

## جودة حياة العمل من منظور علم النفس الإيجابي

د.عمر بن شريك (جامعة الجلفة)  
 قرينعي أحمد (جامعة الجلفة)

## مقدمة :

إن الإحساس بالسعادة والعافية هو عنصر أساسي وضروري لحياة صحية ، وحاجة المرء لهذا الإحساس تماماً كحاجته للماء والغذاء والهواء وغيرها من ضروريات الحياة، لذلك يسعى الإنسان دائماً بأن يعيش حياة كريمة خالية من المشاكل مليئة بالسعادة والرفاهية والرضا ، سواء في الأسرة أو في العمل أو في المجتمع .

و الأشخاص السعداء أقل عرضة للمشكلات العائلية والاجتماعية و المشكلات في ميدان العمل ، وكذلك أقل عرضة للمعاناة من الأمراض والاضطرابات النفسية ، وبالتالي فهم أكثر قابلية لأن يعيشوا حياة فعالة إيجابية أكثر من غيرهم.

ولعل أكثر المهتمين بالجوانب المشرقة المتفائلة في حياة الفرد وتعزيزها تحت مظلة الحياة الجيدة أو جودة الحياة هم الباحثون في مجال علم النفس الإيجابي، حيث يركز هؤلاء الباحثين على دراسة وتحليل مكامن القوة والسمات والفضائل الإنسانية الإيجابية مثل التفاؤل، الرضا والامتنان، والإبداع لتعظيم وتعزيز السعادة الشخصية للإنسان في ممارساته وأنشطته وشؤون حياته اليومية ، لتحسين صحته النفسية والجسمية مما يجعله فرداً منتجاً فعالاً في مجتمعه ، ونخص في هذا الموضوع حياة الفرد في بيئة العمل .

وسوف نتعرض في هذا الموضوع لمفهوم علم النفس الإيجابي ، و مفهوم العمل ، ودوافعه وحاجاته ، ثم بيان أهمية علم النفس الإيجابي في تمكين الفرد من تحقيق السعادة والرضا الوظيفي وبالتالي جودة الحياة العملية و انعكاس ذلك على الحياة بصفة عامة .

## أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم جودة حياة العمل وتفسيره انطلاقاً من منظور علم النفس الإيجابي .

ثم بيان أن جودة الحياة واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد في ميدان العمل ، وأن تناول المفهوم من منظور علم النفس الإيجابي يحقق أمرين:

- الأمر الأول كون جودة الحياة في العمل هي انعكاس للتقدير الذاتي للفرد .
- الأمر الثاني أن علم النفس الإيجابي يقدم استراتيجيات ملائمة لتحقيق جودة الحياة

و ذلك وصولاً إلى الرضا الوظيفي للعامل ، وتحسين المنظمات والمجتمعات .

## 1- مفهوم علم النفس الإيجابي :

يعتبر علم النفس الإيجابي فرع من فروع علم النفس نشأ حديثاً " إذ دخل إلى الحقل الأكاديمي لعلم النفس سنة 1998 عندما ترأس مارتن سيلجمان Martin Seligman الجمعية الأمريكية لعلم النفس ، وتناوله في خطابه للدورة الافتتاحية للجمعية ، واعتبر مؤسساً له مع مجموعة من زملائه ، فقد دعوا علماء النفس للبحث عن القوى الإيجابية لدى البشر كبديل للبحث في تلك الجوانب السلبية أو المضطربة في الشخصية الإنسانية والدراسات الوقائية والعوامل المجتمعية والشخصية التي تجعل الحياة جديرة بأن تعاش " . (1)

" ومصطلح علم النفس الإيجابي من المصطلحات التي صاغها مارتن سيلجمان، ويمثل حركة في علم النفس تهتم بكل ما هو إيجابي في شخصية البشر أكثر من ما هو سلبي، ليخلص علم النفس من تركيزه الشديد على الجوانب السلبية للخبرة الإنسانية قلق، اكتئاب، ضغوط وكل ما هو مدرج في الفئات المرضية في الدليل الإحصائي التشخيصي الرابع للجمعية الأمريكية للطب النفسي. " (2)

