

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والإنسانية

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

وتسيير الموارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

رقم:/2025

العنوان:

مؤشرات الارتياح النفسي من خلال تصاميم العمل

دراسة ميدانية على عينة من ممرضي مستشفى 240 سرير العقيد لطفي - الأغواط -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

أ.د/ محمد بوفاتح

إعداد الطالبتين:

- أنفال بهيطيلة

- يمينة إيمان بورزق

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
محمد بوفاتح	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
بن بوقرين عبد القادر	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
نجاه حسان	أستاذ محاضر - أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2024-2025



شكر و عرفان



نحمد الله ونشكره على أن جعلنا من طلاب العلم وعلى ما منّ به علينا من انتهاء
من هذا العمل وانطلاقاً من قول النبي ﷺ "لا يشكر الله من لا يشكر الناس."

نتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساعدنا لانجاز هذا العمل من قريب أو بعيد
وخاصة الأستاذ محمد بوفاتح.

ولنا كل الفخر لإشرافه على هذا العمل راجيناً من المولى عز وجل ان يبارك فيه
ويجزيه عنا ألف خير مع تمنياتنا له مع مزيد من التقدم والنجاح في حياته.

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر والاحترام والتقدير الى عمال مستشفى 240 سرير
بالأغواط على سعة صدرهم ومساعدتهم لنا أثناء قيامنا بالدراسة التطبيقية،
ونسأل الله أن يجزيهم عنا خير الجزاء إنه سميع مجيب الدعاء.

إهداء

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

الحمد لله الذي بفضلته تتحقق الغايات من بعد الاستعانة به وإنهاء الدرب بتوفيقه وتحقيق الحلم بفضلته.

بكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي إلى من أحمل إسمهما بكل فخرا ومهدا لي طريق العلم لطالما عاهدتهم بهذا النجاح ها أنا أتممت وعدي وأهديته إليكم والداي العزيزان أحمد، خيرة.

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم فكانو ينابيع أرتوي منها إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني إخواني : ياسين ، سيف الدين ، وأخواتي مريم ، إسراء ، شيماء.

إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة إليكم عائلتي كل بإسمه إلى اساتذتي الأفاضل الذين لم يخلو علينا بعلمهم ووهبونا من وقتهم وجهدهم الكثير فلكم مني كل التقدير والإحترام.

لكل من كان عوننا وسندا في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين لأصحاب الشدائد والأزمات.

من قال انا لها نالها وانا لها وان أبت رغما عنها أتيت بها فالحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء والختام.

أنفال بهيظيلة



إهداء

الحمد لله هيا البدء ويسر السير وطيب المنتهى وماكنت لأفعل لولا ان الله مكنتني وقدرني
عل هذا العمل، اهدي هذا العمل المتواضع
إلى من كانت دعواتها سرّ نجاحي، ونورها طريقي، وحنانها ملجئي...
إلى أمي الحبيبة خديجة،
إلى سندي، قدوتي، وضياء خطواتي الأولى...
إلى أبي العزيز المحمد،
إلى إخوتي: يوسف، مصطفى، نذير، وأيوب،
وإلى شقيقتي الغاليتين: أم الخير وإحسان،
أنتم روحي الثانية، وفرحي الذي لا يكتمل إلا بوجودكم.
إلى صديقة الدرب بتول، التي كانت الأخت والصديقة والدعم في كل اللحظات
إلى أساتذتي الكرام، منارة العلم وركائز المعرفة،
أخص بالذكر أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا،
لكم مني أسمى عبارات التقدير والامتنان،
فقد كان لتوجيهاتكم بالغ الأثر في مسيرتي.
إليكم جميعاً، أهدي ثمرة جهدي، عربون محبة وامتنان
إلى زهرات دفعتنا، رفيقات المسار البدايات والنهايات الجميلة،
انفال، حسينة، بريكة، خديجة، ايناس، كريمة، والقائمة طويلة كل واحدة بإسمها دفعة
2025/2020
أهديكن هذا العمل عرفاناً بقلوبكن البيضاء.

يمينة إيمان بورزق



ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضى مستشفى 240 سرير بالأغواط (العقيد لطفي)، وتحليل طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظرهم، وتحديد مدى تأثير هذه التصاميم على شعورهم بالارتياح النفسي. كما سعت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل، إضافة إلى تحديد مدى تأثير هذه التصاميم على التنبؤ بمستويات الارتياح النفسي لدى الموظفين، ودراسة الفروق في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل، الفئة المهنية، وسنوات الأقدمية، وكذلك التفاعلات المحتملة بينها.

تكوّنت عينة الدراسة من (62) ممرضًا وممرضة وتم اختيارها بطريقة عشوائية، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي شمل أربعة مقاييس: ثلاثة منها تقيس الارتياح النفسي ومقياس واحد يقيس تصميم العمل. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، أسفرت نتائج الدراسة عما يلي:

■ وجود علاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل لدى عينة من ممرضى مستشفى 240 سرير بالأغواط.

■ إمكانية التنبؤ بمستويات الارتياح النفسي من خلال تصاميم العمل.

■ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي باختلاف درجات

تصاميم العمل، والفئة المهنية، والتفاعل بينها لدى عينة من ممرضى مستشفى 240 سرير بالأغواط

■ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي باختلاف درجات

تصاميم العمل، وسنوات الأقدمية، والتفاعل بينهما لدى أفراد عينة الدراسة المتمثلة في ممرضى مستشفى 240 سرير بالأغواط .

الكلمات المفتاحية: الارتياح النفسي، تصاميم العمل، الممرضين.

Abstract:

This study aimed to identify the level of psychological well-being among nurses at the 240-bed hospital in Laghouat (Colonel Lotfi Hospital), analyze the nature of job designs from their perspective, and determine the extent to which these designs impact their sense of psychological well-being. The study also sought to explore the relationship between indicators of psychological well-being and job designs, as well as assess the predictive power of job design in determining levels of psychological well-being among employees. Additionally, it examined differences in psychological well-being based on variations in job design, professional category, and years of seniority, along with their potential interactions.

The study sample consisted of 62 nurses. The descriptive method was adopted, and a questionnaire was used as the data collection tool. The questionnaire included four scales: three measuring psychological well-being (Satisfaction with Life Domains Scale, Life Satisfaction Scale, and Emotional Balance Scale), and one measuring job design. Data were analyzed using the SPSS statistical software.

The study findings revealed the following:

A relationship exists between indicators of psychological well-being and job design among the sample of nurses at the 240-bed hospital in Laghouat.

It is possible to predict psychological well-being levels based on job design.

No statistically significant differences were found in psychological well-being levels based on variations in job design, professional category, or the interaction between them among the sample.

No statistically significant differences were found in psychological well-being levels based on variations in job design, years of seniority, or the interaction between them among the sample of nurses at the 240-bed hospital in Laghouat.

Keywords : Psychological well-being, job design, nurses.

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
ملخص الدراسة باللغة العربية	أ
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	ب
فهرس المحتويات	د
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة	1
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وإعتباراتها	
(1) مشكلة الدراسة	4
(2) فرضيات الدراسة	6
(3) اهداف الدراسة	6
(4) أهمية الدراسة	6
(5) التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة	7
(6) الدراسات السابقة	8
(7) التعليق على الدراسات السابقة	15
(8) حدود الدراسة	19
الفصل الثاني: الارتياح النفسي	
- تمهيد	21
(1) تعريف الارتياح النفسي	22
(2) مفهوم الارتياح النفسي	23
(3) الارتياح النفسي في العمل	25
(4) المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالارتياح النفسي	27

29	(5) ابعاد الارتياح النفسي
31	(6) نظريات الارتياح النفسي .
33	(7) قياس الارتياح النفسي في العمل
36	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث: تصميم العمل	
38	- تمهيد
39	(1) مفهوم تحليل الوظائف
42	(2) مراحل تحليل وصف الوظائف
43	(3) طرق تحليل العمل
47	(4) مفهوم تصميم العمل
48	(5) بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه
48	(6) نظريات تصميم العمل
51	(7) أبعاد تصميم العمل
65	- خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة	
67	- تمهيد
68	(1) منهج الدراسة
68	(2) أدوات جمع البيانات
76	(3) العينة وخصائصها
79	(4) الخصائص السيكمترية
82	(5) إجراءات التطبيق
83	(6) الأساليب الإحصائية
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
85	- تمهيد
86	(1) عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول

86	(2) عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني
88	(3) عرض وتفسير مناقشة نتائج الفرضية الأولى
89	(4) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
91	(5) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
93	(6) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
97	الإستنتاج العام
100	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع الفقرات على مقياس الرضا عن مجالات الحياة.	70
02	مفتاح تصحيح مقياس الرضا عن مجالات الحياة.	71
03	تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.	71
04	توزيع الفقرات على مقياس الرضا عن الحياة .	72
05	مفتاح تصحيح مقياس الرضا عن الحياة.	72
06	تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.	73
07	توزيع الفقرات على مقياس التوازن الوجداني.	73
08	مفتاح تصحيح مقياس التوازن الوجداني.	74
09	تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.	74
10	توزيع عبارات مقياس تصميم العمل .	75
11	مفتاح تصحيح مقياس تصاميم العمل.	75
12	تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية	76
13	عدد الإستبيانات القابلة للتطبيق	76
14	عينة الدراسة حسب الجنس.	77
15	خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل	78
16	خصائص عينة الدراسة حسب الفئة المهنية.	78
17	نتائج اختبار (ت) للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في الإرتياح النفسي .	80
18	معامل ثبات المقياس.	80
19	نتائج الصدق البنائي لإستبيان تصاميم العمل	81
20	نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبنود الاستبيان.	82
21	مستوى طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظر أفراد العينة	86
22	مستوى الإرتياح النفسي من وجهة نظر أفراد العينة	87
23	معامل الإرتباط بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل	88

90	معامل الإنحدار بين متغيري الدراسة	24
92	نتائج الفروق في الارتياح النفسي باختلاف تصاميم العمل والفئة المهنية والتفاعل بينهما	25
94	نتائج الفروق في الارتياح النفسي باختلاف تصاميم العمل والأقدمية والتفاعل بينهما.	26

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	توزيع العينة حسب الجنس.	77
02	توزيع العينة حسب الأقدمية.	78
03	توزيع العينة حسب الفئة المهنية.	79

قائمة الملاحق

الملحق	عنوان الملحق
01	مقياس الإرتياح النفسي.
02	ترخيص الزيارة.
03	هيكل المؤسسة.
04	نتائج الدراسة بواسطة SPSS.

مقدمة

تعتبر الكفاءات البشرية أهم مصدر للعمل والإنتاج داخل المؤسسة الأمر الذي فرض عليها خلق بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة لهم، من شأنها أن تحقق الشعور بالسعادة الوظيفية والأمان الوظيفي، كما تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي فهي محصلة عناصر تنظيمية مختلفة مثل نظام الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الأمن والصحة المهنية، كلها تنمي مشاعر الانتماء والثقة التنظيمية إتجاه المؤسسة بإعتبارها وسط وواقع إجتماعي منتج للثقافة وليس فقط هيئة إقتصادية فالإندماج الوظيفي الجيد للعامل قد يكون له أثر إيجابي في حياته المهنية اليومية وخاصة على المستوى النفسي والشعور بالإرتياح النفسي داخل بيئة العمل.

إذ يعتبر الارتياح النفسي مؤشرا على سعادة العامل وسلامته النفسية كما يرتبط إرتباطا وثيقا بالصحة النفسية التي يشعر بها العامل وتقديره لذاته، حيث اشارت الدراسات أن التوجه الإيجابي وتقبل المهنة يخلق للفرد رغبة عالية للعمل، ويرفع من مستويات السعادة لديه، فإحساس الفرد بأهمية وتقدير الآخرين له، وحب مهنته سيشعره بالسعادة التي تمثل جزء مهم من الرفاهية (تازي، 2023).

وسعيا منها للحفاظ على مواردها البشرية تلجأ المنظمات إلى وضع إستراتيجيات تصميم العمل وبرامج سلامة مهنية للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل غير الآمنة التي تتسبب في تعريضهم وإصابتهم بالحوادث خصوصا في ظل التغييرات التكنولوجية المتلاحقة، وكذلك الضغوطات الاقتصادية، وهو أمر يستدعي دراسات جادة توضح العلاقة بين نفسية العامل في الفضاء الإنتاجي والمتغيرات التكنولوجية كون هذه الأخيرة ذات تأثير مباشر على الفرد (هيشور 2019).

بالانطلاق من هذه المقدمة التمهيدية، ونظراً لأهمية الموضوع، قمنا بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى استقصاء مؤشرات الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى 240 سرير

بالأغواط، وذلك من خلال تحليل تصاميم العمل المعتمدة في بيئة عملهم. وقد تم تنظيم البحث في خمسة فصول على النحو الآتي:

تناول الفصل الأول مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها، وخُصص الفصلان الثاني والثالث للإطار النظري، حيث تناول الفصل الثاني مفهوم الارتياح النفسي وأبعاده، في حين ركّز الفصل الثالث على تصميم العمل، أما الفصل الرابع فقد عالج إجراءات الدراسة الميدانية، من حيث المنهجية وأدوات جمع البيانات وعينة الدراسة، وجاء الفصل الخامس لعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها، بما يسمح باستخلاص استنتاج عام وتوصيات مناسبة.

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

- (1) مشكلة الدراسة
- (2) فرضيات الدراسة
- (3) أهداف الدراسة
- (4) أهمية الدراسة
- (5) التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة
- (6) الدراسات السابقة
- (7) التعليق على الدراسات السابقة
- (8) حدود الدراسة

1) مشكلة الدراسة:

تسعى المنظمة سواء كانت عمومية أو خاصة وبإختلاف نشاطها إلى البحث عن أفضل الطرق لتسيير المنظمة، وتحقيق الميزة التنافسية برفع الإنتاج ، كما يسعى العامل بصفة خاصة إلى تحقيق أكبر قدر من الراحة في حياته اليومية وكذا حياته العملية من جهة أخرى، ومن بين أبرز مظاهر أو علامات الصحة النفسية التكيف بمختلف أشكاله، وكذا الاتزان الانفعالي والشعور بالسعادة مع الآخرين ورغم التطور والتقدم التكنولوجي الكبير الذي شهدته العديد من القطاعات وشمل تطوير التقنيات المستعملة من وسائل وتجهيزات مناسبة للعمل إلا أن هذا التطور لم يشمل الموارد البشرية من خلال التكوين والرسكلة على هذه التجهيزات ومن هنا بات موضوع الراحة النفسية من بين أكثر المواضيع أهمية في عصرنا الحالي بحيث يعتبر من مواضيع علم النفس الإيجابي ، ويعنى بذلك الحالة التي يسعى فيها الفرد ويعتقد أن حياته تسيير على ما يرام، وهو ذلك الشعور العام بالطمأنينة وتحقيق الذات. كما يهدف مفهوم الراحة في العمل إلى تطوير مفهوم الكفاءة والأداء في المؤسسة، الذي يراعي صحة العاملين ويعزز دوافعهم ومشاركتهم في العمل؛ وبالتالي يمكن أن يساهم في منع المخاطر النفسية والاجتماعية في بداية ظهور المظاهر الحادة للتوتر أو العنف أو الإرهاق وتحسين مناخ العمل داخل مجموعات العمل بالإضافة إلى تعزيز مناخ الاحترام المتبادل.

(دكار، 2024، ص2)

لذا بات الاهتمام بتصميم العمل ضرورة هامة خاصة في القطاع الصحي الذي شملته الدراسة الحالية حيث يعد موضوع تصميم العمل من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين، منذ ظهور الفكر الإداري، إذ اهتم المفكرون بتصميم العمل بالشكل الذي يحقق الكفاية الإنتاجية للمنظمة، ونظرا لمساوئ الأسلوب الآلي الذي تم اعتماده لمدة طويلة في تصميم الأعمال، فقد حاول المفكرون البحث عن أساليب جديدة، كبديل للأسلوب الآلي، وبما يحقق رضا العاملين، وذلك من خلال الاعتماد على ما يسمى بأسلوب خصائص العمل

والذي استند على ما جاءت به النظرية التي وضعها هرزبرغ (Herzberg) ، والذي يهدف إلى تجاوز سلبيات أسلوب إثراء العمل عن طريق تضمين العمل لبعض الخصائص وهي (تنوع المهارات، أهمية العمل، التحقق من هوية العمل، الاستقلالية، والتغذية العكسية)

(قيس إبراهيم، 2009، ص1)

وهذا ماتم تطبيقه في الدراسة الحالية من خلال التركيز على هذه الابعاد ومحاولة فهم هل هي مطبقة في البيئة المدروسة (القطاع الصحي) وكذلك التركيز على كيف تساهم هذه الابعاد في تحقيق الارتياح النفسي لدى الممرضين إذ أن الأهمية الكبيرة التي يحظى بها الإصلاح في المجال الصحي ناتجة عن كونه ذو حساسية خاصة، لتأثيره المباشر على حياة الفرد، وتعد الإصلاحات في القطاع الصحي من أهم التحديات التي تواجه الجزائر اليوم، لما يعانيه النظام الصحي الجزائري من مشاكل وصعوبات تفاقمت بسبب عدم الاهتمام بجودة الخدمة الصحية بالشكل الكافي وقلة فعالية الحلول المتبعة والإمكانيات المسخرة لتحسين وضعية المؤسسات الصحية وترقية القطاع الصحي بشكل عام.

(عبادو، 2018، ص6)

- ومن خلال العرض السابق للمشكلة المطروحة، يمكن بلورتها في التساؤلات التالية :

1. ما طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظر عينة من ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط؟

2. ما مستوى الارتياح النفسي لدى عينة ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط ؟

3. هل توجد علاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط؟

4. هل تتنبأ تصاميم العمل بمؤشرات الارتياح النفسي من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل والفئة المهنية والتفاعل بينها؟

6. هل توجد فروق في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل وسنوات الاقدمية والتفاعل بينها؟

(2) فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط.

2. تتنبأ تصاميم العمل بمؤشرات الارتياح النفسي من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير بالأغواط.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل والفئة المهنية والتفاعل بينها.

4. توجد فروق في مستوى الإرتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل والاقدمية والتفاعل بينها.

(3) أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس مستوى الارتياح النفسي لدى عينة من ممرضي مستشفى 240 سرير بالاعواط (العقيد لطفي) .

2. تحليل طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير بالاعواط الصحة، وتحديد مدى تأثير هذه التصاميم على شعورهم بالارتياح النفسي.

3. استكشاف العلاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل لتحديد مدى الترابط بينهما. تحديد مدى تأثير تصاميم العمل على التنبؤ بمستويات الارتياح النفسي لدى الموظفين.

4. دراسة الفروق في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل الفئة المهنية، وسنوات الأقدمية، بالإضافة إلى التفاعلات المحتملة بينهما.

4) أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حيويًا يتمثل في مؤشرات الارتياح النفسي لدى الممرضين من خلال تصاميم العمل، وذلك في بيئة مستشفى 240 سرير بالأغواط، وهي بيئة عمل تتسم بكثافة الضغط والمسؤوليات. فالارتياح النفسي يعد من العوامل الجوهرية التي تنعكس بشكل مباشر على جودة أداء الممرضين، مدى التزامهم، ورضاهم الوظيفي، ما يؤثر بدوره على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى. كما أن فهم العلاقة بين تصميم العمل من حيث تنوع المهارة وهوية العمل وأهمية المهمة والاستقلالية والتغذية العكسية وبين الارتياح النفسي، يمكن أن يساعد الإداريين وصناع القرار في تحسين بيئة العمل، وتقليل معدلات الإرهاق والاحتراق النفسي، وتعزيز الكفاءة المهنية داخل المؤسسات الصحية. وتكتسب هذه الدراسة خصوصية من خلال تركيزها على ممرضين في مؤسسة صحية جزائرية محلية (مستشفى 240 سرير بالأغواط)، مما يتيح إسقاط النتائج على واقع الممارسة التمريضية في الجزائر، ويسهم في سد فجوة البحث المحلي في هذا المجال الحيوي.

5) التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

أولاً: تعريف الارتياح النفسي:

- لغةً: الارتياح في اللغة من الفعل "ارتاح"، أي سكن قلبه واطمأن، ويُقال: ارتاح إلى الشيء، أي مال إليه واطمأن له. (ابن منظور، د.ت، ص. 112)
- اصطلاحاً: الارتياح النفسي هو حالة من الطمأنينة والرضا الداخلي يشعر بها الفرد نتيجة توازن حالته النفسية والعاطفية، وخلوه من التوتر والقلق، مما ينعكس إيجاباً على سلوكه وعلاقاته الاجتماعية. (عبد الرحمن، 2005، ص 74)
- إجرائياً: يقصد بالارتياح النفسي الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الارتياح النفسي الذي أعد لهذا الغرض، والذي يقيس مستويات الشعور بالطمأنينة، والرضا، وقلة التوتر، والتكيف مع الضغوط الحياتية.

ثانيا: تعريف تصميم العمل:

- لغة: في اللغة، فإن كلمة "تصميم" مشتقة من "صمم" أي أصرّ على الأمر وثبت عليه. و"التصميم" هو "تقدير الشيء على وجه مخصوص"، أي إعداده وفق نمط أو خطة معينة

(ابن منظور، 2003، ص 253).

العمل في اللغة هو فعل الشيء وصنعه، ويُقصد به الجهد المبذول لإنتاج شيء ما أو لتحقيق هدف معين. (الفيومي، 2007، ص، 611).

- اصطلاحاً: يشير "تصميم العمل" إلى عملية تنظيم وتخطيط المهام، والمسؤوليات، والعلاقات الوظيفية في وظيفة ما، بما يتلاءم مع تحقيق أهداف المنظمة ورفع كفاءة الموظفين. ويشمل ذلك تحديد طبيعة المهام، تسلسلها، توقيتها، ومدى الإستقلالية في أدائها

(Robbins&Coulter.2018، p207)

- إجرائياً: أما إجرائياً، فتصميم العمل في سياق هذه الدراسة يُقصد به "العملية التي يتم من خلالها إعادة هيكلة أو تحديد مكونات الوظائف (من مهام، وصلاحيات، وعلاقات تنظيمية) لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الممرضين، وذلك بهدف رفع مستوى الأداء والتحفيز.

6) الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات التي تناولت الارتياح النفسي :

-دراسة دكار كريمة (2024) الموسومة ب: "الظروف الفيزيائية للعمل والإرتياح النفسي لدى العمال في وضعية العجز الصحي".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على كيفية مساهمة الظروف الفيزيائية الجيدة والمناسبة في مكان العمل في رفع مستوى شعور العمال من فئة ذوي الإحتياجات الخاصة

او العمال ذوي الامراض المزمنة أو الأمراض المهنية أو العمال ضحايا الحوادث بالإرتياح النفسي ، إستخدمت هذه الدراسة استمارتين (الظروف الفيزيكية للعامل ، الإرتياح النفسي). كما إعتمدت على المقابلة الجماعية وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت عينة البحث في العينة الغير عشوائية الحصصية والموزعة على عدة ولايات المقدر عددهم (545 عامل) وتوصلت إلى النتائج التالية :

- مساهمة الظروف الفيزيكية للعمل المناسبة في رفع مستوى شعور العمال في وضعية العجز الصحي بالإرتياح النفسي .
- واقع الظروف الفيزيكية للعمل في بعض المؤسسات الجزائرية متباين.
- يختلف مستوى شعور عمال ذوي وضعيات العجز الصحي بالإرتياح النفسي يعزى لمتغير السن ، الجنس ، نوع العجز الصحي ، طبيعة العمل ، نوع النشاط في المؤسسة، منطقة العمل الجغرافية. (دكار كريمة ، 2024، ص555)

دراسة مالكي حنان (2024) الموسومة بـ: "الإرتياح النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى عمال مستشفى حميدة بن عجيلة الأغواط ."

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الإرتياح انفيدي لدى عمال المستشفى وكذلك التعرف على الفروق في الإرتياح النفسي بإختلاف الجنس ومركز العمل وقد تكونت عينة الدراسة من (59) عاملا وعاملة وتم تطبيق ثلاثة مقاييس، مقياس الرضا عن مجالات الحياة، مقياس الرضا عن الحياة، ومقياس التوازن الوجداني، وإعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وبعد المعالجة الإحصائية اسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

- درجة مستوى الإرتياح النفسي لدى أفراد عينة الدراسة مرتفعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإرتياح النفسي لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإرتياح النفسي لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير مركز العمل (مالكي، 2024، ص4).

-دراسة دكار كريمة (2023) الموسومة ب: "واقع الإرتياح النفسي من وجهة نظر عمال الإقامة الجامعية للإناث جامعة قسنطينة 2".

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع الارتياح النفسي الذي يعبر على مدى رضا العامل عن حياته المهنية وتقديره لذاته بطريقة إيجابية من أجل حل المشكلات المختلفة بأفضل الطرق، تمثلت عينة الدراسة في (229) عامل وإستخدمت أداة لقياس الإرتياح النفسي وإعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتوصلت الى النتائج التالية :

- مستوى الإرتياح النفسي لدى عمال الإقامة الجامعية متوسط.
 - توجد فروق في مستوى الإرتياح النفسي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس
 - لا توجد فروق في مستوى الإرتياح النفسي لدى العمال تعزى لمتغير تقلد المنصب
- (دكار ، 2023، ص04).

-دراسة سمية سعدون معطاوي الحسين (2022) الموسومة ب: " الإرتياح النفسي لدى عمال الشبه الطبي بالجنوب الجزائري ولاية بشار".

هدفت هذه الدراسة الى الكشف على الحالة النفسية والإجتماعية لعمال الشبه الطبي في المستشفى ومعرفة مستوى شعور عمال الشبه الطبي بالإرتياح النفسي ، تمثلت عينة الدراسة في (54) عامل واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الدراسة مقياس مؤشر الإرتياح النفسي الشخصي ومقياس الإنفعالات الإيجابية والسلبية واسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها:

- عدم وجود فروق من حيث الإرتياح النفسي تعزى الى الجنس ، الحالة العائلية، الرتبة المهنية.

- وجود فروق من حيث الإرتياح النفسي تعزى لعامل سنوات الأقدمية.

(سعدون ،معطاوي ، 2022، ص55).

-دراسة إسماعيل عبد الجبار صالح (2019) الموسومة بـ: "الإرتياح النفسي وعلاقته بالإلتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية _جامعة الموصل".

هدف البحث إلى تعرف على العلاقة بين الإرتياح النفسي والإلتزام نحو العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية جامعة الموصل، وعينة البحث بلغ عددها (43) موظفا .

استخدم الباحث مقياسين هما: مقياس الإرتياح النفسي المعد من قبل (بن دحو 2017) ومقياس الإلتزام نحو العمل المعد من قبل (مزيان 2016) ومن نتائج الدراسة:

ملاءمة مقياس الإرتياح النفسي نحو العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية جامعة الموصل أن عينة البحث لديهم درجة الإرتياح النفسي نحو العمل أعلى من المتوسط الفرضي للمقياسين وعليه ان المنتسبين يتمتعون بمستوى عالي من الإرتياح النفسي نحو العمل وهذا يدل على أن النتيجة ايجابية، ومن ثم سيؤثر على مستوى تقدمهم وابداعاتهم في القسم النشاطات الطلابية

(إسماعيل 2019، ص287).

