بعد ذلك إلى إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية والوسائل الإحصائية المتبعة.

**1- الدراسة الاستطلاعية:****1.1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:**

- التعرف على مجتمع الدراسة و كيفية انتقاءها على ضوء ملائمة لموضوع الدراسة.
- معرفة مدى صلاحية البنود الخاصة باستبيان ظروف العمل.
- التحقق من مدى وضوح العبارات و مدى تمكن الأساتذة من فهمها.
- التمكن من تعديل بعد البنود وإعادة صياغتها.
- جمع المعلومات الضرورية للدراسة.
- تساعدنا على الاختبار الأولي للفروض.
- التحقق من صدق وثبات المقياس قبل استخدامها و تطبيقها على عينة البحث الأساسية.
- الكشف عن الصعوبات التي يمكن أن تصادفها الدراسة الاستطلاعية وبالتالي محاولة ضبطها وتجاوزها أثناء تطبيق الدراسة الأساسية.

**2.1- مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:**

لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية: شهر أفريل وذلك بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان



أنشئت الجامعة بموجب المرسوم رقم 89-138 من 1 أغسطس 1989 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 95-205 في 5 أغسطس 1995، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 98-391 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 جامعة أبو بكر بلقايد من تلمسان هي نتيجة تطور طويل. وقدمت التعليم العالي الأول في مركز الجامعة والتي تضمنت الأصلي (1974-1980) جذوع المشتركة فقط من العلوم الطبيعية علم الأحياء. هذا التعليم قد امتدت تدريجيا إلى قطاعات جديدة، وتغطي كل سنة، سلسلة من الدورات التدريبية، وإعطاء الطلاب الفرصة لمتابعة كامل التخرج منهجها في تلمسان. هذا هو بعد خمس عشرة سنة من العمل يظهر جامعة تلمسان أبو بكر بلقايد، كيان جديد، والكامل من هذه الفترة الطويلة من النضج ومفتوحة للتحديات الجديدة.

والكليات التي جرت بها الدراسة الاستطلاعية هي:

- كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية - قسم العلوم الاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية - قسم العلوم التجارية- قسم علوم التسيير.
- كلية علوم الطبيعة والحياة و علوم الأرض- قسم البيولوجيا- قسم الجيولوجيا.
- كلية التكنولوجيا.

### 3.1- عينة الدراسة الاستطلاعية:

إنّ دراسة أي مجتمع عن طريق عينة ممثلة جيدا، تغني عن دراسة المجتمع الأصلي، وبالتالي فإنّ النتائج المستقاة من الأفراد الذين تشملهم العينة، يمكن أن تعمم على أفراد المجتمع الأصلي، (290).

تتمثل عينة الدراسة الاستطلاعية في 25 أستاذ جامعي يدرسون بجامعة تلمسان وعلى حسب الكليات وقد تمّ اختيارها بطريقة عشوائية من أربعة كليات وقد تمّ إدراج مميزات العينة

حسب المتغيرات الفردية المستهدفة: الجنس، السن، الحالة العائلية، سنوات الخبرة، التخصص، الفئة.

جدول (4): توزيع العينة (حسب الكليات)

النسبة	المجموع	إناث	ذكور	الكلية المنتسبة
32%	08	04	04	كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
24%	06	02	04	كلية العلوم الاقتصادية
20%	05	02	03	كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض
24%	06	04	02	كلية التكنولوجيا.
	25	12	13	المجموع
	100%	48%	52%	النسبة

من خلال الجدول يوضح لنا خصائص العينة حسب الكلية فنلاحظ أن أكبر نسبة في هذا الجدول تقدر بـ 32% وهي المقابلة لكلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، ثم تليها نسبة 24% لكلا من كلية العلوم الاقتصادية وكلية التكنولوجيا وفي الأخير نجد علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض بنسبة 20%.

جدول (5): توزيع العينة حسب السن:

أكبر من 50 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 25 إلى 30 سنة	
03	06	04	01	الذكور
00	04	06	03	الإناث
03	10	10	02	المجموع
12%	40%	40%	12%	النسبة

من خلال الجدول يوضح لنا خصائص العينة حسب السن نلاحظ أكبر نسبة تقدر بـ 40% لفئة الأساتذة ذوي السن ( 25 - 30 ) و ذوي السن ( 41 - 50 )، و تليها نسبة 12% لفئة الأساتذة صغار السن ( 25 - 30 ) و كبار السن (أكبر من 50 سنة).

#### جدول (6): توزيع العينة حسب الفئة :

أستاذ مساعد	مصفي الأستاذية	
09	05	الذكور
08	03	الإناث
17	08	المجموع
68%	32%	النسبة

من خلال الجدول الذي يمثل خصائص العينة حسب الفئة، إن أكبر نسبة الأساتذة ذو الفئة أو الصنف أستاذ مساعد بـ 68% و تليها فئة مصفي الأستاذية بـ 32%، حيث يدخل كل هذا في قوانين الترقية المعمول بها في مهنة الأستاذ الجامعي.

#### جدول (7) توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل:

الأقدمية في العمل	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة
الأنثى	03	07	02	00
الذكر	03	03	05	03
المجموع	06	10	07	03
النسبة	24%	40%	28%	12%

يمثل الجدول خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل ، إن أكبر نسبة من الأساتذة تتراوح أقدمية في عملهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات 40%، وتليها نسبة 28% من الأساتذة الذين تبلغ أقدميتهم في العمل من 11 سنة إلى 15 سنة، أما نسبة الأساتذة الذين

تتراوح أقدميتهم أقل من 5 سنوات هي 24% ، بينما أكثر من 15 سنة نسبتهم في عينة الدراسة الاستطلاعية هي 12% أقل نسبة .

#### جدول ( 8 ) : حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	متزوج (ة)	مطلق (ة)	أعزب (ة)	أرمل (ة)
ذكر	08		05	00
أنثى	08	00	04	00
مجموع	16	00	9	00
النسبة	64%	00%	36%	00%

من خلال الجدول يوضح خصائص العينة حسب الحالة الاجتماعية نلاحظ أن يغلب عليها أكبر نسبة من المتزوجين بـ 64% و تليها نسبة 36% حالة العزاب أما فئة المطلق والأرمل تقدر النسبة بـ 00% إذا لا يوجد .

#### 4.1- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

هناك العديد من الأدوات، التي يمكن للباحثين استخدامها في جمع المعلومات، أو التعرف على الآراء والاتجاهات، ومن أكثر هذه الأدوات استخداما في البحوث التربوية والنفسية: المقابلات، الاختبارات، الاستبيانات.

##### 1.4.1- الإستبانة Questionnaire

الاستبيان هو وسيلة لجمع البيانات اللازمة للتحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة، أو للإجابة على أسئلة البحث، وعند تصميم الاستبيان يجب مراعاة بعض الشروط حتى تضمن دقة النتائج وصحتها.

### 1.1.4.1- استمارة مصادر طبيعة العمل في البيئة التعليمية:

تحتوي هذه الأداة على مجموعة من العبارات التي صيغت بهدف أن يستدل من خلالها على مصادر طبيعة العمل "الأستاذ الجامعي" محددة في 5 أبعاد وقد قمنا بتصميمها وإعدادها وفقا للخطوات التالية، وفيما يلي وصف لأداة الدراسة.

تصميم الاستبيان التي قام الباحث بعمل الإجراءات التالية:

#### أ- مرحلة صياغة عبارات الاستبيان:

تمّت صياغة عبارات هذا المقياس بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي اهتمت بدراسة طبيعة العمل منها دراسة الخثيلة هند 1997 التي أجرتها على عدد من أعضاء هيئة التدريس ودراسة كوبر (cooper, 1993) لمعرفة الضغوط المهنية لدى المعلمين ودراسة حسين عبده أحمد محمد 2006 دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، بالإضافة إلى مساعدة الأستاذ المشرف وهي مساعدة قيمه، سواء ما تعلق بمحتوى ومضمون فقرات الاستبيان في مجالاته و أبعاده أو ما تعلق منها بفنيات صياغة هذه الفقرات واتجاهاتها وأوزانها لتتناسب مع طبيعة عينة الدراسة الحالية.

تم التوصل إلى صياغات مبدئية لأبعاد ومحاور وعبارات الاستبيان، ثم التأكد من الصدق والثبات أمكن التوصل إلى الاستبيان في شكلها النهائي، وتمّت بلورة الأسئلة الممكنة، وتمّ توزيعها على ستة أبعاد وهي كالتالي:

(1) البعد التنظيمي والبيداغوجي.

(2) البعد الخاص بالعلاقات:

- الخاص بالكلية.

- الخاص بالزملاء.

- الخاص بالطلبة.

(3) البعد الخاص بالحوافز و الترقية.

(4) البعد الفيزيقي.

ب- تقديمها للمحكمين:

وبعد ذلك تم تقديمها للأساتذة من أجل تحكيمها، و بعد تحليل تقييم الأساتذة، تمخض عن التصحيح خمسة أبعاد بدل أربعة أبعاد وهي كالاتي:

جدول (10): الأبعاد الخاصة بمصادر طبيعة العمل وأرقام العبارات التي تتضمنها:

الأبعاد	البنود
البعد التنظيمي والبيداغوجي	05-08-21-26-32-36-45-27
البعد الخاص بالعلاقات: - الخاص بالكلية: - الخاص بالزملاء : - الخاص بالطلبة :	02-37-39-15 16-25-41 03-11-23-34-38-46
البعد الخاص بالنمو المهني	04-10-13-17-30-28—31-33
البعد الخاص بالحوافز والترقية	07-12-22-24-35-44
البعد الفيزيقي	06-09-14-29-40-43-

وفيما يلي تعريفات موجز لأبعاد استبيان ظروف العمل:

## 2.4.1- الخصائص السيكومترية لاستبيان طبيعة العمل في الدراسة الاستطلاعية:

## 1.2.4.1- قياس الصدق:

## 1.1.2.4.1- صدق المحكمين:

يشير هذا النوع من الصدق إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضعوا لأجله و هذا الأسلوب هو أكثر استعمالاً في مثل هذه الدراسات.

تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس، وعددهم 06 محكماً من أعضاء هيئة التدريس من جامعة تلمسان والملحق رقم يبين أسماء المحكمين، وطلب منهم الإجابة عن مدى وضوح العبارات، ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت من أجله، ومناسبتها للمستجيبين، وذلك حتى يمكن من استبعاد العبارات غير الدالة و غير مناسبة أو التعديل في بعض العبارات من حيث صياغتها، وكل هذا جاء بعد أن قمنا بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس، حيث استبعدنا كل عبارة تم تقييمها بأقل من 40% ، في حين عدلنا من صياغة العبارة التي قيمت ما بين 40% و 60% بالمقابل اعتمد الطالب الفقرات التي اتفق عليها 80%.

## الجدول (11): تقدير آراء الأساتذة المحكمين

رقم			مستوى القياس			رقم الفقرة
لا تقيس	نوعا ما	تقيس	لا تقيس (تحذف)	نوعا ما (تعديل)	تقيس	
	%20	%80			%100	01
%80	%20				%100	02
%40	%60				%100	03
%80	%20		%100			04
	%60	40%		%20	%80	05
	%20	80%			%100	06
%100				%100		07
%60	%40				%100	08
	%80	%20		%100		09
%80	%20		%80	%20		10
%80	%20				%100	11
	01	04	%60	%40		12
%100					%100	13
%100				%20	%80	14
%20		%80			%100	15
%60	%40				%100	16
	%40	%80	%100			17
		%100	%80	%20		18
%40	%60		%20	%80		19
	%60	%40	%80	%20		20
				%60	%40	21
					%100	22
				%40	%80	23
					%100	24
				%20	%80	25

وبعد التصحيحات التي تمت من طرف الأساتذة ، فقد تم إعادة صياغة بعض الفقرات وإضافة بعض الفقرات.



## جدول (11): تصحيح فقرات استبيان مصادر طبيعة العمل:

الصياغة المعدلة	الصياغة الأولية
إن التشريعات التنظيمية تحد وتعرقل الإبداع والتجديد	يتصف الهيكل التنظيمي بوجود الكثير من الروتين
تتيح وظيفة التدريس بالجامعة تطوير خبراتي العلمية	ليس لدي الخبرة العلمية لتأدية الأعمال العلمية
المناخ التنظيمي الجامعي يتيح الفرصة للابتكار وتطوير الأداء	مدى توفر مناخ للابتكار وتطوير الأداء
تصميم قاعات التدريس رعي فيها الإضاءة الجيدة	مستوى الإضاءة في تفاصيل التدريس غير واضح.
التزام الإدارة بتوفير المعلومات بشفافية لمن يطلبها	مدى توافر المعلومات وسهولة الحصول عليها عند الحاجة
إن ساعات التدريس غير كافية لتقديم المقرر الدراسي	إن وقت العمل الرسمي لا يكفي
مستوى القيم لبعض الزملاء غير مناسبة مع منصب التدريس	يتميز معظم الأساتذة الذين أعمل معهم بصفات لا أحبها
إعلانات التوظيف بالجامعة تتم بطريقة معلنة ورسمية	قواعد التعيين والترقية معلنة وموثقة

و قد اشتملت الاستمارة على 46 عبارة موزعة على 5 الأبعاد السابقة

## جدول ( 12 ): تقسيم سلم الإجابات

سلم الإجابات و الدرجات			
موافق	غير متأكد	غير موافق	
01	02	03	العبارات الموجبة
03	02	01	العبارات السالبة

## 2.1.2.4.1- صدق الاتساق الداخلي:

وتقوم فكرة هذا النوع من الصدق على حساب ارتباطات درجات الفقرات مع الدرجة الكلية ، وكذلك مع الأبعاد التي ينتمي إليها ، إضافة إلى حساب الارتباطات البيئية، وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بهدف التحقق من مدى صدق المقياس وقد تم الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون بدرجة دلالة موضحة أسفل الجدول.

قامت باختبار معامل الصدق للتحقق من ذلك بحساب قيم معاملات الارتباط بين كل أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للمقياس وذلك لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بهدف التحقق من مدى صدق المقياس وقد تمّ الاعتماد على معادلة الارتباط "بيرسون" بين كل بعد والمقياس ككل، فكانت النتائج كالتالي:

جدول (13): معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس عند

مستوى الدلالة 0.05

الرقم	الأبعاد	قيمة معامل الارتباط
01	بعد التنظيمي البيداغوجي	0.74
02	- بعد العلاقات	0.63
	- الكلية	0.69
	- الزملاء	0.55
	- الطلبة	0.60
03	بعد النمو المهني	0.70
04	بعد الحوافز	0.75
05	بعد الظروف الفيزيائية	0.80

دالة عند مستوى دلالة 0.05

و يتضح من الجدول أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الأبعاد والمقياس ككل، مما يدل على صدق المقياس في ضوء ما وضع لأجله.

#### 2.2.4.1 - قياس الثبات:

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

ولقياس الثبات قامت الطالبة خلال شهر أفريل بتوزيع الاستبيان على عينة من الأساتذة بجامعة تلمسان بلغ عددهم 30 أستاذ حيث تم استرجاع 25 استمارة فقط وتمّ إلغاء 5 استمارات لأنها لم تستوفيا الإجابة عن جميع البنود وهكذا أصبح عدد أفراد العينة الاستطلاعية 25 أستاذ 13 أستاذ ذكر، و12 أستاذ أنثى. بعد استرجاع الاستمارات تم تفرغها بإعطاء درجة عن كل إجابة و هي تتراوح بين 1-2 حسب اتجاه كل عبارة.

## 1.2.2.4.1 - ثبات بالتجزئة النصفية:

واعتمدت الطالبة على أسلوب التجزئة النصفية حيث تجزئة فقرات الاستبيان إلى جزئين

يمثل: فقرات فردية: 23 فقرة، فقرات زوجية: 23 فقرة.

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

## جدول (14): يبين ثبات استبيان ظروف العمل بطريقة التجزئة النصفية

طريقة قياس الثبات	قيام الثبات بالتجزئة النصفية	الثبات بعد التصحيح معادلة "سبيرمان براون"	الثبات بعد التصحيح معادلة "جوتمان"
	0.62	0.76	0.91

من خلال النتائج التي تمخضت عن التحليل الإحصائي بال SPSS، الذي اعتمد تقسيم فقرات المقياس إلى مجموعتين، مجموعة الفقرات العشرة الأولى، ومجموعة الفقرات العشرة الأخيرة، وتبين لنا أن معامل الثبات الكلي والمقدر بـ 0.62 يصلح لأن يُعتمد للقياس في الدراسة الأساسية.

## 2.2.2.4.1 - ثبات إعادة الاختبار:

قصد التأكد من ثبات الاستمارة قمنا باستعمال معامل ارتباط بيرسون طريقة إعادة تطبيق الاستمارة فقد طبقنا استمارة على نفس أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية مرتين مع العلم أن المدة الفاصلة بين التطبيقين الأول والثاني كانت خمسة عشر يوماً .

بعدها قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مجموع درجات التطبيقين للاستمارة

و قد حصلنا على قيمة ارتباط ب 0.84

ونظر القيمة النتائج المسجلة يمكن التأكد من قيمة النتائج المسجلة من ثبات الاستبيان.

