

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا



الموضوع:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية

دراسة ميدانية على عينة من العمال بمؤسسة DML بالأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس
تخصص: علم النفس تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ:

د/ هاشمي حنة

إعداد الطلبة

- مداني قويدري
- كريمة قويدري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
		رئيسا
		مشرفا ومقررا
		ممتحنا

الموسم الجامعي: 2024/2025

شكر وعرفان

قال الله تعالى " فاذكروني أذكركم و أشكروني و لا تكفرون " و عملا بقوله صلى الله عليه و
" سلم: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله

الحمد لله العظيم الكريم أحمده و اشكره و استرضيه على فضله وجزيل بذله، الذي وفقني لإنجاز
هذا العمل.

أتقدم أولا بالشكر الجزيل إلى من مد يد المساعدة و ساهم معنا في تذليل ما واجهنا من صعوبات
الأستاذ المشرف " هاشمي حنة " على مساعدته لنا دون أن يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه
القيمة، وله منا خالص التقدير و الاحترام كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع
ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و لم نذكره

إهداء

" و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين احسان "

"أهدي هذا العمل المتواضع إلى من هي الأولى بصحبتى "أمى الغالية

"إلى من ربانى صغيرا و أشفق عليا كثيرا ، سندی العزيز "أبى الغالى-

إلى اخوتي و أخواتي الذين كانوا سندا و داعمين و عوناً لي-

في حياتي كلها و مسيرتي

و تحصيلي العلمي خاصة كل واحد باسمه وخاصة إلى صديقتي حليلة السعدية قنيش

وضاوية حمية وإلى خطوي عبد الجليل

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة

،فنسأل الله أن ييسر لنا عملنا هذا و يوفقنا فيه



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الصلابة النفسية لدى عمال مؤسسة **DML** بالأغواط حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي من خلال بناء استمارة استبيان لقياس جودة الحياة الوظيفية والذي تكون من 14 عبارة ، وكذا مقياس الصلابة النفسية والذي تضمن 21 عبارة، تم توزيع كلا الأداتين على عينة مكونة من 30 فردا عاملا، وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين كل من جودة الحياة الوظيفية ومؤشرات الصلابة النفسية والتي تمثلت في التحدي، الالتزام والتحكم النفسي.

الكلمات المفتاحية:

- جودة الحياة الوظيفية - علاقتها بمستوى - الصلابة النفسية

Study Summary:

The present study aimed to identify the nature of the relationship between quality of work life and the level of psychological hardiness among employees of the DML Company in Laghouat. The descriptive correlational method was adopted through the development of a questionnaire to measure the quality of work life, consisting of 14 items, as well as a psychological hardiness scale composed of 21 items. Both instruments were administered to a sample of 30 employees. The results revealed a statistically significant positive correlation between the quality of work life and the components of psychological hardiness, namely: challenge, commitment, and psychological control.

Keywords:

-Quality of work life - Its relationship to the level of psychological resilience

فهرس المحتويات

أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	ملخص الدراسة
	مقدمة
ص 1	أولاً: إشكالية
ص 4	ثانياً: الفرضيات
ص 6	ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع
ص 7	رابعاً: الأهمية والأهداف
ص 7	خامساً: المفاهيم
ص 8	حدود الدراسة
	الفصل الثاني: الجانب النظري للدراسة
ص 10	تمهيد
ص 11	مفهوم المتغير المدروس
ص 27	الدراسات السابقة والتعليق عليها
	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة
ص 32	تمهيد
ص 38	الإجراءات الميدانية للدراسة
	منهج الدراسة
ص 39	الدراسة الإستطلاعية
ص 43	أداة الدراسة
ص 48	الدراسة الأساسية
ص 53	أساليب المعالجة الإحصائية
ص 60	عرض وتفسير النتائج والمناقشتها
ص 62	أولاً: تحليل بيانات الفرضية الأولى
ص 64	ثانياً: تحليل بيانات الفرضية الثانية
ص 65	ثالثاً: مناقشة نتائج الفرضية الأولى
ص 66	رابعاً: مناقشة نتائج الفرضية الثانية
ص 67	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
27	الجدول يمثل الدراسات السابقة	01
28	الجدول يمثل الدراسات السابقة	02
28	الجدول يمثل الدراسات السابقة	03
40	الجدول يمثل المستوى التعليمي	04
40	الجدول يمثل الخبرة	05
42	الجدول يمثل نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور التحدي	06
43	الجدول يمثل نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور الإلتزام	07
44	الجدول يمثل نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور التحكم	08
45	الجدول يمثل نتائج معامل الثبات لإستبيان للصلابة النفسية	09
46	الجدول يمثل نتائج الإتساق الداخلي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية	10
48	الجدول يمثل معامل ثبات الصحة النفسية	11
58	الجدول يمثل قيمة معامل الإرتباط r بين جودة الحياة الوظيفية والتحدي	12
60	الجدول يمثل قيمة معامل الإرتباط r بين جودة الحياة الوظيفية والإلتزام	13
61	الجدول يمثل قيمة معامل الإرتباط r بين جودة الحياة الوظيفية والتحكم	14
62	الجدول يمثل نتائج إختبار (t-test) لدلالة الفروق في مستوى الصحة النفسية لمتغير المستوى التعليمي	15

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
79	الإستبيان	01
80	الموافقة على التريص 1	02
81	الموافقة على التريص 2	03
82	شهادة تريص 1	04
83	شهادة تريص 2	05
84	استمارة التحكيم	06

مقدمة

الإشكالية:

يعد عالم العمل اليوم أكثر تعقيدا وتغيرا من أي وقت مضى، إذ يشهد العاملون في مختلف المهن مجموعة من التحديات المتزايدة التي تشمل ضغوط الوقت، زيادة عبء المهام، التحول الرقمي، والتقلبات الاقتصادية والاجتماعية، كل هذه العوامل تؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية للعامل وجودة حياته العملية، والتي تمثل بدورها مزيجاً من الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل، الصحة النفسية، والرفاهية العامة. من هذا المنطلق، برزت "الصلابة النفسية" كأحد المفاهيم النفسية الحديثة ذات الأهمية الكبيرة في فهم آليات التكيف مع الضغوط وتحقيق جودة الحياة في بيئات العمل.

حيث أن الصلابة النفسية تشير إلى مجموعة من السمات والخصائص النفسية التي تمكن الفرد من التعامل بفعالية مع المواقف الضاغطة والصعبة، وتخطيها دون التأثير السلبي الكبير على المستوى النفسي أو الجسدي. تم تطوير هذا المفهوم من خلال دراسات علم النفس الإيجابي وعلم النفس الصحي، وتم التوصل إلى أنه يمثل متغيراً نفسياً وسيطاً مهماً في العلاقة بين الضغط النفسي والصحة النفسية. وقد تبين أن العمال الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الصلابة النفسية أكثر قدرة على التكيف، وأكثر إيجابية في مواجهة التحديات المهنية، ويتميزون بدرجة أعلى من الرضا عن وظائفهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياتهم العملية.

وتتكون الصلابة النفسية، بحسب تعريف "سوزان كوباسا" (Kobasa, 1979)، من ثلاثة أبعاد رئيسية مترابطة، هي: الالتزام (Commitment)، التحكم (Control)، والتحدي (Challenge). الالتزام يعني انخراط الفرد في الأنشطة المختلفة وإيمانه بأهمية ما يقوم به، والتحكم تشير إلى شعور الفرد بأنه قادر على التأثير في الأحداث التي يمر بها، في حين يعكس التحدي استعداد الفرد للنمو من خلال التغيير والتعامل معه كفرصة لا تهديد. وتلعب هذه الأبعاد دوراً جوهرياً في كيفية إدراك الأفراد للضغوط واستجاباتهم لها.

إن جودة الحياة العملية (Quality of Work Life) تمثل مؤشراً مهماً على مدى رضى العامل عن وظيفته ومحيط العمل، وتشمل جوانب متعددة مثل الاستقرار المهني، فرص التطور، المناخ التنظيمي، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، والتوازن بين متطلبات العمل والحياة الخاصة. وقد أظهرت العديد من الدراسات النفسية أن الصلابة النفسية تُعد من أقوى العوامل المؤثرة في تحسين هذه الجوانب، إذ تسهم في تقليل مشاعر التوتر، وزيادة الرضا المهني، وتحقيق التوازن النفسي، وتعزيز الدافعية الذاتية والإنتاجية.

في سياق تفسير الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة العملية، ظهرت عدة نظريات مهمة ساهمت في توضيح هذا المفهوم حيث يعتبر كوباسا من أوائل الباحثين الذين صاغوا مفهوم الصلابة النفسية وربطوه بالصحة النفسية والقدرة على التكيف، فهو يرى أن الأفراد الذين يتحلون بدرجة عالية من الصلابة النفسية يكونون أكثر استعداداً للتعامل مع الضغط دون أن يتعرضوا للانهايار النفسي أو التوتر المزمن، وذلك من خلال أبعاد الالتزام، التحكم، والتحدي.

وكذى نظرية الحفاظ على الموارد بحسب هذه النظرية، فإن الأفراد يسعون باستمرار إلى المحافظة على مواردهم النفسية والاجتماعية، مثل الثقة بالنفس والدعم الاجتماعي والطاقة. وعندما تتعرض هذه الموارد للتهديد أو الفقدان، يشعر الفرد بالضغط. وتُعتبر الصلابة النفسية أحد هذه الموارد الأساسية التي تساعد على مقاومة الفقد، واستعادة التوازن، وتعزيز التكيف.

ونعد النظرية المعرفية للتكيف فهي تركز على التقييم المعرفي للمواقف الضاغطة، وتشير إلى أن استجابة الأفراد تعتمد على كيفية إدراكهم للموقف وقدرتهم على التكيف معه. الأفراد ذوو الصلابة النفسية العالية يقومون بتقييم الضغوط بشكل أكثر إيجابية، ويستخدمون استراتيجيات فعالة مثل المواجهة النشطة والتخطيط بدلاً من الانسحاب أو التجنب.

إن العلاقة بين الصلابة النفسية وجودة الحياة العملية لا تُعد علاقة أحادية الاتجاه، بل علاقة ديناميكية متبادلة التأثير، حيث تُمكن الصلابة النفسية الفرد من تطوير مهارات التكيف الإيجابي، وفي المقابل، تساهم بيئة العمل الداعمة في تعزيز مستويات الصلابة النفسية لدى العاملين. لذا، فإن فهم هذه العلاقة يمثل مدخلاً مهماً في تطوير استراتيجيات تحسين بيئة العمل، وتقديم برامج تدريبية تهدف إلى تنمية الصلابة النفسية، خاصة في المهن التي تتسم بمستوى عالٍ من التوتر والإجهاد.