-دراسة بن دحو سمية(2018) الموسومة بـ: "الإرتياح النفسي في العمل وعلاقته بالولاء التنظيمي في ضوء متغير الخلفية الفردية للعمال" دراسة بوهران.

وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى إحساس الموظف بالإرتياح النفسي وتحديد مستوى، ولأئه لمنظّمته و معرفة اذا كانت العوامل الديموغرافية تؤثر في مستوى شعور الموظف بالإرتياح النفسي و تكونت عينة الدراسة من (227)موظفا بالمديرية الجهوية للجمارك بوهران تم استخدام الأدوات التالية لقياس متغيرات البحث:

مقياس الرضا الوظيفي من تصميم الطالبة، الوجدان الإيجابي والسلبي ل بيتر وورك (warrK peter1990) ، وتم تطبيق المقابلة شبه المنظمة اتبع المنهج الوصفي في الدراسة و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإرتياح النفسي متوسط مع وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمستوى الإرتياح النفسي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإرتياح النفسي (ببعده الوجدان الإيجابي) لصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإرتياح النفسي بأبعاده (الرضا الوظيفي ،الوجدان الإيجابي ،الوجدان السلبي) تبعا لمتغير الأقدمية والحالة العائلية. (بن دحو سمية 2018ص4).

ثانيا: الدراسات التي تناولت تصميم العمل:

- دراسة قيس إبراهيم حسين (2024) الموسومة بـ "أثر تصميم العمل على الإجهاد الوظيفي دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة محافظة السلمانية ".
هدفت هذه الدراسة الى التعرف عن طبيعة العلاقة بين تصميم العمل والإجهاد الوظيفي للعاملين في المستشفيات وتم الإعتماد على العينة العشوائية والمقدر عددها ب(400) عامل وعاملة موزعة على 6 مستشفيات وتم تطبيق إستمارة الإستبيان كأداة للبحث وتم إستخدام المنهج الوصفي وأسفرت النتائج إلى ما يلي :
- ان الاعمال في المستشفيات الخاصة مصممة بشكل جيد وأنها تتضمن اغلب خصائص العمل من تنوع المهارات وأهمية العمل والتحقق من هوية العمل والإستقلالية والتغذية العكسية .
- أشارت النتائج الى أن العاملين يشعرون بدرجة مقبولة من الإجهاد الوظيفي .
- هناك علاقة عكسية معنوية بين تنوع المهارات وأهمية العمل و الإستقلالية والتغذية العكسية من جهة والإجهاد الوظيفي من جهة أخرى .
- لم تبين الدراسة أي علاقة معنوية بين التحقق من هوية العمل والإجهاد الوظيفي (قيس، 2024).

- دراسة ميسون محمد، خلف فليح 2021 الموسومة بـ "تحليل تصميم العمل وقياس دوافع العاملين بإستخدام نموذج هاكمان ،دراسة تطبيقية مصرف الرافدين"

- هدفت الدراسة إلى إختبار مهارات (هاكمان ، اولدمان) لخصائص العمل في البيئة العراقية وقد إختار مصرف الرافدين بإعتباره واحدا من أهم التنظيمات العراقية في المجال اللازم لذلك العام وقام الباحثان بتوزيع إستبانة تحتوي على 38 فقرة يتم بموجبها نموذج تحليل وتصميم العمل وقياس دوافع العاملين في المصرف وتحديد البحث في ضوء المعادل (ويفر) ونتائج البحث المشار إليها لتتطابق مع إفتراضات النموذج والتي تعني إمكانية تطبيقه في البيئة العراقية كما أشارت إلى إنخفاض النسبة تحفيزية لدى العاملين، قدم الباحثان في النهاية عدد من المقترحات التي من ضمنها مؤتمر لإنجاز بحوث لإختبار نماذج في مجالات أخرى.

- (ميسون ،2021).

- دراسة جهيدة جيلالي ،أبو قاسم حمدي (2019) الموسومة بـ "تصميم الوظائف المبني على المقاربة الارغونومية وأثره على أداء الأفراد دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز الأغواط".

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير تصميم الوظائف وفقا للمقاربة الأرغونومية على أداء الافراد ، وقد تم الاعتماد على المقاربة الكمية من خلال تحليل بيانات 117 استبيان موزع على موظفين المؤسسة ،وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لخصائص محتوى العمل الناشئة عن تصميم الوظائف وفقا للمقاربة الأرغونومية على أداء موظفي مؤسسة سونلغاز بالأغواط ، وعليه تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي تدعو المنظمات بضرورة الاهتمام بتصميم الوظائف الذي يتوافق مع المعايير الارغونومية ساعيا للحفاظ على مواردها البشرية ،مراعاة تحقيق التوافق بين سيكولوجية الفرد العامل وخصائص الوظيفة لتحقيق الأداء الفعال وبالتالي تحقيق الكفاءة والإنتاجية للمؤسسة.

(جيلالي، حمدي ،2019ص203).

-دراسة خديجة عبادو(2018) الموسومة ب: "علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء دراسة ميدانية بمستشفيات مدينة ورقلة.

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن خصائص العمل السائدة لدى الأطباء بمستشفيات مدينة ورقلة، وعلاقته بالعبء الذهني، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبيان العبء الذهني، وترجمته الى اللغة الفرنسية بحكم طبيعة العينة كما إعتمدت الباحثة في قياس تصميم العمل على المقياس الذي طوره (sim-et-el) والمكون من 17 سؤالاً، والذي استعمله عدد من الباحثين العرب منهم الفوزان(2002)، همشري (2002)، قيس إبراهيم (2009)، فلاح كريم صالح (2014).

تم تطبيق الدراسة على عينة من الأطباء تتكون من 320 طبيباً وطبيبة، تم تعيينها بأسلوب الحصر الشامل لجميع الأطباء الذين يعملون بمدينة ورقلة وتم الإعتماد على المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية أهمها :

1. مستوى خصائص العمل في المستشفيات من وجهة نظر الأطباء منخفض .
 2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تصميم العمل باختلاف طبيعة التكوين ومدة الخدمة والهيئة المستخدمة والتفاعل بينهم.
 3. لا توجد علاقة دالة بين تصميم العمل والعبء الذهني لدى الأطباء في المستشفيات .
- (عبادو، 2018، ص2).

دراسة بن حواء زهور (2017) الموسومة ب: "تصميم الوظائف والإلتزام التنظيمي بالمؤسسة الوطنية للدهن (ENAP)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تصميم العمل وأبعاده والإلتزام التنظيمي للموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للدهن فرع سيق ولاية معسكر، تم إختيار موظفين من خلال العينة العشوائية الطبقية والتي بلغت 63 موظف ، جمعت البيانات بإستخدام أداة الإستبيان والمقابلة وفق نموذج تصميم العمل (WDQ) ونموذج الإلتزام التنظيمي (OCQ) وتم إستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ارتباط قوية بين تصميم العمل والالتزام التنظيمي في حين يوجد تأثير معنوي لمحتوى العمل على الالتزام التنظيمي . (بن حواء 2017ص217).
- دراسة بن عيسى ايمان (2017) الموسومة ب: "تصميم العمل وفق البعد الأرغونومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس لوراس بلاتر أولاد جلال" .
- هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة الموجودة بين تصميم العمل وفق البعد الارغونومي وجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس، وتم الإعتماد على العينة القصدية والمقدر عددهم ب 6 مهندسين للوحدة التي يتكون عدد عمالها الإجمالي 70 عاملا وتم تطبيق الإستبيان كأداة للدراسة كما إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:
- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التصميمية وجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الفيزيكية وجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس (بن عيسى، 2017).
- دراسة بارنيت وآخرون (2004): هدفت الدراسة إلى التعرف على النتائج غير المرغوبة لتصميم العمل، وإعتمدت عينة البحث على العينة العشوائية مكونة من 178 عاملا (طبيبات، ممرضات، عاملات في قطاع الخدمات الصحية) في منطقة بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية.
- قام الباحثون بالتركيز على دراسة تأثيرات تخفيض ساعات الدوام وقد توصل الباحثون إلى أن لهذا التخفيض تأثير ذو دلالة إحصائية على مخالفات العقد النفسي بالإضافة إلى تأثيره المعنوي على ميل أفراد عينة البحث إلى ترك العمل. (هيثم ،2006ص440).
- (7) التعليق على الدراسات السابقة :
- التعليق على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الارتياح النفسي:

جميع الدراسات أجمعت على أهمية الارتياح النفسي كعامل جوهري في استقرار العاملين وجودة أدائهم المهني.

من خلال الطرح النظري، تبين أن الارتياح النفسي لا يرتبط فقط بالظروف الخارجية للعمل، بل يتعداها إلى الرضا الذاتي والتوازن الوجداني والشعور بالانتماء.

بعض الدراسات ركزت على الخصائص الشخصية (مثل الجنس أو الأقدمية)، كدراسة سمية سعدون (2002) ودراسة بن دحو (2018)، والبعض الأخرى ركزت على ظروف العمل المحيطة، مثل دراسة دكار (2024) التي أبرزت دور العوامل الفيزيائية (الضوء، التهوية، التهئية المعمارية...) وتأثيرها في ذوي العجز الصحي.

وهناك من ربط الارتياح النفسي بـ السلوك التنظيمي، مثل الولاء (بن دحو 2018) والالتزام (إسماعيل عبد الجبار 2019).

الطرح النظري في الدراسات الحديثة (2023-2024) أكثر عمقاً، مع محاولة ربط الارتياح بعوامل شمولية (الصحة، البيئة، الدور الاجتماعي...).

جميع الدراسات استخدمت المنهج الوصفي .

لكن هناك تفاوت كبير في حجم العينة ونوعها عينات صغيرة جداً (إسماعيل عبد الجبار بـ 43 موظفاً)، عينات كبيرة (دكار، 2024) بـ 545 موظفاً.

استخدام المقابلات شبه المنظمة في بعض الدراسات (كدراسة بن دحو 2018) أعطى بعداً نوعياً يُعزز النتائج الكمية.

قلة الدراسات التي دمجت بين المنهج الكمي والنوعي بشكل متكامل، وهو ما يمكن أن يُثري التحليل.

النتيجة الأكثر تكراراً هي أن مستوى الارتياح النفسي يتراوح بين المتوسط إلى المرتفع.

تفاوتت النتائج فيما يخص الفروق الدالة إحصائياً بعضها أكد وجود فروق حسب الجنس

(دكار 2023، بن دحو 2017).

البعض الآخر نفى ذلك (سمية سعدون 2002، مالكي حنان 2024).

أما دراسة دكار (2024) فقدمت تحليلاً متقدماً للفروق حسب طبيعة العجز ونوع النشاط.

- التعليق على الدراسات التي تناولت متغير تصميم العمل:

تشارك معظم الدراسات في انطلاقها من أهمية تصميم العمل كعامل مؤثر في مختلف المتغيرات النفسية والتنظيمية مثل جودة حياة العمل، الإجهاد الوظيفي، الالتزام التنظيمي، العبء الذهني، الأداء، وغيرها. كما عكست الدراسات تنوعاً في البيئات (صناعية، صحية، مصرفية)، مما يعزز من شمولية البحث في هذا المجال. من جهة أخرى، بعض الدراسات مثل دراسة بارنيت وآخرون (2004) ركزت على الآثار السلبية لتصميم العمل، مما يضيف توازناً نقدياً على الطرح.

أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي مما يعكس توجهًا استكشافياً نحو فهم العلاقات دون التعمق في التفسير السببي.

- الاستبيان كان الأداة المهيمنة في جميع الدراسات.

طرق اختيار العينة تراوحت بين العشوائية والقصدية.

بعض الدراسات توصلت إلى عدم وجود علاقة دالة بين تصميم العمل وبعض المتغيرات (مثل دراسة بن عيسى إيمان وخديجة عبادو).

في المقابل، دراسات أخرى أثبتت علاقات ذات دلالة إحصائية (مثل دراسة قيس إبراهيم، بن حواء زهور، جهيدة جيلالي).

تفاوت النتائج قد يكون راجعاً لاختلاف طبيعة العمل، أو تصميم الأداة، أو حتى الثقافة التنظيمية للمؤسسات.

لم تتناول معظم الدراسات مناقشة موسعة أو تفسير معمق للنتائج، ما يشكل نقصاً منهجياً في ربط النتائج بالنظرية أو بالدراسات السابقة.

دراسات كدراسة جهيدة جيلالي قدمت توصيات تطبيقية ملموسة، مما يعكس وعياً بترجمة النتائج إلى ممارسات تنظيمية.

- مكانة الدراسة ضمن الدراسات السابقة:

الدراسة الحالية تُعد امتدادًا طبيعيًا ومكملًا للدراسات السابقة؛ فهي لا تكتفي بدراسة مستوى الارتياح النفسي فقط، بل تدمج متغيرًا إضافيًا مهمًا هو تصاميم العمل، وتحلل دوره كعامل متنبئ بالارتياح النفسي، بينما معظم الدراسات السابقة ركزت على الارتياح النفسي في علاقته بالعوامل الديموغرافية (الجنس، الأقدمية، المركز الوظيفي، الحالة العائلية)، أو الظروف الفيزيائية، أو الولاء التنظيمي. بذلك، تضيف دراستنا بُعدًا جديدًا في فهم العلاقة بين البيئة التنظيمية والشعور النفسي للمرضين.

- أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- من حيث المنهج اعتمد المنهج الوصفي في جميع الدراسات تقريبًا.
- من حيث الأداة استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- من حيث العينة استهدف عينات من موظفي المؤسسات (مستشفيات، إقامات جامعية، مؤسسات عمومية).
- الاهتمام بمستوى الارتياح النفسي كمتغير أساسي ومحاولة ربطه بعوامل أخرى.
- بعض الدراسات استخدمت نفس مقاييس التي استخدمناها (مثل: الرضا عن الحياة، الرضا عن مجالات الحياة، التوازن الوجداني).

- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. في المتغيرات المدروسة:

دراستنا دمجت متغيرًا تنظيميًا خاصًا (تصاميم العمل) كمؤشر مؤثر ومُتنبئ بالارتياح النفسي، بينما أغلب الدراسات ركزت على متغيرات ديموغرافية أو الظروف الفيزيائية. دراسات مثل دكار كريمة (2024) تناولت الظروف الفيزيائية، بينما دراستنا تناولت بُنية العمل نفسها.

2. في طبيعة العينة:

دراستنا ركزت فقط على الممرضين، وهي عينة متجانسة نسبياً من حيث المهنة، بينما الدراسات الأخرى شملت عمالاً من قطاعات متنوعة (الإقامة الجامعية، الجمارك، الشبه الطبي، النشاطات الطلابية)

3. في حجم العينة:

عينة دراستنا صغيرة نسبياً (62) مقارنة ببعض الدراسات التي شملت عينات أكبر (مثل دراسة دكار كريمة 2024 بـ 545 عاملاً)

4. في الأهداف:

دراستنا لم تكتفِ بوصف مستوى الارتياح النفسي بل سعت إلى تحليل العلاقة السببية ومحاولة التنبؤ بمستويات الارتياح النفسي من خلال تصاميم العمل، بينما الدراسات الأخرى غالباً توقفت عند وصف العلاقات والفروق.

5. النتائج:

نتائج دراستنا أظهرت عدم وجود فروق باختلاف الفئة المهنية أو سنوات الأقدمية، وهو متقارب جزئياً مع بعض الدراسات (مثل مالكي حنان 2024)، لكنه يختلف عن نتائج مثل (دراسة سمية سعدون، 2017) التي وجدت فروقاً مرتبطة بالأقدمية.

8) حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة بالمستشفى المختلط بن علي دغين المدعو العقيد لطفي / ن ع 4 (240 سرير) الأغواط، (انظر ملحق رقم 03).

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في السنة الجامعية: 2025/2024 ابتداءً من شهر ديسمبر 2024 إلى غاية 27 فيفري 2025.

الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في مجموعة من الممرضين (62) ممرض وممرضة.

الفصل الثاني: الارتياح النفسي

- تمهيد

- (1) تعريف الارتياح النفسي
- (2) مفهوم الارتياح النفسي
- (3) الارتياح النفسي في العمل
- (4) المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالارتياح النفسي
- (5) ابعاد الارتياح النفسي
- (6) نظريات الارتياح النفسي.
- (7) قياس الارتياح النفسي في العمل

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع الارتياح النفسي من المواضيع التي أخذت إهتمام علم النفس الإيجابي الذي قرر فيه العلماء توجيه إهتمامهم نحو الجوانب الإيجابية من السلوك الإنساني وكذا السلوك الصحي، وسيكون في هذا الفصل تأطير نظري للموضوع منذ بداية تناوله كمفهوم إلى صيغته الحالية، وكذا مختلف النظريات التي تأسس عليها بالإضافة إلى عرض الأبعاد المكونة له ومعرفة مقاييس الارتياح النفسي في العمل وكل من خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت الموضوع.

1) تعريف الإرتياح النفسي:

➤ لغة:

هو مشتق من كلمة الراحة ،إرتياح ،يرتاح ،إرتياحا وهذا الإرتياح هو الهدوء،والإستراحة وعدم المضايقة والإنزعاج (هيئة الأبحاث والترجمة:258).

➤ تعريف Ruff:

والتي ترى فيه ان الإرتياح النفسي هو :الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام ،وسعيه المتواصل لتحقيق اهداف شخصية مقدرة وذات قيمة معينة بالنسبة له ،واستقلالته في تحقيق وجهة مسار حياته ،إقامته لعلاقات إجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين والإستمرار فيها.(ruff,1995)

➤ الإرتياح النفسي من جانب علم النفس:

لقد تعددت الدراسات التي تناولت مفهوم الإرتياح النفسي وتعددت منها التعاريف المقدمة لهذا المفهوم ،فإن العديد من علما النفس اصبحو ينظرون إلى الإرتياح النفسي على أنه نظام من المعتقدات حول طبيعة وخبرات الإرتياح ،وهذا النظام يحتوي على معتقدات مختلفة قد تباينت من فرد لآخر ،وقد حددو للإرتياح عدة جوانب تتمثل فيما يلي: الإحساس بالهدف ،خبرات السعادة ،المعرفة او الحكمة تبني فلسفة حياة متناسقة، الإنجازات والحب ، المتعة. (MC Mahan,2010)

وقد ذهب كل من (ارجايل،14:1993) و(Meyers.D&Diener.1995) أن الإرتياح النفسي له ثلاث مكونات أساسية وهي:

➤ الرضا عن الحياة (المكون المعرفي للإرتياح) وقد يقابل بينه البعض وبين نوعية الحياة او جودة الحياة.

➤ الوجدان الإيجابي: وهو المكون الإنفعالي للإرتياح بوصفه حالة إنفعالية.

➤ الوجدان السلبي: أو ما يسمى (العناء النفسي، الإنهاك النفسي).

(2) مفهوم الارتياح النفسي:

ينتمي موضوع الارتياح النفسي إلى مواضيع الصحة النفسية، هذه الأخيرة التي ذكرت في العديد من المواقف مثلا منظمة الصحة العالمية (2003) على أنها تلك الحالة التي تخلو من أي مرض أو عجز، من هنا فإن الهدف الأسمى في هذه الحياة هو الصحة الجيدة، هذه الأخيرة تؤثر بشكل كبير وإيجابي على الافراد من خلال انها تجعلهم في من... عن حدوث أمراض أو شعور بإضطرابات، كما تشمل كامل جوانب الصحة وليس فقط الجانب الجسمي، ومثال ذلك الصحة النفسية بإعتبارها حالة التوازن والإرتياح هذا الأخير الذي يشير إلى الهدوء وعدم المضايقة والإزعاج. ونجد في نفس السياق إشارة الشافعي بحيث ان الراحة تعني بذلك التوازن بين مختلف القوى لدى الكائن الحي، وكل إضطراب يتلف هذا التوازن يعرض الكائن الحي الى مختلف أنواع التعب. في حين عبر عنها في موضع آخر على أنها فكرة القوة والنشاط من جهة وفكرة الإنتهاء من العمل او ما يخفف عبء العمل من جهة أخرى، فالراحة الحقيقية شعور بالإنتهاء من العمل وركون استعداد للقيام بعمل اخر.

(الشافعي، 2020، ص15)

وفي ضوء هذا العرض لمفهوم الصحة النفسية وبشكل عام يمكن القول أن من أهم مؤشرات الصحة النفسية تلك التي تتمثل في التكيف بمختلف أشكاله والشعور بالسعادة مع الآخرين وكذا مواجهة مطالب الحياة والالتزان الانفعالي وأيضا النجاح في العمل .و شعور الفرد بالارتياح يرتبط بأسلوب حياته، وبما يقوم به من نشاطات للسيطرة على ما يجري حوله ومستقبله، كما أن هناك عديد من المعوقات التي تمنع الفرد من الوصول إلى الإحساس بالارتياح ،هذا الأخير الذي يعتبر شكل من اشكال السعادة والالتزان الانفعالي بحيث أن جسم الإنسان يحتاج إلى فترة راحة بعد قيام بنشاط ما ،وهو بذلك بحاجة الى الحفاظ على التوازن بين الطاقة المستهلكة والطاقة المعوضة لها ،كما تعتبر فترات الراحة من متطلبات الطبيعية

للمحافظة على فعالية وطاقة العامل واستعادة توازنه اثناء قيامه بعمله سواء الجسدي او الذهني من هنا يمكننا القول أن العامل لا يؤدي العمل بجودة عالية وراحته النفسية في العمل منخفضة جدا .

ولفهم أكبر لمعنى الارتياح النفسي يجب علينا الرجوع إلى أصوله الأولى التي تبدأ من الفلسفة، بحيث تناوله العديد من الفلاسفة ممن اهتموا به سواء من الفلاسفة الكبار القدامى كأرسطو وأفلاطون أو كبار الفلاسفة.

كما نشير إلى أن أول من عالج موضوع الارتياح Diener بحيث أكد على أنه يعتبر ناتج عن عاملين أولهما تقييم الفرد لمستوى الرضا العام عن الحياة، والثاني تقييمه لمستوى الانفعالات الإيجابية والسلبية ،كما يؤكد على أن الارتياح النفسي يشمل معاني عاطفية مفرحة ومبتهجة كالخبرات الإيجابية المتمثلة في الرفاهية الذاتية مع انخفاض العواطف السلبية.

(Diner,2000)

من هنا يمكن القول بأن قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات الصعبة تؤثر على سعادته ،وكلما نجح الفرد في تخطي عقبة أو مشكلة واستطاع التكيف مع موقف من مواقف الحياة التي يواجهها أدى إلى انخفاض مستوى التوتر والقلق لديه ويعتبر تحقيق الإرتياح النفسي يكون في حال الاندماج في الأنشطة التي تحقق الإحتياجات النفسية الأساسية وبهذا يبقى الشعور بالإرتياح مرتبط بمدى القدرة على التخلص من المشاكل ،وكذا الصراعات الداخلية التي تحدث للفرد، وتشعره بضعف الإنجاز وإنخفاض مستوى الرضا لديه، ومن هنا نوضح ان (Ruff, 1995)، والتي تعتبر من أوائل من تناول هذا الموضوع تعتبر الإرتياح النفسي ذلك الإحساس الإيجابي الذي ينعكس على سلوكيات الفرد،من أجل تحقيق اهداف شخصية مقدرة وذات قيمة، تتمثل في تحقيق الإستقلالية وتحديد وجهة الحياة ،بالإضافة الى

إقامة علاقات إجتماعية، إذن وبالنظر إلى الإرتياح النفسي الذي يعتبر مطلب إنساني يشترك فيه الجميع على إختلاف ثقافتهم ودياناتهم بالإضافة الى طرق تحقيقه فلكل فرد أولوياته وطموحاته الخاصة على غرار ذلك نلاحظ إلى أن الإرتياح النفسي يشير إلى حالة الفرد النفسية والجسمية ويتأثر بعدة أمور منها: شخصيات الفرد، الرضا عن حياة وتقبل الذات، كما أن الإرتياح النفسي يتحقق من خلال حب الآخرين والتفاعل معهم بكل إيجابية ومحاولة إقامة علاقات وصدقات جيدة. (Ruff, 1995)

وتعقبا على ما سبق يمكن الإشارة إلى ان الإرتياح النفسي هو من المفاهيم الحديثة التي تعني بذلك الشعور الإيجابي، وكذا الإحساس بالسعادة والإستمتاع والإبتعاد عن كل مظاهر الألم والضغط، وبهذا يكون الإرتياح النفسي عامل من العوامل المؤثرة في حياة الفرد بشكل أو بآخر فكلما كان للفرد جانب نفسي إيجابي ومتوازن كلما حقق نتائج ونجاحات أفضل وشعور الفرد بالراحة النفسية هي تغلبه على كل المشاكل، وتوازنه بين كل القوى الحيوية التي يعول عليها في حياته من أجل العيش وتحقيق الغاية المنشودة المشتركة بين جميع الأفراد مهما اختلفت ثقافتهم ودياناتهم فهو يبقى مطلب إنساني يشترك فيه جميع الناس.

(3) الإرتياح النفسي في العمل:

إن تحقيق الصحة العامة لها وسائل عامة على مستوى المجتمع والأفراد وكذا الجماعات أما الصحة المهنية فهي تختلف من مهنة إلى أخرى حسب طبيعة العمل في هذه المهنة بحيث أن بيئات العمل الصحية تتميز بمزايا ملموسة مثل زيادة معدلات الحفاظ على العاملين وكذا تعزيز الإنتاجية وجودة العمل. وبهذا تشهد هذه المؤسسات إنخفاضا كبيرا في معدلات الغياب والتأخيرات عن العمل وكذا الإجازات المرضية، من هنا يتبين تطور فهم الصحة المهنية فهما ليس حصريا على البيئة المادية، وإنما أيضا الجوانب التي تتضمن الجانب النفسي والاجتماعي وكذا الشخصي واستخدام البيئة المهنية بشكل مناسب يكفل

تعزير الصحة والسلامة الوقائية للعمال. هذا ويعد (Peter, 1990Warr) ، من الأوائل الذين اهتموا بالبحث عن ظاهرة الارتياح النفسي في العمل من خلال دراسته للوجدان الإيجابي والوجدان السلبي والذي حدده في اثنا عشرة انفعال منها ستة انفعالات إيجابية والباقي سلبية.

في نفس السياق نجد أن كل من (Cooper & Cartwrigh2008) يعتبر أن الارتياح النفسي في العمل يتمثل في قدرة العامل على حل مشاكل عمله وكذا قدرته على التواصل مع الآخرين بشكل إيجابي وحصوله على معلومات واضحة عن كيفية أداء العمل وبالتالي وبناءا على ما سبق يمكن التعبير بوضوح أن الارتياح النفسي في العمل إحساس العامل الداخلي بالراحة و الاطمئنان فيترجم في عدة سلوكيات ظاهرية منها ارتباطه بالعمل ومن خلال هذا تسعى كل المنظمات إلى تحقيق التكيف لعمالها وبلوغ مستوى الرضا والرفاهية من خلال توفير المتطلبات الضرورية من اجل تلبية احتياجاتهم وتحقيق الأهداف التنظيمية و الشخصية وبهذا تكون بمثابة مؤشر إيجابي يدعم العامل لتحديد هدفه في الحياة لعدد من الجوانب ما تعلق منها بتحقيق الصحة النفسية والجسدية على حد سواء (Cooper & Cartwrigh,2008).