### 3.4.1- الخصائص السيكومترية للأداة الثانية مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة:

#### (1998) The Whool Group

والذي تم إعداده من خلال خمسة عشر مركزا ميدانيا تابعا للمنظمة عبر اثنتي عشرة لغة و حددت هذه المراكز جوانب الحياة التي تعد مهمة في قياس نوعية الحياة ووضعت بنودا لقياسها وشملت الصيغة الاستطلاعية الأصلية (235) بنودا و طبقت هذه الصيغة في خمسة عشر مركزا ميدانيا بلغات مختلفة عبر العالم وتمّ اختيار أفضل مائة بند وسميت هذه الصيغة المقياس المئوي لنوعية الحياة 100- WHOQOL، ويتكون المقياس المئوي لنوعية الحياة WHOQOL-100 ويتكون المقياس من ستة مجالات أساسية: الجسمية، النفسية، الروحية، البيئية، و مستوى الاستقلال، والعلاقات الاجتماعية وهذه المجالات تحتوي على أربعة وعشرين عاملا أو مقياسا فرعيا، كل مقياس تدرج تحته أربع عبارات، وبذلك يصبح عدد العبارات (96) عبارة إضافة إلى ذلك يوجد بعد إضافي تدرج تحته أربعة بنود لقياس جودة الحياة بشكل عام و الصحة العامة، وهذا البعد لا يدخل في مجالات جودة الحياة، و لكن يتم تحليله كجزء من مقياس جودة الحياة، وتتم الإجابة على بنود هذا المقياس باستخدام طريقة "ليكرت"، و ذلك على تدرج من خمس نقاط لتقدير الشدة والتكرار أو لتقييم الصفات المختارة لجودة الحياة.

وقد تم تقدير الخصائص القياسية لهذا المقياس على عينات غير متجانسة من المرضى والأسوياء (ن=4802) عبر خمسة عشر مركزا تابعا للمنظمة في أقطار مختلفة وأظهرت نتائج الدراسات أن المقياس يتميز بخصائص سيكومترية عالية جدا:

## - الصورة العربية:

ونقلت إلى اللغة العربية (د. أحمد حساين أحمد محمد- 2011) أستاذ بقسم العلوم السلوكية كلية الآداب والعلوم/ الكفرة - جامعة قاريونس حيث قام بترجمة بنود المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية و قام بإتباع الخطوات التالية:

(1) قام بمخاطبة منظمة الصحة العالمية للحصول على موافقة بترجمة المقياس واستخدامه وللحصول على النسخة الأصلية للمقياس.

(2) بعد أن حصل الباحث على المقياس قام بترجمته إلى اللغة العربية . و لقد راعى الباحث أثناء الترجمة شروط صياغة البنود للاختبارات النفسية كما تم عرض هذه النسخة على أحد المختصين في اللغة العربية لمراجعتها لغويا و نحويا.

(3) قام أحد المختصين في اللغة الإنجليزية بإعادة ترجمة المقياس من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية مرة أخرى.

## نتائج تطبيق المقياس:

تم تقدير الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ و ذلك على عينة الدراسة.

**جدول رقم (15):** معامل ثبات ألفا للمجالات الرئيسية و العوامل الفرعية لمقياس

## منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة:

معامل ألفا كرونباخ	المجالات الرئيسية و العوامل الفرعية
0.83	جودة الحياة العامة و الصحة العامة
0.79	المجال الأول ( الجسمي )
0.83	المجال الثاني ( النفسي )
0.80	المجال الثالث ( مستوى الاستقلال )
0.75	المجال الرابع ( العلاقات الاجتماعية )
0.83	المجال الخامس ( البيئة )
0.84	المجال السادس ( المعتقدات الدينية )

يتضح من الجدول السابق يتضح أن قيم ألفا مرتفعة ومرضية بالنسبة لجميع المجالات والعوامل الفرعية الخاصة بمقياس جودة الحياة بالنسبة للعينة مما يشير إلى ثبات جيد للمقياس. وتم تقدير صدق المقياس باستخدام الطرق التالية:

#### 1.3.4.1- صدق الاتساق الداخلي: تمّ حساب معاملات الاتساق الداخلي كمؤشر

للصدق من بيانات العينة الكلية و ذلك من خلال حساب الارتباط بين الدرجة على العامل الفرعي والدرجة الكلية للمجال الذي يندرج تحته وكذلك حساب معامل الارتباط بين البنود و درجات العوامل التي تندرج تحتها هذه البنود، وعلى الرغم من أنّ البعض يرى أن كل أساليب الاتساق الداخلي للاختبار تندرج أساساً تحت مفهوم الثبات إلا أن (أنستازي وأوربين، 1997) أشارا إلى أن بعض الأوصاف المنشورة لاختبارات معينة في مجال الشخصية على وجه الخصوص تشير لتقدير صدق الاختبار بأسلوب الاتساق الداخلي (صفوت فرج، 2007: 283) ويوضح الجدول رقم (3)، وجدول رقم (4) قيم معاملات الارتباط بين العامل و المجال الذي يندرج تحته وكذلك بين البنود والعوامل الفرعية، كما تم أيضاً:

جدول (16): تقدير قيم معامل الارتباط بين جودة الحياة العامة والصحية العامة وبين

المجالات الستة الرئيسية للمقياس جدول.

معامل الارتباط بالأبعاد الرئيسية	العوامل الفرعية	معامل الارتباط بالأبعاد الرئيسية	العوامل الفرعية
المجال الرابع (العلاقات الاجتماعية)		المجال الأول (الجسمي)	
0.76	العلاقات الشخصية	0.84	الألم و عدم الراحة
0.73	الدعم الاجتماعي	0.88	الطاقة و التعب
0.75	النشاط الجنسي	0.85	النوم و الاسترخاء
المجال الخامس ( البيئة )		المجال الثاني ( النفسي )	
0.59	الأمن و الأمان الجسمي	0.77	الشعور الإيجابي
0.68	البيئة المنزلية	0.65	التفكير و التعلم
0.53	المصادر المالية	0.80	تقدير الذات
0.57	الرعاية الصحية والاجتماعية	0.76	صورة الجسم
0.62	القدرة على اكتساب معلومات ومهارات جديدة	0.76	الشعور السلبي
0.67	الترقية	المجال الثالث ( مستوى الاستقلال )	
0.54	البيئة الطبيعية	0.76	القدرة على الحركة
0.67	وسائل المواصلات	0.72	أنشطة الحياة اليومية
		0.81	الاعتماد على الأدوية والعلاج
		0.79	القدرة على العمل

ويوضح الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)

وهو مستوى مرتفع و يعتبر مؤشر جيد على صدق المقياس.



جدول رقم (17): معاملات الارتباط بين جودة الحياة العامة والصحة العامة والمجالات

الرئيسية لمقياس جودة الحياة

معامل الارتباط بجودة الحياة العامة والصحة العامة	المجالات الرئيسية
0.62	المجال الأول (الجسمي)
0.63	المجال الثاني (النفسي)
0.57	المجال الثالث (مستوى الاستقلال)
0.67	المجال الرابع (العلاقات الاجتماعية)
0.58	المجال الخامس (البيئة)
0.40	المجال السادس (التدين)

من الجدول السابق يتضح أن معاملات الارتباط بين جودة الحياة بشكل عام و الصحة العامة وبين المجالات الرئيسية لمقياس جودة الحياة كانت دالة عند مستوى ( 0.01 ) مما يدل على صدق المقياس.

وبشكل عام يمكن القول إن مؤشرات الثبات والصدق للمقياس المئوي لجودة الحياة الصادر عن منظمة الصحة العالمية على عينات المجتمع العربي تعتبر مرضية و يمكن استخدام المقياس في مجال تقييم جودة الحياة و الجوانب الصحية المرتبطة بها داخل المجتمع العربي . ( د. أحمد حساين أحمد )

## 2- الدراسة الأساسية:

يحتوي هذا الجانب من طريقة البحث على توضيح الطريقة التي اتبعتها الباحثة في إجراء الدراسة الأساسية و طبيعة الجزء الميداني من البحث تقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسّير في إطارها كما استخدم جملة من الأساليب الإحصائية لجمع البيانات وكذا الطريقة التي اتبعتها الباحثة عند تطبيق أدوات البحث على عينة الدراسة .

## 1.2- المنهج المتبع في الدراسة الأساسية:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في توصيف الظاهرة المراد دراسته والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع، حيث يحاول فحص العلاقة بين ظروف العمل وجودة الحياة وفي هذا الصدد يعرف "محمد عبيدات" «المنهج الوصفي باعتباره منهجا يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن موضوع البحث وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميم بشأن موضوع البحث ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات. ( محمد عبيدات: 1999، ص47)

## 2.2- تصميم الدراسة:

البحث مصمم على النمط: متغير الجنس، متغير الحالة المدنية، متغير الكلية، متغير الفئة المتغيرات المستقلة:

- متغير الجنس ( الذكور - الإناث )
- متغير الحالة المدنية (متزوج- أعزب- مطلق- أرمل)
- متغير الكلية ( أربع كليات )
- متغير الفئة ( فئتين )

ومتغيرات مصادر طبيعة العمل على مستويات جودة الحياة تبعا لتأثير المتغيرات المستقلة على استجابات العينة.

## 3.2- حدود الدراسة:

## 1.3.2- الحدود المكانية:

أجريت الدراسة في جامعة تلمسان على عينة من هيئة أعضاء التدريس في الجامعة وشملت الدراسة من 4 كليات وهي:

- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية.

- كلية علوم الطبيعة و الحياة و علوم الأرض.

- كلية التكنولوجيا.

### 2.3.2- الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة ما بين أوائل ماي حتى أواخر جوان، وذلك عبر الانتقال من كلية إلى أخرى، وحيث أبقينا على الاستثمارات موزعة حوالي أسبوع كامل عند الأساتذة الجامعيين وذلك تقاديا للإجابات السريعة.

### 4.2- عينة الدراسة الأساسية:

من أهم الأسس البحث العلمي أو الدراسات العلمية التي يجب على الباحث أن يكون شديد الحرص في الحصول على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بحيث يتوجب أن تحمل العينة كل الخصائص والصفات التي تمثل المجتمع الأصلي المأخوذة منه من جهة و من جهة أخرى يجب أن يكون لأفراد المجتمع الأصلي فرصا متساوية للظهور. فهي نموذج يشكل جانبا من وحدات المجتمع المعني بالبحث وممثلة له بحيث تحمل صفاته، ينتمي أفرادها إلى فئة الأساتذة من الجنسين من 4 كليات ويمارسون مهتهم في جامعة أبو بكر بلقايد، عينة البحث عددها 100 أستاذ جامعي يعملون في كليات جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان- البالغ عددها (..) اختير منها 4 كليات ذات تخصص مختلف بطريقة عشوائية ومن هذه الكليات اختيرت عينة الأساتذة وبالطريقة ذاتها.

### جدول (18): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الكليات

العدد	الكلية
21	- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
24	- كلية العلوم الاقتصادية
20	- كلية علوم الطبيعة و الحياة و علوم الأرض
25	- كلية التكنولوجيا

## جدول رقم (19): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات التالية

المتغير	فئات المتغير	العينة (الأساتذة)	النسبة المئوية
الجنس	- ذكر	53	53%
	- أنثى	47	47%
الحالة الاجتماعية	- متزوج	59	59%
	- أعزب	32	32%
	- مطلق	06	06%
	- أرمل	00	00%
الأقدمية في العمل	- أقل من 5 سنوات	19	19%
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	35	35%
	من 11 سنة إلى 15 سنة	30	30%
	أكثر من 15 سنة	16	16%
الفئة	مصفى الأستاذية	38	38%
	أستاذ مساعد	62	62%

يتضح من الجدول أن أكبر نسبة هي الذكور بنسبة 53 % و نسبة الإناث بـ 47% وبالنسبة للحالة الاجتماعية نسبة الأكبر لفئة المتزوجين بـ 59% تليها العزاب بـ 32% وكذا خصائص العينة حسب الأقدمية في العمل نسبة الأكبر بين 5 سنوات إلى 10 سنوات عند الأساتذة الجامعيين أما خصائص الأساتذة حسب الفئة نلاحظ نسبة 62% عند فئة الأستاذ المساعد و تليها 38% فئة مصفى الأستاذية.

## 5.2- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية:

استخدمت الطالبة في هذه الدراسة أداتين هما:

## 1.5.2- استبيان مصادر طبيعة العمل: من انجاز الطالبة اعتماد على مساعدة المشرف

ومصادر محددة وبعد مرور بمراحل معينة، و بعد أن خضعت لمحكمي الصدق والثبات وإجراءات التعديلات الموصي بها من طرف المحكمين وبناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية المكون من 43 فقرة أصبح صالح للدراسة الأساسية موزعة على 5 أبعاد (ملحق). واشتمل الاستبيان على تعليمات لتوضيح أهداف الدراسة وموضوعها وطريقة الإجابة وأيضا على مجموعة من البيانات متعلقة بالمستجوبين من الأساتذة.

## جدول (20): مفتاح تصحيح الاستبيان في صورته النهائية

العبارات	أرقامها	أوافق	غير متأكد	لا أوافق
الفقرات السلبية	1-2-5-7-10-14-18-22-24 32-33-37-41-42	3	2	1
الفقرات الإيجابية	3-4-6-8-9-11-12-13-15 16-17-20-21-23-25-26 27-28-29-30-31-34-35 36-38-39-40-43	1	2	3

وتختلف طريقة التصحيح لكل العبارات السلبية و العبارات الموجبة.

## 2.5.2- مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية (WHOQOL) (ترجمة

وإعداد د. أحمد حسانين أحمد محمد) ويتكون من ستة مجالات رئيسية إضافة إلى بعد رئيسي يندرج تحته نوعية الحياة العامة و الصحة العامة، و يتكون المقياس من:

## 6.2- إجراء الدراسة الأساسية:

## 1.6.2- مراحل التطبيق وخطواته:

قامت الطالبة بنفسها بتمرين الاستبيان و المقياس على جميع أفراد العينة وإجراءات التطبيق بشكل عام هو الاتصال بالأساتذة لملأ الاستمارة وتوضيح كيفية الإجابة على العبارات، ولقد أبقينا هذه الاستمارات الموزعة حوالي أسبوعين كاملين عند الأساتذة الجامعيين وذلك تفاديا للإجابات السريعة والتلقائية، ولقد ألغيت (10) استمارة نتيجة لعدم الإجابة على بعض البنود والفقرات، وألغيت 20 استمارة نظرا لعدم استرجاعها.

## 7.2- الأسلوب الإحصائي المستخدم:

أجرى التحليل الإحصائي، بواسطة الحاسوب ضمن الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS) النسخة: 15.00 وذلك للتحقق الفرضيات، لذلك استخدمت الطالبة إلى استعمال الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات: حساب تكرارات استجابات أفراد العينة على فقرة وعلى كل بعد وأداة.
- النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.
- اختبار - ت - (T- test) من أجل:
- استخراج دلالة الفروق لمتغير الجنس و الكلية و الخبرة و الفئة لكل مجال و لكل بعد وللأداة ككل.

## ONE WAY ANOVA -

## خلاصة الفصل:

تعرض هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي مكنت من تحديد عينة الدراسة، التعديلات التي أجريت على استبيان مصادر طبيعة العمل مقياس جودة الحياة والذي تبينناه في هذه الدراسة، كما تم التأكد من الخصائص السيكومترية للأداتين، وقد توصلت الطالبة الباحثة إلى أن الأداتين على قدر وكذا الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية .

# الفصل السادس:

## عرض نتائج الدراسة

- تمهيد:

- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى.
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية.
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة.
- 4- 4 عرض نتائج الفرضية الرابعة.
- 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة.
- 6- عرض نتائج الفرضية السادسة.
- 7- عرض نتائج الفرضية السابعة.
- 8- عرض نتائج الفرضية الثامنة .
- 9- عرض نتائج الفرضية التاسعة

## تمهيد

سيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، للإجابة عن أسئلة الدراسة تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجراء فحص العلاقات (Pearson Correlation Matrix) وارتباط بيرسون الارتباطية بين متغيرات الدراسة وتحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وتحليل التباين للكشف (Analysis) عن الفروقات بين الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية، والعمر والحالة الاجتماعية (في تصورات المبحوثين إزاء متغيرات الدراسة. ومن أجل اختبار فروض الدراسة فقد طبقت الطالبة أكثر من اختبار، وذلك حسب ما كانت تتطلبه كل فرضية.

## - عرض النتائج:

## 1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة لدى أستاذة الجامعيين .

وللتحقق من صحة الفرضية تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أستاذة الجامعيين على استبيان مصادر طبيعة العمل و درجاتهم على مقياس جودة الحياة

الجدول رقم (22) التالي يبين ذلك معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الحياة

والدرجة الكلية لاستبيان مصادر طبيعة العمل.

متغيرات الدراسة	مصادر طبيعة العمل	عند مستوى دلالة 0.01
جودة الحياة	0.70	دالة

يوضح الجدول نتائج ومعاملات الارتباط بين المتغيرات وكذلك الدلالة الإحصائية التي يتم

الإشارة إليها في مستوى الدلالة وميزة من مميزات الإصدارات لبرنامج SPSS.



ويوضح الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة.

الجدول رقم (23) الآتي يبين العلاقة الارتباطية بين أبعاد تفصيلية جودة الحياة وطبيعة العمل

أبعاد جودة الحياة	طبيعة العمل
البعد الجسمي	0.43
البعد النفسي	0.69
بعد مستوى الاستقلالية	0.44
بعد العلاقات الاجتماعية	0.70
بعد البيئة	0.66
بعد المعتقدات الدينية	0.10

من خلال الجدول:

- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل والبعد الجسمي لجودة الحياة.
- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل والبعد النفسي لجودة الحياة.
- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومجال الاستقلالية لجودة الحياة.
- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومجال العلاقات الاجتماعية.
- وجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومجال البيئة.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل ومجال المعتقدات الدينية.

## 2- عرض نتائج الفرضية الثانية:

للإجابة على التساؤل الآتي:

ما مستوى جودة الحياة لدى الأساتذة الجامعيين حسب مقياس جودة الحياة، تم حساب

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من الأبعاد.

الجدول رقم (24): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستويات جودة الحياة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد جودة الحياة
0.81	3.02	نوعية الحياة والصحة العامة
1.52	7.90	المجال الجسمي
1.88	14.34	المجال النفسي
1.63	11.93	مجال الاستقلال
1.11	9.39	مجال العلاقات الاجتماعية
2.52	22.85	مجال البيئة
0.85	3.90	مجال المعتقدات الدينية

ويلاحظ من الجدول تفاوت في مستويات جودة الحياة حسب إجابات أفراد العينة.

