وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركـــز البحوث النفسية

# مجلـة
# العلوم النفسية

مجلة علمية محكمـــة معتمـدة
تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلـــــــة على الأعتماديـــــة
رقـم الإيـــداع 614 / 1994
الرمز الدولي 1790 – 1816

المجلد ( 35 ) – العدد ( 4 )

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

# مجلة

# العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية

المجلد : 35 العدد : 4

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي : 1816–1790

كانون الاول / 2024

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة

رئيــس التحريــر/ أ.د. خليل ابراهيم رسول
مدير التحرير/ أ.م.د. عــلا حسيــن علــوان

## أعضاء هيئة التحرير

| الاسم | مكان العمل | البلد |
|---|---|---|
| - أ.د. كامل علوان الزبيدي | جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية | العراق |
| - أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى | جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام | العراق |
| - أ.د. صفاء طارق حبيب | جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم | العراق |
| - أ.د. اسامة حامد محمد | جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي / قياس وتقويم | العراق |
| - أ.د. مهند عبدالستار النعيمي | جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قياس وتقويم | العراق |
| - أ.د. حيدر جليل عباس | الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم | العراق |
| - أ.د. سيف محمد رديف | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية | العراق |
| - أ.د. بشرى عبد الحسين محميد | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية | العراق |
| - أ.د. دونلد أوين كامرون | رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن | الولايات المتحدة |
| - أ.د. عصام توفيق قمر | كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس | مصر |
| - أ.م.د. بيداء هاشم جميل | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس العام | العراق |
| - أ.م.د. براء محمد حسن | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية | العراق |

| الاسم | مكان العمل | البلد |
| --- | --- | --- |
| - **أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي** | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية | العراق |
| - **أ.م.د. ميس محمد كاظم** | وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية | العراق |
| - **أ.م.د. صباح عايش بنت محمد** | جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام | الجزائر |
| - **أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي** | جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة | السعودية |

**مجلة العلوم النفسية**

**مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن**

## مركز البحوث النفسية

## جمهورية العراق

## قسيمة اشتراك

**أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية .**

**لمدة (  ) سنة ابتداءاً من .....**

**الأسم : .....**

**العنوان : .....**

**قيمة الاشتراك : .....**

**طريقة الدفع :- نقدا (  ) شيك (  ) حوالة بريدية (  )**

**رقم: تأريخ / /**

**التوقيع التأريخ**

| | |
|---|---|
| **قيمة الأشتراك لعدد واحد** | الأفراد :(125000) الف دينار عراقي داخل العراق<br>(100) $ او ما يعادلها خارج العراق<br>للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق<br>( 70) $ او ما يعادلها خارج العراق |

# شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والأنكليزية في حقل مجالات أهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ,ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية أذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الأستلال الألكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة آخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الألكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والأنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمـــــــــة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق , وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره

(2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية , ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون البحث علميا قبل نشره , بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والأنكليزية .

سابعا: يراعى في كتابة البحث الآتــي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في الـعرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مــع قرص (CD), بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليـا 4.50 سـم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشيــة اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word), حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقا لبرنامج التنضـيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).

- تكون الأشكال والجداول واضحة , وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمـــي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولاتتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وأنما يشار رقميا الى المصادر حســـب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA )...مثال
- الهاشمي ,عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الأجتماعية وعلاقتها بأتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ,رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة.....,كلية ..... , قسم ..... .
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ,و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .
- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ,ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية آخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر , الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .

ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر .

تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشـر .

# مجالات اهتمام المجلة

1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات – الواردة في الفقرة (1) .

## (( في هذا العدد ))


| ت | الموضوع | الباحث | الصفحة |
|---|---|---|---|
| 1 | التنافس المفرط وعلاقته بالتفاخر الذاتي لدى طلبة الدراسات العليا | أ.م. د افاق باسم علي | 30-1 |
| 2 | فخر الانجاز لدى عينة من طلبة الجامعة | أ.م.د بيداء هاشم جميل | 54-31 |
| 3 | تأثير التفكير الممتد في تكوين العلاقات الزوجية | أ.م.د جبار فريح شريدة | 66-55 |
| 4 | مهارات التأثير لدى أطفال الروضة | أ.م.د. منى محمد سلوم الدفاعي<br>أ.م.د. سوزان عبد الله محمد | 98-67 |
| 5 | جودة الحياة المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة | أ.م.د ميسون كريم ضاري | 132-99 |
| 6 | التمثيل العاطفي والهناء الذاتي وعلاقتهما بالامتنان لدى طلبة الجامعة | م. د. إيلاف حميد موسى | 162-133 |
| 7 | الاطمئنان النفسي وعلاقته بالتعبير الفني لدى أطفال الروضة | م.د. حلا عبد الواحـــد نجم | 190-163 |
| 8 | الوعي الاخلاقي وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة بغداد | م.د. رجاء صدام جبر | 214-191 |
| 9 | الابتكارية الانفعالية وعلاقتها بالمرونة الاخلاقية لدى طلبة المرحلة الاعدادية | م.د سيف توفيق مظهر | 246-215 |
| 10 | البنى المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بجودة الحياة عند طلبة الاعدادية | م.د. عبير عبد المنعم الخفاجي | 272-247 |
| 11 | فاعلية تقنية التحفيز السمعي البصري في تحسين الانتباه المشترك لدى عينة من اطفال اضطراب طيف التوحد | د. حيدر كامل مهدي النصراوي | 304-273 |
| 12 | جودة الحياة الأسرية لدى طالبات الاقتصاد المنزلي | أ.م. رنا فاضل عباس الجنابي | 322-305 |

| ت | الموضوع | الباحث | الصفحة |
|---|---|---|---|
| 13 | الضيق النفسي وعلاقته بالرضا الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة | م. م. احمد عباس حسن الذهبي | 344-323 |
| 14 | التفكير الاخلاقي وعلاقته بالضبط الذاتي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الانسانية | م.م. دعاء صباح جاسم | 374-345 |
| 15 | الايحاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعات | م.م. ليلى علاء الدين حمزة | 394-375 |
| 16 | القيادة الأخلاقية لدى الهيأة التربوية | م. م. رافع مؤيد عبد الله | 418-395 |
| 17 | السلام الشخصي وعلاقته بالصحة النفسية | م.م. رؤى عباس علي | 452-419 |
| 18 | المثابرة التحفيزية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الدراسات العليا | م.م. محمد خلف رشيد الشجيري | 486-453 |
| 19 | رأس المال البشري واستدامة الموارد في المؤسسة الأمنية دراسة ميدانية | اشواق جاسم لطيف<br>أ.م.د.زينب محمد صالح | 508-487 |
| 20 | أنماط التفكير لدى ضباط الأجهزة الامنية في ضوء نظرية هاريسون وبرامسون | الباحث سامح عبد عباس<br>أ.م.د. علي سعد كاظم | 532-509 |

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
مركز البحوث النفسية

وحدة الاصدارات والمطبوعات

ملاحظـة...

**الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن اراء اصحابها وليس بالضرورة عن راي المجلة .**

المراسلات
توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:
مجلة العلوم النفسية – مركز البحوث النفسية
ص.ب. 47041 جادرية – بغداد – العراق
هـ 07729423220

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق
614 لعام 1994
بغداد ـ العراق

# جودة الحياة المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة

**أ.م.د ميسون كريم ضاري**

**dr.maysoon2016@gmail.com**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية**

**الملخص**

يستهدف البحث الحالي التعرف على جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة، والتعرف على عوامل الشخصية الخمسة الكبرى، ودراسة العلاقة بينهما لدى تدريسيي الجامعة، وكذلك التعرف على مدى إسهام عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة. بلغت عينة البحث (180) تدريسيًا، بواقع (86) ذكرًا و(94) أنثى. ولتحقيق أهداف البحث، تم إعداد أداة لقياس جودة الحياة المهنية، وتبني مقياس (رديف وشاتي 2018) لعوامل الشخصية الخمسة الكبرى المعد من قبل (جون ودوناهو وكينتل). وبعد استخراج الخصائص السيكومترية للأداتين، تم تطبيقهما على عينة البحث.

وكانت أبرز النتائج أن عينة البحث تتمتع بجودة حياة مهنية بمستوى مرتفع، وأبرز عوامل الشخصية التي يمتلكها أفراد العينة هي سمات (الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الطيبة). وظهرت علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين جودة الحياة المهنية وكل من (الانبساطية، الطيبة، الضمير الحي، والانفتاح على الخبرة)، في حين ظهرت علاقة عكسية دالة مع العصابية. كما تبين أن سمتي (الطيبة والانفتاح على الخبرة) لهما إسهام طردي دال إحصائيًا في جودة الحياة المهنية.

**الكلمات المفتاحية**: جودة الحياة المهنية، سمات الشخصية الخمس الكبرى.

# The quality of professional life and its relationship to the Big five factors personality traits among university Instructors

**Prof. MaysoonKarimDhari**
**Ministry of Higher Education and Scientific Research/Psychological Research Center**

**Summary**

The current research aims to identify the quality of professional life among university instructors, identify the Big Five factors personality traits, identify the relationship between them among university instructors, and identify the extent to which theBig Five factors personality traits contribute to the quality of life among university instructors The research sample amounted to (180) teachers, with (86) males and (94) females. To achieve the research objectives, a tool was prepared to measure the quality of professional life and the scale (Radeef and Chatti 2018) developed by (John, Donahue, and Quintel) was adopted. After extracting the psychometric properties of the two tools, they were applied to research sample, The most prominent results were that the research sample had a high level of quality of professional life, and the most prominent personality traits possessed by the research sample were (extroversion, openness to experience, kindness). There is also a statistically significant correlation between the quality of professional life and each of these traits, (extraversion, kindness, conscientiousness, and openness). to experience (There was also significant correlation with neuroticism) and that the traits (kindness and openness to experience) have a direct, statistically significant contribution to the quality of professional life.