يمكننا الإشارة إلى مفهوم الراحة المهنية من خلال الصحة المهنية تلك التي تتمثل في مختلف النشاطات والإجراءات الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة من الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. من هنا يمكن اعتبار الراحة المهنية على أنها تلك الحالة الذاتية المرتبطة بعدة عوامل أهمها الصحة الجسمية وكذا النفسية والأمن المادي والمحيطي والتفتح الاجتماعي. فلقد درس Warr الراحة المهنية والفعالية الذاتية واستخرج عشرة عوامل تحدد أبعاد الراحة النفسية في العمل وهي إمكانية التحكم الشخصي واتخاذ القرار - إمكانية استخدام القرارات الشخصية - طبيعة الأهداف المتوخاة - تنوع وعدم تكرار إنجاز بنفس الطريقة - الوضوح حول العمل ومآله -

المردود المادي - الأمن الجسمي - مساندة مسؤولي الإدارة - العلاقات الإيجابية بين الزملاء - الاعتراف الاجتماعي بالمهنة - كل هذه العوامل تساهم في الراحة النفسية للفرد في عمله.

(أوميلي، 2017، ص135)

إن شعور العامل بالإرتياح مع جماعة العمل التي ينتمي إليها يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية وإلى زيادة قدرة الجماعة على تحقيق الكفاية الإنتاجية وكذا قدرته على تحقيق التوافق مع عمله فمشاركة العامل في العمل تزيد من سعادته وإرتياحه النفسي وإرتياحه النفسي وتخفض من أعراض الإكتئاب والقلق.

4) المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالإرتياح النفسي:

نجد أن الإرتياح يعنى مما تم ذكره في التعاريف اللغوية أنه يعبر عن الراحة- السعادة-الشعور الإيجابي وغيرها، هذا وقد بين (Veenhoven 2009) أن مصطلحات الإرتياح النفسي (Wellbeing) تتمثل في السعاد (Happiness) وجودة العمل (life of Quality) كما أن هي المصطلحات تستعمل بالتبادل والتبادل. وعليه من خلال هذا السياق يمكننا ذكر مجموعة من المفاهيم القريبة من مصطلح الإرتياح أهمها:

أ. جودة الحياة:

تعبر جودة الحياة عن تلك المؤشرات التي تعزز للفرد كفاءته وقدرته على تحقيق ذاته وإنجاز مختلف أنشطته بما يتوافق مع أهدافه الشخصية، هنا نجد منظمة الصحة العالمية أشارت إلى جودة الحياة بحيث أنها تتمثل في تصورات الأفراد لوضعياتهم في سياق الثقافة ونظم قيم المجتمع الذي يعيشون فيه وعلاقاتهم بأهدافهم وتوقعاتهم والمعايير والإهتمامات ونشير أيضا إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعتبر مفهوم متعدد الأبعاد ويشمل تحسين بيئة العمل وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت والمشاركة في اتخاذ

القرارات، فضلا عن جماعات العمل وفرق العمل؛ كما أن مظاهر جودة الحياة الوظيفية من شأنها أن تشعر العامل بالإرتياح والرضا الذي ينعكس على أدائه ومدى تحمله للظروف المهنية الصعبة.

(بحرة، 2015)

ب. الرفاهية النفسية:

تعود بدايات مفهوم الرفاهية إلى سنوات الثلاثينيات والاربعينيات، موازية مع ظهور مصطلح الإنفعال أو الوجدان في تيار العلاقات الإنسانية؛ بحيث كان قياس أداء العمال عن طريق قياس الوجدان الإيجابي مثل السعادة في العمل من خلال تحسين ظروف العمل. ومن جهة أخرى يشير (all & Diener2000) إلى أن الرفاهية النفسية تشير إلى التناقض بين الوضع الحالي، وما يعتقد ليكون معيارا مثاليا، ويعتبر الجانب الوجداني من العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية، بما يتضمنه من مشاعر وعواطف وانفعالات، ويجب أن يكون هناك توازن بين الإيجابيات والسلبيات لأن لها تأثير في رفاهية الأفراد. في حين عرفها كل من (Singer& Ryff2008) على أنها تتمثل في الإحساس الإيجابي بحسن الحال، كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام. بالإضافة إلى أن من مؤشرات الصحة النفسية الرفاهية النفسية، وهذا ما دفع الكثير من مؤسسات الرعاية الإجتماعية أن تضع الرفاهية النفسية ضمن أهم أهدافها حيث يجمع المصطلح بين تحقيق الرفاهية والسعادة للفرد (Taylor 2011) وبتالي تعتبر الرفاهية نتاج مجموع المظاهر الإيجابية والسلبية التي يواجهها الفرد منها: الرفاهية الذاتية والموضوعية؛ والحقيقة أن الأفراد الذين يبلغون مستويات أعلى من الرفاهية النفسية تميل إلى إثبات مستويات أعلى من الإبداع وزيادة استمرار المهمة، وتعدد المهام ومنظمة ومتقائلة واقل عرضة للمرض.

ج السعادة:

حدد (Seligman 2002) ثلاثة مسالك للوصول إلى السعادة أو الإرتياح النفسي من وجهة نظر علم النفس الإيجابي، وهي تتمثل في المشاعر (الإنفعالات الإيجابية) والسرور وكذا الإلتزام؛ كما أن أكثر الأفراد ارتياحا، هم أولئك الذين يتبعون المسالك الثلاثة.

(O'Brien, 2008)

ومعنى ذلك أن السعادة تتجسد من خلال وجود مشاعر إيجابية، مع غياب أخرى سلبية وكذا الإنسجام مع الحياة، بما يحقق الإرتياح النفسي الذي يرتبط بالإحساس العام بالسعادة والطمأنينة الداخلية. وللاشارة إلى البعض من نتائج البحوث الخاصة بالسعادة النفسية نقلا عن أبو هاشم (2010) نجدها أنها أظهرت وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور والإناث في بعض مؤشرات السعادة النفسية لصالح الذكور والبعض الآخر لصالح الإناث.

من خلال ما سبق تجدر الإشارة على أن مفهوم الإرتياح النفسي وكذا المصطلحات المذكورة المرتبطة به، تعبر عن وجود ترابط وعلاقة ضمنية؛ ولعل القاسم المشترك بين هذه المفاهيم هو الشعور وذلك الإحساس الإيجابي الذي يشعر به الفرد ما ينعكس على سلوكه وإستجابته مع باقي عناصر محيطه، وتحقيق ذاته بالإضافة على قدرته على تحقيق أهدافه.

5) أبعاد الارتياح النفسي:

هناك العديد من التصنيفات لأبعاد الإرتياح وسنستعرضها من خلال تعاقب الفترة الزمنية. في هذا الإطار كانت (Ryff,1995) قد قدمت نموذج يتكون من إحدى عشر بعد لقياس الإرتياح النفسي ومن خلال أهم المؤشرات للتعرف عليه وكذا طرق البحث فيه والتي كانت كالتالي :

- بعد تقبل الذات يشير إلى اكتساب مواقف إيجابية اتجاه الذات مع قبول جوانب متعددة من الحكم الذاتي، بما فيها الصفات الجيدة أو السلبية مع الرؤية الإيجابية حول الحياة الماضية.
- بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين يشير إلى الثقة التامة في العلاقات الإجتماعية مع الزملاء القادرة على إظهار التعاطف الكبير والمودة الحميمة اتجاه الآخرين والتفهم والعطاء.
- بعد الإستقلالية هي تكوين ذاتية مستقلة قادرة على مقاومة الضغوط الإجتماعية، من خلال التفكير والتصرف بطرق سلمية محكمة.
- بعد التمكن البيئي يشير إلى قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في الكثير من الأنشطة، والإستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة مع توفير بيئة مناسبة والمرونة الشخصية.
- بعد الهدف نحو الحياة يشير إلى قدرة الفرد على تحديد أهداف موضوعية لحياته، مع وضوح رؤيته في توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته في السعي لتحقيق أهدافه.
- بعد النمو الشخصي يشير إلى القدرة على التطوير المستمر مع النمو، والتوسع في التجارب الشخصية الجديدة، ولديه الإحساس بتحقيق إمكاناته ليرى تحسنا في الذات والسلوك على مر الزمن. (Ryffn, 1995)

من خلال هذا فإن Ryff قامت بمجموعة من الدراسات حول مفهوم الإرتياح النفسي خلصت إلى إعطاء تصور نظري متكامل على أساس النظريات والآراء المختلفة في مجال الشخصية؛ خلصت في الأخير أن الإرتياح النفسي يتجسد في الإحساس الإيجابي بوضعية الفرد ويمكن ملاحظته من خلال التصرفات والسلوكيات التي تعبر عن إرتفاعه من عدمه، وبذلك كانت الحوصلة من ذلك تقديم نموذج للعوامل الستة للإرتياح النفسي المذكور سابقا. وفي سنة (1996) وضع Cummins خمس أبعاد للإرتياح النفسي تمثلت في الصحة،

المستوى المعيشي، الإنجازات، العلاقات، والتي من خلالها تم تصميم مؤشر الإرتياح الشخصي بالجزائر

(تيلوين، 2002)

من جهة أخرى نجد البعض من الباحثين يفترضون أن الإرتياح النفسي يحتوي على ثلاث أبعاد رئيسية فقط تتمثل في:

- البعد الأول يتمثل في الإنفعال الإيجابي: يشير إلى حالات البهجة والسرور
- البعد الثاني يتمثل في الإنفعال السلبي: قلة حالات السرور والإنفعالات الإيجابية
- البعد الثالث يتمثل في الرضا عن الحياة: الشعور بتوازن الصحة والخلو من الأمراض المزمنة. (Hanin, 2002)

على النقيض من ذلك حدد زهران (2005) أبعاد الإرتياح النفسي ببعدين رئيسيين وهما:

البعد الأول: وهو شعور الفرد بالإرتياح مع نفسه ويتجسد هذا الشعور من خلال إشباع الحاجات الفيزيولوجية، وكذا الإحساس بالأمان والطمأنينة؛ بالإضافة إلى تقدير الذات وتقبلها مع التفكير الإيجابي في المستقبل، وتجاوز الماضي وما يحمله من أزمات كل ذلك يتجسد في سلوكاته من خلال سعادته ومحاولة إحداث تغييرات جديدة.

البعد الثاني: يتمثل في شعوره بالإرتياح مع الآخرين يتجسد هذا البعد من خلال قدرة الفرد على إقامة علاقات إجتماعية طيبة مع الآخرين، ومحاولة المحافظة عليها بما يكفل الدعم والتعاون الإجتماعي، بالإضافة الى حب الآخرين وكمية الثقة المتبادلة بين الطرفين (زهران، 2005).

6) نظريات الإرتياح النفسي:

بالحديث عن تنظير واقع الإرتياح النفسي فإننا نلاحظ أنه لدراسة مصطلح الإرتياح النفسي الذي يستعمله علماء النفس، هناك عدة نظريات قسمت من الناحية الفلسفية إلى نوعين وهما: النظريات الذاتية والنظريات الموضوعية؛ ونشير إلى أن النظريات الذاتية هي تلك التي تؤكد أن الفرد يحقق الإرتياح بقدرما يكون له تقييم إيجابي لمجرى حياته بشكل عام، ومن بين نماذجها نجد نظرية المتعة هاته الأخيرة التي تعتبر المكون الوحيد والإيجابي للشعور بالإرتياح النفسي هو تحقيق أكبر قدر من المتعة، بينما المكون والعنصر السلبي يتمثل في الألم.

(Hall&Tiberius,2010)

ومن خلال هذا المبدأ الذي يفرض وجود المتعة حتى لو كانت زائفة ليتحقق الإرتياح النفسي وبهذا تكون الدافع الأساسي والجوهري في تجسده، من هنا أدى إلى ظهور نظريات أخرى معارضة لهذه النظرية وهي نظرية الرغبة، من خلال إعتبار أن اللذة والألم موجودان في رؤوس الناس ويصعب قياسهما وخاصة عند وجود خبرات مختلفة لدى الأفراد ومعارضة فيما بينها. **(Donaldson, Camfield, Ruta2007)**

أما فيما يخص النظريات الموضوعية يرى أصحابها أنه يوجد على الأقل بعض من عناصر الإرتياح التي لا تعتمد على الفرد، أي أن هناك مكونات تؤدي إلى الإرتياح باستقلالية عن موقف الفرد بالإضافة على نظرية قائمة الأهداف فهي تعتبر من النظريات الموضوعية حيث يعرف Arneson الإرتياح النفسي من خلال هذه النظرية على أنه تحقيق أو إنجاز الأشياء محددة جيدة، حيث يقوم على أساس العناصر المكونة للإرتياح، والتي لا تمثل في المتعة أو الرغبة وهي مثال المعرفة والصداقة، على الرغم من ذلك يمكن القول إن المتعة يمكن أن تكون من النظريات القائمة على الأهداف في حين نجد أن كل النظريات القائمة معارضة لنظريات الرغبة بشكل عام. **(Hall & Tiberius ,2010)**

وفي هذا السياق نجد Warr نقلا عن بن دحو (2017) يبين أن نظريته تقوم على فكرة أن العمل وما يحمله من خصائص ومميزات، يخلق للموظف نوعين من الإحساس الأول يتمثل في البهجة أو المتعة أما الإحساس الثاني يتمثل في الإثارة وكلاهما يمكنهما قياس مستوى إحساس الفرد بالإرتياح النفسي داخل البيئة المهنية.

تعتبر هذه بعض النماذج والنظريات المتاحة التي فسرت الإرتياح النفسي من خلال توجه أصحاب تلك النظريات، حتى وإن إتفقت في بعض المواضع إلا أنها تعارضت في أخرى؛ وهذا يكون خطوة لعرض نظرية أخرى وبهذا لا يمكن إنكار أي نظرية لأن كل واحدة والطريقة المعتمدة في تفسيرها للإرتياح النفسي ومن هنا يمكننا القول أن هذا المفهوم الأخير له عدة مؤشرات ليس فقط مؤشرات الحياة العامة فهناك مايرتبط بالمؤشرات الإجتماعية أو المهنية وغيرها من جوانب الحياة. (بن دحو، 2017)

7) قياس الارتياح النفسي في العمل:

هناك عدة إفتراضات بين العالقة الوثيقة بين الإرتياح النفسي الرضا عن الحياة، هذا الأخير الذي يعبر عن الحالة الإيجابية والقدرة على التكيف مع التغيير والتوافق مع صعوبات الحياة، والإحساس بالرضا يكون من إحساس الفرد بالإستقلالية ما يتعلق بشعور الإرتياح وقد عبر عنه Veenhoven على أنه حالة شعورية يمكن قياسها عن طريق أسئلة منفردة، وتشير دراسات تتبعية لمدة عام أن معدلات إستقرار تقدير الإرتياح النفسي في حدود 0.65، كما يمكن أن يقاس بسؤال واحد يؤدي إلى بيانات ذاتية صادقة وتكون الإجابة عليه ضمن مقياس ليكرت. (Veenhoven, 2009)

من جهة ثانية يتأثر ارتياح العمال إلى حد كبير بطبيعة العمل وجودة الوقت الذي يقضونه في مكان عملهم، حيث تدعم بيئة العمل الصحية والسليمة والإيجابية برامج الإرتياح النفسي في العمل وتعزز كفاءتهم وقدرتهم على الإبداع، هذا بالإضافة إلى شعورهم بالرضا

والتقدير الذاتي من اجل التحقيق والإنجاز. فلقد توسعت في السنوات الأخيرة محاولات وجهود علمية تحاول قياس الإرتياح ورصده وقد اهتم العديد من العلماء في تخصصات مختلفة بهذا الموضوع .

وقد صمم Warr (1990) ببريطانيا مقياس الإنفعالات الإيجابية والإنفعالات السلبية، بحيث أنه يقيس ظاهرة الإرتياح النفسي بناء على المفهوم الطبيعي، كما ذكره في كتابه السعادة والتعاسة في العمل وقد وضع شروط تعتبر كمؤشرات يمكن الإعتماد عليها عند قياس ظاهرة الإرتياح النفسي في العمل وهي كتالي:

- ينبغي الإطلاع على الخلفية النظرية للظاهرة
- تقديم تعريف إجرائي للظاهرة محل الدراسة
- تحديد الإطار محل تطبيق المقياس وتكييف المجتمع له
- تحديد المدة الزمنية المحددة لتطبيق المقياس.

وهو يعرف بمقياس الإنفعال الإيجابي والسلبي (PANAS) Affect Negative and Positive Schedule يتكون المقياس من إحدى عشر إنفعال إيجابي وسلبي، كل واحد يحتوي على ستة انفعالات مثال ذلك: متفائل، مسرور، متشائم، متوتر، أما عن مفتاح التصحيح فقد كان وفق مقياس ليكرت الخماسيمن (1-5) على حسب اتجاه العبارة (الفقرة) واتجاه الإفعال ضعيف أو مرتفع.

وبهذا يكون Warr أول من عالج المسألة في علم النفس وتقييمه لمستوى الإنفعالات الإيجابية والسلبية من جهة أخرى، ويشمل هذا التقييم ردود الفعل العاطفية لأحداث الحياة والمزاج حول الرضا عن الحياة، ومختلف أنشطتها مثل الزواج والعمل والصدقات؛ وبهذا يُعبر على أن الإرتياح النفسي في العمل يقاس بناء على ما يوفره العمل من سرور وبهجة للعامل، من خلال إستمتاعه ورغبته في أداء مهامه بالإضافة إلى بناء وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين. (Warr, 1990)

كما قامت (1995) Ryff بقياس الإرتياح النفسي على أنه ارتفاع مستوى رضا الفرد عن حياته بشكل عام، وذلك من خلال عرضهما لنموذج العوامل الرئيسية الستة والمتمثلة في: تقبل الذات، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الإستقلالية، الهدف نحو الحياة، السيطرة على ماحولنا، النمو الشخصي ونجد نموذج .

الذي ركز على مؤشرات الإرتياح النفسي في العمل والتي حصرها في العوامل الخارجية (الظروف المادية، السياق الاجتماعي) والعوامل الداخلية الشخصية (الصحة، التفاؤل، تحقيق الذات) التي تعد من أهم العوامل المؤثرة على أداء الفرد. (Mary, 2014)

في الجانب المقابل نجد كذلك العديد من المشاريع من طرف منظمات سواء حكومية أو غير حكومية والمعاهد الأكاديمية، تحاول جاهدة تناول الموضوع وقياسه وبهذا فقد نشرت العديد من التقارير وفي ظل هذا التزايد والتنامي السريع لدراسة الظاهرة، فقد تم تحديد أهم المؤشرات المؤثرة ومن المؤشرات المستعملة سنتناولها منظمة الإقتصاد العالمية والتنمية حددت 51 مؤشرا في 23 مجال وضمنتها في ثمانية مجموعات وهي كتالي:

الظروف المادية، السكن، الصحة، الإرتياح الشخصي، التعليم، العلاقات، المشاركة المدنية، المخاطر، والأمن. (Sharon & Cameron, 2008)

خلاصة الفصل:

إن إهتمام العامل بصحته النفسية ومدى قدرته على تحقيق الاندماج المهني له دور كبير في خلق عامل ذو كفاءة عالية، ويتمتع بمستوى إلتزام جيد بعمله. لذا ينبغي على العامل إمتلاك قدرات وخصوصيات تمكنه من ذلك ويستطيع من خلالها مواجهة كل التحديات والمشاكل التنظيمية التي قد تواجهه؛ وفي هذا الصدد ينبغي على بيئات العمل الحديثة أن تسعى إلى تحقيق كل المزايا الإيجابية وخلق الراحة التي تساعد العامل على تحقيق إستقراره ورضاه عن العمل، وكذا قدرته على إقامة علاقات والتفاعل معها، من هنا تبرز فاعلية الإستثمار في العنصر البشري من خلال العمل على راحته النفسية والجسدية بمعنى تجسيد فاعلية الصحة النفسية والجسمية في مكان العمل وتطبيق المبادئ والبرامج التي تنص على مبدأ الراحة والسلامة للعامل في جميع أماكن العمل .

الفصل الثالث: تصميم العمل

- تمهيد

- 1) مفهوم تحليل الوظائف
- 2) مراحل تحليل وصف الوظائف
- 3) طرق تحليل العمل
- 4) مفهوم تصميم العمل
- 5) بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه
- 6) نظريات تصميم العمل
- 7) أبعاد تصميم العمل

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يُعدّ موضوع تصميم العمل من المواضيع التي حظيت باهتمام واسع في علم نفس العمل والتنظيم، حيث ركّز الباحثون على كيفية تنظيم المهام والوظائف بما يعزز من كفاءة الأداء ويُحسن من تجربة العاملين. في هذا الفصل سيتم تأطير نظري لموضوع تصميم العمل بدءًا من المفهوم، ومراحل تحليل العمل مع التطرق إلى طرق تحليل العمل والنظريات التي بُني عليها، بالإضافة إلى عرض الأبعاد المكوّنة له، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

1) مفهوم تحليل الوظائف: (Concepts Analyse Job)

يلعب تحليل الوظائف ووصفها دورا كبيرا في توفير بيئة عمل سليمة بكل أبعادها الوظيفية، فهو يساعد على اختيار البناء التنظيمي السليم، وعلى القيام باتخاذ قرارات إدارية جيدة واختيار سليم لقوة العمل فتحليل الوظائف كعملية إدارية، يعني تحديد معالم كل وظيفة من خلال تحديد الواجبات والمسؤوليات، وتحديد مستوى ونوع المهارات المطلوب توافرها، فعملية التحليل هي عملية فنية تتطلب تحليل العمل ومعرفة مكوناته بحيث نستطيع الوصول إلى إعداد وصف وظيفي يمكن الاعتماد عليه لتحقيق النجاح في العمل الإداري وتحقيق أهداف التنظيم.

لذلك يقصد بتوصيف الوظائف كتابة الوصف الكامل للمعلومات المتعلقة بكل نشاط وكل وظيفة بعد عمليات التحليل والدراسة، أما الوصف الوظيفي فيشمل العمل على تهيئة سجلات ملائمة لجميع الوظائف والمهام بحيث يمكن الرجوع إليها وقت الحاجة، فهي عملية فنية تعتمد على التحليل الدقيق للوظائف وكتابة مواصفاتها والاحتفاظ بها بدلا من التخمين والعشوائية ، ويساعد إعداد الوصف والمواصفات الوظيفية في سجلات منتظمة ومن ثم الاعتماد عليها في التنظيم على إرساء نظام أجور فعال وعادل لجميع الوظائف، كما يساعد الإدارة على إعداد برامج تدريبية جيدة يعتمد عليها لرفع كفاءة العاملين ووضع آليات للتخطيط الجيد للتنظيم وللأفراد وللأهداف (اللوزي، 2007، ص ص 69-70).

كما يقصد بالتحليل الوظيفي أو تحليل الأعمال هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها عن طريق الدراسة والملاحظة واستخدام الطرق العلمية الحديثة المتوفرة في هذا المجال. (عطاء الله، محمود ،2015، ص106).

ويعرف تحليل العمل بأنه " التجميع المنظم لبيانات أساسية تتعلق بالواجبات التي تكون عملا ما والمتطلبات العقلية والاجتماعية والبدنية والمسؤولية التي يجب توافرها في الموظف لكي تؤدي الواجبات بنجاح "مثل تحليل البيانات لتحديد العناصر الضرورية الأكثر أهمية

عن غيرها من العناصر الأقل أهمية، وتحليل العمل هو تقنية تتطلب مجموعة مؤلفة من المهارات المختلفة، مثل مهارة إجراء المقابلات الشخصية والقدرة التحليلية والمهارة في الكتابة الدقيقة الموجزة، كما يتطلب الأمر تدريباً خاصاً وتمريناً مستمراً على اكتساب المعارف والمهارات.

إن تحليل العمل تقنية يجب الإحاطة بها من قبل المسؤولين إذا ما أرادوا أن ينقلوا متطلباتهم إلى إدارات الموارد البشرية مع الإدراك الكامل لطبيعة ومطالب العمل ومحدداته، والذي يؤدي تحت رعايتهم وتوجيهاتهم بحيث يواجهوا موظفيهم للقيام بواجبات عمل مقدرة ومقاسه. (عطاء الله، محمود، 2015)

تعريفات (Définitions):

هناك مجموعة من التعريفات والعبارات المستخدمة في تحليل وتصميم الوظائف. ومن هذه التعريفات:

الوظيفة المنصب (poste): مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة فرد ما، ولها صفة التكرار ولها صفة التماثل وتحتاج إلى تجانس في المعارف والمهارات.

(عطاء الله، محمود، 2015)

العمل (Job): توصيف العمل بوظيفة واحدة أو وظيفتين متماثلتين، فمثلاً عندما يؤدي عشرة من الكتبة تقريباً نفس العمل الواحد، فإننا نستطيع أن نصف هذه الوظائف بوصف مركب واحد. (عطاء الله، محمود، 2015).

الواجب والمهمة (Duty And tasks): هو الجزء الأكبر من العمل الكلي بينما تكون المهام هي وحدة النشاط التي تشكل مجتمعة مفهوم الواجب. ويجب على محل العمل حين يقوم بتحليل عمل ما لأغراض التقييم أن يركز على الواجبات الأساسية بدلاً من التركيز على المهام الفردية في العمل، حيث يمثل الواجب أحد أجزاء العمل الهامة الممكن تمييزه أو إدراكه والذي يختلف عن غيره من الواجبات ويمكن وصفه في عبارة واحدة قصيرة. ويمكن تقسيم الواجب إلى مجموعة من المهام المرتبطة ببعضها. (عطاء الله، محمود، 2015).

توصيف وإستبيان توصيف العمل: (DescriptionJob And Description Job Questionnaire) وصف مكتوب للعمل الذي يؤديه الموظف، ابتداء من تحديد عناصر بيانات العمل الأساسية التي تحدد العمل. ويتكون بوجه عام من معلومات أساسية عن العمل وتتضمن مسمى العمل الوظيفي وفقرة ملخصة قصيرة عن الواجبات ثم عبارات تفصيلية عن الواجبات، مع وصف كل واجب في فقرة منفصلة مع بيان النسبة المئوية للزمن الذي يستغرقه الموظف في أداء كل واجب. ويشير استبيان توصيف العمل إلى توصيف العمل مضافا إليه الإجابة عن مجموعة من الأسئلة تتعلق مباشرة بالعوامل المستخدمة في خطة التقييم المناسبة.

(عطاء الله، محمود، 2015، ص ص 206 - 107).