ونلاحظ متوسط استجابات الأفراد على مستويات جودة الحياة ( مستاء- غير مستاء-

راض) تختلف من مجال إلى مجال في جودة الحياة.

### 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس

الجدول رقم (25): نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة باختلاف

الجنس في استبيان مصادر طبيعة العمل.

درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	العينة	مصادر طبيعة العمل
98	1.60	2.73	21.33	53	ذكر	البعد التنظيمي البيداغوجي
		3.09	20.40	47	أنثى	
98	1.60	3.96	23.32	53	ذكر	بعد العلاقات
		3.93	23.80	47	أنثى	
98	1.35	2.47	14.54	53	ذكر	بعد النمو المهني
		2.75	14.36	47	أنثى	
98	2.25	1.81	10.09	53	ذكر	بعد الحوافز والترقية
		2.00	9.23	47	أنثى	
98	0.68	3.33	13.54	53	ذكر	بعد الظروف الفيزيائية
		2.65	13.012	47	أنثى	
98	1.08	9.00	82.84	53	ذكر	الدرجة ككل
		9.65	80.93	74	أنثى	

ت: الجدولية للدرجة ككل: 1.98

مستوى الدلالة: 0.05

تبيين من الجدول السابق:

- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 و"ت" المحسوبة أصغر من "ت" الجدولية، وعليه ليس هناك فرق بين الجنسين في مصادر طبيعة العمل ككل والبعد التنظيمي وبعد العلاقات وبعد النمو المهني وبعد الظروف الفيزيائية.
- ❖ و تبيين وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.01 بين متوسطي الذكور والإناث على مصدر الحوافز والترقية و"ت" المحسوبة 2.25 أكبر من "ت" الجدولية 1.98 وعليه فإن هناك فرق.

#### 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل وفق لسنوات الأقدمية. وللتحقق من ذلك قسم عدد سنوات التدريس إلى أربعة مجموعات كما هو موضح في الجدول الآتي ومن أجل التعرف على الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج.

الجدول رقم (26): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وفقا لمتغير عدد سنوات الأقدمية

مستوى الدلالة 0.05	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مصادر طبيعة العمل
غير دالة	0.62	13.744	3	41.233	بين المجموعات	البعد التنظيمي البيداغوجي
		8.456	96	811.767	داخل المجموعات	
			99	853.000	المجموع	
غير دالة	1.13	2.141	3	6.423	بين المجموعات	بعد العلاقات
		15.899	96	1526.327	داخل المجموعات	
			99	1532.750	المجموع	
دالة	2.77	17.356	3	52.067	بين المجموعات	بعد النمو المهني
		6.425	96	616.773	داخل المجموعات	
			99	668.840	المجموع	
دالة	2.94	3.664	3	10.992	بين المجموعات	بعد الحوافز والترقية
		3.775	96	362.398	داخل المجموعات	
			99	373.390	المجموع	
غير دالة	1.07	13.399	3	40.196	بين المجموعات	الظروف الفيزيائية
		9.047	96	868.554	داخل المجموعات	
			99	908.750	المجموع	
غير دالة	1.60	118.440	3	325.320	بين المجموعات	الدرجة ككل
		77.369	96	7427.430	داخل المجموعات	
			99	7752.750	المجموع	

مستوى دلالة 0.05 "ف" الجدولية: 2.10

ويتضح من الجدول السابق:

- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر التنظيمي لطبيعة العمل تبعا لاختلاف الأقدمية في مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة .
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر العلاقات لطبيعة العمل تبعا لاختلاف الأقدمية في مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة.
- ❖ كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر النمو المهني تبعا لاختلاف الأقدمية في مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة وهذا صالح ما بين 5 إلى 10 سنوات .
- ❖ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر الحوافز والترقية لطبيعة العمل تبعا لاختلاف الأقدمية في مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة.
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية استبيان لمصادر طبيعة العمل تبعا لاختلاف الأقدمية في مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة و"ت" المحسوبة كانت أصغر من "ت" الجدولية.

#### 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية. الجدول رقم (27): يبين دلالة قيمة "ف" من حيث متغير الكلية في استبيان مصادر طبيعة العمل.

المتغيرات	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
استبيان مصادر طبيعة العمل	بين المجموعات	455.929	3	151.974	1.18	0.11
	داخل المجموعات	7296.827	96	76.009		
	المجموع	7752.750	99			

ف " الجدولية " 1.98 مستوى الدلالة: 0.05

وبناء على الجدول أعلاه يتبين لنا أن الفرق كان غير دالا إحصائيا وعليه فالفرضية الخامسة لم تتحقق.

## 6- عرض نتائج الفرضية السادسة :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات إمتييان مصادر طبيعة العمل تبعاً للفئة .

الجدول رقم (28): يبين دلالة قيمة "ت" من حيث تصنيف فئة الأستاذ الجامعي

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مصادر طبيعة العمل	مصفي الأستاذية	38	81.73	9.22	1.55	98	0.80
	أستاذ مساعد	62	82.38	8.64			

"ف" الجدولية: 2.16

مستوى الدلالة : 0.05

وبناء على الجدول أعلاه يتبين لنا أن الفرق مكان غير دالا إحصائيا وعليه فالفرضية السادسة لم تتحقق.

## 7- عرض نتائج الفرضية السابعة:

توجد فروق دالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزي لمتغير الجنس.

## الجدول رقم (29): اختبار "ت" لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجنس

المقياس	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	درجة الحرية
المجال الجسمي	ذكر	53	8.18	1.45	2.04	دالة	98
	أنثى	47	7.57	1.54			
المجال النفسي	ذكر	53	14.30	2.06	0.21	غير دالة	98
	أنثى	47	14.38	1.68			
مجال الاستقلالية	ذكر	53	12.20	1.62	2.31	دالة	98
	أنثى	47	11.61	1.60			
مجال العلاقات	ذكر	53	9.41	0.90	0.23	غير دالة	98
	أنثى	47	9.36	1.32			
مجال البيئة	ذكر	53	23.09	2.55	1.02	غير دالة	98
	أنثى	47	22.57	2.49			
مجال المعتقدات	ذكر	53	3.94	0.79	0.53	غير دالة	98
	أنثى	47	3.84	0.93			
درجة جودة الحياة ككل	ذكر	53	74.05	4.36	1.75	غير دالة	98
	أنثى	47	72.51	4.40			

"ف" الجدولية : 1.98

مستوى الدلالة : 0.05

ويتضح من الجدول السابق:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور والإناث من حيث المجال الجسمي كما يقيسه مقياس جودة الحياة و"ت" المحسوبة أكبر من "ت" الجدولية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور والإناث من حيث المجال النفسي لمقياس جودة الحياة و"ت" المحسوبة أصغر من ت الجدولية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور والإناث من حيث مجال الاستقلالية لمقياس جودة الحياة و"ت" المحسوبة أكبر من "ت" الجدولية.



- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور والإناث من حيث مجال العلاقات لمقياس جودة الحياة و كانت "ت" المحسوبة أصغر من "ت" الجدولية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور والإناث من حيث مجال البيئة لمقياس جودة الحياة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين الذكور و الإناث من حيث مجال المعتقدات الدينية لمقياس جودة الحياة.

### 8- عرض نتائج الفرضية الثامنة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الجدول (30): يبين دلالة قيمة "ت" بين متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في مقياس جودة الحياة .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال الجسمي	بين المجموعات	5.589	2	2.794	1.21	غير دالة
	داخل المجموعات	223.411	97	2.303		
	المجموع	229.000	99			
المجال النفسي	بين المجموعات	16.213	2	8.107	1.33	غير دالة
	داخل المجموعات	336.227	97	3.466		
	المجموع	352.440	99			
مجال الاستقلالية	بين المجموعات	259.922	2	2.680	3.556	دالة
	داخل المجموعات	4.588	97	2.294		
	المجموع	264.510	99			
مجال العلاقات	بين المجموعات	120.514	2	1.242	2.66	دالة
	داخل المجموعات	3.276	97	1.683		
	المجموع	123.790	99			
مجال البيئة	بين المجموعات	12.336	2	6.396	0.66	غير دالة
	داخل المجموعات	620.414	97	8.168		
	المجموع	632.750	99			
مجال المعتقدات	بين المجموعات	0.925	2	0.463	0.90	غير دالة
	داخل المجموعات	72.075	97	0.743		
	المجموع	73.000	99			
درجة جودة الحياة ككل	بين المجموعات	35.501	2	17.751	1.30	غير دالة
	داخل المجموعات	1910.609	97	19.697		
	المجموع	1946.110	99			

"ف" الجدولية للدرجة الكلية": 4.30

مستوى الدلالة: 0.05

و يتضح من الجدول السابق:

- ❖ عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مقياس جودة الحياة بدرجة الكلية تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية ( أعزب ، متزوج ، مطلق ) لأفراد العينة، كما أن "ف" الجدولية أكبر من "ف" المحسوبة وبذلك لم تتحقق الفرضية في أن وجود فروق بين متوسطات الأساتذة تبعاً للحالة الاجتماعية.
- ❖ عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في المجال الجسدي لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق) لأفراد العينة.
- ❖ عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في المجال النفسي لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق) لأفراد العينة.
- ❖ وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مجال الاستقلالية لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية ( أعزب، متزوج، مطلق ) لأفراد العينة. و "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية.
- ❖ وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مجال العلاقات لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية ( أعزب، متزوج، مطلق) لأفراد العينة. و"ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية .
- ❖ عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مجال البيئة لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية ( أعزب، متزوج، مطلق ) لأفراد العينة.
- ❖ عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مجال المعتقدات الدينية لمقياس جودة الحياة تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق) لأفراد العينة.

## 9 - عرض نتائج الفرضية التاسعة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

الجدول رقم (31): يبين دلالة قيمة "ت" تغزى لمتغير الأقدمية في العمل في مقياس جودة

الحياة

المتغير	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	58.02	3	19.343	0.98	غير دالة
	داخل المجموعات	1888.08	96	19.668		
	المجموع	1946.11	99			

مستوى الدلالة: 0.05 "ف" الجدولية: 1.98

ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية و بما أن "ف" المحسوبة أصغر من "ف" الجدولية إذا الفرضية لم تتحقق.

## الفصل السابع:

### تفسير نتائج البحث

- 1- تفسير نتائج اختبار الفرضية الأولى.
- 2- تفسير نتائج اختبار الفرضية الثانية.
- 3- تفسير نتائج اختبار الفرضية الثالثة.
- 4- تفسير نتائج اختبار الفرضية الرابعة.
- 5- تفسير نتائج اختبار الفرضية الخامسة.
- 6- تفسير نتائج اختبار الفرضية السادسة.
- 7- تفسير نتائج اختبار الفرضية السابعة.
- 8- تفسير نتائج اختبار الفرضية الثامنة.
- 9- تفسير نتائج الفرضية التاسعة.

**تمهيد:**

بعد عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الفصل السابق يتضمن هذا الفصل تفسير النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، وذلك بعد التحقق من الفرضية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتقوم الطالبة بتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

**1- تفسير نتائج الفرضية الأولى:**

توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين استبيان مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة لدى أستاذة الجامعيين أفراد العينة.

للإجابة على الفرضية تم استخدام معامل ارتباط حيث تبين من خلال هذا الاختبار أنه يوجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العمل وجودة الحياة من استبيان مصادر طبيعة العمل ومقياس جودة الحياة.

يمكن تفسير العلاقة الإرتباطية بين استبيان مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة من خلال أدبيات الإطار النظري يشير بصفة عامة إلى أن مناخ العمل الجيد يؤدي إلى الرضا المهني فينبئ بجودة الحياة لما يحققه من إشباعات لدى الأفراد على المستوى المادي و المعنوي مما يعني استقرار الحالة النفسية، و الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على كافة صور الحياة.

واتفقت الدراسة مع دراسة (عبد الحميد المغربي، 2004) إلى أن ظروف العمل الجيدة تؤثر على درجة استمتاعهم بالحياة، وكما أشار (شاهين رسلان، 2009) إلى أن مصادر طبيعة العمل تعتبر عاملا هاما ومؤثر على التوافق النفسي لدى المدرسين. وتفسر الطالبة أن مهنة التعليم تعتبر مهنة شاقة، يتحمل ضغوطها المدرسون وتبدو هذه من خلال المصادر التي يتكون منها استبيان طبيعة العمل وتسهم بكليتها رغم تفاوت شدتها ومستوياتها الأمر الذي يفضي إلى انعكاس هذه المصادر على الجوانب الحياتية. وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة إيمان أحمد خميس (2010) حول جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق

المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال وشملت الدراسة 200 من معلمات رياض الأطفال وأثبتت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضى الوظيفي وجودة الحياة كما يقيسه مقاييس الرضى الوظيفي وجودة الحياة من جهة وكذا دراسة (المالكي، 2011) بعنوان "فاعليات الأنا وعلاقتها بجودة الحياة" لدى عينة من السعوديات في مدينة مكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين فاعليات الأنا وبين جودة الحياة، على عينة من السعوديات العاملات وغير العاملات، وقامت الباحثة بحساب الثبات على البيئة السعودية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الدرجة الكلية للفاعليات وجودة الحياة. ودراسة جودة (2010) بعنوان: "سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة، كما هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من 293 معلماً ومعلمة و144 معلماً و149 معلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة كان مقبولاً، فقد بلغ 64,24%، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ودالة بين سمات الشخصية وجودة الحياة، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في سمات الشخصية وجودة عن الحياة تعزى لمتغير النوع، وكذا دراسة (Macan, 1990) هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين الرضا عن الحياة والعمل وذلك من خلال قياس مقياس الأداء الأكاديمي والتوتر الوظيفي وإدارة الوقت وأظهرت نتائج الدراسة أن عاملي التحكم في الوظيفة من خلال إدارة الوقت له علاقة ارتباطية على الرضا عن الحياة .

وتبين من الجدول - هناك علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل والمجالات 5 لجودة

الحياة كل على حدا.

يوجد علاقة إرتباطية بين مصادر طبيعة العمل والمجال الجسدي وكذا المجال النفسي ومجال الاستقلالية ومجال العلاقات ومجال البيئة لجودة الحياة وتشير هذه النتائج فيما يواجهه الأستاذ الجامعي من الظروف والمناخ التي تجعله إما راض أو غير راض عن مهنته بصفة خاصة وعن حياته بصفة عامة وهذا ما يتزاحم في نواحي نفسية المتمثلة إما في الصحة النفسية والتقدير الذاتي أو القلق والتوتر مما يتدنى مستوى الدافعية لديه، وبينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل والمعتقدات الشخصية لأفراد العينة وتتفق هذه الدراسة مع دراسة نادية سراج جان (2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالسعادة ومستوى التدخين الاقتصادي، والحالة الصحية، والى دراسة الفروق في السعادة تبعاً لمتغيرات العمر، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل، المستوى التعليمي، على عينة قوامها (764) من طالبات وموظفات إداريات، وعضوات هيئة تدريس، وقد استخدمت الباحثة قائمة أكسفورد للسعادة إعداد "أرجايل"، ومقياس مستوى التدخين، والمستوى الاقتصادي، والحالة الصحية إعداد الباحثة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين السعادة وكل من مستوى التدخين، والدعم الاجتماعي، وبهذا يدعم أن المعتقدات الدينية عند الأستاذ الجامعي لا تتأثر ولا ترتبط بمصادر طبيعة العمل. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة ملكاوى وعبد الله (1995) التي هدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى فني المختبرات في كليات العلوم في الجامعات الأردنية و علاقتها ببعض المتغيرات و أظهرت نتائج الدراسة أن مصدر ظروف العمل كان مصدر رئيساً للرضا عن العمل بينما كان مجال الراتب و الحافز من أقل مصادر الرضا الوظيفي

## 2- تفسير نتائج الفرضية الثانية:

أشارت النتائج إلى مستويات متفاوتة في مجالات جودة الحياة عند أفراد العينة حسب مقياس جودة الحياة من أعلى متوسط يدل على مستوى مستاء إلى أصغر متوسط يدل على مستوى راض، حيث احتل البعد البيئي 22.85 المدركة عند الأستاذ الجامعي أفراد العينة حيث لم تصل إلى المستوى الذي يطمح فيه في نواحي عديدة كإدارة الوقت والترفيه والأمن



في المحيط وجودة البعد النفسي وبعد الاستقلالية 11.93 ومتوسطات الأساتذة حول جودة الحياة الخاص بالمعتقدات الشخصية ذو مستوى راضى مقارنة بالأبعاد الخاصة.

وكذلك يعكس ما يشعر به الأستاذ الجامعي بالشعور بمعنى الحياة ومغزاه في العيش فيها من منطلق ديني روحاني تتفق هذه مع دراسة قام "بيها" (sim et bil) في وضع تصورات من أجل تطوير الأطر البيئية التي يمكن أن تدعم جودة الحياة لمن يعيشون في هذه البيئات ويوصي الكاتب بضرورة أن يحدد الحاجات البيئية المستخدمة ويضع في الاعتبار الخصائص السلوكية والمعرفية والانفعالية للأفراد الموجودين في هذه البيئة، ودراسة أجراها "البهادلي وكاظم" (2008) استهدفت معرفة جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في كل من سلطنة عمان التي تمّ القياس بمقياس ذات ستة أبعاد وقد أشارت النتائج بشكل عام إلى أنّ مستوى جودة الحياة مرتفعا في بعدين من أبعاد جودة الحياة هما جودة الحياة الأسرية والاجتماعية وجودة التعليم والدراسة ومتوسط في بعدين هما: جودة الصحة العامة وجودة شغل ووقت الفراغ ومنخفض في بعدين جودة الصحة النفسية وجودة الجانب العاطفي، أو تتفق كذلك مع دراسة "حسن والمحرزى و إبراهيم" (2008) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من جودة الحياة.

