

الإسهام النسبي لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ برأس المال النفسي
لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية – جامعة المرقب
عائدة سلامة السوداني العربي - كلية التربية – جامعة المرقب
a.s.alsudani@elmergib.edu.ly

**The Relative Contribution of Quality of Work Life in Predicting
Psychological Capital Among a Sample of Faculty Members at the
College of Education – Al-Mergib University
Aida Salama Al-Sudani Al-Arabia
College of Education – Al-Mergib University**

:Abstract:

The study aimed to investigate the predictability of psychological capital
‘ Al-Merqab University, among faculty members at the Faculty of Education
the ‘based on their quality of work life. To achieve the study's objectives
researcher used the descriptive correlational approach to examine: the
relationship between quality of work life and psychological capital among
differences in quality of ‘ the levels of quality of work life, the study sample
and differences between humanities ‘work life between males and females
and scientific specializations

The study sample consisted of 50 faculty members from the Faculty of
Education at Al-Murgab University. A scale for quality of work life was
based on relevant theoretical frameworks, designed by the researcher

: including, ‘The study reached several key findings

- 1-Quality of work life is an influential factor in predicting the
psychological capital of faculty members
- 2-There is a positive correlation between quality of work life and
.psychological capital
- .3-Faculty members demonstrated a low level of quality of work life
- 4-There are statistically significant differences between males and females
. in favor of females, in quality of work life

5-Differences based on specialization were in favor of faculty members in .scientific disciplines

:Keywords

، job stability and security، psychological capital،Quality of work life . participatory approach،continuous improvement

: الملخص

هدفت الدراسة إلى إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المرقب من خلال جودة الحياة الوظيفية لديهم ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على : علاقة جودة الحياة الوظيفية برأس المال النفسي لدى عينة الدراسة ، وكذلك التعرف على مستويات جودة الحياة الوظيفية والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية ، والتعرف على الفروق بين التخصصات الانسانية والعلمية ،وتكونت عينة الدراسة من (50) عضو هيئة تدريس من كلية التربية - جامعة المرقب ، وقد تم تصميم مقياس لجودة الحياة الوظيفية من تصميم الباحثة بالرجوع إلى الأطر النظرية ذات العلاقة ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : أن جودة الحياة الوظيفية عامل مؤثر تنبأت برأس المال النفسي لا أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي ، كذلك أوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوى منخفض في جودة الحياة الوظيفية ، وانه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث ، أما الفروق حسب التخصص ف جاءت لصالح أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية.

: الكلمات المفتاحية

جودة الحياة الوظيفية ، رأس المال النفسي ،الاستقرار والامان الوظيفي ، التحسين المستمر . الاسلوب التشاركي .

: مقدمة

يواجه التعليم الجامعي في الأونة الأخيرة العديد من التحديات والإشكاليات والتي تؤثر سلباً على أداء العاملين وجودة الخدمات الجامعية المقدمة لهم ، وقد يكون هذا بسبب بعض الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة بهم ، حيث

نجد أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من العديد من الإشكاليات التي قد تؤثر بشكل كبير على جودة حياتهم الوظيفية ، ومن هذه العوائق مثلاً عدم دفع الرواتب ، وعدم العدالة والمساواة في المعاملة بين العاملين الخ ، وهذا ما يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة من خلال عدم انجاز لمعاملات المطلوبة منه في اسرع وقت وفي أحسن صورة ، أيضاً التأخر عن لدوام أو أحيانا الغياب والالتحاق بعمل اضافي خارج المؤسسة لسد احتياجات الفرد وهذه بالطبع يؤثر على كفاءة المؤسسة.

اهتمت عديد من الدراسات البحثية في العالم في السنوات الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية وغير الحكومية ، تحت أبعاد متعددة وتحديات جديدة متعلقة بالالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية ، فجودة الحياة الوظيفية تسهم في تسهيل فرص التدريب لأعضاء هيئة التدريس ، ورفع درجة الرضا الوظيفي ، وايجاد بيئة عمل آمنة ، وتنمية أداء العاملين جنباً إلى جنب مع تنمية الأداء الكلي للمنظمة ، كما أشارت مجموعة أخرى من الدراسات البحثية إلى أن برامج جودة الحياة هي القوة الدافعة والرئيسة لأداء العاملين بالمنظمة .

وتمثل جودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة ، لأنها تنعكس بالإيجاب أو السلب على أداء أعضاء هيئة التدريس ، وكذلك جميع العاملين في الجامعة .