وفي ظل ما يشهده سوق العمل من تغييرات متسارعة، بات من الضروري أن تهتم المؤسسات بتوفير بيئات عمل صحية تراعي الجوانب النفسية للعاملين، وتعزز فيهم روح الصلابة والمرونة، مما يساهم في رفع كفاءتهم المهنية، وتحقيق رفاههم النفسي والاجتماعي، وضمان استدامة الأداء والإنتاجية، حيث سيتم إسقاطها على العمال الإداريين بمؤسسة DML بالأغواط وتمثلت الإشكالية كالآتي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والصلابة النفسية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط؟

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والصلابة النفسية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.

حيث كانت التساؤلات كالاتي:

1. هل توجد علاقة ارتباطية بين التحدي وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط؟
 2. هل توجد علاقة ارتباطية بين الإلتزام وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط؟
 3. هل توجد علاقة ارتباطية بين التحكم وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط؟
 4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمستوى تعليمي
 5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمستوى تعليمي
- فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباطية بين التحدي وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
2. توجد علاقة ارتباطية بين الإلتزام وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
3. توجد علاقة ارتباطية بين التحكم وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمستوى تعليمي
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمستوى تعليمي

□ أسباب اختيار الموضوع:

□ الأسباب الذاتية:

- الرغبة في التعرف على جودة الحياة الوظيفية لعمال مؤسسة DML بالأغواط.
- الشغف العلمي والإهتمام الشخصي بالموضوع.

□ الأسباب الموضوعية:

- ارتباط الدراسة بتخصص علم النفس.
- تزويد مكتبتنا بدراسة تكون بمثابة أرضية خصبة لدراسات جديدة.

أهداف الدراسة:

1. معرفة علاقة ارتباطية بين التحدي وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
2. معرفة علاقة ارتباطية بين الإلتزام وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
3. معرفة علاقة ارتباطية بين التحكم وجودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة DML بالأغواط.
4. معرفة طبيعة فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمستوى تعليمي
5. معرفة طبيعة فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمستوى تعليمي

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع الصلابة النفسية بإعتباره من الموضوعات التي تحظى في الوقت الحاضر بإهتمام الباحثين في عدد من المجالات ومنها مجال الإدارة بشكل خاص لما له من آثار سلبية على الفرد والمنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، فإن مجتمع هذه الدراسة الذي يعد من القطاعات الهامة في الاقتصاد الوطني، وحيث شهدت تغييرات هامة.

التحديد الاجرائي لمفاهيم الدراسة:

تحديد المفاهيم:

الصلابة النفسية: هي اعتقاد الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل مصادره النفسية والبيئية لمواجهة أحداث الحياة وذلك انطلاقا من قيمة العمل الذي يحصل عليها العامل بمؤسسة DML على مقياس الصلابة النفسية

جودة الحياة: هي إدراك الأفراد لمركزهم في الحياة في سياق الثقافة والنظم القيمية التي يعيشون فيها، وعلاقة ذلك بأهدافهم وتوقعاتهم وذلك انطلاقا من الأوضاع العملية داخل المؤسسة الذي يتمتع بها العمال على مقياس جودة الحياة.

□ حدود الدراسة:**□ الحدود البشرية:**

يقصد بها المجال البشري الذي تجرى عليه الدراسة الميدانية، والمتمثلة في العمال الإداريين لمؤسسة DML بالأغواط.

□ الحدود المكانية:

يقصد بها المجال المكاني الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية، ويمكن حصر المجال المكاني في منطقة واحدة من الوطن وبالتحديد مؤسسة DML ببلدية الأغواط التي تم إختيارها، وعليه فنتائج الدراسة محدودة في نطاق ما تم تطبيق أداة الإستبيان عليهم.

□ الحدود الزمنية:

ونقصد بها الفترة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة الميدانية، منذ بدأ تصميم أداة الدراسة الإستبيان بمراحله المتعددة بدءا بعرضه على الأستاذ المشرف على هذه الدراسة في صيغته الأولية، والتي أسفرت عنها مجموعة من التوجيهات القيمة والملاحظات في صميم الموضوع، ليتم فيما بعد تعديل الإستبيان وفق توجيهات الأستاذ المشرف، ثم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين والذين لديهم علاقة مباشرة بتخصص، إلى غاية الصياغة النهائية للإستبيان الذي تم إعتماده بشكل نهائي في الدراسة الحالية، وتم توزيعه على مجموعة تجريبية من المبحوثين، قبل توزيعه النهائي على عينة الدراسة، وذلك إبتداء من تاريخ 2025/04/18 إلى غاية تاريخ 2025/06/24.

هيكلية الدراسة:

بدأت الدراسة بمقدمة عامة تم فيها التمهيد للموضوع وبيان خلفيته، تلتها معالجة العناصر الأساسية للبحث بدءًا من الإشكالية التي تتمحور حول مدى تأثير الصلابة النفسية في جودة الحياة العملية، مرورًا بالفرضيات التي تمثل إجابات مؤقتة للتساؤلات المطروحة، ثم أسباب اختيار الموضوع التي تعكس دوافع الباحث العلمية والواقعية، تليها أهمية وأهداف الدراسة التي توضح الفائدة المرجوة منها، وتعريف المفاهيم الأساسية لتحديد الإطار النظري للمصطلحات. كما تم تحديد حدود الدراسة من حيث الزمان والمكان والموضوع والعينة.

انتقل البحث بعد ذلك إلى الفصل النظري، والذي افتتح بتمهيد عام، تلاه عرض شامل لمفهوم المتغيرات المدروسة، وهما الصلابة النفسية وجودة الحياة العملية، مع الإشارة إلى النظريات التي تفسرهما. كما تم استعراض أهم الدراسات السابقة ذات الصلة وتحليل نتائجها والتعليق عليها.

أما الفصل التطبيقي فقد تضمن الجوانب الميدانية للبحث، بدءًا بتمهيد عام، ثم وصف دقيق للإجراءات الميدانية، بما في ذلك منهج الدراسة، ونتائج الدراسة الاستطلاعية، وتفصيل أداة الدراسة، وعرض كيفية تنفيذ الدراسة الأساسية على العينة. كما تم توضيح أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات.

وفي قسم عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها، تم تحليل بيانات كل فرضية على حدة، ثم مناقشة نتائج كل فرضية في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى الاستنتاج العام الذي لخص أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج. واختتمت الدراسة بخاتمة تضمنت موجزًا لأبرز النتائج، والتوصيات المقترحة، وآفاق البحث المستقبلي.

الفصل الأول

الجانب النظري للدراسة

تمهيد:

لم يعد التعرض للضغوط النفسية أو البيئية هو المتغير الرئيسي المؤثر في نشاط الفرد و ارتقائه ، بل هناك متغيرات أخرى أكثر تأثيرا و هي أهداف الفرد و غاياته التي يسعى إلى تحقيقها والتي تجعله يقيم مصدر الضغوط تقييما معرفيا يجعله يسلك بطريقة معينة في مواجهة هذه الضغوط ما بين المرونة و الفاعلية و بين الجمود و السلبية والمرض ، فمن الناس من يصاب بالإحباط ومنهم من يتمتع بالمقاومة النفسية أو المرونة عند تلقي الصدمات أو الصلابة النفسية ، إذ تعتبر هذه الأخيرة إحدى المتغيرات الشخصية الإيجابية التي من شأنها مساعدة الفرد في الوقاية من الأثر النفسي والجسمي الذي ينتج عن التعرض للضغوط.

سنتناول في هذا الفصل التطور التاريخي لمفهوم الصلابة النفسية ، مفهوم الصلابة النفسية ، النظريات المفسرة للصلابة النفسية ، أهمية الصلابة النفسية أبعاد الصلابة النفسية، خصائص الصلابة النفسية.

أولاً: مفهوم الصلابة النفسية:

لا تكاد تخلو حياتنا اليومية من الضغوط ، و مما لا شك فيه أن الإنسان يواجه في حياته مجموعة من العوائ التي تقف حجر عثرة أمامه فتمنعه من إشباع دوافعه و تحد من رغباته فيشعر بإنفعال خاص يشعره بالعجز و قلة الحيلة وتختلف قدرة الأفراد على تحمل المشاق والصعوبات التي تواجههم في الحياة ، فمن الناس من يصاب بالإحباط ومنهم من يتمتع بالمقاومة النفسية أو المرونة عند تلقي الصدمات . ربما يرجع ذلك إلى صلابتهم النفسية ، إذ تعتبر هذه الأخيرة أحد المتغيرات التي تقي الفرد من الآثار الضارة للمواقف الضاغطة ، وتدعم قدرته على مواجهة هذه الضغوط.

التعريف اللغوي للصلابة:

صلب ، صلابة أي صلبا ، صلب الخشب أي إشتد و قوي ، و صلابة أي قساوة ، فيقال صلابة الطين أي قساوة ، ومقاومة ، كما تعني مقاومة التعب ، و القدرة على الإحتمال ، و يقال برهن عن صبر و صلابة أي ثبات على قرار ، أو موقف و عزيمة لا تلين على مواصلة ما بدئ به، ويقال تحمل مصائبه بصلابة أي رباطة جأش ، و شجاعة في تحمل الألم، ومقاساة الحرمان (خيرة شويطر ونادية يوب مصطفى الزقاي، ص 51، 2015).

التعريف الاصطلاحي للصلابة:

يعود هذا المفهوم إلى كوبازا 1979 حيث توصلت لهذا المفهوم من خلال سلسلة من الدراسات والتي استهدفت معرفة المتغيرات النفسية التي تكمن من وراء احتفاظ الأشخاص بصحتهم النفسية والجسمية رغم تعرضهم للضغوط، وقد وردت العديد من التعريفات التي تعالج مفهوم الصلابة النفسية في العديد من الدراسات و الأبحاث نذكر منها:

تعرف كوبازا الصلابة النفسية بأنها " إعتقاد عام لدى الفرد بفاعليته وقدرته على إستخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك و يفسر و يواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة الشاقة إدراكا غير محرف أو مشوه و يفسرها بواقعية، وموضوعية ، و منطقية ومتعايش معها على نحو إيجابي و متضمن ثلاثة أبعاد وهي : الإلتزام و التحكم والتحدي (سنة محمد إبراهيم أبو حسين ، 2012 ، ص 13).

وعرفت الصلابة النفسية بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة .

ثانيا: أبعاد الصلابة النفسية

وتشمل الصلابة النفسية ثلاث أبعاد هي :

الالتزام : وهو نوع من التعاقد النفسى يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمة والآخرين من حوله .

التحكم : ويشير الى مدى اعتقاد الفرد أنه بإمكانه ان يكون له تحكم فيما يلقاه

من أحداث ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له

التحدى : وهو اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر يثير وضرورى للنمو أكثر من كونه تهديدا له .

وقد عرف مفهوم الصلابة النفسية ايضا على أنه مصدر من المصادر الشخصية الذاتية لمقاومة الآثار السلبية لضغوط الحياة والتخفف من اثارها على الصحة النفسية والجسمية . (عماد محمد مخيمر، 1996، ص 13).