Keywords: quality of professional life, the Five factors personality traits

**الفصل الاول(الاطار العام للبحث)**

**اولا:- مشكلة البحث واهميته**

إن العديد من الدراسات تناولت مفاهيم نفسية متعددة، منها جودة الحياة المهنية، لكن لم نجد دراسة تناولت هذا المفهوم مع عوامل الشخصية في الجامعة. إذ تُقاس نهضة الأمم والمجتمعات بما تمتلكه من جودة التعليم في جميع المؤسسات التعليمية بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص، حيث يأتي التعليم الجامعي على قمة منظومة التعليم. ويتطلب تحقيق الجودة في التعليم الجامعي الاهتمام بجودة الحياة المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، سواء كان ذلك في المراكز البحثية أو الكليات التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس. فالاهتمام بتحقيق جودة أدائهم ينعكس بدوره على طلابهم الذين هم بناة المجتمع. ويأتي الاهتمام بجودة الحياة المهنية في التعليم الجامعي بهدف تحسين المنتج التعليمي، الذي يعد من أبرز مقومات تطور المجتمع.

إن تأثير حركة ضمان الجودة في الجامعة يتحقق من خلال تنمية التعاون بين الهيئة التدريسية كفريق واحد لإنجاز المهمات العلمية، سواء كانت بحثية أو تدريسية، بما يسهم في إظهار الطاقات الكامنة لديهم (زيدان، 2005، ص 252). لذا، تتحدد مشكلة البحث الحالي بالكشف عن قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة المهنية وعلاقتها بسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة.

إن مفهوم جودة الحياة المهنية من المفاهيم التي أدرجها علم النفس الإيجابي، والتي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين. وقد تعددت استخدامات المفهوم بصورة واسعة، ومنها التعليم، حيث إن الارتقاء بالنظام التعليمي الجامعي يتطلب البحث عن العوامل المرتبطة بأداء عضو الهيئة التدريسية وخصائص شخصيته. ومن هنا كانت نقطة الاهتمام حول مدى إمكانية استخدام مؤشرات جودة الحياة في التنبؤ بجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (هاشم، 2001، ص 125). إذ تسعى جودة الحياة المهنية إلى تحقيق النمو المهني، والتوازن بين الحياة العائلية والحياة المهنية، والأمن والعلاقات مع الزملاء في مكان العمل، بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل تدعم وتشجع الأعضاء، وبالتالي تعزز الرضا في المؤسسة (Akram, 2017, p.245).

وتعتبر الجامعة من المؤسسات المعرفية المهمة التي تقع على عاتقها مسؤولية تزويد المجتمع بكفاءات بشرية ومعارف علمية تسهم في تطويره، وذلك من خلال ما يقدمه أعضاء الهيئة التدريسية لخدمة المجتمع، وهو ما يتطلب توفير بيئة عمل مناسبة لتحقيق أفضل أداء (صليحة وآخرون، 2020، ص 33). ويأتي السؤال المهم: هل يشعر التدريسي في الجامعة بجودة حياته المهنية؟

إن عملية قياس جودة الحياة يتخللها العديد من الصعوبات، ومنها أنه لا يمكن إيجاد مؤشرات دقيقة لقياسها، أو معرفة الفائدة التي تحققها مخرجات الجامعة للمجتمع، لأن أعدادًا كبيرة منها تبقى دون الاستفادة منها، أو قد لا تأتي تلك الاستفادة مباشرة، إذ تحتاج إلى سنوات طويلة حتى يظهر مردودها. إضافة إلى ظروف الحياة بكل مفاصلها التي تجعل من الصعب التحديد الدقيق لجودة الحياة المهنية (الحداد وطاهر، 2016، ص 250).

هنـاك عـدة عوامـل يمكن أن تؤدي إلى التـأثير في خفض جودة الحيـاة، ومن ثم تؤدي إلى ظهور أعراض الاحتراق النفسـي *Burnout*، مثل عدم وجود الدعم الاجتماعي، والاكتئاب، وعدم التمكين *Disempowerment* (Henning et al., 2009, p.103). في حين أن الأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة مهنية مريحة يكونون أصحاب أداء عالٍ، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية (أحمد، 2015، ص 15).

وأشـــار العديد من العلماء إلى مفاهيم أخرى لها دور في التأثير والتأثر بجودة الحياة المهنية، ومنها سـمات الشـخصـية، مثل (Allport) و(Kattel) و .(Eysenck)ولكل واحد من هؤلاء العلماء تعريف وتصـنيف خاص به لتلك السمات الشـخصـية. ومن أشـهر التعريفات للسمة هو تعريف العالم (Allport) الذي يُعرف السمة بأنها: "النظام العصبي النفسي المركزي العام الذي يختص بالشخص، ويعمل على جعل المثيرات المتعددة متسـاوية وظيفيًا عنده، كما يعمل على إصـدار وتوجيه أشـكال متعددة من السلوك التكيفي" (كاظم، 2002، ص 7).

احتوت قائمة جوردن أولبورت على (4000) سمة شـخصـية، وكان لدى رايموند كاتل (16) عاملًا للشـخصـية. وقدم هانز أيزنك نظرية ثلاثية العوامل. وتزايدت الأدلة على هذه النظرية لسنوات عديدة في علم النفس بدءًا من أبحاث دي دبليو فيسك (1949)، ثم توسعت لاحقًا من قبل نورمان (1967)، وسـميث (1967)، وجولدبرج (1981)، وماكراي وكوسـتا (1987). وكل واحدة من السـمات الخمس الأسـاسـية للشـخصـية تمثل نطاقًا بين طرفين متطرفين، ويقع معظم الناس في مكان ما بينهما (Kendra et al., 2023, p.87).

**ثانيًا: أهداف البحث**

1. التعرف على جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة.
2. التعرف على سمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة.
3. التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية وسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة.
4. التعرف على مدى إسهام سمات الشخصية الخمس الكبرى في جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة.

**ثالثًا: حدود البحث**

يتحدد البحث الحالي بأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والمراكز البحثية التابعة لجامعة بغداد للعام الدراسي 2022-2023.

**رابعًا: تحديد المصطلحات**

**أولًا: جودة الحياة المهنية (Quality of Work Life - QWL)**

1. **تعريف منظمة الصحة العالمية (1997):**
"تصـــورات الأفراد لموقفهم في الحياة في ســـياق الثقافة ونظم القيم التي يعيشـــون فيها، والأهداف والتوقعات والمعايير والاهتمامات. وهو مفهوم واســـع النطاق يتضـــمن كلا من الصـــحة البدنية للشـــخص، والحالة النفســـية، ومســـتوى الاســـتقلال، والعلاقات الاجتماعية، والمعتقدات الشخصية، والعلاقات مع السمات البارزة للبيئة التي يعيشون فيها (World Health Organization, 1997, p.1)."

2. **تعريف منسي وكاظم (2010):**
"شعور الفرد بالسعادة والرضا والقدرة على إشباع حاجاته من خلال البيئة التي يعيش فيها ومســـتوى الخدمات التي تقدم له في المجالات النفســـية والاجتماعية والصـــحية والتعليمية" (منسي وكاظم، 2010، ص 41).

3. **تعريف Chib (2012):**
"العلاقة بين الفرد ووظيفته في مكان العمل، والتي تركز على خلق بيئة عمل بشرية يعمل فيها الموظفون بشكل تعاوني ويحققون بها نتائج جماعية" (Chib, 2012, p.36).

4. **تعريف أبو حميد (2017):**
"مجموعة من الأهداف التنظيمية والممارســـات الســـلوكية التي تمكن العاملين في المنظمة من الشـــعور بالرضـــا الوظيفي، وامتلاك الفرص المســـتقبلية للنمو والتطور كأفراد عاملين في المنظمة" (أبو حميد، 2017، ص 12).

5. **التعريف النظري:**
"طبيعة البيئة التي يعيشـــها الأفراد، والتي تشـــمل الظرف المكاني الذي يشـــغله، ليوضـــح فكرته عن جودة الحياة" (Lawton, 1996, p.45).

6. **التعريف الإجرائي:**
الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية على المقياس المعد لهذا الغرض.

**ثانيًا: سمات الشخصية الخمس الكبرى**

1. **تعريف الدلفي (2011):**

"مجموعة الصفات الجسمية والنفسية والعقلية والخلقية التي تميز الإنسان عن غيره من الناس، والتي تتجلى خلال عملية التفاعل مع المجتمع، وتضم الشخصية الدوافع الموروثة والمكتسبة" (الدلفي، 2011، ص 86).

2. **تعريف نور الدين وآخرين (2021):**

"نمط سلوك ثابت نسبيًا يميز الفرد عن غيره من البشر، ويتكون من تنظيم فريد لعدد من السمات، لوظائف الأجهزة المتفاعلة معًا، والتي تضم قدرات عقلية ووظائف فسيولوجية تحدد طريقة الفرد في الاستجابة وأساليب التكيف مع البيئة" (نور الدين وآخرون، 2021، ص 12).

3. **التعريف النظري:**

اعتمد تعريف كوستا وماكري لسمات الشخصية الخمس الكبرى كتعريف نظري، والذي تم تفصيله في الإطار النظري.

4. **التعريف الإجرائي:**

الدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء الهيئة التدريسية على المقياس المعد لهذا الغرض.

**الفصل الثاني( الاطار النظري والدراسات السابقة)**

ظهر مصطلح **جودة الحياة** في الفلسفة الإغريقية، وافترض أرسطو أن السعادة مشتقة من فعالية ونشاط الروح. فبدأ تداول مفهوم جودة الحياة المهنية لأول مرة عام 1972 في المؤتمر الدولي لعلاقات العمال في نيويورك، وكان الهدف من ذلك لتبادل المعرفة حول كيفية تهيئة ظروف لحياة ، وأصبح جزءًا من (QOL)عمل إنسانية. وفي عام 1975، استخدم مصطلح جودة الحياة المصطلحات الطبية المستخدمة، وبدأ استخدامه بصورة منهجية ومنظمة. ففي أوائل الثمانينيات، استخدم مع مرضى الأورام لما واجهه الأطباء من مشكلة العلاج لمرضى السرطان ذوي التكلفة العالية، وذلك بغرض زيادة المدى المتوقع لعمر هؤلاء المرضى، فاستخدم المفهوم ليعكس مدى الاحترام لمشاعر المريض ورضاه عن الخدمات الطبية المقدمة له (محمد، ص2؛ الحمص، 2010،ص46).