وفي ضوء ما سبق فإن الباحثة تسعى إلى الكشف على تأثير جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة على مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ويعرف رأس المال النفسي بأنه القدرات النفسية الإيجابية القابلة للنمو والتطوير ويمتلكها الفرد وتشكل رأس ماله وتتميز بالثقة اللازمة للنجاح في المهام الصعبة والقدرة على القيام بسلوكيات إيجابية تسهم في النجاح الآن ومستقبلاً والمثابرة تجاه تحقيق الهدف والمرونة من خلال التعامل مع المشكلات من أجل الوصول للأهداف وتحقيق النجاح ، فإن رأس المال النفسي هو الموارد البشرية الإيجابية التي تساعد الفرد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة ، وذلك لأنه يركز على جوانب القوة الشخصية والصفات الإيجابية لدى الفرد والتي لها تأثير في تحسين أداء الفرد وزيادة إنتاجيته والشعور بالرضا عن أدائه .

مشكلة البحث :

يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

السؤال الأول : هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس -كلية التربية - جامعة المرقب؟

السؤال الثاني : هل يمكن التنبؤ بالتحصيل برأس المال النفسي من خلال درجات المفحوصين على مقياس جودة الحياة الوظيفية ؟

السؤال الثالث : ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب ؟

السؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب تعزى إلى متغير الجنس ؟

السؤال الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب تعزى لمتغير التخصص الدراسي ؟

أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

1- التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس -كلية التربية - جامعة المرقب.

2- التعرف على امكانية التنبؤ بالتحصيل برأس المال النفسي من خلال درجات المفحوصين على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

3- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب

4- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب تعزى إلى متغير الجنس .

5- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب تعزى لمتغير التخصص الدراسي.

أهمية البحث:

أولا - الأهمية النظرية : تبرز الأهمية النظرية لموضوع هذا البحث في تناوله لعينة وشريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي أعضاء هيئة التدريس ، وهي التي تسهم في تقدم المجتمع ورقية ، حيث يساعد البحث الحالي في تقديم معلومات نظرية عن جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس

بالجامعة ، واتراء المكتبة المحلية والعربية في هذا المجال بما يضيفه البحث من إطار نظري ودراسات سابقة عن رأس المال النفسي ، وجودة الحياة الوظيفية .

ثانيا - الأهمية التطبيقية : تتبع الأهمية التطبيقية لهذا البحث من أهمية المتغير المدروس نظراً لحدائته في البيئة المحلية ، ولتقديم مقياس يقيس جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس الجامعي ، وتقديم المساعدة المتخصصة المتمثلة بتقديم البرامج الارشادية لا فراد العينة الدين لديهم مستوى منخفض في جودة الحياة الوظيفية ، وبالتالي الوصول الى مجموعة من التوصيات من شأنها ان تغير من الخطة الجامعية التي قد تكون سبب في انخفاض جودة الحياة الوظيفية عن افراد العينة .

مصطلحات البحث :

1- جودة الحياة الوظيفية :

تعرف بأنها نهج شامل يركز على تحسين جودة حياة الموظفين في بيئة العمل . وتشمل هذه الجهود عدة جوانب مثل : العلاقات الإيجابية - الصحة والرفاهية - الرضا الوظيفي - التوازن بين العمل والحياة - تنمية الكفاءات ، وهذه العوامل تؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة من خلال زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين معنوياتهم (1).

وتعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها العمل الدائم على تحسين ظروف ومعطيات العمل ، وبذلك الوصول الى إشباع حاجات العاملين حتى يتحقق الرضا الوظيفي ، وايضا رفع مستوى أدائهم ، ومن تم تحقيق أهداف المنظمة .

2- رأس المال النفسي :

هو مجموعة من القدرات النفسية الإيجابية التي تسهم في تحقيق النجاح وتحقيق الأهداف ، وذلك من خلال بذل الجهود اللازمة لمواجهة المهام الصعبة ، وايضا تبني منظور إيجابي اتجاه النجاح الحالي والمستقبلي ، والتكيف عند مواجهة المشكلات والشدائد (2).

وتعرف الباحثة رأس المال النفسي إجرائياً هو الدرجة الكلية والفرعية التي تحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس رأس المال النفسي والمستخدم بالدراسة الحالية والذي يتكون من (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل - المرونة)

حدود البحث:

الحدود الموضوعية : جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس .

الحدود المكانية : كلية التربية - جامعة المرقب .

الحدود الزمانية : العام الجامعي 2024-2025 م .

الحدود البشرية : أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المرقب.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

المبحث الأول - جودة الحياة الوظيفية :

مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

ويعرف بانها "حالة التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة ، وفي هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف . الأمر الذي ينعكس إيجابيا بشكل عام على حياة الفرد . والأداء التنظيمي ، وبالتالي رفاهية المجتمع"

ومنهم من عرفها على أنها " مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تهدف إلى تطوير وتحسين مختلف الظروف الحياتية والتي تخص العاملين في المنظمة وحتى الشخصية والتي تنعكس إيجابيا على أدائهم وولائهم التنظيمي " (3).

وتعرف أيضاً على أنها مفهوم يشير إلى الأوضاع وبيئة العمل التي توفر للعاملين بيئة مهنية مريحة ومشجعة ، وتدعم رضاهم وتساهم في تحسين أدائهم وإنتاجهم ، ويشمل ذلك على عدة عوامل منها : العلاوات والحوافز ، والأمن الوظيفي ، وفرص النمو والتطوير المهني، وبيئة العمل المريحة والداعمة . (4) .

وفي ضوء ما سبق تعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية على أنها البيئة المناسبة للعاملين داخل مؤسسة ما ، وهي البيئة التي تعطي فرصة لنمو العاملين واشباع الحاجات اللازمة للحصول على مستويات أفضل من حيث الأداء .

أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

1- الاستقرار والأمان الوظيفي : يتناول مفهوم الاستقرار الوظيفي أهمية بقاء العامل في المؤسسة التي يعمل بها مع ضمان عدم المساس بحقوقه المالية ، سواء كانت مرتبطة بالأجر أو المعاش . ويعد الاستقرار الوظيفي أحد أبرز أبعاد جودة الحياة

المهنية ، حيث يؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية والجسدية للعاملين ، ويعزز رفايتهم العامة (5)

2) التحسين المستمر : هو نهج أساسي يهدف إلى تحسين الأداء بشكل مستمر من خلال تعزيز البحث والتطوير ، وتحفيز ، وتنمية المعرفة والمهارات لدى الموارد البشرية في المؤسسة . ويعتبر التحسين المستمر عنصراً جوهرياً في تقليل الانحرافات ضمن مستويات النشاط المختلفة (6) .

3- الأسلوب التشاركي :إن العلاقة بين الرئيس ومروؤوسيه تعتبر من خصائص بيئة العمل المهمة والتي تكون لها تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أحسن وجه ، وتعتبر طبيعة العلاقة بين الرئيس والمروؤوسين مصدراً لرضاهم عن أعمالهم والذي له التأثير المباشر على أداءهم (7) .

أهمية جودة الحياة الوظيفية :

توفر جودة الحياة الوظيفية فوائد كبيرة لا يمكن إغفالها ، وتتمثل أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية فيما يلي :

1- العمل على إسعاد العاملين ، وزيادة إنتاجهم كماً ونوعاً ، وخفض التكاليف ، وتحقيق رفاية العاملين ، وتحسين جودة المؤسسة بأكملها .

2- تحسين جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل ، حيث تهتم جودة الحياة الوظيفية بالمناخ العام للعمل ، وتأثيره على الأداء والعاملين ، وفعالية المنظمة ، والمشاركة في حل المشكلات التنظيمية ، واتخاذ القرارات ، وبالتالي يمكن للمؤسسات استثمارها في زيادة فعاليتها التنظيمية .

3- مواصلة جذب واستبقاء العاملين ، وذلك يتطلب تصميم برنامج شامل لتحسين رضا الموظفين ، وتعزيز التعلم في مكان العمل ، ومساعدة الموظفين من خلال التغيير والتحول ، وبذلك يمكن للمؤسسات استثمارها في تحويل بيئة العمل إلى بيئة جاذبة ، ومعززة للابتكار (8) .