إن المكونات المترابطة للصلابة النفسية من شأنها المحافظة على سلامة الأداء النفسي للفرد، والتخفيف من الآثار السلبية للضغوط . كما ترى " كوابازا " أن توفر هذه المكونات الثلاثة يرتبط بارتفاع قدرة الفرد على تحدي ضغوط البيئة ، وتحويل أحداث الحياة الضاغطة إلى فرص للنمو الشخصي، وبالتالي لا يكفي مكون واحد ليمدنا بالشجاعة، والدافعية لتحويل نظرتنا للضغوط إلى نظرة أكثر إيجابية.

ثالثا: خصائص الصلابة النفسية :

حصر تايلور (1995) خصائص ذوي الصلابة النفسية بما يلي:

الإحساس بالالتزام تجاه أنفسهم للانخراط في مستجدات الحياة التي تواجههم.

الإيمان بالتحكم أي إحساس الشخص بأنه سبب الحدث الذي حدث في حياته و أنه يستطيع أن يؤثر في بيئته.

التحدي وهو الرغبة في إحداث التغيير ، ومواجهة الأنشطة الجديدة التي تكون بمثابة فرص للنماء والتطور (الحسين بن حسن محمد سيد ، 2012 ، ص 17).

تنقسم خصائص ذوي الصلابة النفسية إلى قسمين هما:

خصائص مرتفعي الصلابة النفسية: توصلت كواباز 1979 خلال الدراسات السابقة التي أجرتها في الأعوام 1983 - 1982 - 1979 وكذلك مادي و آخرون 1998 إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية المرتفعة يتميزون بعدد من الخصائص و هي كالتالي:

- القدرة على الصمود والمقاومة.
- لديهم إنجاز أفضل.
- نوو وجهة داخلية للضبط.
- أكثر إقتدار و يميلون للقيادة والتحكم.

خصائص منخفضة الصلابة النفسية: إن الأشخاص أقل صلابة يكونون عرضة للإضطرابات ، و يشعرون بالعجز ، و أنهم أكثر ضعفا في الضبط الداخلي، وأكثر نقدا لذواتهم (لوم النفس) وأكثر شعورا و تعميما لخبرات الفشل، لا معنى لحياتهم و

فدوو الصلابة المنخفضة يتصفون بعدم الشعور بهدف لأنفسهم ، و لا معنى لحياتهم ولا يتفاعلون مع بيئتهم بإيجابية ، و يتوقعون التهديد المستمر و الضعف في مواجهة الأحداث الضاغطة المتغيرة ، و يفضلون ثبات الأحداث الحياتية، و ليس لديهم إعتقاد بضرورة التحديد والإرتقاء ، كما أنهم سلبيون في تفاعلهم مع بيئتهم و عاجزون على تحمل الأثر السيئ للأحداث الضاغطة (محمد جيهان ، 2002 ، ص 21).

يتضح مما سب أن ذوي الصلابة النفسية المنخفضة يتصفون ب:

- عدم القدرة على الصبر ، وتحمل المشقة و المرض.
- عدم القدرة على تحمل المسؤولية.
- إستمرار الشكوى وعرضة للإمراض كالصداع و قرحة المعدة.
- قلة المرونة في اتخاذ القرارات.
- عدم وجود قيم لديهم ومبادئ معينة.
- عدم القدرة على التحكم الذاتي.

الصلابة النفسية وعلاقتها ببعض المفاهيم :

يرى العديد من علماء النفس أن مفهوم الصلابة النفسية يتداخل العديد من المفاهيم الأخرى على غرار قوة الأنا، مركز الضبط الازعاجية، الفاعلية الذاتية فمن خلال هذا العنصر نحاول أن نذكر ولو بإيجاز هذه المفاهيم:

قوة الأنا : قوة الأنا هي الركيزة الأساسية في الصحة النفسية، وتشير قوة الأنا إلى توافق مع الذات ومع المجتمع، علاوة على خلو من الأعراض العصبية ، والإحساس الإيجابي بالكفاية والرضا، وقوة الأنا هي القطب المقابل للعصابية، حيث يرى كثير من العلماء أن هناك متصلاً يقع في أحد أطرافه قوة الأنا حيث يقع في الطرف الآخر قطب العصبية (كفافي، 1982 ص 4).

ويس فرج عبد القادر (1993) أنها قدرة الشخص على تحقيق التوافق والتي يتخذها دليلاً على الصحة النفسية، وعلى مهارة الأنا في علاج صراعاته الشخصية والتعامل معها ومع العالم الخارجي، بحيث ينتهي به الأمر إلى النجاح، وقوة الأنا تمثل طاقة الفرد النفسية التي تحدد مدى تحمله للظروف غير مواتية.

(القافي، 1994، ص 27).

مركز الضبط :

مركز الضبط مفهوم اشتقه العالم روتر Rotter من نظريته في التعلم الاجتماعي ويقصد به الطريقة التي يدرك بها الفرد أحداث التغزير التي تحدث في حياته، ويرى روتر أن مركز الضبط كمتغير من المتغيرات الشخصية، يهتم بالمعتقدات التي يحملها الفرد بخصوص أي العوامل الأكثر تحملاً للنتائج في حياته، من خلال إدراكه

للعلاقة السببية بين السلوك ونتيجته، وهذا ما يجعل الأفراد يختلفون في تفسير معنى الأحداث المدركة بالنسبة لهم بسبب طبيعة التعزيز المتوقع لهذه الأحداث، فهم يميلون أكثر من تكرار السلوك الجديد اذا تم تدعيمه إيجابياً (103 ص 1997، الديب) ويحدد روتر أربعة أصناف من المتغيرات في نظريته التعلم الاجتماعي وهي أساليب السلوك التوقعات التدعيمات، والمواقف السيكلوجية والصياغة الأساسية لمعادلة السلوك لديه هي أن احتمال صدور أي سلوك في أي موقف سيكولوجي معين هو دالة للتوقع بأن هذا السلوك سوف يؤدي إلى تدعيم معين في هذا الموقف مع وضع قيمة هذا التدعيم في الإعتبار.

الارجاعية : ظهر مصطلح الجلد أو الرجوعية لأول مرة عام 1970 على يد من خلال دراستها على مجموعة من الأطفال هاواي بأحد الأحياء الفقيدة، حيث نشأ هؤلاء الأطفال في كنف أسر عاني فيها الآباء البطالة والإدمان زيادة على الاضطرابات النفسية، لاحظت أن ثلث العينة ابدوا سلوكيات مدمرة خلال مراهقتهم كتعاطي المخدرات والإنجاب خارج العلاقة الزوجية مقابل الثلث الذي لم يظهر أفراده سلوكيات مشابهة، أطلقت عليهم المجموعة المقاومة واكتشف أن لدى الأطفال هذه المجموعة ولعائلاتهم سمات تجعلهم مختلفين عن غيرهم، وأن تطوير تلك السمات تعمل على زيادة فرص الأطفال في التكيف الإيجابي مستقبلاً حتى في غياب الظروف البيئية المثلى للنمو، وقد عرفت الرجوعية أو الجلد (1984) بأنها القدرة على التعامل الفعال مع الضغوط وكذا إظهار درجة غير معتاد من القوة النفسية مقارنة بسن الفرد وبمجموعة الظروف التي يواجهها (كريمة مبروح، 2010، ص6).

الفعالية الذاتية : ظهر هذا المفهوم على يد البرت بانديورا (1995 1977) في نظريته حول التعلم الاجتماعي، حيث يشير هذا المفهوم إلى إيمان الفرد بقدرته على تنظيم وتحقيق سلوكيات مطلوبة لإدارة مواقف مستقبلية، ويؤثر الإيمان بالفعالية الذاتية على طريقة الأفراد في التفكير والشعور والتحفيز الذاتي وكذا التصرف أي أن الفعالية الذاتية تؤثر على الجوانب الوجدانية والمعرفية والسلوكية، فهي تؤثر في الفرد حيث إختيار الأهداف الجهود التي يبذلها، الطاقة التي ترافقها انفعالاته المرتبطة بالموقف استراتيجيات التكيف التي يتبناها وصولاً إلى سلوكه وادائه .

ويضيف بانديورا 1997 أن الفاعلية تسهل تحقيق صحة جيدة، ونمو احسن، واندماج إجتماعي أقوى، فإنها لدى المدربين مثلا يجعلهم أكثر إبداعا والتزاما وأقل تغيبا وشعورا بالاجهاد وتختلف الفاعلية الذاتية وفقا لثلاثة أبعاد .

ثالثا: النظريات المفسرة للصلاية النفسية :

نظرية كوبازا 1979 اعتمدت هذه النظرية على عدد من الأسس النظرية والتجريبية، تمثلت أسس النظرية في آراء بعض العلماء أمثال فرانكل وماسلور ووجرز والتي أشارت إلى أن وجود هدف للفرد أو معنى لحياته الصعبة يعتمد بالدرجة الأولى على قدرته على استغلال مكانته الشخصية والاجتماعية بصورة جيدة ويعد نموذج لازورس من أهم النماذج التي اعتمدت عليها هذه النظرية حيث أنها نوقشت من خلال ارتباطها بعدد من العوامل وحددها في ثلاث عوامل رئيسية وهي:

- البيئة الداخلية للفرد.
- الأسلوب الإدراكي المعرفي.
- الشعور بالتهديد والإحباط .

ذكر لازورس أن حدوث خبرة الضغوط يحددها في المقام الأول طريقة إدراك الفرد للموقف، واعتباره خططا قابلة للتعايش، تشمل علبة الإدراك الثانوي، وتقديم الفرد لقدرته الخاصة، وتحديد لمدى كفاءتها في تناول المواقف الصعبة .

فتقييم الفرد لقدراته على نحو سلبي يجزم بضعفها وعدم ملائمتها للتعامل مع المواقف الصعبة أمر يشعر بالتهديد، وهو ما يعني عند الازورس توقع حدوث الفرد سواء البدني أو النفسي، ويؤدي الشعور بالتهديد بدوره إلى الشعور بالإحباط متضمناً الشعور بالخطر أو بالضرر الذي يقرر الفرد وقوعه بالفعل (راضي، 2008) الفعالية الذاتية المرجعية : وهي اعتقاد الفرد بأن السلوك الذي يقوم به سوف يوصله راضي .

طرحت كوبازا (1979) الافتراض الأساسي لنظريتها، بعد أن أجرت دراسة في الصحة النفسية والجسمية والأحداث الصادمة وقد خرجت ببعض النتائج .

الكشف عن مصدر إيجابي جديد في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية، وهو الصلابة النفسية بأبعادها- الإلتزام- التحكم - التحدي .

فكان هذا الافتراض أن التعرض للأحداث الصادمة الحياتية الشاقة يعد أمراً ضرورياً بل أنه حتمي لا بد من الإرتقاء الفرد ونضجه الانفعالي والاجتماعي ، وأن المصادر النفسية والاجتماعية الخاصة بكل فرد قد تقوى وتزداد عند التعرض لهذه الأحداث الصادمة ومن أبرز هذه المصادر الصلابة النفسية .

