

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد درايعية-ادرار-



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

قسم علم النفس و علوم التربية و الأرتوفونيا

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى

الأساتذة الجامعيين.

دراسة ميدانية بجامعة أدرار وسطيف وغليزان

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات النيل شهادة الدكتوراه في علم النفس (L.M.D)

تخصص: علم النفس العمل و التنظيم.

من إعداد الطالبة: تباني صفية

أعضاء لجنة المناقشة:

| الاسم واللقب           | الرتبة               | المؤسسة      | الصفة         |
|------------------------|----------------------|--------------|---------------|
| أ.د/دليل سميحة         | أستاذ التعليم العالي | جامعة أدرار  | رئيسا         |
| أ.د/بوفارس عبد الرحمان | أستاذ التعليم العالي | جامعة أدرار  | مشرقا و مقررا |
| أ.د/بن خالد عبد الكريم | أستاذ التعليم العالي | جامعة أدرار  | مناقشا        |
| د/ سماني مراد          | أستاذ محاضر أ        | جامعة أدرار  | مناقشا        |
| د/ المسوس يعقوب        | أستاذ محاضر أ        | جامعة غليزان | مناقشا        |

السنة الجامعية: 2023/2024



# سِرُّ الْعِلْمِ وَالْفَقْرِ

إِنِ اسْتَطَعْتَ أَنْ تَكُونَ عَالِمًا ، فَكُنْ عَالِمًا ،  
فَإِن لَمْ تَسْتَطِعْ ، فَكُنْ مُعَلِّمًا ،  
فَإِن لَمْ تَكُنْ مُعَلِّمًا فَأَحْبِبَّهُمْ ،  
فَإِن لَمْ تُحِبَّهُمْ فَلَا تَبْغُضَهُمْ

بعد مرحلة بحث و جهد و اجتهاد تكلفت بإجازه هذا البحث ، حمد الله عز وجل على نعمه التي من لها علينا فهو العلي القدير ، كما لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر و التقدير الأستاذ الدكتور "بوفارس عبد الرحمان" ، لما قدمه لنا من جهد و نصح و معرفة طيلة مرحلة الاجاز هذا البحث . كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لإجازه هذا البحث ، و نخص بالذكر أسناذتنا و الإداريين و كل القائمين و الساهرين على نجاح الطالب .  
لكرمنا جزيل الشكر و العرفان

# إِهْدَاء

بالأمس أهديتك يا أمي ثمرة جهودي بشهادة الماستر وانت على قيد الحياة، و اليوم أهديك ثمرة جهودي في الدكتوراه وانت ان شاء الله في الجنة. لولاك لما استطعت ان أكمل، مرحبك الله واسكنك الفردوس الأعلى.

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وسنبقى كلما تكلمت بخوم أهدي لها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.. إلى أبي العزيز ... إلى مرفيق دربي وسندي في الحياة وأبو الولدي الذي لولاك لما استطعت تجاوز النعب ومحن الحياة. إلى اهل زوجي و أمي الثانية التي كلما اشتقت لامي اجدها حاضرة. إلى حبيبة قلبي و نور عيني و شفاء جراحي و من مدني بالصبر و الشجاعة لكي امضي قدما ... إلى ابنتي اسراء

إلى ابني و قرّة عيني، إلى من مرر على وجهي البهجة و الفرح في الأوقات الصعبة، إلى ابني يوسف. إلى اخوتي: صبرنته، ياسين، رانية الذين لم يدخلوا على بالنصح و النوجيه. إلى كل زملائي و زميلاتي في الدراسة كل باسمه، و زملائي و زميلاتي في العمل، لكم مني الشكر و التقدير و اخص بالذكر "بلبالي علي" مدير المركز الثقافي الاسلامي الذي كان خير معين لمشوارتي الدراسي.

إلى كل زميلاتي في العمل، لكم مني أحلى الكلام و أطيب الامنيات بالنجاح و التألق.

## ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، وكذا تأثير أبعاد استراتيجيات الضبط الانفعالي على إبعاد جودة حياة العمل بالإضافة إلى معرفة تأثير المتغيرات الشخصية: النوع الاجتماعي، السن، والحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية، الرتبة، التخصص، والجامعة (مكان العمل) على استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل. شملت الدراسة عينة مكونة من (499) أستاذا موزعين على ثلاث جامعات: جامعة إدرار، جامعة سطيف، جامعة غليزان. تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخدام أداتي: المقابلة لجمع المعلومات الأولية حول موضوع الدراسة، والاستبانة لجمع معطيات الدراسة الأساسية.

وبعد دراسة الخصائص السيكومترية لهما في الدراسة الاستطلاعية. تمت معالجة المعطيات عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وتمثلة في: الانحدار الخطي البسيط والانحدار الخطي المتعدد التدريجي، (Pas à pas)، لمعرفة تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل، و انحدار الخطي المتعدد لمعرفة تأثير ابعاد استراتيجيات الضبط الانفعالي على ابعاد جودة حياة العمل.

ومعرفة تأثير المتغيرات الشخصية على استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل تم الاعتماد على ، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات. و اختبار "MANOVA" لمعرفة تباين عينة الدراسة نحو استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل.

و تصلت الدراسة الى ان هناك تأثير لاستراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل، وان هناك تأثير لأبعاد استراتيجيات الضبط الانفعالي(اختيار الوضعية، تعديل الوضعية، نشر الانتباه، تغيير الادراك، تعديل الاستجابة من خلال القمع او الكبت) على ابعاد جودة حياة العمل.

وانه توجد فروق دالة احصائيا تعزى الى متغير النوع الاجتماعي و الاقدمية و الجامعة في تأثيرها على استراتيجيات الضبط الانفعالي اما جودة حياة العمل فيعزى التأثير الى متغير النوع الاجتماعي و الجامعة. وانه لا توجد فروق دالة في تأثير كل من السن و الحالة الاجتماعية و الرتبة و التخصص على استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل.

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجيات الضبط الانفعالي، جودة حياة العمل، الأساتذة الجامعيين.

## **Research Summary:**

This study aimed to reveal the impact of emotional control strategies on the quality of work life of university professors, as well as the effect of the dimensions of emotional control strategies on the dimensions of the quality of work life. In addition to knowing the impact of personal variables (gender, age, marital status, seniority years, rank, specialization, and university (workplace)), the study included a sample of (499) distributed professors. On three universities: the University of Adrar, the University of Sétif, and the University of Relizane. The descriptive approach was relied upon, and two tools were used: the interview to collect preliminary information on the subject of the study, and the questionnaire to collect the basic study data.

And after studying the psychometric properties of them in the exploratory study. The data were processed by using a set of statistical methods: simple linear regression and multiple progressive linear regression (Pas à pas), to determine the impact of emotional control strategies on the quality of working life. And multiple linear regression to see the effect of the dimensions of emotional control strategies on the dimensions of the quality of work life.

To find out the impact of personal variables on emotional control strategies and quality of work life, the "T" test for two independent samples was relied upon to find out the significance of the differences between the averages, and the "MANOVA" test to find out the variance of the study sample towards emotional control strategies and the quality of work life.

The study found that there is an impact of emotional control strategies on the quality of work life, and that there is an impact of the dimensions of emotional control strategies (position selection, posture adjustment, attention dissemination, cognitive change, response modification through repression or suppression) on the dimensions of the quality of work life. And that there are statistically significant differences attributed to the variable of gender, seniority and university in its impact on emotional control strategies and the quality of work life.

**Keywords:** emotional control strategies, quality of work life, university teachers.

## فهرس المحتويات

|    |                    |
|----|--------------------|
| أ  | شكر وتقدير.....    |
| ب  | اهداء.....         |
| ج  | ملخص البحث.....    |
| هـ | محتويات البحث..... |
| 1  | مقدمة.....         |

### الفصل الأول: تقديم البحث

|    |  |
|----|--|
| 5  | تمهيد: .....   |
| 5  | 1.1 إشكالية البحث:.....  |
| 8  | 2.1. فرضيات البحث: .....   |
| 8  | 1.2.1 الفرضية العامة:.....                                       |
| 8  | 2.2.1 الفرضيات الجزئية: .....                                    |
| 9  | 3.1 أهداف البحث:.....  |
| 10 | 4.1 أهمية البحث: .....   |
| 11 | 5.1 التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:.....                      |
| 11 | 1.5.1 إستراتيجيات الضبط الانفعالي: .....                         |
| 12 | 2.5.1 جودة حياة العمل:.....                                      |
| 12 | 3.5.1 الأساتذة الجامعيين: .....                                  |
| 13 | 6.1 الدراسات السابقة:.....                                       |
| 13 | 1.6.1 الدراسات التي تناولت الضبط الانفعالي:.....                 |
| 18 | 2.6.1 الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل:.....                 |
| 22 | 7.1 التعقيب على الدراسات السابقة:.....                           |
| 22 | - التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت الضبط الانفعالي:..... |
| 23 | - التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة العمل:..... |
| 25 | الخلاصة:.....  |

### الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 27                                    | تمهيد:   |
| 28                                    | 1.2 الانفعالات:  |
| 28                                    | 1.1.2 مفهوم الانفعالات:  |
| 29                                    | 2.1.2 المكونات الأساسية للانفعال:  |
| 29                                    | 3.2.2 النظريات المفسرة للانفعالات:   |
| 35                                    | 4.1.2 أبعاد التقييم المعرفي لأشكال الانفعالات في البيئة المهنية:                               |
| 38                                    | 5.1.2 خصائص الانفعال:  |
| 39                                    | 6.1.2 ديناميكية ضبط الانفعال من الناحية التشريحية:   |
| 42                                    | 2.2 الضبط الانفعالي:   |
| 42                                    | 1.2.2 مفهوم الضبط الانفعالي:   |
| 44                                    | 2.2.2 علاقة مفهوم الضبط الانفعالي ببعض المفاهيم الأخرى:  |
| 44                                    | - التنظيم الانفعالي:   |
| 45                                    | 3.2.2 خصائص الضبط الانفعالي:   |
| 46                                    | 4.2.2 النظريات المفسرة لاستراتيجيات الضبط الانفعالي:   |
| 48                                    | 5.2.2 نماذج لاستراتيجيات الضبط الانفعالي:  |
| 60                                    | 6.2.2 المعايير الأساسية لعملية ضبط الانفعال:   |
| 61                                    | 7.2.2 علاقة استراتيجيات الضبط الانفعالي بعملية اتخاذ القرار:                                   |
| 62                                    | 8.2.2 استراتيجيات الضبط الانفعالي بين الرفاهة النفسية و التحديات المهنية:                      |
| 66                                    | 9.2.2 صعوبات الضبط الانفعالي:  |
| 68                                    | 10.2.2 الانعكاسات النفسية والجسدية والاجتماعية لاستراتيجيات الضبط الانفعالي في البيئة المهنية: |
| 68                                    |  |
| 69                                    | خلاصة  |
| <b>الفصل الثالث : جودة حياة العمل</b> |  |
| 71                                    | تمهيد  |
| 71                                    | 1.3 مدخل عام للجودة:   |



|  |   |
|--|---|
| 72   | 1.1.3 تعريف الجودة:   |
| 72   | 2.1.3 مبادئ الأساسية للجودة:  |
| 73   | 3.1.3 أهم رواد الجودة :   |
| 75   | 4.1.3 مصطلحات مرتبطة بمصطلح الجودة:   |
| 76   | 2.3 مفهوم جودة الحياة:  |
| 76   | 1.2.3 ابعاد جودة الحياة:  |
| 78   | 3.3 جودة حياة العمل:  |
| 78   | 1.3.3 التطور التاريخي جودة حياة العمل كمصطلح و ممارسة في المنظمات:                          |
| 80   | 2.3.3 تعريف جودة حياة العمل:  |
| 82   | 3.3.3 مبادئ جودة حياة العمل:  |
| 83   | 4.3.3 أهداف جودة حياة العمل:  |
| 86   | 5.3.3 أبعاد بجودة حياة العمل :  |
| 89   | 6.3.3 مؤشرات العامة لجودة حياة العمل في المنظمات:   |
| 92   | 7.3.3 تشخيص الظروف البيئة المهنية ظل جودة حياة العمل:                                       |
| 110  | 8.3.3 قياس جودة حياة العمل:   |
| 113  | 4.3 جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:   |
| 113  | 1.4.3 صعوبات تطبيق جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي:                                |
| 115  | 2.4.3 الآثار السلبية للتطبيق الغير فعال لجودة الحياة العمل على الصحة النفسية و الجسدية: ... |
| 119  | 3.4.3 علاقة الضبط الانفعالي جودة حياة العمل:  |
| 120  | 4.4.3 الرضا و الرفاهة النفسية و علاقته بجودة حياة العمل:                                    |
| 124  | 5.4.3 استراتيجيات تحسين جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:                             |
| 127  | الخلاصة   |
| <b>الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية العامة</b> |   |
| 129  | تمهيد   |
| 130  | 1.4 الدراسة الأولية:  |

|     |  |
|-----|--|
| 130 | 1.1.4 عينة الدراسة الأولية:                          |
| 130 | 2.1.4 مكان و مدة الدراسة الأولية:                    |
| 130 | 3.1.4 أداة الدراسة الأولية:                          |
| 131 | 4.1.4 نتائج الدراسة الأولية:                         |
| 136 | 2.4 الدراسة الاستطلاعية:                             |
| 136 | 1.2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية:                      |
| 137 | 2.2.4 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:                |
| 137 | 1.1أ)- خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بجامعة أدرار: |
| 140 | 2.2.4 مكان و مدة الدراسة الاستطلاعية:                |
| 141 | 3.2.4 أداة الدراسة:                                  |
| 143 | 4.2.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:            |
| 154 | 3.4 الدراسة الأساسية:                                |
| 155 | 1.3.4 منهج الدراسة الأساسية:                         |
| 155 | 1.3.4 مجتمع الدراسة الأساسية:                        |
| 156 | 2.3.4 عينة الدراسة:                                  |
| 162 | 2.3.4 مكان و مدة الدراسة الأساسية:                   |
| 163 | 3.3.4 أداة الدراسة الأساسية:                         |
| 165 | 4.3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:                  |
| 167 | الخلاصة  |

## الفصل الخامس : عرض وتحليل نتائج الدراسة

|     |   |
|-----|---|
| 169 | تمهيد                                     |
| 170 | 1.5 عرض وتحليل الفرضية العامة:            |
| 175 | 2.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الأولى:  |
| 176 | 3.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الثانية: |
| 178 | 4.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الثالثة: |

- 180..... 5.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الرابعة:
- 182..... 6.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الخامسة:
- 184..... 7.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية السادسة:

### الفصل السادس : مناقشة الفرضيات

- 195..... تمهيد
- 195..... 1.6 مناقشة نتائج الفرضية العامة :
- 199..... 2.6 مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:
- 206..... 3.6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:
- 210..... 4.6 مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة:
- 216..... 5.6 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الرابعة:
- 223..... 6.6 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الخامسة:
- 229..... 7.6 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية السادسة:
- 237..... الخاتمة
- 243..... قائمة المصادر والمراجع :

### فهرس الملاحق

| رقم الصفحة | عنوان الملحق   | رقم الملحق      |
|------------|--|-----------------|
| 256        | دليل المقابلة  | الملحق رقم (01) |
| 257        | قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين   | الملحق رقم (02) |
| 257        | خاص بصدق المحكمين الخاصة باستبيان الضبط الانفعالي                              | الملحق رقم (03) |
| 259        | ملحق خاص باستبيان الضبط الانفعالي في صورته الأولى.                             | الملحق رقم (04) |
| 263        | ملحق خاص بالاستبيان الدراسة في صورته النهائية                                  | الملحق رقم (05) |
| 266        | ملحق خاص بالخصائص السيكومترية للاستبيانين.                                     | الملحق رقم (06) |
| 275        | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي البسيط الخاص بالفرضية العامة.                   | الملحق رقم (07) |
| 279        | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية العامة.         | الملحق رقم (08) |
| 283        | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الاولى. | الملحق رقم (09) |

|     |   |                 |
|-----|---|-----------------|
| 286 | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الثانية.               | الملحق رقم (10) |
| 289 | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة.               | الملحق رقم (11) |
| 292 | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الرابعة.               | الملحق رقم (12) |
| 295 | ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الخامسة.               | الملحق رقم (13) |
| 298 | ملحق خاص بشروط وتطبيق بنتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ونتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين. | ملحق رقم (14)   |
| 298 | ملحق خاص بنتائج اختبار مانوف (MANOVA) الخاص بالفرضية الجزئية السادسة.                         | الملحق رقم (14) |

### فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول   | رقم الجدول    |
|------------|--|---------------|
| 36         | يبين تصنيف تران للسلوكيات العامة الإيجابية و السلبية لأصناف الانفعالات على الفرد و الجماعة Tran (2004) | جدول رقم (01) |
| 57         | اهم النماذج التي تناول استراتيجيات الضبط الانفعالي   | جدول رقم (02) |
| 73         | يمثل اهم رواد الجودة   | جدول رقم (03) |
| 86         | يمثل اهداف جودة حياة العمل   | جدول رقم (04) |
| 87         | بين ابعاد جودة حياة العمل وفق مجموعة من الدراسات.  | جدول رقم (05) |
| 97         | يبين تقييم (1980) Grandjean لقوة الصوت على بعد متر واحد  | جدول رقم (06) |
| 132        | بين نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                 | جدول رقم (07) |
| 132        | بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                | جدول رقم (08) |
| 132        | بين نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                | جدول رقم (09) |
| 133        | بين نتائج السؤال الرابع لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                | جدول رقم (10) |
| 133        | بين نتائج السؤال الخامس لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                | جدول رقم (11) |
| 133        | بين نتائج السؤال السادس لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة باستراتيجيات الضبط الانفعالي                | جدول رقم (12) |
| 134        | بين نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بجودة حياة العمل                             | جدول رقم (13) |
| 134        | بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بجودة حياة العمل                            | جدول رقم (14) |

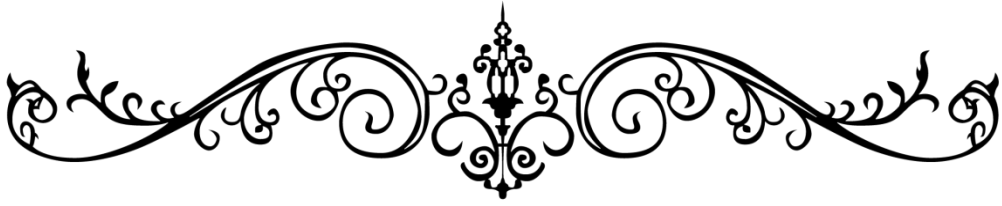
|     |   |               |
|-----|---|---------------|
| 135 | بين نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بجودة حياة العمل                 | جدول رقم (15) |
| 135 | بين نتائج السؤال الرابع لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بجودة حياة العمل                 | جدول رقم (16) |
| 136 | بين نتائج السؤال الخامس لمقابلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بجودة حياة العمل                 | جدول رقم (17) |
| 137 | يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة أدرار              | جدول رقم (18) |
| 138 | يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة سطيف.              | جدول رقم (19) |
| 139 | يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة غليزان.            | جدول رقم (20) |
| 142 | يمثل استبيان الضبط الانفعالي في صورته الأولية.  | جدول رقم (21) |
| 144 | بين نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ الخاص باستراتيجيات الضبط الانفعالي               | جدول رقم (22) |
| 144 | ثبات الإستبيان بطريقة التجزئة النصفية الخاص باستراتيجيات الضبط الانفعالي                    | جدول رقم (23) |
| 146 | نتائج حساب معامل الصدق التمييزي لاستراتيجيات الضبط الانفعالي                                | جدول رقم (24) |
| 147 | يوضح نتائج ثبات الاستبيان باستخدام الفاكرومباخ الخاصة بجودة حياة العمل                      | جدول رقم (25) |
| 147 | ثبات الإستبيان بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان جودة حياة العمل                              | جدول رقم (26) |
| 148 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الاول (البيئة المادية)              | جدول رقم (27) |
| 149 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الثاني (البيئة معنوية)              | جدول رقم (28) |
| 149 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الثالث (خصائص الوظيفة)              | جدول رقم (29) |
| 150 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الرابع (الأجور و المكافآت)          | جدول رقم (30) |
| 151 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الخامس (جماعة العمل)                | جدول رقم (31) |
| 152 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور السادس (أسلوب الرئيس في الاشراف)    | جدول رقم (32) |
| 153 | معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور السابع (المشاركة في اتخاذ القرارات) | جدول رقم (33) |
| 154 | اختبار الصدق البنائي لمتغير جودة حياة العمل   | جدول رقم (34) |
| 155 | بين إحصاءات مجتمع الدراسة في ثلاث جامعات  | جدول رقم (35) |
| 157 | يوضح عينة الدراسة النهائية وفق متغير الجنس.   | جدول رقم (36) |
| 158 | توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن   | جدول رقم (37) |
| 159 | توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية  | جدول رقم (38) |
| 160 | يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الحالة الرتبة  | جدول رقم (39) |
| 160 | مبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الاقدمية  | جدول رقم (40) |
| 161 | يبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير التخصص  | جدول رقم (41) |

|     |   |               |
|-----|---|---------------|
| 170 | نتائج معامل الانحدار البسيط للعلاقة الخطية استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.   | جدول رقم (42) |
| 172 | بين نتائج معامل "بيتا" واختبار "ت" تأثير متغيرات استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل للأساتذة الجامعيين.  | جدول رقم (43) |
| 173 | يبين نموذج الانحدار المتعدد التدرجي استراتيجية اختيار الوضعية في تأثيره على المتغير التابع: جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.                           | جدول رقم (44) |
| 174 | يبين نموذج الانحدار المتعدد التدرجي استراتيجية تعديل الاستجابة في تأثيره على المتغير التابع: جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.                          | جدول رقم (45) |
| 175 | يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير اختيار الوضعية (كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل).  | جدول رقم (46) |
| 175 | يمثل معاملات الانحدار لأبعاد جودة حياة العمل  | جدول رقم (47) |
| 177 | يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تعديل الوضعية كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.   | جدول رقم (48) |
| 177 | يبين معاملات الانحدار لأبعاد جودة حياة العمل  | جدول رقم (49) |
| 179 | يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير نشر الانتباه كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.  | جدول رقم (50) |
| 181 | يمثل معاملات الانحدار لأبعاد جودة حياة العمل  | جدول رقم (51) |
| 181 | يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تغيير الادراك كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.   | جدول رقم (52) |
| 183 | يبين معاملات الانحدار لأبعاد جودة حياة العمل  | جدول رقم (53) |
| 183 | يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تعديل الاستجابة: القمع او الكبت كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.                             | جدول رقم (54) |
| 183 | يبين معاملات الانحدار لأبعاد جودة حياة العمل  | جدول رقم (55) |
| 185 | يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاستراتيجيات الضبط الانفعالي تعزى لمتغير الجنس  | جدول رقم (56) |
| 186 | يبين الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تأثير للمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة) على استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين | جدول رقم (57) |
| 188 | نتائج اختبار شفبه Scheffé للمقارنات البعدية لاستراتيجية "تغيير الادراك" بين فروق المتوسطات لفئات متغير سنوات الاقدمية   | جدول رقم (58) |
| 188 | يبين نتائج اختبار شفبه (Scheffé) للمقارنات البعدية بن فروق متوسطات الفئات متغير (مكان العمل او الجامعة)   | جدول رقم (59) |
| 189 | يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس  | جدول رقم (60) |

|     |  |               |
|-----|--|---------------|
| 191 | يبيّن الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تأثير للمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة) على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين | جدول رقم (61) |
| 193 | يبيّن نتائج اختبار شففيه (Scheffé) للمقارنات البعدية بن فروق متوسطات الفئات متغير (مكان العمل او الجامعة)  | جدول رقم (62) |

### فهرس الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل  | رقم الشكل    |
|------------|--|--------------|
| 31         | نظرية جيمس- لانج 1986 للانفعال   | شكل رقم (01) |
| 32         | بين العملية الفيزيولوجية لحدوث الانفعال حسب نظرية "كانون" (..)           | شكل رقم (02) |
| 42         | صورة تشريحية للجهاز الحوفي مع تبيان العناصر الأساسية في ضبط الانفعالات   | شكل رقم (03) |
| 51         | يبيّن عملية الضبط الانفعالي لجروس جيمس (1998)                            | شكل رقم (04) |
| 54         | نموذج لعملية ضبط الانفعال لدى جروس جيمس (2014)                           | شكل رقم (05) |
| 55         | نموذج بيركينج عن الضبط الانفعالي والمواجهة الفعالة (2018)                | شكل رقم (06) |
| 77         | يبيّن المعايير العامة لجودة الحياة حسب منظمة الصحة العالمية              | شكل رقم (07) |
| 107        | يبيّن نموذج Hackman and Oldham الذي يحدد خصائص الوظيفة                   | شكل رقم (08) |
| 113        | يبيّن المراحل الرئيسية لتطبيق الجودة الحياة الوظيفية                     | شكل رقم (09) |
| 116        | ين مقياس جودة حياة العمل   | شكل رقم (10) |
| 140        | يبيّن تعداد الأساتذة في الجامعات محل الدراسة الخاص بالدراسة الاستطلاعية. | شكل رقم (11) |
| 161        | يبيّن التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الجنس                              | شكل رقم (12) |
| 162        | يبيّن التمثيل النسبي للعينة حسب متغير السن                               | شكل رقم (13) |
| 163        | يبيّن التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الحالة الاجتماعية                  | شكل رقم (14) |
| 164        | يبيّن التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الرتبة                             | شكل رقم (15) |
| 165        | يبيّن توزيع عينة الدراسة وفق متغير الاقدمية                              | شكل رقم (16) |
| 174        | يبيّن رسم لوحة الانتشار الخاصة بالفرضية الاولى                           | شكل رقم (17) |



مقدمة





## مقدمة:

إن التوجهات الحديثة اليوم التي ينتهجها أرباب العمل نحو استثمارهم لمواردهم خاصة منها المورد البشري لما له من أهمية حول تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها المخططة، ولذلك فإن عملية الحفاظ وحماية هذا المورد يلزم المؤسسات باختلاف نشاطها أو تنوع خدماتها إلى تطويره وتحفيزه من خلال فتح أبواب أمام العامل من أجل تطوير ذاته وحياته المهنية لهذا الغرض أصبح اهتماما بجميع تفاصيل مكونات الشخصية الإنسانية حتمية نفسية وتنظيمية يجب أخذها بعين الاعتبار من أجل الوصول إلى استقرار العامل والمنظمة -على حد سواء-.

ولذلك فقد اهتم علم النفس وفروعه بدراسة شخصية الفرد بكل ما تحمله من خصائص، في مختلف البيئات التي يكون في عملية تفاعلية مستمرة، تنتج عنها استجابات نفسية، سلوكية وفيزيولوجية مختلفة.

وبالحديث عن التفاعلات المختلفة للسلوك الإنساني، فإن أحد مكوناته الأساسية لصياغة الاستجابات نجد الانفعال جزء الأهم في تكوين الاستجابة سواء كانت شعورية أو غير شعورية. ولذلك فقد عمد العديد من الباحثين في مجال علم النفس وخاصة التوجهات الحديثة في علم النفس الإيجابي إلى إيجاد استراتيجيات تمكن الفرد من إدارة والتحكم في انفعالاتهم، وخاصة منها التي تكون في المجال المهني.

وإن بحثنا الحالي عمد إلى دراسة استراتيجيات ضبط الانفعالات في المجال المهني في ظل جودة حياة العمل. فدراسة الانفعالات وكيفية التحكم فيها لتحسين جودة حياة العمل. فالضبط الانفعالي أحد المفاتيح الرئيسة لتحقيق التوازن والراحة في بيئة العمل.

وفي نفس السياق، فإن جودة حياة العمل تلعب دورا مهما في سعادة وإنتاجية الموظفين. إذ يؤثر توافقهم مع زملائهم ورؤسائهم، وشعورهم بالإشراف المنصف، وإدارة التوترات على مستوى رضاهم عن عملهم. وتحقيق التوافق في بيئة العمل خاصة منها في مجال التعليم العالي موضع بحثنا الحالي.

الضبط الانفعالي هو المهارة اللازمة لمعالجة العواطف والمشاعر المتعلقة بالعمل بشكل فعال وتشمل استراتيجيات الضبط الانفعالي عددا من الأساليب التي يمكن استخدامها لإدارة التوتر والضغط في العمل، حيث يتميز هذا القطاع بخصائص نوعية، فيما يخص الدور الحيوي الذي يعنى بها هذا القطاع في بناء المجتمع والدولة. وهذا من خلال الكفاءات والقدرات النوعية التي يقدمها كمخرجات لسوق العمل.

ولاكتمال نسق بناء مخرجات ذات جودة وجب الاعتناء بالموارد البشري، خاصة منه الأستاذ الجامعي، ولذلك فإن تجويد نوعية حياة العمل لديه من شأنها أن تساهم في تحقيق أهداف تنموية للدولة.

فمن بين أهداف دراسة استراتيجيات ضبط الانفعالات وكيفية التحكم فيها حيث يشير إلى قدرة الأفراد على التحكم في ردود فعلهم وتعديل سلوكهم بشكل صحيح وفقا للظروف المختلفة، وهذا لتحسين جودة حياة العمل. يعتبر الضبط الانفعالي أحد المفاتيح الرئيسة لتحقيق التوازن والراحة في بيئة العمل.

إذا تطورت مهارات ضبط الانفعال لدى الأستاذ الجامعي، من شأنه تحسين في جودة حياتهم المهنية والشخصية. سواء كانوا يعملون كأستاذ جامعي أو في أي مؤسسة أخرى، فإن استخدام هذه المهارات بشكل صحيح يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية وصحية ومن جهة أخرى فإنه يساهم أيضا في تطوير أداء الأستاذ الجامعي. فهو يحتاج إلى مهارات التواصل والتفكير النقدي وإدارة الوقت لكي يقدم دروسا فعالة وثرية لطلابه.

تستخدم استراتيجيات ضبط الانفعالات في البيئة الجامعية من خلال مختلف المواقف والأشخاص الذين يتواصلون مع الأستاذ الجامعي سواء تعلق الأمر بالزملاء، الطقم الإداري أو الطلاب، حيث يواجه الأساتذة تحديات عديدة في التواصل مع الشخصيات باختلاف التركيبات النفسية.

وانطلاقا من ذلك يسعى بحثنا الحالي إلى تحديد المعالم الحقيقية لاستراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، وقد خصصنا ثلاث جامعات بالدراسة الميدانية والمتمثلة في جامعة أدرار وجامعة سطيف وجامعة غليزان.

وقد تم تقسيم بحثنا الحالي الى جانبين جانب نظري و اخر تطبيقي. ففي الجانب النظري الذي يحتوي على ثلاثة فصول و المتمثلة في:

**الفصل الأول:** تم فيه طرح مشكلة البحث، تحديد أهدافه، توضيح أهميته وضبط مفاهيمه الأساسية إجرائيا و الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة الحالية.

**الفصل الثاني:** وقد تناولنا الضبط الانفعالي، من حيث المفهوم و المكونات و الاتجاهات ... الخ.

**الفصل الثالث:** تم تناول فيه جودة حياة العمل من حيث التعريف و الابعاد و المؤشرات وتباين علاقة الضبط الانفعالي مع جودة حياة العمل،... الخ.

أما الجانب الميداني: فقسم إلى ثلاثة فصول، وهي كالتالي:

**الفصل الرابع:** تم فيه الإجراءات المنهجية العامة، خصص للحديث عن الإجراءات التي قامت الطالبة من أجل التحضير للقيام بالدراسة الميدانية بمراحلها الثلاث (أولية، استطلاعية، أساسية). شملت الدراسة، الأولية إجراءات وكيفية جمع المعلومات حول موضوع الدراسة، وقد ساعدت الطالب على ضبط إشكالية البحث وفرضياته وبناء أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان التي تمت دراسة خصائصها السيكومترية من صدق وثبات في الدراسة الاستطلاعية، أما إجراءات التحضير للدراسة الأساسية فقد شملت ضبطا لعينة البحث،

مكان وتاريخ إجراءات وتبيان الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

**اما الفصل الخامس:** فقد خصص لعرض وتحليل النتائج حسب فرضيات البحث، بعد معالجتها إحصائيا عن طريق .إصدار SPSS 25 الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

**الفصل السادس:** فقد خصص لمناقشة النتائج حسب نتائج الدراسات السابقة والتراث الأدبي لموضوع البحث وخبرة الطالبة.

وأخيرا اقتراحات وتوصيات، خاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.



## الفصل الأول: تقديم البحث

تمهيد:

1.1. الإشكالية البحث:

2.1. تساؤلات البحث:

3.1. فرضيات البحث:

4.1. أهداف و أهمية البحث:

1.4.1 أهداف البحث:

2.4.1 أهمية البحث:

5.1 التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:

1.5.1 إستراتيجيات الضبط الانفعالي:

2.5.1 جودة حياة العمل:

3.5.1 الأساتذة الجامعيين:

6.1. الدراسات السابقة:

1.6.1 الدراسات التي تناولت استراتيجيات الضبط الانفعالي:

2.6.1 الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة العمل:

7.1 التعقيب على الدراسات السابقة:

الخلاصة.

## تمهيد:

يعتبر تقديم البحث أولى خطوات المنتهجة من أجل بداية أي بحث، فمن خلاله يتم عرض إشكالية البحث وتساؤلاته وفرضياته بالإضافة إلى أهداف وأهمية البحث والتعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث موضوع الدراسة. وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث بالدراسة دون أن ننسى التعقيب على هذه الدراسات السابقة.

### 1.1 إشكالية البحث:

إن التحديات العالمية للحفاظ على العنصر البشري والكفاءات المهنية، أصبح من أهم القضايا والأولويات التي تشغل المنظمات الرائدة اليوم، فكيفية تسيير العنصر البشري، والاستثمار فيه بكل الطرق والإمكانيات، يلزم أرباب العمل الوقوف على أهم المكونات النفسية والقدرات والمهارات والطاقات البشرية التي يكونها العنصر البشري في مؤسساتهم اليوم

ما يسمح للعمال من تطوير قدراتهم وإمكانياتهم وذلك من خلال البرامج والسياسات التي تترجمها ضمن إطار سياستها التنظيمية، مع الأخذ بعين الاعتبار تطورات البيئة الخارجية.

ويعتبر العامل النفسي من أهم العوامل التي يجب أن تراعيها المؤسسات اليوم، لما له من أثر على سيورة العمل وجودة المخرجات.

وبالحديث عن العامل النفسي، نجد أن مراعاة الجانب الانفعالي الذي يعتبر خاصية إنسانية أمرا في غاية الأهمية، وذلك أن العامل يتعرض للمواقف انفعالية مختلفة الشدة والدرجة، يتفاعل معها وتتكون لديه استجابات انفعالية تعم النفس والجسم.

وفي نفس السياق، حدد باش وفيشر (Basch & Fisher 2000) ثلاثة مصادر رئيسية في البيئة المهنية و المتمثلة في الإنفعالات الإيجابية (السعادة ، الكبرياء ، الرضا ... ) تتجلى في: النجاح تحقيق الأهداف واكتساب الموافقة والسلوك من الزملاء. كما أشارا إلى ثلاثة مصادر رئيسية للإنفعالات السلبية (الغضب، السخط، الاشمئزاز، الملل، الحزن ... ) تتمثل في سلوك الزملاء وسلوك المشرفين والرؤساء والقضايا المتعلقة بالعمل. (مقلاقي، 2016، صفحة 130)

ويشير العديد من الباحثين ك" Fisher , 2002 ; Grandey, Tam, Brauburger, 2002 ; Mignonac & Herrbach, 2004 ; Pirola-Merlo, Härtel, Mann & Hurst, 2002 " إلى التأثير الإيجابي والسلبي للانفعالات على المواقف في البيئة المهنية كالاتجاهات والرضا الوظيفي لدى العمال ؛ و الالتزام التنظيمي ونية ترك العمل، والتعاون والمناخ الوجداني لفرق العمل. (مقالاتي، 2016، صفحة 130)

وفي ضوء هاته المعطيات، نجد أن العامل يحاول دائما إيجاد ميكانيزمات وإستراتيجيات تمكنه من التكيف مع المثيرات الخارجية والمواقف المفاجئة، وتعطيه قدرة على مواجهة المواقف المزعجة أو الطارئة، وهذا ما يعرف بالضبط الانفعالي.

ولتوضيح أكبر لإستراتيجيات ضبط الانفعالات، فقد وصفها عالم النفس "جيمس جروس (1998) Gross J.J" بأنها "جميع الاستراتيجيات الواعية وغير الواعية التي نستخدمها لزيادة أو الحفاظ على أو تقليل واحدة أو أكثر من عناصر الاستجابة الانفعالية. (Boss & P.J.Lange, 2008, pp. 2-3)

بعبارة أخرى، فان استراتيجية ضبط الانفعالات تتضمن عملية التأثير و التعديل في الانفعالات وتوجيهها الى الإنجاز و التفوق و اتخاذ أحسن القرارات (محمد الصبان، عمر السلمي، و عبد الحي الانصاري، 2020، صفحة 218) بالإضافة الى ارتفاع مستوى الرضا و الطموح لدى العامل و الرفاهية النفسية.

ولقد حدد جيمس جروس (1998) Gross J.J إستراتيجيتين أساسيتين في عملية ضبط الانفعالات والمتمثلة في استراتيجية "إعادة التقييم المعرفي" والتي تأتي مبكراً في عملية توليد الانفعالات، وتكون من خلال تغيير طريقة تفسير الموقف لتقليل تأثيره الانفعالي. اما الثانية، فهي "عملية تعديل الاستجابة من خلال الكبت او القمع"، تأتي لاحقاً في عملية توليد الانفعالات، وتكون عن طريق تثبيط العلامات الخارجية للمشاعر الداخلية. (JAMES , 2002, p. 281)

وقد تناولت عدة دراسات هذا الموضوع، حيث قام "بارت وجروس" و "كريستنسن" و "بنفينوتو" Benvenuto&Barrett, Gross (2001) Christensen, بدراسة كان الهدف منها فحص العلاقة بين القدرة على تمييز الانفعالات وشدتها وإستراتيجيات التنظيم الذاتي حيث حضروا ثلاث جلسات مخبرية للتعرف إلى طبيعة الدراسة والمهام وقاموا بملء مسودة يومية لمدة أسبوعين عن أكثر الخبرات الانفعالية شدة والإستراتيجيات المستخدمة لتنظيم الانفعالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الفصل الأول: تقديم البحث

الأفراد الذين أشاروا إلى شدة الانفعالات السلبية وأظهروا مستويات مرتفعة في التمييز بين الانفعالات السلبية الحزن والغضب، والشعور بالذنب لديهم قدرة أعلى للتنظيم الذاتي. بينما لم يرتبط تمييز الانفعالات الإيجابية (السعادة، والمرح، والحماسة، واللهو) بأي متغير من متغيرات التنظيم الذاتي. وخلصت الدراسة إلى أن أبرز إستراتيجيات تنظيم الانفعالات السلبية هي: تقييم الموقف، وتعديل الموقف، والإلهاء، والتغيير المعرفي. (الشيخ و السماوي، 2021، صفحة 422)

وبالحديث عن العامل فان المنظمات والمؤسسات الرائدة اليوم، تسعى الى تطوير كفاءات والقدرات المهنية لدى العامل من خلال التركيز على مراعاة الجانب النفسي والوجداني، وكذا من خلال إيجاد استراتيجيات تنظيمية تهدف الى رفع وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي وكذا الاستقرار النفسي والمهني لدى العامل مما ينعكس بالإيجاب على أداء وسيورة عمل المنظمة في تحقيق أهدافها وتعزيز مكانتها في ظل المنافسة وضخامة السوق وتعدد الفرص الاستثمارات العالمية.

ومن بين هاته الاستراتيجيات و البرامج، نجد "جودة حياة العمل"، الذي يعتبر أسلوب مهاري تنظيمي يركز على ترقية البيئات التنظيمية ورفع مستوى الرضا والاستقرار والانتماء المهني المنظماتي.

ويشير (Mayers 1992) إلى أن جودة الحياة في العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين. وفي نفس الاتجاه يعرفها كل من (Lewis , Goodman & Fanclt , 1995) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة.. (مغربي، 2008، صفحة 05)

و عند البحث على مدى توفر جودة الحياة العمل كأسلوب تنظيمي تنتهجه المؤسسات اليوم، نجده قد تغلغل في جميع المؤسسات الرائدة التي تسعى الى تجويد الحياة المهنية لدى الافراد العاملين لديها.

ومن بين هذه المؤسسات ..نجد مؤسسات التعليم العالي، التي تعمل جاهدة من اجل النهوض بمستوى الحياة المهنية و الاكاديمية لدى العمال ككل و الأساتذة على وجه الخصوص.

فالأستاذ اليوم يسعى الى تحقيق التوازن بين متطلباته الشخصية مثل التطوير الذاتي والادائي و الاستقرار النفسي و كذا تطوير مساره المهني و العلمي، و لن يتحقق هذا الامر دون وجود استراتيجيات

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث  
تكيفية نفسية فيما يواجه الأستاذ من مواقف و مثيرات انفعالية بالإضافة الى تواجد معايير جودة الخاصة  
بجاته المهنية.

واستنادا على ما سبق، ويمكننا طرح إشكالية البحث في السؤال التالي:

- هل لاستراتيجيات الضبط الانفعالي تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة

الجامعيين؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية العامة تساؤلات ثانوية هي:

- (1) هل لإستراتيجية اختيار الوضعية تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.
- (2) هل لإستراتيجية تعديل الوضعية تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.
- (3) هل لإستراتيجية نشر الانتباه تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.
- (4) هل لإستراتيجية تغيير الادراك تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.
- (5) هل لإستراتيجية تعديل الاستجابة(القمع و الكبت) تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.
- (6) هل لخصائص العينة: السن، النوع الاجتماعي، الأقدمية، الرتبة، التخصص تأثير على:

- استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.

- جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

## 2.1. فرضيات البحث:

### 1.2.1 الفرضية العامة:

- نتوقع أن لاستراتيجيات الضبط الانفعالي تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

### 2.2.1 الفرضيات الجزئية:

- نتوقع أن لإستراتيجية اختيار الوضعية تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.



- نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الوضعية تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- نتوقع أن لإستراتيجية نشر الانتباه تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- نتوقع أن لإستراتيجية تغيير الادراك تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الاستجابة (القمع و الكبت) تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- نتوقع أن لخصائص العينة: النوع الاجتماعي، السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص تأثير ذو دلالة إحصائية على:

أ- استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.

ب- جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

### 3.1 أهداف البحث:

تهدف كل دراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف حيث تعتبر هذه الأخيرة نقطة البداية لأي عمل، فهي بمثابة الموجه والقائد لهذه الدراسة. ونسعى من خلال دراستنا الى تحقيق الأهداف التالية:

- يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في معرفة تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، وهذا في ثلاث جامعات (ادرار، سطيف، وغليزان)، وذلك من خلال التنبؤ بالعلاقة الموجودة بين متغيرات موضوع الدراسة.

- وتتفرع منه أهداف فرعية تتمثل في:

- الكشف عن طبيعة العلاقة و التأثير لإستراتيجية اختيار الوضعية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- الكشف عن طبيعة التأثير لإستراتيجية تعديل الوضعية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث

- الكشف عن طبيعة التأثير لإستراتيجية نشر الانتباه على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- الكشف عن طبيعة التأثير لإستراتيجية تغيير الادراك على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- الكشف عن طبيعة التأثير لإستراتيجية تعديل الاستجابة على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

- الكشف عن طبيعة التأثير لخصائص العينة: النوع الاجتماعي، السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص تأثير على:

- استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.

- جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

#### 4.1 أهمية البحث:

- تظهر أهمية الدراسة فيما تقدمه من مساهمات علمية في فيما يتعلق بمتغيري الدراسة "الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل" بما يساعد في تكوين وبناء إطار مفاهيمي عن متغيري الدراسة، وإثراء مجال البحث العلمي.

- معرفة مدى توفر ابعاد جودة حياة العمل فيما يخص مهنة التدريس الجامعي.

- التعرف على مدى تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، حيث أن مهنة التدريس الجامعي من المهن الشاقة والمرهقة، والتي تتميز باختلاف وتغير المواقف التي يواجهها الأستاذ.

- بما أن مهنة التدريس صنفت ضمن المهن الشاقة، فتعرف على الاستراتيجيات التي يستخدمها الأستاذ في مواجهة ضغوطاته المهنية وبذلك توقع استجاباته انفعالية والتي يمكن أن تؤثر على جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث

- تشخيص واقع البيئة المهنية في الجامعات الجزائرية، خاصة ان دراستنا استهدفت ثلاث مناطق من الوطن (الجنوب، الشرق، والغرب)، حيث تتميز هذه البيئات المختلفة بخصائص بيئية ومعيشية مختلفة، يقوم من خلال الفرد الى التكيف مع متغيرات بيئته.
- الكشف على الواقع المعاش للأستاذ الجزائري وما تستلزمه الظروف التنظيمية والبيئة المهنية، من التزام و تحفيز لضبط الانفعالات إزاء المواقف و المثيرات الخارجية سواء كانت مفاجئة او ظرفية او آنية.

## 5.1 التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث:

### 1.5.1 إستراتيجيات الضبط الانفعالي :

- يعرفها جروس و آخرون : "على أنها جميع الاستراتيجيات الواعية وغير الواعية التي نستخدمها لزيادة أو الحفاظ على أو تقليل عنصر أو أكثر من مكونات الاستجابة العاطفية. (Bosse, Gerritsen, Jeroen , & Treur , 2013, p. 246)

اما (Thompson, 1994) فقد اعطى مفهوما لضبط الانفعالي "على أنه جميع العمليات الجوهرية و العرضية المسؤولة عن متابعة و تقييم وتعديل ردود الفعل الانفعالية المكثفة (الشديدة) والمؤقتة لتحقيق أحد الأهداف". (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

ويشير تنظيم الانفعال إلى "تغير المثيرات والاستجابات والذي يشمل الخبرة المعرفية (المشاعر) والتعبير السلوكي، والجانب الفسيولوجي. وهو بنية معقدة يتضمن ادارة مكونات عديدة معرفية، وسلوكية، وثقافية، وسياقية، كما يعرف على أنه عمليات داخلية وخارجية مسئولة عن مراقبة، وتقييم ، وتعديل ردود الأفعال الانفعالية لتحقيق اهداف الرد". (زينب، 2020، صفحة 85)

اما اجرائيا يمكن تعرف الضبط الانفعالي تلك العمليات او الاستراتيجيات الشعورية و اللاشعورية التي يتخذها الفرد من أجل ضبط انفعاله، فهي تلك العمليات النفسية المنظمة التي يستخدمها الأستاذ لتنظيم و التحكم في الاستجابة الانفعالية، بهدف التحكم بها و ضبطها و التكيف مع المواقف و المؤثرات الخارجية التي يواجهها في حياته المهنية و التي يتم تصنيفها وفق نموذج غروس جيمس للضبط الانفعالي، و هي الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ عينة الدراسة من خلال استجابته على محاور الاستبيان.

## 2.5.1 جودة حياة العمل:

لقد تعدد التعاريف التي تناولت جودة حياة العمل من جوانب كثيرة، فقد عرفها بن خالد عبد الكريم(2017) على انها: " مدى توفر العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل لدى عينة الدراسة من خلال الدرجات التي يتحصل عليها المستجوبين على اداة الدراسة لمتغيرات جودة الحياة في العمل والمتمثلة في : ظروف بيئة العمل المادية والمعنوية، الأجور و المكافآت، خصائص منصب العمل جماعة العمل المشاركة في القرارات اسلوب الرئيس في الإشراف. " (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 12)

وقد أشار كل من (Lau & May1998) ان جودة حياة العمل تتجسد من خلال تلبية المنظمة لاحتياجات و متطلبات العاملين لديها من خلال استراتيجيات تنظيمية تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات ، ورسم ابعاد الوظيفة من خلال بيئة العمل. (صالح، 2013، صفحة 164)

ومن منظور آخر فإن جودة حياة العمل ينظر اليه على أنه مجموعة من الأبعاد والمعايير المتعددة تشمل كل من البيئة المادية والمعنوية وأنظمة الأجور والمكافآت وتشكيل فرق العمل واعطائه للنمو وكذا تنمية علاقة بين العاملين و الاشراف الوظيفي بالإضافة الى توفير عوامل الامن و الاستقرار الوظيفي، ومن شأن هذه العوامل تأمين الاستقرار الأمن الوظيفي للعامل. (عبد الرحمان، 2013، صفحة 06)

أما اجرائيا فهي مجموعة من الابعاد التي من شأنها أن تحسن من الحياة المهنية للأستاذ وتعززهم رضاهم الوظيفي و تشعرهم بحالة من الاستقرار المهني مما يسمح لهم للإبداع و التقدم في مساهمهم الوظيفي وفق ما يتحصل عليه المفحوص في مقياس جودة حياة العمل.

## 3.5.1 الأساتذة الجامعيين:

عرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف و واجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه ". (بواب، 2015، صفحة 72)

اما محمد حسنين فقد قدم تعريفا أكثر توسعا و شموليا بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقد الجامعة

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة. " (بواب، 2015، صفحة 72)

اما اجرائيا فهم عينة الدراسة المتواجدين على مستوى جامعة أدرار وجامعة سطيف وجامعة غليزان.

## 6.1 الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة هي جملة البحوث والدراسات التي تناولت متغير أو متغيرين سواء كانت هذه البحوث منشورة أو غير منشورة وهي أحد أهم مرتكزات البحث العلمي وذلك لأهميتها في إثراء البحث وتفسير النتائج. وكما تجدر الإشارة إلى ان الاهتمام الباحثين العرب والغرب على حد سواء لموضوع الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل وهذا ما وفر لنا العديد من الدراسات في حين قلت الدراسات المحلية حول موضوع الضبط الانفعالي بما انه من المواضيع الحديث والتي اليوم تجذب العديد من الباحثين. كما أننا قمنا بترتيبها وفقا لتسلسل الزمني ولم نفرق بين الدراسات العربية والأجنبية والمحلية نظرا لقلّة هذه الأخيرة التي تحصلنا عليها.

وسوف يتم استعراض الدراسات السابقة باللغة العربية و اللغة الأجنبية لكل متغير من متغيرات الدراسة وهي كالتالي:

### 1.6.1 الدراسات التي تناولت الضبط الانفعالي:

- الدراسات العربية:

(أ) دراسة سعاد نور الله 2007:

هدفت هذه الدراسة الضبط الانفعالي لدى مرضى الفشل الكلوي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية وذلك بإجراء دراسة تطبيقية على المراكز الحكومية لغسيل الكلى في ولاية الخرطوم واشتملت الدراسة على خمسة فصول دراسية.

ويتكون مجتمع الدراسة من مرضى الفشل الكلوي والأداة المستخدمة في جمع البيانات

استبيان الضبط الانفعالي

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الفصل الأول: تقديم البحث  
توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يتمتعون بضبط انفعالي فوق الوسط. توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضبط الانفعالي لدى مرضى الفشل الكلوي تعزى لمتغير النوع. الاجتماعي و وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضبط الانفعالي لدى مرضى الفشل الكلوي تعزى الحالة الاجتماعية. (العبد الله، 2007، صفحة 04)

### ب) دراسة ولاء وائل حمدالله (2020) :

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة التنظيم الانفعالي لدى مديري المدارس الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارسة السلوك الإداري غير المرغوب من وجهة نظر المعلمين، و من اجل هذا الغرض قامت الباحثة بإعداد أداتي الدراسة بالاستناد لعدد من الدراسات السابقة كدراسة عياش (2015)، و دراسة كون وهانران و كوبيزيك (Kwon, Hanrahan, kupck2016) حيث تم توزيعها على عينة الدراسة 204 من المعلمين والمعلمات المدارس الخاصة بمنطقة عمان، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. استخدمت الباحثة المنهج في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التنظيم الانفعالي في المدارس الخاصة في عمان جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام وفي جميع المجالات، أون درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في عمان للسلوك الإداري غير المرغوب جاءت بدرجة منخفضة، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الانفعالي والسلوك الإداري غير المرغوب. (حمد الله، 2020، صفحة 55).

### ت) دراسة عيبر محمد الصبان و آخرون (2020):

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي واستراتيجياته لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، حيث استخدم التنظيم الانفعالي لجروس وجون (2003) Gross & John، ومقياس دافعية الإنجاز للسرطان (2016)، و طبقت الاداتين على عينة تكونت من (148) طالبة من طالبات جامعة أم القرى بمختلف التخصصات. استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي و السببي المقارن.

- أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هي كالتالي:

وأُسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط من التنظيم الانفعالي لدى عينة الدراسة وكانت أكثر الاستراتيجيات شيوعاً استراتيجية إعادة التقييم يليها استراتيجية الكتمان كما بينت النتائج وجود علاقة

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الفصل الأول: تقديم البحث  
ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين التنظيم الانفعالي واستراتيجياته ودافع الإنجاز. ووجود فروق دالة احصائياً دافع الإنجاز وأبعاده تبعاً لمستويات التنظيم الانفعالي لصالح المستوى المرتفع. (محمد الصبان، عمر السلمي، و عبد المحي الانصاري، 2020، صفحة 240)

### ث) أحمد الشيخ علي وفادي سماوي 2021:

- هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى بالانخراط الوظيفي والاستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى موظفين الجامعة، والعلاقة بينهما، والقدرة التنبؤية لاستراتيجيات التنظيم الانفعالي في الاخرات الوظيفي. حيث بلغت عينة الدراسة 239 موزعة بين 95 أستاذ و 144 من الطاقم الإداري. قام الباحثان باستخدام مقياس استراتيجيات التنظيم الانفعالي الذي قام عبدالهادي، وأبو جدي(2012) بترجمته وتقنيته على البيئة الأردنية إذ قاما بترجمة مقياس (Kamholz et al,2006). اما المنهج المستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لملائمته وهذا أهداف الدراسة.

أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هي كالتالي:

كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين، وأن أكثر استراتيجيات التنظيم الانفعالي تنبؤاً بالانخراط الوظيفي هو الانتحار بدرجة عكسية. (الشيخ و السماوي، 2021، الصفحات 425-435).

### ج) دراسة راشد مانع راشد العجمي و أمل فلاح فهد الهملان 2021:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من علاقة التنظيم الانفعالي والكفاءة الأكاديمية كمؤشر تنبؤي بالرفاه النفسي لدى طلبة المدارس الثانوية في مدينة الأحمدية بدولة الكويت، ومعرفة الفروق بين هذه المتغيرات تعزى للجنس (ذكور، إناث)، والتخصص الدراسي (علمي، أدبي)، ومعرفة أثر التفاعل بين التنظيم الانفعالي والكفاءة الأكاديمية أيضاً في تحقيق الرفاهية النفسية لدى الطلبة. وتكونت العينة من 1053 طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة الأحمدية، بواقع (932 طالباً) و (141 طالبة).

واستخدم الباحثان لهذا الغرض: مقياس التنظيم الانفعالي، ومقياس الكفاءة الأكاديمية، ومقياس الرفاه النفسي، وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما على عينة استطلاعية ممثلة لعينة دراسة الأساسية. وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي للتحقق من أسئلة الدراسة وفرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الفصل الأول: تقديم البحث  
وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين كل من التنظيم الانفعالي والكفاءة الأكاديمية والرفاه النفسي. كما أظهرت النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في هذه المتغيرات لصالح الإناث، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية بين هذه المتغيرات في صالح التخصص العلمي مقارنة بطلبة التخصص الأدبي. كما كشف تحليل التباين والانحدار القدرة على التنبؤ بالرفاه النفسي من خلال الكفاءة الأكاديمية والتنظيم الانفعالي بين طلبة مدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت. (العجمي و الهملان، 2021، صفحة 142)

### ح) دراسة لمياء جاسم محمد (2021):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الصلابة النفسية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها باستراتيجيات التنظيم الانفعالي، تم تطبيق مقياس الشمري 2018 لقياس استراتيجيات التنظيم الانفعالي، وهو مقياس مترجم لمقياس جروس جيمس (Gross J.J(1998).

على عينة بلغت الدراسة 180 طالبا و طالبة من التخصصات العلمية و الإنسانية بجامعة المستنصرية، وتوصلت نتائج البحث الى ان الصلابة النفسية تساعد على تقييم المشكلة وتقدير حجمها وبالتالي يؤدي هذا الى بالفرد الى تبني استراتيجية ملائمة في تنظيم انفعالاته المنسجمة مع الموقف الضاغظ، ووجد كوباسا 1983 ان الأشخاص الذين يتمتعون بصلابة نفسية يكونون أكثر قدرة على تفسير الأحداث ويجدون تجاربهم ممتعة ولها معنى ويكونون متفائلون في تغييرات الحياة.

وتوصلت الدراسة إلى أن وان التنظيم الانفعالي له اهمية كبيرة في ضبط الانفعالات لأنه يتضمن قدرة الأشخاص على تغيير الحالة المزاجية حسب تغيير الظروف التي يمرون بها والتحكم بها وقدرتهم على تنظيم انفعالاتهم وبالتالي ينتجوا أفكارا جديدة مع الاحداث المختلفة ويعبرون عن قدرتهم على ادراك انفعالاتهم وصولا للإنجاز والتفوق في صنع القرارات وقدرتهم على ادراك انفعالاتهم وانفعالات الآخرين والتناغم معها والتواصل مع الآخرين. (محمد ل.، الصلابة النفسية و علاقته باستراتيجيات التنظيم الانفعالي ، 2021، صفحة 66)

- الدراسات الأجنبية:

**أ) DJEDIAT & all 2020**



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الفصل الأول: تقديم البحث  
الهدف من هذه الدراسة هو المساهمة في فهم دور الاستراتيجيات التنظيمية الانفعالي في العلاقة بين التنافر الانفعالي والرفاهية في العمل. تم الاستعانة بمقياس استراتيجيات الضبط الانفعالي المصمم لـ Andela et all(2015) و المتكون من بعدين مقياس النشر المتعمد (DEP) و بعد القمع الانفعالي. تم تطبيق الأداة على عينة من 559 ممرضة من مستشفيات الجزائريين.

وقد جاءت نتائج الدراسة تشير النتائج إلى أن التنافر العاطفي له علاقة سلبية بالمشاركة في العمل والرضا الوظيفي. النشر المتعمد ويلعب القمع التعبيري دورا وسيطا في هذه العلاقة. وبالتالي، فإن العمل يمكن فهم العاطفية كآلية مهمة في العلاقة بين التنافر / الرفاهية في العمل (Djediat, Battistelli, & Pohl, 2020, pp. 166-170).

### ب) دراسة Wilson & Barnes-Holmes: 2014

التعرف على أثر استخدام استراتيجيات تنظيم الانفعالات على الصحة الجسدية والقلق المهمات الأكاديمية المثيرة للتوتر النفسي. تم استخدام مقياس ضبط الانفعالات لجروس جيمت و جون 2007 ومقياس قلق الاختبار. طبقت الأداة على عينة تكونت الدراسة من 81 طالبا وطالبة في المرحلة الجامعية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

وقد توصلت نتائج الدراسة الى أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لاستخدام استراتيجيات ضبط الانفعالات على الحد من مستوى قلق الاختبار لدى افراد عينة الدراسة. (حمد الله، 2020، صفحة 45)

### ت) دراسة Hui Wang & all: 2023

هدفت هذه الدراسة عن تحليل 87 مقالة أكاديمية لدراسة علاقة بين ضبط الانفعالات لدى المعلمين بالبيئة المدرسية وخصائصها وكذلك سمات شخصية المعلمين والمحفزات المتعلقة بالتدريس ورضاهم عن حياتهم. وذلك من خلال بحث العلاقة بين استراتيجيات التنظيم الانفعالي و سبع عوامل بيئية و شخصية و تنظيمية و رفاهية النفسية و هي المتمثلة في: التفاعل بين العمل و الدور، المدرسة و السياق العام، الفصل الدراسي، الخصائص الشخصية، الدوافع، فعالية التدريس، و الرفاهة النفسية لدى المعلمين. و قد توصل هذا البحث الى أن المعلمين الذين يتلقون دعماً من المدرسة، ولديهم طلاب ملتزمون وحضورهم جيد، ويمتلكون سمات شخصية تميل إلى استخدام إستراتيجيات الضبط الانفعالي

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث  
المتمركز على الاسبقية(إعادة التقييم المعرفي) من خلال التحكم المرتبطة بما قبل الوقوع في الموقف المزعج  
الذي يثير الانفعالات لديهم وهؤلاء المعلمين لديهم أيضًا صحة نفسية أفضل و مستوى رفاه نفسية  
اعلى، في المقابل ، فإن المعلمين الذين يعملون في مدارس غير داعمة أو الذين تميل الخصائص الشخصية  
غير الموازية (مثل العصابية) إلى استخدام التركيز على الاستجابة و الممرزة على القمع و الكبت، فان  
هؤلاء المعلمون لديهم أيضا ضعف في فعالية التدريس والرفاهية. (Wang, Burić, Chang, & Gross, 2023, pp. 1-2-6-16-17)

## 2.6.1 الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل:

### - الدراسات العربية:

#### أ. دراسة بن خالد عبد الكريم 2017:

- هدفت هذه الدراسة معرفة التأثير المعنوي بين متغيرات الدراسة، وكذا معرفة الفروق الشخصية  
والمهنية لدى عينة الدراسة اتجاه جودة حياة في العمل والثقافة التنظيمية. اعتمد الباحث في دراسته على  
الاستبيان حصيلة جهود عدة باحثين قام بترجمته "عبد الفتاح المغربي 2004، ويتكون من 06 ابعاد  
للعوامل الحاكمة لجودة الحياة المهنية. وقد اصاف عليه الباحث بعد سبع يحتوي على الظروف بيئة  
العمل في شقيها (المادية والمعنوية). وهو الاستبيان الذي تم الاعتماد عليه في دراستنا الحالية. طبقت  
أداة الدراسة على عينة بلغت الدراسة 312 موظفا في القطاع الصحي لولاية ادرار.

- أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هي كالتالي:

- توصلت هذه الدراسة إلى توفر عوامل جودة الحياة في العمل وعوامل الثقافة التنظيمية في  
المؤسسات قيد الدراسة بدرجة متوسطة

- وجود تأثير دال احصائيا لبعض أبعاد جودة الحياة في العمل (خصائص منصب العمل، الأجور  
والمكافئات، جماعة العمل، المشاركة في القرار على الثقافة التنظيمية.

- أما أبعاد (بيئة العمل، وأسلوب الرئيس في الاشراف فكانت درجة التبوء غير دالة احصائيا.

- وجود فروق دالة احصائيا التي تعزى الى الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة حول  
أبعاد جودة الحياة في العمل عموما فقد تحققت بشكل جزئي، حيث أن متغيرات الجنس والسن  
وخصائص الوظيفة غير دالة احصائيا.

- متغيرات الأقدمية في العمل، ومكان العمل فكانت دالة احصائيا.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الأول: تقديم البحث

- وجود فروق دالة احصائية والتي تعزى الى الخصائص الشخصية والمهنية لدى عينة الدراسة اتجاه أبعاد الثقافة التنظيمية فقد تحققت بشكل جزئي أيضا حيث أن متغيرات السن والجنس وخصائص الوظيفة كانت غير دالة احصائيا.

- متغيرات الأقدمية في العمل ومكان العمل فكانت دالة احصائيا. (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 04)

### ب. دراسة رانيا كمال أحمد 2021:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية بجامعة سوهاج، وتعرف

- واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء بيئة التدريس ومعاونيهم، والتعرف عمى العلاقة الارتباطية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وجودة حياة العمل بجامعة سوهاج، وتعرف أثر متغيرات النوع، سنوات الخبرة، و الدرجة العلمية في تصورات العينة. تمثلت أداة الدراسة في وقد تمثلت في المحور الثاني الذي وقيس واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من 617 عضوا من هيئة التدريس.

### - اهم نتائج الدراسة:

- انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع جودة حياة العمل وفقا لمتغير النوع وسنوات الخبرة في أبعاد التوازن بين الحياة والعمل، والرضا عن العمل، والعلاقات الاجتماعية، ووجود فروق وفقا لمتغير الدرجة العلمية في جميع الأبعاد ما عدا (ظروف العمل). (أحمد، 2021، صفحة 664)

### ت. دراسة شوقي مرداسي و سامية معتوق 2022:

- هدف البحث للكشف عن أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي في جامعة أم البواقي من وجهة نظر الهيئة التدريسية. تم الاستعانة بمقياس جودة حياة العمل، استخدم مقياس ميشيكان. (MichiganQWLQuestionnaire) لجودة حياة الوظيفة. واستخدم مقياس ليكرت المتدرج ذي النقاط الخمس، لقياس فقرات الدراسة. تكونت عينة البحث من (326) أستاذ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية،

- اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد قسمت إلى قسمين القسم الأول خاص بالبيانات الديموغرافية، اما القسم الثاني قسم الى محورين رئيسيين هما: المحور الأول يقيس متغير جودة حياة العمل،

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **=====** الفصل الأول: تقديم البحث  
ويتكون من 30 فقرة وفيه 6 أبعاد كالتالي: فرص الترقية والتقدم الوظيفي، الأجور والمكافآت المالية،  
العلاقات الاجتماعية، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، المشاركة في اتخاذ القرارات الاستقرار  
والأمان الوظيفي.

وأشارت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة حياة العمل في الجامعة ضعيف، أما عن تأثير جودة  
حياة العمل على الأداء الوظيفي فقد كان تأثيراً ضعيفاً في بعض الأبعاد إلى معدوم في أغلبها إلا أن  
بعد الاستقرار والأمن الوظيفي الذي حضى بموافقة ضعيفة كان له تأثير قريب من المتوسط على كل  
ابعاد الأداء الوظيفي. (مرداسي و معتوق، أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة  
أم البواقي، 2022، صفحة 626)

### ث. دراسة هدى صالح الشميمري 2022:

-هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك  
الابداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى والتعرف على مستوى جودة حياة العمل  
والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. تم تحديد أبعاد  
جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة الجامعة، من خلال والاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية  
الخاصة بجودة حياة العمل ومنها: مقياس لمين (2016)، ومقياس Easton&Van Laar  
(2013)، مقياس ابو سيف(2018) مقياس الدحدوح (2015)،

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت الدراسة من (148) عضو هيئة تدريس من مختلف  
كليا الجامعة، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

-وجود مستويات متباينة من جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى  
أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

- ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل وأبعاد الاستغراق الوظيفي  
والسلوك الإبداعي.

-وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والاناث على أبعاد  
جودة حياة العمل

الاستغراق الوظيفي لصالح الذكور.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الأول: تقديم البحث

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات أف ا رد العينة في السلوك الإبداعي.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى.

- الدراسات الاجنبية:

#### (أ) - دراسة **Razali Mat Zin (2004)**:

هذه الدراسة العلمية تهدف إلى تحديد العلاقة بين جودة العمل والالتزام التنظيمي لدى المهندسين المحترفين في ماليزيا وذلك باستخدام مقياس يتكون من سبعة عوامل لجودة العمل ونموذج ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي، وقد اعتمدنا على بيانات أخذت بواسطة إرسال استبيانات إلى مجموعة من المهندسين في القطاع الخاص وتم استخدام 152 استبياناً للتحليل الإحصائي من إجمالي 250 استبيان والذي استجاب له نحو 60.8%. أظهرت نتائج التحليل بأن اثنين من عوامل جودة العمل كانت ذات أهمية في الالتزام التنظيمي وهما النمو والتطوير والأجر والفوائد، وتحدث الباحث عن مزيد من المقترحات للبحوث المستقبلية. (Zin, 2004, p. 323)

#### (ب) - دراسة **Subburethina Bharathi & all (2011)**:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة علاقة جودة حياة العمل بالالتزام التنظيمي و المشاركة في تحقيق الأهداف منظمة لدى الأساتذة الجامعيين في جامعات مدينة "تيرشي رابالي" في ولاية "تاميل نادو" الهندية. و معرفة جودة حياة العمل لدى مدرسي الكليات في مجال التعليم العالي ودراسة تأثير ذلك على جودة حياتهم العامة تم الاستعانة بمقياس جودة حياة العمل بمختلف ابعاده وتطبيقه على عينة دراسة مكونة من 239 أستاذا و توصلت الدراسة الى ان هناك ارتباط معنوي بين جودة الحياة العملية وجودة الحياة في التدريس مجموع البيئة. يظهر مستوى جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين كان منخفضاً. (Subburethina, Umaselvi, & Kumar, 2011, p. 47)

## 7.1 التعقيب على الدراسات السابقة:

- التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت الضبط الانفعالي:.

- أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

(أ) من حيث الهدف:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية باختلاف هدف الدراسة فهناك بعض الدراسات كان الهدف منها التعرف على اثر استخدام الضبط الانفعالي على الصحة النفسية و الجسدية، كدراسة " دراسة Wilson & Barnes-Holmes 2014" و لكن في نفس الوقت كانت البيئة التي تمت فيها الدراسة هي البيئة الجامعية باختلاف خصائص البيئة مع الدراسة الحالية. ما دراسة وائل حمد الله(2020)، فقد اختلفت عن دراستنا الحالية من حيث الهدف وذلك انه كانت تهدف الى معرفة درجة استخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي بممارسة السلوك المرغوب و الغير مرغوب لدى المعلمين " في حين اتفقت من حيث الدراسة و هو اختيار البيئة المهنية الأكاديمية هذا ما تتفق معه دراسة "جديات و باتستيليا وبوهل(2020).بينما اتفقت الى حد كبير دراسة أحمد الشيخ و علي وفادي سماوي(2021) مع دراستنا الحالية، حيث ان متغيرات الدراسة والتي كانت حول استراتيجيات الضبط الانفعالي (وهو متغير الدراسة الأول)اما الانحراط الوظيفي فهو احد ابعاد جودة حياة العمل ومتمثل في بعد البيئة المادية و خصائص الوظيفة...الخ، وقد اتفقت من حيث الهدف الثاني هو القدرة التنبئية بين المتغيرين، و هذا ما هدفت اليه الدراسة الحالية.

(ب) من حيث عينة الدراسة:

اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في عينة الدراسة حيث أن هناك دراسات كانت عينة الدراسة طلبة الجامعة، كدراسة Wilson & Barnes-Holmes 2014 في حين طريقة اختيارهم كانت بطريقة عشوائية كدراستنا الحالية.

وقد اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسة احمد الشيخ و فادي سماوي(2021) من عيثة عينة الأساتذة الجامعيين.

### ج) من حيث منهج وأداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي الارتباطي وهذا حسب طبيعة الموضوع والذي يعد من أكثر المناهج انتشارا واستخداما في ميدان البحوث العلمية الإنسانية والاجتماعية، كما اتفقت دراستنا الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للاستبيان أداة لجمع البيانات والمعطيات ذات الصلة بالموضوع نظرا لسهولة استخدامها من حيث أنه غير مكلف من حيث الجهد والوقت.

- التعقيب على الدراسات السابقة التي جودة حياة العمل:

-أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

#### أ) من حيث الهدف:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية باختلاف هدف الدراسة فهناك بعض الدراسات كان الهدف منها قياس الإجهاد من خلال مجموعة من المتغيرات والمتمثلة التعرف دراجة ممارسة او تواجد ابعاد جودة حياة العمل في البيئة المهنية خاصة منها الجامعية و هذا في نفس الوقت يخدم دراستنا الحالية حيث ان المتغير و ابعاده المستخدمة في دراستنا الحالية متواجدة على ارض الواقع.

#### ب) من حيث المنهج وأداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج وهو المنهج الوصفي والذي يوفر بيانات عن واقع الظاهرة المراد دراستها مع تفسيرها في حدود الإجراءات المنهجية المتبعة وتحليل هذه البيانات وتنظيمها بصورة كمية وكيفية، تحديد العلاقات بين الظاهرة المراد دراستها والظواهر الأخرى ذات الصلة.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث  
كما وتم الاعتماد على الاستبيان كأهم وسيلة للبحث العلمي وأفضل طريقة للحصول على  
معلومات وحقائق جديدة لا توفرها مصادر أخرى.

و يمكن إضافة الى انه تم الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث أداة الدراسة التي تم  
الاستعانة بها من دراسة عبد الكريم بن خالد(2017)، و التي تعتبر من اشمل الادوات التي تم الاطلاع  
عليها في التراث النظري لمتغير الدراسة.

### ج) من حيث العينة:

بالرغم من أهمية الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة حياة العمل، والذي كان تارة متغير  
مستقل وتارة أخرى متغير تابع إلا أنها بالنسبة لدراستنا الحالية تتفق الى حد كبير مع دراسات السابقة  
من حيث طبيعة العينة والبيئة المتناولة فيها الدراسة، وهو ما يجعل نتائجها تقتصر على العينة التي درستها  
والفئة المهنية التي طبقت عليها دون غيرها.

كما جاءت في دراسة "بن خالد عبد الكريم (2017)" ودراسة "ريتشاردسون وبيورك" حيث  
تمثلت العينة في موظفي القطاع الصحي، و لكن اتفقت من حيث بيئة المهنية المحلية التي اجرت عليها  
الدراسة(البيئة المكانية).

### محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

إن استطلاع الدراسات السابقة هو بمثابة مناقشة وتلخيص الأفكار الهامة الواردة في دراسات  
وبحوث سابقة وكانت استفادتنا من هذه الأخيرة من خلال ما يلي:

-مكنتنا من إلقاء نظرة عن طبيعة وواقع استخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي في الوسط  
المهني.

- التعرف على واقع جودة حياة العمل في البيئة الاكاديمية.
- ساعدتنا على بلورة وتأسيس المشكلة من خلال تحديد جوانبها ومجالاتها.
- الفهم الجيد لاستراتيجيات الضبط الانفعالي باعتباره متغير حديث الدراسة.
- حددت لنا نقاط القوة والضعف حول الموضوع.



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الأول: تقديم البحث

-ركزنا على الجوانب التي يمكن أن أهملت من قبل الباحثين خاصة منها بيئة العمل التي خصصناها في البيئة الجامعية.

-وضع البحث في إطاره الصحيح وفي موقعه المناسب بالنسبة للبحوث الأخرى وبيان ما سيضيفه إلى التراث العلمي فهو يتميز بالحدثة.

-بناء الإطارين النظري والعملي للدراسة.

-تعريف مصطلحات الدراسة.

-اختيار المنهج المناسب وهو المنهج الوصفي.

-تحديد متغيرات المناسبة للدراسة بشكل دقيق بما فيها المحاور والابعاد.

-تحديد أداة الدراسة المناسبة وهي الاستبيان الذي تم تطويره وتحديد أبعاده بناءا عليها (بالنسبة

للمتغير المستقل، المتغير التابع).

-التعرف على الأساليب الإحصائية المستخدمة بما يخدم اهداف دراستنا الحالية.

## الخلاصة:

استطعنا من خلال هذا الفصل تقديم مقدمة عامة لعناصر الأساسية التي سوف يتم من خلالها والتي سوف يتم التفصيل في كل متغيرات بحثنا الحالي من خلال الفصول النظرية والجانب التطبيقي.



## الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

تمهيد:

### 1.2 الانفعالات:

1.1.2 مفهوم الانفعالات:

2.1.2 المكونات الأساسية للانفعال:

3.1.2 النظريات المفسرة للانفعال:

4.1.2 أبعاد التقييم المعرفي لأنواع الانفعالات في البيئة المهنية:

5.1.2 خصائص الانفعال:

6.1.2 ديناميكية ضبط الانفعال من الناحية التشريحية:

### 2.2 الضبط الانفعالي:

1.2.2 مفهوم الضبط الانفعالي:

2.2.2 علاقة الضبط الانفعالي ببعض المفاهيم الأخرى:

3.2.2 خصائص الضبط الانفعالي:

4.2.2 النظريات المفسرة لاستراتيجيات الضبط الانفعالي:

5.2.2 نماذج استراتيجيات الضبط الانفعالي:

6.2.2 المعايير الأساسية لعملية ضبط الانفعال:

7.2.2 علاقة الضبط الانفعالي بعملية اتخاذ القرارات:

8.2.2 استراتيجيات الضبط الانفعالي بين الرفاهة النفسية والتحديات المهنية:

9.2.2 صعوبات الضبط الانفعالي:

10.2.2 الانعكاسات النفسية والجسدية والاجتماعية لاستراتيجيات الضبط الانفعالي في البيئة

المهنية.

الخلاصة.

## تمهيد:

يعتبر مفهوم ضبط الانفعالات من المفاهيم النفسية الحديثة، او ما يعرف بعلم النفس الإيجابي، او ما يعرف العلاج النفسي السلوكي المعرفي ، تختلف عملية ضبط الانفعالات باختلاف الاشخاص أي الفروق الفردية و كذلك على حسب شدة و قوة الانفعال.

## 1.2 الانفعالات:

### 1.1.2. مفهوم الانفعالات:

تعتبر الانفعالات من المميزات الأساسية للطبيعة الإنسانية فهي تعبر عن حالة الإنسانية النفسية والوجدانية سواء كانت شعورية أو لا شعورية، تترجم من خلال سلوكيات أو ردود فعل مختلفة أو تغيرات فيزيولوجية ظاهرة أو خفية.

ولذلك، فقد اختلف العلماء في إعطاء تعريف موحد للانفعال، فمنهم من أعطى مفهوما يتجه به على أنه نوع من الدوافع في حين اعتبره الآخر أنه عملية تصيب الجسم فتحدث له مجموعة من التغيرات... إلخ.

فقد عرف الانفعال في قاموس أكسفورد على أنه: "الاضطراب أو التهيج في حالة من الإثارة في العقل أو المشاعر أو العواطف، والتي تصاحبها مشاعر وأفكار محددة، وتترافق عادة مع حالة نفسية وبيولوجية، وتؤدي أحيانا إلى استعدادات سلوكية متفاوتة..." (سعيد، 2015، صفحة 44) ويعرف زيدان (1984) الانفعالات " بحالة جسمية نفسية ناتجة يضطرب لها الإنسان كله جسماً ونفساً". (مغربي، 2008، صفحة 12)

يعرف أحمد عبد الخالق 1987 الانفعال حالة وجدانية مركبة ، تتميز بمشاعر عنيفة واهتياج ، يصاحبها تعبيرات حركية وتغيرات فيزيولوجية ( حشويه وغدية ) . ولهذه الحالة النائرة قدرة على اشارة السلوك وتحريكه ، حيث تعمل عمل الدوافع . ومن امثلة الانفعالات الفرح والحزن والخوف والقلق والغضب والرعب. (عبد الخالق أ.، 1987، صفحة 205)

و من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الانفعال على انه : "حالة نفسية ووجدانية و جسمية تصيب العقل و البدن نتيجة لمثيرات تترجم من خلال استجابات شعورية او لا شعورية ذات نوع سلوكي او فيزيولوجي او نفسي"

## 2.1.2 المكونات الأساسية للانفعال :

للانفعالات ثلاثة جوانب أساسية تتفاعل مع بعضها بعض لكي تنتج لدينا استجابة انفعالية، تتوقف شدتها أو مدتها على حسب المثير أو الموقف الذي يوضع فيه الفرد وسف يتم التفصيل في كل هذه الجوانب من خلال النظريات التي بحثت وتبنت في هذا المجال.

أ. **جانب شعوري** : للانفعالات ثلاثة جوانب أساسية تتفاعل مع بعضها بعض لكي تنتج لدينا استجابة انفعالية، تتوقف شدتها أو مدتها على حسب المثير أو الموقف الذي يوضع فيه الفرد وسف يتم التفصيل في كل هذه الجوانب من خلال النظريات التي بحثت وتبنت في هذا المجال.

ب. **ويظهر جانب فيسيولوجي** : وهو داخلي كتغير ضغط الدم وتغير النشاط الكهربائي في العضلات أو في الدماغ ( ويقاسان بأجهزة معينة ) وخفقان القلب وزيادة معدل التنفس و افراز الغدد الصم وغيرها. (عبد الخالق أ.، 1987، الصفحات 205-206)

تقوم هذه العناصر على التفاعل ليكمل كل جانب الاخر.

## 3.2.2 النظريات المفسرة للانفعالات:

أسهمت العديد من النظريات والنماذج في تفسير ماهية الانفعال وحدثه ومصادره، ومن أشهر هذه النظريات ما يلي:

### 3.2.2.1 نظرية التحليل النفسي:

تأسست مدرسة التحليل النفسي الكلاسيكية على يد فرويد، حيث تركز على تحليل العوامل النفسية العميقة التي تؤثر على الشخصية والسلوك. واحدة من النظريات الرئيسة التي قدمها فرويد هي نظرية المراحل النمو، حيث يعتقد أن تجارب الطفل في مراحل نموه الأولى تشكل شخصيته. في المرحلة الفمية، يركز الطفل على استكشاف العالم من خلال فمه وتذوق الأشياء، وإذا لم يتلق الرضا الكافي قد تحدث اضطرابات نفسية. (العيسوي، 1992، صفحة 130)

على سبيل المثال، فإن فكر مدرسة التحليل النفسي الذي يعتمد عليه في تفسير الاكتئاب من خلال البحث الذي قدمه فرويد في "المناخوليا والحداد"، حيث قارن بين الاكتئاب والحزن الذي ينجم عن الفقد، وشدد على موضوع تأنيب الذات وتقليلها. يتميز الاكتئاب بانعزاله عن العالم الخارجي وانعدام

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
اهتمامه بأي شيء، بالإضافة إلى فقدان القدرة على الحب والانخراط في أي نشاط يومي، وتدهور  
شخصيته وعدم تقدير ذاته حتى يصل إلى مرحلة تأنيب الذات والانغماس في دوامة العقاب. (ولبرت،  
2014، صفحة 158).

أما "جون بول سارتر"، فتقوم لنظريته على مبدأ الدلالة السببية للانفعالات، بمعنى آخر، أن  
تفسير جوهر الانفعال يعتمد بصفة أساسية على تفسير السببي للوعي حول الانفعالات فنظرية التحليل  
الملحقة في السببية النفسية كما نؤكد أنه لجأ المحلل النفسي للتفهم في تفسير الوعي، أصبح من الأفضل  
الاعتراف -بصراحة- بأن كل ما يجري داخل الوعي لا يمكن أن يتلقى تفسيره إلا من الوعي نفسه،  
أن نظرية الانفعال التي تؤكد الطبيعة الدالة للأفعال الانفعالية، عليها أن تبحث عن الدلالة داخل الوعي  
نفسه ويقول آخر بأن الوعي هو الذي يجعل من ذاته وعيا، منفعلا لحاجات ذات دلالة داخلية.

ومن جهة أخرى، أنصار التحليل النفسي يثيرون نقطة مهمة حول تفسير عملية ضبط  
الانفعالات، فالوعي ينظم الانفعال وكأنه نمط إجابة منطبق على موقف خارجي.

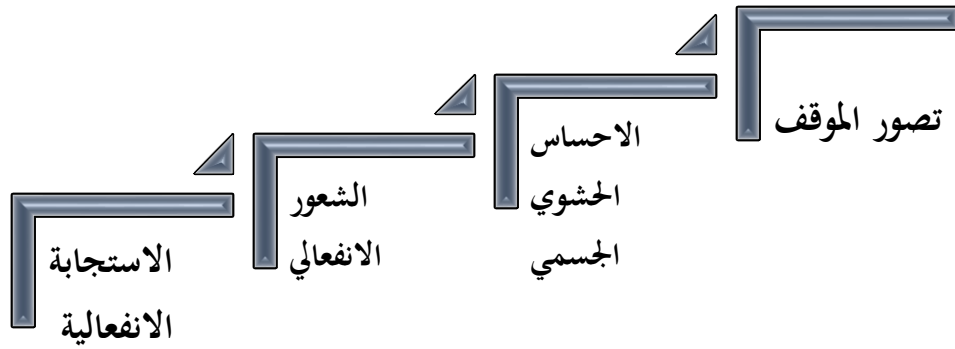
ويمكن بالإضافة بأن نظرية التحليل النفسي تأخذ تماما بعين الاعتبار هذه المفارقة بين الدلالة  
والوعي، وليس هذا الأمر مدعاة للدهشة لأن الوعي إنما وجد من أجل ذلك بالضبط، كما يقول  
المحللون النفسيون، في أكثر الحالات، أننا نكافح بصفتنا عفوية واعية ضد انتشار التظاهرات الانفعالية:  
فنحن نحاول أن نسيطر على خوفنا، وأن نهدئ غضبنا وأن نضبط وهكذا فنحن لسنا نعني تلك الغائية  
في الانفعال كما أننا ندحض الانفعال بكل قوانا، لن عال يغزونا بالرغم وان الوصف الفسيولوجي  
للانفعال هو الذي يجب منا أن يرفع عنا هذا التناقض عنا. (سارتر، 1995، الصفحات 45-46)

من خلال نظرية التحليل النفسي نلاحظ أنها ركزت على نقطة أساسية وهو عملية ضبط الانفعالات  
من خلال العمليات الشعورية الواعية، ولكن أهملت العمليات اللاشعورية والتغيرات الفسيولوجية  
المصاحبة لعملية ضبط الانفعالات. (سارتر، 1995، الصفحات 45-46)

### 3.2.2.2- النظريات الفسيولوجية :

#### أ- نظرية جيمس لانج "James-ange" 1884:

أو ما تعرف "بنظرية لانج لانفعال" أشار أن عملية الانفعال تمر بثلاث مراحل هي:



### شكل رقم (01): نظرية جيمس-لانج 1986 للانفعال

- إدراك (رؤية أو سمع أو إحساس) المصدر أو الموقف الذي يثير الانفعال.
- يتبع اضطراب الجسد أن (ارتجاف أو حركات انفعالية أخرى) إدراك الواقع المثير للانفعال. وبعد ذلك إحساس . . )

- يتحول شعور الشخص المنفعل بهذه التغيرات إلى انفعال. (ماضي، 1991، صفحة 249)

بمعنى آخر، ان التغيرات الفيزيولوجية تسبق الشعور الانفعالي، فانه عندما نواجه لموقف ما فنحن نبكي ثم نشعر بالحزن وبذلك يستبق الاستجابة الفيزيولوجية للاستجابة الشعورية.

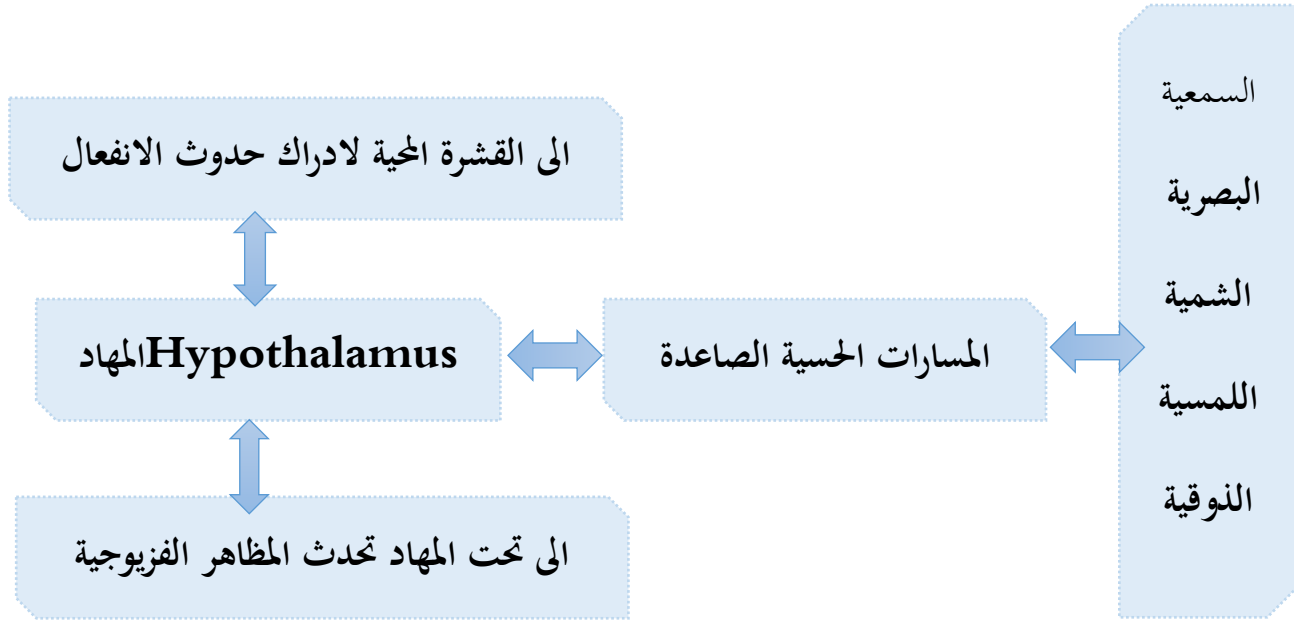
ولقد قمت هذه النظرية بعزل الاستجابات الانفعالية تبعاً للخبرات الاتي عاشها الانسان تجاه المواقف المشابهة. فمن الممكن ان يواجه الانسان موقفاً محزناً ولكن لا تكون استجابته الانفعالية التي يعبر عنها هي البكاء.

### ب- نظرية "كانون ولتر بارد"، (Cannon W-B(1911) :

تم تقديم النظرية الثلاموسية أو المهادية عام 1911 من قبل عالم الفسيولوجيا الأمريكي والتر كانون. تشير النظرية إلى أن الإحساسات من الجسم تصل إلى كل من القشرة المخية والهيپوثالاموس من خلال مسارات الاحساس الصاعدة. توجد نوعان من السيالات العصبية: أحدهما يذهب إلى القشرة المخية للشعور بالانفعال، بينما الآخر يتوجه إلى الهيپوثالاموس ويتعلق بالسلوك الانفعالي والتعبير. تشير هذه النظرية إلى أن الشعور الانفعالي والسلوك الانفعالي يحدثان في نفس الوقت، بدلاً من أن يحدث أحدهما بعد الآخر كما كان يعتقد سابقاً. ورغم أن هذه النظرية تعتبر مجرد افتراضات وليس لها

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي**  
 دليل علمي قوي، إلا أنها تسلط الضوء على العمليات الفسيولوجية المتورطة في التجربة العاطفية. رغم تلقي النظرية انتقادات، إلا أن كل من نظرية "جيمس لانج" ونظرية "كانون" ساهمتا في فهم عمليات العاطفة. (الرفاتي، 2011، الصفحات 15-18).

و لقد اقتصرت هذه النظرية الضوء على دور الجانب التشريحي و الداخلي للعمليات الداخلية للمخ و عمليات سيرورة الانفعال و عملية ترجمة هذه الانفعالات في سلوك انفعالي.