### 3- تفسير الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الجنس.

وتوصلت نتائج هذه الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لمصادر طبيعة العمل وكذا أبعاد الاستبيان تعزى لمتغير الجنس.

ماعدًا المجال المتعلق بالحوافز والترقية ، و تتفق مع دراسة (cooper, 1993).

أجريت على عينة مكونة من 638 من المدرسين في المملكة المتحدة وكشفت عن عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة الإحساس بمصادر الضغوط المهنية (الروابط بين

هيئة التدريس- الظروف الفيزيائية للمؤسسة- الناحية المالية)، ونفس نتائج ذلك للظروف المتساوية التي يمر بها الأستاذ الجامعي من ظروف و مناخ داخل الجامعة أما بخصوص البعد الخاص بالحوافز والترقية يوجد فرق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور حيث متوسط الذكور 10.09 أكبر من متوسط الإناث 08.23 وتفسر ذلك لعدة عوامل منعا المسؤولية الأسرية التي تلقى على عاتق الذكر مما يتطلب كفاية في الناحية المالية، حيث يرى الأساتذة فئة الذكور أن الحوافز سواء المادية أو المعنوية لا تتماشى مع كفاءات الأستاذ ولا تلبي احتياجاته الأساسية كما يشكون من قوانين فرص الترقية ، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة أجراها "نعمات رمضان" (1991) أسفرت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و مستوى الضغوط النفسية و لم تظهر فروقا في مستوى الضغوط تعزى إلى الجنس و تختلف مع دراسة "كايد سلامة" (1993) التي أسفرت عن وجود تباين في مستوى الضغوط لدى عينة من المعلمين و المعلمات حيث أظهرت المعلمات الإناث ضغوطا نفسية أكثر من المعلمين الذكور

#### 4- تفسير الفرضية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل وفق لسنوات الأقدمية. بالنسبة لمتغير سنوات الأقدمية فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة في الدرجة الكلية لمصادر طبيعة العمل وكذا المصادر المتعلقة ب (البعد التنظيمي، بعد العلاقات، بعد الظروف الفيزيائية)، وترى الطالبة إضافة إلى ذلك أن الأستاذ عموما يعيش في مجتمع جامعي واحد ولا تكون في الاعتقاد مجزئا حسب الأقدمية وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات "عبد العاطي الصياد" و"أحلام رجب" (1996)، و (collier, 1992) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات عدم دلالة سنوات الأقدمية في تأثيرها المصادر المرتبطة بالمهنة.

أمّا فيما يخص بعد النمو المهني (2.77) وبعد الحوافز والترقية (2.99) وجدت فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 ذلك أنّ "ف" المحسوبة أكبر من "ف" الجدولية وكان لصالح سنوات أقدمية العمل ما بين 11 سنة إلى 15 سنة راجعا إلى أنّ عامل الأقدمية يلعب دور كبيرا في الترقّي والتطور من حيث القواعد المهنية وتتفق هذه النتائج مع دراسة تشابمان 1995 والتي أوضحت أن المدرسين الذين هم في العمل أقل من سنتين كانوا أعلى في التعرض إلى صعوبات متعلقة بالتكيف المهني ذلك أن النمو المهني لم يصل إليه بعد يحتاج إلى كفاءة وتدريب متواصل والفرضية تقول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية جزئيا، ومع دراسة إيمان أحمد خميس حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر فئات ذو ارتقاء في مجال مهنتهم هم الأكثر أقدمية ذلك أنه كلما زاد في سنوات العمل فكما زاد معها توقع الأستاذ في شغل مكانة اجتماعية و اقتصادية أفضل و الشعور بالإنجاز والنجاح في العمل أو العكس يزيد في الضغوط المهنية و تختلف مع دراسة فلازون أن المعلمين ذوي الخبرة الأطول يعانون من ضغوط أعلى

##### 5- تفسير الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مصادر طبيعة العمل تعزى لمتغير الكلية. وبناء على النتائج المبينة في جدول اختبار "ت" والذي يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 بين متوسطات الأساتذة باختلاف كليتهم في الاستبيان الخاص بطبيعة العمل ويمكن تفسير هذه الفرضية بالرجوع إلى البنود التي يحتويها الاستبيان والتي تقيس مختلف المصادر فرغم اختلاف التخصص لكن طبيعة مهنة التدريس تتطلب نفس الأدوات ونفس الوجبات ونفس المسؤولية المهنية فأعداد المحاضرات والمناخ البيداغوجي نجدها لدى كل أستاذ جامعي وتتفق هذه الفرضية إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات منها ( Royen Nicole, 2001) أنه لا توجد فروق بين المدرسين في شعورهم بأعباء مهنة التدريس بغض النظر عن اختلاف تخصصهم.

## 6- تفسير الفرضية السادسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات استبيان مصادر طبيعة العمل تبعا للفئة. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب اختبار "ت" وذلك يعود إلى أن مجالات التالية ( الخاصة بالعلاقة بالطلبة، والظروف الفيزيائية والمناخ التنظيمي) يعود أن الأستاذ سواء ذو صنف مصفى الأستاذية وصنّف الأستاذ مساعد عموما مازال يعاني الأمرين فيما يخص البيئة ويجد تحديات كبيرة في التعامل مع الطلبة يكمن في الفروق الفردية وفي إقامة وتسيير علاقة بيداغوجية وتختلف هذه النتيجة مع دراسة "علي القرني" (2002) التي توصلت إلى وجود فروق بين أصناف مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة وأنّ صنف (حملة التأهيل العلمي) هم أكثر احترافا من غيرهم (مستوى ماجستير، ومسجلين في الدكتوراه) مهنة التدريس الجامعي لأفراد العينة من حيث التكوين والتدريب العلمي.

لكن تفسر النتائج الحالية كذلك في أنّ أغلب أفراد العينة كانوا من صنف (2) أستاذ مساعد (62) مقارنة مع مصفى الأستاذية (38) وبالعودة إلى النصوص التشريعية الخاصة بشروط الالتحاق بأصناف الأستاذ الجامعي توجد عدة شروط وفرص الترقية ورغم ذلك تجمع أن هناك عوامل موحدة تأثر على أداء الأستاذ الجامعي.

## 7- تفسير الفرضية السابعة:

- توجد فروق دالة إحصائية في كل مجال من مجالات جودة الحياة في متوسطات أفراد العينة تعزي لمتغير الجنس.

- أظهرت نتائج قيمة اختبار "ت" وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الأساتذة ذكور وإناث في كل من بعدي الجسمي "ت" 2.04 و"الاستقلالية 2.31 لصالح الذكور بينما لم تكن الفروق دالة إحصائية في باقي الأبعاد الاجتماعية والدرجة الكلية للمقياس.

- ويرى الباحث أن الأساتذة الجامعيين يتعايشون مع نفس الظروف داخل حرم الجامعة بالإضافة إلى الأعباء الأكاديمية، وبالتالي فإن مدى رضاهم عن جودة الحياة يكون متقارباً جداً، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة العديد من الدراسات التي بيّنت عدم وجود فروق في الرضا عن

جودة الحياة تعزى للجنس مثل دراسة "إبراهيم" (2011)، ودراسة "إسماعيل" (2011) ، ودراسة " أبو العلا (2009) " ودراسة "مجدى" (2009) والتي تشير إلى أنه لا يوجد تأثير دال لعامل الجنس في الشعور، ويفسر أنّ إدراك جودة الحياة يشعر بها جميع الناس سواء كانوا ذكور أو إناث وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة "العادلي" (2006): على وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث من حيث مدى إحساس الطلبة بجودة الحياة، وكانت الفروق لصالح الذكور، وكذا نتائج دراسة "البهادلي وكاظم" (2006) والتي أشارت إلى أن الذكور قد حققوا درجات مرتفعة على مقياس جودة الحياة فيما يتعلق في جودة شغل الوقت وإدارته أكثر من الإناث.

- وتعزو الطالبة وجود فروق في البعد الجسمي وبعد الاستقلالية لدى الأساتذة ترجع هذه النتيجة إلى خصائص كل من ذكر وأنثى والتي يتضح وجود فروق بينهما ومن ثمّ تؤثر هذه الخصائص على إدراك كلّ منهما للحياة والتمتع بها ويعود إلى التركيب الفسيولوجي للذكور التي يمكنهم من تحمل الأعباء ورغم المكانة المهنية للأستاذة الجامعية إلا أن الثقافة والمجتمع يؤثران على استقلاليتها وذلك من خلال الإجابات المقدمة من طرف الأستاذة إناث، وتفسر الطالبة ذلك بأن الذكور قد يتميزون عن الإناث، في عدة أشياء منها الانتقال وحرية التنقل سواء بمفرده أو بمساعدة أحد، والانفتاح على العالم الخارجي المحيط، وإقامة علاقات اجتماعية، هذا ما أشار إليه "عبد الغفار" (1995): في نتائج دراسته أنّ الذكور أكثر قدرة على التفاعلات الاجتماعية، بينما الإناث يمكن أن يملن إلى الانطوائية والتقوق حول الذات ويمكن أن يكون للأهل دوراً في ذلك، ودراسة "عيسى ورشوان" (2006) ، بينما اختلفت مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة "شليبي"، ومن ثمّ قد تجد صعوبة الأنثى في التوفيق بين متطلبات المهنة ومتطلبات الحياة الزوجية على جودة الحياة وبينما بينت نتائج دراسة "عبد الحميد" (2008) أنّ مستوى الرضا عن الحياة كان أعلى لدى الذكور. ويعزو الباحث ارتفاع مستوى الطمأنينة والاستقرار النفسي لدى الطلاب مقارنة بالإناث إلى طبيعة العادات والتقاليد والثقافة السائدة في المجتمع والتي تتيح مجالاً أوسع للطلاب لتكملة دراستهم الجامعية وتوفير ما

يحتاجونه من مقومات تساعدكم للدراسة، بينما قد تعيش بعض الطالبات حالة من عدم الطمأنينة وعدم الاستقرار النفسي بسبب ظروف الأسرية كالحمل والولادة أحياناً.

### 8- تفسير الفرضية الثامنة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الأساتذة الجامعيين في مجالات جودة الحياة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية 0.05 في مقياس جودة الحياة بدرجتها الكلية والبعد الجسمي والبعد النفسي و بعد المعتقدات الشخصية تبعاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق) لأفراد العينة. كما أن "ف" الجدولية أكبر من "ف" المحسوبة وبذلك لم تتحقق الفرضية في أن وجود فروق بين متوسطات الأساتذة تبعاً للحالة الاجتماعية وتتفق هذه النتيجة إلى ما أشار إليه جود (1994) هناك عوامل أساسية يشترك فيها جميع الأفراد و (أ) حاجات الفرد (الحب، التقبل، الجنس، الصداقة، الصحة، الأمن)، (ب) التوقعات بأنّ هذه الحاجات خاصة بالمجتمع الذي يعيش فيه الفرد.

- المصادر المتاحة لإشباع هذه الحاجات بصورة مقبولة اجتماعياً. (د) النسيج البيئي المرتبط بإشباع هذه الحاجات كما توصل إلى بعض الحقائق الخاصة بجودة الحياة: أن جودة الحياة تتكون من نفس العوامل بين أفراد المجتمع باختلاف الحالة الاجتماعية وتختلف هذه النتائج الحالية مع ما توصل إليه "تشمبل" (1996) دراسة على (199) فرد، أشارت النتائج إلى أن الزواج يؤدي إلى زيادة الرضا عن الحياة، من جهة أخرى وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في البعد الخاص بالعلاقات لصالح المتزوجين وتفسر ذلك إلى دور الأسرة والدعم الأسري في الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة وتتفق مع دراسة آدمز وآخرون (1996) أجريت على (126) من العمال الذين يعيشون مع أسرهم والهدف إلى دور الدعم الاجتماعي من الأسرة و الأصدقاء يؤدي إلى إشباع احتياجات أساسية.

وهذا يعني أنّ المتزوجين كانوا أكثر تحقيقاً ورضاً عن جودة الحياة الزوجية، ويفسر الباحث ذلك بأنهم يشعرون بأنهم أكثر تحملاً للمسئولية تجاه الحياة الزوجية، وقد يتمثل ذلك في تحديات الحياة والتغلب عليها، وكذلك قد يجدون من يلجئون إليه لما قد يتخلل هذه العلاقة ربما من

العقبات، وقد يتلقون الدعم المطلوب، ويتغلبون على هذه المشاكل والعقبات ويعني ذلك من خلال النتائج إلى جودة الحياة الأسرية التي صنفت حسب (Park et al, 2007) إلى أربعة: التفاعل الأسري، السعادة الانفعالية وأساليب المواجهة ونشير إلى أن نوعية العلاقات الاجتماعية مع الآخرون لها الأثر على الشعور بقيمة الذات وتتفق مع دراسات "هوايت وآنروز" (2004) وكذلك النظريات والبحوث التي تؤكد على أهمية الدور الحيوي التي تؤكد على أهمية الدور الحيوي للعلاقات فالرضا عن العلاقات تشكل نوع من التخفيف من الضغوط المهنية وتؤدي إلى الشعور بجودة الحياة، إلا أن الاستقلالية كان لصالح العزاب ذلك أن افتقار إلى الاستقلالية تشكل مشكلة كبيرة وتؤدي إلى الانزعاج والتأثير على جودة الحياة.

### 9- تفسير الفرضية التاسعة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

وأُسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية 0.05 ويعني ذلك أن أفراد العينة باختلاف أقدميتهم في العمل لم يوجد أي فروق في إجاباتهم على مقياس جودة الحياة بأبعاده و الدرجة الكلية (0.98)

وتتفق نتائج هذه النتائج مع دراسة "عبد الغفار" (1995) والتي أشارت إلى عدم وجود أي تأثير دال لسنوات العمر الزمني لدى أفراد العينة ويعني ذلك أن كل أفراد العينة باختلاف أعمارهم لو سنوات العمل لم يوجد بينها أي فروق في إجاباتهم، على مقياس الرضا عن جودة الحياة بأبعاده وكذلك درجتها الكلية، وترى الطالبة أن ذلك يعود إلى أن أفراد المجتمع باختلاف سنوات الأقدمية يسعون إلى الوصول إلى تحقيق ما يتمنون من طموحات وأحلام في حياتهم كبناء أسرة سعيدة، وأن يكونوا بصحة جيدة وأن يقيموا علاقات اجتماعية، وأن يمارسوا أدوارهم في المجتمع، وبالتالي ذلك يتوقف على من يحيطون بالمعاقين والذي يكون لهم الأثر الكبير بالوصول بهم إلى تحقيق الرضا عن حياتهم وجودتها، وتفسر الطالبة ذلك ربما يعود إلى مدى ما يحققه العمل من أشياء ايجابية، كالوصول بالمعاق للاعتماد على النفس، وتحقيق درجة

من الاستقلالية، بعيدا عن الاعتماد على الآخرين، ويمكن من خلال العمل أن يصل إلى درجة من تحقيق الذات، فالعمل سواء عند المبتدأ أو ذو الأقدمية قد يوفر منفعة نفسية واجتماعية واقتصادية وغيرها، هذا ما أشارت إليه دراسة "هامبتون" (1999) في نتائجها على أن والعمل يرتبطان بصورة دالة بجودة الحياة. وتختلف هذه النتائج مع ما توصل "داموش وآخرون" (1997) من خلال دراسة على (750) من الشباب الجامعي إلى أن أحداث الحياة الضاغطة تؤثر على الشباب وتؤدي انخفاض جودة الحياة لديهم وبهذا يكون العمر وسنوات التجارب في الحياة لها دلالة على جودة الحياة، رغم أن مهنة التعليم الجامعي ليس لها صبغة التقاعد كباقي المهن حيث يذكر "سعيد الغامدي" أن هناك علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو التقاعد وزيادة سنوات الخبرة، فكلما زادت الخبرة كلما زاد الاتجاه نحو التقاعد المبكر، لما في العمل من ضغوط يصعب مواجهتها .

وفي الأخير يمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين مصادر طبيعة العمل وجودة الحياة بمجالاتها حيث تفسر على أهمية مصادر طبيعة العمل على حيث أن الحياة لا تقتصر على تلبية الحاجات بل تتضمن من قدرة على التفاعل والتفكير وعلى العلاقات الاجتماعية وقيم ثقافية وحضارية وأوضاع مالية تمكن الأستاذ أن يحدد ما الشيء الذي يحقق له السعادة والرضا في الحياة عدم وجود فروق دالة إحصائيا فقد تكون علاقتهم في بيئة العمل باختلاف الجنس والأقدمية والصنف والتخصص المهني وقد تكون السبب في تحقق أهدافهم، مع قدرتهم على التكيف معها، والعكس ما يشعرون به من إحباط وقد يميلون.