نظرية فينك المحلل لنظرية كوبازا (1979) لقد أظهر حديثاً في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات أحد النماذج الحديثة الذي أعاد النظر في نظرية كوبازا (1979) وحاول وضع تعديل جديداً لها، وهذا النموذج قدمه فينك (1992) وتم تقديم هذا التعديل من خلال دراسته التي أجراها بهدف بحث العلاقة بين الصلابة النفسية والإدراك المعرفي والتعايش الفعال من ناحية والصحة العقلية من ناحية أخرى، وذلك على عينة قوامها

167 جنديا إسرائيلي، واعتمد الباحث على المواقف الشاقة الواقعية في تحديده لذو الصلابة.

وقام بقياس متغير الصلابة والإدراك المعرفي للمواقف الشاقة والتعايش معها قبل الفترة التدريبية التي أعطاها للمشاركين والتي بلغت ستة شهور وبعد إنتهاء هذه الفترة التدريبية توصل على نتائج مهمة وهي :

ارتباط مكوني الإلتزام والتحكم فقط في الصحة العقلية الجيدة للأفراد، فارتبط الإلتزام جوهريا بالصحة العقلية من خلال تخفيض الشعور بالتهديد واستخدام الإستراتيجية التعايش الفعال خاصة استراتيجية ضبط الانفعال حيث ارتبط بعد التحكم إيجابيا بالصحة العقلية من خلال إدراك الموقف على أنه أقل مشقة واستخدام استراتيجية حل المشكلات بالتعايش.

رابعا: العوامل المؤثرة في الصلابة النفسية

أعطى معظم الباحثين أهمية كبيرة للعوامل الخارجية في تكوين هذه السمة ونموها وارتقائها عبر المراحل العمرية المختلفة بداية من الأسرة وحتى الأقران لما لهم من أدوار بالثقة بالنفس في هذه المرحلة.

أولاً: مفهوم جودة الحياة العملية:

يشير مصطلح تعريف جودة الحياة في العمل حسب (Dion 1986) إلى مجموعة من النشاطات الهادفة إلى تحسيس مسؤولي المؤسسات والنقابات و العمال بالمشاكل ذات الطابع الإنساني في العمل وتغيير عقلياتهم ومرافقتهم من أجل تبني طرق جديدة في تنظيم العمل. وقد جاء في الاتفاق الوطني الفرنسي المشترك بين المهن، أن جودة الحياة في العمل هي شعور العامل أو جماعة العمل بالرفاهية الوظيفية والتي تشمل بيئة العمل وأهميته، ظروف العمل ثقافة المؤسسة الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات المسؤولة المهنية العدل والحق في الخطأ، الاعتراف بمجهودات العمال وتدرج التساؤلات المختلفة حول جودة الحياة في العمل ضمن مدرستين الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات العمال، أما الثانية فتدرسها على أساس المقارنة التقنية - الاجتماعية.

- مدرسة الموارد البشرية يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للعامل على نحو يجعله أكثر ارتياحاً في العمل، ويرى هذا الإتجاه أن فلسفة الإدارة لا بد أن تدعم رغبة العامل في الانتماء لجماعة العمل والمؤسسة ككل ، و يتم ذلك حسب (Guerin 1996) عن طريق إتاحة حرية التعبير للعمال والعمل على حل مختلف الصراعات والإهتمام بالجانب الاجتماعي والنفسي للعامل أورد في بن خالد (2015) ولقد إقترح رواد هذا الإتجاه إعادة تقييم دور العمال في المؤسسة المشاركة في إتخاذ القرارات الحرة والإستقلالية في العمل من منظور يسمح بتحقيق الرفاهية في العمل وإشباع حاجاتهم الأساسية.

ويرى أن تحقيق جودة الحياة في العمل في إطار هذا المنظور، يتم من خلال التركيز على مجموعة من الأبعاد التي تساهم في الرفع من مستوى هذه الجودة وإشباع حاجات العمال وتحقيق الرفاهية في العمل، كوجود نظام تعويض عادل في توزيع عائدات وأرباح المؤسسة وجود ظروف عمل آمنة صحية وسليمة و إتاحة فرص التطور الشخصي للعمال المقدمة يشير مصطلح تعريف جودة الحياة في العمل حسب (Dion 1986) ، إلى مجموعة من النشاطات الهادفة إلى تحسيس مسؤولي المؤسسات والنقابات و العمال بالمشاكل ذات الطابع الإنساني في العمل وتغيير عقلياتهم ومرافقتهم من أجل تبني طرق جديدة في تنظيم العمل. وقد جاء في الاتفاق الوطني الفرنسي المشترك بين المهن، أن جودة الحياة في العمل هي شعور العامل أو جماعة العمل بالرفاهية الوظيفية والتي تشمل بيئة العمل وأهميته، ظروف العمل ثقافة المؤسسة الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات المسؤولية المهنية العدل والحق في الخطأ، الاعتراف بمجهودات العمال وإعطاء قيمة للعمل المنجز" أورد في 2014، ولجودة الحياة في العمل حسب (2009) أهمية بالغة في الرفع من إنتاجية المؤسسات والحفاظ على تنافسيتها، فهي مرتبطة بثقافة تنظيمية و نمط تسيير جديد يحفظ كرامة العمال و ينمي شعورهم بالمسؤولية المهنية و الانتماء للمؤسسة، كما أنها تؤثر في الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية وعلى سيرورة المؤسسات من ناحية أداء العمال لمهامهم أو من ناحية تحقيقها لأهدافها العامة، كما تكتسب أهميتها كونها إستراتيجية متكاملة تتيح فرص الحصول واستقطاب الموارد البشرية الكفؤة والحفاظ عليها (2015، أورد في نجيمي).

وتتدرج التساؤلات المختلفة حول جودة الحياة في العمل ضمن مدرستين الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات العمال، أما الثانية فتدرسها على أساس المقاربة التقنية - الاجتماعية.

- مدرسة الموارد البشرية يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للعامل على نحو يجعله أكثر ارتياحا في العمل، ويرى هذا الإتجاه أن فلسفة الإدارة لا بد أن تدعم رغبة العامل في الانتماء لجماعة العمل والمؤسسة ككل ، و يتم ذلك حسب (1996) عن طريق إتاحة حرية التعبير للعمال والعمل على حل مختلف الصراعات والإهتمام بالجانب الاجتماعي والنفسي للعامل أورد في بن خالد (2015). ولقد إقترح رواد هذا الإتجاه إعادة تقييم دور العمال في المؤسسة المشاركة في إتخاذ القرارات الحرة والإستقلالية في العمل، من منظور يسمح بتحقيق الرفاهية في العمل وإشباع حاجاتهم الأساسية.

ويرى أن تحقيق جودة الحياة في العمل في إطار هذا المنظور، يتم من خلال التركيز على مجموعة من الأبعاد التي تساهم في الرفع من مستوى هذه الجودة وإشباع حاجات العمال وتحقيق الرفاهية في العمل، كوجود نظام تعويض عادل في توزيع عائدات وأرباح المؤسسة وجود ظروف عمل آمنة صحية وسليمة و إتاحة فرص التطور الشخصي للعمال.

ثانياً: أبعاد جودة الحياة:

ترتبط جودة الحياة في العمل بمجموعة من الأبعاد المتصلة بعضها البعض والتي تتفاعل بطريقة إيجابية للرفع من مستوى جودة الحياة في العمل، وقد تعددت وجهات نظر الباحثين حول هذه الأبعاد، فهناك من قدمها على شكل مؤشرات أو عناصر أو أبعاد عامة لكنها اتفقت في مجملها على أنها تتمثل في جميع العناصر المكونة للعمل نظام الأجور، علاقات العمل، ظروف العمل عبء العمل بيئة العمل المناخ التنظيمي و سياسة المؤسسة، هذه الأبعاد تؤثر سلباً أو إيجاباً في العامل وفي المؤسسة التي يعمل فيها، وقد دعى الباحثون إلى الإهتمام بها وتحسينها وجعلها أكثر ملائمة للعمال، مع تحقيق تفاعل إيجابي بينها وبين العمال، مما يسمح بتحسين جودة الحياة في العمل وذلك من خلال تحقيق الأهداف الشخصية للعمال و الأهداف العامة للمؤسسة. وفيما يلي نذكر بعض هذه الأبعاد وهي كالتالي:

- **ظروف العمل:** إن تحسين ظروف العمل من أهم عوامل تحقيق جودة الحياة في العمل كونها تساهم في بناء بيئة عمل صحية آمنة وخالية من الإضطرابات و الأخطار المهنية ومن حوادث العمل، ولقد أظهرت دراسات عديدة منها دراسة & (2008) Bockerman (2007) Kasraie،ilmakunnas Kahya (2003) Lokwood على أن معظم إجازات العمل أو حالات الغياب أو التغيب ترجع إلى عدم رضا العمال عن ظروف العمل، في حين توصلت نتائج دراسة إلى أن غياب ظروف العمل المادية المناسبة الإضاءة، عدد ساعات العمل ووسائل الحماية من الأخطار ... تؤدي إلى زيادة معدل دوران العمل و الإهمال وتدني مستوى الإبداع لدى العمال أورد في نجيمي (2015)

التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعمال يرى أن مبادرات تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للعامل لا تتم إلا عن طريق تطبيق مجموعة من السياسات والإجراءات التي تسمح للعمال بأداء العمل بكفاءة مع توفر الوقت الكافي للتعامل مع شؤونهم الخاصة ومع متطلباتهم العائلية.

فيرى أن تحقيق التوازن بين هذين البعدين يمكن أن يتحقق من خلال المساندة التي تتمثل في وقوف الإدارة مع العمال في مواجهة وإيجاد حلول لمشكلاتهم كالسماح لهم بالعمل الجزئي والتخفيف من أوقات العمل (الهاشمي وآخرون، 2017) وحسب (2009) Tang & Cheung، فإن هذا التوازن يؤدي إلى التقليل من مستوى الضغط المهني لدى العمال والرفع من مستوى دافعيتهم للإنجاز وتعزيز ولائهم التنظيمي.

علاقات العمل: إن طبيعة العلاقة الإيجابية القائمة بين العمال داخل المؤسسة تؤثر إيجاباً على مستوى جودة الحياة في العمل، وتؤدي إلى شعور العمال بالراحة النفسية و تقدير الذات، وهذا ما توصلت إليه نتائج دراسة (Park & Deitz 2006)، التي أكدت على أن جودة علاقات العمل تزيد من مستوى الإحترام المتبادل بين العمال أورد في: عجيمي، 2015، ص (107) وفي نفس السياق يؤكد (Li & Hung 2009) على أن العلاقة القوية والمتينة بين الرؤساء والمرؤوسين ما هي إلا تعبير ونتيجة لثقة واحترام والتزام متبادلين، إذ يشعر كلا الطرفين بإمكانية اعتماد كل منهما على الآخر في الدعم والمشاركة أورد في بن سعيد العمري وسلامة اليافي 2017 ص (69).