واستخدام المفهوم في مجال الأبحاث العلمية والنشر، حيث أتى تباعًا التوسع في نطاق المبادرات المرتبطة بهذا المفهوم لتمثل حقوق العمال وتوفير مزيد من فرص العمل مع المطالبة بتكافؤ هذه الفرص. وخاصة أن بيئة العمل كانت تعاني من نقص الفرص والتطور، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالتخطيط للحياة المهنية والشخصية من خلال الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية (Guest & Grote, 2017, p.150).

يشير الغندور (1999) إلى وجود ثلاثة اتجاهات تحدد مفهوم جودة الحياة:
أولها: **الاتجاه الاجتماعي** ومن مؤشراته مستوى الدخل والحالة الاجتماعية والمستوى المعيشي ونوع وطبيعة العمل.
أما الاتجاه الثاني فهو **الاتجاه النفسي**، والذي يشير إلى الإدراك والقيم ومستوى الطموح ومستوى الرضا من الحياة.
أما الاتجاه الثالث فيتمثل بـ **الاتجاه الصحي**، والذي يتحدد من خلاله جودة الحياة وفق مستوى الصحة أو المرض ومدى قابلية الفرد للعلاج والحالة الجسمية والمزاجية للشخص ومدى قدرته على ممارسة أنشطة الحياة اليومية ومستوى الخدمات العلاجية المقدمة له (الغندور، 1999، ص149).

فمفهوم جودة الحياة يرتبط بسلسلة من الأهداف والممارسات التنظيمية التي تمكن موظفي المؤسسات من إدراك أنها آمنة، وتشبع رضاهم، وتمنحهم أفضل فرص للنمو والتطور. لأنها المكان الذي يقضي الأفراد فيه أكثر من ثلثي حياتهم، والتي يمكن أن تشجعهم على التعلم والتطور الذاتي وفق خطط موضوعة مسبقًا يشترك في تنفيذها جميع الأفراد داخل المؤسسة (رسمي، 2018، ص102).

**الأبعاد الرئيسية المؤثرة في جودة الحياة المهنية:**
**أولًا: الأبعاد الوظيفية والتنظيمية في المنظمة وتشمل:**

1. **المشاركة الفعلية في اتخاذ القرار:**

تعد المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المنظمة عامل تحفيز معنوي يساعد على تحسين أداء العاملين من خلال تنمية قدراتهم وتطويرها وتأهيلهم في العمل (بحر، 2010، ص56).
فهي عملية اختيار بدائل للتوصل إلى اختيار البديل المناسب بخصوص مشكلة معينة داخل المؤسسة، فهي عملية تفاعل الأشخاص عقليًا ووجدانيًا مع جماعات العمل في التنظيم، وبطريقة تمكن الأشخاص من تعبئة الجهود والطاقات لتحقيق أهداف المؤسسة (اللوزي، 2003، ص238).

2. **القيادة وأسلوب الإشراف:**

تكون العلاقة تبادلية بين الإدارة العليا والموظفين داخل المؤسسة، فكلما كانت تصرفات وسلوك المسؤول تجاه المنتسبين مصدرًا لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثيرًا مباشرًا على أدائهم وتقديم أفضل نتاجات (العبيدي، 2013، ص262).

3. **الاستقرار والأمان الوظيفي:**

يمثل الأمن الوظيفي الجانب المركزي من جودة حياة العمل ومصدر قوة للمنظمات لتقديم عمل دائم ومستقر، بغض النظر عن التغيرات في بيئة العمل، ومن ثم فإن توفير الشعور بالأمان هو أمر مهم خاصة في بيئة العمل (R.Swathi, 2017, p.190). مثل الأمن من فقدان الوظيفة، فإذا شعر العاملون بالاستقرار النفسي انعكس ذلك على الأداء وتأكيد

الولاء للمؤسسة. ويُعتبر الأمن الوظيفي من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك الشخصي للأفراد واستقراره وزيادة الأداء، حيث إن ثبات الشخص واستقراره في المؤسسة له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المؤسسة، مثل التكيف والتطبع بطباع الجماعة والتقدم المهني وإمكانية المؤسسة من الاحتفاظ بمواردها البشرية صاحبة الخبرة (البياري، 2018، ص20). كما يشير إلى أنه محدد مهم لصحة العاملين النفسية والجسدية، إذ إنه يرفع من الطمأنينة وينهي جميع صور القلق (قريشي وباديسي، 2016، ص178).

4. **برامج التدريب والتعلم:**

تُعد من المفاهيم الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات وإدارات الموارد البشرية للمنافسة والتميز، حيث إن الموظفين الذين يمتلكون أداء وظيفيًا عاليًا يرغبون في تمييز أنفسهم عن الآخرين، وهذا الأداء العالي يمكن تعلمه واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء الوظيفي (كريم، 2017، ص31).

5. **التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية:**

يشير إلى مدى قدرة الفرد على مواجهة التزامات العمل والأسرة معًا، وللموازنة بينها تأثير إيجابي على جودة الحياة المهنية. وهذا التأثير يظهر على الصحة النفسية للفرد الذي يساهم في رفع معنوياته ويجدد نشاطه، مما يجعله يقبل على عمله بدافعية ويكون أكثر قدرة على مواجهة الصعوبات التي تواجهه في العمل وأكثر توافقًا مع زملائه (الحربي، 2022، ص13). فالإتقان في العمل يتطلب التواجد الذهني والجسدي والتفرغ التام لأداء المهام الوظيفية داخل المؤسسة، وهذا بدوره يؤثر على الحياة الشخصية للفرد العامل. فالدول المتقدمة تركز على جانب التوفيق بين العمل وحياة العامل من أجل الوصول إلى رفع كفاءته (محمد، 2015، ص46)..

**التوجهات النظرية لجودة الحياة المهنية**

**1- نظرية الحاجات**

يرى ماسلو أن الإنسان يولد ولديه حاجات يسعى دائمًا إلى إشباعها في سلم هرمي من أجل استمرارية الحياة، وضمن هرم الحاجات تحكم الدوافع المختلفة فيه علاقة ديناميكية أساسية، وتظهر هذه العلاقة في الحاجات الأساسية الأربع الأولى التي سماها (ماسلو) بالحاجات الحرمانية (Deprivation needs)أكثر من ظهورها في الحاجات المتبقية من الهرم، والتي سماها بالحاجات الفوقية أو النمائية .(Developmental needs)وسميت الأولى بالحاجات الحرمانية لأن الحرمان الشديد من إشباع بعض الحاجات يؤدي إلى أن تطغى هذه الحاجات على سلوك الفرد بغض النظر عن موقعها في الهرم (توق وعدس، 1984، ص145). فالصحة النفسية لا تعني غياب المرض، كما أنها ليست ضده، وبالتالي حاول دراسة العوامل المؤثرة في صحة الإنسان والتي إن تحققت يعيش معافى بدنيًا ونفسيًا واجتماعيًا ويصل مرحلة الإبداع (جابر، 1986، ص149).

**2- النظرية المعرفية**

يشـير الجانب المعرفي في تفسـير جودة الحياة إلى فكرتين: الأولى تنبع من طبيعة إدراك الشـخص، هي التي تحدد شـعوره بجودة الحياة، والثانية تركز على الاختلاف الحاصـل بين الأفراد في إدراكهم لجودة الحياة، إذ تلعب العوامل الموضـوعية والذاتية دورًا في ذلك. فقد أشـار (Lawton, 1996) إلى طبيعة البيئة التي يعيش فيها الأفراد ليوضح فكرته عن جودة الحياة، والتي تشمل الظرف المكاني الذي يشـــغله، إذ إن هناك تأثيرًا للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة الحياة. فالبيئة لها تأثيران: مباشـر على الصـحة وغير مباشـر، إلا أنه يحمل مؤشـرات إيجابية لتقبل الفرد البيئة التي يعيش فيها، وأن إدراك الفرد لتأثير وطبيعة البيئة التي يعيش فيها يكون أكثر إيجابية كلما تقدم في العمر وكان أكثر سـيطرة على ظروف البيئة، وينعكس ذلك على شـعوره بجودة الحياة (مبارك، 2010، ص 723).

**3- النظرية السلوكية**

تهتم النظرية السـلوكية بالاسـتجابات السـلوكية التي يمكن ملاحظتها وتجربتها. تنفي اللاشـعور ولا تؤمن بدوره في التأثير على سـلوك الإنسـان، فالشـخصـية هي انعكاس لدرجة التناسـق بين العناصـر الجسمية والعقلية والعاطفية، وتقوم النظرية على دراسـة السـلوك وبيان علاقة السـلوك بالمنبهات وما تسببه من أفعال وتبدلات. وترى أن شخصية الإنسان لا يمكن فهمها وفهم ما يصدر عنها إلا بالنظر إليه في المحيط الذي يتعامل معه، وبذلك فهي تحصـر دراسـة الإنسـان على السـلوك الخارجي، وترى أن الفرد يختار الإجابة كرد فعل لمنبه معين الذي يحدث التغيرات في الاسـتجابة. إذ يشـير المنظرون إلى أن جميع عاداتنا وأوجه تصـــرفاتنا ناتجة عن البيئة وحدها، وليس للوراثة دور فيها. فالإنســـان يمتلك المرونة والقدرة على تغيير وتبديل تصـــرفاته في ضـــوء ما يتعرض له من مؤثرات خارجية (الدلفي، 2011، ص176).

**"سمات الشخصية الخمسة الكبرى"ثانيًا: منطلقات نظرية**

**1- نـــمـــوذج (كـــوســـتـــا ومـــاكـــري Costa & McCrae)**

يعتبر موضـوع الشـخصـية من أهم المواضـيع التي يربطها الباحثون مع متغيرات نفسـية واجتماعية، الهدف منها معرفة ردود أفعال واسـتجابات الأفراد. فالشـخصـية تمر بمراحل متعددة من الميلاد إلى الشيخوخة، وهناك فروق فردية تختلف من فرد لآخر، يرجع هذا الاختلاف إلى مجموعة من السمات التي تعطي وصـفًا لشـخصـية الفرد وتجعلها متفردة في سـلوكها وتفاعلها وتعاملها مع الآخرين. ويعد نموذج العوامل الخمس للشـخصـية الذي طوره (كوسـتا وماكري Costa & McCrae) من أكثر النماذج شيوعًا لوصف الشخصية. فهذا النموذج هو تصنيف للشخصية وفقًا لخمسة أبعاد هي:

- العصابية (Neuroticism)
- الانبساطية (Extraversion)
- الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience)
- حسن المعشر (Agreeableness)

- يقظة الضمير (Conscientiousness)

**العوامل الخمس للشخصية والسمات الممثلة لها طبقًا لِكوستا وماكري (1992):**

**1- العصابية**

يتصف أصحاب هذه الشخصية بالقلق وعدم الاطمئنان، ويشعرون بالعجز واليأس والشعور بالحرج والقلق الاجتماعي الناتج عن عدم الظهور أمام الآخرين بصورة جيدة، وعدم تحمل الضغوط أو اتخاذ القرارات في المواقف الضاغطة، وصعوبة تقبل الآخرين. فهؤلاء الأفراد يفضلون الهدوء ليتمكنوا من التركيز على الأنشطة الفردية (المجني وعمار، 2020، ص105).