- وتتطلب عملية تحليل الوظائف جمع المعلومات عن كل ما يتعلق بالعمل وبجوانبه المختلفة من الوظيفة ومسؤولياتها على نطاق الإشراف، والاتصالات، واتخاذ القرارات، وبيئات العمل.. الخ، لذلك نرى أن أهمية تحليل الوظائف تعود إلى :
- إن عمليات التحليل الوظيفي تشكل أساسا موضوعيا لأسس الاختيار والتعيين.
- أ. تساعد على الاعتماد على قواعد ومعايير موضوعية لتحديد الأجور
- ب. يساعد على إعداد وتطوير معايير موضوعية لتقييم الأداء الوظيفي والأداء المؤسسي .
- ج. دراستها ومراجعتها توفر معلومات جديدة تساعد في الرجوع إليها عند دراسة الإجراءات وقواعد العمل.
- د. يعتمد عليها عند الرغبة في تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف وضع برامج تدريبية جيدة.
- هـ. يعتمد عليها عند وضع مقاييس للإنتاجية والأداء.
- و. تساعد على تخطيط القوى العاملة وتحديد الاحتياجات الوظيفية.
- ز. تشكل أحد مصادر الكشف عما يتعلق بالوظائف والمهام والنشاطات من مخاطر.
- ح. دراستها تساعد على تبسيط الإجراءات وتحسين الأساليب العمل والعمل على تطويرها.
- ط. تساعد على توفير مناخ تنظيمي جيد.

ي. يمكن الاعتماد عليها للابتعاد عن الخلافات والصراعات الناتجة عن عدم تحديد الوظائف تحديدا دقيقا مما يترتب عليه ازدواجية في العمل وتداخلا في الاختصاصات.

(موسى اللوزي، 2007، ص 70-71).

2) مراحل تحليل ووصف الوظائف :

تمر عمليات التحليل والوصف الوظيفي في ثلاث مراحل منها:

أولاً: مرحلة تصميم الوظائف :

أي تحديد مضمون العمل ومستواه وطبيعة الأمر الذي يترتب عليه معرفة الوظائف والنشاطات غير الضرورية ومعرفة الوظائف والنشاطات التي يحتاج لها التنظيم. إن مرحلة التصميم الوظيفي تتأثر بعوامل عديدة منها :

- مبادئ وأسس التنظيم.
- المستوى التكنولوجي المستخدم.
- سياسة وتوجهات الدولة.
- طبيعة تركيبة قوة العمل المتوفرة في السوق.
- الاحتياجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للأفراد العاملين (اللوزي، 2007).

ثانياً: مرحلة تحليل الوظائف:

بعد حصر متطلبات كل وظيفة وما يتعلق بها من واجبات وشروط ومهارات ومؤهلات ومسؤوليات، يتم القيام بالمرحلة الثانية، مرحلة تحليل الوظائف وذلك من خلال:

أ. **مرحلة جمع المعلومات:** حيث تتم عملية تبويب البيانات عن الوظيفة المراد تحليلها

وبالشكل التالي:

- جمع المعلومات المتعلقة بالخبرات والمؤهلات والصفات الشخصية.
- وصف الواجبات للمهام المطلوبة.
- جمع معلومات عن شاغل الوظيفة.
- عمليات الإشراف المباشر وغير المباشر.

➤ جمع معلومات عن ظروف العمل.

ب. مرحلة انتقاء طريقة جمع البيانات: وتتضمن هذه المرحلة :

- طريقة الاستقصاء: وهي أداة يتم تطويرها للحصول على معلومات معينة وتكون على شكل استبانة، وهي من أسهل الطرق و أقلها تكلفة، وبالإمكان استخدامها للحصول على معلومات من أعداد كبيرة من الموظفين.
- طريقة المقابلة: وهي طريقة تستخدم في تحليل الوظائف في المنظمات الإدارية الصغيرة، حيث يتم القيام بزيارات ميدانية وإجراء المقابلات مع الأفراد العاملين .
- الاستبيان والمقابلة: وهي أداة يتم تطويرها للحصول على معلومات، حيث يتم توزيع الاستبانة وبعد ذلك يتم إجراء مقابلة مع الشخص الذي قام بتعبئة الاستبانة (اللوزي، 2007).

ثالثا: مرحلة توصيف الوظائف:

وهي كتابة ووصف كامل للعمليات والمهام والمسؤوليات والمؤهلات التي يحتاجها العمل، وأصبحت هذه العملية في غاية الأهمية، ويتم استخدام أدوات فنية وتقنية عالية للقيام بها.

3) طرق تحليل العمل :

هناك عدة طرق يتم استخدامها في مهام تحليل الوظائف، للحصول على المعلومات اللازمة والضرورية للعمليات التنظيمية، خاصة اتخاذ القرارات، لذلك سوف نبحث في أكثر الأساليب والطرق المتبعة والمتعارف عليها في الأدب الإداري، وتتمثل هذه الطرق في:

- الاستبانة (Questionnaire) وهي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بالجوانب أو البنود التي يجب أن يغطيها تحليل العمل، ويوجه هذا النموذج إلى القائمين بهذه الأعمال من أجل الحصول على الحقائق والمعلومات عن الأعمال التي يقومون بها، وقد يتم استخدام الاستبيان عن طريق المقابلة الشخصية لشاغل الوظيفة وملاء

الاستبانة معه، أو عن طريق إرساله بالوسائط المختلفة إلى شاغل الوظيفة ليقوم بملائه مباشرة وبدون مساعدة من أحد.

- **المقابلة: (Interview)** يجب أن تكون المقابلة مصحوبة بالملاحظة (Observation) حينما وجدت أنشطة للعامل يمكن بيانها عمليا أو توضيحها بعينات من العمل الكامل. والمقابلة هي حوار وجها لوجه بين القائم بجمع معلومات وحقائق العمل أو الوظيفة وبين القائم بالعمل أو الوظيفة ، وعن طريق هذا الحوار الذي يتم غالبا من خلال مجموعة محددة من التساؤلات يحاول القائم بجمع المعلومات والحقائق عن الوظيفة الحصول على ما يريده. وقد تجمع المقابلة والملاحظة بحيث يتم كل منهما الآخر، فيقوم المحلل بملاحظة العامل أو الموظف أثناء أدائه لعمله، ثم يجري معه بعد ذلك مقابلة، بحيث يستوضح من القائم بالعمل بعض الجوانب التي تسترعي انتباهه أثناء الملاحظة

(عطاء الله، محمود، 2015).

وتستخدم الطريقة الأولى (الاستبانة مع المقابلة) بصفة أساسية عندما يراد تغطية مجموعات كبيرة ومتفرقة. ولا ينتج عن البيانات التي تم جمعها بهذه الطريقة توصيفا وظيفيا في الحال للواجبات ، وإنما يجب إعادة كتابة التوصيف النهائي للواجبات والمسؤوليات بدون استخدام أي كلمات أو عبارات تحدد مسبقا التقدير. وقد تكون ممارسة الدور المزدوج للمحلل ومن يقوم بالتقييم غير شائعة في بعض المؤسسات. ويعتبر الحكم الجماعي (Judgment Pooled) من أفضل الوسائل للتأكد من أن خطط تقدير النقطة (rating-point) للتقييم أو في الواقع أي نوع من خطط التقييم يتم استخدامها على نحو ملائم وبفعالية ويعتبر صياغة استبيانات تحليل العمل وتوصيف العمل مهمة صعبة ومعقدة، والتي يجب أن يتم تنفيذها بواسطة مجموعة من الخبراء ممن يتمتعون بدرجة عالية من الخبرة والمهارة في هذا المجال. وعادة ما يكون هؤلاء الأشخاص مهتمين بتطوير معايير التصنيف.

(عطاء الله، محمود، 2017)

وعند استخدام الاستبيانات، يكون من الأهمية بمكان إشراك مشرف الموظفين، حيث يجب أن تأتي الاستبانة عن طريق المشرف ويجب أن يكون الأساس لمناقشة العمل مع المشرف. ويعتبر هذا الأسلوب هاما وذلك لأن بعض الموظفين لا يستدعون بالضرورة جميع واجباتهم ولا يحددونها. ومن ناحية قد يركز الموظفون على أحد الواجبات دون الأخرى أو قد لا يعبرون عن أنفسهم بوضوح. ولهذه الأسباب فإن استخدام الاستبيانات بمفردها يجب تجنبه متى أمكن ذلك عمليا. (عطاء الله، محمود، 2017)

ويجب أن يكون توصيف الوظيفة مكتوبا أو على الأقل في شكل مسودة بواسطة المشرف حينما يتم استحداث وظيفة جديدة أو عندما يتم إحداث تغيرات جوهرية في الواجبات الخاصة بوظيفة ما. وبالإضافة إلى ذلك يجب إعادة كتابته أو مراجعته وتنقيحه عند حدوث تغيرات في ظروف العمل .

وتوجد طرق أخرى لتجميع بيانات العمل التي يتكرر استخدامها بدرجة أقل من تلك السابق ذكرها، وتتميز بحدود تقصر استخدامها على مواقف خاصة أو ظروف معينة. وكمثال على ذلك استخدام اللجنة الاستشارية الفنية والتي هي عبارة عن مجموعة من المسؤولين ذوي السلطة العليا بالنسبة لهؤلاء الذين يجب توصيف أعمالهم وهؤلاء المطلعين تماما على نوع من العمل المعقد نسبيا. كما يوجد أيضا مجموعة " المقابلة (interview group) عندما يتم إحضار عدد من الأشخاص يؤدون نفس العمل معا لصياغة أو كتابة توصيف عمل مركب. وقد يستخدم هذا في حالات المسؤولين من الإدارة المتوسطة أو العليا الذين يؤدون جميعا نفس نوع العمل، والذين يشتركون معا في حلقة أو ورشة عمل تدريبية (عطاء الله، محمود، 2017).

وأسلوب آخر هو أن يطلب من أفراد الإدارة أن يكتبوا توصيف أعمالهم الخاصة بهم في نموذج من البداية إلى النهاية. وغالبا ما يكون هذا تمرينا مفيدا حيث أنه يدرب الأفراد على التفكير بدقة وبعناية فيما يفعلونه وما مدى واجباتهم ومسؤولياتهم .

* الملاحظة : observation يعتمد هذا الأسلوب في تحليل الوظائف في الأساس على الملاحظة المباشرة لشاغل الوظيفة وكيف يقوم بتأدية المهام المنوطة به والأدوات التي يستخدمها والمهارات التي يمتلكها عندما يتعامل مع مجتمع البحث المكون من الأطفال أو ذوي الاحتياجات الخاصة وعوامل البيئة المختلفة.

* الجمع بين المقابلة والاستبيان: وهذه الطريقة تعطي فضاء أوسع للباحث حيث يستطيع أن يغطي ما لم تشمله الأسئلة من استيضاحات، وتضع الباحث في الصورة الصادقة للمبحوث وتعمل على إتمام المعلومات الناقصة، وللوقوف على الشروط الواجب توافرها في طرق تحليل الوظائف على النحو الآتي : الصدق - الثبات - الشمولية - الموضوعية - التركيز على الوظيفة وليس على شاغل الوظيفة.

(عطاالله، محمود، 2015، ص113-116).

* قائمة تحليل المركز: وهي أسلوب لجمع المعلومات ولكنه يتمتع بدرجة كبيرة من الدقة والتخصص، ويركز هذا الأسلوب على الأنشطة التي يقوم بها الأفراد، حيث يتم استخدام جوانب متعددة من أنشطة الأفراد، وتتضمن هذه الجوانب ما يلي:

- أساليب وطرق حصول الفرد على المعلومات المستخدمة لأداء المهام الوظيفية.
- النشاطات الذهنية واعتماد الموضوعية والرشداية في اتخاذ القرارات والتخطيط وكل ما تتضمنه النشاطات الوظيفية.
- تحديد الجهود والنشاطات العضلية والجسدية.
- مراعاة العلاقات الوظيفية مع الآخرين واللازمة لأداء المهام.
- تحديد بيئة العمل بكل جوانبها.
- مراعاة وتحديد الأنشطة والخصائص والشروط الخاصة التي تتطلبها الوظيفة.

(اللوزي، 2007)

- قائمة وصف المراكز الإدارية:

وهي قائمة يتم إعدادها لغاية الحصول على معلومات في غاية الدقة والتنظيم، وهي عبارة عن أسئلة تم تطويرها وإعدادها لكي تتلاءم مع الوظائف الإدارية، وتتضمن القائمة عدة مجالات إدارية تتعلق بوظائف الإدارة والعملية التنظيمية، وفي كل مجال هناك أسئلة متعددة لقياس واختيار كل مجال، وبعد ذلك تعرض على المحلل ويطلب منه أن يقوم بالتأكد من مدى ملائمة كل سؤال أو فقرة لطبيعة المجال الذي سيقوم بتحليله، وتتضمن هذه القائمة المجالات التالية :

➤ الإنتاج والتسويق، التخطيط الاستراتيجي.

➤ التنسيق وعملياته.

➤ العمليات الرقابية.

➤ العلاقات العامة مع البيئة الخارجية.

➤ الاستشارات.

➤ خدمات الأفراد.

➤ الإشراف.

➤ الضغوط.

➤ الشؤون المالية.

➤ الاستقلالية (اللوزي، 2007، 77 - 78) .

4) مفهوم تصميم العمل: (تصميم محطة عمل):

يعرف تصميم العمل على أنه مجموعة الإجراءات التي يتم ترتيبها وتنظيمها في العمل لكي تحقق أعلى مستوى من التلائم مابين العاملين وأعمالهم بما يحقق التوافق الفعال بتحسين ظروف العمل الذي يؤدي إلى كفاءة الإنتاج وتقصير الزمن لتحقيق أهداف المنظمة، ويأتي تصميم العمل من منطلق أن كل عمل يحتوي على أكثر من طريقة أو أسلوب لأدائه، وتختلف هذه الطرق فيما بينها باختلاف جودتها. إضافة إلى ذلك يتم عند

تصميم أي عمل تحديد ما يمكن أن يتحمله العاملين من المسؤوليات والالتزامات، كما يتم تحديد أساليب ومستلزمات والتقنية الضرورية في أداء أي عمل.

منقول بتصرف من (ريجو، 1999، ص ص 570-571).

5) بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه :

تعد المنظمة مجموعة من الأفراد يعملون معاً لأداء عمل ما، وإن هذا العمل يحمل عنواناً يسميه غرضاً أو غاية، ولكي يتحقق للمنظمة ما تطمح في الوصول إليه لها لابد البعض الهدف ويسميه آخرون من وضع الخطط المناسبة والتي يتطلب تنفيذها وجود إطار عام للمنظمة تتفاعل وتتكامل ضمنه الواجبات والمسؤوليات الممثلة لمختلف أنشطة وفعاليات المنظمة وعلى ذلك فإن بناء الهيكل الوظيفي وتصميمه يمر عبر سلسلة من الخطوات وهي كالآتي :

- تحديد هدف المنظمة: تعد أهداف المنظمة بمثابة النهايات أو الغايات التي تسعى المنظمة للوصول إليها وتبعا لذلك فإن الأهداف تحدد المهام والواجبات التي تعمل المنظمة على تنفيذها.
- وضع الخطط: تعبر الخطط عن الوسائل والأساليب التي تستخدمها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، إذ تتحدد من خلالها الكيفية التي تؤدي بها الأنشطة والفعاليات بالمستوى والكفاءة المطلوبين.
- تقسيم العمل: تتم عملية تقسيم العمل في المنظمة من خلال تحديد نشاطاتها من رئيسة وفرعية وثنائية مع تحديد كل الواجبات والمسؤوليات المرتبطة بكل نشاط، فتقسيم العمل إذن يحدد أنشطة المنظمة بالإضافة إلى المستويات الأدائية المطلوبة لتنفيذ الخطط الموضوعة سابقا (أحمد، 2009، ص 14).

6) نظريات تصميم العمل:

- المدخل التقليدي: يعد رائد الإدارة العلمية (Taylor) من الأوائل الذين ناقشوا تصميم العمل، وذلك من خلال دراسة الحركة والزمن، وكانت الغاية من ذلك تحديد أهداف كل

عمل على شكل معايير الأداء من المفروض الوصول إليها والتي على أساسها تحتسب الأجور والحوافز، كما هدفت الدراسة في وقتها إلى خفض تكلفة العمل ورفع مستوى الإنتاجية لتحقيق مصلحة المنظمة والعاملين.

وقد تعرض المدخل العلمي في التصميم (تصميم العمل) للانتقاد بسبب المغالاة في تقسيم العمل والتخصص فيه والذي أدى إلى إنعكاسات سلبية على العاملين والمنظمة كما اتضح عدم ملائمة استخدام هذا المدخل في تصميم الأعمال الإدارية والبحثية. وجميع الأعمال التي تعتمد أداء الواجبات فيها على القدرات الذهنية والفكرية، وبعبارة أخرى أن كل هذا المدخل يناسب الأعمال الحركية وبشكل خاص الصناعية منها (214, Johns, 1988).

وبحسب الانتقادات الموجهة إلى المدخل العلمي جاء توسيع العمل

(Enlargement Job) والفكرة من توسيع العمل هو إعطاء العامل عمل يحتوي على عدد أكبر ومتنوع من المهام، وعادة ما تكون هذه المهام على الدرجة نفسها من الصعوبة، وقد ترتب على ذلك انخفاض نسبة الإنتاج الموفوض، وإنخفاض نسبة الغياب ومعدل دوران العمل وأخطاء العمل والحوادث، كما إنخفضت التكلفة الكلية، ومع ذلك تعرض هذا المدخل إلى الانتقاد أيضا على أساس أن طبيعة الأساسية لم يحدث فيها تغيير، إنما التوسع الأفقي بالعمل أدى إلى زيادة وتنوع مهما بأن لا تحتاج إلى استخدام قدرات أو مهارات أعلى لشاغل العمل، وبذلك أغفل هذا المدخل حاجة الفرد على تنمية قدراته، وتحقيق ذاته من خلال العمل، كما هاجمت نقابات العمل هذا المدخل لأنه يمثل محاولة لزيادة الإنتاجية وتقليل عدد العاملين.

(السالم، 1999، ص 113).

- **المدخل الحديث:** لم يستطع المدخل الحديث من خلال أسلوب التخصص الوظيفي وأسلوب توسيع العمل من القضاء على الروتين والرتابة والملل الذي يسببه العمل، وربما يرجع ذلك في كونهما مفاهيم ضيقين لم يستندا إلى نظرية محددة، ولذلك ظهر أسلوب

إثاء (إثراء) العمل ، وهو من الأساليب الحديثة نسبيا في تصميم العمل والذي يستند على نظرية (Herzberg) للإثراء الوظيفي، والتي أطلق عليها إسم (Two-factor theory) وسميت كذلك لأنها ركزت على نوعين من العوامل هما:

العوامل الوقائية (Factors Hygiene) والعوامل الدافعة (Factors Motivators) وتضم العوامل الوقائية العوامل المرتبطة بالمحتوى الخارجي للعمل (ContextJob) مثل ظروف العمل، الأمن الوظيفي، سياسية المنظمة وإدارتها ، الأجور ، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والزملاء وكل مايتعلق بالمحيط المادي والإجتماعي والإداري للعمل، فحينها لا تتوفر هذه العوامل في محيط العمل تحدث للعامل حالة من عدم الرضا، ولكن وجودها لا يخلق حالة من الرضا في نفوس العاملين، أما العوامل الدافعة فإنها تتعلق بمحتوى العمل نفسه مثل عوامل التحدي في العمل، حرية التصرف، المسؤولية، الإنجاز، والتقدم والنمو الوظيفي، إن توافر هذه العوامل يؤدي إلى الشعور بالرضا ويزيد من دافعية العاملين للعمل، إن مفهوم إثراء العمل ساعد على إعطاء العامل الإستقلالية بعمله وزيادة مسؤولية، مما ساهم في إعطائه فرصة النمو الذاتي والشعور أن عمله ذو أهمية ومعنى. (Miner, 1990, p :

(42

تعرضت نظرية (Hertzberg) للإنتقاد لأنها أغفلت على كيفية تحديد إرتباط خصائص العامل بظروف إثراء العمل، لذلك يجب مراعاة الإختلافات بين الأفراد في ردود أفعالهم لإثراء العمل، كما أن (Hertzberg) لم يقدم أي طريقة أو وسيلة للقياس المنظم لمدى وجود أو غياب العناصر التي يجب ادخالها لإثراء العمل، لذلك ظهر حديث أسلوب جديد يتعلق بخصائص العمل (Characteristics .Job) والذي يهدف إلى تجاوز سلبيات أسلوب إثراء العمل، إذ يركز على دراسة العلاقة خصائص العمل ودوافع العاملين ومستوى الأداء والرضا ودوران العمل ويعد كل من (Oldham and Hickman) من أبرز الذين كتبوا عن هذا الأسلوب على تحليل الأعمال وإجراء تعديل أو تغيير في أبعاد العمل الرئيسية والتي حددها وسيتم إعتمادها في هذه الدراسة كخصائص للعمل المتمثلة في:

(Solcum andWoodman, 1996, p87)

- ✓ تنوع المهارات (Variely Skill): تتمثل بالدرجة التي يتطلب فيها العمل أن يستخدم العامل مجموعة من المهارات أو المواهب حتى يمكنه إنجاز عمله بشكل سليم.
 - ✓ أهمية العمل (Importance Task) على الآخرين سواء على المستوى الداخلي أمالمستوى الخارجي للمنظمة.
 - ✓ التحقق من هوية العمل (Indentity Task): ويعني إنجاز العمل كوحدة واحدة من البداية حتى النهاية مع وضوح طبيعة المخرجات.
 - ✓ الإستقلالية (Autonomy):وتعبر عن مقدار الحرية في التصرف وإتخاذ القرار لدى العاملين على تحديد كيفية إنجاز العمل.
 - ✓ التغذية العكسية (back Feed):وتعني الدرجة التي يستطيع فيها العمل أن يوفر للعامل معلومات واضحة ومباشرة عن مستوى أدائه ونتائج عمله.
- وطبقا لأبعاد العمل الرئيسية الواردة في هذا النموذج، فإن هناك ثلاث حالات نفسية أساسية تؤثر في دافعية الأفراد للعمل وهي:
- الإحساس بأهمية العمل: إذ تزداد دافعية الفرد للعمل كلما أدرك بأن عمله ذو قيمة، ويعتمد ذلك على تنوع المهارات والتحقق من هوية العمل وأهميته.
 - المسؤولية إتجاه نتائج العمل: إذ يزداد العامل بالمسؤولية الشخصية إتجاه مخرجات العمل كلما منح حرية أكبر في التصرف و إتخاذ القرارات في إنجاز عمله.
 - معرفة النتائج: إذ يمكن أن تتيح التغذية المرتدة للعامل معرفة النتائج الفعلية للأعمال التي قام بها ومستوى أدائه. (قيس، 2009، ص ص 7-3).

(7) أبعاد تصميم العمل:

العوامل التصميمية: وتشتمل على أربعة مؤشرات وهي:

المؤشر الأول: تصميم مكان العمل: عند تصميم أي حيز عمل لفرد واحد أو بيئة عمل كلها، يجب الأخذ في الاعتبار عددا من المبادئ التي تتعلق بموقع الأدوات والآلات وبترتيب الإستعمال أي وضع الأشياء حسب أولويات إستخدامها. (ماكورميك، وساندرز، 1982) وهذه المبادئ هي:

1. مبدأ الأهمية، "importance" ونعني بها ضرورة إجراء الوظائف أو العمليات التي تتميز بأهمية شديدة في الوسط (المركز) وبالمثل، يجب أن تكون المعلومات مهمة التحذير موضوعة أمام الإنسان مباشرة.

2. مبدأ تكرار الإستخدام "use-of-Frequency" ونعني به ضرورة وضع التحكم التي يستخدمها العامل كثيرا في مكانها المناسب.

3. مبدأ الوظيفة (العرض) "Function": التنظيم على أساس التشابه في الوظيفة أي توضيح الأجزاء والأدوات التي لها وظيفة واحدة إلى جانب بعضها البعض.

4. مبدأ ترتيب الإستعمال "use-of-Sequence": وتعني وضع الأشياء حسب أولويات أستخدامها وتتبع معظم أعمال التجميع هذا المبدأ، وبالفعل فإن السلعة تتحرك من محطة إلى محطة على خط التجميع إلى أن تكتمل. (ريجو، 1999، ص 569)

المؤشر الثاني: وضعيات الوقوف والجلوس: يقترح الكثير من الباحثين تصميم مراكز العمل في وضعية الجلوس كلما كان ذلك ممكناً، إلا أن الكثير من المهن تظل من الناحية العلمية غير قابلة لأدائها في وضعية الجلوس حيث يتم تصميم مراكز العمل في وضعية الوقوف عندما يكون العمل شاقاً، يتطلب نوعاً من التنقل والحركة المتكررة، أي يتطلب مستويات متفاوتة من القوة، وكذا عندما لا يوجد حيز للركبة تحت الأجهزة أو يكون المكان محدود من الأمام إلى الخلف أو عندما يستدعي الأمر تشغيل ومراقبة الكثير من المتحكمات والمبنيات على العموم فإن لوضعية الوقوف مزايا منها:

- حرية حركة العامل.
- مرونة في تعديل وضعية مختلف أطراف الجسم للقيام بحركة ما أو إصدار قوة معينة.

- قوة اليدين أو الذراعين في تحريك بعض الأشياء الكبيرة.
- أما وضعية الجلوس فهي جد مناسبة للأعمال التي تحتاج إلى دقة ومهارة وتلك التي تتطلب إصدار حركات كثيرة أو جهود فيزيقية، لتعطي ثباتاً جسمى كبيراً وتساعد على مراقبة الحركة اليدوية، كما أنها مناسبة للأعمال التي تستدعي إستعمال كلا القدمين لتسيير بعض الأنواع من أدوات التحكم.
- ولوضعية الجلوس مزايا عديدة، التخلص من وزن الجسم الذي تحمله القدمان، تخفيض إستهلاك الطاقة والتخلص من التعب الستاتيكي المطلوب لغلق مفاصل القدمين والركبتين والحوض، والعمود الفقري. (بوظيفة، 1996، ص 44).

المؤشر الثالث: المواءمة بين المتحكمات والمبنيات. (أدوات العرض وأجهزة التحكم). أدوات التحكم في الآلات ليست سوى الأضرار والمفاتيح والعتلات والدواسات وما إلى ذلك من أدوات متصلة بعمل الآلة ولكي يستطيع الإنسان توصيل ما يتخذه من قرارات بالسرعة المطلوبة إلى الآلة يفترض وجود أدوات تحكم مناسبة، فالتحكم من خلال مفتاح الإغلاق والفتح أو الحركة إلى الأمام والخلف من خلال العتلة المناسبة، يؤدي إلى تغييرات شاملة في عمل الآلة

(ريجو، 1999، ص 550).

ويمكن تصميم أدوات تحكم أخرى لتحديث تغييرات محددة جداً مثل أداة بحث قنوات التلفزيون. وكي يكون الإنسان والآلة ذوي إنتاجية عالية لابد من خضوع تصميم أدوات التحكم لعدة مبادئ هي:

أولاً: أن تتلائم أدوات التحكم مع جسم المشغل، فنظر لأن قدرة الإنسان على تحريك يديه بشتى الإتجاهات أكبر بكثير من قدرته على فعل ذلك بقدميه، فإن التحكم أو التشغيل، الذي يتطلب دقة كبيرة، لابد من أن يكون من نصيب اليدين، وكي لا نفرط في تكليف اليدين بواجبات التشغيل والتحكم، فمن الأفضل أن نوكل أو نخصص للقدمين بعض عمليات التحكم البسيطة بواسطة الدواسات، فمثلاً ربما كانت السيارة من أفضل الأمثلة على كيفية

توزيع واجبات التحكم، بحيث تتكمن يد المشغل وقدماء من السيطرة على أدوات التحكم، المختلفة في آن واحد. (ريجو، 1999، ص 569)

ثانياً: أن تجسيد حركات أدوات التحكم ما تتجه الآلة من حركات، فإذا كانت تقوم بتحريك عجلة القيادة لسيارة إلى اليسار مثلاً، فلا بد من أن تتجه السيارة نحو اليسار ويبدو أن هذا سبب صعوبة تعلم قيادة الرافعة الشوكية إلى الأمام فعجلة قيادة الرافعة تقوم بتحريك العجلات الخلفية لابد من عجالاتها الأمامية، أي عندما تدور عجلة القيادة إلى اليسار تتجه الرافعة نحو اليمين، والعكس بالعكس. وتم تصميم الرافعة بهذه الطريقة، لأنها تسير إلى الخلف بعد تحميلها مباشرة.