ويعرف علم النفس الإيجابي بأنه " الدراسة الموضوعية للخصال الإيجابية في الإنسان وللمؤسسات النفسية والاجتماعية التي تعمل على ترقية هذه الخصال وتنميتها لإعداد شخصيات إيجابية " . (3)

" و يهتم علماء نفس ذلك الفرع ببحث محددات السعادة البشرية و التركيز على العوامل التي تفضي إلى تمكين الإنسان من العيش حياة مرضية و مشبعة يحقق فيها طموحاته و يوظف فيها قدراته إلى أقصى حد ممكن و وصولاً إلى الرضا عن الذات و عن الآخرين و عن العالم بصفة عامة." (4)

مما سبق نلاحظ أن علم النفس الإيجابي يركز على جوانب القوة والسعادة - كل ما هو إيجابي - عند الفرد ، و كذلك مختلف العوامل المساعدة على تنمية هذه الجوانب ، سواء كانت في الفرد نفسه ، أو توفرها مؤسسات معينة ، أو المجتمع ككل.

ومنه فإن مجال علم النفس الإيجابي يركز على مستويين :

" المستوى الفردي ، يتعلق بدراسة و تحليل السمات الإيجابية للفرد مثل القدرة على الحب والعمل، و البسالة ، و مهارات العلاقات الاجتماعية المتبادلة مع الآخرين، الإحساس والتذوق الجمالي ، المثابرة ، التسامح ، الأصالة ، الانفتاح العقلي و التطلع للمستقبل ، الشغف الروحي ، الموهبة العالية ، و الحكمة .

و على مستوى الجماعة ، يدور حول الفضائل و المؤسسات المدنية التي تحرك الأفراد تجاه المواطنة الصالحة ، المسؤولية ، التواد مع الآخرين و الاهتمام بهم ، الإيثار، الأدب والأخلاق ، الاعتدال ، التحمل ، وخلق العمل." (5)

من هنا فإن علم النفس الإيجابي ينظر إلى الإنسان نظرة مختلفة تماماً وهي أن الأصل هو الصحة والطمأنينة ، وليس المرض والاضطراب ، وذلك من خلال السعادة والتفاؤل ودراسة العوامل التي تجعل الحياة الإنسانية حياة طيبة .

## 2- مفهوم العمل :

### 2-1- تعريف العمل :

يعتبر العمل ظاهرة إنسانية اجتماعية بدأت مع الإنسان منذ وجوده ، يسعى من خلالها لكسب قوته ، وإثبات وجوده ، وضمان بقائه ، فبواسطة العمل يستطيع الإنسان أن يعبر عن نفسه ويتصل بمجتمعه ، ويحقق تكيفه وتكامل شخصيته ، كل ذلك إشباعاً لحاجاته النفسية والاجتماعية .

ومهما اختلفت أشكال العمل وطرقه من الحرفة أو الوظيفة إلى الأعمال الحرة ، وما تحققة من عائد مادي ، فإن الفرد يهدف من ورائه إلى إشباع حاجاته الأساسية وتحقيق

ذاته وضمن مكانته الاجتماعية ، وذلك لاكتساب احترام الزملاء وأفراد المجتمع له ، سعياً لجلب السعادة والرفاهية والراحة النفسية حتى وإن كان العمل مضنياً وشاقاً .  
ومن بين تعاريف العمل نذكر ما يلي :

" يعتبر هيغل العمل أساس حرية الإنسان في الكون، لأن العمل وسيلة أساسية لخلق الثروة

في المجتمع فالعمل هو الذي يعطي المكانة والأهمية للإنسان، وإنه من خلال العمل يستطيع أن يحقق ذاته ورضاه ، كما أنه الحافز إلى تحقيق الرفاهية والجوانب الاجتماعية من علاقات مع الزملاء وغيرها ، فهو جزء جوهري في حياة الإنسان ما دام يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع باعتبار العمل نشاط اجتماعي". (6)

" ويعرف العمل بالجهد المبذول لإنتاج شيء مفيد يشبع الحاجات المادية والمعنوية للفرد والآخرين، ويشترط أن يخضع للتنظيم العقلاني العلمي... ويربط (ماركس، انجلز) مدلول العمل بالطبيعة الاجتماعية للعمل التي تحكمها العلاقة (إنسان- طبيعة) لإشباع الحاجات ليرتبط عنها علاقة (إنسان - إنسان) ، ومن ذلك أمكن اعتبار العمل عملية إرادية وواعية، ذات نتائج موضوعية واجتماعية غير إرادية مع الناس". (7)