الشكل رقم (02): بين العملية الفيزيولوجية لحدوث الانفعال حسب نظرية "كانون". (مقلاقي، 2016، صفحة 125)

### ج- نظرية باييز ماكلين: Papez--Maclean

النموذج الذي اقترحه باييز عام 1937 والذي تطور فيه ماكلين علاقة الدماغ بالعواطف والعدوان يعتبر أعلى مستوى من النماذج المتكاملة على مستوى النظام، حيث يتأثر فقط بالهرمونات أو الاتصالات العصبية. ينسب إلى باييز تقديم المفهوم المثير للاهتمام للدوائر العصبية المرتبطة بالانفعالات، وقد أدى هذا النموذج إلى العديد من الدراسات التجريبية التي تستند إلى نظرية الدوائر العصبية. بالنسبة للمعلومات التي تؤكد وجهة نظر باييز وماكلين، هناك اثنان من المصادر: الملاحظة السريرية والبحث التجريبي المختبري الذي يركز على مراقبة وظائف المخ وتسجيل المؤشرات الفسيولوجية. (كامل، 1994، صفحة 260)



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
وقد لخص أحمد عكاشة (1975) خط سير المعلومات الحسية حتى صدور الانفعالات على النحو  
الآتي :

- تستقبل الحواس الخمسة المعلومات الحسية عن العالم الخارجي.
- تنتقل النبضات العصبية عن طريق المسارات الحسية الصاعدة : أمام إلى الحبل الشوكي أو الأعصاب  
الدماعية للمخ.
- يتم عن طريق المراكز الخاصة بالحساسية النفسية العليا ترجمة المعلومات الحسية إلى معنى إدراكي ذو  
مغزى انفعالي ، تنتقل عن طريق ألياف عصبية نوعية موصلة إلى حضان البحر Hipocampus  
ومنه إلى القبو Formicx والذي بدوره يستثير المراكز الموجودة بالمهاد السفلي الذي يحبر المهاد بما  
حدث. (كامل، 1994، صفحة 260)

### 3.2.2.3- النظريات المعرفية:

#### أ- نظرية فريدجا Fridja1986:"

- بالنسبة للنظريات المعرفية التي تناولت بالدراسة الانفعالات نجد نظرية أو نموذج  
" Fridja1986"، حيث مثلت الاستجابة الانفعالية وفق الخطوات التالية:
- استقبال المثير: يتم استقبال الحدث المثير وتشفيره من طرف المحلل.
  - المقارنة : يميز مدى ملائمة الأهمية من خلال أربع إشارات وهي: المتعة- الألم- الدهشة- الرغبة.
  - يقوم الشخص بتقييم السياق و تحليل الوضع من خلال الحكم على مدى خطورة و استعجالية  
اتخاذ الإجراءات في الوقت المناسب لكن إذا كان الوضع لا يستدعي اتخاذ إجراءات استعجالية،  
فيجب اتخاذ الإجراءات البديلة.
  - ثم دور مقترح الفعل (الاستجابة) فوق المعالجة الأولية يقدم تغيير داخل نظام الحركة.
  - أين يكون متبوع بتعديلات فيزيولوجية ومرور الحركة يضع استجابة مفتوحة تتغير بإعادة نشاط  
الوضعية وفق الحديث المفجر.

هذا النموذج متسلسل بحيث في كل مرحلة تستطيع النتيجة أن تؤثر على العملية التنظيمية كما يرى أن هذا "النظام دينامي" مستمر في النشاط مادام الموضوع يقظ، كما يرى أن اندماج إدارة **Frijda** الكل من أجل توقع الانفعال مقارنة بعلاجات ودوافع أخرى.

وسلسلة من الانفعالات تعطي لنا تقييماً للحدث كوضع دائم مقارنة بإطفاء الأهداف حيث الشخص هو نفس القادر على الحكم على أهمية هذا (تقويم معرفي) أيضاً حلقة الانفعال تطرح حالة تهيئاً للنشاط أو العمل الجاري بتوقف والشخص يركز كل ، (*Action readines*) الحركة لدى الشخص (حركة تأهب) . (مقالاتي، 2016، صفحة 130)

### ب- نظرية التقييم المعرفي:

حيث قدم نظرية الدافعية المعرفية Cognitive - Motivational Relational قدم لازاروس (1991-1993) Lazarus نظرية الدافعية المعرفية Cognitive كأحد النماذج المعرفية في تفسير الانفعالات، والتي تشير إلى أن التقييم والتفسير المعرفي للعلاقة بين الفرد والبيئة يعد أمراً ضرورياً وهاماً في توليد ونشأة الانفعالات لدى الفرد، وفي المساهمة بشكل فعال في فهم الانفعالات والتعامل Coping معها. فهذه النظرية تفسر الضغوط والخبرة الانفعالية للفرد على أساس التقييم أو التفسير المعرفي Cognitive Appraisal وكذلك آلية التعامل معها ، ويضيف لازاروس أن الفرد لديه نوعين من أساليب التقييم المعرفي وهما: التقييم الأولي والتقييم الثانوي بالإضافة إلى التعامل، وفي ضوء ذلك كله يتحدد نوع الانفعال وشدته لدى الفرد. (الرفاتي، 2011، صفحة 18)

ففي حالة التقييم الأولي: يلعب كل من الأهمية وقوة الهدف، دوراً أساسياً في ظهور الانفعال ونوعه وشدته، فإذا كان الهدف هاماً يحدث الانفعال وإذا كان الهدف غير هام لا يحدث الانفعال بغض النظر عن النتيجة، فإذا استطاع الفرد تحقيق الهدف أو الرغبة ظهرت انفعالات إيجابية في حين إذا لم يتحقق الهدف ظهرت انفعالات سلبية، وفي حالة التقييم الثانوي: يمكن أن تتعدل الحالة الوجدانية الأولية (التقييم الأولي بالاعتماد على درجة التهديد الذي ينطوي عليه الموقف أو الحدث وبين أساليب التعامل Coping المتاحة. أي تقييم ما إذا كان الفرد يستطيع التعامل مع الحدث أو الموقف أم لا يستطيع الحدوث. (الرفاتي، 2011، صفحة 18)

## ج- نظرية الضبط- القيمة للانفعالات الأكاديمية: The control-Value Theory : Pekrun (2006)Jof Academic Emotions

بنيت هذه النظرية على أساس أن تقييمات الضبط والقيمة هامة جدًا لإثارة الانفعالات الأكاديمية؛ حيث تظهر أهمية الانفعالات الأكاديمية بشكل قوي على نمو الشخصية والإنجاز والمشاركة ولها تأثير على المناخ الاجتماعي للعملية التعليمية، والصحة النفسية والسعادة والرضا عن الحياة، كما لها تأثير قوي على العمليات المعرفية والمشاركة التحفيزية والعمليات التنظيمية. (محمد آ.، 2020، الصفحات 136-138)

تؤثر الانفعالات الأكاديمية بشكل قوي على نمو الشخصية وكذلك على الإنجاز والمشاركة وعلى اهتمامات التلاميذ، كما تؤثر على المناخ الاجتماعي للعملية التعليمية، كما لها تأثير قوي على الصحة النفسية والسعادة والرضا عن الحياة؛ لذلك فهي مهمة للشعور بالسعادة والصحة النفسية والجسدية، كما تؤثر الانفعالات الأكاديمية على العمليات المعرفية والمشاركة التحفيزية والعمليات التنظيمية، كما أن الانفعالات الأكاديمية الإيجابية تركز الانتباه في المهمة وتزيد من الاهتمام والدافعية ومعالجة المعلومات بصورة أكثر مرونة واستخدام استراتيجيات متعددة، كما تؤدي هذه الانفعالات الأكاديمية الإيجابية إلى الاعتماد على النفس، وهذا على عكس الانفعالات الأكاديمية السلبية التي تضعف وتقلل الاهتمام والدافعية للتعلم، كما تؤدي إلى معالجة سطحية للمعلومات واستخدام استراتيجيات أكثر صلابة، كما تؤدي إلى الاعتماد على الآخرين في التوجيه. (محمد آ.، 2020، الصفحات 136-138)

### 4.1.2 أبعاد التقييم المعرفي لأشكال الانفعالات في البيئة المهنية :

يعد مفهوم التقييم المعرفي أحد المفاهيم الأساسية التي لا طالما ارتبطت في ميدان علم النفس بالانفعالات بوجه عام، وبالضغوط تحديداً. وكان لازروس (1996) Lazarus أول من تطرق إلى الفرق الموجود بين التقييم المبدئي للحدث أين يعي الفرد ما إذا كان الحدث مهدداً له أو مؤلماً أو متحدياً- من عدمه والتقييم الثانوي الذي يتمثل في قدرة الفرد على التحكم في- الوضعيات من خلال اختبار الإمكانيات والمصادر المتاحة لديه. وهذان المستويان يتفاعلان ليحددان درجة الضغوط التي يخبرها الفرد، ويحددان شدة ونوعية ردود الأفعال الانفعالية التي يصدرها. (عشوي و طايبي، 2015، صفحة 139)

و في السياق التنظيمي فان امكانية العامل على تقدير نوع و حجم الموقف او المثير، يمكنه من تقييم الاستجابة الانفعالية و بذلك ضبطها و التحكم فيها.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
فمثلاً إذا واجه العمل موقف بثير غضبه، فإن قدرته علة تحليل معطيات الموقف تمكنه من ضبط استجابته الانفعالية.

وقد اقترح شيرار ( 1994 ) Scherer مصطلح " Emotion Modales " لوصف عائلات الإنفعالات التي تشترك في نفس مخططات التقييم المعرفي وميول إلى الفعل بطريقة متشابهة ومتكررة. كما أشار "تران" ( 2004 ) Tran منذ سنوات قليلة بأنه يمكن تجميع عائلات الانفعالات في أربع أصناف: انفعالات الإنجاز، انفعالات التقارب، انفعالات التنازل (الرضوخ والاستسلام )، وانفعالات المعارضة. (عشوي و طايبي، 2015، الصفحات 150-151)

وفيما يلي جدول مختصر لانعكاسات الانفعالات الإيجابية و السلبية.

جدول رقم (01) : يبين تصنيف تران للسلوكيات العامة الإيجابية و السلبية لأصناف الانفعالات على الفرد و الجماعة ( Tran 2004 ) بالتصرف. (عشوي و طايبي، 2015، الصفحات 150-151)

| أصناف الانفعالات | الانفعالات                     | السلوكيات   | المظاهر الايجابية   | المظاهر السلبية   |
|------------------|--------------------------------|---|---|---|
| انفعالات الإنجاز | فخر - بهجة - حماس              | الحيوية، الانفتاح، الابتهاج، الزهو، التباهي،          | نمو الذات/الهوية الجماعية (ف/ج) - يعطي الانطباع بالعيش ملاً الحياة (ف) -                            | إعجاب (زهو) - عجرفة   |
|                  | فرح - رضا                      | تأكيد الذات - الاندفاع                                | يثير انتباه الآخرين (ف/ج) - معطاء، صبور، متسامح، متشجع) (ف/ج) -                                     | وغطرسة (ف/ج) - المغامرة في بعض الأفعال                            |
|                  |                                | المرغبة في التواجد مع الآخرين                         | زيادة الإبداع والثقة (ف/ج) -  | التباه والتبجح (ف/ج) - انخفاض الأداء الفكري، ونقص التحليل (ف/ج) - |
|                  |                                | تنشيط حر، إبداع                                       | المرغبة في الاحتفاء مع الآخرين (ج) -  | انخفاض مستوى التركيز (ف) -  |
| انفعالات التقارب | ارتياح - أمل - اهتمام - مفاجأة | بقضة، التزام - الاستعداد لزيادة الجهد إذا اقتضى الأمر | زوال التوتر (ف) - استرجاع الطاقة قبل الانتقال إلى المشروع المقبل والتحفيز من أجل المضي قدما (ف/ج) - | انسحاب (ف/ج) - نقص الطاقة (ف/ج) - متابعة أهداف غير واقعية (ف/ج) - |

- ٤
- الاقتراب، - دعم نشاط الجماعة (ف/ج) - تشتت الطاقة والانتباه
  - استقصاء - زيادة اليقظة (ف/ج) (ف/ج)
  - حيوية، ابتهاج - يحسن من الإبداع والفضول - تركيز الانتباه على الأحداث
  - تعلم، انتباه (ف/ج) - الأحدث
  - توجه - اكتساب مهارات جديدة (ف/ج) - التي ستكون مزعجة
  - الاصرار على كل المهام حتى الصعبة (ف/ج) -
  - إذا كانت المفاجأة (ف/ج) -
  - المساهمة في التسيير الفعال للمواقف - مخيفة،
  - هناك احتمال خطر الهلع
  - الجماعي (ف/ج) -
  - ، انفعالات - الحزن - الانسحاب، - إمكانية التكيف مع الأحداث - الإحساس بالفشل أو
  - التنازل - الخوف - التنازل الجديدة
  - (الرضوخ - الخجل - التجنب، عدم الثقة - واعدة النظر في الأفكار الواقعية (ف/ج) -
  - والاستسلام - الشعور - الاحتماء (ف/ج) - إثارة نظرة ضيقة
  - ( - بالذنب - الرغبة في الغياب - توثيق الروابط الاجتماعية والدعم، (ف/ج) -
  - على - الأناظر - توحيد الجماعة (ج) - الشعور بالألم (ف) -
  - الوعي بالذات، - الحد من السلوك العدائي (ف/ج) - مشاعر العزلة (ف) -
  - التفكير - التفكير بحذر بالمخاطر (ف/ج) - اجترار الأفكار (ف) -
  - الإقرار و الاعتراف - تحسين المسؤولية الاجتماعية (ف/ج) -
  - تشجيع المصالحة والتعاطف (ج) -
  - تشجيع الامتثال لمعايير الجماعة (ف) -
  - وانفعالات - الغيرة - احتمال الهجوم أو - بذل جهد لتشجيع الذات أو - تسميم العلاقات مع
  - المعارضة - الضجر - تحقيقه الجماعة (ف/ج) الزملاء
  - الازدراء - الرفض - الإشارة إلى العناصر السامة (الاقراد - والأصدقاء (ج) -
  - الغضب - اعتذار غير مباشر - غير المرغوب فيهم (ج) - خطر التعرض للرفض
  - احتقار - الحفاظ على امتثال الجماعة (ج) - من قبل
  - اعتداء شفوي أو - تحسين الثقة بالنفس (ف/ج) - الجماعة (ج) -
  - رمزي - تدعيم قيم الجماعة (ج) - إلحاق الأذى
  - بجماعات أخرى (ج) -
- ٤

- سلوكيات عدائية  
سلبية
- تعرض الفرد للعقاب،  
الدم، والشجب  
الاجتماعي (ف/ج)

## 5.1.2 خصائص الانفعال:

من خلال النظريات و الدراسات السابقة الذكر عن مصدر و ديناميكية الانفعال التي تم تحديدها سابقا، فان من الضروري تحديد بعض الخصائص و السمات الأساسية التي يتميز بها الانفعال بطبيعته سمة أساسية في الطبيعة الإنسانية و هي كالتالي:

- بشكل عام بما يسبب الانفعال، يُعتقد ان الانفعالات تحدث عندما يحضر الفرد موقف ما ويفهمه على انه وثيق الصلة بأهدافه الحالية. فمن الضروري أن نفهم أنّ هذه الاهداف ربما تكون دائمة ورئيسة بالنسبة و سطحية ، ربما تكون الاهداف شعورية ومركبة (يريد) ادامة وبقاء قوانين الجامعة المشددة، أولا شعورية وبسيطة يريد ان يبقى بعيدا عن الافعى، وربما تكون مشتركة ومفهومة في ثقافة ما رغبة الفرد في ان يكون ابن جيد، أو مميزة وسرية إلى حد ما بالنسبة للآخرين رغبة الفرد في السفر. (كواز، 2019، صفحة 396)

- أن الانفعال حالة تغير مفاجئ تشمل الفرد كله دون أن يختص بها جزء معين من جسمه أنه بطبيعته ظاهرة نفسية ، لا يكفي ما يطرأ على الجسم من تغيرات عضوية داخلية لإحداثها فقد يوجد تغير داخلي في الجسم نتيجة الحقن بمادة) (الأدرينالين) أو غيرها من العقاقير ، ورغم ذلك لا يحدث انفعال ما.

- يخص بها جزء معين من جسمه ، حيث ان ، أن لكل انفعال مظهرها خارجيا تعبيريا .

- أن الانفعال حالة شعورية لا يمكن الاستدلال على الناحية الداخلية منها إلا بواسطة التأمل الباطني.

أنه في بعض الحالات يكون للانفعال مظهر داخلي عضوي. (فهيم، 1955، صفحة 83)

- ومن جهة أخرى، عندما نتمكن من فهم الانفعالات نستطيع ان نختار أفضل طريقة للاستجابة وهذا ما يعرف بضبط الانفعالات و هذا نابع من قدرتنا التكيفية مع الوضعيات المختلفة و المشابهة، و لذلك يمكن إضافة النقاط التالية:

- خصائص المثير او الموقف الذي يوضع فيه الفرد.

- الذاكرة الانفعالية وهي التراكمات التي يحصلها الفرد من مجموع المواقف والتجارب التي تواجهه خلال حياته.

- اختلاف في الاستجابات الانفعالية يخص و يتميز بها كل فرد عن الاخر.

- هي خاصية عامة تصف الانفعال وتعلق بمكوناته الأصلية. فالانفعالات يتم تصويرها على انها متعددة الجوانب، فهي ظاهرة مجسدة تتضمن تغييرات مزدوجة على نحو غير دقيق في مجالات الخبرة الذاتية (الشخصية)، والسلوك، والفسولوجيا السطحية.

- بالإضافة إلى خاصية بسهولة تكيف الانفعال، فالانفعالات لها خاصية إلزامية من حيث كونها تستطيع ان تعطل عملها، وتفرض نفسها على وعينا والتي يجب عليها ان تتنافس مع استجابات أخرى تقترن مع بعضها نتيجة مصاحبة المواقف التي نحن فيها، لذلك لا تختلف استجابات محتملة أخرى للموقف بشكل تلقائي. وفي هذا السياق أكد وليام جيمس على سهولة تكيف الانفعال، وعد الانفعالات على أنها ميول استجابة يتم تعديلها في العدد من الطرق وهذا ما تعرف بالاستراتيجيات الضبط الانفعالي. (كواز، 2019، صفحة 396)

## 6.1.2 ديناميكية ضبط الانفعال من الناحية التشريحية:

أثبت العلماء، باستخدام كاميرات التصوير بالرنين المغناطيسي، أن الانفعالات تخضع للمعالجة بواسطة العديد من مناطق المخ المختلفة. فلا يوجد مكان واحد فقط مسؤول عن معالجة الانفعال. بل تعمل العديد من مناطق المخ معاً كفريق واحد. وهذا هو السبب وراء قول العلماء إن شبكة من مناطق المخ هي المسؤولة عن معالجة الانفعالات. وتسمى شبكة مناطق المخ التي تعالج الانفعالات بشبكة معالجة الانفعالات او بكل بساطة الجهاز الحوفي (Limbic system).

ومن هذه المناطق اللوزة الدماغية، والقشرة الجبهية الأمامية، والقشرة الحزامية، والحصين، والعقد القاعدية. وبذلك فان هناك مناطق متعددة في المخ تشارك في عملية معالجة الانفعالات. (Tshomba, Raschle, Menks, Fehlbaum, و Stadler, 2022)

### أ- الجهاز الحوفي(نظرة تشريحية و وظيفية):

يعتبر الجهاز الحوفي (limbic system) هو الجهاز الأساسي في عملية معالجة وضبط الانفعالات، فمناطق المختلفة التي تكون هذا الجهاز لها مهمة مخصصة سوف نستعرضها في النقاط التالية:

## ب - حصان البحر أو قرن آمون Hippocampus :

وله علاقة واضحة مهمة بتخزين الذاكرة الدائمة، وقد أوضحت التجارب العلمية أن أي تلف في تلفيف حصان البحر في فص المخ يؤدي إلى اضطراب شديد في ذاكرة الحوادث القريبة دون تغيير في: التركيز، الذكاء، المنطق أو المهارات اليدوية. ويبدو أن تلفيف حصان البحر يلعب دوراً مهماً لتكامل تذكر الأحداث القريبة، وكذلك وجد أن هذا المركز في المخ له علاقة بدرجة الانتباه في الفرد، وأن له تأثيراً كفيًا مع التكوين الشبكي في مسألة اليقظة والانتباه، يزيد على ذلك نفوذه مع الحاجز المخي على الهيبيوثلاموس في منع وكف استجابات الخوف والقلق؛ مما يؤدي إلى نبضات استرخاء الهيبيوثلاموس. (عكاشه و عكاشة، 2007، صفحة 71)

## ت - اللوزة الدماغية: Amygdales Cérébrale

وهي جزء صغير بحجم اللوزة و هو مسؤول عن الانفعالات الإيجابية او السلبية ، وهي مسؤولة عن التعامل مع كل من المعلومات الإيجابية والسلبية. وتعتبر اللوزة الدماغية مهمة للغاية عندما تتابنا مشاعر الخوف. يمكن أن تكتشف اللوزة الدماغية (مركز الانفعالات والمشاعر) حدثاً مخيفاً مهماً، وتنقل تلك المعلومات إلى القشرة الجبهية الأمامية (مركز التحكم) وتتلقى القشرة الجبهية الأمامية رسالة مفادها أن هناك شيئاً مخيفاً يحدث. وإذا لزم الأمر، سيرسل مركز التحكم الموجود في مقدمة رأسك أوامر إلى مناطق المخ الأخرى ليطلب منها تحريك جسمك والهرب. (Menks ، Tshomba ، Raschle ، Fehlbau و Stadler ، 2022)

## ث - القشرة الجبهية الأمامية:

وهي مجموعة من الأنواء تقع في الجزء الأمامي من القرن السفلي للبطين الجانبي في السطح الأنسي من الفص الصدغي، ولها وظيفتها في التحكم في الاستجابات العدوانية، ولها اتصالاتها العصبية بالوظائف الحركية والحسية في الجسم، مع تأثيرها غير المباشر على الهيبيوثلاموس والغدة النخامية والهرمونات؛ مما يجعل لها دوراً في نوعية وأهمية المواد المختزلة في التذكر. (عكاشه و عكاشة، 2007، صفحة 72)

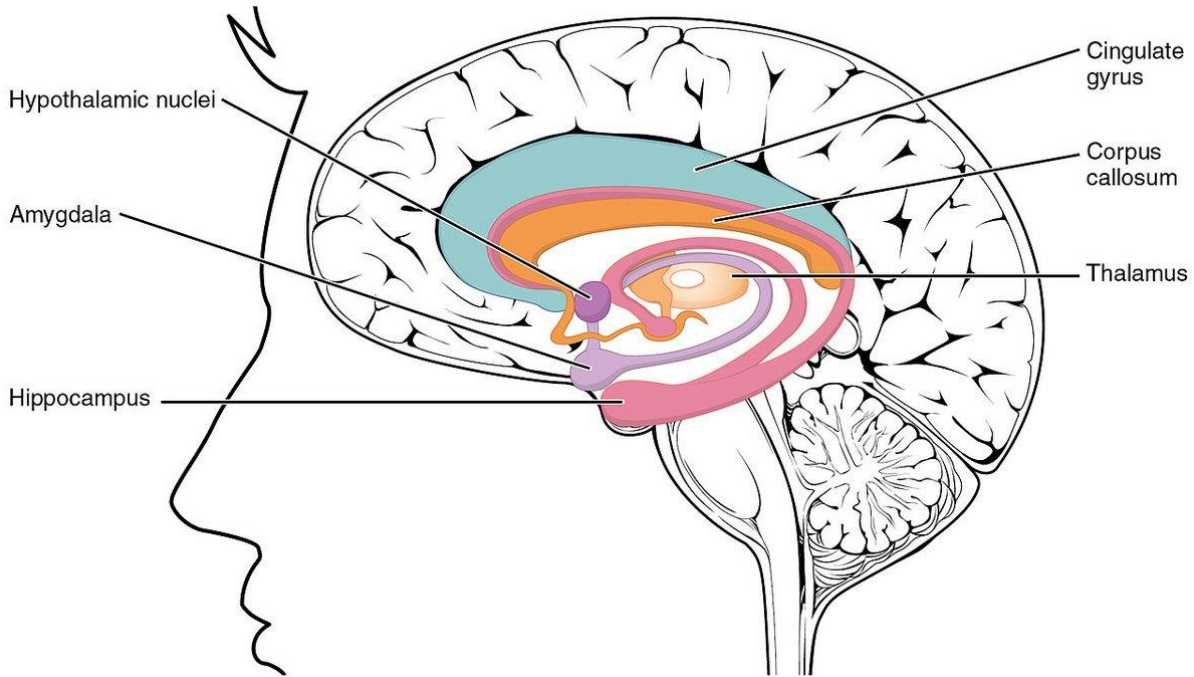
وتعمل القشرة الجبهية الأمامية بمثابة مركز تحكم؛ فهي تساعد على توجيه أفعالنا، وبالتالي، تشارك هذه المنطقة في عملية التنظيم العاطفي. وتعتبر كل من اللوزة الدماغية والقشرة الجبهية الأمامية جزءاً



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
من شبكة الانفعالات. تظل مناطق المخ المختلفة هذه على اتصال، وتتواصل فيما بينها بشكل متكرر.  
(Raschle ، Tshomba ، Menks ، Fehlbaum ، و Stadler ، 2022)

وهذا ما أكد عليه في وصفه العصبي الحيوي للخوف، يلاحظ (Joseph) Ledoux أن القشرة الحسية يمكن أن تكون قصيرة الدائرة بواسطة نظام thalamo-amygdala. في توصيف Ledoux، هناك مساران مختلفان يشاركان في إثارة المشاعر وهذان المساران يعملان بالتوازي. يولد ما يسمى بالمسار المنخفض تلقائياً استجابات الانفعالية، أي أنه يسمح للدماغ بإحداث تغييرات في الجسم بسرعة كبيرة عندما يؤثر التحفيز العاطفي على النظام المعرفي ثم يثير التحفيز شبكات عصبية معينة موجودة في المهاد الحسي، والتي تنتقل المعلومات إلى اللوزة والقشرة الحسية المقابلة. اللوزة، التي يحفزها المهاد الحسي، ستعدل على الفور توازن الجسم من أجل إنتاج استجابة سريعة وغريزية للجسم للتعامل مع المحفز. يصف Ledoux العاطفة هنا بأنها سلوك نقي خالٍ من التجربة الانفعالية بقدر ما لا يشير إلى ردود الفعل الحسية من استجابات الجسم. في الوقت نفسه، يرسل المهاد إشارات إلى القشرة الحسية، والتي بدورها تعالج المعلومات وتحفز اللوزة لإنتاج استجابة سلوكية ثم يكون مسار thalamo-amygdala أسرع بمرتين تقريباً من مسار الكورتيكو-اللوزة. لذلك يتم تشغيل الاستجابة السلوكية للعاطفة أولاً من خلال الطريق المنخفض، والذي يكتمل بعد ذلك بالطريقة العالية. خلال هذه العملية، يتم تحفيز اللوزتين مرتين، أولاً بواسطة المهاد ثم بواسطة القشرة الحسية. (LACROUX, 2022, pp. 127-128)

ولقد كانت الفكرة المنتشرة منذ فترة أن الجهاز النطاقي تقع وظيفته الأصلية في الشم، ثم أضيف إلى الشم، السلوك الانفعالي الأساسي، ثم بدأ الاقتناع في أهميته في التقنين السامي للعواطف، لكن وضح الآن وظائفه المتعددة حسب مكوناته التشريحية السابق ذكرها. وإذا أردنا إيضاح الموضوع بطريقة غير دقيقة.. فتليف حصان البحر يثبت أنماط التذكر، واللوزة تحدد نوعية وماهية هذه الأنماط التذكارية التي يجب الاحتفاظ بها، والتكوين الشبكي في تنظيم وترتيب وتوزيع هذه العمليات. ويبدو أن الجهاز الطرفي يعمل كوحدة مترابطة لاختيار السلوك المناسبة للمؤثرات المختلفة، فالقشرة المخية تختص بالعمليات المعقدة المركبة، بينما يعمل الجهاز النطاقي على تكامل وترابط هذه العمليات وينظم هذه العملية التكوينية الشبكية. (عكاشه و عكاشه، 2007، صفحة 72)



الشكل رقم (02): صورة تشريحية للجهاز الحوفي مع تبيان العناصر الأساسية في ضبط الانفعالات (Almalki, 2021)

## 2.2. الضبط الانفعالي:

### 1.2.2 مفهوم الضبط الانفعالي:

عرفها طومسون (1994): "الضبط الانفعالي هو العملية الجوهرية والخارجية المسؤولة عن التحكم العاطفي ، ولكن أيضا عن التقييم المعرفي وتعديل الاستجابة السلوكية التي تنتج عن هذا التقييم. (senécal, 2013, p. p13)

ويشير كارنافسكاي وآخرون 2002 Garanasi et al ان تعريف آيزنبرك وآخرون 2000 Eisenberg, etal, لضبط الانفعال يشير الى مجال واسع من العمليات الفسيولوجية والانتباهية والمعرفية - وعلى سبيل التمثيل - بطريقة فسيولوجية تكون الانفعالات منظمة ذاتيا بواسطة نبضة سريعة، وزيادة معدل التنفس او تقليله، التعرق او مصاحبات اخرى للاستثارة الانفعالية، كما ويمكن معالجة الانفعالات بواسطة مدى من العمليات المعرفية اللاشعورية مثل عمليات الانتباه التلقائي، تحريفات الذاكرة، الانكار او الاسقاط. فضلاً ذلك يمكن تنظيم الانفعالات بواسطة عمليات معرفية

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
شعورية (التعامل الناجح) او عمليات (أكثر شعورية) مثل اعادة البناء المعرفي، لوم الذات، الاجترار او  
التخويف. (كواز، 2019، صفحة 397)

ومن بين التعاريف التي أعطاها (Gross j.j(2017): " ان الضبط الانفعالي Regulation Emotion لتلك الخبرات والمشاعر والأفكار في مواقف الحياة الضاغطة يستدعي من الطالب الضبط الدقيق تلك الانفعالات على وفق استراتيجية منظمة" . (راشد العجمي و فهد الهمالن، 2021، صفحة 144)  
عرف كل من لازاروس وفلكمان(2005) الضبط الانفعالي بأنه: " العمليات الداخلية والخارجية الواعية والغير الواعية المستخدمة بشكل مقصود من أجل ضبط الانفعالات الإيجابية والسلبية ووضعها في اتجاه معين. (إبراهيم و الشاذلي، 2020، صفحة 306)

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت الضبط الانفعالي، اذ عرفه « Eisenberg & Morris, 2002 عملية تجربة وتعديل مختلف الم مستويات، وشدة الحالات الانفعالية الداخلية، والعمليات فسيولوجية والسلوكية والمحفزة المقابلة لها".

وعرف محمد جاسر زكي عفانة استراتيجيات الضبط الانفعالي انه: " الاستراتيجيات والعمليات التي يستعملها الفرد لتنظيم حالته الوجدانية وضبط مكونات الاستجابة الانفعالية من خلال الفهم الانفعالي للمواقف والتعبير عن تلك الخبرات الانفعالية وتوجيهها للحصول على سلوك منظم وتعزيز حالة السرور أو تجنب الألم قدر المستطاع، بما يتناسب وتحقيق أهدافه". (عفانة، 2018، صفحة 15)

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت التنظيم الانفعالي، حيث عرّفه إيزينبيرغ وموريس (Eisenberg & Morris, 2002: 190) بأنه: "عملية تجربة وتعديل مختلف المستويات، وشدة الحالات الانفعالية الداخلية، والعمليات الفسيولوجية والسلوكية والمحفزة المقابلة لها". وعرّفه جروس (Gross, 2002: 282) بأنه: "العمليات التي تحدث عندما يحاول الفرد أن يؤثر في نوع أو كمية الانفعال الذي يتعرض له، وكيفية التعبير عن ذلك الانفعال". (خصاونة، 2020، صفحة 31)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
ومن خلال ما تم عرضه في التعريفات السابقة، فيمكن تعريف الضبط الانفعالي على أنه: مجموعة من الميكانيزمات نفسية تكيفية دفاعية، التي يستخدمها الفرد من أجل الموازنة بين معطيات المثير والتركيبية النفسية والانفعالية، فمن خلالها يمكن للفرد تقدير حجم المثير وشدته، لكي تكون الاستجابة الانفعالية تتكيف مع قدرة الفرد على تحليل واستيعاب الموقف.

## 2.2.2 علاقة مفهوم الضبط الانفعالي ببعض المفاهيم الأخرى:

### - التنظيم الانفعالي:

وهما مصطلحان بنفس المعنى، يعني أن قلنا الضبط أو التنظيم فنحن نعني نفس الشيء يقع الاختلاف فقط في الترجمة بين الفرنسية والإنجليزية. وسوف نستعرض ترجمة كلمة الضبط من خلال قواميس الترجمة بين الفرنسية والإنجليزية.

في قاموس الترجمة الإنجليزي-العربي:

كلمة **Regulate** تعني: نُظِم، قَنَّ، فَعَد، وَضَع اللوائح

اما كلمة **Regulation** فتعني: تنظيم، تقنين، تععيد نظام، تنظيم، قانون. (Adib, Said, & Ryad, 2009, p. 618)

اما في الترجمة الفرنسية -عربية:

**réglé, ée adj.**: مُسَطَّرٌ، مُنظَّمٌ، مَضْبُوطٌ، مُقَوِّمٌ. (Alwene, Said, & Semon, 2004, p. 677)

### - الاتزان الانفعالي **Emotionnel Stability**

الاتزان الانفعالي أنه: "مقدرة الفرد السيطرة على انفعالاته والتحكم بها، وعدم إفراطه في التهيج الانفعالي، أو عدم الانسياق وراء تأثير الأحداث الخارجية العابرة والطارئة وصولاً إلى التكيف الذاتي والاجتماعي، دون أن يكلف ذلك مجهوداً نفسياً كبيراً". (جوالده، التاج، المحارمة، و التل، 2017، صفحة 13)

## - مركز الضبط **Locus of Control**:

عرفه: هارشارجر (Harshbarger 1998 8) أنه : " الحالة التي يدرك بها الشخص الأسباب التي تقف وراء نتائج سلوكه، سواء أكانت أسباباً ذاتية أم أسباباً خارجية". (لينا، 2018، الصفحات 10-11)

## - الذكاء الانفعالي **Emotional intelligence**:

أعطى " ماير و سالوفي" (Mayer & Salovey, 1997) تعريفاً للذكاء الانفعالي على أنه قدرة الفرد على فهم و تفسير انفعالاته، مما يعطيه القدرة إلى تفسير الإستجابات الانفعالية وبذلك تطوير النمو ذهني لديهم و المتعلق بتلك الانفعالات. (المصدر، 2008، صفحة 589)

ونستطيع القول إن عملية اختبار تجارب انفعالية مختلفة تكسب الفرد قدرة ذاتية على تخزين لك التجارب مما يمكنه من ابتكار ذاكرة انفعالية خاصة به ومن خلالها يستطيع ان يعطي تفسيراً لسلوكيات الآخرين.

## - النضج الانفعالي **Emotional maturity** :

هو درجة ابتعاد الشخص عن السلوك الانفعالي العدواني، حيث ان النضج الانفعالي يمكنه من معرفة حجة الموقف وتقدير درجة الاستجابة. مع مراعات العلاقات الاجتماعية. (عبد الخالق أ.، 1987، صفحة 216)

## - إدارة الانفعالات:

عرفها عثمان، (2001) بأنها: " الإدراك الجيد للانفعالات الذاتية وفهمها وتنظيمها، والتحكم فيها، وذلك من خلال مراقبة مشاعر الآخرين، وانفعالاتهم. (رزاز، 2017، صفحة 445)

## 3.2.2 خصائص الضبط الانفعالي:

للتنظيم الانفعالي عدد من الخصائص يمكن تحديدها كالتالي:

- ✓ مدى تأثير تنظيم الانفعال على شدة ومدة الانفعالات.
- ✓ تنظيم الانفعال يعتبر عملية واعية قصدية تتطلب مجهوداً، أو يمكن اعتبارها عملية تحدث بدون وعي.
- ✓ عمليات تنظيم الانفعال يجب تقييمها ضمن سياقات محددة في ضوء الهدف التنظيمي للفرد

لتحديد ما إذا كانت تكتيفية، أو غير تكتيفية. (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، صفحة 224)

## 4.2.2 النظريات المفسرة لاستراتيجيات الضبط الانفعالي:

### أ- نظرية التحليل النفسي:

تعتبر مدرسة التحليل النفسي من بين المدارس البارزة والمرجعية لكل الباحثين في مجال علم النفس. فقدم فرويد أبحاثاً رئيسية حول ضبط الانفعالات و تنظيمها كالقلق الذي صنفه فرويد من الانفعالات السلبية. يشير القلق إلى عدم قدرة الشخص على تجاهل الرغبات الداخلية، ويمكن أن يكون هذا القلق الناتج عن صراع بين الأفكار الشهوانية والقيم الثقافية. القلق العصبي أو الواقعي يمكن أن ينشأ من التوتر بين الأنا و الأنا الأعلى، بينما يمكن أن يكون القلق الواقعي ناتجاً عن ضغوط الحياة المتزايدة على الشخص.

إحدى النظريات البارزة في دراسة تنظيم الانفعالات تركز على الصراع بين الدوافع البيولوجية وعوامل الكبح الداخلية والخارجية. يشير هذا النمط التفصيلي إلى أن العلاقة بين مناهج التحليل النفسي وتنظيم الانفعالات تكون أكثر اقتراناً من الترابط مع تنظيم الدوافع. تعتمد نظرية التحليل النفسي بشكل كبير على مفهوم تنظيم القلق، حيث اعتُبر القلق من قبل فرويد مصطلحاً شاملاً يشمل كل الانفعالات السلبية. في نظريته العامة عن الانفعال، عبّر فرويد عن فهم شامل لتنظيم القلق ودوره في تماسك النفسية البشرية. (زينب، 2020، صفحة 91)

- وما أكدت عليه هذه النظرية أنّ تنظيم القلق يلعب دوراً محورياً، وذلك من خلال مساعدة الفرد على السيطرة على شعورهم بالقلق، وذلك من خلال استخدام آليات الدفاع النفسي، ومن مقترحات هذه النظرية أنّ عمليات التنظيم غير الواعية يمكن للأفراد توظيفها في مساعدتهم على إصلاح خيراتهم الانفعالية السلبية. (عثمان، 2001، صفحة 21)

ومما لا شك فيه، ان النظرية الفرويدية ساهمت بشكل كبير تحليل طبيعة الانفعالات و تشخيصها و لكنها اقرنتها بشكل كبير بالجانب تثبيات اثناء المرحلة الليبيدية.

### ب- النظرية السلوكية:

ان المبدأ الاساسي النظرية السلوكية قائم من خلال تحليل السلوك إلى وحدات من المثير والاستجابة والقلق في التصور السلوكي يمدنا بأساس دافعي التوافق.

فإن الاستجابات السلوكية تكون من خلال المثيرات القائمة أمام الفرد، فهي تنقطب اهتمامه وعليه تكون لديه استجابات سلوكية وتختلف استجابات السلوكية للفرد باختلاف التركيبة النفسية والبنية السيكلوجية لديهم، بالإضافة إلى شدة المثير الذي يبعد دورا كبيرا في الاستجابة الانفعالية لدى كل فرد بالخلاف فرقاتهم الفردية. (عثمان، 2001، صفحة 25)

### ج- نظرية جروس جيمس للضبط الانفعالي:

تعتبر نظرية جروس جيمس للضبط الانفعالي من النظريات الرائدة في هذا المجال، حيث يرى جروس (Gross, 1998)، أن مكونات الضبط الانفعالي تتضمن:

-المكون الخبراتي: ويمثل المشاعر الذاتية لانفعال الفرد وفقاً لخبراته الحياتية.

- المكون السلوكي: ويمثل الاستجابات السلوكية.

- المكون الفسيولوجي: ويمثل الاستجابات الفسيولوجية كضربات القلب وزيادة ضغط الدم. (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، صفحة 224)

حيث تمر عملية ضبط الانفعالات بمجموعة من المراحل هي كالتالي:

المرحلة الأولى: حيث يواجه الأفراد المواقف التي يحتمل أن تولد استجابة انفعالية.

المرحلة الثانية: يكون الأفراد قادرين أو غير قادرين على الأخذ بعين الاعتبار الخصائص الانفعالية للموقف.

المرحلة الثالثة: يقوم الأفراد بتوليد تقييمات معرفية للموقف التي يمكن أو لا يمكن أن تؤدي إلى استجابة انفعالية.

المرحلة الرابعة : يعبر الافراد عن انفعالاتهم من خلال سلوكهم.

وحسب نموذج العمليات، فكل مرحلة من المراحل الأربعة لتوليد الانفعال يمكن أن تكون هدفاً لعملية التنظيم. (ابو السيسي، 2020، صفحة 30)

### ج- نظرية التقييم المعرفي:

قدم لازاروس (1991-1993) Lazarus نظرية الدافعية المعرفية Cognitive كأحد النماذج المعرفية في تفسير الانفعالات، والتي تشير إلى أن التقييم والتفسير المعرفي للعلاقة بين الفرد والبيئة يعد أمراً ضرورياً وهاماً في توليد ونشأة الانفعالات لدى الفرد، وفي المساهمة بشكل فعال في فهم الانفعالات والتعامل Coping معها. فهذه النظرية تفسر الضغوط والخبرة الانفعالية للفرد على أساس التقييم أو التفسير المعرفي Cognitive Appraisal وكذلك آلية التعامل معها ، ويضيف لازاروس أن الفرد لديه نوعين من أساليب التقييم المعرفي وهما: التقييم الأولي والتقييم الثانوي بالإضافة إلى التعامل، وفي ضوء ذلك كله يتحدد نوع الانفعال وشدته لدى الفرد. (الرفاتي، 2011، صفحة 18)

ففي حالة التقييم الأولي: يلعب كل من الأهمية وقوة الهدف، دوراً أساسياً في ظهور الانفعال ونوعه وشدته، فإذا كان الهدف هاماً يحدث الانفعال وإذا كان الهدف غير هام لا يحدث الانفعال بغض النظر عن النتيجة، فإذا استطاع الفرد تحقيق الهدف أو الرغبة ظهرت انفعالات إيجابية في حين إذا لم يتحقق الهدف ظهرت انفعالات سلبية، وفي حالة التقييم الثانوي: يمكن أن تتعدل الحالة الوجدانية الأولية (التقييم الأولي بالاعتماد على درجة التهديد الذي ينطوي عليه الموقف أو الحدث وبين أساليب التعامل Coping المتاحة. أي تقييم ما إذا كان الفرد يستطيع التعامل مع الحدث أو الموقف أم لا يستطيع الحدوث. (الرفاتي، 2011، صفحة 18)

وفي نفس السياق، فقد فسرت هذه النظرية الضبط الانفعالي على أساس معرفي، ودلت أيضاً على أن كل انفعال يعتمد على تقويم الفرد الذاتي، وهذا التقويم يقوم به الفرد حول علاقته بالأحداث والمواقف المختلفة، وهذه العلاقة قد تكون في المواقف الحالية أو من الخيال أو في الوقت الذي مضى، وأيضاً هذه العلاقات يمكن أن ترتبط بحاجته وأهدافه، أما بالنسبة للضبط الانفعالي حسب هذه النظرية ينتج بعد تقويم الفرد عندما يقارن الفرد بين المؤشرات الداخلية والمؤشرات الخارجية، وبعدها يقوم بتفسير هذه المؤشرات. (ابو السيسي، 2020، صفحة 31)

### - التعقيب على هذه النظريات:

إن عملية ضبط الانفعالات هي بروتوكول نفسي استراتيجي يتم من خلاله التحكم والتكيف مع متطلبات المثير مما يسمح للفرد بإيجاد حلول لحالته الانفعالية دون اللجوء إلى الاستجابات الانفعالية



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي**  
الحادة ودون أن يكون مجموعة من التراكمات النفسية والسلبية تجعل من الفرد ذا بنية نفسية هشة  
وضعيفة هذا ما هدفت إليه نظرية جروس جيمس وأغفلته النظريتان الباقيتان  
فعملية ضبط الانفعالات تخضع لمجموعة من المراحل والخطوات، وتكون لديها استجابات انفعالية  
نفسية وسلوكية وفيزيولوجية خاصة بكل فرد.

## 5.2.2 نماذج لاستراتيجيات الضبط الانفعالي:

رغم حداثة الدراسات الخاصة بالضبط الانفعالي إلى أنه تعدد إعطاء الاستراتيجيات الخاصة بها وفق  
لاستخدام الاستراتيجية وتوقعها في المسار النفسي والسلوكي والمعرفي ولذلك سوف نستعرض أهم  
الاستراتيجيات في هذا المجال.

### أ- استراتيجية الضبط الانفعالي لـ "جيمس ج. جروس. 1998 J.J. GROSS":

قام جروس (1998) ببناء نموذج العملية ضبط الانفعالات، بناء على مبادئ متقاربة من نظريات  
مختلفة على الضبط الانفعالي مثل نظرية "Arnold, 1960" ونظرية "باك 1985"، ونظرية "إيكمان  
1972"؛ و "فريدجا، 1986"، و "إيزارد، 1977"، "لعازر 1991"، "بلوتشيك 1980"،  
شير 1984"؛ "تومكينز 1962". بالإضافة إلى عدد كبير من الاعمال العلمية التي نوقشت في  
كتابات علمية مختلفة من خلال وضعها على طول عملية ظهور الانفعالات. (Pugliese, 2020, p. 08)

وبشكل أكثر تحديداً، يميز نموذج العملية بين نوعين من استراتيجيات التحكم ل العواطف:  
استراتيجيات تستند إلى تاريخ واستراتيجيات على الانفعالية. فبناء على الإجابة الانفعالية نفسها فنجد  
استراتيجيات تستند إلى تاريخ هي تلك التي تحدث قبل تعميم الاستجابة الانفعالية، ولا يؤثر على  
سلوكنا أو ردود أفعالنا الفسيولوجية. وهي تشمل اختياراً للموقف (على سبيل المثال، زيارة صديق يجعلنا  
نضحك في على السابق للامتحان بديلاً عن للذهاب إلى مدة المراجعات مع الطلاب القلقين) وتعديل  
الوضع (على سبيل المثال، تغيير موضوع على يزعجنا)،. على سلوكنا أو ردود أفعالنا الفسيولوجية.  
وهي تشمل اختياراً للموقف (على سبيل المثال، زيارة صديق يجعلنا نضحك في اليوم السابق للامتحان  
بديلاً عن للذهاب إلى مدة المراجعات مع الطلاب القلقين) وتعديل الوضع (على سبيل المثال، تغيير  
موضوع محادثة يزعجنا)، النشر المتعمد: (على سبيل المثال عد بلاط السقف أثناء محادثة جماعية غير

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي مريحة) والتلاعب نفذت على المعالجة المعرفية للمعلومات الواردة (اختر المعنى الذي سوف يعطي لموقف). بقدر ما يتعلق الأمر بالاستراتيجيات القائمة على الاستجابة الانفعالية ، فهي كذلك يتعلق الأمر بالتأثير على الاستجابة الانفعالية بمجرد أن تكون على واحدة من ثلاثتها المكونات:

تعبيرية / سلوكية ، معرفية / تجريبية أو فسيولوجية (على سبيل المثال تعاطي المخدرات أو إخفاء تعبير طوق المرء عندما يخبرنا شخص ما إهانة). (Pugliese, 2020, p. 08)

أما على المستوى الأوسع، ومن خلال النموذج فميز "جروس جيمس1998" بين إستراتيجيات ضبط الانفعالات التي تركز على تتمركز على مستويين اساسين هما: (JAMES , 2002, p. 282)

### استراتيجية تتمركز على الأسبقية: **Antecedent-focused strategie**

- وهي التي يلجأ إليها الفرد في حالة الاستعداد للاستجابة قبل أن يكون متفاعلاً مع المثير للموقف الانفعالي بشكل كلي وقد ميز جروس بين أربعة أنواع مختلفة لاستراتيجيات التركيز المسبق لتنظيم الانفعال والتي يمكن أن تطبق في مواقف مختلفة في عملية توليد الانفعال (Gross2003) وهي: (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، الصفحات 225-226)

#### - اختيار الموقف **Situation Selection** :

الذي يظهر في بداية العملية العاطفية، ويهدف إلى تنفيذ سلوكيات أو أفعال من شأنها أن تؤدي، أو لا تؤدي، إلى ظهور حالة نعتقد أنها ستؤدي إلى عاطفة مرغوبة أو غير مرغوب فيها. بعبارة أخرى، نحن نفضل تقرب أو تجنب الأشخاص أو الأماكن أو الأشياء من أجل تنظيم مشاعرنا ونعني تجنب بعض الأفراد أو الأماكن أو الموضوعات، بهدف تنظيم الانفعال . (Amaro، 2013، صفحة 23)

#### - تعديل الموقف **Situation Modification**

كما يطلق عليه لزاروس وفولكمان (1984) اسم «التكيف القائم على المشكل»، وهو يتمثل في بذل جهد لتعديل وضع يحتمل أن يكون غير سار من أجل تعديل التأثير العاطفي لهذا الوضع نفسه علينا. التعديل الذي تم إجراؤه خارج الموضوع، أي تغيير البيئة عن طريق خلق حالات جديدة ومختلفة

#### - نشر الانتباه **Attention deployment**

وهو تغيير الانتباه بعيداً عن الموقف فقد يغلق الفرد عيناه حينما يشاهد عملية إطلاق رصاص أي يتحول الانتباه عن المثيرات التي تثير مشاعر غير مرغوبة إلى أمور أخرى مرغوبة. (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، الصفحات 225-226)

## -التغيير المعرفي Cognitive Change

ويقصد به انتقاء معنى معرفي للحدث ويهدف إلى تنظيم منخفض للانفعال. ويعتبر إعادة التقييم المعرفي Reappraisal أحد أهم أشكال التغيير المعرفي والذي يعني أن الفرد يعيد تقييم المعرفة للتخلص من الانفعال المحتمل حدوثه من ذلك الموقف وخفض الأثر الانفعالي له .

- ويركز إعادة التقييم المعرفي على التاريخ الانفعالي للفرد وردوده الانفعالية حسب المواقف التي تعرض لها، وتحدث قبل الاستجابة الانفعالية حيث تقوم بالتخفيف من المشاعر السلبية وزيادة الإيجابية وتستعمل في علم النفس الإيجابي الذي يركز على التكيف والتفاوض واختيار الجوانب الايجابية للوضع تحسباً للعواقب .

- كما تؤكد تلك الاستراتيجية أن ردودنا الانفعالية نتيجة أفكارنا، فأني موقف خارجي يمكن أن يترجم إلى انفعالات إيجابية أو سلبية اعتماداً على مدى تقييمه كأمر متوافق أو غير متوافق مع أهداف الفرد (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، الصفحات 225-226)

## - المركزة على الاستجابة Response-focused strategies :

وهي الاستراتيجية التي يلجأ الفرد لتطبيقها عندما يكون متفاعلاً أي يكون الانفعال قائماً، وقد حدد جروس Gross الاستراتيجيات التي تركز على الاستجابة الانفعالية باستجابة واحدة فقط هي: تعديل

## أو قمع الاستجابة الانفعالية Response Modulation

وتعني التركيز على الاستجابة وتطبق بعد حدوث الاستجابة الانفعالية وتدعى أيضاً بكبت التعبير وتعني أن الفرد يكف عن المضي في سلوكه التعبيري لانفعالاته في ذلك الموقف، أو أنه يخفي العلامات أو الإشارات للتعبير الانفعالي، والهدف من ذلك المسيرة الاجتماعية والخضوع لأوامر الجماعة أو الانصياع للموقف (Gross, 2002). وتستعمل أثناء الموقف بهدف منع التعبير عن العواطف أو إخفائها حتى لا تصل الانفعالات الداخلية للفرد الآخر، أي تغيير الاستجابة العاطفية بعد أن تم انشائها من الموقف، وتغيير الاستجابات السلوكية لتخفيف الحدة الانفعالية وبالمقابل فإنه لا يمكن خفض الانفعال في ذلك الموقف ككل لان هذا يضر بالصحة النفسية للفرد ويشجع على ظهور اضطرابات نفسية انفعالية معينة مثل القلق والاكتئاب في الحالات المرضية . و قمع الاستجابة يستدل عليها من خلال عدم إظهار تعبيرات الوجه أو المنطوقة، أو التعبير الجسدي للانفعالات التي يشعر بها الفرد داخلياً. (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، الصفحات 225-226)



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
اختياره للوضعية (S1)، بدلا من أن يختار الوضعية (S2) التي تكون بالذهاب لدورة دراسية مع طلاب  
يُسببون له الانزعاج. (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

في كثير من الأحيان، ينطوي اختيار الوضعية على مقايضات معقدة بين الفوائد الانفعالية قصيرة  
المدى وطويلة المدى. فعلى سبيل المثال: الشخص الخجول يبذل جهدا ليخفض من قلقه عن طريق  
تجنب المواقف الاجتماعية، وفي هذه الحالة يمكن أن تكون له مكاسب انفعالية على المدى القصير على  
حساب العزلة الاجتماعية التي تكون على المدى الطويل.

أما بالنسبة لتعديل الوضعية، فهي مصممة لتعديل التأثير الانفعالي، وخلق إما s1z،  
S1x أو S1y، وهذا يشير إلى التعامل المركز على المشكل (Problem focused coping) أو  
السيطرة الأولية. فعلى سبيل المثال: واستمرارا في مثال الامتحان، إذا تحدث الشخص مع صديقه في  
الليلة التي تسبق ليلة امتحان، مهم، وسأله الصديق عن مدى استعداده للامتحان فمن الواضح أنه  
يفضل لو يتكلم عن شيء آخر. يلي بعد ذلك وضعيات تنطوي على جوانب مختلفة،  
A1, A2, A3, A4, A5 في هذه الحالة يتطلب الانتباه لتحديد أي جانب من هذه الوضعية. مثال  
ذلك: الشخص يعد بلاط السقف لكي يشتت انتباهه عن محادثة مزعجة. (بن قويدر و كركوش، 2018،  
صفحة 260)

مع العلم أن الانتباه يتطلب جهودا ترمي إلى التركيز بشكل مكثف على موضوع أو مهمة معينة،  
حيث أن التركيز على جانب معين من هذه الوضعية، يشير إلى التغير المعرفي واختيار معنى من المعاني  
الممكنة M1,2,3. على سبيل المثال، قد يختار الشخص المعنى (M2) فيذكر الشخص نفسه بأن  
وضعية الامتحان ما هي إلا امتحان عادي بدلا من المعنى (M1) الذي يعتبر الشخص فيه أن وضعية  
الامتحان هي تقييم له كإنسان. كما أنه كثيرا ما يستخدم التغير المعرفي (Cognitive change)  
للتقليل من الاستجابة الانفعالية. (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

ومع ذلك، فانه يمكن أيضا أن يستخدم لتضخيم الاستجابة الانفعالية وحتى تغيير الانفعال في  
حد ذاته، مثلا يتحول الغضب من إثبات للقوة إلى جلب للشفقة. إن المعنى الشخصي للوضعية أمر  
بالغ الأهمية، لأنه يؤثر بشدة في ميول الفرد للاستجابة الخبروية والسلوكية والفيزيولوجية في هذا الوضع  
بالذات.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

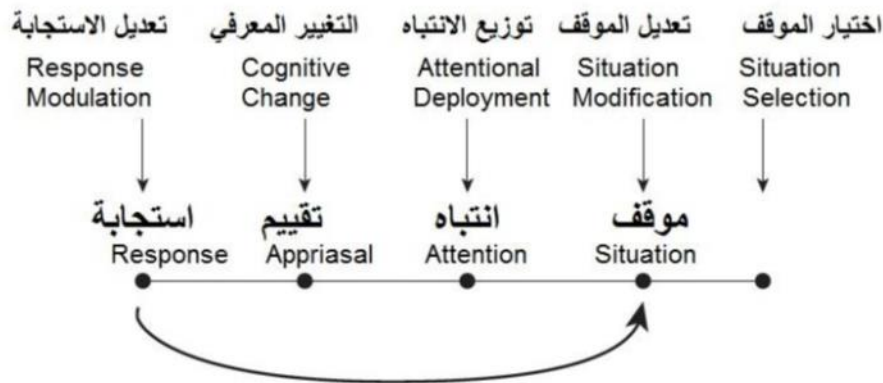
وأخيراً، فإن تعديل الاستجابة يشير إلى التأثير في محاولات الاستجابة الانفعالية بمجرد الاستجابة بالفعل. ويتضح تعديل الاستجابة في الشكل السابق عن طريق خفض السلوك التعبيري (-) .

في المثال الخاص بالامتحان، وقد تأخذ الاستجابة المعدلة شكل إخفاء الحرج المتعلق بفشل الشخص في الامتحان. (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

توجد مقاصد أخرى لتعديل الاستجابة، وهذه المقاصد ذات مكونات تجريبية (خبروية) فيسيولوجية للانفعال. كما يمكن استخدام العقاقير لاستهداف الحالات الفيزيولوجية، أو لخفض الحالات الوجدانية مثل القلق والاكتئاب. (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

من ثم فإن نموذج جروس للضبط الانفعالي يعد نموذجاً مهماً لأنه يُمكن من معرفة الكيفية التي يتم من خلالها السيطرة والتحكم في الانفعالات، بما يتوافق مع متطلبات البيئة الخارجية، وبالتالي فالأفراد يختلفون في اختياراتهم للوضعيات، ومن هنا يختلف استخدامهم للاستراتيجيات، وهذا ما يعكس نجاحهم أو فشلهم في عملية الضبط الانفعالي. (بن قويدر و كركوش، 2018، صفحة 260)

وبذلك فإن عملية ضبط الانفعال اختصرها جروس جيمس (2014) من خلال النموذج الذي قدمه: (عفانة، 2018، صفحة 17)



الشكل (٢): عمليات التنظيم الانفعالي  
(The process model of emotion regulation):(Gross,2014:P.7)

الشكل رقم (05): نموذج لعملية ضبط الانفعال لدى جروس جيمس (2014)

## ب- نموذج جروس وجون (2003), Gross et John :

وفقاً لجروس وجون (2003، 2004)، يستخدم كل فرد استراتيجيات لتغيير حالتهم الانفعالية. يحدد الباحثان استراتيجيتين:

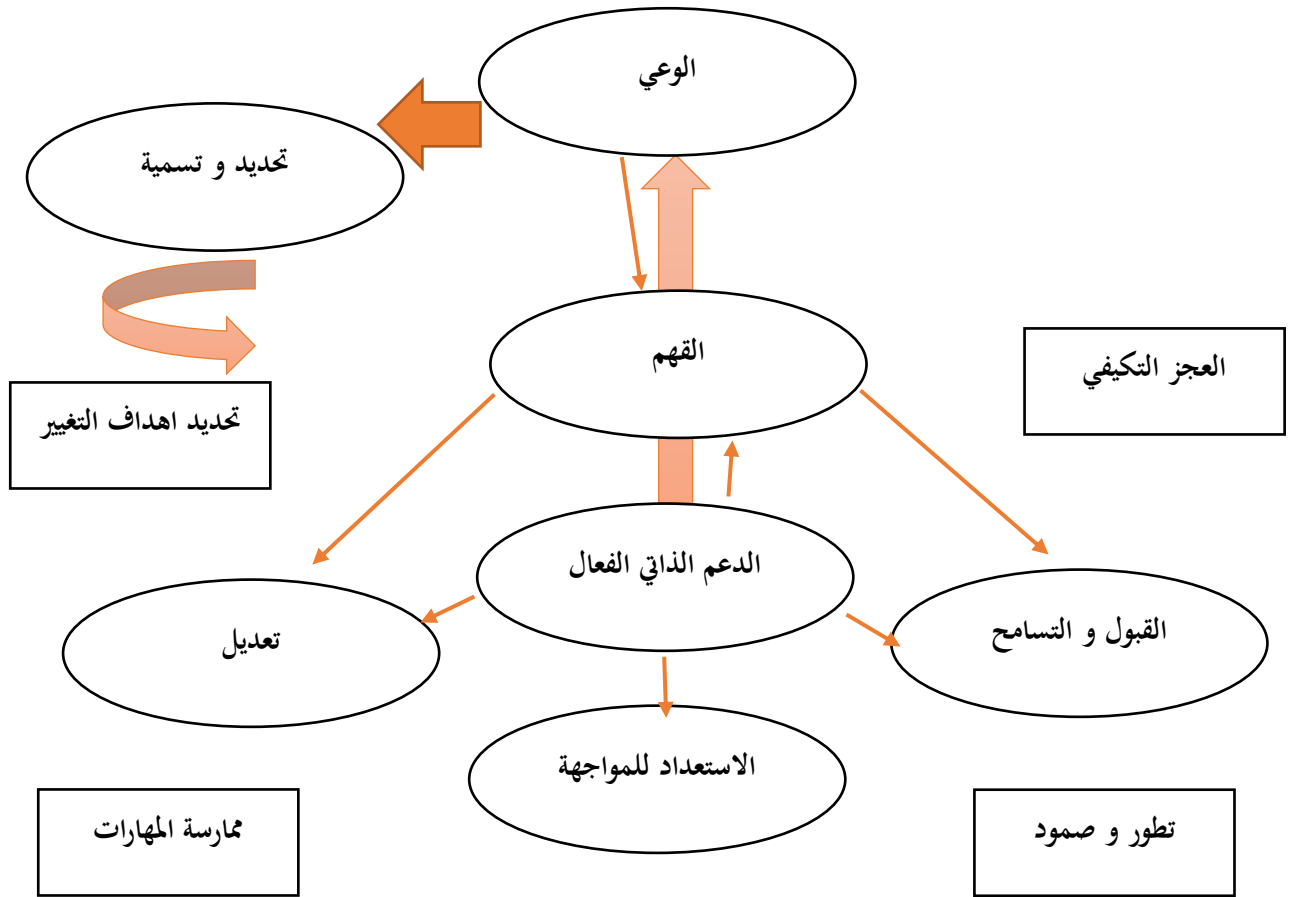
- إعادة التقييم المعرفي (مع التركيز على تاريخ الاستجابة الانفعالية) والتي تشير إلى العملية المعرفية التي من خلالها يخفف تقييم الموقف أو يعزز الطابع العاطفي للموقف. بشكل ملموس، تتمثل هذه الاستراتيجية في تعديل معلومات مدخلات المعالجة العاطفية قبل ظهور اتجاهات الاستجابة. على سبيل المثال، تجنب المواقف أو الأشخاص الذين يمكن أن يمنحوه مشاعر سلبية أو، على العكس من ذلك، اقتراب من تلك التي توفر المشاعر الإيجابية. (Amaro، 2013، صفحة 22)

لذلك فإن الهدف من هذه الاستراتيجية هو: الحد من المشاعر السلبية، وزيادة المشاعر الإيجابية والرفاهية النفسية الناتجة عن الوضع.

القمع التعبيري (الذي يركز على الاستجابة الانفعالية) والذي يتمثل في تثبيط التعبير عن المشاعر حتى لا ينقل المعلومات إلى الآخرين حول الحالات العاطفية. هنا، يسعى الفرد إلى تعديل الاستجابة العاطفية نفسها بعد إنشائها. لهذا، يجب تعديل واحد على الأقل من مكونات الاستجابة العاطفية (التعبيرية أو المعرفية أو الفسيولوجية). لذلك فإن الهدف هو "تقليل التعبير السلوكي عن المشاعر السلبية وتقليل التعبير عن المشاعر الإيجابية. سيؤدي ذلك إلى الحد من الرفاه النفسي لأولئك الذين يستخدمونها وتعزيز ظهور الاضطرابات. (Amaro، 2013، صفحة 22)

## ب- نموذج بيركينج ( The adaptive coping with emotions model ) (ACE):

والذي تشير فيه إلى أن مهارات التنظيم الانفعالي تشمل القدرة على أن تكون واعياً بالانفعالات، والقدرة على تحديد وتسمية الانفعالات بشكل صحيح، والقدرة على تحديد أسباب حدوث الانفعالات الحالية للشخص، والقدرة على تعديل الانفعالات بطريقة تكيفية والقدرة على القبول والتسامح مع المشاعر المرغوبة عندما لا يستطيع تغييرها، والاقتراب ومواجهة المواقف التي تثير الانفعالات السلبية، والقدرة على تقديم الدعم الذاتي الفعال عند مواجهة الانفعالات. (البلاح، 2020، صفحة 188)



الشكل رقم (06): نموذج بيركينج عن الضبط الانفعالي والمواجهة الفعالة (2018)

(البلاح، 2020، صفحة 189)

### ج- نموذج تومبسون 1994, Thompson

ويؤكد على أن عملية تنظيم الانفعالات مهمة لأنها تحث الانفعال على تدعيم استراتيجيات سلوكية منظمة، وأن وظيفة الانفعال تتمثل في تكوين استجابات تتميز بالمرونة المناسبة للموقف وفي إحداث التغيير السريع والفعال للتكيف مع الظروف المتغيرة. (البلاح، 2020، صفحة 188)

### د- نموذج كامبوس 2004, Campos :

يركز هذا النموذج على كيفية تحويل الفرد من انفعال سالب إلى انفعال موجب في سياق بيئي، مع الاهتمام بالعوامل الثقافية والتاريخية للسياق البيئي والاجتماعي في التأثير على تنظيم الانفعالات. (البلاح، 2020، صفحة 189)

### هـ- نموذج جراتر ورومير 2004, Romer&Gratz :

ويتضمن هذا النموذج أربعة أبعاد رئيسية للانفعال وهي



### ✓ الوعي الانفعالي:

ويتضمن القدرة على إدراك الانفعال المشاعر دون قهرها أو إنكارها أو تجنبها.

### ✓ القبول الانفعالي:

تتوضح من خلال بنقص الانفعالية السلبية لشعور ما على الاستجابة المثل الشعور بالذنب تجاه الشعور بالغضب

### ✓ المرونة التنظيمية:

تتضمن المعالجة واستخدام استراتيجيات التنظيم الانفعالي بمرونة.

### ✓ التسامح الانفعالي :

يتضمن التصرف بأسلوب يقود إلى تحقيق الأهداف ومنع السلوكيات المندفعة والتسامح في نفس الوقت. (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، صفحة 224).

### و- نموذج جارنيفسكس، و كراج (2007) Garnefski, Kraaij :

وقد قامت الباحثة آمنة خصاونة بترجمة المقياس وقد ضم الابعاد التالي:

لوم الذات، التقبل، الاجترار، إعادة التركيز الإيجابي، التركيز على الخطط، إعادة التقييم الإيجابي، وضع الأمور في نصابها، التهويل، لوم الآخرين. (خصاونة، ، 2020، صفحة 36) والجدول التالي يمثل اهم النماذج التي تناول استراتيجيات الضبط الانفعالي:

### جدول رقم(02): يبين اهم النماذج التي تناول استراتيجيات الضبط الانفعالي

| النموذج                | استراتيجيات الضبط الانفعالي المقدمة  |
|------------------------|--|
| نموذج Gross<br>J.J1998 | - اختيار الوضع<br>-تعديل الوضع<br>- نشر الاهتمام.<br>-تغيير الإدراك<br>-تعديل الاستجابات التجريبية أو السلوكية أو الفسيولوجية. ( JAMES , 2002, p. 282) |

|   |   |
|---|---|
| <p>- إعادة التقييم المعرفي.<br/>- القمع التعبيري.</p>   | <p>نموذج (Gross et John, 2003).</p>   |
| <p>يركز هذا النموذج على كيفية تحويل الفرد من انفعال سالب إلى انفعال موجب في سياق بيئي، مع الاهتمام بالعوامل الثقافية والتاريخية للسياق البيئي والاجتماعي في التأثير على تنظيم الانفعالات. (البلاح، 2020، صفحة 189)</p>  | <p>نموذج كامبوس<br/><b>Campos, 2004</b></p>                                 |
| <p>- الوعي الانفعالي<br/>- القبول الانفعالي<br/>- التسامح الانفعالي<br/>- المرونة التنظيمية (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، صفحة 224)</p>  | <p>نموذج جراتر ورومير<br/><b>Gratz&amp;Ro, 2004<br/>mer</b></p>             |
| <p><b>لوم النفس Self-Blame :</b><br/>هي الأفكار التي تشير إلى انتقاد الفرد لذاته وتأنيبه لها مثل المحاسبة والمعاينة والتوبيخ لوم الآخرين. (القرشي و الحارثي، 2021، صفحة 248)<br/><b>والتقبل Acceptance</b> الأفكار المرتبطة بتقبل ما عايشه الفرد من أحداث والتسليم بما حدث. (جبر، 2019، صفحة 281)<br/><b>التقبل Acceptance:</b> هي الأفكار التي تؤدي لقبول الوضع والاستسلام لما حدث والتعايش الإيجابي معه. (القرشي و الحارثي، 2021، صفحة 248)<br/><b>إعادة التركيز على التخطيط Refocus on planning:</b> هي التفكير في الخطوات الواجب اتخاذها للتعامل مع الحدث السلبي بشكل أفضل.<br/><b>إعادة التركيز الإيجابي Positive Refocusing:</b><br/>هي القدرة على التفكير في خبرات إيجابية غير مرتبطة بالحدث، وذلك بدلا من التفكير في الحدث السلبي الذي مر به الفرد (القرشي و الحارثي، 2021، صفحة 248)<br/><b>الاجترار Rumination:</b><br/>هو تكرار التفكير في المشاعر والأفكار المرتبطة بالحدث السلبي والأسباب والتبعات المتعلقة.<br/><b>إعادة التقييم الإيجابي Positive Reappraisal:</b></p> | <p>نموذج جارنيفسكس، و<br/>كراج (2007)<br/><b>Garnefski, Kraai<br/>j</b></p> |

هي توليد تفسيرات إيجابية تعطي الموقف السلبي معنى إيجابي للنمو الشخصي.  
**وضع الامور في منظورها الصحيح Putting Into Perspective:**  
هي أفكار تقلل من أهمية الحدث عند مقارنته بأحداث أخرى أو أحداث حصلت للأخرين التصور الكارثي **Catastrophizing** هي أفكار تضخم من خطورة وأثر الحدث السلبي وتؤكد بوضوح هول ما مر به الفرد.  
(القرشي و الحارثي، 2021، صفحة 248)  
**والكوارثية Catastrophizing** الأفكار المرتبطة بالتأكيد الصريح على مدى رعب الخبرة) (جبر، 2019، صفحة 281)

(المصدر من اعداد الطالبة).

ومن خلال مجموع الأبحاث و الدراسات في مجال غلم النفس و علم النفس المعرفي فنلاحظ ان هناك العديد من الاستراتيجيات التي تستخدم لضبط الانفعالات منها التي ذكرت سابقا ومنها ما سوف يتم ذكره في النقاط التالية:

#### -استراتيجية التركيز على التخطيط (Refocusing on planning):

وتشير إلى الأفكار التي تركز على الخطوات التي يجب اتخاذها وكيفية التعامل مع الحدث السلبي  
استراتيجية لوم الذات (Self-blame):

وتشير إلى ما لدى الفرد من أفكار تتركز على لوم ذاته إزاء ما مر به . (عليوة، 2018، صفحة 13)

#### استراتيجية لوم الآخرين (Other-blame):

تشير إلى التفكير في وضع اللوم لما حدث للفرد على البيئة أو المحيطين بالفرد

#### استراتيجية التفكير الكارثي (Catastrophizing):

هي الأفكار الصريحة لدى الفرد التي تؤكد فرعه مما حدث . (عليوة، 2018، صفحة 13)

#### استراتيجية التقبل (Acceptance):

وتعني التفكير في استسلام الفرد لنفسه لما حدث أو التسليم بما حدث.

#### استراتيجية الإلهاء (Distractin):

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
وهي قيام الفرد بأفعال والانخراط في سلوكيات بيئية توفر الهاء أو عوناً انفعالياً للفرد لتشعره على أنه أفضل .

### استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي (Positive refocusing):

وتشير إلى التفكير في التجارب والخبرات الإيجابية بدلاً من التفكير في الحدث الفعلي مثل أفكر في أشياء أخرى أحسن من التي تعرضت لها .

### إستراتيجية رؤية الموضوع من منظور آخر (Putting into Perspective):

وتعني أن يرى الفرد الموضوع أو الموقف من أكثر من زاوية وعدم الانغلاق على وجهة واحدة وتوحيد منظور الرؤية.

### استراتيجية المشاركة الاجتماعية (Social sharing) :

وهي بأنها الحديث إلى شخص آخر حول ظروف أو ردود فعل تتعلق بحدث وإثارة انفعالات معينه وتتميز بقدرتها على زيادة الانفعالات الإيجابية وإنقاص الانفعالات السلبية. (عليوة، 2018، صفحة 13)

## 6.2.2 المعايير الأساسية لعملية ضبط الانفعال:

تتميز عملية ضبط الانفعالات بمجموعة من الخصائص الأساسية التي تمكن الفرد من استخدام الاستراتيجية بكل واضح وسريع. ويمكن التمييز بين قطبين من الخصائص الأساسية:

### خصائص الموقف (العوامل الخارجية او البيئية):

- قوة الموقف وشدته وضوحه، فان المثيرات الخارجية تلعب دوراً هاماً في تحديد نوع و قوة الاستجابة الانفعالية ليتم تحليلها و ضبطها من خلال عمليات معرفية، تحدد من خلالها طريقة الاستجابة او بالأحرى طريقة ضبط الانفعال.

### العمليات المعرفية والاستجابات السلوكية:

تتم على مستوى المخ من خلال تفاعل مجموعة من العمليات التي تختص بها أجزاء من مناطق المخ، و أي ضرر سوف يؤثر على عملية تفسير او ضبط للانفعالات.

و قد حدد كراتز و روميرو (2004) خصائص التنظيم الانفعالي الفعال النقاط ويتضمن التالية:

- الوعي والوضوح الانفعالي.

- تقبل الاستجابات الانفعالية.
- القدرة على التحكم بالدوافع والتصرف تبعاً للهدف المنشود خلال الخبرات الانفعالية السلبية.
- القدرة على استخدام استراتيجيات ضبط الانفعالي في المواقف المتنوعة بشكل مرن وملائم لتعديل الاستجابات الانفعالية من أجل تحقيق الهدف المحدد. (عفانة، 2018، صفحة 15)
- مدى تأثير تنظيم الانفعال على شدة ومدة الانفعالات.
- تنظيم الانفعال يعتبر عملية واعية قصدية تتطلب مجهوداً، أو يمكن اعتبارها عملية تحدث بدون وعي.

- عمليات تنظيم الانفعال يجب تقييمها ضمن سياقات محددة في ضوء الهدف التنظيمي للفرد لتحديد ما إذا كانت تكيفية، أو غير تكيفية. (عفانة، 2018، صفحة 15)

## 7.2.2 علاقة استراتيجيات الضبط الانفعالي بعملية اتخاذ القرار:

تعد الانفعالات جزء مهم وأساسي من انشطتنا العقلية، ويمكن ان تلعب دوراً مهماً في طريقة تفكيرنا أو اتجاه استجاباتنا، فنحن نتخذ قرارات بناء على ما إذا كنا نشعر بالسعادة أو الغضب أو الحزن أو الملل أو محبط والانفعالات نفسها لديها إمكانات تكيفية أو ما تعرف بالاستراتيجيات، إذا تم تفعيلها يمكن أن تساعد الشخص تغيير أو تجنب الازمات أو التجارب غير المرغوب فيها (Abro, Manzoor, & Tabatabae, 2015, p. 157)

و بذلك فإن الحالة الانفعالية التي يكون فيها الشخص تعطي نظرة أولية للاستجابات أو عملية اتخاذ القرارات التي يقوم بها، و لكن هناك استراتيجيات يتم تفعيلها من اجل إيجاد طرق أو حيل تكيفية تمكننا من اتخاذ قرارات رشيدة.

فبالإضافة الى الدراسات و الأبحاث في علم النفس و علم النفس المعرفي، نجد مجالات أخرى تتجه الى دراسة عملية اتخاذ القرارات و الاستراتيجيات الضبط الانفعالي المكيفة للموقف كمجال الذكاء الاصطناعي، و كذا علم العصاب كمساهمات (داماسيو، 2000 ؛ Dörfel et al., 2014؛ شوارتز وكلور، 1983) حول العلاقة بين الانفعالات وعمل الدماغ. على سبيل المثال، الاستجابات الانفعالية تتعلق بتنشيط على مستوى الدماغ داخل المراكز الجوفية (توليد الانفعالات)، والمراكز القشرية (ضبط الانفعالات). (Abro, Manzoor, & Tabatabae, 2015, p. 158)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
تتدخل في هذه العملية مجموعة من العوامل الاساسية من اجل استخدام استراتيجية او أكثر في عملية  
ضبط الانفعالات، كالخبرة الانفعالية والشعورية، والتي تلعب دورا مهما في عملية بناء اتبني استراتيجية  
ما، فتكرار الموقف او الموقف المشابهة تدعو الفرد الى اكتساب خبرة انفعالية فيما يخص ردوده او  
استجاباته.

هذا من جهة، ومن جهة اخرى فان اتخاذ قرار الاستجابة وتبني استراتيجية يتوقف على شدة الموقف  
وقوته، كذلك على المدة الزمنية التي تتوقف عليه الاستجابة.

## 8.2.2 استراتيجيات الضبط الانفعالي بين الرفاهة النفسية و التحديات المهنية:

يعيش الإنسان ضمن تفاعل يومي بين أقرانه في بيئته المهنية مجموعة من المثيرات والتحديات  
اليومية التي تجعل من هذه البيئة مصدرا مهما لاستجابات الانفعالية المختلفة والمتنوعة

فتحدث عملية الضبط الانفعالي يوميا في سياقه اجتماعيا ليتوافق مع حسابات المتعة واللذة  
لتنظيم الوجدان، مما يدفع الفرد إلى تقليل الحالات الانفعالية السلبية وزيادة الحالات الإيجابية، من أجل  
زيادة المتعة أو منع الألم وتقليله أثناء ذلك. (عفانة، 2018، صفحة 22)

إن الضبط الانفعالي ينطوي على أهمية كبيرة، تتحدد في كونه يساعد الفرد على تحقيقه أهدافه،  
واتخاذ قراراته، وتعزيز شعوره بالكفاءة الذاتية؛ و هذا ما يسهم في تطوير الكفاءة التفاعلية الانفعالية  
خاصة منها للأساتذة، ويزيد من تعزيز المشاعر الإيجابية مع القدرة على كيفية إدارة المواقف السلبية  
بطريقه عقلانية. (سلمي و اكرم، 2020، صفحة 127).

ولذلك، تبني هذه الاستراتيجيات التكيفية الانفعالية تدرّب الأستاذ على مواجهة مختلف  
المواقف في بيئته المهنية بطريقة احترافية ونضج وذكاء انفعالي محسوب، يجعل منه فردا مرغوبا بين أقرانه  
وفي وسطه المهني.

والجدير بالذكر فإن الضبط الانفعالي يساهم بشكل كبير في عملية التخفيف من الضغوط  
المهنية وذلك من خلال عملية إعادة التقييم المعرفي، فتدرب الفرد على مواقف انفعالية شديدة، والخضوع  
للضغط المستمر من شأنه المساهمة في تبني استراتيجيات تخفف من وطأة تلك الضغوط. (سلمي و اكرم،  
2020، صفحة 127)، مما يمكن الأفراد قادرين على إدراك أنفسهم والآخرين بموضوعية في سياق اجتماعي  
وكذا قدرتهم على تمييز الحقيقة من الباطل والتفاعل مع عواطف الفرد بناءً على تصورات الخبرة والحقائق،

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
يمكن أن تتأثر المبالغة في تقدير الناس بالعدوى العاطفية، بما يقوله أو يفعله الآخرون. وهي الأساليب التي يستخدمها الأفراد لتقليل تأثير تجاربهم المشاعر السلبية واستمرار للمشاعر الإيجابية، لذلك يستخدم الناس الأساليب غير التكيفية، مما يتسبب في انخفاض مستويات تنظيم المشاعر لديهم. (سلمي و اكرم، 2020، صفحة 127). مما يسبب انخفاض في مستوى رفاهتهم الذاتية.

و بالحديث عن الرفاهة الذاتية، يرتبط مفهوم الرفاه الذاتي تلقائيًا بمفهوم الرضا عن الحياة لأنه على الرغم من وجود بعض الاختلافات بينهما، إلا أنهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً و يشمل مفهوم الرفاهية الذاتية، الذي ظهر في الثمانينيات من القرن الماضي مع عمل إدوارد دينر، ثلاثة جوانب: المشاعر الإيجابية والانفعالات السلبية والرضا عن الحياة. (Amaro, 2013، صفحة 46)

يشير الجانبان الأولان للرفاه الذاتي إلى عنصر عاطفي والثالث إلى عنصر إدراكي تقييمي (Diener, 1984, 2000; Neto, Barros & Barros, 1990; سيمويس، 1992).  
بعبارة أخرى، يرتبط الرفاه الذاتي بالطريقة الإيجابية أو السلبية التي يعيش بها كل شخص حياته ويشير الرضا عن الحياة إلى التقييم المعرفي الذي يجريه كل شخص حياته على أساس المعايير الشخصية وليس على المعايير الخارجية. تظهر دراسات مختلفة أن المكون العاطفي والمكون الإدراكي التقييمي للرفاهية الذاتية مرتبطان ارتباطاً وثيقاً. في الواقع، يتأثر كل من هذه المكونات. (Amaro, 2013، صفحة 46)

و قد عرف كل من Shin & Johnson 1978 الرضا عن الحياة أنه: "تقييم شامل لنوعية حياة الشخص وفقاً لمعايير الخاصة"، يتعلق هذا التقييم بالرضا عن الحياة الحالية والرضا عن الحياة في الماضي والرضا عن الحياة في المستقبل. وبعبارة أخرى، فإن تقييم جميع الأحداث التي تحدث في مختلف مجالات نشاط الفرد (الأسرة والعمل والصدقة وما إلى ذلك) هو الذي يشكل مستوى الرضا عن الحياة (Amaro, 2013، صفحة 46)

ويقوم الفرد بتقييم معرفي لنوعية حياته مع مراعاة جميع الجوانب التي تؤلفها وليس فقط على الرضا الذي يشعر به، فرادى، في مجالات معينة مثل العمل أو الصحة أو الأسرة. حتى لو شعر الشخص بالرضا بشكل خاص في أحد مجالات حياته، على سبيل المثال مع أسرته، فقد يكون غير راضٍ تماماً في مجال آخر مثل العمل، على سبيل المثال. على نفس المنوال، قد يكون الشخص راضياً عن الحياة التي يعيشها في مناطق معينة ولكنه يشعر بعدم الرضا العام عندما يُطلب منه إجراء تقييم شامل لحياته لهذا السبب يجب أن يُنظر إلى الرضا عن الحياة على أنه تقييم شامل وليس كمجموع لهذا السبب يجب

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثاني: الضبط الانفعالي  
أن يُنظر إلى الرضا عن الحياة على أنه تقييم عالمي وليس على أنه مجموع المجالات المختلفة التي تولّفه.  
هذا التقييم غير موضوعي لأنه يعتمد على المقارنة (Amaro, 2013، صفحة 46)

ما أشارت اليه دراسة H. Wang et al. (2023)، إن نشر الانتباه يمكن استخدامها لتغيير تركيز  
انتباه المرء لتغيير التجارب العاطفية. يمكن للمعلمين استخدام هذه الاستراتيجية من خلال إعادة توجيه  
انتباههم إلى الجوانب الإيجابية للوضع في الفصل الدراسي. على سبيل المثال ، إذا أدت أنشطة الفصل  
الدراسي إلى اضطرابات والمعلمون غير قادرين على تهدئة الطلاب ، فقد يحولون تركيزهم إلى الطلاب  
الآخرون الذين يتبعون التعليمات ويكملون العمل بفعالية. يمكن أن يساعد ذلك في تقليل قلق المعلمين  
وغضبهم عن طريق تجنب التركيز المفرط على الجوانب السلبية للوضع. (Wang, Burić, Chang, &  
Gross, 2023, p. 1654)

التنظيم العاطفي أساسي لرفاهية الشخص (Tamir & Mauss، 2011). بهذا المعنى،  
سنتحدث الآن عن الآثار المترتبة على تنظيم الانفعالات على مستوى الرضا عن الحياة ونرى من بين  
استراتيجيات التنظيم العاطفي الحالية، تلك التي تعزز مستوى عالٍ من الرضا عن الحياة. (Amaro،  
2013، صفحة 46)

سلط جروس وجون (2003، 2004) في مجال الرفاهية الذاتية، من بين أمور أخرى الضوء على  
استراتيجيتين يمكن لكل فرد تنفيذها لتغيير حالته العاطفية. الاستراتيجية الأولى هي إعادة التقييم المعرفي،  
والتي تشير إلى العملية المعرفية التي من خلالها يقلل تقييم الموقف أو يزيد من طابعه العاطفي. وبالتالي  
فإن إعادة التقييم المعرفي تقلل من المشاعر السلبية وتزيد من الإيجابيات والرفاهية النفسية الناتجة عن  
الموقف . (Amaro، 2013، صفحة 46)

الاستراتيجية الثانية هي القمع التعبيري، والذي يتمثل في تثبيط التعبير عن المشاعر، الإيجابية  
والسلبية، بحيث لا يكون لدى الآخرين معلومات عن حالتنا العاطفية. وبالتالي، فإن إعادة التقييم  
المعرفي، التي تركز على السابق، تظهر وتتدخل قبل توليد اتجاهات الاستجابة يسمح لنا هذا بتغيير  
سلوكنا واستجابتنا العاطفية بينما يأتي القمع التعبيري الموجه نحو الاستجابة لاحقًا. يشير الأخير إلى ما  
نفعه بمجرد أن تكون المشاعر جارية بالفعل (John & Gross، 2004). (Amaro، 2013،  
صفحة 46)

دراسات عديدة (كريستوف وآخرون، 2008؛ John، 2003؛ Gross & John، 2003؛ Schutte, Manes & Malouff, 2009) أن إعادة التقييم المعرفي



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

تجعل من الممكن تجربة مشاعر أكثر إيجابية، أداء عاطفي أكثر تكيّفًا، وانخفاض أعراض الاكتئاب، احترام أفضل للذات، وتحسين أكبر واستقلالية أكبر بينما يُظهر الأشخاص الذين يتبنون القمع التعبيري لتنظيم عواطفهم سلوكًا عاطفيًا أكثر تثبيطًا، انخفاض احترام الذات، وموقف أكثر تشاؤمًا تجاه المستقبل، وبالتالي انخفاض مستوى الرضا عن الحياة . (Amaro, 2013، صفحة 46) وبالتالي، فإن قمع التعبير عن عواطفنا سيقودنا إلى انخفاض التأثيرات الإيجابية وزيادة التأثيرات السلبية، وميل أعلى للاكتئاب، والتباعد الاجتماعي ومستويات التفاؤل، وتدني احترام الذات والرضا عن الحياة. عند استخدامه بشكل متكرر، فإن هذه الاستراتيجية هي استراتيجية تنظيم عاطفي مختلفة وظيفيًا (Gross and John, 2003). على العكس من ذلك، يبدو أن الأشخاص الذين يتبنون إعادة التقييم المعرفي لتنظيم عواطفهم أكثر سعادة ورضا عن حياتهم. ولذلك تسمى هذه الاستراتيجية عملية (Freire & Tavares, 2011). في الآونة الأخيرة، تم إجراء دراسة أيضًا من قبل Freire و Tavares (2011) حيث أبرز كلا المؤلفين

وبالتالي، تظهر كل هذه الدراسات أن هاتين الاستراتيجيتين، القمع التعبيري وإعادة التقييم المعرفي، تؤثر بوضوح على مستويات الرضا عن الحياة على المدى الطويل عند استخدامها بشكل متكرر (Gross & John, 2003). (Amaro, 2013، صفحة 46)

فالأنماط الانفعالية للفرد تساهم في خلق ملامح الشخصية والحالة النفسية الصحية له؛ إذ يعتبر التنظيم الانفعالي ضرورة أساسية ولا غنى عنه في مجال الصحة النفسية الصحية، فهو يساعد في رفع قدرة الفرد لمواجهة المواقف المجهدة من خلال ربط معنى جديد لانفعالاتهم حيث إن التنظيم الانفعالي من السمات الأساسية في مجال الصحة النفسية، فهو يؤثر على الجوانب النفسية والانفعالية لدى الأفراد، لذلك فإن الأفراد الذين لديهم عيوب في قدرتهم على تنظيم انفعالاتهم في خبراتهم الانفعالية الحادة فإنهم يعانون من اضطرابات نفسية وانفعالية متمثلة في القلق والاكتئاب واضطرابات شخصية وغيرها من الاضطرابات النفسية والانفعالية الأخرى. (مرعي، 2019، صفحة 23)

يبحث الانسان دائما على الراحة النفسية و الأمان و الاستقرار لاسيما في بيئته المهنية، خاصة الحساسة منها، فان استراتيجيات الضبط الانفعالي من شأنها تنظيم الخبرات الانفعالية في تشكل تجارب سابقة تنحت شخصية الفرد وفق ما عاشه سابقا، وهي الكفيلة بتمكين الأفراد من مواجاة الازمات و سرعات بدكاء و فعالية في ضبط انفعالاته.