ثالثاً: التوجيهات النظرية لجودة الحياة :

أولاً : المنظور المعرفي:

يرتكز هذا المنظور في تفسيره لجودة الحياة على الفكرتين الأتيتين: الأولى : أن طبيعة ادراك الفرد هي التي تحدد شعوره بجودة الحياة.

الثانية في إطار الاختلاف الادراكي الحاصل بين الأفراد، فإن العوامل الذاتية هي الأقوى أثراً من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة ووفق ذلك وفي هذا المنظور تبرز لدينا نظريتان حديثتان في تفسير جودة الحياة.

نظرية لاوتن: مفهوم طبيعة البيئة، ليوضح فكرته عن جودة الحياة والتي تدور حول الاتي:

أن الادراك الفرد لنوعية حياته يتأثر بظرفان هما :

الظرف المكاني: إذ أن هناك تأثيراً للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة الحياة، وطبيعة البيئة في ظرف المكاني تأثيران أحدهما مباشر على حياة الفرد كالتأثير على الصحة مثلاً، والآخر تأثير غير مباشر إلا أنه يحمل مؤشرات إيجابية كرضى الفرد على البيئة التي يعيش فيها.

الظرف الزمني: إن ادراك الفرد لتأثير طبيعة البيئة على جودة حياته يكون أكثر إيجابياً كلما تقدم في العمر، فكلما تقدم الفرد في عمره كلما كان أكثر سيطرة على ظروف بيئته، وبالتالي يكون التأثير أكثر إيجابية على شعوره بجودة الحياة . (بشرى عناد مبارك ،

2010 (723)

نظرية شالوك (2002) تحليلاً مفصلاً لمفهوم جودة الحياة على أساس أنه مفهوم مكون من ثمانية مجالات، وكل مجال يتكون من ثلاثة مؤشرات تؤكد جميعها على أثر الأبعاد الذاتية كونها المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد درجة الشعور الفرد بجودة الحياة، على أن هناك نسبة في درجة هذا الشعور فالعامل الحاسم في ذلك يمكن في طبيعة إدراك الفرد الجودة الحياة. (عبد الرحمن، 2007) .

الدراسات السابقة:

تمثل الدراسات السابقة سجلا حافلا بالمعلومات التي يمكن من خلالها رصد وتحديد موقعها في التراث النظري من حيث الاهتمام بها كما تمثل الدراسة نقطة انطلاق للعديد من الدراسات والأبحاث التي تليها لذلك قمنا بجمع بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة سواء المتغيرين معا أو كل متغير لوحده مع متغيرات أخرى ومن هذه الدراسات نجد ما يلي:

نوعان الدراسة واسم الباحث	السنة	اللغة	العينة	الأدوات	المنهج	النتائج
دراسة العضائية، بعنوان " دراسة تحليلية لضغوط العمل لدى العاملين في الشركات العامة في جنوب	1999	العربية	عينة عشوائية مكونة من (298) مشاركا	إستبيان	وصفي تحليلي	وجود اثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات ضغوط العمل على مستوى ضغط العمل الكلي كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الفئات العمرية وإدراكهم لمستوى ضغوط العمل إذ أن الفئة العمرية الأقل سنا أكثر تعرضا لضغوط العمل من الفئات العمرية الأكبر سنا

<p>وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في مستوى الضغوط النفسية والصلابة النفسية</p>	<p>وصفي تحليلي</p>	<p>إستبيان</p>	<p>عشوائية</p>	<p>عربية</p>	<p>2006</p>	<p>دخان والحجار، بدراسة عن "الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم</p>
<p>نتائج من أهمها أن الوظائف الغربية تتصف بمستوى عالي من صراع الدور مقارنة مع وظائف المجموعة العربية كما أشارت النتائج إلى أن العمالة الأسيوية أكثر ولاء لمنشئاتها مقارنة مع العمالة الغربية.</p>	<p>المقارن</p>	<p>إستبيان</p>	<p>قصدية</p>	<p>عربية</p>	<p>1995</p>	<p>دراسة المير بعنوان " العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية</p>
<p>أن أكثر العوامل تأثيراً وحسب ترتيب ورودها، كما أشارت أيضاً إلى عدم وجود آليات فاعلة لخفض</p>	<p>الوصفي التحليلي</p>	<p>إستبيان</p>	<p>عرضية</p>	<p>عربية</p>	<p>2012</p>	<p>دراسة الزغبى : بعنوان " ضغوط العمل لدى المديرين في جهاز الخدمة</p>

<p>الشعور بضغط العمل لدى المديرين المشمولين بها</p>					<p>المدنية في عمان الكبرى : دراسة ميدانية؛ هدفت الدراسة إلى معرفة اسباب ضغط العمل لدى المديرين العاملين في الخدمة المدنية في العاصمة</p>
<p>توصلت الدراسة إلى وجود اثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات ضغوط العمل على مستوى ضغط العمل الكلي كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الفئات العمرية وإدراكهم لمستوى ضغوط العمل إذ أن الفئة العمرية الأقل سنا أكثر تعرضا لضغوط العمل من الفئات العمرية الأكبر سنا .</p>	<p>الوصفي التحليلي</p>	<p>إستبيان</p>	<p>قصدية</p>	<p>عربية 2002</p>	<p>دراسة الحنيطي : بعنوان " أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن</p>

التعقيب على الدراسات السابقة:

ساعدتنا الدراسات السابقة في تحديد المنهج وكذا العينة والأداة المناسبة في المذكرة.

أوجه التشابه:

التساؤلات الفرعية والمنهج المستخدم وكذا الأداة.

أوجه الاختلاف:

أنها درست في مجتمعات مختلفة وإختلاف عينات الدراسة من حيث الخصائص الديموغرافية.

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي للدراسة

الإجراءات الميدانية للدراسة:

□ منهج الدراسة :

إن من أهم الخطوات التي يتبعها الباحث لإنجاز بحثه هو انتقاء منهج ملائم كونه أداة لاختبار الفروض ولا تتم أي دراسة بحثية إلا به. كما تعد منهجية البحث من أهم أسباب نجاح البحث العلمي، لذا يوليها الباحث أهمية عظمى، قصد اختيار منهج يلائم طبيعة العمل والموضوع في آن واحد. وتختلف المناهج باختلاف المواضيع فلكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه¹ لذا أدرجت هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية لطبيعة الموضوع الذي يتطلب ذلك، فلمنهج الوصفي هو "المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة أو موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً والبحوث الوصفية لا تنحصر أهدافها في مجرد جمع الحقائق، بل ينبغي أن تتجه تصنيف البيانات والحقائق وتحليلها تحليلاً دقيقاً كافياً ثم الوصول إلى التعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة موضوع الدراسة"². كما أنه "تصوير للوضع الراهن وتحديد للعلاقات التي توجد بين الظواهر والاتجاهات"³.

¹ عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 92

² عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، البحث العلمي اسسه و مناهجه ، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2014، ص 149

³ عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، نفس المرجع السابق، ص 150

□ مجتمع الدراسة:

هو الإطار الذي يحتوي على مجال العينة، وفي هذه الدراسة تم إختيار فئة إستنادا إلى أنها من بين الفئات المهمة داخل المجتمع الجزائري. وعليه فمجتمع الدراسة هم العمال الإداريين في مؤسسة DML بالأغواط.

□ عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها "ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلالها المعطيات، في ميدان العلم، ونتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من بعض العشرات، المئات أو الآلاف من العناصر وذلك حسب الحالة، والمأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول إلى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي، أي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين " ⁴ إذ تمثلت عينة دراستنا في جل العمال الإداريين في مؤسسة DML بالأغواط.

كما قد تمت الاستعانة بأسلوب المسح الشامل إذ تعرف أنها المسوحات التي تشمل كافة مفردات مجتمع البحث. ويقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنسانا أو نباتا أو جمادا إلا أن عملية العد الكامل (المسوحات الشاملة) باهظة التكاليف سواء من الناحية المالية أو الوقت، وتتعرض لأخطاء كبيرة، كأخطاء الحذف والازدواجية، وأخطاء التسجيل، وأخطاء تجهيز المعطيات وغير ذلك التي من شأنها أن تؤثر على جودة العمل.

⁴ موريس انجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر 2004-2006، ص 301

وتتبع هذه الأخطاء أساساً من صعوبة الإشراف السليم على مثل هذه العمليات الإحصائية الكبيرة. لذا فكثيراً ما تسفر مسوحات العينة عن نتائج أكثر دقة من التعدادات، لأن المسح بالعينة يتيح الوقت للإشراف الدقيق على الأعمال الميدانية وتجهيز النتائج وتقليل الأخطاء البشرية. وشهدت السنين الأخيرة تناقصاً تدريجياً في عدد المسوحات الشاملة نتيجة العوامل التالية:

- التطور الكبير في العمل الإداري وما أدى ذلك من انتظام السجلات الإدارية وسهولة الحصول على المعطيات الإحصائية.
- زيادة الوعي الثقافي والاجتماعي للأفراد وإدراكهم أهمية إعطاء المعطيات الصحيحة، لازدياد حاجتهم إلى الخدمات الرسمية التي تتوقف على الحصول على معطيات مدونة عن الأفراد وممتلكاتهم وأسرهم وعناوينهم وما إلى ذلك.
- تقدم الأدوات الإحصائية والرياضية من أجل شيوع استنتاجات العينة وتأسيس التوقعات والتفديرات. وقد ساعد على ذلك بدرجة كبيرة التوسع في استخدام الحاسب الآلي.⁵

⁵ مدحت جمال، البلداوي، عبد الحميد عبد المجيد (2007). أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً وباستخدام SPSS. عمان: دار الشروق. <https://www.maktabtk.com/>. اخر زيارة للموقع في

□ أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي دراسة علمية على مدى استعداد الباحث على استغلال العقلاني للتقنيات والأدوات المنهجية التي تدخل في مجال البحث حتى يكون بحثه متكاملًا موضوعيًا إلى حد ما، إذ تتطلب الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية من الباحث الاستعانة بأدوات معينة لجمع المعلومات الضرورية الخاصة بدراسته وتختلف أهمية هذه الأدوات بالنسبة للباحث وذلك لارتباطها بطبيعة مشكلة البحث وفروض الدراسة والأهداف المتوخى تحقيقها من هذه الدراسة لذلك يستعين الباحث بأداة أو أدوات معينة دونما غيرها من الأدوات.

وعليه قد استخدمنا في الدراسة على استمارة الاستبيان تعرف على أنها " وهي تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقًا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية. ان الاستبار هي وسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح أسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد، انطلاقًا من الأجوبة المتحصل عليها." ⁶

كون نفس الأسئلة تطرح على كل مخبر وبنفس الصيغة، وان كل واحد منهم يمكنه ان يختار من ضمن نفس قائمة الإجابات، فإننا نستطيع القيام بالمقارنات بأكثر سهولة مما هو عليه الحال في مقابلة البحث، وكذا القيام بتجميع الرقمي وحساب نسب مئوية في علاقاتها بهذا أو ذاك المتغير المتضمن في فرضية الانطلاق، هكذا فكلما طبقت المعيارية على الأسئلة كلما اتسع مجال المقارنة. ⁷

⁶ موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت: بوزيد صحراوي واخرون، دار القصة للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر 2004-2006، ص 204

⁷ موريس انجرس، مرجع سابق، ص 208

الجانب الميداني

الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية.