المبحث الثاني - رأس المال النفسي :

مفهوم رأس المال النفسي: psychological capital

يشير مفهوم المال النفسي إلى مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية التي يمكن قياسها وتطويرها واستخدامها لتعزيز أداء الأفراد والمنظمات . وظهر هذا المفهوم لأول مرة

في عام 1997 في مجالات الاقتصاد والاستثمار والعلوم الاجتماعية ، حيث تم تحليله لفهم تأثير رأس المال البشري على رواتب الموظفين ، مستندا إلى دراسات احترام الذات التي أجراها علما النفس رونبرغ وبروكنر (Rosenberg&Brockner) وفي عام 2002، اقترح مارتن سليجمان (Martin Seligman) رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA)، مفهوم رأس المال النفسي بشكل رسمي في كتابه "السعادة الأصلية" . استند هذا الاقتراح إلى مبادئ علم النفس الإيجابي وسلوك التنظيم الإيجابي ، حيث أشار إلى إمكانية إدخال العوامل النفسية التي تعزز السلوك الإيجابي لدى الأفراد ضمن رأس المال . وأكد سليجمان على أهمية اهتمام المنظمات بهذه الموارد النفسية التي يمكن توجيه الأفراد من خلالها بشكل إيجابي ، وتطويرها وإدارتها لتحقيق أداء عالٍ ومستدام(9).

ويمكن تعريف رأس المال النفسي على انه مكمل للسمات الشخصية والتنظيمية التي يمكن تطويرها وتوجيهها.

كما يعرف رأس المال النفسي بأنه "ميول الفرد الإيجابية بالتوجه نحو الهدف وإدراك ومواجهة المعوقات التي تحد من الوصول للهدف من خلال تبني المكونات الأربعة المتمثلة بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة" (10)

ويعرف رأس المال النفسي بأنه " قدرة الأفراد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية والتي تتميز بامتلاك الثقة في تحقيق النجاح ، والقيام بالمهام المطلوبة والمبادرة بها (كفاءة الذات) والنظرة الإيجابية للمستقبل لتحقيق النجاح (التفاؤل) ، والمثابرة لتحقيق الأهداف والمحافظة عليها (الأمل) والارتداد في مواجهة الصعوبات والمحن لتحقيق النجاح (الصمود) " (11).

أبعاد رأس المال النفسي :

1- الكفاءة الذاتية self- Efficacy:

يرى (Bandura)،(1998)الكفاءة الذاتية الذاتية نظام ذاتي يتكون من التشجيع الذاتي والكشف عن خبرات الكفاءة التي تم تخزينها في الذاكرة طويلة المدى وحيث تكون جاهزة للاستدعاء عند الحاجة إليها ، بأنها اعتقاد شخصي بكفاءة الفرد وقدرته لشحن الدافعية ومصادر المعرفة ومصادر الفعل لتتقيد مهمة ما بنجاح أو القيام بالسلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة ، واعتبر الكفاءة والمعتقدات المتعلقة بالكفاءة الذاتية تؤثر على سلوك الفرد وأفكاره ، وهي تعد محرك تحفيزي لأداء مهمة ما بنجاح ، والتحدي

وتعبئة الآليات المعرفية مثل الملاحظة والتنظيم والتأمل الذاتي تجاه السعي إلى تحقيق الهدف

وأكد البحث الذي اجراه **stajkovic** وآخرون (**stajkovic&Luthans, 1998**) أن هناك علاقة قوية بين الكفاءة الذاتية والأداء وبين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي نظراً إلى العلاقة الايجابية والمعنوية بين الرضا الوظيفي والأداء (12).

2- التفاؤل (Optimism): يركز التفاؤل على النظرة الإيجابية للأحداث المستقبلية ، مما يعزز من قدرة الفرد على مواجهة التحديات والصعوبات بثقة وإصرار . ويرتبط التفاؤل ارتباطاً وثيقاً بالصحة النفسية والجسدية ، إذ ظهرت الدراسات أن الأشخاص المتفائلين يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا عن الحياة ، ويميلون إلى التعامل بشكل أفضل مع الضغوط النفسية ، كما يحققون أداء أفضل في بيئات العمل والتعليم ، ومن الناحية التنظيمية يعد التفاؤل عنصراً لتحفيز الموظفين وتعزيز الانتاجية والإبداع ، حيث يشجع الأفراد على الابتكار والتطلع إلى تحقيق الأهداف المؤسسية .

3- الأمل (Hope): هو مفهوم نفسي واجتماعي مهم يعبر عن حالة من التفاؤل والطموح تجاه المستقبل، ويعتبر أحد المحركات الأساسية لسلوك الإنسان ، وفي الخمسينات باستخدام الأمل كموضوع بحثي في الطب النفسي ولكن التطور الكبير جاء في السبعينات من خلال جهود العالم **Charles R. Snyder** الذي اسس مبادئ نظرية الأمل . .