## 9.2.2 صعوبات الضبط الانفعالي:

تعد صعوبات الضبط الانفعالي من أكبر المنغصات والمشاكل التي يمر بها الفرد في مواجهته لمختلف المثيرات والمواقف الخارجية، والذي يمكن أن يوصل الفرد إلى الاكتئاب والاحتراق النفسي وحتى الانتحار، ولذلك فإن من الممارسات المهنية كالتنكيد والممارسات التنظيمية المجحفة وغير عادلة في حق الأساتذة لحق كانت العديد من الأبحاث والنماذج التي ركزت على أسباب الصعوبات الضبط الانفعالي كنموذج Gratz and Romer و الذي يعد أكثر النماذج شيوعاً في دراسات صعوبات الضبط الانفعالي، حيث يتضمن دراسة استراتيجيات التنظيم الانفعالي اللاتوافقية، فهذا النموذج يقيس صعوبات الفهم والتعبير عن الانفعالات، والقدرة على تحديد الانفعال المناسب عند المرور بخبرة انفعالية سلبية، فهو نموذج يهدف إلى تحديد استراتيجيات التنظيم الانفعالي التي ترتبط بتحديد الانفعالات خاصة مع الاضطرابات النفسية فكما. أوضح (Gratz and Roemer 2004) بأنها استراتيجيات قصور العظیم الانفعالي، وفي سبيل ذلك قام بإعداد أداة لقياس صعوبات الضبط الانفعالي وتشمل: الفهم والوعي الانفعالي، والقدرة على الانخراط في السلوك الملائم عند المرور بخبرة انفعالية سلبية، ومعرفة الاستراتيجيات الانفعالية التنظيمية. (عبادي، سفيان، و أمين، 2019، صفحة 181)

يُعرف كل من جراتز ورومر (Roemer & Gratz.) صعوبات الضبط الانفعالي بأنها العجز في قدرة الفرد على الشعور بالانفعالات وفهمها وتقبلها وعدم قدرته على ضبط السلوكيات الاندفاعية والتصرف وفقاً للأهداف المطلوبة والاندماج في السلوكيات الموجهة الهادفة مروره بالانفعالات السلبية، والعجز في القدرة على الاستخدام المرن لاستراتيجيات الضبط الانفعال المناسبة لتعديل الاستجابات الانفعالية من أجل تحقيق الأهداف الفردية ومتطلبات الموقف. (محمد، إبراهيم، و بسيوني، 2022، صفحة 104)

يؤكد (Tull,2006.17) على أن صعوبة الضبط الانفعالي قد تتضمن صعوبة في الوعي والفهم الانفعالي أو قبول الانفعالات وعجزه أيضاً عن التحكم في عواطفه أثناء مواجهة أحداث التوتر والتهديد مع عدم إمكانية الاندماج في السلوكيات الموجهة والهادفة واستخدامها لتنظيم الانفعالي، أو صعوبات في كل هذه الجوانب مجتمعة معاً. (محمد، أحمد، و الشافعي، 2021، صفحة 308)

ومن الأسباب التي يمكن ذكرها لصعوبات الضبط الانفعالي ما يلي:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

تظهر صعوبات الضبط الانفعالي في فقدان الفرد لقدرته على التحكم في العديد من الانفعالات، تلك التي تظهر في حركات الوجه المعقدة ، أو تظهر في السلوكيات الانفعالية غير المناسبة للموقف، وقد يرجع ذلك إلى نقص الفهم والوعي الانفعالي لديه، كما تظهر في زيادة الانفعالات السلبية، وتجنب الأساليب الإيجابية لمواجهة الضغوط الحياتية. (محمد، أحمد، و الشافعي، 2021، صفحة 308)

كما تظهر أيضا صعوبات الضبط الانفعالي في السلوكيات العدوانية والسلوكيات الخطيرة عندما يكون الفرد في مواقف ضاغطة كتمدير الذات، العدوان، اضطرابات الأكل، السلوكيات الجنسية المنحرفة، المشكلات المدرسية، واضطراب العلاقات مع الآخرين) . (محمد، أحمد، و الشافعي، 2021، صفحة 308)

توجد العديد من العوامل التي تؤثر في الانفعالات الاكاديمية و قدرة الأستاذ على ضبطها ومن بين هاته العوامل الشخصية و قدرة الأستاذ على توقع النتائج.

ان تبني الشخص لافكار سلبية حول عواقب الاستجابات الانفعالية التي يربطها بالنتائج السلبية دور كبير في توجه عملية ضبط الانفعالات ومن خلال المثال الذي قدمه ان التمسك بالمشاعر السلبية يرتبط بصعوبة تنظيم المشاعر السلبية، بسبب الإيمان بأن المشاعر السلبية لا يمكن التحكم بها، بينما يرتبط ضعف ردود الفعل تجاه المشاعر الإيجابية بصعوبة تنظيم المشاعر الإيجابية (David A. Preece, et al., 2022, pp. 4-5).

ان قدرت الأستاذ على ضبط الانفعالات كاستراتيجية تكيفية للموازنة مع متطلبات الموقف وقدرته على استيعاب وتحليل الموقف مؤشر من مؤشرات الصحة النفسية كتعد صعوبة تنظيم الانفعالات من العوامل الخطرة لتشكيل المشاكل الانفعالية كالاضطرابات العقلية ونفسية.

هناك بعض القواعد العامة المقترحة لضبط الانفعالات، والتخلص من الجوانب السلبية أو الاضطرابات النفسية التي قد تسببها:

- التعبير عن الطاقة الانفعالية في الأعمال المفيدة، حيث يولد الانفعال طاقة زائدة في الجسم تساعد الفرد على القيام ببعض الأعمال العنيفة، ومن الممكن أن يتدرب الفرد على القيام ببعض الأعمال الأخرى المفيدة لكي يتخلص من هذه الطاقة.
- تقديم المعلومات والمعارف عن المنبهات المثيرة للانفعال والنتائج السلبية للانفعال، وبالتالي التغلب على الاضطرابات التي تحدث نتيجة الانفعالات.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثاني: الضبط الانفعالي

- البحث عن استجابات تتعارض مع الانفعال، فإذا شعر الفرد نحو شخص بالكراهية لأسباب معينة، عليه أن يبحث عن أسباب أخرى أكثر إيجابية تغير اتجاهه نحوها.
- تغيير الاهتمامات، فإذا لم يستطع تغيير الاتجاهات، فعليه أن يغير اهتمامه نحو هذا المثير إلى مثير آخر، أو الابتعاد عن هذا الشخص.

الاسترخاء، فالانفعال يُحدث حالة من التوتر في عضلات الجسم، وفي مثل هذه الحالات عليه القيام بالاسترخاء العام لتهدئة الانفعالات وتناقصها تدريجياً. (قرمان، 2016، صفحة 17)

## 10.2.2 الانعكاسات النفسية والجسدية والاجتماعية لاستراتيجيات الضبط الانفعالي في البيئة المهنية:

لقد توصل العديد من الدراسات إلى أن استراتيجيات الضبط الانفعالي تساهم بشكل كبير في المحافظة على القدرة الأشخاص على لتوازنهم النفسي كدراسة القحطان (2005) الذي توصل على أن الأشخاص اللذين يتمتعون بتنظيم انفعالهم أقل عرضة للاضطرابات النفسية وأكثر انسجاما في علاقاتهم مع الآخرين.

كما ويرى كولمان أن التنظيم الانفعالي له أهمية كبيرة في ضبط الانفعالات لأنه يتضمن قدرة الأشخاص على تغيير الحالة المزاجية على تغيير الظروف على يمرون بها والتحكم بها وقدرتهم على تنظيم انفعالهم وبالتالي ينتجون أفكارا جديدة والتوافق مع الأحداث المختلفة ويعبرون عن قدرتهم على إدراك انفعالهم وصولا للإنجاز والتفوق في صنع القرارات وقدرتهم على إدراك انفعالهم وانفعالات الآخرين والتناغم معها والتواصل مع الآخرين تغيير الحالة على حسب تغيير الظروف التي يمرون بها والتحكم بها وقدرتهم على تنظيم انفعالهم على ينتجوا أفكارا جديدة والتوافق مع الأحداث المختلفة ويعبرون عن قدرتهم على إدراك انفعالهم على للإنجاز والتفوق في صنع القرارات وقدرتهم على إدراك انفعالهم على الآخرين والتناغم معها والتواصل مع الآخرين. (محمد ل.، الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات التنظيم الانفعالي، 2021، الصفحات 60-61)

تتطلب عملية ضبط الانفعالات مرونة و قدرة تكيفية عالية للمثيرات الخارجية فان الأستاذ يعمل في بيئة خاصة تتطلب قدرة عالية على ضبط انفعاله و هذا بحكم طبيعة المجتمع المهني الذي يعيش فيه 3 ارباع يومه. فهو على احتكاك دائم مع الطلبة و الاكادر الإداري و الأكاديمي.

و لقد ذكر جروس جيمس (1998) عن انعكاسات الضبط الانفعالي على الصحة النفسية و الجسدية و الجماعية، من خلال مجموعة من الدراسات التجريبية و لقد توصلت مجمل هذه الدراسات ان استراتيجيات إعادة التقييم المعرفي لها دور كبير في عملية ضبط الانفعالات ام استراتيجيات الكبت فله اثر على ظهور استجابات نفسية و جسدية مثيرة، قد تؤدي الى اضطرابات نفسية كالقلق و الاكتئاب، بالإضافة ان الأشخاص الذين لديهم قدرة عالية على الكبت أفادوا بأن لديهم ذاكرة أسوأ من أولئك الذين سجلوا درجات أقل في مقاييس الكبت هذه. وكان أداءهم أسوأ في اختبار الذاكرة الموضوعي حيث طُلب منهم تذكر الأحداث التي سجلوها في مفكرة يومية قبل أسبوع واحد. على عكس ذلك، لم يكن للاختلافات الفردية في إعادة التقييم أي آثار على الذاكرة الذاتية أو الموضوعية. (JAMES , 2002, p. 285)

وفي نفس السياق، فان الكبت أداة فظة -أداة تقلل من السلوك التعبيري عن المشاعر السلبية والإيجابية- وبالتالي تخفي الإشارات الاجتماعية المهمة التي قد تكون متاحة بخلاف ذلك لشركاء التفاعل الاجتماعي. كما أن المتطلبات المستمرة لمراقبة تعابير الوجه والإشارات الصوتية يمكن أن تشتت انتباه الشخص الكابت وتجعله أقل استجابة للإشارات العاطفية لشريكه. وقد قادنا هذا إلى توقع أن يكون للكبت عواقب اجتماعية سلبية في المحادثة غير الرسمية. عكس ذلك، يبدو أن إعادة التقييم تقلل من تجربة المشاعر السلبية والتعبير عنها بينما لا يكون لها أي تأثير أو تزيد في الواقع من تجربة المشاعر الإيجابية والتعبير عنها. كما لا يبدو أن إعادة التقييم تفرض ضرائب إدراكية مثل الكبت، على الأقل كما هو مفهرس بأداء الذاكرة. وقادتنا هذه النتائج إلى توقع أن إعادة التقييم يجب أن يكون له عواقب اجتماعية إيجابية مقارنة بالكبت. (JAMES , 2002, p. 287)

### خلاصة:

تعد استراتيجيات الضبط الانفعالي توجه حديث لعلم النفس الايجابي و العلاج السلوكي المعرفي، فاستخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي شكل من اشكال المرونة النفسية و الميكانيزمات الدفاعية، التي إذا تم توظيفها بفاعلية سوف يكون لها الأثر النفسي الجيد على العملية التكيفية الداخلية و على الاستجابات الانفعالية. فعملية إدارة الانفعالات تتطلب الكثير من المهارات والقدرات التكيفية، خاصة في الوسط المهني عامة و الوسط الجامعي خاصة.



## الفصل الثالث: جودة حياة العمل

تمهيد:

### 1.3 مدخل عام للجودة

1.1.3 تعريف الجودة:

2.1.3 مبادئ الأساسية للجودة:

3.1.3 رواد الجودة:

4.1.3 مفاهيم مرتبطة بمصطلح الجودة:

### 2.3 مفهوم جودة الحياة

1.2.3 ابعاد جودة الحياة:

### 3.3 جودة حياة العمل

1.3.3 التطور التاريخي لجودة حياة العمل كمصطلح و ممارسة في المنظمات:

2.3.3 تعريف جودة حياة العمل:

3.3.3 مبادئ جودة حياة العمل:

4.3.3 ابعاد جودة حياة العمل:

5.3.3 المؤشرات العامة لجودة حياة العمل:

- المؤشرات السلبية لجودة حياة العمل في المنظمات:

- المؤشرات الايجابية لجودة حياة العمل في المنظمات:

6.3.3 تشخيص الظروف البيئية المهنية ظل جودة حياة العمل:

7.3.3 قياس جودة حياة العمل:

### 4.3 جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين

1.4.3 صعوبات تطبيق جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي:

2.4.3 الآثار السلبية للتطبيق الغير فعال لجودة الحياة العمل:

3.4.3 علاقة الضبط الانفعالي لجودة حياة العمل:

4.4.3 الرضا والرفاهة النفسية وعلاقته بجودة حياة العمل:

5.4.3 استراتيجيات تحسين جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:

الخلاصة

## تمهيد:

أصبحت المنظمات اليوم تبحث عن مستويات متميزة في التنافس والرقى، ولذلك فإن تحسيننا أو بالأحرى تجويد متطلبات البيئة المهنية للعامل بما فيها من خصائص ومتطلبات، أصبحت من أولوياتها الأساسية من أجل بقائها في السوق اليوم.

ومن أجل هذا الغرض بات البحث على استراتيجيات تطويرية فعالة حتمية أساسية لتحقيق هذا الهدف، ومن بين أهم الاستراتيجيات المستخدمة "جودة حياة العمل" التي تعمل على استثمار الرأس المال البشري وتطويره وتلبية احتياجاته من أجل الوصول إلى ثبات الكفاءات في المنظمات وعدم التعرض للهدر البشري في مخزون استثماراتها البشرية.

فقد أصبحت الجودة اليوم أهم المعايير التي تقيم من خلالها المنظمات موردها البشري، من خلال تجويد بيئته التنظيمية ورفع مستوى الاستقرار والرضا الوظيفي لديه وكذا تطويره وتنمية قدراته مما يسمح بتطوره ذاتيا ومعنويا. وهذا ما يرجع بإيجاب على سيرورة تحقيق أهداف المنظمة، حيث يكون تحقيق أهدافها بطريقة منهجية وفعالية.

ونجد أن جودة حياة العمل قد تغلغل في جميع مبادئ والأسس المؤسسات من بينها مؤسسات التعليم العالي الذي تولى لتواجد أبعاده أهمية كبيرة مؤسساتها سواء كانت على الطاقم الإداري أو بيداغوجي.

وبالحديث عن الطاقم البيداغوجي فقد أصبح الأستاذ اليوم يحتاج إلى مستوى عال في بيئته المهنية من حيث الظروف المادية والمعنوية والعلائقية والتي تصل إلى مستوى التميز ولذلك سوف نحاول في هذا الفصل تقديم أهم العناصر الأساسية الخاصة بهذا العنصر.

### 1.3 مدخل عام للجودة:

في السنوات الأخيرة، أصبحت الجودة من أهم القواعد الأساسية في البنى التحتية الذي يميز منظمة عن أخرى. فمستوى جودة من يحدد مستوى المؤسسة ومدى قدرتها على الابتكار في ظل سوق تنافسية سريعة التطور.

### 1.1.3 تعريف الجودة:

لقد تعدد التعاريف الخاصة بمصطلح الجودة مع تعدد الحقول العلمية والإدارية والممارسية التي يهتم بها كل باحث وفقاً لاحتياجاته العلمية. ولكن في نفس الوقت فإن مصطلح الجودة في القدم على أنه يعني الدقة والإتقان متجسدة في الآثار التاريخية والدينية من تماثيل وقلاع وقصور لأغراض التفاخر بها، أو لاستخدامها للحماية، وحديثاً تغير مفهوم الجودة بعد تطور علم الإدارة وظهور الإنتاج الكبير والثورة الصناعية وظهور الشركات الكبرى وازدياد المنافسة، فأصبح مفهوم الجودة يحمل أبعاد جديدة ومتشعبة. (بوعامة، 2018، صفحة 50)

وقد عرف كروسبي Crosby الجودة "أنها حالة ديناميكية مرتبطة بالمنتجات والخدمات والأشخاص والعمليات والبيئات التي تفي بالتوقعات أو تتجاوزها وتساعد على إنتاج قيمة فائقة"، أما البيلابوي فعرّفها بقوله أنها: "درجة التميز الذي يمكن التنبؤ بها من خلال استخدام معايير أكثر ملائمة وأقل تكلفة يمكن اشتقاقها من المستهدفين". (السعدي، 2022، صفحة 15)

وفي نفس السياق، يرى (Kotler, 2000) إن للجودة خمسة أبعاد هي: الضمان، الاعتمادية، الاستجابة، والتجسيد المادي والاعتناق. ومن وجهة نظر (Massy, 2003) فإن للجودة أربعة أبعاد أساسية وهي: التفوق، وتحقيق و/أو تجاوز التوقع، القيمة، ومواءمة المواصفات. (ابداح، 2010، صفحة 14)

ومن خلال ما سبق استعراضه، يمكن تعريف الجودة أنها: "هو تقدير ذكي لمستوى أو معيار للتمييز و العمليات أو الخدمات أو البيئات أو المنتجات بما يرضي توقعات الفئة المستهدفة."

### 2.1.3 مبادئ الأساسية للجودة:

وضعت " Organisation internationale de normalisation " سبع مبادئ وأساسيات الجودة التي تعتبرها مجموعة من القيم والقواعد، والمعتقدات الأساسية، التي تعتبر عادلة ومن المرجح أن تكون بمثابة أساس لإدارة الجودة، والمتمثلة في: (normalisation, 2016, p. 05)

أ- توجيه العملاء: الهدف الرئيسي من إدارة الجودة هو تلبية متطلبات العملاء والسعي لتجاوز توقعاتهم. حيث تتوقف هذه الخطوة على مهارة تسيير وقدرة الموظفين في توقع احتياجات و رغبات العملاء الحاليين أو المستقبلين.



ب- القيادة: على جميع المستويات، ينشئ القادة الغرض والتوجهات، وخلق الظروف التي في ظلها يشارك الموظفون في تحقيق أهداف الجودة للمنظمة.

ت- مشاركة الموظفين: حيث يتطلب موظفون أكفاء وملتزمون على الإطلاق على جميع مستويات المنظمة لتحسين قدرته لخلق وتقديم القيمة. حيث تكون لديهم قدرة عالية في الالتزام التنظيمي و الانخراط الوظيفي. (normalisation, 2016, p. 05)

ث- إدارة العمليات : يتم تحقيق نتائج متسقة ويمكن التنبؤ بها من طريقة أكثر فعالية وكفاءة عند الأنشطة يتم فهمها وإدارتها كعمليات مترابطة تعمل كنظام متماسك.

ج- التحسين: يعتمد نجاح المنظمة على الإرادة التحسين المستمر. حيث ان من متطلبات الجودة هي القدرة التنافسية المستمرة مع تطوير المنتج او الخدمة.

ح- اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة: القرارات المستندة إلى تحليل وتقييم البيانات والمعلومات أكثر عرضة للتحقيق النتائج المتوقعة.

خ- إدارة العلاقات مع الأطراف المعنية: من اجل أداء فعال و مستمر، يجب على المنظمة إدارة بطريقة فعالة مع الشركاء المعنيين أصحاب المصلحة مثل الموردين. (normalisation, 2016, p. 05)

### 3.1.3 أهم رواد الجودة :

لقد كانت هناك العديد من الإسهامات التي طورت من مفهوم الجودة والتي خصت العديد من المجالات والقطاعات. ومن أبرز هاته الإسهامات: (علي و العياوي، الصفحات 25-26)

#### جدول رقم(03): يمثل اهم رواد الجودة

| اسهاماته   | الباحث او العالم              |
|--|-------------------------------|
| وهو رائد منهج إدارة الجودة الشاملة، ومبادئه ال (14) المعروفة   | ادوارد ديمينج (Edward Deming) |
| حدد المبادئ الأساسية الثلاثة للجودة، والخطوات العشر الرئيسية لتحسين الجودة، واستخدام مبدأ باريتو لتحقيق الجودة . | جوزيف جوران (Joseph Juran) :  |

|  |  |
|--|--|
| <p>اشتهر بطرحه مصطلح الإدارة من دون عيوب والوقاية منها مع تحديد (14) خطوة للتحسين المستمر.</p>   | <p><b>فليب كروسي ( PhilipCrosby )</b></p>          |
| <p>وضح ستيوارت عدة عناصر لمفهوم الجودة الشاملة وأكد أهمية تحديد مفهوم الجودة واستعمال التفكير الاستقرائي والتفكير الاستدلالي والإحصاء في عملية التحليل والمراقبة و وضع النظام التقليدي للتحكم والضبط داخل المؤسسة.</p> | <p><b>والتر ستيوارت ( Walter Shart ) :</b></p>     |
| <p>هو مؤسس فكرة حلقات الجودة الشاملة التي لاقت نجاحا كبيرا وانتشارا نظرا لاعتمادها على فكرة اشتراك العاملين في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات وفقا لنظام الحلقات الصغيرة والتي تتكون من مجموعات عمل مصغرة .</p>        | <p><b>كاوورا اشيكافا ( Karulshikawa )</b></p>      |
| <p>ركز في أهمية العلاقات الإنسانية في العمل.</p>   | <p><b>وليام كونوي ( William Conway )</b></p>       |
| <p>يعد فيغنياوم أول من عرض مفهوم رقابة الجودة الشاملة وكان ذلك عام 1950 وعمل فيغنياوم نائبا لرئيس الجودة العالمية للكهرباء العامة حتى عام 1960 واشتهر لإبداع في تقديم مفهوم التحكم والضبط في الجودة الشاملة</p>        | <p><b>ارموند فيغنياوم Armond : (regenbaum)</b></p> |
| <p>يعد تاكوشي احد الرواد القادة لحركة الجودة في اليابان ، وكانت بداياته في شركة نيبون والتلغراف ، حصل على جائزة ( Deming ) عام 1960 نتيجة لاجتهاده باستعمال الأساليب الإحصائية.</p>                                    | <p><b>تاكوشي ( Taguchi )</b></p>                   |

### 4.1.3 مصطلحات مرتبطة بمصطلح الجودة:

- **إدارة الجودة:** كافة أنشطة التنسيق المتعلقة بتوجيه وضبط المنظمة فيما يخص الجودة، من خلال الاستعانة بطرائق تحقيق الجودة مثل التخطيط، وضبط الجودة، وتأكيد الجودة، وتحسين الجودة. (بوعمامة، 2018، صفحة 51)

#### - الجودة الشاملة:

- عرفت الجودة على أنها الجهود المبذولة من العاملين في مجال التعليم لرفع المنتج التعليمي، وتحسينه بما يلائم رغبات المستفيدين وقدراتهم وسماتهم المختلفة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أن الجودة الشاملة لا يمكن أن تحصل صدفة أو بعميلة عابرة إنما تنجم عن عزيمة وإيمان بثقافة الجودة، وعمل دؤوب من جميع. (عطية، 2008، صفحة 66)

قام "رحمن وبولوك (Rahman & Bullock, 2005)" في دراستهما بتحديد بعدين رئيسيين لإدارة الجودة الشاملة، ولكل بعد منها عدة أبعاد. البعد الأول: إدارة الجودة الشاملة المعنوية (Soft TQM) التزام القوى العاملة، والرؤية المشتركة، والتركيز على العملاء، واستخدام الفرق، وتدريب العاملين، والعلاقات التعاونية مع الموردین). البعد الثاني: إدارة الجودة الشاملة المادية (Hard TQM) (تكنولوجيات الحاسوب، ومبادئ الإنتاج الآني، واستخدام التكنولوجيا، وعناصر تمكين التحسين المستمر). (فواتيح و بوحفص، 2016، الصفحات 344-345)

#### - جودة التعليم:

يرى دوهيرتي أن: "جودة التعليم تعني كماله ومطابقته لمواصفات معينة وملاءمته لحاجات الطالب وحاجات العمل، وأن التعليم الجيد هو الذي ييسر للطلاب فرص تطوير ذاته في مجالات أربع هي: المعرفة التي تمكنه من الفهم والمهارات التي تمكنه من العمل، والتفكير الذي يمكنه من تحديد الأولويات، والصفات. الشخصية التي تمكنه من التعاون المثمر والمثابرة واكتساب الاحترام والثقة كونه عضو في المجتمع. (بوعمامة، 2018، صفحة 70)

أما مفهوم الجودة وفقا لما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي أقيم بباريس في أكتوبر 1998 م ينص على أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثلا: المناهج الدراسية، والبرامج التعليمية، والبحوث العلمية، والطلاب، والمباني والمرافق

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **=====** الفصل الثالث: جودة حياة العمل والأدوات،. وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي، والتعليم الذاتي الداخلي، وتحديد معايير موازنة للجودة معترف بها دولياً". (بوعمامة، 2018، صفحة 70).

### - جودة التعليم العالي:

ويمكن تعريف الجودة في التعليم العالي بأنها: " فلسفة شاملة للحياة، والعمل في المؤسسات التعليمية تحدد أسلوباً في الممارسة الإدارية بهدف الحصول إلى التحسين المستمر لعمليات التعليم والتعلم وتطوير مخرجات التعليم على أساس العمل الجماعي بما يضمن رضا الأساتذة والطلبة وسوق العمل. (موفق، 2016، صفحة 30)

### 2.3 مفهوم جودة الحياة:

من خلال اطلاعنا على التراث النظري وما قدمه الباحثون والمفكرون في مجال الجودة نلاحظ أن الهدف الرئيسي الذي تصبو إليه الجودة هو الرضا بكل أنواعه والمتمركز على الذات، ولذلك فإن بحثنا في مفهوم أو تعريف جودة الحياة نجد التعريف والمفاهيم متقاربة باختلاف فقط في المجالات أو الحقول المبحوث عنها.

ومن بين التعاريف التي قدمت حول جودة حياة العمل نجد منظمة الصحة العالمية على أنها تصور الفرد لمكانه في الوجود في سياق الثقافة والنظام الصحي القيم التي يعيش فيها، فيما يتعلق به الأهداف والتوقعات والمعايير والاهتمامات" (معوشة، 2022، صفحة 243)

أما معوشة (2022) فقد عرف: "جودة الحياة كل من الحالة الجسدية، الاستقلالية الجسدية والحالة النفسية، والآداء النفسي والرفاهية والتفاعلات الاجتماعية والأنشطة المهنية والموارد الاقتصادية". (معوشة، 2022، صفحة 243)

و نستنتج أن الجودة تعني في مضمونها كل حالة الرفاهية جميع جوانب التي تخص حياة الفرد.

### 1.2.3 ابعاد جودة الحياة:

وفق لموسوعة علم النفس Encyclopedia of Psychology، عن Webster & all 1999، توجد اربعة مؤشرات لجودة الحياة:

أ- التوازن الانفعالي: ويعني ضبط الانفعالات الإيجابية والسلبية.

ب- **الاستقرار المهني:** حيث يعد الرضا عن العمل بعدا هاما من أبعاد جودة الحياة.

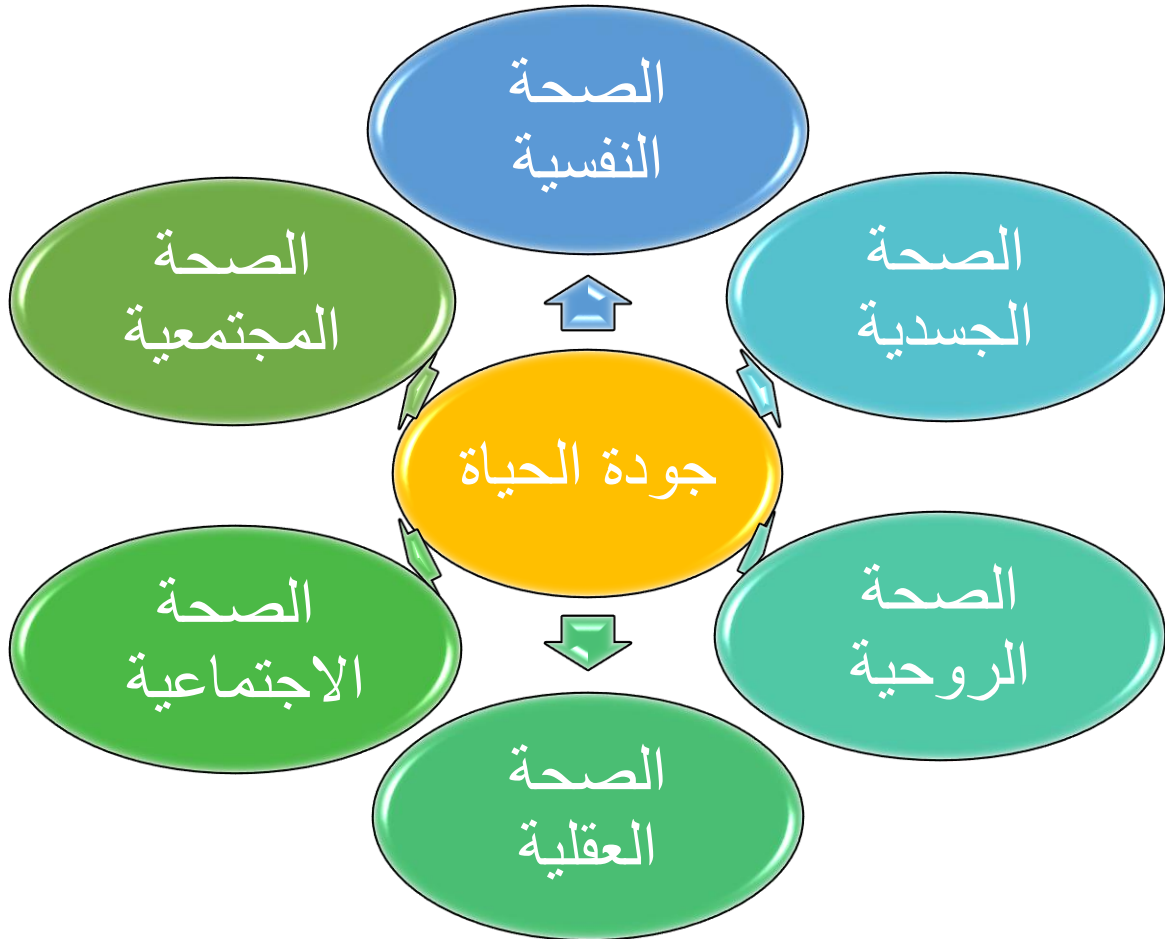
الاستقرار الأسري، وتواصل العلاقات داخل البناء العائلي.

استمرارية وتواصل العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العائلة.

ت- **الاستقرار الاقتصادي:** وهو ما يرتبط بدخل الفرد الذي يعينه على الوفاء بمتطلبات الحياة.

ث- **التواءم الجنسي:** ويرتبط بصورة الجسم، وحالة الرضا عن المظهر والشكل العام. (موسى و موسى، 2015، صفحة 123)

اما منظمة الصحة العالمية فقد وضعت مجموعة من المعايير لتصنيف جودة الحياة من خلال هذا المخطط التالي: (موسى و موسى، 2015، صفحة 124)



الشكل رقم (07): يبين المعايير العامة لجودة الحياة حسب منظمة الصحة العالمية

المصدر: من اعداد الباحثة

### 3.3 جودة حياة العمل:

#### 1.3.3 التطور التاريخي جودة حياة العمل كمصطلح و ممارسة في المنظمات:

عند البحث في التطور التاريخي لمفهوم وممارسة جودة حياة العمل في المنظمات والمؤسسات، نجد العديد من التفرعات والمنطلقات التي تبنى اعتقاداتها من خلال الانطلاقة الفعلية او بالأحرى اعتراف المنظمات الاقتصادية بممارسة الواقعية لهذه الابعاد. او من خلال التعرف عليها بشكل تدريجي في المنظمات. ويرجع سبب هذا الى المحطات والتطورات التي شهدها العالم خلال مدة القرن الماضي.

فيرجع "Waltonxi" تطور جودة حياة العمل إلى مراحل مختلفة من القرن الماضي. فأولى المراحل المختلفة في المجال الاقتصادي، فقد عرفت لتشريع الذي سن في أوائل القرن العشرين لحماية الموظفين من إصابات العمل والقضاء على ظروف العمل الخطرة، تليها حركة النقابات في الثلاثينيات والأربعينيات من القرن الماضي، حيث تم التأكيد على الأمن الوظيفي والإجراءات القانونية الواجبة في مكان العمل والمكاسب الاقتصادية للعامل. (Balaram, 2015, p. 182)

ثم تلتها فترة الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي التي شهدت تطوير نظريات مختلفة من قبل علماء النفس يقترحون "علاقة إيجابية بين الروح المعنوية والإنتاجية" (Balaram, 2015, p. 182). دون أن ننسى الأعمال الرائدة لأحد التوجهات التي غيرت مفهوما وأهداف المنظمات إلى الأبد، والمتمثلة في مدرسة العلاقات الإنسانية حيث تعتبر أحد الأعمال البارزة في هذا المجال وهي أعمال والتي كانت بقيادة "التون مايو Elton Mayo" وأبحاثه المعرفة بتجارب "هوثورن". فقد كان الهدف من أبحاثه أثر العوامل المادية على الكفاية الإنتاجية للعاملين، وتأثير العلاقات على أداء العاملين، وذلك لمعرفة وفهم السلوك الإنساني داخل المنظمات وكذا تطوير هذا السلوك من خلال تحسين ظروف العمل الفيزيائية.

والجدير بالذكر، أن ظهور مصطلح "جودة الحياة العمل" في المجلات البحثية والصحافة في الولايات المتحدة الأمريكية فقط في 1970. تم تقديم مصطلح جودة الحياة العمل من قبل لويس ديفيس. (Subburethina, Umaselvi, & Kumar, 2011, p. 48)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
و- في نفس السياق - فقد اكتسب جودة حياة العمل أهمية بين عامي 1969 و 1974، عندما طورت مجموعة واسعة من الباحثين والعلماء وقادة النقابات والموظفين الحكوميين اهتماما بكيفية تحسين جودة الفرد من خلال الخبرة أثناء العمل. جذبت سلسلة من الدراسات الاستقصائية للمواقف التي أجريت في جامعة ميشيغان بين عامي 1969 و 1973 الانتباه نحو جودة العمالة. رعت وزارة الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية الأمريكية دراسة حول هذه المسألة، مما أدى إلى نشر العمل في أمريكا معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، 1973". (Balaram, 2015, p. 185)

و للتذكير ان العالم في هذه الفترة عرفت ثورة تكنولوجية و اقتصادية كبيرة مع تغير الظروف السياسية العالمية هذا من جهة، و من جهة أخرى فان التضخم الاقتصاد الأمريكي واثر بشكل كبير على وضعيات المؤسسات و البحث على سبل من اجل تحقيق البقاء في السوق التنافسية، ولذلك فقد تبنت المؤسسات استراتيجيات جديد من خلال العناية و تطوير العنصر البشري و التركيز على الجوانب التي ترفع من مستوى الدافعية لديه ورضاه المهني و شعورهم بالاستقرار و الرضا الوظيفي لديه، مما أدى الى تطور المؤسسات و المنظمات واصبح العنصر البشري من اهم المصادر الأساسية للثروة الدافعة داخل المؤسسة.

ويرى كل من (Hian & Einsteion 1990) أن مصطلح جودة الحياة العملي تمت صياغته لأول مرة في المؤتمر الدولي لعلاقات العمل في عام 1972، من خلال البرامج التي تبنتها وكالات عمال السيارات المتحدة و جنرال موتورز برامج تهدف إلى تحسين نوعية الحياة العمل، حيث حضى هذا المفهوم بقدر كبير من الاهتمام في تحسين وإصلاح وتطوير العمل. (المغربي ع.، جودة حياة العمل و اثرها على الاستغراق الوظيفي، 2004، صفحة 256)، وينصب التركيز على التعامل مع عمليات الاتصال وظروف العمل، وذلك بهدف تقييم الرضا في المقام الأول من أجل وضع مجموعة من الخطط لتحسين إنتاجية العمال ونوعية الحياة العمل، ويعتبر هذا الاتجاه العمال ككل بمثابة رصيد للعمال. وتؤمن المنظمة أنه من خلال التعرف على مشاعرهم وقدراتهم على تمييز أدائهم. تأهيلهم لإدارة أنفسهم، وتمكينهم عند الضرورة، والسماح لهم بالمشاركة في صنع القرار. (أحمد، 2021، صفحة 622)

شهدت هذه الفترة (أوائل السبعينيات) اهتماماً متزايداً بدراسة وتحليل وتطبيق جودة الحياة الوظيفية، حيث قامت العديد من الشركات العالمية حول العالم بتنفيذ برامج جودة العمل بشكل أو بآخر، ونتيجة لذلك فقد زاد الاهتمام أيضاً التركيز على تلبية احتياجات العملاء الداخليين والخارجيين

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وتطبيق أساليب إعادة هندسة الموارد البشرية لتزويدهم بالمهارات المتنوعة واعتبارها إحدى الاستراتيجيات التنافسية. (المغربي ع.، جودة حياة العمل و اثرها على الاستغراق الوظيفي، 2004، صفحة 04)

ومنذ مؤتمر لشبونة عام 2001، أصبحت نوعية الحياة العمل أيضا هدفا واضحا للاتحاد الأوروبي، وهذا ما أكدته منظمات دولية كثيرة كمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة العمل الدولية من حيث توفير فرص عمل أفضل. (أحمد، 2021، صفحة 622).

وفي الأخير يمكن القول إن جودة حياة العمل هي من المفاهيم والبرامج دائمة التطور مع تغير الفترات أو المراحل التي يعيشها العلم ومع اختلاف التطورات التكنولوجية التي نشهدها اليوم.

### 2.3.3 تعريف جودة حياة العمل:

يشير مصطلح جودة الحياة العمل (QWL) إلى تفضيل أو عدم ملاءمة بيئة العمل للناس، ويمكن تعريف جودة حياة العمل بأنها حالة الظروف/الوضع الموضوعي لمعيشة العمال في مكان العمل. (Balaram, 2015, p. 181)

و من جهة أخرى، فان كل من كوهين وروزنتهال "Cohen and Rosenthal" يعرفان جودة حياة العمل على: "جهد مصمم دوليًا لتحقيق تعاون متزايد في إدارة العمل لحل مشكلة تحسين الأداء التنظيمي ورضا الموظفين بشكل مشترك". (برسي، 2011، صفحة 126)

و بشكل أكثر تحديدا، يعرفها كلا من Jean Pierre Martel Gille Dupuis: "هي حالة التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، وهذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجابيا بشكل عام علي حياة الفرد والأداء التنظيمي وبالتالي زيادة رفاهية المجتمع". (برسي، 2011، صفحة 126)

ويراها سيد جاد الرب من منظور متكامل ومستمر واستراتيجي علي أنها: "هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (معوشة، 2022، صفحة 14)



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
اما "ويلسون" Wilson فقد عرف جودة حياة العمل على "أنه إثراء لطبيعة الخبرة العملية، والتصدي  
لقضايا الكفاءة والرضا. عرّف "دوبي Dubey "جودة حياة العمل على أنه : "درجة التميز في حياة  
الفرد التي تساهم في بناء الفرد وتفيد المجتمع ككل".

عرف كلا من Çetinkanat & Kösterelioglu (2016) جودة حياة العمل بأنها "نوعية العلاقة  
بين الموظف وبيئة العمل حيث يضاف البعد الإنساني إلى الأبعاد التقنية والاقتصادية". (HAMAD,  
2018, p. 01)

ووفقا "لروينز" Robins " (1990) ، فإن جودة حياة العمل هي "عملية تستجيب من  
خلالها المنظمة لاحتياجات الموظفين من خلال تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ  
القرارات التي تصمم حياتهم في العمل". تشمل العناصر الرئيسية ل جودة حياة العمل في الأدبيات  
الأمن الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونظام المكافآت الأفضل، ومزايا الموظفين، ومشاركة الموظفين، وأداء  
المنظمة. (Islam & Siengthai, 2009, p. 05)

و قد استخدم مصطلح "الإضفاء الطابع الإنساني على العمل" و "الديمقراطية الصناعية" و "جودة  
الحياة العمل" و "العمل المشترك" بشكل متبادل للإشارة إلى نفس المعنى. (Balaram, 2015, p.  
185، او ما يعرف بأنسة العلاقات الرسمية و التنظيمية.

اما لوفي levet2020 يوضح ان جودة حياة العمل : " هي شعور الرفاه في العمل المتصور جماعياً  
وفردياً التي تشمل المناخ التنظيمي وثقافة الشركة الاهتمام بالعمل وظروفه البيئية، والشعور المشاركة،  
ودرجة الاستقلالية والمساءلة، المساواة، الحق في الخطأ الممنوح لكل فرد، والاعتراف بالعمل المنجز.  
(Levet, 2020, p. 13)

اما Mirkamali, S. M. and Thani, F. N. (2011)، فيقدمان مفهوماً أوسع لجودة حياة  
العمل معتمداً في طرحه على الاستقلال الذاتي في العمل، والاعتماد المتبادل، والمشاركة الذاتية بفكرة  
«الأنسب» بين التكنولوجيا والعوامل الاجتماعية للمنظمة. (Riyono, Hartati, & Fatdina, 2022,  
p. 88)

في المقابل، عرّف ريثنام وإسماعيل (2008) جودة حياة العمل على أنها فعالية بيئة العمل، وهي  
يتجلى في تنظيم هادف وتلبية الاحتياجات الفردية في تكوين قيم ودعم وتعزيز الصحة والرفاه في البيئة  
التنظيمية. (Riyono, Hartati, & Fatdina, 2022, p. 88)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وقد حدد جاد الرب (2004) مجموعة من المعايير التي يمكن أن نستخلص منها تعريف جودة العمل  
أنه يمكننا جمع التعاريف التي اقترحت لمفهوم جودة حياة العمل في أربع فئات هي:

-وعندما يتعلق الأمر بمفهوم جودة الحياة الوظيفية، تركز هذه الفئة على حاجة العامل إلى وظيفة توفر  
له الشعور بالاستقلالية والقدرات الفريدة والتنوع المهني حتى يتمكن من المنافسة بين المناصب  
المختلفة. المنظمات المهنية.

-أما الفئة الثانية، فإن تركز على جودة الحياة العمل هي مدى قدرة إدارة المنظمة على إشراك عمالها  
ونقاباتهم في عمليات صنع القرار اليومية في بيئة العمل. (الزروق، 2013، صفحة 76)

-الفئة الثالثة من التعريفات تحد من جودة حياة العمل إلى مدى قيام المنظمة بتزويد الموظفين بالثقافة  
التنظيمية من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعرفة، وإلى أي مدى تكون المنظمة أيضاً قادرة على  
تحفيزهم من خلال المكافآت والتعويضات. فائدة. (الزروق، 2013، صفحة 76)

-أما الفئة الرابعة من التعريفات فتتطلب إلى مفهوم جودة الحياة العملية على أنها عملية تنفيذية مخططة،  
يتم تنفيذها بشكل متكامل ودائم، تهدف إلى تحسين جميع جوانب الحياة الشخصية والمهنية للعمال.  
(الزروق، 2013، صفحة 76)

وبذلك فإن مفهوم جودة حياة العمل كمبدأ وبرنامج تعتمد عليه المنظمات هي استراتيجية  
تكاملية تخص العامل والمنظمة في توفير جميع الإمكانيات والوسائل وتطوير الكفاءات والمجهودات  
للحفاظ على موردها البشري وتطويره وتحفيزه وخلق مناخ تنظيمي بتواءم مع تطلعات العامل والمنظمة،  
مما يساهم في تحقيق الأهداف المخططة لكلا الشريكين (العامل والمنظمة) بطريقة أكثر فعالية وهذا ما  
يحقق كذلك رضا واستقرار المهني لدى العامل.

### 3.3.3 مبادئ جودة حياة العمل:

المفهوم الأساسي الذي يقوم عليه جودة حياة العمل هو ما أصبح يُعرف باسم "إضفاء الطابع  
الإنساني على العمل". إنه ينطوي أساساً على تطوير بيئة عمل وتحفز القدرات الإبداعية للعمال، وتولد  
التعاون، والاهتمام بالنمو الذاتي. ويمكن ذكر بعض المبادئ الأساسية تلخص إضفاء الطابع الإنساني  
على العمل. وهذه المبادئ هي:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
مبدأ الأمن: تعني الإنسانية أو العمل التحرر من القلق والخوف وفقدان العمل في المستقبل. يجب أن تكون ظروف العمل آمنة ويجب ألا يكون هناك خوف من العوز الاقتصادي. وتتضمن هذه الشروط المسبقة أقصى قدر من تطوير المهارات والأفكار. (Balaram, 2015, p. 186)

مبدأ الإنصاف: يتولد العداء إذا كانت هناك اختلافات كبيرة بين الجهود والمكافآت. يتطلب مبدأ الإنصاف وجود طريقة عادلة لتقييم ظروف الموظف. ويشير جانب آخر من جوانب الإنصاف إلى دفع ثمن المعرفة والمهارة للاضطلاع بالمهمة وليس للمهمة وحدها. إذا كان لا بد من إضفاء الطابع الإنساني على العمل، فإن المساواة تتطلب أيضاً مشاركة في أرباح المنظمة وفقاً لمساهمة الفرد أو المجموعة. (Balaram, 2015, p. 186)

مبدأ الرفاهية في العمل (النفسيية الجسدية): (الرفاه والحد من الإجهاد والحفاظ عليه والسلامة البدنية...) وكذا من اجل معرفة البنية الأساسية والنفسيية (الدافع، الرضا الوظيفي، إلخ) ، الصحة . (Levet, 2020, p. 13)

مبدأ المساهمة في تحقيق اهداف التنظيمية: من خلال الأداء والإنتاجية والابتكار وما إلى ذلك من الالتزام، والمشاركة، والإبداع. (Levet, 2020, p. 13)

مبدأ الديمقراطية: على غرار مبدأ الفردية، فإن هذا يعني أيضاً مزيداً من السلطة والمسؤولية المخولة للقوة العاملة. إن زيادة الضوابط والإشراف الدقيق وإضفاء الطابع المؤسسي العام تمنع إضفاء الطابع الإنساني على العمل. كما تتضمن المشاركة المجدية في صنع القرار «حق المواطنة». (Balaram, 2015, p. 186)

### 4.3.3 أهداف جودة حياة العمل:

لقد أفرزت جهود العديد من الباحثين -تحيديدا- لمجموعة من الأهداف من خلال أبحاثهم التي وصت حياة المنظمة وعلاقة العامل بها.

إن الهدف الرئيس والأول لجودة حياة العمل الاعتناء بموظفيها في أي منظمة بغض النظر على طبيعة نشاطها، هو الرضا الوظيفي لما له من أثر وأهمية على الأداء العام للمنظمة، وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات كدراسة محمد فكري محمد (2021) ودراسة خالد خليفي وبكودرون يوسف (2021).

-ومن جهة أخرى - يمكن ذكر بعض الأهداف الاساسية التي تهدف اليها جودة حياة العمل بالنسبة للعامل و المنظمة من خلال النقاط التالية:

- تحسين الصحة البدنية والنفسية للموظفين مما يخلق مشاعر إيجابية في بيئة العمل.
- تعزيز وزيادة إنتاجية العاملين. (حليحل، 2021، صفحة 651)
- تعتبر جودة حياة العمل أسلوباً وأداة من أدوات التطوير التنظيمي وتعتبر جزءاً من عملية التطوير التنظيمي، ويمكن القول بأن التطوير التنظيمي.
- يطلق على جودة حياة العمل مفهوم "إنسانية بيئة العمل" لأنها مفهوم شامل لجميع المشكلات الإنسانية وتهتم بالجوانب الإنسانية في بيئة العمل. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)
- تعتبر جودة حياة العمل توجه من التوجهات التنظيمية والإدارية الحديثة نحو الاهتمام بالعاملين، وتحفيزهم ورفع روحهم المعنوية، وزيادة رضاهم عن العمل والمنظمة، لضمان التزامهم والبقاء في المنظمة طوال حياتهم الوظيفية، وذلك فهي تعتبر إحدى وسائل تحقيق الرضا الوظيفي عن العمل. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)
- تعتبر جودة حياة العمل فلسفة الإدارة بوجه عام وإدارة الموارد البشرية بوجه خاص، وتعتبر هدف من أهداف إدارة الموارد البشرية، ومن أهم محددات كفاءة أداة الأعمال في المنظمات. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)
- تساعد على انخفاض مقاومة العاملين للتغيير والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات تجعله أكثر قبولاً حيث تزيد رغبة الفرد في الإلتزام بتنفيذ ما اشترك في وضعه، وتخلق نوعاً من الإلتزام الشخصي تجاه العمل على ضرورة تطبيق هذا التغيير بنجاح، ولذلك فإن مشاركة العاملين في التغيير التنظيمي تؤثر في مستوي إنتاجيتهم. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)
- تعمل جودة حياة العمل على تحقيق الديمقراطية في المنظمة وبيئة العمل عن طريق مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وحل المشاكل المتعلقة بعملهم، وفي المكاسب والأرباح والتعاون والتنسيق بين الإدارة والعاملين والثقة المتبادلة بينهم، وفي المشاركة من جانب العاملين التي لها من أهمية كبيرة في تحسين ظروف وبيئة العمل، وخلق مناخ عمل مناسب مع إتاحة المنافسة الشريفة والعادلة بين العاملين بالمنظمة. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)
- تحقق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي، وخفض معدلات الدوران والغياب، والاضرابات وتوقف العمل، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وتحقيق حياة أفضل من خلال زيادة مرونة وتكيف العاملين نتيجة لزيادة شعورهم بالمشاركة والمسئولية تجاه المنظمة. (الجمال، 2019، الصفحات 11-12)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **=====** الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وقد اختصر كل من (ابوسكة و خوري، 2022) عن السراج (2017) أهمية جودة حياة العمل في النقاط التالية:

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدرتها لخدمة أهدافها.
  - استثمار الكفاءات والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة.
  - القدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم.
  - توفير بيئة عمل وسياسات واجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة.
  - زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تقليل معدلات حوادث العمل والإصابات والغياب وكذلك تقليل معدل دوران العمل. (ابوسكة و خوري، 2022، صفحة 25)
  - تحسين أداء الموظفين، وزيادة ولاؤهم للمؤسسة.
  - تحقق فوائد ومزايا عديدة تتمثل في تحسين بيئة ومناخ العمل وتقليل التوتر والضغط والصراعات التنظيمية وفاعلية الإدارة، والتزامها بتحقيق أهداف المنظمة والأهداف الشخصية للعاملين، وتحسين عملية اتخاذ القرارات والإنتاجية، مما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية. (ابوسكة و خوري، 2022)
- وفي نفس السياق قدم "Razali Mat Zin" (2004) "رزالي مات زين"، بتجميع مجموعة من الأبعاد الخاصة بجودة حياة العمل من خلال مجموعة من الأبحاث و الدراسات السابقة، و قد تعطى لكل بعد ماهيته و الهدف منه. ولخصها في الجدول التالي:

#### جدول (04): يمثل اهداف جودة حياة العمل

| العناصر المختصر التي يهدف اليها البعد   | التعاريف الاجرائية  | الابعاد        |
|---|---|----------------|
| -توفر الوظيفة فرصًا كافية للنمو والتنمية.<br>-تسمح الوظيفة بمجموعة متنوعة من المهارات.<br>- العمل يشكل تحديا. | فرصة لاستخدام مجموعة متنوعة من المهارات وأداء وظائف صعبة. | النمو و التطور |

|                       |  |  |
|-----------------------|--|--|
| المشاركة              | فرصة المشاركة في القرارات المتعلقة بالعمل          | -توفر المنظمة فرصا للمساهمة بالأفكار.<br>-تقدم المنظمة خطة اقتراحات فعالة.<br>- تنفذ المنظمة اقتراحات الموظفين.      |
| البيئة الفيزيائية     | وجود بيئة عمل مواتية بما في ذلك تحديد مواعيد العمل | -بيئة العمل آمنة.<br>- المحيط المادي جيد.<br>- ساعات العمل في هذه المنظمة جيدة.                                      |
| الاشراف               | العلاقة مع المشرف والتفاهم المتبادل                | -المشرف لديه ثقة في قدرات المرؤوسين.<br>- المشرف قادر على تطوير العمل الجماعي.<br>-حرص المشرفين على رعاية المرؤوسين. |
| الاجر والمكافئات      | الإنصاف والمزايا للعائد المادي تكون كافية          | -الراتب جيد.<br>-يستند الأجر إلى الجدارة.<br>- التعويضات و العوائد المادية جيدة.                                     |
| الأهمية الاجتماعية    | العلاقة بين العمل و) الجوانب الأخرى للحياة         | -الوظيفة تسمح بالمساهمة في المجتمع.<br>- قدرة على تحقيق مصالح أخرى.<br>- متسقة مع القيم الشخصية.                     |
| التكامل في مكان العمل | العلاقات والتماسك بين زملاء العمل                  | -العمل معا كفريق واحد.<br>-يقدم زملاء العمل الدعم لبعضهم البعض.<br>قادر على التعرف على أشخاص آخرين.                  |

(Zin, 2004, p. 326)

### 5.3.3 أبعاد بجودة حياة العمل :

يرتبط المفهوم جودة حياة العمل ارتباطاً وثيقاً بمبادئ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والمعنويات وبقاء الحياة والفعالية وصيانة الموظفين. وخلافاً لنهج إثراء الوظائف وتجهيز المعلومات الاجتماعية، فإن نوعية الحياة العمل لا تستند إلى نظرية معينة، ولا تدعو إلى أسلوب معين، فإن الحياة العملية تهتم بمناخ العمل العام ؛ يمكننا القول أن الباحثين أعطوا العديد من مكونات جودة حياة العمل.

و من خلال ما تم استعراضه سابقا، فإن الهدف الرئيسي من تواجد جودة حياة العمل في المنظمات هو رفع مستوى الرضا الوظيفي و الامن و الاستقرار المهني و التطوير الذاتي و بناء علاقة عمل صلبة ما بين العاملين و الإدارة... الخ. وقد قمنا بتلخيص من خلال مجهود مجموعة من الباحثين الذين اقترحوا او عرضوا الابعاد الأساسية لجودة حياة العمل في دراساتهم العلمية في الجدول التالي:

جدول رقم(05): بين ابعاد جودة حياة العمل وفق مجموعة من الدراسات.

| الابعاد   | الباحث                 |
|---|------------------------|
| (1) ظروف العمل، (2). الحكم الذاتي، (3). العلاقة مع المنظمة، (4). هيكل الأجور، (5). تعقيد العمل، (6). مرافق الرعاية الاجتماعية، (7). النمو الشخصي، (8). تماسك المجموعة، (9). مشاركة العمال، (10). إجهاد العمل و (11). تصميم الوظائف (Balaram, 2015, p. 190).   | Benarjee and Roja Rani |
| (1)التعويض المجزي والعاقل، (2) -فرص تطوير القدرات البشرية، (3) التحسين والتدريب الذي وفره الحياة العملية للموظف. (4) التمسك بدستور المنظمة من خلال العمل: (5) -ظروف عمل آمنة وصحية. (سلطان و الطائي، 2020، صفحة 20)   | Swamy, et. al., 2015   |
| (1) التعويض (الأجر والاستحقاقات الهامشية والدخل المتباين) (2) ساعات العمل والجدول الزمنية للعمل، (3) طبيعة الوظيفة، (4) الجوانب المادية لبيئة العمل، (5) الجوانب المؤسسية الداخلية والخارجية لإطار العمل و (6) العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر على حياة العمل. (Balaram, 2015, p. 190)   | Herbert Morton         |
| التعويض المناسب والعاقل، (2) الاستحقاقات الهامشية وتدابير الرعاية الاجتماعية، (3) الأمن الوظيفي، (4) البيئة المادية الآمنة والصحية، (5) عبء العمل، (6) فرصة لاستخدام القدرات البشرية وتطويرها، (7) فرصة للنمو المستمر، (8) العلاقات الإنسانية، (9) المشاركة في صنع القرار، (10) نظام المكافأة والعقوبة. (11) الإنصاف والعدالة والتعامل مع المظالم، (12) | Saklani                |

|   |                |
|---|----------------|
| <p>العمل والمساحة الكاملة للحياة، و (13) صورة التنظيم في المجتمع.<br/>(Balaram, 2015, p. 190)</p>   |                |
| <p>(1) التعليم، (2) الإسكان، (3) الصحة، (4) العمالة وظروف العمل، (5) الدخل، (6) الملابس، (7) الأغذية، (8) النقل، (9) الاتصالات، (10) الوقود والكهرباء، (10) إمدادات المياه والمرافق الصحية، (11) البيئة والتلوث، (12) الترفيه (13) والضمان الاجتماعي (Balaram, 2015, p. 190) .</p>  | Balaram, et al |
| <p>(1) توفير بيئة عمل صحية وآمنة. (2) - إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين. (3) - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع. (4) - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي. (5) - إعادة تصميم واثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشجيع طموحات العاملين.<br/>(6) - عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية. (7) - إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي.<br/>(8) - إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة. (9) - توفير فرق عمل متكاملة.<br/>(10) - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم. (المغربي ع،، جودة حياة العمل و اثرها على الاستغراق الوظيفي، 2004، صفحة 07)</p> | جاد الرب       |
| <p>(1) ظروف بيئة العمل المعنوية (2) خصائص الوظيفة (3) الأجور والمكافآت، (4) جماعة العمل (5) أسلوب الرئيس في الاشراف (6) - المشاركة في اتخاذ القرارات. (المغربي ع،، جودة حياة العمل و اثرها على الاستغراق الوظيفي، 2004، صفحة 24)</p>  | المغربي        |
| <p>(1) ظروف بيئة العمل (المادية و المعنوية)، (2) خصائص الوظيفة (3) الأجور والمكافآت، (4) جماعة العمل (5) أسلوب الرئيس في الاشراف (6) - المشاركة في اتخاذ القرارات. (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار) (أطروحة دكتوراه)، 2017، صفحة 186)</p>   | بن خالد        |

المصدر: من اعداد الطالبة.



### 6.3.3 مؤشرات العامة لجودة حياة العمل في المنظمات:

تعتبر مؤشرات جودة حياة العمل بمكانة المعيار الذي يتم من خلالها الحكم على قدرة المؤسسة على تميزها من خلال تطبيق معايير الجودة لتحقيق أهداف التنظيمية التي تصبون إليها المنظمة.

وفي نفس السياق، اقترح Graham S. Lowe فقد اقترح 32 مؤشرا حول جودة حياة العمل على النحو التالي:

(1)التغيب: إن مؤشر التغيب من الأكثر المؤشرات الصريحة على قدرة المنظمة من احتواء كفاءاتها حيث أن بمثابة استجابة نفسية و سلوكية للعامل امام وضع ما يرفضه .

(2) التحكم في الممارسة: وهو قدرة ومهارة العامل في التحكم في ممارسة و أداء مهامه.

(3) دعم الموظفين : كبرامج مساعدة الموظفين، خاصة تلك الخاصة بالخدمات الاجتماعية و الصحية المدعمة من طرف المؤسسة موضوع الانتماء. (Balaram, 2015, p. 190)

(4)الوحدات المحلية الممكنة: وهي قدرة الموظف او العامل الى الانتماء الى الوحدات الإنتاجية و الخدماتية التي تتوافق مع امكانياته و قدراته، وهنا نتكلم على كفاءة الموظف في أداء المهام الموكلة اليه.

(5) معدلات الخطأ: و عدد المرات التي يقوم بها الموظف بخطأ ما طيلة فترة معينة.

(6) الجدول المرن: هما نتحدث عن مرونة ساعات العمل الذي يؤدي الى عدم اختلال الساعة البيولوجية لدى العامل. (Balaram, 2015, p. 190)

(8) نسبة الدوام الكامل/بدوام جزئي: وهنا نتحدث عن ساعات مزاوله العمل خاصة ان جل المؤسسات الصناعية الكبرى لها اسلوب عمل مستمر الإنتاج منتج ما او تقديم خدمة.

(9) التأثير في صنع القرار: وهو قدرة الموظف او العامل على المشاركة في صنع القرارات او اتخاذها.

وفقاً ل (Koppes)، تعتبر الجودة في الحياة العمل هامة لخفض معدل الانتقال بين الوظائف والغياب عن العمل، وتشجيع الموظفين وجذب المهارات العالية، والحفاظ على العمالة الحالية بالمنظمة، وزيادة الإنتاجية والأداء المالي. بالنسبة ل Ballou & Norhan، فإن تبني مفهوم جودة الحياة الوظيفية يساعد في جذب والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين ورأس المال الفكري، ويشجع الموظفين على زيادة

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
إنتاجيتهم، ويزيد من الاستثمارات طويلة الأجل في المنظمات من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، ويعزز قدرة المنظمات على تحقيق والحفاظ على ميزة تنافسية لفترة طويلة. (الدمرداش، 2018، صفحة 16)  
اما بابا وجمال (1991) ما وصفوه بالمؤشرات النموذجية لنوعية الحياة العملية، بما في ذلك: الرضا الوظيفي، والمشاركة الوظيفية، وغموض دور العمل، والصراع على دور العمل، وزيادة عبء العمل، والإجهاد الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ونوايا التسليم. كما استكشفوا روتين المحتوى الوظيفي، مما يشير إلى وأنه ينبغي دراسة هذا الجانب كجزء من مفهوم نوعية الحياة العملية. (Balaram, 2015, p. 190)

### 3.3.6.1- المؤشرات السلبية لجودة حياة العمل في المنظمات:

إن رداءة أو سوء تطبيق جودة حياة العمل يؤدي إلى نتائج عكسية حول استقرار حياة المنظمة واستمرارها بشكل عام واستقرار الكفاءات البشرية لديها بشكل خاص ولذلك فإن المؤشرات السلبية لسوء تطبيق لجودة حياة العمل والتي من خلالها يمكن الاستشعار بوجود أخطاء أو نقائص أو بالأحرى مرض المؤسسة متمثل في التقاط التالية:

-رداءة المخرجات الإنتاجية والكفاءات العمالية

--عدم قدرة المؤسسة على الاستمرار في المنافسة.

-ارتفاع معدلات الغياب ونية ترك العمل والتأخر وتمارض.

-انخفاض الإنتاجية، وارتفاع مستوى حوادث العمل والأخطاء المهنية

-ويمكن إضافة الأخطاء البشرية وحوادث العمل المتكررة والتي تدخل المؤسسة في وضع مالي

عسير جراء القضايا التأمين والتعويض.

-العجز النسبي أو الكلي للمؤسسة لإنتاج سلعتها أو تقديم خدماتها.

-عدم قدرة العامل من تطوير ذاته أو تنمية قدراته لعدم توفر الجو والبرامج المناسبة لذلك.

-توتر العلاقات بين مختلف أطراف القائمين على العملية التنظيمية في مختلف مستوياتها وكثرة

المشاكل والشكايات بين العاملين أو بين العاملين ومشرفيهم لعدم قدرة المؤسسة من تنظيم طرق

اتصال وحوار فعالة.

والجدير بالذكر أن هذه المؤسسات ليست فقط تعبر على سوء جودة حياة العمل فقط، بل

كذلك على مرض المؤسسة...

### 3.3.6.2- المؤشرات الايجابية لجودة حياة العمل في المنظمات:

## أ- على مستوى المنظمة:

ان المبادئ الأساسية التي تنطلق منها جودة حياة العمل هو تمكين كل من العامل والمنظمة من تحقيق الأهداف المسطرة اليها سواء كانت الآنية او المستقبلية.

ومن اجل هذا الغرض، تعتمد المنظمات اليوم الى إعطاء جودة حياة العمل مجالها من التطبيق بتجويد سياساتها التنظيمية، والوصول الى مستوى من الرضا النفسي والوظيفي تمكن العامل من تقبل وتبني القيم التنظيمية كالالتزام الوظيفي والانخراط والادماج والوظيفي، ناهيك عن الأداء المتميز الذي يصل اليه.

ويمكن فهم الرضا الوظيفي من خلال شرح رغبة الأشخاص في القدوم إلى العمل. عرف لوك (1976) الرضا الوظيفي بأنه «حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم وظيفة المرء أو خبرته الوظيفية». على الرغم من أن العديد من الباحثين حددوها بطرق مختلفة وخلصوا إلى أنها مزيج من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية، فإن نتيجة هذا المزيج هي الرضا الوظيفي للشخص. الرضا الوظيفي له تأثير كبير على أداء المنظمة من حيث الأجور، تطوير المؤسسة من الكفاءات التي لديها واكتشاف كفاءات مستقبلية مبشرة. (Islam & Siengthai, 2009, p. 05)

و من المؤشرات الإيجابية لتطبيق الجيد و الذكي لجودة حياة العمل في المنظمات النقاط التالية:

- تؤدي البرامج التعاونية التي تنفذها النقابات والإدارة إلى تحسين الاتصال بين إدارة العمل، وإجراء مفاوضات أكثر فعالية وسلاسة بشأن العقود، وتحسين الأجور والاستحقاقات، وزيادة فعالية وسلامة الإدارة، وتعزيز المنظمات النقابية وزيادة فعاليتها. (Balaram, 2015, pp. 187-188)
- المنظمة الناجحة تتحول من خلال إدخال استراتيجية جودة الحياة العملية للأشخاص الذين يعملون فيها للحفاظ على ميزة تنافسية.
- تحسين أداء المنظمة من خلال تنمية القدرات البشرية.
- زيادة التعاون والعمل الجماعي داخل وعبر جميع مستويات المنظمة بما في ذلك التحرك نحو الإدارة أو الشراكة النقابية.
- تجويد بيئة العمل مما يسمح بالأداء الجيد للعمل.
- زيادة الالتزام بقيم المنظمة وأهدافها.

6. ترسيخ إنشاء منظمة ذات نوعية جيدة. (Srivatava & Kanpur, 2014).

### ب- على مستوى الفرد:

- المزيد من المشاعر الإيجابية تجاه الذات (مزيد من احترام الذات)،
- المزيد من المشاعر الإيجابية تجاه وظيفة المرء (تحسين الرضا الوظيفي والمشاركة)،
- المزيد من المشاعر الإيجابية تجاه المنظمة (التزام أقوى بأهداف المنظمة)
- تحسين الصحة البدنية والنفسية.
- زيادة نمو الفرد وتطوره كشخص وكعضو منتج في المنظمة.
- انخفاض نسبة التغيب عن العمل ودوران الموظفين، وانخفاض عدد الحوادث،
- ارتفاع نوعية وكمية ناتج السلع والخدمات. (Balaram, 2015, pp. 187-188)

### 7.3.3 تشخيص الظروف البيئة المهنية ظل جودة حياة العمل:

وقد قدم عوض (2012) دراسة حول العلاقة بين بيئة العمل الجامعي وجودة الحياة الوظيفية وبين جودة الحياة الوظيفية وكفاءة الأداء الجامعي من خلال تقييم أبعاد جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية، حيث اعتمد على قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الإحصائية مستخدم المقابلات الشخصية والملاحظة معها للحصول على المعلومات واختبار الفروض، وانتهى البحث إلى وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحسين كفاءة الأداء الجامعي لمصلحة معاوبي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية استقصاء في جمع البيانات على اللازمة للدراسة الإحصائية مستخدما المقابلات الشخصية والملاحظة معها للحصول على المعلومات واختبار الفروض، وانتهى البحث على وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتحسين كفاءة الأداء الجامعي لمصلحة معاوبي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. (عبد الخالق م.، 2019، صفحة 07)

و يمكن تقسيم البيئة المهنية الى بيئة المادية و بيئة معنوية، والتي سوف نقدم تشخيص للهدان العنصران في النقاط التالية:

### 3.3.7.1- تشخيص البيئة العمل المادية:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
تعتبر بيئة العمل من أهم المنطلقات التي يعتمد عليها عملية تجويد حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي، فإن مراعاة خصائص البيئة الجغرافية والمكانية في عملية تصميم الوظائف وتشخيص المشاكل التي يمكن أن تجم عن التصميم السيئ لهذه الأخيرة. ومن بين العوامل العناصر الأساسية التي تشكل بيئة العمل العوامل الفيزيائية المتمثلة في الحرارة والإضاءة والضوضاء والرطوبة والتلوث ومعايير الصحة والسلامة لمهنية بالإضافة إلى البيئة المناخية المحيطة.

و بالحديث عن البيئة المناخية فقد أوضح "مباركي بوحفص" تأثير البيئة المناخية على الحالة الجسدية من خلال مجموعة من الدراسات التي نوه لها في كتابه "العمل البشري"، كدراسة "ميسن" و"بنديكيت" (1934) Mason and Benedict ودراسة "باتوردان" (1944) Patwardhan و"سكوت" وآخرون Scott et al. (1941). ودراسة "سكوت" وآخرون (1941) Scott et al. ويشير "مهاديها" (1954) Mahadeva أوضحت معظم الدراسات أن انخفاض القيم الأساسية للأيض في المناطق الإستوائية يقدر بحوالي 5 إلى 15% وهي نسبة تعادل حوالي 50 إلى 200 كيلوسعرة في اليوم (حسب الفروق الفردية في الأجسام). وخلاصة القول فإن الظروف المناخية لا تلعب دورا مباشرا في تحديد إستهلاك الطاقة، إلا أن الظروف المتطرفة كالحرارة المرتفعة أو البرودة الفائقة تؤدي إلى إرتفاع في إستهلاك الطاقة، حيث أن كلاهما يتطلب طاقة حرارية إضافية كي يستطيع الجسم تأدية وظائفه البيولوجية من ناحية ووظائفه العملية من ناحية أخرى. (بوحفص، 2004، صفحة 92)

#### أ- الحرارة:

فدرجة الحرارة المناسبة من أهم العناصر التي يركز عليها أرباب الأعمال وأصحاب المؤسسات، عنايتهم بالرأس المال البشري. فعملية التأقلم متطلبات الوظيفة مع خصائص البيئة المحيطة (الخصائص المكانية)، يلعب دورا مهما كذلك في تحقيق أهداف المنظمة. فتوفير درجة الحرارة المثالية مطلوبة للقيام بأي عمل بأقصى درجات الكفاءة. حيث يجب على المنظمة أن تمتلك نظام تدفئة داخليا للحفاظ على عملياتها تحت درجة حرارة دون الصفر. (Balaram, 2015, pp. 187-188) كما يجب مراعاة البيئات التي درجات حرارتها مرتفعة كالبيئة الصحراوية في توفير مبردات وموزعات تتناسب مع البيئة القاصية ناهيك عن موزعات المياه مولدات الكهرباء الاحتياطية.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وأما من حيث نظام الإضاءة، فيجب على المنظمة اختيار نظام إضاءة يتناسب مع متطلبات و وسائل العمل، فكما توصلت اختبارات "الهاوثورن" ان الإضاءة الخافتة جعلت أداء العاملين ينخفض. فنجد بعض الأقسام او المدرجات الجامعية تتميز بسوء توزيع الإضاءة ، فسطوع الإضاءة على الصبورة البيضاء تجعل من الرؤية مستحيلة ناهيك عن توزيع الكراسي خاصة في الأقسام التي أحيانا نجدها مكتظة بالطلبة خاصة في المواد التطبيقية او الموجهة، وهذا ما يعيق كفاءة و أداء الأستاذ، التي بدوره يبعث دائما الى إيجاد حلول من اجل تقديم درسه على أحسن وجه.

## ب- الإضاءة:

إن المنشآت الجامعية منشآت مخصصة للتكوين الجامعي تتميز بخصوصيات علمية تحدد شكل وحجم القاعات والحجرات والمخازن وحتى الإدارات الخاصة بها.

ولذلك لا يقتصر معيار وشدة الإضاءة في المنشآت الجامعية معيارا وحيدا في التصميم الارغونومي الجيد للبيئة الجامعية؛ وإنما يتجاوز ذلك إلى اختبارات البصر ومدى الرؤية وحجم العمل وسرعة الإدراك، والاستجابة للمثيرات مع المحافظة على العين بشكل رئيس؛ ومن ثم ظهرت المعايير والأسس لدى المصمم والمنفذ على السواء، ومن بين تلك الأسس المعيارية ما يلي: (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)  
-توفر قدر كبير من الإضاءة الطبيعية وتوزيعها بشكل يسهل الرؤية دون عوائق ويوفر الراحة للعين ويمنع التحديق .

-الاستعاضة بتوزيع الرؤية الطبيعية داخل المبنى بأدوات ووسائل إضاءة صناعية مع عدم الاستعاضة عنها كلية إلا في أضيق الحدود كالمخازن أو ما شابه من الأشياء والأماكن التي لا يمكن فيها العنصر البشري إلا فترة قليلة جداً. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

تتراوح شدة الإضاءة ما بين 500 إلى 2000 لوكس حسب النشاط الذي يقوم به العنصر البشري أي حسب المهام التي يقوم بأدائها.

والإضاءة الطبيعية فيه، ف-على سبيل المثال- القراءة الطبيعية تتطلب ما بين 500 إلى 1000

لوكس

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل

ونقلا عن الجمعية الأمريكية لهندسة الإضاءة القراءة من أجهزة اللاب توب والكمبيوتر وغيرها ربما تحتاج إلى أكثر من ذلك حسب الكتابة ونوع وحجم الخط وغير ذلك. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-التوازن بين الإضاءة داخل الحجرات والقاعات والإضاءة في الممرات والمداخل والطرق حتى لا يتم انتقال العين من إضاءة شديدة إلى إضاءة خافتة أو العكس مما قد يحدث أضراراً لها. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- استخدام الإضاءة البيضاء ( LED ) التي تتماشى مع ضوء النهار كبديل للإضاءة الطبيعية دون تحدث ظلالاً أو ارتعاشاً في الضوء يجهد العين .

-تزويد الغرف الدراسية بمرشحات من ضوء الشمس توضع على النوافذ لأن من شأن الضوء الشديد واللمعان الزائد أن يلحق الضرر بالعين .

-عدم استخدام ضوء الفلورسنت العادي حيث يسبب ضرراً للعين نتيجة الارتعاش في المصابيح والرجفة نتيجة تقلب الكهرباء .

-الصيانة الدورية السريعة للإضاءة والمصابيح والمفاتيح بحيث لا تقل عن المستوى المعياري المحدد. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

إن الإضاءة الموزعة توزيعاً منتظماً شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسمية، وقد ثبت في عديد من الدراسات التي أجريت أن الإنتاج ممكن أن يزداد كما يقل التعب إذا ما زود المصنع بإضاءة طيبة وإن شدة الإضاءة عديمة الأهمية نسبياً لأن للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة (1000/1) عند العتبة الإحساسية) والإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود أقل فكثيراً ما يحتاج العامل إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء. والإضاءة قد تختلف تبعاً لنوع العمل والعامل فكلما كان العمل دقيقاً احتاج إلى كمية أكبر من الضوء، وكلما زاد سن العامل احتاج لإضاءة أشد لتحسين إنتاجه . (عوضيه، 1996، صفحة 147)

ت- التهوية:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
هناك مواصفات معيارية للمبنى الجامعي تؤخذ في الاعتبار من حيث التهوية للمكان وتلطيف الجو والسماح بدخول الهواء لترطيب الجو صيفاً وأشعة الشمس للتدفئة شتاءً ، ومن جملة تلك الاعتبارات والمواصفات ما يلي:

-وجود نوافذ بكل حائط أو جدار لا تقل مساحتها عن 20 % من مساحة الحائط أو الجدار الكلية . (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-توفر جزء من مساحة النافذة وهو الجزء العلوي ليكون على هيئة شراع يسمح بدخول الهواء بشكل غير مسلط على الطلاب داخل القاعات خاصة في وقت الشتاء .

-الاستعانة بأجهزة التكييف المركزي داخل المبنى كاملاً منعاً لانتقال الطلاب والعاملين من مكان مكيف . safe Computing إلى مكان شديد الحرارة أو البرودة مما يؤدي إلى الإعياء وانتشار الأمراض . (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-وجود أجهزة تكييف أو مرواح على الأقل داخل الحجرات والقاعات والمكاتب كافية لترطيب الجو وتحسين درجة الحرارة صيفاً وتقلب الهواء شتاءً بحيث تكون سرعة الهواء 25 . صيفاً و 15 في شتاء .  
-وضع أجهزة التكييف والمراوح بشكل يجعلها توزع الهواء داخل الحجرات والممرات والمكاتب والقاعات دون التركيز على مكان معين منعاً لإصابة البعض بالمرض بسبب تسليط الهواء عليه بشكل مباشر . (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-تصميم النوافذ قدر الإمكان بشكل مرتفع وفي ذات الوقت يتناسب مع أعمار الطلاب لسهولة الاستخدام وتعظيم الاستفادة مع تقابلها حتى تحدث تياراً للهواء ( داخل وخارج ) لترطيب المكان بتدفق الهواء .

-ارتفاع الأسقف للمبنى في كل دور بحيث لا تقل المسافة بين الأرض والسقف عن 3.5 و 4 متر حتى ) .تسمح بتدفق الهواء ويتم الاستفادة من النوافذ قدر الإمكان . (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

اما سوء التهوية فقد أصبحت أحد اهم المشاكل التي قد تعيق عمل الأستاذ، فنظام التهوية من اهم العوامل التي تساعد على الإنعاش العقلي و تزود المخ بالأكسجين المناسب لتغذيته و تعزيز آدائه، فالنوافذ او مداخل التهوية تسمح بغير الهواء و تجديده ، بالإضافة الى تسريب الغبار الى خارج القاعات.



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وقد أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثراً كبيراً في نشاط العامل وإنتاجه وأن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضغط، ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب العاملين وحجراتهم أدى إلى نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين وذلك بنسبة 45% . (عوضيه، 1996، صفحة 147)

### ث- الضوضاء:

اما الضوضاء التي أصبحت اليوم أكبر عائق لسيرورة العمل الأكاديمي للأستاذ، فهي بمثابة المقص الذي يقطع تسلسل أفكار الأستاذ، مما يساهم في عرقلة الدرس او المحاضرة.  
و قد أوضح "غراندجين" (1980) Grandjean المسافة الفاصلة بين نقطة انطلاقه و نقطة وصوله. فقوة صوت الحنجرة العادية على بعد متر واحد هو كالاتي:

### جدول 06: يبين تقييم (1980) Grandjean لقوة الصوت على بعد متر واحد

| نوع الصوت    | حجم الصوت بالديسيبال |
|--------------|----------------------|
| حوار هادئ    | 60-65 دسيبال.        |
| إملاء        | 65-70 دسيبال.        |
| صوت محاضر    | 65-75 دسيبال.        |
| إملاء محاضرة | 75-80 دسيبال.        |
| صرخة عالية   | 80-85 دسيبال.        |

إضافة إلى ذلك فإن الخطاب الشفهي يتطلب قدرة استماع عالية للترقية بين الرموز الصوتية. كما أن هناك عوامل أخرى تتدخل في عملية التفريق بين الأصوات منها العوامل النفسية كما تتوقف قوة الصوت على المسافة الفاصلة بين مصدره وبين مركز الإستقبال. (بوحفص، 2004، صفحة 125)

وعموماً، يواجه العمال إنفاق المزيد من الطاقة لإنجاز المهام التي يمكنهم القيام بها بجهود أقل بكثير إذا تم توفير ظروف عمل جيدة. وقد تبين أن ظروف العمل السيئة تسبب المزيد من الإهمال والتغيب وعدم الانضباط والعصيان بين الموظفين. تشمل ظروف العمل درجة حرارة/رطوبة التدبير المنزلي، والمطعم/الرفاهية، ومواقف العمل والإضاءة، وارتفاع سطح العمل، والضوضاء، ومساحة موقع العمل،

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل والحمل المادي الشاق، والغبار، وما إلى ذلك. إذا كانت المنظمة توفر ظروف عمل جيدة، فإنها بالتأكيد تعزز جودة حياة العمل للموظفين. (Balaram, 2015, pp. 187-188)

يرتبط هذا العنصر بمعظم عناصر المواصفات العامة للمبنى الجامعي لأنه يؤثر ويتأثر بها فالموقع والمساحة والبنية التحتية لها علاقة بالضوضاء والهدوء سلباً أو إيجاباً؛ ومن ثم تم وضع أسس معيارية ترتبط بمدى الهدوء والضوضاء داخل المبنى الجامعي سواء كان مصدر الضوضاء داخلياً أو خارجياً، ومن تلك الأسس: (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- إنشاء المبنى بعيداً عن الشوارع الرئيسية التي تبعث بالضوضاء الشديدة من وسائل النقل والمواصلات أو من المشاة. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- صميم قاعات التدريس وغرف التعلم والمكتبات بعيداً عن الجانب القريب من الشارع حتى يتم الاستفادة من النوافذ دون ضوضاء.

- تغطية الأرضيات والجدران بخامات ماصة أو عازلة للصوت كالفيينيل والمطاط والباركيه.

- استخدام الزجاج كاتم الصوت في النوافذ حتى يسهل التحكم في درجة الهدوء والضوضاء الخارجية.

- مراعاة مساحة القاعات والغرف بحيث إنه كلما اتسعت كان مصدر الضوضاء قليلاً سواء الضوضاء الداخلية أو الخارجية.

- استخدام طبقة عازلة للصوت أعلى السقف حتى لا يتأثر المكان بالأدوار العليا. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- يمكن الاستعانة بالستائر المصنوعة من الأقطان والقطيفة على النوافذ باعتبارها تمتص قدرًا كبيراً من الضوضاء مع الأخذ في الاعتبار عدم الإخلال بدرجة الإضاءة بالمكان والتوازن بين المكونات مراعاة ألا يزيد مصدر الضوضاء الذي يصل إلى قاعات التدريس والتعلم ما بين 55 و 60 ديسيبال.. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- باعتبار أن ذلك هو معيار الحوار الهادئ، أما ما زاد عن ذلك فيصير مصدرًا للضوضاء التي يجب مواجهتها لما لها من آثار نفسية وعصبية وحسية على العنصر البشري. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
اما بخصوص المعدات و الوسائل الأخرى كالمباني و الارضيات ووسائل التعليمية فقد وضع عطية (2008) (عطية، 2008، صفحة 142) مجموعة من المعايير لضمان جودة المنشآت و الوسائل والتجهيزات و الممتثلة في النقاط التالية:

### ج- بالنسبة للمباني:

- حداتها وصلاحيتها.
- سعتها وجمالها.
- نظافتها وتوافر أماكن الراحة فيها.
- حسن تهويتها وإضاءتها.
- حسن تصميمها ومعالجتها عوامل الضوضاء.
- توافر عناصر السلامة والأمان والصحة فيها.
- اما من حيث التجهيزات:
- حداتها وصلاحيتها للاستعمال.
- كفايتها وحسن تنظيمها.
- سهولة استخدامها.
- ملاءمتها لأغراض التعلم في ظل مفهوم الجودة.
- متانتها وتوافر شروط السلامة فيها.
- حسن خزنها وإدامتها. (عطية، 2008، صفحة 142)

- و في نفس السياق، فان تصميم البنية التحتية ووسائل التعليم والتعلم وأدواته بشكل لا يسبب الإزعاج كغرف الكهرباء ومحركات المياه والخزانات ووحدات التكييف والمطابخ والورش مع إمكانية الاستعانة بصناديق كاتمة للصوت ومزودة بتكيفات وأدوات تبريد. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

ان تحسين ظروف العمل من إضاءة وضوضاء وتهوية وتنظيم لساعات عمل و غيرها تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، إن الأساس في تحسين ظروف العمل أن يكون بقصد تكييف عناصر

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
العمل وظروفه مع العامل وليس العكس، إذ أن الأمر يقتضي عدم الاعتماد على كون العامل مرناً،  
وعلى كون العامل متكيفاً وانما يجب أن نجعل العناصر الأخرى مرنة. - (Balaram, 2015, pp. 187-  
188)

### ح- قواعد الأمن والسلامة:

ان من اهم القواعد الأساسية التي تبني عليها المنظمة قواعدها ، كيفية المحافظة على موردها البشري من  
كفاءتها و إدارتها، و ليس فقط من حيث تنميتهم و تدريبهم بل كذلك من حيث امنهم و سلامتهم  
وهذا ما يولد لدى الموظف او العامل إحساس بأمن الوظيفي و الانتماء التنظيمي إزاء مجهودات المنظمة  
للحفاظ على موردها البشري.

فالمؤسسات الجامعية مثلها مثل باقي المؤسسات تتبنى برامج للأمن و السلامة المهنية، و لذلك يجب  
توفير مجموعة من المعايير الارغونومية لتحقيق هذا الهدف وهي في النقاط التالية:

-توافر معلومات وإرشادات عامة عن قواعد الأمن والسلامة وكيفية الاستفادة والاستخدام في حالات  
الطوارئ بحيث تكون واضحة للجميع.

-وضع إشارات وتعبيرات ورموز ظاهرة ومحددة وبألوان متعددة لأبواب الخروج في حالات الطوارئ  
وكيفية السير في الاتجاه الصحيح لتأمين الجميع.

-توفر سلم للخروج في حالات الطوارئ مزوداً ببعض التعليمات ومهياً لمطلوبات الحالة بحيث يكون  
على مستوى من الارتفاع ليس كبير ولا يسبب الانزلاق وبه مقومات للزلازل وينتهي بمساحة فضاء  
خارج .المبنى أو حديقة وليس على شارع تجنباً للحوادث. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-توافر أجهزة الإنذار الصوتية والمرئية بالأسقف والطرق والممرات وكذا في القاعات على اختلاف  
أنواعها وجود جهاز إطفاء الحرائق بالمواد الكيماوية في كل غرفة وخاصة في المعامل والمختبرات وغرف  
الكهرباء. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

-توفر جهاز إطفاء الحرائق بالمياه من خلال وضع صنوبر مياه في كل دور على الأقل مزوداً بخراطوم  
يصل إلى أقصى نقطة في الدور ومزوداً بلوحة إرشادات وتعليمات لاستخدامه بشكل صحيح. (عبد  
الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل

- وجود مشرف بكل دور يكون مسؤولاً عن الأمن الصناعي وقواعد السلامة وإخلاء المبنى في حالات الطوارئ ويمكن الاستعاضة عنه بتدريب جميع العاملين في الجامعة على قواعد الأمن والسلامة وعقد دورات تدريبية وورش عمل لتثقيفهم في هذا الجانب . (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- تدريب العاملين في الجامعة على الإسعافات الأولية وطرق الإنقاذ وتزويد المبنى بعربة إسعاف وبعض الإسعافات الأولية في كل دور والتأكد من محتوياتها شهرياً وتخصيص غرفة للحجر الصحي واستخدامها منعاً لانتشار الأمراض المعدية .

- كثرة المداخل والممرات الداخلية بالمبنى والاتصال فيما بينها لسهولة التنقل والحركة بين الأدوار

والمبنى وملحقاته. (عبد الخالق م.، 2019، الصفحات 31-35)

- الاخذ بعين الاعتبار الحالات الخاصة و ذوي الهمم من خلال توفير مداخل و مخارج خاصة بهم.

ان عدم توفير المعايير الخاصة لبيئة مادية مدروسة و ملائمة لطبيعة الممارسات الاكاديمية و العلمية خاصة منها التي يتميز بها الأستاذ كمارسة و تطبيق في بيئته المهنية قد ينتج عنه عوامل للإجهاد والضغوط المهنية والتي تنعكس بالسلب على رضا و استقرار الأستاذ بالإضافة الى سوء مخرجاته العلنية و توتر العلاقات بين الاقران و لذلك نجد العديد من النماذج و النظريات القائمة على إعطاء نموذج تكيفي لتخطي و الموازنة بين المعطيات الواقعية لبيئته المهنية و كذا توقعات و مكانة الأستاذ الجامعي.

- وفي نفس السياق، فقد تم تقديم العديد من النماذج الخاصة بالتكيف مع معطيات البيئة الخارجية

في الوسط المهني، مثل (Mechanic) النموذج التكيفي للإجهاد، و نموذج كوبرو نموذج النموذج

هانزسلي (Hans Selye, 1956)، النموذج الاجتماعي-البيئي للإجهاد، ونموذج نموذج

هاوس للإجهاد المهني . (عسلي، 2017، صفحة 138)

### 3.3.7.2- تشخيص البيئة العمل المعنوية:

فيجب على المؤسسات الجامعية و المسيرين المسؤولين عنها مراعات المعاناة التي يعيشها الأستاذ

من حيث الجانب المعنوي، الذي لحد اليوم مسألة معتمدة لا يستطيع البعث فيها بطرق صحيحة و

لائقة بالنظر الى خصائص المجتمع او التنشئة الاجتماعية التي ننمو فيها.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
فإعطاء للأستاذ استقلالية ذاتية في العمل يعزز فيه الثقة و الابداع يجب أن يُمنح الموظفون صلاحيات  
ضرورية للغاية للتعامل مع عملهم بكفاءة وتعكس الأصالة. وهذا يؤدي إلى تحسين و تجويد نوعية الحياة  
العمل في المؤسسة. بالإضافة الى تقدير الجدارة والمواهب: يجب تقدير موهبة وجدارة الأساتذة من قبل  
مشرفه ومديري المؤسسات (Balaram, 2015, pp. 187-188)

وفي دراسة أجريت من قبل (Lazarus & Folkman, 1984) تم اكتشاف أن البيئة المعنوية  
يمكن أن تؤثر على كيفية تقييم الفرد للأحداث والتحديات وكيفية استجابته الانفعالية لها. وبالتالي،  
يمكن أن تؤدي البيئة المعنوية إلى تطوير استراتيجيات تنظيم انفعالية إيجابية أو سلبية لدى الأفراد.  
بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات إلى أن الدعم الاجتماعي والتفاعل الإيجابي مع الآخرين يمكن أن  
يساهم في تعزيز استراتيجيات الضبط الانفعالي الصحية. وعلى الجانب الآخر، فإن العزلة الاجتماعية  
والتفاعل السلبي يمكن أن يؤدي إلى تدهور استخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي.  
لذلك، يمكن القول بأن البيئة المعنوية تلعب دورًا هامًا في تشكيل وتأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي  
لدى الأفراد.

وقد أشار "ماكلياند" إلى McClelland ماكلياند من خلال نظريته "الحاجة إلى الإنجاز" التي  
تستند إلى ثلاثة مبادئ رئيسة وهي: أول، الحاجة إلى النجاح، أي القيام بالعمل بأفضل وأنجح طريقة.  
وهذه الحاجة هي الدافع الذي إذا توافر في شخص ما سيبدل أقصى جهوده لتحقيق الأهداف، ويقبل  
ببعض مخاطر العمل المحتملة، ويركز على تحقيق النجاح نفسه أكثر من الاهتمام بثمار النجاح أو نتائجه.  
والمبدأ الثاني، يتمثل في الحاجة للطاقة، وتعني الرغبة في النفوذ والاستقلالية وتحمل المسؤولية، أما المبدأ  
الأخير، فيتمثل في الحاجة إلى التواصل والانتماء، حيث يميل الشخص إلى إنشاء- والحفاظ على-  
علاقات ودية وشخصية مع غيره من الموظفين. ووفق النظرية "ماكلياند" التحفيزية، فإن العامل أو  
الموظف يسعى إلى تلبية الحاجة إلى النجاح، والطاقة، والاتصالات أو التواصل، والتي يكون لها تأثير  
فعال في الرضا عن وظيفته وتحسين أدائه. (عبد المطلب، 2016، صفحة 416)

ومن جهة أخرى يجب تزويد المؤسسات الجامعية ببرامج اجتماعية تساعد الأستاذ على أداء  
مهامه بطريقة سلسة وإبداعية او بمعنى آخر فان هذه البرامج هي بمثابة دعم ومساندة نفسية للأستاذ  
يعزز استقراره النفسي و وثوق بمؤسسته أكثر مما يولد له شعور بالالتزام و الانتماء الوظيفي، و الابتعاد  
على الاغتراب و التعزيز الرأس المال النفسي لدى الأستاذ.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الثالث: جودة حياة العمل

فمثلا تزويد المؤسسات الجامعية بدور للحضانة وخاصة بالنسبة للأمهات العاملات التي تعني الامرين بين واجباتها العلمية واجباتها العائلية هذا ما يساعد في توفير وقت المؤسسة انخفاض المستوى التغيب و الضغوط المهنية التي يعاني منها الأستاذ يوميا. بالإضافة الى برامج ترفيهية تتناسب مع العطلات الرسمية، وكذلك برامج و مخططات الصحة العامة.

### 3.3.7.3- خصائص الوظيفة:

ان تحديد المهام الأساسية لوظيفة ما لا يحدد خصائصها، و اما اجتماع مجموعة من الاركان هي التي تحدها قد حدد Hackman and Oldham وجود خمسة خصائص أساسية التي تحدد نشأة و مستوى الحالة النفسية لدى العمال، تؤدي الى استجابات سلوكية ترمز مستوى آرائهم و رضاهم و تزيد في تحفيزهم و دافعيتهم، و تخفض معدلات ترك العمل، وهي تسمى "بأبعاد العمل الأساسية" وهي متمثلة في النموذج التالي: (المنان، 2018، صفحة 12)



الشكل رقم (08): يبين نموذج *Hackman and Oldham* الذي يحدد خصائص الوظيفة (المنان،

2018، صفحة 13) المصدر من اعداد الباحثة.