ثالثاً: أن يتم تجميع عمليات التحكم المترابطة ووظائفها المتشابهة لتنفيذها بواسطة حركة أو أداة واحدة وذلك بهدف زيادة كفاءتها. ومن الأمثلة البسيطة مفتاح تشغيل المذياع الذي يتضمن أولاً توصيل التيار الكهربائي وزيادة قوة الصوت أو تخفيضها، فإذا ما أدت المفتاح دورة كاملة لم تعد تسمع الصوت نهائياً. لكن حركة صغيرة أخرى تفصل التيار الكهربائي تماماً على المذياع. (ريجو، 1999، ص 569).

رابعاً: أن توضع علامات واضحة جداً على أدوات التحكم بهدف تمييزها والتعرف عليها بسرعة، إذ يقع الكثير من حوادث الصناعة بسبب تحريك العاملين لأدوات تحكم دون قصد أو من غير إنتباه منظم. لذلك وللتقليل من عدة هذه الأخطاء لابد من وضع علامات واضحة عليها تفيد الهدف منها أو ينتج عن تحريكها. لهذا نجد أن بعض أدوات التحكم تحمل علامات "حار" أو "بارد" أو "صوت" أو "كمية". وأدت الإختلافات اللغوية بين الناس وتوزيع المنتجات في بلدان عديدة إلى زيادة استخدام الصور والرسومات لشرح وظائف أدوات التحكم، فمثلاً نجد في السيارات أن مفتاح تشغيل معين يحمل صورة مصباح أو غير ذلك من الأمور.

(ريجو، 1999، ص 569).

المؤشر الرابع: أجهزة العرض (عرض المعلومات). Displays

هناك حوار بين الآلة ومن يقوم بتشغيله، فهي توصل إليه معلومات عن حالتها أثناء العمل من خلال وسائل أو عرض المعلومات. وبعض هذه الوسائل مرئي، مثل شاشات الرادار، التي يستخدمها ضباط الحركة الجوية، وهناك وسائل عرض تعتمد على حاسة السمع، كالجرس والبوق من أجل جذب انتباه وفي حالات نادرة يتم اللجوء إلى وسائل لتوصيل المعلومات عن طريق حواس الشم واللمس. وقد يتضمن توصيل المعلومات عن طريق اللمس استخدام أشكال متخلفة للأزرار أو المفاتيح كي تتم عملية التمييز بين أدوات التحكم بسرعة. ومن الأمثلة على توصيل المعلومات عن طريق حاسة الشم، مزج رائحة كريهة بالغاز الطبيعي لتحذير الناس من الغازات المتسربة. وتستخدم بعض المناجم الموجودة تحت سطح الأرض في الولايات المتحدة عطرا مميزا تضخه من خلال نظام التهوية، كإشارة للعمال على ضرورة إخلاء المنجم فورا عموما لابد أن تتصف الأساليب التي يتم إختيارها لنقل المعلومات. بالدقة والسرعة بغض النظر عن نوعها ولهذا فإن أكثر الوسائل شيوعا واستخداماً هي الوسائل المسموعة والمرئية

(ريجو، 1999، ص 541).

العوامل الفيزيائية: وتحتوي هذه الأخيرة على ثلاث مؤشرات نذكرها فيما يلي:

المؤشر الأول: الإضاءة:

من السلم به أن العمل لا يتم إلا تحت مستوى جيد من الإضاءة، وأن الأعمال بمستوياتها المختلفة تحتاج إلى مستويات مختلفة من الإضاءة، ويجب أن نعلم أن ثمة مهن صناعية تحتاج إلى وظائف بصرية قوية ومستوى إنارة عالي، ويلاحظ أن الإنارة ترتبط بالرؤية، فالضوء هو الوسيط الحيوي المساعد على الإبصار. وتشير بعض الدراسات أن العمال الذين يشتغلون على آلات مزودة بمفاتيح ملونة غالباً ما يقل مستوى الخطأ لديهم. إذا كانت الإضاءة كافية، فالإضاءة الجيدة تحقق إنتاجاً متميزاً من حيث الكم والكيف، كما أنها

تسهل ملاحظة العمال وتقلل من الإصابات أو التورط في الحوادث، فضلاً عن ذلك فهي تنقص من معدل الخدمات التالفة.

وإذا كانت الإضاءة تختلف باختلاف نوع العمل فهي أيضاً تختلف باختلاف العمال، فثمة عمال يعتبرون مستوى ما من الإضاءة مرضي، بينما لا يعتبر البعض الآخر الأمر كذلك. والمتخصصون لا يوصون بتوزيع الضوء الخافت في الغرفة أو صالة الإنتاج لما في ذلك من إجهاد على العين وما يتبع ذلك من أخطاء وإصابات وربما حوادث في العمل.

وتؤكد الدراسات السيكولوجية أن الضوء غير المباشر هو الذي يكفل الإضاءة المتجانسة. وترتبط الإضاءة بلون الجدران أو الأثاث داكنة أو باهتة اللون، إذا إن الألوان الداكنة تمتص الإضاءة ولا توزعها. فاختيار الألوان المناسبة من شأنه أن يساعد على تحسين الإضاءة دون زيادة مصدر الضوء نفسه، وأن عين العامل تصاب بالإجهاد إذا كانت الألوان خطأ و إجهاد العين يؤدي للتعب والتوتر. (Hipner, 1966)

المؤشر الثاني: الحرارة والتهوية:

لا يكفي أن يكون لدى الفرد دافعية وقدرات وميول حتى يحقق معدلاً طيباً من الإنتاج وإنما لابد أن يوفر له بيئة عمل معتدلة الحرارة، فدرجة الحرارة والتهوية المعتدلين تعدان من الظروف الفيزيائية المساهمة في زيادة الإنتاج، إن درجة الحرارة غير المناسبة يكمن من مصادر الضغط النفسي والفسولوجي، وقد أكدت بحوث كل من ماكويرث Mack Worth، وبيلر Pepler، أن معدل الإصابات والأخطاء تزداد مع إرتفاع درجة الحرارة أو تدنيها عن الحد المألوف والطبيعي والأمر كذلك بالنسبة للتكاليف الذهنية العقلية.

(بن عيسى، 2017، ص ص 31-32).

وتختلف درجة الحرارة المفضلة لعمل باختلاف جنس وعمر وثقافة الفرد وكذلك البيئة الجغرافية، وفصولها ونوع العمل الذي يكلف به الفرد ونوعية العمل (صباحية أو مساءية). وما يقال عن الحرارة يمكن أن ينسحب على التهوية ولاسيما أن العلاقة بين المتغيرين علاقة حيوية ولزومية، فإرتفاع الحرارة توجب زيادة التهوية. هذا فضلاً عن أهمية التهوية لضرورة

الإنتاج، فالغرفة التي تسوء تهويتها تعني ضمناً زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة والبرد وكل هذه الظروف تؤدي بالعامل للخمول والنعاس والتعب والملل (بن عيسى، 2017، ص 31-32).

إن هذه الأعراض المصاحبة لنقص التهوية تثير قدراً من الجدل فالشعور بالنعاس والتعب يرجع إلى أن التنفس يستنفد الأكسجين الموجود بالغرفة ويستبدله بثاني أكسيد الكربون مما يؤدي إلى الضيق والخمول؟ أم أن هذه الأعراض ترتبط بتسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون؟ أم أن الأعراض سالفة الذكر تعزى إلى أن بعض المواد التي يطردها من خلال عملية الزفير تسبب له تسمماً بطيئاً الجسم ينتج عنه هذه الأعراض؟

ويلاحظ أن التجارب الحديثة قللت من قيمة التفسيرات السابقة الأعراض سوء التهوية وأوجدت لها تفسير مختلفاً مفاده: أن ركود الهواء يؤدي لارتفاع درجة الحرارة والرطوبة وهذا من شأنه أن يضعف قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة وهذا يؤدي بدوره إلى اختلاف التوازن وهكذا فإن سوء التهوية يعوق تنظيم حرارة الجسم، فمن المعلوم أن حرارة الجسم ترتفع نتيجة لعمليات الاحتراق التي تتم داخلياً ولا سبيل للتخلص من ذلك. سوء نشاط الغدد العرقية وما تفرزه من عرق يتم تبخره ومن ثم يستهلك قدراً كبيراً من حرارة الجسم وبالتالي تنخفض الحرارة. ويتضح مما سبق أنه كلما زادت حرارة الجسم إزداد إفراز العرق وهذا يتطلب كمية كبيرة من حرارة يتم تبخره، أما في حالة وجود رطوبة مرتفعة فإن العرق لن يتبخر بل يظهر على سطح الجسم، فالهواء المحيط بالفرد هو الذي يمكن الجسم من تفرغ الحرارة الزائدة وعموماً، فإن سوء التهوية يعني زيادة الحرارة وعجز الجسم الإنساني عن تخفيض هذه الحرارة الزائدة، وإذا تصورنا استمرار زيادة الحرارة مع استمرار عجز جسم الإنسان في تحقيق هذه الحرارة، فإن النتيجة المنطقية ستكون فناء الإنسان.

ولذلك يتدخل اختصاصيو الأمن الصناعي ليلزموا أرباب المصانع والشركات بتوفير شروط الأمن والسلامة المهنية، حيث ضرورة وجود فتحات التهوية ووضع المراوح والمكيفات التي تضمن وجود معدلات مثالية من التهوية والحرارة.

(بن عيسى، 2017، ص ص 31-32).

المؤشر الثالث: الضوضاء:

تعتبر الضوضاء ظاهرة غير صحية فهي تحول دون تركيز الناس في أعمالهم وتقلل مستوى الأداء الذهني والمعرفي، وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسات حيث إن أخطاء العمل انخفضت بشكل ملحوظ عندما انتقل العمل من الضوضاء إلى مواقع هادئة.

إن للضوضاء أثر سيء، أمر لا شك فيه وإن كان هذا الأثر يتوقف عدة متغيرات منها نمط شخصية العامل وجنسه وسنه وبيئته، الثقافية وعاداته وتقاليده، وكذلك نوع العمل الذي يقوم به الشخص، وتشير بعض الدراسات أن الضوضاء لا يكون أثرها واضحاً بالنسبة للأعمال البسيطة أو الميكانيكية وإنما يكون أثرها واضحاً بالنسبة للأعمال العقلية، وأن الضوضاء المتقطعة تقلل من الإنتاج بصورة أكبر من الضوضاء الموصولة.

إن الضوضاء كمشكلة أحياناً لا يمكن التخلص منها، فما هو الحل إزاء هذه المشكلة بمصنع الصلب أو ورش سمكرة السيارات، أو طرق المعادن، وورش النجارة؟ فالضوضاء في مثل هذه الظروف أمر حتمي يتعذر السيطرة عليه وهي حتما ستؤدي إلى أضرار عضوية. (فقدان السمع) وأضرار نفسية صحية، الملل والرتابة، وفقدان التركيز، وتشتت الانتباه.

وتشير بعض الدراسات أن الضوضاء، يمكن الإقلال منها من خلال تحسين الهندسة الإنشائية داخل ورش العمل والتي تهتم ببناء عوازل الصوت وتصميم غرف مقفلة لوضع الآلات ذات الأصوات المزعجة، وتصميم واقي للأذن وادخال فترات الراحة لغرض حماية العمال من الإجهاد.

ويلاحظ أن للضوضاء تأثير مزدوجاً، فهناك التأثير الفسيولوجي، وكذلك التأثير السيكولوجي، وقد سبق الإشارة للتأثير الفسيولوجي، حيث تلف الأذن والصداع أما التأثير السيكولوجي فيتمثل في ضعف التركيز والتشتت و انخفاض الأداء، يضاف إلى ذلك متغير التوقع، فإذا كانت الضوضاء غير متوقعة فإن تحمل الفرد لها يكون منخفضاً.

(حمدي، 2008، ص 95-100).

العوامل التنظيمية: تناولت ثلاث مؤشرات هي:

يتعرض العاملون إلى أخطار عديدة مصدرها بيئة العمل التي يعملون فيها، فقد رأينا أن ظروف العمل تتباين بدرجة كبيرة، فمن حرارة عالية جدا إلى برودة شديدة جدا، ومن مكاتب هادئة ومشمسة إلى مصانع معتمة وصاخبة، فعوامل معينة مثل الإضاءة غير المناسبة، ودرجات الحرارة الشديدة والضجيج وتشويش الذهن، قد تؤدي إلى الحوادث والأمراض وربما يمكن انهاك العين ناتج عن الإضاءة المنخفضة جدا أو الوهج العالي جدا الأمر الذي يجعل العامل عرضة لإرتكاب أخطاء خطيرة، كما يمكن أن يؤدي العمل في ظروف حرارة عالية جدا أو برودة شديدة جداً إلى زيادة كبيرة أو انخفاض شديدة لحرارة الجسم، وكلتا الحالتين مضرّة للجسم، وقد يصيب ضجيج بيئة العمل السمع بضرره الدائم في حالة عدم استخدام وسائل الوقاية المناسبة. أما تلوث بيئة العمل، فإنه يؤدي إلى زيادة حالات الإصابة بالأمراض فمثلاً، قد يصاب العاملون في الصناعات النووية بسرطان، الإشعاعات وغالباً ما يصاب عمال المناجم بأمراض التنفس كنتيجة لما يحمله الهواء الذي يتنفسونه من شوائب. أما عمال المعادن. فيتعاملون مواد سامة: الزئبق، والزرنيخ والرصاص، ويتعامل كثير من العاملين مع مواد كيميائية خطيرة تؤدي في حالة التعرض لها أثناء الانفجارات أو من خلال ملامسة الجسم لها إلى أخطار وإصابات جسمية، وبإختصار فإن بيئة العمل تعرض العاملين لأخطار كثيرة محتملة. (ريجو، 1999، ص 603).

وهناك مصدر آخر للخطر في بيئة العمل، هو عدم كفاية أعمال الصيانة، إذا يمكن أن يؤدي الماء أو الزيت المسكوب على أرضية مكان العمل إلى انزلاق العاملين. ومن ثم إصابتهم بالجروح، وربما يؤدي أكوام الصناديق أو الصناديق المبعثرة في الممرات إلى حوادث أو أنها قد تسد طريق النجاة أمام العاملين عند اشتعال النيران ويمكن أيضاً أن تكون معدات السلامة المعطلة والمهترئة مصدراً من مصادر الحوادث والإصابة بالجروح.

فمثلاً قد تؤدي نظارات الوقاية بصر العامل إذا ما كانت مخدوشة ومعتمة.

(ريجو ، 1999 ، ص ص 602-603)

الأمن والسلامة في العمل: جرى تصميم برامج كثيرة لزيادة السلامة في العمل وتشجيع كثير من هذه البرامج العاملين على التزام سلوك السلامة بصفة مستمرة (روتينية). وكذلك على التقيد دائماً بخطوات إجراءات السلامة، فغالبا ما يؤدي إهمال العاملين لإجراءات السلامة إلى وقوع الحوادث، وفي حقيقة الأمر، بلغت نسبة حوادث الآلات، التي كان من الممكن تجنبها فيما لو تم إتخاذ جميع الاحتياطات الضرورية، حوالي 75% وتتضمن الاحتياطات التي يجب القيام بها واجب من قبيل:

- ارتداء ملابس وقائية، مثل النظارات لحماية العينين من الشظايا المتطايرة.
- توقيف (إغلاق) الآلات، وفصل التيار الكهربائي قبل البدء بعملية الصيانة.
- وضع أدوات الأمان على أهبة الإستعداد عند توقيف الآلات أو عدم تشغيلها.

(ريجو 1999، ص 606)

المؤشر الثاني: ورديات العمل.

ويتكون يوم العمل الذي ينقسم إلى ثلاث ورديات من الوردية الصباحية (من السادسة صباحا وحتى العمل ونعني بها تنظيم أو ترتيب ساعات العمل بحيث تستطيع مجموعة من العاملين تبادل العمل في أوقات مختلفة، كي تستمر المؤسسة في تقديم خدمات أو صناعة منتوجاتها دون الثانية ظهرا) وهناك وردية الظهر أو المساء (وتبدأ عادة من الساعة الثانية ظهرا وتنتهي في الساعة السادسة صباحاً) فتسمى أحيانا بالمقبرة. كما قد تختلف ورديات العمل على أساس من أيام العمل. فمن المعتاد أن يعمل معظم الناس خمسة أيام وأن يستريحوا يومين. لكن من الممكن أن نجد أنماطا أخرى من الورديات، فمثلاً ثلاثة أيام عمل متصلة يتبعها يوم واحد عطلة، يتبعها أربعة أيام متصلة يتبعها يومان عطلة (ريجو، 1999، ص 597).

وأظهرت البحوث أن ورديات العمل الليلي تؤدي أحيانا إلى اضطراب في دورة النوم واليقظة لدى أجسام العاملين. وغالباً ما تعرف هذه الظاهرة باسم نمط الإيقاع البيولوجي اليومي ويمكن أن يؤدي أيضاً إلى ارتفاع معدلات التعب والضغط وعدم الرضا المهني

وأخطاء في الأداء المهني وربما تنطبق هذه الحالة كثيرا يتحولون من الوردية النهارية إلى الليلية خلال شهر واحد. (ريجو، 1999، ص ص 596-597)

المؤشر الثالث: تأثير النسق الإجتماعي والدوافع:

الدافعية في مجال العمل ونلخصها في نظرية تسلسل الحاجات لماسلو تعرف هذه النظرية بنظرية ماسلو Maslow في الحاجات البشرية وهي تنظر للدافعية على أنها نابعة من داخل الفرد، حيث هناك دافع داخلي يوجه الفرد نحو أداء نوع معين من السلوك ويرى ماسلو بأن الدافعية لا يمكن فرضها على الفرد. وكمقدمة لنظريته يطرح ماسلو مجموعة من الافتراضات التي ينبغي تأملها في جدية كأجزاء متكاملة لأية نظرية سليمة للدوافع تستند على

الحاجات البشرية:

- الفرد ككل متكامل والدافع يحرك ذلك الكل وليس جزءا.
- تمثل الرغبة المعينة حاجة للشخص ككل.
- ينبغي أن توضح الحياة اللاشعورية للكائن في الاعتبار. شأنها شأن حياته الشعورية.
- البشر متماثلون في الأساس رغم أنهم يسلكون طرق شتى نحو نفس الهدف، وتعتبر الغايات مشتركة إلى حد كبير بالرغم من اختلاف الطرق التي يسلكونها لتحقيق هذه الحاجات.

- الدافعية علمية متصلة لا تتوقف أبدا وهي عملية معقدة وتلعب البنية بكل مكوناتها دورا في تشكيل السلوك.

- البشر لا يشعرون بالاكتهاء أو الإشباع الكامل أبدا، وتبدو الحاجات وكأنها منتظمة على شكل نوع متسلسل وفقاً للأهمية.

- نظرية الدافعية يجب أن يكون محورها الإنسان وليس الحيوان.
- تتحقق الدوافع البشرية من خلال العلاقات مع الأشخاص الآخرين والمواقف التي تجابه الفرد. وينبغي عدم تجاهل دور الثقافة في ذلك.

- يجب أن نضع بالإعتبار أن الكائن لا يتصرف ككل في بعض الأحيان.
- ليس كل سلوك أو رد فعل يكون نتيجة دوافع عند الفرد.
- تلعب إمكانية تحقيق رغبة ما دورها في حياة الفرد.
- يجب أن تتناول نظرية الدافعية أسمى قدرات الفرد السليم القوي بجانب تناولها للمناورات الدافعية للأرواح العاجزة. (حمدي، 2008، ص118)

واستنادا إلى هذه الافتراضات وضع ماسلو تسلسلاً للحاجات يتكون من خمسة مستويات على النحو التالي:

- حاجات فسيولوجية أو عضوية
 - حاجات أمنية
 - حاجات اجتماعية
 - حاجات المكانة والتقدير
 - حاجات تتعلق بتحقيق الذات (حمدي، 2008، ص119).
- ونظرا لإستخدام الإطار العام لهذه النظرية على نطاق واسع في البحوث والدورات التدريبية فإننا سنتناول هذه المستويات الخمسة بصورة موجزة كما حددها ماسلو:
- الحاجات الفسيولوجية أو العضوية:

تمثل هذه الحاجات نقطة البداية في النظرية الدافعية وتشمل الحاجات الأساسية للفرد مثل الأكل والنوم، والمأوى، والصحة، وتعتبر أكثر الحاجات هيمنة وسيطرة، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى، فالأولوية عند الفرد الجائع تكون للجهود التي تؤدي إلى الحصول على الطعام وليست للحاجات الاجتماعية أو الإنتماء للآخرين.

الحاجات الأمنية:

إذا تمت تلبية الحاجات العضوية أو الفسيولوجية على نحو مرض نسبيا تظهر مجموعة أخرى من الحاجات يمكن تصنيفها تحت اسم الحاجات الأمنية وتشمل هذه الفئة

الضمانات الوظيفية، والإستقرار، والوقاية، والتحرر من الخوف والحاجة إلى التنظيم والقوانين التي تجد المسؤوليات والواجبات.

الحاجات الإجتماعية:

بعد تلبية الحاجات الأساسية تبرز أهمية الحاجات الإجتماعية ويصبح الفرد أكثر رغبة وإهتماماً بإقامة علاقات الصداقة وكسب رضا الآخرين، وإبداء إستعداده لتبادل الصداقة والعطف. ويعزى كثير من علماء السلوك الإستجابات العدوانية وغير المتعاونة من جانب البعض إلى غياب العلاقات الإجتماعية بين الأفراد الفئة من الحاجات التي تشملها هذه النظرية.

الحاجات الخاصة بالمكانة والتقدير:

تعرف هذه الحاجات أيضاً بالحاجات الذاتية والتي تمثل موقفاً أعلى في سلم ترتيب الحاجات ويمكن إدراكها من جانبين:

- جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية والحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس والإستقلال والقدرة على الإنجاز والأهمية، والمعرفة.
- جانب خارجي ويتعلق بالسمعة، والحاجة لأن يكون للفرد وضعاً إجتماعياً مقبولاً والتقدير من الآخرين وكسب احترام الآخرين.

الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات:

تمثل هذه الحاجات قمة التسلسل في هذه النظرية، تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، وممارسة قدراته، ومواصلة تطوير شخصيته، والقدرة على الابتكار. وكما يقول ماسلو: " هو التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون".

(حمدي، 2008، ص120).

وبعبارة أخرى الكفاح من أجل إدراك أقصى القدرات الذاتية. ومن المناسب هنا ذكر بعض المؤشرات السلوكية المرتبطة بهذا المفهوم:

- الفرد المحقق لذاته مدفوع تجاه النمو.

- يقبل نفسه وهو راض عما هو عليه وما سيكون عليه.
- على وعي بقدراته، وعلى إدراك تام بها. ولكنه على استعداد لتقبل النصح والتوجيه في نقاط الضعف عنده.
- يقاوم التوتر والتناقضات وخيبة الأمل بمرونة تقلل من الآثار السلبية لهذه العوامل، وتعتبر الحياة للذي يحقق ذاته مصدرا للأمل وتجديد الحيوية.
- يكون من النوع القادر على الابتكار.
- يتقبل مسؤولية تطوير نفسه وعلى إستعداد لتقبل مسؤولية ما يجلب الخير والسعادة للآخرين.
- على الرغم من إستقلاليته، فإنه يحترم المعايير الاجتماعية كحقيقة أساسية وتتحكم في تصرفاته معايير وتوقعات مجتمعة.
- يرتبط بالآخرين بصورة إيجابية وله القدرة على كسب أصدقاء جدد، ولكن إداركه المتميز عن غيره للواقع وبما يشكل عقبة في ان يصبح شخصا إجتماعيا بدرجة عالية.

(حمدي، 2008، ص ص 118 - 121).

خلاصة الفصل:

لقد شمل هذا الفصل كل ما يتعلق بتصميم العمل، حيث تطرقنا إلى جل المفاهيم المتعلقة بمجال تصميم العمل؛ تعريف تصميم العمل، أهم النظريات التي تناولت تصميم العمل (المدخل التقليدي والمدخل الحديث). وصولاً إلى أهم أبعاد تصميم العمل والتي تتمثل في العوامل التصميمية، العوامل الفيزيائية والعوامل التنظيمية.

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

- تمهيد

- (1) منهج الدراسة
- (2) أدوات جمع البيانات
- (3) العينة وخصائصها
- (4) الخصائص السيكومترية
- (5) إجراءات التطبيق
- (6) الأساليب الإحصائية

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري لموضوع الارتياح النفسي وكذا تصميم العمل كان لزمنا الخوض في الجانب التطبيقي الذي لا يقل أهمية عن الجانب النظري ويعتبر مكمل له، وبغية التعرف على المعطيات الميدانية سنعرض في هذا الفصل أهم الخطوات المنهجية من خلال ما تم إتباعه في إجراء الجانب التطبيقي للدراسة سيتم في هذا الفصل عرض كل هذا بالتفصيل بدءاً بالمنهج المستخدم في الدراسة والدراسة الاستطلاعية وإجراءاتها وكل ما يتعلق بالدراسة الأساسية وهذا على التوالي.

1) منهج الدراسة:

نظرا لتعدد المناهج في إجراء البحوث في العلوم الاجتماعية ، فإن طبيعة وموضوع الدراسة والهدف منه هو الذي يحدد طبيعة المنهج المستخدم في إجراء الدراسة و انطلاقا من الهدف الرئيسي للدراسة والحديث عن الإجراء المنهجي الذي لا يقل أهمية عن بقية الاجراءات المنهجية استخدمت الباحثين المنهج الوصفي بالاعتماد على الأسلوب التحليلي والتي يعتبر الأسلوب الأمثل في دراسة الظواهر الإنسانية ، وتم استخدام هذا الأسلوب في الدراسة الحالية لوصف الظاهرة المدروسة (الارتياح النفسي -تصاميم العمل) من أجل الوصول إلى تفسيرات و استخلاص نتائج قابلة للتعميم على المجتمع الاصلي.

2) أدوات جمع البيانات:

قامت الباحثتان باستخدام ثلاثة مقاييس لقياس الارتياح النفسي المشار إليها في دراسة الباحث. (مسعودي محمد، 2016).

كما إعتمدت الباحثتين في قياس تصميم العمل على المقياس الذي طوره (Sims.et.Al)والذي إستعمله عدد من الباحثين العرب منهم الفوزان(2002)، قيس إبراهيم(2009)،خديجة عبادو(2018).

وصف أدوات الدراسة:

- أولا: مقياس الإرتياح النفسي.