الخاتمة

## خاتمة:

جودة الحياة تشير إلى مثل أعلى يصبو إليه كل فرد على أمل أن يحققه بشكل أو بآخر ولا ينجح في استكمال مكوناته أحد فالكل يحقق درجة منه أو أخرى، ويبدو أن هذا المفهوم لا يرتبط في عمومياته بعامل واحد خارجي فيمثل الشعور الداخلية بالأمن والاطمئنان والرضى عن الحياة والذات عوامل مهنة إلى جانب ذلك تعتبر مهنة التدريس ذو تأثير على الإحساس بجودة الحياة ولقد استندت الطالبة في بحثها في هذا الموضوع على جانب نظري وعلى خطة ميدانية للوصول إلى تحقيق الأهداف والتي تحدد في التعرف على مستويات جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وكذا تحليل وجود علاقة بين مصادر المهنية وجودة الحياة وعلى أثر عوامل الجنس الحالة الاجتماعية والتخصص على نظرة الأستاذ الجامعي، فما يواجهه الأستاذ الجامعي الكثير من الظروف التي تجعله إما راض أو غير راض عن مهنته وهذا ما يتزاحم عدم الرضا عن الحياة ما ينعكس سلبا على أداء رسالته على أحسن وجه، ذلك أن الرضى وقبولهم لهذا العمل ومدى تحقيقه وإشباعه لرغبتهم واحتياجاتهم لا يؤثر على مجرى حياتهم وعلى سعادتهم المادية والمعنوية ودرجة إحساسهم بالرضا عن الحياة بشكل عام وعلى مستوى قدرتهم على التفاعل على المستوى الشخصي والاجتماعي وكذلك على إيجاد معنى لحياتهم، وفي الأخير نبرز إلى أهمية دراسة الجانب النفسي لجودة الحياة والذي يرى أن جودة الحياة تكمن في بناء الإنسان ويركز على مساعدة الأفراد على توظيف إمكانياتهم وإثراء وجدانهم وتدعيمهم قيمهم الإيجابية فتكون محصلة جودة الحياة وجودة المجتمع، حيث إن عدم تناسب العمل مع إمكانيات العاملين يزيد مما يواجهوه من مشاكل اجتماعية ونفسية وصحية في العمل بسبب فقدان رضاهم عن عملهم وغياب رغبتهم ودافعيتهم له، وهذه المشاكل والاضطرابات النفسية تؤثر على درجة كفاءتهم وعلى مستوى إنتاجيتهم بشكل كبير، فإن تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للعمال ووضع برامج خاصة بالصحة النفسية في ميدان الصناعة بما يضمن الرضى والطمأنينة والراحة النفسية التي توصل إلى إنتاج أوفر وعمل أكثر إتقاناً وحوادث أقل، ومشاكل معدومة وغيابات لا تذكر.

و بهذا نخرج باستنتاج عام: أن مصادر طبيعة العمل تؤثر على نواحي عدة من حياة الإنسان خاصة تلك التي المهن الاجتماعية الخدماتية في اتصاله مع الآخرين على جودة الحياة مما يوصي بتعليم طرق التكيف الإيجابية مع الضغوط المهنية.

## التوصيات والمقترحات

في ضوء ما أسفرت عليه النتائج الدراسة يتضح ما يلي:

- ❖ تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للعمال بصفة عامة ووضع برامج خاصة بجودة الحياة في ميدان العمل بما يضمن الرضا والطمأنينة والراحة النفسية التي توصل إلى مشاكل معدومة.
- ❖ العمل على إشباع حاجات العمال ورغباتهم النفسية، حيث إن لم تشبع استحال كفايتهم الإنتاجية وانتشرت بينهم اضطرابات الشخصية التي يؤدي بدورها إلى اضطرابات العمل وزيادة تكاليفه وظهور المشاكل الاجتماعية والعمالية.
- ❖ إتباع سياسة تصميم وتوزيع المهام وتوجيه العناية التامة لأساليب الاختيار المهني (إسناد مبدأ وضع الإنسان المناسب بالمكان المناسب)، لضمان تقسيم المهام وطرق الإشراف والرقابة على أداء العمل بما يحقق رضى الأفراد عن الأعمال الموكلة إليهم ويزيد من دافعيتهم للعمل ويضمن تكيفهم النفسي مع العمل، وعورهم بالقبول والأمن والطمأنينة والاستقرار.
- ❖ ضرورة الاهتمام بالأستاذ الجامعي لتأثيره القوي و الفعال على شريحة لا يستهان بها في المجتمع، وكذلك إعادة النظر في عملية الانتقاء والتوجيه وفي المحتوى المعرفي والمهارات الحياتية الذي يؤهله لتولي هذه المهنة ومواكبة للتغيرات الجديدة والحديثة، وراجع إلى أن طبيعة مهنة التدريس مهنة اجتماعية كثيرة المتغيرات والمطالب فضلا عن أنه ينظر إليها في بعض المجتمعات رغم أهميتها على أنها مهنة ليست رفيعة المستوى في الوقت الذي يطلب من الأستاذ القيام بمسؤوليات كبيرة إلى اختيار الوظائف التي يستمتعون بأدائها و تمكنهم من الإبداع والابتكار.
- ❖ القيام بعمليات التوجيه الجامعي والتوجيه المهني ومعالجة كافة المشاكل الجامعية و الفردية والعمل على إزالة كافة العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العمل وبينهم وبين رؤسائهم بما يضمن خلق جو صالح للعمل.

- ❖ ضرورة عقد دورات تدريبية لأساتذة جامعة تلمسان، تتضمن أهدافها التدريب على كيفية الإعداد للمحاضرة وآليات تنفيذها، وكيفية صياغة الاختبارات التحصيلية وإدارة برنامج تقويمي ناجح، فضلا عن استخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب والتعامل معهم بروح الأبوة والقُدوة.
- ❖ محاولة الاستفادة بالبرنامج الإرشادي القائم على المعنى لتحسين جودة الحياة لفئة العاملين من أجل رفع الكفاية الإنتاجية.
- ❖ القيام بدراسات واسعة مماثلة للتعرف على مصادر متعلقة بالعمل تؤدي إلى ضغوطات نفسية وعدم التوافق.
- ❖ إجراء دراسات متعلقة مركز الضبط ودرجة التحمل.
- ❖ وضع برنامج للتدريب يتوافق مع تحسين جودة الحياة واستثمار النواحي الإيجابية للأستاذ.
- ❖ إجراء العديد من البحوث التي تتناول جودة الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات التابعة للمجال المهني وعملية الإنتقاء والتوجيه.
- ❖ و هذا استكمالا للبحث الحالي تقترح الطالبة الدراسات الآتية:
  - إعداد و تقنين مقياس لجودة الحياة يصلح للفئة العاملة بالجزائر
  - دراسة المكونات العملية لجودة الحياة على المجتمع المحلي.
  - تطوير المقياس الحالي لمنظمة الصحة العالمية بحيث يصلح للإستخدام في البيئة الجزائرية بشكل عام، باختيار عينان مختلفة من قطاعات المجتمع وتحديد مستويات مطلقة ( محكات خارجية ) لجودة الحياة.

قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### ❖ المراجع باللغة العربية:

- 1) أحمد، حسنين أحمد .(2011). مقياس نوعية الحياة لمنظمة الصحة العالمية: مجلة الدراسات النفسية، العدد (4) مارس، الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- 2) أرخابيل، م .(1993). سيكولوجية السعادة.(ترجمة فيصل يونس). الكويت: سلسلة عالم المعرفة. العدد (2).
- 3) إسماعيل، طه والطايف، ياسين.(دس). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. مجلة البحوث التربوية والنفسية. العدد(12) ص 112-113. جامعة بغداد: كلية التربية للبنات.
- 4) إيمان ،أحمد خميس.(دس) . جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. المؤتمر العلمي الثالث، تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة. جامعة جرش الخاصة.
- 5) بدران، شبل والدهشان، جمال.(2001). التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة: دار قباء، عبده غريب.
- 6) براون.(2007). علم النفس الاجتماعي في الصناعة (ترجمة السيد محمد خيرى). القاهرة : دار المعارف.
- 7) بشلاغم، يحي .(1998). القيم وعوامل التحفيز والفاعلية في العمل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران. الجزائر .
- 8) بهلول،سارة.(2009). سلوكيات الخطر المتعلقة بالصحة (التدخين، الكحول، سلوك قيادة السيارات وقلة النشاط البدني و علاقتها بكل من جودة الحياة والمعتقدات الصحية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الحاج لخضر. باتنة. الجزائر.

- (9) بوحفص، مباركى.(2008). مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم. وهران: دار  
الرضوان. الطبعة الأولى.
- (10) جمال، السيد تفاحة.(2009). الصلابة النفسية والرضا عن الحياة. مجلة كلية التربية.  
المجلد (19)، العدد (3): ص316-239. جامعة الاسكندرية.
- (11) جولتان، حسن حجازي.(2013).فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة  
الأداء لدى المعلمات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. العدد(4).
- (12) حسن، مصطفى عبد المعطي. (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع  
المعاصر. المؤتمر العلمي الثالث "الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء  
جودة الحياة". 15-16 مارس 2005. ص.ص 13-23. كلية التربية :جامعة  
الزقازيق.
- (13) خواجه ،عبد العزيز.(2005).مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل. وهران:دار  
الغرب للنشر والتوزيع.
- (14) دعاء،الصاوي والسيد، حسن. (2009). جودة الحياة المدركة لدى عينة من طلاب  
الجامعة ومدى فاعلية برنامج إرشادي في تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية  
التربية: جامعة سوهاج.
- (15) راوية، محمد حسن. (1999). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: المكتب الجامعي  
الحديث.
- (16) رونالدوي، ريجيو. (1999). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي(ترجمة  
فارس حلمي).الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع. الطبعة الرابعة.
- (17) زهران، محمد حامد. (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. القاهرة:عالم الكتب.



- 18) زيد، الهويدي.(2004). أساسيات القياس والتقويم التربوي. عمان: دار الكتاب الجامعي.عمان.
- 19) سامي، سلطي عريفج.(2001). الجامعة والبحث العلمي.الجزائر: ديوان المطبوعات.
- 20) سامية، الأنصاري.(2007). علم النفس الإيجابي وجودة الحياة، نشرة أخبار علم النفس. القاهرة: الجمعية المصرية للدراسات النفسية. أكتوبر.
- 21) سمر،صلاح محمود.(2009). فاعلية برنامج إرشاد بالمعنى لتنمية مهارات التعامل مع الضغوط لدى عينة من المعلمات، مجلة "التربية وعلم النفس".العدد (33)- الجزء الثالث. ص.ص 445-475.كلية التربية : جامعة عين شمس.
- 22) سناسي، عبد الناصر.(2011). صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عنابة. الجزائر.
- 23) شارف، خوجة مليكة.(2010). مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، شهادة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب والعلوم الإنسانية. الجزائر: جامعة تيزي وزو.
- 24) صلاح، الشنوي.(1994). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر.
- 25) عباس، محمود عوض.(1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق.القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- 26) عبد الجابر، تيم.(1999). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي.عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.

- (27) عبد العالي، الجسماني.(1994). علم النفس وتطبيقاته الاجتماعية والتربوية. الكويت: الدار العربية للعلوم. الطبعة الأولى.
- (28) عبد الفتاح، صالح خليفات و شرين، محمد المطارته.(2011). أثر ظروف العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد (1-2)، ص 599 - 642.
- (29) عبد الفتاح، محمد دويلار. (2006). أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- (30) على، عسكر.(2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. الكويت: دار الكتاب الحديث، الطبعة الثانية.
- (31) فاطمة، بلمقدم.(2008). واقع تقويم الأداء وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- (32) فرح، عبد القادر طه.(2003). علم النفس الصناعي والتنظيمي، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة العاشرة.
- (33) فلوح، أحمد.(2012). مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- (34) فني، غنية.(2004). التغييرات التنظيمية وأثرها على التحصيل الدراسي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية: جامعة الحاج لخضر.
- (35) كلود، فوسلر.(2000). إدارة البيئة من أجل جودة الحياة ( ترجمة علا أحمد إصلاح)، مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

- 36) ليث، حمودي إبراهيم، (دس)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للأدوار التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 30، العراق: جامعة بغداد.
- 37) مجدي، الدسوقي (1998). دراسة أبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين، المجلة المصرية- للدراسات النفسية، مج 8، العدد 2، سبتمبر.
- 38) محمد سعيد أوب حلاوة.(2007). جودة الحياة: المفهوم، ورقة مقدمة، جامعة الإسكندرية. <http://arrietty.maktoobblog.com/?post=309353>
- 39) محمد، الخوالدة محمود ومرعي، توفيق (1991). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد السادس والعشرون. ص.ص 67- 85.
- 40) محمد، الغندور.(2007). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة دراسة نظرية، المؤتمر الدولي السادس، مصر: مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس. 10-12 نوفمبر.
- 41) محمد، شحاتة ربيع.(2006). علم النفس الصناعي، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة.
- 42) محمد، عوض الترتوري.(2006). دليل المعلم في الإدارة الصفية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى.
- 43) محمود، عبد الحليم منسي و علي، مهدي كاظم. (2003). مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس.

- 44) مراد، صلاح أحمد وسليمان، أمين علي.(2005). الاختبارات والمقاييس في العلوم- النفسية والتربوية- خطوات إعدادها وخصائصها، العين: دار الكتاب الحديث.
- 45) مرسي، محمد منير.(2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب.
- 46) مروان، عبد المجيد إبراهيم.(2000). أسس البحث العلمي، عمان: مؤسسة الوراق، الطبعة الأولى.
- 47) مصطفى، حسن حسين.(2004). بعض المتغيرات النفسية لنوعية الحياة وعلاقتها بسمات الشخصية لمدمني الهروين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب: جامعة عين شمس.
- 48) مصطفى، خليل الشرفاوي، (1999)، مقياس جودة الحياة الصحة النفسية "كراسة التعليمات"، القاهرة: دار الكتب.
- 49) مصطفى، عشوي.(1992). علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 50) معمريّة، بشير.(2007)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزائر: منشورات الحبر، الجزء الرابع.
- 51) مهدي، محمد القصاص.(2007). الإحصاء والقياس الاجتماعي، مصر: جامعة المنصورة.
- 52) مومية، عزري.(2006). ظروف العمل والرضى المهني للمعلم، رسالة ماجستير غير منشورة في التنمية البشرية، الجزائر: جامعة منتوري.
- 53) ناهد، عبد زيد وإيمان، مزيل حسين وآخرين، (2012)، تقدير الذات وعلاقته بجودة الحياة لطالبات جامعة بابل، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 4.

54) هارون، توفيق الرشيدى، (1996)، مقياس نوعية الحياة، المؤتمر الدولي الثالث لمركز الإرشاد النفسي، القاهرة: جامعة عين شمس.

55) هشام، بركات بشر حسين.(2008). تحليل البيانات باستخدام SPSS، دار النشر الإلكتروني، [www.kotobarabia.com](http://www.kotobarabia.com)

56) هشام، سامي محمد (2001). جودة الحياة لدى المعوقين جسميا والمسنين وطلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس: ص.ص 125-180.

57) يحيى، عمر شعبان.(2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة غزة.

58) يوسف، مصطفى ومحمود، عطي.(1981). الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، المملكة العربية السعودية: الرياض، الطبعة الأولى.

#### ❖ المراجع باللغة الأجنبية:

1. Ann Bowling, health –related quality of life, (Review of disease-Specific Quality of life Measurement Scales, library of Congress Cataloging –in Publication Data , Philadelphia, british, 2001.
2. Bernand, Gangloff. (2000). Satisfaction et souffrance au travail . Paris : Ed. L’hamattan..
3. Christian, Guillevic. (2003). Psychologie du travail comprendre et analyser le comportement de l’homme au travail: Théories et applications, Paris : Nathan..
4. Christophe, Dejours et Isabelle, Gernet. (2012). Psychopathologie du travail . Paris : Ed Masson.
5. Cummins, R. A, Mccabe, MP. (1994). The comprehensive Quality of life Scale, Educational psychological Measurement .

6. Gaston, Mialaret. (1996). la formation des enseignants ,Paris : Ed. PUF, 4<sup>ème</sup> édition.
7. Jean. Guichard et Michel. Huteau. (2001), psychologie de l'orientation. Paris : Ed DUNOD.
8. Labi, Mauricie. (1964). la grande division des travailleurs, la France : les éditions ouvrières.
9. Marlou, Bruchon –Schweitzer. (2006). psychologie de la santé bien être et qualité de vie (modèles, concepts et méthodes) . Paris : Ed DUNOD, Editions 1.
10. Martin, E.P. Seligman, Tracy A. Steen & Christopher, Peterson. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of intervention, U.S.A: Positive Psychology.
11. Patric Martin, Jean Micheal Azorin, (2004), qualité de vie et schizofrénéié, jean libbey, paris.
12. Pierre, R. Turcotte. (1999). Qualité de vie au travail Anti –Stress et Créativité. Paris : les éditions d'organisation.
13. RCLL, Pierre. (1971). introduction a la sociologie du travail, Paris : librairie Larousse.
14. The whoqol group, (1998), development of the word health organization whoqol– Bref quality of life assessment. The whoqol group psychological medicine.
15. Whoqo OI Group. (1998). whoqol user manual division of mental health and prevention of substance abuse wold health organization, [www.who.int](http://www.who.int)

التلاوة

الملحق رقم 1 : أسماء أعضاء الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	اسم الأستاذ المحكم
جامعة تلمسان	أستاذ محاضر أ.	بوغازي طاهر
جامعة تلمسان	أستاذة مساعدة أ.	يحياوي نور الهدى
جامعة تلمسان	أستاذ مساعد أ.	صوفي عبد الوهاب
جامعة تلمسان	أستاذة مساعدة ب.	عباسة أمينة
جامعة تلمسان	أستاذ مساعد أ.	مسلم عبد الله



## الملحق رقم 2 : استبيان لقياس مصادر طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي

في إطار تحضير مذكرة الماجستير في علم النفس تخصص الانتقاء والتوجيه والموسومة  
بـ: "طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات"

نضع بين أيديكم الاستمارة المتضمنة لمجموعة من الفقرات المطلوب منكم الإجابة عليها في  
الخانة المناسبة، لا توجد إجابة خاطئة و أخرى صحيحة بل الأمر يتعلق بوجهة نظركم اتجاه  
بعض المواقف، لذا نرجو منكم أن تحددوا إجاباتكم بصدق، إن إجاباتكم على الفقرات سوف لن  
توظف إلا في أغراض البحث لا غير.