وبالنظر إلى خصائص وظيفة الأستاذ الجامعي فقد أشارت "أسماء المزمّل وآخرون" (2021) أن الأستاذ الجامعي لديه مسؤولية كعضو هيئة التدريس أمام نفسه وهذا يخص احتياجات التطور الذاتي والمهني لديه: والتي تتطلب منه أن يحقق نمو وتقدم مرض في المجال الأكاديمي والمعرفي والعمل -بصورة مستمرة- من أجل تطوير قدراته وخبراته ورفع كفاءته الإدارية والأكاديمية. مسؤولية عضو هيئة التدريس أمام طلابه وجامعته: والتي تتطلب منه الإجابة الأكاديمية في مجالات البحث العلمي، أساليب وطرق التدريس الجامعي والقيادة والإدارة وخدمة المجتمع، والقدرة على حسن التعامل مع الطلاب وإرشادهم والاهتمام بأحوالهم الأكاديمية ومسؤولية عضو هيئة التدريس أمام المجتمع: والتي تتطلب منه أن يستجيب لاحتياجات المجتمع والمشكلات التي تواجهه. (مزمّل، هلال، و سعيد، 2021، صفحة 471)

تساهم عملية الادراك الجيد لخصائص الوظيفة وفهم الهدف من كل مهمة من تعديل العديد من المواقف الانفعالية وتوجيهها نحو مسارها الصحيح، فلقد إشارة "عوض ونخلة" (2003) بأن السياسات والممارسات والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة عضو هيئة التدريس في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لسد احتياجاته والاحتياجات المؤسسية والرغبة في رفع مستوى الكفاءة والوقوف على المتطلبات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس. " (مزمّل، هلال، و سعيد، 2021، صفحة 471)

ومن جهة أخرى، فإن القرارات الجديدة وغير المدروسة والضوابط التنظيمية المفروضة على الأستاذ الجامعي، تؤدي به إلى اختبار تجارب انفعالية جديدة، قد يتمكن من ضبطها وتنظيمها وتعديل بعض المواقف منها بدافع الخبرة الانفعالية والتراكمات التجارب النفسية التي تسمح له إلى تعديل واختيار المسار الانفعالي الذي يجب أن يكون فيه.

### 3.3.7.4- الأجر و المكافآت:

في تعريف لماهية الأجر فقد عرفها الصيرفي (2007) هو علاقة بين الأهمية النسبية للوظيفة والأجر المدفوع لها ويمكن تمثيل منذ البداية تجدر الإشارة إلى أن تقييم الوظائف يحدد الأهمية النسبية للوظائف داخل المنظمة ولكنه لا يحدد الأجر الخاص بهذه الوظائف. (الصيرفي، 2007، صفحة 149)

كما يساعد تقييم الوظائف في تحديد حدود الزيادة في الأجر التي يمكن للمنظمة أن توافق عليها خلال المفاوضات مع النقابات غير أنه لا يدخل شرطاً جوهرياً في تحديد قيمة أجر ووظائف الإدارة



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل العليا وبعض الوظائف المهنية والتخصصية حيث تدخل عوام الأخرى من أهمها المؤهلات العلمية والمواصفات الشخصية. (الصيرفي، 2007، صفحة 149)

ومن بين النظرية الرائدة التي تقيس مستوى الرضا بما تقدمه المنظمة من عوائد مادية، ما قدمه عالم النفس السلوكي "AdamsJ.Stacy" جون ستاسي آدامز " بوضع نظرية عن العدالة سميت ب"نظرية العدالة لأدمز"، وذلك لتحديد وقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. فمن خلال نظريته " آدامز" أن الموظفين يحاولون تحقيق الرضا الوظيفي من خلال المقارنة بينما يقدمونه للمنظمة من مدخلات مثل: الوقت، والجهد، والولاء، والمرونة، والحماس، والتضحية الشخصية، والمهارة، والثقة في رؤسائهم، وبين وما يحصلون عليه من نتائج مثل: الرواتب، والمكافآت، والأمن الوظيفي، والاستحقاقات الأخرى بل وتمتد إلى الجوانب غير الملموسة مثل الشكر والثناء، وتقدير الإنجاز والتقدير والاحترام، وذلك بالمقارنة بزملائهم . (عبد المطلب، 2016، صفحة 417) بحيث يحقق العاملون نوع من التوازن والرضا عن العمل اذا ما كانت نتيجة المقارنة بين المدخلات والمخرجات متطابقة، مما يشعرهم بالعدالة والإنصاف، ويكون ذلك بمثابة حافزاً لهم للعمل والإنتاج . أما إذا كانت المقارنة بين المدخلات والمخرجات غير متطابقة فإن العاملين يشعرون بالظلم مما يؤثر سلباً على آدائهم، أو قد يدفعهم لترك العمل بالمنظمة . (عبد المطلب، 2016، صفحة 417)

تشير العديد من الدراسات إلى أن الأجور والمكافآت لها تأثير على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط انفعالاته. عندما يتلقى الأستاذ الجامعي مكافأة مالية أو مكافأة أخرى مرتبطة بأدائه، قد يشعر بالرضا والتحفيز الإيجابي. هذا الرضا والتحفيز يمكن أن يساعده على ضبط انفعالاته - بشكل أفضل - والتعامل بشكل أكثر فعالية مع التحديات والضغوط في العمل الجامعي من الناحية الأخرى، إذا كانت الأجور والمكافآت غير ملائمة أو غير عادلة، فقد يؤثر ذلك سلباً على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط انفعالاته. قد يشعر بالإحباط والاستياء وقد يصعب عليه التعامل مع التحديات والضغوط في العمل. قد يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي وتأثير سلبي على أدائه وصحته العامة. بالإضافة إلى الأجور والمكافآت المادية، يمكن أن تؤثر المكافآت غير المادية مثل الترقيات والاعتراف بالإنجازات على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط انفعالاته. عندما

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين **=====** الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
يشعر الأستاذ الجامعي بالتقدير والاعتراف بجهوده وإسهاماته، فإن ذلك يمكن أن يعزز رضاه وتحفيزه  
وبالتالي يساعده على ضبط انفعالاته بشكل إيجابي. (Judge, 2012, p. 63)

أما بخصوص تأثير الأجور غير المباشر على زيادة الرغبة أو الدافع لدى الأفراد على الإنتاج أو الأداء— فإنه من الممكن القول إنه على الرغم من الأموال الطائلة المنفقة على هذا الشكل من الأجور، فإن المنظمات لم تحاول حتى الآن استخدام هذه الأموال في تحفيز العاملين. (المغربي م.، 2013، صفحة 159)

ومن الناحية النظرية فإن نظرية التوقع تضع شرطين أساسيين لنجاح استخدام الأجور غير المباشرة في تحفيز العاملين على الإنتاج أو الأداء، وهذان الشرطان هما:

- أن تكون الخدمات المقدمة (والتي منها بند الأجور غير المباشرة) مرغوب بها من جانب الفرد الذي تقدم له، بمعنى أنه يحرص على الحصول عليها.
- أن يكون هناك ارتباط واضح في ذهن هذا الفرد بين إنجاز الأداء المطلوب من قبل الإدارة، والحصول على الخدمة أو الخدمات المرغوب بها (عبد المطلب، 2016، صفحة 418).

### 3.3.7.5- أسلوب الاشراف:

إن التوقعات والثقة التي يضعها المرؤوسون في رؤسائهم أهم العلاقات التي تحدد نوعية وجودة الاتصالات ونوعية حياة العمل بالمنظمات. وتتمثل بالتوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين تجاه مشرفوهم في العمل، وفقا للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، حيث إن الثقة هي سمة رئيسة مرتبطة بالإشراف؛ نظرا لأن الأمانة والاستقامة هما ميزتان أساسيتان وحتميتان للإشراف؛ فعندما يثق الأفراد بالمشرف؛ فإنهم يرغبون في أن يكونوا تحت طوع أو أمره؛ لأنهم على ثقة بأن حقوقهم ومصالحهم مصونة، ومن غير المحتمل أن يتبع الأفراد من يرونه غير أمين أو غير مستقيم، أو من يستغلهم. (موسى و موسى، 2015، صفحة 119)

ان عملية الاشراف تتميز بمجموعة من الخصائص الجوهرية التي يجب ان تتوفر في صفة القائد وليس المشرف، بمعنى آخر ان المشرف يجب ان يتميز مجموعة من المعايير التي تؤهله كقائد لمجموعة ما. حيث ان الثقة وطرق التواصل واساليب الحوار والاقناع، تتطلب مجموعة من المهارات الشخصية والتنظيمية من اجل كسب المرؤوسين وتفادي مقاومة التغيير الذي قد يحصل إزاء أي تغيير او تجديد ما.

ويمكن ان تعتبر المشرف هو الواجهة الأولى لتمثيل المؤسسة بالنسبة للمرؤوسين. لذلك فبناء جسر الثقة المتبادلة والعلاقات السليمة مهمة جدا لكلا الطرفين.

ومنه فان الاشراف يهدف الى:

- تنمية العامل وفاعليته.

- توفير تدريب مناسب وملائم للعامل.

- تنمية القدرات والمهارات للعاملين الذين يتحملون مسؤولية العمل وحل المشاكل.

- تنمية العامل وتطويره كشخص محترف. (الجمال، 2019، الصفحات 12-13)

### 3.3.7.6 - علاقات العمل:

ويقصد بها العلاقات التعاونية، والميل الموقفي الإيجابي بين العاملين، من حيث الاعتماد المتبادل، والاشتراك في الأفكار والمعلومات، والاتصالات المفتوحة بينهم؛ بما يساهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة. وقد ازدادت أهمية الثقة بين زملاء العمل في منظمات اليوم؛ والتي تعتمد بشكل كبير على مجموعات أو فرق العمل، والتي تتكون من أفراد يتمتعون بمهارات متكاملة، ويلتزموا بالسعي نحو هدف مشترك؛ حيث تؤثر الثقة في أداء فريق العمل، وفي قدرته على الوصول إلى الأهداف المنشودة. (موسى و موسى، 2015، صفحة 119)

إن المعضلة الأساسية التي تواجه المنظمات، والتي تكون تكاليفها باهظة، والتي ربما تؤدي بحياتها، هي فقدان الثقة من جانب العاملين بإدارة المنظمة؛ فالتقنية وحدها لا يمكنها إدارة أنشطة المنظمة، وستبقى للأفراد العاملين الأهمية الكبرى في العمل والتطوير والابتكار، وإذا ما أريد للمنظمات النجاح في تحقيق أهدافها، وإدارتها بكفاءة ومعنوية عالية؛ فلا بد من وجود الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة؛ حيث أن نقص الثقة يقتل من قيمة العاملين، وانعدامها يجعل العاملين يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، ويقلل من ولائهم وانتمائهم لها. (موسى و موسى، 2015، صفحة 119)

### 3.3.7.7 المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، من أهم الأسباب والعوامل إلى رفع مستوى الروح المعنوية والرضا لدى العامل وتعزز انتماءهم والتزامهم التنظيمي بالإضافة إلى بناء أوصل الثقة بن الإدارة العليا. وهذا ما يقلل في عملية مقاومة القرارات التنظيمية وتقبل التغيير بطرق أكثر سهولة.

ويمكن ذكر أهم الإيجابيات التي تنبثق عن مشاركة العمال أو الموظفين في عملية المشاركة في

اتخاذ القرارات:

- تعزيز الرضا والالتزام لدى العاملين في المؤسسة.
- زيادة الإنتاجية والتقليل من الحوادث
- الحصول على آراء واقتراحات وأفكار إبداعية وابتكارية.
- حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة أكثر ديمقراطية
- بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للتقدم في المناصب القيادية مستقبلاً.
- بناء علاقات متوازنة وإيجابية مع النقابات العمالية. (ابوسكة و خوري، 2022، صفحة 23)
- ويمكن إضافة:
- تقليل الصراعات التنظيمية.
- اكتشاف المواهب والكفاءات التي يمكن للمنظمة استثمارها و تطويرها.
- خفض المقاومة التنظيمية و تقبل التغيير بكل مرونة.
- تشجيع العمال على المشاركة في صنع القرار مما يساعد على بناء ثقة المتبادلة و قدرة العامل على ممارسة واجباته في مناخ تنظيمي يسوده العدالة التنظيمية.

### 3.3.7.9- مراحل تطبيق جودة حياة العمل:

إن عملية تطبيق جودة حياة العمل في المنظمات يخضع إلى مجموعة من المراحل الخطوات وذلك من أجل خفض المقاومة التي تترتب حول عملية التغيير، ولقد اقترح GILBERT مراحل إدخال أو تبني جودة حياة العمل وذلك من خلال النموذج التالي: (الدمرداش، 2018، صفحة 19)



الشكل رقم (09): يبين المراحل الرئيسية لتطبيق الجودة الوظيفية (الدمرداش، 2018، صفحة 20)

ويتضح أن تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية هي عملية متكاملة تتطلب تضافر وتعاون جميع الجهود في المنظمة ومشاركة. جميع الأفراد، وأنها عملية تطوير مستمرة تعتمد على التغذية الراجعة لمعرفة أثر تطبيق البرامج على المنظمة والعاملين، للوقوف على درجة التقدم لاتخاذ القرارات المناسبة بشأن تطبيق برامج الجودة المناسبة. (الدمرداش، 2018، صفحة 19)

تخضع على تطبيق برنامج جودة حياة العمل الى العديد من المراحل التمهيديّة يتم تحديد المراحل الأساسية باعتبار طبيعة نشاط المؤسسة و كذا طبيعة الثروة البشرية و مدى التفاعل و الديناميكية التي تكون بين مختلف طبقات الإدارة.

### 8.3.3 قياس جودة حياة العمل:

إن المقياس الحديث لجودة حياة العمل على أهم العناصر الأساسية في حياة المهنة للعامل والمتمثلة في الرضا الوظيفي تحليلاً إحصائياً حديثاً ابتكر بطارية من المقاييس الخاصة بجودة الحياة المتصل بالعمل (WRQoL) Related Quality of Life scale، يوفر الدعم للبنية النفسية من خلال الأداة. WRQoWL يستخدم ستة عوامل أساسية لشرح معظم التباين في جودة الأفراد الحياة العمل (WRQoL) scale، يوفر الدعم للبنية النفسية من خلال الأداة. WRQoWL يستخدم ستة عوامل أساسية لشرح معظم التباين في جودة الأفراد الحياة العمل: ولذلك، وضع كل من "شارما وغوبتا 2017 Gupta و Sharma" أهم المقومات الأساسية لقياس جودة حياة العمل و تتمثل في العناصر الأساسية التالية:

#### أ. مقياس الموجه للرضا الوظيفي العاطفي: (BIAFJS)

حيث يتم التقييم من خلال هذا المؤشر مجموع القضايا المؤثرة في الرضا العامل والرضا الوظيفي من خلال مجموعة من النقاط الأساسية والمتمثلة في: مدى وضوح الأهداف ومدى الغموض في الأدوار، والاعتراف والمكافأة، والتنمية الشخصية والاستحقاقات الوظيفية واحتياجات التنمية الذاتية والتدريب. (Gupta و Sharma، 2017، الصفحات 10-08)

#### ب. مقياس الرفاهة العام (GWBS) :

يهدف إلى تقييم مدى شعور الفرد بالرضا أو الرضا في حد ذاته، بطريقة قد تكون مستقلة عن حالة عملهم ومتصلة بعملهم حيث يُقترح أن الرفاهية العامة كلا التأثيرين. فمشاكل الصحة العقلية، في الغالب كاضطرابات الاكتئاب والقلق شائعة وقد يكون لها تأثير كبير على عامة الناس رفاه السكان. حيث يقيم عامل من خلال مجموعة من قضايا التي لها تأثير في المعاش النفسي للعامل كالمزاج والانفعالات والاكتئاب والقلق والرضا عن الحياة ونوعية الحياة العامة والتفاؤل والسعادة. (Gupta و Sharma، 2017، الصفحات 10-08)

#### ت. المقياس الفرعي لإجهاد في العمل (SAW) :

وهو يعكس مدى قدرة العمل على تحمل الضغوط المهنية المقترنة بظروف العمل، كعبء العمل والمشاكل التي يصادفها العامل في عمله.

ث. مقياس المستوى الفرعي لمراقبة العمل (CAW) :

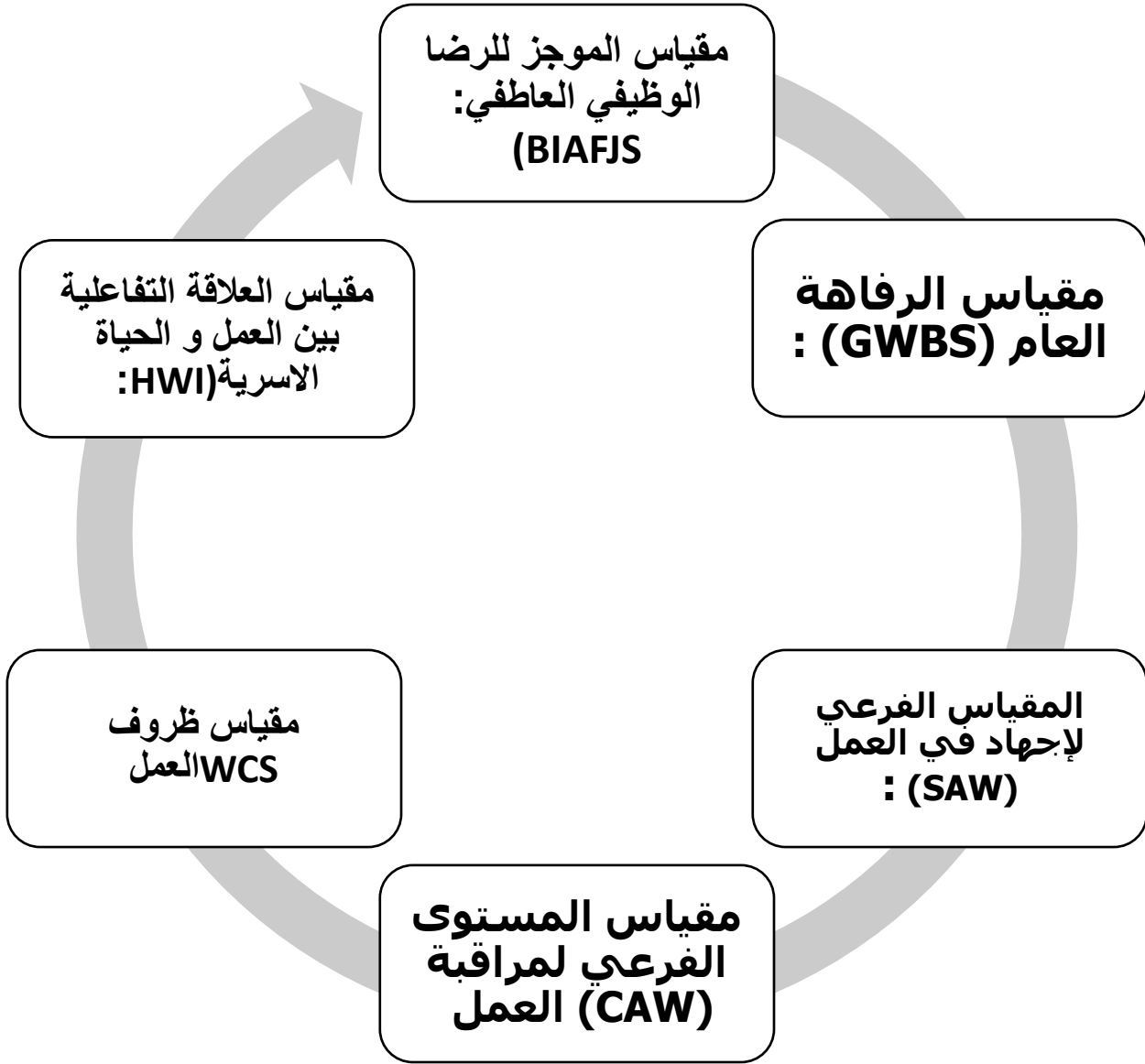
حيث يقوم هذا المقياس على تقييم مدى حرية العمل في عمله في التعبير عن الرأي أو المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات التنظيمية داخل المؤسسة. (Gupta و Sharma، 2017، الصفحات 08-10)

ج. مقياس العلاقة التفاعلية بين العمل و الحياة الاسرية(HWI):

حيث يقيس مدى قدرة رب العمل من تقدير التفاعلات والتأثيرات التي يمكن أن تحدث بين الحياة الشخصية والتنظيمية. ولذلك يعتمد أرباب العمل إلى توفير البرامج المناسبة لمراعاة الجانب الأسري للعامل. وهو بمثابة الدعم والمساندة النفسية والاجتماعية العام الذي تقدمه المؤسسة لموظفيها. (Sharma و Gupta، 2017، الصفحات 08-10)

ح. مقياس ظروف العمل(WCS):

حيث يتيح هذا المقياس من تقييم مدى كون الموظف راضيا عن الموارد الأساسية وظروف العمل والأمن اللازمة للقيام بها على نحو فعال. تؤثر ظروف العمل البدنية على صحة وسلامة الموظفين وبالتالي نوعية الحياة العمل. ويستفيد هذا الجدول أيضا من الموارد لمساعدة العامل على أداء وظائفهم. (Sharma و Gupta، 2017، الصفحات 08-10)



الشكل رقم (10): بين مقياس جودة حياة العمل (Sharma و Gupta، 2017، الصفحات 08-10)

المصدر: من اعداد الباحثة.

إن من أصعب التحديات التي يواجهها قياس جودة حياة العمل هو الأبعاد ذات التقييم الداخلي الشعوري، لأنها تقديرات الذاتية والوصفية، وبذلك فمن الضروري تنميطها وبالتالي إخضاعها للملاحظة في أغلب الأحيان، مثل التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للعامل أم الولاء وتحقيق الذات. (الدمرداش، 2018، صفحة 23)



أما (ماهر) فقد حدد أربع مجموعات من مقاييس جودة الحياة الوظيفية وهي:

- مقاييس الإنتاجية.
- قياس درجة الرضا.
- مقاييس حركة وتدفق العمالة.
- المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية. (الدمرداش، 2018، صفحة 24)

أما Sing et al & فقد توصل إلى أنه يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة من خلال الأبعاد التالية:

- ✓ السلامة والصحة المهنية.
- ✓ الاحتياجات الاجتماعية للعاملين.
- ✓ النمو الوظيفي وتنمية المهارات
- ✓ الأجور والمكافآت.
- ✓ الثناء والتقدير.
- ✓ الإبداع في العمل. (الدمرداش، 2018، صفحة 24)

### 4.3 جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:

#### 1.4.3 صعوبات تطبيق جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي:

إن المفاهيم والمبادئ التنظيمية خاصة منها الجديدة والتي تسعى الأحداث حركة تغيير داخل المنظمة، تجد العديد من المقاومة التنظيمية التي ترفض التغيير خاصة منها المنظمات الرائدة والحساسة. ولذلك فإن إيصال المعلومة الصحيحة والواضح للعامل أو الموظف تجعل تحطى العديد من العقبات سهلاً وسريعاً.

وجودة حياة العمل كمبدأ للممارسة التنظيمية يجد العديد من العراقيين التي لا تمكنه من الإدراك الكلي والفعلي من طرف الأستاذ في المؤسسات التعليم العالي.

ومن بين الصعوبات التي تواجه الأستاذ في تجويد حياته العملية ما يلي:

- سوء البيئة العمل سواء كانت المادية أو المعنوية مع عدم قدرة الأستاذ على إبداء آرائه أو ملاحظاته
  - عدم تقبل أو فهم خصائص الوظيفة والمهام المنوطة به، مما تشكل عبء ذهني ونفسي وجسدي، تسبب للأستاذ ضغوطات نفسية قد تصل إلى الاحتراق النفسي.
  - سياسة المكافآت والأجور والعائد المادي الذي يصون به كرامته كأستاذ وباحث علمي.
  - ضعف قناة الحوار والاتصال بين مختلف جهات التي يحتك بها الأستاذ سواء كانت الطاقم الأكاديمي أو الإداري.
  - القيادة التسلطية التي ينتهجها بعض المشرفين على الأساتذة.
  - عدم قدرة الأستاذ على فهم مبادئ جودة حياة العمل التي تهدف الى تجويد وتحسين الحياة الوظيفية لدى الأستاذ.
  - الضغوطات التي يعيشها الأستاذ خارج بيئته المهنية تجعل جودة حياة العمل بدون فاعلية.
  - ضعف التجهيزات و الوسائل التعليمية بالإضافة الى ضعف البنية التحتية التنظيمية مما يؤدي الى الشعور بعدم الاستقرار و الامن المهنيين.
- و يضيف الدمرداش (2018) ان أهم معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية فيما يلي:
- الضوضاء والتشويش الذي يحدث نتيجة التداخل الوظيفي: حيث ان الأستاذ لما تكون لديه العديد من المهام سواء كانت إدارية او أكاديمية تضعه تحت وطأة الضغوط النفسية و ما لها من أثر سلبية على الصحة النفسية و الجسدية للأستاذ.
  - الافتقار إلى الاتصالات الفعالة بين الوظائف داخل المنظمة: حيث انه نلاحظ أحيانا فوضى تنظيمية بين أداء المهام و قنوات الاتصال التنظيمية.
  - الاتجاهات غير الإيجابية لدى إدارة المنظمة تجاه عمليات التوظيف: فعملية التوظيف الأساتذة يجب ان تخضع لمجموعة من المعايير و المحكات التي من شأنها تحديد الكفاءات المطلوبة أو تطوير كفاءات موجودة فعلا.
  - الافتقار إلى وجود استراتيجية واضحة لجودة الحياة العمل: وهذا ما نلاحظه في العديد من الدراسات حول درجة تطبيق أو إدراك معايير جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين. (الدمرداش، 2018، صفحة 22)

### 2.4.3 الآثار السلبية للتطبيق الغير فعال لجودة الحياة العمل على الصحة النفسية و الجسدية:

إن نوعية البيئة المهنية من أهم أسباب الاستقرار النفسي لدى العامل وذلك من خلال التصميم السيئ أو الجيد لهذه البيئة، وبذلك نستطيع أن نحدد نوعية ومستوى بيئة العمل المهنية لدى الموظف من خلال مجموع الانعكاسات النفسية والجسدية التي تنتج من خلال سلوكيات وردود أفعال تترجم على أرضية الواقع.

فقد قدم كل من سيثي وشولر (Sethi & Schuler, 1984) نموذجا لاستراتيجيات الإجهاد داخل المنظمات، واعتمد فيه على فكرة أن شعور الفرد بوجود عوامل تنظيمية مجهددة ووعيه بكيفية عملها يساعده على تحديد استجابات واستراتيجيات نوعية تؤثر على معاشته للموقف المحمّد و المتمثلة في الإدراك الفردي للبيئة التنظيمية وما تحمله من مصادر للإجهاد، الاستجابات الفردية للإجهاد (فيزيولوجية، نفسية، سلوكية)، الاستراتيجيات الفردية المختارة للتعامل مع الموقف المحمّد . إن اختيار هذه الاستراتيجيات يتوقف أساسا على بعض المميزات الشخصية للفرد (كالحالة الصحية، الدعم الاجتماعي، التجارب...)، وهذا ضمن الإطار الديناميكي المستمر للوضعية. (عسلي، 2017، صفحة 143)

ولقد أفرزت العديد من الدراسات والبحوث التي أبرزت أن لانعكاسات النفسية والجسدية التي تترجم سوء أوضاع المهنية التي قد يعيشها الموظف كعبء العمل أو سوء البيئة المهنية وكذلك عدم تنظيم ساعات العمل من آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية للعامل، كدراسة لعمريرط البشير كانت تمهدف هذه الدراسة التي تناولت الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمناوبة، متمثلة في كل من الاكتئاب، القلق، الضغط النفسي ومظاهر الاختلالات السلوكية المصاحبة لها. حيث قام الباحث بالموازنة بين نتائج استجابات عمال المناوبة وعمال اليوم العادي بغية الكشف عما إذا كان نظام العمل التناوبي يسهم في نشوء المظاهر النفسية والسلوكية. إضافة إلى معرفة الفروق في استجابات عمال المناوبة ببعض المتغيرات والمتمثلة في الأقدمية والحالة الاجتماعية، حيث توصل الباحث إلى أن فإن ظروفًا وخصائص نظام العمل التناوبي تشكل أحداثًا مثيرة للضغط تسهم في نشأة الاكتئاب، القلق، الضغط النفسي، واختلال المظاهر السلوكية المرتبطة بذلك، ومن ثم فهي بمكانة متغيرات نفسية وسلوكية تسهم في اختلال الصحة النفسية والجسدية للعمال والتي تشير إلى خبرة وجدانية تتجلى خاصة في الحزن، التشاؤم، الانشغال، الشعور بالفشل، عدم الرضا، الشعور بالذنب، عدم حب الذات، صعوبة النوم، التعب، فقدان الشهية، اللجوء إلى المهدئات والمنشطات بصورة غير صحية،

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
هاته المظاهر تختلف شدتها تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل والحالة الزوجية، ذلك أن العامل في نظام المناوبة كلما زادت أقدميته في العمل كلما زاد مستوى تراكمات الضغوط المختلفة عليه، والشيء نفسه بالنسبة للمتزوجين فإضافة إلى الحمل الوظيفي الناتج عن نظام المناوبة هناك عبء اجتماعي يتجلى في أداء الالتزامات المختلفة. (لعريط، 2007، صفحة 10)

وبذلك فإن عدم قدرة الإدارة على تسيير وتنظيم ساعات العامل قد يسبب اختلالات في الساعة البيولوجية لدى الأستاذ خاصة في ظل نظام التدريس المتواصل والمقترح الجديد.

ولقد تعدد الدراسات حول مصادر الضغوط المهنية، كنموذج كوبر Cooper's الإجهاد، حيث ركز كوبر في هذا النموذج على مصادر وتأثيرات الإجهاد على الفرد، ويعتبر كوبر بيئة الفرد مصدراً للضغوط، مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجاته أو يشكل خطراً يهدد الفرد وأهدافه في الحياة فيشعر بحالة الإجهاد، ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف. وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة، فإنها تؤدي إلى ظهور بعض الأمراض كأمراض القلب والأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات. (عسلي، 2017، صفحة 136)

و في مقال نشرته معهد العمل و الصحة " Institute for Work & Health " ومن اعداد " Ron Saunders. "، عن دراسة قام بها " هانس و اخرون(2008) " Haines and "all". حيث تم تحليل وجمع البيانات التي تم جمعها بين جانفي 2004 ومارس 2005. وقد كانت تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العمل بالمناوبة في ظهور بعض الاضطرابات النفسية كالقلق والاكتئاب والاحتراق النفسي والتي قد تكون سببا في بعض الصراعات الأسرية وقد توصل الباحث إلى أنه هناك علاقة إيجابية بين نظام العمل بالمناوبة وظهور بعض الاضطرابات النفسية كالإكتئاب والقلق وقدرت بنسبة 70%. (Saunders, 2008, p. 05).

وفي نفس السياق، يعد ارتفاع مستوى الضغوط المهنية في بيئة العمل مؤشراً على سلبية هذه البيئة وعلى فقدانها لمعايير الجودة التي تدفع بالعامل إلى الشعور بالرضا الوظيفي. وقد لا يختلف اثنان حول فكرة أن جودة حياة العمل العالية تنعكس إيجاباً على مدى الالتزام الوظيفي للعامل فتؤدي إلى تحسين إنجاز المهني. (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
وقد ألمح العلماء المهنيون والباحثون في علم نفس العمل وعلماء الاجتماع إلى أهمية الإجهاد في العمل وعواقب البيئة المهنية السيئة على الصحة النفسية للأفراد. وفي هذا الصدد، يعتقد كاراسي وتيوريل (Karase et Theorell 1990) أن ثلث الاضطرابات النفسية يمكن أن تكون ناجمة عن نوعية بيئة العمل. ومن جانبه، يعتقد ديجور (Dejours 1999) أيضا أن هناك ثلاثة أنواع مختلفة من الاستجابات النفسية التي لها مستويات متنوعة من الشدة وهي: (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

- الإجهاد وعدم التوافق من خلال إظهار اضطرابات نفسية وأخرى جسدية. المعاناة النفسية غير المعلنة والتي يمكن أن تعبر عنها حالات الخلل والتشوه المعرفي كحالات الهذيان (Etats. (Délirants).

- التعابير الحادة والعنيفة الناتجة عن الإحساس بالعجز الشديد والإحباط إما عن طريق انتهاج بعض السلوكيات الإنتاجية أو عن طريق محاولة الانتحار.

وفي هذا الصدد، يذكر ديجور أن الزيادة في هذه الاستجابات النفسية ترجع إلى درجة أمان المنظمة عاطفيا، ودرجة قدرة المنظمة على إدارة مواردها البشرية وتطويرها بشكل فعال. وفي هذا السياق نفسه، ومن خلال حصر ثلاث (63) دراسة أجريت بين عامي 1979 و 1997، تم التعرف على تأثير عوامل الخطر المرتبطة بنوعية الحياة العمل، والتي تتميز بالضغط المهني، على الصحة النفسية للأفراد. وقد تجلّى ذلك من خلال ظهور التوتر والقلق النفسي، والاكتئاب، والمشاكل العاطفية. - العلامات الشديدة كالاكتئاب وغيره. (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

و من جهة أخرى فقد ذكر (Bauer et al., 2006) أن تأثير نوعية حياة العمل على الصحة النفسية للأفراد يتحدد بمجموعة من المتغيرات والسمات الشخصية التي تشكل استعدادا نفسيا مبدئيا لظهور الإستجابات النفسية كصلابة الشخصية والقدرة على التحمل والمرونة النفسية (وهي كلها سمات شكلت محور اهتمام الباحثين في مجال إدارة الضغوط النفسية بشكل عام والضغوط المهنية بشكل خاص. (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

ومن خلال هذا الطرح، نلاحظ قدرة ضبط الانفعالات في البيئة المهنية ترتبط ارتباطا مباشرا بجودة حياة العمل من خلال ما تم طرحه سبقا.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل

فإن البيئة المهنية تميز بخصائص تلزم الأستاذ بالتقيد بها أو الامتثال لها، بسبب الظروف العامة الاقتصادية، أو بسبب الظروف البيئة الخاصة بالمنطقة بالإضافة ضعف أو غياب الاستقلالية في اتخاذ القرار والمبادرة لاتخاذ المسؤولية بشأن تنفيذ مهمة معينة أو تغيير أسلوب تنفيذها.

إن الشعور بالضغط المهنية التي يعير بها الأستاذ في ظل التطبيق السيئ لجودة حياة العمل يفرز انعكاسات نفسية خطيرة على صحته وأدائه وعلى مثال الشخصية.

وقد يكون مصدر الشعور بالضغط المهني نابعا من ثقل الأعباء المهنية بسبب تعددها أو عدم وضوحها أو كثافة عدد ساعات العمل، أو نابعا من طبيعة الأسلوب التنظيمي الذي يحد من درجة الاستقلالية والمبادرة واتخاذ القرار في موقف العمل، ومن فرص التطور والنمو الوظيفيين ومن أجل دراسة تأثير ما يسمى بعوامل الخطورة المهنية المتعلقة بطبيعة المنظمة وجودة حياة العمل على الصحة بادر العديد من الباحثين إلى تبيان هذا الأثر من خلال مجموعة واسعة من الدراسات التي يمكن تبويبها ضمن ما يعرف بدراسات الضغط المهني والاحتراق النفسي والأمراض المهنية الناجمة عنهما. ولعل أبرز مثال على هذه الدراسات ما تراكم من بحوث حول علاقة الضغط المهني وما ينتج عنه من احتراق نفسي بالإصابة بالأمراض القلبية التاجية، حيث وجد أن عوامل الخطورة المرتبطة بالعادات الحياتية غير الصحية كنظام الغذاء وقلة النشاط البدني (والتدخين) لا تشكل سوى ثلث عوامل الخطورة المهيئة للإصابة بالأمراض القلبية التاجية بالموازنة مع ما تمثله أعراض الاحتراق النفسي الناتج عن الشعور الشديد بالضغط بسبب حياة وظيفية فقيرة الجودة. (Van Rossum et al., 2000).

لقد شكلت العلاقة بين عوامل الخطورة المرتبطة بظروف العمل وبين ظهور العديد من اضطرابات الجسدية والنفسية محور اهتمام الباحثين منذ بداية السبعينيات من القرن الماضي. ونتج عن هذا الاهتمام توفر العديد من النماذج النظرية التي حاولت شرح هذه العلاقة، ومن أشهرها النموذج الذي قدمه كرزاك والمسمى بنموذج التوتر في العمل Le Modele (1979, Tension au Travail de Karasek الذي يقوم على ثلاثة محاور تتشابك فيما بينها وهي:

قوة وتعدد متطلبات العمل المتمثلة في ضغط أعباء العمل الناتج عن كثرة عدد الساعات وتعدد المهام أو تضاربها ضغط عامل الوقت. (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

### 3.4.3 علاقة الضبط الانفعالي جودة حياة العمل:

وقد ثبت ان العديد من الدراسات على قدرة ضبط الانفعالات على بلورة و بناء الشخصية

كدراسة الذي أكد أن للاتزان الانفعالي دورا في إزالة غبار الخوف والتردد من عدم قدرة الأفراد على أداء مهام معينة، فالأفراد بإمكانهم قراءة أنفسهم من خلال إدراكهم لأفكارهم وحالتهم الانفعالية التي خلقوها لأنفسهم، وكذلك أكدت أبحاث Peter, Salovey & Mayeres (1990) عن أن سيطرة الفرد على انفعالاته وتقييمها والتعبير عنها بدقة يسهل عملية التفكير والنمو المعرفي. (رزاز، 2017، الصفحات 438-439)

وقد لخص "جيروم إم روسوي"، الذي يتمتع بالخبرة الطويلة في الحكومة والأعمال، الأهمية المركزية للعمل في البيانات التالية. العمل هو جوهر الحياة. النظر في المعنى الأعمق للعمل بالنسبة للفرد وقيم الحياة ؛ يعني العمل مقدماً جيداً، ويعني الاستقلالية، ويؤتي ثماره في النجاح، ويؤسس لاحترام الذات أو تقدير الذات.

ومن جهة أخرى فقد أوضح H. Wang et al. (2023)، تأثير الخبرات الانفعالية على عملية إعادة التقييم المعرفي معرفة التفاعل بين العمل والدور، فالتفاعلات الشخصية التي تنطوي على مشاعر متنوعة (إيجابية وسلبية) ،عادة ما ترتبط متطلبات العمل العالية والمدة الطويلة والكثافة العالية بتوظيف أكثر تواترا لكل من العاطفة التي تركز على السوابق . هم أكثر عرضة لتوظيف ضبط انفعالهم التي تركز على السوابق. (Wang, Burić, Chang, & Gross, 2023, p. 1656)،

يشير الباحثون إلى أن الأجور والمكافآت يمكن أن تلعب دوراً حاسماً في تحديد استراتيجيات الضبط الانفعالي للموظفين (Grandey, A. A., 2000) على سبيل المثال ، يمكن أن تؤثر المكافآت المالية والمزايا الإضافية على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي للموظفين ، مما يؤثر بدوره على استجاباتهم الانفعالية في مواقف العمل وبالتالي ، يمكن أن تكون الأجور والمكافآت عاملاً مهماً في تشكيل سلوك الموظفين واستجاباتهم الانفعالية في بيئة العمل. (Wright & Cropanzano , 2000, p. 90)

ويرتبط مفهوم الضبط الانفعالي ومبادئ جودة حياة العمل بالعديد من مفاهيم وتوجهات علم النفس الإيجابي، فهو يرتبط بسعادة الموظفين وهذا ما أظهرته نتائج الأبحاث "كارولين وكروسفيسك (2010)" والتي توصلت إلى أن الموظفين السعداء موظفون منتجون وأصحاب أداء عال ولديهم ولاء

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
تنظيمي لمؤسستهم بالإضافة إلى مستوياتهم العالية في الرضا الوظيفي. (Riyono, Hartati, & Fatdina, 2022, pp. 89-90).

وقد أشارت رزاز 2017 ورشا الديدي 2005، أن قدرة الفرد على التعرف على دلالة انفعالاته، وتحديدتها، وفهمها جيدا، وتنظيمها، واستثمارها في فهم مشاعر الآخرين، ومشاركتهم وجدانيا، وتحقيق نجاح في الاتصال بالآخرين، وتنظيم العلاقات الشخصية المتبادلة كمهارة نفسية اجتماعية يتحقق من خلالها الصحة النفسية، والتوافق مع النفس، والآخرين، والعالم المحيط .

كما الإصرار والمثابرة في طريق تحقيق الأهداف رغم الصعوبات والتحديات مع توافر درجة من المرونة الشخصية تمكن المرء من تغيير المسار والإجراءات ومن هنا تأتي زيادة احتمالات نجاح الأشخاص ذوي المستوى المرتفع من زيادة القدرة على إدارة الانفعالات والمشاعر. (رزاز، 2017، صفحة 440)

إن البيئة المهنية تمتاز بتحديات يومية تختبر القدرات الانفعالية لدى العامل منها ما يكون تجارب انفعالية عنيفة ومنه ما يكون تجارب انفعالية محببة، لتصبح خيرا انفعالية يعود إليها العامل في مواقف مشابهة لتصبح عملية ضبط الانفعالات في البيئة المهنية عبارة عن خبرات وتجارب مهنية تسمح ببناء استراتيجيات دفاعية محكمة.

### 4.4.3 الرضا و الرفاهة النفسية و علاقته بجودة حياة العمل:

ولقد ورد العديد من التعريفات حول الرضا الوظيفي، فعرف بعض الباحثين على أنه "دليل عام يشير إلى مدى إدراك الفرد لجودة حياة العمل"، أما بالنسبة للأستاذ الجامعي فهو: درجة شعور الكادر الأكاديمي بالارتياح والإيجابية نتيجة جودة الحياة في بيئة العمل." (مزمل، هلاي، و سعيد، 2021، صفحة 468)

ولقد أكد كل Alserhan et al (2021)، أن لرضا الوظيفي تأثيرا كبيرا على نية ترك ودوران العمل ولذلك فإن التأثير الإيجابي للتطبيق الجيد لمبادئ جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ينعكس بالإيجاب على جميع جوانب حياة الأستاذ من تحسين جودة حياته الشخصية والمهنية. (Riyono, Hartati, & Fatdina, 2022, pp. 89-90)

وكما وضح (Riyono & all(2022) ان جودة حياة العمل هي استراتيجية شاملة لجميع جوانب العمل والحياة. وتنفيذه في شكل ثقافة مؤسسية أمر أساسي. مع هذا التنفيذ، ستوفر المنظمة



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
العديد من الفرص وتيسر الإنسان الحالي للاضطلاع بدور أساسي لزيادة الميزة التنافسية. على سبيل  
المثال، في الولايات المتحدة تشارك الدول والشركات من "Fortune 100" بشكل دوري في برنامج  
يسمى "Great Place to Work" كمشكل ملموس لاستراتيجية "نوعية الحياة العملية" في اجتذاب  
موارد بشرية جيدة "Great Place to Work" هو برنامج يهدف إلى بناء شركة ثقافة منتجة  
وممتعة على حد سواء. تستخدم هذه الثقافة كاستراتيجية ترقية للمؤهلين والمؤهلين العمال المحتملين.  
(Riyono, Hartati, & Fatdina, 2022, pp. 89-90)

هناك طريقتان للنظر إلى ما نعينه بجودة الحياة العمل، إحدى الطرق هي مساواة جودة حياة  
العمل بمجموعة من الشروط والممارسات التنظيمية الموضوعية (الإثراء الوظيفي والإشراف الديمقراطي  
ومشاركة الموظفين وظروف العمل الآمنة). الطريقة الأخرى هي مساواة جودة حياة العمل مع تصورات  
الموظفين بأنهم آمنون وراضون نسبيًا وقادرون على النمو والتطور كبشر. (Balaram, 2015, p. 181)  
وهذا يعني أن لجودة حياة العمل شروطًا للتطبيق حيث يجب أن تتوافق مع الشروط التنظيمية  
مع طموح وأهداف الأستاذ وان أي خلل يطرأ على هذه المعادلة يوفي انعكس بالسلب على الحياة  
المهنية والشخصية للأستاذ مما يترك آثارًا صعب معالجتها على مدى سنوات.

إن عملية تطوير الكفاءات والاحتفاظ بها من أهم الوسائل والسياسات التنظيمية التي تسعى  
المؤسسات لانتهاجها في استثمارها للعنصر البشري لديها. فالبينة المهنية غير الصحية تجعل المؤسسة في  
حالة زيف وهدر للكفاءات مما يؤثر على أدائها وقدراتها التنافسية وتحقيق أهدافها المخططة من جهة،  
ومن جهة أخرى على الرضا العام للأستاذ ككل. وهذا ما أكدته Balaram (2015)، حيث أكد  
على أن يعد الاحتفاظ بالعامل مهمة صعبة في بيئة معقدة حيث يوجد المزيد من التوتر من جانب  
والفرص من جانب آخر. الرضا عن الأجور والعلاقات مع زملائه في العمل، ولكن أيضًا العوامل التي  
تركز بشكل عام على الرضا عن الحياة والمشاعر العامة للرفاهية. للاحتفاظ بالأشخاص الموهوبين في  
المنظمة، من المهم بالنسبة للمنظمة أن يكون لديه مستوى ضغط منخفض ونوعية عالية من الحياة  
العملية. تركز هذه المقالة على تحليل مفصل لجودة الحياة العمل واستخداماتها لأصحاب العمل  
والمنظمات. (Balaram, 2015, p. 181)

وللإشارة، فإن العائد المادي الذي يتوقعه العامل، قد يحدد مستوى الرضا لديه، حيث ان إذا  
أدى الأداء الأفضل إلى مكافآت أعلى وإذا كان يُنظر إلى هذه المكافآت على أنها عادلة ومنصفة، فإن

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
ذلك يؤدي إلى تحسين الرضا. من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي عدم كفاية المكافآت إلى عدم الرضا. في كلتا الحالتين، يصبح الرضا ردود الفعل التي تؤثر على الصورة الذاتية للفرد ودوافعه للأداء. العلاقة الكاملة بين الأداء والرضا هي نظام مستمر، مما يجعل من الصعب تقييم تأثير الرضا على الدافع أو على الأداء، والعكس صحيح. (Srivatava & Kanpur, 2014)

تعرف تحسينات نوعية العمل بأنها أي نشاط يتم على كل مستوى من مستويات المنظمة ويسعى إلى زيادة الفعالية التنظيمية من خلال تعزيز كرامة الإنسان ونموه. عملية يمكن من خلالها للدولة أن تكون مسؤولة عن التنظيم والإدارة والنقابات والموظفين- تعلم كيفية العمل معا - بشكل أفضل - لكي تحدد بنفسها الإجراءات والتغييرات والتحسينات المرغوبة والقابلة للتطبيق من أجل تحقيق الأهداف المرعبة والمتزامنة المتمثلة في تحسين نوعية الحياة في العمل لجميع أعضاء المنظمة وزيادة فعالية كل من الشركة والنقابات (Srivatava & Kanpur, 2014).

ويعاني الموظفون على المستوى الجذري من شعور بالإحباط بسبب انخفاض مستوى الأجور، وسوء ظروف العمل، وشروط العمل غير المواتية، والمعاملة اللاإنسانية من قبل رؤسائهم وما شابه ذلك، في حين يشعر الموظفون الإداريون بالإحباط بسبب ظروف عملهم، والصراعات بين الأفراد، والصراعات بين الأدوار، وضغوط العمل، والافتقار إلى الحرية في العمل، وغياب العمل الشاق، وما إلى ذلك.

وهذا يعني أنه يتم البحث عن مستوى عالي من جودة حياة العمل من خلال الإشراف الجيد وظروف العمل الجيدة والمزايا الجيدة ووظيفة مثيرة للاهتمام. ان عملية تحسين و تطبيق جودة حياة العمل هي محاولات منهجية من قبل المنظمات لمنح الموظفين فرصة أكبر للتأثير على الطريقة التي يؤدون بها وظائفهم والمساهمات التي يقدمونها في الفعالية العامة للمنظمة. اكتسبت مفهوم جودة حياة العمل اهتمامًا وأهمية متزايدتين في كل من البلدان الصناعية والنامية في العالم. (Balaram, 2015, p. 181)

وبالحديث عن الضغوط النفسية والإجهاد المهني، فإن نموذج التوتر في العمل لكرازاك Le Modelle Tension 1979، au Travail de Karasek، الذي يقوم على ثلاثة محاور تتشابه فيما بينها وذلك بتشخيص وضعية العمل ومتطلبات البيئة المهنية، فقد جاء في النموذج أن بوضعية العمل تتسم بقوة وتعدد متطلباتها، مثل ضغط العمل الناتج عن كثرة الساعات وتعدد المهام، وتضاربها مع ضغط الوقت، بالإضافة إلى ضعف الاستقلالية في اتخاذ القرار والمبادرة لتنفيذ المهام وتغيير أسلوب تنفيذها. ويزيد من تعقيد الوضعية العملية ضعف أو غياب الدعم الاجتماعي داخل المحيط

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل المهني، سواء من الإدارة أو الزملاء. هذه الوضعية تؤدي إلى زيادة احتمالية ظهور مشاكل صحية جسدية ونفسية وتزيد من خطورة الوضعية الصحية بشكل عام. (الزروق، 2013، صفحة 77)

وفي نفس السياق، يرى "بيبرنج" (1953) "Bebring"، أن الاكتئاب هو العجز عن تحقيق الحاجات والطموحات (Asperation) ويرى أن الحاجة إلى الحب والتقدير ما هو إلا واحد من الاحتياجات الرئيسية، أما الاحتياجات الأخرى فتشمل، الحاجة للقوة والأمان، والحاجة إلى منح الحب فضلاً عن الحصول ويحدث الاكتئاب نتيجة فشل في إرضاء أو نتيجة لإحباط أي حاجة من الحاجات الثلاثة السابقة والصراع الذي يحدث في الذات والمرتبط بفشل إشباع أي منها. (عبد الستار، 1998، صفحة 88)

أم فيما يخص الرفاهية في العمل، فيعد مفهوم متغير بحسب المستوى الاقتصادي الذي هي عليه أي مؤسسة، حيث له عدة تفسيرات تختلف من دولة لدولة ومن وقت لآخر، فالرفاهية مفهوم يشير إلى حالة السعادة وبأنها تحسين الصحة والأمن والرفاهية العامة والكفاءة الإنتاجية، لاسيما أن الرفاهية تأخذ منحى مادي، نفسي، اجتماعي ومهني، فإضافة إلى كونه مفهوماً متغيراً فهو أيضاً مفهوم واسع يشمل كل جوانب حياة الفرد باختلاف البيئات التي يتواجد فيها والهدف منها هو تحسين نمط حياة المجتمع بما يشعرون بالسعادة والرضا ويدفعهم نحو العمل من أجل تحقيق النمو والتطور. (سنان و بوعيط، 2021، صفحة 91)

تتوفر الرفاهة النفسية من خلال توفير ظروف العمل الجيدة كبيئة العمل المتطورة والتي تستجيب إلى متطلبات ومتغيرات الاقتصادية المعاصرة، بالإضافة إلى توفير عائد مادي يصون كرامة الأستاذ ويحقق مختلف النشاطات التي يقوم بها كالنشاطات الأكاديمية والعلمية إلى جانب متطلبات حياته الشخصية. إن الأمن والاستقرار الوظيفي الذي توفره المؤسسة من شأنه تعزيز الرفاهة النفسية مع بناء استراتيجية دفاعية تمكن الأستاذ من القدرة على ضبط انفعالاته، حيث إن الأمن والاستقرار الوظيفي يمكن الأستاذ من دراسة مختلف الخيارات التي تكون أمامه واختيار ما هو أفضل له في ظل إدارة انفعالات.

ومن خلال الدراسات التي قام بها قراويتش Grawitch & all وآخرون أن القيام بسلوكيات ترضي العمال في مكان العمل، خاصة إشراكهم في اتخاذ القرارات، العمل على تطويرهم وتنمية قدراتهم والاعتراف بمجهوداتهم المبذولة، تؤثر بشكل إيجابي على صحتهم النفسية كما يلعب كل

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
من الدعم الاجتماعي والرضا المهني دورا في تعزيز الصحة والراحة النفسية للعمال. (سناني و بوعطيط،  
2021، صفحة 95)

و من جهة أخرى، فإن الأمن والسلامة المهنية التي توفرها المؤسسة من أهم عناصر الرفاهة النفسية، وذلك من خلال توليد شعور لدى الأستاذ باهتمامها المؤسسة بموردها البشري، من خلال البرامج الصحية المقترحة والهياكل والأدوات والوسائل التي تضمن سلامة وأمن الأستاذ.

إن الرفاهة النفسية تتعدى ذلك، فإن توفير بيئة مادية مدروسة من حيث البيئة الفيزيائية، يمثل ضرورة نفسية واقتصادية، فإن منحنيات الأداء تنخفض في حالة تواجد ضوضاء في مكان العمل، أو ارتفاع درجة الحرارة... إلخ. فتلك الأريحية في العمل من أهم متطلبات تجويد البيئة المادية.

أم فيما يخص البيئة المعنوية فشعور الأستاذ بالمساندة والدعم من طرف الكادر الأكاديمي والإدارة يولد لدى الأستاذ ثقة بالزملاء والمشرفين والمسيرين، وذلك بناء علاقات عمل وطيدة وقوية وصحية.

إن التطبيق الفعلي لعناصر جودة العمل من شأنه رفع مستوى الرضا والرفاهة النفسية لدى الأستاذ من خلال توفير مجموعة من قاعدة صلبة يمكن من خلالها بناء جودة حياة العمل تستجيب لاحتياجات الأستاذ ومؤسسات التعليم العالي.

### 5.4.3 استراتيجيات تحسين جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:

إن ما نشهده اليوم من تطورات في مؤسسات التعليم العالي من تغيرات وتطورات على مستوى القطاع، أصبحت عملية تجويد كل ما يخص هذا القطاع إلزامية علمية بل استراتيجية تنموية وتطويرية للنهوض بهذا القطاع ومن بين الفئة التي خصت بها هذه الإستراتيجية، فئة الأساتذة الجامعيين الذين يعتبرون العنصر الأساسي في العملية التعليمية ونسق إنتاج كوادر وكفاءات علمية يبني بها الوطن بنته التحتية والأساسية.

وإذا نظرنا في مفهوم وأبعاد جودة حياة العمل نجدها تهدف إلى جو من العلاقات الجيدة غير الشخصية والموظفين المتحمسين للغاية الذين يسعون جاهدين لتطويرهم. وذلك من خلال تشجيعهم على إنشاء علاقات تنظيمية صحية مبنية على الحوار والمنافسة الشريفة.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل  
بالإضافة إلى التطوير الذاتي والبناء مسار مهني مشرف مما يسمح رفع مستوى الرضا ويعزز من  
الشعور والاستقرار الوظيفي.

**1- تحسين وتجويد مخرجات الأستاذ:** فإن جودة حياة العمل لدى الأستاذ تسمح بتنمية وتطوير  
مستوى العلمي والأكاديمي لدى الأستاذ من خلال البرامج والتربصات العلمية التي تسعى وزارة التعليم  
العالي إلى توفيرها في مؤسساتها، سواء كانت داخل أو خارج الوطن

**2- تحسين العلاقات بين جميع القائمين بالعملية التعليمية سواء كان من الكادر الإداري أو  
الطاقم البيداغوجي:** حيث من أهم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها جودة حياة العمل هو تحسين  
العلاقة والاتصال، مما يخلف أثرا بالمساندة والدعم النفسي.

**3- رفع مستوى الرضا لدى الأستاذ الجامعي:** ومن بين مؤشرات ارتفاع مستوى الرضا لدى الأستاذ  
الجامعي، انخفاض مستوى الشكاوى، عدم التغيب على العمل، روح المبادرة... إلخ.

**4- تحسين مستوى البيئة المهنية لدى الأستاذ:** وهذا من خلال مراعاة الخصائص البيئة المهنية  
ومتطلبات الوظيفة وبما يتناسب ما الخصائص الجغرافية والمستوى الاقتصادي للمؤسسة.

**5- إدماج الأستاذ الجامعي في النشاطات الاجتماعية:** خاصة منها الترفيهية أو الخدمية، كالخدمات  
الصحية وبرامج السكن... إلخ.

**6- المشاركة في اتخاذ القرارات على جميع المستويات:** وذلك بفتح باب الحوار والاقتراحات وتشجيع  
روح المبادرة في خلق أفكار جديد تخدم البيئة التعليمية وخاصة منها الطالب.

**7- تقليل مستوى الاجهاد والعبء الجسدي والذهني:** من خلال تنظيم ساعات العمل والترتيب  
وتيرة العمل حتى لا يبقى الأستاذ تحت وطأة الضغط المستمر.

**9- تشجيع وفتح قنوات الاتصال على جميع المستويات:** ممن يسمح بتقليل الضغوط النفسية لدى  
الأستاذ وتشجيع مبدئ الاصغاء والتحاور.

**10- سلامة البيئة المادية:** وذلك بتوفير سبل السلامة و الامن المهني مثل مخارج الحريق و البناء الآمن  
... إلخ.

**11- ترسيخ لدى الأستاذ فكرة الاستقرار و الامن الوظيفي:** من خلال سن قوانين و لوائح من  
اجل ضمان الامن المهني لدى الأستاذ و كذا قوانين رديعية في حالة تجاوزات ما.

- 12- **تدعيم العائد المادي:** مما يسمح بحماية كرامة الأستاذ و مستواه التعليمي و الاجتماعي.
  - 13- **تحسين نوعية التواصل و الحوار:** عن طريق تشجيع و فتح قنوات التواصل بين الأساتذة و الالادارة بكل مستوياتها.
  - 14- **تحسين القدرة على إدارة التغيير والانتقال:** وذلك بتدريب الأساتذة على مواكبة التغيرات التي تحدث في القطاع و تكون هذه الخطوات مدروسة و سابقة عن اوانها، مثال ذلك هو تحسين مستوى في اللغة الإنجليزية يجب ان يكون قبل التطبيق الفعلي للاستخدام اللغات الأجنبية على ارض الواقع، و ذلك لان المرحلة اكتساب قاعدة لغوية متينة تتطلب سنوات من العمل و التربص.
  - 15- **زيادة الاستثمار في التعلم في مكان العمل:** حيث يمكن جعل بيئة العمل الاكاديمية بيئة تنافسية إبداعية، تمكن من خلالها الاستثمار و تطوير الأستاذ بمجمل المعارف و الاستراتيجيات التطورية في ظل منافسة شريفة بينهم.
  - 16- **تحسين فعالية المشرفين وقادة الأفرقة:** من خلال انخرط المشرفين في الحياة اليومية و الاكاديمية التي يعيشها الأستاذ، و الاستماع الى مجمل انشغالاتهم و تطلعاتهم (Srivatava & Kanpur, 2014)
  - 17- **جعل مبدأ جودة حياة العمل مبدأ رسمي** تنص عليه النصوص التنظيمية و القانونية.
  - 18- **تزويد الأستاذة ببرامج التطوير الذاتي و الادائي:** عن طريق اختيار برامج ذات القيمة و الثقل الأكاديمي خاصة الخاصة باستخدام الوسائل التكنولوجية التطوير العلمي.
  - 19- **تحسين و تجويد البيئة المادية للأستاذ بما يتناسب مع متطلبات البيئة المحيطة:** تعتبر هذه النقطة من اهم النقاط التي يجب مراعاتها عند التصميم الارغونومي للبيئة الفيزيائية.
- و بشكل عام ، فان (Chandran) أنه يمكن استخدام مجموعة من الأساليب والنظم والبرامج لتحسين جودة حياة العمل مثل الإثراء الوظيفي والمشاركة في إدارة الأعمال، وتطوير المنظمة والرعاية الاجتماعية، وبعض هذه البرامج نجحت في تحسين جودة الحياة الوظيفية وبعضها لا يزال لم تظهر نتائجه، ومن أهم هذه الأساليب :

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الثالث: جودة حياة العمل

- إعادة تصميم العمل، التطوير الوظيفي، فرق العمل الذاتية، جداول العمل المرنة، الإدارة بالمشاركة، الأمان الوظيفي، العدالة الإدارية، وحدات الجودة. (الدمرداش، 2018، صفحة 30)

### الخلاصة:

تعتبر جودة الحياة العمل من أهم أهمية المخططات التنظيمية التي تعتمد عليها مؤسسات التعليم العالي كمدخل للعمل المتميز، وذلك أنه كاستراتيجية شاملة تحيط بجميع مكونات عمل بشكل عام والأستاذ بشكل خاص وهذا ما يحققه من إشباع حاجاته النفسية وترفع مستوى الأداء والرضا لديه.

ومن جهة آخرة فإن توفر الأرضية المناسبة لتطبيق مبادئها على أرضية الواقع يعد تحدياً ونقله نوعية لمستوى جودة حياة العمل لدى الأستاذ.



## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة

### 1.4 الدراسة الأولية:

1.1.4 عينة الدراسة الأولية:

2.1.4 مكان و مدة الدراسة الأولية:

3.1.4 أداة الدراسة الأولية:

4.1.4 نتائج الدراسة الأولية:

### 2.4 الدراسة الاستطلاعية:

1.2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية:

2.2.4 مكان و مدة الدراسة الاستطلاعية:

3.2.4 أداة الدراسة:

(1) استبيان استراتيجيات الضبط الانفعالي:

(2) استبيان جودة حياة العمل:

4.2.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

(1) الخصائص السيكومترية لاستبيان استراتيجيات الضبط الانفعالي:

(2) الخصائص السيكومترية لاستبيان جودة حياة العمل:

### 3.4 الدراسة الأساسية:

1.3.4 منهج الدراسة الأساسية:

2.3.4 عينة الدراسة الأساسية:

3.3.4 مكان و مدة الدراسة الأساسية:

4.3.4 أداة الدراسة الأساسية:

5.3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

الخلاصة:



## تمهيد:

ولا يقل الجانب الميداني أهمية عن الجانب النظري ويعتبر جزءا هاما وضروريا من البحث لأن عرض البيانات من خلال الجانب الميداني يعطيها معنى ودلالة مما يساعدنا في الوصول إلى نتائج البحث. يتعلق بالإجراءات المنهجية العامة المتبعة في البحث الميداني، والتي تشمل كل من الدراسة الأولية و الدراسة الاستطلاعية و الدراسة النهائية. وفي التالي سوف نستهل دراستنا الميدانية بالدراسة الأولية.

## 1.4 الدراسة الأولية:

إن تقييد الباحث بخطوات البحث العلمي من شأنه أن يقوده للوصول إلى نتائج دقيقة ومعرفة صحيحة من شأنها أن تنير جانبا من جوانب قضية علمية معينة ولذلك فإن احترام هذه الخطوات البحث العلمي من شأنها أن تقود الباحث على مسار الصحيح لاستنتاج الحقائق والمعرف الجديدة.

### 1.1.4 عينة الدراسة الأولية:

من أجل التحقق من قابلية وقدرة تطبيق الدراسة على أرضية الواقع، قامت الباحثة بالقيام بدراسة أولية لمعرفة مدى التقييد بموضوع الدراسة وفهم مشكلة البحث والإلمام بالعديد من الأسباب ومدى تواجد الموضوع في الواقع المهني.

وقد تمثلت عينة الدراسة في 20 أستاذا من الجامعات المقترحة في موضوع البحث.

### 2.1.4 مكان و مدة الدراسة الأولية:

لقد امتدت المدة المخصصة للدراسة الأولية من 04 فيفري 2022 إلى 02 مارس 2022 تم إجراء عدة لقاءات ومقابلات مع أساتذة في الثلاث جامعات بالإضافة إلى الاستبيان الإلكتروني الذي تم إرساله إلى الأساتذة.

### 3.1.4 أداة الدراسة الأولية:

#### 1- المقابلة:

تعتبر المقابلة استبيانا شفويا يقوم من خلاله الباحث بجمع معلومات وبيانات شفوية من المفحوص، والفرق بين المقابلة والاستبيان يتمثل في أن المفحوص هو الذي يكتب الإجابة على أسئلة الاستبيان، بينما يكتب الباحث بنفسه إجابات المفحوص في المقابلة. (ذويقان، عدس، و كايدي، 1984، صفحة 135)

فلقد اعتمدت الباحثة على المقابلة باعتبارها وسيلة من أجل الحصول على المعلومات والإلمام بجوانب موضوعنا فقمنا بإعداد دليل للمقابلات التي أجريناها والذي احتوت على 06 أسئلة بالنسبة لمتغير الضبط الانفعالي، و 05 بالنسبة لجودة حياة العمل، حيث تدور حول موضوع الدراسة وقدرة العينة علي تعرف على مصطلحات الدراسة.

وكان الهدف من إعدادنا الدليل المقابلة هو التقييد بموضوع الدراسة وفهم مشكلة البحث والإلمام بالعديد من الأسباب ومدى تواجد الموضوع في الواقع المهني.

ولقد تمت المقابلة بين الباحثة والأساتذة ومن خلال هذه المقابلة تم طرح الأسئلة التالية:

#### 1-1 بالنسبة لمتغير الضبط الانفعالي:

- هل تقوم بضبط انفعالاتك في حالة مواجهتك موقف ما؟
- هل تجدون أن قدرتكم لضبط الانفعالات كاستراتيجية تكيفية صعبة في ظل متغيرات ظروفكم المهنية؟

- هل تستطيعون التعبير على انفعالاتكم بحرية في بيئتك المهنية؟
- هل عملية ضبط الانفعال إلزامية نفسية وتنظيمية من خلال ممارسة مهامكم؟
- عندما تواجه موقفا يثير انفعالك، هل تحاول كبت استجابتك؟
- هل تحاول إشغال نفسك بعمل ما من أجل نسيان فشلك في عملك؟

#### 2-1 بالنسبة لمتغير جودة حياة العمل:

- هل تجدون ان مؤسستكم تراعي متغيرات الظروف المادية التي تعملون بها؟
- هل هناك إجراءات تخص الأساتذة فيما يتعلق بالجانب النفسي والأدائي للأستاذ؟
- هل توفر مؤسستكم معايير الامن والسلامة المهنية؟
- هل تعتبرون العائد المادية كافية للأستاذ فيما يخص متطلبات الشخصية والبحث العلمي؟
- ما تقييمكم لعلاقات العمل في مختلف اتجاهاتها في بيئتك المهنية؟

#### 4.1.4 نتائج الدراسة الأولية:

أ- بالنسبة للضبط الانفعالي:

- السؤال الأول: هل تقوم بضبط انفعالاتك في حالة مواجهتك موقف ما؟

جدول (07): بين نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الأول | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| نعم          | 20    | 100%           |
| لا           | 0     | 0%             |

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول السابق، والخاص بالمقابلة الاستطلاعية؟ لاحظنا أن كل استجابات الأساتذة اتجهت إلى الموافقة على السؤال مطروح، ويمكن تحليل ذلك من خلال إجابات أفراد العينة أن الظروف التنظيمية والمهنية التي يعيشها الأستاذ، بحكم حساسية المهنة ومتطلباتها فالأستاذ مطالب بالتحكم بانفعالاته وتعديل استجاباته في ظل قيود تنظيمية. بالإضافة إلى أن الأستاذ يعتبر مثالا أعلى للطلاب يقتدى به، وهو الآخر يتم الحكم على استجاباته الانفعالية من طرف الطالب، ويأخذها كصورة مرجعية له.

- السؤال الثاني: هل تجدون أن قدرتكم لضبط الانفعالات كاستراتيجية تكيفية صعبة في ظل متغيرات ظروفكم المهنية؟

جدول (08) : بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الثاني | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 17    | 85%            |
| لا            | 03    | 15%            |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 85 % قد أجابوا بالموافقة أما 15 % فأجابوا ب "لا"، ويمكن إرجاع الأسباب إلى أن القيود التنظيمية التي تفرضها البيئة المهنية، تجبر الأستاذ على التكيف معها بغض النظر مع أهدافه أو مواقفه أو توجهاته لذلك فعلي ضبط الانفعال في ظل هاته المتغيرات تعتبر صعبة جدا.

- السؤال الثالث: هل تستطيعون التعبير على انفعالاتك بحرية في بيئتك المهنية؟

جدول (09): بين نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الثالث | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 13    | 65%            |
| لا            | 07    | 35 %           |

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استجابات التي وافقت على السؤال كانت مقدرة 13 % أما التي لم توافق على السؤال فكانت بنسبة 35 %، لأن الأستاذ يفيض في بيئة تنظيمية والمهنية

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
جدد مضبوطة يتم التحكم في ها من خلال القوانين واللوائح التنظيمية. بالإضافة إلى حكم الطاقم المهني  
عليه.

- السؤال الرابع: في رأيك، هل عملية ضبط الانفعال الزامية نفسية وتنظيمية من خلال ممارسة مهامكم؟

جدول (10): بين نتائج السؤال الرابع لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الرابع | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 20    | 100%           |
| لا            | 100   | 100            |

من خلال استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية حول السؤال الرابع، حيث توحد رأي الأساتذة على مضمون إجابة واحدة وهي الموافقة، حيث أبرزوا أهمية الضبط الانفعالي خلال مسيرتهم المهنية، وتعدد المواقف والمثيرات سواء كانت إيجابية أو سلبية، فإنها تستلزم منهم قدرة عالية لضبط انفعالهم.

- السؤال الخامس: عندما تواجه موقفا يثير انفعالك، هل تحاول كبت استجابتك؟

جدول (11): بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الخامس | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 17    | 85%            |
| لا            | 03    | 15%            |

من خلال استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية حول السؤال الخامس، فقد وافقت 17 % و 03 % قد رفضت، وقد أرجعوا أسباب الموافق إلى متطلبات الموقف، أو الوضع المهني الذي يكونون فيه.

- السؤال السادس: هل تحاول إشغال نفسك بعمل ما من أجل نسيان فشلك في عملك؟

جدول (12): بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال السادس | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 15    | 75%            |
| لا            | 05    | 25%            |

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
من خلال النتائج المتوصل إليها أثناء إجرائنا لمقابلة مع عينة الدراسة الاستطلاعية نلاحظ أن % 75 قد أجابوا بنعم، ومن خلال تحليلهم للميكانيزمات أو الاستراتيجيات التي يستخدمونها من أجل تجاوز الفشل هو ممارسة الرياضة أو استخدام الهاتف أو وسائل التواصل الاجتماعي أما بقية أفراد العينة الذين تراوحت نسبة إجاباتهم ب 25 %، فقد عللت إجابتها بأنها تعيش انفعالاتها بكل أنواعها، سواء كانت إيجابية أو سلبية، أن عملية تكرار الموقف تمكنهم من امتلاك حصانة أو ميكانيزمات دفاعية تمكنهم من تجاوز الأزمات.

(ب) - بالنسبة لجودة حياة العمل:

- السؤال الأول: هل تجدون ان مؤسستكم تراعي متغيرات الظروف المادية التي تعملون بها؟

جدول (13): بين نتائج السؤال الأول لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الأول | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| نعم          | 00    | %00            |
| لا           | 20    | %100           |

- من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول السابق، والخاص بالمقابلة الاستطلاعية لاحظنا أن كل استجابات الأساتذة اتجهت إلى عدم الموافقة على السؤال مطروح، فمن جهة، بسبب اختلاف البيئات والتي تتم عليها دراستنا الحالية، ومن جهة أخرى، بسبب سوء الظروف الفيزيائية المادية.

- السؤال الثاني: هل هناك إجراءات تخص الأساتذة فيما يتعلق بالتكفل النفسي والأدائي للأستاذ؟

جدول(14): بين نتائج السؤال الثاني لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الثاني | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 16    | %80            |
| لا            | 04    | 20%            |

- من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 16 % قد أجابوا بالموافقة أما 04 % فأجابوا ب "لا"، ومن خلال الإجابات التي تلقيناها من أفراد العينة، أنه توجد توجيهها أنه تم تخصيص مختصين نفسانيين في طب العمل، ولكن المشكلة في الوقت الذي أصبح من الصعب التنقل إلى المختصين أما الجانب

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
الأدائي، فقد خصصت الوزارة تربية ودورات تكوينية في مختلف المجالات كتربصات تحسين المستوى  
بالخارج، أو تحسين المستوى في اللغات الأجنبية.

- السؤال الثالث: هل تعتبرون العائد المادية كافية للأستاذ فيما يخص متطلبات الشخصية  
والبحث العلمي؟

جدول (15): بين نتائج السؤال الثالث لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الثالث | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 04    | 20%            |
| لا            | 16    | 80%            |

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن استجابات التي وافقت على السؤال كانت مقدرة 04 % أما  
التي لم توافق على السؤال فكانت بنسبة 16 %، وقد عللت الفئة التي كانت إجابتها ب "لا"، أنه  
الأوضاع المعيشية التي يعيشها الأستاذ من ارتفاع الأسعار، وكذلك احتياجات البحث العلمي التي  
تتطلب الإنفاق من أجل إنجاز دراسات وأبحاث حديثة، بالإضافة إلى الالتزامات العالية والشخصية  
التي يصعب مجاراتها.

- السؤال الرابع: هل توفر مؤسستكم معايير الامن والسلامة المهنية؟

جدول (16): بين نتائج السؤال الرابع لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الرابع | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 20    | 100%           |
| لا            | 00    | 100%           |

من خلال استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية حول السؤال الرابع، حيث توحد رأي الأساتذة على  
مضمون إجابة واحدة وهي الموافقة، حيث أبرزوا أن معايير الصحة والسلامة المهنية متوفرة بشكل كبير  
بما أن المؤسسات الجامعية من أكبر الهياكل البيداغوجية والإدارية التي تتميز بها.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة

- السؤال الخامس: هل تشعرون بالراحة إزاء علاقات العمل في مختلف اتجاهاتها في بيئتك المهنية؟

جدول (17): بين نتائج السؤال الخامس لمقابلة الدراسة الاستطلاعية

| السؤال الخامس | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| نعم           | 14    | 70%            |
| لا            | 06    | 30%            |

من خلال استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية حول السؤال الخامس، فقد وافقت 70 % و 30 % قد رفضت، وقد أرجعوا أسباب الموافق إلى طبيعة المنافسة والعلاقات بين الرؤساء المباشرين، فأحياناً يجدون منغصات تجعل من تلك العلاقة المهنية سيئة أو مستحيلة.

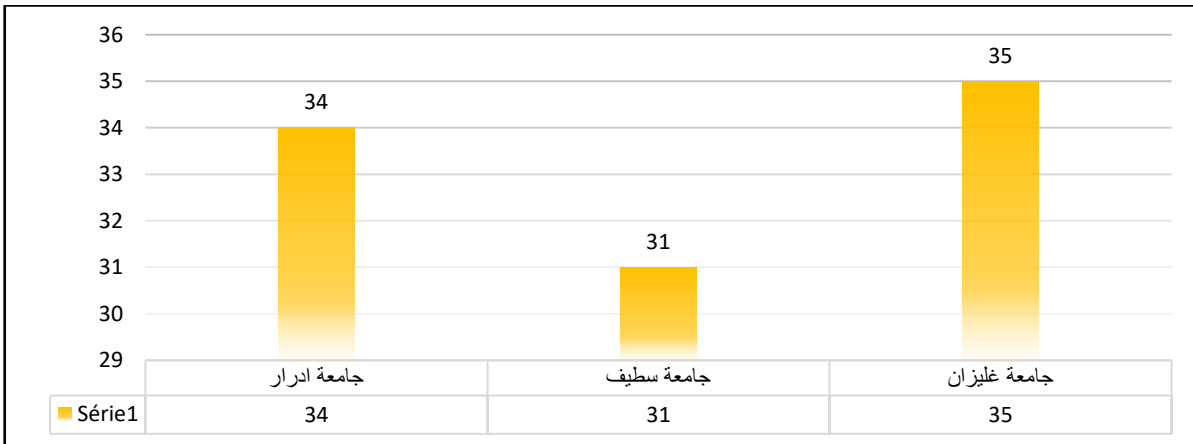
## 2.4 الدراسة الاستطلاعية:

### 1.2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من 100 أستاذاً موزعة كالتالي:

- 34 أساتذة من جامعات ادرار.
- 31 أساتذة من جامعة سطيف.
- 35 أساتذة من جامعة غليزان.

ممثلة في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم (11): يبين تعداد الأساتذة في الجامعات محل الدراسة الخاص بالدراسة الاستطلاعية.



## 2.2.4 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

### 1.1 أ) - خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بجامعة أدرار:

جدول (18): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة أدرار

| الجنس   | الحالة الاجتماعية |           |          |          | السن          |               |               |               |                |         |         | الرتبة الاكاديمية |                 |             | سنوات الاقدمية |                |  |
|---------|-------------------|-----------|----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------|---------|-------------------|-----------------|-------------|----------------|----------------|--|
|         | اعرب (ة)          | متزوج (ة) | مطلق (ة) | ارمل (ة) | اقل من 36 سنة | 37 الى 46 سنة | 47 الى 56 سنة | 57 الى 66 سنة | 67 سنة فما فوق | أ.مساعد | أ.محاضر | التعليم العالي    | اقل من 10 سنوات | 11-21 سنوات | 22 الى 32 سنة  | اكثر من 33 سنة |  |
| الذكر   | 02                | 16        | 00       | 00       | 06            | 11            | 01            | 00            | 00             | 06      | 2.04    | 3.74              | 0.34            | 00          | 00             | 00             |  |
| الانثى  | 06                | 10        | 00       | 00       | 05            | 09            | 02            | 00            | 00             | 05      | 1.7     | 3.06              | 0.68            | 00          | 00             | 00             |  |
| المجموع | 08                | 26        | 00       | 00       | 11            | 20            | 03            | 00            | 00             | 11      | 3.74    | 6.08              | 1.02            | 00          | 00             | 00             |  |

المجموع الكلي: 34 استاذًا

نلاحظ من خلال الجدول السابق انه فيما يخص خاصية "الحالة الاجتماعية"، فإن فئة المتزوجين أخذت أكبر نسبة مئوية في تعداد العينة الاستطلاعية حيث بلغت 26 استاذًا بنسبة تقدر ب(8.84) اما بالنسبة لخاصية "للسن" فقد كانت تتراوح بين "اقل من 36 سنة" و "اكثر من 68 سنة"، فكانت الفئة الثانية و التي هي "من 36 إلى 47 سنة" هي الأكثر تمثيلاً بنسبة (6.68).

أما فيما يخص خاصية "الرتبة العلمية او أكاديمية"، فقد فئة الأساتذة المحاضرين الأكبر تمثيلاً لهذه الخاصية بنسبة (6.12). بالنسبة لخاصية "لسنوات الاقدمية"، فقد توزعت فئاتها ما بين اقل من 10 سنة الى اكثر من 33 سنة، و قد اخذت فئة اقل من 10 سنوات أكبر نسبة و تعداد بنسبة قدرت ب(5.78).

(ب) - خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بجامعة سطيف:

جدول (19): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة سطيف.

| الجنس   | الحالة الاجتماعية |           |          | السن     |               |               | الرتبة الأكاديمية |               |                | سنوات الاقدمية |         |                |                 |             |               |                |
|---------|-------------------|-----------|----------|----------|---------------|---------------|-------------------|---------------|----------------|----------------|---------|----------------|-----------------|-------------|---------------|----------------|
|         | عرب (ف)           | متزوج (ف) | مطلق (ف) | ارمل (ف) | اقل من 36 سنة | 37 الى 46 سنة | 47 الى 56 سنة     | 57 الى 66 سنة | 67 سنة فما فوق | أ.مساعد        | أ.محاضر | التعليم العالي | أقل من 10 سنوات | 11-21 سنوات | 22 الى 32 سنة | أكثر من 33 سنة |
| الذكر   | 04                | 13        | 00       | 00       | 01            | 07            | 05                | 00            | 00             | 06             | 03      | 05             | 04              | 05          | 05            | 02             |
|         | 1.24              | 4.03      | 00       | 00       | 0.31          | 2.17          | 1.55              | 00            | 00             | 2.06           | 0.93    | 1.55           | 1.24            | 1.55        | 1.55          | 0.62           |
| الانثى  | 06                | 07        | 00       | 01       | 02            | 12            | 04                | 01            | 00             | 04             | 11      | 04             | 06              | 04          | 05            | 00             |
|         | 1.18              | 2.17      | 00       | 0.31     | 0.62          | 3.72          | 1.24              | 0.31          | 00             | 3.41           | 1.24    | 2.06           | 2.06            | 1.24        | 1.24          | 00             |
| المجموع | 09                | 21        | 00       | 01       | 03            | 19            | 09                | 01            | 00             | 10             | 12      | 09             | 10              | 09          | 10            | 02             |
|         | 2.79              | 6.51      | 00       | 0.31     | 0.93          | 6.46          | 2.79              | 0.31          | 00             | 3.72           | 3.1     | 3.1            | 3.1             | 2.72        | 3.06          | 0.62           |

المجموع الكلي: 31 أستاذا

نلاحظ من خلال الجدول السابق انه فيما يخص خاصية "الحالة الاجتماعية"، فإن فئة المتزوجين أخذت أكبر نسبة مئوية في تعداد العينة الاستطلاعية حيث بلغت 26 أستاذا بنسبة تقدر ب(6.51) اما بالنسبة لخاصية "للسن" فقد كانت تتراوح بين اقل من 36 سنة و أكثر من 68 سنة، فكانت الفئة الثانية و التي هي "من 36 الى 47 سنة" هي الأكثر تمثيلا بنسبة (6.46).  
 اما فيما يخص خاصية "الرتبة العلمية او أكاديمية"، فقد فئة الأساتذة المحاضرين الأكبر تمثيلا لهذه الخاصية بنسبة (3.72). بالنسبة لخاصية " لسنوات الأقدمية"، فقد توزعت فئاتها ما بين اقل من 10 سنة الى أكثر من 33 سنة، فقد تباينت كل من فئة "أقل من 10 سنوات" و فئة "من 11-21 سنة" بنسبة قدرت ب(3.1).

(ج) - خصائص العينة الاستطلاعية جامعة غليزان:

جدول (20): يوضح خصائص العينة الاستطلاعية الخاصة بالأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة غليزان.

| سنزات الاقدمية            |                |                  | الرتبة الاكاديمية |         |          | السن         |                   |                  |                  |                  | الحالة الاجتماعية |           |          |          | الجنس |         |
|---------------------------|----------------|------------------|-------------------|---------|----------|--------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------|----------|----------|-------|---------|
| أقل من 10 سنوات           | من 11-21 سنوات | من 22 إلى 32 سنة | أكثر من 33 سنة    | أ.مساعد | أ.معايير | أ.تعليم عالي | من 67 سنة فما فوق | من 57 إلى 66 سنة | من 47 إلى 56 سنة | من 37 إلى 46 سنة | أقل من 36 سنة     | متزوج (ة) | مطلق (ة) | أرمل (ة) |       |         |
| 04                        | 09             | 07               | 01                | 07      | 09       | 02           | 02                | 00               | 05               | 07               | 02                | 00        | 00       | 08       | 04    | الذكر   |
| 1.4                       | 3.15           | 2.45             | 0.35              | 2.45    | 3.15     | 0.7          | 0.7               | 00               | 1.75             | 2.45             | 0.7               | 00        | 00       | 2.8      | 1.4   |         |
| 06                        | 06             | 01               | 01                | 11      | 05       | 00           | 00                | 01               | 04               | 12               | 02                | 00        | 00       | 17       | 06    | الانثى  |
| 2.1                       | 2.1            | 0.35             | 0.35              | 3.85    | 1.75     | 00           | 00                | 0.35             | 1.4              | 4.2              | 0.7               | 00        | 00       | 5.95     | 2.1   |         |
| 10                        | 15             | 08               | 02                | 17      | 16       | 02           | 02                | 01               | 09               | 19               | 04                | 00        | 00       | 25       | 10    | المجموع |
| 3.5                       | 5.25           | 2.8              | 0.7               | 5.95    | 5.6      | 0.7          | 0.7               | 0.35             | 3.15             | 6.65             | 1.36              | 00        | 00       | 8.75     | 3.5   |         |
| المجموع الكلي: 35 استاذًا |                |                  |                   |         |          |              |                   |                  |                  |                  |                   |           |          |          |       |         |

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه فيما يخص خاصية "الحالة الاجتماعية"، فإن فئة المتزوجين أخذت أكبر نسبة مئوية في تعداد العينة الاستطلاعية حيث بلغت 25 أستاذًا بنسبة تقدر ب (8.75) أما بالنسبة لخاصية "السن" فقد كانت تتراوح بين "أقل من 36 سنة وأكثر من 68 سنة"، فكانت الفئة الثانية والتي هي "من 36 إلى 47 سنة" هي الأكثر تمثيلاً بنسبة (6.65).

أما فيما يخص خاصية "الرتبة العلمية أو أكاديمية"، فقد فنت "الأساتذة المساعدين" الأكبر تمثيلاً لهذه الخاصية بنسبة (5.95) بالنسبة لخاصية "لسنوات الأقدمية"، فقد توزعت فئاتها تتراوح ما بين أقل من 10 سنوات إلى أكثر من 33 سنة، وقد أخذت فئة "من 11-21 سنة" أكبر نسبة وتعداد بنسبة قدرت ب (5.25).

## 2.2.4 مكان و مدة الدراسة الاستطلاعية:

### (أ) - الحدود المكانية:

أجريت هذه الدراسة على مستوى ثلاث (03) جامعات عبر الوطن، وهي جامعات ولاية سطيف والتي تمثل منطقة الشرق، وجامعة غليزان وتمثل منطقة الغرب وكذا جامعة أحمد دراية أدرار والتي تمثل منطقة الجنوب.

سبب اختيارنا لثلاث جامعات من مناطق مختلفة من الوطن وهو البيئة الجغرافية والاقتصادية والخلفيات الاجتماعية المختلفة لهذه المناطق (background) الذي يلعب دورا مهما في التنشئة الاجتماعية والشخصية لكل إنسان وبذلك فإن القدرات والتجارب الانفعالية والشعورية والبيئات المهنية والتنظيمية تختلف من شخص إلى آخر فما بلك من منطقة إلى أخرى.

### (ب) - حدود الزمانية:

لقد امتدت المدة المخصصة للدراسة من 14 أبريل 2022 إلى 01 جويلية 2022 تم إجراء عدة لقاءات ومقابلات مع أساتذة في الثلاث جامعات بالإضافة إلى الاستبانة الإلكترونية الذي تم إرساله إلى الأساتذة.

### (ج) - وصف ظروف تطبيق الدراسة الاستطلاعية:

بسبب الظروف الاستثنائية التي انطلقت فيها دراستنا الحالية فإنها تميزت بالعديد من الصعوبات نظرا إلى أن الدراسة الميدانية تتطلب الاتصال المباشر مع العينة وذلك من أجل تسجيل أي متغيرات يمكن دراستها أو ملاحظتها وهذا هو الهدف من الدراسة الاستطلاعية والمتمثل التعرف على مجتمع الدراسة. وما يحمله من خصائص بالإضافة إلى قدرة تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة موضوع بحثنا.

إلا أننا وجهتنا بعض المشكلات مثل عدم رغبة أو الامتناع كليا عن الإجابة. في بداية الأمر والامتناع عن الإجابة نظرا لحساسية الموضوع وارتباطه المباشر بالوظيفة.

وقد تميزت هذه مرحلة تميزت بمتغيرات عديدة، ومتمثلة في:

- الفترة الأولى: مدة توزيع الاستبيانات ورقيا ولكن واجهتنا مشكلة الوباء فيروس كورونا ولذلك لجأنا إلى الاستبيان الإلكتروني.

- الفترة الثانية: وهي مدة انتهاء الوباء ولذلك تم الرجوع الاستبيان الورقي.

#### (د) - أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- كون أن مقدار ما نعرفه عن الموضوع قليلا جدا لا يؤهلنا لتصميم دراسة وصفية وعليه الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة، و الكشف عن جوانبها وإبعادها بالإضافة إلى التعرف على المجتمع الأصلي، وكذا الأوقات المناسبة لإجراء الدراسة، إضافة إلى معرفة اهم الصعوبات التي يمكن أننا سنواجهها أثناء الدراسة.
- معرفة خصائص العينة موضوع الدراسة من حيث تركيبها وكذا حجمها وطرق الاتصال بها وتحديد عددها أثناء الدراسة النهائية.
- من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكننا من تحديد الوسائل التي يمكن استخدامها بأقل صعوبة مع العينة موضوع الدراسة.

#### 3.2.4 أداة الدراسة:

##### الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أو الاستقصاء أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان بشكل عدد من الاسئلة يطلب الاجابة عنها من قبل عدد من الافراد المعنيين بموضوع الاستبيان. (ذويقان، عدس، و كايد، 1984، صفحة 117)

وقد تم الاستعانة بهذه الأداة من خلال مجموعة من الخطوات المنهجية التي سوف نعرضها فيما يلي.

#### (1) - الاستبيان الضبط الانفعالي:

لبناء أي استبيان لابد من الاطلاع على التراث النظري الخاص بموضوع الدراسة بهدف الوقوف على طبيعة الموضوع والمتمثل في معرفة تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، قامت الباحثة بترجمة الخاصة بمتغير الدراسة، ثم تم بناء استبيان الضبط الانفعالي من خلال النموذج الذي وضعه "جروس جيمس GROSS J.J 1998 الشكل رقم (03) (JAMES , 2002, p. 282) و المتمثلة في الأبعاد من 01 الى 04 وهي ابعاد الخاصة " استراتيجية متمركزة على الاسبقية" و كذلك المقياس الذي قام بتصميمه كل من "جروس جيمس و

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
جون Gross & John, 2003" و المتمثل في البعد الخامس(05)، و هو البعد الخاص ب" استراتيجيات متمركزة على الاستجابة" وقد تم ترجمة الدراسات الخاصة بموضوع الدراسة.

#### أ- خطوات بناء استبيان الدراسة الخاص بمتغير الضبط الانفعالي:

في هذه المرحلة كان علينا أن نحدد الأسئلة المطروحة في الاستبيان والتي كانت بالنسبة لدراستنا تهدف إلى تحديد سيورة الانفعال ومعرفة مدى تفاعل افراد العينة مع الأسئلة المطروحة، كما نحدد أيضا نوع الأسئلة ليكون الاستبيان من النوع المغلق.