**2- الانبساطية**

توجه الأشخاص نحو الخارج وابتعادهم عن الذات، فهي علاقة ارتباط تربط الشخص بالأفراد الآخرين ضمن نطاق البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد. فيتصفون بكثرة الأصدقاء، وتكون علاقاتهم ناجحة مع الآخرين، ويميلون للتعامل مع الخبرات والتجارب بصورة إيجابية ولديهم حب التنافس (صالحي، 2012، ص35).

**3- الانفتاح على الخبرة (الرغبة في الاستقرار)**

مجموعة من المواصفات كالسعي للتحرر والارتباط القوي بالقيم والمعتقدات، ويتصف بالاعتدال في الرأي، ويكون لديهم احترام للرأي الآخر. كما يتصف بمرونة في إظهار الانفعالات، وكثرة في الطموحات وأحلام اليقظة. وهناك فروق فردية بين من يمتلك درجة عالية من الانفتاح على الخبرة، الذين يكونون منفتحين على الأفكار الجديدة، وبين الأشخاص الأقل في هذه السمة، الذين يميلون إلى الاستقرار والتمسك بالروتين (بهاء الدين، 2020، ص27).

**4- الطيبة**

يتسم الأشخاص بالإيثار مع الآخرين والثقة وأكثر تكيفًا وتوافقًا مع الآخرين، ويقدمون المساعدة دون مقابل. فهم يرتبطون كثيرًا بالآخرين، ويعملون جاهدين على مساعدتهم، ويقدمون أحسن ما عندهم لإرضاء المحيطين بهم. وهناك فروق فردية بين الأشخاص في مقدار الطيبة التي يمتلكونها (عبد العالي، 2006، ص31).

**5- يقظة الضمير**

من سمات الشخصية الكبرى التي تركز على الالتزام بالواجبات والسيطرة على الذات، والتي تستند إلى الإنجازات والأعمال المكلفين بها، وخاصة في مجال العمل والتعليم، وبكفاءة عالية من أجل تحقيق النجاح. في حين من يمتلك درجة أقل من هذه السمة نجدهم غير منتظمين ويمتازون بالفوضى في إدارة الأعمال التي يكلفون بها، وعدم الاكتراث بالواجبات والتسرع في الإنجاز (عبد الغني وآخرون، 2023، ص37).

**2- نظرية كاتل**

تشير نظرية كاتل إلى التنبؤ بسلوك الشخص إزاء موقف محدد والتي تتميز بالثبات النسبي، وفسر السمات الفريدة مع كثير من السمات الأصلية العامة التي يشتركان في تحديد الاختلافات بين الأفراد. وقد وصف كاتل السمات وصنفها بأكثر من طريقة من حيث الشمولية، وتقسم فيها السمات إلى نوعين: سمات سطحية وسمات مصدرية، واعتبرها محددات للسلوك الظاهري، كما تمثل ركائز ثابتة في تكوين الشخصية. أما من حيث العمومية أيضًا، قسمت إلى سمات عامة تشيع بين مجموعة معينة في ظروف متشابهة، وسمات فريدة يختلف فيها الأشخاص فيما بينهم. أما من حيث النوعية أو القدرة، فيقصد بها طريقة استجابات الأفراد لموقف معين (عامود، 2001، ص20).

**3- نظرية إيزنك**

أطلق عليها بنظرية الأبعاد (الانبساط والعصابية)، وأعطى لكل بعد بعض الصفات والخصائص التي يمكن أن يتصف بها الأفراد. فبعد الانبساط يكون الأشخاص كثيري الحركة والكلام، سريعون في تكوين علاقات مع الآخرين، لديهم حب الظهور في المحافل الاجتماعية، وقليلون التأمل والتفكير. أما الانطوائيون فيكونون أكثر عزلة، وقليلي الحركة والنشاط الجسمي، والتفكير الكثير. أما من ناحية العلاقات الاجتماعية، فإنه غير محب للظهور، ولديهم صداقات محدودة. بينما بعد العصابية، فيتسم صاحبه بقصور في العقل، بطيء التفكير، وغير اجتماعي (مامون ،2011، ص60).

**الدراسات السابقة لجودة الحياة المهنية:-**

1- دراسة علام (2012): استهدفت الدراسة التعرف إلى مستوى انتشار جودة الحياة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة عين شمس والتحقق من وجود علاقة بين متغيري جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية، والتعرف على دلالة الفروق تبعًا لمتغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص الأكاديمي). بلغت عينة البحث (102) تدريسيا من جامعة عين شمس. تم تطبيق مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية ومقياس الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة، فيما عدا بعد العلاقات الاجتماعية، مع وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي. ولم يوجد اختلاف بين أفراد العينة في مستوى جودة الحياة وفقًا لمتغيري (الجنس والتخصص)، بينما وُجدت فروق لمتغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة. (علام، 2012، ص 254).

2- دراسة صالح (2013): استهدفت الدراسة التعرف على جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سليمان بن عبد العزيز، كلية التربية، والتعرف على جودة الحياة وتأثيرها ببعض المتغيرات (التخصص، والمرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة). بلغت عينة الدراسة (90) تدريسيا. وبعد معالجة البيانات إحصائيًا، أظهرت النتائج أن مستوى الشعور بجودة الحياة لدى أفراد عينة الدراسة كان متوسطًا، ولم توجد فروق دالة إحصائيًا بين أفراد العينة لمتغير التخصص (أدبي، علمي)، الدرجة العلمية (محاضر - أستاذ مساعد)، سنوات الخبرة الجامعية. (صالح، 2013، ص 15-189).

3- دراسة شيخي (2014): استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة ومصادر طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي، وكذلك التعرف على طبيعة العمل وجودة الحياة بين

أفراد العينة، وتعزى لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، الحالة الاجتماعية، سـنوات الخدمة، واختلاف الكلية التي ينتمي لها الأسـتاذ الجامعي. بلغت عينة الدراسـة (100) أسـتاذ جامعي في (جامعة تلمسـان). تم تطبيق اسـتبيان يقيس مصـادر طبيعة العمل ومقياس جودة الحياة، وبعد معالجة البيانات إحصـائيًا، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين مصـادر طبيعة العمل وجودة الحياة بمختلف مجالاتها. ولم تظهر فروق دالة إحصائيًا في مصادر طبيعة العمل تبعًا لمتغير الجنس (ذكور - إناث) ما عدا بعد الحوافز والترقية لصالح الذكور، ولم تثبت فروق في مصادر طبيعة العمل في متوسطات الأساتذة في الجامعة تعزى لمتغير سنوات الخدمة والتخصص والفئة. (شيخي، 2014، ص 256).

4- دراسة السديري (2023): استهدفت الدراسة التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السـعادة المؤسـسـية بجامعة جدة من وجهة نظر الموظفين الإداريين. بلغت عينة الدراسـة (1429) موظفًا وموظفة. وتوصـلت الدراسـة إلى وجود مسـتوى من جودة الحياة الوظيفية في جامعة جدة، واتضـح أن أبرز نتائج مسـتوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها كانت على النحو التالي: (بعد برامج التدريب في المرتبة الأولى، يليها بعد الاستقرار والأمان الوظيفي، يليها التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وأخيرًا بعد المشـاركة في اتخاذ القرارات). كما تشـير النتائج إلى أن بعد الاسـتقرار والأمان الوظيفي له الدور الأكبر في تحقيق السـعادة المؤسـسـية بالجامعة من وجهة نظر الموظفين الإداريين. (السديري، 2023، ص 1).

الدراسات الأجنبية:

1- دراسـة (Shinha, 2012): اسـتهدفت الدراسـة التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية. تم تطبيق الدراسـة على عينة (100) مدير من المسـتوى المتوسـط للإدارة بالمؤسـسـات المختلفة في الهند. وقد توصـلت الدراسـة إلى أن من أهم العوامل المؤثرة في خبرات جودة الحياة الوظيفية للمديرين العاملين هي التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة، والتوجه نحو التكيف المهني في المسـتقبل، والتوجه نحو تحديد المصـير الذاتي والنظام الشـامل للمنظمة، وخلصـت لترتيب هذه العوامل حسب الأهمية في إشباع حاجات ورغبات العاملين. (Shinha, 2012).

2- دراسة (Mensah & Lebbeus, 2013): استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية المدركة لدى الموظفين في المؤسـسـات التعليمية والخدمية والمالية في غانا. بلغ حجم العينة (200) موظف. وتوصـلت نتائج الدراسـة إلى امتلاك الموظفين مسـتوى (جيد) من جودة الحياة الوظيفية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير العمر. (Mensah & Lebbeus, 2013، ص 195).

الدراسات السابقة التي فسرت سمات الشخصية الخمس الكبرى:

1- دراسة جاد الرب وآخرين (2016): هدفت الدراسة إلى التحقق من البنية العاملية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المختصرة في الكويت والتعرف على طبيعة المكونات الأساسية لشخصية الطالب بجامعة الكويت والتعرف على الفروق بين الجنسين. بلغت العينة (992) طالبًا وطالبة بواقع (514) من الإناث و(478) من الذكور للفئة العمرية الممتدة بين (17-23) سـنة. اسـتخدم الباحثان قائمة كوسـتا وماكري (1992) المعرب من قبل (عبد الخالق، 2009) والتي بلغت (60) فقرة، وتوصل البحث إلى أن القائمة المختصرة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية صالحة للاستخدام بعد اختصـار مفرداتها إلى (47) مفردة فقط. حيث أظهرت نتائج التحليل العاملي الاسـتكشـافي وجود خمسـة عوامل متمايزة، كما أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي نتائج مقبولة للعوامل الكبرى

التي توصـل إليها من التحليل العاملي الاسـتكشـافي. كما أظهرت نتائج الدراسـة أن الطالب الكويتي أعلى من المتوسـط في عوامل الانبسـاط والانفتاح على الخبرة والطيبة وأقل من المتوسـط في العصابية، ولا توجد فروق باختلاف الجنس. (جاد الرب وآخرون، 2016، ص 97).