- تمهيد.
- الدراسة الإستطلاعية.
- منهج الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مجتمع و عينة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- الخصائص السيكومترية

تمهيد:

لا يمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا إتبع الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى كل المعطيات اللازمة و المتمثلة أساسا في اختيار منهج البحث المناسب و المكان والمجتمع المناسب الذي يود إجراء الدراسة عليه، وكذا تحديد الأدوات التي من خلالها يتم جمع البيانات حول الموضوع و التي تسمح بتحليل هذه البيانات والخروج باستنتاجات.

1. الدراسة الاستطلاعية:

أجريت لدراسة الاستطلاعية على عينة من العمال في مؤسسة DML بالأغواط والمقدر عددهم ب 12 عامل من العينة الكلية المتواجدة بمكان الدراسة، و أردنا من خلالها التأكد من صدق و ثبات مقياسي الدراسة.

2. منهج الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية لذلك تم استخدام المنهج الوصفي الذي يقوم على تجميع البيانات و المعلومات المتعلقة بالدراسة، وذلك بغرض وصفها وتحليلها وتفسيرها من أجل التوصل إلى التعميمات المناسبة لهذه الدراسة.

3. حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالمجالات التالية:

- الحدود المكانية: تتحدد الدراسة بولاية الأغواط حيث تتواجد إجراءات الدراسة في مؤسسة DML بالأغواط.
- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في العام الدراسي 2025/2024 وبالتحديد أنجزت تطبيقا من 2025/04/18 الى غاية 2025/04/26.
- الحدود البشرية: تتحدد هذه الدراسة بالعينة التي يبلغ عددها 30 عامل بمؤسسة DML بالأغواط.

4. مجتمع و عينة الدراسة:

- في هذه الدراسة تكونت عينة البحث في صورتها النهائية بعد تطبيق جميع أدوات الدراسة من 30 عامل بمؤسسة DML بالأغواط،، وقد تم بطريقة طبقية غير تناسبية اختيارهم بواسطة الاختيار العشوائي البسيط من المجتمع الأصلي.

جدول (04): يمثل توزيع أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
26.66%	08	ليسانس
6.66%	02	ماستر
43.33%	13	تقني سامي
23.33%	7	مهندس
100%	30	المجموع

الجدول يوضح وصف الدراسة من حيث المستوى التعليمي حيث وزعة على أربعة مستويات تمثلت في مستوى ليسانس 08 فرد بنسبة 26.66% والمستوى ماستر 02 فرد بنسبة 6.66% والمستوى مهندس 07 فرد بنسبة 23.33% و جاء المستوى تقني سامي بأكبر الدرجات حيث قدر بـ 13 فرد بنسبة 43.33% من العينة الكلية.

جدول (05): وصف العينة من حيث الخبرة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
6.66%	02	أقل من 5 سنوات
46.66%	14	من 5 إلى 10 سنوات
46.66%	14	أكثر من 5 سنوات
100%	30	المجموع

الجدول يوضح وصف العينة من حيث الخبرة المهنية حيث وزعت على ثلاث مستويات تمثلت الخبرة أقل من 05 سنوات بـ 02 فرد بنسبة 6.66% وخبرة 5 سنوات إلى 10 سنوات بـ 14 فرد بنسبة 46.66% و خبرة أكثر من 10 سنوات بـ 14 فرد بنسبة 46.66%.

5. أدوات الدراسة:

استخدمنا في دراستنا استمارتي استبيان لقياس مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية والصلابة النفسية.

استبيان جودة الحياة الوظيفية من إعداد الطالبين بمساعدة الأستاذ المشرف ويحتوي على 14 بند.

مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد مخيمر واخترنا 21 عبارة موزعة على ثلاثة محاور كمايلي:

المحور الأول: التحكم وعباراته من 1 إلى 7

المحور الثاني: الالتزام وعباراته من 8 إلى 14

المحور الثالث: التحدي وعباراته من 15 إلى 21

ويمكن تعريف الإستبيان:

- الاستبيان: يعتبر الاستبيان من الوسائل المهم للمتخصصين في البحوث الاجتماعية، فهو وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة في استمارة خاصة، يطلب من المبحوث الاجابة عليها.

ويعرف بأنه نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى أفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ما، كما يشترط أن ترتبط الأسئلة بعنوان البحث وخطته وفرضياته. (دوقات، أحمد الصالح، 2015، ص83)

أ. الخصائص السيكومترية:

الاستبيان (الصلابة النفسية):

- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى

قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (التحدي):

- الجدول (06): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات محور التحدي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	اعتقد ان متعة الحياة واثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها	0.544	0.005
2.	انا واثق من قدرتي على تنفيذ ما أخطط له في المستقبل	0.652	0.000
3.	اواجه المشكلات لإيجاد حلول لها	0.733	0.000
4.	لدي حب الاستطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه	0.748	0.000
5.	أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تنطوي على مشكلات أستطيع أن أواجهها	0.555	0.004
6.	المشكلات تستفز قواي وقدراتي على التحدي	0.668	0.000
7.	أعتبر التغييرات المفاجئة فرصا لاختبار قدراتي	0.565	0.003

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من نتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (الالتزام):
- الجدول (07): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات محور الالتزام.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أستطيع تحقيق أهدافي مهما كانت الصعوبات	0.582	0.0214
2.	قيمة الحياة تكمن في التزام الفرد لبعض المبادئ والقيم	0.81	0.017
3.	نجاحي في حياتي يعتمد على مجهودي الشخصي	0.642	0.0243
4.	اعتقد أن في الحياة هدف ومعنى أسعى من أجل تحقيقه	0.814	0.000
5.	لدي أهداف واضحة أتمسك بها وأسعى لتحقيقها	0.833	0.000
6.	أشعر بالرضا عن ما أنجز من مهام	0.868	0.000
7.	التزم بأداء المهام حتى نهايتها	0.633	0.001

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثاني تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني صادقة ومتسقة.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث (التحكم):
- الجدول (08): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات محور التحكم.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	معظم أوقات حياتي اقضيها في أنشطة ذات معنى بالنسبة لي	0.258	0.214
2	يهتم رئيس المباشر بقدرته عن التحكم	0.081	0.701
3	اعتقد أن الفشل يعود الى أسباب تكمن في الشخص نفسه	0.242	0.243
4	لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني	0.779	0.000
5	أستطيع في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه	0.676	0.000
6	أؤمن أنني أملك القدرة على التأثير في مجريات حياتي	0.841	0.005
7	اتخذ قراري بنفسني	0.100	0.633

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من نتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثالث تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثالث صادقة ومتسقة.

- حساب معامل ثبات استبيان الصلابة النفسية

- جدول (09) : يمثل معامل الثبات لاستبيان الصلابة النفسية.

البعد	ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
التحدي	0.794	0.05
التحكم	0.818	0.05
الالتزام	0.610	0.05
الصلابة النفسية	0.797	0.05

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن الاستبيان يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث بلغت قيمته الكلية 0,797 وهي تقترب من القيمة 1 و الذي أمكن الاستدلال عليه من نتائج إعادة التطبيق، ومن خلال معاملات ألفا كرونباخ، حيث اتضح أن كلها دالة عند مستوى الدلالة

(0,05) .

ب. الخصائص السيكومترية للاستبيان (جودة الحياة الوظيفية) :

- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقا لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات محور (جودة الحياة الوظيفية)

الجدول (10): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات محور جودة الحياة الوظيفية.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يعاملني المسؤول المباشر بعدالة وإنصاف.	0.697	0.000
2.	يشجعني رئيسي في العمل على التعبير عن رأيي والمشاركة في اتخاذ القرارات.	0.627	0.001
3.	أبادر بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات.	0.661	0.000
4.	يستخدم رئيسي في العمل أسلوب النقد الايجابي عند ارتكاب للأخطاء.	0.606	0.001
5.	تتم ترقية الموظفين بناء على كفاءتهم وخبرتهم.	0.641	0.001
6.	توجد فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي.	0.726	0.000
7.	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للموظفين.	0.705	0.000
8.	تعطي المؤسسة أهمية كبيرة البرامج التدريبية و التكوين المستمر	0.569	0.003
9.	. يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل.	0.499	0.011
10.	. تتوفر فرص العمل كفريق واحد داخل	0.395	0.050

		مكان العمل.	
0.000	0.861	. أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا.	11.
0.022	0.456	. أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة.	12.
0.025	0.446	أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.	13.
0.013	0.488	يمنحني مكان العمل عظة في حالة حدوث ظروف طارئة كمرض أحد أفراد العائلة.	14.

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات محور جودة الحياة الوظيفية تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن درجة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات محور الصحة النفسية صادقة ومتسقة.

جدول رقم (11): يمثل معامل الثبات لاستبيان الصحة النفسية

المستوى الدلالة	ألفا كرونباخ	البعء
0.05	0.870	جودة الحياة الوظيفية

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن الاستبيان يتمتع بمستوى مرتفع من الثبات حيث بلغت قيمته الكلية 0,870 وهي تقترب من القيمة 1 والذي أمكن الاستدلال عليه من نتائج إعادة التطبيق، ومن خلال معاملات ألفا كرونباخ، حيث اتضح أن كلها دالة عند مستوى الدلالة (0,05).

الفصل الثاني: عرض و تفسير ومناقشة نتائج الدراسة.

- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة.
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة.
- خلاصة الفصل.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

بعد التطرق في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة وجمع البيانات المتعلقة بالموضوع سنحاول في هذا الفصل تفرغ البيانات وتحليلها من أجل التأكيد من صحة الفرضيات ومناقشة النتائج المتوصل إليها، وصولاً إلى النتائج العامة للدراسة وأخيراً إدراج بعض التوصيات.

- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات :

1. العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتحدي :

جدول رقم (12): يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين جودة الحياة الوظيفية والتحدي.

القيم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " r "	عدد أفراد العينة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	32.4000	4.15652	0,80	20	0.000	دال احصائيا
التحدي	44.766	6.65207				

✓ التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية بلغ 32.4000 كما أن المتوسط الحسابي لمحور التحدي بلغ 44.766 وقيمة معامل الارتباط r بلغت 0,80 وهي تقترب من القيمة 1 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائياً لأن القيمة الاحتمالية بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 .

2- العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام:

جدول رقم (13) : يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام.