#### ب- إعداد الاستبيان في صورته الأولية:

قمنا بتجميع العبارات المأخوذة من نتائج المقابلات التي أجريناها مع عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذا الاطلاع على التراث النظري وذلك في ضوء أبعاد المحددة لموضوع الدراسة المراد قياسه من الاستبيان، وقد تمت صياغة هذا الاستبيان بمراعاة سهولة العبارات ووضوحها وكذا بساطة العبارات في ألفاظها ومعناها، كما راعينا أن يكون الاستبيان ترجمة لأهداف البحث وتحليل تساؤلاته وفروضه وتماشيه معها، ولإعداد الاستبيان في صورته الأولية قمنا بعدة إجراءات هي:

- بناء نموذج تصوري للاستبيان: وهنا قمنا بإعداد بنود الاستبيان التي ترتبط بمتغيرات الدراسة، وكان هدفنا الإلمام بمشكلة الدراسة وتناولها في الاستبيان من مختلف أبعادها وجوانبها كي يكون الاستبيان يقيس ما أعد له.
- إجراء بعض المقابلات والتحليلات الاستطلاعية: حيث قمنا بالنزول لميدان الدراسة من أجل إضافة بعض البنود والعبارات التي لم نجدها في التراث النظري وحذف بعض البنود ذات التي لا تساعد في الوصول إلى الهدف من الدراسة.
- تحديد البنود التي سوف يتم تناولها بالدراسة، وإقصاء المكررة أو التي لا تخدم الهدف من البعد.

#### جدول (21): يمثل استبيان الضبط الانفعالي في صورته الأولية.

| إبعاد الاستبيان | عدد فقرات في كل بعد | الفقرات من/الى |
|-----------------|---------------------|----------------|
| اختيار الوضعية  | 08                  | 08-1           |
| تعديل الوضعية   | 04                  | 12-09          |
| نشر الانتباه    | 09                  | 21-13          |

|       |    |                                 |
|-------|----|---------------------------------|
| 27-22 | 06 | تغيير الإدراك                   |
| 36-28 | 09 | تعديل الاستجابة: القمع او الكبت |

### (ج) - تعديل الاستبيان بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية:

وذلك لتتلاءم طبيعة الأسئلة والعبارات المطروحة مع متطلبات النظرية وفرضيات الدراسة من أجل جمع البيانات التجريبية ذات دلالة والتي تفيدنا في دراسة الموضوع حيث احتوى الاستبيان على 36 بند.

### (د) - تحكيم الاستبيان:

بعد إعداد الاستبيان - بشكل واضح - ومراعاة الكثير من المعايير الواجب توفرها في الاستبيان، كان لا بد علينا من التأكد من أنه يقيس الموضوع المراد دراسته والذي أعد خصيصاً لقياسه، لذا؛ قمنا بعرض على خبراء ومختصين في الميدان وهم أساتذة علم النفس، علم الاجتماع.

وقد راعينا في غرض على أساتذة من مختلف مناطق الوطن، خاصة وأن دراستنا قد خصت ثلاث (03) مناطق جغرافية (الشرق، الغرب، والجنوب)، حيث - كما ذكرنا سابقاً - أن لكل منطقة خصائصها الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية.

حيث إن هذا الاستبيان مرفوق بإشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة والأهداف المرجوة منها وكذا تعريف مصطلحات الدراسة من أجل وضعهم في الصورة الحقيقية للدراسة واستبعاد أي تأويلات تكون خارج الموضوع ولا تخدم الدراسة. (ملحق رقم 02)

## 2- استبيان جودة حياة العمل:

اعتمدت الباحثة على استبيان جودة حياة العمل الذي قدمه بن خالد عبد الكريم (2017)، في أطروحته الموسومة: "جودة حياة العمل و أثرها على الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي". (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 185).

### 4.2.4 الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

#### 14.2.4.1 الخصائص السيكومترية لاستبيان استراتيجيات الضبط الانفعالي:

### أ. ثبات الاستبيان:

معنى ثبات الاستبيان هو تحصيل المفحوصين على نفس الدرجات حتى ولو أعيد تطبيق الاستبيان على نفس افراد العينة. (القوصي، 2013، صفحة 251)

#### - الثبات بطريقة معامل ألفا كرومباخ:

يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف والشروط خلال فترة زمنية معينة، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمت الطالبة معامل ألفا كرومباخ Cronbach Alpha، وتتراوح قيم هذا المعامل ما بين 0 و 1، وأصغر قيمة مقبولة هي 0.7، والجدول رقم (22) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة. (ملحق رقم 06)

#### جدول رقم (22): بين نتائج الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

| عدد المفردات | معامل ألفا كرومباخ | حجم العينة |
|--------------|--------------------|------------|
| 35           | 0.911              | 100        |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع جدا حيث قدر (0.911) لإجمالي عبارات الاستبيان الخمسة والثلاثين (35) وبهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

#### - الثبات بطريقة التجزئة النصفية Split half

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمنا طريقة التجزئة النصفية، أي تجزئة الاستبيان إلى نصفين ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار بطريقة بيرسون، وبعد ذلك قمنا بتصحيح معامل الارتباط بواسطة معامل ثبات جثمان لتجزئة النصفية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

#### جدول (23): ثبات الإستبيان بطريقة التجزئة النصفية

| معامل الارتباط | تصحيح المعامل بمعادلة جثمان لتجزئة النصفية | حجم العينة |
|----------------|--|------------|
| 0.897          | 0.945                                      | 100        |



المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط قدر بـ 0.984 ، كما قام الطالب بتصحيح

معامل الارتباط بواسطة معامل جثمان لمتجزئة النصفية، وذلك لأن التباين ومعامل ثبات ألفا كرونباخ غير متساوي لمجموعتين، حيث قدر معامل جثمان 0.983 ، ولذا يدل على الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد علي و في التطبيق الميداني الدراسة.

### ب.الصدق الاستبيان:

#### -الصدق الظاهري:

من أجل التحقق من صدق أداة الدراسة عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين 10 من أساتذة جامعيين من تخصصات مختلفة، ولقد حضرت الباحثة أن يكون التحكيم من ثلاث مناطق من الوطن (الشرق الغرب والجنوب)، وذلك حرصا على خصائص البيئة لكل منطقة (ملحق رقم 06) يبين قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان لتحكيمها وإبداء رأيهم فيها وتقديم أية ملاحظة يرونها مناسبة، من حيث مدى مناسبة العبارات للمحاور الرئيسية، ومن حيث شموليتها، تنوع محتواها، سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان ووضوحها، ومدى شمول الاستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد تركزت ملاحظاتهم حول اختصار، دمج نقل، تعديل وحذف بعض العبارات، وقد تم -بالفعل- الأخذ بكل الملاحظات عند التصميم النهائي لأداة الدراسة ل يتم إعداد الاستبيان في صورته النهائية مكونا من 35 عبارة.

للتأكد من صدق الاستبيان اتبعنا طريقة صدق المحتوى وذلك من خلال استطلاع آراء المحكمين، وهذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق الخطوات التالية:

(1) حساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها (Lauche).

$$م ص ب = ن-ن / ع$$

حيث أن:

م ص ب: صدق كل بند.

ن: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس البعد المراد قياسه.

-ن: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس البعد المراد قياسه.

ع: عدد المحكمين الإجمالي.

(2) تجميع كل القيم المتحصل عليها في البنود (31.8) ثم قسمتها على عدد هذه الأخيرة (35 بند) والنتيجة هو قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان.

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان تم الحصول على قيمة صدق مساوية لـ 0.90 وفق ما هو موضح في الملاحق. (الملحق رقم 03)

### - صدق التمييز او صدق بالمقارنة الطرفية:

تقوم هذه الطريقة على مقارنة متوسط درجات بين طرفي البيانات (القوسي، 2014، صفحة 264). تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق التمييزي عن طريق المقارنات الطرفية والذي يبين لنا مدى قدرة المقياس على التمييز بين طرفي السمة، والجدول التالي يبين النتائج المتوصل إليها.

### جدول (24) : نتائج حساب معامل الصدق التمييزي لاستراتيجيات الضبط الانفعالي

| المجموعة        | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------|---------------|
| المجموعة الدنيا | 33    | 95,70           | 11,095            | 21.075 | 64          | .000<br>دال   |
| المجموعة العليا | 33    | 141,03          | 5,440             |        |             |               |

يتضح من الجدول رقم (24) إن قيمة (ت) قدرت ب (12.380) عند درجة حرية 64 ومستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة أقل من (0.01) وهذا يدل إن قيمة (ت) دالة، وعليه فإن الاختبار قادر على التمييز بين طرفي السمة العليا والدنيا. ونستنتج ان أداة الدراسة صادقة لمل وضعت لقياسه وبالتالي يمكن استخدامه في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة. (الملحق رقم 06)

### 1- ثبات الاستبيان استبيان جودة حياة العمل:

#### الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير لو تم إعادة تطبيقها عمى نفس أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف والشروط خلال فترة زمنية معينة، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمت الطالبة معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، وتراوح

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
قيم هذا المعامل ما بين 0 و 1، وأصغر قيمة مقبولة هي 7 ، والجدول رقم (25) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (25): يوضح نتائج ثبات الاستبيان باخدام الفاكرومباخ.

| عدد المفردات | معامل الفاكرومباخ | حجم العينة |
|--------------|-------------------|------------|
| 43           | 0.971             | 100        |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع جدا حيث قدر 0.971 لإجمالي عبارات الاستبيان ثلاثة و اربعون(43) وبهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات ويمكن الاعتماد عليه و في التطبيق الميداني للدراسة. (الملحق رقم 06)

### – الثبات بطريقة التجزئة النصفية Split half

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمنا طريقة التجزئة النصفية، أي تجزئة الاستبيان إلى نصفين ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار بطريقة بيرسون، وبعد ذلك قمنا بتصحيح معامل الارتباط بواسطة معامل ثبات جثمان لتجزئة النصفية، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول (26): ثبات الإستبيان بطريقة التجزئة النصفية

| معامل الارتباط | تصحيح المعامل بمعادلة جثمان لتجزئة النصفية | حجم العينة |
|----------------|--|------------|
| 0.984          | 0.983                                      | 100        |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط قدر بـ (0.984)، كما قام الطالب بتصحيح معامل الارتباط بواسطة معامل جثمان لتجزئة النصفية، وذلك لأن التباين ومعامل ثبات ألفا كرونباخ غير متساوي لمجموعتين، حيث قدر معامل جثمان (0.983)، ولذا يدل على الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد علي و في التطبيق الميداني للدراسة. (الملحق

رقم 06)

2- استبيان جودة حياة العمل:

1-3 صدق الاتساق الداخلي:

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة  
 صدق الاتساق الداخلي من أهم أنواع الصدق التي يمكن استخدامها للتحقق من صدق الأداة، ويرتبط هذا النوع من الصدق بالتحقق من الاتساق بين مفردات المقياس ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية، مع مراعاة عدم التداخل بين المفردات المكونة لكل بعد، أو التداخل بين مفردات المقياس ككل. (العتبي، 2004، صفحة 20)

جدول (27): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الاول (البيئة المادية)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.889        | 0.000        |
| 02                              | **0.806        | 0.000        |
| 03                              | **0.903        | 0.000        |
| 04                              | **0.816        | 0.000        |
| 05                              | **0.872        | 0.000        |
| 06                              | **0.753        | 0.000        |
| 07                              | **0.865        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين 0.753 و 0.903 ، وكانت كمياً دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.01 مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل. (الملحق رقم 06)

جدول (28): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الثاني (البيئة معنوية)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.846        | 0.000        |
| 02                              | **0.720        | 0.000        |
| 03                              | **0.697        | 0.000        |
| 04                              | **0.766        | 0.000        |
| 05                              | **0.570        | 0.000        |
| 06                              | **0.769        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.570) و(0.846)، وكانت كميًا دالة إحصائيًا عند مستوى المعنوية 0.01 مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليًا مع المحور الذي تنتمي لو مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

جدول (29): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الثالث (خصائص الوظيفة)

| فقرات المحور | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|--------------|----------------|--------------|
| 01           | **0.778        | 0.000        |
| 02           | **0.625        | 0.000        |
| 03           | **0.733        | 0.000        |
| 04           | **0.791        | 0.000        |

|                                 |         |    |
|---------------------------------|---------|----|
| 0.000                           | **0.845 | 05 |
| 0.000                           | **0.659 | 06 |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |         |    |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |         |    |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.625) و(0.845)، وكانت كمياً دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل. (الملحق رقم 06)

جدول(30): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الرابع (الأجور و المكافئات)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.779        | 0.000        |
| 02                              | **0.779        | 0.000        |
| 03                              | **0.917        | 0.000        |
| 04                              | **0.865        | 0.000        |
| 05                              | **0.640        | 0.000        |
| 06                              | **0.774        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.640) (0.917)، وكانت كميًا دالة إحصائيًا عند مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليًا مع المحور الذي تنتمي لو مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل. (الملحق رقم 06)

جدول (31): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور الخامس (جماعة العمل)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.725        | 0.000        |
| 02                              | **0.694        | 0.000        |
| 03                              | **0.689        | 0.000        |
| 04                              | **0.723        | 0.000        |
| 05                              | **0.767        | 0.000        |
| 06                              | **0.769        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.689) و(0.769)، وكانت كميًا دالة إحصائيًا عند مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليًا مع المحور الذي تنتمي لو مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

جدول (32): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور السادس (أسلوب الرئيس في الاشراف)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.954        | 0.000        |
| 02                              | **0.945        | 0.000        |
| 03                              | **0.906        | 0.000        |
| 04                              | **0.951        | 0.000        |
| 05                              | **0.928        | 0.000        |
| 06                              | **0.906        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.906) و(0.954)، وكانت كميًا دالة إحصائيًا عند مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليًا مع المحور الذي تنتمي لو مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل. (الملحق رقم 06)



جدول (33): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكمية للمحور السابع (المشاركة في اتخاذ القرارات)

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.874        | 0.000        |
| 02                              | **0.879        | 0.000        |
| 03                              | **0.911        | 0.000        |
| 04                              | **0.688        | 0.000        |
| 05                              | **0.748        | 0.000        |
| 06                              | **0.890        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS v 25.

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية، حيث تراوحت بين (0.688) و(0.911)، وكانت كمياً دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01) مما يدل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي لو مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

#### الصدق البنائي:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكمية لفقرات الاستبيان مجتمعة. (الملحق رقم 06)

### جدول (34): اختبار الصدق البنائي لمتغير جودة حياة العمل

| فقرات المحور                    | معامل الارتباط | قيمة الدلالة |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| 01                              | **0.830        | 0.000        |
| 02                              | **0.810        | 0.000        |
| 03                              | **0.821        | 0.000        |
| 04                              | **0.744        | 0.000        |
| 05                              | **0.873        | 0.000        |
| 06                              | **0.872        | 0.000        |
| 07                              | **0.925        | 0.000        |
| (**) دال عند مستوى الدلالة 0.01 |                |              |
| (*) دال عند مستوى الدلالة 0.05  |                |              |

المصدر: من إعداد الباحثة وفق مخرجات SPSS V 25.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وتراوح قيمها بين (0.744) و(0.925) مما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين الأبعاد المقياس والمقياس بحد ذاته، وبالتالي يتمتع المتغير بالصدق وهو بالفعل مناسب لقياس ما وضع لقياسه في الأصل. (الملحق رقم 06)

### 3.4 الدراسة الأساسية:

### 1.3.4 منهج الدراسة الأساسية:

ويرتبط تحديد الأسلوب أو المنهج العلمي الذي يستخدمه الباحث لدراسة ظاهرة أو مشكلة معينة بموضوع ومحتوى الظاهرة المدروسة، بمعنى أن مناهج وأساليب البحث العلمي تختلف باختلاف الظواهر والمشكلات المدروسة وما يصلح منها لدراسة ظاهرة معينة قد لا يصلح لدراسة ظاهرة أخرى نظراً لاختلاف الظواهر المدروسة في خصائصها وموضوعاتها. (عليان، 2011، صفحة 35)

ويعرف "بيست Best" المنهج الوصفي بأنه "البحوث تهتم بالظروف والعلاقات القائمة، والممارسات الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس، والعمليات الجارية والتأثيرات التي ستشعرها الأفراد، والتيارات والاتجاهات الأخذ في النمو، ويهتم البحث الوصفي في بعض الأحيان بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبين بعض الأحداث السابقة، والتي تكون قد أثرت - أو تحكمت - في تلك الأحداث والظروف. (ابراش، 2009، صفحة 151)

فعملية اختيار الباحث لمنهج معين من بين مجموعة مناهج معتمدة في الدراسات السلوكية تتوقف على طبيعة الإشكالية المراد دراستها وكذا فرضياتها، وفي دراستنا الحالية قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي على المستوى العلائقي لأنه يتلاءم وطبيعة موضوع دراستنا.

### 1.3.4 مجتمع الدراسة الأساسية:

وقد عرف "رجحي مصطفى عليان" ان مجتمع الدراسة يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة. (عليان، 2011، صفحة 159)، فمجتمع الدراسة الخاص ببحثنا الحالي هم الأساتذة الجامعيين.

فقد أجريت هذه الدراسة على الأساتذة الجامعيين المتواجدين على مستوى ثلاث جامعات عبر الوطن، حيث احتوى المجتمع الأصلي للدراسة النهائية الى غاية ماي 2023 التعداد التالي:

جدول (35): بين إحصاءات مجتمع الدراسة في ثلاث جامعات

| الرقم | اسم الجامعة | تعداد الكلي للأساتذة |
|-------|-------------|----------------------|
| 01    | جامعة ادرار | 537                  |
| 02    | جامعات سطيف | 1547                 |

|      |              |         |
|------|--------------|---------|
| 519  | جامعة غليزان | 03      |
| 2603 |              | المجموع |

#### 2.3.4 عينة الدراسة:

من خلال طبيعة الدراسة التي تدور أساسا حول تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين (جامعة أدرار، جامعة سطيف، جامعة غليزان)، فإن العينة العشوائية.

#### أ- تحديد حجم العينة:

كي يتم تحديد حجم العينة يتم استخدام معدلات رياضية مخصصة لهذا الغرض، من بين هذه المعادلات نجد معادلة " ستيفن سامبثون " ومعادلة " روبرت ماسون "، ومعادلة " ريتشارد جيجر ". وسوف نعتمد في دراستنا الحالية على معادلة " ستيفن سامبثون "، وهي كالآتي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N-1 \times \left( d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]}$$

N: حجم المجتمع

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d : نسبة الخطأ وتساوي 0.05

p: نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50. (مرداسي و معتوق، اثر جودة حياة العمل على الاداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من جامعة ام البواقي، 2022، الصفحات 626-627)

بعد التعويض في المعادلة مع العلم أن قيمة المجتمع، 2306 نجد أن العدد الموافق للعينة يكون 330 (على الأقل).

وباستخدام برنامج G\*POWER نلاحظ ان الحد الأدنى لحجم العينة عندما تكون مستوى الثقة (0.95) أي 95% و مستوى الخطأ يساوي (0.05) أي 5% فان الحد الأدنى للعينة التي يجب تصل الى 107 مفردة. وقد كانت استجابات افراد العينة تقدر ب 499 مفردة.

(ب) - خصائص العينة:

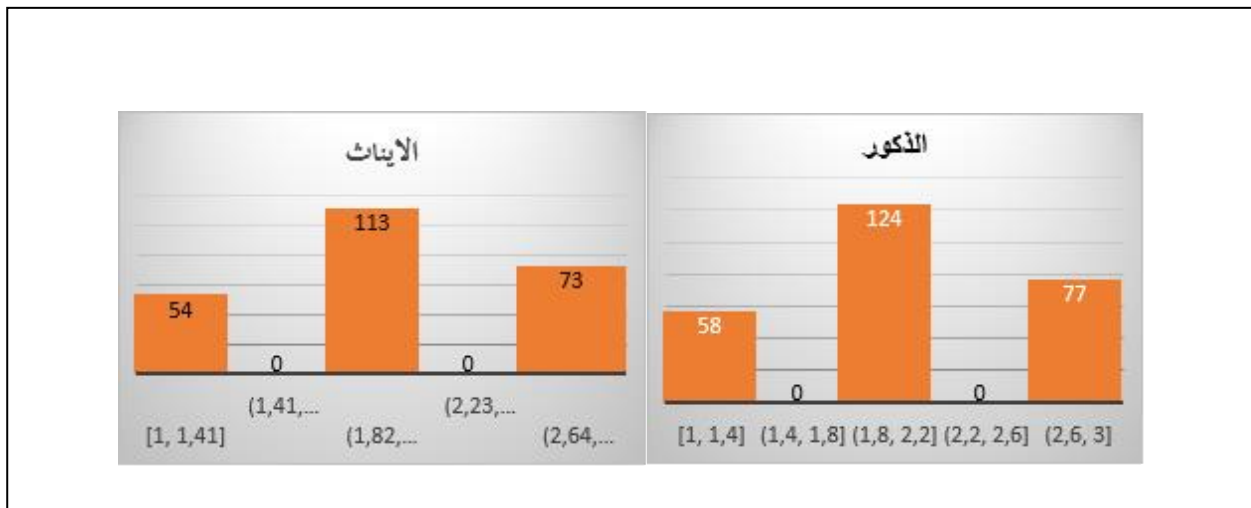
خصائص عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

جدول (36): يوضح عينة الدراسة النهائية وفق متغير الجنس.

| الجنس   | جامعة ادرار |      | جامعة سطيف |      | جامعة غليزان |      |
|---------|-------------|------|------------|------|--------------|------|
|         | تكرار       | %    | تكرار      | %    | تكرار        | %    |
| ذكر     | 58          | 51,8 | 124        | 52.3 | 77           | 51,3 |
| أنثى    | 54          | 48,2 | 113        | 47.7 | 73           | 48,7 |
| المجموع | 112         | 100  | 237        | 100  | 150          | 100  |

المجموع الكلي: 499 استاذا

من خلال الجدول رقم (36) المبين أعلاه نلاحظ أن الذكور كانت أكبر نسبة و تعداد في الجامعات الثلاثة حيث قدرت نسبتهم في جامعة أدرار ب 51.8%، بينما الإناث كانت نسبتهم تقدر ب 48.2%، أما بجامعة سطيف فكانت نسبة الذكور تقدر ب 52.3 أما الإناث فقدرت ب 47.7%، أما بالنسبة لجامعة غليزان فقد قدرت ب 51.3% أما الإناث فقدرت ب 48.7%.

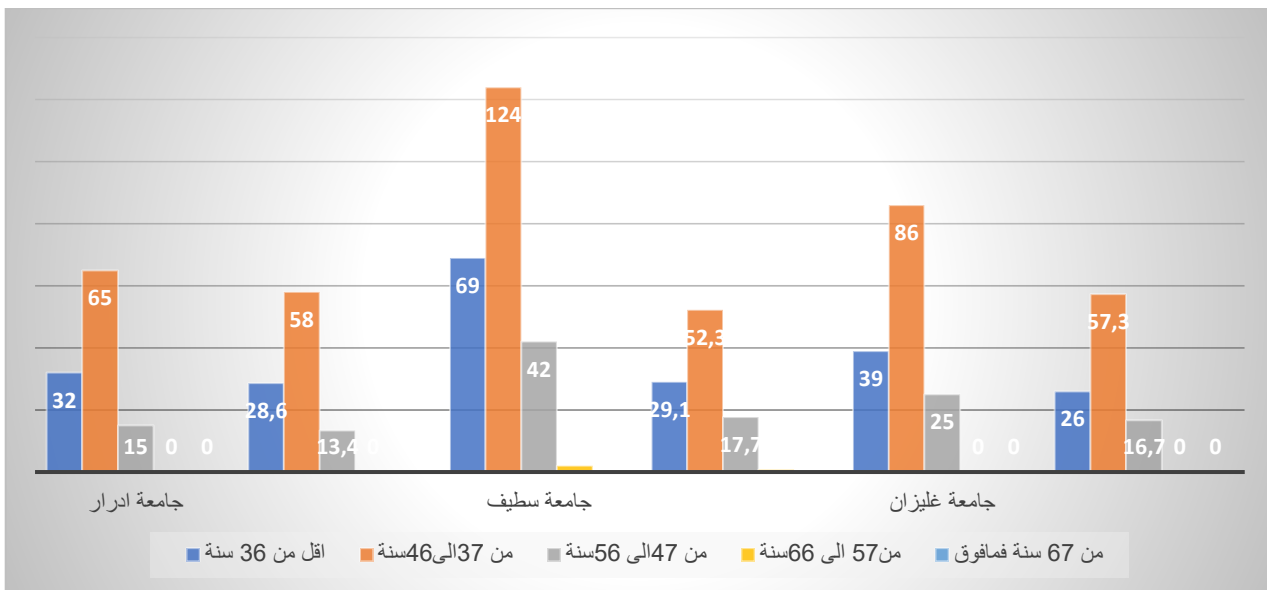


الشكل رقم : (12): يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الجنس

- خصائص عينة الدراسة حسب متغير السن:  
جدول (37): توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن.

| لسن              | جامعة ادرار |      | جامعة سطيف |      | جامعة غليزان |      |
|------------------|-------------|------|------------|------|--------------|------|
|                  | تكرار       | %    | تكرار      | %    | تكرار        | %    |
| اقل من 36 سنة    | 32          | 28,6 | 69         | 29,1 | 39           | 26,0 |
| من 37 الى 46 سنة | 65          | 58,0 | 124        | 52,3 | 86           | 57,3 |
| من 47 الى 56 سنة | 15          | 13,4 | 42         | 17,7 | 25           | 16,7 |
| من 57 الى 66 سنة | 00          | 00   | 2          | ,80  | 00           | 00   |
| المجموع          | 112         | 100  | 237        | 100  | 150          | 100  |

من خلال الجدول رقم (37) المبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير السن، نلاحظ أن 58.0% من العينة تراوحت أعمارهم بين 37-46 سنة، في حين أن الذين تجاوزوا 57 سنة لم تتجاوز نسبتهم 0.8%. وهو ما يؤكد أن أغلبية العاملين في هذه المؤسسة شباب.



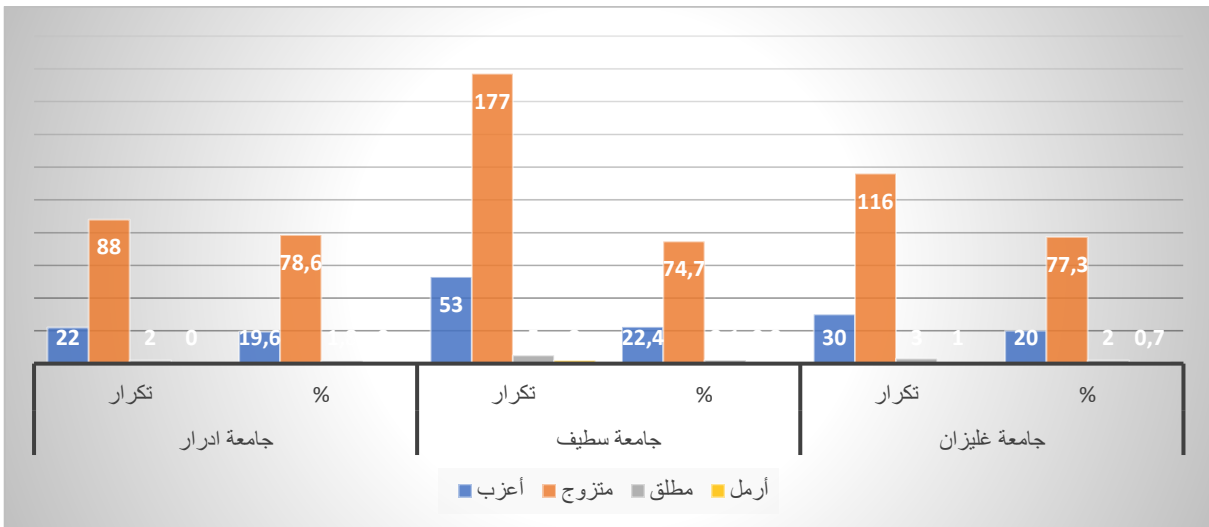
الشكل رقم (13): بين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير السن

- خصائص عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

جدول رقم (38): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية.

| جامعة غليزان |      | جامعة سطيف |      | جامعة ادرار |      | الحالة الاجتماعية |
|--------------|------|------------|------|-------------|------|-------------------|
| تكرار        | %    | تكرار      | %    | تكرار       | %    |                   |
| 30           | 20,0 | 53         | 22,4 | 22          | 19,6 | أعزب              |
| 116          | 77,3 | 177        | 74,7 | 88          | 78,6 | متزوج             |
| 3            | 2,0  | 5          | 2,1  | 2           | 1,8  | مطلق              |
| 1            | ,70  | 2          | 0,80 | 00          | 00   | أرمل              |
| 150          | 100  | 237        | 100  | 112         | 100  | المجموع           |

التعليق: من خلال الجدول رقم (38) المبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية، نلاحظ أن فئة المتزوجين اخذت أكبر نسبة في الجامعات الثلاثة و التي تراوحت بين 74.7 % و 78.6%.



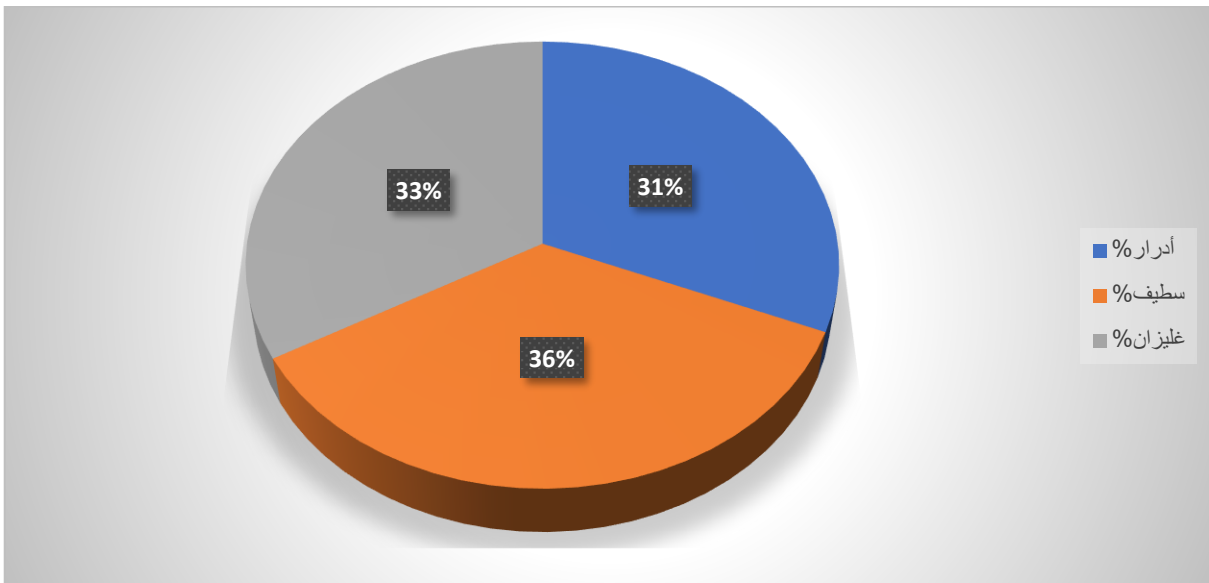
الشكل رقم (14): يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

- خصائص عينة الدراسة حسب متغير الرتبة:

جدول رقم (39): مبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الرتبة.

| جامعة غليزان |       | جامعة سطيف |       | جامعة ادرار |       | الرتبة               |
|--------------|-------|------------|-------|-------------|-------|----------------------|
| %            | تكرار | %          | تكرار | %           | تكرار |                      |
| 42,7         | 64    | 45,6       | 108   | 40,2        | 45    | أستاذ مساعد          |
| 44,7         | 67    | 45,1       | 107   | 43,8        | 49    | أستاذ محاضر          |
| 12,7         | 19    | 9,3        | 22    | 16,1        | 18    | أستاذ التعليم العالي |
| 100          | 150   | 100        | 237   | 100         | 112   | المجموع              |

من خلال الجدول رقم (39) المبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الرتبة، نلاحظ النسب كانت متقاربة بين رتبة أستاذ مساعد و أستاذ محاضر، وقد تراوحت بين 40.2% الى 45.1%، أما رتبة أستاذ تعليم العالي، فقد كانت نسبتهم تتراوح بين 9.3% الى 16.1%.



الشكل رقم (15): يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الرتبة

- خصائص عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية:

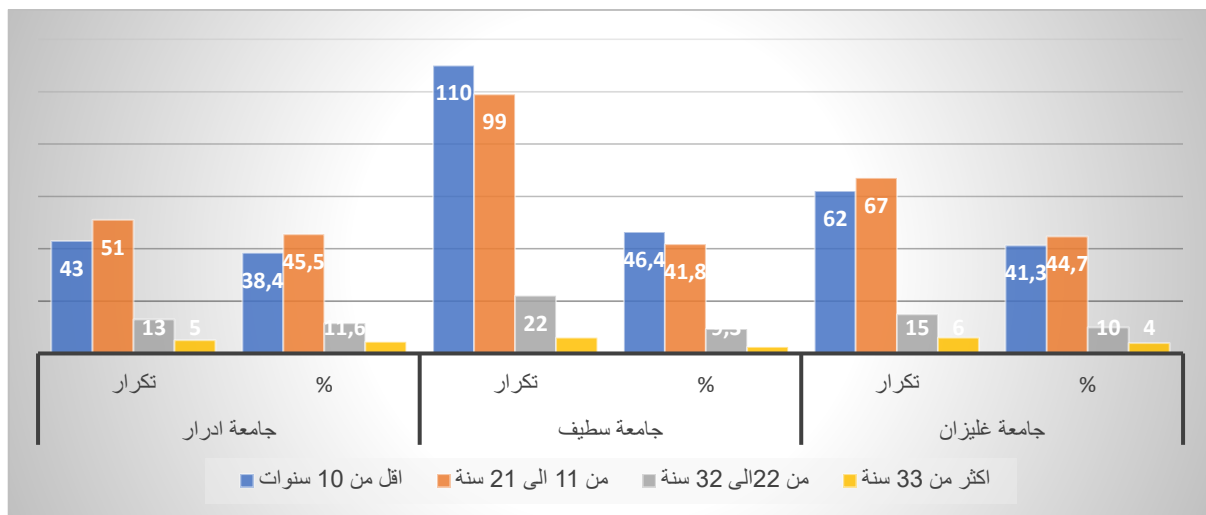
جدول رقم (40): مبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الاقدمية.

| جامعة غليزان |       | جامعة سطيف |       | جامعة ادرار |       | الاقدمية |
|--------------|-------|------------|-------|-------------|-------|----------|
| %            | تكرار | %          | تكرار | %           | تكرار |          |



|      |     |      |     |      |     |                  |
|------|-----|------|-----|------|-----|------------------|
| 41,3 | 62  | 46,4 | 110 | 38,4 | 43  | اقل من 10 سنوات  |
| 44,7 | 67  | 41,8 | 99  | 45,5 | 51  | من 11 الى 21 سنة |
| 10,0 | 15  | 9,3  | 22  | 11,6 | 13  | من 22 الى 32 سنة |
| 4,0  | 6   | 2,5  | 6   | 4,5  | 5   | اكثر من 33 سنة   |
| 100  | 150 | 100  | 237 | 100  | 112 | المجموع          |

التعليق: من خلال الجدول رقم (40) المبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير الاقدمية، نلاحظ أن تقارب نسب افراد العينة بالنسبة للفتتين "اقل من 10 سنوات" و "من 11 الى 21 سنة"، اما فئة "اكثر من 33 سنة" فقد تراوحت بين 2.5% و 4.5%.



الشكل رقم(16): يبين التمثيل النسبي للعينة حسب متغير الاقدمية.

- خصائص عينة الدراسة حسب متغير التخصص:

جدول رقم(41): يبين خصائص عينة الدراسة حسب متغير التخصص

| التخصص        | جامعة ادرار |      | جامعة سطيف |     | جامعة غليزان |      |
|---------------|-------------|------|------------|-----|--------------|------|
|               | تكرار       | %    | تكرار      | %   | تكرار        | %    |
| أدب عربي      | 37          | 33,0 | 5          | 2,1 | 24           | 16,0 |
| علوم اقتصادية | 16          | 14,3 | 6          | 2,5 | 35           | 23,3 |
| حقوق          | 19          | 17,0 | 18         | 7,6 | 12           | 8,0  |

|      |     |      |     |      |     |                  |
|------|-----|------|-----|------|-----|------------------|
| 12,7 | 19  | 1,3  | 3   | 6,3  | 7   | لغة انجليزية     |
| 14,7 | 22  | 3,8  | 9   | 8,0  | 9   | تاريخ            |
| 7,3  | 11  | 16,0 | 38  | 6,3  | 7   | علوم             |
| 8,7  | 13  | 10,5 | 25  | 11,6 | 13  | علم النفس        |
| 6,0  | 9   | 19,8 | 47  | 2,7  | 3   | علم الاجتماع     |
| 2,0  | 3   | 2,1  | 5   | ,90  | 1   | علوم و تكنولوجيا |
| 1,3  | 2   | 11,4 | 27  | -    | -   | بيولوجيا         |
| -    | -   | 3,0  | 7   | -    | -   | رياضيات          |
| -    | -   | 5,1  | 12  | -    | -   | جغرافيا          |
| -    | -   | 1,7  | 4   | -    | -   | هندسة معمارية    |
| -    | -   | 6,3  | 15  | -    | -   | طب               |
| -    | -   | 2,5  | 6   | -    | -   | علوم سياسية      |
| -    | -   | 2,5  | 6   | -    | -   | لغة فرنسية       |
| -    | -   | 2,5  | 6   | -    | -   | كيمياء           |
| -    | -   | 1,3  | 3   | -    | -   | علوم التسيير     |
| 100  | 150 | 100  | 237 | 100  | 112 | المجموع          |

من خلال الجدول رقم (41) المبين توزيع عينة الدراسة وفق متغير التخصص، نلاحظ النسب كانت متباينة حيث ان نسبة الاستجابة في جامعة ادرار وفق التخصصات كانت ما بين 0.9% و 33%، أما في جامعة سطيف فقد تراوحت بين 1.03% الى 19.08%، أما في جامعة غليزان نسبتهم تتراوح بين 9.3% الى 16.1%.

#### 2.3.4 مكان ومدة الدراسة الأساسية:

أجريت هذه الدراسة على مستوى ثلاث (03) جامعات عبر الوطن، وهي جامعات ولاية سطيف و التي تمثل منطقة الشرق، و جامعة غليزان وتمثل منطقة الغرب و كذا جامعة احمد دراية أدرار و التي تمثل منطقة الجنوب.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة

لقد امتدت الفترة المخصصة للدراسة من 05 جويلية 2022 الى 14 افريل 2023. تم إجراء عدة لقاءات ومقابلات مع أساتذة في الثلاث جامعات بالإضافة الى الاستبيان الإلكتروني الذي تم ارساله الى الأساتذة. وهي مرحلة تميزت بمتغيرات عديدة، وتمثلة في:

- الفترة الأولى: فترة توزيع الاستبيانات ورقيا ولكن واجهتنا مشكلة الوباء فيروس كورونا ولذلك لجأنا الى الاستبيان الإلكتروني.
- الفترة الثانية: وهي فترة انتهاء الوباء ولذلك تم الرجوع الاستبيان الورقي.

### 3.3.4 أداة الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكمترية لأداتي الاستبيان وقامت الباحثة بأخذ بعين الاعتبار آراء المحكمين فيما يخص العبارات والمفردات المكررة، وقد تم تعديل عبارات الاستبيان من 36 بند الى 35 بند وهذا مراعاة لآراء المحكمين فيما يخص العبارات المكررة. الملحق رقم (05)

#### أ- ابعاد استبيان استراتيجيات الضبط الانفعالي:

- إختيار الوضعية: ويتضمن هذا البعد 07 عبارات، والتي بناؤها على معطيات ومتطلبات البعد.
- تعديل الوضعية: ويتضمن هذا البعد 04 عبارات، والتي بناؤها على معطيات ومتطلبات البعد.
- تشتيت الانتباه: ويتضمن هذا البعد 09 عبارات، والتي بناؤها على معطيات ومتطلبات البعد.
- تغيير الإدراك: يتضمن هذا البعد 06 عبارات، والتي بناؤها على معطيات ومتطلبات البعد.
- تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت: ويتضمن هذا البعد 09 عبارات، والتي بناؤها على معطيات ومتطلبات البعد.

#### و- طريقة تصحيح الاستبيان:

- يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق ما يلي:
- موافق بشدة: خمسة (05) درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.
- موافق: أربعة (04) درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.
- محايد: ثلاثة (03) درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.
- معارض: درجتين (02) إذا كان البند إيجابي أو سلبي.
- معارض بشدة: درجة واحدة (01) إذا كان البند إيجابي وثلاث درجات إذا كان البند سلبي.

### 3- استبيان جودة حياة العمل:

إعتمدت الباحثة على استبيان جودة حياة العمل الذي قدمه بن خالد عبد الكريم (2017)، في أطروحته الموسومة: "جودة حياة العمل و أثرها على الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي". (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 185)

#### أ- ابعاد الاستبيان جودة حياة العمل:

- البعد الأول- ظروف بيئة العمل: وقد قامت الباحثة إلى الاستخدام كلا بعد على إحدى، لأن لكل بعد خصوصيته وهدفه
- القسم الأول - ظروف بيئة العمل المادية مكون من 7 فقرات، حيث اشتمل البعد على مجمل الظروف الفيزيائية التي تكون البيئة المادية المهنية.
- القسم الثاني: ظروف العمل المعنوية والذي تم استنتاجه فقراته من مقياس المغربي (2004)، ويشتمل على 06 فقرات، وقد اشتمل البعد على ظروف العمل المعنوية بما فيها من خصائص الإنسانية و نفسية.
- البعد الثاني- خصائص الوظيفة يشمل 06 فقرات، وقد كانت تهدف الى ابراز خصائص منصب العمل من حيث الجانب المهاري والممارسة بالإضافة الى مدى الرضا والاستقرار الوظيفي.
- البعد الثالث - الأجور والمكافآت يتكون من 06 فقرات، ومن خلاله تم ابراز أهمية العائد المادي بالنسبة لعينة الدراسة بما ضمن كرامة والمردود الادائي لدى الأستاذ.
- البعد الرابع- جماعة العمل: يحتوي 06 فقرات ويقيس: "الانتماء الى الجماعة وروح الفريق في إطار ديناميكية الجماعة من خلال التفاعل الايجابي والوجداني والمشاركة الايجابية بين الموظفين من اجل تحقيق الاهداف التنظيمية". (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 186)
- لبعد الخامس - أسلوب الرئيس في الإشراف من 6 فقرات ويحتوي على مميزات اسلوب الرئيس في الاشراف كتحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل ومعاملتهم معاملة انسانية اضافة الى التخطيط للعمل والعدالة في التعامل بين الرئيس و المرؤوسين.
- البعد السادس - المشاركة في القرارات: يشمل 06 فقرات ويحتوي على التأثير والحرية في اتخاذ القرار، والمشاركة والحصول على المعلومات عن أداء العمل والتعاون والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية العامة التي يتعرض لها الموظف أثناء قيامه بعمله. (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)، 2017، صفحة 186)

#### ب)- طريقة تصحيح الاستبيان:

- يتم تحديد التقدير الكمي لأبعاد الإجابة على كل بند وفق ما يلي:  
موافق: ثلاثة (03) درجات إذا كان البند إيجابي ودرجة واحدة إذا كان البند سلبي.  
محايد: درجتين (02) إذا كان البند إيجابي أو سلبي.  
معارض: درجة واحدة (01) إذا كان البند إيجابي وثلاث درجات إذا كان البند سلبي.

#### 4.3.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

انطلاقاً من الحقيقة التي مفادها أن مفاضلة الباحث لأسلوب أو عدد من الأساليب الإحصائية لمناقشة فرضيات دراسته تتم أولاً وأخيراً وفق مجموعة اعتبارات منهجية ينبغي عليه أخذها بعين الاعتبار والمتمثلة في طبيعة إشكالية البحث ومتغيراتها، طبيعة الفرضيات، أهداف البحث، أداة جمع البيانات وغيرها من الاعتبارات، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS). فقد تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

#### 1- الانحدار الخطي البسيط:

يهدف الانحدار إلى الإفادة من الارتباط في التنبؤ ، فإذا علمنا معامل ارتباط درجات اختبار الحساب بدرجات اختبار الجبر، وعلمنا درجة أي طالب في اختبار الحساب فإننا نستطيع أن نتنبأ بدرجةه في الجبر وإذا علمنا درجة أي طالب آخر في اختبار الجبر فإننا نستطيع أن نتنبأ بدرجةه في الحساب .وقد سمى هذا المفهوم الإحصائي بالانحدار لأنه ينحدر في تقديره الدرجات المختلفة نحو المتوسط ولذا تسمى معادلات الانحدار أحياناً بمعادلات خطوط المتوسطات. (القوصي، 2013، صفحة 243)

اما الانحدار الخطي البسيط هو عبارة عن عملية تقدير العلاقة الخطية بين متغيرين أحدهما مستقل والآخر معتمد كما في نموذج الانحدار الآتي: (عبيدي، 2012، صفحة 189)

$$\gamma_i = \beta_0 + \beta_1 x_i + \epsilon_i$$

او بطريقة مختصرة و اقل تعقيدا يتم عرض نموذج الانحدار الخطي في شكل معادلة خطية من الدرجة الأولى ، من الشكل M

$$y = ax + b$$

- X: المتغير المستقل

- y: المتغير التابع

- a: ميل الإنحدار ( ميل الخط المستقيم)

- b: قيمة الثابت constant

-2 - الانحدار الخطي المتعدد:

يستخدم الانحدار الخطي المتعدد في عملية تقدير العلاقة الخطية بين المتغير المعتمد وعدة متغيرات مستقلة أكثر من متغير مستقل (واحد) ربما تؤثر مجتمعة في المتغير المعتمد. كما في نموذج الانحدار الآتي: (أمين، 2008، صفحة 41)

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \epsilon_i$$

-3 - اختبار "ت" لعينتين مستقلتين:

الاختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وهو الاختبار البرامتري، قامت الباحثة التحقق من شروط تطبيقه (الملحق رقم 14)، والتي استوفت جميع شروط تطبيق اختبار ت لعينتين مستقلتين.

-4 - تحليل التباين المتعدد: MANOVA

هو إذا الأصل في تحليل التباين المتعدد وهو وجود أكثر من متغير تابع. ثم بناء على عدد المتغيرات المستقلة يتحدد هل هو في اتجاه واحد أو في اتجاهين أو في "ن" اتجاه حسب عدد المتغيرات المستقلة تماما كما فعلنا في تحليل التباين الأحادي. (أمين، 2008، صفحة 41)

## الخلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا باستكشاف الجانب الميداني التي سوف تتم عليه الدراسة، والتي تعتبر بداية انطلاق في موضوع بحثنا ميدانيا وخاصة في تحديد أنسب الوسائل لجمع البيانات والمعلومات، والتعرف على المجتمع الأصلي للدراسة من جهة والتأكد من تواجد مصطلحات او بالأحرى التعرف على متغيرات الدراسة لدى عينة البحث من جهة أخرى كما أن النتائج المتوصل إليها خلال هذه الدراسة الاستطلاعية ستكون بمثابة المحرك الأساسي الذي نعتمد عليه خلال إجرائنا الدراسة النهائية من حيث طرق اختيار العينة وتحديد وسائل جمع البيانات.



## الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة

### تمهيد

- 1.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة
- 2.5 عرض وتحليل الفرضية الإجرائية الأولى
- 3.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 4.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 5.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- 6.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة
- 7.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

### الخلاصة



## تمهيد:

بعد استعراض الجانب النظري و الاجراءات المنهجية للجانب الميداني، نشرع في عرض و مناقشة الفرضيات في ظل التراث النظري و الدراسات السابقة.

ومن اجل هذا تم اختبار الفرضيات من خلال البرنامج الاحصائي SPSS V 25 (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة 25).

## 1.5 عرض وتحليل الفرضية العامة:

ومفادها: نتوقع أن لاستراتيجيات الضبط الانفعالي تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

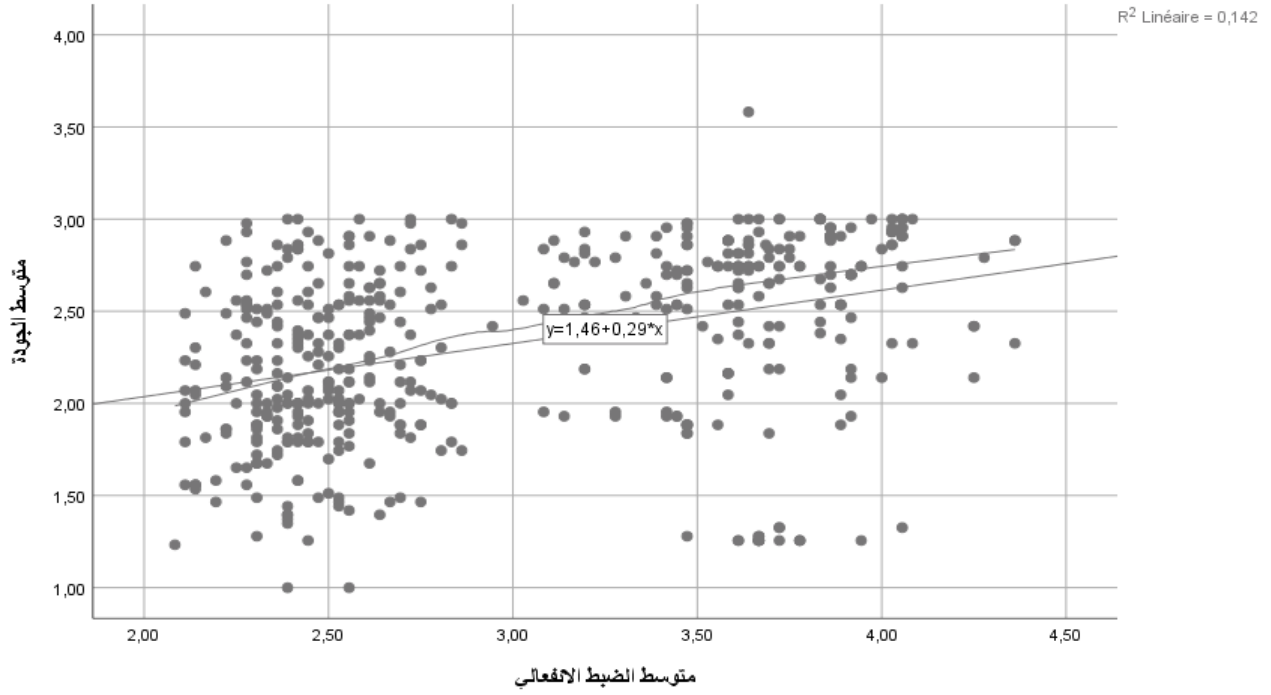
ومن أجل التحقق من تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، استخدمت الباحثة اختبار الانحدار الخطي البسيط، وجاءت نتائجها موضح من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(42): نتائج معامل الانحدار البسيط للعلاقة الخطية استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

| النموذج رقم 1 | مجموع المربعات | درجات الحرية | معامل الارتباط | معامل التحديد | معامل الانحدار | قيمة F | قيمة Sig |
|---------------|----------------|--------------|----------------|---------------|----------------|--------|----------|
| الانحدار      | 24455,504      | 1            | 0.390          | 0.142         | 0.289          | 88.514 | 0.000    |
| البواقي       | 136486,593     | 494          |                |               |                |        |          |
| المجموع       | 160942,097     | 495          |                |               |                |        |          |

المصدر: من إعداد الطالبة وفق مخرجات SPSS V 25

من الجدول رقم ( 42 ) نلاحظ أن قيمة "ف" قد بلغت (88.514) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) لأن الدلالة الإحصائية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة (0.01) ، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط للعلاقة استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل قد بلغت (0.390) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ، أما قيمة معامل التحديد لهذه العلاقة " ر 2" فقد بلغت 0.142 ؛ يدل ذلك على أن 14.2 % من البيانات (الانحرافات الكلية في قيم المتغير المعتمد "قيم جودة حياة العمل") تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار وأن 85 % من الانحرافات ترجع إلى عوامل أخرى الحظ، مما يفسر لنا ضعف تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة. والشكل رقم ( 17 ) يبين ذلك:



الشكل رقم(17): يبين رسم لوحة الانتشار الخاصة بالفرضية الاولى

نلاحظ من الشكل رقم ( 17 ) أن النقاط غير متجمعة حول الخط المستقيم، مما يبين لنا ضعف العلاقة الخطية بين استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل.

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجيات الضبط الانفعالي (المتوقع) =

$$Y=0.289 x+1.459$$

ولمعرفة التأثير الفعلي من عدمه للمتغيرات الفرعية استراتيجيات الضبط الانفعالي (أبعاد

استراتيجيات الضبط الانفعالي) جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، قمنا باختبار الانحدار

الخطي المتعدد التدريجي،(Pas à pas) وفيما يلي عرض لنتائجه :

أولاً: التعرف على المتغيرات المؤثرة والمستبعدة من خلال الدلالة الإحصائية لكل من معاملي (بيتا

و"ت") كما هو : موضح في الجدول رقم(43):

جدول رقم(43): بين نتائج معامل "بيثا" واختبار "ت" تأثير متغيرات استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل للأساتذة الجامعيين.

| النموذج   | متغيرات استراتيجيات الضبط الانفعالي | قيمة"بيثا" | قيمة"ت" | الدلالة الاحصائية | مستوى الدلالة    |
|-----------|-------------------------------------|------------|---------|-------------------|------------------|
| النموذج 1 | اختيار الوضعية                      | 0,372      | 8,939   | 0,000             | دال عند 0.01     |
|           | تعديل الوضعية                       | -1,387     | -1,422  | 0,166             | غير دال عند 0.05 |
|           | نشر الانتباه                        | 1,175      | 1,150   | 0,241             | غير دال عند 0.05 |
|           | تغيير الادراك                       | 2,980      | 2,991   | 0,003             | دال عند 0.01     |
|           | تعديل الاستجابة                     | 0,372      | 8,939   | 0,000             | دال عند 0.05     |
| النموذج 2 | اختيار الوضعية                      | 0,262      | 4,753   | 0,000             | دال عند 0.01     |
|           | تعديل الوضعية                       | 0.121-     | -1,913  | 0,056             | غير دال عند 0.05 |
|           | نشر الانتباه                        | -0.029     | 0.381-  | 0,703             | غير دال عند 0.05 |
|           | تغيير الادراك                       | 0.092      | 1,806   | 0,072             | غير دال عند 0.05 |
|           | تعديل الاستجابة                     | 0,166      | 3,013   | 0,003             | دال عند 0.01     |

من الجدول ( 43 ) نلاحظ أن استراتيجيات الضبط الانفعالي التي أبقى عليها كل من نموذجي (2و1) الخاص بالانحدار المتعدد التدريجي هي: "اختيار الوضعية" حيث بلغت قيمة "بيثا" 0.372 ، وقيمة "ت" 8.939، وهما قيمتان دالتان ، عند مستوى الدلالة 0.01 . واستراتيجية "تعديل الاستجابة" التي بلغت قيمة "بيثا" 0.372، وقيمة "ت" 8.939 وهما قيمتان دالتان عند مستوى الدلالة 0.01 - واستبعد استراتيجية "تعديل الوضعية" حيث بلغت قيمة "بيثا" -1.387، وقيمة "ت" -1.422، وهما قيمتان غير دالتين عند مستوى الدلالة 0.05. واستراتيجية "نشر الانتباه" حيث بلغت قيمة "بيثا" 1.175، وقيمة "ت" 1.150، وهما قيمتان غير دالتين عند مستوى الدلالة 0.05.

أما استراتيجية "تغيير الادراك" حيث بلغت في النموذج (1) قيمة "بيثا" 1.175، وقيمة "ت" 1.150، وهما قيمتان دالتين عند مستوى الدلالة 0.01، اما في النموذج الثاني فقد بلغت قيمة "بيثا" 0.092، وقيمة "ت" 1.806، وهما قيمتان غير دالتين عند مستوى الدلالة 0.05.

- وبذلك فان استراتيجية "اختيار الوضعية" و استراتيجية "تعديل الاستجابة" هي المؤثرة فعلا في جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، و نموذج الانحدار المتعدد التدريجي الذي يبين تأثير لاستراتيجية "اختيار الوضعية" و استراتيجية "تعديل الاستجابة" على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين مبين في الجدولين التاليين(44)و(45):

الجدول ( 44 ): يبين نموذج الانحدار المتعدد التدريجي استراتيجية اختيار الوضعية في تأثيره على المتغير التابع: جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

| النموذج رقم 1 | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية Sig | معامل الارتباط | معامل التحديد |
|---------------|----------------|--------------|----------------|--------|-----------------------|----------------|---------------|
| الانحدار      | 16.653         | 1            | 16.653         | 80.170 | 0.000                 | 0.372          | 0.139         |
| البواقي       | 103.235        | 497          | 0.208          |        |                       |                |               |
| المجموع       | 119.888        | 498          |                |        |                       |                |               |

من الجدول ( 44 ) نلاحظ أن قيمة "ف" قد بلغت 80.170 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 لأن الدلالة الإحصائية 0.00 أصغر من مستوى الدلالة 0.01 ، كما نلاحظ أن

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة  
 قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين استراتيجية "اختيار الوضعية" و جودة حياة العمل" لدى الأساتذة الجامعيين، قد بلغت 0.372 ، أما قيمة معامل التحديد لهذه العلاقة "ر 2" فقد بلغت 0.139 ؛ يدل ذلك على أن 13.9 % من البيانات (الانحرافات الكلية في قيم المتغير المعتمد "جودة حياة العمل)، تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأن 86.1 % من الانحرافات ترجع إلى عوامل أخرى كالحظ، مما يفسر لنا ضعف تأثير استراتيجية "اختيار الوضعية" على جودة حياة العمل" لدى الأساتذة الجامعيين.

الجدول ( 45 ): يبين نموذج الانحدار المتعدد التدريجي استراتيجية تعديل الاستجابة في تأثيره على المتغير التابع: جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

| النموذج رقم 1 | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية Sig | معامل الارتباط | معامل التحديد |
|---------------|----------------|--------------|----------------|--------|-----------------------|----------------|---------------|
| الانحدار      | 18,482         | 2            | 9,241          | 45,199 | 0,000                 | 0,392          | 0,154         |
| البواقي       | 101,406        | 496          | 0,204          |        |                       |                |               |
| المجموع       | 119,888        | 498          |                |        |                       |                |               |

من الجدول ( 45 ) نلاحظ أن قيمة "ف" قد بلغت 45,199 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 لأن الدلالة الإحصائية 0.00 أصغر من مستوى الدلالة 0.01 ، كما نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين استراتيجية "تعديل الاستجابة" و جودة حياة العمل" لدى الأساتذة الجامعيين، قد بلغت 0.392 ، أما قيمة معامل التحديد لهذه العلاقة "ر 2" فقد بلغت 0.154 ؛ يدل ذلك على أن 15.4 % من البيانات (الانحرافات الكلية في قيم المتغير المعتمد "جودة حياة العمل)، تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأن 84.6 % من الانحرافات ترجع إلى عوامل أخرى كالحظ، مما يفسر لنا ضعف تأثير استراتيجية "تعديل الاستجابة" على جودة حياة العمل" لدى الأساتذة الجامعيين. ويمكن كتابة معادلة خط الانحدار على النحو التالي:

استراتيجيات اختيار الوضعية (المتوقع) =

$$\gamma = 1.654 + 0.030 (\text{اختيار الوضعية}) + 1.490 + 0.013 (\text{الاستجابة تعديل})$$

## 2.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الأولى:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية اختيار الوضعية تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

الجدول رقم(46): يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير اختيار الوضعية (كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.

| ابعاد جودة حياة العمل |          |           |          | اختيار الوضعية |
|-----------------------|----------|-----------|----------|----------------|
| دلالة "ف"             | قيمة "ف" | قيمة "ر2" | قيمة "ر" |                |
| 0.000                 | 22.908   | 0.246     | 0.496    |                |

من أجل معرفة العلاقة بين البعد الأول لاستراتيجيات الضبط الانفعالي و المتمثل في "استراتيجية اختيار الوضعية" والمتغيرات المفسرة (ابعاد جودة حياة العمل)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول 46) والذي اعتبرت فيه متغيرات ابعاد جودة حياة العمل كمتغيرات تفسيرية ومتغير "استراتيجية اختيار الوضعية" كمتغير تابع. حيث نلاحظ ان أن قيمة معامل الارتباط (ر) قدرت ب 0.496 ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة استراتيجية اختيار الوضعية و ابعاد جودة حياة العمل.

أظهرت نتائج كذلك أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (22.08) بدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 24.6% من التباين الحاصل في استراتيجية اختيار الوضع وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر2) ، أما النسبة الباقية 74.4 % فتعود الى عوامل أخرى.

الجدول رقم(47): يمثل معاملات الانحدار لابعاد جودة حياة العمل

| الابعاد جودة حياة العمل | قيمة بيتا | قيمة ت | الدلالة الإحصائية sig |
|-------------------------|-----------|--------|-----------------------|
| البيئة المادية          | 0,150     | 2,830  | 0,005                 |
| البيئة المعنوية         | 0,374     | 6,011  | 0,000                 |
| خصائص الوظيفة           | -0,182    | -3,303 | 0,001                 |

|                            |        |        |       |
|----------------------------|--------|--------|-------|
| الأجور والمكافئات          | 0,203  | 3,957  | 0,000 |
| جماعة العمل                | 0,110  | 1,610  | 0,108 |
| أسلوب الرئيس في الاشراف    | 0,028  | 0,432  | 0,666 |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | -0,211 | -2,632 | 0,009 |

من خلال الجدول السابق بين أن هناك تأثيرا معنويا لبعده البيئية المادية حيث ان قيمة "ت" بلغت (2.830)، بمستوى معنوية مقدر ب(0.005) أما بعد البيئية المعنوية فقدرت قيمة "ت" ب (6.011) بمستوى معنوية مقدر ب(0.000)، أما خصائص الوظيفة فقدرت قيمة "ت" ب (-3.303) بمستوى معنوية مقدر ب(0.001)، بالنسبة لبعده الأجور و المكافئات فقدرت قيمة "ت" ب (3.957) بمستوى معنوية مقدر ب(0.000)، و بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فقدرت قيمة "ت" ب (-2.632) بمستوى معنوية مقدر ب(0.009). وما نلاحظه من مستوى المعنوية للأبعاد المذكورة سابقا أقل من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب(0.01)، وهذا يعني أن لأبعاد السابقة الذكر أن لها تأثير معنوي دال احصائيا في بعد اختيار الوضعية.

أما بالنسبة لبعده جماعة العمل فقد قدرت قيمة "ت" ب (1.610) بمستوى معنوية مقدر ب(0.108) و بعد أسلوب الرئيس في الاشراف فقد قدرت قيمة "ت" ب (0.432) بمستوى معنوية مقدر ب (0.666). وما نلاحظه ان مستوى المعنوية لكلا البعدين اكبر من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب(0.01)، وهذا يعني ان البعدين لا يؤثران في المتغير التابع و المتمثل في بعد (اختيار الوضعية).

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجية اختيار الوضعية (المتوقع) =

$$\gamma = 14.248 + 0.200 * x_1 + 4.323 * x_2 \pm 2.686 * x_3 + 1.983 * x_4 \pm 2.179 * x_5$$

### 3.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الوضعية تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

الجدول رقم(48): يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تعديل الوضعية كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.



| ابعاد جودة حياة العمل |          |          |           |
|-----------------------|----------|----------|-----------|
| قيمة "ر"              | قيمة "2" | قيمة "ف" | دلالة "ف" |
| 0.367                 | 0.135    | 10.931   | 0.000     |

من أجل معرفة العلاقة بين البعد الثاني لاستراتيجيات الضبط الانفعالي و المتمثل في "استراتيجية تعديل الوضعية" والمتغيرات المفسرة (ابعاد جودة حياة العمل)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول 48) والذي اعتبرت فيه متغيرات أبعاد جودة حياة العمل كمتغيرات تفسيرية ومتغير "استراتيجية تعديل الوضعية" كمتغير تابع. حيث نلاحظ ان أن قيمة معامل الارتباط (ر) قدرت ب 0.367 ، مما يدل على وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين استراتيجية تعديل الوضعية وأبعاد جودة حياة العمل. أظهرت نتائج كذلك ان نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (10.931) بدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 13.5% من التباين الحاصل في استراتيجية تعديل الوضعية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر<sup>2</sup>) ، أما النسبة الباقية 86.5% فتعود الى عوامل أخرى.

الجدول رقم(49) :يبين معاملات الانحدار لابعاد جودة حياة العمل

| البيئات                    | قيمة بيتا | قيمة ت | الدلالة الإحصائية sig |
|----------------------------|-----------|--------|-----------------------|
| البيئة المادية             | 0,036     | 0,643  | 0,521                 |
| البيئة المعنوية            | 0,289     | 4,332  | 0,000                 |
| خصائص الوظيفة              | -0.208    | -3,525 | 0,000                 |
| الأجور والمكافئات          | 0,181     | 3,296  | 0,001                 |
| جماعة العمل                | 0,092     | 1,253  | 0,211                 |
| أسلوب الرئيس في الاشراف    | 0,028     | 0,411  | 0,681                 |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | -0.123    | -1,431 | 0,153                 |

من خلال الجدول السابق توصلنا إلى أنه لا يوجد هناك تأثيرا معنويا لبعد البيئة المعنوية حيث أن قيمة "ت" بلغت (4.332) ، بمستوى معنوية مقدر ب(0.000)، كما نلاحظ أن بعد خصائص الوظيفة

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة

تأثيراً معنوياً، حيث فقدت قيمة "ت" ب (-3.525) بمستوى معنوية مقدر ب(0.000)، وكذلك بالنسبة لبعء الأجور و المكافآت بقيمة (ت) مقدر ب(3,296) و مستوى معنوية مقدر ب(0.001).

وما نلاحظه من مستوى المعنوية للأبعاد المذكورة سابقاً أقل من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب(0.01)، وهذا يعني أن لأبعاد السابقة الذكر ان لها تأثير معنوي دال احصائياً في بعد تعديل الوضعية.

أما بالنسبة لبعء البيئة المادية فقد قدرت قيمة "ت" ب(0,643) بمستوى معنوية مقدر ب(0.521) و بعد جماعة العمل فقد قدرت قيمة "ت" ب(1.253) بمستوى معنوية مقدر ب(0.2.11). وأما بعد أسلوب الرئيس في الاشراف فقد قدرت قيمة (ت) ب(0.411) بمستوى معنوية (0.681)، وأما بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فقد قدرت قيمة (ت) ب(-1.431) بمستوى معنوية (0.153) وما نلاحظه أن مستوى المعنوية لكلا البعدين أكبر من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب(0.05)، وهذا يعني أن البعدين لا يؤثران في المتغير التابع و المتمثل في بعد (تعديل الوضعية).

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجية تعديل الوضعية(المتوقع) =

$$\gamma = 0.030 * x1 + 2.052 * x2 \pm -1.887 * x3$$

#### 4.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية نشر الانتباه تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

ولاختبار هذه الفرضية، اعتمدنا على الانحدار الخطي المتعدد، وذلك لمعرفة التأثير التنبئي المتغير التابع و المتمثل في جودة حياة العمل بأبعاده على المتغير المستقل المتمثل في بعد "استراتيجية نشر الانتباه".

الجدول رقم(50): يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير نشر الانتباه كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.

| ابعاد جودة حياة العمل |          |           |          | استراتيجية نشر الانتباه |
|-----------------------|----------|-----------|----------|-------------------------|
| دلالة "ف"             | قيمة "ف" | قيمة "ر2" | قيمة "ر" |                         |
| 0.000                 | 18.416   | 0.208     | 0.456    |                         |

من أجل معرفة العلاقة بين البعد الثالث لاستراتيجيات الضبط الانفعالي والمتمثل في "استراتيجية نشر الانتباه" والمتغيرات المفسرة (ابعاد جودة حياة العمل)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول رقم 51) والذي اعتبرت فيه متغيرات ابعاد جودة حياة العمل كمتغيرات تفسيرية ومتغير "استراتيجية اختيار الوضع" كمتغير تابع حيث نلاحظ أن أن قيمة معامل الارتباط (ر) قدرت ب 0.456، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين ابعاد جودة حياة العمل واستراتيجية نشر الانتباه.

أظهرت نتائج كذلك أن نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (18.416) بدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 20.8 % من التباين الحاصل في استراتيجية نشر الانتباه وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر2)، أما النسبة الباقية 79.2 % فتعود إلى عوامل أخرى.

الجدول رقم(51): يمثل معاملات الانحدار لابعاد جودة حياة العمل

| الابعاد جودة حياة العمل | قيمة بيتا | قيمة ت | الدلالة الإحصائية sig |
|-------------------------|-----------|--------|-----------------------|
| البيئة المادية          | 0,132     | 2,433  | 0,015                 |
| البيئة المعنوية         | 0,340     | 5,326  | 0,000                 |
| خصائص الوظيفة           | -0,238    | -4,228 | 0,000                 |
| الأجور والمكافآت        | 0,216     | 4,107  | 0,000                 |
| جماعة العمل             | 0,053     | 0,757  | 0,449                 |
| أسلوب الرئيس في الاشراف | 0,013     | 0,203  | 0,839                 |

|                            |        |        |       |
|----------------------------|--------|--------|-------|
| المشاركة في اتخاذ القرارات | -0,119 | -1,447 | 0,148 |
|----------------------------|--------|--------|-------|

من خلال الجدول السابق بين أن هناك تأثيراً معنوياً لبعده البيئية المادية حيث إن قيمة "ت" بلغت (2.433)، بمستوى معنوية مقدر ب (0.015) أما بعد البيئة المعنوية فقدرت قيمة "ت" ب (5.326) بمستوى معنوية مقدر ب (0.000)، أما خصائص الوظيفة فقدرت قيمة "ت" ب (4.228) بمستوى معنوية مقدر ب (0.000)، بالنسبة لبعده الأجور والمكافآت فقدرت قيمة "ت" ب (4.107) بمستوى معنوية مقدر ب (0.000)، وما نلاحظه من مستوى المعنوية للأبعاد المذكورة سابقاً أقل من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.01)، وهذا يعني أن للأبعاد السابقة الذكر أن لها تأثيراً معنوياً دالاً إحصائياً في بعد اختيار الوضعية.

أما بالنسبة لبعده جماعة العمل فقد قدرت قيمة "ت" ب (0.767) بمستوى معنوية مقدر ب (0.449) وبعده أسلوب الرئيس في الإشراف فقد قدرت قيمة "ت" ب (0.203) بمستوى معنوية مقدر ب (0.839)، أما بعد أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات فقد قدرت قيمة "ت" ب (1.447) بمستوى معنوية مقدر ب (0.148). وما نلاحظه أن مستوى المعنوية لكلا البعدين أكبر من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.01)، وهذا يعني أن البعدين لا يؤثران في المتغير التابع والمتمثل في بعد (نشر الانتباه) كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجية اختيار الوضع (المتوقع) =

$$\gamma = 21.304 + 0.210 * x_1 + 4.694 * x_2 \pm -4.211 * x_3 + 2.522 * x_4$$

## 5.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية تغيير الادراك تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

ولاختبار هذه الفرضية، اعتمدنا على الانحدار الخطي المتعدد، وذلك لمعرفة التأثير التنبئي المتغير التابع و المتمثل في جودة حياة العمل بأبعاده على المتغير المستقل المتمثل في بعد تغيير الادراك.

الجدول رقم(52): يمثل نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تغيير الادراك كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.

| ابعاد جودة حياة العمل |           |          |           | تغيير الادراك |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| قيمة "ر"              | قيمة "ر2" | قيمة "ف" | دلالة "ف" |               |
| 0.323                 | 0.104     | 8.145    | 0.000     |               |

من أجل معرفة العلاقة بين البعد الرابع لاستراتيجيات الضبط الانفعالي و المتمثل في "استراتيجية اختيار الوضع" والمتغيرات المفسرة (ابعاد جودة حياة العمل)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول ..) والذي اعتبرت فيه متغيرات ابعاد جودة حياة العمل كمتغيرات تفسيرية و متغير "استراتيجية اختيار الوضع" كمتغير تابع. حيث نلاحظ ان أن قيمة معامل الارتباط(ر) قدرت ب 0.323 ، مما يدل على وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين أبعاد جودة حياة العمل و استراتيجية تغيير الادراك.

أظهرت نتائج كذلك ان نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (8.145) بمستوى دلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 10.4% من التباين الحاصل في استراتيجية تغيير الادراك وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر2) ، أما النسبة الباقية 89.6% فتعود الى عوامل أخرى.

الجدول رقم(53) : يبين معاملات الانحدار لابعاد جودة حياة العمل

| البيئات                    | قيمة بيتا | قيمة ت | الدلالة الإحصائية sig |
|----------------------------|-----------|--------|-----------------------|
| البيئة المادية             | 0,176     | 3,040  | 0,002                 |
| البيئة المعنوية            | 0,190     | 2,794  | 0,005                 |
| خصائص الوظيفة              | 0.017-    | 0.289- | 0,773                 |
| الأجور والمكافئات          | 0,111     | 1,990  | 0,047                 |
| جماعة العمل                | 0,014     | 0,184  | 0,854                 |
| أسلوب الرئيس في الاشراف    | 0,018     | 0,263  | 0,793                 |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | 0.137-    | -1,565 | 0,118                 |

من خلال الجدول السابق بين أن هناك تأثيراً معنوياً لبعده البيئية المادية حيث إن قيمة "ت" بلغت (3.040)، بمستوى معنوية مقدر ب (0.002) أما بعد البيئة المعنوية فقدت قيمة "ت" ب (2.794) بمستوى معنوية مقدر ب (0.005)، بالنسبة لبعده الأجور والمكافآت فقدت قيمة "ت" ب (1.990) بمستوى معنوية مقدر ب (0.047)، وما نلاحظه من مستوى المعنوية للأبعاد المذكورة سابقاً أقل من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.05)، وهذا يعني أن للأبعاد السابقة الذكر أن لها تأثيراً معنوياً دالاً إحصائياً في بعد تغيير الإدراك.

أما بالنسبة لبعده خصائص الوظيفة فقد قدرت قيمة "ت" ب (-0.289) بمستوى معنوية مقدر ب (0.773) وبعده جماعة العمل فقد قدرت قيمة "ت" ب (0.184) بمستوى معنوية مقدر ب (0.854) وبعده أسلوب الرئيس في الإشراف فقد قدرت قيمة "ت" ب (0.263) بمستوى معنوية مقدر ب (0.793). أما بالنسبة لبعده المشاركة في اتخاذ القرارات فقد قدرت قيمة "ت" ب (-1.567) بمستوى معنوية مقدر ب (0.118).

وما نلاحظه أن مستوى المعنوية لكلا البعدين أكبر من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.05)، وهذا يعني أن البعدين لا يؤثران في المتغير التابع والمتمثل في بعد (تغيير الإدراك).

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجية تغيير الإدراك (المتوقع) =

$$\gamma = 12.002 + 0.176 * x1 + 0.190 + x2 + 0.111 * x3$$

## 6.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الخامسة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الاستجابة تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

ولاختبار هذه الفرضية، اعتمدنا على الانحدار الخطي المتعدد، وذلك لمعرفة التأثير التنبئي المتغير التابع و المتمثل في جودة حياة العمل بأبعاده على المتغير المستقل المتمثل في بعد تعديل الاستجابة.

الجدول رقم(54): يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بمتغير تعديل الاستجابة: القمع او الكبت كمتغير تابع، و ابعاد جودة حياة العمل كمتغير مستقل.

| ابعاد جودة حياة العمل |          |           |          | تعديل الاستجابة:<br>القمع او الكبت |
|-----------------------|----------|-----------|----------|------------------------------------|
| دلالة "ف"             | قيمة "ف" | قيمة ر"2" | قيمة "ر" |                                    |
| 0.000                 | 16.586   | 0.191     | 0.437    |                                    |

من أجل معرفة العلاقة بين البعد الخامس لاستراتيجيات الضبط الانفعالي و المتمثل في "استراتيجية تعديل الاستجابة" والمتغيرات المفسرة (ابعاد جودة حياة العمل)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول 54) والذي اعتبرت فيه متغيرات ابعاد جودة حياة العمل كمتغيرات تفسيرية و متغير "استراتيجية تعديل الاستجابة" كمتغير تابع. حيث نلاحظ ان أن قيمة معامل الارتباط (ر) قدرت ب 0.437 ، مما يدل على وجود علاقة إرتباطية طردية متوسطة بين أبعاد جودة حياة العمل و استراتيجية تعديل الاستجابة.

أظهرت نتائج كذلك أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (16.586) بدلالة (0,000) وهي أصغر من مستوى المعنوية (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 19.1% من التباين الحاصل في استراتيجية تعديل الاستجابة وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (ر<sup>2</sup>) ، أما النسبة الباقية 80.9 % فتعود الى عوامل أخرى.

الجدول رقم(55): يبين معاملات الانحدار لابعاد جودة حياة العمل

| الدلالة الإحصائية<br>sig | قيمة ت | قيمة بيتا | أبعاد جودة حياة العمل |
|--------------------------|--------|-----------|-----------------------|
| 0,003                    | 3,015  | 0,165     | البيئة المادية        |
| 0,000                    | 5,124  | 0,331     | البيئة المعنوية       |
| 0,015                    | -2,443 | 0.139-    | خصائص الوظيفة         |
| 0,000                    | 3,703  | 0,197     | الأجور والمكافئات     |
| 0,466                    | 0.730- | 0.052-    | جماعة العمل           |

|       |        |        |                            |
|-------|--------|--------|----------------------------|
| 0,838 | 0.205- | 0.014- | أسلوب الرئيس في الاشراف    |
| 0,489 | 0.639- | 0.058- | المشاركة في اتخاذ القرارات |

من خلال الجدول السابق بين أن هناك تأثيراً معنوياً لبعدها البيئية المادية حيث إن قيمة "ت" بلغت (3.015)، بمستوى معنوية مقدر ب (0.003) أما بعد البيئية المعنوية فقدت قيمة "ت" ب (5.124) بمستوى معنوية مقدر ب (0.000)، أما خصائص الوظيفة فقدت قيمة "ت" ب (-2.443) بمستوى معنوية مقدر ب (0.015)، بالنسبة لبعدها الأجور والمكافآت فقدت قيمة "ت" ب (3.703) بمستوى معنوية مقدر ب (0.000) وما نلاحظه من مستوى المعنوية للأبعاد المذكورة سابقاً أقل من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.05)، وهذا يعني أن للأبعاد السابقة الذكر أن لها تأثيراً معنوياً دالاً إحصائياً في بعد تعديل الاستجابة.

أما بالنسبة لبعدها جماعة العمل فقد قدرت قيمة "ت" ب (-0.730) بمستوى معنوية مقدر ب (0.466) وبعدها أسلوب الرئيس في الإشراف فقد قدرت قيمة "ت" ب (-0.205) بمستوى معنوية مقدر ب (0.838)، أما بالنسبة لبعدها المشاركة في اتخاذ القرارات فقد قدرت قيمة "ت" ب (-0.639) بمستوى معنوية مقدر ب (0.489).

وما نلاحظه أن مستوى المعنوية لكلا البعدين أكبر من مستوى المعنوية المرجعي المقدر ب (0.05)، وهذا يعني أن البعدين لا يؤثران في المتغير التابع والمتمثل في بعد (تعديل الاستجابة).

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

استراتيجية تعديل الاستجابة (المتوقع) =

$$\gamma = 19.153 + 0.165 * x1 + 0.331x2 \pm 1.139 * x3 + 1.197 * x4$$

## 7.5 عرض وتحليل الفرضية الجزئية السادسة:

هل لخصائص العينة: النوع الاجتماعي، السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص تأثير على:

- استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.
- جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.



1) نتوقع انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.

وقد جاءت نتائج اختبار "ت لعينتين مستقلتين مبينة في الجدول التالي:

والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم(56): يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاستراتيجيات الضبط الانفعالي تعزى لمتغير الجنس

| المتغير                     | الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار "ت" | مستوى الدلالة        |
|-----------------------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|--------------|----------------------|
| استراتيجيات الضبط الانفعالي | ذكور  | 3,0104          | 0,64193           | 495         | 4,593        | دال احصائيا<br>0.000 |
|                             | إناث  | 2,7503          | 0,62260           |             |              |                      |

نلاحظ من خلال الجدول رقم (56) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ 3,0104 وانحرافه المعياري قدر ب,641930، أما الإناث فقد بلغ متوسطهن الحسابي 2,7503 وانحرافه المعياري 0,62260 وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين مستقلتين بلغ 4,593 وهو دال إحصائيا، ومنه نقول إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس و ترجع التأثير الأكبر متوسط وهم الذكور.

2) نتوقع ان يوجد تأثير دال احصائيا للمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة) تأثير على:

- استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.

من أجل الإجابة على ذلك تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) الذي يعنى بدراسة تأثير مستقل متكون من عدة فئات على متغيرين أو أكثر من النوع الكمي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(57): يبين الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تأثير للمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة) على استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين:

| المتغير           | الابعاد         | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | الدلالة الاحصائية |
|-------------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|----------|-------------------|
| السن              | اختيار الوضعية  | 39,926         | 3            | 13,309         | 0,350    | 0,789             |
|                   | تعديل الوضعية   | 24,356         | 3            | 8,119          | 0,569    | 0,635             |
|                   | نشر الانتباه    | 63,073         | 3            | 21,024         | 0,390    | 0,760             |
|                   | تغيير الادراك   | 22,439         | 3            | 7,480          | 0,532    | 0,661             |
|                   | تعديل الاستجابة | 72,678         | 3            | 24,226         | 0,626    | 0,599             |
|                   | الدرجة الكلية   | 1154,447       | 3            | 384,816        | 0,725    | 0,537             |
| الحالة الاجتماعية | اختيار الوضعية  | 79,230         | 3            | 19,808         | 0,522    | 0,720             |
|                   | تعديل الوضعية   | 22,612         | 3            | 5,653          | 0,396    | 0,812             |
|                   | نشر الانتباه    | 145,750        | 3            | 36,437         | 0,676    | 0,609             |
|                   | تغيير الادراك   | 8,679          | 3            | 2,170          | 0,154    | 0,961             |
|                   | تعديل الاستجابة | 117,612        | 3            | 29,403         | 0,759    | 0,552             |
|                   | الدرجة الكلية   | 1009,539       | 3            | 252,385        | 0,474    | 0,755             |
| الأقدمية          | اختيار الوضعية  | 307,437        | 3            | 102,479        | 2,738    | 0,043             |
|                   | تعديل الوضعية   | 137,128        | 3            | 45,709         | 3,258    | 0,021             |
|                   | نشر الانتباه    | 427,610        | 3            | 142,537        | 2,679    | 0,046             |
|                   | تغيير الادراك   | 174,913        | 3            | 58,304         | 4,239    | 0,006             |
|                   | تعديل الاستجابة | 303,828        | 3            | 101,276        | 2,647    | 0,048             |
|                   | الدرجة الكلية   | 4817,264       | 3            | 1605,755       | 3,068    | 0,028             |
| الرتبة            | اختيار الوضعية  | 101,022        | 2            | 50,511         | 1,337    | 0,264             |
|                   | تعديل الوضعية   | 31,606         | 2            | 15,803         | 1,112    | 0,330             |
|                   | نشر الانتباه    | 182,329        | 2            | 91,165         | 1,701    | 0,184             |

|       |          |           |   |           |                 |        |         |
|-------|----------|-----------|---|-----------|-----------------|--------|---------|
| 0,970 | 0,031    | 0,431     | 2 | 0,863     | تغيير الادراك   |        |         |
| 0,463 | 0,771    | 29,807    | 2 | 59,615    | تعديل الاستجابة |        |         |
| 0,274 | 1,298    | 686,927   | 2 | 1373,853  | الدرجة الكلية   |        |         |
| 0,342 | 1,133    | 42,793    | 5 | 213,966   | اختيار الوضعية  | التخصص |         |
| 0,674 | ,633     | 9,038     | 5 | 45,192    | تعديل الوضعية   |        |         |
| 0,131 | 1,708    | 91,159    | 5 | 455,795   | نشر الانتباه    |        |         |
| 0,729 | ,562     | 7,922     | 5 | 39,609    | تغيير الادراك   |        |         |
| 0,267 | 1,289    | 49,649    | 5 | 248,246   | تعديل الاستجابة |        |         |
| 0,205 | 1,449    | 764,227   | 5 | 3821,137  | الدرجة الكلية   |        |         |
| 0.000 | 3196,522 | 1598,261  | 2 | 3196,522  | اختيار الوضعية  |        | الجامعة |
| 0.000 | 797,860  | 398,930   | 2 | 797,860   | تعديل الوضعية   |        |         |
| 0.000 | 5269,656 | 2634,828  | 2 | 5269,656  | نشر الانتباه    |        |         |
| 0.000 | 369,407  | 184,704   | 2 | 369,407   | تغيير الادراك   |        |         |
| 0.000 | 3817,262 | 1908,631  | 2 | 3817,262  | تعديل الاستجابة |        |         |
| 0.000 | 70,690   | 29230,602 | 2 | 58461,203 | الدرجة الكلية   |        |         |

من خلال الجدول رقم (57) نلاحظ أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة خصائص العينة على استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات: السن، الحالة الاجتماعية، الرتبة والتخصص، هو ما دلت عنه قيم "ف" للأبعاد والدرجة الكلية استراتيجيات الضبط الانفعالي لكل من متغيرات السن، الحالة الاجتماعية، الرتبة والتخصص التي جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05، بينما توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد والدرجة الكلية تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيري سنوات الأقدمية والجامعة وهو ما دلت عنه قيم "ف" لهذين المتغيرين التي جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05.

ومنه تتوجب معرفة أي فئة من فئات متغيرين الأقدمية والجامعة لدى الأساتذة الجامعيين الأكثر تأثيرا في استراتيجيات الضبط الانفعالي لديهم، ولمعرفة ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي شفهي

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة

(Scheffé) البعدية البعيدة من خلال معرفة الاستراتيجيات على هذين المتغيرين (الملحق رقم 15) وقد تم إبراز أهم هذه الاستراتيجيات كما هو موضح في الجدول التالي (58) و(59):

جدول رقم(58): نتائج اختبار شففيه Scheffé للمقارنات البعدية لاستراتيجية " تغيير الادراك"بين فروق المتوسطات لفئات متغير سنوات الاقدمية:

| سنوات الاقدمية   | أقل من 10 سنوات | من 11 الى 21 سنة | من 22 الى 32 سنة | اكثر من 33 سنة |
|------------------|-----------------|------------------|------------------|----------------|
| أقل من 10 سنوات  |                 | 0.29             | 0.99             | 2.60           |
| من 11 الى 21 سنة | 0.29            |                  | 1,28             | 2.31           |
| من 22 الى 32 سنة | 0.99            | 1.28             |                  | *3.58          |
| اكثر من 33 سنة   | 2,60            | 2,31             | *3,58            |                |

\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة - 0.01.

\*\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة - 0.05.

من الجدول (58) نلاحظ أن نتائج اختبار شففيه (Scheffé) قد بينت الفئة الأكثر تأثيرا في "استراتيجية تغيير الادراك" هي فئتي "من 22 الى 32 سنة" و "اكثر من 33 سنة"، حيث بلغ الفرق متوسطي المجموعتين 3.58 الدال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

جدول رقم(59): يبين نتائج اختبار شففيه (Scheffé) للمقارنات البعدية بن فروق متوسطات الفئات متغير(مكان العمل او الجامعة)

| الجامعة      | جامعة ادرار | جامعة سطيف | جامعة غليزان |
|--------------|-------------|------------|--------------|
| جامعة ادرار  |             | -26,325*   | -15,508*     |
| جامعة سطيف   | 26,325*     |            | 10,818*      |
| جامعة غليزان | 10,818*     | -15,508*   |              |

\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة : 0.01.

\*\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة : 0.05.

من الجدول (59) نلاحظ أن نتائج اختبار شففيه (Scheffé) قد بينت أن هناك تأثيرا معنويا بين متغير مكان العمل (الجامعة) واستراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين بالنسبة لكل

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة  
الجامعات، وهو ما دلت عنه الفروق بين متوسطات المجموعات التي جاءت دالة عند مستوى الدلالة  
0.01.

- نتوقع أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي  
تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام إختبار "ت" لعينتين مستقلتين والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم(60):

| المتغير         | الجنس | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | الاختبار ت | مستوى الدلالة          |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|-------------|------------|------------------------|
| جودة حياة العمل | ذكور  | 2,0731          | 0,45226           | 496         | 4,593      | دال احصائيا<br>(0.000) |
|                 | إناث  | 2,3226          | 0,40117           |             |            |                        |

نلاحظ من خلال الجدول رقم (60) أن المتوسط الحسابي للذكور بلغ 2,0731 وانحرافه المعياري قدر 0,45226، أما الإناث فقد بلغ متوسطهن الحسابي 2,3226 وانحرافه المعياري 0,401170، وبالمقارنة بين المتوسطين نجد الاختبار "ت" لعينتين مستقلتين بلغ 4,593 وهو دال إحصائيا، ومنه نقول إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس وتعود التأثير لأكبر متوسط و المتمثل في للإناث.