المقياس الفرعي الأول : يتمثل في مقياس الارتياح الشخصي المؤشر العالمي للإرتياح الذي صممه كومنيس Commins(الرضا عن مجالات الحياة) ترجمة وتعديل تيلوين حبيب (Commins.200) وهو مقياس يقيس رضا الفرد عن مجالات الحياة كالمستوى المعيشي ، الأمن، الصحة الإنجازات ،العلاقات مع الآخرين الانتماء إلى المجتمع الذي يعيش فيه، الرضا حول المستقبل والحياة الروحية، العبارة التي اضافها تيلوين لتناسب المجتمع المسلم،

يتكون من تسع فقرات تتم الاجابة عنها وفق سلم من 0 يعني غير راض اطلاقا الى 10 وتعني راض بشدة (مئة بالمئة) بحيث تتراوح درجة المفحوص من بين (0_ 90) نقطة.

(مسعودي 2016ص114).

المقياس الفرعي الثاني: تتمثل في مقياس الرضا عن الحياة لـ"دينر، امونس ،لارسن وقريفان"(Diener Et.AL198) الذي تمت مراجعته فيما بعد من قبل "دينر وبافو" سنة، 1993 أعدت صور عربية لهذا المقياس، واخضعت لدراسة الثبات والصدق بطرائق وأساليب عديدة، فضلا عن ذلك أخضعت هذه الصورة للتحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية مع تدوير العوامل بطريقة فريماكس، وأشارت نتائج الدراسة الى صلاح الصورة العربية المقترحة لمقياس الرضا عن الحياة للاستخدام. (امطانيوس ميخائيل 2011).

وهذا ما تبنيه في دراستنا الحالية، وهو مقياس يقيس رضا الفرد عن حياته بصفة عامة ويسمى البعد المعرفي، ويتكون من خمس فقرات تتم الاجابة عنها وفق تدرج سباعي (غير موافق بتاتا، غير موافق، غير موافق الى حد ما، لست موافق أو معارض موافق الى حد ما، موافق ،موافق جدا) بحيث تتراوح درجة كل مفحوص ما بين (7،35) نقطة.

أما المقياس الفرعي الثالث: تتمثل في مقياس التوازن الوجداني (باناس) من إعداد "واتسن كالرك وتجين " وقام الباحث بترجمة المقياس وتصحيحه اللغوي من قبل أساتذة الإنجليزية واساتذة في علم النفس ، يتكون المقياس من عشرون مفردة، عشرة منها الوجدان الايجابي (Pa) وعشرة الأخرى تمثل الوجدان السلبي (NA). (مسعودي 2016ص115).

يتم جمع المفردات الموجبة، وتمثل الوجدان الموجب وزيادته تعني الرضا وتجمع المفردات السالبة وتمثل الوجدان السالب ونقصانه تعني عدم الرضا، بمعنى الرضا عن الحياة الوجدانية هو زيادة الوجدان الموجب، ونقصان الوجدان السالب وتكون الاجابة في هذا المقياس وفق تدرج خماسي (كثيرا جدا كثيرا _ بدرجة متوسطة _ قليلا جدا اوعلى الإطلاق) بحيث تتراوح درجة كل مفحوص ما بين (10إلى 100) نقطة. والارتياح النفسي في الشكل العام يقاس بالرضا من خلال الاجابة عن السؤال العام المتعلق بالرضا عن الحياة (ما درجة

رضاك عن حياتك بشكل عام ؟) والاجابة على مقياس الرضا عن الحياة (المكون المعرفي) ، والرضا عن مجالات الحياة (الارتياح الشخصي)، والبعد العاطفي لقياس الحياة الوجدانية الموجبة والسالبة والتوازن بينهما .

ومنه للارتياح النفسي ثلاثة ابعاد:

1. الرضا عن مجالات الحياة.

2. الرضا عن الحياة (المكون المعرفي)

3. البعد العاطفي (الوجدان +الوجدان السلبي)

وبالتالي يتم حساب الارتياح النفسي بالمعادلة التالية:

الارتياح النفسي = الرضا عن الحياة (المكون المعرفي) + الرضا عن مجالات الحياة + التوازن الوجدان (الوجدان الإيجابي +الوجدان السلبي) (مسعودي 2016ص116).

جدول رقم (01): يوضح توزيع الفقرات على مقياس الرضا عن مجالات الحياة

الرقم	نص الفقرة
01	ما درجة رضاك عن مستواك المعيشي
02	مادرجة رضاك عن حالتك الصحية
03	مادرجة رضاك عن ما أنجزته أو حققته في حياتك
04	ما درجة رضاك عن علاقاتك الشخصية
05	ما درجة شعورك بالأمن
06	ما درجة شعورك بالإنتماء إلى مجتمعك
07	ما درجة شعورك بالأمن حول مستقبلك
08	ما درجة رضاك عن تدينك أو حياتك الروحية

طريقة الإجابة:

الرضا عن مجالات الحياة: يتكون من ثمان فقرات تقيس رضا الفرد (الموظف) عن مجالات الحياة، تتم الإجابة عنها وفق سلم 0 غير راضي تماما الى 10 راضي تماما ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميا ، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(02): يوضح مفتاح تصحيح مقياس الرضا عن مجالات الحياة.

العبارة	غير راضي تماما	راضي تماما
الدرجة	0	10

يتم حساب الدرجة الكلية القصوى للمقياس من خلال ضرب عدد البنود في أعلى قيمة للاستجابة الممكنة، يتم حساب المجال الكلي للدرجات الفعلية القابلة للتفسير بطرح أدنى درجة ممكنة (عدد البنود من الدرجة القصوى).

يقسم هذا المجال إلى 3 فئات متساوية لتحديد مستويات الفئات (مستوى متدني، مستوى متوسط، مستوى مرتفع) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (03): يوضح تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.

المدى (النقاط)	الفئة
32-24	منخفض (ضعيف)
57-33	متوسط
82-58	مرتفع (جيد)

جدول رقم (04): يوضح توزيع الفقرات على مقياس الرضا عن الحياة .

الرقم	نص الفقرة
01	بشكل عام تبدو الحياة التي أعيشها قريبة مما أتمناه لنفسني
02	أعتبر ظروف حياتي ممتازة
03	أنا راضي عن الحياة التي أعيشها
04	حتى الان لدي الأشياء المهمة التي أريدها
06	إذا قدر لي أن أعيش من جديد فلن أبدل الكثير في حياتي

طريقة الإجابة:

الرضا عن الحياة تكون المقياس من خمس فقرات تقيس رضا الفرد عن الحياة، تتم الإجابة عنها وفق سلم سباعي بحيث يجيب الفرد عن كل عبارة من عبارته وفق احد الاختيارات غير موافق بتاتا - غير موافق - غير موافق إلى حد ما - لست موافق ولا معارض - موافق إلى حد ما - موافق، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميًا ، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05): يوضح مفتاح تصحيح مقياس الرضا عن الحياة.

العبارة	غير موافق بتاتا	غير موافق	غير موافق إلى حد ما	لست موافق ولا معارض	موافق إلى حد ما	موافق	موافق جدا
الدرجة	1	2	3	4	5	6	7

يتم حساب الدرجة الكلية القصوى للمقياس من خلال ضرب عدد البنود في أعلى قيمة للاستجابة الممكنة ، يتم حساب المجال الكلي للدرجات الفعلية القابلة للتفسير بطرح أدنى درجة ممكنة (عدد البنود من الدرجة القصوى).

يقسم هذا المجال إلى ثلاث فئات متساوية لتحديد مستويات الفئات (مستوى متدني، مستوى متوسط، مستوى مرتفع) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (06): يوضح تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.

المدى (النقاط)	الفئة
15-5	منخفض (ضعيف)
26-16	متوسط
37-27	مرتفع (جيد)

جدول رقم (07): يوضح توزيع الفقرات على مقياس التوازن الوجداني.

الوجدان الموجب		الوجدان السالب	
الرقم	المنفردة	الرقم	المنفردة
01	حذر	01	منرفز
02	في حالة المهام	02	شعور بالخيبة
03	حازم	03	عصبي
04	منتبه	04	غير ثابت
05	نشيط	05	خائف
06	مهتم	06	متضايق
07	في حالة شوق	07	حزين
08	قوي	08	مذنب
09	متحمس	09	فزع
10	فخور	10	عدائي

طريقة الإجابة:

التوازن الوجداني الرضا عن الحياة من الجانب الانفعالي، يتكون المقياس من عشرون مفردة، عشرة منها تمثل الانفعالات الايجابية (PA) وعشرة الأخرى تمثل الانفعالات السلبية. (NA) وتكون الإجابة وفق هذا المقياس وفق تدرج خماسي كثيرا جدا - كثيرا -

بدرجة متوسطة - قليلا - قليلا جدا أو لا على الإطلاق ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميا ، كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (08): يوضح مفتاح تصحيح مقياس التوازن الوجداني.

العبارة	كثيرا جدا	كثيرا	بدرجة متوسطة	قليلا	قليلا جدا او لا على الإطلاق
الدرجة	5	4	3	2	1

يتم حساب الدرجة الكلية القصوى للمقياس من خلال ضرب عدد البنود في أعلى قيمة للاستجابة الممكنة ، يتم حساب المجال الكلي للدرجات الفعلية القابلة للتفسير بطرح أدنى درجة ممكنة (عدد البنود من الدرجة القصوى).

يقسم هذا المجال إلى ثلاث فئات متساوية لتحديد مستويات الفئات (مستوى متدني ، مستوى متوسط ، مستوى مرتفع) والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (09): يوضح تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية.

المدى (النقاط)	الفئة
20-46	منخفض (ضعيف)
47-73	متوسط
74-100	مرتفع (جيد)

❖ ثانيا: مقياس تصميم العمل :

تتألف هذه الأداة من خمسة أبعاد هي تنوع المهارة، هوية العمل، أهمية المهمة، الإستقلالية ، التغذية العكسية، و17 بندا حيث تم استخدام مقياس ليدكارت الخماسي بحيث كان كل بند متبوعا بخمسة بدائل وهي (دائما ، غالبا، أحيانا ، نادرا ، أبدا).

جدول رقم (10): يوضح توزيع عبارات مقياس تصميم العمل .

البعد	رقم العبارة
تنوع المهارة	04-03-01
هوية العمل	09-08-07-05-06-02
أهمية المهمة	11-10
الاستقلالية	14-13-12
التغذية العكسية	17-16-15

طريقة الاجابة:

تكون المقياس من 17 فقرة تقيس تصميم العمل تتم الاجابة عنها وفق تدرج خماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: دائما - غالبا - احيانا-نادرا - ابداء، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميا، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(11): يوضح مفتاح تصحيح مقياس تصاميم العمل.

العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
الدرجة	5	4	3	2	1

يتم حساب الدرجة الكلية القصوى للمقياس من خلال ضرب عدد البنود في أعلى قيمة للاستجابة الممكنة، يتم حساب المجال الكلي للدرجات الفعلية القابلة للتفسير بطرح أدنى درجة ممكنة (عدد البنود من الدرجة القصوى).

يقسم هذا المجال إلى ثلاث فئات متساوية لتحديد مستويات الفئات (مستوى متدني ،مستوى متوسط، مستوى مرتفع).

جدول (12) يوضح تقسيم المجال إلى ثلاث فئات متساوية

الفئة	المدى (النقاط)
منخفض (ضعيف)	39-17
متوسط	62-40
مرتفع (جيد)	85-63

توزيع الاستبيان:

تضمنت الاستمارة تمهيدا وعنوانا وشرحا لهدف الدراسة بالإضافة إلى التعليمات وطريقة الإجابة وهي مقسمة إلى ثلاثة أجزاء .

الجزء الأول: يتضمن استبيان البيانات الشخصية للعمال، الجنس، الأقدمية في العمل والفئة المهنية (ممرض، مساعد ممرض).

الجزء الثاني: تضمن مقياس الإرتياح النفسي .

الجزء الثالث: تضمن مقياس تصميم العمل.

3) العينة وخصائصها:

تم إختيار عينة من المجتمع تتألف من ممرضين بطريقة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع 70 إستمارة وتم إسترجاع 65 إستمارة منها 62 قابلة للقياس و 3 إستمارات ملغية لعدم إجابة أفراد العينة عليها.

جدول رقم (13): يوضح عدد الإستبيانات القابلة للتطبيق

نوع الإستمارات	التكرار	النسبة
الموزعة	70	100%
المسترجعة	65	92.86%
الملغية	3	4.29%
القابلة للتطبيق	62	88.57%

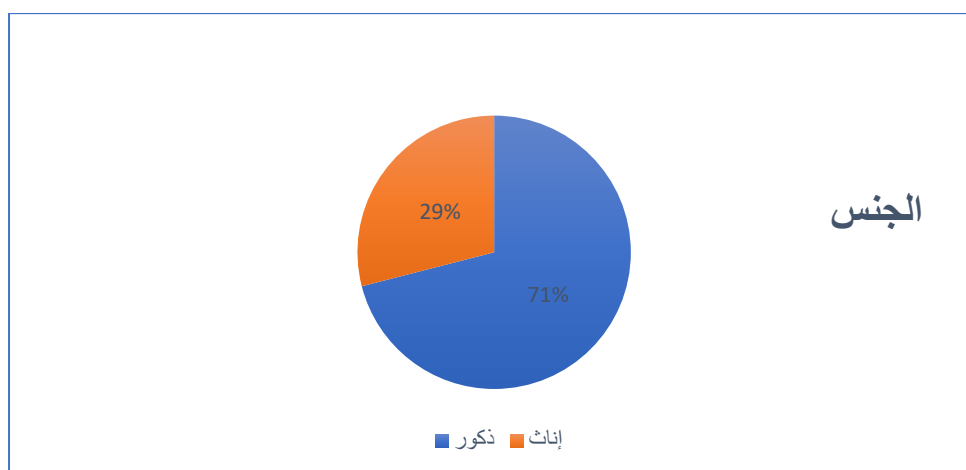
يتبين من الجدول أن عدد الاستثمارات القابلة للتطبيق هو 62 استبيانًا، بنسبة 88.57% من إجمالي الاستثمارات الموزعة، وهي نسبة معتبرة تسمح بإجراء التحليل الإحصائي.

- نظرا لعدم توفر إحصائيات دقيقة ومحدثة حول المجتمع الأصلي للدراسة ، تم الإعتماد على العينة المتاحة والتي تم إختيارها وفقا لإمكانات الباحثين وظروف الدراسة.

جدول رقم (14): يوضح عينة الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	44	17%
إناث	18	29%
المجموع	62	100 %

يتضح من الجدول (14) أن عينة الدراسة تتكون من (62) فردًا، منهم (44) من الذكور بنسبة (71%)، و(18) من الإناث بنسبة (29%). ويُلاحظ من هذه النتائج أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من أفراد العينة، مما قد يعكس طبيعة المجتمع الذي أُجريت فيه الدراسة أو ارتباط مجال الدراسة بنسبة مشاركة أعلى للذكور مقارنة بالإناث.

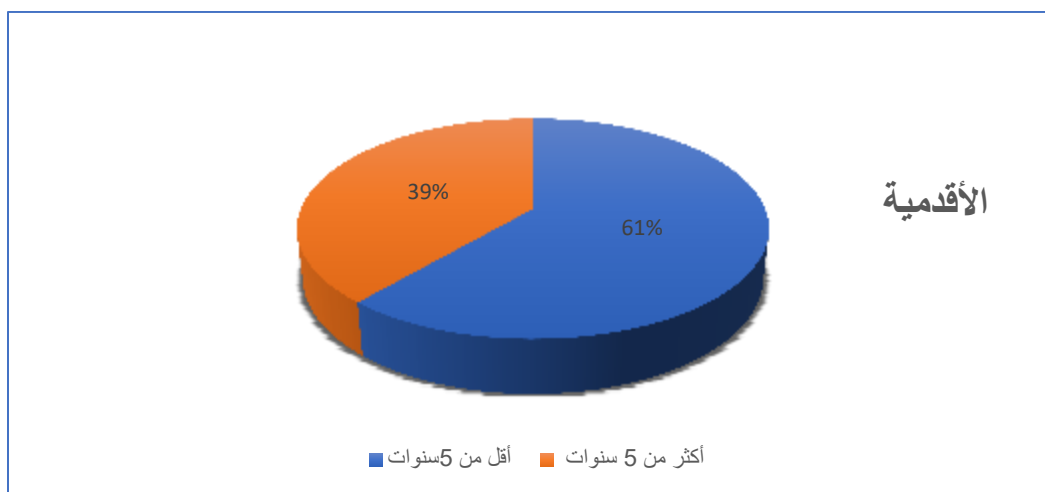


شكل رقم (01): يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

جدول رقم (15): يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية	العدد	النسبة %
أقل من 5 سنوات	38	61.3 %
أكثر من 5 سنوات	24	38.7 %
المجموع	62	100 %

من خلال تحليل بيانات الجدول (15)، يتبين أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بأقدمية مهنية تقل عن خمس سنوات، حيث يمثلون نسبة 61.3% من إجمالي العينة، مقارنة بـ 38.7% ممن لديهم اقدمية تزيد عن خمس سنوات.



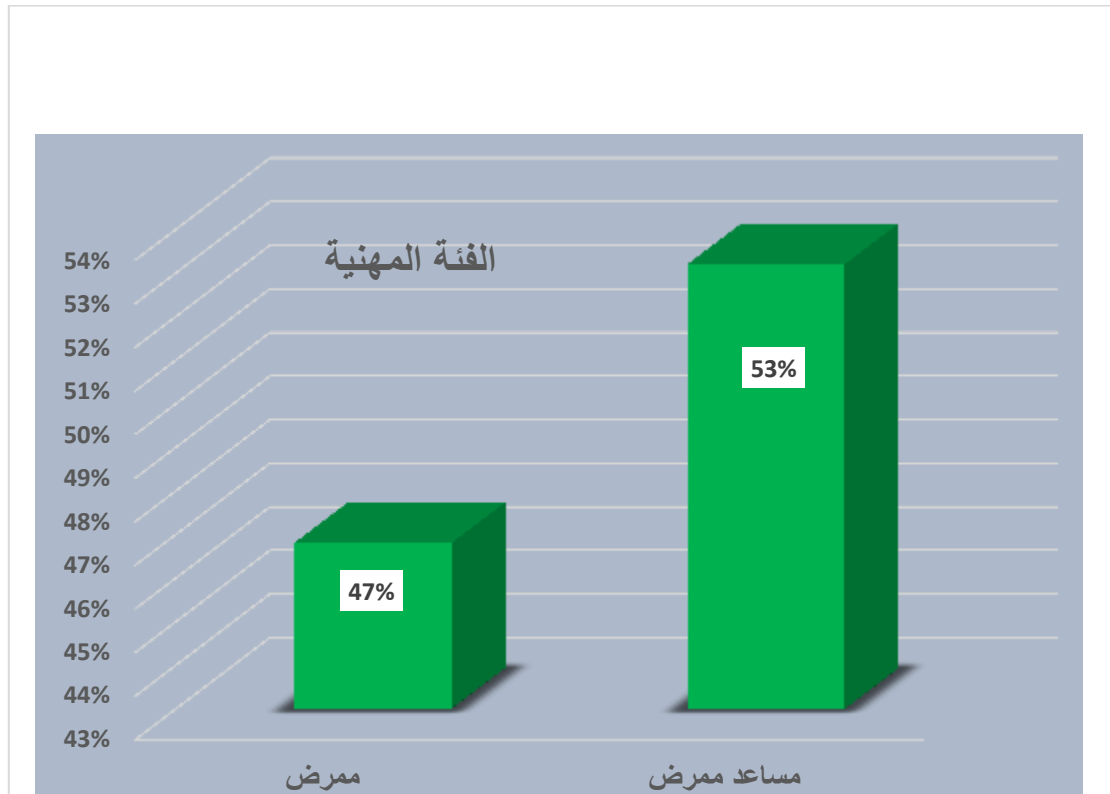
شكل رقم (02): يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية.

جدول (16) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الفئة المهنية.

الفئة المهنية	العدد	النسبة %
ممرض	29	46.8 %
مساعد ممرض	33	53.2 %
المجموع	62	100 %

يوضح الجدول (16) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة المهنية. يتبين أن عدد الممرضين بلغ (29) ممرضاً، أي ما نسبته (46.8%) من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد مساعدي الممرضين (33) مساعداً، بنسبة (53.2%). يشير هذا التوزيع إلى أن فئة مساعدي الممرضين كانت الأكثر تمثيلاً ضمن العينة المدروسة مقارنة

بالممرضين.



شكل رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب الفئة المهنية.

3) الخصائص السيكومترية :

أولاً: صدق وثبات مقياس الإرتياح النفسي: تم الإكتفاء بالصدق والثبات الذي أعدته الباحثة مالكي حنان (2024) والمعد في البيئة المحلية والجدول التالية توضح ذلك :
حساب الصدق:

يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية القياس ما وضع لقياسه، وقد تم حساب صدق مقياس صراع الأدوار بطريقة الصدق التمييزي، حيث كان عدد الأفراد في كل منها 16 بعد ذلك تم حساب الإحصائي (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين وهو متاح على النظام الإحصائي (spss) والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (17): يوضح نتائج اختبار (ت) للمقارنة الطرفية بين المجموعة الدنيا

والمجموعة العليا في الإرتياح النفسي .

متغير المقياس	مجموعة المقاربة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الارتياح النفسي	المجموعة الدنيا	16	117.06	10.68	30	15.927	0.000
	المجموعة العليا	16	166.37	6.27			

من خلال الجدول (17) السابق نجد أن قيمة ت لصدق مقارنة الطرفين في مقياس الارتياح النفسي قدرت ب 15.927 عند مستوى دلالة يساوي 0.000 أي أقل من 0.05 وهذا يعني صادق وصالح للتطبيق (مالكي حنان 2024).

■ حساب الثبات:

جدول رقم (18) يوضح معامل ثبات المقياس.

(تم حساب ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ)

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات
01	الرضا عن مجالات الحياة	08	0.805
02	الرضا عن الحياة	05	0.762
03	الإنفعالات الإيجابية والسلبية	20	0.863
04	الإرتياح النفسي ككل	33	0.897

إتضح من النتائج الموضحة في الجدول (18) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ مرتفعة في كل الأبعاد وبالتالي فهو ثابت .

✓ الرضا عن مجالات الحياة قدرت قيمة الثبات ب 0.805

✓ الرضا عن الحياة قدر ب 0.762

✓ الانفعالات الايجابية قدرت ب 0.863

✓ الإرتياح النفسي قدر ب 0.897 (مالكي حنان، 2024).

▪ ثانياً صدق وثبات مقياس تصميم العمل تم تقدير صدق وثبات مقياس تصاميم العمل

على 62 ممرض :

- حساب الصدق:

- الصدق البنائي:

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي البنائي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان.

جدول رقم(19) : يمثل نتائج الصدق البنائي لإستبيان تصاميم العمل

رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
1	0.30*	6	0.35**	11	0.38**	16	0.57**
2	0.51	7	0.55**	12	0.34**	17	0.52**
3	0.72	8	0.48**	13	0.60**	/	/
4	0.30	9	0.20	14	0.61**	/	/
5	0.65**	10	0.44**	15	0.62**	/	/

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للأداة. وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط لجميع العبارات المتبقية دالة إحصائياً عند مستويات معنوية مختلفة (0.01 و 0.05). بلغت معاملات الارتباط قيمًا تراوحت بين (0.30) و(0.72)، مما يشير إلى وجود ارتباطات متوسطة إلى قوية بين العبارات والدرجة الكلية. فقد كانت بعض العبارات مثل العبارة رقم (3) و(5) ذات معاملات ارتباط مرتفعة جدًا (0.72**)، مما يدل على قوة مساهمتها في قياس المفهوم المراد دراسته. في حين كانت بعض العبارات مثل العبارة رقم (1) و(4) و(6) ذات

معاملات ارتباط متوسطة (0.30^*) لكنها ما تزال دالة إحصائياً. كما تم حذف بعض العبارة (09) التي لم تحقق دلالة إحصائية كافية للحفاظ على قوة الأداة وصدقها. وبذلك، أصبحت الأداة مكونة من 16 عبارة نهائية جميعها تتمتع بدرجة صدق مقبولة. تشير هذه النتائج إلى أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، مما يجعلها مناسبة لأغراض القياس والتحليل الإحصائي.

أ- حساب الثبات بطريقة α كرومباخ لأدوات الدراسة

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا- كرومباخ للعبارات الدالة.

الاستبيان	عدد البنود	قيمة α كرومباخ
تصاميم العمل	16	0.80

جدول رقم (20) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ لبنود الاستبيان.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.80) لاستبيان تصاميم العمل وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بقدر عالٍ من الثبات.

4) إجراءات التطبيق:

تم الشروع في إجراءات جمع البيانات خلال شهر فيفري 2025، حيث قامت الباحثتان بتولي مهمة التطبيق ميدانياً وبشكل مباشر. وقد استهدف التطبيق عينة من الممرضين العاملين في المستشفى. وتم اتباع الخطوات التالية لضمان جودة الإجراءات: تقديم شرح مفصل للمشاركين حول أهداف الدراسة وأهميتها، مع قراءة التعليمات المتعلقة بطريقة الإجابة بدقة. التأكيد على أهمية تسجيل الإجابات الشخصية بشكل صادق وكامل دون ترك أي بند دون إجابة. اختيار أوقات مناسبة للتطبيق بعيداً عن فترات الانشغال

المكثف، لتفادي أي تأثير سلبي على جودة العناية بالمرضى. التأكيد على ضرورة تدوين البيانات الشخصية الأساسية للمشاركين (مثل: العمر، الجنس، سنوات الأقدمية...) لدعم التحليل الإحصائي لاحقاً. تجنب التطبيق أثناء أوقات علاج المرضى أو ساعات العمل الحرجة لضمان راحة المرضى وتوفير بيئة ملائمة للإجابة.

5) الأساليب الإحصائية:

سعيًا لاستخلاص النتائج بدقة، تم إدخال بيانات إجابات أفراد العينة إلى الحاسوب، حيث خضعت للمعالجة باستخدام كل من الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS: Paquet Statistique pour les Sciences Sociales) وبرنامج Excel. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، على النحو الآتي:

- ✓ التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل Alpha de Cronbach.
- ✓ حساب المتوسط الحسابي (Moyenne Arithmétique) ومقارنته بالمتوسط الفرضي (Moyenne Hypothétique)، مع اختبار دلالة الفروق من خلال اختبار (Test t pour un échantillon unique).
- ✓ قياس قوة العلاقة واتجاهها بين المتغيرات باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Coefficient de Corrélation de Pearson).
- ✓ تحليل تأثير متغيرين مستقلين على المتغير التابع باستخدام تحليل التباين الثنائي (Analyse de la Variance à Deux Facteurs – ANOVA à deux voies).
- ✓ إضافة إلى استخدام النسب المئوية (Pourcentages) وبعض الإحصاءات الوصفية الأخرى بما يخدم أهداف الدراسة وتحليل بياناتها بدقة.
- ✓ معامل الإنحدار البسيط.

الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1) عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول

2) عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

3) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

4) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

5) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

6) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي أفرزتها الدراسة الحالية عقب عملية جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها إحصائياً، كما يتضمن هذا الفصل تفسير هذه النتائج ومناقشتها بما يتوافق مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

1) عرض نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل على ما يلي:

ما طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظر ممرضي مستشفى 240 سرير الأغواط؟
للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط
الفرضي واختبار دلالة الفرق بحساب قيمة "ت" لعينة واحدة.