2- دراسـة النهاري (2020): هدفت الدراسـة إلى بحث العلاقة بين العوامل الخمسـة الكبرى للشـخصـية (العصـابية، الانبسـاطية، المقبولية، الانفتاح على الخبرة، ويقظة الضـمير) وبين أسـاليب مواجهة أحداث الحياة اليومية الضـاغطة لدى عينات الدراسـة، ومعرفة أكثر العوامل الخمسـة الكبرى شيوعًا لدى عينة الدراسة. وكانت النتائج أن أكثر العوامل الخمسة الكبرى شيوعًا هي العصابية، يليها يقظة الضـمير، ثم الانبسـاطية، والانفتاح على الخبرة، ثم المقبولية. وأكثر أسـاليب المواجهة شـيوعًا التفاعل الإيجابي في مواجهة أحداث الحياة اليومية الضـاغطة والتصـرفات السـلوكية لمواجهة الأحداث، ثم التفاعل السـلبي في مواجهة الأحداث. كما أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الموظفات ذات العصـابية العالية والانفتاح على التجربة، في حين أن العلاقة كانت سـلبية مع الرضـا. وكذلك هناك علاقة إيجابية بين الموظفات الذين يعانون من العصـابية العالية والانفتاح على الخبرة في حين أنها سلبية مع الانبساط والقبول. (النهاري، 2020، ص 109).

**الفصل الثالث (منهج البحث و إجراءاته)**

**أولاً: مجتمع البحث:**

يعد مجتمع البحث جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراسـتها ومحاولة تعميم نتائج تلك الدراسـة (Gay, 1990, p. 219). إذ تم تحديد مجتمع البحث الحالي بأسـاتذة الكليات والمراكز البحثية في جامعة بغداد.

ثانيًا: عينة البحث:

تم اختيار عينة الكليات والمراكز البحثية للبحث الحالي بالطريقة الطبقية العشـوائية (Stratified Random Sampling)، كما هو موضح في جدول (1).

.

جدول (1)عينة التحليل الإحصائي

| ت | الكلية | | ذكور | إناث | المجموع |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | كلية الهندسة | علمية | 14 | 14 | 28 |
| 2 | كلية العلوم المختلطة | علمية | 14 | 13 | 27 |
| 3 | كلية التقنية الهندسية | علمية | 13 | 15 | 28 |
| 4 | مركز البحوث النفسية | إنسانية | 16 | 19 | 35 |
| 5 | كلية الاداب | انسانية | 15 | 17 | 32 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 | كلية العلوم السياسية | انسانية | 14 | 16 | 30 |
| المجموع | | | 86 | 94 | 180 |

**ثالثًا: أدوات البحث:**

**مقياس جودة الحياة المهنية:**

تم إعداد مقياس جودة الحياة المهنية من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، والذي يضم ثلاث مجالات (رضا التعاطف، الاحتراق النفسي، الصدمة الثانوية). إذ تم استخراج الخصائص السيكومترية عن طريق الإجراءات الإحصائية للحصول على فقرات ذات خصائص سيكومترية مناسبة، ويتم استبعاد غير المناسبة (Ghisell et al., 1981, p. 427).

**1 – الصدق (Validity)**

(الصدق الظاهري Face Validity): تحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات المقياس بصيغته الأولية والبالغ عدد فقراته (30) على مجموعة من الخبراء ضمن اختصاصات (علم النفس، الصحة النفسية)، وذلك للتأكد من صلاحية التعليمات وصلاحية البدائل وملاءمتها لقياس جودة الحياة المهنية. وقد تم الأخذ بنسبة (80%) فأعلى بوصفها نسبة موافقة المحكمين على الفقرات، وقد حصلت الفقرات (30) على النسبة المذكورة مع تعديلات بسيطة لبعض الفقرات.

**تصحيح مقياس جودة الحياة المهنية:**

تضمن المقياس (30) فقرة، وأمام كل فقرة خمس بدائل هي (موافق بدرجة كبيرة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بدرجة كبيرة). تم إعطاء قيمة لكل بديل هي (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

**– التحليل الإحصائي للفقرات (تمييز الفقرات) Item Analysis:**

تعد عملية تحليل الفقرات خطوة مهمة وأساسية في بناء أي مقياس، والهدف من هذا التحليل هو الإبقاء على الفقرات المميزة، وهي الفقرات الجيدة في المقياس. تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (180) أستاذًا وأستاذة، وبواقع (86) ذكرًا و(94) أنثى من التخصصين العلمي والإنساني.

**أ - طريقة المجموعتين المتطرفتين Contrasted Groups Method:**

لغرض الحصول على بيانات يتم من خلالها تحليل الفقرات، قامت الباحثة بتطبيق مقياس جودة الحياة المهنية على عينة التمييز البالغة (180) أستاذًا، ثم جرى ترتيب الدرجات بعد تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة ترتيبًا تنازليًا من أعلى درجة حصل عليها المفحوص على المقياس إلى أدناها. وأخذت النسبة (27%)، إذ بلغ عدد الاستمارات (49) للمجموعة العليا و(49) للمجموعة الدنيا. وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا. وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرًا لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس، وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (96). وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية، تبين أن الفقرات جميعها كانت مميزة. والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): القوة التمييزية لفقرات مقياس جودة الحياة المهنية باستعمال طريقة المجموعتين المتطرفتين.

| ت | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | القيمة التائية المحسوبة | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | المتوسط | الانحراف | المتوسط | الانحراف | | |
| 1 | 4,898 | 0,305 | 4,102 | 0,770 | 6,721 | دالة |
| 2 | 4,836 | 0,373 | 4,244 | 0,902 | 4,243 | دالة |
| 3 | 4,918 | 0,276 | 4,244 | 0,878 | 5,117 | دالة |
| 4 | 4,489 | 0,581 | 3,755 | 1,031 | 4,343 | دالة |
| 5 | 4,469 | 0,648 | 4,000 | 0,978 | 2,798 | دالة |
| 6 | 4,632 | 0,566 | 4,020 | 0,968 | 3,822 | دالة |
| 7 | 4,224 | 0,770 | 3,204 | 0,763 | 6,584 | دالة |
| 8 | 4,714 | 0,456 | 3,918 | 0,862 | 5,712 | دالة |
| 9 | 4,612 | 0,730 | 4,040 | 0,840 | 3,591 | دالة |
| 10 | 4,795 | 0,499 | 4,244 | 0,854 | 3,897 | دالة |
| 11 | 4,836 | 0,472 | 4,489 | 0,710 | 2,847 | دالة |
| 12 | 4,387 | 0,975 | 3,489 | 1,063 | 4,358 | دالة |
| 13 | 3,755 | 1,090 | 2,469 | 1,042 | 5,965 | دالة |
| 14 | 3,428 | 1,020 | 1,836 | 0,964 | 7,933 | دالة |
| 15 | 4,346 | 0,830 | 3,836 | 0,943 | 2,842 | دالة |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 16 | 4,653 | 0,723 | 3,898 | 1,045 | 4,157 | دالة |
| 17 | 2,795 | 1,207 | 1,693 | 0,917 | 5,087 | دالة |
| 18 | 3,449 | 0,936 | 2,836 | 1,196 | 2,821 | دالة |
| 19 | 3,489 | 0,793 | 2,632 | 1,236 | 4,083 | دالة |
| 20 | 4,632 | 0,566 | 4,244 | 0,662 | 3,115 | دالة |
| 21 | 4,204 | 0,763 | 3,285 | 1,000 | 5,110 | دالة |
| 22 | 4,204 | 0,815 | 2,898 | 1,176 | 6,384 | دالة |
| 23 | 3,612 | 1,169 | 1,795 | 0,735 | 9,204 | دالة |
| 24 | 3,510 | 0,915 | 1,979 | 1,030 | 7,772 | دالة |
| 25 | 3,673 | 1,028 | 2,714 | 0,912 | 4,882 | دالة |
| 26 | 3,693 | 1,193 | 2,061 | 0,875 | 7,719 | دالة |
| 27 | 3,795 | 1,020 | 1,898 | 0,797 | 10,262 | دالة |
| 28 | 3,551 | 1,119 | 2,142 | 1.010 | 6,568 | دالة |
| 29 | 3,163 | 0,964 | 1,591 | 0,642 | 9,487 | دالة |
| 30 | 3,449 | 0,958 | 1,979 | 0,853 | 8,012 | دالة |

صدق البناء: Construct Validity

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لتحقيق ذلك، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس. فكلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، كان احتمال تضمينها في المقياس أكبر. إذ تم استخدام استمارات عينة التمييز البالغة عددها (180) أستاذًا. وبعد إجراء المعالجة الإحصائية، تبين أن

معاملات الارتباط دالة في جميع الفقرات عند موازنتها بقيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية البالغة (178). والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

| ت | معامل الارتباط | ت | معامل الارتباط | ت | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 0,412 | 11 | 0,287 | 21 | 0,454 |
| 2 | 0,371 | 12 | 0,359 | 22 | 0,423 |
| 3 | 0,403 | 13 | 0,529 | 23 | 0,591 |
| 4 | 0,407 | 14 | 0,583 | 24 | 0,546 |
| 5 | 0,239 | 15 | 0,239 | 25 | 0,348 |
| 6 | 0,361 | 16 | 0,353 | 26 | 0,590 |
| 7 | 0,445 | 17 | 0,441 | 27 | 0,672 |
| 8 | 0,446 | 18 | 0,225 | 28 | 0,529 |
| 9 | 0,320 | 19 | 0,335 | 29 | 0,602 |
| 10 | 0,272 | 20 | 0,382 | 30 | 0,562 |

من ملاحظة الجدول رقم (3)، نجد أن معاملات الارتباط للفقرات جميعها دالة إحصائيًا، وبذلك تم اعتماد المقياس الذي يتكون من (30) فقرة.