القيم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " r "	عدد أفراد العينة	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	32.4000	4.78435	0.499	20	0.020	دال احصائيا
الالتزام	42.8400	6.65207				

✓ التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية بلغ 32.4000 كما أن المتوسط الحسابي لمحور الالتزام بلغ 42.8400 وقيمة معامل الارتباط r بلغت 0.499 وهي تساوي بالتقريب 0.50 مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه متوسطة ودالة إحصائيا لان القيمة الاحتمالية بلغت 0,020 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

3- العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتحكم :

جدول رقم (14): يوضح قيمة معامل الارتباط "r" بين جودة الحياة الوظيفية والتحكم النفسي.

القيم المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " r "	عدد أفراد العينة	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
جودة الحياة الوظيفية	32.4000	4.15652	0.790	20	0.30	دال
التحكم	34.3600	6.65207				

✓ التحليل الإحصائي:

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية بلغ 32.4000 كما أن المتوسط الحسابي لمحور التحكم بلغ 34.3600 وقيمة معامل الارتباط r بلغت 0.790 وهي أقل من 0.70 مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه قوية ودالة إحصائياً لان القيمة الاحتمالية بلغت 0.030 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05.

4- دلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (16): جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في

مستوى الصحة النفسية لمتغير المستوى التعليمي

الاساليب الاحصائية	الأفراد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
جودة الحياة الوظيفية	متوسط	29.556	بين المجموعات	64,141	32,071	2	0.0307	0.0123	دال احصائيا
	ثانوي	34.989	داخل المجموعات	997,859	45,357	22			
	جامعي	42.991	المجموع	1062,000		24			

✓ التحليل الإحصائي:

يتضح من خلال الجدول، أن المتوسط الحسابي للموظفين ذوي مستوى التعليم المتوسط بلغ 29.556، كما أن المتوسط الحسابي للموظفين ذوي المستوى التعليم الثانوي بلغ 34.989، بينما بلغ المتوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين ذوي مستوى التعليم الجامعي 42.991، و جاءت قيمة f المقدر ب 0.0307، كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.0123 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 25، مما يؤكد على وجود فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية على مستوى الخبرة لصالح الأفراد ذوو مستوى التعليم الجامعي، ثم التعليم الثانوي، ثم التعليم المتوسط على الترتيب والذي تؤكد قيم المتوسطات الحسابية

5- دلالة الفروق في الصلابة النفسية تعزى لمتغير المستوى التعليمي

الجدول رقم (16): جدول يوضح نتائج اختبار (T.Test) لدلالة الفروق في

مستوى الصحة النفسية لمتغير المستوى التعليمي

الاساليب الإحصائية	الأفراد	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة f	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الصلابة النفسية	متوسط	34.658	بين المجموعات	73,747	32,071	2	0.514	0.001	دال احصائيا
	ثانوي	41.325	داخل المجموعات	656,325	45,357	22			
	جامعي	44.445	المجموع	1103,000		24			

✓ التحليل الإحصائي:

يتضح من خلال الجدول، أن المتوسط الحسابي للموظفين ذوي مستوى التعليم المتوسط بلغ 34.658، كما أن المتوسط الحسابي للموظفين ذوي المستوى التعليم الثانوي بلغ 41.325، بينما بلغ المتوسط الحسابي للصلابة النفسية لدى الموظفين ذوي مستوى التعليم الجامعي 44.445، و جاءت قيمة f المقدره ب 0.514 ، كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية 19، مما يؤكد على وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الصلابة النفسية على مستوى الخبرة لصالح الأفراد ذوو مستوى التعليم الجامعي ، ثم التعليم الثانوي، ثم التعليم المتوسط على الترتيب والذي تؤكد قيم المتوسطات الحسابية

خلاصة:

قمنا في هذا الفصل بعرض نتائج الدراسة خلال استعراض إجابات المبحوثين تم اختيار صدق الفرضيات الجزئية، وفي آخر الفصل استخلصنا النتائج العامة للدراسة والتوصيات وإلى صدق الفرضية العامة التي تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومؤشرات الصلابة النفسية وذلك من خلال صدق الفرضيات الجزئية.

خاتمة

خاتمة:

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، تم التأكد من وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين جودة الحياة الوظيفية ومستوى الصلابة النفسية لدى عمال مؤسسة الصيانة DML بالأغواط، وذلك عبر أبعاد الصلابة النفسية الثلاثة: التحدي، الالتزام، والتحكم. وهو ما يدل على أن تحسين ظروف العمل والاهتمام برفاهية الموظف يساهم بشكل مباشر في تعزيز قدرته على مواجهة ضغوط العمل والتكيف مع متطلباته.

تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يتناول جانبًا نفسيًا ومهنيًا بالغ الأثر على أداء العاملين وسير المؤسسة، خاصة في القطاعات الصناعية التي تتطلب مستوى عاليًا من التماسك النفسي والقدرة على التكيف. كما تسلط الدراسة الضوء على ضرورة إدراج مفاهيم الصحة النفسية وجودة الحياة ضمن استراتيجيات تسيير الموارد البشرية.

وبناء على ما سبق يوصي الباحثان على مايلي :

1. تحسين بيئة العمل الفيزيائية والنفسية من خلال توفير ظروف عمل مريحة وآمنة (إضاءة، تهوية، أدوات حماية)، مما يساهم في رفع جودة الحياة الوظيفية.
2. تطوير برامج دعم نفسي ومهني للموظفين، خاصة في ظل طبيعة العمل التي قد تكون ضاغطة في مؤسسة صيانة مثل DML، مما يساعد على تعزيز الصلابة النفسية لديهم.
3. تبني أنظمة تحفيزية عادلة وشفافة تشمل الأجور، الترقية، والتقدير المعنوي، لأن التحفيز يؤثر إيجابًا على الرضا والمرونة النفسية.
4. تنظيم دورات تدريبية وورش عمل حول مهارات التكيف، التحكم في الضغوط، وحل المشكلات، لتقوية الموارد النفسية للموظفين.

5. تشجيع ثقافة الاعتراف بالجهود والمكافأة، بما يسهم في رفع المعنويات وتعزيز الانتماء المهني.

في ضوء نتائج هذه الدراسة، نقترح أهمية التطرق إلى المواضيع التالية في أبحاث لاحقة:

1. دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحترق النفسي لدى موظفي مؤسسات صيانة مشابهة، لفهم تأثير ظروف العمل على الصحة النفسية.

2. البحث في دور الصلابة النفسية كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية والرضا المهني.

3. مقارنة جودة الحياة الوظيفية بين الموظفين الإداريين والفنيين في المؤسسات الصناعية لفهم الفروقات بحسب طبيعة المهام.

4. تأثير المناخ التنظيمي والثقافة المؤسسية على تطوير الصلابة النفسية لدى العاملين.

5. فعالية البرامج التدريبية في تنمية الصلابة النفسية وتحسين جودة الحياة المهنية، من خلال دراسات تجريبية أو شبه تجريبية.

6. تحليل الفروق في جودة الحياة الوظيفية والصلابة النفسية حسب الجنس أو الأقدمية داخل المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2007 .

2. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.

3. عصام حسن احمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح، البحث العلمي اسسه و مناهجه , دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان 2014.

4. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت :بوزيد صحراوي واخرون, دار القصبه للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر 2004-2006.

5. مدحت جمال, البلاوي، عبد الحميد عبد المجيد (2007). أساليب البحث العلمي

والتحليل الإحصائي: التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدوياً

وباستخدام SPSS. عمان: دارالشروق. <https://www.maktabtk.com/>. اخر

زيارة للموقع في 07: 51/19.05.2020

6. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ت :بوزيد صحراوي واخرون, دار القصبه للنشر طبعة الثانية منقحة، الجزائر 2004-2006.

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

جودة الحياة

رقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	يعاملني المسؤول المباشر بعدالة وإنصاف.			
02	يشجعني رئيسي في العمل على التعبير عن رأبي والمشاركة في اتخاذ القرارات.			
03	أبادر بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشكلات.			
04	يستخدم رئيسي في العمل أسلوب النقد الايجابي عند ارتكاب للأخطاء.			
05	تتم ترقية الموظفين بناء على كفاءتهم وخبرتهم.			
06	توجد فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي.			
07	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للموظفين.			
08	تعطي المؤسسة اهمية كبيرة لبرامج التدريب و التكوين المستمر			
09	. يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل.			
10	. تتوفر فرص العمل كفريق واحد داخل مكان العمل.			
11	. أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا أعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا.			
12	. أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في البحث عن فرصة عمل بديلة.			
13	أعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.			
14	يمنحني مكان العمل عطلة في حالة حدوث ظروف طارئة كمرض أحد أفراد العائلة.			

الصلابة النفسية

(من 1 إلى 7 التحدي) (من 8 إلى 14 التزام) (من 15 إلى 21 التحكم)

رقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	اعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها			
2	أنا واثق من قدرتي على تنفيذ ما أخطط له في المستقبل			
3	أواجه المشكلات لإيجاد حلول لها			
4	لدي حب الاستطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه			
5	أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تتطوي على مشكلات أستطيع أن أوجهاها			
6	المشكلات تستفز قواي وقدراتي على التحدي			
7	أعتبر التغيرات المفاجئة فرصا لاختبار قدراتي			
8	أستطيع تحقيق أهدافي مهما كانت الصعوبات			
9	قيمة الحياة تكمن في التزام الفرد لبعض المبادئ والقيم			
10	نجاحي في حياتي يعتمد على مجهودي الشخصي			
11	أعتقد أن في الحياة هدف ومعنى أسعى من أجل تحقيقه			
12	لدي أهداف واضحة أتمسك بها وأسعى لتحقيقها			
13	أشعر بالرضا عن ما أنجز من مهام			
14	ألتزم بأداء المهام حتى نهايتها			
15	معظم أوقات حياتي اقضيها في أنشطة ذات معنى بالنسبة لي			
16	يهتم رئيس المباشرة بقدرته عن تحكم			
17	اعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه			
18	لدي قدرة على المثابرة حتى أنتهي من حل أي مشكلة تو أجهني			
19	أستطيع في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه			
20	أؤمن أنني أملك القدرة على التأثير في مجريات حياتي			
21	أأخذ قراراتي بنفسني			

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئيس قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا

الاسم السيد

.....

.....



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تلججي بالأحيواط
كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
الرقم : ع.ن.ع.ب. 2025

الموضوع: فإي طلب الموافقة على إجراء تريض

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش . و تجسيدا للتعاون بين الجامعة و المؤسسات التربوية و الاجتماعية و الصحية (العمومية و الخاصة) و كذا المؤسسات الثقافية و الاقتصادية . وإيماننا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها فإننا نوافق على إجراء التريض للطلاب(ة):

.....

وذلك في إطار تريض ميداني.

و في الأخير تقبلو خالص شكرنا و إمتناننا

التاريخ و تاشيرة موافقة المؤسسة

.....

الأشغال في : / / 2025

قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
جامعة عمار تلججي بالأحيواط
كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية
.....