4- المرونة (Resilience): هي قدرة الأنظمة أو الافراد على التكيف مع التغيرات والضغوطات والعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطرابات والتحديات ، كما يبرز هذا المفهوم في العديد من المجالات مثل علم البيئة ، حيث يعتبر العالم الكندي هولينغ من أوائل الباحثين الذين لاحظوا أهمية المرونة في الأنظمة البيئية . ويشير هذا إلى قدرة النظام على استيعاب التغيرات أو العودة إلى التوازن بعد الاضطراب .

وتعتبر المرونة مهارة تتيح للفرد التعامل مع التحديات والضغوط الكبيرة دون أن تنهار شخصيته أو يتوقف عن السعي لتحقيق أهدافه . ومن أبرز خصائص الأفراد المرنين : قبول الواقع كما هو ، والايمان العميق بأن الحياة ذات قيمة ومعنى ، والقدرة العالية على التكيف وإدارة التغيرات .

خصائص رأس المال النفسي :

حسب (Avey) فإن رأس المال النفسي يتميز بالخصائص التالية :

- رأس المال النفسي محدد بأطر وظروف معينة Domain specific، وغالبا ما يتم تفعيله في مكان العمل ، حيث نجد أن رأس المال النفسي للفرد داخل المنظمة يختلف عنه خارجها ، فقد نجد هذا الفرد أكثر مقاومة لمواجهة مشكلات العمل ، بينما عندما يتعلق الأمر بمجال آخر كالأسرة مثلا نجده أقل مقاومة لمواجهة المشكلات الشخصية .

- يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء .

- عند التحليل ، يمكن تناول رأس المال النفسي على عدة مستويات مختلفة (المستوى الفردي- وعلى مستوى فريق العمل وعلى مستوى المنظمة (13).

أهمية رأس المال النفسي :

حددت دراسة (Jia-Jun) أهمية رأس المال النفسي في النقاط التالية :

- يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الإيجابية فضلاً عن التركيز على القوة والطاقة الشخصية الإيجابية .

- يمكن المنظمة من تحقيق مستويات عالية من الأداء فهو يمثل أداء لتحويل القدرات إلى الواقع العملي هو بدوره يتجاوز مفهومي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي .

- يمثل الحالات الفكرية المتطابقة ومواصفات السلوك التنظيمي الإيجابي .

- الاستثمار فيه مربحاً فهو يمكن المنظمة من تحسين أدائها وتعزيز ميزتها التنافسية .

(14).

الدراسات السابقة :

أجري (ميرة، 2020) (15) دراسة هدفت إلى توضيح العلاقة بين أبعاد الجودة الشاملة وجودة الحياة الوظيفية ، وللتحقق من أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، حيث بلغت عينة الدراسة 240 تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية ، وقد توصلت هذه لدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أن أغلب مجتمع الدراسة يرى أن مستوى التزام الإدارة لعليا بإدارة الجودة الشاملة في الكليات التقنية قيد الدراسة مرتفعاً ، و أوضحت نتائج الدراسة أيضا وجود علاقة طردية بين التزام الإدارة العليا بإدارة الجودة الشاملة وجودة الحياة الوظيفية بالكليات قيد الدراسة .

وهدفت دراسة (عارف، 2011) (16) إلى معرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تطبيق معايير الجودة الشاملة بالتطبيق على المستشفيات الحكومية في بور سعيد ، وبلغت عينة لبحث 230 موظف من العاملين بمستشفى بورفؤاد ، و202 موظف من العاملين في مستشفى التضامن الحكومي ، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعه من النتائج منها ، توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جوده الحياة وتطبيق ادارة الجودة الشاملة في المستشفيات المستهدفة ، وانه يوجد تباين واختلاف في درجة الأهمية النسبية لمعايير جودة الحياة الوظيفية التي تؤثر على الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملين .

أما دراسة(محمود،2020) (17)هدفت هدة الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة ، واعتمدت الدراسة على لمنهج الوصفي التحليلي ، وبلغت عينة لدراسة (87) عضواً من اعضاء هيئة التدريس من مختلف الأقسام العلمية ، واطهرت هذه الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة ، بينما تحصل مجال جودة الرواتب والمكافآت ، والمجال الخدمي الذي تقدمه الجامعة والكلية على درجة ضعيفة .