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

ويمكن القول عموماً إن العمل هو نشاط إنساني هادف يسعى من خلاله الإنسان لتحقيق أهداف محددة و يقتضي إلى عملية سيكولوجية محددة مثل التفكير، التركيز، الذكاء". (8)

من هذه التعاريف نستنتج أن العمل نشاط لا يقتصر على إشباع الفرد لحاجياته وحده بل يتعداه إلى تفاعله مع المجتمع وذلك وصولاً إلى تحقيق الرفاهية ، والمكانة الاجتماعية.

## 2-2- حاجات العمل ودوافعه :

بما أن العمل نشاط اجتماعي ضروري لحياة الفرد يربطه بمجتمعه ويحقق من خلاله مكانته و مركزه ، و وسيلته للتعبير عن نفسه و تكامل شخصيته ، فهو ينطلق من دوافع وحاجات نفسية دالة على مستوى صحته النفسية التي تعني عند ( فرويد ) القدرة على الحب والعمل، وعليه فإن عجز الفرد، بصورة كلية، عن العمل، يعني وجود اضطراب نفسي خطير لديه. ومنه يمكن أن نستنتج من أن انغماس الفرد في العمل ونجاحه فيه هو وظيفة الصحة النفسية ، إذ وجد بعض الباحثين أن عمل الفرد قد يعود عليه بتعزيز الصحة النفسية وزيادة تقديره الإيجابي لذاته .

إن العمل يحقق الرضا المنشود، والكفاية الإنتاجية إذا تحقق إشباع حاجات العاملين التي

تتضمن ما يلي:(9)

- 1- الحاجة إلى جعل العمل ملائماً لقدرات العاملين.
- 2- الحاجات إلى تنمية شخصية العامل.
- 3- الحاجات إلى النجاح بتعرف العامل على أهداف عمله.
- 4- الحاجات المادية بسلامة الجسم، وظروف العمل المادي.
- 5- الحاجة إلى الأمن واستمرار العمل واعتبار العمل قوة عاملة وليست قوة متصارعة.
- 6- الحاجة إلى الانتمائية للمصنع ، بشعور العامل بالفخر والاعتزاز بمؤسسته.
- 7- الحاجة إلى الشعور بقيمة وأهمية العامل ، ويتحقق بالتطبيق الديمقراطي.
- 8- الحاجة إلى شعور العامل بفعاليته في المؤسسة، باطلاعه على ما يجري بها.
- 9- الحاجة إلى إبعاد التوترات الانفعالية، وتثبيت الاتزان الانفعالي بتكوين أنشطة رياضية وترفيهية.

كما لخصت الوكالة الأوربية للصحة والسلامة في العمل الحاجات (الاحتياجات) النفسية الاجتماعية في ما يلي : (10)

إذا أردنا أن نفهم كيف يمكن أن يعاني الأفراد في وقت ما من عملهم، فمن الضروري معرفة وتحديد أهمية الاحتياجات النفسية الاجتماعية والتي تتمثل في:

- 1- استخدام المهارات : للمساهمة في الإنتاج المشترك يتم استخدام الدراية والخبرة والذكاء وهذا يتأتى بالسلامة والصحة في العمل حتى يتمكن المورد البشري من أداء أعماله واستعمال مهاراته ، ويصبح من الضروري تجنب الروتين وإعطاء الفرصة للتعامل ومواجهة الأوضاع الجديدة وتطوير خبرة العامل .
- 2- الهوية المهنية : إن الاعتراز بالهوية المهنية عامل قوي في تطوير العمل الفردي.
- 3- الانتماء : الشعور بالانتماء هو شرط أساسي للاستثمار والفائدة وهذا ينطوي على مسارين :

العضوية في العمل الجماعي.

العضوية في الهيكل.

- 1- الاعتراف : الاعتراف المهني مهم جدا إذ يلعب دور التحفيز ليؤدي إلى الرضا ، والاعتراف يكون من ثلاثة مستويات :

- الاعتراف من قبل متلقي الخدمة.

- إعتراف الأقران.

- - اعتراف التسلسل الهرمي للمساهمة في العمل المشترك .

