

جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية: العلوم الإجتماعية
قسم : علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا
التخصص: علم النفس عمل والتنظيم



عنوان المذكرة:

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالاختراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

مذكرة مكملة ضمن مقتضيات لنيل شهادة المستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم:

تحت إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبين:

- بلمقدم فاطمة

- بوزيان محمد البشير

- شمة الطاهر

العضوية	الجامعة	الدرجة العلمية	الإسم واللقب
رئيسة	جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذة محاضر	د.صافي محمد
مشرفا و مقرر	جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذ محاضر	د.بلمقدم فاطمة
مناقشا	جامعة عمار ثليجي الأغواط	أستاذ تعليم العالي	أ.د. عمومن رمضان

السنة الجامعي 2020/ 2021



إذن بالطبع لمذكرة ماستر
2021/2020

أنا الممضي أسفله الأستاذة: فاطمة
المشرف على المذكرة الموسومة بـ: حيدة الحياة في العمل وعلاقتها بالإعتراف
الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

من إعداد الطلبة: بوزيان محمد البشير

شيماء الطاهر
تخصص: علم النفس والعمل والتثقيف

1. أقر بأن الطلبة أنجزوا عملهم وفق ما قدم لهم من نصح وإرشادات واتبعوا دليل المذكرة وأن المذكرة أصبحت جاهزة للطبع ومنه أذن لهم بطبعها، وقابلة للمناقشة
- 2- تحدد لجنة المناقشة من طرف اللجنة العلمية للقسم .

يوم: 2021/09/15

امضاء المشرف

ملاحظة : يسلم للطالب ويودع مع نسختين للمذكرة ورقية للمناقشة+ تصريح وتعهد+ ملخص ميداني للمذكرة للأمانة اللجنة العلمية للقسم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والامتنان

الحمد لله الذي هدانا لهذا ولولا ما كنا نتهدي ورزقنا نعمة الصبر

والمثابرة لإتمام هذا العمل المتواضع .

يسعدنا أن نتقدم بوافر الشكر والتقدير الى كل من أعاننا في إنجاز هذه

المذكرة ونخص بالذكر الدكتورة المشرفة " بلمقدم فاطمة " التي لم تبخل

علينا بإرشاداتها ونصائحها القيمة .

وإلى كل من ساهموا في بلوغنا هذه المرحلة من قريب أو من بعيد لإتمام

هذا العمل .



إهداء

أولا من يشكر الله ويحمده آناء الليل وأطراف النهار هو العلي القهار
الذي أغرقنا بنعم التي لا تعد ولا تحصى وأغرق علينا برزقه الذي لا يفنى
وانار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم هو الذي أنعم علينا إذا أرسل
فينا عبده ورسوله " محمد ابن عبد الله " عليه أركى الصلوات وأطهر
التسليم حث على طلب العلم أينما وجد .

لله الحمد كله والشكر كله إذ وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا
في إنجاز هذا العمل المتواضع .

و الشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أولى المراحل
الدراسة حتى هذا اللحظة كما ترفع كلمة شكر للدكتورة المشرفة التي لم
تبخل علينا بنصائحها و بإرشاداتها.

بوزيان محمد البشير

إهداء

إلى التي لن أوفيتها حقها مهما صنعت في دنياي ، إلى من حملتني
وهنا على وهن ، ومنحتني نصف قلبها وكل صبرها وعظيم سهرها «أمي»
حفظها الله.

إلى أعظم رجل في عيناى الطامحتين إلى من حرم نفسه ووهبني كل
ما احتاج «أبي» حفظه الله ورعاه.

إلى ابنتي و إخوتي وزوجتي الذين لم يبخلوا عليا ، وإلى كل العائلة.
إلى كل الأحباب والأهل والأصدقاء كما أشكر الدكتورة المشرفة التي
لم تبخل علينا . و إلى كل من علمني وهمس في أذني كلمة طيبة.

شمة الطاهر

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي الشعور بالاغتراب الوظيفي وجودة الحياة حسب الجنس والسن والخبرة المهنية لدى مجتمع دراسة يتكون من 49 استاذ منهم 25 إناث و 24 ذكور ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمنا مقياس جودة حياة ومقياس الاغتراب الوظيفي والتحليل المعطيات استخدمنا برنامج spss وتوصلت النتائج إلى ما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب الجنس.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب السن.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب الخبرة المهنية .

Summary of the study:

This study aimed to identify the quality of life and its relationship to functional alienation, the sense of functional alienation, the quality of life by sex, age and professional experience in a study community of 49 professors, including 25 females and 24 males, and to achieve the objectives of this study we used a quality measure of life and a measure of functional alienation and data analysis we used spss and the results reached the following :

- There is no correlation between the sense of job alienation and the quality of life of secondary school teachers.

There are statistically significant differences among secondary school teachers by sex.

- There are statistically significant differences among secondary school teachers by age.

- There are statistically significant differences among secondary school teachers according to professional experience .



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وعرقان
	الإهداء
	الملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول الجانب النظري: مشكلة الدراسة و إعتبرتها	
05	أولا : مشكلة الدراسة
06	ثانيا: فرضيات الدراسة
07	ثالثا: أهداف الدراسة
07	رابعا: أهمية الدراسة
10	خامسا: التعريفات الاجرائية
الفصل الثاني : جودة الحياة	
12	تمهيد
13	1- نظرة تاريخية عن جودة الحياة
14	2- مفهوم جودة الحياة
17	3- أبعاد جودة الحياة
21	4- مؤشرات جودة الحياة
22	5- مظاهر جودة الحياة
25	6- التوجهات النظرية لجودة الحياة

29	7- كيف تتحقق جودة الحياة
33	8- قياس جودة الحياة
الفصل الثالث : الاغتراب الوظيفي	
42	تمهيد
43	1) مفهوم الإغتراب
46	2) نظريات الاغتراب
49	3) أبعاد الاغتراب
51	4) مفهوم الاغتراب الوظيفي
52	5) مصادر وأسباب الاغتراب الوظيفي
57	خلاصة الفصل
الفصل الرابع : الجانب التطبيقي	
59	تمهيد
60	1) المنهج المتبع
62	2) الدراسة الاستطلاعية
62	3) مجالات البحث
62	4) مجتمع الدراسة
62	5) عينة الدراسة

64	6 ادوات الدراسة
65	7 الاساليب الاحصائية
الفصل الخامس : تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة	
68	1 عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة
70	2 الفرضية الجزئية الاولى
71	3 الفرضية الجزئية الثانية
73	4 الفرضية الجزئية الثالثة
74	خلاصة النتائج
75	الاقتراحات
76	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
63	جدول 01: يوضح توزيع العينة حسب الجنسي	01
63	جدول 02 : يوضح توزيع العينة حسب الخبرة	02
64	جدول 03 : يوضح توزيع العينة حسب السن	03
68	جدول 04 : يوضح العلاقة بين الجودة والاعتراب	04
70	جدول 05 : الاعتراب الوظيفي حسب الجنس	05
71	جدول 06 : الاعتراب الوظيفي حسب السن	06
73	جدول 07 : الاعتراب الوظيفي حسب الخبرة	07

مقدمة

ان ظاهرة الاغتراب ليست وليدة هذا العصر بل هي قديمة قدم الوجود الانساني، إلا أنه مع تقدم الحياة العصرية والتي اتسمت بالتغيرات والتحويلات الاجتماعية، والثقافية والاقتصادية السريعة، وتحول هذه الظاهرة من نطاق الحالات الفردية الى الشعور جمعي يتسم به المجتمع، كإحساس الفرد بعد الفعالية والانسحاب من الواقع، والشعور بالأهداف واللامعنى واللامعيارية، فضلا عن شعوره بالتشاؤم والعزلة وبالتالي عدم جودة الحياة ويشير مصطلح الاغتراب الى عدد من العلاقات المتنوعة، كعلاقة الانسان بذاته وعلاقته بالآخرين، وبالطبيعة، و طبيعة العمل.

يقول "عبدالله سليم" أن ظاهرة العجز والعزلة وفقدان المعايير وعدم وضوح المستقبل والافتقاد للانتماء، والضياع، أصبحت من ابرز السمات السائدة في الحياة الإنسانية في عالم اليوم، ولعل في مقدمة العوامل التي كانت وماتزال وراء بروز هذه المشاعر التي تولد عنها الاحساس بالاغتراب، تفاقم الأعمته المصاحبة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتسارعة، التي كان لها الأثر الكبير في تزايد انتشار المشاكل الحياتية، وتنامي الضغوط التي قيدت حرية الانسان وأضعفت ارادته، وروابطه الانسانية.

اما "سميرة أبكر" فتقول : أن انتشار ظاهرة الاغتراب في المجتمع الحديث تم تأكيدها من خلال علماء الاجتماع، أنهم يسلمون بأن معدل التغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع يؤدي الى طريقة في حياة فيها الشعور بالاغتراب. (بن زاهي 2007: 2)

أما جودة الحياة فهي مطلب يسعى الى تحقيقه كل موظف، وكل مؤسسة تريد أن تحقق نجاحا ومردوديتها، واستقرارا متميزا، كما تعبر عن مختلف التحديات التي يقوم بها الفرد من اجل تحقيق أهدافه، هذا الاهتمام الواسع من علماء النفس والاجتماع بمشكلة الاغتراب الوظيفي وجودة الحياة، كان السبب الاول الذي جعلنا نشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة، التي تناولت هذه الظاهرة في مؤسسات التربية الوطنية لأستاذة التعليم الثانوي، الذي لا يمكن أن يكون بمعزل عن التطورات التي صاحبت الاصلاحات التي مست قطاع التربية الوطنية. ولقد جاءت فصول الدراسة كالتالي:

المقدمة ، الفصل الاول مدخل للدراسة تناول الاشكالية وما تعلق بها ، والفصل الثاني تناول مفهوم جود الحياة بصفة عامة وما يرتبط به ، اما الفصل الثالث فقد خصص للحديث عن الاغتراب الوظيفي ، والفصل الرابع فتناولنا في الاجراءات المنهجية المتبعة للدراسة والفصل الخامس فقد كان مخصص لعرض نتائج الدراسة ، واخيرا الفصل خصص لمناقشة وتفسير النتائج والتوصيات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة و إعتبارتها

أولاً: الإشكالية :

تعد مهنة التعليم بطبيعتها في الجزائر من المهن الضاغطة التي يكثُر فيها تعرض الأستاذ لكثير من الضغوطات ، من خلال تنوع المهام الوظيفية كالتدريس والمهام الإدارية والتربوية ، وما يترك ذلك من آثار نفسية كثيرة منها شعورها النفسي بالاغتراب عن مهنتها أو الوسط البيئي الذي تعمل فيه ، والضغوط النفسية ، مما يؤثر على الأداء ، حيث أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي من الظواهر التي لقيت اهتماما كبيرا من الباحثين والدراسين في المجال وهذا دليل على شيوع الظاهرة في كثير من المجالات والقطاعات فالاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية يمكن أن تظهر في كل مكان في العمل ولكن لكل منها أسبابها وخصائصها حسب المجتمع ومكان العمل الذي هو أساسا مرتبط بالتنظيم الذي يمكن أن يكون سببا في إيجاد لعقبات والمواقف التي تحد من قدرات الأستاذ وابداء مهاراته وتطبيق أفكاره ليكون المقابل الفشل وخيبة الأمل في الوسط المدرسي.

لذا كان علم النفس الذي في الأصل اهتم بالسلوك الانساني الذي ركز على كل السلوكيات التي يمكن أن تحصل للموظف في المجال الذي يشتغل فيه ليكون الموظف هو العنصر الأساسي للدراسة وبالتالي تقبل جودة حياة العمل أو الرفض فقد كان الاهتمام بجودة حياة الوظيفية داخل المنظمات وحظي بالإهتمام المختصين في شتى العلوم منذ سبعينات القرن الماضي وذلك لإيجاد بيئة عمل

أمنة وصحية ومناسبة تشجعهم على القيام باعمالهم ووظائفهم بشكل أفضل ،
تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين ، صنع واتخاذ القرارات من جهة ، والاهتمام
بأساليب الإشراف من جهة أخرى بإعتبرها عنصرا فعالا لتكوين ولاء العاملين .

ومن خلال ما سبق نطرح التساؤلات التالية :

هل توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والإغتراب الوظيفي لدى أساتذة
التعليم الثانوي ؟

التساؤلات الفرعية :

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم
الثانوي تعزى (لمتغير الجنس، السن ، الخبرة)؟

ثانيا : فرضيات الدراسة :

1. توجد علاقة بين جودة الحياة في العمل والاعتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم
الثانوي .

2. مستوى الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

3. مستوى جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي .

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم

الثانوي تعزى لمتغير (الجنس ،السن ،الخبرة).