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

لتحقيق ذلك، قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه، وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل. وبعد استخدام الاختبار التائي لمعامل الارتباط، اتضح أن معاملات الارتباط كلها دالة إحصائيًا عند موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (178). والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال لمقياس جودة الحياة المهنية

| المجال | الفقرة | معامل الارتباط | المجال | الفقرة | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|---|
| تعاطف الرضا | 1 | 0,566 | | 9 | 0,472 |
| | 2 | 0,688 | | 10 | 0,282 |
| | 3 | 0,752 | | | |
| | 4 | 0,729 | | | |
| | 5 | 0,732 | | | |
| | 6 | 0,730 | الصدمة الثانوية | 1 | 0,424 |
| | 7 | 0,599 | | 2 | 0,485 |
| | 8 | 0,763 | | 3 | 0,736 |
| | 9 | 0,573 | | 4 | 0,668 |
| | 10 | 0,663 | | 5 | 0,582 |
| الاحتراق النفسي | 1 | 0,247 | | 6 | 0,720 |
| | 2 | 0,345 | | 7 | 0,750 |
| | 3 | 0,708 | | 8 | 0,653 |
| | 4 | 0,692 | | 9 | 0,773 |
| | 5 | 0,268 | | 10 | 0,705 |
| | 6 | 0,371 | | | |
| | 7 | 0,654 | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 8 | 0,359 | | |

**علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:**

للحصول على تجانس المقياس، أجريت ارتباطات المجالات الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس، لأنها تساعد في تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976, p. 155). وقد تم التحقق من ذلك بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس الثلاث (تعاطف الرضا، الاحتراق النفسي، الصدمة الثانوية)، والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل. وبعد استعمال الاختبار التائي لمعامل الارتباط، اتضح أن معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند موازنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (178). والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)معاملات ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

| المجال | رضا التعاطف | الاحتراق النفسي | الصدمة الثانوية | جودة الحياة المهنية |
|---|---|---|---|---|
| رضا التعاطف | 1 | 0,27_ | 0,40 | 0,54 |
| الاحتراق النفسي | - | 1 | 0,59 | 0,82 |
| الصدمة الثانوية | - | - | 1 | 0,82 |

3- الثبات (Reliability):

هو نسبة تباين الدرجة الحقيقية (True score) إلى تباين الدرجة الملاحظة (Obtained score)، حيث إن الدرجة الملاحظة هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في الاختبار، والدرجة الحقيقية هي الدرجة التي نحصل عليها عن طريق طرح درجة الخطأ (خطأ القياس) من الدرجة الملاحظة (الصراف، 2002، ص189).

**معامل (الفا) للاتساق الداخلي (Alfa Coefficient Consistency):**

يعد أحد الأساليب المستخدمة لقياس الاتساق الداخلي أو التجانس في حساب معاملات الثبات. تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس لتوضيح اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى (Gronbach, 1951, p.298). لاستخراج الثبات باستخدام هذه الطريقة، تم اعتماد جميع استمارات عينة البحث، ثم استخدمت معادلة ألفا كرونباخ. وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.85).

مقياس خصائص الشخصية الخمس الكبرى:

تم تبني مقياس رديف وشاتي (2018) المعد من قبل (جون ودوناهو وكينتل) [John, Donahue, and Kentle] الذي يضم 44 فقرة لتقييم سمات الشخصية الخمسة الكبرى، وهي:

الانبساطية (Extraversion): 8 فقرات
الطيبة (Agreeableness): 9 فقرات
الضمير الحي (Conscientiousness): 9 فقرات
العصابية (Neuroticism): 8 فقرات
الانفتاح على الخبرة (Openness): 10 فقرات

الصدق الظاهري (Face Validity):

تم تحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات المقياس بصيغته الأولية، والبالغ عدد فقراته (44)، على مجموعة من الخبراء ضمن اختصاصات (علم النفس، الصحة النفسية) للتأكد من صلاحية التعليمات وصلاحية البدائل وملاءمتها لقياس جودة الحياة المهنية. وقد تم الأخذ بنسبة (80%) فأعلى بوصفها نسبة موافقة المحكمين على الفقرات، وقد حصلت الفقرات (44) على النسبة المذكورة مع تعديلات بسيطة لبعض الفقرات.

تصحيح مقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى:

تضمن المقياس (44) فقرة لخمسة مجالات هي:

عامل الانبساطية
عامل الطيبة
عامل الضمير الحي
عامل العصابية
عامل الانفتاح

وتقابلها خمسة بدائل للاستجابة هي: (أؤيد بشدة، أؤيد، متردد، لا أؤيد، لا أؤيد مطلقًا)، وتأخذ أوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي في حالة كون الفقرة إيجابية، بينما يتم عكس الأوزان في حالة الفقرات السلبية. هذه الفقرات السلبية هي: (2، 6، 8، 9، 12، 18، 21، 23، 24، 27، 31، 34، 35، 37، 41، 43)، بينما الفقرات الإيجابية هي: (1، 3، 4، 5، 7، 10، 11، 13، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 22، 25، 26، 28، 29، 30، 32، 33، 36، 38، 39، 40، 42، 44). ويجب الإشارة هنا إلى أنه لا توجد درجة كلية يحصل عليها المستجيب على المقياس، وإنما يتم التعامل مع كل عامل على أنه مقياس بحد ذاته.

التحليل الإحصائي للفقرات (تمييز الفقرات) - Item Analysis:

أسلوب العينتين المتطرفتين:

لغرض الحصول على بيانات يتم من خلالها تحليل الفقرات، قامت الباحثة بتطبيق مقياس خصائص الشخصية الخمس الكبرى على عينة التمييز البالغة (180) أستاذًا، ثم جرى ترتيب الدرجات بعد تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة ترتيبًا تنازليًا من أعلى درجة حصل عليها المفحوص على المقياس إلى أدناها. وأُخذت النسبة (27%)، حيث بلغ عدد الاستمارات (49) للمجموعة العليا و(49) للمجموعة الدنيا. وتم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا. وعُدّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من فقرات المقياس، وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (96). وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية، تبين أن الفقرات جميعها كانت مميزة باستثناء الفقرات (7، 9، 13، 24، 28، 34، 38). والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)تمييز فقرات مقياس سمات الشخصية باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين

| عامل الانبساطية | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| الفقرات | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | القيمة التائية | الدلالة |
| | المتوسط | الانحراف المعياري | المتوسط | الانحراف المعياري | | |
| 1 | 2,918 | 1,2047 | 1,959 | 0,888 | 4,485 | دال |
| 6 | 4,204 | 0,706 | 3,346 | 0,990 | 4,931 | دال |
| 11 | 4,653 | 0,560 | 3,714 | 0,790 | 6,779 | دال |
| 16 | 4,346 | 0,693 | 3,285 | 0,841 | 6,811 | دال |
| 21 | 4,571 | 0,577 | 3,734 | 0,930 | 5,349 | دال |
| 26 | 4,387 | 0,671 | 3,612 | 0,953 | 4,655 | دال |
| 31 | 3,877 | 1,111 | 2,795 | 1,172 | 4,688 | دال |
| 36 | 4,530 | 0,504 | 3,244 | 0,878 | 8,884 | دال |
| عامل الطيبة | | | | | | |
| 2 | 3,612 | 1,187 | 2,00 | 0,9128 | 7,537 | دال |
| 7 | 4,489 | 0,581 | 4,346 | 0,902 | 0,931 | غير دال |
| 12 | 3,898 | 1,005 | 2,183 | 0,754 | 9,547 | دال |
| 17 | 4,408 | 0,642 | 3,673 | 0,944 | 4,503 | دال |
| 22 | 4,285 | 0,677 | 2,979 | 1,070 | 7,220 | دال |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 3,632 | 1,219 | 2,142 | 1,172 | 6,164 | دال |
| 32 | 4,571 | 0,500 | 4,244 | 0,722 | 2,601 | دال |
| 37 | 3,591 | 1,153 | 1,857 | 0,889 | 8,337 | دال |
| 42 | 4,571 | 0,645 | 4,244 | 0,722 | 2,359 | دال |
| عامل حيوية الضمير | | | | | | |
| 3 | 4,183 | 0,781 | 3,102 | 1,228 | 5,198 | دال |
| 8 | 4,387 | 0,606 | 2,000 | 1,000 | 14,294 | دال |
| 13 | 4,142 | 0,912 | 4,081 | 0,493 | 0,413 | غير دال |
| 18 | 3,428 | 1,040 | 1,673 | 0,554 | 10,416 | دال |
| 23 | 3,530 | 1,101 | 1,795 | 0,706 | 9,281 | دال |
| 28 | 4,285 | 0,790 | 4,040 | 0,675 | 1,648 | غير دال |
| 33 | 4,428 | 0,735 | 4,122 | 0,525 | 2,369 | دال |
| 38 | 4,122 | 0,881 | 3,836 | 0,799 | 1,681 | غير دال |
| 43 | 3,449 | 1,081 | 2,163 | 0,799 | 6,692 | دال |
| عامل العصابية | | | | | | |
| 4 | 3,306 | 1,211 | 1,489 | 0,544 | 9,574 | دال |
| 9 | 4,326 | 0,826 | 4,081 | 0.640 | 1,640 | غير دال |
| 14 | 4,000 | 1,080 | 1,877 | 0,599 | 12,026 | دال |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 3,898 | 0,940 | 2,244 | 0,878 | 8,988 | دال |
| 24 | 3,755 | 1,181 | 3,918 | 0,953 | 0,752- | غير دال |
| 29 | 4,326 | 0,746 | 2,122 | 0,780 | 14,279 | دال |
| 34 | 4,102 | 1,065 | 3,959 | 0,789 | 0,754 | غير دال |
| 39 | 4,224 | 0,918 | 1,877 | 0,725 | 14,032 | دال |
| عامل التفتح | | | | | | |
| 5 | 4,816 | 0,391 | 3,673 | 0,851 | 8,540 | دال |
| 10 | 4,612 | 0,570 | 3,510 | 0,710 | 8,464 | دال |
| 15 | 4,591 | 0,574 | 3,408 | 0,704 | 9,114 | دال |
| 20 | 4,489 | 0,581 | 3,551 | 0,579 | 8,003 | دال |
| 28 | 4,489 | 0,868 | 4,000 | 0,577 | 3,286 | دال |
| 30 | 4,449 | 0,765 | 3,836 | 0,943 | 3,528 | دال |
| 35 | 3,612 | 1,151 | 2,163 | 0,799 | 7,235 | دال |
| 40 | 4,367 | 0,635 | 3,551 | 0,818 | 5,516 | دال |
| 41 | 3,795 | 1,117 | 2,877 | 0,971 | 4,342 | دال |
| 44 | 4,877 | 0,331 | 3,632 | 0,698 | 11,279 | دال |

(ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لتحقيق ذلك، قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس. فكلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، كان احتمال تضمينها في المقياس أكبر. إذ استخدمت

استمارات عينة التمييز البالغ عددها (180) أستاذًا، وبعد أن تم إجراء المعالجة الإحصائية، تبين أن معاملات الارتباط دالة في جميع الفقرات عند موازنتها بقيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية البالغة (178). والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)معاملات صدق فقرات مقياس عوامل الشخصية من خلال ارتباط الدرجة بالدرجة الكلية للمقياس

| ت | تسلسلها في المقياس | مجالها | ارتباطها بالدرجة الكلية | ت | تسلسلها في المقياس | مجالها | ارتباطها بالدرجة الكلية |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | الانبساطية | 0,484 | 23 | 28 | الضمير الحي | سقطت من التمييز |
| 2 | 6 | الانبساطية | 0,356 | 24 | 33 | الضمير الحي | 0,186 |
| 3 | 11 | الانبساطية | 0,549 | 25 | 38 | الضمير الحي | سقطت من التمييز |
| 4 | 16 | الانبساطية | 0,521 | 26 | 43 | الضمير الحي | 0,572 |
| 5 | 21 | الانبساطية | 0,485 | 27 | 4 | العصابية | 0,628 |
| 6 | 26 | الانبساطية | 0,424 | 28 | 9 | العصابية | سقطت من التمييز |
| 7 | 31 | الانبساطية | 0,448 | 29 | 14 | العصابية | 0,680 |
| 8 | 36 | الانبساطية | 0,570 | 30 | 19 | العصابية | 0,562 |
| 9 | 2 | الطيبة | 0,547 | 31 | 24 | العصابية | سقطتمن التمييز |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 7 | الطيبة | سقطت من التمييز | 32 | 29 | العصابية | 0,725 |
| 11 | 12 | الطيبة | 0,655 | 33 | 34 | العصابية | سقطت من التمييز |
| 12 | 17 | الطيبة | 0,369 | 34 | 39 | العصابية | 0,658 |
| 13 | 22 | الطيبة | 0,515 | 35 | 5 | الانفتاح على الخبرة | 0,534 |
| 14 | 27 | الطيبة | 0,458 | 36 | 10 | الانفتاح على الخبرة | 0,575 |
| 15 | 32 | الطيبة | 0,216 | 37 | 15 | الانفتاح على الخبرة | 0,620 |
| 16 | 37 | الطيبة | 0,668 | 38 | 20 | الانفتاح على الخبرة | 0,601 |
| 17 | 42 | الطيبة | 0,244 | 39 | 25 | الانفتاح على الخبرة | 0,705 |
| 18 | 3 | الضمير الحي | 0,426 | 40 | 30 | الانفتاح على الخبرة | 0,456 |
| 19 | 8 | الضمير الحي | 0,720 | 41 | 35 | الانفتاح على الخبرة | 0,591 |
| 20 | 13 | الضمير الحي | | 42 | 40 | الانفتاح على الخبرة | 0,514 |
| 21 | 18 | الضمير الحي | 0,648 | 43 | 41 | الانفتاح على الخبرة | 0,268 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | 23 | الضمير الحي | 0,648 | 44 | 44 | الانفتاح على الخبرة | 0,596 |

الجدول (8)ثبات مقياسي عوامل الشخصية الخمسة الكبرى

| المقياس | ثبات الفا |
|---|---|
| الانبساطية | 0,73 |
| الطيبة | 0,70 |
| الضمير الحي | 0,65 |
| العصابية | 0,81 |
| الانفتاح على الخبرة | 0,71 |
| | |

رابعًا: الوسائل الإحصائية

1- النسبة المئوية لمعرفة درجة اتفاق المحكمين في صلاحية الفقرات.

2- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين: استُعمل لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية لكلا المقاييس (Nunnally, 1978, p.253).

3- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): استُعمل في تحقيق الآتي:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.
- إيجاد العلاقات الارتباطية بين المقاييس (Nunnally, 1978, p.280).

4- الاختبار التائي (t-test) لمعامل ارتباط بيرسون: استُعمل للتعرف على الدلالة الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المستخدم لإيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية، والاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى قياس الأدوات.

5- معادلة ألفا للاتساق الداخلي (Alfa Coefficient For Internal Consistency):
استُعملت لاستخراج الثبات بطريقة ألفا للاتساق الداخلي للمقاييس (جودة الحياة المهنية وخصائص الشخصية الخمس الكبرى) (Nunnally, 1978, p.214).

**الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها**

**أولاً: عرض النتائج ومناقشتها**

الهدف الاول: التعرف على جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة.

الجدول (9)الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس جودة الحياة المهنية

| العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | عدد الفقرات | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | درجة الحرية | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 180 | 108.144 | 12.418 | 90 | 30 | 19.602 | 1.96 | 179 | دالة |

تشير نتائج الجدول (9) إلى أن عينة البحث لديهم جودة حياة مهنية وبمستوى مرتفع، حيث إن القيمة التائية المحسوبة (19,602) أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96). هذه النتيجة تشير إلى أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بقبول للدور الاجتماعي الذي يقومون به. فجودة الحياة المهنية الأكاديمية تتحقق من خلال مجموعة من الأهداف التي يسعى الأساتذة لتحقيقها، حيث يشعرون بأنها البيئة الآمنة التي تلبي احتياجاتهم وتمنحهم أفضل الفرص للتطور في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والأكاديمية، ناهيك عن أنها المكان الذي يقضي فيه الأستاذ أكثر من ثلثي حياته.
الهدف الثاني: التعرف على سمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة.
لتحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بتطبيق مقياس سمات الشخصية الخمس الكبرى على عينة البحث البالغ عددها (180) أستاذًا. وبعد استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة البحث على كل عامل من عوامل الشخصية الخمسة، واستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، تبين أنه توجد فروق دالة إحصائيًا بين الوسطين الحسابي والفرضي في (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والطيبة) عند مستوى (0.05) لصالح المتوسط الحسابي، في حين لم يظهر هناك فرق دال في (الضمير الحي، والعصابية)، والجدول (10) يوضح ذلك.
الجدول (10)الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس عوامل الشخصية

| السمة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | عدد الفقرات | القيمة التائية المحسوبة | القيمة التائية الجدولية | درجة الحرية | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الانبساطية | 29.411 | 3.365 | 24 | 8 | 21.571 | 1.96 | 179 | دال |
| الانفتاح على الخبرة | 38,611 | 4,418 | 30 | 10 | 26,146 | 1,96 | 179 | دال |
| الضمير الحي | 18.322 | 3.946 | 18 | 6 | 1.096 | 1.96 | 179 | غير دال |
| الطيبة | 27.833 | 3.910 | 24 | 8 | 13.152 | 1.96 | 179 | دال |
| العصابية | 14,888 | 4,517 | 15 | 5 | -0,330 | 1,96 | 179 | غير دال |

تشير نتائج الجدول (10) إلى أن سمات (الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، والطيبة) دالة إحصائيًا، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الأدبيات النظرية. فالأشخاص الذين يمتلكون هذه السمات نجدهم يتمتعون بعلاقات جيدة مع الآخرين ضمن البيئة التي يعيشون فيها، ويميلون للتعامل مع الخبرات والأفكار الجديدة بشكل أكثر إيجابية، كما يتميزون بالإيثار والاهتمام بالآخرين، ويؤمنون بالعطاء ويقدمون أفضل ما لديهم لتحقيق النجاح في مجال العمل. وبالتالي، فإن الأستاذ الجامعي بحكم مهنة التدريس يكون لديه القدرة على تكوين تلك العلاقات مع البيئة التي يعيش فيها (من أساتذة وطلاب) من خلال النشاطات العلمية التي يسعى لتحقيقها.

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية وسمات الشخصية الخمس الكبرى لدى تدريسيي الجامعة.

جدول(11)الارتباط البسيط بين عوامل الشخصية وجودة الحياة

| عوامل الشخصية / جودة الحياة | الانبساطية | الطيبة | الضمير الحي | العصابية | الانفتاح على الخبرة |
|---|---|---|---|---|---|
| معامل الارتباط | 0,449 | 0,587 | 0,483 | 0,412- | 0,528 |

ومن خلال الجدول أعلاه، يتبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة إحصـــائيًا بين جودة الحياة وكل من عوامل الشـخصـية (الانبسـاطية، الطيبة، الضـمير الحي، والانفتاح على الخبرة)، في حين ظهر أن هناك علاقة عكسـية دالة بين جودة الحياة والعصـابية. إذ أن قيمة معامل ارتباط بيرسـون

الجدولية عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (178) تبلغ (0.13)، مما يشير إلى أن توافر عوامل الشخصية الإيجابية مثل الانبساطية، الطيبة، الضمير الحي، والانفتاح على الخبرة يزيد مع جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة. فالأساتذة الجامعيون الذين يتميزون بهذه السمات يكونون أكثر تقبلاً للحياة الجامعية ولديهم القدرة على حل ومواجهة المشكلات التي تعترض سير العمل الأكاديمي لديهم.

ولمعرفة دلالة إسهام كل عامل من عوامل الشخصية في جودة الحياة المهنية، تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد، والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول(12)تحليل تباين الانحدار لتعرف الدلالة الاحصائية لاسهام عوامل الشخصية في جودة الحياة المهنية

| مصدر التباين s.of.v | مجموع المربعاتs.of.s | درجة الحرية D.F | متوسط المربعات M.S | القيمة الفائيةF | الدلالة Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| الانحدار | 12088,697 | 5 | 2417,739 | 27,110 | دال |
| المتبقي | 15517,548 | 174 | 89,181 | | |
| الكلي | 27606,244 | 179 | | | |

من خلال الجدول اعلاه يتبين ان عوامل الشخصية بمجموعها تسهم بدلالة احصائية في جودة الحياة المهنية لدى تدريسيي الجامعة،اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة لتحليل تباين الانحدار(27,110) وهي اعلى من القيمة الفائية الجدولية البالغة(2,21)عند مستوى(0,05) ودرجة حرية(5,174) .

الهدف الرابع :-التعرف على مدى اسهام عوامل الشخصية الخمس الكبرى في جودة الحياة لدى تدريسيي الجامعة. وللتعرف على الاسهام النسبي لكل عامل من عوامل الشخصية الخمسة في جودة الحياة المهنية فقد تم استخراج معامل(بيتا Beta) والجدول(13)يوضح ذلك .

جدول (13)الارتباط المتعدد وقيمة معامل بيتا للاسهام النسبي ودلالتها الاحصائية

| العامل | معامل الارتباط المتعدد | معامل التحديد | قيمة بيتا | قيمة (t) المحسوبة | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| الانبساطية | 0,66 | 0,44 | 0,037- | 0,430- | غير دال |
| الطيبة | | | 0,294 | 2,983 | دال |
| الضمير الحي | | | 0,070 | 0,687 | غير دال |
| العصابية | | | 0,158 | 1,836 | غير دال |
| الانفتاح على الخبرة | | | 0,347 | 4,384 | دال |

من خلال الجدول اعلاه يتبين ان سمة(الطيبة والانفتاح على الخبرة)لها اسهام(طردي دال)احصائيا في جودة الحياة المهنية.

**التوصيات**

1- ضرورة إنشاء مراكز تعنى بتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتكون مسؤولة عن حل المشكلات الحالية من خلال إقامة برامج تدريبية متكاملة تحدد استراتيجيات التدريس الناجحة.

2- توفير البيئة المناسبة (الموارد المادية – القاعات الدراسية – المراجع البحثية) لتحقيق جودة أداء التدريسيين.

3- ضرورة الاهتمام بالبعد الاقتصادي للكادر التدريسي وإعادة النظر في الأمور المرتبطة (الأجور للمناقشات، نظام الترقيات، والساعات البحثية).

4- ضرورة الاهتمام بالبعد المهني من خلال توفير برامج تنمية بشرية وتحفيز الكوادر التدريسية على التطوير الذاتي، مع وضع حوافز مادية للمتميزين مهنياً.

**المصادر:-**

1- بحر،يوسف عبدوابو سويرح،ايمن سليمان(2010):اثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين الاداريين في الجامعة الاسلامية بغزة، مجلة الجامعة الاسلامية، العدد2،المجلد 18.

2- بهاء الدين،فاطمة محمد(2020):السمات الشخصية لربة الاسرة وعلاقتها بالسلوك الاستهلاكي،م8،ع26،المجلة المصرية للدراسات المتخصصة،مصر.

3- البياري،سمرسعيد(2018):جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية.

4- توق،محي الدين وعبد الرحمن عدس(1984)أساسيات علم النفس التربوية دارجون وايلي وأبنائه للطباعة والنشر، الأردن.

5- جابر،جابر عبد الحميد(1986):نظريات الشخصية. دار النهضة العربية،القاهرة.

6- الحداد،محمد محجوب وطاهر،حاتم عبد الله(2016):مؤشرات جودة الحياة وجودة اداء اعضاء هيئة التدريس الجامعي(دراسة مقارنة تنبؤية)،مجلة كلية التربية،العدد170،الجزء الرابع،جامعة الازهر.

7- الحربي،افراح محمد(2022):اثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة . رسالة ماجستير ، المجلة العربية للنشر العلمي ،ع43،جامعة جدة.

8- حمص،صالح اسماعيل عبد الله(2010):قلق الامهات في المحافظات الجنوبية لقطاع غزة وعلاقته بجودة الحياة ، رسالة ماجستير.

9- الدلفي،محسن علي(2011):علم النفس العام ،دار الكتب العلمية، بغداد.

10-رديف ،سيف محمد وشاتي، اسماء عبد محي(2018):عوامل الشخصية الخمس الكبرى وعلاقتها بالتسويف الاكاديمي لدى طلبة جامعة بغداد . مجلة كلية التربية للبنات مجلد 29 عدد 4.

11-رسمي،محمد حسن(2018):اثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية،مجلة المعرفة التربوية، العدد11،مجلد 16.

12-زيدان،همام بدراوي (2005):دور نظم الاعتماد في تجويد الاداء الجامعي. المؤتمر التربوي الخامس لجودة التعليم الجامعي، 2(2)،818-838.

13-السديري،ديمة بنت سلطان احمد(2023):دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق السعادة المؤسسية (دراسة ميدانية على الموظفين الاداريين في جامعة جدة .رسالة ماجستير ،كلية الادارة ،جامعة الملك عبد العزيز، الاصدار السادس،العدد 54.

14-شميلان،عبد الوهاب(2019):كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس اثرها على اداء العاملين، المجلة العربية للادارة،العدد2،المجلد39.

15-شـــيخي،مريم(2014):طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة.دراســـة ميدانية في ظل بعض المتغيرات،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الانسانية،جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.

16-صـــالح،اماني عبد التواب(2013):واقع حياة العمل لدى اعضـــاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سليمان بن عبد العزيز.دراسات عربية في التربية وعلم النفس،93(2).

17-صالحي،سعيدة(2012):سمات الشخصية في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.مجلة الباحث،اع6،الجزائر.

18-صـليحة،فلاق وزكية جبيق،فيروز،زروخي(2020):جودة اليحياة الوظيفية على اداء اعضـاء الهيئة التدريسية بالجامعة:دراسة على عينة من اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف.مجلة ابحاث ودراسات التنمية،المجلد(7)،العدد(1)، الجزائر.

19-عبد العالي،محمد(2006):بعض متغيرات الذات والعوامل الخمســة الكبرى للشــخصــية لدى مضطربي الهوية من طلبة الجامعة،مجلة كلية التربية،ع61،ج1.

20-عبد الغني،عبد الرحيم رمضـــان والشـــيخ ،خالد محمد عبد الله وكحلة ،اشـــرف محمد رجب واسـماعيل،نهى عصـام الدين فؤاد(2023):دراسـة تحليلية لنظرية العوامل الخمسـة لتصـنيف مستهلكي الملابس ،م8،ع40،مجلة العمارة والفنون والعلوم الانسانية.

21-عامود،بدر الدين(2001):علم النفس في القرن العشرين(الجزء الاول)منشورات اتحاد الكتاب .

22-العبيدي،بشرى عبد العزيز(2013):دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،العدد36.

23-علام،سـحرفاروق(2012):جودة الحياة وعلاقتها بالرضـا الوظيفي لدى اعضـاء هيئة التدريس بالجامعة،دراسات عربية في علم النفس،11(2).

24-الغندور،العارف بالله محمد(1999):اســلوب حل المشــكلة وعلاقته بنوعية الحياة(دراســة نظرية)،وقائع المؤتمر الدولي السادس لمركز الارشاد النفسي،جامعة عين شمس.

25-قريشـــي،هاجروباديســـي،فهمية(2016):جودة الحياة الوظيفية ودورهافي تحســـين الاداء الوظيفي(دراسة حالة.كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، مجلة الدراسات الاقتصادية،1(3).

26-كريم،فاطمة الزهراء(2017):أهمية التدريب في التطوير الإداري للمؤســســـات الإعلامية – دراسـة وصـفية تحليلية لإذاعة المسـلية أنموذجا. رسـالة ماجسـتير غير منشـورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

27-اللوزي، موسى(2003):التطوير التنظيمي مفاهيم وأساسيات حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

28-مامون،صـــالح(2011):الشـــخصـــية بناؤها،تكوينها انماطها اضـــطرابها،داراســـامة للنشـــر والتوزيع،عمان.

29-مبارك،بشـرى عناد(2010):جودة الحياة وعلاقتها بالسـلوك الاجتماعي لدى النسـاء المتاخرات عن الزواج ،مجلة كلية الاداب ،جامعة ديالى.

30-محمد، بوديسـة(2015):جودة الحياة الوظيفية واثرها على الرضـا المهني لدى اسـاتذة التعليم العالي بتطبيق معيار والتون.رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.

31-المجني،رانيةوعمار ،نريمان(2020):سلوك المستهلك ،منشورات الجامعة الافتراضية ،دمشق.

32-منسـي،محمود عبد الحليم وكاظم،علي مهدي(2010):تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان،مجلة الاكاديمية الامريكية العربية للعلوم والتكنلوجيا،1(1).

33-نور الدين،احمد حسين والشـرقاوي،فتحي مصـطفى والالفي،ريم محمد(2021):دراسـة لبعض سمات الشـخصـية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى عينة من المدراء في بعض المؤسسات الحكومية ،ع12،م50،مجلة العلوم البيئية،جامعة عين الشمس.

34-هاشم،سـامي محمد(2001):جودة الحياة لدى المعوقين جسـميا والمسـنين وطلاب الجامعة،مجلة الإرشاد النفسي،9(13).

35-World Health Organization(1997):WhoqolMeasaring Quality of life world Health organization.Division of Mental Health and Prevention of Substance.

36-Henning,M,Hawken,S&Hill,A.(2009):The quality of life of new Zealand doctors and medical students:what can be done to avoid barnout?The new Zealand medical Journal of the new Zealand medical Association 122(1307),102-110.

37-Chib,Shiney(2012):Quality of work Life And Organizational performance Parameters At Work place,SEGI Review 5(2),pp36-38.

38-Grote,Gudela&Guest.David(2017):The casefor reinvigorating quality of working life research,human relations,70(2).

39-Akram,Muhammad et al(2017):Quality of school work life of public school teachers:Cases from Turkey and Pakistan,Journal of Education and educational Developmant.4(2).

40-Kendra Cherry,(2023):What Are the Big 5 Personality Traits,Openness,Conscientiousness,Extraversion,Agreeableness,and Neuroticism,Journal personality psychology.

41-Mensah,A.,&Lebbaeus,A.(2013):The influence of employees self-efficacy on their quality of work life.The case of cape coast,Ghana.International Journal of Business and Social Scince,4(2).

42-R.Swathi(2017):Astudy on Dimensions of work life of Employees "international journal Magazine of Engineering,Technology,Management and Research,Vol(4)issue(9).

43-Shnha,C.Factors Affecting Quality of work life:Empirical Evidence from Indian Organizations,Australian of Business and Management Research.