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئيس قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
إلى السيد



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي بالأغواط
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
الرقم :ع.ن.ع.ت. 2025

مديرية
.....

الموضوع: فاي طلب الموافقة على إجراء تريض

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش . و تجسيدا للتعاون بين الجامعة و المؤسسات التربوية والاجتماعية و الصحية (العمومية و الخاصة) و كذا المؤسسات الثقافية و الاقتصادية . وإيماننا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها فاننا نوافق على إجراء التريض للطلاب(ة):

.....
.....

وذاك في إطار تريض ميداني.

و في الأخير تقبلو خالص شكرنا و إمتناننا

التاريخ و تأشيرة موافقة المؤسسة

.....
.....

الأغواط في : / / 2025

قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
جامعة عمار تليجي بالأغواط
قسم علم النفس و علوم التربية و الأروطونيا
الأغواط في : / / 2025
.....
.....



Activité transport par Canalisations
Division Maintenance
Direction Maintenance Laghouat

Réf : N° /ADM /Rec-For /2025

ATTESTATION DE STAGE

Nous soussignés Le Chef de Département Administration, Direction Maintenance Laghouat.
Attestons par la présente que :

L'étudiant(e) : KOUIDRI Madani
Né(e) le : 24/02/1995 à Laghouat
Spécialité : Sociologie Organisation Travail des Ressources Humaines

A effectué un stage prévu dans le cadre de ses études, au sein de notre Direction et ce durant la période allant du 28/04/2025 au 12/05/2025.

La présente attestation est délivrée une seule fois à l'intéressée, sur sa demande, pour servir et valoir ce que de droit.

✓ Le Chef de Département ADM

M. BOURENI

Fait à Laghouat le : 01/06/2025



Activité transport par Canalisations
Division Maintenance
Direction Maintenance Laghouat

Réf. N° /ADM /Rec-For /2025

ATTESTATION DE STAGE

Nous soussignés Le Chef de Département Administration, Direction Maintenance Laghouat.

Attestons par la présente que :

L'étudiant(e) : KOUIDRI Karima
Né(e) le : 29/08/1990 à Laghouat
Spécialité : Sociologie Organisation Travail des Ressources Humaines

A effectué un stage prévu dans le cadre de ses études, au sein de notre Direction et ce durant la période allant du 28/04/2025 au 12/05/2025.

La présente attestation est délivrée une seule fois à l'intéressée, sur sa demande, pour servir et valoir ce que de droit.

 Le Chef de Département ADM

M. BOURENI



Fait à Laghouat le : 01/06/2025

<p>سوناطراك</p>  <p>سوناطراك sonatrach</p> <p>نشاط النقل بالأنابيب - قسم الصيانة مديرية الصيانة بالأغواط</p> <p>الهاتف: + (213) 29 13 54 87/88/89 الفاكس: + (213) 29 13 54 84 الإيميل: dml.trc@sonatrach.dz</p>	 <p>جامعة عمار تليجي بالأغواط</p> <p>الهاتف: + (213) 29 14 54 37 الفاكس: + (213) 29 14 54 42 / 53 10 الإيميل: ms.goual@Lagh-univ.dz</p>
---	--

عقد ترخيص تطبيقي في الوسط المهني

لفائدة الطالب (ة): قويدري مداني

المستوى : ماستر سنة ثانية

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بين المؤسسة الجامعية: جامعة عمار تليجي بالأغواط، يقع مقرها بالأغواط، ممثلة من طرف السيد بن بوطال جمال بصفته رئيس الجامعة، والذي يملك كامل الصلاحيات لتنفيذ بنود هذا العقد

و

الشركة الوطنية للمحروقات (سوناطراك)، يقع مقرها بجنان الميثاق، حيدرة - الجزائر، ممثلة من طرف السيد دقياني عبد الرزاق بصفته مدير مؤسسة الصيانة بالأغواط، قسم الصيانة - نشاط النقل بالأنابيب، والذي يملك كامل الصلاحيات لتنفيذ بنود هذا العقد

المادة 1: أحكام عامة

تخضع هذه الاتفاقية لأحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 306 - 13 المؤرخ في 24 شوال عام 1434 الموافق 31 غشت سنة 2013 والمتضمن تنظيم التبرصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة. وأحكام القرار المؤرخ في 21 يناير 2015 المعدل و المتمم بالقرار المؤرخ في 24 فبراير 2015 الذي يحدد طبيعة التبرصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة وكيفية تقييمها ومراقبتها و برمجتها.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم



اسم ولقب الأستاذ:

الرتبة العلمية:

التخصص:

استمارة التحكيم:

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص علم النفس العمل والتنظيم بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى موظفي شركة الصيانة سونطراك DML.

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغرض تحكيمها وتعديلها بما يناسب من خلال الجوانب التالية:

1 - مدى إنتماء الأبعاد للسمة المقاسة.

2 - مدى قياس الفقرات لكل بعد.

3 - عدد الفقرات في كل بعد.

4 - مدى وضوح الصيغة اللغوية وتأديتها للمعنى.

5 - مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.

6 - مدى وضوح التعليمات المقدمة لأفراد العينة.

وشكرا على تعاونكم معنا

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة:

➤ التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية:

في هذه الدراسة، تُقاس جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي مؤسسة الصيانة لشركة سوناطراك DML من خلال مجموعة من الأبعاد المتمثلة في: ظروف العمل الفيزيائية، المشاركة في اتخاذ القرار، الدعم التنظيمي، فرص التكوين والترقية، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والرضا العام عن بيئة العمل. ويتم تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية انطلاقاً من استجابات الأفراد على مقياس معدّل لهذا الغرض، يعكس إدراكهم الذاتي لمستوى الراحة، الرضا، والتحفيز الذي توفره المؤسسة في بيئة العمل اليومية.

➤ التعريف الإجرائي للصلابة النفسية:

يقصد بالصلابة النفسية في هذا البحث الدرجة التي يحصل عليها الموظف في مقياس الصلابة النفسية المستخدم، والتي تعكس مدى قدرته على مواجهة ضغوط العمل وتحديات البيئة المهنية في مؤسسة سوناطراك، وذلك من خلال الأبعاد الثلاثة: الالتزام (الإحساس بالمعنى والهدف في العمل)، التحكم (الإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث)، والتحدي (النظر إلى التغيير كفرصة للنمو والتطور). وكلما ارتفعت الدرجة التي يحصل عليها الموظف، دلّ ذلك على مستوى أعلى من الصلابة النفسية.

(1) -مدى انتماء الأبعاد للسمة المقاسة:

اقتراح بديل	لا يقيس	يقيس	الأبعاد
			الالتزام
			التحدي
			التحكم
			جودة الحياة

(2) -مدى قياس الفقرات لكل بعد:

الملاحق

الرقم	فقرات البعد الأول الالتزام	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبولة	غير مقبولة	
01	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق اهدافي					
02	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم					
03	نجاحي في حياتي يعتمد على مجهودي					
04	-اعتقد ان في الحياة هدف ومعنى اسعى من اجل تحقيقه					
05	لدي اهداف واضحة اتمسك بها وأسعى لتحقيقها					
06	اشعر برضا عندما انجز المهمات التي اعتمد عليها					
07	التزم بالمهام التي ابدأ بها حتى انجزها بالكامل					
الرقم	فقرات البعد الثاني التحدي	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبولة	غير مقبولة	
01	-اعتقد ان متعة الحياة واثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها					
02	-عندما اضع خططي المستقبلية غالبا ما أكون متأكد من قدراتي على تنفيذها					
03	-اواجه المشكلات لإيجاد حلول لها					
04	لدى حب للاستطلاع ورغبة في معرفة ما لا اعرفه					
05	اعتقد ان الحياة المثيرة هي التي تنطوي على المشكلات أستطيع ان أوجهها					
06	المشكلات تستفز قواي وقدراتي على التحدي					
07	اعتبر التغيرات المفاجئة فرصا لاختبار قدراتي					
الرقم	فقرات البعد الثالث التحكم	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبولة	غير مقبولة	
01	-اتخذ قراراتي بنفسي					
02	اواجه المشكلات لإيجاد حلول لها					
03	نجاحي في حياتي يعتمد على مجهودي					
04	اعتقد ان الفشل يعود الى أسباب تكمن في الشخص نفسه					
05	يهتم رئيسي في العمل بمصلحته الشخصية على حساب العمل					
06	لا اتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه					
07	أؤمن انني املك القدرة على التأثير في مجريات حياتي					
الرقم	فقرات البعد الرابع جودة الحياة	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبولة	غير مقبولة	
01	يعاملني المسؤول المباشر بعدالة وانصاف					
02	يشجعني رئيسي في العمل على التعبير عن رأبي والمشاركة في اتخاذ القرارات					
03	-ابادر بتقديم اقتراحات لتطوير العمل وحل المشاكل					

الملاحق

04	يستخدم رئيسي في العمل طرق النقد الإيجابي في حالة ارتكابي للخطأ				
05	تتم ترقية الموظفين بناء على كفاءتهم وخبرتهم				
06	توجد فرص مستقبلية متاحة للتقدم الوظيفي				
07	يوجد توافق بين المؤهل العلمي والدرجة الوظيفية للموظفين				
08	تعطى المؤسسة أهمية كبيرة لبرامج التدريب والتكوين				
09	يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل				
10	تتوفر فرص العمل كفريق واحد داخل مكان العمل				
11	اشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا اعاني من هاجس الاستغناء عن خدماتي مستقبلا				
12	اشعر بالارتياح في عملي ولا ارغب في البحث عن فرصة عمل بديلة.				
13	اعمل في مناخ يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف				
14	يمنحني مكان العمل عطلة في حالة حدوث ظروف طارئة كمرض أحد أفراد العائلة				

(3)- ملائمة عدد الفقرات في كل بعد:

أبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح البديل
الالتزام	07			
التحدي	07			
التحكم	07			
جودة الحياة	14			

الملاحق

(4) -مدى وضوح التعليمات المقدمة للجنة:

التعليمة	واضحة	غير واضحة	البديل
<p>في إطار تحضيرنا لمذكرة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى موظفي مؤسسة الصيانة الصناعية لشركة سوناطراك DML بالأغواط" نرجو من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل بوضع ملاحظتكم لما تراه من انتقادات عليه، وهذا لأخذها بعين الاعتبار علما أن انتقاداتكم وملاحظتكم تمثل خطوة هامة في إثراء الموضوع.</p> <p>شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا. نرجو منك التكرم بالإجابة المناسبة على تساؤلات التالية، وذلك بوضع إشارة (X) في المربع.</p> <p>بالطبع، إليك التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية كما يمكن اعتماده في مذكرة الماستر، خاص بمؤسسة الصيانة لشركة سوناطراك DML:</p>			

اقتراح البديل	غير ملائمة	ملائمة	البدائل
			غير موافق
			محايد
			موافق

(5) - مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات: