

القدرة التنبؤية للكرامة في مكان العمل بمعنى الحياة لدى الممرضين
Predictive Ability of Workplace Dignity in Meaning of Life among Nurses

م. د سيف عدنان حسن

Saif Adnan Hasan

كلية التربية / الجامعة المستنصرية

Mustansiriyah University/College of Education

saif_adnn_hasan@uomustansiriyah.edu.iq

تاريخ استلام البحث	تاريخ القبول
٢٠٢٥/٩/١٩	٢٠٢٥/٩/٣٠

ملخص البحث

استهدف البحث: التعرف على الكرامة في مكان العمل، ومعنى الحياة، وتعرف الفروق في الكرامة في مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، والفروق في معنى الحياة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، ومدى إسهام الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بمعنى الحياة لدى الممرضين.

منهجية البحث: المنهج الوصفي الارتباطي.

عينة البحث: عددها (٤٠٠) ممرضا وممرضة في محافظة بغداد.

أدوات البحث: تم بناء مقياسين لمتغيري البحث، وتم إجراء الصدق والثبات للمقياسين، إذ بلغ معامل الثبات لمقياس الكرامة في مكان العمل بطريقة الفا لكرونباخ (٠,٨١٦) أما لمعنى الحياة فقد بلغ (٠,٩١٤).

نتائج البحث: (لدى الممرضين كرامة في مكان العمل مرتفعة دالة احصائياً، ومعنى حياة مرتفع دال احصائياً، ولا توجد فروق في الكرامة في مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس، ولا توجد فروق في معنى الحياة تبعاً لمتغير الجنس، وتسهم الكرامة في مكان العمل طردياً في التنبؤ بمعنى الحياة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى الممرضين)، وتم تفسير نتائج البحث على وفق نظريتي البحث المتبناة في البحث الحالي وخلص البحث الى توصيات ومقترحات.

الكلمات المفتاحية: الكرامة في مكان العمل، معنى الحياة، الممرضين.

Abstract: This research aimed to: identify the levels of workplace dignity and meaning of life among nurses; identify differences in workplace dignity based on gender (male-female); identify differences in the meaning of life based on gender; and determine the extent to which workplace dignity contributes to predicting the meaning of life among nurses. A descriptive correlational methodology was employed. The research sample consisted of 400 male and female nurses in Baghdad Governorate. Two scales were constructed for the research variables, and their validity and reliability were confirmed. The reliability coefficient, using Cronbach's Alpha, was 0.816 for the workplace dignity scale and 0.914 for the meaning of life scale. The results indicated that: nurses possess a high, statistically significant level of workplace dignity; a high, statistically significant level of meaning in life; there were no differences in workplace dignity based on gender; there were no differences in the meaning of life based on gender; and workplace dignity directly and positively contributes to predicting the meaning of life at a significance level of 0.05 among nurses. The results were interpreted according to the theoretical frameworks adopted in the current research, which concluded with relevant recommendations and proposals.

Keywords: Workplace dignity, meaning of life, nurses

مشكلة البحث

يواجه الممرضين ضغوطات كبيرة في مكان العمل بشكل دائم، وترتبط مهنتهم بمجموعة من الأدوار والمسؤوليات مثل المهارات المهنية، والعلاقات الإنسانية، والتعاطف مع المرضى والالتزام بتوجيهات رؤوسهم، فضلاً عن طبيعة مهنتهم التي تعرضهم الى المخاطر وبعض المشكلات الصحية الجسيمة من خلال الاتصال الجسدي المستمر مع المرضى واستعمالهم للمعدات الخاصة لعملهم بشكل مستمر. ولبينة العمل دوراً رئيساً في حياة الموظف بما فيهم الممرضين كونهم يقضون أغلب أوقاتهم في مكان العمل، ويمكن أن يؤدي أداءهم وتفاعلهم مع الآخرين في العمل إلى تطور كفاءتهم ومهاراتهم؛ لذلك فإن مكان العمل له دوراً رئيساً في تعزيز كفاءة ومهارة الموظف، ولكن يمكن النظر إلى مكان العمل أيضاً على أنه مثبت لتطوير هذه الكفاءة والمهارة.

في مكان العمل، يتشارك الموظفون مع علاقات ثنائية، ومن ثم فإن سلوك زملاء العمل، والتقدير، والثقة، والاحترام، وملاحظات الرئيس، هي متغيرات لها أثر مباشر على تجربة الفرد للكرامة في مكان العمل. وقد تعزز هذه والمتغيرات والملاحظات تجربة الموظفين للكرامة في مكان العمل وفي الوقت ذاته فإن غيابها قد يؤدي دوراً في المساس بالكرامة في مكان العمل (Tiwari & Sharma, 2019, p. 2581).

تتمثل الكرامة في مكان العمل في الإحساس الشخصي بالجدارة أو القيمة أو الاحترام أو التقدير مستمدة من إنسانية الفرد ومكانته الاجتماعية الفردية (Lucas, 2015, p. 623) إذ أشارت نتائج دراسة Valizadeh (2018) Zamanzadeh, Habibzadeh, Alilu, Gillespie & Shakibi إلى أنه كل ما انخفضت الكرامة في مكان العمل من خلال عدم الاحترام وانتهاك الكرامة، ارتفعت نية ترك العمل السريري لدى الممرضات (Valizadeh et al., 2018, p. 520). وتتأثر الكرامة في مكان العمل سلباً بالسلوكيات التي تتجاهل قيمة الآخرين، مثل الإشراف المسيء، والفظاظة، والتحرش الجنسي، والتتمتع في مكان العمل. لا سيما تلك المعاني التي تقوض أو تعزز القدرة على توليد هوية إيجابية، كالوصمة. وبتقييمات تصورات الأفراد سلباً لقيمتهم الخاصة، بما في ذلك انخفاض تقدير الذات. (Lucas, 2017, p. 2549).

إذ أشارت نتائج دراسة Lucas, Manikas, Mattingly & Crider (2017) إلى ان انخفاض الكرامة في مكان العمل يؤدي الى ضعف أدائهم العام في العمل (Lucas et al., 2017, p.1522). وأشارت نتائج دراسة Sabatino, Stievano, Rocco, Kallio, Pietila & Kangasniemi (2014) إلى إن انخفاض الاعتراف بالكرامة في مكان العمل لدى الممرضين يمكن أن يكون له تأثير سلبي على المرضى واستتجت الدراسة الى أن الممرضين يكونوا أكثر عرضة لإهمال كرامة المرضى وسلامتهم، إذا لم يتم احترام كرامتهم أو يتعرضون للإهانة أو لا يحترم دورهم المهني (Sabatino et al., 2014, p. 670). وينبغي النظر إلى الكرامة على أنها تشتمل على ظروف العمل الذاتية والمادية التي من خلالها تتحقق قيمة الافراد التي تدمهم بالمعنى والرفاهية (Lucas et al., 2017, p.1522). إذ أشارت دراسة Aslan, Erci & Pekince (2022) الى ان كل ما ارتفعت ضغوط العمل(وقت عمل طويل وطريقة عمل مجهدة) انخفض معنى الحياة لدى الممرضين، (Aslan et al., 2022, p. 1).

وأشارت دراسة (Lv, Li, Wang, Zhao, Chen, He & Zhang (2023) الى ان انخفاض معنى الحياة لدى الممرضين انعكس سلباً في إدراكهم للموت (الفهم الصحيح للموت)، ومن ثم يكونوا غير مستعدين لتقديم الدعم للمرضى في كيفية التعامل مع الموت (Lv et al., 2023, p. 1).

يتجسد معنى الحياة بإحساس الفرد على أن حياته منطقية، ولها هدف، وتهم الآخرين. وأن كل جانب من جوانب المعنى يمكن أن ينشأ من التجارب اليومية كالسعي لتحقيق الأهداف، والمشاركة في العلاقات الاجتماعية. فالموارد المتاحة على نطاق واسع لمعظم الناس تجعل الحياة ذات معنى، كالتمتع بمزاج جيد، والانخراط في العلاقات الاجتماعية ويؤدي الافتقار لهذه الموارد الى انخفاض معنى الحياة (King & Hicks, 2021, p. 578).

قد بحثت دراسة (Li & Liu (2023) معنى الحياة وعلاقته باحترام الذات والاختلافات بين الجنسين، وأشارت النتائج إلى أن الإناث أكثر معنى في الحياة مقارنة بالذكور. وأنه كلما انخفض معنى الحياة انخفض احترام الذات لدى الإناث أكثر من ما هو لدى الذكور (Li & Liu, 2023, p. 7171). وتوصلت نتائج دراسة Edwards & Van Tongeren (2020) الى معنى الحياة توسط العلاقة العكسية بين المعاناة، والرفاهية والصحة العقلية، (Edwards & Van Tongeren, 2020, p. 722).

إن الكرامة في حياة الإنسان قد تكون عامل له دور في تعريف الحياة ومعناها الذي يتيح او يؤدي الى توسيع الظروف اللازمة للحياة ويحافظ على استمرارها واشباع الحاجات الأساسية والاجتماعية لدى الافراد (Wicks, 2012, p. 207).

الخلاصة هي أنه عندما يفتقر الممرضين للشعور بقيمتهم ذاتياً ومن الآخرين في العمل هذا قد ينبئ بانخفاض الشعور بأن الحياة لها قيمة ومن ثم ضعف قدرتهم على تحقيق أهدافهم او اشباع حاجاتهم. وتتجلى مشكلة البحث الحالي بالسؤال الآتي:-

هل تسهم الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بمعنى الحياة لدى الممرضين؟

أهمية البحث:

لقد كان يُعتقد منذ فترة طويلة أن الكرامة هي سمة إنسانية أساسية تميز البشر عن الحيوانات الأخرى، أنها الشعور بالقيمة والاحترام الذي يستحقه جميع الناس، أنها تشكل أساس حقوق الإنسان، وان مكان العمل هو بيئة يمكن فيها تحقيق الكرامة أو انتهاكها، وتعد دراسة الكرامة في مكان العمل، كظاهرة مثيرة للاهتمام في حد ذاتها، لا تزال في مهدها. وترتبط الكرامة في مكان العمل بالرفاهية في مكان العمل (Scott-Campbell & Williams, 2020, pp. 31-32). ولم تتلق كرامة الممرضين كحق جوهري من حقوق الإنسان والموظفين، سوى القليل من الوضوح. ولم يتم استكشاف قيمة الكرامة في الحياة العملية للممرضين، وهناك حاجة ماسة لمزيد من العمل النظري والبحث (Lawless & Moss, 2007, p. 225).

على الرغم من أن الكرامة في مكان العمل تعد موضوع جديد نسبياً للبحث التنظيمي إلا أنها ذات أهمية في ازدهار الإنسان، إذ إن أماكن العمل هي مواقع ذات فوائد محتملة وإصابات محتملة كبيرة. ففي العمل، يمكن للناس بناء احترامهم لذاتهم من خلال إتقان مهارات جديدة؛ لكنهم أيضاً قد يشككون في قدرتهم بعد تعرضهم للسخرية لارتكابهم أخطاء حتى في أصغر المهام. وإن هذه التجارب يمكن من خلالها تأكيد الكرامة أو إنكارها في مكان العمل (Lucas, 2017, p. 2549). وتعد حماية الكرامة وتعزيزها أمراً أساسياً لرفاهية الموظف وتطوره وازدهاره. إذ تعد الكرامة محدد لرفاهية الإنسان (Simola, 2023, p. 97). وأشارت دراسة Joan Yalden & McCormack (2010) إلى أن الكرامة شرط أساسي للازدهار في مكان العمل لدى الممرضين، لأنها تعزز طرائق العمل والمهنية والالتزام والإجراءات التي تعزز التعامل بلطف مع المرضى (Joan Yalden & McCormack, 2010, p. 137). وتوصلت نتائج دراسة (Allan & Blustein, 2022) إلى أن الكرامة في مكان العمل تنبئ بمساهمة اجتماعية أكبر، واستقلالية، وارتباط، وكفاءة في العمل لدى الموظفين، وإن هذه النتيجة الحاسمة تحدد الكرامة معيار أساسي في التوظيف (Allan & Blustein, 2022, p. 103739). واهتمت دراسة (Combrinck, Van Wyk & Mogale, 2022) بالاستراتيجيات التي تعزز الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين، وأكدت على الاستراتيجيات التي تمكينهم من الاعتزاز بأنفسهم وبمهنة التمريض؛ ودعمهم في الظروف الصعبة والمعقدة، ومساعدتهم في التعامل مع التجارب المهنية في مكان العمل (Combrinck et al., 2022, p. 106).

إن الممرضين هم عرضة للآثار الجانبية النفسية كضغط العمل المفرط، وساعات العمل الطويلة، وعدم كفاية معدات الحماية الشخصية وغيرها من الآثار الأخرى، ويمكن عدّ معنى الحياة مطلباً نفسياً أساسياً وأحد العوامل الرئيسة للرفاهية لدى هؤلاء الممرضين ويشير وجود معنى في الحياة إلى الحالة التي يكون فيها تصور الشخص لتجارب الحياة مبنياً على الشعور بأن جميع التجارب هادفة ومتشكلة في اتجاه هذا الغرض (Haddadi et al., 2021, p. 209). إذ أشارت دراسة (Steger & Dik, 2009) إلى الأفراد يختبرون معنى الحياة من خلال العمل، وكلما ارتفع معنى الحياة ارتفعت الرفاهية والكفاءة الذاتية، وانخفضت أعراض الاكتئاب.

أوصت الدراسة بتصميم تدخلات مهنية في مكان العمل وفقاً لمدى اهتمام الأشخاص بالبحث عن المعنى (Steger & Dik, 2009, p. 303). وأشارت دراسة (Barnett, Moore & Garza, 2019) إلى أنه ارتبط معنى الحياة بانخفاض الضائقة النفسية والإرهاق والتأثير السلبي، ومستويات أعلى من التأثير الإيجابي، وأن تقدير الذات يتوسط العلاقة العكسية بين معنى الحياة من جانب والضيق النفسي والإرهاق والتأثير السلبي من جانب آخر لدى الممرضين (Barnett et al., 2019, p. 775).

أشارت نتائج دراسة (Taubman–Ben–Ari & Weintroub, 2008) إلى أن كل ما ارتفع معنى لدى الأطباء والممرضين المعرضين لمستويات مختلفة من وفيات المرضى كل ما ارتفع احترام الذات المهنية. وأن لدى الممرضات معنى حياة أعلى مقارنة بالأطباء (Taubman–Ben–Ari & Weintroub, 2008, p. 621).

واشارت دراسة (Vaksalla & Hashimah, 2015) إلى ارتباط معنى الحياة والأمل والنمو الشخصي طرديا بالمشاركة في العمل لدى الممرضين. وان الحالة الاجتماعية والعمر ومدة الخدمة لها علاقة بهذه المتغيرات (Vaksalla & Hashimah, 2015, p. 321).

مما تقدم يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي الى الجوانب الاتية:

❖ الجوانب النظرية

١. إن دراسة المتغيرات النفسية الإيجابية في بيئة العمل لدى الممرضين ذات أهمية في العصر الحالي وذلك لما يمر به الممرضين من ضغوط في العمل كونهم يتعاملون داخل مؤسسة تهتم بأهم غاية من غايات الانسان الا وهي الصحة.
٢. تناول البحث الحالي متغيرات ذات أهمية في مهنة التمريض والتي يمكن ان تكون ذات أهمية في نجاح الممرضين على المستوى العملي من جانب وعلى المستوى الذاتي من جانب اخر.
٣. البحث الحالي يعد إضافة نظرية للأدبيات النفسية لأنه الأول من ناحية الجمع بين الكرامة في مكان العمل ومعنى الحياة لدى عينة الممرضين.

❖ الجوانب التطبيقية

١. سلط البحث الحالي الضوء على كيفية تحقيق الممرضين لمعنى الحياة من خلال اهتمامهم بالمرضى والكرامة في العمل من خلال مهنتهم.
٢. وفر البحث الحالي أدوات لقياس الكرامة في مكان العمل ومعنى الحياة، وهذا يوفر الوقت والجهد للباحثين عند دراسة هذه المتغيرات على مجتمعات أخرى او دراسات في منهج مختلف.
٣. أوضح البحث الحالي الظروف التي من خلالها يمكن ان تتحقق الكرامة في العمل او معنى الحياة وهذا من شأنه ان يعطي تصورا للباحثين في كيفية تحديد هذه الظروف كموضوعات او أهداف لدراساتهم.

أهداف البحث: يهدف البحث الى تعرّف:-

- ١- الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين.
- ٢- معنى الحياة لدى الممرضين.
- ٣- الفروق في الكرامة في مكان العمل تبعا لمتغير الجنس لدى الممرضين.
- ٤- الفروق في معنى الحياة العمل تبعا لمتغير الجنس لدى الممرضين.
- ٥- مدى اسهام الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بمعنى الحياة لدى الممرضين.
- ٦- **حدود البحث** : تحدد مجتمع البحث بالممرضين (الملاك الدائم) ذكور واناث العاملين في المؤسسات الصحية في محافظة بغداد.

تحديد المصطلحات

- التعريف النظري للكرامة في مكان العمل للخوف **Workplace Dignity**، عرفها:

• **Lucas (2017)** "القيمة المعترف بيها ذاتياً ومن الآخر من القيم المكتسبة من (او تضررت من) الانخراط في نشاط العمل" (Lucas, 2017, p. 2549).

- **تبنى الباحث التعريف النظري (2017) Lucas**

وقد تبني الباحث تعريف هذا المنظر لأنه تبني نظريتهم وتم بناء مقياس بالاستناد الى نظريته.

- **أما التعريف الإجرائي للكرامة في مكان العمل:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها الممرض/ة من خلال استجابته على فقرات مقياس الكرامة في مكان العمل الذي تم بنائه في البحث الحالي.

٢- **التعريف النظري لمعنى الحياة Meaning of Life، عرفه:**

• **Battista & Almond (1973)** "اعتقاد الافراد بأنهم يحققون اطاراً للحياة او هدفاً للحياة يوفر لهم فهما ذو قيمة عالية لحياتهم" (Battista & Almond, 1973, p. 411).

- **تبنى الباحث التعريف النظري (1973) Battista & Almond** وقد تبني الباحث تعريف هذان المنظران لأنه تبني نظريتهما وتم بناء مقياس بالاستناد الى نظريتهم.

- **أما التعريف الإجرائي لمعنى الحياة:** الدرجة الكلية التي يحصل عليها الممرض/ة من خلال استجابته على فقرات مقياس معنى الحياة الذي تم بنائه في البحث الحالي.

الإطار نظري:

أولاً: نظريات فسرت الكرامة في مكان العمل

١- **نظرية الهوية الاجتماعية (2004) Social Identity Theory fur Tajfel & Turner**

تقدم النظرية تفسيراً نظرياً جزئياً للكرامة في مكان العمل، إذ تنص على أن مفهوم واحترام الذات للأفراد يتأثران بالانتماء إلى المجموعات الاجتماعية البارزة. وفي سياق العمل، تصبح المهنة وخاصة المكانة الاجتماعية لهذه المجموعات - جزءاً من هوية الموظف. وتعد الهويات الاجتماعية (مثل العرق والجنس والمهنة) مهمة أيضاً. ويمكن أن تكون هذه الهويات مصدراً أو تهديداً للكرامة. لا سيما عندما يتم التقليل من قيمة الهوية المهنية أو الهوية الاجتماعية، فالهوية ذاتها يمكن أن تجعل الأفراد أهدافاً لعدم المساواة الحساسة للهوية. التي تنكر كرامتهم. ولكن، في الوقت ذاته، يمكن استدعاء تلك الهويات وعضويات المجموعات كمورد للعمل على الهوية والتعامل مع ما يعزز القيمة المعترف بها ذاتياً كالمجموعات الخارجية ذات المكانة العالية. ومع ذلك، لا يمكن لنظرية الهوية الاجتماعية أن تفسر الكرامة في مكان العمل بشكل كامل.

إن العديد من تهديدات الكرامة لا تركز على الهويات الاجتماعية. على سبيل المثال، قد يتعرض الأفراد الذين يتم اختيارهم بشكل تعسفي كأهداف للإساءة العاطفية لخدش في كرامتهم، لكن هوياتهم الاجتماعية المتعددة قد لا تكون مصدراً للأذى ولا مورداً لإعادة بناء الكرامة (Thomas & Lucas, 2019, p. 75).

٢- نظرية الكرامة في مكان العمل (Workplace Dignity Theory fur Lucas (2017) النظرية المتبناة في البحث الحالي)

تعد هذه النظرية من النظريات التي فسرت الكرامة بشكل مباشر وأشارت إليها العديد من الأدبيات في علم النفس مثل: (Ahmed et al., 2022, p. 891189), (Acharya & Baldwin & Magnuson, 2022, p. 76), (Datta, 2023, p. 1567), (Chang & Lin, 2023, p. 356), (SIMOLA, 2023, p. 97). وتشير النظرية الى ان الكرامة في مكان العمل تتضمن كلا من القيمة التي يتم الاعتراف بها أثناء الانخراط في نشاط العمل (على سبيل المثال، الثناء من جانب رئيسك على العمل الجيد الذي قمت به، والمعاملة باحترام في العمل) والقيمة المستمدة من الانخراط في العمل ذاته (على سبيل المثال، الذات). والتقدير المكتسب من النجاح في التحديات المرصية، والمكانة المكتسبة من الحصول على "وظيفة جيدة". وهنا، يشير العمل إلى جميع الأنشطة المتعلقة بمهنة الفرد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، العمل في سوق العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، والعمل الحر (Lucas, 2017, p. 2549).

وتؤكد النظرية على أن لدى الافراد كرامة متأصلة غير مشروطة ومتساوية لإنهم بشر (من خلال التواصل والاحترام او/ وتغيب الكرامة عند انتهاكهما)، ولديهم كرامة مكتسبة التي تعتمد على الكرامة المتأصلة والتي تكون مشروطة وغير متكافئة لأنها تمنح على اساس جهود الفرد وقدراته في مكان العمل، ويتم تأكيد الكرامة المكتسبة أو انتهاكها من خلال الرسائل المتعلقة بالكفاءة والمساهمة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون مدح الفرد على عمله تأكيداً على كرامته، في حين أن تسليط الضوء على الأخطاء وإهانة الشخص لأدائه الوظيفي يمكن أن يكون انتهاكاً للكرامة، وتعتمد الكرامة في مكان العمل على الكرامة المتأصلة والمكتسبة وهي قيمة متراكمة من خلال الاسهامات الفاعلة في العمل (Scott-Campbell, 2019, p. 12). وأشارت النظرية الى ان للكرامة عدة معاني وتوافر هذه المعاني يعني وجود الكرامة وعلى العكس من ذلك يدل على فقدانها والمعاني هي:-

-الكرامة كاعتراف بالإنسانية : يمكن فهم الكرامة على أنها اعتراف بالإنسانية، وهو اعتراف يقوم على الإيمان بالقيمة والقيمة المتأصلة لجميع الناس. وفي سياق مكان العمل، فإن الطريقة الأساسية للاعتراف بكرامة الناس هي من خلال توفير العمل اللائق والظروف التي تعترف بالقيمة الإنسانية المتأصلة للناس. وتعد ظروف العمل الإنسانية مهمة للكرامة لأنها تعترف بالموظفين مادياً ورمزياً على أنهم أكثر من مجرد أشياء مستهلكة. وعلى الطرف الآخر من الطيف، يمكن تجاهل القيمة المتأصلة للناس أو إنكارها بطرائق عديدة.

إن بعض أفضع الأضرار تتجم عن الحالات التي تتغلب فيها الاعتبارات المالية على الاعتبارات الإنسانية. وتحدث انتهاكات أخرى للقيمة الإنسانية عندما يختبر الأفراد التشيؤ، أي عندما يتم معاملتهم كحزم من الموارد البشرية القابلة للاستبدال، والقابلة للاستهلاك، والتخلص منها. ويحدث الإنكار أيضاً عندما يتم تجريد الأشخاص من إنسانيتهم، ومعاملتهم "كآلة" (Lucas, 2017, p. 2553).

-الكرامة كإحترام : يمكن فهم الكرامة على أنها احترام يتم التعبير عنه في سياقات العمل. ويرتبط الاحترام أيضاً ارتباطاً وثيقاً بالقيمة الإنسانية. إذ وصف العمال البالغون التفاعل المحترم بأنه الطريقة الأساسية التي يتم من

خلالها تأكيد كرامتهم الإنسانية المتأصلة - والطريقة الأكثر بروزاً التي من خلالها انتهكت الكرامة وتتضمن توقعات التفاعل المحترم أطرافاً متعددة. يشمل التفاعل المحترم التفاعلات بين الرؤساء والمرؤوسين، وبين زملاء العمل، وبين الموظفين والعملاء. ولأن الاحترام مرتبط ثقافياً، فهذا يعني أن ما يعد عدم احترام في موقف ما قد لا يكون كذلك في موقف آخر. ويمكن أن تشمل تأكيدات التفاعل المحترم الأدب، وأشكال الخطابة المناسبة، والتحيات، وكرامة مكان العمل، والكياسة. ويمكن أن يشمل الصراخ، والشتائم، والفظاظة، والنبذ، والنميمة، والإشراف المسيء، والتتمر في مكان العمل (Lucas, 2017, p. 2553).

الكرامة كاستقلال ذاتي: يمكن فهم الكرامة على أنها استقلالية تمنح للأفراد في أدوار عملهم. وهناك نوعان من الاستقلال الذاتي: الأول هو استقلالية الإنتاج، حيث يتمتع الأفراد بالسلطة والسيطرة على تقرير كيفية أداء عملهم، وتحديد أولويات المهام، وتحديد متى يتم إكمال العمل بشكل مرضي. والثاني هو الاستقلالية الشخصية، حيث يحتفظ الأفراد بالسيطرة على شخصهم ويمارسون سلطاتهم بشكل مناسب. إن إنكار الاستقلالية يقوض كرامة الناس في مكان العمل لأنه يحد من فرص ممارسة القدرة والسلطة المرتبطة بازدهار الإنسان.

مع ذلك، فإن بعض انتهاكات الكرامة الأكثر فظاعة تأتي من انتهاكات الاستقلالية الشخصية، بدءاً من حرمان الموظفين من الذهاب إلى الحمام، إلى فرض العروض العاطفية الزائفة، إلى تقييد قدرة الموظفين في الدفاع عن أنفسهم ضد الاعتداءات على كرامتهم (Lucas, 2017, p. 2554).

-الكرامة كمساهمة: يمكن فهم الكرامة على أنها قدرة الأفراد على تقديم مساهمات من خلال نشاط العمل. ينبع معنى الكرامة هذا من النظرة المشروطة للكرامة التي يكتسب فيها الناس درجة من الكرامة تتناسب مع مساهماتهم الفعالة. إحدى الطرائق التي يمكن للأشخاص من خلالها تقديم مساهمات هي من خلال الانخراط في العمل الذي يعد ذا معنى - سواء بالنسبة للفرد (مثل شخص يقوم بمهام معينة) أو للمنظمة بصفة معينة (مثل قيام شخص ما بمهمة أساسية أو المشاركة في نشاط خلق القيمة). وهناك طريقة أخرى يستطيع الأشخاص من خلالها تقديم مساهمات وهي تطوير كفاءتهم وإظهارها، الأمر الذي يمكن أن يزيد من إحساسهم بقيمتهم الذاتية ويكون بمثابة أساس للاعتراف من الآخرين. عندما يتعلق الأمر بالكرامة كمساهمة، هناك عدة طرائق يمكن من خلالها تقويض الكرامة. إذ قد يُطلب من الناس الانخراط في أعمال ومهن تقتصر إلى المعنى. على سبيل المثال، المهنيين الذين يشغلون وظائف منخفضة الأجر خلال فترة الركود الاقتصادي. وقد يواجه آخرون صعوبة في العثور على معنى في العمل الذي يتم تقليص مهارات الفرد فيه عمدًا، مثل عمال المصانع أو عمال الوجبات السريعة الذين قد يكررون مهمة واحدة طوال فترة العمل (Lucas, 2017, p. 2554).

-الكرامة كمكانة: يمكن فهم الكرامة على أنها المكانة (أو عدم وجودها) التي تتولد عن نشاط العمل. يتعامل هذا المعنى مع القيمة التي تشمل مجالات العمل وغير العمل. على سبيل المثال، فكر في الوضع الممنوح للأطباء. بالإضافة إلى المكانة التي يتمتعون بها في المستشفى أو المكتب الطبي، غالبًا ما يتمتعون بمكانة عالية في مجتمعاتهم أيضًا، كما هو الحال عندما تتم الإشارة إليهم بلقب "طبيب" حتى عندما لا تكون مؤهلاتهم الطبية ذات

صلة بالوضع (على سبيل المثال، عندما يكونون عملاء في متجر ميكانيكي). داخليًا، يمكن تنظيم الحالة وترتيبها بعدة طرائق، بدءًا من المنصب الهرمي (على سبيل المثال، الرؤساء أو المرؤوسين) إلى حالة التوظيف (على سبيل المثال، بالساعة أو الراتب) إلى الوظائف المفضلة (على سبيل المثال، طابق المبيعات أو مخزن)، وأكثر من ذلك. وعلى الرغم من أن الحصول على وظيفة ذات مكانة متدنية لا يشكل انتهاكًا للكرامة في حد ذاته، إلا أنه يمكن أن يصبح تهديدًا عند استغلال هذا الاختلاف. خارجيًا، غالبًا ما ترتبط المكانة بمكانة المهن والمكافأة المالية المكتسبة من العمل.

لكن بالطبع، ليس كل العمل يحظى بتقدير كبير أو مكافأة. بالنسبة للأشخاص الذين يعملون في وظائف متدنية و/أو وظائف منخفضة الأجر، قد يصبح العمل نفسه مصدرًا لإهانة الكرامة (Lucas, 2017, p. 2555). وتؤكد النظرية على أن الكرامة في مكان العمل تتجسد في ست مجالات تمثل جميعها مجتمعة الكرامة في العمل وهي:-

- ١- التفاعل المحترم: جودة المعاملة بين الأفراد (Thomas & Lucas, 2019, p. 79).
- ٢- مساهمة الكفاءة: الاعتراف بكفاءة الأفراد من جانب الأفراد الآخرين (Thomas & Lucas, 2019, p. 79).
- ٣- المساواة: الاحترام والاعجاب الذي يتمتع به الفرد في نظر الآخرين مقارنة بالآخرين (Thomas & Lucas, 2019, p. 80).
- ٤- القيمة المتأصلة: الاعتقاد بأن جميع البشر - لمجرد أن يكونوا بشرًا - هم فوق كل شيء ثمن (Thomas & Lucas, 2019, p. 80).
- ٥- الكرامة العامة: أن يكون العمل خاليًا من الخصائص التي تسبب للأفراد أضرار عقلية ونفسية و / أو نفسية جسدية (Thomas & Lucas, 2019, p. 81).
- ٦- المجال السادس: الفظاظة: سلوك غير حساس يظهر عدم احترام للآخرين (Thomas & Lucas, 2019, p. 80).

تعد النظرية التواصل أمراً أساسياً لتجربة الكرامة في مكان العمل. ولا يقتصر الأمر على تأكيد الاحترام وإنكاره عن طريق التواصل فحسب، بل يتم أيضًا تأكيد الاعتراف بالقيمة الإنسانية والاستقلالية والمساهمة والمكانة. وتتأثر الكرامة في مكان العمل بالرسائل على المستوى الجزئي والمتوسط والكلّي. إذ يتم الاعتراف بكفاءة الأفراد ومساهماتهم من جانب الآخرين من خلال التفاعلات على المستوى الجزئي عندما يتلقون الثناء أو الثناء أو التعبير عن العمل الجيد. وبدلاً من ذلك، يتم تقويض الكرامة كمساهمة عندما يتم توبيخ الأشخاص علناً أو إهانة أفكارهم أو نكائهم، أو عندما يدعي شخص آخر الفضل في عمله. على المستوى المتوسط يمكن انتهاك القيمة الإنسانية للكرامة في مكان العمل من خلال القرارات الإدارية لخفض التدريب الكافي على السلامة والمعدات التي يمكن أن تمنع وقوع إصابات خطيرة.

التواصل على المستوى الكلي يمكن ان يؤثر على الكرامة في مكان العم ، اذ يمكن للخطابات حول سمعة المهن أن تؤثر على الوظائف التي تعد جديرة بالاهتمام. على سبيل المثال، فإن الخطابات التي تحدد بعض الوظائف على أنها غير "جديرة" والبعض الآخر على أنها "سيئة" تقلل من الوضع الاجتماعي المرتبط بتلك الوظائف، أو قد تؤدي حتى إلى وصم الأشخاص الذين يعملون في تلك الأدوار المهنية (Lucas, 2017, pp. 2558-2559).

ثانياً: نظريات فسرت معنى الحياة

١- نظرية معنى الحياة (1973) Theory Meaning of Life fur Battista & Almond (النظرية

المتبناة في البحث الحالي)

تعد هذه النظرية من اوائل النظريات التي فسرت معنى الحياة بشكل مباشر وأشارت اليها العديد من الأدبيات في علم النفس مثل: (Huta & Ryan, 2010, p. 735), (Tov et al., 2021, p. 3), (Hernández et al., 2024, p.164), (Brooks et al., 2023, p. 499), (Boreham & Schutte, 2023, p. 2737). وتطرح النظرية معنى الحياة من خلال سؤالين هما: ما هي طبيعة تجربة الفرد في حياته بأنها ذات معنى؟ و"ما الظروف التي من خلالها سيختبر الفرد أن حياته ذات معنى؟" وتقدم مفهوم الاعتبار الإيجابي للحياة، وهو اعتقاد الفرد بأنه يحقق إطار حياة ذو قيمة إيجابية أو هدف في الحياة، كبديل لمعنى الحياة.

إذ تم طرح مؤشر إحترام الحياة، الذي يعتمد على مفهوم "الإحترام الإيجابي للحياة"، بأنه يوفر دليلاً موثقاً وقابلاً للتحقق لحياة ذات معنى (Battista & Almond, 1973, p. 409). ويقسم اعتبار الحياة الإيجابي الى بنائين اساسيين هما: الأول: الإطار: قدرة الفرد على رؤية حياته ضمن منظور معين او سياق معين واستنتاج مجموعة اهداف للحياة او الغرض من الحياة او رؤيته للحياة. الثاني: التحقق: رؤية الفرد لذاته على انها قد حققت او انها في طور تحقيق إطار عمل او اهداف الحياة. وان هذين البنائين مؤشر جيد على المستوى العام للحياة وان ضعف هذان المؤشران يعني ان الفرد يواجه صعوبة بالغة في الاحتفاظ بمعتقداته في إطار حياة وغير قادر على تحقيقه (Battista & Almond, 1973, p. 411).

أشارت النظرية بأن الظروف التي من خلالها سيختبر الفرد أن حياته ذات معنى تتمثل بالاتي: (١) وجود الدور، أو قدرة الفرد على خلق دور يلبي أهدافه واحتياجاته التي يحددها إطار حياته. (٢) توافر هذا الدور والوصول إليه. (٣) التوافق بين متطلبات الدور وقدرات الفرد. (٤) الملاءمة بين قيم الفرد وأهدافه واحتياجاته وأدواره كما هي محددة بالنسبة لإطار حياته وقيمه وأهدافه واحتياجاته وأدواره الأخرى. (٥) الملاءمة بين قيم وأهداف واحتياجات وأدوار الفرد وقيم وأهداف واحتياجات وأدوار البنية الاجتماعية التي يعيش فيها (Battista & Almond, 1973, pp. 419).

شرحت النظرية بأنه عندما يذكر الفرد أن حياته ذات معنى، فإنه يعني (١) أنه ملتزم بشكل إيجابي بمفهوم ما لمعنى الحياة؛ (٢) أن هذا المفهوم لمعنى الحياة يوفر له إطاراً أو هدفاً ما ليرى حياته من خلاله؛

(٣) أنه يرى أن حياته مرتبطة بمفهوم الحياة هذا أو تحققه؛ (٤) أنه يختبر هذا الإنجاز كشعور بالتكامل أو الارتباط أو الأهمية.

أضافت النظرية بأن الاعتبار الإيجابي للحياة يشبه مفهوم تحقيق الذات في نظرية (Maslow 1953) فالأفراد الذين يحققون ذواتهم هم الأشخاص الذين يتمسكون بقيم معينة لإشباع احتياجات النمو الرئيسة التي تتعلق بهم وانهم يختبرون معنى الحياة أي ان حياتهم ذات معنى (Battista & Almond, 1973, p. 410).

النظرية تكشف أن المعنى في الحياة هو بعد نفسي مشروع يمكن دراسته بطريقة علمية اجتماعية تجريبية. ومن أجل تحقيق ذلك لا بد من إعادة تعريف السؤال المطروح من السؤال الفلسفي "ما معنى الحياة؟"، إلى السؤال العلمي الاجتماعي، "ما هي الظروف التي سيختبر فيها الفرد حياته على أنها ذات معنى؟" وإن تحليلها للسؤال، "ما هي طبيعة تجربة الفرد لحياته باعتبارها ذات معنى؟"، كان مبنياً على افتراض أنه لا يوجد معنى "حقيقي" أو "نهائي" للحياة، وشددت على عملية تفكير الفرد. أي الاعتقاد وليس محتوى معتقداته، وقد وجدت أن هذا التحليل يتوافق مع الكتابات حول طبيعة تجربة المعنى من وجهات نظر متنوعة. يشير مؤشر احترام الحياة إلى أن المعنى في الحياة يعتمد على إطار حياة عقلائي وواعي. ومع ذلك، قد يكون من الممكن أن يكون لدى الناس معتقدات غير واعية أو غير مفاهيمية حول حياتهم والتي قد تكون بمثابة إطار لتجربة حياتهم على أنها ذات معنى. إن مؤشر احترام الحياة يشير ضمناً إلى أنه يجب أن يكون هناك نظام معتقدات شامل واحد من أجل تطوير المعنى في الحياة. ومع ذلك ممكن للأفراد ان يكونوا ملتزمين بنظامين أو أكثر من المعتقدات. اذ قد يكون المعنى في الحياة مستمداً من مجموعة من المصادر بدلاً من مصدر شامل واحد (Battista & Almond, 1973, pp. 423-424).

٢- نظرية معنى الحياة فرانكل لمعنى الحياة (1985) fur Frankl Theory of Meaning of Life

توصلت النظرية إلى الاعتقاد بأنه لا يمكن النظر إلى البشر ككائنات اهتمامها الأساس إرضاء الدوافع وإشباع الغرائز. ولا يمكن فهم الواقع الإنساني على أنه مجرد نتيجة لعمليات التكيف أو ردود الفعل المشروطة. بل ينكشف الإنسان ككائن يبحث عن المعنى، وعندما يُحبط هذا البحث عن المعنى، تظهر مشكلات جسدية وعقلية وروحية مختلفة. وأطلق فرانكل على مفهومه اسم إرادة المعنى، وافترض أن البشر لديهم الدافع للبحث عن إجابات لأسئلة مثل: لماذا أنا هنا؟ (STARCK, 2003, p. 89). وتشير النظرية الى ان إن بحث الإنسان عن المعنى هو الدافع الأساسي للحياة. وهذا المعنى فريد ومحدد من حيث أنه يجب ويمكن تحقيقه من جانب الشخص وحده.

إن الإنسان حر في أن يكون مسؤولاً وهو مسؤول عن تحقيق معنى الحياة والوجود. وقد يجد الإنسان معنى في الحياة حتى عندما يواجه موقفاً ميؤوساً منه، عندما يواجه مصيراً لا يمكن تغييره. وتقدم حياة الإنسان معنى في كل لحظة وفي كل موقف. ان النظرية هي إطار يفسح المجال للمساعي متعددة التخصصات. وتم استعمالها عمل كأساس

للبحث والممارسة في العديد من المجالات، بما في ذلك الطب وعلم النفس والإرشاد والتعليم والتمريض (STARCK, 2003, p. 89).

٣- نظرية (Martela & Steger 2016) لمعنى الحياة

حددت النظرية معنى الحياة بثلاث جوانب يمكن من خلالها فهم معنى الحياة هي :-
الأول: التماسك كمعنى في الحياة، غالبًا ما يرتبط معنى الحياة بالأشخاص الذين يفهمون العالم، ويجعلونه مفهومًا ومتناسكًا. وغالبًا ما يشار إلى هذا على أنه العنصر المعرفي للمعنى في الحياة، والذي يدور حول "فهم تجارب الفرد في الحياة". وتكون الحياة متماسكة عندما يكون المرء قادرًا على تمييز أنماط مفهومة لجعل الكل مفهومًا.
بمعنى آخر، يُنظر إلى المعنى بأنه متماسكًا عندما يدور حول "الشعور بأن تجارب الفرد أو حياته ذاتها منطقية" (Martela & Steger, 2016, p. 33).

الثاني: الغرض كمعنى في الحياة، أي ان المعنى ينشأ عندما يكون لدى الناس غرض واضح في الحياة، في حين أن الغرض يستعمل في كثير من الحالات بشكل مترادف مع المعنى، عندما يتم الفصل بين هذين المفهومين، يشير الغرض على وجه التحديد إلى وجود اتجاه وأهداف موجهة نحو المستقبل في الحياة، ويعرف الغرض بأنه "هدف الحياة المركزي ذاتي التنظيم الذي ينظم ويحفز الأهداف، ويدير السلوكيات، ويوفر إحساسًا بالمعنى" (Martela & Steger, 2016, p. 34).

الثالث: الأهمية كمعنى في الحياة، والتي تركز على القيمة والجدارة والأهمية. ولقد تم فهم الأهمية على أنها تتعلق بجدوى حياة الفرد وقيمتها. إنها "الشعور بالقيمة المتأصلة في الحياة" إنها "الدرجة التي يشعر بها الأفراد بأن وجودهم له أهمية وقيمة". وبشكل عام، يمكن تعريف هذا الجانب من المعنى في الحياة على أنه تقييم محمل بالقيمة لحياة الفرد ككل فيما يتعلق بمدى أهميتها وجدارتها وقيمتها المتأصلة (Martela & Steger, 2016, p. 35).

أولاً: منهجية البحث : تم اعتماد (المنهج الوصفي_ الارتباطي).

ثانياً: مجتمع البحث : تحدد مجتمع البحث بالمرضى (الملاك الدائم) العاملين في المؤسسات الصحية في محافظة بغداد، إذ بلغ عددهم الكلي (١٥٢٤١) ممرض وممرضة، بواقع (٤٩٣١) ذكر و(١٠٣١٠) انثى، ويتضمن جدول (١) أعداد الممرضين (الملاك الدائم) العاملين في المؤسسات الصحية في محافظة بغداد موزعة تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (١)^(١)

أعداد الممرضين (الملاك الدائم) العاملين في المؤسسات الصحية في محافظة بغداد في محافظة بغداد موزعة تبعاً لمتغير الجنس

دوائر الصحة	الذكور	اناث	المجموع
الكرخ	٩٣٩	٤٤١٢	٥٣٥١
الرصافة	٢٣٢٩	٤٢١٦	٦٥٤٥
مدينة الطب	١١٦٠	١٦٠٠	٢٧٦٠
ابن سينا	٥٥	٤٢	٩٧
الشركة العامة للأدوية	٢	٠	٢
مركز الوزارة	٤٤٦	٤٠	٤٨٦
المجموع	٤٩٣١	١٠٣١٠	١٥٢٤١
النسبة	%٣٢	%٦٨	%١٠٠

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار العينة من الممرضين والممرضات الوارد ذكرهم في جدول (١) بالطريقة الطبقيّة العشوائية مع الأخذ في الحسبان الاختيار التناسبي الأمثل لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، وقد بلغت عينة البحث (٤٠٠) ممرض وممرضة بواقع (١٢٩) ذكر و(٢٧١) انثى، وقد بلغت نسبة عدد الذكور (%٣٢) أما نسبة عدد الإناث قد بلغت (%٦٨)، وهي النسب ذاتها لعدد الذكور والإناث لعددهم الأصلي في مجتمع البحث، وبلغت نسبة العينة البالغة (٤٠٠) طالب وطالبة (%٣) من العدد الكلي للممرضين البالغ (١٥٢٤١) ممرض وممرضة، ويوضح جدول (٢) توزيع أفراد العينة تناسبياً تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث تناسبياً تبعاً لمتغير الجنس

العينة						لمجتمع					
نكور	نسبة	انث	نسبة	مجموع	نسبة	نكور	نسبة	انث	نسبة	مجموع	نسبة
١٢٩	%٣٢	٢٧١	%٦٨	٤٠٠	%٣	٤٩٣١	%٣٢	١٠٣١٠	%٦٨	١٥٢٤١	%١٠٠

(١) تم الحصول على هذه البيانات بالاستناد الى تسهيل المهمة الصادر من الجامعة المستنصرية/ كلية التربية/ شعبة الموارد البشرية و المعنون الى وزارة الصحة/ قسم التخطيط وتنمية الموارد

رابعاً: أدوات البحث

الأداة الأولى: مقياس الكرامة في مكان العمل

نظراً لعدم توافر أداة لقياس الكرامة في مكان العمل في البيئة العراقية، (على حد علم الباحث) لذلك تم بناء مقياس للكرامة في مكان العمل بالاستناد إلى نظرية (Lucas 2017) للكرامة في مكان العمل التي تم اعتمادها في البحث الحالي، وأيضاً بالإفادة من صياغة فقرات مقياس (Thomas & Lucas 2019) للكرامة في مكان العمل الذي استند في بنائه إلى النظرية التي تم اعتمادها في البحث الحالي.

تم بناء مقياس لقياس الكرامة في مكان العمل في البحث الحالي على وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد متغير الكرامة في مكان العمل

تم تبني التعريف النظري (Lucas 2017) للكرامة في مكان العمل لأنه تم تبني نظريته.

٢- تحديد مجالات المقياس

يتبين من نظرية الكرامة في مكان العمل الذي تم تبنيها في البحث الحالي ومقياس (Thomas & Lucas 2019) للكرامة في مكان العمل الذي استند في بنائه إلى هذه النظرية بأنهما أشارا إلى أن الكرامة في مكان العمل تتضمن ستة مجالات، لذلك تمت تغطية هذه المجالات وحُدد في المقياس مجال لكل مجال بالاعتماد على المجالات ذاتها التي تم تحديدها في (Thomas & Lucas 2019)، والمجالات التي تم تحديدها هي كالاتي: (المجال الأول: التفاعل المحترم، المجال الثاني: مساهمة الكفاءة، المجال الثالث: المساواة، المجال الرابع: القيمة المتأصلة، المجال الخامس: الكرامة العامة، المجال السادس: الفضيلة).

٣- صياغة فقرات مقياس الكرامة في مكان العمل

من أجل صياغة فقرات مقياس الكرامة في مكان العمل، قام الباحث بصياغة (١٨) فقرات بالاستناد إلى نظرية الكرامة في مكان العمل، وبالإفادة من صياغة فقرات مقياس (Thomas & Lucas 2019) للكرامة في مكان العمل إذ تم صياغة الفقرات بما يناسب مع أفراد العينة ذات تدرج خماسي على وفق طريقة ليكرت في أعداد المقاييس. وتم صياغة (٣) فقرات ضد الظاهرة وهي (١٦، ١٧، ١٨)، أما بقية الفقرات البالغ عددها (١٥) فقرة كانت جميعها مع الظاهرة وبلغ عددها (١٥) فقرة.

٤- نوع البدائل وطريقة تصحيح مقياس الكرامة في مكان العمل

تم تحديد بدائل خماسية للمقياس مع أوزانها وبحسب اتجاه الفقرات وكالاتي: (تنطبق علي جداً=٥، تنطبق علي=٤، لا تنطبق علي=٣، لا تنطبق علي=٢، لا تنطبق علي جداً=١) للفقرات (مع الظاهرة) وعلى العكس للفقرات (ضد الظاهرة)، وبما أن عدد فقرات المقياس (١٨) فقرة لذلك أعلى درجة محتمل أن يحصل عليها المستجيب في المقياس (٩٠) واقل درجة محتملة (١٨).

٥- عرض مقياس الكرامة في مكان العمل على الاساتذة المحكمين (صلاحية الفقرات)

تم عرض فقرات المقياس بصياغته الأولية على (١٢) محكم من الاساتذة المتخصصين في علم النفس، وطُلب إبداء ملاحظاتهم بالمقياس ومدى الصلاحية لفقراته وبدائلها وأوزانها وما تتطلب من تعديل أو حذف، إذ يتم قبول فقرات المقياس وبدائله بحسب قيم مربع كاي المستخرجة، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

قيم مربع كاي لحساب نسب الموافقة للأساتذة المحكمين على الفقرات وبدائل لمقياس الكرامة في مكان العمل

رقم الفقرة	عدد الفقرات	المحكمين		قيمة مربع كاي المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		الموافقون	الرافضون		
جميع الفقرات	١٢	١٢	٠	١٢	دالة إحصائياً
البدائل واوزانها					
عدها	عدد الفقرات	المحكمين		قيمة مربع كاي المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		الموافقون	الرافضون		
خماسية	١٢	١٢	٠	١٢	دالة إحصائياً

عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١) وقيمة مربع كاي جدولية (٣,٨٤)، تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس وبدائله واوزانها، وتم اجراء تعديلات وفق ملاحظات المحكمين.

٦- إعداد تعليمات مقياس الكرامة في مكان العمل

تمت صياغة تعليمات المقياس بوضوح ودقة وبساطة وحرص على عدم نكر ماذا يقيس المقياس، مع إعطائه مثال يوضح كيفية اختيار بديل من البدائل الخمسة، وتمت الإشارة الى انه لا داعي لذكر الاسم.

٧- التجربة الاستطلاعية لمقياس الكرامة في مكان العمل

تم تطبيق المقياس، على عينة بلغ عددها (٢٠) ممرض وممرضة في مدينة الطب في محافظة بغداد، وتبين أن فقرات وتعليمات وبدائل المقياس واضحة، ومدى الوقت الذي يستغرق في الإجابة على المقياس يتراوح (من ٥ إلى ٧) دقائق.

٨- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكرامة في مكان العمل

وقد تم استعمال طريقتين لتحليل الفقرات إحصائياً:

أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس تم القيام بالخطوات الآتية:

تم تصحيح الاستمارات البالغ عددها (٤٠٠) استمارة واستخراج الدرجة الكلية لكل استمارة، وفرز نسبة (٢٧٪) (المجموعة العليا) بلغ عددها (١٠٨) استمارة وكانت حدود الدرجات تتراوح (٧٩-٩٠) درجة، وفرز نسبة (٢٧٪) (المجموعة الدنيا) بلغ عددها (١٠٨) استمارة وكانت حدود الدرجات تتراوح (٤٨-٦٩) درجة، تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط درجات المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال المقارنة بقيمة جدولية، وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الكرامة في مكان العمل

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		دلالة الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٤,٨٨٨٩	٠,٣١٥٧٣	٤,١٣٨٩	٠,٧٥٤٥٣	دالة إحصائياً
٢	٣,٩٦٣٠	٠,٩٩٤٦٢	٣,٠٠٩٣	٠,٨٣٧١٧	دالة إحصائياً
٣	٤,٨١٤٨	٠,٤٥٦٤٨	٣,٨٥١٩	٠,٧٠٧٩٦	دالة إحصائياً
٤	٤,٧٢٢٢	٠,٤٨٩٧٧	٣,٤١٦٧	٠,٨٢١٧٣	دالة إحصائياً
٥	٤,٧٨٧٠	٠,٤٥٤٤٩	٣,٥٠٩٣	٠,٧٧٩٣٥	دالة إحصائياً
٦	٤,١١١١	١,٠٠٧٧٦	٣,١٢٩٦	١,١١١٤٧	دالة إحصائياً
٧	٤,٨٢٤١	٠,٤٤٩٩٠	٣,٦٨٥٢	٠,٨٢٧٦٥	دالة إحصائياً
٨	٤,٦٧٥٩	٠,٥٢٦٤٧	٣,٥١٨٥	٠,٧٥٤٨٢	دالة إحصائياً
٩	٤,٩٦٣٠	٠,١٨٩٧٣	٤,١١١١	٠,٨٣٥٣٦	دالة إحصائياً
١٠	٤,٨٥١٩	٠,٤٤٩٦١	٣,٧٥٩٣	٠,٨٦٣٢٧	دالة إحصائياً
١١	٤,٠٠٩٣	٠,٩٥٢٠٨	٢,٦٠١٩	٠,٨٨٥٣٩	دالة إحصائياً
١٢	٤,٣٨٨٩	٠,٩٨٤٣٠	٣,٧٨٧٠	٠,٨٥٤٣٦	دالة إحصائياً
١٣	٤,٨٨٨٩	٠,٣١٥٧٣	٤,٠٠٠٠	٠,٦٩٧١٢	دالة إحصائياً
١٤	٤,٨٣٣٣	٠,٤٤٣٠١	٣,٧٢٢٢	٠,٨٩٤٧٨	دالة إحصائياً
١٥	٤,٨٤٢٦	٠,٣٦٥٨٨	٣,٩٧٢٢	٠,٦٦٢١٧	دالة إحصائياً
١٦	٤,٧٥٩٣	٠,٤٧١٠٤	٣,٨٤٢٦	٠,٧٢٥٥٣	دالة إحصائياً
١٧	٣,٧٤٠٧	١,٢٣٣٢٦	٢,٧١٣٠	٠,٨٤٣٣٥	دالة إحصائياً
١٨	٤,٤٠٧٤	٠,٦٥٦٢٠	٣,٥٠٠٠	٠,٦٦٢٧٦	دالة إحصائياً

جميع الفقرات دالة إحصائياً عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة جدولية (١,٩٦).

ب- طريقة الاتساق الداخلي Internal Consistency Method

تم استعمال البيانات ذاتها التي اعتمدت في استخراج القوة التمييزية في طريقة المجموعتين الطرفيتين البالغة (٤٠٠) استمارة في الآتي:

(١) أسلوب علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكرامة في مكان العمل

تم تصحيح الاستمارات البالغة (٤٠٠) استمارة وبعد ذلك تم حساب درجة كلية لكل استمارة ثم تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الكرامة في مكان العمل

الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	*٠,٤٩٧	٧	*٠,٦٠٧	١٣	*٠,٥١٧
٢	*٠,٤٠٨	٨	*٠,٥٨٥	١٤	*٠,٥١٠
٣	*٠,٥٩١	٩	*٠,٥٧٨	١٥	*٠,٥٦٠
٤	*٠,٥٦٢	١٠	*٠,٥٦٩	١٦	*٠,٥٣٠
٥	*٠,٦٠٩	١١	*٠,٥٥٤	١٧	*٠,٣٥٣
٦	*٠,٣٤٧	١٢	*٠,٢٩٧	١٨	*٠,٤٩٢

(٢) أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الكرامة في مكان العمل

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بعدما تم حساب الدرجات الكلية لمجالات المقياس، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

قيم معاملات ارتباط علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس الكرامة في مكان العمل

الفقرة	التفاعل المحترم	الفقرة	مساهمة الكفاءة	الفقرة	المساواة
١	*٠,٦٥٨	٧	*٠,٦٨٥	١٣	*٠,٧٨١
٢	*٠,٧٣٥	٨	*٠,٦٩٦	١٤	*٠,٧٤٠
٣	*٠,٦٩٥	٩	*٠,٧١٣	١٥	*٠,٧١٩
	القيمة المتأصلة		الكرامة العامة		الفظاظة
٤	*٠,٦٩٢	١٠	*٠,٦٨٣	١٦	*٠,٥٧٩
٥	*٠,٧٠٣	١١	*٠,٧٨٨	١٧	*٠,٧٦٦
٦	*٠,٥٧٨	١٢	*٠,٦٩٢	١٨	*٠,٦٠١

(٣) اسلوب علاقة درجة كل مجال من مجالات مقياس الكرامة في مكان العمل بالدرجة الكلية للمقياس، والعلاقة بين درجات مجالات مقياس الكرامة في مكان العمل

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ومعاملات ارتباط بيرسون بين المجالات أيضاً، كما موضح في جدول (٧).

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وقيم معاملات الارتباط بين

درجات مجالات مقياس الكرامة في مكان العمل

الكرامة ومجالاته	الكرامة	التفاعل المحترم	مساهمة الكفاءة	المساواة	القيمة المتأصلة	الكرامة العامة	الفضاظة
الكرامة	١						
التفاعل المحترم	*٠,٦٩٦	١					
مساهمة الكفاءة	*٠,٧٠٥	*٠,٣٨٩	١				
المساواة	*٠,٧٩٠	*٠,٤٨٠	*٠,٤٦٨	١			
القيمة المتأصلة	*٠,٧٢١	*٠,٤٦١	*٠,٢٩٧	*٠,٥٧٣	١		
الكرامة العامة	*٠,٧٢٦	*٠,٣٤٧	*٠,٤٤٠	*٠,٥٠٧	*٠,٤٤١	١	
الفضاظة	*٠,٦٦٢	*٠,٣٤٦	*٠,٣٥٢	*٠,٣٨٤	*٠,٣٣٤	*٠,٤٣٧	١

يتبين من خلال جدول (٥) و(٦) و(٧) أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣٩٨) والقيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨).

٩- مؤشرات الصدق لمقياس الكرامة في مكان العمل

تم التحقق من بعض مؤشرات صدق المقياس كما يأتي:

أ- الصدق الظاهري Face Validity

قد تم التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق الإجراءات (عرضه على مجموعة من الاساتذة المحكمين المتخصصين في علم النفس) الذي تم ذكره سابقاً (صلاحية الفقرات).

ب- صدق البناء Construct Validity

تم هذا المؤشر من خلال اجراءات سابقة وهي (تحليل فقرات المقياس إحصائياً).

١٠- مؤشر الثبات لمقياس الكرامة في مكان العمل

ولاستخراج الثبات تم استعمال:

- طريقة معامل (الفا لكرونباخ Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي

بعد تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (٤٠٠) ممرضا وممرضة تبين أن معامل الفا لكرونباخ للمقياس بلغ (٠,٨١٦) وهو معامل ثبات عالٍ.

يؤكد (Nunnally & Bernstein (1994) إلى أن معاملات الفا لكرونباخ التي تكون أعلى أو مساوية (٠,٨٠) بأنها معاملات ثبات عالية (Nunnally & Bernstein, 1994, p. 252).

ومقبول مقارنةً بمعاملات الفا لكرونباخ في دراسات سابقة عن الكرامة في مكان العمل التي استعملت أيضاً مقاييس تقرير ذاتي بدائلها على طريقة ليكرت وهي:-

● (Kalafatoğlu et al., 2021, p. 281) (٠,٩٦) Kalafatoğlu, Kasik, Barut & Akkaya (2021)

● (٠,٩١) بلغ Khachian, Ebadi, Mardani-Hamooleh, Bagheri & Abbasi (2023)

(Khachian et al., 2023, p. 398).

١١- الأداة بصورتها النهائية

يتكون مقياس الكرامة في مكان العمل من (١٨) فقرة ولم تُستبعد أي فقرة بإجراءات البحث، وكانت (٣) فقرات مصاغة ضد الظاهرة هي (١٦،١٧،١٨) أما بقية الفقرات كانت جميعها مصاغة مع الظاهرة البالغ عددها (١٥) فقرة، وتتنوع فقرات المقياس على ستة مجالات كل مجال يتكون من ثلاثة فقرات وكالاتي: المجال الاول: التفاعل المحترم (٣،٢،١)، المجال الثاني: مساهمة الكفاءة (٦،٥،٤)، المجال الثالث: المساواة (٩،٨،٧)، المجال الرابع: القيمة المتأصلة (١٢،١١،١٠)، المجال الخامس: الكرامة العامة (١٥،١٤،١٣)، المجال السادس: الفظاظه (١٨،١٧،١٦). اما بدائل المقياس واوزانها كانت خماسية على طريقة ليكرت وهي: (تتنطبق علي جداً=٥، تنطبق علي=٤، تنطبق علي احياناً=٣، لا تنطبق علي=٢، لا تنطبق علي جداً=١)، للفقرات مع الظاهرة وعلى العكس في التصحيح للفقرات ضد الظاهرة، وان اعلى درجة محتمل يحصل عليها المستجيب في المقياس (٩٠) واقل درجة (١٨)، بمتوسط فرضي للمقياس (٥٤).

١٢- المؤشرات الإحصائية لمقياس الكرامة في مكان العمل

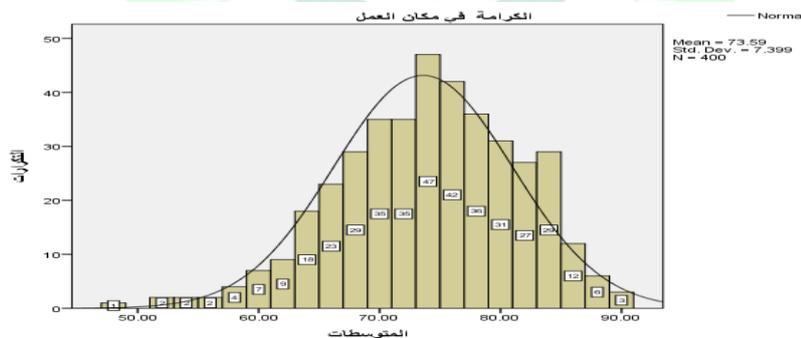
تم استخراج المؤشرات الإحصائية للمقياس عن طريق الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الكرامة في مكان العمل

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	عدد أفراد العينة	٤٠٠
٢	المتوسط الحسابي	٧٣,٥٩٢٥
٣	الوسيط	٧٤,٠٠٠٠
٤	المنوال	٧٤,٠٠
٥	الانحراف المعياري	٧,٣٩٩٢١
٦	التباين	٥٤,٧٤٨
٧	الالتواء	٠,٣٦٢-
٨	التفرطح	٠,٠٠٨-
٩	المدى	٤٢,٠٠
١٠	أقل درجة	٤٨,٠٠
	أعلى درجة	٩٠,٠٠

ان توزيع العينة يبين بأنه يقترب من التوزيعات الاعتدالية كما موضح في شكل (١).



شكل (١)

رسم يبين توزع افراد عينة البحث على مقياس الكرامة في مكان العمل، اقترابه من التوزيعات الاعتدالية

الأداة الثانية: مقياس معنى الحياة

نظراً لعدم توافر أداة لقياس معنى الحياة للمرضين والممرضات في البيئة العراقية، (على حد علم الباحث)

لذلك تم بناء مقياس لمعنى الحياة بالاستناد إلى نظرية Battista & Almond (1973) لمعنى الحياة التي تم

اعتمادها في البحث الحالي، وأيضاً بالإفادة من صياغة فقرات مقياس Battista & Almond (1973) لمعنى

الحياة الذي استند في بنائه الى النظرية التي تم اعتمادها في البحث الحالي.

وتم بناء مقياس لقياس معنى الحياة في البحث الحالي على وفق الخطوات الآتية:

١- تحديد متغير معنى الحياة

تم تبني التعريف النظري (Battista & Almond (1973) لمعنى الحياة لأنه تم تبني نظريتهما.

٢- تحديد مجالات مقياس معنى الحياة

يتبين من نظرية معنى الحياة الذي تم تبنيها في البحث الحالي ومقياس معنى الحياة الذي استند في بنائه الى هذه النظرية بأنهما اشارا إلى أن معنى الحياة له مجالان، لذلك تم تغطية هذان المجالين وحُدد في المقياس مجال لكل مجال بالاعتماد على المجالات ذاتها التي تم تحديدها في مقياس (Battista & Almond (1973، والمجالان اللذان تم تحديدهما هي:- (المجال الاول: الاطار، المجال الثاني: التحقق).

٣- صياغة فقرات مقياس معنى الحياة

من أجل صياغة فقرات مقياس معنى الحياة، قام الباحث بصياغة (١٢) فقرة (٦ فقرات لكل مجال) بالاستناد إلى نظرية (Battista & Almond (1973) لمعنى الحياة وبالإفادة من صياغة فقرات مقياس Battista & Almond (1973) لمعنى الحياة إذ تم صياغة الفقرات على وفق طريقة ليكرت في أعداد المقاييس، وتم صياغة (٦) فقرات ضد الظاهرة وهي (٤،٥،٦،١٠،١١،١٢) اما بقية الفقرات كانت جميعها مع الظاهرة وبلغ عددها (١٢) فقرة.

٤- نوع البدائل وطريقة تصحيح مقياس معنى الحياة

تم وضع البدائل بالطريقة ذاتها التي وضعت بها في مقياس الكرامة في مكان العمل، وان أعلى درجة من المحتمل أن يحصل عليها المستجيب في مقياس معنى الحياة (٦٠) واقل درجة (١٢)

٥- عرض مقياس معنى الحياة على الاساتذة المحكمين (صلاحية الفقرات)

المقياس تم عرضه بالطريقة ذاتها التي تم فيها عرض مقياس الكرامة في مكان العمل وعلى المحكمين ذاتهم، وأيضاً يتم قبول فقرات المقياس وبدائله واورانها بحسب قيم مربع كاي المستخرجة، وجدول (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

قيم مربع كاي لاستخراج نسبة موافقة الاساتذة المحكمين على فقرات وبدائل مقياس معنى الحياة

رقم الفقرة	عدد الفقرات	المحكمين		قيمة مربع كاي المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		الموافقون	الرافضون		
جميع الفقرات	١٢	١٢	٠	١٢	دالة إحصائياً
البدائل واورانها					
عددها	المحكمين	المحكمين		قيمة مربع كاي المحسوبة	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		الموافقون	الرافضون		
خماسية	١٢	١٢	٠	١٢	دالة إحصائياً

عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (١) وقيمة مربع كاي جدولية (٣,٨٤)، تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس وبدائله واوزانها، وتم اجراء تعديلات وفق ملاحظات المحكمين.

٦- إعداد تعليمات مقياس معنى الحياة

تمت إعداد التعليمات بالصيغة ذاتها التي صيغت لمقياس الكرامة في مكان العمل.

٧- التجربة الاستطلاعية لمقياس معنى الحياة

تم تطبيق مقياس معنى الحياة على العينة ذاتها التي تم تطبيق مقياس الكرامة في مكان العمل عليها، وتبين أن التعليمات والفقرات والبدايل كانت واضحة، كما تبين إن مدى الوقت الذي يستغرقه المفحوص في الإجابة على المقياس يتراوح من (٣ إلى ٥) دقائق.

٨- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس معنى الحياة

اتبع الباحث الإجراءات ذاتها التي استعملت في التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الكرامة في مكان العمل، والعينة ذاتها ايضاً، البالغ عدد أفرادها (٤٠٠) ممرض وممرضة.

وقد تم استعمال طريقتين لتحليل الفقرات إحصائياً:

أ- طريقة المجموعتين الطرفيتين

الدرجات الكلية للاستمارات في المجموعة العليا تراوحت (٤٩-٦٠) درجة، أما في المجموعة الدنيا تراوحت (١٧-٤١) درجة، وتم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال المقارنة بقيمة جدولية وجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

القوة التمييزية لفقرات مقياس معنى الحياة

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		دلالة الفروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٣,٩٧٢٢	٠,٨٠٢٥٥	٢,٦٥٧٤	٠,٨١٠٧٠	دالة إحصائياً
٢	٤,٤٣٥٢	٠,٦٤٥٢٣	٢,٦٨٥٢	٠,٨٦٠٨٦	دالة إحصائياً
٣	٤,٥٢٧٨	٠,٦٠٣٠٨	٢,٥٥٥٦	٠,٨٢٤٠٩	دالة إحصائياً
٤	٤,٨٢٤١	٠,٣٨٢٥٣	٣,٤٢٥٩	٠,٨٧٧٥٩	دالة إحصائياً
٥	٤,٦٩٤٤	٠,٤٨٢٥٦	٢,٦٥٧٤	٠,٩٧٧٩١	دالة إحصائياً
٦	٤,٦٥٧٤	٠,٤٧٦٧٩	٣,٣٣٣٣	٠,٨٨٦٠٣	دالة إحصائياً
٧	٤,٦٣٨٩	٠,٥٧١٢٥	٢,٤٩٠٧	٠,٨٠٢٩٨	دالة إحصائياً
٨	٤,٣٦١١	٠,٩١١٥٩	٣,٢١٣٠	١,٠٢٣٥٦	دالة إحصائياً
٩	٤,٤٤٤٤	٠,٥٦٩٢٠	٢,٦٧٥٩	٠,٦٩٤٨٢	دالة إحصائياً

دالة إحصائياً	١٢,٩٦٥	٠,٨٣٦٧٥	٣,١٩٤٤	٠,٦٠٣٤٤	٤,٤٨١٥	١٠
دالة إحصائياً	١٥,٠٦٧	٠,٨٣٧٢٢	٢,٥٠٠٠	٠,٧٤٩٩٩	٤,١٢٩٦	١١
دالة إحصائياً	١٣,٩٣٩	٠,٩٢٨٥٢	٣,٠٨٣٣	٠,٥٨٥٣٩	٤,٥٥٥٦	١٢

جميع فقرات المقياس تبين انها دالة إحصائياً عند درجة الحرية (٢١٤) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) والقيمة الجدولية (١,٩٦).

ب- طريقة الاتساق الداخلي

تم استعمال البيانات التي اعتمدت في حساب القوة التمييزية البالغة (٤٠٠) استمارة، وكما يأتي:

(١) أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس معنى الحياة

ثم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس معنى الحياة

الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	*٠,٦٠٩	٧	*٠,٨٢٨
٢	*٠,٧٦٦	٨	*٠,٥٤٦
٣	*٠,٨٢٥	٩	*٠,٧٧٤
٤	*٠,٧٢٧	١٠	*٠,٦٣٦
٥	*٠,٨٣٢	١١	*٠,٦٨٠
٦	*٠,٧٢٧	١٢	*٠,٦٥٩

(٢) أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس معنى الحياة

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بعدما تم

حساب الدرجات الكلية لمجالات المقياس، وجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

قيم معاملات ارتباط علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه لمقياس معنى الحياة

التحقق		الاطار	
قيمة معامل الارتباط	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	الفقرة
*٠,٨١٨	٧	*٠,٦٧٣	١
*٠,٦٠١	٨	*٠,٨١٨	٢
*٠,٧٩٥	٩	*٠,٨٥٩	٣
*٠,٦٥٠	١٠	*٠,٧٦٠	٤
*٠,٧٤٣	١١	*٠,٨٥٢	٥
*٠,٧٣٦	١٢	*٠,٧٤٥	٦

(٣) اسلوب علاقة درجة كل مجال من مجالي مقياس معنى الحياة بالدرجة الكلية للمقياس، والعلاقة بين درجات مجالي مقياس معنى الحياة

تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة مجالي المقياس والدرجة الكلية للمقياس ومعامل ارتباط بيرسون بين المجالين أيضاً، كما موضح في جدول (١٤).

جدول (١٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالي المقياس والدرجة الكلية للمقياس وقيم معاملات الارتباط بين درجات مجالي مقياس معنى الحياة

التحقق	الاطار	معنى الحياة	معنى الحياة ومجالاته
		*١	معنى الحياة
	*١	*٠,٩٥٣	الاطار
*١	*٠,٨١٠	*٠,٩٥٠	التحقق

من خلال ملاحظة جدول (١٢) و(١٣) و(١٤) يتبين أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٣٩٨) والقيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨).

١٠- مؤشرات الصدق لمقياس معنى الحياة

أ- الصدق الظاهري

تم من خلال (إجراءات عرض المقياس على الاساتذة المتخصصين في علم النفس).

ب- صدق البناء

تم من خلال (الإجراءات السابقة عن طريق تحليل فقرات المقياس إحصائياً).

١١- مؤشر الثبات لمقياس معنى الحياة

- طريقة معامل (الفا لكرونباخ) للاتساق الداخلي:

بلغ معامل الفا لكرونباخ للمقياس (٠,٩١٤) وهو معامل ثبات عالٍ.

ويُعد معامل ثبات مقبول عند مقارنته بمعامل الفا لكرونباخ في دراسات سابقة عن معنى الحياة استعملت مقاييس تقرير ذاتي أيضاً وبدائلها على طريقة ليكرت وهي:-

● دراسة (Steger, Frazier, Oishi & Kaler (2006) بلغ (٠,٨٦) (Steger et al., 2006, p. 53).

● دراسة (Kang, Kim, Song & Sim (2007) بلغ (٠,٩٢) (Kang et al., 2007, p. 625).

١٢- الأداة بصورتها النهائية

تكون مقياس معنى الحياة بصورته النهائية من (١٢) فقرة، وكانت (٦) فقرات مصاغة ضد الظاهرة وهي (٤,٥,٦,١١,١٢)، أما بقية الفقرات كانت جميعها مصاغة مع الظاهرة وعددها (٦)، وتوزع على مجالين وكالاتي: المجال الأول: الاطار ويتكون من ٦ فقرات هي: (١,٢,٣,٤,٥,٦)، المجال الثاني: التحقق ويتكون من ٦ فقرات هي: (٧,٨,٩,١٠,١١,١٢)، أما بدائل المقياس واوزانها كانت خماسية على طريقة ليكرت وهي: (١) تنطبق علي جداً=٥، تنطبق علي=٤، تنطبق علي احياناً=٣، لا تنطبق علي=٢، لا تنطبق علي جداً=١، للفقرات مع الظاهرة وعلى العكس في التصحيح للفقرات ضد الظاهرة، وان أعلى درجة من المحتمل أن يحصل عليها مستجيب في المقياس (٦٠) واقل درجة (١٢)، بمتوسط فرضي للمقياس (٣٦).

١٣- المؤشرات الإحصائية لمقياس معنى الحياة

استخرجت مؤشرات احصائية لمقياس معنى الحياة باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

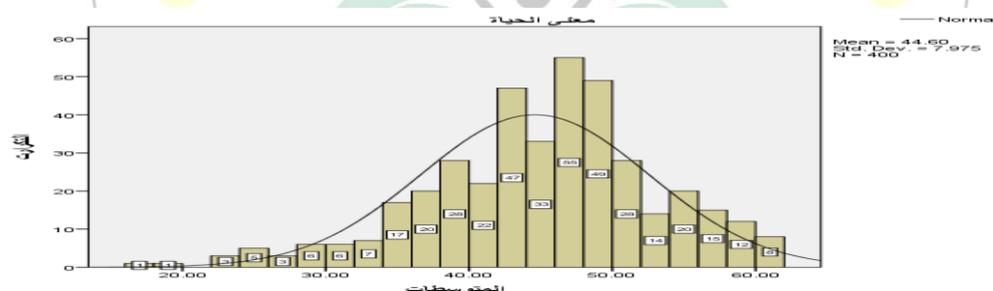
(SPSS) وجدول (١٥) يوضح ذلك،

جدول (١٥)

المؤشرات الإحصائية لمقياس معنى الحياة

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
١	عدد أفراد العينة	٤٠٠
٢	المتوسط الحسابي	٤٤,٥٩٥٠
٣	الوسيط	٤٦,٠٠٠٠
٤	المنوال Mode	٤٦,٠٠
٥	الانحراف المعياري	٧,٩٧٤٩٦
٦	التباين	٦٣,٦٠٠
٧	الالتواء	٠,٤٩٥-
٨	التفرطح	٠,٤٢٠
٩	المدى	٤٣,٠٠
١٠	أقل درجة	١٧,٠٠
	أعلى درجة	٦٠,٠٠

وتوزيع العينة يبين اقترابه من التوزيعات الاعتدالية كما موضح في شكل (٢).



شكل (٢)

رسم يبين توزيع أفراد عينة البحث على مقياس معنى الحياة، اقترابه من التوزيعات الاعتدالية

خامساً: التطبيق النهائي

بعد حساب خصائص سيكومترية لمقياسي البحث في البحث الحالي، يتم تطبيقهما معاً (ملحق ١، ملحق ٢)، على عينة اختيرت بطريقة طبقية عشوائية تناسبياً تبعاً لمتغير الجنس، بلغ عددها (٤٠٠) ممرض وممرضة المشار إليها في جدول (٢) (الالكترونيا عبر الانترنت)، وبعدها تم تحليل البيانات المتحصلة لحساب النتائج على وفق الأهداف التي تم تحديدها في البحث الحالي.

سادساً: الوسائل الإحصائية

تم النتائج للبحث الحالي بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الوسائل الإحصائية

هي:

(أختبار مربع كاي لعينة واحدة ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفا لكرونباخ، الالتواء والتفرطح و المتوسط والوسيط والمنوال والمدى والتباين والانحراف المعياري، الاختبار التائي لعينة واحدة، تحليل التباين الأحادي، تحليل الانحدار المتعدد).

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: تعرّف الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الكرامة في مكان العمل على العينة البالغ عددها (٤٠٠) ممرض وممرضة، وقد بلغ المتوسط الحسابي (٧٣,٥٩٢٥)، وانحراف معياري (٧,٣٩٩٢١) وبعد مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي البالغ (٥٤)، تبين أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وظهر بأن هناك فرقاً دالاً إحصائياً، إذ أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٥٢,٩٥٨) ظهرت أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٩)، ويبين هذا على ان هناك فرقاً ذو دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابي والفرضي، وهذا يعني أن الممرضين لديهم كرامة في مكان العمل مرتفعة وجدول (١٦) يوضح ذلك:

جدول (١٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية		
الكرامة في مكان العمل	٤٠٠	٧٣,٥٩٢٥	٧,٣٩٩٢١	٥٤	٥٢,٩٥٨	١,٩٦	٣٩٩	دالة إحصائياً

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة دراسة Valizadeh, Zamanzadeh, Habibzadeh, Alilu, Gillespie

(2018) & Shakibi ومع دراسة Lucas, Manikas, Mattingly & Crider (2017) واختلفت مع دراسة

(2010) Joan Yalden & McCormack ودراسة Allan & Blustein (2022) ويمكن مناقشة هذه النتيجة

وفق للنظرية المتنبأة في البحث الحالي بأن الممرضين يتفاعلون فيما بينهم ومع الآخرين باحترام، ويعترف الآخرين

بكفاءتهم ويشعرون بالمساواة من جانب الآخرين والاعجاب في نظر الآخرين ويشعرون ان الآخرين يضعون كرامتهم

فوق كل شيء، وان العمل خالياً من الخصائص التي تسبب لهم أضرار عقلية ونفسية و / أو نفسية جسدية، ويخلو عملهم من السلوك غير حساس الذي يظهر عدم احترام لهم.

الهدف الثاني: تعرّف معنى الحياة لدى الممرضين

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس معنى الحياة على العينة البالغ عددها (٤٠٠) ممرض وممرضة، وقد بلغ المتوسط الحسابي (٤٤,٥٩٥٠)، وانحراف معياري (٧,٩٧٤٩٦) وبعد مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي البالغ (٣٦)، تبين أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، ولمعرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وظهر بأن هناك فرقا دالاً إحصائياً، إذ أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢١,٥٥٥) ظهرت أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وذلك عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، ودرجة الحرية (٣٩٩)، ويبين هذا على ان هناك فرقا ذو دلالة إحصائية بين المتوسطين الحسابي والفرضي، وهذا يعني أن الممرضين لديهم معنى حياة مرتفع وجدول (١٧) يوضح ذلك:

جدول (١٧)

الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس معنى الحياة لدى الممرضين

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية		
معنى الحياة	٤٠٠	٤٤,٥٩٥٠	٧,٩٧٤٩٦	٣٦	٢١,٥٥٥	١,٩٦	٣٩٩	دالة إحصائياً

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة Li & Liu (2023) ودراسة Edwards & Van Tongeren (2020)

واتفقت مع دراسة Barnett, Moore & Garza (2019) ودراسة Vaksalla & Hashimah (2015) ويمكن مناقشة هذه النتيجة وفق للنظرية المتبناة في البحث الحالي بأن الممرضين يشعرون من خلال قيامهم بالعمل بانه هناك معنى يوفر لهم إطاراً أو هدفاً يرون حياتهم من خلاله ويسعون الى تحقيقه، ويختبرون انجازات وشعور بالتكامل أو الارتباط أو الأهمية في تأدية أعمالهم وذلك بسبب وجود الدور، أو قدرة الفرد على خلق دور يلبي أهدافهم واحتياجاتهم والتوافق بين متطلبات الدور وقدراتهم وملاءمة بين قيمهم وأهدافهم واحتياجاتهم وأدوارهم مع قيم وأهداف واحتياجات وأدوار البنية الاجتماعية التي يعملون بها.

الهدف الثالث: تعرّف الفروق في الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس الكرامة في مكان

العمل تبعاً لمتغير الجنس, كما موضح في جدول (١٨).

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس الكرامة في مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
ذكور	٧٣.٣٣٣٣	٧.٢١١٤٦	١٢٩
إناث	٧٣.٧١٥٩	٧.٤٩٦٩٤	٢٧١
الكلي	٧٣.٥٩٢٥	٧.٣٩٩٢١	٤٠٠

وللتعرف على دلالة الفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الكرامة في مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس تم استعمال تحليل التباين الثلاثي الاحادي (One Way Analysis of Variances), وظهرت النتائج كما في جدول (١٩)

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الاحادي للفروق في درجات أفراد العينة في مقياس الكرامة في مكان العمل تبعاً لمتغير الجنس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	
				المحسوبة	الجدولية
الجنس	١٢.٧٨٩	١	١٢.٧٨٩	٠,٢٣٣	٣,٨٦
الخطأ	٢١٨٣١,٧٨٨	٣٩٨	٥٤.٨٥٤		
الكلي	٢١٨٨١٨٧.٠٠	٤٠٠			
الكلي المصحح	٢١٨٤٤.٥٧٧	٣٩٩			

عند درجتي حرية (١:٣٩٨) وقيمة فائية جدولية (٣,٨٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥). بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (٠,٢٣٣) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٦) مما يدل على انه لا يوجد فروق.

الهدف الرابع: تعرّف الفروق في معنى الحياة لدى الممرضين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس معنى الحياة تبعاً لمتغير الجنس, كما موضح في جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة البحث في مقياس معنى الحياة تبعاً لمتغير

الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
ذكور	٤٥.٢٠١٦	٧.٢٠٦١٠	١٢٩
اناث	٤٤.٣٠٦٣	٨.٣١٣٢٢	٢٧١
الكلي	٤٤.٥٩٥٠	٧.٩٧٤٩٦	٤٠٠

ولمعرفة على دلالة الفرق في درجات أفراد عينة البحث في مقياس معنى الحياة تبعاً لمتغير الجنس تم

استعمال تحليل التباين الاحادي (One Way Analysis of Variances), وظهرت النتائج كما في جدول (٢١)

جدول (٢١)

نتائج تحليل التباين الاحادي للفرق في درجات أفراد عينة البحث في مقياس معنى الحياة تبعاً لمتغير الجنس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	٧٠.٠٥١	١	٧٠.٠٥١	١.١٠٢	٣.٨٦	غير دال
الخطأ	٢٥٣٠٦,٣٣٩	٣٩٨	٦٣.٥٨٤			
الكلي	٨٢٠٨٦٢.٠٠	٤٠٠				
الكلي المصحح	٢٥٣٧٦.٣٩٠	٣٩٩				

عند درجتي حرية (١:٣٩٨) وقيمة فائية جدولية (٣,٨٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥). بلغت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس (١,١٠٢) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٦) مما يدل على انه لا يوجد فروق.

إذ من الممكن مناقشة هذه النتيجة وفق النظريتين المتنبأة في البحث الحالي بأن الممرضين سواء ذكور او اناث لديهم الشعور ذاته بقيمتهم الذاتية والشعور المستمد من الآخرين في العمل المناط اليهم الذي لا يفرق بينهم سواء ذكور او اناث، ويرتبط بارتفاع الشعور لدى الذكور والاناث الذي يعد ذاته بأن الحياة لها قيمة من خلال زيادة قدرتهم على تحقيق أهدافهم او اشباع حاجاتهم التي ممكن ان تكون نتيجة للنجاح في تحقيق الأهداف الذي لا يفرق بينهم سواء ذكور او اناث.

الهدف الخامس: تعرف مدى اسهام الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بمعنى الحياة لدى الممرضين.

يتبين أن معامل الارتباط بين الكرامة في مكان العمل ومعنى الحياة (٠,٣٥٧) دال احصائياً عند درجة حرية (٣٩٨), ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة حرجة (٠,٠٩٨), ويشير هذا المعامل، إلى قدرة المتغير المستقل الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بالمتغير التابع (معنى الحياة)، ولمعرفة مدى اسهام الكرامة في مكان العمل في التنبؤ بمعنى الحياة تم استعمال تحليل الانحدار البسيط الطريقة الاعتيادية من نوع Enter على البيانات النهائية

المستخرجة، إذ استخرجت قيمة معامل التحديد R^2 (Coefficient of Determination) عن طريق تحليل تباين الانحدار وكان مقدارها (٠,١٢٨)، وهي تدل على جودة نموذج تحليل الانحدار في التنبؤ، وتدل كذلك على أن المتغيرات المستقلة المشار إليها في أعلاه مجتمعة تفسر ما مقداره (١٢,٨٪) من التباين الكلي لدرجات معنى الحياة، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٥٨,٣٠٣) دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأنها أكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٦) عند درجتي حرية (١, ٣٩٨)، وكما يوضح الجدول (٢٢).

جدول (٢٢)

تحليل تباين الانحدار البسيط لقيمة معامل التحديد للمتغير المستقل (الكرامة في مكان العمل) في درجات

المتغير التابع (معنى الحياة)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
الانحدار Regression	٣٢٤٢.٣٩٨	١	٣٢٤٢.٣٩٨	٥٨.٣٠٣	دالة إحصائياً
المتبقي Residual	٢٢١٣٣.٩٩٢	٣٩٨	٥٥.٦١٣		
الكلي Total	٢٥٣٧٦,٣٩٠	٣٩٩			

ولمعرفة اسهام الكرامة في مكان العمل بمعنى الحياة تم استخراج كل من (معاملات الانحدار B والخطأ المعياري لها، ومعاملات الانحدار المعياري Beta والقيم التائية) للمتغيرات المستقلة في درجات المتغير التابع، وكما يوضح الجدول (٢٣).

جدول (٢٣)

معاملات الانحدار للمتغير المستقل (الكرامة في مكان العمل) في درجات المتغير التابع (معنى الحياة)

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري Beta	القيمة التائية T	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
المقدار الثابت	١٦.٢٤٢	٣.٧٣٢		٤.٣٥٢	دالة احصائياً
الكرامة في مكان العمل	٠,٣٨٥	٠,٠٥٠	٠,٣٥٧	٧.٦٣٦	دالة احصائياً

إن الكرامة في مكان العمل قد أسهم في التنبؤ بمعنى الحياة، إذ كانت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) المقابلة له مقدارها (٠,٣٥٧)، والقيمة التائية المحسوبة له مقدارها (٧,٦٣٦) وهي دالة احصائياً عند مستوى

(٠,٠٥)، وتشير هذه النتيجة إلى ان زيادة زيادة الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي إلى نقصان في معنى الحياة بمقدار (٠,٣٨٥) وحدة قياس.

وممكن مناقشة هذه النتيجة وفق للنظريتين المتبناة في البحث الحالي بان الممرضين عندما يرتفع لديهم الشعور بقيمتهم ذاتيا ومن الاخرين في العمل هذا يسهم بارتفاع الشعور بأن الحياة لها قيمة من خلال زيادة قدرتهم على تحقيق أهدافهم او اشباع حاجاتهم التي ممكن ان تكون نتيجة للنجاح في تحقيق الأهداف.

الاستنتاجات:

- الهدف الأول: لدى الممرضين كرامة في مكان العمل مرتفعة دالة احصائياً.
 - الهدف الثاني: لدى الممرضين معنى حياة مرتفع دال احصائياً.
 - الهدف الثالث: لا توجد فروق في الكرامة في مكان العمل لدى الممرضين تبعا لمتغير الجنس.
 - الهدف الرابع: لا توجد فروق في معنى الحياة لدى الممرضين تبعا لمتغير الجنس.
 - الهدف الخامس: تسهم الكرامة في مكان العمل طرديا في التنبؤ بمعنى الحياة لدى الممرضين.
- التوصيات: بناءً على النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يوصي الباحث:-**
- ١- الى وزارة الصحة العراقية المحافظة على الظروف التي تتسم بالمهنية في المؤسسات الصحية التي تحقق الكرامة في العمل لدى الممرضين.
 - ٢- تثقيف الكوادر وتصميم برامج ارشادية في كيفية التعامل مع هذه الشريحة ودعمهم في الوصول الى تحقيق أهدافهم مما يساعدهم على اختبار معنى في حياتهم.
 - ٣- الى وسائل الاعلام والمنظمات المجتمعية العمل على حملات توعوية تشجع ثقافة احترام المهن التي تتسم بالطابع الإنساني والعمل على حمايتها من الانتقاص او عدم الانصاف لاستمرارها في عملها الإنساني.
- المقترحات: استدعى البحث الحالي ان يقترح الباحث اجراء دراسة:-**
- ١- اجراء دراسة مشابهة نتناول متغيرات ديمغرافية أخرى كالعمر ومدة الخدمة او على مجتمعات أخرى كمجتمعات الأطباء.
 - ٢- الكرامة في مكان العمل وعلاقتها بمعنى الحياة (دراسة مقارنة بين الممرضين العاملين في القطاع الخاص والقطاع العام).
 - ٣- احترام الذات كوسيط بين الكرامة في مكان العمل ومعنى الحياة لدى الممرضين.