ثالثا : أهداف الدراسة :

تلخصت أهداف الدراسة في النقاط الآتية :

1-الكشف عن العلاقة بين الإغتراب الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التعليم

الثانوي.

2-معرفة الفروق في الإغتراب الوظيفي حسب (السن ، الجنس ، الخبرة).

رابعا : أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي نتناوله، نظرا لأهمية الدور

الذي يقوم به الاستاذ تجاه الطلبة وطبيعة الأعمال والمهام المتعددة ،فإنها تتعرض

إلى العديد من المواقف المهنية التي تشعر فيها بالإغتراب الوظيفي ، في ظل

المتغيرات التربوية المتسارعة وما يتبعه من تغيرات في وظائف و أدوار للأساتذة

في مرحلة التعليم الثانوي ، مما يعني تعرضها لمستويات مختلفة من الإغتراب التي

تترك عادة آثار نفسية واجتماعية تؤثر على أدائها المهني يمكن تحديد أهمية

الدراسة من خلال مايلي :

1- الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة الحالية :

- إنها محاولة لفهم الأسباب المؤدية إلى تفاقم أسباب الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- إنها تمثل إضافة علمية متواضعة في مجالها مما يتيح الفرصة لطلاب الدراسات العليا والباحثين لإجراء المزيد من الدراسات على مراحل أخرى.

- محاولة تقديم فكرة جدية عن مصطلح الاغتراب الوظيفي .

2- الأهمية التطبيقية :

حيث يتوقع أن تستفيد جهات عديدة من نتائج الدراسة وهم كمايلي :

- المسؤولين عن تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية خلال تقديم التغذية الراجعة لهم لتشخيص الوضع الراهن ، والكشف عن مستوى الاغتراب الوظيفي من أجل بناء برامج ارشادية علاجية ووقائية للأساتذة ، كما يمكن أن تقدم نتائج الدراسة لمتخذي القرار باختيار الاساتذة وتهيئتهم قبل التحاقهم بالعمل من خلال الدورات التدريبية التوعوية ورسم الآليات العلمية للحد من أخطارها .

- قد يستفيد من نتائج الدراسة المسؤولين عن إعداد الأساتذة قبل الخدمة من خلال التركيز والاهتمام بالكفايات النفسية جنبا إلى جنب بالكفايات الفنية والتدريسية للأساتذة.

- قد يستفيد من الدراسة الأساتذة بمرحلة التعليم الثانوي من خلال توجيههم لأشكال ومظاهر و أسباب الإغتراب الوظيفي وتحديدتها والكشف عنها وتقديم فرصة لتقييم الذاتي للمؤشرات التي تدل على الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي .

- قد تفيد نتائج الدراسة مراكز الارشاد والتوجيه وبيوت الخبرة ، حيث أن نتائج الدراسة تكشف عن أبرز المظاهر في الاغتراب الوظيفي ومظاهر الأداء بما يسهم في تصميم البرامج التدريبية الملائمة بمجال الارشاد المهني .

خامسا : التعريفات الإجرائية :

1- جودة حياة العمل :

هي جميع الجوانب المادية والمعنوية التي تتوفر للأساتذة داخل المؤسسة الثانوية والتي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية لديهم ويستند عليها في الدراسة من خلال مقياس جودة حياة العمل .

2- الإغتراب الوظيفي :

هو شعور أساتذة التعليم الثانوي بالوحدة والعزلة والضياع ، وعدم الانتماء إلى المحيط المهني ، وفقدان الثقة بالنفس ، والمعانات من الضغوط النفسية ويستدل عليه في الدراسة من خلال مقياس الاغتراب الوظيفي .

3- تعريف لأساتذة التعليم الثانوي

هم المدرسون الذين يشرفون على التدريس مواد التعليم الثانوي مثل مواد اللغات و رياضيات والفيزياء والعلوم والتاريخ وعلوم الاسلامية وكل مواد التعليم العام مهما كان التخصص او المستوى الثانوي.

الفصل الثاني

جودة الحياة

تمهيد :

لاريب في أن الكائن البشري لا تتحصر مقومات حياته في تأمين الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه بل تتعدى ذلك إلى ما يشمل كل ما يحسن جودة الحياة للفرد ، تتجلى بالأساس في قياس وفهم وبناء مكامن القوة لدى الإنسانية وصولاً إلى توجيه الأفراد والجماعات والمجتمعات نحو سبيل الفضل نحو الحياة المتوازنة والجيدة وبالتركيز 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 و الإمكانيات المادية والمعنوية و لذلك يمكن أن نعتبره مفهوم نسبي يختلف من إنسان إلى آخر و أصبح موضوع جودة الحياة في السنوات الأخيرة موضع اهتمام العديد من البحوث والدراسات وسوف نتطرق في هذا المحور إلى وجهات نظر مختلفة حول جودة الحياة.

(شيخي، 2004، ص 71).

1- نظرة تاريخية عن جودة الحياة :

استخدام مصطلح جودة الحياة كان مقتصرًا في البداية على أبحاث العلمية المبنية على حياة المرضى ، و استمر توظيف هذا المصطلح في هذا المجال لفترة طويلة من الزمان من الناحية التاريخية أول استخدام لمصطلح جودة الحياة ظهر في الفلسفة الإغريقية ، وافترض أرسطو أن السعادة مشتقة من فعالية ونشاط الروح وبالتالي تحقق حياة سعيدة ، في الأوقات المعاصرة ، اعضاء من منظمة الصحة العالمية اقترحوا مفهومًا لـجودة الحياة وتوجه هذا المفهوم إلى الرعاية الصحية عندما تم تعريف الصحة "حالة صحية جيدة تشمل الجوانب الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية وليس بالضرورة غياب " المرض " وبقي هذا المصطلح حتى عام 1978 ، حيث وسعت المصطلح و أوضحت أن للفرد الحق في الرعاية النفسية و جودة حياة كافية وذلك طبعًا بالإضافة إلى الرعاية الفسيولوجية .

في العام 1975 بدأ استخدام مصطلح جودة الحياة و أصبح جزءًا من المصطلحات الطبية المستخدمة ، وبدأ استخدامه بصورة منهجية ومنتظمة في أوائل الثمانينيات عندما تم استخدام هذا المصطلح مع مرضى الأورام ، لما واجه الأطباء مشكلة بأن العلاج لبعض الأمراض ذو تكلفة دفع عالية وذلك بغرض زيادة المدى المتوقع لعمر هؤلاء المرضى ، جودة الحياة قدمت مساهمة فعالة في الأبحاث المتعلقة بالعناية بالمرضى وتستخدم لتعكس مدى الاحترام المتزايد لأهمية كيفية شعور المريض ورضاه عن الخدمات الصحية المقدمة ، بجانب النظرة التقليدية التي تتركز على نتائج المرض. (صالح الهمس ، 2010، ص47).

2- مفهوم جودة الحياة :

1-2 المفهوم اللغوي :

2-1-1-1 قاموس أكسفورد : الدرجة العالية من النوعية أو القيمة ، فالجودة عبارة عن مجموعة من المعايير الخاصة بالأداء الممتاز والتي لا تقبل المناقشة أو الجدل .

2-1-1-2 ابن منظور الجودة أصلها الفعل الثلاثي جود والجيد نقيض الرديء وجاد بالشيء جوده وجودة أي صار جيدا. (ابن منظور ،1997،ص 272)

2-1-1-3 مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة لعلي كاظم مهدي وعبد الحليم منسي .

2-1-1-4 المعجم الوسيط جاد جودة صار جيدا يقال جاد المتاع وجاد العمل فهو جيد. (المعجم الوسيط ،2004، ص 145)

2-1-1-4 المنجد في اللغة جاد جودة وجودة صار جيد وضد الرديء الشيء حسنه جعله جيدا. (لويس معلوف، 1952، ص 109)

2.1.5- ترجمة لاروس : جاد ، جودة ، جيد.

Qualite – excellence –perfection– superiorite. (لاروس ، 1999، ص 209)

2.2- التعريف الاصطلاحي :

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

ويرى ليوتن " أن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط ، بل تتعدى إلى تنمية النواحي الإيجابية".

ويرى كل من ليمن وجيناس أن جودة الحياة تتمثل في الشعور بالرضا والإحساس بالرفاهية والمتعة في ظل الظروف التي يحيها الفرد.

وكما أشار فرانك : " جودة الحياة بأنها حسن إمكانية توظيف إمكانيات الإنسان العقلية والإبداعية و إثراء 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 و بالمفهوم الواسع شعورا للفرد بالرضا مع وجود الضروريات في الحياة مثل : الغذاء والمسكن وما يصاحب هذا الإحساس من شعور بالإنجاز.

وكما يرى مصطفى الشرفاوي 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 الإجتماعية الإيجابية و الاستقرار الأسري والرضا عن العمل والاستقرار الاقتصادي والقدرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية والاقتصادية ، ويؤكد أن شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة على جودة الحياة.

وعرف روبن جودة الحياة بأنها : الدمج والتكامل بين عدة إتجاهات لدى الفرد من ناحية الصحة الجسمية والنفسية والحياة الإجتماعية ، متضمنة كلا من المكونات الإدراكية والمكونات العاطفية والذي يشمل الرضا.

ويشير العادلي إلى أن 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 و يراها آخرون التي يتمكن فيها الفرد من الحصول على مبتغاة دون عناء أو جهد." ويشير كلا من تايلر وبيجدون في تعريفهما لجودة الحياة : " بأنها عبارة عن دراسة إحصائية لقياس مدى الشعور بالراحة التي تتوافر عند الإنسان ، من خلال خبرته الحياتية في هذا العالم".

ويرى الاشول أن جودة الحياة تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع ، ومدى إدراك هؤلاء الأفراد لقدرة الخدمات على إشباع

حاجاتهم المختلفة ، ويذكر أيضا بأنه لا يمكن للفرد أن يدرك جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذين يتفاعل معهم مثل الأصدقاء ، والزملاء ، والأشقاء ، والأقارب ، وغيرهم أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية والبيئة النفسية الإجتماعية التي يعيش فيها الفرد.

ويرى رينيه و آخرون أن جودة الحياة هي إحساس الفرد بالسعادة والرضا في ضوء ظروف الحياة الحالية ، وأنها تتأثر بأحداث الحياة ، وتغير حدة الوجدان والشعور وأن الارتباط بين تقييم جودة الحياة الموضوعية والذاتية يتأثر باستبصار الفرد.

ويذكر ليو بأن مصطلح جودة الحياة قد استخدم بشكل واسع النطاق ليشير إلى الرفاهية (السعادة) الذاتية للفرد ورضائه عنها.

أما بلات فقد عرف مفهوم جودة الحياة بأنه ذلك المفهوم الجزئي والذي يعكس الطبيعة الفردية للإنسان.

ويشير كلا من تايلر وبيجدون في تعريفهما إلى جودة الحياة ، بأنها عبارة عن دراسة إحصائية لقياس مدى الشعور بالراحة التي تتوفر عند الإنسان ، من خلال خبرته الحياتية في هذا العالم . (مريم شيخي ، 2013، ص71 - 76)

3- أبعاد جودة الحياة :

* تحدد مجدي ثلاثة أبعاد لجودة الحياة وهي كالتالي :

- **جودة الحياة الموضوعية** : وتتمثل بما يوفره المجتمع من إمكانيات مادية ، إلى جانب الحياة الإجتماعية الشخصية للفرد.

- **جود الحياة الذاتية** : والتي تعني كيفية شعور كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها أو مدى الرضا والقناعة عن الحياة ، ومن ثم الشعور بالسعادة.

- **جودة الحياة الوجودية** : وتعني مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد و التي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة ، و التي يصل فيها إلى الحد المثالي في إشباع حاجاته البيولوجية ، والنفسية ، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع.

ويرى روزن أن جود الحياة تتضمن أربعة أبعاد أساسية تضمنها المقياس الذي أعده لهذا الغرض وهي : الضغط النفسي المدرك ، والعاطفة ، والوحدة النفسية ، والرضا.(محمد الهنداوي ،2010،ص 39)

ويقدم كلا من فيلس وبيري نموذجا لجودة الحياة تتكامل ، المؤشرات الموضوعية والذاتية للمدى الواسع لمجالات الحياة ، وللقيم الفردية ، ويتضمن هذا النموذج خمسة أبعاد أساسية

هي : الصلاحية الجسمية ،والرفاهية المادية، والرفاهية الإجتماعية ، والصلاحية الانفعالية، والنمو والنشاط.

وتشير منظمة الصحة العالمية (who) إلى أن مفهوم جودة الحياة العالمي يتكون من عدة أبعاد مثل : الحالة النفسية ، والحالية الانفعالية، والرضا عن العمل ، والرضا عن الحياة والمعتقدات الدينية ، والتفاعل الأسري ، والتعليم ، والدخل المادي ، هذا وتتكون جودة الحياة من خلال الإدراك الذاتي للفرد عن حالته العقلية ، وصحته الجسمية ، وقدرته الوظيفية ومدى فهمه للأغراض التي تعتريه ويذكر . (widar. Et al .2003)

إن هناك إجماع على وجود أربعة أبعاد رئيسية لجودة الحياة هي :

- البعد الجسمي : وهو خاص بالأمراض المصلة بالأعراض.
 - البعد الوظيفي : وهو خاص بالرعاية الطبية ، ومستوى النشاط الجسمي.
 - البعد الاجتماعي : وهو خاص بالاتصال والتفاعل الاجتماعي مع المحيطين.
 - البعد النفسي : وهو خاص بالوظائف المعرفية والحالة الانفعالية ، والإدراك العام للصحة ، والصحة النفسية ، والرضا عن الحياة والسعادة .
- ويتفق مع ما أشار إليه ويدار وآخرون كل من عبد الوهاب كامل وتايلرو الرسبي على وجود أربعة أبعاد رئيسية لجودة الحياة.

أم شالوك فيشير إلى أنه ليس هناك حاجة إلى تصنيف متغيرات جودة الحياة إلى بعدين (موضوعي و ذاتي) بل اعتبره تصنيفاً ينقصه بعض المرونة ، حيث توجد متغيرات أخرى تخرج عن هذا التصنيف الثنائي ، وبذلك يضيف (شالوك) بأن هناك ثمانية أبعاد متنوعة لمفهوم جودة الحياة، والتي يمكن أن تختلف في درجة أهميتها ، وفقاً لتوجه الباحث وأهدافه عند دراسة المفهوم والمنطق النظري الذي يحكم هذه الدراسة.

والأبعاد الثمانية كالتالي :

- **جودة المعيشة الانفعالية** : وتشمل الشعور بالأمان ، والجوانب الروحية ، والسعادة ، والتعرض للمشقة ، ومفهوم الذات ، والرضا أو القناعة.
- **العلاقات بين الأشخاص** : وتشمل الصداقة الحميمة ، الجوانب الوجدانية ، والعلاقات الأسرية ، والتفاعل ، والمساندة الاجتماعية.
- **جودة المعيشة المادية** : وتشمل الوضع المادي ، وعوامل الأمان الاجتماعي ، وظروف العمل ، والممتلكات ، والمكانة الاجتماعية والاقتصادية.
- **الارتقاء الشخصي** : ويشمل مستوى التعليم ، والمهارات الشخصية ، ومستوى الانجاز.
- **جودة المعيشة الجسمية** : وتشمل الحالة الصحية ، التغذية والاستجمام ، والنشاط الحركي ، ومستوى الرعاية الصحية ، والتأمين الصحي ، ووقت الفراغ ، ونشاطات الحياة اليومية.

- **محددات الذات** : وتشمل القبول الاجتماعي والمكانة ، وخصائص بيئة العمل ، والتكامل والمشاركة الاجتماعية ، والدور الاجتماعي ، والنشاط التطوعي ، وبيئة المسكن.

- **الحقوق** : وتشمل الخصوصية ، والحق الانتخاب والتصويت ، وأداء الواجبات ، والحق في الملكية . (محمد الهداوي،2010،ص 40)

4- مؤشرات جودة الحياة :

- الإحساس بجودة الحياة حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادرا على إشباع حاجاته المختلفة (الفطرية والمكتسبة) والاستمتاع بالظروف المحيطة به، وتقاس عادة بالدرجة التي يحصل عليها المجيب عن فقرات مقياس الإحساس التي يعدها الباحثون.

4-1- **المؤشرات النفسية** : وتبدو في شعور الفرد بالقلق والاكتئاب ، أو التوافق مع المرض ، أو الشعور بالسعادة والرضا.

4-2- **المؤشرات الاجتماعية** : وتتضح من خلال العلاقات الشخصية ونوعيتها ، فضلا عن ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

4.3- **المؤشرات المهنية** : وتتمثل بدرجة رضا الفرد عن مهنته وحبها ، والقدرة على تنفيذ مهام وظيفته ، وقدرته على التوافق مع واجبات عمله.

4.4- المؤشرات الجسمية والبدنية : وتتمثل في رضا الفرد عن حالته الصحية ، والتعايش مع الآلام ، والنوم ، والشهية في تناول الغذاء ، والقدرة الجنسية. (رغداء علي ، 2012، ص 149).

5- مظاهر جودة الحياة :

- يشير عبد المعطي (2005.20.13) في اقتراحه لخمسة مظاهر رئيسية لجودة الحياة : تتمثل في خمس حلقات ترتبط فيها الجوانب الموضوعية والذاتية ، وهي كالتالي :

5-1- الحلقة الأولى : العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال :

1.1.5- العوامل المادية الموضوعية والتي تشمل الخدمات المادية التي يوفرها المجتمع لأفراده ، إلى جانب الفرد وحالته الاجتماعية والزوجية والصحية والتعليمية ، حيث تعتبر هذه العوامل عوامل سطحية في التعبير عن جودة الحياة ، إذ ترتبط بثقافة المجتمع وتعكس مدى قدرة الأفراد على التوافق مع هذه الثقافة.

2.1.5- حسن الحال ويعتبر هذا بمثابة مقياس عام لجودة الحياة ، ويعتبر كذلك مظهرا سطحيا للتعبير عن جودة الحياة ، فكثير من الناس يقولون بأن حياتهم جيدة ولكنهم يختزنون معنى حياتهم في مخازن داخلية لا يفتحونها لأحد.

2.5- الحلقة الثانية : إشباع الحاجات والرضا عن الحياة :

1.2.5- إشباع وتحقيق حاجات وهو أحد المؤشرات الموضوعية ، لجودة الحياة ، فعندها يتمكن المرء من إشباع حاجاته فإن جودة حياته ترتفع وتزداد ، وهناك حاجات كثيرة يرتبط بعضها بالبقاء، كالطعام والمسكن والصحة ، ومنها ما يرتبط بالعلاقات الاجتماعية ، والتي يحقق من خلالها جودة حياته.

2.2.5- الرضا عن الحياة يعتبر رضا عن الحياة أحد الجوانب الذاتية لجودة الحياة ، فكونك راضيا فهذا يعني أن حياتك تسير كما ينبغي ، وعندما يشبع الفرد كل توقعاته واحتياجاته ورغباته ، يشعر حينها بالرضا.

3.5 - الحلقة الثالثة : إدراك الفرد القوى والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى الحياة :

1.3.5- القوى والمتضمنات الحياتية قد يرى البعض أن إدراك القوى والمتضمنات الحياتية بمثابة مفهوم أساسي لجودة الحياة ، فالبشر كي يعيشوا حياة جيدة لا بد لهم من استخدام القدرات والطاقات و الأنشطة الإبتكارية الكامنة داخلهم ، من أجل القيام بتنمية العلاقات الاجتماعية، و أن ينشغلوا بالمشروعات الهادفة ، ويجب أن يكون لديهم القدرة على التخطيط واستغلال الوقت و ما إلى ذلك ، وهذا كله بمثابة مؤشرات لجودة الحياة.

2.3.5- معنى الحياة يرتبط بجودة الحياة، فكلما شعر الفرد بقيمته و أهميته للمجتمع وللآخرين ، وشعر بإنجازاته ومواهبه، و أن شعوره قد يسبب نقصا أو افتقاراً للآخرين له ، فكل ذلك يؤدي إلى إحساسه بجودة الحياة.

4.5- الحلقة الرابعة : الصحة والبناء البيولوجي و إحساس الفرد بالسعادة:

1.4.5- الصحة والبناء البيولوجي وتعتبر حاجة من حاجات جودة الحياة التي تهتم بالبناء البيولوجي للبشر، والصحة الجسمية تعكس النظام البيولوجي ، أن أداء خلايا الجسم ووظائفها بشكل صحيح يجعل الجسم في حالة صحية جيدة وسليمة.

2.4.5- السعادة تتمثل بالشعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات وهي الشعور بالبهجة والاستمتاع واللذة ، وهي نشوة يشعر بها الفرد عند إدراكه لقيمة ومتضمنات حياته مع إستمتاعه بالصحة الجسمية.

يعرفها فينهوفن 1994 بأنها الدرجة التي يحكم فيها الشخص إيجابيا على نوعية حياته بوجه عام ، وبمعنى آخر تشير السعادة إلى حب الشخص للحياة التي يعيشها واستمتاعه بها وتقديره الذاتي لها ، وقد دلت بحوث كثيرة على أن السعادة هي نتاج تفاعل مركب بين الشخص وبيئته.

5.5- الحلقة الخامسة : جودة الحياة الوجودية:

وهي الوحدة الموضوعية لجوانب الحياة ، وهي الأكثر عمقا داخل النفس، وإحساس الفرد بوجوده، وهي بمثابة النزول لمركز الفرد ، والتي تؤدي بالفرد إلى إحساسه بمعنى الحياة الذي يعد محور وجودنا ، فجودة الحياة الوجودية هي التي يشعر من خلالها الفرد بوجوده وقيمه، ومن خلال ما يستطيع أن يحصل عليه الفرد من عمق للمعلومات البشرية المرتبطة

بالمعايير والقيم والجوانب الروحية والدينية التي يؤمن بها الفرد ، والتي يستطيع من خلالها تحقيق وجوده.

ويشير **عبد المعطي**، (2005) أن مظاهر جودة الحياة تتعدد لتشمل العوامل المادية ، وإشباع الحاجات ، والرضا عن الحياة ، وإدراك الفرد الايجابي لمعنى الحياة ، ومدى إحساس الفرد بالسعادة والصحة النفسية والجسمية ، فضلا عن جودة الحياة الوجودية وهي الأعمق تأثيرا ، والذي يتضمن الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية ، والاحساس بحسن الحال ، و إشباع الحاجات ، والرضا عن الحياة ، وإدراك الفرد لقوى ومتضمنات حياته ، وشعوره بمعنى الحياة ، إلى جانب الصحة الجسمية الايجابية ، و إحساسه بمعنى السعادة ، وصولا إلى عيش حياة متناغمة متوافقة بين جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمعات، الصحية المتقدمة ، بجانب النظرة التقليدية التي تتركز على نتائج المرض. (محمد الهنداوي ، 2010، ص ص 41 - 34)

6- التوجهات النظرية لجودة الحياة :

6-1- التوجه المعرفي :

يرتكز هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على الفكرتين الآتيتين :

الأولى : إن 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.

ووفق ذلك ، وفي هذا المنظور تبرز لدينا نظريتان حديثتان في تفسير جودة الحياة .

6-2- نظرية لاوتن 1997

طرح لاتون مفهوم طبيعة البيئة ، ليوضح فكرته عن جودة الحياة وهي تدور حول الآتي :

إن 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 وبأخر تأثيره غير مباشر إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضا الفرد على البيئة التي يعيش فيها .

- الظرف الزمني : إن إدراك الفرد لتأثير طبيعة البيئة على جودة حياته يكون أكثر إيجابيا للسيطرة على ظروف بيئته.

2.2.6- نظرية رايف 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 التقاط لتحديد معنى السعادة النفسية.

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

2.2.2.6- البعد الثاني : التمكن البيئي .

3.2.2.6- البعد الثالث : النمو الشخصي .

4.2.2.6- البعد الرابع : العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

5.2.2.6- البعد الخامس : تقبل الذات.

6.2.1.6- البعد السادس : الهدف من الحياة.

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

3.6- التوجه الإنساني :

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

1.3.6- وجود كائن حي ملائم.

2.3.6- 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.

4.6- التوجه التكاملي :

- نظرية أندرسون :

شرحا تكامليا لمفهوم جودة الحياة متخذا من مفاهيم السعادة ومعنى الحياة ونظام المعلومات البيولوجي والحياة الواقعية ، وتحقيق الحاجات ، فضلا عن العوامل الموضوعية الأخرى إطارا نظريا تكامليا لتفسير جودة الحياة ، فإن النظرية التكاملية تضع مؤشرات جودة الحياة إن شعور الفرد بالرضا هو الذي يشعره بجودة الحياة.

أن نضع أهدافا واقعية نكون قادرين على تحقيقها .

أن يسعى إلى تغيير ما حولنا لكي يتلاءم مع أهدافنا .