نتوقع ان يوجد تأثير دال احصائيا لخصائص العينة (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة)  
تأثير على:

- جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

من أجل الإجابة على ذلك تم استخدام تحليل التباين المتعدد (MANOVA) الذي يعنى بدراسة تأثير مستقل متكون من عدة فئات على متغيرين أو أكثر، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(61): يبين الفرق بين أفراد عينة الدراسة في تأثير للمتغيرات الشخصية (السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة) على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:

| المتغير                    | الابعاد                    | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | الدلالة الاحصائية |
|----------------------------|----------------------------|----------------|--------------|----------------|----------|-------------------|
| السن                       | البيئة المادية             | 140,868        | 3            | 46,956         | 2,232    | 0,084             |
|                            | البيئة المعنوية            | 1,039          | 3            | 0,346          | 1,229    | 0,299             |
|                            | خصائص الوظيفة              | ,227           | 3            | 0,076          | 0,437    | 0,726             |
|                            | الأجور و المكافئات         | 1,043          | 3            | 0,348          | 0,881    | 0,451             |
|                            | جماعة العمل                | ,831           | 3            | 0,277          | 0,774    | 0,509             |
|                            | أسلوب الرئيس في الاشراف    | 1,255          | 3            | 0,418          | 0,642    | 0,588             |
|                            | المشاركة في اتخاذ القرارات | ,338           | 3            | 0,113          | 0,317    | 0,813             |
|                            | الدرجة الكلية              | 918,945        | 3            | 306,315        | 0,942    | 0,420             |
|                            | الحالة الاجتماعية          | البيئة المادية | 72,374       | 3              | 18,094   | 0,853             |
| البيئة المعنوية            |                            | 2,067          | 3            | 0,517          | 1,844    | 0,119             |
| خصائص الوظيفة              |                            | ,625           | 3            | 0,156          | 0,908    | 0,459             |
| الأجور و المكافئات         |                            | 1,869          | 3            | 0,467          | 1,186    | 0,316             |
| جماعة العمل                |                            | 2,204          | 3            | 0,551          | 1,548    | 0,187             |
| أسلوب الرئيس في الاشراف    |                            | 3,447          | 3            | 0,862          | 1,328    | 0,258             |
| المشاركة في اتخاذ القرارات |                            | 2,368          | 3            | 0,592          | 1,682    | 0,153             |
| الدرجة الكلية              |                            | 1527,195       | 3            | 381,799        | 1,176    | 0.321             |

|       |       |         |   |         |                            |          |
|-------|-------|---------|---|---------|----------------------------|----------|
| 0,121 | 1,947 | 41,040  | 4 | 123,121 | البيئة المادية             | الأقدمية |
| 0,674 | 0,513 | 0,145   | 4 | 0,435   | البيئة المعنوية            |          |
| 0,800 | 0,335 | 0,058   | 4 | 0,173   | خصائص الوظيفة              |          |
| 0,111 | 2,015 | 0,790   | 4 | 2,371   | الأجور و المكافئات         |          |
| 0,463 | 0,858 | 0,307   | 4 | 0,921   | جماعة العمل                |          |
| 0,636 | 0,569 | 0,371   | 4 | 1,113   | أسلوب الرئيس في الاشراف    |          |
| 0,677 | 0,508 | 0,180   | 4 | 0,540   | المشاركة في اتخاذ القرارات |          |
| 0,703 | 0,471 | 153,662 | 3 | 460,986 | الدرجة الكلية              | الرتبة   |
| 0,100 | 2,314 | 48,787  | 2 | 97,575  | البيئة المادية             |          |
| 0,200 | 1,612 | 0,454   | 2 | 0,908   | البيئة المعنوية            |          |
| 0,556 | 0,588 | 0,101   | 2 | 0,203   | خصائص الوظيفة              |          |
| 0,538 | 0,621 | 0,245   | 2 | 0,491   | الأجور و المكافئات         |          |
| 0,453 | 0,794 | 0,284   | 2 | 0,568   | جماعة العمل                |          |
| 0,617 | 0,484 | 0,316   | 2 | 0,631   | أسلوب الرئيس في الاشراف    |          |
| 0,831 | 0,185 | 0,066   | 2 | 0,131   | المشاركة في اتخاذ القرارات |          |
| 0,683 | 0,382 | 124,446 | 2 | 248,892 | الدرجة الكلية              |          |
| 0,222 | 1,402 | 29,600  | 5 | 148,000 | البيئة المادية             | التخصص   |
| 0,073 | 2,028 | 0,566   | 5 | 2,831   | البيئة المعنوية            |          |
| 0,054 | 2,189 | 0,372   | 5 | 1,860   | خصائص الوظيفة              |          |
| 0,299 | 1,218 | 0,480   | 5 | 2,399   | الأجور و المكافئات         |          |
| 0,115 | 1,781 | 0,632   | 5 | 3,158   | جماعة العمل                |          |

|       |        |              |   |          |                            |         |
|-------|--------|--------------|---|----------|----------------------------|---------|
| 0,103 | 1,845  | 1,190        | 5 | 5,951    | أسلوب الرئيس في الاشراف    | الجامعة |
| 0.310 | 2,481  | 0,865        | 5 | 4,326    | المشاركة في اتخاذ القرارات |         |
| 0.340 | 2,427  | 777,808      | 5 | 3889,038 | الدرجة الكلية              |         |
| 0,025 | 3,698  | 77,533       | 2 | 155,066  | البيئة المادية             |         |
| 0,000 | 14,222 | 3,810        | 2 | 7,620    | البيئة المعنوية            |         |
| 0,581 | ,543   | 0,094        | 2 | 0,187    | خصائص الوظيفة              |         |
| 0,000 | 12,957 | 4,878        | 2 | 9,756    | الأجور و المكافآت          |         |
| 0,066 | 2,725  | 0,968        | 2 | 1,935    | جماعة العمل                |         |
| 0,002 | 6,444  | 4,102        | 2 | 8,204    | أسلوب الرئيس في الاشراف    |         |
| 0,003 | 5,887  | 2,043        | 2 | 4,087    | المشاركة في اتخاذ القرارات |         |
| 0.000 | 9,347  | 2939,90<br>3 | 2 | 5879,805 | الدرجة الكلية              |         |

من خلال الجدول رقم (61) نلاحظ أنه لا يوجد فروق دال إحصائي بين أفراد عينة الدراسة خصائص العينة على استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغيرات: السن، الحالة الاجتماعية، سنوات الأقدمية، الرتبة والتخصص، هو ما دلت عنه قيم "ف" للأبعاد والدرجة الكلية استراتيجيات الضبط الانفعالي لكل من متغيرات السن، الحالة الاجتماعية، الرتبة والتخصص التي جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05

بينما توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة في أبعاد والدرجة الكلية تأثير جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين تعزى لمتغير الجامعة وهو ما دلت عنه قيم "ف" لهذين المتغيرين التي جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.01.



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج الدراسة

ومنه تتوجب معرفة أي فئة من فئات متغير الجامعة (مكان العمل) لدى الأساتذة الجامعيين الأكثر تأثيراً في جودة حياة العمل لديهم، ولمعرفة ذلك تم استخدام الأسلوب الإحصائي شففيه (Scheffé) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول التالي (62):

جدول رقم(62): يبين نتائج اختبار شففيه (Scheffé) للمقارنات البعدية بن فروق متوسطات الفئات متغير(مكان العمل او الجامعة)

| الجامعة      | جامعة ادرار | جامعة سطيف | جامعة غليزان |
|--------------|-------------|------------|--------------|
| جامعة ادرار  |             | *6,620-    | 0,240        |
| جامعة سطيف   | *6,620      |            | 6,860*       |
| جامعة غليزان | -,240       | *6.860-    |              |

\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة : 0.01.

\*\*الفرق بين متوسطي المجموعتين دال عند مستوى الدلالة : 0.05.

من الجدول (62) نلاحظ أن نتائج اختبار شففيه (Scheffé) قد بينت أن هناك تأثيراً معنوياً بين متغير مكان العمل (الجامعة) و جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين وهو ما دلت عنه الفروق بين متوسطات المجموعات التي جاءت دالة عند مستوى الدلالة 0.01. ويمكن معرفة الجامعة الأكثر تأثيراً بجودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين هي جامعة سطيف .



## الفصل السادس: مناقشة الفرضيات

تمهيد :

1.6 مناقشة نتائج الفرضية العامة

2.6 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

3.6 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4.6 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5.6 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

6.6 مناقشة نتائج الفرضية السادسة

7.6 الاقتراحات والتوصيات

## تمهيد:

بعد عرض للنتائج الدراسة وتحليلها ، شرعت الباحثة في مناقشتها في ضوء الفرضيات البحث.

### 1.6 مناقشة نتائج الفرضية العامة :

ومفادها: نتوقع أن لاستراتيجيات الضبط الانفعالي تأثيرا ذا دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ومن أجل التحقق من تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، استخدمت الباحثة اختبار الانحدار الخطي البسيط والتدريجي pas a pas، وجاءت نتائجها كالتالي:

وبذلك فإن استراتيجية "اختيار الوضعية" واستراتيجية "تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت" هي المؤثرة فعلا في جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

تعتبر استراتيجية "اختيار الوضعية" من الاستراتيجيات الأساسية المتمركزة على الأسبقية أو ما تعرف بإعادة التقييم المعرفي، وبذلك نستنتج أن الأساتذة الجامعيين يستخدمون هذه الاستراتيجية للتأثير جودة حياة العمل من خلال اختيار الوضعية الانفعالية التي تمكنهم من التكيف ببيئتهم المهنية.

إن اختيار الوضعية يترك الأستاذ في عملية اختيار الوضعية الانفعالية التي تتناسب مع قدرته التكيفية. وذلك للحد من المشاعر السلبية، وزيادة المشاعر الإيجابية والرفاهية النفسية الناتجة عن الوضع.(Amaro، 2013، صفحة 22)

وما يمكن قوله إن، الأستاذ الجامعي يستخدم هذه الاستراتيجية من أجل التكيف مع البيئة المهنية وشعور بالرضا على جودة الحياة العمل في هذه البيئة وهي مختلفة باختلاف المواقع أو المناطق الجغرافية، باعتبار التباين بين خصائص هذه البيئات فمن خلال الأبعاد التي تم الاعتماد عليها في جودة حياة العمل نلاحظ أن الأستاذ في احتكاك دائم مع البيئة المادية والمعنوية والعلائقية، فعملية اختيار الوضعية الانفعالية وهي في مرحلة النشوء تمكنه من التحكم من استجابته الانفعالية، وتتيح له مجموعة من خيارات الواقعية التي يمكن أن يتبناه من أجل الشعور بالرضا والرفاهة النفسية في ظل جودة حياة العمل.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
وحسب غروس جيمس (2001)، أن استراتيجية الاختيار الوضعية هي من بين الاستراتيجيات  
إعادة التقييم المعرفي بحيث إن تبني وضع استراتيجي انفعالي مرتكز على إعادة التقييم المعرفي يعني أنه  
من المحتمل أن الشخص إذا كانت لديه حرية في اختيار الوضعية الانفعالية المناسبة له من شأنها أن  
يقلل من التأثير من حدة الانفعال. (Gross J. J., 2001, p. 216)

ان إعادة التقييم المعرفي يساهم بشكل كبير في عملية التخفيف من الضغوط المهنية فهي تدرّب  
الفرد على مواقف انفعالية شديدة، والخضوع للضغط المستمر من شأنه المساهمة في تبني استراتيجيات  
تخفف من وطأة تلك الضغوط. (سلمي و اكرم، 2020، صفحة 127)،

إن هذه الاستراتيجية هي من الاستراتيجيات الناجحة ذات العواقب الإيجابية على المعاش  
نفسى للأستاذ في ظل جودة حياة العمل، حيث إن وبحكم ظروف البيئة التنظيمية التي يعيشها  
الأستاذ، تجعله في تفاعل دائم مع أشخاص (كالطلبة والزملاء، والطاقم الإداري... إلخ)، مما يلزم  
الأستاذ على استخدام استراتيجيات تكيفية التي تواءم مع مكانة الأستاذ ومكونات الموقف.

أما الاستراتيجية الثانية فهي استراتيجية "تعديل الاستجابة الانفعالية" المتمثلة في القمع أو الكبت  
وهي استراتيجية متمركزة على الاستجابة أي بعد نشوء الحالة الانفعالية، وتتمثل هذه الاستجابة في  
تغيرات التي تحدث والذي يتمثل في تثبيط التعبير عن المشاعر حتى لا ينقل المعلومات إلى الآخرين حول  
الحالات العاطفية. هنا، يسعى الفرد إلى تعديل الاستجابة العاطفية نفسها بعد إنشائها. لهذا، يجب  
تعديل واحد -على الأقل- من مكونات الاستجابة العاطفية (التعبيرية أو المعرفية أو الفسيولوجية).  
لذلك فإن الهدف هو تقليل التعبير السلوكي عن المشاعر السلبية وتقليل التعبير عن المشاعر الإيجابية.  
سيؤدي ذلك إلى الحد من الرفاه النفسي لأولئك الذين يستخدمونها وتعزيز ظهور الاضطرابات.  
(Amaro, 2013، صفحة 22)

وفي نفس السياق فقد توصل كل من David A. Preece & all(2021) أن تبني  
الشخص لافكار سلبية حول عواقب الاستجابات الانفعالية التي يربطها بالنتائج السلبية دور كبير في

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
توجيه عملية ضبط الانفعالات ومن خلال المثال الذي قدمه "أن التمسك بالمشاعر السلبية يرتبط بصعوبة تنظيم المشاعر السلبية وضبطها، بسبب الإيمان بأن المشاعر السلبية لا يمكن التحكم بها، بينما يرتبط ضعف ردود الفعل تجاه المشاعر الإيجابية بصعوبة تنظيم المشاعر الإيجابية (David A. Preece, et al., 2022, pp. 4-5).

وقد اتفق هذا الطرح من ما توصلت إليه دراسة لمياء جاسم محمد (2021)، ضبط الانفعالات لأنه يتضمن قدرة الأشخاص على تغيير الحالة المزاجية حسب تغيير الظروف التي يمرون بها والتحكم بها وقدرتهم على تنظيم انفعالاتهم وبالتالي ينتجون أفكاراً جديدة مع الأحداث المختلفة ويعبرون عن قدرتهم على إدراك انفعالاتهم وصولاً للإنجاز والتفوق في صنع القرارات وقدرتهم على إدراك انفعالاتهم وانفعالات الآخرين والتناغم معها والتواصل مع الآخرين. (محمد ل.، الصلابة النفسية و علاقته باستراتيجيات التنظيم الانفعالي ، 2021، صفحة 66)

وهي من بين الاستراتيجيات التي من خلالها يقوم الفرد تحليل للسياق العام الذي قد يكون فيه الشخص، كالوضعية التنظيمية في العمل، الموقف العام إما المشرفين أو المديرين،.... الخ

ومن جهة أخرى، فإن عملية تعديل الاستجابة الانفعالية المؤدية إلى كبت أو قمع الاستجابة قد يؤدي إلى ظهور اضطرابات انفعالية ونفسية قد تؤدي إلى استقرار أمراض مهنية نفسية لدى الأستاذ، ولقد توصلت أعمال العديد من الباحثين (مثل بيك) أن صعوبة ضبط الانفعالات قد تؤدي إلى ظهور اضطرابات نفسية كالقلق والاكتئاب. فالأشخاص الذين لديهم ضعف في ضبط الانفعالات قد يؤدي إلى استجابات انفعالية غير مفيدة. (David A. Preece, et al., 2022, p. 18). وهذا ما توصلت إليه دراسة أحمد الشيخ علي وفادي سماوي 2021.

ومن جهة أخرى، فإن استراتيجية تعديل الاستجابة قد تكون عبارة عن استجابة انفعالية باستخدام استراتيجية لضبط الانفعالات المتمثلة في استراتيجية القبول (David A. Preece, et al., 2022, p. 18)، كنموذج جارنيفسكس، و كراج (2007) Garnefski, Kraaij

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات (Gratz&Romer,2004). وقد اتفقت نتائج هذه الفرضية مع دراسة عبير محمد الصبان و آخرون (2020)،

وفي الأخير، أن الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، تتميز بمجموعة من خصائص وهذا تبعا لخصوصية وحساسية القطاع الذي ينتمي إليه، فهو قطاع يبني الكفاءات والقدرات المستقبلية، ويعنى بتطور الدولة والمجتمع ولذلك فإن التعليم العالي يتميز بضوابط وقوانين تنظيمية تجعل من الأستاذ تابعا (طوعا أو قسرا) لقوانين ولوائح تنظيمية وظروف مهنية خارجة عن قدرته، أي أنه لا يستطيع أن يعبر أن انشغالاته أو أن ينتفض على قضية ما، ولقد توصل العديد من الدراسات إلى أن مستوى جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين في مؤسسات العليم العالي قد تباينت بين المتوسطة والضعيفة كدراسة تبايني و بوفارس (2023)، و دراسة مرداسي و معتوق(2022) و دراسة Subburethina Bharathi & all (2011).

فإن البيئة المهنية تميز بخصائص تلزم الأستاذ بالتقيد بها أو الامتثال لها، بسبب الظروف العامة الاقتصادية، أو بسبب الظروف البيئة الخاصة بالمنطقة بالإضافة ضعف أو غياب الاستقلالية في اتخاذ القرار والمبادرة لاتخاذ المسؤولية بشأن تنفيذ مهمة معينة أو تغيير أسلوب تنفيذها.

و في نفس السياق، فقد ذكر (Bauer et al., 2006) إن تأثير نوعية حياة العمل على الصحة النفسية للأفراد يتحدد بمجموعة من المتغيرات والسمات الشخصية التي تشكل استعدادا نفسيا مبدئيا لظهور الاستجابات النفسية كصلابة الشخصية والقدرة على التحمل والمرونة النفسية (وهي كلها سمات شكلت محور اهتمام الباحثين في مجال إدارة الضغوط النفسية بشكل عام والضغوط المهنية بشكل خاص). (الزروق، 2013، الصفحات 79-80)

ولذلك فإن استراتيجية التعديل الاستجابة من خلال الكبح وقمع الاستجابة الانفعالية هي الاستراتيجية التكيفية المناسبة من وجهة نظر الأستاذ للتكيف مع أوضاع وبيئة مهنية صارمة

ومن خلال هذا الطرح، نلاحظ قدرة ضبط الانفعالات في البيئة المهنية ترتبط ارتباطا مباشرا بجودة حياة العمل من خلال ما تم طرحه سبقا.

إن الشعور بالضغط المهنية التي يمر بها الأستاذ في ظل التطبيق السيئ لجودة حياة العمل يفرز انعكاسات نفسية خطيرة على صحته وأدائه وعلى حياته الشخصية.

وقد يكون مصدر الشعور بالضغط المهني نابعا من ثقل الأعباء المهنية بسبب تعددها أو عدم وضوحها أو كثافة عدد ساعات العمل، أو نابعا من طبيعة الأسلوب التنظيمي الذي يحد من درجة الاستقلالية والمبادرة واتخاذ القرار في موقف العمل، ومن فرص التطور والنمو الوظيفيين ومن أجل دراسة تأثير ما يسمى بعوامل الخطورة المهنية المتعلقة بطبيعة المنظمة وجودة حياة العمل على الصحة بادر العديد من الباحثين إلى تبيان هذا الأثر من خلال مجموعة واسعة من الدراسات التي يمكن تبويبها ضمن ما يعرف بدراسات الضغط المهني والاحتراق النفسي والأمراض المهنية الناجمة عنهما.

ولإستراتيجية الكبت نتائج وانعكاسات معرفية وإدراكية ونفسية كثيرة، فإن التجارب التي قام بها غروس (2000) Gross، بالاستخدام النموذج المقترح لديه ومعتمد عليه في دراستنا الحالية أظهرت أن لهذه الإستراتيجية تأثير كبير على الذاكرة ككل، خاصة منها اللفظية. (Gross j. , 2002, p. 285)

## 2.6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية اختيار الوضعية تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

لقد توصلت نتائج الفرضية الجزئية الأولى أن لإبعاد: البيئة المادية، البيئة المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات، لها تأثير معنوي دال إحصائيا في بعد "اختيار الوضعية".

لمناقشة نتائج هذه الفرضية قامت الطالبة بمناقشة تأثير كل البعد الفرعي لجودة حياة العمل على إستراتيجية اختيار الوضعية وهي كالآتي.

### أولاً: البيئة المادية:

إن التباين الملحوظ في البيئة المادية في الجامعة الجزائرية سواء تعلق الأمر بالموقع الجغرافي أو التخصصات العلمية موضوع الدراسة، تجعل من الأستاذ يعيش تجارب انفعالية مختلفة.

فعينة دراستنا الحالية خصت الأستاذ الجامعي بجميع التخصصات التي أتم تناولها بالدراسة، وبتنوع البيئة الجغرافية التي يتواجد فيها الأستاذ. وبالحدوث عن التخصصات، فلكل تخصص يتميز عن الآخر في موضع العمل أو الوسائل التعليمية... إلخ، فمثلا التخصصات العلمية كالعلوم والطب تستلزم مخابز لإجراء التجارب، مما يجعلها بيئة مادية جد مقننة ومحكمة، بمعنى آخر أن تكون الظروف الفيزيائية المحيطة بالمخابر وفق احتجاجات المخبري لأن مثلا بعض البكتيريا والفيروسات تتأثر بالتهوية الشديدة أو ارتفاع درجة الحرارة، والأستاذ الجامعي لا يجد دائما ظروفًا فيزيقية مناسبة متطلباته البحثية لأسباب خارجة عن إرادته، ولذلك فإن تبني استراتيجية تكيفية تمكنه من اختيار الوضعية الانفعالية التي تناسبه تمكنه من الاستمرار في البحث، ومحاولة تقبل أوضاع قد تكون خارجة عن قدراته وإمكانياته.

ونفس الحال بالنسبة للظروف البيئة الجغرافية المحيطة التي يمكن أو يوضع فيها الأستاذ، ولا يمكنه الاحتجاج عليها أو تغييرها لأسباب تنظيمية أو اقتصادية أو تسييرية... إلخ. فقد نجد الجامعة تفتقر إلى نوافذ التهوية أو وسائل التبريد في المناطق الصحراوية أو التدفئة في المناطق الباردة. وقد إشارة "بوحفص" (2004) من خلال مجموعة من الدراسات أن الظروف المتطرفة كالحراة المرتفعة أو البرودة الفائقة تؤدي إلى ارتفاع في استهلاك الطاقة، حيث إن كليهما يتطلب طاقة حرارية إضافية كي يستطيع الجسم تأدية وظائفه البيولوجية من ناحية ووظائفه العملية - من ناحية أخرى-. (بوحفص، 2004، صفحة 92)



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
ان توفير بيئة مادية مدروسة من حيث خصائصها و متطلباتها، يمثل ضرورة نفسية و اقتصادية،  
فان منحنيات الأداء تنخفض في حالة تواجد ضوضاء في مكان العمل، او ارتفاع درجة الحرارة... الخ.  
فتلك الاريحية في العمل من اهم متطلبات تجويد البيئة المادية. ولقد أكدت دراسة دراسة  
Subburethina Bharathi & all (2011) ان هناك تأثير معنوي بين البيئة المادية و مستوى  
جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

استراتيجية اختيار الوضعية وهي الاستراتيجية الأكثر تطلعا للتنظيم الانفعالي، وينطوي هذا النوع  
من التنظيم الانفعالي على اتخاذ الإجراءات التي تجعلها محتملة أكثر أو أقل إلى حد إن ينتهي الفرد في  
موقف يتوقع أن يثير فيه انفعالات مرغوب فيها أو غير مرغوب فيها، ويتطلب اختيار الموقف فهم  
الخصائص المحتملة للموقف، والاستجابات الانفعالية المتوقعة لهذه الخصائص، وهناك إدراك متزايد لدى  
صعوبة الحصول على مثل هذا الفهم. (خصاونة، 2020، صفحة 32)

فتقبل خصائص البيئة المادية و مكوناتها، تمكن الأستاذ من تبني لوضعية انفعالية تكيفية ظروف  
البيئة المادية تمكنه من أداء مهامه في مختلف الظروف وتقبل الحد الأدنى من الشروط من اجل تحقيق  
هذا الغرض. و لكن في نفس الوقت ان نوعية حياة العمل قد تؤثر على الحياة النفسية و الجسدية  
للأستاذ وهذا اشارت اليه رزاز(2017)، فالإصرار والمثابرة في طريق تحقيق الأهداف رغم الصعوبات  
والتحديات مع توافر درجة من المرونة الشخصية تمكن المرء من تغيير المسار والإجراءات ومن هنا تأتي  
زيادة احتمالات نجاح الأشخاص ذوي المستوي المرتفع من زيادة القدرة على إدارة الانفعالات والمشاعر.  
(رزاز، 2017، صفحة 440).

### ثانيا: البيئة المعنوية

من خلال النتائج السابقة نستنتج أن في حالة البيئة العمل (مفروضة على الأستاذ) التي توفرها  
البيئة المهنية المتمثلة في الوسط الجامعي، تعطي للأستاذ قدرة على اختيار الاستراتيجية التكيفية التي  
يستطيع الأستاذ أن يواجه بها الأزمات ومما يوصلنا إلى المناخ المهني والأكاديمي الذي يعيش فيه الأستاذ

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
من حرية الرأي والتواصل وقدرة على إنشاء علاقات قوية ومهنية مع بقية الطاقم سواء كان إداريا أو زملائهم الأساتذة... إلخ.

فإن ما تتطلبه البيئة المعنوية على مستوى الشخصي والعلائقي وما تتميز به من خصائص كالتواصل الفعال بين مختلف اتجاهات قنوات الاتصال فإن ذلك يساهم في خلق بيئة معنوية إيجابية يشعر الأستاذ بالتقدير والاحترام ويرفع لهم مستوى تقديرهم لذاتهم، فهذا عندما يسمح لهم بالتعبير عن أفكارهم وآرائهم والمشاركة في صنع القرارات. ويزيد من رضاهم النفسي وانتمائهم وانخراطهم الوظيفي.

وفي نفس السياق، فإن من مكونات وخصائص البيئة المعنوية فإن القيادة الإيجابية، الاعتراف والمكافأة (التحفيز المعنوي)، المشاركة والتمكين، تسبب إفراز مجموعة من الانفعالات التي يستلزم على الأستاذ ضبطها، فإن عملية اختيار الانفعال المناسب الذي يتكيف به الأستاذ في وسطه المهني، ويناسب لمتطلبات البيئة المهنية يساهم في تعزيز الصحة النفسية لدى الأستاذ بالإضافة توفر مناخ تنظيمي صحي يساهم في الانخراط الوظيفي والولاء التنظيمي وتعزيز للأداء، وأن تكون روح المنافسة بين الأساتذة تكون مبنية على أسس الإبداع والتفوق وارتقاء بمستوى البحث العلمي

نستنتج من نتائج الدراسة أن الأبعاد التي كان لها تأثير بعد اختيار الوضعية فإنها أبعاد تكون مفروضة بواقع معيش على الأستاذ، فإن تحسن مستواها تحسن الأستاذ في اختيار الوضعية التكيفية معه وان ساءت حدث العكس. و لقد اكدت دراسة Taşdemir Afsar (2014) ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هي أن لجودة حياة العمل تأثيرا إيجابيا على الالتزام المعنوي والوجداني والمعياري لدى لأكاديميين العاملين في جامعات الدولة والعاملين في المعاهد الجامعية. (بن خالد، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)(أطروحة دكتوراه)، 2017، الصفحات 238-239)

**ثالثا: خصائص الوظيفة:**

تتميز المهام التي يقوم بها الأستاذ بتنوعها وكثرتها، فالأستاذ مطالب بإيفاء التزاماته الأكاديمية

سواء كانت العلمية أو الخاصة بالطلبة، وكذلك مزاوله جانب من التزامات الإدارة

ومع تعدد المهام وتنوع الأدوار فإن الأستاذ يواجه في حياته المهنية اليومية مجموعة من التحديات،

تجعله في عملية اختيار وضعيات انفعالية متعددة وهذا بغرض التكيف مع متطلبات المواقف المتنوعة.

ولقد حدد Hackman and Oldham " وجود خصائص أساسية التي تحدد نشأة

ومستوى الحالة النفسية لدى العمال، تؤدي إلى استجابات سلوكية ترفع مستوى أدائهم ورضاهم وتزيد

في تحفيزهم ودافعيتهم، وتخفض معدلات ترك العمل، وهي تسمى بأبعاد العمل الأساسية" (المنان،

2018، صفحة 12) والتمثلة في تنوع المهارات، هوية العمل، أهمية المهام، والتغذية الراجعة من خلال

وهو بتقييم الفرد لنفسه حول مستوى أدائه والنتائج والأهداف التي حققها

إن تعدد الأدوار وكثرة المهام والالتزامات التي يقوم بها الأستاذ ينتج عنه ما يعرف بعبء العمل

وتعقد المهام وتنازعها، فهي تؤثر على الحياة الانفعالية لذلك تستوجب عليه تنظيم وضبط انفعالاته،

وأول استراتيجية يستخدمها الأستاذ للتكيف مع خصائص وظيفته هي استراتيجية اختيار الوضعية

الانفعالية كما توصلت إليه دراستنا الحالية.

إن السمات الأساسية لوظيفة الأستاذ الجامعي تتميز بخصائص نوعية في بنيتها وممارساتها والهدف

منها، ولقد أشارت "أسماء المزمّل وآخرون" (2021) أن الأستاذ الجامعي لديه مسؤولية كعضو هيئة

التدريس أمام نفسه وهذا يخص احتياجات التطور الذاتي والمهني لديه، والتي تتطلب منه أن يحقق نمو

وتقدم مرض في المجال الأكاديمي والمعرفي والعمل -بصورة مستمرة- من أجل تطوير قدراته وخبراته ورفع

كفاءته الإدارية والأكاديمية. مسؤولية عضو هيئة التدريس أمام طلابه وجامعته: والتي تتطلب منه

الإجادة الأكاديمية في مجالات البحث العلمي، أساليب وطرق التدريس الجامعي والقيادة والإدارة وخدمة

المجتمع، والقدرة على حسن التعامل مع الطلاب وإرشادهم والاهتمام بأحوالهم الأكاديمية ومسؤولية

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
عضو هيئة التدريس أمام المجتمع: والتي تتطلب منه أن يستجيب لاحتياجات المجتمع والمشكلات التي  
تواجهه. (مزمل، هلاي، و سعيد، 2021، صفحة 471)

إن إدراك الأستاذ الجامعي لخصائص وظيفته والمهام المنوطة به تمكنه من اتخاذ وضعيات انفعالية  
تتبنى وضع استراتيجي انفعالي مرتكز على إعادة التقييم المعرفي يعني أنه من المحتمل أن الأستاذ لديه  
الحرية في تبني وضعيات انفعالية تشعره بالرضا والتكيف مع خصائص وظيفته يزيد من الاستقرار النفسي  
والرضا عن العمل والرفاه النفسية وهذا ينعكس بالإيجاب على أدائه وتطوره واستقراره المهني واتفق هذا  
الطرح مع دراسة هدى صالح الشميميري (2022)، أن جودة حياة العمل لها أثر في الاستغراق  
الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى الأستاذ.

#### رابعاً: الأجور و المكافآت:

يعتبر العائد المادي المتمثل في الأجور والمكافآت من أهم عوامل الاستقرار والأمن المهني عند  
الموظف بشكل عام والأستاذ بشكل خاص، حيث يضمن أنه الاستقرار في حياته الشخصية والمهنية  
من خلال تلبية حاجات إنسانية وعلمية. ولقد ذكر "إبراهيم ما سلو" من خلال نظرية الحاجات  
والمتمثلة في هرم ماسلو أن الحاجة المقارنة الأمن هي ثاني أهم الاحتياجات الإنسانية في المقارنة الفرد  
لما لها التأثير على حياته الشخصية والمهنية ككل.

وقد قام عالم النفس السلوكي " AdamsJ. Stacy " جون ستاسي آدامز "بوضع نظرية عن  
العدالة سميت ب " نظرية العدالة لأدميز "، وذلك لتحديد وقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين. فمن  
خلال نظريته " آدامز أن الموظفين يحاولون تحقيق الرضا الوظيفي من خلال المقارنة بينما يقدمونه للمنظمة  
من مدخلات مثلاً: الوقت، والجهد، والولاء، والمرونة، والحماس، والتضحية الشخصية، والمهارة، والثقة  
في رؤسائهم، وبين وما يحصلون عليه من نتائج مثل: الرواتب، والمكافآت، والأمن الوظيفي،  
والاستحقاقات الأخرى بل وتمتد إلى الجوانب غير الملموسة مثل الشكر والثناء، وتقدير الإنجاز والتقدير  
والاحترام، وذلك بالمقارنة بزملائهم. (عبد المطلب، 2016، صفحة 417) بحيث يحقق العاملون نوع من التوازن

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
والرضا عن العمل اذا ما كانت نتيجة المقارنة بين المدخلات والمخرجات متطابقة، مما يشعرهم بالعدالة  
والإنصاف، ويكون ذلك بمثابة حافزاً لهم للعمل والإنتاج . أما إذا كانت المقارنة بين المدخلات  
والمخرجات غير متطابقة فإن العاملين يشعرون بالظلم مما يؤثر سلباً على آدائهم، أو قد يدفعهم لترك  
العمل بالمنظمة . (عبد المطلب، 2016، صفحة 417)

يجب أن يكون تقييم الأجر والمكافآت للأستاذ وفق مجموعة من المتغيرات، كخصائص الوظيفة  
بالإضافة إلى اعتبارات أخرى كمخاطر بيئة العمل المادية والمناخية، وكذلك تعدد المهارات والمهام المنوط  
به... إلخ.

ولكن في نفس الوقت، فإن الأستاذ محاصر بقوانين ولوائح تنظيمية يحددها الوضع الاقتصادي  
والاجتماعي. ولهذا الغرض فإن عملية تكييف الحالة النفسية من أجل إلى الوصول الاستقرار والرضا  
الوظيفي يستلزم تبني استراتيجيات انفعالية من أجل ضبط انفعالات فوفق نظرية آدامز للعدالة، فإن  
الموظف سلبا بإجراء موازنة بين معدل عوائده وما يقدمه للمنظمة من جانب، وعوائد الآخرين وما  
يقدمونه للمنظمة من جانب آخر. فإذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالارتياح والرضا عن العمل،  
وينعكس ذلك على ارتفاع مستوى أدائه الوظيفي. وإذا وجد أي اختلاف بينهم فإنه يشعر بالتوتر،  
والقلق، والظلم، مما يؤثر سلب على أدائه الوظيفي، ويزيد معدل تغيبه عن العمل، ويقل مستوى الرضا  
عن العمل، وقد يغادر المنظمة إذا أتيح له العمل في منظمة أفضل. (عبد المطلب، 2016، صفحة 418)،  
ولقد أشارت دراسة إلى شوقي مرداسي و سامية معتوق(2022)، إن لبعد الأجور والمكافآت المالية،  
تأثيرا سلبيا على جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي مما يؤثر على أدائه العام وعلى رضاه واستقراره  
الوظيفي.

#### خامسا: المشاركة في اتخاذ القرارات:

إن عملية المشاركة في اتخاذ القرارات لدى الأساتذة الجامعيين تكون في مجالها الضيق، حيث تتم  
عملية على مستوى إداري أو من خلال مجالس علمية ويتم اتخاذ القرارات الخاصة سواء كانت في المسار

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات المهني لدى الأستاذ خاصة منها ما يخص بالترقيات أو التكوين أو... الخ يكون من خلال الإدارة العليا او بالأحرى الوزارة الوصية. فيجد الأستاذ نفسه مع قرارات تشكلا له عائق مهني، وهذا ما يشكل مصدرا للضغوط والاجهاد النفسي، فان تبني استراتيجيات ضبط انفعالية من شأنها ان تساعد الأستاذ على تخطي هذا الخير وتوجيه انفعالاته بفعالية ادارتها والتحكم فيها وتوجيهها بطريقة صحيحة حتى لا ينتج عنه انعكاسات نفسية وسلوكية تؤثر على الحياة المهنية والشخصية للأستاذ كالقلق والاكتئاب والاحترق النفسي.

وفي نفس السياق، فقد قدم كل من سيثي وشولر (Sethi & Schuler، 1984) نموذجاً لاستراتيجيات الإجهاد داخل المنظمات، واعتمد فيه على فكرة أن شعور الفرد بوجود عوامل تنظيمية مجهددة ووعيه بكيفية عملها يساعده على تحديد استجابات واستراتيجيات نوعية تؤثر على معاشته للموقف المجهد والمتمثلة في الإدراك الفردي للبيئة التنظيمية وما تحمله من مصادر للإجهاد، الاستجابات الفردية للإجهاد (فيزيولوجية، نفسية، سلوكية)، الاستراتيجيات الفردية المختارة للتعامل مع الموقف المجهد. إن اختيار هذه الاستراتيجيات يتوقف أساساً على بعض المميزات الشخصية للفرد (كالحالة الصحية، الدعم الاجتماعي، التجارب...)، وهذا ضمن الإطار الديناميكي المستمر للوضعية. (عسلي، 2017، صفحة 143)

### 3.6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي مفادها نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الوضعية تأثيراً ذا دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

لقد توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثانية أن لأبعاد: البيئة المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، لها تأثير معنوي دال إحصائي في بعد "تعديل الوضعية".

لمناقشة نتائج هذه الفرضية قامت بالطالبة بمناقشة تأثير كل البعد الفرعي لجودة حياة العمل على إستراتيجية تعديل الوضعية وهي كالاتي:

## أولاً: البيئة المعنوية:

أشار خصاونة (2020)، أن استراتيجية تعديل الوضعية تشير إلى تعديل البيئات الخارجية مباشرة لتغيير تأثيرها الانفعالي، ويشار إلى هذا النوع من الاستراتيجيات باسم المواجهة التي تركز على المشكلة أو السيطرة الأولية على الموقف. (خصاونة، 2020، صفحة 32)

في هذه المرحلة فإن الأستاذ بعد اطلاعه على خصائص ومكونات البيئة المعنوية للوسط المهني الذي يعيش فيه، فإنه يقوم بعملية تعديل موقفه الانفعالي (سواء كان إيجابياً أو سلبياً) من حيث تقبله أو يفره لهذه العلاقات وخصائص هذه البيئة. فمن المهم بالنسبة للأستاذ الجامعي لما لها من أثر على العلاقات الاجتماعية والدعم النفسية الذي يوفره الأقران، في بناء مهارات التواصل الانفعالي وتعزيز مهارات التواصل الانفعالي لدى الأساتذة، بما في ذلك الاستماع الفعال والتعبير عن المشاعر بطرق مناسبة وبناء العلاقات القوية مع الآخرين. وهذا ما المح إليه جروس جيمس في دراساته عن الضبط الانفعالي (1998،2001،2004).

إن بالاهتمام بالبيئة المعنوية يساهم في يتمتع بصحة نفسية جيدة وقادر على أداء مهامه بكفاءة. ويوجه السيرورة الانفعالية إلى اتجاه إيجابي.

يمكن تحسين البيئة المعنوية عن طريق العناية بالنفس والاسترخاء، والتواصل مع الزملاء والبحث عن الدعم الاجتماعي، بالإضافة إلى ممارسة الرياضة والنشاطات الترفيهية. يمكن أيضاً اللجوء إلى الاستشارة النفسية والتدخل العلاجي إذا كانت الضغوط تؤثر سلباً على الصحة النفسية. البيئة المعنوية تشير إلى الظروف والعوامل النفسية والاجتماعية وقد تكون البيئة المعنوية تحت تأثير الضغوط الناتجة عن العمل الأكاديمي والإداري، وقد تكون متأثرة أيضاً بالتحديات الشخصية والعائلية والتي تؤثر على حالة العقل والروح للفرد.

و- في نفس السياق- فقد أشار لازاروس وفولكمان (1984) اسماً «التكيف القائم على المشكل»، وهو يتمثل في بذل جهد لتعديل وضع يحتمل أن يكون غير سار من أجل تعديل التأثير

تأثير استراتيجيات ضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
العاطفي لهذا الوضع نفسه علينا. التعديل الذي تم إجراؤه خارج الموضوع، أي تغيير البيئة عن طريق  
خلق حالات جديدة (الصباح، السلمي، و الانصاري، 2020، الصفحات 225-226)

وتشمل هذه البيئة العوامل النفسية مثل الدعم الاجتماعي والتواصل الإيجابي مع الآخرين، والعوامل  
البيئية مثل الضغوط النفسية والتوتر، والعوامل الثقافية والدينية التي تؤثر على الإيمان والقيم الروحية  
المعلمون الذين يتلقون الدعم من طرف الأقران، فاعتماد ضبط انفعالي التي تركز على السوابق أو إعادة  
التقييم الانفعالي؛ وكذلك قد يمكن الأساتذة الجامعيين بالشعور برفاهية أكبر في المقابل، فإن الأساتذة  
الذين يعملون في بيئة مهنية غير داعمة، نميل شخصياتهم إلى استخدام الكبت أو قمع الاستجابات  
الانفعالية، باعتبار أنه لا يكون تغذية رجعية إيجابية، من محيط مهني يسوده التوتر وسوء العلاقات.

### ثانيا: خصائص الوظيفة:

إن المهام والالتزامات الخاصة بوظيفة الأستاذ الجامعي تتميز بالتنوع والكثرة، فالأستاذ مطالب  
بالتدريس، الأستاذ الجامعي يقوم بتدريس المواد الأكاديمية والمشاركة في تطوير المناهج الدراسية والتدريب  
على المهارات العلمية والعملية. والبحث العلمي الذي يشارك من خلاله في البحث العلمي والنشر في  
المجلات العلمية والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية. وإرشاد الطلاب حيث يقوم الأستاذ الجامعي  
بإرشاد الطلاب والإشراف على أطروحاتهم ومشاريع التخرج والبحوث العلمية.

يشارك الأستاذ الجامعي في الإدارة الأكاديمية وتقييم الأداء وتطوير البرامج الدراسية وتقييم  
الطلاب. بالإضافة إلى تطوير الذات: الأستاذ الجامعي يسعى لتطوير مهاراته الأكاديمية والتدريسية  
والبحثية من خلال الحصول على شهادات والمشاركة في الورش والدورات التدريبية.

هذه بعض الخصائص الرئيسة لوظيفة الأستاذ الجامعي التي تجعلها مهمة ومتنوعة وتتطلب مجموعة  
واسعة من المهارات والخبرات.



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
يجب أن يتمتع الأستاذ الجامعي بالمعرفة العميقة بمجال تخصصه، ويجب أن يكون لديه مهارات التواصل الجيدة والقدرة على إلقاء المحاضرات بفعالية من خلال توجيه النقاشات. كما يجب أن يكون لديه القدرة على البحث الجيد وتحليل البيانات وصياغة الأبحاث العلمية.

تساهم عملية الإدراك الجيد لخصائص الوظيفة وفهم الهدف من كل مهمة من تعديل العديد من المواقف الانفعالية وتوجيهها نحو مسارها الصحيح، فلقد إشارة "عوض ونخلة" (2003) بأن السياسات والممارسات والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة عضو هيئة التدريس في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لسد احتياجاته والاحتياجات المؤسسية والرغبة في رفع مستوى الكفاءة والوقوف على المتطلبات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس. " (مزمل، هلاي، و سعيد، 2021، صفحة 471)

-ومن جهة أخرى-، فإن القرارات الجديدة وغير المدروسة والضوابط التنظيمية المفروضة على الأستاذ الجامعي، تؤدي به إلى اختبار تجارب انفعالية جديدة، قد يتمكن من ضبطها وتنظيمها وتعديل بعض المواقف منها بدافع الخبرة الانفعالية والتراكمات التجارب النفسية التي تسمح له إلى تعديل واختيار المسار الانفعالي الذي يجب أن يكون فيه. وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Hui Wang & all (2023).

### ثالثاً: الأجور و المكافآت:

لقد سعى " فروم " من خلال نظريته إلى محاولة تفسير سلوك الإنسان ودوافعه. والكشف عن سبب لجوء الفرد لاختيار سلوك معين دون غيره في موقف العمل. حيث يفترض أن الفرد قبل أن يقدم على أداء عمل معين فإنه يقوم أولاً بعملية عقلية متمثلة في المفاضلة بين البدائل المتاحة أمامه من أنماط السلوك والجهد. وبعد هذه العملية الإدراكية لمختلف البدائل يقبل الفرد على اختيار نمط السلوك الذي يتوقع منه إمكانية حصوله على مختلف العوائد التي تحقق أهدافه وتشبع حاجاته. وهذا فإن نظرية التوقع تقوم على أساس، توقع الفرد بأن الجهد المبذول من جانبه سوف يوصله إلى الإنجاز المطلوب، وأن الإنجاز الذي قام به سيحقق له المكافأة أو العائد المستهدف. (عبد المطلب، 2016، صفحة 417)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
ولذلك فإن الأستاذ الجامعي لديه تصور مسبق حول المجهود الفكري الذي يبذله ويتوقع العائد  
المادي الذي يصون كرامته كأستاذ، في ظل عوامل البيئة والمناخية القاسية، مما يؤدي به إلى تعديل  
والتكيف مع هذه العوامل وهذا ما ينعكس بالإيجاب على صحته النفسية والجسدية.

## 4.6 مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية نشر الانتباه تأثيرا ذا دلالة إحصائية على جودة حياة  
العمل لدى الأساتذة الجامعيين

لمناقشة نتائج هذه الفرضية قامت بالطالبة بمناقشة تأثير كل البعد الفرعي لجودة حياة العمل  
على إستراتيجية نشر الانتباه وهي كالآتي:

لقد توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثالثة أن لأبعاد: البيئة المادية، البيئة المعنوية، خصائص  
الوظيفة، الأجور والمكافآت، لها تأثير معنوي دال إحصائي في بعد "نشر الانتباه".

### أولاً: البيئة المادية:

ترتكز هذه الاستراتيجية (النشر الانتباه) - بشكل مكثف - وخاص على موضوع أو مهمة معينة،  
(Gross j، 2002)، فهذه الإستراتيجية تمكن للأفراد توجيه انتباههم في موقف معين من أجل  
التأثير على استجاباتهم الانفعالية. وهناك نوعان لهذه الإستراتيجية، وهما: النوع الأول هو الإلهاء، يشير  
إلى تركيز الاهتمام على جوانب مختلفة من الموقف، أو تحريك الانتباه بعيدا عن الموقف تماما، وقد  
ينطوي الإلهاء أيضا على تغيير التركيز الداخلي، الحال عند تذكر الأفراد أفكار أو ذكريات تتعارض مع  
حالة عاطفية غير مرغوب فيها. أما النوع الثاني فهو التركيز، ويتضمن لفت الانتباه إلى الميزات العاطفية  
من هذا الموقف، بالإضافة إلى توجيه الانتباه بشكل متكرر إلى انفعالات الفرد وعواقبها. (خصاونة،  
2020، صفحة 32)

ولتبيان تأثير البيئة المادية على استراتيجية نشر الانتباه، فقد تناولت العديد من المدارس  
والاتجاهات تأثير البيئة المادية أو البيئة الفيزيائية على الجانب النفسي والسلوكي للفرد، فقد تناولت

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
النظريات النفسية مفهوم وتأثير البيئة في مستويات متعددة، حددتها في ثلاث نقاط أساسية، إن البيئة الفيزيائية موضوع خبرة أكثر منها موضوع ملاحظة، وإذا كان السلوك الإنساني كله تعبيرا عن العلاقة بين الأنا والهو، وعن الصراعات النفسية في أشكال معلنة أو خفية فإن هذا يتضمن أن بيئة الإنسان ذاتها ينبغي أن تكون منغرسه ومتجذرة في الجهاز النفسي للإنسان. بالإضافة إلى أن البيئات الفيزيائية من الشكل والمحتوى والمعنى تعبر عن حاجات الشخص اللاشعورية وقيمه وصراعاته. وإن للنمو النفسي مضامين من تصميم المواقف البيئية الفيزيائية واستخدامها، فتغذية الطفل وتدريبه على الإخراج والعلاقات الوجدانية مع الوالدين والتفاعلات الاجتماعية مع الأخوة وجوانب أخرى كثيرة تعتمد على المواقف البيئية. (بوقيداح و بوتيقار، 2017، صفحة 42)

وكما ذكرنا سالفًا، فإن الظروف الفيزيائية المادية في الجامعات الجزائرية لديها نقائص عديدة، رغم محاولات الدولة لتسخير الظروف للتحسين من هاته الظروف، فالأستاذ الجامعي من أجل التكيف مع هذه المثيرات الانفعالية التي تشكل نوعا من أنواع الضغوط المهنية والذي إلى انعكاسات نفسية وجسدية خطيرة، يقوم بتركيز جهوده وانتباهه على العملية التعليمية والوسائل المتوفرة والتغاضي على هذه النقائص والمنغصات، فمن جهة هو ليست لديه القدرة على تغيير هذه الظروف، ومن جهة أخرى فهو لا يستطيع تغيير منصب عمله في ظل الظروف الاقتصادية وشح مناصب العمل البديل، وكذا الظروف التنظيمية الصارمة المتميز بها هذا القطاع وجودة البيئة المادية كأحد متغيرات جودة حياة العمل تأثير الكبير على الاستغراق الوظيفي وانخراط الاستاذ في الحياة الجامعي، وهذا ما توصلت إليه دراسة هدى صالح الشميميري (2022)، ودراسة دراسة Subburethina Bharathi & all (2011)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة جودة حياة العمل بالالتزام التنظيمي والمشاركة في تحقيق الأهداف منظمة لدى الأساتذة الجامعيين وتوصلت إلى أن هناك ارتباطا معنويا بين جودة الحياة العملية وجودة الحياة في التدريس مجموع البيئة.

## ثانيا: البيئة المعنوية:

تحت البيئة المعنوية الإيجابية على رغبة الأفراد في العمل والتحسين والتعاون، وبالتالي تؤثر بشكل كبير على جودة حياتهم في مكان العمل وللتذكير أن البيئة المعنوية تعبر عن مدى تماسك جامعة العمل وقدرتهم على التعاون وتقديم الدعم فيما بينهم، لتكون أحد أسباب إثراء وتحسين المناخ التنظيمي في المؤسسة.

ولكن ما نلاحظه اليوم وفي ظل المنافسة الشريفة بين الأساتذة وتحسين وإثراء مسارهم الوظيفي، بعض السلوكيات الخاصة والتي تعبر عن اختلال العلاقات الإنسانية في المؤسسات الجامعية، ونقص في تنمية ثقافة مؤسسية للأستاذ الجامعي، ولا تدعم القيم المهنية ولا تنمي فيه روح المسؤولية تجاه المجتمع الجامعي أو تعزز العلاقات الرسمية وغير رسمية بين الأساتذة الأقران.

فاضطراب العلاقات الاجتماعية بين من أكبر المعوقات والصعوبات التي يعيشها الأستاذ وما هو إلا دليل على ضعف نوعية الحياة الوظيفية التي يفرز انعكاسات نفسية وجسدية خطيرة.

ومن أكثر الدراسات حول قوة العلاقات الإنسانية داخل المنظمات، دراسة التون مايو (ودراساته في شركات وسترن الكترك)، حيث يرى كل من ميلر ولفورم Form & Miller أن دراسات مايو وزملائه حول ظروف العمل والعوامل المؤثرة على الإنتاجية، أسفرت عن عدة نتائج من أهمها: إن العمل نشاط جمعي، وأن حياة الراشد الاجتماعية تتمركز حول العمل وتتشكل وفقا له، وإن الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء لها أهمية كبيرة في تحديد الروح المعنوية للعمال وإنتاجيتهم من الظروف الفيزيائية التي يعملون فيها

ومن جهة أخرى، فإن رغبة الأستاذ في التميز من مكانته الجامعية وأبحاثه العلمية، تجعله عرضة لمثيرات انفعالية، فهو يحاول تفادي مثيراته الانفعالية السلبية من خلال تكثيف وتوجيه طاقته الانفعالية نحو مواضيع واهتمامات أخرى، فمثلا في مدة الترقيات للأستاذية يوضع الأستاذ في ضغط انفعالي كبير، وأحيانا لا يوجد الدعم النفسي والاجتماعي من أقرانه، في ظل شروط وقوانين تنظيمية صارمة، ومن

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
أجل التكيف مع هذا الموقف وتحويل الانفعال من مساره السلبي إلى مساره الإيجابي، من خلال التركيز  
أو الإلهاء على مواضيع أخرى إيجابية بديلة لموضوع الترقية. وهذا ما يعرف باستراتيجية نشر الانتباه.

وهذا ما أشارت إليه دراسة H. Wang et al (2023)، أن نشر الانتباه يمكن استخدامها  
لتغيير تركيز انتباه المرء لتغيير التجارب العاطفية. يمكن للمعلمين استخدام هذه الاستراتيجية من خلال  
إعادة توجيه انتباههم إلى الجوانب الإيجابية للوضع في الفصل الدراسي. على سبيل المثال، إذا أدت  
أنشطة الفصل الدراسي إلى اضطرابات والمعلمون غير قادرين على تهدئة الطلاب، فقد يحولون تركيزهم  
إلى الطلاب الآخرين الذين يتبعون التعليمات ويكملون العمل بفعالية. يمكن أن يساعد ذلك في تقليل  
قلق المعلمين وغضبهم عن طريق تجنب التركيز المفرط على الجوانب السلبية للوضع. (Wang, Burić,  
Chang, & Gross, 2023, p. 1654)

وقد اتفقت إلى حد ما هذا الطرح مع نتائج دراسة DJEDIAT & all 2020، حيث  
الهدف من هذه الدراسة هو المساهمة في فهم دور الاستراتيجيات التنظيمية الانفعالي في العلاقة  
بين التنافر الانفعالي والرفاهية في العمل وقد جاءت نتائج الدراسة تشير النتائج إلى أن التنافر  
العاطفي له علاقة سلبية بالمشاركة في العمل والرضا الوظيفي. النشر المتعمد ويلعب القمع التعبيري  
دورا وسيطا في هذه العلاقة. وبالتالي، فإن العمل يمكن فهم العاطفية كآلية مهمة في العلاقة بين  
التنافر / الرفاهية في العمل

### ثالثا: خصائص الوظيفة:

- كما ذكرنا سابقا- أن خصائص وظيفة الأستاذ الجامعي كثيرة ومتنوعة، مما يؤدي إلى وضع  
الأستاذ في مواقف انفعالية مختلفة، مما قد ينتج عنه تعقد المهام وغموض في الدور وتعدد الأدوار، عبء  
العمل والمتمثل في العبء كمي وكيفي، وما نلاحظه اليوم أن من خصائص وظيفة الأستاذ تستدعي  
العديد من المهارات المكتسبة، وهذا لمواكبة التطور العلمي الذي يشهده القطاع، كاستخدام التقنية  
والمهارات اللغوية، الذي أصبح أكبر عائق يعاني منه الأستاذ في عمله في ظل نقص التكوين، وعدم  
توفر الوقت لتدارك النقائص، أو وصول بعض الأساتذة إلى تشبع نفسي من مستوى العلمي الذي هم

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات فيه أو لأسباب أخرى أن استخدام الوسائل العلمية المتطورة تقنية واستخدام اللغات الأجنبية أصبح يشكل أكبر تحديا يعيشه الأستاذ اليوم، وبذلك فهو يشكل مصدرا من مصادر الإجهاد المهني التي تعنى بالمعاناة في العمل.

ولقد تعدد الدراسات حول مصادر الضغوط المهنية، كنموذج كوبر Cooper's الإجهاد، حيث ركز كوبر في هذا النموذج على مصادر وتأثيرات الإجهاد على الفرد، ويعتبر كوبر بيئة الفرد مصدرا للضغوط، مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجاته أو يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة فيشعر بحالة الإجهاد، ويحاول استخدام بعض الاستراتيجيات للتوافق مع الموقف. وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة، فإنها تؤدي إلى ظهور بعض الأمراض كأمراض القلب والأمراض العقلية، كما تؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات. (عسلي، 2017، صفحة 136)، ولذلك، فإن استخدام التكنولوجيا واللغات الأجنبية مصدرا من مصادر الاجهاد المهني لدى الأستاذ الجامعي.

وفي نفس الوقت، أصبح الاستخدام التقنية واللغات جزء لا يتجزأ من الحياة المهنية لدى الأستاذ فيمكن للأستاذ الجامعي استخدام التقنية لتحسين تدريسه وتحديث موادته الدراسية باستمرار. بالنسبة للاستخدام الأجنبي، فإن الأستاذ الجامعي يحتاج إلى معرفة اللغات الأجنبية الأساسية للتواصل مع الطلاب الأجانب أو الوصول إلى المصادر الأكاديمية المتوفرة بلغات أجنبية. كذلك، يمكن للأستاذ الجامعي استخدام اللغات الأجنبية لنشر أبحاثه وتحديثاته الأكاديمية. وفي ظل هذه المعطيات، وللتكيف مع هذه المشكلة والتي هي معاناة يومية في العمل، قد يلجئ الأستاذ إلى أحد الحلول التالية:

فإما يركز انتباهه على المشكلة فيقوم بتكوين نفسه والبحث عن سبل تنمية قدراته ومهاراته، أو يقوم بالاستعانة بأشخاص آخرين ليحلوا محله من أجل معالجة هذه المشكلة. ولكن يبقى هذا الحل مؤقتا لأن الأستاذ اليوم أصبح يستخدم اللغات والتكنولوجيا في جل أعماله.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
ومع ذلك ، يمكن أن يكون هناك بعض التحديات ، مثل صعوبة توفير الأدوات والتقنيات اللازمة  
للتعليم الإلكتروني والتعامل مع البنية التحتية المتغيرة بسرعة. كذلك ، قد يحتاج الأستاذ الجامعي إلى  
بذل جهد إضافي في تعلم اللغات الأجنبية وتحسين مهاراته فيها.

#### رابعاً: الأجور و المكافآت:

تشير العديد من الدراسات إلى أن الأجور والمكافآت لها تأثير على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط  
انفعالاته. عندما يتلقى الأستاذ الجامعي مكافأة مالية أو مكافأة أخرى مرتبطة بأدائه، قد يشعر بالرضا  
والتحفيز الإيجابي. هذا الرضا والتحفيز يمكن أن يساعده على ضبط انفعالاته - بشكل أفضل - والتعامل  
بشكل أكثر فعالية مع التحديات والضغوط في العمل الجامعي.

من الناحية الأخرى، إذا كانت الأجور والمكافآت غير ملائمة أو غير عادلة، فقد يؤثر ذلك  
سلباً على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط انفعالاته. قد يشعر بالإحباط والاستياء وقد يصعب عليه  
التعامل مع التحديات والضغوط في العمل. قد يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي  
وتأثير سلبي على أدائه وصحته العامة.

بالإضافة إلى الأجور والمكافآت المادية، يمكن أن تؤثر المكافآت غير المادية مثل الترقية  
والاعتراف بالإنجازات على قدرة الأستاذ الجامعي لضبط انفعالاته. عندما يشعر الأستاذ الجامعي  
بالتقدير والاعتراف بجهوده وإسهاماته، فإن ذلك يمكن أن يعزز رضاه وتحفيزه وبالتالي يساعده على  
ضبط انفعالاته بشكل إيجابي. (Judge, 2012, p. 63)

## 5.6 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الرابعة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية تغيير الإدراك تأثيرا ذا دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

لقد توصلت نتائج الفرضية الجزئية الثانية أن لأبعاد: البيئة المادية، البيئة المعنوية، الأجور والمكافآت، لها تأثير معنوي دال إحصائي في "استراتيجية تغيير الإدراك"

### أولا: البيئة المادية:

تشير إستراتيجية التغيير الإدراك إلى كيفية التي يعيد الفرد تقييم معنى الموقف ومدى تغيره في الطريقة التي يغير من تأثيره العاطفي؛ أي إعطاء معنى معرفي للموقف، ويتم عن طريق تغيير طريقة تفكير الفرد حول الموقف، أو حول قدرة الفرد على إدارة المطالب التي تمثله، ويوجد شكل واحد من التغيير المعرفي الذي تلقى اهتماما خاصا، وهو إعادة التقييم المعرفي، وهي عملية إعادة الفرد لتقييمه

المعرفي لاستنتاج وفهم الانفعال والمخاوف المحتمل حدوثها من ذلك الموقف من أجل التخفيف من تأثيرها، كما تنطوي على اختيار واحد من عدد من البدائل الممكنة، والأكثر إيجابية، وتفسيرا للموقف، وتحدث في وقت مبكر. (خصاونة، 2020، صفحة 32)

ولفهم تأثير البيئة المادية على استراتيجيات تغيير الادراك، نذهب إلى الاتجاه الذي سار عليه السلوكيون و الفكرة الأساسية من تأثير البيئات على السلوك الإنساني، ولقد اهتمت المدرسة السلوكية بأسباب السلوك الإنساني، وبمعرفة السبب الذي يدفع الأفراد إلى السلوك على هذا النحو أو ذاك، ويذهب أصحاب السلوكية إلى أن البيئة الفيزيائية والاجتماعية والثقافية تلعب دورا هاما في السلوك، وأن البيئات عبارة عن أشياء وموضوعات تؤدي إلى تعزيزات موجبة أو سالبة، وهي مجموعات مختلفة من المثيرات. ولقد انصرف اهتمام السلوكيين كله تقريبا إلى الاستجابة في معادلة المثير الاستجابة) وما البيئة إلا مجموعة من المثيرات تشير وتؤمن إلى إمكانيات التعزيز الذي قد يحدث بها. (بوقيداح و بوتيقار، 2017، صفحة 43)



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
فبعد عملية اختيار الطريقة التكيفية في حالة المثيرات الموجودة في البيئة المادية، يبدأ الأستاذ في هذه المرحلة باختيار وتحديد أحد الخيارات التكيفية الانفعالية وهذا بعد تحليل وفهم لجميع الاحتمالات الممكن حدوثها من خلال الاستراتيجيات الثلاثة السابقة فمثلا، عندما يكون مكان الفصل الدراسي قريبا من مكان أشغال، فتكون نسبة الضوضاء مرتفعة جدا، فأول ما يفعله الأستاذ استنادا إلى نموذج "غروس جيمس" للضبط الانفعالي هو اختيار الوضعية الانفعالية من بين مجموعة من المقترحات الممكنة، كتنغير مكان إعطاء الدرس أو محاولة إغلاق النوافذ والأبواب للتقليل من درجة الضوضاء، أو إيقاف الدرس والمحاضرات إلى أن تكتمل الأشغال أو رفع شكوى بخصوص هذه الضوضاء إلى الإدارة. وبعد ذلك يقوم بتعديل الوضعية الانفعالية التي يرى من خلالها أنها تتكون أكثر تكيفا مع وضعية الراهنة وهي وضعية من بين الوضعيات المقترحة سابقا، كإيقاف إعطاء المحاضرات آلة أن تكتمل الأشغال، أو تغيير مكان المحاضرة، أو رفع شكوى إلى الإدارة.

في هذه المرحلة يتجه الأستاذ إلى تعديل الوضعية الأكثر تأثيرا على استجابته الانفعالية وأكثر تكيفا مع استعداداته الداخلية مناسبة له مع معطيات بيئته الخارجية.

في مرحلة نشر الانتباه ، يقوم الأستاذ بتوجيه انتباهه في هذا موقف من أجل التأثير على استجاباته الانفعالية، فقد يتجاهل الأستاذ هذا المثير (الضوضاء) بإكمال المحاضرات و التركيز على فعاليات الدرس، او بانتظار حل من طرف الإدارة... الخ.

ثم تنتقل الحالة الانفعالية إلى إعادة تقييم المعرفي من خلال استراتيجية تغيير الإدراك وهي مرحلة يقوم الأستاذ باختيار الوضعية الأكثر مناسبة وموازنتها مع جميع المراحل الانفعالية والحلول المقترحة من قبل فمثلا يقوم الأستاذ بإيقاف محاضراته إلى أن يتم الانتهاء من الأشغال، ولكن قد يترتب على هذا الاختيار نتائج قد تكون لمصلحة الأستاذ أو ضده. فعن إيقاف المحاضرات يكون هناك تأخير البرنامج المسطر للمادة، وقد تتخذ الإدارة إجراءات تحذيرية أو عقابية مثلا.

## ثانيا: البيئة المعنوية:

البيئة المعنوية تشير إلى الجو والطابع العام للمكان أو السياق الذي يؤثر على العواطف والتفاعلات الإنسانية يمكن أن تكون البيئة المعنوية إيجابية أو سلبية تبعا للعوامل المختلفة التي تشملها، وتؤثر بشكل كبير على جودة حياة الأفراد وسعادتهم في العمل.

وهي بيئة تتميز بخصائص نفسو- سسيولوجية تخص مجموعة من المؤشرات كالعدم الأقران والعلاقات الاجتماعية التي تربطهم وكذلك وتماسك الجماعة والمناخ التنظيمي السائد.

ففي مدة الترقيات كالتأهيل أو الأستاذية، يتميز المناخ العام بتوتر العلاقات، وذلك بسبب شعور الأستاذ بضغوط مهنية جراء الشروط أو قرارات التنظيمية الصارمة ينتج عنها انعكاسات نفسية خطيرة كالقلق والاكنتاب إلى غالية الاحترق النفسي (وهذا من خلال مجموع المقابلات التي قمنا بها). فالأستاذ في هذه المرحلة، أما يركز على المشكلة من خلال التحدث عن الموقف بحد ذاته أو تجنب الموضوع من خلال التركيز على مواضيع أخرى هامشية من أجل تحطي التوتر الحاصل في العلاقات جراء هذا المثير. وهذا ما تهدف إليه استراتيجية تغيير الإدراك.

إن تأثير البيئة المعنوية على استراتيجيات الضبط الانفعالي يمكن أن يكون كبيرا. فعندما تكون البيئة المحيطة بالفرد إيجابية وداعمة، فإنه من المرجح أن يكون لديه استراتيجيات تنظيم انفعالية صحية وفعالة. وعلى العكس من ذلك، إذا كانت البيئة سلبية ومحفزة للضغط النفسي، فإنه يمكن أن يكون لديه استراتيجيات ضبط انفعالية غير صحية وغير فعالة.

وفي دراسة أجريت من قبل (Lazarus & Folkman, 1984) تم اكتشاف أن البيئة المعنوية يمكن أن تؤثر على كيفية تقييم الفرد للأحداث والتحديات وكيفية استجابته الانفعالية لها. وبالتالي، يمكن أن تؤدي البيئة المعنوية إلى تطوير استراتيجيات تنظيم انفعالية إيجابية أو سلبية لدى الأفراد.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسات إلى أن الدعم الاجتماعي والتفاعل الإيجابي مع الآخرين يمكن أن يساهم في تعزيز استراتيجيات الضبط الانفعالي الصحية. وعلى الجانب الآخر، فإن العزلة الاجتماعية والتفاعل السلبي يمكن أن يؤدي إلى تدهور استخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي.  
لذلك، يمكن القول بأن البيئة المعنوية تلعب دورًا هامًا في تشكيل وتأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأفراد.

ومن جهة أخرى فقد أوضح H. Wang et al. (2023)، تأثير الخبرات الانفعالية على عملية إعادة التقييم المعرفي معرفة التفاعل بين العمل والدور، فالتفاعلات الشخصية التي تنطوي على مشاعر متنوعة (إيجابية وسلبية)، عادة ما ترتبط متطلبات العمل العالية والمدة الطويلة والكثافة العالية بتوظيف أكثر تواترا لكل من العاطفة التي تركز على السوابق . (كالمثال الذي قدم سابق) هم أكثر عرضة لتوظيف ضبط انفعالهم التي تركز على السوابق. (Wang, Burić, Chang, & Gross, 2023, p. 1656) و التي تتضمن تغيير الادراك.

و قد أضافه H. Wang et al. (2023)، بيئة عمل صحية وإيجابية تمنح الأفراد استقلالية وظيفية عالية وفرص لتحقيق الذات. وقد اوضح H. Wang et al. (2023)، ان النتائج الدراسات التجريبية كدراسة (Chang et al(2022); هان وآخرون ، 2021 ؛ ميتال وتشابرا، 2011؛ و وآخرون ،2020؛ بين وآخرون ، 2016)، أن المعلمين الذين يتمتعون بدعم أكبر من المدرسة والزملاء أكثر من الآخرين الذين أفادوا باستخدام الضبط انفعالي أكثر تركيزا على السوابق(و هي الاستراتيجيات المذكورة سابقا) وأقل ضبطا لانفعالهم التي تركز على الاستجابة في إدارة عواطفهم المتعلقة بالتدريس. فالأفراد في مثل هذه البيئة أيضا الذين تحصلوا على الدعم الاجتماعي والعاطفي من الإداريين وزملاء العمل ، الذي يعزز ضبط قدراتهم الانفعالية التكيفية. (Wang, Burić, Chang, & Gross, 2023, p. 1657)

وقد أشار "ماكلياند" إلى McClelland ماكلياند من خلال نظريته "الحاجة الى الإنجاز" التي تستند إلى ثلاثة مبادئ رئيسية وهي: أولا، الحاجة إلى النجاح، أي القيام بالعمل بأفضل وأنجح

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
طريقة. وهذه الحاجة هي الدافع الذي إذا توافر في شخص ما سيبدل أقصى جهوده لتحقيق الأهداف،  
ويقبل ببعض مخاطر العمل المحتملة، ويركز على تحقيق النجاح نفسه أكثر من الاهتمام بثمار النجاح أو  
نتائجه. والمبدأ الثاني، يتمثل في الحاجة للطاقة، وتعني الرغبة في النفوذ والاستقلالية وتحمل المسؤولية،  
أما المبدأ الأخير، فيتمثل في الحاجة إلى التواصل والانتماء، حيث يميل الشخص إلى إنشاء- والحفاظ  
على- علاقات ودية وشخصية مع غيره من الموظفين. ووفق النظرية ماكلياند التحفيزية، فإن العامل  
أو الموظف يسعى إلى تلبية الحاجة إلى النجاح، والطاقة، والاتصالات أو التواصل، والتي يكون لها تأثير  
فعال في الرضا عن وظيفته وتحسين أدائه. (عبد المطلب، 2016، صفحة 416)

إن ما توفره البيئة المعنوية تساعد في عملية تغيير إدراك الأستاذ الجامعي، وإعادة تقييم الموقف  
والمثير الانفعالي ويمكن أن تكون سببا في توجيه الاستجابات الانفعالية وفق بعض المتغيرات الواقعية  
تلعب استراتيجيات إعادة التقييم المعرفي دورا حيويا في تعزيز العلاقات الصحية إذا استخدمت  
بفعالية أو المرضية إذا استخدمت بترقية سلبية مع الزملاء والطلاب. الأساتذة الذين يضبطون  
ويتحكمون في مشاعرهم بشكل جيد هم أكثر قدرة على حل النزاعات، وخلق جو فصل دراسي  
إيجابي، وإقامة روابط قوية مع طلابهم ومع زملائهم والكادر الإداري.

وقد جاءت دراسة لمياء جاسم محمد (2021)، مؤيدة (إلى حد ما) لهذا الطرح، حيث هدفت  
هذه الدراسة إلى التعرف على الصلابة النفسية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها باستراتيجيات التنظيم  
الانفعالي، وتوصلت الدراسة إلى أن استراتيجيات الضبط الانفعالي له أهمية كبيرة في ضبط الانفعالات  
لأنه يتضمن قدرة الأشخاص على تغيير الحالة المزاجية حسب تغيير الظروف التي يمرون بها والتحكم بها  
وقدرتهم على تنظيم انفعالاتهم وبالتالي ينتجون أفكارا جديدة مع الأحداث المختلفة ويعبرون عن قدرتهم  
على إدراك انفعالاتهم وصولا للإنجاز والتفوق في صنع القرارات وقدرتهم على إدراك انفعالاتهم وانفعالات  
الآخرين والتناغم معها والتواصل مع الآخرين. (محمد ل.، الصلابة النفسية و علاقته باستراتيجيات التنظيم الانفعالي ،  
2021، صفحة 66)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
تتأثر استراتيجيات إعادة التقييم المعرفي بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي يمكن للأساتذة الذين يتقنون هذه الاستراتيجيات التغلب على التحديات والنكسات اليومية بشكل أكثر فعالية. من خلال تطوير المرونة والحفاظ على نظرة إيجابية، فإنهم يشعرون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي والوفاء والرفاهة النفسية.

### ثالثاً: الأجور و المكافآت:

يمكن أن يكون للأجور والمكافآت تأثير كبير على الأستاذ الجامعي وعلى أدائه في العمل فعندما تكون الأجور والمكافآت مجزية وملائمة، قد تزيد من حافز الأستاذ لتقديم أفضل أداء في القاعة الدراسية وفي الأبحاث العلمية. وبالتالي، يمكن أن تؤدي الأجور الجيدة إلى تحسين جودة التعليم والبحث في الجامعة.

علاوة على ذلك، يمكن أن تساهم المكافآت والمزايا الإضافية في جذب الكوادر الأكاديمية المميزة والموهوبة إلى الجامعة، وبالتالي تعزيز سمعتها ومكانتها في المجتمع الأكاديمي والعلمي.

من ناحية أخرى، إذا كانت الأجور والمكافآت غير ملائمة، فإن ذلك قد يؤثر سلباً على رغبة الأساتذة في العمل بجد واجتهاد، وقد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والتحفيز. كما قد يؤدي الحصول على أجور منخفضة إلى ترك الكفاءات الأكاديمية للجامعة والتوجه إلى بيئات عمل أخرى تقدم أجوراً ومكافآت أفضل.

باختصار، يمكن أن تكون الأجور والمكافآت عاملاً مهماً في تحفيز الأساتذة الجامعيين وتحسين جودة التعليم والبحث في الجامعات، ويجب أن تكون ملائمة ومناسبة لتحقيق هذه الأهداف.

يشير الباحثون إلى أن الأجور والمكافآت يمكن أن تلعب دوراً حاسماً في تحديد استراتيجيات الضبط الانفعالي للموظفين (Grandey, A. A., 2000) على سبيل المثال ، يمكن أن تؤثر المكافآت المالية والمزايا الإضافية على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي للموظفين ، مما يؤثر بدوره على استجابتهم الانفعالية في مواقف العمل وبالتالي ، يمكن أن تكون الأجور والمكافآت عاملاً

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
مهمًا في تشكيل سلوك الموظفين واستجابتهم الانفعالية في بيئة العمل. (Wright & Cropanzano, 2000, p. 90)

وبالنظر إلى التغيرات الاقتصادية والمحلية الخاصة بالمستوى المعيشي للعمال عامة وللاستاذ خاصة، والتي أصبحت تتميز بغلاء الأسعار وانحيار القدرة الشرائية لدى العامل الجزائري، فإن الأجر والمكافآت أصبحت من أهم العوامل التي تؤثر على قدرة الأستاذ في ضبط انفعالاته. بالإضافة إلى ما يكلفه البحث العلمي والظروف الشخصية للأساتذة الخارجيين و... إلخ. كل هاته العوامل تؤثر على القدرة التكيفية لدى الأستاذ. فإما نجده يتطرق إلى العوامل المؤثرة في الأجر والمكافآت عندما يتم التطرق إليها يتفادى محادثة عامة، أو يحاول أن يتفادى الموضوع من خلال معرفيا أفكار الجماعة بالحديث عن مواضيع أخرى.

وفي الأخير، فإن الاستراتيجيات التي تركز على السوابق من خلال إعادة التقييم المعرفي يعني أن الفرد يعيد التقييم أو يعيد التقييم المعرفي من المحتمل أن يثير انفعاله الوضع من حيث إن يقلل من التأثير العاطفي. تحدث إعادة التقييم في وقت مبكر من عملية توليد العاطفة وينطوي على تهييد معرفي الوضعية يحتمل أن يثير المشاعر، وبالتالي، يجب أن تنخفض إعادة التقييم التجريبية والسلوكية والاستجابة الفسيولوجية (Gross J. J., 2001, pp. 217-218).

إن إعادة التقييم المعرفي تترك فرصة للأستاذ الجامعي للتكيف مع المثيرات الخارجية في بيئته المهنية وبذلك تحسن من جودة الحياة لديه.

تشير استراتيجيات إعادة التقييم المعرفي إلى العمليات التي من خلالها يدير الأفراد مشاعرهم ويتحكمون فيها. تساعدنا هذه الاستراتيجيات في التعامل مع تقلبات الحياة اليومية بشكل فعال. يواجه أساتذة الجامعات، مثل أي محترفين آخرين، تحديات مختلفة في بيئة عملهم. لذلك، فإن فهما وتنفيذ استراتيجيات التنظيم العاطفي أمر بالغ الأهمية للحفاظ على توازن إيجابي بين العمل والحياة

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
تمكن استراتيجيات التقييم الفعالة الأساتذة من إدارة التوتر بشكل أكثر كفاءة. من خلال تطوير الوعي الذاتي وتبني استراتيجيات مثل اليقظة، والتنفس العميق، وإعادة التأطير الإيجابي، يمكن للأساتذة تقليل مستويات التوتر، ويظهر هذا من خلال التجارب التي قام بها جروس جيمس حول العواقب النفسية والإدراكية والاجتماعية لعملية ضبط الانفعالات، (Gross j. , 2002, pp. 283-284) وهذا بدوره يعزز نوعية عملهم وحياتهم العامة.

## 6.6 عرض وتحليل الفرضية الجزئية الخامسة:

والتي مفادها: نتوقع أن لإستراتيجية تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين

لمناقشة نتائج هذه الفرضية قامت بالطالبة بمناقشة تأثير كل البعد الفرعي لجودة حياة العمل على إستراتيجية تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت وهي كالاتي:

لقد توصلت نتائج الفرضية الجزئية الخامسة أن لأبعاد: البيئة المادية والبيئة المعنوية وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت، لها تأثير معنوي دال إحصائيا في بعد "إستراتيجية تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت".

### أولا: البيئة المادية:

تشير استراتيجيات تعديل الاستجابة بالقمع أو الكبت، هي الاستراتيجية الأقل تكيفا من سابقتها، حيث قد يتخذ تعديل الاستجابة شكل إخفاء إخراجك ما عن طريق الكبت أو قمع الاستجابة. وتشمل الأهداف الأخرى لتعديل الاستجابة المكونات التجريبية والفسولوجية للعاطفة بما يتطلبه الموقف. وتمكن استخدام الأدوية لاستهداف الاستجابات الفسيولوجية مثل فرط نشاط القلب (حواجز بيتا Beta blockon)، ويمكن أيضا استخدام الأدوية لاستهداف الحالات الانفعالية أو الأمراض النفسية مثل القلق والاكتئاب. (Gross j. , 2002)

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
ومن جهة أخرى، فإن الظروف الاقتصادية الراهنة والواقع المعاش للأستاذ الجامعي في بيئته المهنية، تفرض عليه مجموعة من الحدود والشروط التي يجب أن يتقبلها ويتكيف معها، وهذا من مجال مزاوله وظيفته كأستاذ جامعي بأريحية نسبية ورضا وظيفي تبعده عن نية ترك العمل.

ومن جهة أخرى، فإن هذا الأخير قد يتسبب له بضغوط مهنية وإجهاد نفسي. وفي نفس السياق، فقد قدم العالم (Mechanic) النموذج التكيفي للإجهاد، حيث يحدد أربعة عوامل تتوقف عليها الاستجابات للموقف المجهد وهي: طاقة الفرد وقدرته، المهارات والمحددات الناتجة عن التطبيقات الجماعية والتقليدية، الوسائل التي توفرها البيئة الاجتماعية للفرد. المعايير التي تحدد كيفية ومكان استخدام الفرد ما لديه من وسائل ويوضح النموذج التكيفي أنه عندما يشعر الفرد بأنه ليس مستعدا لمواجهة الموقف المجهد، فإنه يشعر بعدم الراحة المفرطة. وتنتج هذه المشاعر من الافتقار إلى المعلومات والمهارات المناسبة. وكذا من جهل الفرد للموقف أو من خصائصه الذاتية كنقص الثقة بالنفس، أي أن نجاح الفرد في التحكم بالموقف والمشاعر التي تثار أثناءه تسمى بقابلية الانعكاس التي تتوقف حسب "مكانك" على الوسائل التكيفية لدى الفرد (السلوك، الأفكار المناسبة، ومشاعره). وهو بذلك يهمل إدراك الفرد للموقف المجهد، رغم تناوله لإدراك الفرد لذاته. (عسلي، 2017، صفحة 138)

وبذلك فإن تكيف الأستاذ الجامعي من خلال تعديل استجابة الانفعالية وذلك بالكبت أو قمع الاستجابة، تمكنه من التكيف مع متطلبات ومعطيات بيئته المادية.

### ثانيا: البيئة المعنوية:

كبت الانفعالات من قبل الأستاذ الجامعي، قد يؤدي إلى تأثير سلبي على البيئة المعنوية في بيئته الجامعية، حيث يمكن أن يؤثر ذلك على النزاهة الأكاديمية والأخلاقيات العامة. ومن الممكن أن يشعر الزملاء بالاستياء والإحباط نتيجة عدم تمكن الأستاذ من التعامل بشكل صحيح مع علاقاته المهنية، لتتحول إلى علاقة مرضية أو متناقضة، ليخلق مناخ تنظيمي سيء. وهذا لا يؤثر فقط على رضا النفسي لدى الأستاذ فقط بل على المحيط العلائقي ككل. كما يمكن أن يؤدي الكبت المستمر للانفعالات إلى



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
زيادة مستوى الضغط النفسي لدى الأستاذ، وبالتالي الآثار السلبية على صحته العقلية والجسدية.  
لذلك، من الضروري أن يتعلم الأستاذ الجامعي كيفية التعامل مع الضغوط الحاصلة في العمل الجامعي  
بطرق صحية، والبحث عن الدعم اللازم لمساعدته في هذا الصدد.

وبالحديث عن الضغوط النفسية والإجهاد المهني، فإن نموذج التوتر في العمل لكرازاك Le  
(Modèle Tension)(Modèle Tension) au Travail de Karasek, 1979) الذي يقوم على ثلاثة محاور  
تشابك فيما بينها وذلك بتشخيص وضعية العمل ومتطلبات البيئة المهنية، فقد جاء في النموذج أن  
بوضعية العمل تتسم بقوة وتعدد متطلباتها، مثل ضغط العمل الناتج عن كثرة الساعات وتعدد المهام،  
وتضاربها مع ضغط الوقت، بالإضافة إلى ضعف الاستقلالية في اتخاذ القرار والمبادرة لتنفيذ المهام وتغيير  
أسلوب تنفيذها. ويزيد من تعقيد الوضعية العملية ضعف أو غياب الدعم الاجتماعي داخل المحيط  
المهني، سواء من الإدارة أو الزملاء. هذه الوضعية تؤدي إلى زيادة احتمالية ظهور مشاكل صحية  
جسدية ونفسية وتزيد من خطورة الوضعية الصحية بشكل عام. (الزروق، 2013، صفحة 77)

-وفي نفس السياق- يرى "بيبرنج" (1953) "Bebring"، أن الاكتئاب هو العجز عن  
تحقيق الحاجات والطموحات (Asperation) ويرى أن الحاجة إلى الحب والتقدير ما هو إلا واحد  
من الاحتياجات الرئيسية، أما الاحتياجات الأخرى فتشمل، الحاجة للقوة والأمان، والحاجة إلى منح  
الحب فضلاً عن الحصول ويحدث الاكتئاب نتيجة فشل في إرضاء أو نتيجة لإحباط أي حاجة من  
الحاجات الثلاثة السابقة والصراع الذي يحدث في الذات والمرتبط بفشل إشباع أي منها. (عبد الستار،  
1998، صفحة 88)

وهذا ما يعانيه الأستاذ الجامعي اليوم، فليس لديه الحق للمشاركة أو الاعتراض على قرارات  
الصادرة عن الإدارة العليا، بالإضافة إلى ضعف الدم النفسي والاجتماعي داخل البيئة المهنية يؤدي إلى  
مرض المؤسسة تنظيمياً، وكذلك ظهور اضطرابات نفسية وجسدية خطيرة كالقلق والاكتئاب وقلق  
النفسي ولذلك فإن الأستاذ أما معضلتان أساسيتان هما، كبت الاستجابات الانفعالية، وغياب أو  
ضعف الدعم الاجتماعي.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
وهذا يتفق مع نتائج دراسة عبير محمد الصبان وآخرون (2020)، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي واستراتيجياته لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى، وأسفرت النتائج عن وجود مستوى متوسط من التنظيم الانفعالي لدى عينة الدراسة وكانت أكثر الاستراتيجيات شيوعاً استراتيجية إعادة التقييم يليها استراتيجية الكبت.

### ثالثاً: خصائص الوظيفة:

ان تأثير خصائص الوظيفة الخاصة بالأستاذ الجامعي على قدرته على كبت الانفعالات يمكن أن يكون كبيراً. فالأستاذ الجامعي يتعرض لمجموعة متنوعة من المواقف والضغوط في بيئة العمل الجامعية. يمكن أن تشمل هذه الضغوط مثل الضغط النفسي من الطلاب والزملاء، وضغوط العمل الأكاديمي مثل البحث والتدريس والإدارة الأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون هناك توترات من السياسات الجامعية والمسؤوليات الإدارية قد تكون كذلك من عدم قدرة الأستاذ الجامعي من تغيير وضع، يتميز بالإلزامية و الارغام في نفس الوقت، كالقرارات التنظيمية و التغيرات التي يشهدها القطاع. تلك الضغوط والمسؤوليات يمكن أن تؤدي إلى كبت الانفعالات لدى الاستاذ الجامعي. فالحفاظ على احترافية عالية والتفاعل مع الطلاب والزملاء بشكل لبق ومحترم يمكن أن يتطلب كبت الانفعالات في بعض الأحيان. وهذا قد يؤدي إلى تراكم الضغط النفسي داخلياً.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون هناك توترات بين الحياة المهنية والشخصية، مما يمكن أن يؤدي إلى حاجة الأستاذ الجامعي إلى كبت الانفعالات في مواقف مختلفة.

بشكل عام، يمكن أن تؤثر خصائص الوظيفة الخاصة بالأستاذ الجامعي على قدرته على كبت الانفعالات وتحمل الضغوط بشكل كبير.

رغم أن استراتيجية تعديل الاستجابة من خلال كبت أو قمع الاستجابة الانفعالية إلى أنها لديها نتائج سلبية كثيرة، فإن الإجهاد والتوتر الناتج عن كبت الاستجابات الانفعالية خاصة منها في المجال المهني قد تؤدي إلى العديد من الاضطرابات والأمراض النفسية المهنية ك "متلازمة الاحتراق النفسي"

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
هي أحد أشكال الاكتئاب المرتبط بالإجهاد، والتي يمكن أن تحدث نتيجة للضغوط المستمرة والعمل الشاق، مثل الضغوط المهنية. تشمل الأعراض فقدان الطاقة وضعف الأداء وانخفاض الاهتمام وقلة الحماس. قد يكفي حل بسيط نسبياً مثل تغيير الوظيفة للتخلص من المرض في حال كان التراكم الطويل للإجهاد هو السبب، ومن الممكن أيضاً ظهور بعض الأمراض العضوية غير الواضحة مثل فرط التعرق والدوخة والصداع ومشاكل الجهاز الهضمي وآلام العضلات. بالإضافة إلى ذلك، فإن اضطرابات النوم شائعة جداً في هذا الصدد. قد يتطور "متلازمة الاحتراق النفسي" إلى مرحلة خطيرة من الاكتئاب.  
(كيك، 2010، صفحة 07)

أصحاب هذا الاتجاه يرون أن الاكتئاب يحدث نتيجة لعدة متغيرات مثل الانفعالات والدوافع والمعرفة والجسم، حيث يعتبرون التغيرات المعرفية هي العامل الرئيسي. ومن النماذج النفسية المهمة في تفسير الاكتئاب، يأتي نموذج "بيك" الذي يفترض أن الاضطرابات الاكتئابية تنشأ بناءً على الاضطرابات المعرفية، حيث تتمثل هذه التشوهات في استنتاجات عشوائية وتعميمات مفرطة ومبالغ فيها. ويعتقد "بيك" أن المواقف السلبية مسؤولة عن كثير من الأعراض الاكتئابية وتؤثر على الانفعالات والدوافع والسلوك. وفقاً لـ "بيك" (1976)، يعتقد أن مشاعر البؤس والحزن المصاحبة للاكتئاب تنشأ من تفسير الفرد لتجاربه بمفهوم الحرمان والنقص والانحزام. ويقارن بيك بين تجارب الفشل والنجاح ويعتقد أن الفشل يؤثر سلباً بشكل أكبر على تقدير الذات والمزاج وتوقعات المستقبل وتقييم الأداء لدى المكتئبين مقارنة بغير المكتئبين. ويشير إلى أن المكتئبين يفشلون في استيعاب التجارب الناجحة التي تتعارض مع نظرتهم السلبية نحو الذات. (بغيجة، 2006، الصفحات 216-217) وبناءً على ذلك، يمكن استنتاج أن المكتئبين يرى الأحداث بناءً على حالتهم النفسية وليس كما هي في الواقع، وقد يدخلون في مخاوف وأوهام مرضية. وبالتالي، يمكن أن تكون هذه التحريفات تعبيراً داخلياً عن المعاناة والألم النفسي، حيث يصف الفرد المحيط وتجاربه بطريقة تعكس شخصيته، وقد تكون الانطباعات على عكس ذلك.

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
أما تحريف الذاكرة فقد لاحظ " بيك " أنه توجد لدى المكتئبين الذاكرة الانتقالية حيث يرى أنه يكثر نسيان المعلومات الإيجابية المرتبطة باللذة و السرور و كما يقل نسيان المعلومات السالبة المرتبطة بعدم السرور و الألم. (بغيجة، 2006، الصفحات 216-217)

و هذا متوصل اليه جروس جيمس و فريقه من خلال البيانات التجريبية التي قام بها و تأثير الكبت على فعالية الذاكرة و التذكر لدى المشاركين فقد وجد ان الذين سجلوا درجات عالية في كلا مقياسي الكبت أفادوا بأن لديهم ذاكرة أسوأ من أولئك الذين سجلوا درجات أقل في مقياس الكبت هذه. وكان أداؤهم أسوأ في اختبار الذاكرة الموضوعي حيث طُلب منهم تذكر الأحداث التي سجلوها في مفكرة يومية قبل أسبوع واحد (Gross j. , 2002, p. 286)

وقد اختلف هذا الطرح من خلال دراسة Wilson & Barnes-Holmes، 2014، حول تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على ظهور بعض الاضطرابات النفسية ك القلق، الا انه يمكن القول ان كل عرض او اضطراب نفسي يتحكم في ظهوره مجموعة من العوامل كالتنشئة الاجتماعية و ظروف البيئة و المهنية و قدرات الأستاذ على المواجهه، و التراكمات و الخبرات الانفعالية التي يخزنها الأستاذ على مدى سنوات.

#### رابعاً: الأجور و المكافآت:

تشير الدراسات إلى أن الأجور والمكافآت يمكن أن تؤثر بشكل كبير على كبت الانفعالات لدى الأستاذ الجامعي. ففي العديد من الحالات، يشعر الأساتذة بعدم الرضا عن مستوى أجورهم ومكافأتهم، مما يؤدي إلى تجربة العديد من الانفعالات السلبية مثل الغضب والإحباط والاكتئاب. وتشير الدراسات إلى أن الأساتذة الذين يتلقون أجوراً منخفضة ولا يتم مكافأتهم على النجاحات التي يحققونها في العمل، يميلون إلى تجربة المزيد من الانفعالات السلبية. ويؤثر هذا التجربة السلبية على الأداء العام للأستاذ الجامعي وعلى نوعية التعليم الذي يقدمه في الفصول الدراسية. ومن الجدير بالذكر أن الأجور والمكافآت ليست العامل الوحيد الذي يؤثر على كبت الانفعالات لدى الأستاذ الجامعي. فالعديد من

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ===== الفصل السادس: مناقشة الفرضيات  
العوامل الأخرى مثل الضغوط العملية والاضطرابات النفسية والاجتماعية يمكن أن تؤثر بشكل كبير على كبت الانفعالات لدى الأستاذ الجامعي. ولذلك، يجب على الجامعات والمؤسسات التعليمية توفير بيئة عمل مريحة وداعمة للأساتذة، بالإضافة إلى توفير الأجور والمكافآت المناسبة لتحسين الأداء العام للأستاذ الجامعي.