- إذا توفرت هذه الأبعاد الأربعة يمكن للموظف أن يعطي معنى لعمله، ويتحقق لديه الرضا الوظيفي إلى حد كبير.

### 3- أهمية علم النفس الإيجابي و لنظريات المفسرة لحياة العمل :

هناك نظريات كثيرة اهتمت بمجال العمل وظروفه ، و دور العمال ومدى مساهمتهم في تحقيق الإنتاجية وتحسين الخدمة ومن ثم بلوغ أهداف المنظمة و استمراريتها . من هذه النظريات ما اعتبرت العامل مجرد آلة وأنه مدفوع فقط بالحافز المادي ، وأنه لا يعمل إلا تحت الرقابة ، لذا على الإدارة أن تتولى الإشراف والتسيير واتخاذ القرارات، ويبقى العامل مسير وفق خطط المنظمة وأهدافها ، حتى وإن كان ذلك على حساب راحة العامل وقدرته، فنجد أصحاب هذه النظريات يركزون على الجانب السلبي للعامل مهملين إحساسه كإنسان ومتجاهلين قدراته ومهاراته ، من بين هذه النظريات :

- نظرية الإدارة العلمية لـ (فريدريك تايلور)

- نظرية دراسة الحركة والزمن لـ ( فرانك و جيلبرت)

- النظرية البيروقراطية لـ (ماكس فيبر)

- نظرية X لـ (ماك قريفور)

أما النظريات التي اهتمت بالعمل وجعلته شريكا فاعلا في العملية الإنتاجية ، حيث ركز أصحابها على إنسانية العمل ، وعلى الجوانب الإيجابية للفرد العامل ، وعلاقاته الاجتماعية مع زملاء في ميدان العمل ، والتي تبين أهمية علم النفس الإيجابي في حياة العمل نذكر منها:

- نظرية Y لـ (ماك قريفور) :

والتي جاءت عكس نظريته السابقة (نظرية X) بأن الإنسان لا يجب العمل بطبيعته . بل الإنسان يحب العمل كما يحب اللعب والمرح ، وأن ميوله تجاه عمله تتكون نتيجة لخبرته السابقة وتعامله مع المنظمة ، وفق المبادئ التالية : (11)

- إن استخدام العقوبة كوسيلة لدفع الفرد للعمل وسيلة غير سليمة.

- المنظمات الحالية وفي ظل الظروف التي تعيشها في الوقت الحاضر فان

الطاقات البشرية لا تستغل استغلالا كاملا.

- إن إقناع فرد بالأهداف والالتزام بها يرتبط بمدى العائد الذي سيحصل عليه من وراء تحقيقها.

- يمتلك الأفراد القدرة على الابتكار والخلق ، والرئيس يجب عليه أن يشجع

مرؤوسيه على تنمية واستخدام طاقاتهم .

- نظرية هرزبرغ :

ترى " أن إنجاز العمل و الاعتراف بقيمته ، و كذا التقدير من الزملاء والرؤساء إلى جانب الترفي الوظيفي هي مبعث لمشاعر السعادة و الرضا عن العمل تلك هي النتائج التي خلص إليها عالم النفس في دراسة للعاملين مفادها أن للإنسان مجموعتين من الحاجات أطلق على الأولى اسم العوامل الصحية الوقائية و الثانية اسم العوامل الدافعة." (12)

- نظرية العلاقات الإنسانية (التون مايو) :

" ترى بأن الفرد لا ينظر إليه داخل التنظيم كشخص مستقل ومعزول ، بل كعنصر من جماعة وأنه جد حساس للعقوبات والمكافآت كباقي عناصر جماعته ، حيث أن

المعاملة وغيرها من العوامل غير المادية والرفع من الروح المعنوية هي من المؤشرات على دافعية الأداء." (13)

- نظرية المجال ( كارت ليفين ): ترى بأن " الأفراد يقبلون بأن يصبحوا من عناصر التنظيم ، يشاركونه ويخضعون لتأثيره إذا كان هذا الأخير يشاركونهم مباشرة أو بطريقة غير مباشرة في إشباع رغباتهم وأهدافهم الخاصة" . (14)

- نظرية التدرج في الحاجات (أبراهام ماسلو) :

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

- البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها، فالحاجات غير المشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.