إن إشباع الحاجات لا يؤدي بالضرورة إلى رضا لافرد و إلى شعوره بجودة الحياة.(مريم

شيخي، 2013، ص ص 84 - 85)

7- كيف تتحقق جودة الحياة :

- ترى مجدي أنه يستطيع الإنسان الشعور بجودة الحياة والوصول إليها ، ولا بد أن تتضافر

وتتوافر مجموعة من العوامل ، تتمثل بالتالي :

7-1- تحقيق الفرد لذاته وتقديرها :

يعرف كلا من عبد الحميد ، وكفافي مفهوم الذات على أنه فكرة الفرد وتقييمه لنفسه ، بما

تشتمل عليه من قدرات وأهداف واستحقاق شخصية وتذكر فرغلي ، أن مفهوم الذات لدى

الفرد يتكون من مجموعة من العوامل من أهمها تحديد الدور ، والمركز ، والمعايير

الاجتماعية ، والتفاعل الاجتماعي ، واللغة ، والعلاقات الاجتماعية فيجب على الفرد أن

يدرك بأنه يمتلك الطاقات والقدرات ، وعليه أن يقدر ذاته ويحترمها ، و أن لا يقلل من قيمة

نفسه ويستسلم لها ، وعليه أن يعمل جاهدا على تحقيقها ، على الرغم من وجود العقبات

التي تعترضه في الحياة ، فتحقيق الذات يعتبر بمثابة قمة الشعور والإحساس بالرضا عن

الذات، ومن ثم شعور بجودة الحياة.

2.7- إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة :

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

- الحاجات الفسيولوجية .

- الحاجة للأمن .

- الحاجة للانتماء.

- الحاجة لتقدير الذات.

3.7- الوقوف على معنى إيجابيا للحياة :

يعتبر مفهوم معنى الحياة مفهوما هاما جدا ، ويعتبرا "فارنكل(1969)" الحياة يجب أن تكون لها معنى تحت كل الظروف ، و أن هذا المعنى في حالة دائمة من التغيير ، إلا أنه يظل موجودا دائما ، ويرى فارانكل أن الإنسان يستطيع إكتشاف ذلك المعنى في حياته بثلاث طرق هي كالتالي :

- عمل شيء جديد أو القيام بعمل ما .

- تجربة خبرات وقيم سامية مثل الخير والحق والجمال.

- الالتقاء بإنسان آخر في أوج تفرد الإنسان .

ولقد حد فرانكل ثلاثة مصادر يستطيع الإنسان من خلالها تحقيق معنى لحياته وهي كالتالي:

- القيم الإبداعية : وتشمل كل ما يستطيع الفرد إنجازه ، فقد يكون ذلك الإنجاز عملا فنيا أو اكتشافا علميا وتتضمن كل ما يمكن أن يحصل عليه الإنسان.

- القيم الخبراتية : وتتضمن كل ما يمكن أن يحصل عليه الإنسان من خبرات حسية ومعنوية ، وخاصة ما يمكن أن يحصل عليه من خلال الاستمتاع بالجمال ، أو محاولات البحث عن الحقيقة ، أو الدخول في علاقات إنسانية مشبعة كالحب أو الصداقة .

- القيم الإتجاهية : وتتكون من الموقف الذي يتخذه الإنسان إزاء معاناته التي لا يمكن أن يتجنبها كالفقر أو المرض أو الموت.

4.7- توافر الصلابة النفسية :

ويعرفها حمزة 2002 بأنها 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 ، و التي تمكنه من التعايش معها بنجاح.

5.7- التوجه نحو المستقبل :

تشير تشير (2005) إلى أن قلق المستقبل يمثل أحد أنواع القلق والذي يشكل خطورة في حياة 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 و الأحداث والتفاعلات بشكل خاطئ ، مما يدفعه إلى حالة من الخوف والقلق الذي يفقده السيطرة على مشاعره وعلى أفكاره العقلانية ، ومن ثم عدم الأمن والاستقرار النفسي.

ويشير حبيب ، 2006 إلى وجود خطوات هامة يستطيع الفرد إستخدامها من أجل

الوصول إلى الحياة وتمثل 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 ، و أبعادها النفسية والعقلية والاجتماعية والثقافية والرياضية والدينية

والجسمية كأسلوب حياة، مع تلبية إحتياجاته ورغباته بالقدر المتوازن ، وإستمراريته في توليد الأفكار والإهتمام بالإبداع والإبتكار والتعلم التعاوني ، بما ينمي مهاراته النفسية والإجتماعية.

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 إستخدموا 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 ، الحالية الصحية، الرضا عن الحياة والأمل ومن المهم تقييم العلاقة ما بين الثقافة وجودة الحياة لأن الإدراك لجودة الحياة ذو إرتباط وثيق مع الحدود الثقافية والتي تختلف من مجتمع لآخر.

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 الوصو.

- أدوات قياس جودة الحياة :

- قسم ويكلاند أنواع قياس جودة الحياة إلى ثلاث أنواع:

عالمي ، عام، خاص.

وضع "رايف وكيز" علماء في علم النفس الإيجاب نموذج لجودة الحياة يعرف باسم نموذج العوامل الستة.

- نموذج العوامل الستة لجودة الحياة :

- 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.

كإختبار "مانشستر" للتقييم المختصر لنوعية الحياة :

وقد تم تطوير إختبار "مانشستر" للتقييم المختصر لنوعية الحياة ليكون بمثابة أداة مكثفة ومعدلة قليلا بغرض تقييم جودة الحياة ، بالتركيز على عامل الرضا عن الحياة بصفة عامة.

وفيما يلي عرض لبعض المقاييس التي يمكن أن تستخدم :

- مقياس جودة الحياة لفريتش :

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

- القياس العالمي :

وصمم أسلوبه العام من اجل قياس جودة الحياة بصورة متكاملة وشاملة ، وهذا قد يكون سؤالاً وحيداً يتم 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.

- القياس العام :

له أمور مشتركة مع القياس العالمي وصمم من أجل مهام وظيفته في الرعاية الصحية تم 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.

- المقياس الخاص بالمرضى :

تم تطويره لمراقبة ردة الفعل للعلاج في حالات خاصة وهذه الخطوات محصورة لمشاكل تميز مجموعة خاصة مع المرضى ، حيث يكون لهؤلاء المرضى حساسية للتغير وكذلك قلة التصور لديهم في الربط مع تعريف معنى جودة الحياة . (شيخي مريم ،2013،ص 90 -92)

يستتج أن مصطلح جودة حياة العمل ظهر كمصطلح جديد ليوازن بين المستجدات التي تحدث في المنظمة من جهة والمحافظة على العاملين وزيادة فعالية أدائهم من جهة أخرى ، حيث أن بداية السبعينات زاد الاهتمام بتطبيق جودة حياة العمل وظهور العديد من البحوث والدراسات التي ركزت على تحسين الإنتاج ، إلا أن في نهاية السبعينات وبداية الثمانينات تراجع الاهتمام نتيجة عدم تطابق المستوى الدولي، حيث أن في منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينيات زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بالعمال داخل المنظمة وبعضها خارجي يتعلق بالنجاح الذي حققته هذه الأخيرة ، وذلك بإشباع حاجات العمال والزبائن والنظر إليها كإستراتيجية تنافسية بين المنظمات.

تعريف جودة حياة العمل

لا يوجد مفهوم موحد ومشارك لجودة حياة العمل Quality of work life ويرمز لها بـ (QWL) والتي يطلق عليها كذلك جودة بيئة العمل إذ تعددت التعاريف التي تناولت هذا المصطلح واختلفت أحيانا باختلاف وجهة النظر إلى موضوع جودة حياة العمل ، و إن كان مضمونها يصب في تحسين بيئة العمل و حياة العاملين فيها .

وقد تناولنا تعريف جودة حياة العمل من زوايا مختلفة كما يلي :

أولا : جودة حياة العمل كفلسفة :

والتي تؤكد على ضرورة النظر للأفراد العاملين كأصول يحاولون الالتزام ولديهم المعرفة التامة والمهارات والخبرات، و أنهم ليسو أعضاء غير فاعلين يكلفون المؤسسات مزيد من التكاليف ومن بين هذه التعاريف.(وفاء جمال ، 2007 ، ص49)

وعرفت "بأنها مدخل أو فلسفة للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا أو صحيا أو اقتصاديا، ورفع مستوى العاملين ماديا ومعنويا ، مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها ، وبالتالي تحسين مستوى الأداء والإنتاجية والفاعلية التنظيمية." (خليل إسماعيل أبراهيم ماضي ، 2016 ،

ص 116)

ويعرفها جاد الرب (2008) بأنها "فلسفة الإدارة التي تؤكد على كرامة العاملين وتطور التغييرات في ثقافة المؤسسة ، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق إتاحة فرص النمو والتطور".

ويضيف شبات (2011) أن "جودة حياة العمل المرتفعة تأتي عندما يمتلك الأفراد الوظائف التي تقدم الاستقلالية والتنوع والشعور بتقديم مساهمة ذات معنى لزيادة فعالية المؤسسة". (وفاء جمال الهور، ، ص48)

ثانيا : جودة حياة العمل كهدف

حيث تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال توفير نوع من التحدي والرضا الوظيفي ، والوظائف الفعالة ، وبيئة العمل المناسبة ومن بين هذه التعاريف.(وفاء جمال الهور، ، ص49)

عرفها **Lawler (1971)** ،"كونها تتضمن تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل وتتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية من عوامل أهمها المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافآت ، الأمن الوظيفي ، المشاركة في صنع القرارات ، الرضا الوظيفي".

(عبد الكريم بن خالد ومباركي بوحفص، 2015 ص118)

أما **Suttle (1971)**، فيعرفها "كونها أقصى درجة يستطيع أعضاء منظمة الأعمال الوصول إليه في تلبية الاحتياجات الشخصية الهامة من خلال تجاربهم أو خبرتهم. (أيمن حسن ديوب ونسرين عبد الرحمن، 2017، ص151)

وجاء تعرف آخر أنها "بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجابيا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي ، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة. (مروان حسن البريري، 2007، ص17)

وتعرف جودة حياة العمل "أنها توفير وخلق الظروف وبيئة العمل الملائمة الى تدعم وتعزز الرضا الوظيفي ، من خلال توفير المكافآت والأمن الوظيفي ، فرص النمو والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز وتحقيق العدالة بنظام الأجور، فضلا عن سلامة بيئة العمل ، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين جميعا ورغباتهم، وبما يحقق ردود فعل إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية". (ناصر أبو شمالة، 2016، ص17)

في حين عرفت " على أنها الأنشطة و الجهود التي تبذلها المؤسسة من أجل إيجاد بيئة عمل إيجابية تستهدف حياة العاملين من أجل الوصول إلى رضا العاملين مما يؤثر إيجابيا على إنتاجية المؤسسة . (نهاد عبد الرحمن الشنطي، 2016، ص18)

ثالثا: جودة حياة العمل كعملية :

وتشمل كل الجهود اللازمة لتحقيق هذه الأهداف من خلال المشاركة الفعالة ومشاركة الأفراد في العمل ومدى شعورهم بالرضا والفخر عن إنجازات المؤسسة ومن بين هذه التعاريف :

يرى جاد الرب (2009) " بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة و المستمرة و التي تستهدف مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية وأيضا الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها والمتعاملين . (مروان حسن البربري ، 2008 ، ص 11)

كما عرفت " على أنها عملية مستمرة تقوم بها المنظمة الهدف منها توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين فيها وإشباع رغباتهم وطموحاتهم من خلال الاهتمام بظروف العمل وتهيئة الأجواء المناسبة له مما يضمن زيادة الإنتاجية واستمرارية نجاح المنظمة " .

(سهير عادل الجادر و علا باسم العاملي، 2004، ص 263)

وعرفت كذلك على أنها " عملية واعية مخططة وطويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية و الأسرية للعاملين تقوم على العدالة الإجتماعية و الحفاظ على كرامة العاملين بما يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة ومع ثقافة المنظمة السائدة ، من خلال

تأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة من أجل رفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية ، من أجل نقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح لها بمزيد من التطور و العمل بطريقة

تؤمن المقدرة الاستراتيجية و الأداء التنافسي في المنظمة ". (أيمن حسن ديوب، ص40)

فيما عرفت بأنها " هي السياسات و الإجراءات و العمليات التي تنفذها المنظمة ، بهدف

تطوير وتحسين الحياة الوظيفية و الشخصية للعاملين فيها الذي ينعكس بدوره على أداء

المنظمة و الأفراد إيجابيا وبذلك تحقق المنظمة أهدافها .

الفصل الثالث

الاغتراب الوظيفي

تمهيد :

لقد تعرض العديد من الباحثين في مختلف أنحاء العالم لموضوع الإغتراب الوظيفي لدراسته في العديد من الفروع ومنها العلوم الاجتماعية وهو من القضايا والمشكلات التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة ، ومايترك من انعكاسات سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم ، وفي هذا الفصل سنتناول مفهوم الاغتراب الوظيفي عامة مع إسقاطه على نوع خاص بالدراسة المتجسدة في الاغتراب الوظيفي للعامل.

1- مفهوم الإغتراب :

يشير الاغتراب عند الصوفية : أن رحلة الإنسان هي عبارة عن اغتراب دائم ، يبدأ بالاغتراب عن وطن القبضة (قبضة الحق) حيث أشهدنا الله على ربوبيته في عالم الآخر .