إن الجهد العقلي الذي يقدم الأستاذ من أجل خدمة البحث العلمي مستمرا دون انقطاع، ولذلك فإن توقعه للأجور والمكافآت التي تصون كرامته وتشجعه على الاستمرار تكون على أساس بنائه لتوقعات شخصية. ولكن الإشكالية التي تطرح نفسها إلى اختلاف المنطقة الجغرافية يتحكم في مستوى الأجر لدى الأستاذ وهذا قد يشكل مصدرا للإحباط، باعتبار غياب العدالة التنظيمية في توزيع الأجور ومكافآت. فهذه الأخيرة من بين المشكلات التي قد تؤدي إلى كبت الانفعالات باعتبار النصوص والقيود التنظيمية والقانونية. وهذا ما أشار إليه "Wold et al1982" حيث وجد أن التفاوت الطبقي في مستوى الاقتصادي حيث إن المستوى الاقتصادي المنخفض قد يكون سببا في شيوع الأعراض الكتابية والاضطرابات الوجدانية. (عسكر، 2001، الصفحات 19-20)

ينطوي القمع على تثبيط التعبيرات العاطفية بوعي، بينما يشير الاجترار إلى التأمل المفرط والمتكرر للمشاعر السلبية. يمكن أن تؤدي كلتا الاستراتيجيتين إلى زيادة مستويات التوتر والإرهاق وتقليل الرفاهية.

و لمعرفة تأثير استراتيجية تعديل الاستجابة من خلال القمع او كبت الاستجابة الانفعالية، طلب من مجموعة من المشاركين قمع استجاباتهم الانفعالية إزاء سلوك يثير الاشمئزاز انخفض القمع سلوك معبر الاشمئزاز، ولكن أيضا زيادة الاستجابة الفسيولوجية. فقد لوحظ المشاركون في حالة القمع كان انقباض أكبر لدمائهم من المشاركين في الذين لم يستخدموا استراتيجية القمع. (Gross J. J., 2001, p. 216)

## 7.6 عرض وتحليل الفرضية الجزئية السادسة:

1- هل لخصائص العينة: النوع الاجتماعي، السن، النوع الاجتماعي، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة (مكان العمل) تأثير على استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين.

### أولاً: النوع الاجتماعي (الجنس):

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها بتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، توصلنا الى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس، وترجع الفروق لصالح الذكور.

فإن العديد من الدراسات تشير إلى أن النوع الاجتماعي يمكن أن يؤثر على استراتيجيات الضبط الانفعالي التي يستخدمها الأفراد. فمثلاً، تشير بعض الدراسات إلى أن الإناث يستخدمن بشكل شائع استراتيجيات الضبط الانفعالي العاطفي مثل البحث عن الدعم الاجتماعي، بينما يستخدم الذكور بشكل أكبر استراتيجيات الضبط الانفعالي القائمة على المشكلة مثل المراجعة الهادئة لحل المشكلة. وبالتالي، فإن تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على النوع الاجتماعي يتوقف على نوع الاستراتيجية المستخدمة وكيفية استخدامها بشكل فردي هناك بعض النظريات التي تشير إلى وجود بعض الاختلافات النفسية بين الجنسين فيما يتعلق بتعبير الانفعالات.

من الناحية الفيزيولوجية و العصبية، حيث أشار (Matud 2004) إلى أن الذكور والإناث يمتلكون تفاوتات في تركيب الدماغ والهرمونات، وهذا قد يؤثر على طريقة تعبيرهم عن الانفعالات. على سبيل المثال، بعض الدراسات تشير إلى أن النساء يميلن إلى تعبير مشاعر الحزن والقلق بشكل أكبر من الرجال، بينما يميل الرجال إلى تعبير الغضب والاستياء بشكل أكبر. من الناحية الاجتماعية والثقافية، هناك أيضاً تأثيرات تشير إلى وجود فروق في ضبط الانفعالات بين الجنسين. على سبيل المثال، تشير بعض الدراسات إلى أن المجتمعات التي تشجع الرجال على قمع مشاعرهم وعدم التعبير عن الضعف، قد تؤثر على طريقة تعبيرهم عن الانفعالات بشكل عام. (Matud, 2004, p. 1402)

و في دراسة قام بها Carol Emslie & all(2002) تهدف إلى التعرف على الفروق بين

الجنسين في الصحة العقلية: في ثلاث منظمات (البنك، الجامعة، والخدمة المدنية)، حيث توصلت

الدراسة إلى أن الإناث قد سجلن أعلى مستوى للإصابة بالأمراض النفسية الطفيفة من الذكور.

أظهرت نتائج التحليل التكميلي للتباين المتعدد، بعد ضبط المتغيرات الديموغرافية، أن النساء

حصلن على درجات أعلى بشكل ملحوظ من الرجال فيما يتعلق بالتوتر المزمن والمصادر اليومية الصغيرة

للتوتر. على الرغم من عدم وجود فرق في عدد الأحداث الحياتية التي تمت خلال العامين السابقين،

إلا أن النساء قيمن أحداث حياتهن بأنها أكثر سلبية وأقل قابلية للتحكم من الرجال. حصلت النساء

على درجات أعلى بشكل ملحوظ من الرجال فيما يتعلق بأنماط التعامل الانفعالي والتجنب، وحصلن

على درجات أقل فيما يتعلق بأساليب التعامل العقلانية. وتبين الدراسة إلى أن الرجال يظهر لديهم

مزيد من قمع الانفعالات من النساء. وحصلت النساء على درجات أعلى بشكل ملحوظ من الرجال

فيما يتعلق بالأعراض الجسدية والضغط النفسي. على الرغم من أن حجم التأثير منخفض، إلا أن نتائج

هذه الدراسة تشير إلى أن النساء يعانين من مزيد من التوتر من الرجال وأن أسلوب التعامل لديهن يركز

أكثر على العواطف من أسلوب الرجال. (Emslie, et al., 2002)

وبذلك نستنتج أن استخدام استراتيجيات الضبط الانفعالي تختلف باختلاف النوع الاجتماعي

لدى الأساتذة الجامعيين، رغم تعدد الأدوار والمهام لكلا الجنسين إلى أنه القرة النفسية والعصبية لضبط

الانفعالات تختلف، يمكن إضافة الإضرابات الهورمونات لدى المرأة وكثرة الانشغالات لديها من أجل

الموازنة بين حياتها الشخصية والمهنية.

ثانيا: السن، النوع الاجتماعي، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة(مكان العمل):

وقد توصلت النتائج إلى أن كل الأقدمية والجامعة (مكان العمل)، تأثير على استراتيجيات

الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين

فبالنسبة للأقدمية فإن الفئة الأكثر تأثيرا في استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة

الجامعيين، هي "فئة أكثر من 33 سنة"، والاستراتيجية الأكثر استخداما لهذه الفئة هي "استراتيجية

تغيير الإدراك"، ويمكن إرجاع أسباب هذه النتيجة التي توصلنا إليها إلى أن هذه الفئة تتميز بخبرة انفعالية

طويلة في المجال المهني (الجامعة)، مما يمكنها من استخدام استراتيجيات تكيفية الأكثر عقلانية للمثيرات الخارجية، فاستراتيجية "تغيير الإدراك" تشير إلى عملية إعادة التقييم المعرفي وحل المشكلات للمواقف المهنية المختلفة، فالتراكمات النفسية والوظيفية لدى الأستاذ الجامعي لمختلف المخلفات والآثار المواقف الانفعالية التي يواجهها طيلة مساره المهني، تنتج عنه ذاكرة انفعالية لمختلف هذه الخبرات مما يؤدي إلى إعادة تقييم المعنى لكل موقف يواجهه، فهو لا يستطيع أخذ قرارات ارتجالية غير مدروسة لمختلف المواقف التي تواجهه. وتتضمن إعادة التقييم المعرفي إعادة صياغة أو إعادة تفسير المواقف المجهدة لتقليل المشاعر السلبية، بينما يركز حل المشكلات على إيجاد حلول عملية لمعالجة مشكلات مكان العمل. تساعد هذه الاستراتيجيات الأساتذة على الحفاظ على موقف إيجابي والتعامل مع الإجهاد المرتبط بالعمل، مما يؤدي إلى تعزيز التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي.

وقد أشار كل من (Grandey, & Gabriel, 2015) أن الاقدمية في العمل لها تأثير كبير على استراتيجيات ضبط الانفعال لدى الأساتذة الجامعيين. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي العمل في بيئة ذات ثقافة تشجع على التنافس والضغط العالي إلى زيادة مستويات التوتر والضغط النفسي لدى الأساتذة. وبالتالي، قد يكون لديهم حاجة أكبر لاستخدام استراتيجيات ضبط الانفعال للتعامل مع هذه الضغوط. (Grandey, & Gabriel, 2015, p. 333)

### جودة حياة العمل:

2- هل لخصائص العينة: النوع الاجتماعي، السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة (مكان العمل): تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

### أولاً: النوع الاجتماعي (الجنس):

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها بتطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس، لمصلحة الإناث.



تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الفصل السادس: مناقشة الفرضيات

ويمكن إرجاع أسباب هذه النتائج إلى قد يواجه الأساتذة الجامعيين تحديات إضافية في بيئة العمل موازنة بالأستاذة الجامعيين، الأستاذة الجامعية تعاني من تعدد الأدوار فالواجبات الأسرية وأخرى إضافية وعبءها، في محاولة منها التوفيق بين بيئتها الشخصية والمهنية. قد يواجهن تحديات فيما يتعلق بالترقيات والفرص المهنية والتوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. قد يكون لديهن أيضا تحديات في التعامل مع التحيزات الجنادرية والتمييز في بيئة العمل.

من ناحية أخرى، قد يواجه الأستاذ الجامعي الذكور تحديات مختلفة مرتبطة بالضغط الاجتماعي والثقافية المرتبطة بالرجولة والتوقعات المجتمعية. قد يواجهون ضغوطا لتحقيق النجاح.

وقد اتفقت مع هذه النتيجة دراسة بن خالد (2017)، بينما اختلفت مع دراسة هدى صالح الشميميري (2022).

### ثانيا: السن، الأقدمية، الرتبة، التخصص، الجامعة (مكان العمل):

وقد توصلنا كذلك الى انه توجد فروق دالة احصائيا في تأثير الجامعة (مكان العمل) على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

من خلال النتيجة المتوصل اليها، فإنه يمكننا القول ان لمكان العمل (الجامعة) تأثير كبير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين. فمثلاً، إذا كانت الجامعة توفر بيئة عمل محفزة ومريحة، وتوفر فرصاً للتطوير المهني والتقدم الوظيفي، فإن ذلك قد يؤدي إلى رفع مستوى رضا الأساتذة وزيادة مدى استمتاعهم بعملهم.

ومن جهة اخرى، إذا كانت الجامعة تعاني من مشاكل مثل سوء الإدارة، وجود ضغوط عمل مفرطة، أو عدم وجود دعم للأساتذة، فإن ذلك قد يؤثر سلباً على جودة حياتهم المهنية والشخصية. قد يشعرون بالإحباط والإرهاق، وقد يؤثر ذلك على أدائهم الوظيفي ورغبتهم في البقاء في الوظيفة.

ففي بيئة العمل الجامعية، يمكن أن يتأثر الأساتذة بعدة عوامل، مثل بيئة العمل، والعلاقات الاجتماعية، وحجم الإنتاج المطلوب، وأوقات العمل الطويلة، وعدم التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وعدم الحصول على المكافآت والترقيات التي يستحقونها.

بالتالي، يمكن القول إن مكان العمل يلعب دورًا مهمًا في تحسين جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، ويجب على الجامعات أن تعمل على توفير بيئة عمل صحية ومحفزة لموظفيها.

ومن أجل تحسين جودة الحياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، تتضمن بعض الحلول تحديد مكان العمل المناسب وتحسين بيئة العمل الجامعية، وتوفير الدعم الاجتماعي وتطوير برامج التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتحسين وتيرة الساعة البيولوجية لديهم، وجعل الجامعات على دراية بإدارة وقت العمل لدى الأساتذة، وتحسين السياسات المتعلقة بالمكافآت والترقيات.

وبشكل عام، يمكن أن يتأثر مكان العمل بشكل كبير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، ومن المهم أن تسعى الجامعات والمؤسسات التعليمية إلى تطوير سياسات وإجراءات تهدف إلى توفير بيئة عمل مناسبة ومريحة للأساتذة والعاملين لديها. وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة ودراسة بن خالد (2017).

أما بقية الأبعاد فإنه توصلنا أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تأثيرها على جودة حياة العمل، ويمكن ارجع أسباب ذلك إلى توحيد الظروف التنظيمية والبيئة والعلائقية من حيث تأثيرها على الأستاذ الجامعي، وكذلك بسبب ضعف مستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم العالي وهذا ما توصلت إليه العديد من الدراسات، كدراسة Subburethina (2011)Bharathi & all رانية كمال (2021) ودراسة مرداسي و معتوق (2022).





الخاتمة



## الخاتمة:

إن استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل من المواضيع البحثية الحديثة التي تستلزم دراستها في حقول ومجالات بحثية أخرى، نظرا لأهميتها وتعلقها بالحياة الشخصية والمهنية للأستاذ أو الموظف ككل واستنادا إلى ما تم الاطلاع عليه من أدبيات ودراسات التي لها علاقة بالموضوع، انطلقت إشكالية بحثنا الحالي من معرفة تأثير لاستراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين بكل من جامعة إدراة وجامعة سطيف وجامعة غليزان.

وقد توصلت نتائج بحثنا الحالي إلى تحديد أن لاستراتيجية "اختيار الوضعية" و "استراتيجية تعديل الاستجابة: القمع أو الكبت" تأثير على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين، وهي وضعيات تكيفية نظرا لطبيعة السياسات التنظيمية والتنوعية البيئية المهنية لدى الأستاذ.

ومن خلال التوقعات الفرضيات الفرعية التي تم وضعها في بحثنا الحالي، فقد توصلنا إلى معرفة إبعاد جودة حياة العمل التي كانت لها التأثير على إبعاد استراتيجيات الضبط الانفعالي والمتمثلة في البيئة المادية والمعنوية وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت.

ومن جهة أخرى، فقد توصلنا من خلل بحثنا الحالي إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في تأثير المتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، الأقدمية، التخصص، الجامعة) على استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين أم فيما يخص المتغيرات الديموغرافية فقد توصلنا إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في تأثير الجنس (النوع الاجتماعي) على كل من استراتيجيات الضبط الانفعالي وجودة حياة العمل.

وقد توصلنا كذلك إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في تأثير كل من الأقدمية والجامعة (مكان العمل) على استراتيجيات الضبط الانفعالي، وكذلك توجد فروق دالة إحصائية في تأثير كل من الأقدمية والجامعة (مكان العمل) على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين.

## التوصيات و الاقتراحات:

### 1- التوصيات:

استراتيجيات الضبط الانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين يمكن أن تشمل مجموعة من الأساليب التي تساعد على التعامل بفعالية مع ضغوط العمل والتحديات المهنية. إليك بعض الاستراتيجيات التنظيمية الانفعالية في المجال المهني:

- التخطيط والتنظيم: يتعين عليك وضع خطة عمل واضحة وتحديد الأهداف والمهام الضرورية لتحقيق هذه الأهداف. من خلال التخطيط والتنظيم، يمكنك تقليل حالة الارتباك والتوتر التي قد تواجهها في المجال المهني.

- الاهتمام بالحياة الشخصية: من الضروري أن تضع اهتمامًا كبيرًا في حياتك الشخصية والاجتماعية بجانب عملك المهني. قم بتحديد وقت محدد لقضاء الوقت مع الأسرة والأصدقاء وممارسة الهوايات والأنشطة الاسترخائية. هذا سيساعدك على إعادة الانتعاش وزيادة مرونتك في التعامل مع ضغوط العمل.

- التفكير الإيجابي: حاول تغيير وجهة نظرك تجاه التحديات والضغوط المهنية التي تواجهها. قد يكون تحويل التفكير السلبي إلى تفكير إيجابي يساعدك على تقليل التوتر وزيادة السيطرة على مشاعرك وانفعالاتك. حاول رؤية الفرصة في كل تحدي وتعلم كيفية التأقلم معها.

- تطوير مهارات إدارة الوقت: يمكن أن يكون إدارة الوقت الجيدة أداة قوية للتنظيم الانفعالي في المجال المهني. حاول تحديد أولوياتك وتخصيص وقت مناسب لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف. كما يمكنك تقليل التوتر بالاحتفاظ بجدول مرن ومتكامل.

- العناية بالصحة والرفاهية: يجب أن تهتم بصحتك العامة والجسدية والعقلية. يجب أن تأخذ فترات قصيرة للراحة خلال اليوم وتمارس التمارين الرياضية وتتبع نظام غذائي صحي. ضمن نمط الحياة الصحي المتوازن، ستكون لديك مزيد من الطاقة والراحة العقلية للتعامل مع التحديات والضغوط الوظيفية.

- تحديد الأولويات: قم بتحديد الأهداف الرئيسية والمهام الضرورية لتحقيق هذه الأهداف. قم بتحديد المهام الأكثر أهمية وأولوية والعمل على إنجازها في البداية. ذلك سيساعدك على تنظيم وقتك ومواردك بشكل أفضل وتجنب الشعور بالتشتت والتوتر الزائد.

- التخطيط الجيد: قم بتخطيط جيد لجميع المهام والأنشطة القادمة. قد تساعدك وضع خطة مفصلة تشمل إعداد المحاضرات وتحضير المواد الدراسية وتقييم الطلاب وإعداد الأبحاث في تنظيم وتنظيم العمل الجامعي. كما يمكنك أيضاً تحديد وقت للقاءات مع الطلاب والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية الأخرى.

- الاستفادة من التكنولوجيا: تعتبر التكنولوجيا وسيلة قوية لتحسين التنظيم العملي والانفعالي لدى الأساتذة الجامعيين. يمكنك استخدام البرامج والأدوات التكنولوجية لإنشاء تقويمات وتنظيم الملفات والمهام وتتبع تقدم العمل. كما يمكنك استخدام وسائل التواصل الحديثة مثل البريد الإلكتروني والدرشات الفورية لتسهيل التواصل مع الطلاب والزملاء.

3- تنظيم المكتبة الشخصية: قم بتنظيم مكتبك وأدواتك الشخصية لتسهيل الوصول إلى الموارد الضرورية والتخزين المنظم للمستندات والأوراق العملية. يمكن أن يساعدك تنظيم مكان العمل على تقليل الضغط وزيادة الاسترخاء وفعالية العمل.

4- العناية بالصحة والاسترخاء: تأكد من العناية بصحتك العامة والعقلية. قم بممارسة الرياضة والنشاطات البدنية بانتظام وتناول وجبات صحية. احرص على الحصول على قسط كافٍ من النوم وتخصيص وقت لأنشطة الاسترخاء مثل القراءة والمشي في الهواء الطلق. يمكن أن تساعد الاسترخاء والاستراحة الجيدة في تقليل التوتر والتعامل بفعالية مع الضغوط المهنية.

وللتذكير أن الاستراتيجيات الضبط الانفعالي تختلف حسب الأفراد، لذا قد تحتاج إلى استكشاف وتجربة الاستراتيجيات المختلفة لمعرفة ما يناسبك بشكل أفضل ويتوافق مع طبيعة عملك الجامعي.

### - فيما يخص جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين:

جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين يمكن أن تشمل مجموعة من الأساليب التي تساعدهم على تحسين نوعية الحياة المهنية و التعامل بفعالية مع ضغوط العمل والتحديات المهنية. من خلال:

- تحسين العلاقات الاجتماعية: استراتيجيات التنظيم الانفعالي المثبتة تساعد على تعزيز العلاقات الاجتماعية في مكان العمل. عندما يتعلم الأفراد كيفية إدارة انفعالهم بشكل أفضل، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على التفاعل بشكل صحيح مع زملائهم ومساعدتهم في الحفاظ على بيئة عمل إيجابية ومشجعة.

- زيادة الرضا الوظيفي: عندما يستطيع الأفراد التحكم في استجاباتهم العاطفية لأحداث العمل، فإنهم يحسنون من جودة حياتهم المهنية ورضاهم الوظيفي. بدلاً من الانغماس في الانفعالات السلبية، يتمكنون من التعامل بشكل صحيح مع التوترات والضغوط المتعلقة بالعمل.

- زيادة الإنتاجية والكفاءة: القدرة على التحكم في الانفعالات تساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في مكان العمل. عندما يكون الفرد قادراً على التعامل مع الضغوط بشكل صحيح وعلى الاسترخاء والتركيز، فإنه يصبح قادراً على تنفيذ مهامه بشكل أفضل وبدقة أعلى.

- تقليل التوتر والإجهاد: استراتيجيات التنظيم الانفعالي تساعد في تقليل التوتر والإجهاد في مكان العمل. عندما يكون الشخص قادراً على التحكم في استجابته العاطفية وعلى تهدئة نفسه في مواجهة المواقف الصعبة، فإنه يشعر بتحسين على المستوى النفسي والجسدي.



## الاقتراحات:

### بالنسبة للدراسات العلمية والبحوث:

- القيام بدراسات نفسية مهنية للتشخيص الواقع المهني الذي يعيشه الأستاذ و تشخيص المشاكل و منغصات العمل التي تزيد من الضغوط و الانعكاسات النفسية السلبية.
- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية التي تتناول تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي وصعوبات تنظيم الانفعالات لدى العامل الجزائري في مجالات و حقول علمية أخرى وخاصة منها الحساسة.
- تشخيص واقع جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي طرق معالجة النقائص المتواجد بهذا القطاع من أجل تجويد الحياة المهنية لديهم مما ينعكس بالإيجاب على القطاع ككل.
- القيام بدراسات ميدانية أخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديمغرافية والتنظيمية.
- تصميم برامج تدريبية فعالة حول استراتيجيات الضبط الانفعالي موجهة لعمال القطاعات الحساسة كقطاع التعليمي و الامني و الطبي.



## قائمة المصادر والمراجع



## قائمة المصادر والمراجع :

1. قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية:
2. ابراهيم ابراش. (2009). المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
3. ابراهيم عبد الستار. (1998). الاكتئاب اضطراب العصر، فهمه و اساليب علاجه. الكويت: عالم المعرفة.
4. أحمد ابراهيم موسى، و عمار فتحي موسى. (2015). دور الثقة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل دراسة تطبيقية على اعضاء هيئة التدريس و اعضاء الهيئة المساعدة بمدينة السادات بمصر. *المجلة العلمية للبحوث التجارية* (1-2)، 111-186.
5. أحمد عبد الخالق. (1987). محاضرات في علم النفس الفسيولوجي. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
6. أحمد عكاشه، و طارق عكاشة. (2007). علم النفس الفسيولوجي. القاهرة: مكتبة انجلو المصرية.
7. احمد علي الشيخ، و فادي السماوي. (2021). القدرة التنبؤية لاستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانحراط الوظيفي لدى موظفي جامعة البلقاء التطبيقية. *دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (02) 48، 422-435.
8. أحمد محمد الدمرداش. (2018). جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي. القاهرة: دار الحكمة.
9. أسامة ربيع أمين. (2008). التحليل الاحصائي لمتغيرات متعددة باستخدام SPSS. القاهرة.
10. أسماء مزمل، هالة هلال، و هبة سعيد. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم السياحي العالى في مصر : دور النمو المهني كمتغير وسيط. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، 15 (03)، 466-488.
11. أسماء مزمل، هالة هلال، و هبة سعيد. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم السياحي العالى في مصر : دور النمو المهني كمتغير وسيط. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، 15 (03)، 466-489.

12. أسماء موفق. (2016). جودة الاداء التدريسي من وجهة نظر الطلبة.دراسة ميدانية بجامعة باتنة 01. (رسالة ماجستير). جامعة باتنة 01.
13. آلاء غازي ابو السيسي. (2020). التفكير الايجابي و التنظيم الانفعالي وعلاقتها بالقدرة على ادارة الازمات لدى طلبة الجامعات(رسالة ماجستير). غزة: الجامعة الاسلامية.
14. البشير لعريط. (2007). ،الانعكاسات النفسية و السلوكية لنظام العمل بالمنابوة(8\*3)،(شهادة دكتوراه). قسنطينة.
15. الجوالدة،فؤاد ،التاج،هيام ،التل،سهير،محارمة ، لينا. (2018). مركز الضبط وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى طلبة صعوبات التعلّم في عمان. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث في سلسلة العلوم التربوية،، 01(01)، 07-28.
16. الياس بغيجة. (2006). استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية "الكويين" وعلاقتها بمستوى القلق والاكتئاب لدى المعاقين حركيا،مذكرة( شهادة ماجستير في علم النفس الاجتماعي). الجزائر: جامعة الجزائر.
17. الياس غيفارا ابوسكة، و سلمى هيثم خوري. (2022). أثر جودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي. سوريا: جامعة سوريا.
18. أماني عبد التواب صالح. (2013). واقع جودة حياة العمل لدى هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سلمان بن عبد العزيز. دراسات عربية في التربية و علم النفس، 39(02)، 159-189.
19. آمنة حكمت خصاونة. (2020). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 11(30)، 30-46.
20. آمنة عبد الوهاب محمد. (ديسمبر، 2020). الانفعالات الاكاديمية: الايجابية و السلبية و المفهوم و النظرية. مجلة العلوم التربوية، 03(04).
21. امينة بن قويدر، و فتيحة كركوش. (جوان، 2018). دور الضبط الانفعالي في الصحة و المرض، العدد العاشر، ص 258. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجلفة(10)، 257-263.
22. بندر بن ناصر العتيبي. (2004). الخصائص السيكومترية لصورة السعودية من خلال مقياس فينلد للسلوك التكيفي(دراسة استطلاعية). مجلة أكاديمية التربية الخاصة(05)، 01-55.

23. جمال محمد عبد المطلب. (2016). فاعلية حوافز الانتاج في المجال الصناعي. مجلة كلية الآداب جامعة الإسكندرية، 395-464.
24. جون بول سارتر. (1995). نظرية الانفعال. (هاشم الحسيني، المترجمون) بيروت، لبنان: دار مكتبة الحياة.
25. خالد أحمد عبد العال إبراهيم، و وائل احمد سليمان الشاذلي. (2020). القدرة التنبؤية لهزيمة الذات والتنظيم الانفعالي بالتفكير المستقطب لدى طلاب الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية، 302-332.
26. خالد عوض البلاح. (2020). استراتيجيات التنظيم الانفعالي و علاقتها بالاستشارة الفائقة والذكاء الروحي لدى موهوبين المرحلة الثانوية. مجلة البحث العلمي في التربية، 181-214.
27. خالد محمود حمد ابداح. (2010). أثر العوامل البيئية والتنظيمية في تطبيق نظام الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية. (دراسة تطبيقية بالاستناد لأراء القيادات الأكاديمية أجريت عام 2009) (أطروحة دكتوراه). عمان: جامعة عمان العربية.
28. خامرة بوعمامة. (2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر (أطروحة دكتوراه). أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير عمومي. الجزائر: جامعة الجزائر 03.
29. خديجة ضيف الله ابراهيم القرشي، و نورة دخيل الله علي الحارثي. (2021). استراتيجيات تنظيم الانفعال معرفياً وعلاقتها بالصود الأكاديمي لدي طالبات جامعة الطائف. المجلة العلمية، 37(01)، 241-310.
30. خضير عباس علي، و عباس دحام العليايوي. (بلا تاريخ). الجودة في اعداد وتدريب المعلمين و تطويرهم (المجلد الطبعة الاولى). 2017: الدار الجامعية للنشر و الطباعة و الترجمة.
31. راشد مانع راشد العجمي، و أمل فالخ فهد الهمالن. (2021). التنظيم النفعالي والكفاءة الأكاديمية كمؤشر تنبؤي للرفاه النفسي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الأحمدية بدولة الكويت. مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة - الدنمارك، 141-168.

- تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين قائمة المصادر والمراجع
32. راشد مانع راشد العجمي، و امل فلاح فهد الهملان. (2021). التنظيم الانفعالي والكفاءة الأكاديمية كمؤشر تنبؤي للرفاه النفسي لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في محافظة الأحدي بدولة الكويت. مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة الدنمارك، 141-168.
33. رانيا كمال أحمد. (اكتوبر، 2021). واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقته بتحقيق جودة حياة العمل دارسة ميدانية جامعة سكهاج. مجلة كلية التربية، 18 (110)، 619-722.  
doi:10.21608/JFE.2021.217097
34. رجي مصطفى عليان. (2011). البحث العلمي أسسه مناهجه وأساليبه إجراءاته. الاردن: بيت الافكار الدولية.
35. رزان مهدي كمال مرعي. (2019). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالقلق لدى طلبة جامعتي الاستقلال والقدس (رسالة ماجستير). القدس، فلسطين: جامعة القدس.
36. رضوان بواب. (2015). (LMD) الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأمددي. مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية (11).
37. زينب منصور محمد، أسماء فتحي أحمد، و نهلة فرج علي الشافعي. (2021). صعوبات تنظيم الانفعال كمنبئ بالتسويق الأكاديمي لدى طلاب جامعة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 36 (01)، 301-340.
38. ساجد رفعت حسين السعدي. (2022). الجودة الشاملة وتطبيقاتها على العمل الامني. بغداد: مطبعة الكتاب.
39. سعاد جبر سعيد. (2015). الذكاء الانفعالي و علم النفس التربوي. إربد، الاردن: عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع.
40. سعاد نور العبد الله. (2007). الضبط الانفعالي لدة مرضى الفشل الكلوي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية (رسالة ماجستير). امدرمان، السودان: جامعة امدرمان الاسلامية.
41. سمرة عسلي. (2017). مدى تأثير إدراك التنكيد على الإجهاد لدى العاملين بالمؤسسات الخدماتية والصناعية الجزائرية (اطروحة دكتوراه غير منشورة). عنابة: جامعة عنابة.

42. سناء سليمان محمد، أسماء عبد المنعم إبراهيم، و هاجر أسامة عبد الرازق محمد بسيوني. (2022). صعوبات التنظيم الانفعالي وعلاقتها بالتعاطف الذاتي لدى طالبات الجامعة. *مجلة بحوث* (06)، 102-147.
43. سناء عبد الكريم كواز. (2019). تطور استراتيجيات التنظيم المعرفي للانفعال لدى طلبة الجامعة. *مجلة آداب المستنصرية*، 388-445.
44. سهام علي عبد الغفور عليوة. (2018). استراتيجيات تنظيم الانفعال وعلاقتها ببعض الاضطرابات النفسية لدى المراهقين الموهوبين. *مجلة كلية التربية*، 4(116)، 01-50.
45. شوقي مرداسي، و سامية معتوق. (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 05(01)، 621-636.
46. شوقي مرداسي، و سامية معتوق. (2022). اثر جودة حياة العمل على الاداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من جامعة ام البواقي. *مجلة المنهل الاقتصادي*، 05(01)، 621-636.
47. صفية محمد سلمى، و هديل عبد الله اكرم. (2020). مستوى التنظيم الانفعالي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة جدة وعلاقته بالرضا عن الحياة. *مجلة العلوم التربوية و النفسية*، 04(36)، 120-144.
48. طه حسين عبيدي. (2012). *مبادئ الاحصاء*. عمان: دار الغيداء للنشر و التوزيع.
49. عادل سيد عبادي، نبيل صالح سفيان، و عبد الناصر عبدالحليم أمين. (2019). تقنين نقياس صعوبات التنظيم الانفعالي لـ "بجوربييرج وآخرون" على طلبة الجامعة. *مجلة الاندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 06(12)، 176-199.
50. عادل محمد محمد عبد الرحمان. (2013). ابعاد جودة الحياة الوظيفية و الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي. *منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية*.
51. عبد الحفيظ معوشة. (2022). جودة الحياة المهنية عند العاملين بالقطاع العام للصحة - دراسة ميدانية - *دراسات في سيكولوجيا الانحراف*، 07(02)، 241-261.
52. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). جودة حياة العمل و اثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي. *مجلة دراسات و البحوث التجارية* (02)، 02-51.

- تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين قائمة المصادر والمراجع
53. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). جودة حياة العمل و أثرها على الاستغراق الوظيفي. مجلة الدراسات و البحوث التجارية، 26(02)، 253-318.
54. عبد الحميد عشوي، و نعيمة طايبي. (ديسمبر، 2015). الانفعالات في السياق التنظيمي في ضوء نظريات التقييم المعرفي. مجلة البحوث التربوية و التعليمية، 04(08)، 135-168.
55. عبد الرحمان العيسوي. (1992). في الصحة النفسية و العقلية. مصر: دار النهضة العربية.
56. عبد الرحمان رجب الرفاتي. (2011). الذكاء الانفعالي النظرية و التطبيق في علم النفس الرياضي (الإصدار الطبعة الثانية). عمان، المملكة الاردنية الهاشمية: دار المأمون للنشر و التوزيع.
57. عبد العزيز فرحان الحوطي زينب. (أغسطس، 2020). الخصائص السيكومترية لمقياس تنظيم الانفعال لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، 17(125)، 78-111.
58. عبد العظيم سليمان المصدر. (يناير، 2008). الذكاء الانفعالي و علاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة. يناير، الصفحات 587-632.
59. عبد الكريم بن خالد. (2017). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار). أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في في علم النفس العمل والتنظيم. وهران، الجزائر: جامعة وهران.
60. عبد الكريم بن خالد. (2017). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية أدرار)(أطروحة دكتوراه). وهران، الجزائر: جامعة وهران.
61. عبد الله عسكر. (2001). الاكتئاب النفسي بين النظرية و التشخيص. مصر: مكتبة انجلو المصرية.
62. عبد الوهاب محمد كامل. (1994). علم النفس الفسيولوجي، مقدمة في الاسس السيكوفيزيولوجية و النيوروفيزيولوجية للسلوك الانساني. الاسكندرية: مكتبة الاسكندرية.
63. عبيدات ذويقان، عبد الرحمان عدس، و عبد الحق كايد. (1984). البحث العلمي مفهومه و ادواته و اساليبه. لبنان: دار الفكر.



64. عبير محمد الصباح، سماح عمر السلمي، و هبة عبد الحي الانصاري. (2020). التنظيم الانفعالي و علاقته بدافع الانجاز لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، 218-248.
65. عبير محمد الصباح، سماح عمر السلمي، و هبة عبد الحي الانصاري. (2020). التنظيم الانفعالي و علاقته بدافع الانجاز لدى عينة من طالبات جامعة ام القرى. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، 218-248.
66. علي ماضي. (1991). *النفس البشرية تكوينها و اضطراباتها و علاجها*. بيروت: دار النهضة العربية.
67. عمر بن عبد الله مغربي. (2008). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمكة المكرمة. *متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس (توجيه نربوي و مهني)*. مكة المكرمة: جامعة ام القرى.
68. فاروق السيد عثمان. (2001). *القلق و إدارة الضغوط النفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
69. فاطمة الزهراء الزروق. (2013). *جودة حياة العمل و الصحة النفسية و الجسدية*. الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعانات في العمل بين التنول السيكولوجي و السسيولوجي. 08، الصفحات 74-83. ورقة: مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية.
70. فؤاد جوالده، هيام التاج، لينا المحارمة، و سهير التل. (2017). *مركز الضبط وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى طلبة صعوبات التعلم في عمان*. *مجلة جامعة عمان لعربية للبحوث*، 01(01)، 07-28.
71. كامل محمد محمد عوضيه. (1996). *علم النفس الصناعي*. بيروت: دار الكتب العلمية.
72. لبنه سناني، و جلال الدين بوعطيط. (2021). *دور جودة حياة العمل في تحقيق الرفاهية النفسية والاجتماعية في بيئة العمل*. *مجلة سسيولوجيا*، 05(03)، 84-97.
73. لمياء جاسم محمد. (2021). *الصلابة النفسية و علاقته باستراتيجيات التنظيم الاتفعالي*. *مجلة النسق*، 74-58.
74. لمياء جاسم محمد. (2021). *الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات التنظيم الاتفعالي*. *مجلة النسق*(30)، 74-58.

75. لؤي خزعل جبر. (2019). التنظيم الانفعالي المغربي و التفاوض و السعادة و الحكمة. مجلة الآداب (131)، 279-302.
76. لويس ولبرت. (2014). الحزن الحبيث تشريح الاكتئاب. الإمارات العربية المتحدة : هيئة أبو ظبي الثقافة و للسياحة.
77. لینا عبود كمال قرمان. (2016). العلاقة بين مستوى تنظيم الانفعالات ومستوى الغضب لدى طلبة المرحلة الإعدادية في منطقة حيفا(رسالة ماجستير). عمان: جامعة عمان العربية.
78. مارتن كيك. (2010). كيف ينشأ الاكتئاب.
79. مباركي بوحفص. (2004). العمل البشري (الإصدار 04). وهران: دار الغرب للنشر و التوزيع.
80. محسن علي عطية. (2008). الجودة الشاملة و الحديد في التدريس. عمان: دار الصفاء للنشر و التوزيع.
81. محمد الأمين أحمد فواتيح، و مباركي بوحفص. (2016). جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة -دراسة ميدانية-. مجلة تنمية الموارد البشرية (12)، 337-377.
82. محمد الصيرفي. (2007). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.
83. محمد الفاتح محمد بشير المغربي. (2013). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
84. محمد حسين صالح عبد الغفور برسي. (2011). نموذج مقترح لقياس جودة حياة الوظيفة على أداء العاملين لشركة مصر للطيران(رسالة دكتوراه). جامعة السويس.
85. محمد زكي جاسر عفانة. (2018). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة(أطروحة ماجستير). 2018. الصحة النفسية و المجتمعية بكمية التربية، غزة: الجامعة الاسلامية.
86. محمد عاطف الجمال. (2019). جودة حياة العمل و المسار الوظيفي.
87. محمد محمد أحمد عبد الخالق. (2019). المتطلبات التربوية اللازمة لتحقيق بيئة جامعية نموذجية على ضوء مدخل الإرجونوميكس (الهندسة البشرية). مجلة كلية التربية بينها، 03(130)، 01-57.

88. محمد مشعل سلطان، و عادل محمد عبد الله الطائي. (2020). تأثير جودة حياة العمل (QWL) في الاندماج الوظيفي: دراسة مسحية في كلية الحدباء الجامعة. تنمية الرفادين، 39(128)، 09-30.
89. محمد مفيد القوسي. (2014). الاحصاء الوصفي والاستدلالي. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي.
90. محمد مفيد القوسي. (2013). الاحصاء الوصفي الاحصاء الوصفي والاستدلالي. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي.
91. مصطفى صباح حلحل. (2021). جودة حياة العمل واثرها في تعزيز مستوى الالتماس التنظيمي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية العراقية، 645-684.
92. مصطفى فهمي. (افريل، 1955). الدوافع النفسية (المجلد 03). مصر: دار مصر للطباعة.
93. مها أحمد رزاز. (2017). فاعلية البرنامج التربوي المتعدد النشاطات لتوعية طفل الروضة بفهم وإدارة المشاعر لديه. المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال، 04(02)، 432-501.
94. نعمان بوقيداح، و سارة بوتيقار. (2017). الظروف الفيزيقية في المؤسسة التعليمية لأساتذة الشعب التقنية وأثرها على الأداء دراسة ميدانية لعينة من أساتذة متقن زيت محمد الصالح بولايّة جيجل. مجلة الوقاية و الارغونوميا، 11(02)، 37-53.
95. نعيمة مقلاتي. (2016). الاضطرابات الشخصية حسب DSM-IV وعلاقتها بالتعبير الانفعالي و المهاللرات الاجتماعية في الحياة الزوجية. اطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العيادي. الجزائر: جامعة الجزائر 02.
96. هويدا علي محمد عطا المنان. (2018). جودة حياة العمل وأثرها على الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط الرأس المال النفسي (رسالة ماجستير). السودان، السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
97. ولاء وائل حمد الله. (2020). التنظيم الانفعالي لدى مديري المدارس الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارسة السلوك الإداري غير المرغوب من وجهة نظر المعلمين. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة وقيادة تربوية. عمان: جامعة الشرق الاوسط.

98. LACROUX, D. (2022, 02 27). L'émotion entre corps et cerveau : James, LeDoux et Damasio. (P. d. Sorbonne, Éd.) *open editions journal*, pp. 121-142.  
doi:10.4000/philonsorbonne.2275
99. Abro, A. H., Manzoor, A., & Tabatabae, S. A. (2015). A Computational Cognitive Model Integrating. Different Emotion Regulation Strategies. *Annual International Conference on Biologically Inspired Cognitive Architectures. 71*, pp. Pages 157–168. Amsterdam: ELSEVIER.
100. Adib, F., Said, M., & Ryad, K. (2009). *The Dictionary(english-arabic)*. (3, Ed.) Beirut: Dar el-kotob el-ilmyah.
101. Almalki, R. (2021, aout 21). Retrieved from attibha:  
<https://rattibha.com/thread/1424792538997743619>
102. Alwene, F., Said, M., & Semon, G. (2004). *Le Dictionnaire France-Arabe* (éd. 2). Beirut: Dar el-koutob el-ilmyiah.
103. Balaram, B. ( 2015, October-December). Quality of Work Life-An Overview. *MANAGEMENT TODAY: An International Journal of Management Studies*, 05(04), 184-191.
104. Boss, T., & P.J.Lange, F. (2008). Estimating emotion regulation capabilities. *PETRA '08: The 1st International Conference on PErvasive Technologies Related to Assistive Environments July 16 - 18, 2008. 93*, pp. 01-08. Athens Greece: Vrije Universiteit Amsterdam.
105. Bosse, T., Gerritsen, C., Jeroen , d., & Treur , J. (2013). Learning Emotion Regulation Strategies: a Cognitive Agent Model. *IEEE/WIC/ACM International Conferences on Web Intelligence (WI) and Intelligent Agent Technology (IAT). 02*. Universiteit Amsterdam.
106. David A. Preece, Hasking, P., Boyes, M., Patrick, C., Kiekens, G., Myin-Germeys, I., . . . J. Gross, J. (2022). *Emotion generation and emotion regulation: The role of emotion beliefs*. *Journal of Affective Disorders Reports(ScienceDirect)*.
107. Djediat, A., Battistelli, A., & Pohl, S. (2020). Dissonance émotionnelle et bien-être dans la profession infirmière : le rôle médiateur des stratégies de régulation émotionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 26(02), 158-170.
108. Emslie, C., Fuhrer, R., Hunt, K., Macintyre, S., Shipley, M., & Stansfeld, S. (2002). Gender differences in mental health: evidence from three organisations. *Social Science & Medicine*, 54(04), 621-624.
109. Grandey, , A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
110. Grandey,, A. A., & Gabriel, A. S. (215). Emotional Labor at a Crossroads: Where Do We Go from Here? *Further : Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 323-349.
111. Gross, j. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive,. *Cambridge University Press. Printed in the USA*, 281–291. doi:10.1017.S0048577201393198

112. Gross, J. J. (2001). Emotion Regulation in Adulthood: Timing Is Everything. *CURRENT DIRECTIONS IN PSYCHOLOGICAL SCIENCE*, 214-219.
113. HAMAD, L. H. (2018). THE IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEES` JOB PERFORMANCE. Kurdistan: University of Kurdistan – Hewlér.
114. Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office*, (pp. 02-19). Geneva.
115. JAMES , J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive,. *Cambridge University Press. Printed in the USA*, 281–291. doi:10.1017.S0048577201393198
116. Judge, T. A.-M. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 341-367.
117. Levet, P. (2020, mars). Contexte et enjeux de la qualité de vie au travail. *adsp actualité et dossier en santé publique*(110), 12-15.
- Régulation .(septembre, 2013) .Patricia Sequeira Amaro Liliana .118
- Thèse présentée en vue de l'obtention .Émotionnelle,Attachement et Satisfaction de vie*  
Portugal: Université de .du grade de Maître en Psychologie du Développement  
.Coimbra
119. Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401-1415.
- Lynn Valérie ،Martine Menks Willeke ،Tshomba, Ebongo ،Nora Maria Raschle .120  
(may, 2022 16) .Christina Stadler و ،Fehlbaum  
تم الاسترداد من <https://kids.frontiersin.org/ar/articles/10.3389/frym.2016.00016-ar>  
<https://kids.frontiersin.org/ar>: <https://kids.frontiersin.org>
121. normalisation, O. i. (2016). Genève.
122. Pugliese, J. (2020, septembre). Régulation émotionnelle et conduites alimentaires à risque : approfondissement du rôle de Régulation émotionnelle et conduites alimentaires à risque : approfondissement du rôle de. canada, Département de psychologie, Faculté des Arts et des Sciences: Université de Montréal.
- QUALITY OF WORK LIFE : AN .(2017) .Prairna Gupta و ،Ritu Sharma .123  
-05 ،(09)07 ،Engineering & International Journal of Management, IT .OVERVIEW  
.15
124. Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) from Psychological Perspective and the Development of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(01), 87– 103.
125. Saunders, R. (2008). ,issue briefing,institut for work and health. *shift work and health*.
126. senécal, j. (2013). observation du soutien a la regulation des emotions offert par le personnel educateur en lien avec la regulation emotionnelle d'enfants en centre de petite enfance,defférance selon le sex. canada: universite de sherbrooke.

127. Srivatava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(3), 54-59.
128. Subburethina, B., Umaselvi, M., & Kumar, S. N. (2011). QUALITY OF WORK LIFE : PERCEPTION OF COLLEGE TEACHERS. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2(1), 47-65.
129. Wang, H., Burić, I., Chang, M.-L., & Gross, J. J. (2023). Teachers' emotion regulation and related environmental, personal, instructional, and well-being factors: A meta-analysis. *springer: Social Psychology of Education*, 1651–1696.
130. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
131. Zin, R. M. (2004, September). PERCEPTION OF PROFESSIONAL ENGINEERS TOWARD QUALITY OF WORKLIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 06(03), 323—334.



الملاحق



## الملحق رقم 1: دليل المقابلة

### أسئلة المقابلة:

#### - بالنسبة لمتغير الضبط الانفعالي:

- هل تقوم بضبط انفعالاتك في حالة مواجهتك موقف ما؟
- هل تجدون ان قدرتكم لضبط الانفعالات كاستراتيجية تكيفية صعبة في ظل متغيرات ظروفكم المهنية؟
- هل تستطيعون التعبير على انفعالاتكم بحرية في بيئتكم المهنية؟
- هل عملية ضبط الانفعال الزامية نفسية وتنظيمية من خلال ممارسة مهامكم؟
- عندما تواجه موقفا يثير انفعالك، هل تحاول كبت استجابتك؟
- هل تحاول إشغال نفسك بعمل ما من أجل نسيان فشلك في عملك؟

#### - بالنسبة لمتغير جودة حياة العمل:

- هل تجدون ان مؤسستكم تراعي متغيرات الظروف المادية التي تعملون بها؟
- هل هناك إجراءات تخص الأساتذة فيما يتعلق بالجانب النفسي والأدائي للأستاذ؟
- هل توفر مؤسستكم معايير الامن والسلامة المهنية؟
- هل تعتبرون العائد المادية كافية للأستاذ فيما يخص متطلبات الشخصية والبحث العلمي؟
- ما تقييمكم لعلاقات العمل في مختلف اتجاهاتها في بيئتكم المهنية؟



- الملحق رقم (02): قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

| الرقم | الأستاذ             | التخصص                                 | الرتبة               | الجامعة         |
|-------|---------------------|--|----------------------|-----------------|
| 1     | أ. بوكبشة جميعة     | علم اجتماع التربية                     | أستاذ التعليم العالي | جامعة الشلف     |
| 2     | أ. بغول زهير        | علم النفس العمل و التنظيم              | أستاذ التعليم العالي | جامعة سطيف 2    |
| 3     | أ. سيدي صالح صبرينة | علم النفس العمل و التنظيم              | أستاذ التعليم العالي | جامعة سطيف 2    |
| 4     | محيوز كريمة         | علم النفس العمل و التنظيم              | أستاذ التعليم العالي | جامعة الجزائر 2 |
| 5     | خرموش منى           | إدارة تربوية                           | أستاذ محاضر أ        | جامعة سطيف 2    |
| 6     | شالي خيرة           | علم الاجتماع الاجرام: الجريمة والمجتمع | أستاذ محاضر أ        | جامعة الشلف     |
| 7     | درقاوي ليندة        | علم النفس الاجتماعي                    | أستاذ محاضر أ        | جامعة الجزائر 3 |
| 8     | عسلي سمرة           | علم النفس العمل و التنظيم              | أستاذ محاضر أ        | جامعة سطيف 2    |
| 9     | مرابط احلام         | علم الاجتماع                           | أستاذ محاضر أ        | جامعة الجزائر 3 |
| 10    | بوهناف عبد الكريم   | علم الاجتماع                           | أستاذ محاضر أ        | جامعة الجزائر 3 |

الملحق رقم (03): خاص بصدق المحكمين الخاصة باستبيان الضبط الانفعالي

| البنود | الأفراد  |         | البنود | قيمة الصدق | الأفراد  |         | البنود | قيمة الصدق |
|--------|----------|---------|--------|------------|----------|---------|--------|------------|
|        | نعم يقيس | لا يقيس |        |            | نعم يقيس | لا يقيس |        |            |
| 1      | 9        | 1       | 26     | 0.80       | 9        | 1       | 0.80   |            |
| 2      | 10       | 0       | 27     | 1          | 10       | 0       | 1      |            |
| 3      | 10       | 0       | 28     | 1          | 10       | 0       | 0.80   |            |
| 4      | 10       | 0       | 29     | 1          | 10       | 0       | 1      |            |
| 5      | 9        | 1       | 30     | 0.80       | 9        | 1       | 1      |            |
| 6      | 8        | 2       | 31     | 0.60       | 8        | 2       | 1      |            |
| 7      | 8        | 2       | 32     | 0.60       | 8        | 2       | 1      |            |
| 8      | 9        | 1       | 33     | 0.80       | 9        | 1       | 1      |            |
| 9      | 10       | 0       | 34     | 1          | 10       | 0       | 0.80   |            |
| 10     | 10       | 0       | 35     | 1          | 10       | 0       | 1      |            |
| 11     | 10       | 0       |        | 1          | 10       | 0       |        |            |
| 12     | 8        | 2       |        | 0.60       | 8        | 2       |        |            |
| 13     | 10       | 0       |        | 1          | 10       | 0       |        |            |
| 15     | 10       | 0       |        | 1          | 10       | 0       |        |            |
| 16     | 10       | 0       |        | 1          | 10       | 0       |        |            |

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين = الملاحق

|  |  |  |  |      |   |    |    |
|--|--|--|--|------|---|----|----|
|  |  |  |  | 0.60 | 2 | 8  | 17 |
|  |  |  |  | 1    | 0 | 10 | 18 |
|  |  |  |  | 1    | 0 | 10 | 19 |
|  |  |  |  | 0.60 | 2 | 8  | 20 |
|  |  |  |  | 0.80 | 1 | 9  | 21 |
|  |  |  |  | 1    | 0 | 10 | 22 |
|  |  |  |  | 1    | 0 | 10 | 23 |
|  |  |  |  | 0.80 | 1 | 9  | 24 |
|  |  |  |  | 0.80 | 1 | 9  | 25 |

الملحق رقم (04): ملحق خاص باستبيان الضبط الانفعالي في صورته الأولية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة أدرار - أحمد دراية -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و العلوم الإسلامية

الاسم: صفية

اللقب: تباني

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

البريد المهني : teb.safia@univ-adrar.edu.dz

الأستاذ المشرف: دكتور بوفارس عبد الرحمان

عنوان الأطروحة: تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة

الجامعيين .(دراسة ميدانية بجامعة أدرار، جامعة سطيف و جامعة غليزان)

•استبيان حول استراتيجيات الضبط الانفعالي (موجهة للتحكيم)

سيدي/سيدتي،

في إطار التحضير لإنجاز أطروحة الدكتوراه و الموسومة: "تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين . (دراسة ميدانية بجامعة أدرار، جامعة سطيف و جامعة غليزان). أضع بين أيديكم استبيان حول: استراتيجيات الضبط الانفعالي، و الموجه للتحكيم، وهذا من اجل ابداء رأيكم في فقراته و صياغته. وفي أخير تقبلوا مني فائق عبارات الاحترام و التقدير .

أولاً: البيانات الشخصية

1. الجنس :

أنثى:

نكر:

2. الحالة الاجتماعية :

متزوج(ة)

أعزب(ة)

مطلق (ة)

أرمل(ة)

متزوج(ة)

3. السن:.....سنة

4. الرتبة:

أستاذ مساعد  أستاذ محاضر  أستاذ التعليم العالي

5. سنوات الاقدمية:.....سنة.

6. التخصص: .....

| الرقم | البعد             | فقرات البعد   | تقيس لا | الملاحظة / تعديل الفقرة. |
|-------|-------------------|---|---------|--------------------------|
| 01    | اختيار<br>الوضعية | - أتجنب الحديث حول الموقف الذي يؤثر على انفعالي.  |         |                          |
|       |                   | - أعني ما أفعل وأقول عندما أكون منفعلا.   |         |                          |
|       |                   | - أستطيع التحكم في انفعالاتي.   |         |                          |
|       |                   | - أحاول السيطرة على انفعالاتي في بيئتي المهنية.   |         |                          |
|       |                   | - عندما اشعر بالانفعالات سلبية أكون حذرا في التعبير عنها.                                 |         |                          |
|       |                   | - أتجنب المواقف التي تثير انفعالي.  |         |                          |
|       |                   | - أحاول تخفيف ضغط المواقف من خلال تغير طريقة تفكيري.                                      |         |                          |
|       |                   | -أكون حذرا في التعبير عن انفعالاتي السلبية.   |         |                          |
| 02    | تعديل<br>الوضعية  | - عند مواجهة موقف ما في عملي فيني أتجنب الانفعال معه.                                     |         |                          |
|       |                   | - أتجنب الحديث حول موقف ما عندما أكون منفعلا.   |         |                          |
|       |                   | - أغير طريقة تفكيري إزاء المواقف السلبية التي تؤثر انفعالي.                               |         |                          |
|       |                   | - عندما أواجه موقف يثير انفعالي بطريقة سلبية فيني أغير مواضيع المحادثة المتعلقة به.       |         |                          |
| 03    | نشر<br>الانتباه   | -أحتفظ بانفعالاتي لنفسي لأنها سوف تكشف حالي الانفعالية.                                   |         |                          |
|       |                   | - أحول انتباه من هم أمامي من خلال تغير مواضيع المناقشة.                                   |         |                          |
|       |                   | - أرفض مشاركة بانفعالاتي مع الآخرين.  |         |                          |
|       |                   | - أحاول تغيير الموضوع الذي يثير انفعالي بطريقة سلبية.                                     |         |                          |
|       |                   | - أحاول التركيز على المواضيع الجديدة التي لا تضعني في موقف انفعالي سلبي.                  |         |                          |
|       |                   | - أسعى إلى تحليل مضمون المواقف الجديدة بالإيجابية في مجال عملي.                           |         |                          |
|       |                   | - أحاول تغيير انتباه من هم أمامي من خلال استعراض المواضيع الجديدة                         |         |                          |
|       |                   | - أحاول نسيان المواقف السلبية عن طريق وسائل الترفيه(مواقع التواصل الاجتماعي، أفلام...الخ) |         |                          |

|  |  |  |   |                                 |    |
|--|--|--|---|---------------------------------|----|
|  |  |  | - اعمل جاهدا من أجل تغيير انتباهي حول الموقف الذي يثير انفعالي. |                                 |    |
|  |  |  | - لا أعطي أهمية كبيرة إذا فشلت في عملي.                         | تغيير الإدراك                   | 04 |
|  |  |  | - أعطي تبريرات لطريقة انفعالي إزاء موقف ما في عملي.             |                                 |    |
|  |  |  | - أحاول إعطاء تبرير للمواقف التي أفسل فيها.                     |                                 |    |
|  |  |  | - اشعر بالحرج إذا أدرك الآخرون بأني فاشل في عمل ما.             |                                 |    |
|  |  |  | - لا أعطي للمواضيع المهمة أهمية أكبر من حجمها.                  |                                 |    |
|  |  |  | -أحاول عدم تضخيم المواقف المهمة حتى استطيع ضبط انفعالي.         |                                 |    |
|  |  |  | - أضبط انفعالاتي من خلال التعبير عن الموقف الذي أكون فيه.       | تعديل الاستجابة: القمع او الكبت | 05 |
|  |  |  | - أحاول البقاء هادئا عندما أواجه المواقف الضاغطة.               |                                 |    |
|  |  |  | - ألجأ إلى عدم التعبير عن انفعالاتي كوسيلة لضبطها.              |                                 |    |
|  |  |  | - أفضل تغيير مكان عملي من أجل خفض من حدة انفعالاتي.             |                                 |    |
|  |  |  | - أمارس الرياضة من أجل التخفيف من حدة انفعالاتي.                |                                 |    |
|  |  |  | - أتوجه إلى جلسات الاسترخاء من أجل التحكم في انفعالاتي.         |                                 |    |
|  |  |  | - أحاول إشغال نفسي بعمل ما من أجل نسيان فشلي في عملي.           |                                 |    |
|  |  |  | - أستعمل الأدوية للتخفيف من قلقي.                               |                                 |    |
|  |  |  | - أتناول المهدئات عندما أشعر بحالة اكتئاب                       |                                 |    |

الملحق رقم (05): ملحق خاص بالاستبيان الدراسة في صورته النهائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم الإسلامية

أستاذي الفاضل/أستاذتي الفاضلة،

تحية طيبة مباركة و بعد:

في إطار تحضير رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه تخصص علم النفس العمل و التنظيم و الموسومة: "تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين . (دراسة ميدانية بجامعة أدرار، جامعة سطيف و جامعة غليزان).

ثقتنا العالية بكم، وبحرصكم على خدمة البحث العلمي، نرجو التفضل بتعبئة الاستبانة المرفقة، حيث أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون محورية وهامة لإنجاح هذا العمل .كما أود أن التأكيد أن الاجابة سوف تمتاز بالسرية وتستخدم لأغراض علمية لا غير. تفضلوا بقبول وافر التحية و الاحترام.

الباحثة

تباني صافية

البريد الالكتروني : [tebbanisafia@gmail.com](mailto:tebbanisafia@gmail.com)

أولاً: البيانات الشخصية

7. الجنس :

أنثى:

ذكر:

8. الحالة الاجتماعية :

متزوج(ة)

أعزب(ة)

مطلق (ة)

أرمل(ة)

9. السن:.....سنة

10. الرتبة:

أستاذ مساعد

أستاذ محاضر

أستاذ التعليم العالي

11. سنوات الاقدمية:.....سنة.

12. التخصص: .....

## ثانيا: استبيان استراتيجيات الضبط الانفعالي:

| الرقم | العبارات  | موافق بشدة | موافق | محايد | معارض | معارض بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------|-------|------------|
| 1.    | أجتنب الحديث حول الموقف الذي يؤثر على انفعالي.  |            |       |       |       |            |
| 2.    | أعي ما أفعل وأقول عندما أكون منفعلا.  |            |       |       |       |            |
| 3.    | أستطيع التحكم في انفعالاتي.   |            |       |       |       |            |
| 4.    | أحاول السيطرة على انفعالاتي في بيئتي المهنية.   |            |       |       |       |            |
| 5.    | عندما اشعر بالانفعالات سلبية أكون حذرا في التعبير عنها.                               |            |       |       |       |            |
| 6.    | أجتنب المواقف التي تثير انفعالي.  |            |       |       |       |            |
| 7.    | أحاول تخفيف ضغط المواقف من خلال تغيير طريقة تفكيري.                                   |            |       |       |       |            |
| 8.    | عند مواجهة موقف ما في عملي فلنني أجتنب الانفعال معه.                                  |            |       |       |       |            |
| 9.    | أجتنب الحديث حول موقف ما عندما أكون منفعلا.   |            |       |       |       |            |
| 10.   | أغير طريقة تفكيري إزاء المواقف السلبية التي تؤثر انفعالي.                             |            |       |       |       |            |
| 11.   | عندما أواجه موقف يثير انفعالي بطريقة سلبية فلنني أغير مواضيع المحادثة المتعلقة به.    |            |       |       |       |            |
| 12.   | -أحتفظ بانفعالاتي لنفسني لأنها سوف تكشف حالي الانفعالية.                              |            |       |       |       |            |
| 13.   | أحول انتباه من هم أمامي من خلال تغيير مواضيع المناقشة.                                |            |       |       |       |            |
| 14.   | أرفض مشاركة بانفعالاتي مع الآخرين.  |            |       |       |       |            |
| 15.   | أحاول تغيير الموضوع الذي يثير انفعالي بطريقة سلبية.                                   |            |       |       |       |            |
| 16.   | أحاول التركيز على المواضيع الجديدة التي لا تضعني في موقف انفعالي سلبي.                |            |       |       |       |            |
| 17.   | أسعى إلى تحليل مضمون المواقف الجديدة بالإيجابية في مجال عملي.                         |            |       |       |       |            |
| 18.   | أحاول تغيير انتباه من هم أمامي من خلال استعراض المواضيع الجديدة                       |            |       |       |       |            |
| 19.   | أحاول نسيان المواقف السلبية عن طريق وسائل الترفيه(مواقع التواصل الاجتماعي، أفلام،...) |            |       |       |       |            |
| 20.   | -اعمل جاهدا من أجل تغيير انتباهي حول الموقف الذي يثير انفعالي.                        |            |       |       |       |            |
| 21.   | لا أعطي أهمية كبيرة إذا فشلت في عملي.   |            |       |       |       |            |
| 22.   | أعطي تبريرات لطريقة انفعالي إزاء موقف ما في عملي.                                     |            |       |       |       |            |
| 23.   | أحاول إعطاء تبرير للمواقف التي أفضلت فيها.  |            |       |       |       |            |
| 24.   | اشعر بالحرج إذا أدرك الآخرون بأني فاشل في عمل ما.                                     |            |       |       |       |            |
| 25.   | لا أعطي للمواضيع المهمة أهمية أكبر من حجمها.  |            |       |       |       |            |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | 26. -أحاول عدم تضخيم المواقف المهمة حتى أستطيع ضبط انفعالي |
|  |  |  |  |  | 27. أحاول السيطرة على انفعالاتي من خلال التعبير عليها      |
|  |  |  |  |  | 28. أحاول البقاء هادئا عندما أواجه المواقف الضاغطة.        |
|  |  |  |  |  | 29. ألتجأ إلى عدم التعبير عن انفعالاتي كوسيلة لضبطها.      |
|  |  |  |  |  | 30. أفضل تغيير مكان عملي من أجل خفض من حدة انفعالاتي.      |
|  |  |  |  |  | 31. أمارس الرياضة من أجل التخفيف من حدة انفعالاتي.         |
|  |  |  |  |  | 32. أتوجه إلى جلسات الاسترخاء من أجل التحكم في انفعالاتي.  |
|  |  |  |  |  | 33. أحاول إشغال نفسي بعمل ما من أجل نسيان فشلي في عملي.    |
|  |  |  |  |  | 34. أستعمل الأدوية للتخفيف من قلقي.                        |
|  |  |  |  |  | 35. أتناول المهدئات عندما أشعر بحالة اكتئاب                |

### ثالثا: استبيان جودة حياة العمل:

| الرقم | البعد/العبارة  | موافق | محايد | معارض |
|-------|--|-------|-------|-------|
| 1-    | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الاضاءة                 |       |       |       |
| 2-    | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية                 |       |       |       |
| 3-    | اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكييف                 |       |       |       |
| 4-    | وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وآمنة                  |       |       |       |
| 5-    | وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة                      |       |       |       |
| 6-    | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة                 |       |       |       |
| 7-    | أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث                       |       |       |       |
| 8-    | أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي              |       |       |       |
| 9-    | أشعر بجودة التعامل مع زملائي في العمل                  |       |       |       |
| 10-   | توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل            |       |       |       |
| 11-   | أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة                    |       |       |       |
| 12-   | أتمتع بحرية العمل في وظيفتي                            |       |       |       |
| 13-   | أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه |       |       |       |
| 14-   | أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به                       |       |       |       |
| 15-   | تتميز مهام عملي وأبعاد وظيفتي بالأهمية                 |       |       |       |
| 16-   | أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي                    |       |       |       |
| 17-   | تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة                        |       |       |       |
| 18-   | لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي              |       |       |       |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | 19- حجم العمل في وظيفتي مناسب                                    |
|  |  |  | 20- أجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي                     |
|  |  |  | 21- أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة               |
|  |  |  | 22- أجري عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي                         |
|  |  |  | 23- أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي                  |
|  |  |  | 24- أدائي الفردي يحدد مقدار أجري ومكافأتي                        |
|  |  |  | 25- يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل                         |
|  |  |  | 26- لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة                    |
|  |  |  | 27- أشعر بأني جزء هام من جماعة عملي                              |
|  |  |  | 28- لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل              |
|  |  |  | 29- يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تمهم                     |
|  |  |  | 30- يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية                        |
|  |  |  | 31- يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية                          |
|  |  |  | 32- يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس رؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن |
|  |  |  | 33- يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل              |
|  |  |  | 34- يعطي رئيسي معلومات كاملة لرؤوسيه                             |
|  |  |  | 35- يوضح لنا رئيسنا أهداف العمل بشكل محفز                        |
|  |  |  | 36- يعاملنا رئيسنا بعدالة وإنصاف                                 |
|  |  |  | 37- يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات                  |
|  |  |  | 38- أستطيع أن أشارك برأيي في حل مشكلات عملي                      |
|  |  |  | 39- لدي قدر مناسب من الحرية في أداء عملي                         |
|  |  |  | 40- استمتع بالتعاون والمشاركة مع زملاء العمل                     |
|  |  |  | 41- أحصل على معلومات كاملة عن أهداف عملي                         |
|  |  |  | 42- أحصل على معلومات مناسبة عن إنجازي في عملي                    |
|  |  |  | 43- لدي قدرة التأثير على القرارات التي تمس عملي                  |

ملحق رقم(06):ملحق خاص بالخصائص السيكومترية للاستبيانين.

- ثبات الاستبيان الضبط الانفعالي بالاستخدام الفاكرومباخ:

**Fiabilité**

**Récapitulatif de traitement des observations**

|              |                     | N   | %     |
|--------------|---------------------|-----|-------|
| Observations | Valide              | 100 | 100,0 |
|              | Exclue <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|              | Total               | 100 | 100,0 |

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

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés | Nombre d'éléments |
|-------------------|--|-------------------|
| ,916              | ,916   | 37                |

- الثبات استبيان الضبط الانفعالي بطريقة التجزئة النصفية Split half

**Statistiques de fiabilité**

|                                     |                  |                   |                 |
|-------------------------------------|------------------|-------------------|-----------------|
| Alpha de Cronbach                   | Partie 1         | Valeur            | ,824            |
|                                     |                  | Nombre d'éléments | 19 <sup>a</sup> |
|                                     | Partie 2         | Valeur            | ,854            |
|                                     |                  | Nombre d'éléments | 18 <sup>b</sup> |
| Nombre total d'éléments             |                  |                   | 37              |
| Corrélation entre les sous-échelles |                  |                   | ,890            |
| Coefficient de Spearman-Brown       | Longueur égale   |                   | ,942            |
|                                     | Longueur inégale |                   | ,942            |
| Coefficient de Guttman              |                  |                   | ,942            |

- ثبات الاستبيان جودة حياة العمل بالاستخدام الفاكرومباخ:

**Fiabilité**

**Récapitulatif de traitement des observations**

|              |                     | N   | %     |
|--------------|---------------------|-----|-------|
| Observations | Valide              | 100 | 100,0 |
|              | Exclue <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|              | Total               | 100 | 100,0 |

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

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,971              | 43                |

### – الثبات استبيان جودة حياة العمل بطريقة التجزئة النصفية :

### Statistiques de fiabilité

| Alpha de Cronbach                   | Partie 1                | Valeur            | ,942            |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------|
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 22 <sup>a</sup> |
|                                     | Partie 2                | Valeur            | ,942            |
|                                     |                         | Nombre d'éléments | 21 <sup>b</sup> |
|                                     | Nombre total d'éléments |                   | 43              |
| Corrélation entre les sous-échelles |                         |                   | ,968            |
| Coefficient de Spearman-Brown       | Longueur égale          |                   | ,984            |
|                                     | Longueur inégale        |                   | ,984            |
| Coefficient de Guttman              |                         |                   | ,983            |

### – صدق استبيان الضبط الانفعالي باستخدام صدق التمييزي او صدق بالمقارنة الطرفية:

### Statistiques de groupe

| العينة         | N  | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
|----------------|----|---------|------------|-------------------------|
| الدرجات الدنيا | 33 | 95,70   | 11,095     | 1,931                   |
| الدرجات العليا | 33 | 141,03  | 5,440      | ,947                    |

### Test des échantillons indépendants

|         | Test de Levene sur l'égalité des variances |        | Test t pour égalité des moyennes |     |                  |                    |                            |   |           |         |
|---------|--|--------|----------------------------------|-----|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|---------|
|         | F  | Sig.   | t                                | ddl | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |         |
|         |  |        |                                  |     |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |         |
| الدرجات | Hypothèse de variances égales              | 12,380 | ,001                             | -   | 64               | ,000               | -45,333                    | 2,151   | -49,630   | -41,036 |

|                                       |             |                |         |       |         |         |
|---------------------------------------|-------------|----------------|---------|-------|---------|---------|
| Hypothèse de<br>variances<br>inégales | -<br>21,075 | 46,546<br>,000 | -45,333 | 2,151 | -49,662 | -41,005 |
|---------------------------------------|-------------|----------------|---------|-------|---------|---------|

صدق الاتساق الداخلي لجودة حياة العمل (بين المحاور و الفقرات و بين المحاور و الاستبيان الككل):

## Corrélations

[Jeu\_de\_données1] C:\Users\HP\Desktop\السيكومترية الخصائص الاحصائية\الخصائص السيكومترية للجدة و الضبط.sav

## Corrélations

|  |                        | ج1     | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الاضاءة | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية | التكييف الحراري | وسائل العمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الصحة وأمنة | وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة | أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التلوث |
|--|------------------------|--------|--|--|-----------------|---|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| ج1   | Corrélation de Pearson | 1      | ,806**                                 | ,889**                                 | ,816**          | ,903**  | ,753**                            | ,872**                                 | ,865**                                |
|  | Sig. (bilatérale)      |        | ,000                                   | ,000                                   | ,000            | ,000  | ,000                              | ,000                                   | ,000                                  |
|  | N                      | 100    | 100                                    | 100                                    | 100             | 100   | 100                               | 100                                    | 100                                   |
| أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الاضاءة         | Corrélation de Pearson | ,806** | 1                                      | ,770**                                 | ,609**          | ,688**  | ,508**                            | ,598**                                 | ,626**                                |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   |  | ,000                                   | ,000            | ,000  | ,000                              | ,000                                   | ,000                                  |
|  | N                      | 100    | 100                                    | 100                                    | 100             | 100   | 100                               | 100                                    | 100                                   |
| أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التهوية         | Corrélation de Pearson | ,889** | ,770**                                 | 1                                      | ,785**          | ,720**  | ,569**                            | ,728**                                 | ,705**                                |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                   |  | ,000            | ,000  | ,000                              | ,000                                   | ,000                                  |
|  | N                      | 100    | 100                                    | 100                                    | 100             | 100   | 100                               | 100                                    | 100                                   |
| اعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث التكييف الحراري | Corrélation de Pearson | ,816** | ,609**                                 | ,785**                                 | 1               | ,663**  | ,484**                            | ,697**                                 | ,589**                                |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                   | ,000                                   |                 | ,000  | ,000                              | ,000                                   | ,000                                  |
|  | N                      | 100    | 100                                    | 100                                    | 100             | 100   | 100                               | 100                                    | 100                                   |
| وسائل العمل في هذه المؤسسة صحية وأمنة          | Corrélation de Pearson | ,903** | ,688**                                 | ,720**                                 | ,663**          | 1   | ,620**                            | ,852**                                 | ,784**                                |

|  |                        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| وسائل العمل في هذه المؤسسة متوفرة      | Corrélacion de Pearson | ,753** | ,508** | ,569** | ,484** | ,620** | 1      | ,552** | ,662** |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| أعمل في بيئة عمل مناسبة من حيث الرطوبة | Corrélacion de Pearson | ,872** | ,598** | ,728** | ,697** | ,852** | ,552** | 1      | ,717** |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| أعمل في بيئة عمل خالية من التلوث       | Corrélacion de Pearson | ,865** | ,626** | ,705** | ,589** | ,784** | ,662** | ,717** | 1      |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

## Corrélations

|  |                        | ج2     | أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي | أشعر بجودة التعامل مع زملائي في العمل | توجد صداقات حميمية بيني وبين زملائي في العمل | أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة وظيفتي | أشعر بحرية العمل في وظيفتي | أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه |
|--|------------------------|--------|---|---------------------------------------|--|--|----------------------------|--|
| ج2   | Corrélacion de Pearson | 1      | ,720**                                    | ,846**                                | ,766**                                       | ,697**                                     | ,769**                     | ,570**   |
|  | Sig. (bilatérale)      |        | ,000                                      | ,000                                  | ,000   | ,000                                       | ,000                       | ,000   |
|  | N                      | 100    | 100                                       | 100                                   | 100  | 100  | 100                        | 100  |
| أشعر بالرضا عن الانجاز الذي أحققه في عملي    | Corrélacion de Pearson | ,720** | 1   | ,604**                                | ,524**                                       | ,472**                                     | ,422**                     | ,207*  |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   |   | ,000                                  | ,000   | ,000                                       | ,000                       | ,039   |
|  | N                      | 100    | 100                                       | 100                                   | 100  | 100  | 100                        | 100  |
| أشعر بجودة التعامل مع زملائي في العمل        | Corrélacion de Pearson | ,846** | ,604**                                    | 1                                     | ,730**                                       | ,465**                                     | ,517**                     | ,295**   |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      |                                       | ,000   | ,000                                       | ,000                       | ,003   |
|  | N                      | 100    | 100                                       | 100                                   | 100  | 100  | 100                        | 100  |
| توجد صداقات حميمية بيني وبين زملائي في العمل | Corrélacion de Pearson | ,766** | ,524**                                    | ,730**                                | 1  | ,417**                                     | ,382**                     | ,180   |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      | ,000                                  |  | ,000                                       | ,000                       | ,072   |
|  | N                      | 100    | 100                                       | 100                                   | 100  | 100  | 100                        | 100  |

|  |                        |        |        |        |        |        |        |        |
|--|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة                    | Corrélation de Pearson | ,697** | ,472** | ,465** | ,417** | 1      | ,600** | ,251*  |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,012   |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| أتمتع بحرية العمل في وظيفتي                            | Corrélation de Pearson | ,769** | ,422** | ,517** | ,382** | ,600** | 1      | ,524** |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه | Corrélation de Pearson | ,570** | ,207*  | ,295** | ,180   | ,251*  | ,524** | 1      |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,039   | ,003   | ,072   | ,012   | ,000   |        |
|  | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

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

## Corrélations

|                                  |                        | ج3     | أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به | أتمتع بحرية العمل في وظيفتي | أعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطرافه | أتمتع بحرية العمل في وظيفتي | أشعر بالراحة النفسية في هذه المؤسسة |
|----------------------------------|------------------------|--------|----------------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| ج3                               | Corrélation de Pearson | 1      | ,625**                           | ,778**                      | ,791**   | ,733**                      | ,659**                              |
|                                  | Sig. (bilatérale)      |        | ,000                             | ,000                        | ,000   | ,000                        | ,000                                |
|                                  | N                      | 100    | 100                              | 100                         | 100  | 100                         | 100                                 |
| أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به | Corrélation de Pearson | ,625** | 1                                | ,510**                      | ,440**   | ,221*                       | ,067                                |
|                                  | Sig. (bilatérale)      | ,000   |                                  | ,000                        | ,000   | ,027                        | ,506                                |
|                                  | N                      | 100    | 100                              | 100                         | 100  | 100                         | 100                                 |
| أتمتع بحرية العمل في وظيفتي      | Corrélation de Pearson | ,778** | ,510**                           | 1                           | ,745**   | ,637**                      | ,276**                              |
|                                  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                             |                             | ,000   | ,000                        | ,005                                |
|                                  | N                      | 100    | 100                              | 100                         | 100  | 100                         | 100                                 |
| أتمتع بحرية العمل في وظيفتي      | Corrélation de Pearson | ,791** | ,440**                           | ,745**                      | 1  | ,520**                      | ,350**                              |
|                                  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                             | ,000                        |  | ,000                        | ,000                                |
|                                  | N                      | 100    | 100                              | 100                         | 100  | 100                         | 100                                 |
| أتمتع بحرية العمل في وظيفتي      | Corrélation de Pearson | ,733** | ,221*                            | ,637**                      | ,520**   | 1                           | ,465**                              |
|                                  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,027                             | ,000                        | ,000   |                             | ,000                                |
|                                  | N                      | 100    | 100                              | 100                         | 100  | 100                         | 100                                 |

|   |                        |        |        |        |        |        |        |        |
|---|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي | Corrélacion de Pearson | ,659** | ,067   | ,276** | ,350** | ,465** | 1      | ,521** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,506   | ,005   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|   | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| حجم العمل في وظيفتي مناسب                 | Corrélacion de Pearson | ,845** | ,655** | ,461** | ,538** | ,483** | ,521** | 1      |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|   | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

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

## Corrélations

|  |                        | ج4     | عادل أجري عادل | أفهم بشكل تام | أجري عادل | أنا سعيد تماما | أدائي الفردي | يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل |
|--|------------------------|--------|----------------|---------------|-----------|----------------|--------------|--------------------------------------|
| ج4   | Corrélacion de Pearson | 1      | ,779**         | ,794**        | ,865**    | ,917**         | ,774**       | ,640**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      |        | ,000           | ,000          | ,000      | ,000           | ,000         | ,000                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |
| أجري عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائي       | Corrélacion de Pearson | ,779** | 1              | ,664**        | ,648**    | ,593**         | ,503**       | ,338**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   |                | ,000          | ,000      | ,000           | ,000         | ,001                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |
| أفهم بشكل تام نظام الأجور والمكافآت في المؤسسة | Corrélacion de Pearson | ,794** | ,664**         | 1             | ,593**    | ,668**         | ,556**       | ,306**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000           |               | ,000      | ,000           | ,000         | ,002                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |
| أجري عادل بالنظر إلى مهاراتي ومجهودي           | Corrélacion de Pearson | ,865** | ,648**         | ,593**        | 1         | ,828**         | ,580**       | ,477**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000           | ,000          |           | ,000           | ,000         | ,000                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |
| أنا سعيد تماما بما أحصل عليه من دخل من عملي    | Corrélacion de Pearson | ,917** | ,593**         | ,668**        | ,828**    | 1              | ,780**       | ,511**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000           | ,000          | ,000      |                | ,000         | ,000                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |
| أدائي الفردي يحدد مقدار أجري ومكافأتي          | Corrélacion de Pearson | ,774** | ,503**         | ,556**        | ,580**    | ,780**         | 1            | ,328**                               |
|  | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000           | ,000          | ,000      | ,000           |              | ,001                                 |
|  | N                      | 100    | 100            | 100           | 100       | 100            | 100          | 100                                  |

|                                      |                        |        |        |        |        |        |        |     |
|--------------------------------------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| يعتمد أجري على مقدار إنجازي في العمل | Corrélation de Pearson | ,640** | ,338** | ,306** | ,477** | ,511** | ,328** | 1   |
|                                      | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,001   | ,002   | ,000   | ,000   | ,001   |     |
|                                      | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100 |

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

## Corrélations

|   |                        | ج5     | لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة | لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل | يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم | يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية | يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية |        |
|---|------------------------|--------|---|---|---|---------------------------------------|-------------------------------------|--------|
| ج5  | Corrélation de Pearson | 1      | ,725**                                    | ,694**  | ,689**                                    | ,723**                                | ,767**                              | ,769** |
|   | Sig. (bilatérale)      |        | ,000                                      | ,000  | ,000                                      | ,000                                  | ,000                                | ,000   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| لدى أعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة       | Corrélation de Pearson | ,725** | 1   | ,450**  | ,389**                                    | ,325**                                | ,503**                              | ,483** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   |   | ,000  | ,000                                      | ,001                                  | ,000                                | ,000   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| أشعر بأني جزء هام من جماعة عملي                 | Corrélation de Pearson | ,694** | ,450**                                    | 1   | ,390**                                    | ,625**                                | ,346**                              | ,309** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      |   | ,000                                      | ,000                                  | ,000                                | ,002   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن أهداف العمل | Corrélation de Pearson | ,689** | ,389**                                    | ,390**  | 1   | ,280**                                | ,644**                              | ,336** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      | ,000  |   | ,005                                  | ,000                                | ,001   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| يشترك أعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم       | Corrélation de Pearson | ,723** | ,325**                                    | ,625**  | ,280**                                    | 1                                     | ,309**                              | ,615** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,001                                      | ,000  | ,005                                      |                                       | ,002                                | ,000   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| يتبادل أعضاء فريق العمل مشاعرهم بحرية           | Corrélation de Pearson | ,767** | ,503**                                    | ,346**  | ,644**                                    | ,309**                                | 1                                   | ,543** |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      | ,000  | ,000                                      | ,002                                  |                                     | ,000   |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |
| يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية             | Corrélation de Pearson | ,769** | ,483**                                    | ,309**  | ,336**                                    | ,615**                                | ,543**                              | 1      |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000                                      | ,002  | ,001                                      | ,000                                  | ,000                                |        |
|   | N                      | 100    | 100                                       | 100   | 100                                       | 100                                   | 100                                 | 100    |

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



## Corrélations

|   |                        | ج6     | يتمتع رئيسنا<br>بقدرة عالية<br>على تحميس<br>مرؤوسيه<br>لبذل أقصى<br>جهد ممكن | يمتلك رئيسي<br>قدرة كبيرة<br>على التخطيط<br>المسبق للعمل | يعطي رئيسي<br>معلومات<br>كاملة<br>لمرؤوسيه | يوضح لنا<br>رئيسنا أهداف<br>العمل بشكل<br>محفز | يعاملنا رئيسنا<br>بعدالة<br>وإنصاف | يشجعني<br>رئيسي على<br>المشاركة في<br>اتخاذ<br>القرارات |
|---|------------------------|--------|--|--|--|--|------------------------------------|---|
| ج6  | Corrélation de Pearson | 1      | ,954**   | ,945**   | ,906**                                     | ,951**   | ,928**                             | ,906**  |
|   | Sig. (bilatérale)      |        | ,000   | ,000   | ,000                                       | ,000   | ,000                               | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يتمتع رئيسنا بقدرة عالية<br>على تحميس مرؤوسيه<br>لبذل أقصى جهد ممكن | Corrélation de Pearson | ,954** | 1  | ,864**   | ,793**                                     | ,941**   | ,844**                             | ,882**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   |  | ,000   | ,000                                       | ,000   | ,000                               | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يمتلك رئيسي قدرة كبيرة<br>على التخطيط المسبق<br>للعمل               | Corrélation de Pearson | ,945** | ,864**   | 1  | ,892**                                     | ,877**   | ,867**                             | ,780**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   |  | ,000                                       | ,000   | ,000                               | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يعطي رئيسي معلومات<br>كاملة لمرؤوسيه                                | Corrélation de Pearson | ,906** | ,793**   | ,892**   | 1  | ,820**   | ,812**                             | ,743**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   |  | ,000   | ,000                               | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يوضح لنا رئيسنا أهداف<br>العمل بشكل محفز                            | Corrélation de Pearson | ,951** | ,941**   | ,877**   | ,820**                                     | 1  | ,841**                             | ,834**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                                       |  | ,000                               | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يعاملنا رئيسنا بعدالة<br>وإنصاف                                     | Corrélation de Pearson | ,928** | ,844**   | ,867**   | ,812**                                     | ,841**   | 1                                  | ,829**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                                       | ,000   |                                    | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |
| يشجعني رئيسي على<br>المشاركة في اتخاذ<br>القرارات                   | Corrélation de Pearson | ,906** | ,882**   | ,780**   | ,743**                                     | ,834**   | ,829**                             | 1   |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000                                       | ,000   | ,000                               |   |
|   | N                      | 100    | 100  | 100  | 100  | 100  | 100                                | 100   |

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

## Corrélations

|   |                        | ج7     | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي | أستطيع أن<br>أشارك برأيي<br>في حل<br>مشكلات<br>عملي |
|---|------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|
| ج7  | Corrélacion de Pearson | 1      | ,874**  | ,879**  | ,911**  | ,688**  | ,748**  | ,890**  |
|   | Sig. (bilatérale)      |        | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| أستطيع أن أشارك برأيي<br>في حل مشكلات عملي        | Corrélacion de Pearson | ,874** | 1   | ,720**  | ,744**  | ,629**  | ,534**  | ,708**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   |   | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| لدي قدر مناسب من<br>الحرية في أداء عملي           | Corrélacion de Pearson | ,879** | ,720**  | 1   | ,853**  | ,422**  | ,549**  | ,748**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000  |   | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| أستمتع بالتعاون<br>والمشاركة مع زملاء<br>العمل    | Corrélacion de Pearson | ,911** | ,744**  | ,853**  | 1   | ,442**  | ,643**  | ,789**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000  | ,000  |   | ,000  | ,000  | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| أحصل على معلومات<br>كاملة عن أهداف عملي           | Corrélacion de Pearson | ,688** | ,629**  | ,422**  | ,442**  | 1   | ,566**  | ,568**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000  | ,000  | ,000  |   | ,000  | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| أحصل على معلومات<br>مناسبة عن انجازي في<br>عملي   | Corrélacion de Pearson | ,748** | ,534**  | ,549**  | ,643**  | ,566**  | 1   | ,587**  |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |   | ,000  |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |
| لدي قدرة التأثير على<br>القرارات التي تمس<br>عملي | Corrélacion de Pearson | ,890** | ,708**  | ,748**  | ,789**  | ,568**  | ,587**  | 1   |
|   | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  | ,000  |   |
|   | N                      | 100    | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |

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

## Corrélations

|                       |                        | متوسط جودة حياة العمل | ج1     | ج2     | ج3     | ج4     | ج5     | ج6     | ج7     |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| متوسط جودة حياة العمل | Corrélacion de Pearson | 1                     | ,830** | ,810** | ,821** | ,744** | ,873** | ,872** | ,925** |
|                       | Sig. (bilatérale)      |                       | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|                       | N                      | 100                   | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

|    |                        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1ج | Corrélation de Pearson | ,830** | 1      | ,625** | ,639** | ,512** | ,669** | ,624** | ,693** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 2ج | Corrélation de Pearson | ,810** | ,625** | 1      | ,533** | ,488** | ,701** | ,739** | ,756** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 3ج | Corrélation de Pearson | ,821** | ,639** | ,533** | 1      | ,594** | ,763** | ,613** | ,771** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 4ج | Corrélation de Pearson | ,744** | ,512** | ,488** | ,594** | 1      | ,616** | ,559** | ,596** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 5ج | Corrélation de Pearson | ,873** | ,669** | ,701** | ,763** | ,616** | 1      | ,676** | ,769** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 6ج | Corrélation de Pearson | ,872** | ,624** | ,739** | ,613** | ,559** | ,676** | 1      | ,872** |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |
| 7ج | Corrélation de Pearson | ,925** | ,693** | ,756** | ,771** | ,596** | ,769** | ,872** | 1      |
|    | Sig. (bilatérale)      | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|    | N                      | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    | 100    |

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

ملحق رقم (07): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي البسيط الخاص بالفرضية العامة.