- تتدرج حاجات الإنسان حسب أهميتها هرميا ، فتبدأ بالأساسية مثل الطعام و المأوى إلى المركبة مثل ( الذات و الإنجاز).

- يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الحاجات الأساسية المركبة ، فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل أي أن الشخص العامل يركز أولا على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح. " (15)

إن إيجابية هذه النظريات تكمن في اهتمامها بالعامل وإشراكه في تسيير العمل واتخاذ القرارات ، ومساعدته في إشباع حاجاته ، ودفعه إلى روح الجماعة والمسؤولية ، ليشعر بالرضا والأمان ، وهذا ما يسعى إليه علم النفس الإيجابي .

#### 4- مفهوم جودة حياة العمل :

قبل أن نتطرق لمفهوم جودة الحياة في ميدان العمل نتعرض أولا لمفهوم جودة الحياة خاصة من المنظور النفسي .

4-1- مفهوم جودة الحياة : "يعتبر مفهوم جودة الحياة التطور الأحدث في قضية شغلت البشرية منذ القدم تحت مسميات متعددة ، حيث لم يظهر بمحض الصدفة



وإنما كان ظهوره عبر الزمن ، وامتدادا للجهود السابقة في علوم أخرى غير علم النفس .

وبناء على هذا التطور يتضح أن الجودة أصبحت ضرورة ومطلب أساسي في عالم اليوم، ومن هذا المنطلق اكتسبت دراسة مفهوم جودة الحياة من المنظور النفسي أهمية كبيرة نتيجة إدراك علماء الاقتصاد والاجتماع وصانعي القرار لحقيقة أن الحياة لا تقاس بالأرقام والإحصائيات ، وإنما هي في حقيقتها استجابات ومشاعر، فالزيادة في معدلات النمو الاقتصادي وارتفاع متوسط دخل الفرد وتحسن مستوى ما يقدم له من خدمات ورفاهية، لا يؤدي بالضرورة إلى إشباع حاجاته المتنوعة و إرضاء طموحاته الشخصية وكذلك تأكيد قيمه الإنسانية.(16)

"وعلى الرغم من أن مفهوم الجودة أطلق أساسا على الجانب المادي والتكنولوجي، لكن يمكن استخدامه للدلالة على بناء الإنسان ووظيفته ووجدانه، فالمتبع للدراسات النفسية الحديثة يلاحظ اهتماما ملحوظا بمفهوم الجودة بشكل عام، وجودة الحياة لدى الفرد بشكل خاص، إذ زاد اهتمام الباحثين بمفهوم جودة الحياة منذ بداية النصف الثاني للقرن العشرين كمفهوم مرتبط بعلم النفس الإيجابي." (17)

وتعرف جودة الحياة بأنها " شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه . " (18)

وعلى الرغم من عدم الاتفاق على تعريف واحد لمفهوم جودة الحياة فقد عرفت منظمة الصحة العالمية بما يلي :

"جودة الحياة هي إدراك الفرد لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك مع أهدافه وتوقعاته وقيمه واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية وحالته النفسية ومستوى استقلالته وعلاقاته الاجتماعية واعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئة بصفة عامة." (19)

من خلال ما سبق فإن جودة الحياة هي أن يعيش الإنسان حياة يشعر فيها بالسعادة والرضا والعافية من خلال إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية في البيئة المحيطة به

سواء كانت الأسرة أو المجتمع أو المؤسسة ( العمل، المدرسة ، التكنة ...وغيرها) ، من هنا تظل جودة الحياة مطلب أساسي لكل فرد ولكل مجتمع .

**4-2- جودة الحياة في ميدان العمل:** إن الفرد في بيئة العمل بحاجة إلى أن يعيش حياة يشعر فيها بالرضا والإنجاز والسعادة وبالتالي يدرك العلاقة بين جودة الحياة والعمل ، وهذا ما نلمسه في بعض الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع .

" ففي دراسة مطر ( 2003 ) في مجال علاقة جودة الحياة بمستوى الدخل، أظهرت نتائج الدراسة المشار إليها أن مستوى الدخل لا يؤدي دورا كبيرا في مستوى السعادة اليومية، بالرغم من أن أغلب الناس يتصور أنه لو كان لديه مزيد من المال سيكون لديهم الكثير من الأشياء الممتعة حيث وجدوا أن ذوي الدخل لديهم أقل ارتباط بالسعادة اللحظية من مجمل جودة الحياة وكونهم لديهم الكثير من الضغوط و التوتر. - ودراسة ليلي الفضل ( 1987 ) بقصد التعرف على نوع المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي وركزت الدراسة على السؤال الرئيس التالي للبحث : ماهي المشكلات التي تواجه الأساتذة الجامعيين في كلية التربية بجامعة دول الخليج عند قيامهم بأداء أدوارهم الرئيسية في هذه الجامعة؟

وبلغت حجم العينة 163 أستاذ جامعي وخرجت الباحثة بالنتائج التالية:

أكثر المشكلات شيوعا هي المشكلات الإدارية ، تليها العادية والمعنوية، تليها المشكلات العلمية ، تليها المشكلات الاجتماعية و الثقافية.

- ودراسة مكبين سيسان ( MCBINE SYSAN ) : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك آثار تنبؤية للإجهاد الوظيفي ، وعامل الرضا الوظيفي على الرغبة أو الميل لترك العمل أو المؤسسة ، حيث توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس، في هذه المهمة كانوا بشكل عام راضين عن عملهم ، وإن الميل نحو ترك العمل لم يكن لاتجاه المأخوذ به ، وتبين بأن الرغبة أو الميل نحو ترك العمل تأثر ببعض عوامل الرضا الوظيفي، مثل الرضا عن فرص النمو، المرتب، السياسات الإدارية، الرقابة ، وعن العمل نفسه حيث كلما قل عامل الرضا زاد الميل نحو ترك العمل، بالإضافة إلى تأثير متغير الميل نحو ترك العمل إلى حد كبير بتصارع الدور أكثر من تأثيره بغموض الدور، وفيما يخص متغيرات الديموغرافية كلها

باستثناء العمر لم يكن لها تأثير على النزعة نحو ترك العمل، حيث تبين أنه كلما زاد العمر أو تقدم ، تنخفض النزعة نحو ترك العمل. (20)  
 - دراسة إديث فوسيلو (1995) جامعة جورجيا الأمريكية بعنوان :  
 الاغتراب عن العمل وعلاقته بالرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.  
 العينة : تكونت العينة من العاملين غير الأكاديميين في ثلاثة معاهد في جامعة جورجيا .

أدوات الدراسة : استبيان لقياس عناصر الرضا المهني والاعتراب عن العمل وأحداث العمل والمعلومات الديموغرافية .

**النتائج :** أوضحت النتائج أن الاغتراب عن العمل وأحداث العمل والعمر هي أفضل منبئات الرضا المهني، كما أن الموظفين يحتاجون إلى ما يخفض اغتراب العمل لديهم مثل الترقى الرأسي، وكفاية الرواتب وفرص استمرار تعليمهم وتحسين العلاقات بينهم وبين رؤسائهم .

- دراسة محمد زعتر (1989) بعنوان سمات الشخصية وعلاقتها بالاغتراب النفسي حيث كان الهدف منها هو دراسة سمات الشخصية وعلاقتها بالاغتراب النفسي وتكشف هذه الدراسة عن علاقة الاغتراب النفسي بكل من العدوان والعداء والاعتماد والتقدير السلبي للذات وعدم الكفاية الشخصية وعدم التجاوب الانفعالي وعدم الثبات الانفعالي والنظرة السلبية للحياة والوحدة النفسية، واشتملت العينة على 363 طالب وطالبة وكانت أدوات الدراسة هي مقياس أحمد خيرى للاغتراب واستبيان تقدير الشخصية، إعداد ممدوحة سلامة، ومقياس الشعور بالوحدة النفسية ، إعداد عبد الرقيب البحيري، ومقياس قوة الأنا، إعداد محمد شحاتة. وأوضحت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين درجات الاغتراب النفسي وبين درجات كل من التغيرات النفسية السابقة. (21)

مما سبق يمكن القول أن جودة حياة العمل تنعكس أساسا في الرضا الوظيفي الذي هو أحد مظاهر السعادة ، إضافة إلى ظروف العمل وسياساته الإدارية ، ثم إشباع الحاجات المادية والاجتماعية .