References

- Acharya, A., & Datta, A. (2023). Dimensions of workplace dignity and its influence on intention to quit of hotel employees. *Journal of Statistics & Management Systems*, 26,(7),1565–1583. doi: 10.47974/JSMS-1124
- Ahmed, A., Liang, D., Anjum, M. A., & Durrani, D. K. (2022). Stronger together: Examining the interaction effects of workplace dignity and workplace inclusion on employees' job performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 891189. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.891189

- Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2022). Precarious work and workplace dignity during COVID-19: A longitudinal study. **Journal of Vocational Behavior**, 136, 103739. doi: 10.1016/j.jvb.2022.103739
- Aslan, H., Erci, B., & Pekince, H. (2022). Relationship between compassion fatigue in nurses, and work-related stress and the meaning of life. **Journal of Religion and Health**, 61(3), 1-13. doi.org/10.1007/s10943-020-01142-0
- Baldwin, C. K., & Magnuson, D. (2022). Program Planner Dignity and Negotiation in Collaborative Projects. **The Canadian Journal for the Study of Adult Education**, 34(2), 73-88. doi.org/10.56105/cjsae.v34i02.5650
- Barnett, M. D., Moore, J. M., & Garza, C. J. (2019). Meaning in life and self-esteem help hospice nurses withstand prolonged exposure to death. **Journal of Nursing Management**, 27(4), 775-780. doi.org/10.1111/jonm.12737
- Battista, J., & Almond, R. (1973). The Development of Meaning in Life. **Psychiatry**, 36(4), 409-427. doi.org/10.1080/00332747.1973.11023774
- Boreham, I. D., & Schutte, N. S. (2023). The relationship between purpose in life and depression and anxiety: A meta-analysis. **Journal of Clinical Psychology**, 79(12), 2736-2767. doi.org/10.1002/jclp.23576
- Brooks, M., Taylor, E., & Hamby, S. (2024). Polyvictimization, polystrengths, and their contribution to subjective well-being and posttraumatic growth. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**, 16(3), 496. doi.org/10.1037/tra0001489
- Chang, A., & Lin, Y. T. (2023). Embracing Stigma? Finding Workplace Dignity in Dirty Work. In J. Marques (Ed.). **The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work** (pp. 355-370). Cham: Springer International Publishing.
- Combrinck, Y., Van Wyk, N. C., & Mogale, R. S. (2022). Preserving nurses' professional dignity: Six evidence-based strategies. **International Nursing Review**, 69(1), 106-113. doi.org/10.1111/inr.12701
- Edwards, M. E., & Van Tongeren, D. R. (2020). Meaning mediates the association between suffering and well-being. **The Journal of Positive Psychology**, 15(6), 722-733. doi.org/10.1080/17439760.2019.1651890
- Haddadi, A., Ebrahimi, M. E., Zamani, N., & Zarabian, N. (2021). Effects of Yalom Group therapy on the Resilience and Meaning in Life of the Nurses in Covid-19 Centers. **Avicenna Journal of Neuro Psycho Physiology**, 8(4), 209-214. Doi: 10.32592/ajnpp.2021.8.4.107
- Hernández, M., Linares, C. L., Plata, A. N., Bejarano, J. R., Martín, P. R., Álvarez, A. T., ... & Suastra, M. (2024). The Influence of Meaning in Life and Social Support on Resilience in Argentina, Colombia, Spain and Indonesia. **EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestary Trabajo Social**, (21), 161-184. doi.org/10.15257/ehquidad.2024.0007
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. **Journal of Happiness Studies**, 11, 735-762. DOI 10.1007/s10902-009-9171-4
- Joan Yalden, B., & McCormack, B. (2010). Constructions of dignity: a pre-requisite for flourishing in the workplace?. **International Journal of Older People Nursing**, 5(2), 137-147. doi.org/10.1111/j.1748-3743.2010.00218.x
- Kalafatoğlu, M. R., Kasik, N. Ç., Barut, Y., & Akkaya, O. (2021). Adaptation of Workplace Dignity Scale to Turkish: Validity and Reliability Studies. **Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, 11(61), 281-295. <http://turkpdndergisi.com/index.php/pdr/article/view/919>

- Kang, K. A., Kim, S. J., Song, M. K., & Sim, S. (2007). Reliability and validity of an instrument for adolescents meaning in life scale (AMIL). **Journal of Korean Academy of Nursing**, 37(5), 625-634. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.5.625>
- Khachian, A., Ebadi, A., Mardani-Hamooleh, M., Bagheri, H., & Abbasi, A. (2023). Development and psychometric evaluation of perceived clinical nurses' professional dignity scale: a sequential-exploratory mixed-method study. **BMC Nursing**, 22(1), 397. doi.org/10.1186/s12912-023-01543-y
- King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The science of meaning in life. **Annual Review of Psychology**, 72, 561-584. doi.org/10.1146/annurev-psych-072420-122921
- Lawless, J., & Moss, C. (2007). Exploring the value of dignity in the work-life of nurses. **Contemporary Nurse**, 24(2), 225-236. doi.org/10.5172/conu.2007.24.2.225
- Li, A. Y. C., & Liu, J. K. K. (2023). Effects of intrinsic and extrinsic religiosity on well-being through meaning in life and its gender difference among adolescents in Hong Kong: A mediation study. **Current Psychology**, 42(9), 7171-7181. doi.org/10.1007/s12144-021-02006-w
- Lucas, K. (2015). Workplace dignity: Communicating inherent, earned, and remediated dignity. **Journal of Management Studies**, 52(5), 621-646. doi.org/10.1111/joms.12133
- Lucas, K. (2017). Workplace dignity. In C. R. Scott & L. Lewis (Eds.), **The international Encyclopedia of Organizational Communication** (Vol. 4, pp. 2549-2562). Chichester, UK: Wiley Blackwell. doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc222
- Lucas, K., Manikas, A. S., Mattingly, E. S., & Crider, C. J. (2017). Engaging and misbehaving: How dignity affects employee work behaviors. **Organization Studies**, 38(11), 1505-1527. doi.org/10.1177/0170840616677634
- Lv, T., Li, L., Wang, H., Zhao, H., Chen, F., He, X., & Zhang, H. (2023). Relationship between Death Coping and Death Cognition and Meaning in Life among Nurses: A Cross-Sectional Study. **OMEGA-Journal of Death and Dying**, 00302228231158911. doi.org/10.1177/00302228231158911
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. **The Journal of Positive Psychology**, 11(5), 531-545. doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric Theory**, (3rd ed.). USA: Congress.
- Sabatino, L., Stievano, A., Rocco, G., Kallio, H., Pietila, A. M., & Kangasniemi, M. K. (2014). The dignity of the nursing profession: a meta-synthesis of qualitative research. **Nursing Ethics**, 21(6), 659-672. doi.org/10.1177/0969733013513215
- Scott-Campbell, C. (2019). **A validation of The workplace Dignity Scale** (Doctoral dissertation). Manawatū, New Zealand, Massey University. <https://mro.massey.ac.nz/items/784ff4a3-8291-40bc-9610-73dfc70ce522>
- Scott-Campbell, C., & Williams, M. (2020). Validating the workplace dignity scale. **Collabra: Psychology**, 6(1), 31. doi.org/10.1525/collabra.337
- SIMOLA, S. (2023). Nature and Types of Human Dignity. In J. Marques (Ed.). **The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work** (pp. 97-111). Cham: Springer International Publishing.
- Simola, S. (2023). The role of dignity in workplace well-being: A relational cultural perspective. In J. Marques (Ed.). **The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work** (pp. 97-111). Cham: Springer International Publishing.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. **Applied Psychology: Health and Well-Being**, 1(3), 303-320. doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x

- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. **Journal of Counseling Psychology**, 53(1), 80-93. DOI: 10.1037/0022-0167.53.1.80
- STRACK, K. M. (2008). Empowerment and meaning STARCK, P. L. (2003). The theory of meaning. In M. J. Smith & P. R. Liehr (Eds.), **Middle Range Theory for Nursing** (pp. 125–144). New York: Springer.
- Taubman–Ben-Ari, O., & Weintroub, A. (2008). Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses. **Death Studies**, 32(7), 621-645. <https://doi.org/10.1080/07481180802215627>
- Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and validation of the Workplace Dignity Scale. **Group & Organization Management**, 44(1), 72–111. doi.org/10.1177/1059601118807784
- Tiwari, A., & Sharma, R. R. (2019). Dignity at the workplace: Evolution of the construct and development of workplace dignity scale. **Frontiers in Psychology**, 10, 2581. doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02581
- Tov, W., Ng, W., & Kang, S. H. (2021). The facets of meaningful experiences: An examination of purpose and coherence in meaningful and meaningless events. **The Journal of Positive Psychology**, 16(1), 129-136. doi.org/10.1080/17439760.2019.1689426
- Vaksalla, A., & Hashimah, I. (2015). How hope, personal growth initiative and meaning in life predict work engagement among nurses in Malaysia private hospitals. **International Journal of Arts & Sciences**, 8(2), 321. <https://www.proquest.com/openview/cd6498c69bd1d80c31b2a33b39c52b15/1?pq-origsite=gscholar&cbl=626342>
- Valizadeh, L., Zamanzadeh, V., Habibzadeh, H., Alilu, L., Gillespie, M., & Shakibi, A. (2018). Threats to nurses' dignity and intent to leave the profession. **Nursing Ethics**, 25(4), 520-531. doi.org/10.1177/0969733016654318
- Wicks, E. (2012). The Meaning of 'Life': Dignity and the Right to Life in International Human Rights Treaties. **Human Rights Law Review**, 12(2), 199-219. doi.org/10.1093/hrlr/ngs002

ملحق (١) مقياس الكرامة في مكان العمل بصورته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية/ قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

❖ معلومات عامة:

● الجنس: ذكر ()، أنثى ().

❖ التعليمات:

عزيزي، عزيزتي

بين يديك مجموعة من العبارات التي تعبر عما يشعر به الفرد حيال نفسه أو بعض المواقف أو الحالات في حياته... نرجوا قراءتها، واختيار بديل واحد ينطبق عليك من البدائل الموضوعية أمام كل فقرة، كما موضح في المثال الآتي:

ت	الفقرات	البدائل			
١	يحترمني الآخرون	لا تنطبق علي جداً	لا تنطبق علي	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي جداً
					√

نرجوا منك الإجابة بصراحة وحرية، لأن صراحتك وحرية في الإجابة ستخدم الغرض العلمي لهذا البحث، علماً أنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ولن يطلع على إجابتك سوى الباحث، ولا داعٍ لذكر الاسم.
المدرس الدكتور سيف عدنان

ت	الفقرات	تتطبق علي جداً	تتطبق علي	لا تتطبق علي	لا تتطبق علي جداً
١	اشعر بالارتياح في تواصل الآخرين معي				
٢	يتسم أسلوب الآخرين معي بالاحترام				
٣	انا راضي عن طبيعة تفاعل الآخرين معي				
٤	يقدر الآخرون كفاءتي				
٥	يرى الآخرون بأن الجهود التي ابذلها في العمل ذات قيمة				
٦	يشجعني الآخرون على تطوير كفاءتي				
٧	انا وزملائي في العمل متساوين في المعاملة من جانب الآخرين				
٨	يعاملني الآخرون بطريقة عادلة				
٩	اعمالي تثير اعجاب الآخرين				
١٠	يعاملني الآخرون بإنسانية				
١١	يرانني الآخرون بأنني شخص وليس كأداة للعمل				
١٢	أشعر بانني شخص مقدر من الآخرين				
١٣	أشعر بالارتياح في اثناء تواجدي في مكان العمل مع زملائي				
١٤	أرفض ان انتقل الى مكاناً آخر اعلم فيه				
١٥	يراعي الآخرون مشاعري في العمل				
١٦	يسيء لي الآخرون في العمل				
١٧	أشعر بانني شخص غير مرغوب فيه من جانب الآخرين				
١٨	يرانني الآخرون بأنني شخص غير نافع				

ملحق (٢) مقياس معنى الحياة بصورته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية/ قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

❖ معلومات عامة:

● الجنس: ذكر ()، أنثى ().

❖ التعليمات:

عزيزي، عزيزتي

بين يديك مجموعة من العبارات التي تعبّر عما يشعر به الفرد حيال نفسه أو بعض المواقف أو الحالات في حياته... نرجوا قراءتها، واختيار بديل واحد ينطبق عليك من البدائل الموضوعية أمام كل فقرة، كما موضح في المثال الآتي:

ت	الفقرات	البدائل			
١	أعمل على تحقيق أهدافي	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي جداً
					√

نرجوا منك الإجابة بصراحة وحرية، لأن صراحتك وحرية في الإجابة ستخدم الغرض العلمي لهذا البحث، علماً أنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ولن يطلع على إجابتك سوى الباحث، ولا داعٍ لذكر الاسم

ت	الفقرات	لا تنطبق علي جداً	لا تنطبق علي	تنطبق علي احيانا	تنطبق علي	تنطبق علي جداً
١	لدي اهدافاً ذات قيمة اسعى الى تحقيقها					
٢	افكر بوضوح بما يجب ان افعله في المستقبل					
٣	انظر لنفسى باننى شخصاً ذو اهمية					
٤	افتقر الى القدرة على تحديد ما اريد					
٥	اعتقد ان ليس لدى ما يجب الاهتمام به					
٦	اتجنب التفكير بعمق في الأشياء التي تخصني في الحياة					
٧	اشعر بالرضا على ما حققته لنفسى					
٨	حياتي مليئة بالإنجازات					
٩	انا قادر على الوصول الى اهدافى في الحياة					
١٠	اشعر باننى مع مرور الوقت لم اتقدم الى الامام					
١١	اجد صعوبة في الوصول الى ما اطمح اليه					
١٢	اواجه صعوبة في الاستفادة من قدراتي					