### Statistiques descriptives

|                    | Moyenne | Ecart type | N   |
|--------------------|---------|------------|-----|
| QWL                | 2,3287  | ,49065     | 499 |
| emotion regulation | 3,0116  | ,63971     | 499 |

### Corrélations

|                        |                    | QWL   | emotion regulation |
|------------------------|--------------------|-------|--------------------|
| Corrélation de Pearson | QWL                | 1,000 | ,377               |
|                        | emotion regulation | ,377  | 1,000              |
| Sig. (unilatéral)      | QWL                | .     | ,000               |
|                        | emotion regulation | ,000  | .                  |
| N                      | QWL                | 499   | 499                |
|                        | emotion regulation | 499   | 499                |

### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

| Modèle | Variables introduites           | Variables éliminées | Méthode    |
|--------|---------------------------------|---------------------|------------|
| 1      | emotion regulation <sup>b</sup> | .                   | Introduire |

a. Variable dépendante : QWL

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,377 <sup>a</sup> | ,142   | ,140          | ,45499                          |

a. Prédicteurs : (Constante), emotion regulation

b. Variable dépendante : QWL

### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 17,000           | 1   | 17,000      | 82,118 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 102,888          | 497 | ,207        |        |                   |
|        | Total      | 119,888          | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : QWL

b. Prédicteurs : (Constante), emotion regulation

### Coefficients<sup>a</sup>

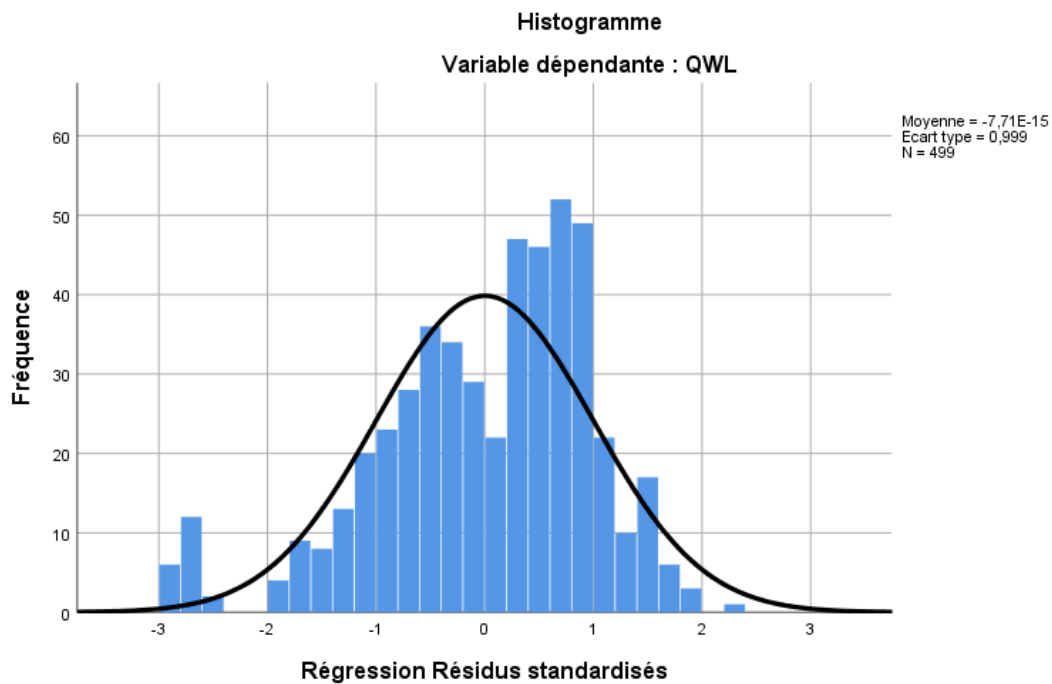
| Modèle |                    | Coefficients standardisés |                 | Coefficients non standardisés | t      | Sig. | Corrélations |                    |           |
|--------|--------------------|---------------------------|-----------------|-------------------------------|--------|------|--------------|--------------------|-----------|
|        |                    | B                         | Erreur standard |                               |        |      | Bêta         | Corrélation simple | Partielle |
| 1      | (Constante)        | 1,459                     | ,098            |                               | 14,868 | ,000 |              |                    |           |
|        | emotion regulation | ,289                      | ,032            | ,377                          | 9,062  | ,000 | ,377         | ,377               | ,377      |

a. Variable dépendante : QWL

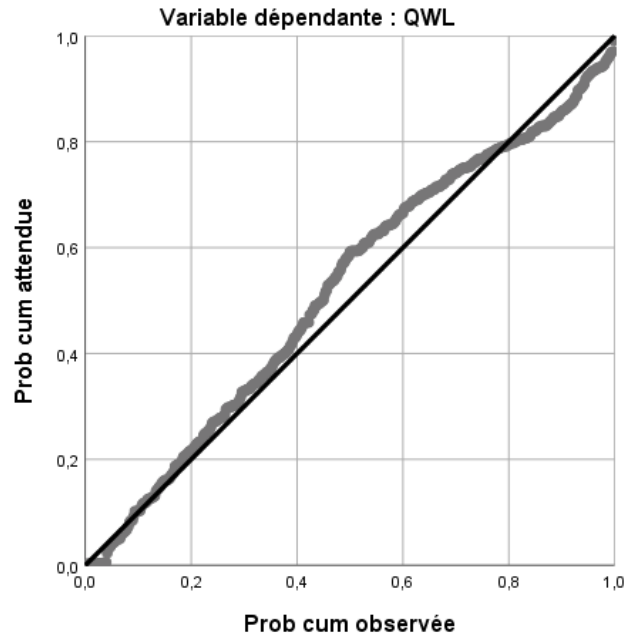
### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                                 | Minimum  | Maximum | Moyenne | Ecart type | N   |
|---------------------------------|----------|---------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite                  | 2,0606   | 2,7184  | 2,3287  | ,18476     | 499 |
| Valeur prévue standard          | -1,451   | 2,110   | ,000    | 1,000      | 499 |
| Erreur standard de la prévision | ,020     | ,048    | ,028    | ,005       | 499 |
| Valeur prédite ajustée          | 2,0658   | 2,7228  | 2,3287  | ,18475     | 499 |
| de Student                      | -1,34229 | 1,07154 | ,00000  | ,45454     | 499 |
| Résidu standard                 | -2,950   | 2,355   | ,000    | ,999       | 499 |
| Résidu Student                  | -2,959   | 2,360   | ,000    | 1,001      | 499 |
| Résidu supprimé                 | -1,35076 | 1,07578 | -,00002 | ,45637     | 499 |
| Résidu Student supprimé         | -2,983   | 2,371   | -,001   | 1,004      | 499 |
| Distance de Mahalanobis         | ,001     | 4,450   | ,998    | ,744       | 499 |
| Distance de Cook                | ,000     | ,031    | ,002    | ,004       | 499 |
| Valeur influente centrée        | ,000     | ,009    | ,002    | ,001       | 499 |

a. Variable dépendante : QWL

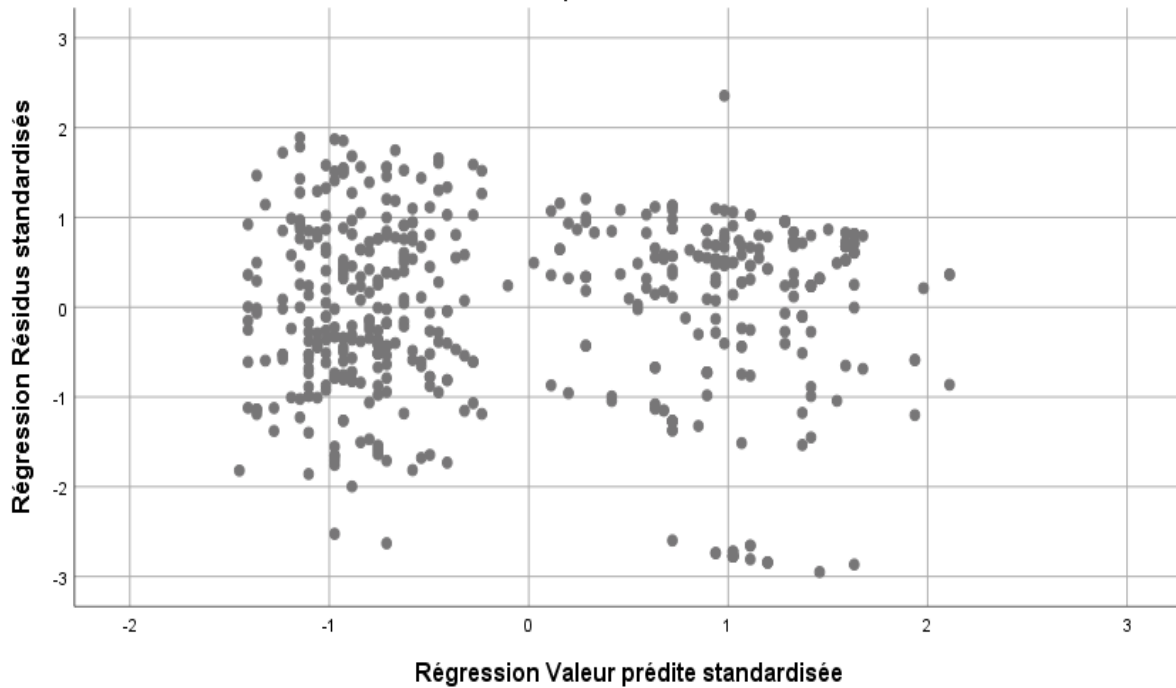


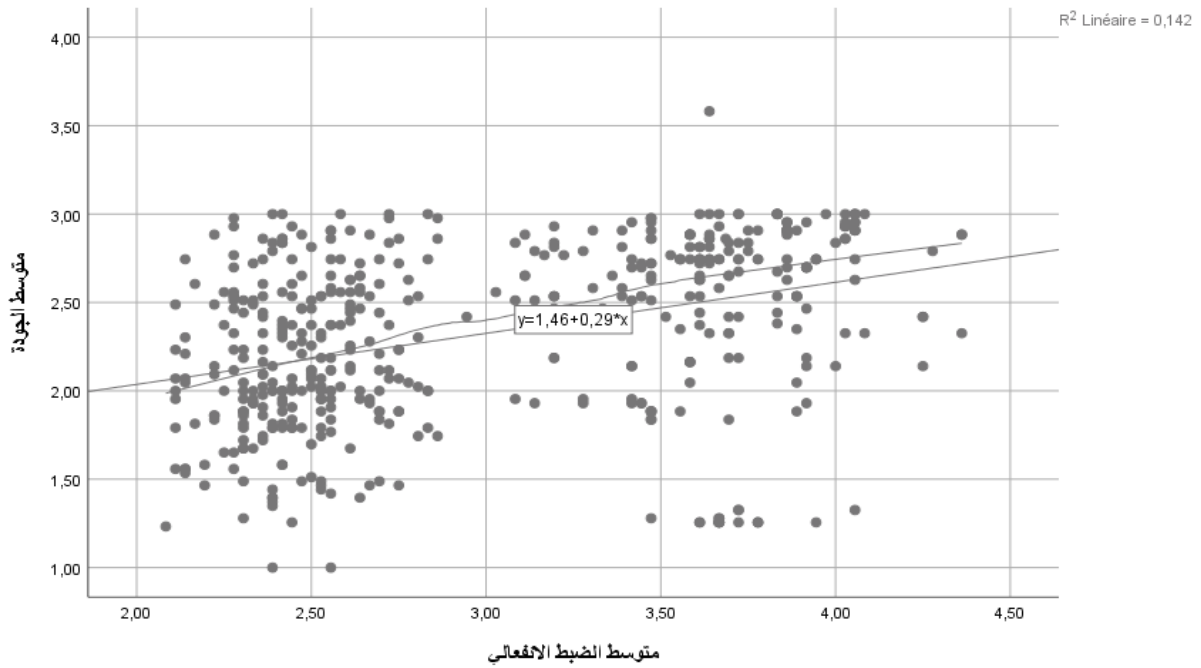
Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points

Variable dépendante : QWL





ملحق رقم (08): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية العامة.

### Statistiques descriptives

|                  | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------|---------|------------|-----|
| QWL              | 2,3287  | ,49065     | 499 |
| اختيار_الوضعية   | 22,73   | 6,150      | 499 |
| تعديل_الوضعية    | 12,90   | 3,771      | 499 |
| نشر_الانتباه2    | 28,38   | 7,331      | 499 |
| تغيير_الادراك2   | 16,72   | 3,745      | 499 |
| تعديل_الاستجابة2 | 27,70   | 6,216      | 499 |

### Corrélations

|             |                  | QWL   | اختيار_الوضعية | تعديل_الوضعية | نشر_الانتباه2 | تغيير_الادراك2 | تعديل_الاستجابة2 |
|-------------|------------------|-------|----------------|---------------|---------------|----------------|------------------|
| Corrélation | de QWL           | 1,000 | ,372           | ,242          | ,321          | ,268           | ,340             |
| Pearson     | اختيار_الوضعية   | ,372  | 1,000          | ,753          | ,779          | ,420           | ,663             |
|             | تعديل_الوضعية    | ,242  | ,753           | 1,000         | ,707          | ,297           | ,579             |
|             | نشر_الانتباه2    | ,321  | ,779           | ,707          | 1,000         | ,479           | ,752             |
|             | تغيير_الادراك2   | ,268  | ,420           | ,297          | ,479          | 1,000          | ,589             |
|             | تعديل_الاستجابة2 | ,340  | ,663           | ,579          | ,752          | ,589           | 1,000            |

|                   |                  |      |      |      |      |      |       |
|-------------------|------------------|------|------|------|------|------|-------|
|                   | تعديل_الاستجابة2 | ,340 | ,663 | ,579 | ,752 | ,589 | 1,000 |
| Sig. (unilatéral) | QWL              | .    | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000  |
|                   | اختيار_الوضعية   | ,000 | .    | ,000 | ,000 | ,000 | ,000  |
|                   | تعديل_الوضعية    | ,000 | ,000 | .    | ,000 | ,000 | ,000  |
|                   | نشر_الانتباه2    | ,000 | ,000 | ,000 | .    | ,000 | ,000  |
|                   | تغيير_الادراك2   | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | .    | ,000  |
|                   | تعديل_الاستجابة2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | .     |
| N                 | QWL              | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |
|                   | اختيار_الوضعية   | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |
|                   | تعديل_الوضعية    | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |
|                   | نشر_الانتباه2    | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |
|                   | تغيير_الادراك2   | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |
|                   | تعديل_الاستجابة2 | 499  | 499  | 499  | 499  | 499  | 499   |

### Variables introduites/éliminées<sup>a</sup>

| Modèle | Variables introduites | Variables éliminées | Méthode   |
|--------|-----------------------|---------------------|---|
| 1      | اختيار_الوضعية        | .                   | Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). |
| 2      | تعديل_الاستجابة2      | .                   | Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire <= ,050, Probabilité de F pour éliminer >= ,100). |

a. Variable dépendante : QWL

### Récapitulatif des modèles<sup>c</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,372 <sup>a</sup> | ,139   | ,137          | ,45586                          |
| 2      | ,392 <sup>b</sup> | ,154   | ,151          | ,45220                          |

a. Prédicteurs : (Constante), اختيار\_الوضعية

b. Prédicteurs : (Constante), تعديل\_الاستجابة2, اختيار\_الوضعية

c. Variable dépendante : QWL



### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 16,607           | 1   | 16,607      | 79,912 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 103,281          | 497 | ,208        |        |                   |
|        | Total      | 119,888          | 498 |             |        |                   |
| 2      | Régression | 18,463           | 2   | 9,232       | 45,146 | ,000 <sup>c</sup> |
|        | de Student | 101,425          | 496 | ,204        |        |                   |
|        | Total      | 119,888          | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : QWL

b. Prédicteurs : (Constante), اختيار\_الوضعية

c. Prédicteurs : (Constante), اختيار\_الوضعية, تعديل\_الاستجابة2

### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |                  | Coefficients |                 | non  | Coefficients |      | Corrélations |                    |           |
|--------|------------------|--------------|-----------------|------|--------------|------|--------------|--------------------|-----------|
|        |                  | standardisés | Erreur standard |      | standardisés | t    | Sig.         | Corrélation simple | Partielle |
| 1      | (Constante)      | 1,654        | ,078            |      | 21,147       | ,000 |              |                    |           |
|        | اختيار_الوضعية   | ,030         | ,003            | ,372 | 8,939        | ,000 | ,372         | ,372               | ,372      |
| 2      | (Constante)      | 1,490        | ,095            |      | 15,739       | ,000 |              |                    |           |
|        | اختيار_الوضعية   | ,021         | ,004            | ,262 | 4,753        | ,000 | ,372         | ,209               | ,196      |
|        | تعديل_الاستجابة2 | ,013         | ,004            | ,166 | 3,013        | ,003 | ,340         | ,134               | ,124      |

a. Variable dépendante : QWL

### Variables exclues<sup>a</sup>

| Modèle |                  | Bêta In            | t      | Sig. | Corrélation partielle | Statistiques de colinéarité Tolérance |
|--------|------------------|--------------------|--------|------|-----------------------|---------------------------------------|
| 1      | تعديل_الوضعية    | -,088 <sup>b</sup> | -1,387 | ,166 | -,062                 | ,433                                  |
|        | نشر_الانتباه2    | ,078 <sup>b</sup>  | 1,175  | ,241 | ,053                  | ,393                                  |
|        | تغيير_الادراك2   | ,136 <sup>b</sup>  | 2,980  | ,003 | ,133                  | ,824                                  |
|        | تعديل_الاستجابة2 | ,166 <sup>b</sup>  | 3,013  | ,003 | ,134                  | ,561                                  |
| 2      | تعديل_الوضعية    | -,121 <sup>c</sup> | -1,913 | ,056 | -,086                 | ,421                                  |
|        | نشر_الانتباه2    | -,029 <sup>c</sup> | -,381  | ,703 | -,017                 | ,294                                  |
|        | تغيير_الادراك2   | ,092 <sup>c</sup>  | 1,806  | ,072 | ,081                  | ,651                                  |

a. Variable dépendante : QWL

b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), اختيار\_الوضعية

c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), اختيار\_الوضعية, تعديل\_الاستجابة2

### Diagnostics des observations<sup>a</sup>

| Numéro de l'observation | Résidu standard | QWL  | Valeur prédite | de Student |
|-------------------------|-----------------|------|----------------|------------|
| 393                     | -3,013          | 1,26 | 2,6183         | -1,36250   |

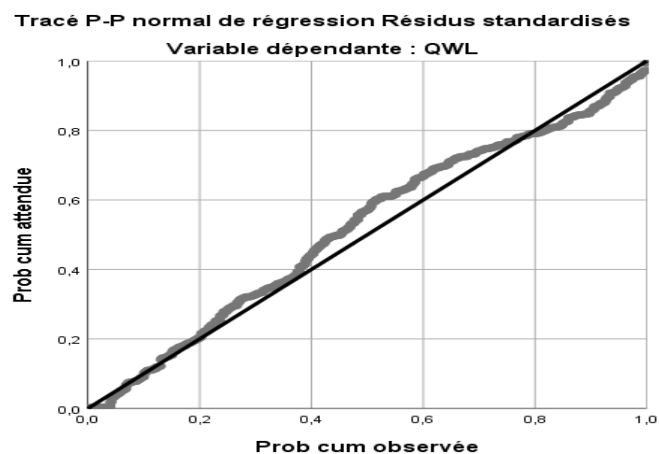
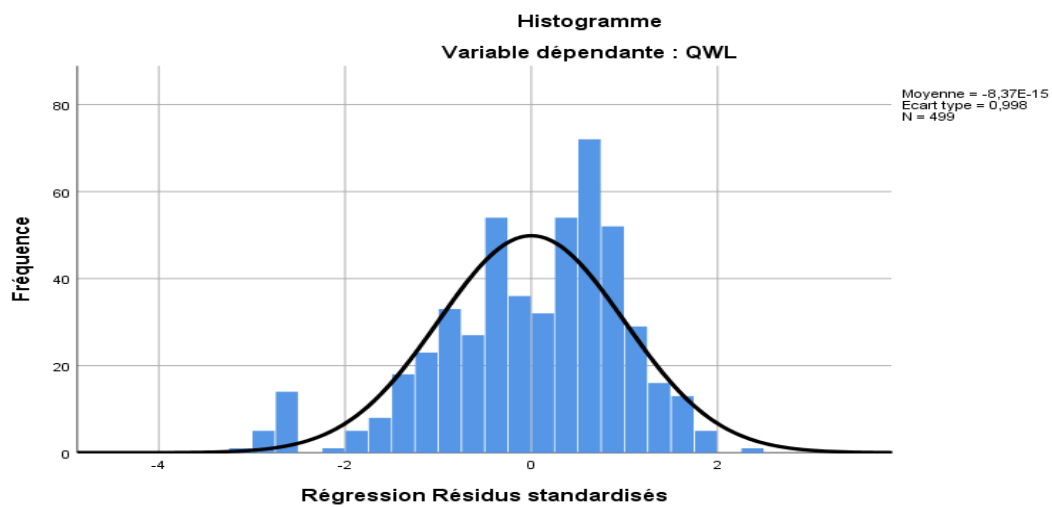
a. Variable dépendante : QWL

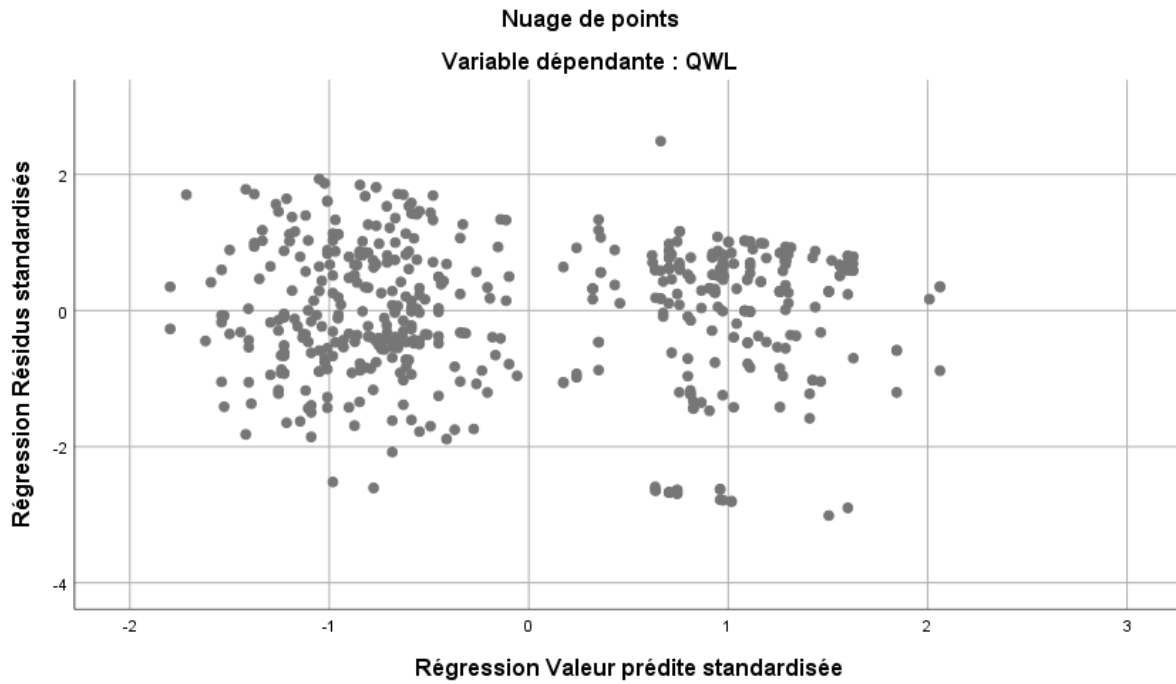
### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                        | Minimum  | Maximum | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|----------|---------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 1,9825   | 2,7257  | 2,3287  | ,19255     | 499 |
| de Student             | -1,36250 | 1,12541 | ,00000  | ,45129     | 499 |
| Valeur prévue standard | -1,798   | 2,062   | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -3,013   | 2,489   | ,000    | ,998       | 499 |

a. Variable dépendante : QWL

## Graphiques





ملحق رقم (09): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الاولى.

#### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,496 <sup>a</sup> | ,246   | ,235          | 5,36328                         |

a. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

b. Variable dépendante : اختيار\_الوضع

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 4612,533         | 7   | 658,933     | 22,908 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 14123,487        | 491 | 28,765      |        |                   |
|        | Total      | 18736,020        | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : اختيار\_الوضع

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

#### Coefficients<sup>a</sup>

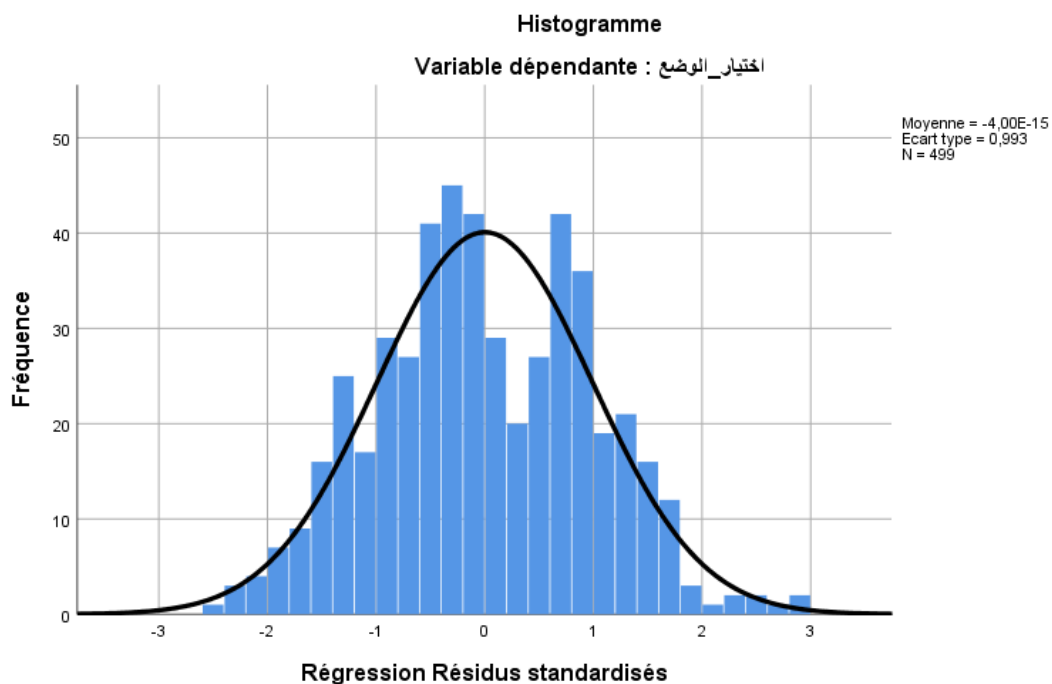
| Modèle                     | Coefficients standardisés |                 | non   | Coefficients standardisés |      | Statistiques de colinéarité |       |
|----------------------------|---------------------------|-----------------|-------|---------------------------|------|-----------------------------|-------|
|                            | B                         | Erreur standard | Bêta  | t                         | Sig. | Tolérance                   | VIF   |
| 1 (Constante)              | 14,248                    | 1,657           |       | 8,600                     | ,000 |                             |       |
| البيئة المادية             | ,200                      | ,071            | ,150  | 2,830                     | ,005 | ,547                        | 1,829 |
| البيئة المعنوية            | 4,323                     | ,719            | ,374  | 6,011                     | ,000 | ,396                        | 2,527 |
| خصائص الوظيفة              | -2,686                    | ,813            | -,182 | -3,303                    | ,001 | ,508                        | 1,968 |
| الاجور والمكافئات          | 1,983                     | ,501            | ,203  | 3,957                     | ,000 | ,583                        | 1,716 |
| جماعة العمل                | 1,127                     | ,700            | ,110  | 1,610                     | ,108 | ,330                        | 3,031 |
| اسلوب الرئيس في الاشراف    | ,210                      | ,487            | ,028  | ,432                      | ,666 | ,375                        | 2,667 |
| المشاركة في اتخاذ القرارات | -2,179                    | ,828            | -,211 | -2,632                    | ,009 | ,238                        | 4,200 |

a. Variable dépendante : اختيار\_الوضع

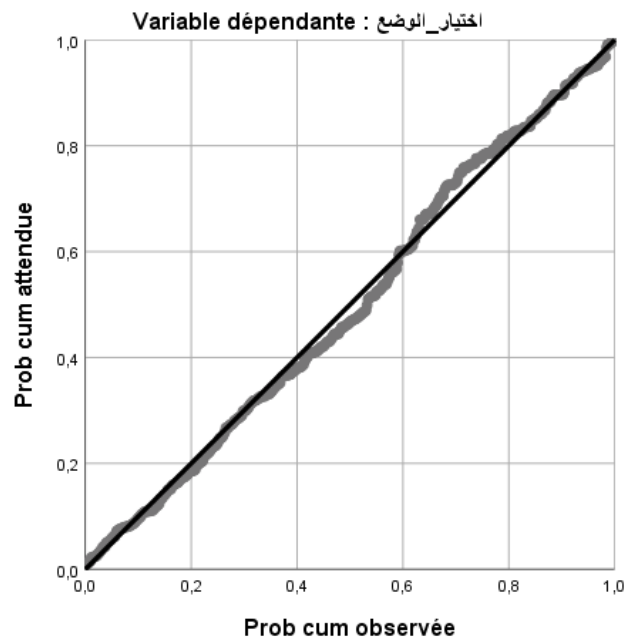
### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                        | Minimum   | Maximum  | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|-----------|----------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 15,1122   | 28,3918  | 22,7134 | 3,04337    | 499 |
| de Student             | -13,00540 | 15,73479 | ,00000  | 5,32545    | 499 |
| Valeur prévue standard | -2,498    | 1,866    | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -2,425    | 2,934    | ,000    | ,993       | 499 |

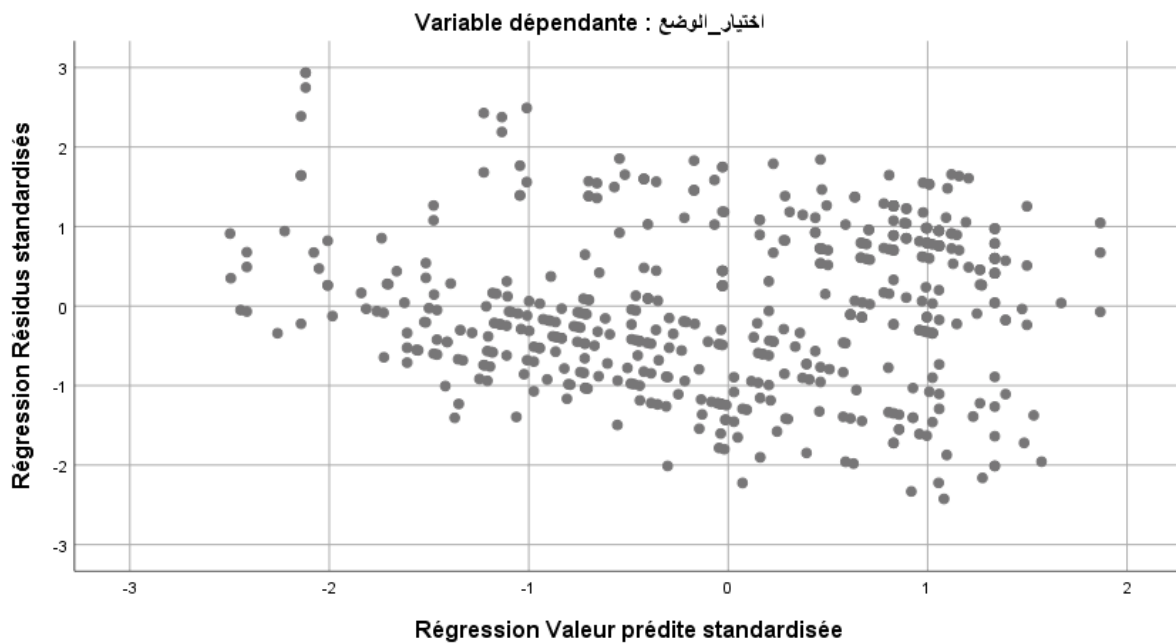
a. Variable dépendante : اختيار\_الوضع



Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points



ملحق رقم (10): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الثانية.

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,367 <sup>a</sup> | ,135   | ,122          | 3,53260                         |

a. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافآت, البيئة\_المادية, البيئة\_المعنوية,

خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_في\_الاشراف, جماعة\_العمل

b. Variable dépendante : تعديل\_الوضع

ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 954,853          | 7   | 136,408     | 10,931 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 6127,335         | 491 | 12,479      |        |                   |
|        | Total      | 7082,188         | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : تعديل\_الوضع

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافآت, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية,

اسلوب\_الرئيس\_في\_الاشراف, جماعة\_العمل

Coefficients<sup>a</sup>

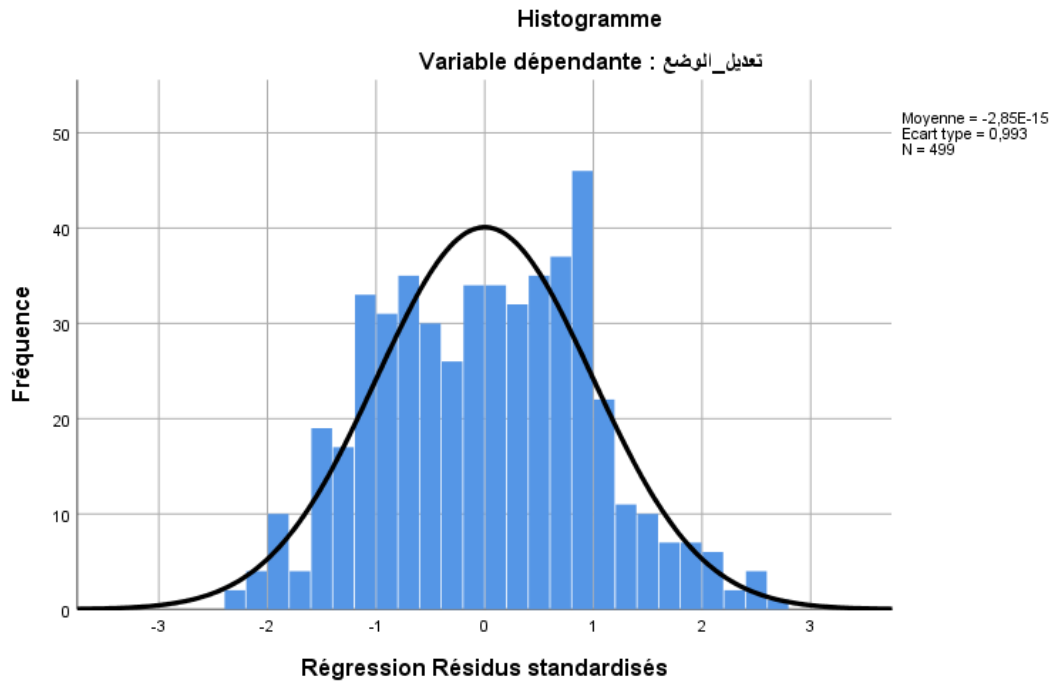
| Modèle |                            | Coefficients standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. | Statistiques de colinéarité |           |
|--------|----------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|-----------------------------|-----------|
|        |                            | B                         | Erreur standard |                           |        |      | Bêta                        | Tolérance |
| 1      | (Constante)                | 10,391                    | 1,091           |                           | 9,522  | ,000 |                             |           |
|        | البيئة_المادية             | ,030                      | ,046            | ,036                      | ,643   | ,521 | ,547                        | 1,829     |
|        | البيئة_المعنوية            | 2,052                     | ,474            | ,289                      | 4,332  | ,000 | ,396                        | 2,527     |
|        | خصائص_الوظيفة              | -1,887                    | ,535            | -,208                     | -3,525 | ,000 | ,508                        | 1,968     |
|        | الاجور_والمكافآت           | 1,088                     | ,330            | ,181                      | 3,296  | ,001 | ,583                        | 1,716     |
|        | جماعة_العمل                | ,578                      | ,461            | ,092                      | 1,253  | ,211 | ,330                        | 3,031     |
|        | اسلوب_الرئيس_في_الاشراف    | ,132                      | ,321            | ,028                      | ,411   | ,681 | ,375                        | 2,667     |
|        | المشاركة_في_اتخاذ_القرارات | -,780                     | ,545            | -,123                     | -1,431 | ,153 | ,238                        | 4,200     |

a. Variable dépendante : تعديل\_الوضع

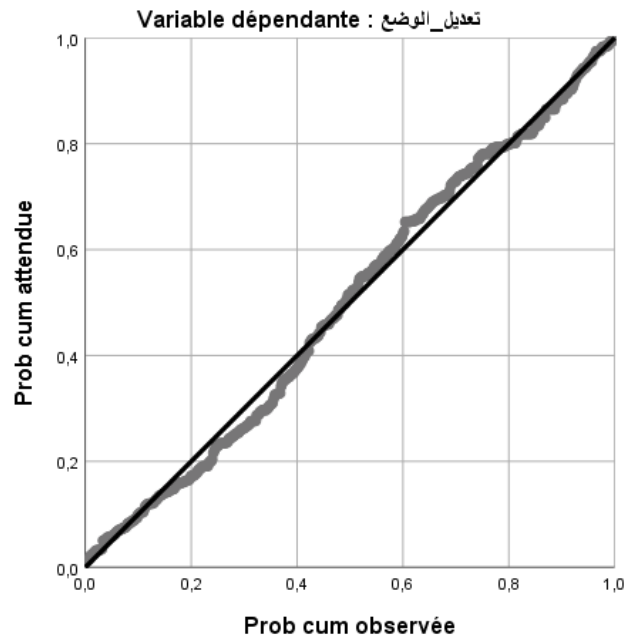
**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

|                        | Minimum  | Maximum | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|----------|---------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 9,2818   | 16,2741 | 12,9018 | 1,38469    | 499 |
| de Student             | -8,27538 | 9,85553 | ,00000  | 3,50769    | 499 |
| Valeur prévue standard | -2,614   | 2,435   | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -2,343   | 2,790   | ,000    | ,993       | 499 |

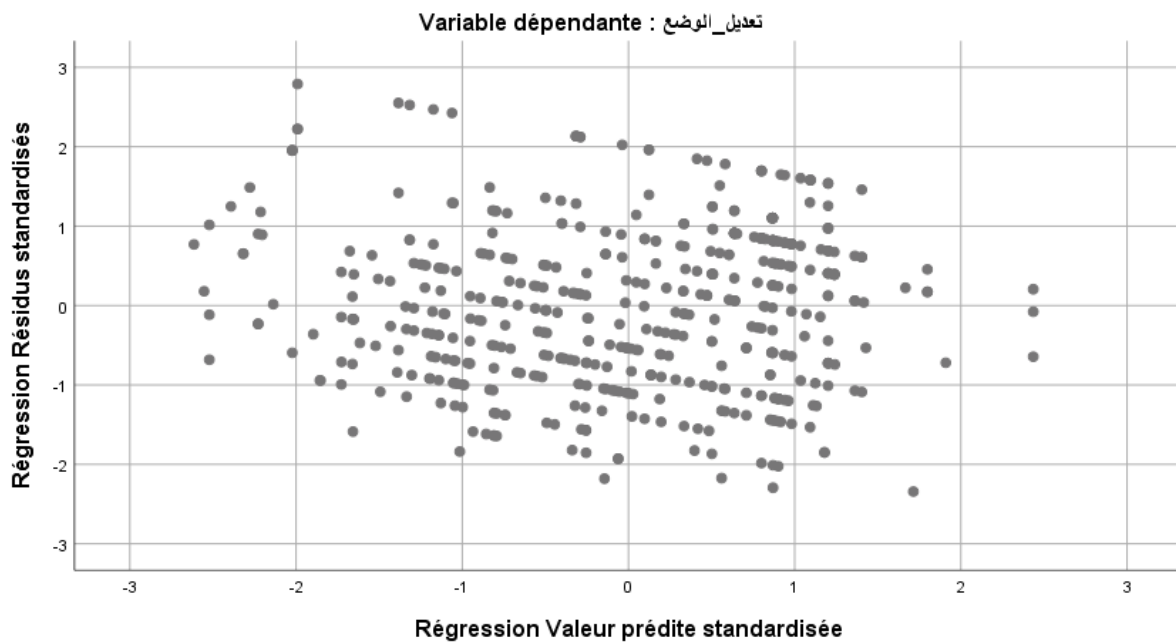
a. Variable dépendante : تعديل\_الوضع



Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points





ملحق رقم (11): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة.

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,456 <sup>a</sup> | ,208   | ,197          | 6,57059                         |

a. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

b. Variable dépendante : نشر\_الانتباه

ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 5565,613         | 7   | 795,088     | 18,416 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 21197,802        | 491 | 43,173      |        |                   |
|        | Total      | 26763,415        | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : نشر\_الانتباه

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

Coefficients<sup>a</sup>

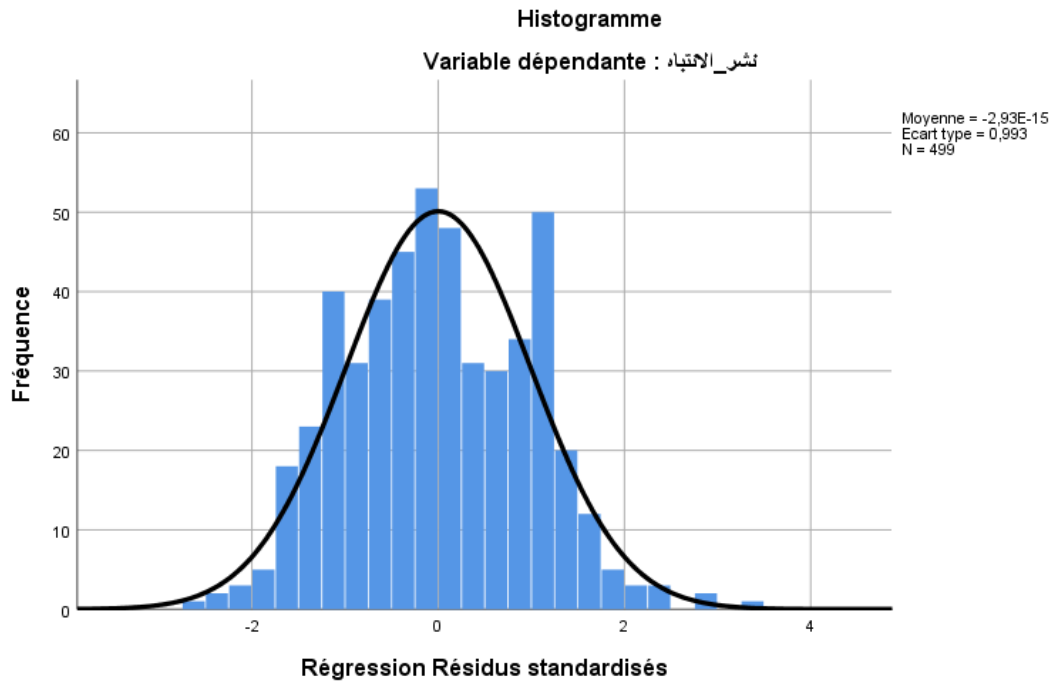
| Modèle |                            | Coefficients standardisés |  | Erreur standard | Coefficients standardisés |        | Statistiques de colinéarité |           |       |
|--------|----------------------------|---------------------------|--|-----------------|---------------------------|--------|-----------------------------|-----------|-------|
|        |                            | B                         |  |                 | Bêta                      | t      | Sig.                        | Tolérance | VIF   |
| 1      | (Constante)                | 21,304                    |  | 2,030           |                           | 10,495 | ,000                        |           |       |
|        | البيئة_المادية             | ,210                      |  | ,086            | ,132                      | 2,433  | ,015                        | ,547      | 1,829 |
|        | البيئة_المعنوية            | 4,694                     |  | ,881            | ,340                      | 5,326  | ,000                        | ,396      | 2,527 |
|        | خصائص_الوظيفة              | -4,211                    |  | ,996            | -,238                     | -4,228 | ,000                        | ,508      | 1,968 |
|        | الاجور_والمكافئات          | 2,522                     |  | ,614            | ,216                      | 4,107  | ,000                        | ,583      | 1,716 |
|        | جماعة_العمل                | ,649                      |  | ,857            | ,053                      | ,757   | ,449                        | ,330      | 3,031 |
|        | اسلوب_الرئيس_فيالاشراف     | ,121                      |  | ,596            | ,013                      | ,203   | ,839                        | ,375      | 2,667 |
|        | المشاركة_في_اتخاذ_القرارات | -1,468                    |  | 1,014           | -,119                     | -1,447 | ,148                        | ,238      | 4,200 |

a. Variable dépendante : نشر\_الانتباه

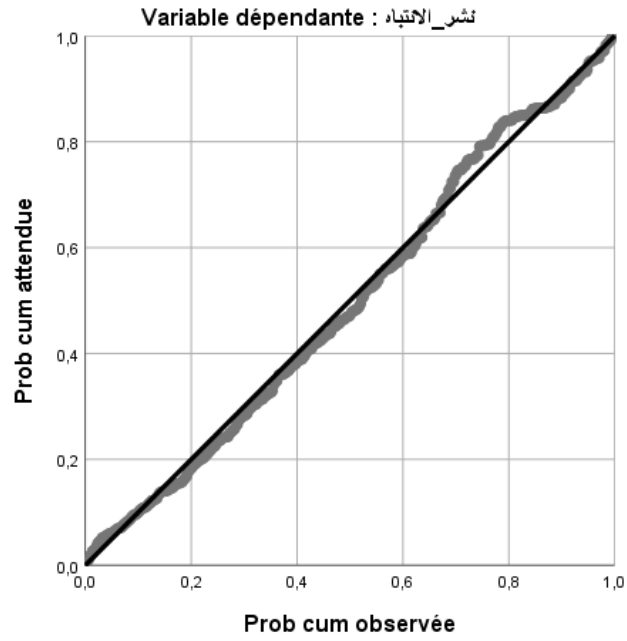
**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

|                        | Minimum   | Maximum  | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|-----------|----------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 19,1738   | 35,7972  | 28,3788 | 3,34304    | 499 |
| de Student             | -16,86308 | 22,60596 | ,00000  | 6,52425    | 499 |
| Valeur prévue standard | -2,753    | 2,219    | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -2,566    | 3,440    | ,000    | ,993       | 499 |

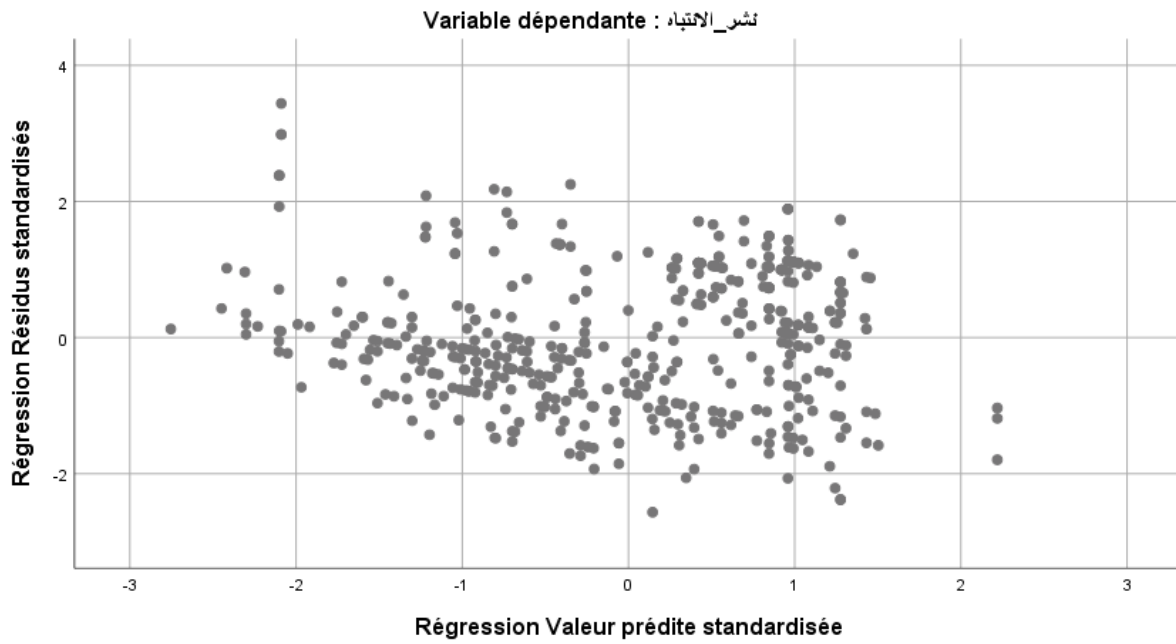
a. Variable dépendante : نشر\_الانتباه



Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points



## ملحق رقم(12): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الرابعة.

### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,323 <sup>a</sup> | ,104   | ,091          | 3,56967                         |

a. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

b. Variable dépendante : تغيير\_الادراك

### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F     | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1      | Régression | 726,560          | 7   | 103,794     | 8,145 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 6256,598         | 491 | 12,743      |       |                   |
|        | Total      | 6983,158         | 498 |             |       |                   |

a. Variable dépendante : تغيير\_الادراك

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية, خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

### Coefficients<sup>a</sup>

| Modèle |                            | Coefficients standardisés |  | non Erreur standard | Coefficients standardisés | t      | Sig. | Statistiques de colinéarité |           |
|--------|----------------------------|---------------------------|--|---------------------|---------------------------|--------|------|-----------------------------|-----------|
|        |                            | B                         |  |                     |                           |        |      | Bêta                        | Tolérance |
| 1      | (Constante)                | 12,002                    |  | 1,103               |                           | 10,884 | ,000 |                             |           |
|        | البيئة_المادية             | ,143                      |  | ,047                | ,176                      | 3,040  | ,002 | ,547                        | 1,829     |
|        | البيئة_المعنوية            | 1,337                     |  | ,479                | ,190                      | 2,794  | ,005 | ,396                        | 2,527     |
|        | خصائص_الوظيفة              | -,156                     |  | ,541                | -,017                     | -,289  | ,773 | ,508                        | 1,968     |
|        | الاجور_والمكافئات          | ,664                      |  | ,334                | ,111                      | 1,990  | ,047 | ,583                        | 1,716     |
|        | جماعة_العمل                | ,086                      |  | ,466                | ,014                      | ,184   | ,854 | ,330                        | 3,031     |
|        | اسلوب_الرئيس_فيالاشراف     | ,085                      |  | ,324                | ,018                      | ,263   | ,793 | ,375                        | 2,667     |
|        | المشاركة_في_اتخاذ_القرارات | -,862                     |  | ,551                | -,137                     | -,1565 | ,118 | ,238                        | 4,200     |

a. Variable dépendante : تغيير\_الادراك

### Diagnostique de colinéarité<sup>a</sup>

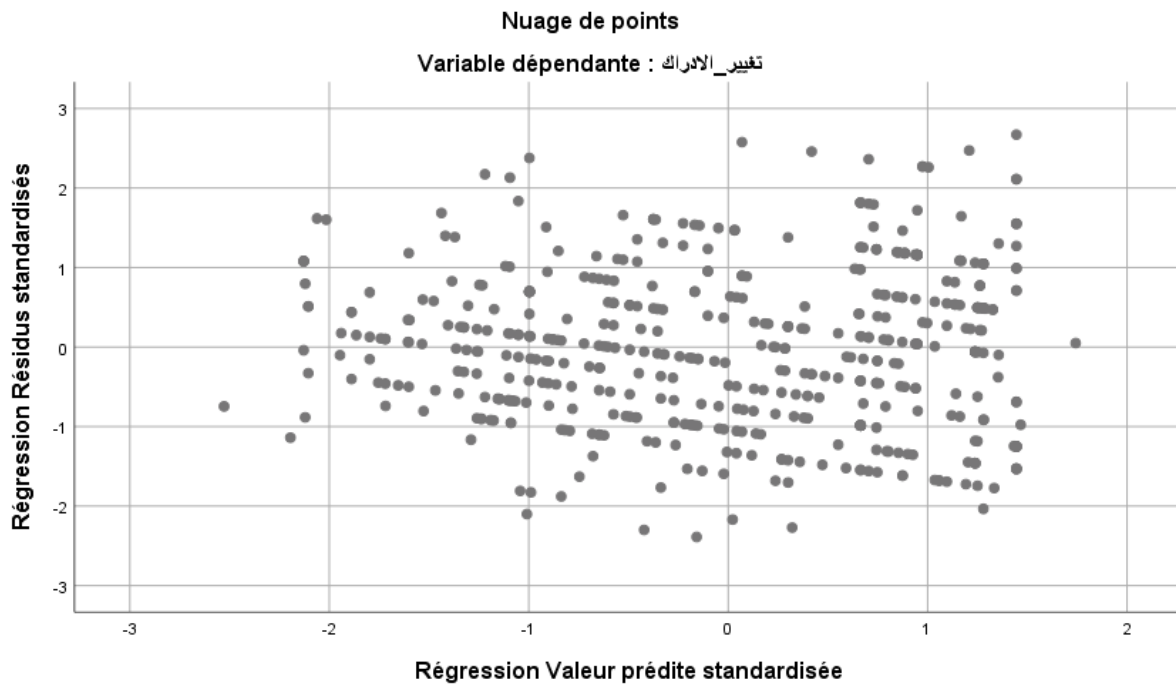
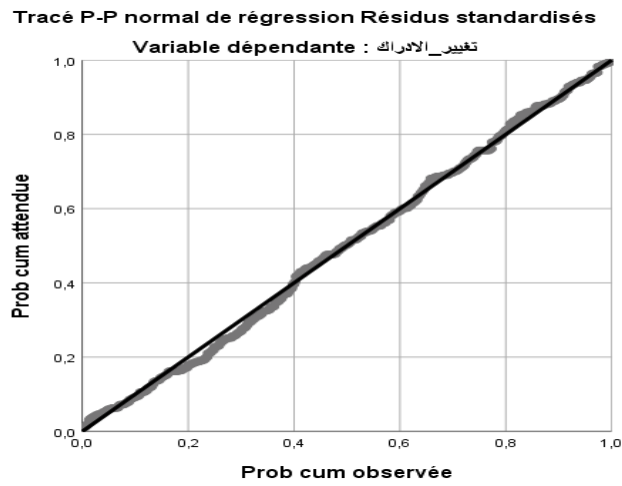
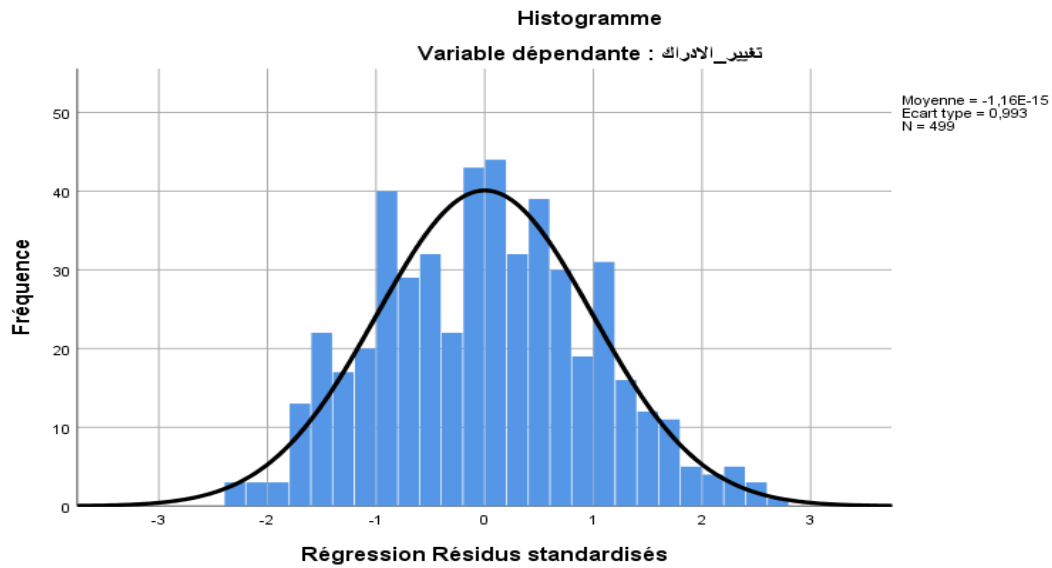
| Modèle | Dimension | Valeur propre | Index de condition | Proportions de la variance |                |                 |               |                   |             |                         |                            |
|--------|-----------|---------------|--------------------|----------------------------|----------------|-----------------|---------------|-------------------|-------------|-------------------------|----------------------------|
|        |           |               |                    | (Constante)                | البيئة_المادية | البيئة_المعنوية | خصائص_الوظيفة | الاجور_والمكافئات | جماعة_العمل | اسلوب_الرئيس_في_الاشراف | المشاركة_في_اتخاذ_القرارات |
| 1      | 1         | 7,785         | 1,000              | ,00                        | ,00            | ,00             | ,00           | ,00               | ,00         | ,00                     | ,00                        |
|        | 2         | ,070          | 10,560             | ,10                        | ,00            | ,00             | ,02           | ,00               | ,00         | ,34                     | ,00                        |
|        | 3         | ,046          | 12,967             | ,03                        | ,28            | ,01             | ,01           | ,48               | ,01         | ,07                     | ,01                        |
|        | 4         | ,039          | 14,177             | ,00                        | ,69            | ,00             | ,00           | ,50               | ,00         | ,01                     | ,00                        |
|        | 5         | ,025          | 17,804             | ,15                        | ,01            | ,02             | ,00           | ,01               | ,45         | ,36                     | ,02                        |
|        | 6         | ,016          | 21,893             | ,00                        | ,00            | ,80             | ,13           | ,00               | ,03         | ,01                     | ,05                        |
|        | 7         | ,012          | 25,701             | ,17                        | ,00            | ,05             | ,03           | ,00               | ,49         | ,18                     | ,58                        |
|        | 8         | ,008          | 31,351             | ,55                        | ,02            | ,13             | ,81           | ,01               | ,01         | ,03                     | ,33                        |

a. Variable dépendante : تغيير\_الادراك

### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

|                        | Minimum  | Maximum | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|----------|---------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 13,6644  | 18,8221 | 16,7174 | 1,20787    | 499 |
| de Student             | -8,52623 | 9,53717 | ,00000  | 3,54450    | 499 |
| Valeur prévue standard | -2,528   | 1,742   | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -2,389   | 2,672   | ,000    | ,993       | 499 |

a. Variable dépendante : تغيير\_الادراك



## ملحق رقم (13): ملحق خاص بنتائج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي الخاص بالفرضية الجزئية الخامسة.

### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

| Modèle | R                 | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1      | ,437 <sup>a</sup> | ,191   | ,180          | 5,62696                         |

a. Prédicteurs : (Constante), البيئة\_المادية, الاجور\_والمكافئات, المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات,

خصائص\_الوظيفة, البيئة\_المعنوية, اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

b. Variable dépendante : تعديل\_الاستجابة

### ANOVA<sup>a</sup>

| Modèle |            | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F      | Sig.              |
|--------|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1      | Régression | 3676,073         | 7   | 525,153     | 16,586 | ,000 <sup>b</sup> |
|        | de Student | 15546,400        | 491 | 31,663      |        |                   |
|        | Total      | 19222,473        | 498 |             |        |                   |

a. Variable dépendante : تعديل\_الاستجابة

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة\_في\_اتخاذ\_القرارات, الاجور\_والمكافئات, البيئة\_المادية,

اسلوب\_الرئيس\_فيالاشراف, جماعة\_العمل

### Coefficients<sup>a</sup>

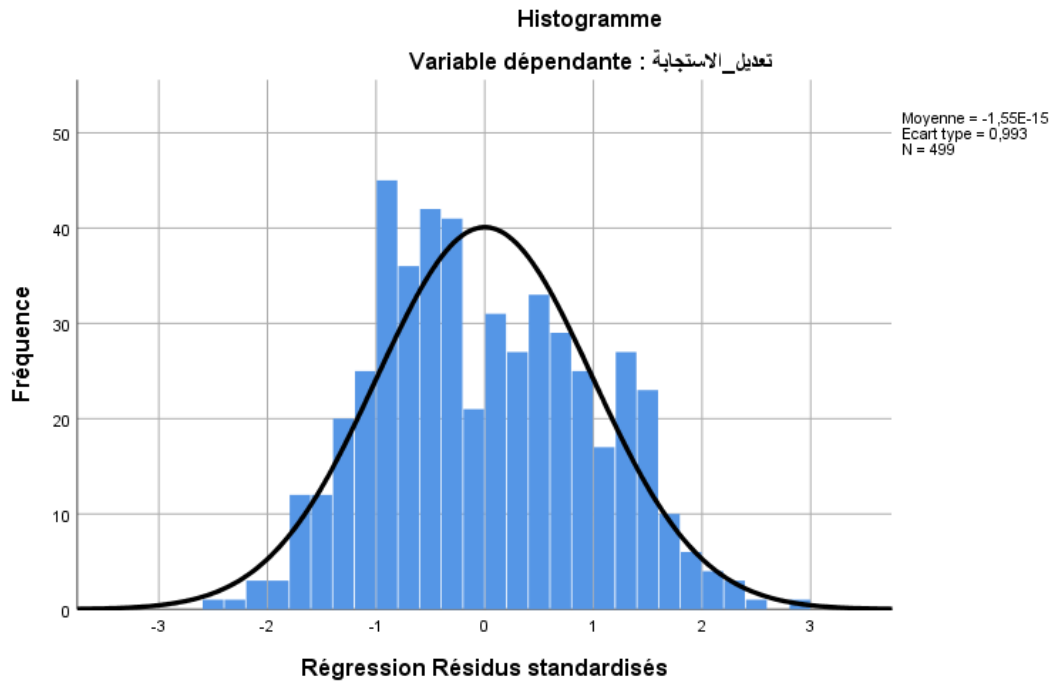
| Modèle |                            | Coefficients standardisés |                 | Coefficients standardisés | t      | Sig. | Statistiques de colinéarité |           |
|--------|----------------------------|---------------------------|-----------------|---------------------------|--------|------|-----------------------------|-----------|
|        |                            | B                         | Erreur standard |                           |        |      | Bêta                        | Tolérance |
| 1      | (Constante)                | 19,153                    | 1,738           |                           | 11,018 | ,000 |                             |           |
|        | البيئة_المادية             | ,223                      | ,074            | ,165                      | 3,015  | ,003 | ,547                        | 1,829     |
|        | البيئة_المعنوية            | 3,867                     | ,755            | ,331                      | 5,124  | ,000 | ,396                        | 2,527     |
|        | خصائص_الوظيفة              | -2,084                    | ,853            | -,139                     | -2,443 | ,015 | ,508                        | 1,968     |
|        | الاجور_والمكافئات          | 1,947                     | ,526            | ,197                      | 3,703  | ,000 | ,583                        | 1,716     |
|        | جماعة_العمل                | -,536                     | ,734            | -,052                     | -,730  | ,466 | ,330                        | 3,031     |
|        | اسلوب_الرئيس_فيالاشراف     | -,105                     | ,511            | -,014                     | -,205  | ,838 | ,375                        | 2,667     |
|        | المشاركة_في_اتخاذ_القرارات | -,602                     | ,869            | -,058                     | -,693  | ,489 | ,238                        | 4,200     |

a. Variable dépendante : تعديل\_الاستجابة

**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

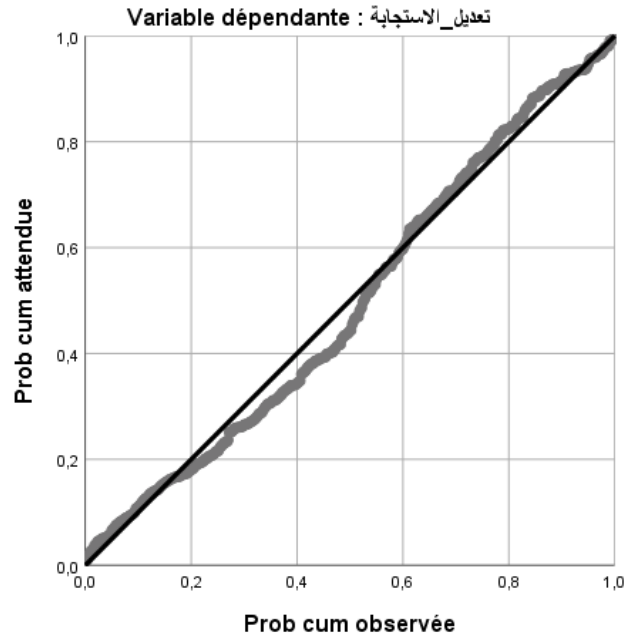
|                        | Minimum   | Maximum  | Moyenne | Ecart type | N   |
|------------------------|-----------|----------|---------|------------|-----|
| Valeur prédite         | 20,2205   | 32,0502  | 27,6914 | 2,71692    | 499 |
| de Student             | -13,76508 | 16,26202 | ,00000  | 5,58728    | 499 |
| Valeur prévue standard | -2,750    | 1,604    | ,000    | 1,000      | 499 |
| Résidu standard        | -2,446    | 2,890    | ,000    | ,993       | 499 |

a. Variable dépendante : تعديل\_الاستجابية

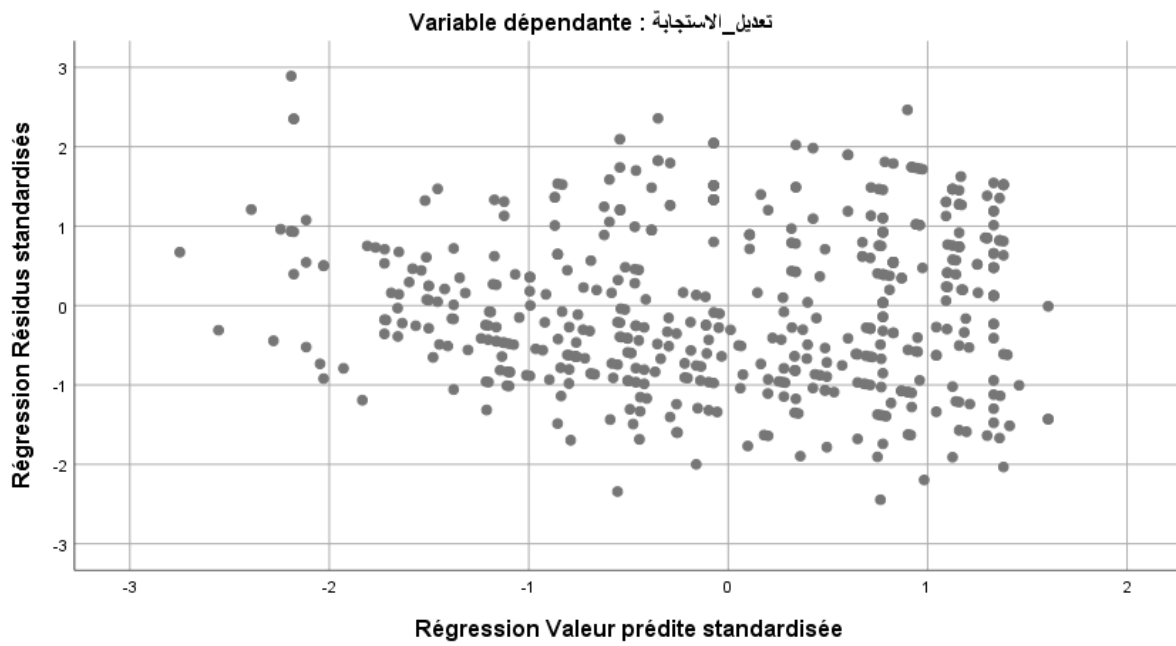




Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés



Nuage de points



ملحق رقم (14): ملحق خاص بنتائج اختبار شروط تطبيق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، ونتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين:

1- شروط تطبيق اختبار "ت": لمتغيري استراتيجيات الضبط الانفعالي و جودة حياة العمل:

Tests de normalité

| المجموع العالضبط | gender | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|------------------|--------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                  |        | Statistiques                    | ddl | Sig. | Statistiques | ddl | Sig. |
| ذكر              |        | ,056                            | 259 | ,051 | ,983         | 259 | ,004 |
| انثى             |        | ,054                            | 240 | ,084 | ,986         | 240 | ,017 |

a. Correction de signification de Lilliefors

Récapitulatif de traitement des observations

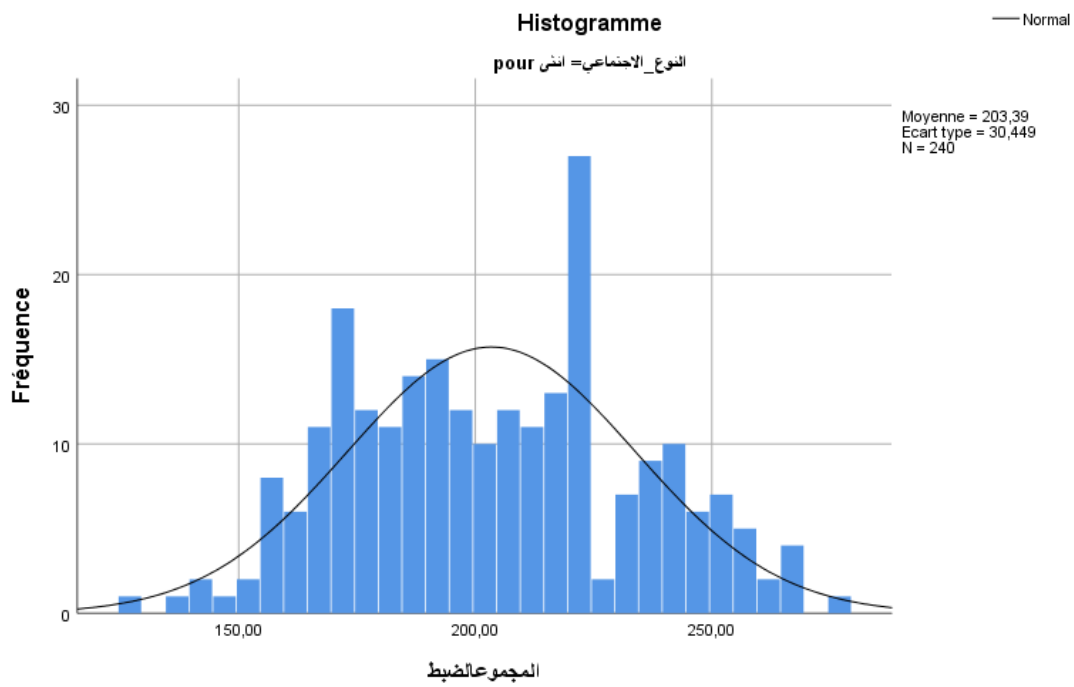
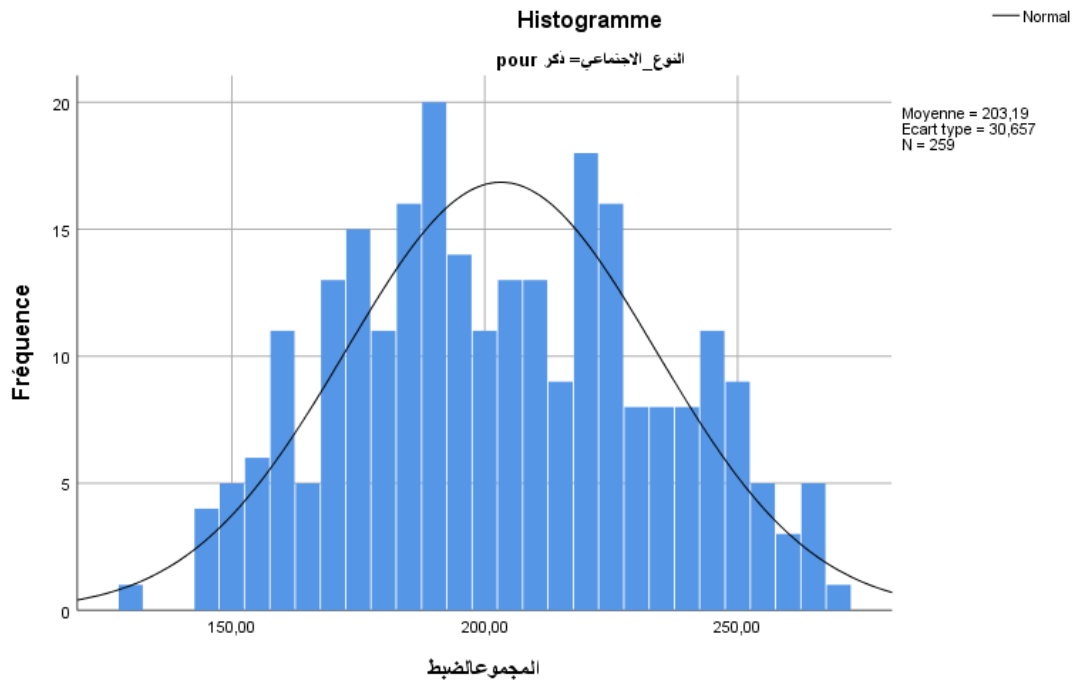
| الجنس  | Observations |             |          |             |       |             |
|--------|--------------|-------------|----------|-------------|-------|-------------|
|        | Valide       |             | Manquant |             | Total |             |
|        | N            | Pourcentage | N        | Pourcentage | N     | Pourcentage |
| الحوذة | 259          | 100,0%      | 0        | 0,0%        | 259   | 100,0%      |
| انثى   | 240          | 100,0%      | 0        | 0,0%        | 240   | 100,0%      |

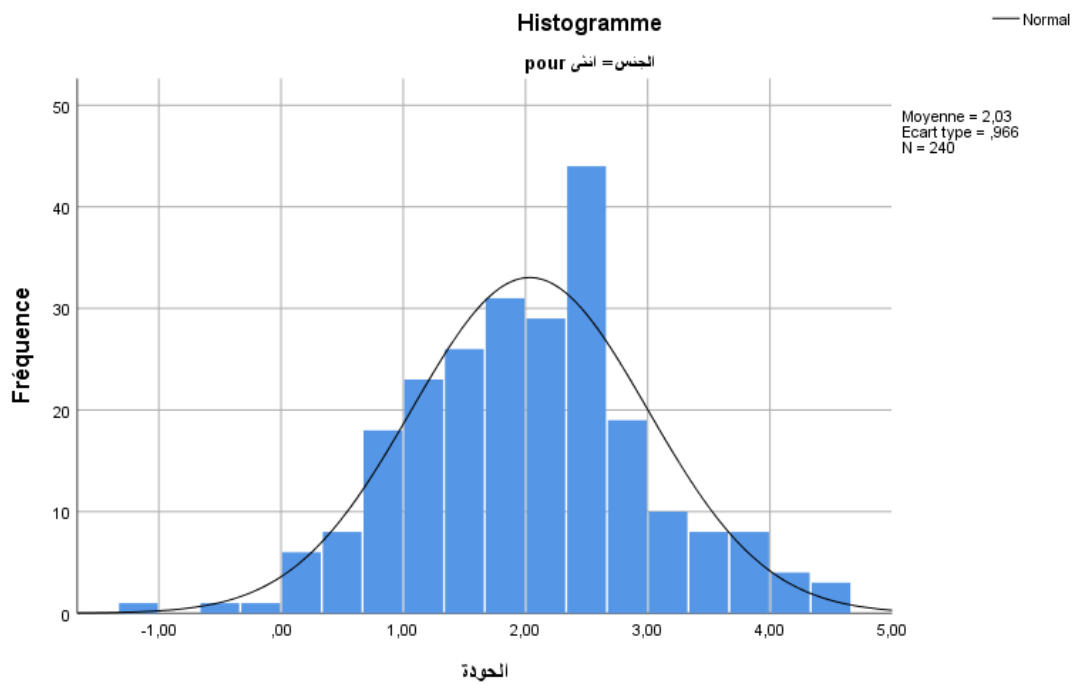
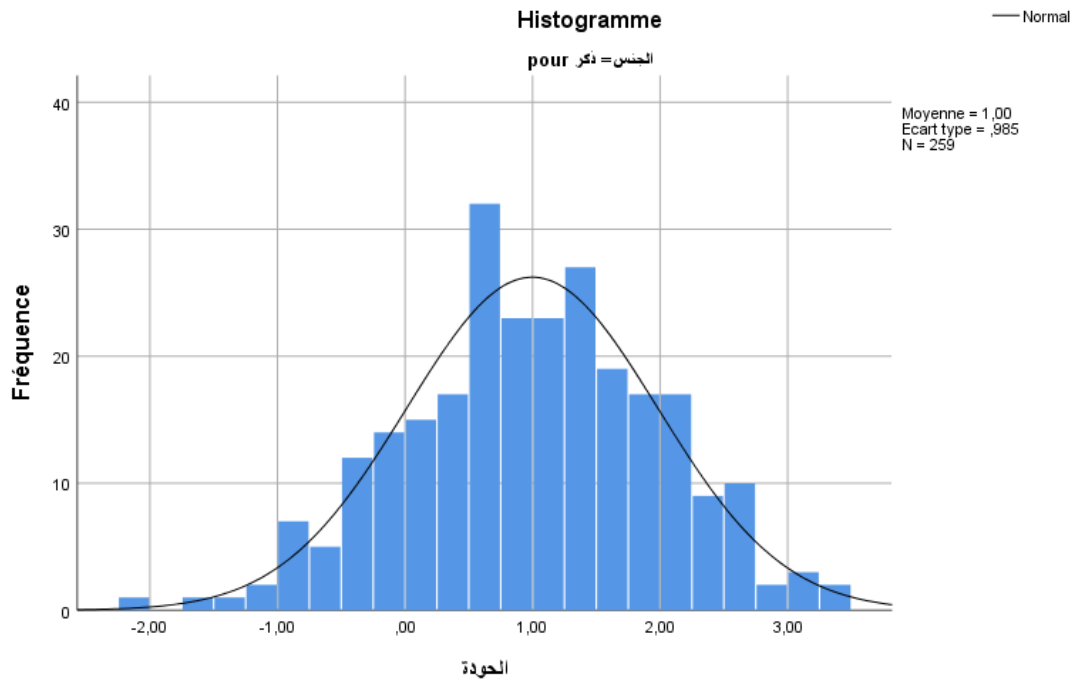
Tests de normalité

| الجنس  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk |     |      |
|--------|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
|        | Statistiques                    | ddl | Sig.  | Statistiques | ddl | Sig. |
| الحوذة | ,025                            | 259 | ,200* | ,997         | 259 | ,846 |
| انثى   | ,053                            | 240 | ,200* | ,993         | 240 | ,321 |

\*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors





2- نتائج اختبار "ت لعينتين مستقلتين": (استراتيجيات الضبط الانفعالي، وجودة حياة العمل)

```
T-TEST GROUPS=النوع_الاجتماعي(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=ظ
/CRITERIA=CI (.95) .
```

### Test T

|   |        | Statistiques de groupe |         |            |                         |
|---|--------|------------------------|---------|------------|-------------------------|
|   | gender | N                      | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
| ظ | ذكر    | 259                    | 3,0104  | ,64193     | ,03989                  |
|   | انثى   | 240                    | 2,7503  | ,62260     | ,04019                  |

### Test des échantillons indépendants

|   |                                 | Test de Levene sur l'égalité des variances |      | Test t pour égalité des moyennes |         |                  |                    |                            |   |           |
|---|---------------------------------|--|------|----------------------------------|---------|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|
|   |                                 | F  | Sig. | t                                | ddl     | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|   |                                 |  |      |                                  |         |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |
| ظ | Hypothèse de variances égales   | 5,931                                      | ,015 | 4,588                            | 497     | ,000             | ,26009             | ,05669                     | ,14871  | ,37147    |
|   | Hypothèse de variances inégales |  |      | 4,593                            | 495,960 | ,000             | ,26009             | ,05662                     | ,14884  | ,37134    |

T-TEST GROUPS=النوع\_الاجتماعي (1 2)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=جودة\_حياة\_العمل  
 /CRITERIA=CI (.95) .

### Test T

|                 |        | Statistiques de groupe |         |            |                         |
|-----------------|--------|------------------------|---------|------------|-------------------------|
|                 | gender | N                      | Moyenne | Ecart type | Moyenne erreur standard |
| جودة_حياة_العمل | ذكر    | 259                    | 2,0731  | ,45226     | ,02810                  |
|                 | انثى   | 240                    | 2,3226  | ,40117     | ,02590                  |

3-

4-

### Test des échantillons indépendants

|  |  | Test de Levene sur l'égalité des variances |      | Test t pour égalité des moyennes |     |                  |                    |                            |   |           |
|--|--|--|------|----------------------------------|-----|------------------|--------------------|----------------------------|---|-----------|
|  |  | F  | Sig. | t                                | ddl | Sig. (bilatéral) | Différence moyenne | Différence erreur standard | Intervalle de confiance de la différence à 95 % |           |
|  |  |  |      |                                  |     |                  |                    |                            | Inférieur                                       | Supérieur |
|  |  |  |      |                                  |     |                  |                    |                            | r   | r         |

|                 |                                 |       |      |         |         |      |         |        |         |         |
|-----------------|---------------------------------|-------|------|---------|---------|------|---------|--------|---------|---------|
| جودة_حياة_العمل | Hypothèse de variances égales   | 4,245 | ,040 | - 6,499 | 497     | ,000 | -,24949 | ,03839 | -,32491 | -,17406 |
| ل               | Hypothèse de variances inégales |       |      | - 6,529 | 496,065 | ,000 | -,24949 | ,03821 | -,32457 | -,17441 |

ملحق رقم (15): ملحق خاص بنتائج اختبار مانوف (MANOVA) الخاص بالفرضية الجزئية السادسة.

### 5- تأثير المتغيرات الشخصية على استراتيجيات الضبط الانفعالي: الاقدمية:

#### Tests multivariés<sup>a</sup>

| Effet          |                           | Valeur | F                    | ddl de l'hypothèse | Erreur ddl | Signification | Eta-carré partiel |
|----------------|---------------------------|--------|----------------------|--------------------|------------|---------------|-------------------|
| Constante      | Trace de Pillai           | ,903   | 913,769 <sup>b</sup> | 5,000              | 491,000    | ,000          | ,903              |
|                | Lambda de Wilks           | ,097   | 913,769 <sup>b</sup> | 5,000              | 491,000    | ,000          | ,903              |
|                | Trace de Hotelling        | 9,305  | 913,769 <sup>b</sup> | 5,000              | 491,000    | ,000          | ,903              |
|                | Plus grande racine de Roy | 9,305  | 913,769 <sup>b</sup> | 5,000              | 491,000    | ,000          | ,903              |
| سنوات_الاقدمية | Trace de Pillai           | ,063   | 2,121                | 15,000             | 1479,000   | ,007          | ,021              |
|                | Lambda de Wilks           | ,938   | 2,127                | 15,000             | 1355,836   | ,007          | ,021              |
|                | Trace de Hotelling        | ,065   | 2,131                | 15,000             | 1469,000   | ,007          | ,021              |
|                | Plus grande racine de Roy | ,041   | 4,088 <sup>c</sup>   | 5,000              | 493,000    | ,001          | ,040              |

a. Plan : Constante + سنوات\_الاقدمية

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure sur le niveau de signification.

6-

7-

#### Tests des effets intersujets

| Source         | Variable dépendante | Somme des carrés de type III | ddl | Carré moyen | F     | Signification | Eta-carré partiel |
|----------------|---------------------|------------------------------|-----|-------------|-------|---------------|-------------------|
| Modèle corrigé | اختيار_الوضعية      | 307,437 <sup>a</sup>         | 3   | 102,479     | 2,738 | ,043          | ,016              |
|                | تعديل_الوضعية       | 137,128 <sup>b</sup>         | 3   | 45,709      | 3,258 | ,021          | ,019              |
|                | نشر_الانتباه2       | 427,610 <sup>c</sup>         | 3   | 142,537     | 2,679 | ,046          | ,016              |

|                 |                   |                      |     |            |          |      |      |
|-----------------|-------------------|----------------------|-----|------------|----------|------|------|
|                 | تغيير_ الادراك2   | 174,913 <sup>d</sup> | 3   | 58,304     | 4,239    | ,006 | ,025 |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 303,828 <sup>e</sup> | 3   | 101,276    | 2,647    | ,048 | ,016 |
| Constante       | اختيار_ الوضعية   | 85624,001            | 1   | 85624,001  | 2287,430 | ,000 | ,822 |
|                 | تعديل_ الوضعية    | 27255,110            | 1   | 27255,110  | 1942,572 | ,000 | ,797 |
|                 | نشر_ الانتباه2    | 134509,035           | 1   | 134509,035 | 2528,192 | ,000 | ,836 |
|                 | تغيير_ الادراك2   | 48605,281            | 1   | 48605,281  | 3533,894 | ,000 | ,877 |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 130766,254           | 1   | 130766,254 | 3417,621 | ,000 | ,873 |
| سنوات_ الاقدمية | اختيار_ الوضعية   | 307,437              | 3   | 102,479    | 2,738    | ,043 | ,016 |
|                 | تعديل_ الوضعية    | 137,128              | 3   | 45,709     | 3,258    | ,021 | ,019 |
|                 | نشر_ الانتباه2    | 427,610              | 3   | 142,537    | 2,679    | ,046 | ,016 |
|                 | تغيير_ الادراك2   | 174,913              | 3   | 58,304     | 4,239    | ,006 | ,025 |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 303,828              | 3   | 101,276    | 2,647    | ,048 | ,016 |
| Erreur          | اختيار_ الوضعية   | 18529,040            | 495 | 37,432     |          |      |      |
|                 | تعديل_ الوضعية    | 6945,060             | 495 | 14,030     |          |      |      |
|                 | نشر_ الانتباه2    | 26335,804            | 495 | 53,204     |          |      |      |
|                 | تغيير_ الادراك2   | 6808,245             | 495 | 13,754     |          |      |      |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 18939,871            | 495 | 38,262     |          |      |      |
| Total           | اختيار_ الوضعية   | 276634,000           | 499 |            |          |      |      |
|                 | تعديل_ الوضعية    | 90144,000            | 499 |            |          |      |      |
|                 | نشر_ الانتباه2    | 428635,000           | 499 |            |          |      |      |
|                 | تغيير_ الادراك2   | 146440,000           | 499 |            |          |      |      |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 401994,000           | 499 |            |          |      |      |
| Total corrigé   | اختيار_ الوضعية   | 18836,477            | 498 |            |          |      |      |
|                 | تعديل_ الوضعية    | 7082,188             | 498 |            |          |      |      |
|                 | نشر_ الانتباه2    | 26763,415            | 498 |            |          |      |      |
|                 | تغيير_ الادراك2   | 6983,158             | 498 |            |          |      |      |
|                 | تعديل_ الاستجابة2 | 19243,699            | 498 |            |          |      |      |

a. R-deux = ,016 (R-deux ajusté = ,010)

b. R-deux = ,019 (R-deux ajusté = ,013)

c. R-deux = ,016 (R-deux ajusté = ,010)

d. R-deux = ,025 (R-deux ajusté = ,019)

e. R-deux = ,016 (R-deux ajusté = ,010)

8-

الجامعة:

### Tests multivariés<sup>a</sup>

| Effet     | Valeur          | F    | ddl                   | de    | Erreur  | Signification | Eta-carré |
|-----------|-----------------|------|-----------------------|-------|---------|---------------|-----------|
|           |                 |      | l'hypothèse           |       | ddl     |               | partiel   |
| Constante | Trace de Pillai | ,968 | 3005,296 <sup>b</sup> | 5,000 | 492,000 | ,000          | ,968      |

|         |                           |        |                       |        |         |      |      |
|---------|---------------------------|--------|-----------------------|--------|---------|------|------|
|         | Lambda de Wilks           | ,032   | 3005,296 <sup>b</sup> | 5,000  | 492,000 | ,000 | ,968 |
|         | Trace de Hotelling        | 30,542 | 3005,296 <sup>b</sup> | 5,000  | 492,000 | ,000 | ,968 |
|         | Plus grande racine de Roy | 30,542 | 3005,296 <sup>b</sup> | 5,000  | 492,000 | ,000 | ,968 |
| الجامعة | Trace de Pillai           | ,248   | 13,947                | 10,000 | 986,000 | ,000 | ,124 |
|         | Lambda de Wilks           | ,755   | 14,813 <sup>b</sup>   | 10,000 | 984,000 | ,000 | ,131 |
|         | Trace de Hotelling        | ,319   | 15,682                | 10,000 | 982,000 | ,000 | ,138 |
|         | Plus grande racine de Roy | ,305   | 30,087 <sup>c</sup>   | 5,000  | 493,000 | ,000 | ,234 |

a. Plan : Constante + الجامعة

b. Statistique exacte

c. La statistique est une borne supérieure de F qui produit une borne inférieure sur le niveau de signification.

1-

2-

### Tests des effets intersujets

| Source         | Variable dépendante | Somme des carrés de type III | ddl | Carré moyen | F         | Signification | Eta-carré partiel |
|----------------|---------------------|------------------------------|-----|-------------|-----------|---------------|-------------------|
| Modèle corrigé | اختيار_الوضعية      | 3196,522 <sup>a</sup>        | 2   | 1598,261    | 50,687    | ,000          | ,170              |
|                | تعديل_الوضعية       | 797,860 <sup>b</sup>         | 2   | 398,930     | 31,486    | ,000          | ,113              |
|                | نشر_الانتباه2       | 5269,656 <sup>c</sup>        | 2   | 2634,828    | 60,803    | ,000          | ,197              |
|                | تغيير_الادراك2      | 369,407 <sup>d</sup>         | 2   | 184,704     | 13,852    | ,000          | ,053              |
|                | تعديل_الاستجابة2    | 3817,262 <sup>e</sup>        | 2   | 1908,631    | 61,367    | ,000          | ,198              |
| Constante      | اختيار_الوضعية      | 251080,214                   | 1   | 251080,214  | 7962,669  | ,000          | ,941              |
|                | تعديل_الوضعية       | 80329,179                    | 1   | 80329,179   | 6340,100  | ,000          | ,927              |
|                | نشر_الانتباه2       | 392557,883                   | 1   | 392557,883  | 9058,849  | ,000          | ,948              |
|                | تغيير_الادراك2      | 131030,389                   | 1   | 131030,389  | 9826,659  | ,000          | ,952              |
|                | تعديل_الاستجابة2    | 370588,676                   | 1   | 370588,676  | 11915,388 | ,000          | ,960              |
| الجامعة        | اختيار_الوضعية      | 3196,522                     | 2   | 1598,261    | 50,687    | ,000          | ,170              |
|                | تعديل_الوضعية       | 797,860                      | 2   | 398,930     | 31,486    | ,000          | ,113              |
|                | نشر_الانتباه2       | 5269,656                     | 2   | 2634,828    | 60,803    | ,000          | ,197              |
|                | تغيير_الادراك2      | 369,407                      | 2   | 184,704     | 13,852    | ,000          | ,053              |
|                | تعديل_الاستجابة2    | 3817,262                     | 2   | 1908,631    | 61,367    | ,000          | ,198              |
| Erreur         | اختيار_الوضعية      | 15639,955                    | 496 | 31,532      |           |               |                   |
|                | تعديل_الوضعية       | 6284,328                     | 496 | 12,670      |           |               |                   |
|                | نشر_الانتباه2       | 21493,759                    | 496 | 43,334      |           |               |                   |
|                | تغيير_الادراك2      | 6613,751                     | 496 | 13,334      |           |               |                   |
|                | تعديل_الاستجابة2    | 15426,437                    | 496 | 31,102      |           |               |                   |
| Total          | اختيار_الوضعية      | 276634,000                   | 499 |             |           |               |                   |
|                | تعديل_الوضعية       | 90144,000                    | 499 |             |           |               |                   |
|                | نشر_الانتباه2       | 428635,000                   | 499 |             |           |               |                   |
|                | تغيير_الادراك2      | 146440,000                   | 499 |             |           |               |                   |



|               |                   |            |     |  |  |  |
|---------------|-------------------|------------|-----|--|--|--|
|               | تعديل الاستجابة 2 | 401994,000 | 499 |  |  |  |
| Total corrigé | اختيار الوضعية    | 18836,477  | 498 |  |  |  |
|               | تعديل الوضعية     | 7082,188   | 498 |  |  |  |
|               | نشر الانتباه 2    | 26763,415  | 498 |  |  |  |
|               | تغيير الادراك 2   | 6983,158   | 498 |  |  |  |
|               | تعديل الاستجابة 2 | 19243,699  | 498 |  |  |  |

- a. R-deux = ,170 (R-deux ajusté = ,166)  
 b. R-deux = ,113 (R-deux ajusté = ,109)  
 c. R-deux = ,197 (R-deux ajusté = ,194)  
 d. R-deux = ,053 (R-deux ajusté = ,049)  
 e. R-deux = ,198 (R-deux ajusté = ,195)

### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: مجموع الضبط الانفعالي

Scheffé

| (I) الجامعة | (J) الجامعة | Différence<br>moyenne (I-J) | Erreur standard | Sig. | Intervalle de confiance à 95 % |                  |
|-------------|-------------|-----------------------------|-----------------|------|--------------------------------|------------------|
|             |             |                             |                 |      | Borne inférieure               | Borne supérieure |
| ادرار       | سطيف        | 26,325*                     | 2,342           | ,000 | 20,58                          | 32,08            |
|             | غليزان      | 10,818*                     | 2,547           | ,000 | 4,56                           | 17,07            |
| سطيف        | ادرار       | -26,325*                    | 2,342           | ,000 | -32,08                         | -20,58           |
|             | غليزان      | -15,508*                    | 2,131           | ,000 | -20,74                         | -10,27           |
| غليزان      | ادرار       | -10,818*                    | 2,547           | ,000 | -17,07                         | -4,56            |
|             | سطيف        | 15,508*                     | 2,131           | ,000 | 10,27                          | 20,74            |

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

## -2 تأثير المتغيرات الشخصية على جودة حياة العمل:

-الجامعة:

### Comparaisons multiples :

Variable dépendante: مجموع الجودة

Scheffé

| (I) الجامعة | (J) الجامعة | Différence<br>moyenne (I-J) | Erreur standard | Sig. | Intervalle de confiance à 95 % |                  |
|-------------|-------------|-----------------------------|-----------------|------|--------------------------------|------------------|
|             |             |                             |                 |      | Borne inférieure               | Borne supérieure |
| ادرار       | سطيف        | 6,620*                      | 2,035           | ,005 | 1,62                           | 11,62            |
|             | غليزان      | -,240                       | 2,215           | ,994 | -5,68                          | 5,20             |
| سطيف        | ادرار       | -6,620*                     | 2,035           | ,005 | -11,62                         | -1,62            |
|             | غليزان      | -6,860*                     | 1,852           | ,001 | -11,41                         | -2,31            |

تأثير استراتيجيات الضبط الانفعالي على جودة حياة العمل لدى الأساتذة الجامعيين الملاحق

|        |       |        |       |      |       |       |
|--------|-------|--------|-------|------|-------|-------|
| غليزان | ادرار | ,240   | 2,215 | ,994 | -5,20 | 5,68  |
|        | سطيف  | 6,860* | 1,852 | ,001 | 2,31  | 11,41 |

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