## خاتمة :

بعد عرضنا المختصر للتراث النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في جودة حياة العمل، وعلم النفس الإيجابي ، و أهم النظريات التي اهتمت بالعامل كعنصر فعال في مجال العمل، وبعض الدراسات التي تناولت جودة الحياة وعلاقتها بالعمل من منظور نفسي، ندرك أن علم النفس الإيجابي قديم جديد ، قديم في اهتمامه بالجوانب الإيجابية المشرقة التي تشجع العامل وتدفعه إلى تحسين أدائه والمحافظة على منظمته ، وجديد في ظهوره ك تخصص يعمل على تنمية القيم والفضائل الإنسانية في حياة الناس العملية وانعكاس ذلك على الحياة بصفة عامة .

و يتبين لنا أن جودة الحياة في ميدان العمل واحدة من أهم القضايا في حياة الأفراد والمجتمعات ، وذلك تقاديا لكثير من المشكلات التي يمكن أن تعترض الفرد والمجتمع، خاصة من منطلق علم النفس الإيجابي الذي يركز على:

- أن جودة الحياة في العمل هي انعكاس للتقدير الذاتي للفرد وبالتالي على حياته .
- وأنه يقدم استراتيجيات ملائمة لتحقيق جودة الحياة وذلك وصولا إلى الرضا الوظيفي للعامل ، وتحسين المنظمات والمجتمع ككل.
- ونختم بالخصائص المهمة لجودة حياة العمل كما أوردها رونالدي ريجيو : (21)
- تعويض ( راتب و فوائد أو منافع جانبية )
- ظروف عمل صحية، وأمنة.
- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها (استخدام ما يتمتع به من معارف، ومهارات، وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه).
- تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.
- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل ( علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء و الرؤساء ) .
- التوازن بين حياة العمل والوجبات الأخرى لغير العمل.

- المسؤولية الاجتماعية للمنظمة ( عمليات المؤسسة وسياستها من ناحية أخلاقية و إستراتيجيات التوظيف والتسويق).

### هوامش:

- (1) عبد العال وآخرون ، الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض متغيرات الشخصية الإيجابية ،  
مجلة كلية التربية بينها، ص78
- (2) محمد السعيد عبد الجواد ابو حلاوة ، علم الإيجابي ماهيته ومنطلقاته النظرية وآفاقه المستقبلية ،  
إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية 2014 ع34 ، ص11/10
- (3) معمريه بشير ( د.ت) علم النفس الإيجابي، اتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الإنسانية، دراسات نفسية ، ص67-158
- (4) أبو حلاوة مرجع سابق ، ص12
- (5) مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي ، ص220
- (6) سهام بن رحمون ، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، ص44،  
أطروحة دكتوراه 2014
- (7) مريم شيخي ،طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، ر.ماجستير 2014 ،  
ص15/14
- (8) بشلاغم ، محاضرات علم النفس العمل والتنظيم ،2008 ، جامعة تلمسان
- (9) مريم شيخي مرجع سابق ص25/24
- (10) Guide :la prevention des RPS dans le medico-social  
Site : [www.sante-securite-para.org](http://www.sante-securite-para.org)  
(11)<http://www.sidiamer.com/>
- (12) أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي، 2003 ، ص225
- (13) مريم شيخي مرجع سابق ، ص31
- (14) المرجع السابق، ص32
- (15) المرجع السابق، ص33

- (16) مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي ، ص223
- (17) نعيصة رغداء علي (2012) ، جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين،  
مجلة جامعة دمشق ص145-181
- (18) منسي محمد عبد الحليم وكاظم علي مهدي، (2010) ، تطوير وتقنين مقياس  
جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان، ص41-60
- (19) العبيدي، عفراء ابراهيم خليل، (2013)، التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بجودة  
الحياة المدركة عند طلبة الجامعة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، ص  
147-171
- (20) مريم شيخي مرجع سابق ، ص9/8
- (21) سناء حامد زهران ، (2004)، إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر  
ومعتقدات الاغتراب ، ط1 ، عالم الكتاب ، القاهرة ، مصر، ص148
- (22) رونالدوي، ريجيو، 1999 ) ، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي  
ترجمة فارس حلمي، الأردن، ص312 .