جدول رقم (21): يوضح مستوى طبيعة تصاميم العمل من وجهة نظر أفراد العينة

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "P"	مستوى الدلالة الإحصائية
62	48	62.62	8.98	14.62	12.82	61	0.000	0.01 دالة

من خلال الجدول يتبين أن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات
طبيعة تصاميم العمل بلغ 14.6. بانحراف معياري 8.98 ، كما نلاحظ من خلاله أن قيمة
"ت" 12.82 دالة إحصائياً عند درجة الحرية 61 والدلالة الاحصائية (0.000) ومنه أي أن
الفرق بين المتوسطين لصالح الفئة الأكبر، ومنه نحكم بأن طبيعة تصاميم العمل مناسبة
لطبيعة عمل الممرضين.

2) عرض نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل على ما يلي:

- ما مستوى الارتياح النفسي لدى ممرضي مستشفى 240 سرير الأغواط؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط الفرضي واختبار
دلالة الفرق بحساب قيمة "ت" لعينة واحدة.

جدول رقم (22): يوضح مستوى الإرتياح النفسي من وجهة نظر أفراد العينة

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطين	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدالة الإحصائية "P"	مستوى الدالة الإحصائية
62	1325	143.32	22.97	10.822	3.709	61	0.000	0.05 دال

من خلال الجدول يتبين أن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الإرتياح النفسي بلغ 10.822 بانحراف معياري 22.97 ، كما نلاحظ من خلاله أن قيمة "ت" دالة إحصائياً عند درجة الحرية 61 والدالة الاحصائية (0.000) ومنه أي أن الفرق بين المتوسطين لصالح المتوسط الحسابي، ومنه نحكم بأن مستوى الارتياح النفسي لدى أفراد العينة مرتفع.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج بعض الدراسات السابقة منها دراسة:

- (مالكي حنان ، 2024) ، التي توصلت إلى أن مستوى الارتياح النفسي لدى الممرضين والإداريين بمستشفى احميدة بن عجيبة الأغواط مرتفع .
- ودراسة (عبد الجبار صالح، 2019) ، التي توصلت الى أن منتسبي قسم النشاطات الطلابية يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي نحو العمل .
- وإختلفت دراستنا مع دراسة (دكار كريمة ، 2023)، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الإرتياح النفسي لدى عمال الإقامة الجامعية متوسط مما يفسر عدم تطابق النتائج بين الدراستين.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإرتياح النفسي لدى الممرضين كان مرتفعاً بشكل دال إحصائياً، مما يشير إلى شعور إيجابي من قبلهم تجاه قدرتهم على الأداء والإنتاج داخل بيئة العمل. وقد يرجع هذا الارتفاع إلى عدة عوامل مهمة، من أبرزها تفهم الإدارة لاحتياجات الممرضين وتقديم الدعم اللازم لهم، وهو ما يسهم في تقليل مستويات التوتر

والضغط، وزيادة مشاعر الرضا والاطمئنان النفسي. كما أن التعاون بين الزملاء، ووجود علاقات مهنية إيجابية، وروح الفريق داخل الوحدات الصحية، تسهم في تعزيز الثقة الذاتية والدافعية نحو العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن توفير فرص تدريبية مستمرة يُعد من العوامل الجوهرية التي تساعد الممرضين على تطوير مهاراتهم، مما يرفع من كفاءتهم ويعزز من شعورهم بالإنتاجية. أيضًا، فإن وجود مسارات واضحة للتقدم الوظيفي والتطور المهني يعمل على رفع الحافز وتحقيق طموحاتهم المستقبلية. ولا يقل عن ذلك أهمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال جداول عمل مرنة وفترات راحة منظمة، مما يخفف من حدة الإجهاد النفسي. وأخيرًا، فإن دعم الصحة النفسية داخل المؤسسات الصحية، من خلال برامج واستراتيجيات موجهة، يساهم بشكل كبير في تمكين الممرضين من التعامل مع ضغوط العمل بكفاءة ومرونة، ويعزز من مستوى إنتاجهم النفسي.

(3) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- نص الفرضية: توجد علاقة بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل لدى عينة من ممرضين مستشفى 240 سرير الاغواط.

لاختبار الفرضية قامت الباحثتين بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجات عينة الدراسة في الارتياح النفسي وتصاميم العمل، وفيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية، والجدول رقم (23) يوضح ذلك.

الجدول رقم (23): معامل الارتباط بين مؤشرات الارتياح النفسي وتصاميم العمل

المتغير 1	المتغير 2	العدد	قيمة الارتباط	الدالة (P)	مستوى الدلالة
تصاميم	الارتياح	62	0.49**	0.000	0.01 دالة

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط (ر) بلغت (0.49) وهي قيمة دالة احصائية عند مستوى دلالة احصائية (0.01)، وهي أكبر من قيمة (P) (0.000) وبالتالي

يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين تصاميم العمل والارتياح النفسي، وعلى ضوء هذه النتائج تقبل فرضية البحث لتحقيقها.

تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، بينما تختلف عن بعضها الآخر، مما يعكس التباين في تأثير تصميم العمل على الجوانب النفسية للموظفين باختلاف السياقات. فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين تصاميم العمل والارتياح النفسي، وهو ما يتسق مع ما توصلت إليه دراسة قيس إبراهيم حسين (2024) التي كشفت عن أثر إيجابي لتصميم العمل على تقليل مستويات الإجهاد الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة بمحافظة السلیمانية. وقد أرجع الباحث هذا التأثير إلى توافر خصائص تصميمية محفزة مثل تنوع المهارات، أهمية العمل، الاستقلالية، والتغذية الراجعة، مما أدى إلى تخفيض حدة التوتر والشعور بالإجهاد، في المقابل، تتباين نتائج هذه الدراسة مع ما ورد في دراسة إيمان بن عيسى (2017) التي تناولت العلاقة بين تصميم العمل وفق البعد الأرغونومي وجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس، حيث لم تجد الدراسة دلالة إحصائية تربط بين التصميم وجودة الحياة المهنية. ويُحتمل أن يكون هذا الاختلاف راجعاً إلى صغر حجم العينة، أو محدودية تنوع أدوار العمل ضمن السياق الصناعي الذي أُجريت فيه الدراسة.

وعليه، تؤكد نتائج هذه الدراسة أن تصميم العمل يُعد عاملاً نفسياً مؤثراً يمكن أن يسهم في تحسين الارتياح النفسي للعاملين، لا سيما عند توفر ظروف تصميمية جيدة تتلاءم مع احتياجات الأفراد، مما يعزز من أهمية الاهتمام بالأبعاد التصميمية في بيئة العمل.

4) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- نص الفرضية: تتنبأ تصاميم العمل بمؤشرات الارتياح النفسي لدى عينة من ممرضى مستشفى 240 سرير الاغواط.

لاختبار الفرضية قامت الباحثتين بحساب تحليل الانحدار الخطي البسيط وفيما يلي عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

الجدول رقم (24): يوضح معامل الانحدار بين متغيري الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل	المعاملات اللامعيارية A	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية Beta	القيمة المحسوبة	الدلالة (P)
الارتياح	الثابت	46.56	18.19	/	3.54	0.001
	تصاميم العمل	1.25	0.28	492	4.37	0.000
الإنحدار	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة ف	الدلالة (p)	مستوى الدلالة	-
	0.492	0.242	19.115	0.000	0.01	دال

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن قيمة معامل التحديد (R^2)، قد بلغ (0.242)، وهي تعبر على أن هذا المتغير (أو الانحرافات الكلية في قيم المتغير المعتمد تصميم العمل) يفسر ما نسبته (49%) من التباين الكلي في الارتياح النفسي في حين أن (51%) من التباين تفسره عوامل أخرى غير معلومة.

وبهذا يتضح لنا الأثر الذي تسهم به تصاميم العمل في التنبؤ بمؤشرات الارتياح النفسي لدى عينة الدراسة، ويؤكد على ذلك أيضا قيمة "بيتا" للارتياح النفسي قيم مرتفعة وموجبة حيث بلغت (0.49) أي أن كل زيادة بدرجة واحدة في تصاميم العمل يزيد الارتياح النفسي بمقدار (49 درجة) مما يؤكد أن تصاميم العمل تسهم في التنبؤ بالارتياح النفسي لدى عينة الدراسة.

قد جاءت هذه النتائج منسجمة مع ما توصلت إليه دراسة خديجة عبادو (2018) الموسومة بعنوان "علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء"، حيث بينت أن ضعف تصميم العمل

يزيد من مستويات الإجهاد الذهني، مما ينعكس سلباً على الحالة النفسية للأطباء. كما دعمت دراسة بن حواء زهور (2017) الموسومة "تصميم الوظائف والالتزام التنظيمي بالمؤسسة الوطنية للدهن" هذه النتيجة، حيث أكدت أن تحسين تصميم الوظائف يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي والارتياح العام لدى العاملين وتتوافق هذه النتائج أيضاً مع ما أورده الأدبيات الغربية حول أهمية تصميم العمل، مثل نظرية هاكمان، واولدهام التي أكدت ان عناصر مثل، تنوع المهام، الأهمية، الاستقلالية والتغذية الراجعة، تسهم في رفع الدافعية والارتياح النفسي.

ويُرجع هذا التأثير إلى أن تصميم العمل الجيد يوفر للفرد بيئة تنظيمية واضحة ومهيكلية، تعزز من إحساسه بالاستقلالية، وتقلل من التوتر المرتبط بالغموض أو التكرار في المهام. كما أن العمل المصمم بشكل متنوع يحدّ من الشعور بالملل، ويعزز من الإحساس بالإنجاز والرضا الذاتي، وهو ما ينعكس إيجابياً على الارتياح النفسي العام. وهذا يتسق مع قيمة "بيتا" (0.49)، التي تُشير إلى أنه مع كل تحسن في تصميم العمل، ترتفع مستويات الارتياح النفسي بشكل واضح. بناءً على ذلك، يمكن القول إن الأثر التنبؤي لتصميم العمل في الارتياح النفسي يرجع إلى ما يوفره من وضوح، استقلالية، تحفيز داخلي، وتقليل للضغوط وهي عناصر ترتبط مباشرة بصحة الفرد النفسية. وتوصي الدراسة بإعادة النظر في منهجيات تصميم الوظائف داخل المؤسسات بما يعزز هذه العوامل النفسية، مع ضرورة توسيع الدراسات لتشمل المتغيرات التنظيمية والشخصية الأخرى التي قد تسهم بدور تفسيري إضافي.

5) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- نص الفرضية: توجد فروق في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل والفئة المهنية والتفاعل بينها لدى عينة من ممرضين مستشفى 240 سرير الاغواط لاختبار الفرضية قامت الباحثتين بحساب تحليل التباين الثنائي، حيث يقيس اختبار تحليل التباين الثنائي مدى تأثير العامل الأول (تصاميم العمل) على حده، ومن ثم مدى تأثير

العامل الثاني (الفئة المهنية) على حده، وفي النهاية يقيس مدى تأثير تفاعل العاملين معا على المتغير التابع.

وفيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية والجدول رقم (25) يبين ذلك.

الجدول رقم (25): يوضح نتائج الفروق في الارتياح النفسي باختلاف تصاميم العمل والفئة المهنية والتفاعل بينهما

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الحرية	الدالة (p)	مستوى الدالة
الارتياح النفسي	التصاميم	21625.89	745.72	2.149	29	0.037	0.05 غير دالة
	الفئة المهنية	499.95	499.95	1.441	1	0.243	0.05 غير دالة
	التفاعل بين التصاميم *الفئة المهنية	2724.57	272.45	0.785	10	0.643	0,05 غير دالة
	الخطأ	7286.000	346.95	/	21	/	/
	المجموع الكلي	1305768.000	/	/	62	/	/

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الثنائي عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد العينة في متغير الارتياح النفسي تعزى للتفاعل بين متغيري تصاميم العمل والفئة

المهنية، حيث أن مستوى المعنوية للقيمة (P) (0.64) لاختبار (ف) أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وهي قيمة غير دالة احصائياً، وعليه نرفض الفرضية البديلة الخاصة بتفاعل المتغيرين لعدم تحققها.

تشير نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تعزى للتفاعل بين متغيري تصاميم العمل والفئة المهنية إلى أن تأثير كل من المتغيرين على الارتياح النفسي قد يكون مستقلاً، دون وجود علاقة تفاعلية بينهما. وقد يُعزى ذلك إلى عدد من العوامل، منها أن استجابات أفراد العينة قد تكون متجانسة نسبياً في ما يتعلق بمشاعر الارتياح النفسي، بصرف النظر عن فئتهم المهنية أو طبيعة تصميم العمل الذي يخضعون له. كما أن تشابه بيئة العمل في المؤسسات التي ينتمي إليها أفراد العينة قد يقلل من احتمالية ظهور تأثير مشترك لتصميم العمل والفئة المهنية ومن جهة أخرى، قد يعود غياب التفاعل الإحصائي إلى عوامل منهجية مثل عدم كفاية حجم العينة للكشف عن الأثر التفاعلي، . كما لا يمكن إغفال دور العوامل الشخصية والاجتماعية الأخرى (مثل المرونة النفسية، والدعم الاجتماعي، والرضا العام عن الحياة) التي قد تلعب دوراً أكبر في تشكيل مستوى الارتياح النفسي، مقارنة بتأثير التفاعل بين التصميم المهني والفئة الوظيفية.

(6) عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

توجد فروق في الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم وسنوات الاقدمية والتفاعل بينها لدى عينة من ممرضي مستشفى 240 سرير الاغواط.

الجدول رقم (26): يوضح نتائج الفروق في الارتياح النفسي باختلاف تصاميم العمل والأقدمية والتفاعل بينهما.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة الحرية	الدلالة (p)	مستوى الدلالة
الارتياح النفسي	التصاميم	21001.34 3	724.18 4	1.838	29	0.076	0.05 غير دالة
	الأقدمية	264.041	264.04 1	0.670	1	0.422	0.05 غير دالة
	التفاعل بين التصاميم والأقدمية*	2426.668	242.66 7	0.616	10	0.784	0,05 غير دالة
	الخطأ	8273.333	393.96 8	/	21	/	/
	المجموع الكلي	1305768 .000	/	/	62	/	/

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين الثنائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي تُعزى للتفاعل بين متغيري "تصاميم العمل" و "الأقدمية"، حيث بلغت قيمة (p) 0.78 وهي أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد في العلوم النفسية والاجتماعية (0.05). ويُفهم من هذه النتيجة أن الأثر التفاعلي بين هذين المتغيرين لا يُعد مؤثراً إحصائياً في تفسير الفروق بين أفراد العينة في متغير الارتياح النفسي، وعليه يتم رفض الفرضية البديلة التي كانت تفترض وجود تأثير تفاعلي بين تصميم العمل والأقدمية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن استجابات الأفراد لمستوى تصميم العمل لا تختلف باختلاف مستويات الأقدمية لديهم، مما قد يعكس درجة من الاتساق في تأثير تصميم العمل على الارتياح النفسي، بغض النظر عن سنوات الأقدمية. كما قد يدل على أن متغير الأقدمية لا يلعب دورًا تعديليًا في العلاقة بين تصميم العمل والارتياح النفسي. الأفراد من جهة أخرى، قد يكون لعدم دلالة التفاعل ، مثل عدم تجانس التوزيع العددي لمستويات الأقدمية في العينة، أو عدم تباين تصاميم العمل بشكل كافٍ. كما قد تشير النتيجة إلى أهمية النظر في متغيرات أخرى قد تفسر التفاوت في الارتياح النفسي، مثل نمط القيادة، أو الدعم الاجتماعي، أو الخصائص الفردية للعاملين. وبالتالي، توصي هذه النتيجة بضرورة توسيع نموذج الدراسة ليشمل عوامل أخرى أكثر تأثيرًا، قد تكون أكثر حساسية للتفاعل مع الأقدمية المهنية في التأثير على الارتياح النفسي.

الإستنتاج العام

في ختام هذه الدراسة الموسومة بـ: "مؤشرات الارتياح النفسي من خلال تصاميم العمل لدى عينة من ممرضى مستشفى 240 سرير بالأغواط"، نسجل أن موضوع الإرتياح النفسي في بيئة العمل التمرضية يُعد من المواضيع الحيوية، بالنظر لما ينطوي عليه من آثار مباشرة على أداء الممرضين وجودة الرعاية الصحية المقدّمة للمرضى.

لقد هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين تصاميم العمل ومؤشرات الارتياح النفسي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تصاميم العمل والارتياح النفسي، مما يشير إلى أهمية تصميم العمل كعامل مؤثر في تعزيز الراحة النفسية للعاملين في القطاع الصحي . كما بينت إمكانية التنبؤ بمستويات الارتياح النفسي اعتمادًا على أبعاد تصاميم العمل.

غير أن الدراسة لم تُسجل فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتياح النفسي باختلاف درجات تصاميم العمل، أو الفئة المهنية، أو سنوات الأقدمية، وكذلك التفاعلات بينها. وهو ما قد يعكس نوعًا من التجانس في ظروف العمل أو التأثير المحدود لهذه المتغيرات في البيئة المدروسة.

ورغم قيمة النتائج المتوصل إليها، تبقى هذه الدراسة محدودة لذا نقترح توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل عينات أكبر من مؤسسات استشفائية متعددة، مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل تنظيمية وشخصية إضافية .

وفي الأخير، نأمل أن تفتح هذه الدراسة بابًا للنقاش العلمي حول سبل تحسين بيئة العمل التمرضية من أجل دعم الصحة النفسية للممارسين، بما يخدم مصلحة الفرد والمؤسسة على حد سواء.

إقتراحات الدراسة:

انطلاقًا من نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات التالية، مع تركيز خاص على أهمية تصميم العمل كعامل مؤثر:

1. إعادة هيكلة تصاميم العمل التمريضي بما يسمح بتوزيع عادل ومتوازن للمهام، يراعي الجهد الذهني والبدني المبذول، ويقلل من الرتابة والضغط الزمني، مما ينعكس إيجاباً على الراحة النفسية.
 2. تعزيز أبعاد تصميم العمل المحفزة نفسياً، مثل:
 - تنوع المهام: لتجنب الشعور بالملل والتكرار.
 - الاستقلالية: من خلال منح الممرضين هامشاً لاتخاذ قرارات مهنية ضمن صلاحياتهم.
 - التغذية الراجعة: توفير معلومات واضحة عن نتائج العمل يرفع من الشعور بالكفاءة والرضا.
 3. مراعاة البعد الإنساني في تصميم الجداول الزمنية، بتقليل فترات العمل المتواصلة، وتجنب المناوبات المرهقة قدر الإمكان، مما يحسن من جودة الحياة المهنية والنفسية للممرض.
 4. إشراك الممرضين في تصميم وتنظيم مهامهم اليومية، وهو ما يعزز الشعور بالتحكم والرضا، ويقلل من الضغوط الناتجة عن قرارات فورية لا تراعي خصوصيات الممارسة التمريضية
 5. التكوين المستمر في مبادئ التنظيم الذاتي للعمل، ومهارات إدارة الوقت، بما يساعد الممرضين على التعامل بفعالية مع تصميمات العمل الحالية ويعزز من تفهمهم المهني والنفسي
 6. تشجيع الدراسات المستقبلية حول تأثير تصميم العمل على الارتياح النفسي بمزيد من التفصيل، من خلال دراسة تأثير كل بعد (مثل التنوع، الاستقلالية، أهمية المهمة...) بشكل منفصل، وتحديد نقاط الضعف لتطوير بيئة العمل التمريضية بشكل أفضل.
- أفاق الدراسة:**
- دراسة جدوى إستحداث منصب مختص أرغونومي في المؤسسات الجزائرية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية.

1. ابن منظور (2003)، لسان العرب - ج12، دار صادر.
2. ابن منظور، (د.ت) لسان العرب، جزء2-بيروت، دار إحياء التراث. ص112.
3. أبو هاشم، أم-، (2010)، النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى الشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية، مجلة كلية التربية، 20(81)، 269-350.
4. أراجيل، مايكل، (1993) سيكولوجية السعادة ترجمة (فيصل عبد القادر يوسف) الكويت عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد75.
5. إسماعيل، عبد الجبار صالح (2019) الإرتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية، مجلة الثقافة الرياضية، المجلد10-العدد2.
6. أمينة، تازي، (2023)، الرفاهية النفسية لدى الموظفين، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية.
7. أومليلي، ح، (2017)، الصحة النفسية في ظل مفاهيم علم النفس الإيجابي-نموذج الرجوعية التربوية، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد142، 7-131-جامعة سطيف.
8. الفيومي، احمد، بن محمد، (2007) المصباح المنير، دار الفكر.
9. السالم، مؤيد، سعيد (1999) العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين، دراسة ميدانية في منشئة صناعية عراقية، دراسات العلوم الإدارية، 1، 62، 113-98.
10. اللوزي، موسى (2007) التنظيم وإجراءات العمل - ط2، دار وائل للنشر والتوزيع عمان.
11. الشافعي، أم-، (2020)، الراحة النفسية، دار الكتب المصرية، مصر.

12. بحرة، ك. (2015) إعداد وتقنين مقياس لجودة حياة التلاميذ المتوسط والثانوي، مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14، أم البواقي، الجزائر-30، 11.
13. بن حواء زهور (2017) تصميم الوظائف والالتزام التنظيمي بالمؤسسة الوطنية للدهن (ENAP)، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد رقم 3، العدد 2، جامعة معسكر.
14. بن دحو، سميرة (2018)، الإرتياح النفسي في العمل وعلاقته بالولاء التنظيمي في ضوء متغير الخلفية الفردية للعمال، أطروحة دكتوراه غير منشورة الطور الثالث، تخصص علم النفس العمل، الارغونوميا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2.
15. بن عيسى، إيمان (2017) تصميم العمل وفق البعد الارغونومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس، لوراس بلاتر، بأولاد جلال مذكرة ماستر غير منشورة تخصص علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
16. تيلوين، ح (2002) ن، التكوين في التربية، دار الغرب، الجزائر.
17. جهيدة، جيلالي، ابوقاسم حمدي، تصميم الوظائف، المبني على المقاربة الارغونومية وأثره على أداء الأفراد، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز، مجلة الدراسات، العدد الاقتصادي، المجلد 11، العدد 1-الأغواط.
18. حمو، بوظريفة (1996)، إحذر الكرسي، ط1، الجزائر.
19. دكار كريمة (2024)، الظروف الفيزيائية للعمل والإرتياح النفسي لدى العمال في وضعية العجز الصحي أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2.
20. دكار كريمة، غليظ شافية، (2023)، واقع الإرتياح النفسي من وجهة نظر عمال الإقامة الجامعية للإناث، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، المجلد 11، جامعة قسنطينة 2.

21. رونالد، ريجو، ترجمة فارس حلمي (1999)، مدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، د-ط، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمال الأردن.
22. زهران، ح، (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، عالم الكتب، القاهرة.
23. سمية سعدون، معطوي الحسين (2002)، الإرتياح النفسي لدى عمال الشبه الطبي بالجنوب الجزائري، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المجلد 11، العدد 2.
24. عبادو، خديجة (2018)، علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء، دراسة ميدانية بمستشفيات مدينة ورقلة، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
25. عبد الرحمان، ع، م، (2005)، مفاهيم في علم النفس الإيجابي، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
26. عطاء الله، محمد تيسير وغالب، محمود سنجق (2015)، إدارة الموارد البشرية، الإتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، ط1، دار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
27. علي، حمدي (2008)، سيكولوجية الإتصال وضغوط العمل، د، ط، دار الكتاب الحديث، الجزائر.
28. قيس، إبراهيم (2009)، أثر تصميم العمل في الإجهاد الوظيفي، دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة، محافظة السليمانية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة السليمانية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العدد الرابع والعشرون.
29. مالكي، حنان (2024)، الإرتياح النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية بمستشفى حميدة بن عجيلة، الأغواط، مذكرة ماستر غير منشورة علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط.
30. مسعودي، أحمد (2016)، الإرتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد أحمد، وهران 2.

31. ميسون محمد، خلف فليح (2021)، تحليل تصميم العمل وقياس دوافع العاملين بإستخدام نموذج هاكمان، دراسة تطبيقية في مصرف الرافدين، مجلة كلية الرافدين الجامعية للعلوم.
32. هيثم أبوعبد الله، ابو خديجة، (2006)، أثر تصميم العمل على مناخ الابتكار ، دراسة ميدانية ، في البنوك التجارية الأردنية، جامعة العلوم التطبيقية ، عمان الأردن.
33. هيشور، م، م، (2019)، النظرية الحديثة في تصميم العمل ودور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال :دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروعات الغازية- سطيف. فعاليات الملتقى الدولي حول الأرغونوميا ودورها في الوقاية والتنمية في الدول السائرة في طريق النمو ،مخبر الوقاية والارغونوميا .
34. هيئة الأبحاث والترجمة (2003)، القاموس العربي، الطبعة 1 دار الراتب ،لبنان.
35. وفاء، أحمد، محمد (2009)، أثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل ،بحث تطبيقي في الإدارة العامة، مصرف الرشيد، معهد الإدارة الرصافة ،كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية العدد التاسع عشر .

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية.

1. Diener،E،(2000)،subjectiv،wllbeing:thescience of 28happinss،and life satisfaction،parti3،emotion،focuse approaches،Chapter،5،63،73.
2. Johns.G،(1980)،organizational behavior under standing life at work. 3 rd ed scott forresnancon.
3. MaryM،(2014)،Economic Sasif people and the planetattered wellbeing at work-(NEF)new economic foundation ،Retrieved ،from <http://www.nef.consulting.co.uk/well-being-at-work>.
4. MCMahan،E،EXtes.D،(2010)،Measuring،Lay،conceptions of،well-eing-the beliefs About well،being scale-JHappiness.stud.
5. Meyers.D.Diener-E،(1995)،whoisHappy.psychological Science6(1).10-19.

6. Miner.t.(1990),theories.of organizational.behavior
Hinsdale.111.the Dryden.press.
7. O.Brien.M.(2008),well-Being and past-primary
Schooling.National council for curriculum and Assessment no
6(4)719-727.
8. Robbins.s.p.bcoulter.11,(2018),Mangenont.(14.th.ed.p207)pears
on.Education.
9. Ruff ,c & Singer.B,(2008),Know thyself and become what you
ARE:A Eudaimonic APPROACH TO PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING journal of happiness studies9:13-39.
10. Ruff.c-keys,(1995),thestructure.ofpsychological . well.23
being.revisisted Journal of personality and social psychological-
69-4-719-727.
11. Ruff,c.d,(1995),psychological well-being in adult life.current
Directions in psychological science.4.99-104.
12. Ruta, D ,camfield-l Donaldson.c,(2007),sen and the art of
quality of life maintenance:towards a general theory of quality
of life and its causation.the Journal.of socio-Economic36-397-
423.
13. Sharon-V,cameron,M,(2008),Methods,for tabulating indices of
child well-being and contet: an illustration and comparison of
performance in 13 American states . child indres1,251-290.
14. Slocum.hand wood manr(1996) op , cit
15. Taylor,D,(2011),well being and walfare Apsychosocial Analysis
of being well and doing well Enough Journal of social policy .
16. Tiberius V hall A:,(2010),Normative theory and psychological
research :hedonis m eudaimonism and why it matters the journal
of positive psychology.volume5issue3.
17. Veenhoven,R(2009)well Being-in Nations-31and being of
Nations .IS. there .a.conflict Between and society? Soc
indic.res.91:5,21,4.