الاغتراب في اللغة : وجاء مختار الصحاح : الغربية - الاغتراب.

تقول (تغرب) و(الاغتراب) بمعنى (غريب) و(غرب) والجمع (غرباء) والغرباء أيضا الأبعاد.

والاغتراب فلان إذا تزوج إلى غير أقرابه. (صلاح الدين أحمد ، 2009، ص39)

والمقابل كلمة العربية الاغتراب أو الغربية في العربية هي الكلمة الانجليزية (Aliénation)

والكلمة الفرنسية (Aliénation) وهي اسم مستمد من الفعل اللاتيني (Alienare) والذي يي

نقل ملكية شيء ما إلى آخر ، أو يعني الانتزاع أو الإزالة .

ومصطلح الاغتراب ظهر في اللغة اللاتينية كترجمة لبعض المصطلحات الإغريقية والتي

تشير لحالة تحول الكائن خارج ذاته ، لهذا يشير الاغتراب لحالة الإنسان الذي تجاوز ذاته ،

وهذا التماثل يكشف في عموميته عن التغيرات التي تجعل من الإنسان كائنا مغتربا عن ذاته

، ويصير مغمورا في (الله). (عبد اللطيف محمد ، 2003، ص19)

والاغتراب عند "ماركس" هو اغتراب الإنسان ، وهذا الإنسان وليد ظروف وممارسة النظام البرجوازي الرأسمالي الذي أدخل نظام تقسيم العمل وصار العمل يقوم جزء من العمل في عملياته الآلة ولم يعد يرى إنتاجه. (عبد المجيد لبصير، 2010، ص 69)

ويرى "فرويد" أن الإنسان عدو الحضارة ، لأنها تقوم على كبت الغرائز ، و أن الإنسان يمارس الكبت للتخلص من الشعور بالقلق والضيق الذي يعانیه بسبب ورود عوامل متضاربة القيم والأهداف فيبعد عن شعور تلك الرغبات والدوافع.

ونجد "إريك فروم" في كتابه (المجتمع السليم) يتناول موضوع الاغتراب من زاوية الشخصية وتطورها ، وأوضح أن الاغتراب هو نمط التجربة ويرى الفرد نفسه فيها كما لو كانت غريبة عنه ، فالفرد يصبح منفصلا عن نفسه.

ويعرفه بأنه نمط من الخبرة ، من خلالها يرى الفرد نفسه كمغترب ، فهو يشعر أنه غريب عن نفسه حيث لم يرى ذاته كمركز لعالمه أو خالق لأفعاله ولكن أفعاله ومترتباتها تصبح لها السيادة يطيعها ويخضع لها.

ويتناول "دور كايم" الاغتراب بصورة ضمنية في تحليله لما سماه (بالأنوميا) أو تحليلا لمعايير ، فهو يعتقد أن سعادة الإنسان لا يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكن حاجات متناسبة أو متوازنة مع الوسائل التي يمتلكها لإشباعها ، اذا كانت الحاجات تتطلب أكثر مما يستطيع أن ينال تشبع بطريقة مناقضة لما يحقق رضاه فإنه يشعر بألم وخيبة و تفكك القيم

والمعايير الاجتماعية بحيث لا تتمكن من السيطرة على السلوك الإنساني وضبطه وبالتالي تفقد القيم والمعايير .

ويرى أحمد خيرى حافظ (1918م) أن الاغتراب يعني وعي الفرد بالصراع القائم بين ذاته وبين البيئة المحيطة له بصورة تتجسد في الشعور بعدم الانتماء والسخط والقلق وما يصاحب ذلك من سلوك إيجابي أو شعور بفقدان المعنى واللامبالاة ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي وما يصاحبه من أعراض إكلينيكية.

ويرى سيمان (1983م Seeman) أن من أسباب الشعور بالإغتراب عن الذات هو الشعور باحتقار الذات بمعنى انخفاض تقدير الذات أي شعور الفرد بتقدير سالب نتيجة الوعي بالتباعد بين الذات المثالية المفصلة والذات الواقعية.

ويذهب السيد شتا (1984م) في تعريفه للإغتراب باعتباره عرض عام مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر في أوضاع اجتماعية وفنية يصاحبها سلب معرفة الجماعة وهويتها بالقدر الذي تفقد معه القدرة على إنجاز الأهداف والتنبؤ في صنع القرارات ويجعل تكيف الشخصية والجماعية مغتربا.

2- نظريات الاغتراب :

2-1- نظرية هيغل " Hegel " :

أول ظهور لمفهوم الاغتراب في الفكر الغربي الحديث كان في فلسفة "هيغل" وبذلك يكون قد فتح الباب ومهد الطريق أما بقية الاتجاهات لهذه النظرية، كما يرى في كتابه (الاغتراب وقهر الاغتراب) أنه ذلك الازدواج للوعي الذاتي داخل النفس ، والذي يكون أساسا مفهوم العقل غير أن وحدة العنصرين ليست ماثلة بعد ، ومن هنا يتكون الوعي النفس المغتربة التي هي الوعي بالنفس باعتبارها طبيعة منقسمة إنها مجرد وجود مزدوج ومتناقض ، كما أن النفس المباشرة هي النفس بدون غربة و أن الروح لاتشكل مجرد عالم واحد تناول في نظريته قضية الحرية وفقدانها من خلال المراحل الثلاث التي مر بها الاغتراب.

- **مرحلة العالم القديم** : ويعني به الجمهوريات الحرة في اليونان حيث كان البحث عن الحرية السياسية التي ضحى الكثير من أجلها.

- **مرحلة العصور الوسطى** : حيث سلبت الحرية وساد الاستبداد واللاهوت والمسيحية وظهر الاغتراب الديني أي يكون الإنسان غريبا عن إلهه نتيجة انقطاع الصلة بين الإنسان وخالقه.

- **مرحلة العالم الحديث** : حيث استرد الإنسان حريته بعد الثورة الفرنسية واستمرار الحرية يعني قهر الاغتراب أي إرجاع الحرية للإنسان.

فلاِغتراب هو تلك الحقيقة الوجودية التي يراها "هيجل" متأصلة في طبيعة الوجود الإنساني في معنيين : أحدهما إيجابي و الآخر سلبي ، فالمعنى الإيجابي هو الإبداع أي تحتاج الروح على نحو إبداعي ، والمعنى الثاني سلبي وهو عدم قدرة الذات على التعرف على ذاتها.

2-2- نظرية فرويد "Freud" : يشير محمد عاطف عيث (1995) في قاموس علم الاجتماع إلى "فرويد" قد أوضح أن الاغتراب ينتج أساس عن حاجات الحضارة ومتطلباتها وكان مقتنعا بأن متطلبات البناء الاجتماعي تناقض جوهر الذات الذي يزداد خطورة نتيجة لوطأة الوجود الطبقي المسيطر.

وقد عبر "فرويد" في مؤلفته "معالم التحليل النفسي" أن اغتراب الشعور (الوعي) إذ بدأت الأسباب التي تجعل تذكر بعض الحوادث والتجارب الشخصية الماضية أمرا صعبا ومؤلما ومشينا للنفس ومن ثم بدأ "فرويد" أن سبب نسيانها هو انها مؤلفة أو مشينة. (بهجت محمد عبد السميع ، 2007، ص44)

واغتراب الوعي كشف عن قضية هامة تتمثل في سلب المعرفة إذ أن الوعي يغترب عن حقيقة التجارب الشخصية والحوادث الماضية نتيجة سلب حرية اللاشعور من التداعي الحر والمدرسة السيكلوجية أصبحت لها أهمية بالغة في توضيح مفهوم الاغتراب وعلاقته بنمو الشخصية وفي علاقة الذات بالبيئة الاجتماعية التي يرتبط بها المغترب سواء كان في حالات الاتصال أو الانفصال والتي تعبر عن مدى الفرد بالعزلة الاجتماعية أو الانتماء لمجتمعه ، و"فرويد" أقام نظريته على عدة محاور من بينها:

- **المحور الأول:** فرض وجود بناء نفسي يتكون من ثلاث منظمات نفسية في حالة مواجهة مستمرة إلا أن في مقابل الغرائز أي في مواجهة الهو من ناحية وفي مواجهة الأنا الأعلى من ناحية أخرى.

- **المحور الثاني :** النزعة إلى العدوان استعداد فطري غريزي قائم بذاته.

2-3- نظرية "إيرك فروم" : حيث تناول "فروم" في نظريته هذه مفهوم الاغتراب على أنه "استلاب" وهذا يؤكد ما ورد في بعض معاجم علم الاجتماع حيث تناولت كلمة *Aliénation* بمعنى "استلاب" فالاغتراب بالنسبة "لفروم" هي تلك الحالة التي لا يشعر فيها الإنسان بأنه الملك الحقيقي لثرواته وطاقاته بل يشعر بأنه كائن ضعيف يعتمد كيانه على وجود قوى خارجية لا تمت لذاتيته بصلة ويرى "فروم" مؤلفة (الخوف من الحرية) أن المقصود بالاغتراب هو أنه نمط من التجربة يعيش فيه الإنسان نفسه كغريب ويمكن أنه أصبح غريبا عن نفسه، فالشخص المغترب لا يعود على علاقة بنفسه يقدر أنه لا يعود على علاقة بأي شخص آخر ، ويضيف أن المعنى القديم الذي كان يستخدم به مصطلح الاغتراب كان يدل على الشخص المجنون الشخصية أي المغترب المجنون تماما.

3- أبعاد الاغتراب:

هناك اتفاق بين الباحثين على معنى مظاهر وأبعاد الاغتراب، كما ورد في الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع منها : السيد شتا 1984، أحمد النكلوي 1989، مديحة أحمد عبادة و آخرون 1998 وذلك على النحو التالي :

3-1- العزلة الاجتماعية : يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفراغ النفسي والبعد عن الآخرين حتى وإن وجد بينهم ، وعدم الاندماج النفسي والفكر بالمعايير الشعبية في المجتمع ، فالأشخاص الذين يحيون حياة عزلة واغتراب لا يرون قيمة كبيرة لكثير من الأهداف والمفاهيم التي يثمنها أفراد المجتمع.

3-2- الاغتراب عن الذات : يعرفها "سيمان 1990" الاغتراب عن الذات بأنه عدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه.

3-3- العجز: هو شعور الفرد باللا حولة واللا قوة ، وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته ورغباته ، كما أنه لا يبتث في مجرى الأحداث أو صنع القرارات المصيرية الحياتية ، وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته أو يشعر بحالة من الاستسلام والخضوع.

3-4- اللا معنى : ويقصد به مدى إدراك الفرد فهمه واستيعابه لما يدور حوله من أحداث و أمور عامة أو خاصة، ويعرفه "سيمان" أنه يعني توقيع الفرد أنه لن يستطيع التنبؤ بدرجة

عالية الكفاءة بالنتائج المستقبلية للسلوك ويشير اللا معنى إلى شعور الفرد بأنه لا يمتلك مرشداً أو موجهاً للسلوك والاعتقاد. (عبد اللطيف محمد خليفة ، 2003، ص30)

3-5- اللا معيارية (بالانوميا) : أخذ "سيمان" اللا معيارية من وصف "دور كايم" لحالة الأنومي التي تصيب المجتمع ، وهي حالة انهيار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه، ومصطلح (بالأمونيا) يشير إلى حالة تجمع بين حالة اللامعيارية وحالة الفراغ الخلقي المتمثل في عدم الثقة في القواعد.

3-6- التنيؤ : هو شعور الفرد بأنه مجرد شيء لا يملك مصيره، بل تتحكم فيه قوى خارجية مستقلة عنه ، والتنيؤ مظاهر الاغتراب يقصد به أن الفرد يعامل كما لو كان شيئاً وقد تحول إلى موضوع فقد هويته أي فقد شخصية التي هي مركز إنسانيته). (عبد اللطيف محمد خليفة، ص39)

3-7- التطرف : هو تعبير عن تمرد المجتمع والانفصال عن معايير القيمة الحضارية ، وكذا التاريخية والاجتماعية في شكل تركة تدميرية تتجه خارج الذات في شكل سلوك يتصف بالعنف والعدوانية ضد المجتمع ومعطياته الحضارية أو تتجه إلى داخل الذات في شكل عزلة وعدوان داخلي موجه إلى الذات. (إجلال محمد سري، 2003، ص122)

4- مفهوم الاغتراب الوظيفي :

- تعريف الاغتراب الوظيفي : يعرفه "ميشال" هو عبارة عن حالة معرفية معممة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية ، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا بالعمل ، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة ، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية.