وهدفت دراسة (ماض ، 2014) (18)إلى الوصول إلى معرفة على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد بلغ حجم العينة (344) وقد اختارت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية ، وأظهرت هذه الدراسة عدة نتائج منها: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جوده الحياة الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين ، ايضا كشفت الدراسة على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين والذي يتعلق بأرائهم حول جوده الحياة الوظيفية وتأثيرها على مستو أدائهم الوظيفي للعاملين في الجامعات ترجع هذه الفروق إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية .

اما الدراسات الخاصة بمتغير رأس المال النفسي فقد وضحت (الهني ، 2024) (19) الهدف من البحث هو إمكانية التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لطلاب كلية التربية - جامعة مصراته من خلال رأس المال النفسي لديهم ، ولتحقيق أهداف هذا البحث استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي الارتباطي ، وقد بلغت عينة الدراسة من (220) طالباً وطالبة

من طلاب جامعة مصراته . وخرجت هذه الدراسة بجملة من النتائج من بينها : أن رأس المال النفسي عامل مؤثر تنبأ بالتحصيل الأكاديمي للطلبة ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والتحصيل الأكاديمي .

في حين أوضحت دراسة (حسنين واخرون ، 2022) (20)هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، كما استهدفت الكشف أيضا عن الفروق بين طلاب المرحلة الثانوية من الجنسين في كلاً من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية ، وتكونت عينة الدراسة من (350) طالب وطالبة من طلاب المرحلة الثانوية ، وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج منا وجو فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وبعدي (المرونة و التفاؤل) لصالح الطلبة الذكور، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الطلاب الذكور والإناث في بعدي الكفاءة الذاتية والأمل .

وأجرى فنتش وويتسرلا (Waters&Finch،2020) (21) دراسة هدفت لمعرفة هل رأس المال النفسي يتنبأ بأعراض الصحة العقلية والرفاهية الذاتية في المدرسة الاسترالية لدى الأطفال والمراهقون ، والكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي ، والصحة العقلية والرفاهية الذاتية لدى الأطفال ، وبلغت عينة الدراسة (456)طالب وطالبة من الصف السابع ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي وازدهار الطلاب وبين أعراض القلق والاكتئاب ، كما أن أبعاد راس المال النفسي كانت مؤشراً قويا على زيادة رفاهية الطلاب وانخفاض مستويات القلق والاكتئاب .

إجراءات البحث :

اولاً - مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المرقب .

ثانياً - عينة البحث : تكونت عينة الدراسة الأساسية من (50) بواقع (25) ذكور و (25) إناث ، وبواقع (20) من التخصصات العلمية و(30) من التخصصات الأدبية ، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية .

ثالثاً - أداة البحث : اعدت الباحثة مقياس لجودة الحياة الوظيفية يتكون من ثلاثة أبعاد وهي الاستقرار الوظيفي - التحسين المستمر - الأسلوب التشاركي ، وكل بعد خمس

فقرات حيث كان العدد الاجمالي للمقياس 15 عبارة ، ولقد قامت الباحثة بالرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة والأطر النظرية لبناء هذه الاستبانة .
صدق الأداة :

لقد قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي من خلا معرفة ارتباط كل بعد من ابعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للمقياس ، وقد جاءت معاملات ارتباط كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين بالجدول التالي :

جدول رقم (1)

يوضح معامل ارتباط كل بعد مع لدرجة الكلية للمقياس

ارتباط الابعاد بالدرجة الكلية	البعد
**0.75	الاستقرار الوظيفي
**0.81	التحسين المستمر
**0.78	الاسلوب التشاركي

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجة على البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس . وان جميع عبارات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه .
منهجية البحث : اعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي الارتباطي ، وذلك لملائمة للإجابة على تساؤلات البحث وللظاهرة محل الدراسة .

نتائج الدراسة وتفسيرها:

تم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي :
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على : هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب ؟

للإجابة على هذا السؤال ثم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس جودة الحياة الوظيفية ، والجدول رقم (2) يوضح ذلك .

جدول رقم (2)

يوضح قيم ارتباط بيرسون بين درجات الطلاب على مقياس جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي

المتغير	قيمة "ر"
جودة الحياة الوظيفية	**0.81
رأس المال النفسي	

من خلال الجدول السابق يتبين أنه توجد علاقة موجبة دالة احصائياً بين جودة الحياة الوظيفية و رأس المال النفسي لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عند مستوى (0.01) .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي ينص على : "هل يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال درجات اعضاء هيئة التدريس على مقياس جودة الحياة الوظيفية" وللإجابة عن هذا السؤال ثم استخدام تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف إلى توضيح الاسهام النسبي لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ برأس المال النفسي ، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ برأس المال النفسي من جودة الحياة الوظيفية

المتغير المستقل.	المتغير التابع	الثابت	ف	R	R2	Beta	B	ت
جودة الحياة الوظيفية	رأس المال النفسي	18.44	206.512	0.811	0.647	0.811	0.621	**14.40

ومن الجدول السابق يتضح أنه توجد دلالة احصائية عند مستوى (0.01) لمعامل الانحدار لجودة الحياة الوظيفية ، حيث بلغت قيمة معامل بيتا (0.811). وكان R2(0.647) ويعني ذلك أن متغير جودة حياة لوظيفية تفسر (64.7%) من رأس المال النفسي .

ويمكن كتابة المعادلة التنبؤية على النحو التالي : جودة الحياة الوظيفية

$$0.811 \times \text{جودة الحياة الوظيفية} + 18.44$$

ومما سبق يتبين أن جودة الحياة الوظيفية متغير مؤثر تنبأ برأس المال النفسي ، ويمكن القول ان هذه النتيجة منطقية نظرا لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة لوظيفية ورأس المال النفسي ، وهذا ما اظهرته النتائج في الدراسة الأولى.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي ينص على : " ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب ؟ وللإجابة عن هذا السؤال ثم استخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة مستقلة لكل بعد من أبعاد مقياس جودة

الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للمقياس ، ويوضح الجدول (4) قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ف(t) والوسط الفرضي لكل بعد على حده وللدرجة الكلية للمقياس

جدول (4) وضح الاختبار الثاني لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T
الاستقرار والامان الوظيفي	5	16.18	3.18	21	11.06
التحسين المستمر	5	16.10	5.25	19	3.77
الأسلوب التشاركي	5	17.33	6.66	21	3.80
الدرجة الكلية	15	49.61	16.10	61	4.01

وبالنظر إلى بيانات الجدوب السابق يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لا عشاء هيئة التدريس بكلية التربية منخفض لكل الأبعاد وكذلك للدرجة الكلية .

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب تعزى لمتغير الجنس ؟ وللإجابة عن هذا السؤال ثم استخدام اختبار T للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية ، وجدول (5) يوضح ذلك

جدول (5) ضح دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية

الدلالة	قيمة T	الذكور		الإناث		أبعاد المقياس
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دال	6.55	1.88	15.00	4.45	17.89	الاستقرار والامان الوظيفي
دال	4.80	3.19	13.55	6.75	17.81	التحسين المستمر
دال	5.90	3.30	13.77	7.22	18.44	الاسلوب التشاركي

ولو نظرنا إلى بيانات الجدول السابق لأتضح أنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، ولصالح الإناث ، بمعنى أن الإناث يتمتعن بجودة حياة وظيفية أعلى من الذكور على جميع أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية .

النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس والذي ينص على : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة المرقب تعزى لمتغير التخصص الدراسي ؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار T للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في أقسام العلوم الانسانية والتخصصات العلمية في جودة الحياة الوظيفية ، والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6) يوضح دلالة الفروق بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الأقسام الادبية والعلمية في جودة الحياة الوظيفية

أبعاد المقياس	التخصصات الإنسانية		التخصصات العلمية		قيمة T	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
الاستقرار الوظيفي	18.55	4.60	14.01	2.01	9.33	دال
التحسين المستمر	19.48	6.21	13.06	2.33	8.44	دال
الاسلوب التشاركي	20.50	7.80	13.50	3.30	8.65	دال

وبالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في التخصصات الإنسانية والتخصصات العلمية في أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية ، ولصالح أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث ، يمكن تقديم التوصيات الآتية :

- ضرورة الاهتمام بالمناخ الوظيفي الملائم للعمل والذي إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي ومن تم الوصول إلى مستوى جيد من الكفاءة الذاتية والمرونة في العمل .
 - الاهتمام بالجوانب المادية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لما لها من دور بارز في تفرغهم للعمل واداءه على أكمل وجه .
 - لابد من استخدام الاسلوب التشاركي في القرارات من قبل رؤساء الأقسام والادارات في الكلية .
 - إعداد دورات تدريبية بشكل دوري لأعضاء هيئة التدريس لكي يواكب كل التطورات التي من شأنها أن تساعد في الشعور بالرضا الوظيفي .
 - العناية بالجوانب النفسية التي قد يكون لها التأثير الأكبر في جودة الحياة الوظيفية
- المقترحات:**

- إجراء دراسة حول جودة الحياة الوظيفية لدى عينات أخرى غير أعضاء هيئة التدريس وربطه بمتغيرات ديمغرافية غير الواردة في هذا البحث .
- إجراء دراسة حول رأس المال النفسي وربطه بمتغيرات أخرى غير جودة الحياة الوظيفية .
- إجراء دراسة حول فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس .

الهوامش :

- 1- G.(2012).A Study on Quality of Work Life of ، S .and Barani ،Pavithra ،Lawyers in Coimbatore Dis-tract. Indian Screams Research Journal ،pp.529 535 ،less.(5) ،Vol. (127)
- 2- J.(2014) . Brief summary of psychological ، ، & Avolio ، F.،Luthans capital : Measurement and relationship with performance and ، 541-572، 60 (3) ،satisfaction . personnel psychologyhod

- 3- Gilles.(2006).Quality of Work Life: ، and Dupuis،Jean-Pierre،Martel m and presentation of a New ،Theoretical and Methodological Problems Model and Measuring instrument. Social Indicators Research ،Vol.(77)،،Research pp.33-368.
- 4- بعجي، سعاد (2019) . دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مؤسسة (أكوديم) ميديا . مجلة البشائر الاقتصادية مجلد 5 عدد 2.
- 5- ماضي ،خليل اسماعيل .(2014) جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة وصفية ، جامعة قناة السويس – رسالة دكتوراه.
- 6- سمارن ، سندس محمد .(2023) مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة ، المحلة الدولية للنشر والبحوث والدراسات ، مج(4) .ع(5).
- 7- الصبياني ، فادية عبد الله.(2022) الرفاهية النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمحافظة جدة – رسالة ماجستير – كلية الآداب جامعة الطائف السعودية.
- 8- العبيدي، عفراء ابراهيم (2013) . التفكير الايجابي والسلبى وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة بغداد – المجلة العربية للتطوير والتفوق - بغداد
- 9- العمري ، محمد بن سعيد .(2017) اثر جودة الحياة الوظيفية على ادارة الموظف العام – دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، مج(13) ،
10. بغدادي ، مروة مختار .(2021) . " رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي في التنبؤ بالاندماج الدراسي لدى طلاب الجامعة "مجلة كلية التربية مج(18)،ع(105) .
- J.(2014) . Brief summary of psychological ، ، & Avolio ، F،،Luthans - capital : Measurement and relationship with performance and satisfaction . 541-572.، 60 (3)،،personnel psychology
- 12- أبو عمرة ، عيد .(2022) فاعلية العلاج المعرفي السلوكي في تنمية رأس المال النفسي لخفض قلق المستقبل لدى طلاب الجامعة ، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات مج(9)ع(1)، 302-335.
- 13- حسنين ، مروة محمود (2022) رأس المال النفسي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية – مجلة تصدر عن كلية التربية – حلوان ، مجلد 18 ، عدد يوليو .

- N.F.(2014) Impact of ، &Palmer،R.M.،Smith ، F.،Luthans ، J.B.،14-Aver positive psychological capital on employee well-being over time .Journal of -1517،15(1) ،occupational health psychology
- G.(2011):Research on a Pcl model –based reform in college ،15- Jia-jun
- 16- حمدي ، فيروز مصطفى (2020) جودة الحياة الوظيفية ودورها في تعزيز اخلاقيات العمل :دراسة استطلاعية للآراء عينة من العاملين في مديرية كمرك دهوك ،مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة – جامعة دهوك –العراق مجلد 33، عدد 7.
- 17- عارف ، محمد عارف.(2011) ،"نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأسمدة والكيماويات في مصر " - مجلة البحوث المالية والتجارية مج19- ع (3).
- 18- محمود ، ايسم سعد .(2020) رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا التربوية – جامعة القاهرة – المجلة التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج – مج(78)ع(78) .
- 19- ماضي ،خليل اسماعيل .(2014) جودة الحياة الوظيفية واترها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة وصفية ، جامعة قناة السويس – رسالة دكتوراه.
- 20- الهني ، مريم علي (2024) الاسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى عينة من طلاب كلية التربية جامعة مصراته، مجلة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية مج (9) ع (3).
- 21- حسنين، وآخرون (2022) رأس المال النفسي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، مج(28)، ع(7)، 148-87