الملاحق

ملحق رقم (01): مقياس الإرتياح النفسي.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية.



في إطار انجاز مذكرة مكملة لشهادة ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو منكم التكرم والاجابة على فقراتها باختيار البديل الذي تراه مناسباً وذلك بوضع علامة (X) امام الفقرة، علما أنه لا توجد إجابات صحيحة واجابات خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن رأيك بصدق ، ونعلمك أن اجابتك تخطى بالسرية وتستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

نشركم على تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الفئة المهنية: ممرض ☐ مساعد ممرض ☐

سنوات الاقدمية: اقل من 5 سنوات ☐ أكثر من 5 سنوات ☐

الارتياح النفسي :

الرقم	العبارات	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	110 راض تماما
		غير راض تماما										
01	ما درجة رضاك عن مستواك المعيشي ؟											
02	ما درجة رضاك عن حياتك الصحية ؟											
03	ما درجة رضاك عن ماتتجزه أوتحققه في حياتك ؟											
04	ما درجة رضاك عن علاقتك مع الناس ؟											
05	مادرجة شعورك بالأمن؟											
06	ما درجة شعورك بالانتماء الى مجتمعتك(انك جزء منه)؟											
07	ما درجة شعورك بالأمن حول مستقبلك ؟											
08	ما درجة رضاك عن تدينك أو حياتك الروحية ؟											

الرقم	العبارات	غير موافق	غير موافق	الى حد ما غير موافق	ولا معارض	لست وافق	حد ما موافق الى حد ما	موافق	موافق جدا
01	بشكل عام تبدو الحياة التي أعيشها قريبة مما أتمناه نفسي.								
02	أعتبر ظروف حياتي ممتازة.								
03	أنا راضي عن الحياة التي أعيشها.								
04	حتى الآن لدى الأشياء المهمة التي أريدها								
05	إذا قدر لي أن أعيش من جديد فلن أبدل في حياتي								

رقم	العبارات	كثير جدا	كثيرا	بدرجة متوسط	قليلًا	قليلًا جدا ولا على الإطلاق
01	مهتم					
02	منرفز					
03	متضايق					
04	حذر					
05	في حالة شوق					
06	الشعور بالخيبة					
07	حزين					
08	في حالة الهام					
09	قوي					
10	عصبي					
11	مذنب					
12	حازم					
13	فزع					
14	منتبه					
15	عدائي					
16	غير ثابت					
17	متحمس					
18	نشيط					
19	فخور					
20	خائف					

تصميم العمل :

لرقم	الفقرات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	يعطيني عملي فرصة التنوع في واجباتي اليومية					
02	يتطلب عملي مهارات عالية ليتمكني انجازه بفاعلية					
03	يتسم عملي بتنوع المهارات بدرجة كبيرة.					
04	يتطلب عملي أن أعمل الشيء نفسه كل يوم					
05	عادة ما أبدأ في إنجاز عمل قد أنهى قبل موظف آخر					
06	أستطيع أن أرى إلى أي مدى أعمالي في مرحلة الإنهاء.					
07	أعتقد أنني أستطيع أن أعمل جيدا بمفردي.					
08	في كثير من الأحيان أنهي عملاً كان قد بدأ من طرف موظف آخر					
09	أعتقد أن عملي عبارة عن جزء بسيط من الكل أي جزء من مجموعة الأعمال في المستشفى					
10	يتسم عملي بأهمية كبيرة في المستشفى					
11	أعتقد انني أساهم بشئ مهم في المستشفى					
12	تترك لي الحرية في انجاز عملي بالمستشفى					
13	أقدر على العمل بدون أن اعتمد على رؤسائي المباشرين					
14	أملك حرية القرار في كيفية إنجاز عملي					
15	أحس بنجاح عملي دون أن يعلمني الغير بذلك					
16	مجرد رؤيتي لنتائج عملي تعطيني فكرة جيدة عن حسن إنجاري					
17	يمنحني عملي تغذية راجعة (أي يمدك عمك بمستوى تحسنك في انجاز عملك)					

الملحق رقم 02: ترخيص الزيارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الدفاع الوطني
الناحية العسكرية الرابعة
الشهيد شبحاتي بشير
المستشفى المختلط بالأغواط
الشهيد بن علي دغيبين
المدعو العقيد لطفي
المديرية الفرعية للموارد البشرية
الرقم: 02/م ق م ب/م أ/2025

وزارة الصحة

ترخيص

يرخص للسادة المذكور اسماءهم في الجدول أدناه لإجراء دراسة ميدانية
على مستوى المصالح الصحية
و ذلك ابتداء من 2025/02/23 إلى 2025/02/27
قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

المادة الأولى: يوضع السادة المذكور اسماءهم في الجدول أدناه لإجراء دراسة ميدانية قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

التوقيت الرسمي: من الساعة 08 سا إلى الساعة 12 سا . ماعدا الجمعة والسبت

الرقم	الاسم و اللقب	المصلحة	ملاحظة
01	بورزق يمينة إيمان	المصالح الصحية	
02	بهيطيلة انفال		

المادة الثانية: يوضع السادة تحت مسؤولية رئيس المصلحة و يلتزم بالنظام الداخلي للمؤسسة .
المادة الثانية: لا يتقاضى (ة) المعني (ة) أي منحة من المؤسسة أثناء مدة دراسته الميدانية (ها) .
المادة الثالثة: يكلف السادة المدير الفرعي للموارد البشرية والمدير الفرعي لصيانة والتجهيزات الطبية كل فيما يخصه بتنفيذ هذا المقرر

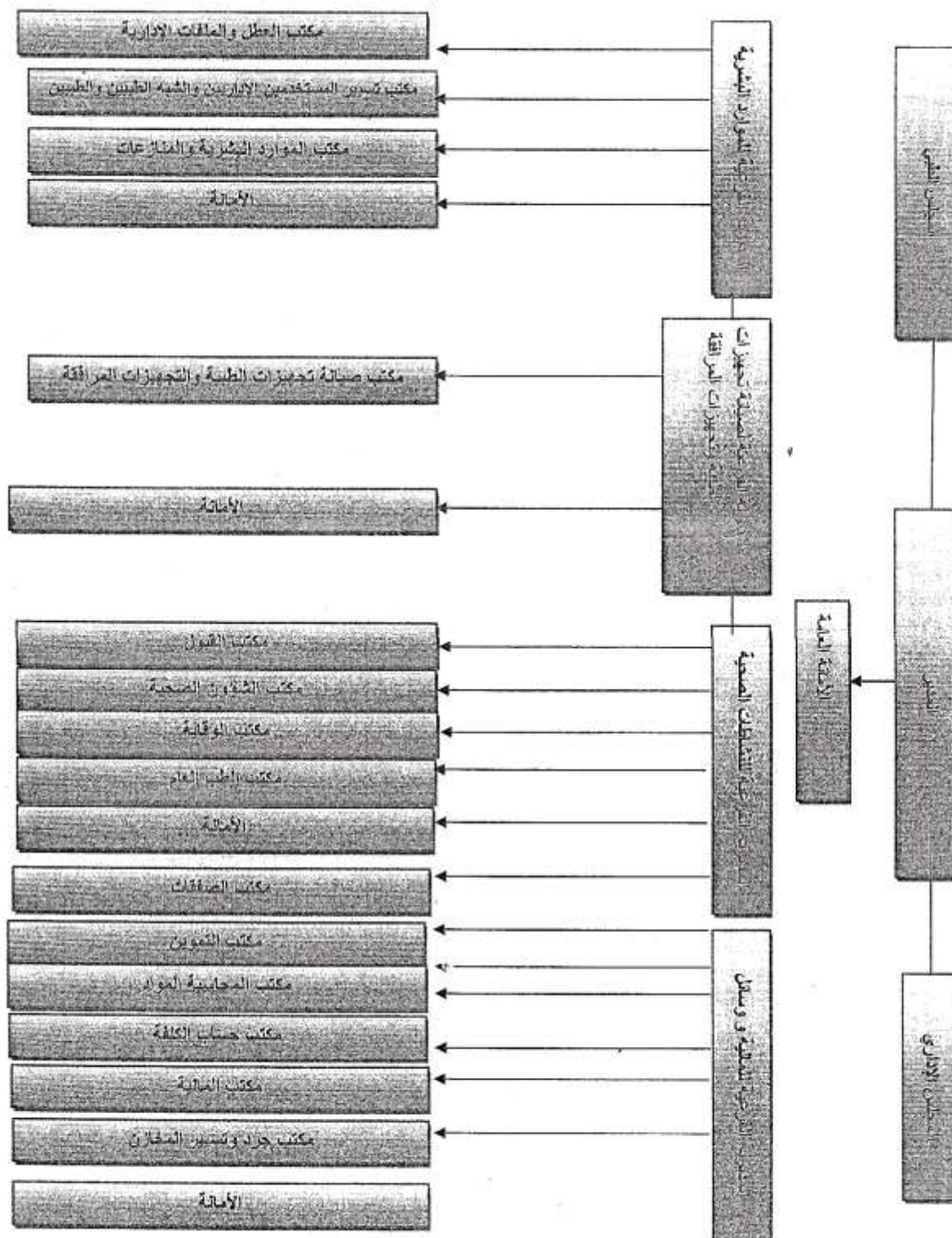
نسخة إلى:

✓ رئيس المصلحة المستقبلية
✓ المعني (ة)
الملف

الأغواط، يوم: 24 فيفري 2025
المدير

مدير المستشفى المختلط بالأغواط
الشهيد العقيد لطفي
المراسل: العقيد: مصطفى ساري

الملحق رقم 03: هيكل المؤسسة



الملحق رقم 04: نتائج الدراسة بواسطة SPSS
خصائص عينة الدراسة

Fréquences

Statistiques

		الجنس	الفئة المهنية	الأقدمية
N	Valide	62	62	62
	Manquant	0	0	0

Table de fréquences

حسب الجنس

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	44	71,0	71,0	71,0
	أنثى	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

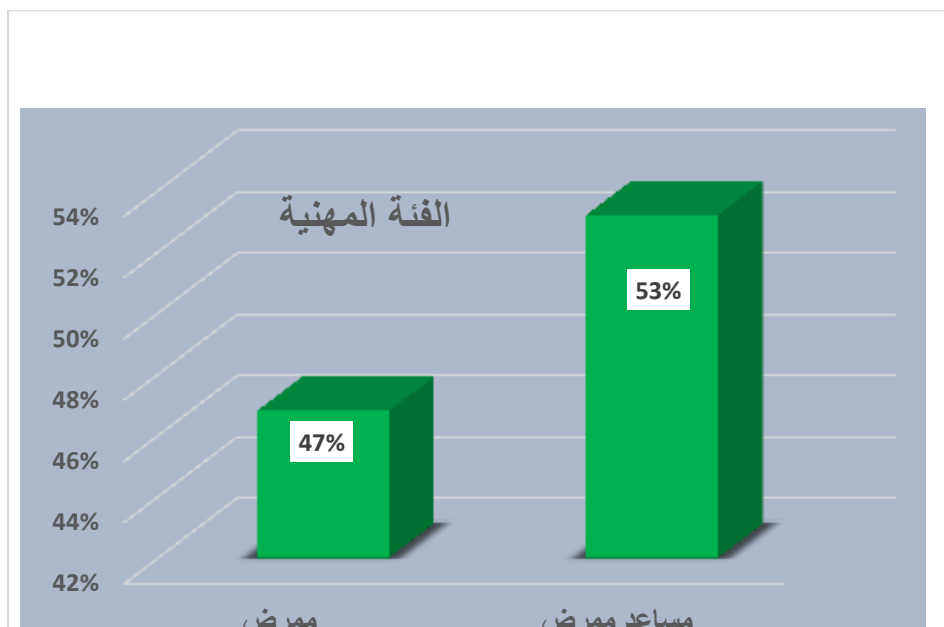
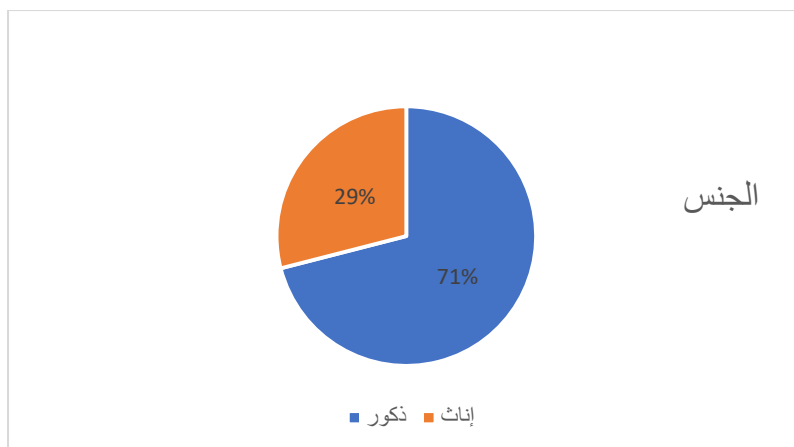
حسب الفئة المهنية

		الفئة المهنية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ممرض	29	46,8	46,8	46,8
	ممرض مساعد	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

حسب الأقدمية

		الأقدمية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 من أقل	38	61,3	61,3	61,3
	سنوات 5 من أكثر	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

الرسم البياني لخصائص العينة



الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (تصميم العمل)

Corrélations

حساب الصدق البنائي- الاتساق الداخلي

Corrélations

		التصميم	س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17
التصميم	Corrélation de Pearson	1	,307*	,513**	,728**	,307*	,658**	,356**	,554**	,481**	,201	,445**	,380**	,344**	,609**	,616**	,625**	,579**	,528**
	Sig. (bilatérale)		,015	,000	,000	,015	,000	,005	,000	,000	,118	,000	,002	,006	,000	,000	,000	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س1	Corrélation de Pearson	,307*	1	,276*	,390**	,001	,302*	,143	,146	,040	- ,060	-,021	,068	,025	,091	,027	-,044	,026	,113
	Sig. (bilatérale)	,015		,030	,002	,994	,017	,267	,257	,758	,645	,873	,600	,848	,481	,836	,737	,841	,381
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س2	Corrélation de Pearson	,513**	,276*	1	,575**	,414**	,310*	,347**	,338**	,305*	- ,074	,001	-,025	-,018	,222	,104	,164	,284*	,228
	Sig. (bilatérale)	,000	,030		,000	,001	,014	,006	,007	,016	,568	,992	,847	,891	,083	,421	,203	,025	,075
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س3	Corrélation de Pearson	,728**	,390**	,575**	1	,292*	,440**	,141	,504**	,304*	,106	,192	,164	,213	,397**	,357**	,350**	,304*	,374**
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000		,021	,000	,274	,000	,016	,411	,134	,202	,097	,001	,004	,005	,016	,003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س4	Corrélation de Pearson	,307*	,001	,414**	,292*	1	,172	,242	,424**	,331**	,001	-,062	,009	,102	,054	-,037	-,044	-,116	,001
	Sig. (bilatérale)	,015	,994	,001	,021		,182	,058	,001	,009	,995	,634	,946	,428	,677	,773	,735	,368	,992
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س5	Corrélation de Pearson	,658**	,302*	,310*	,440**	,172	1	,436**	,442**	,466**	,110	,181	,121	,199	,290*	,223	,238	,242	,207
	Sig. (bilatérale)	,000	,017	,014	,000	,182		,000	,000	,000	,396	,158	,348	,122	,022	,082	,063	,058	,106
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

6س	Corrélation de Pearson	,356**	,143	,347**	,141	,242	,436**	1	,371**	,150	- ,028	,008	,262*	-,116	,150	-,021	-,005	,016	-,077
	Sig. (bilatérale)	,005	,267	,006	,274	,058	,000		,003	,246	,831	,949	,040	,371	,243	,873	,971	,903	,551
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
7س	Corrélation de Pearson	,554**	,146	,338**	,504**	,424**	,442**	,371**	1	,482**	,092	,080	,191	,105	,211	,132	,072	,077	,036
	Sig. (bilatérale)	,000	,257	,007	,000	,001	,000	,003		,000	,477	,538	,137	,418	,100	,307	,581	,552	,780
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
8س	Corrélation de Pearson	,481**	,040	,305*	,304*	,331**	,466**	,150	,482**	1	,135	,145	-,002	,086	,103	,185	,113	,136	,064
	Sig. (bilatérale)	,000	,758	,016	,016	,009	,000	,246	,000		,295	,261	,988	,504	,427	,150	,383	,291	,623
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
9س	Corrélation de Pearson	,201	-,060	-,074	,106	,001	,110	-,028	,092	,135	1	,074	-,061	,158	,087	,142	,074	-,151	-,070
	Sig. (bilatérale)	,118	,645	,568	,411	,995	,396	,831	,477	,295		,570	,638	,221	,500	,270	,568	,240	,588
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
10س	Corrélation de Pearson	,445**	-,021	,001	,192	-,062	,181	,008	,080	,145	,074	1	,536**	,056	,211	,241	,384**	,399**	,251*
	Sig. (bilatérale)	,000	,873	,992	,134	,634	,158	,949	,538	,261	,570		,000	,668	,100	,059	,002	,001	,049
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
11س	Corrélation de Pearson	,380**	,068	-,025	,164	,009	,121	,262*	,191	-,002	- ,061	,536**	1	,009	,121	,129	,225	,202	,224
	Sig. (bilatérale)	,002	,600	,847	,202	,946	,348	,040	,137	,988	,638	,000		,942	,349	,319	,079	,116	,080
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
12س	Corrélation de Pearson	,344**	,025	-,018	,213	,102	,199	-,116	,105	,086	,158	,056	,009	1	,354**	,295*	,222	,100	,083
	Sig. (bilatérale)	,006	,848	,891	,097	,428	,122	,371	,418	,504	,221	,668	,942		,005	,020	,083	,437	,523
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
13س	Corrélation de Pearson	,609**	,091	,222	,397**	,054	,290*	,150	,211	,103	,087	,211	,121	,354**	1	,618**	,449**	,351**	,248
	Sig. (bilatérale)	,000	,481	,083	,001	,677	,022	,243	,100	,427	,500	,100	,349	,005		,000	,000	,005	,052
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

س14	Corrélation de Pearson	,616**	,027	,104	,357**	-,037	,223	-,021	,132	,185	,142	,241	,129	,295*	,618**	1	,624**	,524**	,353**
	Sig. (bilatérale)	,000	,836	,421	,004	,773	,082	,873	,307	,150	,270	,059	,319	,020	,000		,000	,000	,005
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س15	Corrélation de Pearson	,625**	-,044	,164	,350**	-,044	,238	-,005	,072	,113	,074	,384**	,225	,222	,449**	,624**	1	,612**	,538**
	Sig. (bilatérale)	,000	,737	,203	,005	,735	,063	,971	,581	,383	,568	,002	,079	,083	,000	,000		,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س16	Corrélation de Pearson	,579**	,026	,284*	,304*	-,116	,242	,016	,077	,136	- ,151	,399**	,202	,100	,351**	,524**	,612**	1	,629**
	Sig. (bilatérale)	,000	,841	,025	,016	,368	,058	,903	,552	,291	,240	,001	,116	,437	,005	,000	,000		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
س17	Corrélation de Pearson	,528**	,113	,228	,374**	,001	,207	-,077	,036	,064	- ,070	,251*	,224	,083	,248	,353**	,538**	,629**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,381	,075	,003	,992	,106	,551	,780	,623	,588	,049	,080	,523	,052	,005	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	62	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,808	16

طبيعة تصاميم العمل

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التصميم	62	62,6290	8,98128	1,14062

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 51					
Intervalle de confiance de la différence à 95					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	% InférieurSupérieur
التصميم	10,195	61	,000	11,62903	9,348213,9099

مستوى الارتياح النفسي

Test T

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الارتياح	62	143,3226	22,97666	2,91804

Test sur échantillon unique

Valeur de test = 132.5					
Intervalle de confiance de la différence à 95					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	% InférieurSupérieur
الارتياح	3,709	61	,000	10,82258	4,987616,6576

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
التصميم	62,6290	8,98128	62
الارتياح	143,3226	22,97666	62

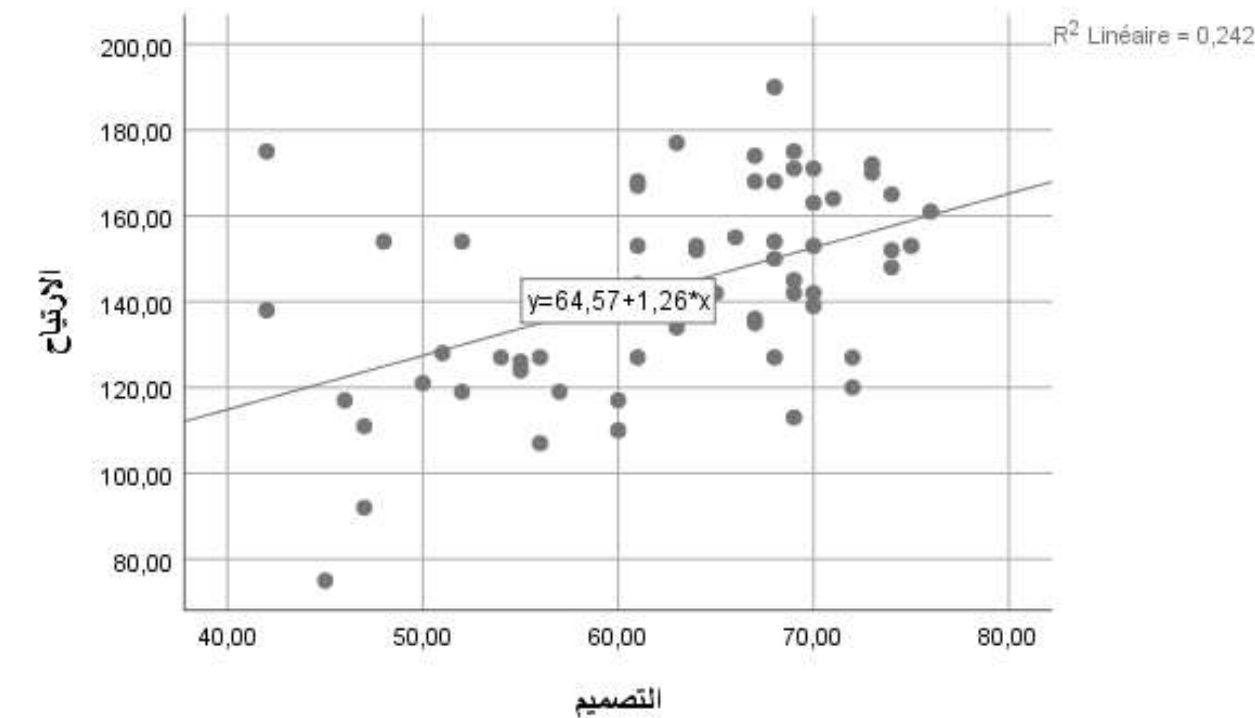
Corrélations

		التصميم	الارتياح
التصميم	Corrélation de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	62	62
الارتياح	Corrélation de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	62	62

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

رسم لوحة الانتشار

Graphique



التنبؤ بالارتياح النفسي من خلال تصاميم العمل

Régression

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
الارتياح	143,3226	22,97666	62
التصميم	62,6290	8,98128	62

Corrélations

	الارتياح	التصميم
Corrélation de Pearson	الارتياح	1,000
	التصميم	,492
Sig. (unilatéral)	الارتياح	.
	التصميم	,000
N	الارتياح	62
	التصميم	62

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	التصميم ^b	.	Introduire

- a. Variable dépendante : الارتياح
- b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,492 ^a	,242	,229	20,17546

- a. Prédicteurs : (Constante), التصميم
- b. Variable dépendante : الارتياح

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7780,593	1	7780,593	19,115	,000 ^b
	de Student	24422,955	60	407,049		
	Total	32203,548	61			

- a. Variable dépendante : الارتياح
- b. Prédicteurs : (Constante), التصميم

Coefficients^a

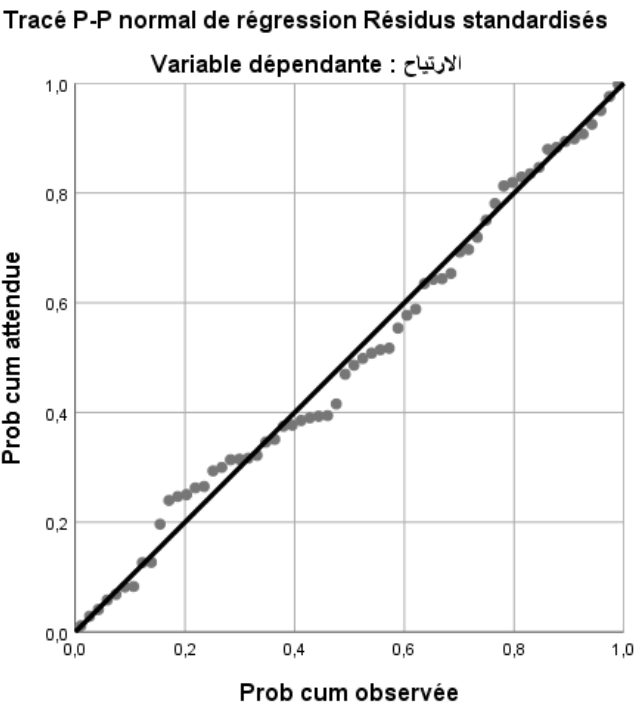
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	64,567	18,195		3,549	,001
	التصميم	1,257	,288	,492	4,372	,000

- a. Variable dépendante : الارتياح

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	117,3819	160,1364	143,3226	11,29384	62
de Student	-46,15432	57,61814	,00000	20,00941	62
Valeur prévue standard	-2,297	1,489	,000	1,000	62
Résidu standard	-2,288	2,856	,000	,992	62

- a. Variable dépendante : الارتياح



الفروق في الارتياح باختلاف درجات التصميم والفئة المهنية والتفاعل بينهما

Analyse univariée de variance

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: الارتياح

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	24917,548 ^a	40	622,939	1,795	,076
Constante	916180,710	1	916180,710	2640,653	,000
الفئة المهنية	499,952	1	499,952	1,441	,243
التصميم	21625,892	29	745,720	2,149	,037
التصميم * الفئة المهنية	2724,573	10	272,457	,785	,643
Erreur	7286,000	21	346,952		
Total	1305768,000	62			
Total corrigé	32203,548	61			

a. R-deux = ,774 (R-deux ajusté = ,343)

الفروق في الارتياح باختلاف درجات التصميم والاقدمية والتفاعل بينهما

Analyse univariée de variance

Tests des effets intersujets

Variable dépendante: الارتياح

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	23930,215 ^a	40	598,255	1,519	,154
Constante	894873,302	1	894873,302	2271,435	,000
الأقدمية	264,041	1	264,041	,670	,422
التصميم	21001,343	29	724,184	1,838	,076
التصميم * الأقدمية	2426,668	10	242,667	,616	,784
Erreur	8273,333	21	393,968		
Total	1305768,000	62			
Total corrigé	32203,548	61			

a. R-deux = ,743 (R-deux ajusté = ,254)