ويرى "شيبيرد Shiperd" أن الإغتراب الوظيفي هو درجة شعور الموظف بفقدان القوة وفقدان المعنى وفقدان المعايير والتقييم الذاتي لديه في وظيفته. (العتيبي،2010، ص 2)
 ويعرفه أيضا "بأنه شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الإلتناء للوظيفة أو جماعة العمل .

(الخضر،2010، ص364)

والاغتراب الوظيفي حسب "كارل ماركس" يرتبط اغتراب الناتج يفعل الانتاج فليس الناتج إلا خلاصة النشاط الإنتاجي أو العمل الذي يكون أيضا مغتربا والذي يشكل اغتراب العمل.
 والاغتراب الوظيفي هو ذلك التباعد الحاصل بين المرء ونفسه أو بينه وبين العالم الخارجي ، فالموظف يشعر أنه خارج مجال نفسه.

والاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه : هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها تعد المكان المناسب لاستمرارهم بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجيه خطير يمس علاقته الإلتناء

وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين (الموظف والمنظمة). (مؤيد سالم، 2009، ص170)

5- مصادر وأسباب الاغتراب الوظيفي :

ركزت الكثير من الدراسات على العوامل أو المحددات التنظيمية التي تؤثر على الاغتراب الوظيفي و إذا كان ليس بالإمكان حصر هذه العوامل فمن الضروري التطرق إلى أهم هذه المصادر والتي تؤدي بمفردها أو تاضدها مع أسباب أخرى إلى حدوث الاغتراب الوظيفي أو زيادته بدرجات متفاوتة وهذه المصادر هي :

5-1- التخصص وتقسيم العمل : أدت الثورة الصناعية إلى إيجاد خصائص جديدة في التظيمات القائمة كان من بينها تقسيم العمل والتخصص الوظيفي الدقيق ، فقد أدت التقنية الحديثة بالذات إدخال المكنة في نظام المصانع وعمليات الإنتاج لإلى إيجاد التخصص ، وهو مختلف عن تخصص في العمال ما قبل الثورة الصناعية ، كما أن النمو الاقتصادي المتسارع جعل المجتمعات الحديثة تتصف بمستويات عالية من التخصص في البيروقراطية الكبيرة لما يحققه من كفاءة وفعالية في الأداء والانتاج، ومع تسارع وتيرة التطور يتزايد التخصص الدقيق سواء على الصعيد المعرفة والعلوم أو على صعيد العمل والتنظيم.

وقد أوضح (دور كايم) بأن توزيع الأعمال وتقسيمها إلى أجزاء صغيرة (تخصص) يؤدي إلى تكامل والتضامن ، الأمر الذي يميز المجتمعات الحديثة عن المجتمعات التقليدية

ورأى أن تقسيم العمالة يؤدي إلى الكفاءة والفعالية في الإنتاج ، وقد اهتم بعملية التكامل التي يمكن تحقيقها من خلال تقسيم العمل والتخصص ، ورأى أن هذه العملية تؤدي إلى التوافق والصراع بين الجماعات ويرى الباحث أن تقسيم العمل إلى أجزاء صغيرة مع فائدته للمنظمة فإنه قد يؤدي للاغتراب الوظيفي من خلال بعد (فقدان المعنى)، حيث أن العامل لم يعد يرى إسهامه في المنتج والهدف النهائي لاقتصار عمله على جزء صغير من هذا المنتج.

5-2- البنيان الهرمي (التدرج الهرمي) : يرى الباحث أن البنيان الهرمي المعقد وغير المرن يؤدي إلى الإغتراب من خلال بعد (فقدان القوة) حيث يشعر العامل من خلال هذه الهياكل المعقدة والموضحة لطريقة تنفيذ الأعمال بحذافيرها بأنه متحكم في عمله من قبل أنظمة و أنه لا يستطيع تنفيذ عمله إلا من خلال هذه الاوامر والتعليمات وليس لديه حرية في تنفيذ العمل بطريقته هو وهذا هو معنى بعد(فقدان القوة).

5-3- نمط القيادة (الإشراف) : تلعب القيادة دورا هاما في التأثير على أداء العمل وعلى المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين، وتتراوح الأنماط القيادية بين النمط المستبد (الأوتوقراطي) والنمط المشارك(الديمقراطي) والنمط الحر (الفوضوي) كما تتدرج هذه الأنماط فيما يتعلق باهتمامات القائد أو الرئيس إلى ثلاثة أبعاد هي : الاهتمام بالعاملين ، والاهتمام بالعمل والإنتاج والاهتمام بالعمل والعاملين معا.

ويرى الباحث أن المشرف عندما يسيء معاملة مرؤوسيه ويتعامل معهم بفوقية واستعلاء فإنه يفقد ودهم، ونتيجة لذلك تعيش المنظمة في صراعات ونزاعات قد تؤدي إلى اغترابهم وانعزالهم الاجتماعي وهذا مما قصده (سيمان) ببعد (الانعزال الاجتماعي).

5-4- المركزية واللامركزية: يمكن النظر إلى المركزية واللامركزية باعتبارهما يمثلان طرفين مساعدين يندر وجود أي منهما كاملا وبمفرده في الحياة العلمية و لاشك أن درجة المركزية تؤثر على درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد وعلى مدى استخدام الفرد لقدرته ومهارته ، بحيث كلما زادت درجة المركزية كلما قلت حرية الفرد في اختيار طرق العمل وحرية في استخدام قدراته ومهارته الشخصية لأداء المهام والواجبات المنوطة به.

ويرى الباحث أن المركزية تدخل في بعد (فقدان القوة) من خلال السيطرة على العاملين من خلال المركزية وعدم السماح ببعض الحرية لتنفيذ الأعمال مما قد يؤدي إلى اغترابهم وشعورهم بعدم الانتماء.

5-5- مستوى الرسمية : هي إحدى المتغيرات التنظيمية الرئيسية التي تشير إلى مدى برمجة العمليات والإجراءات داخل المنظمة فهي التحكم أي تصرف في التنظيم وتحدد مدى حرية الاختيار لدى الأفراد الأداء أي عمل وللرسمية آثارها على المنظمة والعاملين خاصة فيما يتعلق بالاتصالات وتوافر فرص الإبداع والإبتكار ، حيث ان تصميم وتحديد إجراءات العمل في المنظمة يعتبر من سمات الرسمية.

وقد تؤدي الرسمية إلى زيادة الميل إلى الجمود والروتينية في أداء الأعمال ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الشعور بالملل وقلة روح الإبداع ويرى الباحث أن هذا المصدر يدخل في بعد (فقدان القوة) حيث يحدث الاغتراب من خلال شعور الفرد بأنهم يخضعون في تنفيذ أعمالهم لإجراءات محددة وتعليمات مقننة لايمكنهم تجاوزها أو التعديل فيها.

5-6- نمط العلاقات السائدة بين أفراد جماعة العمل : يشير مفهوم جماعة العمل إلى تلك الجماعة التي تتكون داخل المنظمة لممارسة نشاط معين على أساس التفاعل والاتصال المستمر لتحقيق الأهداف المشتركة ، ويعتبر الفرد جزءا من تلك الجماعة يؤثر ويتأثر بها. وتؤثر العلاقات بين أفراد جماعة العمل على شعور الفرد بالرضا والاغتراب الوظيفي بالقدر الذي تمثله هذه الجماعات ، كمصدر منفعة للفرد أو مصدرا للقلق والتوتر ويرى الباحث أن هذا المصدر يدخل في بعدي (الانعزال الاجتماعي والاغتراب عن الذات) حيث يحقق التقاهم والتعاون والود فيما بين العاملين في مستويات عالية من الإنتماء ، بينما تؤدي العلاقات السيئة إلى حدوث الفرقة وشيوع المشاحنات والصراعات مما يؤدي ببعض العاملين للانعزال الاجتماعي وقد يتطور مع استمرار مثل هذه الأجواء إلى الاغتراب عن الذات وإحساسه بالتشتت والضياع.

وهناك من يحصر بعض المسببات للاغتراب الوظيفي ويعبر عنها بصورة أخرى حيث يذكر منها:

- الاغتراب الوظيفي الناجم عن سلبيات الإدارة البروقراطية : حيث أوصت العديد من الدراسات بعدم اللجوء إلى هذا النوع من الإدارة في المؤسسات والمنظمات، ومن أهم صورها محاصرة العامل بالروتين، فالمشكلة الإنسانية مع الروتين أنه يسبب إزعاج وقلق واللامبالاة فهو لا يحب عمل شيء غير مفيد. (الخضر، ص364)

- فقدان روح الألفة والمودة داخل محيط العمل : حيث أن العلاقات الاجتماعية السلمية والودية تشكل شرطاً لا غنى لتأقلم الفرد مع وظيفته حيث أنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد وتجاه العمل ، و أن نزوع الفرد و الالتصاق في العمل والمنظمة قد يكون جزاء من عملية انتماء اجتماعي أكبر تكمن جذوره في محاولة الفرد غرس قيم واتجاهات الآخرين في ذاته وبذلك يقلل شعوره بالاغتراب. (عنوز عبد اللطيف ماجد، ص 349)

خلاصة الفصل :

الاغتراب ظاهرة نفسية تعبر عن معانات الإنسان وصراعاته مع ذاته ومجتمعه ، إلا أن مفهومه لا يعد جديدا ، فقد تناول موضوع الاغتراب العديد من الباحثين والمفكرين بالبحث والدراسة، فصدرت عليهم الكثير من المؤلفات حول موضوع الاغتراب، وقد رأينا شعور الإنسان ببعض المظاهر من الاغتراب الوظيفي منها اللامعيارية والعجز والعزلة والانفصال عن الذات وعدم قدرته على التواصل مع الآخرين.

الفصل الرابع

إجراءات الميدانية لدراسة

تمهيد :

لكل دراسة أو بحث علمي أسسا منهجية يبني عليها الباحث قاعدته الأساسية في الانطلاق في عملية البحث والدراسة، وتكون هذه الأسس المنهجية بمثابة المرشد الذي يتبناه الباحث حتى تتسم دراسته بالدقة العلمية، ومما لاشك فيه أن تقديم أي بحث في علم من العلوم يقاس بدرجة الدقة التي يصل إليها في تحديد مفاهيمه وفي دقة الأدوات المستخدمة لقياسه، فعلى الباحث أن يدرك طريقة استعمال مختلف الأدوات الخاصة بهذه العملية وكيفية توظيفها في بحثه.

ونحن في هذا الفصل سنحاول تبين مختلف هذه الإجراءات التي يجب علينا الاعتماد عليها من أجل الوصول إلى حل مشكلة البحث، والحصول على نتائج علمية مشبعة بإسناد علمي يمكن الوثوق به، كما يمكننا تعميمها على بقية مجتمع البحث، وكما هو معروف فإن الذي يميز أي بحث علمي، هو مدى قابليته للموضوعية العلمية وهذا يتحقق إلا إذا اتبع صاحب الدراسة، منهجية علمية دقيقة وموضوعية.

1- المنهج المتبع :

فالمنهج لغة: هو الطريق الواضح و المستقيم.. الخ.

والمنهج هو الوسيلة الفعلية التي يستعين بها الباحث في حل مشكلة بحثه، ويختلف المنهج باختلاف مشكلة البحث والاهداف العامة والنوعية التي يستهدف البحث تحقيقها، ومنهج البحث هو النتيجة التي ينتهي اليها الباحث نظرا لتعدد الظواهر والمفاهيم والعلاقات التي تنطوي عليها العلوم الانسانية يجعل أمر معالجتها أصعب، حيث ان تعقيد الظاهرة الانسانية لايعني استحالة بحثها. فان المنهج الوصفي التحليلي هو الاكثر ملائمة للإجابة على التساؤلات المطروحة حول موضوع البحث، وهي دراسة ميدانية في ثانويتين ليكون في بحثنا موضوع أو مجال من المجالات المهمة في الاغتراب الوظيفي وجودة الحياة ولطبيعة هذه الدراسة اعتمدنا المنهج الذي يعرف بأنه تصور دقيق للعلاقات المتبادلة وكما يعرف ايضا المنهج الوصفي على انه استقصاء عن ظاهرة من الظواهر قصد تشخيص وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها وضبطها كميًا قصد جمع المعلومات وتصنيفها ثم تحليلها، وبالتالي اخضاعها الى دراسة عملية ودقيقة. (عمار بحوش، 1995، ص129)

كما يعرف ايضا على انه : "الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو لتحقق من صحة حقائق قديمة، وأثارها، والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي

تحكمها".... الخ. (محمد شفيق زكي، 1985، ص84)

كما عرفه بشير صالح الرشدي بأنه : "مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول الى نتائج او تعميمات على الظاهرة او الموضوع الذي هو محل البحث".....الخ. (بشير صالح الرشدي، 2000، ص59)

2-الدراسة الاستطلاعية:

البحوث الاستطلاعية، هي تلك البحوث التي تتناول موضوعات جديدة لم يتطرق اليها أي باحث من قبل ولا تتوفر عنها بيانات او معلومات او حتى يجهل الباحث كثيرا ماهي ابعادها وجوانبها...الخ. (ناصر ثابت،1984، ص74)

اذا لا يخفى على أي باحث على ضبط سؤال الاشكالية وصياغة الفرضيات، هو اساس انطلاق الدراسة، وأما ادوات البحث المناسبة فهي اساس انجاز الجانب الميداني الذي يعطي مصداقية للإشكالية، ولما كان الاستبيان هو احد الأدوات المعتمدة عليها فقد قمنا بصياغة اسئلة الاستبيان حول موضوع: ما أثر الاغتراب الوظيفي على جودة الحياة لدى معلمي التعليم الثانوي؟ اذا كان الغرض منها هو التحقق من اشكالية وفرضيات الموضوع وكذلك التعرف على مدى وضوح الأسئلة التي يمكن ان تسبب احراج للمستجوبين، او يحاولون تقاديبها، هذا لإعادة صياغتها من جديد كي لا يؤثر على مصداقية الأجوبة.

3-مجالات البحث:

-المجال الزمني: الموسم الدراسي 2020/2021.

-المجال المكاني: لقد اجريت الدراسة الميدانية، على مستوى ثانويين (الامير عبد القادر

بناصر بن شهرة وثانوية الدائخ لزهاري بالخنق) ولاية الاغواط.

-المجال البشري: اساتذة التعليم الثانوي.

4-مجتمع الدراسة:

ان مجتمع الدراسة يمثل الفئة الاجتماعية التي نريد اقامة الدراسة التطبيقية عليها وفق المنهج المختار والمناسب لهذه الدراسة، وفي هذه الدراسة كان مجتمع البحث مجموع مختصي التسويق الرياضي الموجودين بالثانويتين والذي كان عددهم 60 استاذا واستاذة.

5-عينة الدراسة:

لقد حاول الباحث، ان يحدد عينة لهذه الدراسة، تكون اكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي، هذا ما يخول له الحصول على النتائج يمكن تعميمها ولو بصورة نسبية، ومن ثم الخروج بنتائج تلازم الحقيقة وتعطي صورة واقعية للميدان المدروس، فالاختيار الجيد للعينة يجعل النتائج قابلة للتعميم على المجتمع، فكان اختيار العينة الأولى من المجتمع الأصلي بطريقة غرضية مقصودة حسب نوع الدراسة والتي ضمت 49 استاذا واستاذة.

تعتبر العينة في البحوث الوصفية اساس عمل الباحث، وهي مأخوذة من المجتمع الأصلي، وتكون ممثلة له تمثيلا صادقا، كما تعتبر عنصر هام في المرحلة التطبيقية هذا ما جعل عملية تحديدها عملية حساسة ودقيقة، يتوقف عليها نجاح البحث العلمي وصدقه، وقد قدرت عينة ب 49 استاذا واستاذة، وزعيت كما هو ممثل في الجداول التالية.

جدول يوضح مواصفات العينة :

جدول 01 : يوضح توزيع العينة حسب الجنسي

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	24	%49
الاناث	25	%51
المجموع	49	%100

تعليق على الجدول : يوضح الجدول رقم (1) خصائص عينة الدراسة حسب الجنس حيث يمثل الذكور ما نسبته %49 من عينة الدراسة تقدر ب 24 فرد اما الاناث فمثلنا ما نسبته %51 بتعداد 25 .

جدول 02 : يوضح توزيع العينة حسب الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل 10	28	%57,1
10-21	16	%32,7
اكثر 21	5	%10,2
المجموع	49	%100

تعليق على الجدول : يوضح الجدول رقم (2) خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة حيث يمثل أفراد العينة الذين لديهم أقل من 10 سنوات بنسبة 57.1% من عينة الدراسة بتعداد ب 28 فردا ،اما من 10 الى 21 بنسبة تقدر بنسبة 32.7% من عينة الدراسة بتعداد 16 فردا ،اما اكثر من 21 فتقدر ب 10.2% تقدر ب 15 فردا.

جدول 03 : يوضح توزيع العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
35-25	32	65.3%
60-35	17	34,7%
المجموع	49	100%

تعليق على الجدول 03 : يوضح الجدول رقم (3) خصائص العينة حسب السن حيث يمثل أفراد العينة الذين لديهم سن من 35-25 ما نسبته 65,3% بتعداد 32 فردا ونجد فئة من 35 الى 60 نسبته 34,7% بتعداد 17 فردا .

6- ادوات الدراسة:

***الاستبيان:** يعتبر الاستبيان احد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من اجل الحصول على بيانات او معلومات تتعلق بأحوال الناس وميولهم او اتجاهاتهم، ودوافعهم او متعقداتهم، وتأتي أهمية الاستبيان كأداة لجمع المعلومات بالرغم مما يتعرض له من انتقادات من انه اقتصادي في الجهد والوقت. (سامي عريفش، 1999، ص 67-68)

كما يعرف الاستبيان على انه اداة عملية، تعتبر من بين وسائل الاستقصاء لجمع المعلومات الاكثر فاعلية لخدمة البحث، يحتوي هذا الاخير على مجموعة من الأسئلة، تمت صياغتها

لاختبار صحة فروض هذه الدراسة واهداف البحث، قد تم تصميم هذا الاستبيان وتحديد عناصره استنادا الى اراء وتوجيهات عدد من الباحثين والمختصين في الميدان الرياضي بما يتماشى مع الموضوع واشكالية البحث وفروضه.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على اداة الاستبيان الذي تكون من صفحة البيانات الشخصية، ثم مقياس جودة الحياة في العمل لصاحبه لعبد الفاتح المغربي 2004، حيث احتوى على 31 عبارة ومقياس الاغتراب الوظيفي لصاحبه منصور بن زاهي بقسم علم النفس بجامعة قسنطينة، حيث احتوى على 22 عبارة.

7-الاساليب الاحصائية:

لا يمكن لأي باحث ان يستغني عن الطرق والأساليب الاحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها سواء كانت اجتماعية او اقتصادية او رياضية، تمده بالوصف الموضوعي الدقيق، فالباحث لا يمكنه الاعتماد على الملاحظات ولكن الاعتماد على الاحصاء يقود الباحث الى الأسلوب الصحيح والنتائج السليمة...الخ. (محمد السيد،1970، ص74)

كما ان الهدف من الدراسة الاحصائية هو محاولة الحصول على مؤشرات ذات دلالة، تساعد على التحليل والتفسير والحكم على مدى صحة الفرضيات، والمعدلات الاحصائية المستعملة هي كالتالي:

• النسبة المئوية:

استخدم الباحث قانون النسبة المئوية لتحليل النتائج في بعض الأسئلة بعد حساب تكرارات كل منها. بعد تطبيق الطريقة المألوفة لحساب النسبة المئوية "الطريقة الثلاثية" تكون النتيجة كما يلي:

-النسب المئوية

-معامل الارتباط يرسون لحساب العلاقة.

-معامل T.Test لحساب الفروق.

-معامل تحليل التباين ANOVA لحساب الفروق.

الفصل الخامس

تحليل و مناقشة فرضيات الدراسة

1- عرض و تحليل ومناقشة الفرضية العامة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه بين جودة الحياة والاعتراب الوظيفي

جدول 04 : يوضح العلاقة بين الجودة والاعتراب

مستوى الدلالة	العينة	الدلالة الإحصائية sig	معامل الارتباط برغسون	
0,05	49	0,93	0,125	الاغتراب الوظيفي
				جودة

غير دالة : لا توجد علاقة ارتباطية لماذا لم تحقق

تعليق جدول 04 : يبين هذا جدول رقم (04) ان معامل لارتباطه برغسون يساوي 0,93

ومنه (ر) غير دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 ومنه نقول بأن الفرضية لم تحقق

ومنه نستنتج أنه لا توجد علاقة ارتباطيه بين الاعتراب الوظيفي وجودة الحياة في العمل .

التفسير جدول رقم 04 :

بعد عرضنا للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 4 تبين ان معامل الارتباط يساوي 0,125 هو ارتباط غير دال احصائيا، فإنه يمكننا القول بأنه لا توجد علاقة ارتباطيه بين جودة الحياة في العمل و الاغتراب الوظيفي .

ويتفق هذا مع الدراسة قبابي عبد الله وبن كعبيش ابراهيم (2017) حول موضوع الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي المهني حيث اثبتت هذه الدراسة انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والرضا عن الحياة.

وكذلك يتفق هذا مع الدراسة سعاد (2015) حول موضوع التفاؤل التشاؤم وعلاقتهما بالرضا عن الحياة لدى عينة من الطلبة الجامعين لعلم النفس بجامعة ورقلة حيث اثبتت هذه الدراسة انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين سمة التشاؤم الرضا عن الحياة لدى الطلبة الجامعين علما ان سمة التشاؤم تشكل بعد من ابعاد الاغتراب الوظيفي .

2- الفرضية الجزئية الاولى :

توجد فروق في الاغتراب الوظيفي حسب الجنس

جدول رقم 05 : الاغتراب الوظيفي حسب الجنس

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة T.TEST	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط المائي	
0,05	0,02	1,66	24	17,33	49,00	ذكور
			25	13,07	38,60	اناث

تعليق جدول رقم 5 : نلاحظ من خلال جدول 5 ان عدد افراد عينة عدد الذكور قد بلغ 24

استاذنا لمتوسط حسابي 49 وانحراف معياري 17.33 اما عدد الافراد الاناث قد بلغ 25 فردا

المتوسط حسابي 38.60 وانحراف معياري 13.07 اما قيمته فقدرت ب 1.66 ومن قيمة

دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لان الدالة الاحصائية 0.02 اصغر من 0.05

وهذا يدل على ان الفرضية تحققت وانه توجد فروق في الاغتراب الوظيفي لدى استاذة التعليم

الثانوي تعزى المتغير الجنس .

التفسير جدول رقم 05 :

بعد عرضنا وقراءتنا النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 5 تبين وجود فروق بين الجنس

في الاغتراب الوظيفي وجودة الحياة وهذا رجع لعدة عوامل من قدرات جسمية وذهنية .

وتتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات منها دراسة رجاء عبدالرحمن 1991 على عينة قوامها 240 طالب وطالبة حيث توصلت الباحثة الى وجود فروض ذات دلالة احصائية بين الجنس وكانت لصالح ذكور. (نعيفي ايمان، 2013، ص31)

كذلك تلتقي نتائج هذه الدراسة مع دراسة جودين 1972 في الاغتراب لدى طلاب الجامعة وتوصلت هذه الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين .

3- الفرضية الجزئية الثانية :

توجد فروق في الاغتراب الوظيفي حسب السن

جدول رقم 06 : الاغتراب الوظيفي حسب السن

مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية	قيمة T.TEST	العينة	الانحراف المعادي	المتوسط الحسابي	
0,05	0,04	1,73	32	14,04	40,38	35-25
			17	18,03	49,94	60-35

تعليق على الجدول رقم 06 : دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0,05 لان الدلالة الاحصائية 0,04 اقل من 0,05 ومنه تحققت الفرضية .

التفسير الجدول رقم 06 :

بعد عرضنا وقراتنا للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 6 بين انه توجد فروض ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي وجودة الحياة حسب السن وذلك لعدة عوامل منها التقدم في العمر مع السنوات العمل الطويلة و العديدة مما ادى الى نقص القدرة على التحمل والتعب والارهاق.

وتتفق هذه الدراسة مع الكثير من الدراسات من بينها دراسة جون دوين 1972 التي تؤكد ان عامل السن مهم في دراسة الاغتراب الوظيفي حيث وجدت ان هناك فروق بين كبار السن و صغار السن في الشعور الاغتراب الوظيفي .

4- الفرضية الجزئية الثالثة :

توجد فروق في الاغتراب الوظيفي حسب الخبرة :

جدول رقم 7 : الاغتراب الوظيفي حسب الخبرة :

مستوى الدالة	الدالة الاحصائية	قيمة	درجة الحرية	متوسط المريعات	مجموع المريعات	
0,05	0,04	4,21	48	1015,967	1015,967	بين المجموعات
				240,86	113220,44	داخل المجموعات
					12336,408	المجموع

تعليق على الجدول رقم 7 : نلاحظ من خلال الجدول ان قيمة 4,21 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى 0,05 لان الدلالة الاحصائية 0,04 اقل من 0,05 ومنه نقول بأن الفرضية تحققت .

تفسير الجدول رقم 7 :

بعد عرضنا وقرائنا للنتائج المحصل عليها في الجدول رقم 7 بين انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاغتراب الوظيفي حسب الخبرة المهنية يعني انه كلما زادت الخبرة المهنية زاد الاغتراب الوظيفي حيث يشعر بالملل والتكرار والروتين اليومي وهذا ما يتفق مع كثير من الدراسات حول الخبرة المهنية.

خلاصة النتائج :

بعد عرض وتحليل فرضيات الدراسة ومناقشتها تبين أن هذه الدراسة لم تكشف عن جودة الحياة في العمل وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي وكذا الدراسة الفروق في الاداء الوظيفي للمتغيرات (الجنس، السن، الخبرة) ونخلص نتائج الدراسة الى التفاوت فيما بينها فمنها من كانت لها دلالة احصائية ومنها من كانت علاقته غير دالة واختلفت درجة الدلالة الاحصائية وفوتها كما سبق في الجداول ومن خلال النتائج نجد ان الفرضية العامة لم تتحقق وذلك لعدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين الجزئية الأولى عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي للأستاذة لمتغير الجنس وعلى غرار ذلك كشف الفرضية الجزئية عن وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاداء تعزى المتغير السن ومن خلال الفرضية الجزئية الثالثة فقد كشف عن وجود فروق دالة احصائية في الاداء تعزى لمتغير الخبرة وعلى العموم فإن التفسير النتائج المتواصل اليها كان بناءا على ما تم طرحه في اشكالية الدراسة وفرضياتها والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بالإضافة الى الاطار النظري ومنه فإن نتائج الدراسة الحالية تنحصر في حدود الدراسة والمنهج المتبع والادوات المعتمد عليها .

الاقتراحات :

- يجب مراعات الاجر الذي يتقاضاه الاستاذ مع تكاليف الحياة والمعيشة لان العامل اذا شعر بالرضى عن الاجر لا يد بأنه سيقوم بأداء عملية بشكل جيد.
- يجب منح الترضيات والحوافز، وان تمنحها للأستاذ في الوقت المناسب .
- تقريب الادارة من الاستاذ .
- توفير حوافز في المناسبات والاعياد .
- على المؤسسة ان تزيد تفاعلها مع الأساتذة و اشركهم في كل ما هو متغير.
- اقامات دورات تكوينه للأستاذة القدماء وذلك للتطور التكنولوجي الحاصل .

خاتمة

إن موضوع الاغتراب الوظيفي موضوع هام وحساس ، مما جعل الاهتمام بدراسته بفرض نفسه على الباحثين ، ومن خلال دراستنا هذه حاولنا تسليط الضوء على هذا الموضوع لدى استاذة التعليم الثانوي بثانوية الخنق وناصر بن شهرة وعلاقته بجودة الحياة حيث تطرقنا الى ماهية الاغتراب وتحديد اشكاله ومظاهره المتنوعة، ومختلف مراحلها وعوامله والاسباب المؤدية اليه ، ومن خلال استعراضنا للاطار النظري تبين لنا مدى أهمية جودة الحياة، حيث تحدد درجة تمتع الفرد بالعمل النفسي السوي والتي بدوه تؤثر على مسار المهني المستقبلي للفرد.

و في هذه الدراسة حاول الباحثان معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي جودة الحياة وأثر متغير كل من الجنس والخبرة المهنية والسن وقد تم الوصل على النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين الاغتراب وجودة الحياة لدى اساتذة التعليم الثانوية .
- هناك فروق ذات دلالة احصائية لدى اساتذة التعليم الثانوية الدرجة حسب خبر المهنية .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى اساتذة التعليم الثانوية حسب السن .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى اساتذة التعليم الثانوية حسب الجنس.

قائمة

المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر :

- القرآن الكريم.

- الحديث النبوي الشريف.

ثانياً : المراجع :

1- أبو هاشم، السيد محمد .(2010).النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية

والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة

. مجلة كلية التربية، جامعة بنها ، 20(81) ، 271-272

2- أسماء الإبراهيم، يوسف مقدادي. (2014). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا عن

الحياة والإكتئاب لدى المسنين والمسنات المقيمين في دور الرعاية في الأردن، دراسات

نفسية، الأردن ، ص 320- 321

3-بشرى، علي .(2008). مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات

المصرية . مجلة جامعة دمشق ، 24(01) ، 525-526.

4- بحر، سياسة سعيد أبو سلطان .(2013). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي

للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة . مجلة جامعة فلسطين للأبحاث

والدراسات ، (05) ، 181-183.

5- بن زاهي منصور.(2007).الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات. أطروحة دكتوراه غير منشورة .كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية.جامعة منتوري قسنطينة الجزائر .

6- بن عليا، عبد الحميد شلاوة.(2012). الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية .

مذكرة ماستر غير منشورة.كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

7-جودة أمل ، أبو جراد حمدي.(2011).التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة.مجلة جامعة القدس المفتوحة الأبحاث والدراسات،2(24) ، 130.

8- المحروقي، عائشة بنت عباس.(2011). مصادر السعادة لدى عينة من طالبات

المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في ضوء بعض الخصائص الديموجرافية والاجتماعية والأكاديمية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة.كلية التربية. جامعة أم القرى السعودية.

9-العيسوي عبد الرحمان محمد.(1997).علم النفس الإنتاج.الإسكندرية:الدار الجامعية

للنشر

10- محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي.(1992) .مختار الصحاح . لبنان: دائرة

المعاجم .

11-محمد سالم العمرات ، محمد أحمد الرفوع. (2014). مستوى الرضا عن الحياة الجامعية وعلاقته بتقدير الذات لدى طالبات جامعة الطفيلية التقنية في الأردن. *المجلة التربوية المتخصصة* ، 3(12) ، 267-268

12-منصور ، حسن.(1997).*الانتماء والاعتراب*.ط1.السعودية : دار جرش للنشر والتوزيع.

13-سلوى محمد زغلول طه، فاتن مصطفى كمال لطفي (2009) اتجاهات وممارسات طلاب الجامعة نحو وقت الفراغ وعلاقتها بالرضا عن الحياة ، المؤتمر السنوي الخامس عشر، الدولي الأول -العربي الرابع،كلية التربية النوعية بالمنصورة،جامعة المنوفية ، الإسكندرية.

14-عمار بوحوش ومحمد ذنبيات.(2001).*مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*.ط3.

الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.

15-تاويريريت نور الدين، بن زاوي منصور .(د.ت). الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعانات في العمل . *مجلة العوم الإنسانية والاجتماعية* ، عدد خاص الملتقى الدولي للمعانات في العمل، ص 133-134

16-تفاحة، جمال السيد.(2009) .الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين دراسة مقارنة . *مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية* ، 19(03)، 275.

17-رامي ،عبد الله طشطوش.(2015).الرضا عن الحياة والدعم الاجتماعي المدرك والعلاقة بينهما لدى عينة من مريضات سرطان الثدي.مجلة الأردنية في علوم التربية،11(04)،450

18-نهدي سعاد.(2015).التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا عن الحياة لدى الطلبة الجامعيين. مذكرة ماستر أكاديمي غير منشورة .كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

19-يونسى كريمة.(2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالتكيف الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. مذكرة ماجستير غير منشورة.كلية التربية.جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر.

20-يحي عمر شعبان شقورة.(2012).المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة .رسالة ماجستير غير منشورة.كلية التربية.جامعة الأزهر غزة.

21-فهد بن مصنات حجاج الحربي.(2014). التسامح والرضا عن الحياة لدى معلمي التعليم العام لمحافظة النبهانية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى السعودية.

22-عبد المنعم، نجوى ابراهيم .(2010) الرضا عن الحياة، المؤتمر السنوي الخامس

عشر، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس

الملاحق

وزارة التعليم العالي و بحث العلمي

جامعة عامر ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الانسانية

قسم علم النفس

استبيان

اخي الاستاذ....اخي الأستاذة

تحية طيبة و بعد يقوم الباحث تخص " ثانوية الامير عبد القادر" و "ثانوية لزهاري الدايبخ" و هذه الدراسة هي جزء من متطلبات لنيل شهادة ماستر بقسم علم النفس ، فأرجو منكم التعاون و ذلك بالإجابة على فقرات الاستبانة بكل صراحة و موضوعية بوضع إشارة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن وجهة نظرك ، علما ان اجابتك لت تستعمل غلا لأغراض البحث العلمي

تقبلو مني فائق الاحترام و تقدير

الرجاء من سيادتكم وضع علامة (x) تحت درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية كما تعيشها في مؤسستك التي تمارس بها عملك :

البيانات الشخصية :

- | | |
|---|--|
| 1-الجنسية : ذكر <input type="checkbox"/> انثى <input type="checkbox"/> | |
| 2-الوهل العلمي : ليسانس <input type="checkbox"/> ماستر <input type="checkbox"/> | |
| 3-الخبرة : اقل من 10 سنوات <input type="checkbox"/> من 10 الى 21 سنة <input type="checkbox"/> اكثر من 21 سنة <input type="checkbox"/> | |
| 4-العمر : من 25 الى 35 سنة <input type="checkbox"/> من 35 إلى 60 سنة <input type="checkbox"/> | |

الأسئلة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق تماما	غير موافق	موافق بشدة
					01
					02
					03
					04
					05
					06
					07
					08
					09
					10
					11
					12
					13
					14
					15
					16
					17
					18
					19
					20
					21

				أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية	22
				يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهتم	23
				لدى أعضاء فريق عملي خيرات مختلفة و متكاملة	24
				يمتلك مديري قدرة كبيرة على تخطيط المستقبل لعمل	25
				يعاملنا المدير بعدالة و انصاف	26
				يتمتع المدير بقدرة عالية على تحميس اساتذه لبذل اقصى جهد ممكن	27
				لدي الفرصة للتاثير على قرارات التي تمس عملي	28
				استطيع ان اشاركبراي في حل مشكلات عملي	29
				استمتع بالتعاون و المشاركة مع زملاء العمل	30
				لدي قدرة مناسب من الحرية في اداء عملي	31

بيانات شخصية :

الجنس : ذكر : - أنثى :

الخبرة المهنية : -أقل من 10 سنوات -من 10 إلى 21 سنة: -أكثر من 21 سنة:

وشكرا على تعاونكم

الرقم	العبارة	أشعر تماما	أشعر أحيانا	لا لأشعر أبدا
01	مستقبلي المهني يبدو غامضا			
02	لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه			
03	لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل			
04	حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل			
05	أشعر أنني غريب في عملي			
06	لا أبالى بالنظام الداخلي للمؤسسة			
07	لا مستقبل لي في هذه المؤسسة			
08	لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل			
09	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت			
10	وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا			
11	أشعر بالعجز وأنا في عملي			
12	لا أهتم بما يجري في عملي			

					13 لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي
					14 أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل
					15 كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا
					16 أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر
					17 مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا
					18 لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها
					19 لا أستطيع الاستمرار في عملي
					20 أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبة
					21 أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به
					22 ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة

FREQUENCIES VARIABLES=sex encien age
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		sex	encien	age
N	Valid	49	49	49
	Missing	0	0	0

Frequency Table

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	homme	24	49,0	49,0	49,0
	femme	25	51,0	51,0	100,0
Total		49	100,0	100,0	

encien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moin 10	28	57,1	57,1	57,1
	10-21	16	32,7	32,7	89,8
	plus 21	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	32	65,3	65,3	65,3
	35-60	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

CORRELATIONS

/VARIABLES=qualité ightirab
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		qualité	ightirab
qualité	Pearson Correlation	1	,125
	Sig. (2-tailed)		,392
N		49	49

Correlations

		qualité	ightirab
ightirab	Pearson Correlation	,125	1
	Sig. (2-tailed)	,392	
	N	49	49

T-TEST GROUPS=sex(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=ightirab
 /CRITERIA=CI(.95).

Group Statistics

sex		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ightirab	homme	24	49,00	17,331	3,538
	femme	25	38,60	13,077	2,615

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
ightirab	Equal variances assumed	1,667	,203	2,378	47
	Equal variances not assumed			2,364	42,769

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ightirab	Equal variances assumed	,022	10,400	4,374
	Equal variances not assumed	,023	10,400	4,399

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
ightirab	Equal variances assumed	1,600	19,200
	Equal variances not assumed	1,526	19,274

T-Test

Group Statistics

	age	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ighttirab	25-35	32	40,38	14,048	2,483
	35-60	17	49,94	18,033	4,374

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
ighttirab	Equal variances assumed	1,739	,194	-2,054	47
	Equal variances not assumed			-1,902	26,555

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ighttirab	Equal variances assumed	,046	-9,566	4,658
	Equal variances not assumed	,068	-9,566	5,029

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
ighttirab	Equal variances assumed	-18,936	-,196
	Equal variances not assumed	-19,894	,761

ONEWAY ighttirab BY age
/MISSING ANALYSIS.

ANOVA

ighttirab

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1015,967	1	1015,967	4,218	,046
Within Groups	11320,441	47	240,860		
Total	12336,408	48			