شكرا على تعاونكم

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس :  ذكر  أنثى
- 2- السن :
- 3- الحالة المدنية :
- متزوج (ة):  أعزب (ة):
- مطلق (ة) :  أرمل (ة):
- 4- عدد الأولاد :
- 5- سنوات الخدمة في مهنة التدريس :
- 6- الكلية المنتسب إليها :
- 7- التخصص:
- 8- الفئة:  مصف الأستاذية:
- أساتذة مساعدين:

استبيان مصادر طبيعة العمل:

التعليمات:

ضع (+) أمام العبارات التي ترى أنها تعبر فعلا عن رأيك واعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة فالمطلوب منك أن تعبر عن رأيك بصراحة.

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

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

## WORLD HEALTH ORGANIZATION QUALITY OF LIFE

( منظمة الصحة العالمية )

### التعليمات

تدور الأسئلة حول المشاعر المتعلقة بجودة الحياة ، من فضلك أجب عن جميع الأسئلة ، اختر الإجابة التي تبدو ملائمة بالنسبة لك و من فضلك حاول أن تضع في اعتبارك أننا نسألك عن مشاعرك و اهتماماتك و أمنياتك العادية .

( كما يجب أن تتذكر أننا نسألك عن مشاعرك خلال الأسبوعين الماضيين )

ينبغي أن تضع دائرة ○ على الرقم الذي يعبر بشكل ملائم عن مقدار قلقك على حالتك الصحية خلال الأسبوعين الماضيين

و لذلك فإنه ينبغي أن تضع دائرة حول الدرجة التي تختارها مناسبة.

شكرا على مساعدتك

الأسئلة التالية تسألك عن مشاعر السعادة و الإيجابية و القناعة التي شعرت بها خلال (الأسبوعين الماضيين) ، فإذا كانت هذه المشاعر موجودة لديك بدرجة مرتفعة جدا ضع دائرة حول رقم (5) و إذا لم تكن هذه المشاعر موجودة لديك على الإطلاق ضع دائرة حول الرقم (1)، و إذا كانت إجابتك محصورة بين الخيارين فضع دائرة حول الرقم الذي يعبر عن مشاعرك .

بدرجة كبيرة جدا 5	كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	قليلا 2	لا على الإطلاق 1	F1.2* - هل أنت مزعج من ألمك و عدم راحتك .
بدرجة كبيرة جدا 5	كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F1.3 - ما مقدار الصعوبات التي تواجهك في التعامل مع الألم أو عدم الراحة ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	يمنعني كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	يمنعني قليل 2	لا على الإطلاق 1	F1.4 - إلى أي مدى تشعر بأن ألمك الجسمي يمنعك من عمل الأشياء التي تريد عملها؟
بدرجة كبيرة جدا 5	أتعب كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F2.2 - هل تتعب بسهولة ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	أنزعج كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F2.4 - ما مقدار الانزعاج الذي يسببه لك تعبك ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	صعوبات كثيرة 4	بدرجة متوسطة 3	صعوبات قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F3.2 - هل لديك أي صعوبات متعلقة بنومك ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	مشاكل كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	مشاكل قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F3.4 - ما هو كم المشاكل التي تواجهك في نومك ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	أستمع كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بدرجة قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F4.1 - ما مقدار استمتاعك بالحياة؟
بدرجة كبيرة جدا 5	مشاعر إيجابية كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F4.3 - ما مقدار المشاعر الإيجابية التي تشعر بها نحو مستقبلك؟
بدرجة كبيرة جدا 5	أخبرها كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F4.4 - ما مقدار المشاعر الإيجابية التي تخبرها في حياتك ؟
بدرجة كبيرة جدا 5	جيدة جدا 4	بدرجة متوسطة 3	جيدة بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F5.3 - كيف تقدر قدرتك على التركيز؟
بدرجة كبيرة جدا 5	أقدرها كثيرا 4	بدرجة متوسطة 3	بعض الشيء 2	لا على الإطلاق 1	F6.1 - ما مقدار تقديرك لنفسك ؟

5	4	3	2	1	F6.2- ما مقدار ثققتك بنفسك؟
5	4	3	2	1	F7.2- هل تشعر بالضيق اتجاه مظهرك؟
5	4	3	2	1	F7.3- هل يوجد جزء من مظهرك يجعلك تشعر بعدم الراحة؟
5	4	3	2	1	F8.2- ما كم الانزعاج الذي تشعر به؟
5	4	3	2	1	F8.3- هل تشعر بأن الحزن والاكتئاب يؤثران في وظائفك اليومية؟
5	4	3	2	1	F8.4- ما مقدار الضيق الذي يسببه لك شعورك بالاكتئاب؟
5	4	3	2	1	F10.2- إلى أي مدى تعاني من صعوبات متعلقة بالأنشطة التقليدية؟
5	4	3	2	1	F10.4- ما مقدار الضيق الذي تشعر به من تقصيرك في أداء أنشطة الحياة اليومية؟
5	4	3	2	1	F11.2- ما مقدار حاجتك لأي أدوية تساعدك على أداء أعمالك اليومية؟
5	4	3	2	1	F11.3- ما مقدار حاجتك لأي علاج طبي يساعدك على أداء أعمالك اليومية؟
5	4	3	2	1	F11.4- إلى أي مدى تعتمد جودة حياتك على استخدام وسائل طبية؟
5	4	3	2	1	F13.1- ما مقدار الوحدة التي تشعر بها في حياتك؟
5	4	3	2	1	F25.2- كيف تقدر مستوى إشباعك لاحتياجاتك الجنسية؟
5	4	3	2	1	F15.4- هل تشعر بالضيق بسبب صعوبات تواجهك في حياتك الجنسية؟
5	4	3	2	1	F16.1- ما مقدار الأمن الذي تشعر به في حياتك اليومية؟
5	4	3	2	1	F16.2- هل تشعر بأنك تعيش في بيئة سليمة وآمنة؟

16.3-F- ما مقدار الانزعاج الذي تشعر به فيما يتعلق بسلامتك و أمنك ؟	لا على الإطلاق	قليلا	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
17.1-F- ما مقدار الراحة التي تشعر بها في المكان الذي تعيش فيه؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	يشكل كبيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
17.4-F- ما مقدار حبك للمكان الذي تعيش فيه؟	لا على الإطلاق	أحبه بعض الشيء	بدرجة متوسطة	أحبه كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
18.2-F- هل لديك صعوبات مالية ؟	لا على الإطلاق	صعوبات قليلة	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
18.4-F- هل تشعر بالقلق اتجاه النواحي المالية ؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
19.1-F- ما مقدار قدرتك في الحصول على رعاية طبية جيدة و بطريقة سهلة ؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
21.3-F- ما مقدار تمتعك بأوقات فراغك ؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
22.1-F- ما مدى صحة بيتتك الطبيعية؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	صحية كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
22.2-F- هل تشغل بالوضاء المحيطة بالمنطقة التي تعيش فيها ؟	لا على الإطلاق	بعض الشيء	بدرجة متوسطة	أنشغل بها كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
23.2-F- إلى أي مدى تواجهك مشكلات متعلقة بوسائل المواصلات؟	لا على الإطلاق	مشاكل قليلة	بدرجة متوسطة	مشاكل كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5
23.4-F- على أي مدى تقيدك الصعوبات المتعلقة بوسائل المواصلات في حياتك ؟	لا على الإطلاق	قليلا	بدرجة متوسطة	كثيرا	بدرجة كبيرة جدا
	1	2	3	4	5

هذه الأسئلة تسألك عن قدرتك على القيام ببعض الأنشطة اليومية ( بشكل كامل ) خلال الأسبوعين الماضيين مثل (الاستحمام، ارتداء الملابس، تناول الطعام) فإذا كنت قادرا على القيام بهذه الأنشطة و بشكل كامل ضع دائرة حول الرقم (5) و إذا لم تكن قادرا على الإطلاق ضع دائرة حول الرقم (1)، كما يمكنك التدرج في الإجابة بالاختيار من بين الأرقام الواقعة بين 1 و 5.



5	4	3	2	1	F2.1 - هل لديك الطاقة الكافية للحياة اليومية ؟
5	4	3	2	1	F7.1 - هل أنت قادر على تقبل مظهرك الجسدي ؟
5	4	3	2	1	F10.1 - إلى أي مدى أنت قادر على القيام بنشاطاتك اليومية ؟
5	4	3	2	1	F11.1 - ما مقدار اعتمادك على الأدوية ؟
5	4	3	2	1	F14.1 - هل تحصل على الدعم الذي تريده من الآخرين ؟
5	4	3	2	1	F14.2 - إلى أي مدى يمكنك الاعتماد على أصدقاءك عندما تحتاج لهم ؟
5	4	3	2	1	F17.2 - إلى أي مدى تعتقد أن طبيعة بيتك تلبي احتياجاتك ؟
5	4	3	2	1	F18.1 - هل لديك مال كاف يلبى احتياجاتك ؟
5	4	3	2	1	F20.1 - ما مدى توافر المعلومات التي تحتاج إليها في حياتك ؟
5	4	3	2	1	F20.2 - إلى أي مدى تتوفر لك الفرصة على المعلومات ؟
5	4	3	2	1	F21.1 - إلى أي مدى تتاح لك الفرصة في ممارسة النشاطات ؟
5	4	3	2	1	F21.2 - ما مقدار قدرتك على الاسترخاء والتمتع ؟
5	4	3	2	1	F23.1 - هل لديك وسائل مواصلات كافية ؟

الأسئلة الآتية تسألك ( ما هو مقدار رضاك ) عن بعض السمات المختلفة في حياتك خلال الأسبوعين الماضيين على سبيل المثال ( حياتك العائلية ، طاقتك اليومية ) نقرر غلى أي مدى أنت راض أو مستاء عن كل سمة من السمات المذكورة في الأسئلة ثم ضع دائرة حول الرقم الذي يمثل الإجابة التي نصف شعورك .

راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	G2- هل أنت راض عن جودة الحياة التي تعيشها؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	G3- ما مقدار رضاك عن جودة حياتك بشكل عام؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	G4- ما مقدار رضاك عن صحتك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F2.3- ما مقدار رضاك عن مستوى طاقتك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F3.3- ما مقدار رضاك عن نومك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F5.2- ما مقدار رضاك عن قدرتك على تعلم معلومات جديدة؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F5.4- ما مقدار رضاك عن قدرتك على اتخاذ القرار؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F6.3- ما مقدار رضاك عن نفسك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F6.4- ما مقدار رضاك عن قدراتك الشخصية؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F7.4- ما مقدار رضاك عن الطريقة التي يبدو عليها جسمك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F10.3- ما مقدار رضاك عن قدرتك على أداء أنشطة حياتك اليومية؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F13.3- ما مقدار رضاك عن علاقاتك الشخصية؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F15.3- ما مقدار رضاك عن حياتك الجنسية؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F14.3- ما مقدار رضاك عن الدعم الذي تحصل عليه من عائلتك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F14.4- ما مقدار رضاك عن الدعم الذي تحصل عليه من أصدقائك؟

راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F13.4 – ما مقدار رضاك عن قدرتك على تقديم الدعم أو تحمل أعباء الآخرين ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F16.4 – ما مقدار رضاك عن أمنك و سلامتك البدنية؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F17.3 – ما مقدار رضاك عن ظروف المكان الذي تعيش فيه؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F18.3 – ما مقدار رضاك عن وضعك المالي ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F19.3 – ما مقدار رضاك عن حصولك على الخدمات الصحية ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F19.4 – ما مقدار رضاك عن خدمات الرعاية الاجتماعية ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F20.3 – ما مقدار رضاك عن الفرص المتاحة لك في اكتساب المهارات ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F20.4 – ما مقدار رضاك عن الفرص المتاحة لك في تعلم معلومات جديدة ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F21.4 – ما مقدار رضاك عن أساليب قضائك لأوقات الفراغ ؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F22.3 – ما مقدار رضاك عن بيئتك الطبيعية (التلوث، المناخ، الضوضاء، الجاذبية).
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F22.4 – ما مقدار رضاك عن وسائل المواصلات الخاصة بك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F23.3 – ما مقدار رضاك عن وسائل المواصلات الخاصة بك؟
سعيدا جدا 5	سعيد 4	لست حزينا أو سعيدا 3	حزين 2	حزين جدا 1	F13.2 – هل تشعر بالسعادة اتجاه علاقاتك مع أعضاء العائلة؟
جيد جدا 5	جيد 4	لست سيء أو جيد 3	سيء 2	سيء جدا 1	G1 – كيف تقدر جودة الحياة بالنسبة لك ؟
جيد جدا 5	جيد 4	لست سيء أو جيد 3	سيء 2	سيء جدا 1	F15.1 – كيف تقدر حياتك الجنسية ؟

5	4	3	2	1	F3.1 - هل نومك جيد ؟
5	4	3	2	1	F5.1 - كيف تقدر ذاكرتك ؟
5	4	3	2	1	F19.2 - كيف تقدر مستوى الخدمات الاجتماعية المتوفرة لك ؟

الأسئلة الآتية تشير إلى ( عدد المرات ) التي شعرت أو واجهت فيها مثل هذه الخبرات خلال الأسبوعين الماضيين على سبيل المثال (الدعم من عائلتك، أو أصدقائك أو خبرات سلبية مثل شعورك بعدم الأمان) فإذا لم تكن واجهت مثل هذه الخبرات على الإطلاق ضع دائرة حول الرقم 1، وإذا كنت واجهت مثل هذه الخبرات ضع دائرة حول الرقم 5، وإذا كانت هذه الخبرات على مرات متفاوتة حاول أن تحدد عدد المرات ثم ضع دائرة حول الرقم الذي يعبر عن عدد المرات، فمثلا إذا لم تكن قد عانيت من الألم أبدا خلال الأسبوعين الماضيين ضع دائرة حول الرقم 1 (تذكر أن هذه الأسئلة تسألك عن خبراتك خلال الأسبوعين الماضيين).

5	4	3	2	1	F1.1 - كم مرة عانيت فيها من ألم بدني ؟
5	4	3	2	1	F4.2 - هل أنت تشعر بالرضا بشكل عام ؟
5	4	3	2	1	F8.1 - كم عدد المرات التي كانت لديك فيها مشاعر سلبية مثل (القلق، الاكتئاب، الأرق، المزاج)

الأسئلة الآتية تشير على أي (عمل) تقوم به والعمل الذي نسألك عنه هنا هو أي نشاط أساسي تقوم به في حياتك لذلك فكلما عمل المستخدمة في الأسئلة تشي إلى أي نشاط تشعر أنه يحتل الجزء الأكبر من وقتك و طاقتك اليومية.

بدرجة كبيرة جدا 5	في أغلب الأحيان 4	بدرجة متوسطة 3	بدرجة قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F12.1- هل أنت قادر على القيام بأعمالك اليومية؟
بدرجة كبيرة جدا 5	في أغلب الأحيان 4	بدرجة متوسطة 3	بدرجة قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F12.2- هل أنت قادر على القيام بالتزاماتك أو واجباتك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F12.4- هل أنت راضي عن قدرتك على العمل؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F12.3- كيف تقدر قدرتك على العمل؟

الأسئلة الآتية تسألك عن قدرتك على الحركة ( هل أنت قادر على التحرك على نحو جيد) خلال الأسبوعين الماضيين، وهذه الأسئلة تشير إلى قدرتك الطبيعية على تحريك جسمك بالطريقة الصحيحة التي تسمح لك بالتنقل والقيام بالأشياء التي تود أن تقوم بها.

جيد جدا 5	جيد 4	لست سيء أو جيد 3	سيء 2	سيء جدا 1	F9.1- كيف تقدر قدرتك على الحركة بسهولة؟
بدرجة كبيرة جدا 5	في أغلب الأحيان 4	بدرجة متوسطة 3	قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F9.3- ما مقدار الضيق الذي تشعر به من وجود أي صعوبات في الحركة؟
بدرجة كبيرة جدا 5	في أغلب الأحيان 4	بدرجة متوسطة 3	قليلة 2	لا على الإطلاق 1	F9.4- إلى أي مدى تؤثر أي صعوبات في الحركة على طريقة حياتك؟
راضي جدا 5	راض 4	لست مستاء أو راضيا 3	مستاء 2	مستاء جدا 1	F9.2- ما مقدار رضاك فيما يتعلق بقدرتك على الحركة بسهولة؟

الأسئلة القليلة الآتية تتعلق ( بمعتقداتك الشخصية) وكيف أن هذه المعتقدات تؤثر على جودة حياتك، هذه الأسئلة تشير إلى المعتقدات الدينية و الروحانية وأي معتقدات أخرى تؤمن بها، ( و مرة أخيرة تذكر أن الأسئلة تسألك عن الأسبوعين الماضيين).

5	4	3	2	1	F24.1 - هل معتقداتك الشخصية تعطي معنى لحياتك؟
5	4	3	2	1	F24.2 - إلى أي مدى تشعر بأن حياتك ذات مغزى؟
5	4	3	2	1	F24.3 - إلى أي مدى تعطيك معتقداتك الشخصية القوة للمواجهة؟
5	4	3	2	1	F24.4 - إلى أي مدى تساعدك معتقداتك الشخصية في فهم صعوبات الحياة؟

من فضلك املأ البيانات التالية:

الجنس : ( ذكر ) ( الأنثى )

تاريخ الميلاد: ...../...../.....

نوع التعليم: ماجستير ( ) دكتوراه ( )

G1.2 - ما هي حالتك الصحية ؟			
جيدا جدا 4	ليست سيئا أو جيدا 3	سيء 2	سيء جدا 1

## الملحق رقم 4: الدرجات الخام

تم الترميز كالتالي :

- الجنس **sex**: 1- ذكر، 2- أنثى

- الحالة الاجتماعية **etci**: 1- متزوج ، 2- أعزب، 3- مطلق، 4- أرمل

- الكلية **fac**: 1- العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، 2- العلوم الاقتصادية ، 3- علوم الطبيعة و الحياة، 4- كلية التكنولوجيا .

- سنوات العمل **Anéde**: 1- أقل من 5 سنوات ، 2- من 5 سنوات إلى 10 سنوات ، 3- من 11 سنوات إلى 15 سنوات ، 4- أكثر من 15 سنة.

- الصفة **caté**: 1- مصفى الأستاذية . 2- أستاذ مساعد

- أسئلة المقياس " مصادر طبيعة العمل": المحور الأول البعد التنظيمي : **or1.or2.or3.....or9** ، المحور الثاني بعد العلاقات : **rf1.rf2.rf3.....re6**

- المحور الثالث بعد النمو المهني : **d1.d2.d3.d4.d5.d6.d7.d8**

- المحور الرابع بعد الحوافز و الترقية: **in1.in2.in3.in4.in5**

- بعد الظروف الفيزيائية : **ph1.ph2.ph3.ph4.ph5.ph6**

- أسئلة المقياس " جودة الحياة": جودة الحياة العامة: **Quvsp** ، - الألم و عدم الراحة : **dou** ، - الطاقة و التعب: **enfati** ، -النوم و الاسترخاء :

**somrex** ، -الشعور الإيجابي : **senposi** ، -التفكير و التعلم : **penapr** ، -تقدير الذات: **issoi** ، - صورة الجسم: **img** ، - الشعور السلبي

**pené**: ، - القدرة على الحركة : **posidep** ، - أنشطة الحياة اليومية: **acquo** ، - الاعتماد على الأدوية و العلاج : **déemé** ، - القدرة على العمل

**catrav** : ، - العلاقات الشخصية : **reper** ، - الدعم الاجتماعي : **sousoci** ، - النشاط الجنسي : **acsexi** ، - الأمن و الأمان الجسمي: **sésupé** ،

- البيئة المنزلية : **mifami** ، - الرعاية الصحية و الاجتماعية: **soufinan** ، - القدرة على اكتساب معلومات و مهارات جديد. : **soisocia**

se	etci	fac	anéde	caté	or1	or2	or3	or4	or5	or6	or7	or8	or9
.02	.02	.01	.01	.02	.03	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.01
.02	.01	.04	.02	.02	.02	.03	.01	.03	.01	.03	.02	.03	.03
.01	.01	.01	.02	.02	.03	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.02	.02	.02	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.03	.04	.01	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.02	.02	.02	.02	.02	.03	.02	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.02	.02	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.03
.02	.02	.04	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.03
.02	.01	.01	.04	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.03
.02	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.03	.02	.03
.01	.02	.02	.01	.02	.03	.03	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.02
.02	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.04	.04	.01	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.01	.02	.02
.01	.02	.03	.04	.01	.03	.03	.03	.01	.03	.02	.01	.03	.01
.02	.01	.04	.02	.01	.03	.03	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.02	.02	.01	.02	.02	.02	.02	.01	.02	.03	.02	.03	.02
.02	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.02	.03	.02	.03	.02	.01	.03
.01	.02	.03	.01	.02	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.04	.04	.01	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.02	.03	.02
.02	.01	.04	.04	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.03
.02	.02	.01	.01	.02	.03	.03	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.03
.01	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.01	.02	.03	.02	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.02	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.02	.03
.02	.01	.02	.03	.01	.02	.03	.02	.02	.02	.02	.01	.03	.02
.02	.02	.04	.02	.02	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.01	.03	.01
.02	.02	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.04	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.01	.01
.01	.01	.04	.02	.01	.02	.03	.02	.03	.02	.03	.01	.02	.03
.02	.01	.03	.02	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.02	.02	.03	.02
.01	.01	.02	.02	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.03	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.02	.03	.03
.02	.02	.04	.01	.02	.03	.03	.03	.01	.02	.03	.02	.03	.03
.01	.01	.01	.04	.01	.02	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.02	.02
.01	.03	.02	.02	.01	.03	.03	.03	.01	.03	.02	.03	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.02	.03	.03



.01	.02	.01	.02	.02	.03	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.02	.02	.02	.01	.02	.02	.01	.03	.03	.01	.02	.03	.02
.02	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.01	.03
.02	.01	.02	.02	.02	.02	.03	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.04	.02	.02	.01	.03	.02	.03	.02	.03	.02	.03	.03
.01	.01	.03	.03	.01	.03	.02	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.03	.02	.04	.01	.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.02	.01	.03	.02	.02	.02	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.02	.03	.03	.02	.02	.03	.01	.03	.03	.03	.02	.03	.01
.01	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.04	.02	.02	.02	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.03
.01	.02	.01	.01	.02	.03	.02	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.01	.01	.02	.01	.01	.03	.01	.02	.03	.02	.03	.03
.02	.03	.04	.04	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.02
.01	.01	.02	.04	.01	.01	.02	.01	.01	.02	.01	.01	.01	.02
.02	.01	.03	.02	.02	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.02	.01	.03
.02	.02	.03	.02	.02	.03	.03	.02	.01	.03	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.04	.04	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.01	.02	.03	.03
.02	.02	.03	.03	.01	.03	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.03
.02	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.02
.02	.01	.01	.02	.01	.03	.03	.02	.03	.03	.03	.02	.03	.03
.01	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.03	.03
.01	.02	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.02
.01	.01	.04	.01	.02	.01	.03	.02	.03	.01	.03	.03	.01	.03
.02	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.02	.03	.02	.01	.03	.03	.01	.01	.03	.01	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.03
.02	.01	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01	.01
.01	.02	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.01
.02	.02	.02	.02	.02	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.01	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.02	.02	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.03
.02	.02	.04	.02	.02	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.02	.03	.03
.01	.01	.02	.03	.01	.02	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.02

.02	.01	.04	.01	.02	.03	.03	.02	.02	.03	.03	.01	.03	.01
.01	.01	.01	.04	.01	.03	.03	.03	.01	.02	.01	.03	.03	.03
.01	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.02	.01	.01	.02
.02	.02	.02	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.02	.03	.03
.01	.03	.03	.04	.01	.01	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.02	.03	.01	.02	.03	.03	.03	.02	.03	.01	.03	.03
.02	.01	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.01
.02	.02	.01	.02	.02	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.03
.01	.01	.02	.04	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.04	.03	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.03	.02
.01	.01	.01	.02	.02	.02	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.02
.01	.03	.03	.04	.01	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.03
.02	.02	.02	.01	.02	.01	.02	.02	.03	.01	.01	.02	.01	.01
.01	.02	.03	.02	.02	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.01	.03	.02
.02	.01	.04	.02	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.01	.02
.01	.02	.04	.03	.01	.02	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.02	.03	.02	.03	.03	.01	.03	.01	.02	.02	.02	.03
.01	.01	.03	.04	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.03
.02	.02	.02	.01	.02	.01	.02	.02	.03	.02	.01	.01	.03	.01
.02	.02	.04	.02	.01	.03	.02	.03	.03	.02	.03	.01	.02	.01
.02	.01	.01	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.03
.01	.02	.02	.01	.02	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.02
.02	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.02	.02	.02
.02	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.03	.01	.01	.03	.03	.03
.02	.03	.04	.04	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.03

rf1	rf2	rf3	rf4	rc1	rc2	rc3	re1	re2	re3	re4	re5	re6	d1
.03	.03	.02	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.02	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01
.03	.03	.02	.03	.02	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.03
.03	.03	.01	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.03	.03	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.03
.03	.03	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01
.01	.01	.01	.02	.01	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.02
.01	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.01
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01
.03	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.03	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01
.01	.01	.01	.02	.01	.03	.01	.03	.02	.01	.01	.02	.01	.01
.03	.03	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.01	.02	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01
.01	.02	.01	.02	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.03
.03	.03	.02	.03	.01	.03	.02	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.01
.03	.01	.01	.03	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.02	.02	.01	.02	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01
.01	.02	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03
.03	.01	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.02	.03	.01
.02	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01
.01	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.02
.01	.02	.03	.01	.01	.02	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03
.02	.01	.01	.01	.01	.02	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.02
.02	.01	.01	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01
.01	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.02	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.02	.03	.02	.01	.01	.01	.02	.03
.02	.02	.01	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.01
.01	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.02	.01	.01	.01	.02	.03
.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.01
.03	.02	.01	.03	.02	.02	.02	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01
.01	.02	.02	.02	.01	.02	.01	.03	.03	.01	.01	.02	.03	.02

.01	.02	.01	.03	.01	.03	.02	.03	.02	.01	.01	.02	.01	.01
.02	.02	.01	.03	.01	.03	.02	.02	.02	.01	.01	.01	.02	.03
.03	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03
.01	.02	.01	.03	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.02
.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.02	.01	.02	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.02	.01	.02
.03	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03
.03	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.02	.03	.01
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01
.01	.02	.01	.02	.02	.02	.02	.03	.03	.01	.01	.02	.02	.01
.02	.02	.01	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.01	.01	.02	.03	.02
.01	.03	.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.02	.01	.03
.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.03
.03	.03	.03	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.02
.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.01	.01	.03	.01
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03
.03	.03	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.02	.01	.02	.03	.03
.03	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.02	.03	.02
.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.01
.03	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02
.03	.03	.01	.03	.01	.03	.02	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.02
.03	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.01	.03	.01
.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.02
.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.02
.01	.01	.01	.03	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01
.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.03
.03	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.03	.02
.01	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.02	.03	.03
.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01
.01	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.02
.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01
.01	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.02	.03
.03	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03
.01	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.01

.03	.01	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.01
.03	.02	.02	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01
.02	.02	.01	.03	.02	.02	.01	.01	.02	.01	.01	.03	.02	.01
.01	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.03
.01	.01	.02	.01	.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.02
.03	.02	.02	.01	.01	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.02	.02	.02
.01	.01	.03	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01
.03	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.02	.01	.01
.03	.02	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01
.01	.01	.01	.03	.03	.01	.02	.01	.03	.02	.01	.03	.01	.01
.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01
.03	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01
.03	.03	.01	.01	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.01
.02	.02	.03	.03	.03	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.03	.03	.02
.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.02	.02	.03	.01	.02
.01	.01	.02	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.03
.01	.02	.03	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.02	.02	.03	.01
.03	.02	.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.03	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.03	.03	.02	.01	.01	.02	.01
.02	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.02	.01	.02	.01	.01	.03
.02	.02	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.03	.01	.02	.02	.03	.01
.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.01	.02
.03	.02	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.03
.03	.02	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01
.01	.02	.01	.03	.01	.03	.02	.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.01
.03	.03	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01
						.01	.01	.03					

d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	in1	in2	in3	in4	in5	ph1
.01	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.02	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01
.01	.01	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.02	.03	.03
.01	.03	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.03	.01	.03	.03
.03	.01	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01
.01	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.02	.01	.01	.01	.02	.01
.03	.02	.02	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.02	.01	.02	.02
.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.02	.03	.01	.03	.01
.01	.01	.02	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.02	.02	.03
.01	.03	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.02	.02	.03
.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.02	.03
.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.01
.01	.02	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03
.02	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.02	.02	.03	.01	.01
.01	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.02
.01	.01	.03	.02	.03	.01	.02	.03	.01	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.03
.03	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03
.01	.03	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01
.01	.01	.02	.01	.02	.01	.02	.01	.01	.02	.02	.03	.03
.01	.02	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01	.01
.01	.02	.02	.01	.02	.01	.01	.02	.03	.01	.02	.02	.03
.01	.03	.02	.01	.02	.03	.01	.01	.02	.02	.03	.02	.03
.01	.03	.03	.01	.02	.01	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.01
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.01
.01	.01	.02	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01
.02	.01	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.01	.01	.02	.02	.03
.02	.02	.02	.03	.02	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.01	.03
.01	.03	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.02	.01	.03
.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03
.01	.02	.02	.02	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.02

.01	.01	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.01	.01	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.03	.02	.01	.02	.02	.03	.03	.02
.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.02	.01	.02	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.02	.01	.02	.02	.02	.03
.01	.03	.03	.03	.02	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.02	.01
.01	.03	.03	.01	.02	.03	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.03
.03	.01	.03	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.02	.02	.01	.03
.01	.03	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.02	.03
.01	.03	.03	.03	.03	.01	.02	.01	.02	.03	.03	.03	.03
.01	.02	.03	.02	.03	.01	.02	.02	.02	.02	.03	.02	.03
.02	.02	.02	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.03	.01	.03
.03	.03	.02	.02	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.01	.03	.03
.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.03
.01	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.01
.02	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.03	.03	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.02	.03	.03
.03	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03
.01	.01	.03	.03	.03	.01	.02	.01	.03	.03	.03	.03	.01
.03	.01	.03	.03	.03	.01	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.03
.03	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.03	.03	.03	.03	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.03	.01	.03	.03	.02	.01	.01	.01	.03	.01	.02	.01	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.03	.01	.03	.03
.02	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.01
.03	.01	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.03
.03	.01	.02	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.01	.01	.01	.01	.02	.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03
.01	.01	.03	.01	.02	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.03
.03	.03	.02	.01	.02	.01	.01	.02	.02	.03	.03	.02	.01

.01	.03	.03	.03	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.01	.03
.02	.03	.02	.03	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.02	.03
.03	.02	.02	.01	.01	.01	.02	.01	.02	.02	.03	.03	.03
.01	.03	.03	.01	.02	.01	.01	.03	.03	.03	.01	.01	.01
.03	.01	.02	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.02	.02	.03	.03
.03	.02	.02	.01	.02	.01	.01	.01	.03	.02	.01	.03	.02
.01	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.01
.01	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03
.02	.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.02	.01	.01	.02	.03
.03	.03	.03	.03	.02	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.01	.03
.01	.01	.03	.01	.03	.01	.02	.03	.01	.03	.03	.02	.03
.03	.03	.02	.02	.01	.01	.02	.02	.01	.01	.01	.02	.01
.03	.02	.01	.03	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03
.01	.01	.01	.02	.02	.01	.02	.03	.01	.03	.03	.01	.01
.03	.03	.03	.01	.03	.01	.02	.01	.01	.01	.02	.03	.03
.02	.01	.03	.03	.03	.03	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.01
.03	.03	.03	.02	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.03	.02	.03
.01	.03	.03	.03	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.01
.01	.01	.02	.03	.02	.01	.02	.02	.03	.03	.03	.03	.03
.03	.01	.02	.01	.02	.03	.02	.01	.01	.02	.02	.02	.03
.01	.02	.03	.01	.03	.01	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03
.03	.01	.03	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01	.03
.02	.03	.02	.03	.01	.01	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.03
.02	.03	.02	.03	.02	.03	.02	.01	.01	.01	.01	.01	.03
.03	.01	.03	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.01	.01
.01	.01	.03	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.02	.01
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.02	.01	.01	.01	.02	.03
.01	.01	.02	.01	.02	.01	.01	.01	.01	.03	.03	.01	.03



ph2	ph3	ph4	ph5	ph6	Quvsp	dou	enfati	somrex	senposi	penapr	issoi	img
.03	.03	.01	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.03	.04	.03	.02
.01	.03	.01	.02	.01	.04	.01	.03	.04	.04	.03	.04	.01
.03	.03	.02	.03	.03	.03	.02	.02	.03	.04	.03	.05	.01
.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.01	.03	.03	.04	.03	.03
.02	.03	.01	.01	.03	.02	.02	.02	.02	.02	.03	.04	.02
.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.01
.01	.03	.01	.01	.01	.03	.04	.03	.02	.03	.03	.04	.01
.03	.03	.03	.02	.01	.04	.02	.04	.02	.03	.03	.03	.02
.03	.03	.01	.03	.01	.04	.02	.02	.04	.04	.03	.01	.02
.03	.01	.01	.02	.01	.03	.02	.03	.05	.01	.04	.03	.02
.03	.02	.01	.03	.03	.04	.04	.02	.03	.02	.03	.03	.03
.03	.03	.03	.03	.03	.04	.04	.03	.01	.03	.04	.03	.04
.03	.03	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.05	.03	.02	.04	.03
.03	.03	.01	.03	.02	.02	.02	.01	.03	.01	.02	.02	.03
.03	.03	.01	.01	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.04	.04	.04
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.02	.02	.03	.02	.04
.01	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.01	.05	.03	.04	.03
.03	.03	.01	.03	.02	.03	.03	.03	.02	.03	.01	.04	.03
.03	.03	.02	.03	.03	.04	.04	.04	.02	.02	.03	.04	.04
.02	.03	.01	.02	.03	.02	.02	.02	.04	.03	.04	.02	.02
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.02	.02	.03	.02	.04	.03
.02	.03	.01	.01	.01	.03	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.03
.03	.01	.01	.02	.02	.04	.04	.03	.03	.03	.04	.04	.03
.01	.03	.01	.01	.02	.04	.04	.01	.01	.05	.03	.02	.04
.03	.02	.02	.02	.02	.03	.03	.02	.03	.02	.03	.04	.04
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.02	.03	.02	.02	.04	.05
.02	.03	.02	.01	.01	.04	.04	.03	.01	.04	.04	.01	.01
.03	.01	.01	.01	.01	.04	.02	.01	.02	.04	.04	.03	.01
.02	.03	.01	.02	.01	.03	.03	.02	.05	.01	.04	.03	.02
.03	.03	.03	.01	.03	.03	.01	.05	.02	.03	.03	.03	.01
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.02	.03	.04	.03	.04	.01
.02	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.01
.03	.01	.01	.01	.02	.04	.03	.03	.01	.02	.02	.03	.02
.02	.02	.02	.02	.02	.04	.04	.01	.03	.04	.04	.04	.02
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.02	.03	.02	.04	.01
.01	.03	.01	.03	.02	.03	.02	.03	.05	.03	.04	.03	.02

.01	.03	.03	.03	.01	.03	.02	.02	.03	.02	.04	.03	.02
.03	.03	.02	.01	.02	.02	.03	.04	.02	.03	.04	.04	.01
.03	.01	.03	.03	.02	.04	.02	.03	.03	.04	.02	.02	.01
.02	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.01
.01	.01	.03	.02	.01	.03	.01	.02	.04	.02	.03	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.03	.04	.03	.03	.04	.04	.03	.03
.03	.03	.03	.03	.03	.02	.02	.01	.05	.03	.02	.04	.02
.03	.03	.03	.02	.02	.01	.04	.02	.03	.04	.03	.02	.01
.02	.03	.01	.03	.02	.02	.01	.01	.02	.02	.04	.05	.01
.03	.03	.02	.01	.01	.04	.02	.03	.03	.04	.03	.03	.01
.02	.01	.01	.01	.01	.04	.02	.03	.03	.03	.03	.05	.02
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.04	.03	.02	.04	.03
.03	.01	.03	.01	.03	.05	.01	.01	.02	.02	.04	.03	.03
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.03	.01	.04	.02	.04	.03	.04
.03	.01	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.04	.04
.03	.03	.02	.01	.03	.04	.02	.01	.04	.04	.03	.01	.01
.01	.03	.01	.01	.01	.03	.01	.03	.04	.02	.02	.02	.02
.03	.01	.02	.01	.03	.03	.02	.01	.03	.04	.04	.02	.01
.01	.03	.01	.01	.03	.03	.01	.02	.03	.05	.03	.04	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.04	.01	.02	.03	.05	.03	.04	.01
.03	.01	.03	.03	.03	.02	.02	.02	.03	.03	.02	.03	.03
.01	.03	.03	.01	.01	.03	.01	.02	.02	.02	.04	.03	.03
.03	.03	.01	.03	.03	.04	.01	.02	.05	.01	.05	.04	.04
.03	.03	.01	.03	.03	.03	.03	.02	.04	.02	.04	.04	.01
.03	.03	.01	.01	.03	.03	.01	.04	.02	.04	.03	.04	.01
.03	.03	.02	.03	.01	.02	.02	.02	.04	.05	.04	.04	.02
.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.03	.05	.02	.03	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.04	.03	.02	.05	.04	.04	.04	.02
.01	.01	.02	.01	.03	.04	.03	.03	.03	.02	.03	.03	.01
.03	.03	.01	.03	.03	.04	.03	.04	.04	.02	.04	.04	.02
.03	.03	.03	.03	.01	.02	.02	.03	.01	.03	.02	.03	.02
.01	.01	.01	.01	.01	.02	.02	.02	.04	.02	.03	.03	.04
.03	.03	.03	.01	.01	.03	.01	.01	.03	.03	.04	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.03	.04	.02	.03	.04	.01	.03	.03	.02
.02	.01	.03	.02	.02	.04	.03	.03	.04	.03	.04	.03	.01
.02	.03	.02	.02	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.03	.04	.01
.03	.03	.02	.03	.03	.03	.02	.05	.02	.05	.04	.04	.03

.03	.03	.01	.03	.03	.02	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.02	.01	.03	.01	.01	.02	.03	.02	.04	.04	.04	.05	.01
.03	.01	.01	.02	.02	.02	.03	.04	.02	.03	.03	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.03	.04	.03	.02	.03	.04	.03	.04	.01
.01	.03	.01	.01	.03	.04	.04	.02	.04	.03	.03	.04	.02
.02	.01	.03	.03	.03	.02	.02	.01	.03	.02	.04	.04	.03
.02	.01	.01	.03	.03	.02	.02	.03	.03	.01	.04	.04	.03
.01	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.03	.04	.03	.02
.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.04	.04	.03	.02	.01
.02	.01	.01	.01	.03	.04	.03	.02	.02	.04	.03	.03	.02
.03	.03	.03	.02	.03	.02	.02	.03	.02	.03	.04	.03	.02
.01	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.03	.04	.03	.03	.03	.03
.03	.03	.02	.03	.01	.03	.02	.02	.03	.04	.04	.04	.03
.01	.03	.01	.01	.03	.02	.01	.03	.03	.02	.03	.04	.01
.03	.03	.03	.03	.03	.04	.02	.02	.02	.04	.03	.04	.02
.02	.03	.01	.03	.02	.04	.03	.02	.04	.04	.04	.02	.03
.02	.01	.03	.03	.01	.03	.02	.03	.04	.02	.02	.03	.01
.01	.01	.03	.02	.03	.02	.03	.03	.05	.04	.03	.03	.02
.02	.03	.01	.02	.01	.02	.02	.03	.02	.02	.04	.03	.02
.02	.03	.01	.02	.01	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.03	.04
.01	.01	.03	.03	.03	.04	.03	.02	.03	.04	.04	.04	.01
.03	.01	.01	.01	.03	.03	.02	.01	.02	.03	.04	.04	.02
.03	.03	.01	.01	.02	.03	.02	.02	.04	.02	.03	.03	.03
.01	.03	.03	.03	.03	.04	.03	.02	.03	.04	.03	.03	.03
.03	.03	.01	.01	.01	.02	.01	.03	.04	.03	.02	.04	.02
		.01										

sené	posidep	acquo	déemé	catrav	repers	sousoci	acsexu	sésuph	mifami	soufinan	soisocia
.04	.02	.03	.02	.02	.02	.02	.04	.03	.02	.02	.02
.03	.03	.01	.02	.04	.02	.04	.04	.04	.03	.03	.03
.03	.03	.04	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.02	.01
.03	.03	.03	.01	.03	.02	.03	.04	.04	.02	.01	.03
.03	.02	.02	.03	.04	.03	.02	.03	.03	.03	.02	.02
.02	.03	.03	.04	.03	.02	.04	.02	.03	.02	.02	.03
.02	.02	.03	.02	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03	.03
.03	.03	.03	.02	.03	.01	.03	.04	.03	.04	.02	.03
.03	.04	.02	.04	.02	.05	.03	.02	.03	.02	.03	.03
.02	.02	.04	.02	.04	.02	.02	.03	.03	.03	.02	.04
.01	.03	.03	.03	.02	.05	.02	.05	.03	.04	.04	.03
.01	.03	.01	.04	.01	.04	.02	.05	.02	.03	.03	.03
.01	.04	.01	.03	.02	.05	.02	.05	.03	.02	.03	.02
.02	.03	.03	.04	.01	.04	.03	.04	.03	.02	.03	.02
.02	.04	.02	.04	.02	.04	.03	.04	.03	.03	.03	.02
.01	.04	.02	.03	.02	.04	.02	.04	.03	.01	.03	.04
.02	.04	.02	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.02	.05	.03
.02	.04	.02	.03	.02	.04	.04	.03	.03	.01	.03	.03
.01	.03	.03	.04	.04	.04	.03	.03	.03	.04	.02	.03
.01	.05	.03	.04	.03	.03	.03	.04	.03	.03	.04	.03
.01	.03	.03	.04	.02	.04	.02	.04	.03	.02	.03	.01
.02	.02	.03	.02	.02	.04	.02	.04	.03	.02	.03	.01
.03	.02	.03	.02	.03	.04	.02	.03	.03	.02	.03	.02
.02	.02	.02	.05	.02	.05	.03	.03	.03	.01	.04	.04
.01	.03	.03	.02	.04	.03	.03	.03	.01	.04	.02	.02
.02	.05	.02	.02	.03	.04	.02	.04	.03	.03	.02	.03
.03	.02	.03	.03	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.02	.05
.02	.03	.04	.02	.04	.02	.05	.03	.02	.03	.02	.03
.02	.02	.04	.02	.04	.02	.02	.03	.03	.03	.02	.04
.03	.03	.03	.02	.05	.02	.05	.03	.04	.04	.03	.04
.03	.01	.04	.01	.04	.02	.05	.02	.03	.03	.03	.03
.04	.01	.03	.02	.05	.02	.05	.03	.02	.03	.02	.03
.03	.03	.04	.01	.04	.03	.04	.03	.02	.03	.02	.03
.04	.02	.04	.02	.04	.03	.04	.03	.03	.03	.02	.02

.04	.02	.03	.02	.04	.02	.04	.03	.01	.03	.04	.02
.04	.02	.03	.02	.03	.02	.04	.03	.02	.05	.03	.03
.04	.02	.03	.02	.04	.04	.03	.03	.01	.03	.03	.05
.03	.03	.04	.04	.04	.03	.03	.03	.04	.02	.03	.03
.05	.03	.04	.03	.03	.03	.04	.03	.03	.04	.03	.03
.03	.03	.04	.02	.04	.02	.04	.03	.02	.03	.01	.05
.02	.03	.02	.02	.04	.02	.04	.03	.03	.03	.03	.01
.02	.03	.02	.03	.04	.02	.03	.03	.02	.03	.02	.03
.02	.02	.05	.02	.05	.03	.03	.03	.01	.04	.04	.02
.03	.05	.01	.02	.04	.03	.03	.03	.01	.04	.02	.02
.05	.02	.02	.03	.04	.02	.05	.03	.02	.03	.03	.02
.04	.02	.05	.01	.04	.02	.05	.03	.02	.04	.02	.03
.01	.02	.03	.04	.05	.01	.05	.03	.03	.04	.02	.01
.03	.04	.03	.02	.05	.02	.05	.03	.02	.03	.02	.03
.01	.01	.03	.01	.04	.03	.05	.03	.02	.04	.03	.05
.02	.04	.02	.02	.03	.02	.05	.03	.02	.03	.02	.01
.04	.04	.02	.02	.03	.01	.05	.02	.02	.05	.03	.03
.03	.02	.02	.01	.04	.03	.02	.03	.02	.03	.04	.03
.02	.02	.03	.01	.04	.02	.05	.03	.01	.05	.04	.03
.04	.03	.03	.02	.04	.01	.05	.03	.01	.03	.03	.05
.01	.03	.04	.03	.04	.01	.05	.03	.02	.03	.02	.02
.03	.03	.03	.03	.05	.02	.04	.05	.02	.04	.02	.01
.02	.04	.04	.02	.03	.01	.04	.03	.02	.04	.02	.03
.01	.03	.05	.02	.03	.02	.03	.03	.02	.02	.03	.01
.01	.03	.02	.05	.02	.01	.02	.03	.03	.02	.03	.03
.04	.03	.05	.01	.03	.03	.03	.04	.02	.03	.03	.03
.04	.03	.02	.05	.03	.03	.03	.04	.02	.04	.03	.03
.03	.02	.02	.04	.04	.02	.03	.04	.03	.04	.02	.02
.02	.02	.03	.02	.04	.02	.04	.04	.04	.03	.02	.05
.03	.04	.04	.02	.04	.04	.04	.03	.01	.03	.02	.01
.03	.02	.03	.03	.04	.02	.04	.03	.02	.03	.02	.03
.02	.02	.03	.03	.04	.02	.05	.03	.02	.05	.04	.03
.02	.02	.02	.02	.02	.02	.04	.03	.05	.03	.02	.03
.03	.03	.02	.02	.04	.03	.03	.03	.01	.03	.01	.03
.03	.03	.05	.02	.03	.02	.03	.03	.01	.03	.02	.02
.02	.04	.05	.01	.02	.02	.05	.04	.02	.03	.02	.05
.02	.03	.03	.01	.04	.02	.05	.04	.02	.04	.02	.01

.03	.03	.03	.02	.04	.02	.05	.03	.02	.03	.03	.01
.03	.03	.03	.03	.05	.01	.05	.03	.05	.03	.03	.01
.04	.04	.02	.02	.04	.01	.03	.03	.02	.05	.03	.05
.04	.02	.05	.02	.04	.02	.04	.04	.02	.03	.01	.03
.02	.02	.02	.03	.04	.02	.03	.04	.03	.03	.03	.02
.03	.02	.03	.01	.04	.02	.02	.04	.03	.04	.03	.03
.02	.03	.05	.03	.04	.04	.02	.05	.01	.04	.02	.03
.02	.04	.02	.01	.05	.02	.03	.04	.04	.04	.02	.02
.03	.02	.02	.03	.05	.02	.03	.03	.02	.03	.02	.03
.03	.02	.05	.03	.04	.02	.04	.04	.02	.03	.02	.03
.03	.02	.05	.02	.04	.01	.04	.04	.03	.03	.01	.03
.02	.03	.02	.02	.05	.02	.04	.03	.02	.05	.02	.01
.02	.03	.05	.02	.05	.02	.05	.03	.02	.03	.03	.05
.02	.03	.02	.03	.02	.02	.05	.03	.02	.04	.02	.02
.03	.04	.05	.03	.03	.02	.05	.04	.01	.03	.03	.03
.03	.02	.03	.02	.05	.01	.05	.04	.01	.04	.03	.03
.02	.02	.02	.02	.04	.01	.05	.04	.01	.03	.01	.03
.03	.02	.05	.02	.05	.02	.04	.04	.03	.05	.02	.02
.03	.04	.05	.01	.04	.02	.04	.03	.02	.03	.02	.02
.02	.03	.02	.01	.04	.02	.03	.03	.03	.04	.02	.05
.02	.02	.05	.01	.05	.02	.04	.03	.03	.04	.03	.01
.04	.02	.03	.02	.04	.03	.03	.04	.02	.03	.03	.03
.04	.03	.05	.03	.02	.02	.04	.04	.02	.03	.01	.03
.03	.03	.05	.03	.04	.02	.03	.04	.02	.03	.03	.03
.02	.04	.05	.03	.04	.02	.04	.03	.04	.03	.03	.03
.04	.02	.02	.02	.04	.02	.04	.03	.01	.03	.03	.03
.03	.02	.03	.02	.05	.02	.03	.03	.01	.04	.03	.03
.03	.02	.05	.01	.04	.01	.04	.04	.02	.05	.02	.02

**ملخص:** تهدف الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة وطبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي و التعرف على مستويات جودة الحياة المدركة عنده. أجريت الدراسة الميدانية بجامعة تلمسان بهدف الكشف عن الفروق في مصادر طبيعة العمل و جودة الحياة بين أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الأقدمية واختلاف الكلية المنتسب لها الأستاذ الجامعي، وكذا الفئة على مصادر طبيعة العمل ومستويات جودة الحياة حسب مقياس منظمة الصحة العالمية. تكونت عينة الدراسة من 100 أستاذ جامعي باختلاف الجنس ومن أربعة كليات ولقد تم القيام بعملية استبيان يقيس مصادر طبيعة العمل و مقياس جودة الحياة وللاجابة عن تساؤلات الدراسة، فقد استخدمنا عددا من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة التساؤل من حيث المنهج المستخدم و طبيعة العينة شملت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر طبيعة العمل الخاصة بالأستاذ الجامعي وجودة الحياة بمختلف مجالاتها و لا يوجد فرق معنوي في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ما عدا بعد الحوافز و الترقية لصالح الذكور ولم يثبت وجود فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة تعزى لمتغير الأقدمية والتخصص والفئة كما أنه لا يوجد فرق معنوي في جودة الحياة بمجالاتها الستة تعزى لمتغير الجنس ما عدا المجال الجسمي ومجال الاستقلالية وأيضا في جودة الحياة بمجالاتها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ما عدا بعد العلاقات و الاستقلالية النفسية.

**الكلمات المفتاحية:** طبيعة العمل - جودة الحياة - الأستاذ الجامعي

**Résumé:** Cette étude vise à explorer la nature de la relation entre la qualité de vie et la nature du travail des enseignants universitaires et d'identifier les niveaux de qualité de la vie perçue selon lui. L'étude de terrain a été menée à l'Université de Tlemcen, pour détecter les différentes sources de la nature du travail et la qualité de vie des enseignants universitaires en raison de la variable sexe, l'état social et l'ancienneté et différent faculté affiliation et catégorie selon l'échelle de l'Organisation mondiale de la Santé. L'échantillon étudié composée de 100 enseignants universitaires, selon le sexe et dans quatre faculté de l'université de Tlemcen et le questionnaire été conçu pour mesurer les sources de la nature du travail et l'échelle de la qualité de la vie, nous avons utilisé un certain nombre de méthodes statistiques adaptées à la nature a la question, et a la méthode utilisée et inclus des moyennes et des écarts I et e coefficient de corrélation Pearson.

En guérie de conclusion nous avons remarqué qu'une présence d'une relation statistiquement significative entre les sources de la nature du travail et la qualité de vie dans divers domaines. Il n'y a pas de différence significative dans les sources de la nature du travail chez les enseignant l'universitaire de Tlemcen selon sexe, excepté en matière l'incitations et de promotion pour sexe masculin, Il n'ya pas, l'existence de différences dans les sources de la nature du travail chez les enseignant selon de l'ancienneté, la spécialisation et la catégorie et aussi il n'ya pas des différentes significative de la qualité de vie attribués aux sexe mais Seulement dans le domaine physique cela d'une part et d'autre part il existe une différente statistique 0.05 dans qualité de la vie selon l'état social et l'ancienneté seulement dans le domaine des relations et de l'indépendance psychologique.

**MOTS Clés:** les sources de la nature du travail - la qualité de la vie -les enseignants universitaires.

**Abstract:** This study aims to reveal the nature of the relationship between quality of life and the sources of the nature of work for the university teacher and to identify the levels of quality of life that he knows. The Field study was conducted at the University of Tlemcen, in order to detect differences in the sources of the nature of work and quality of life among the members of the sample. The sample due to the variable sex, marital status and years of experience; category and different faculties affiliated the university teacher According to gauge the quality of life scale of the World Health Organization. The study sample consisted of 100 university teacher, according to sex and from four faculties and has been carrying out a questionnaire measures the sources of the nature of work and the scale of quality of life and to answer questions about the study. We have used a number of statistical methods appropriate to the nature of the question in terms of the methodology used and the nature of the sample included averages, standard deviations, range and Pearson correlation coefficient.

The study concluded the presence of a statistically significant relationship between the sources of the nature of work of the scholar and the quality of life in various fields and there is no significant difference in the sources of the nature of work in the average university teacher attributed to sex Except some promotion in favor of males. it Did not prove the existence of valuable sources of differences in the nature of work averages of teachers due to the variable of work experience and specialization and category. As there was no significant difference in the six life qualities due to the variable sex except physical field and the field of independence and also in the quality of life attributed to the variable marital status except some social relations and autonomy and work experience.

The nature of work; life quality, university, teacher.

**Key words:** The nature of work; life quality, university, teacher.