

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها برأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة

م.د. كاظم شنون كاظم

kazem.s@cois.uobaghdad.edu.iq

جامعة بغداد/ كلية العلوم الاسلامية

الملخص

كان هدف البحث التعرف على:

- (١) التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة الجامعة.
 - (٢) التعرف دلالة الفروق الاحصائية في قياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (الجنس-العمر).
 - (٣) التعرف على رأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.
 - (٤) التعرف دلالة الفروق الاحصائية في قياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس-العمر).
 - (٥) التعرف على دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.
- ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة ما يأتي:-
- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية قام الباحث بتبني مقياس جودة الحياة الوظيفية، المكون من (٢٤) فقرة. كذلك تبني الباحث مقياس رأس المال النفسي المعد من قبل (Luthans, & Norman, 2007) ويتكون من (٢٤) فقرة إذ طُبّق الباحث المقياس على عينة قوامها (٤٠٠) من اساتذة الجامعة وبواقع (١٤٠) ذكور و(٢٦٠) اناث للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وكانت النتائج كما يأتي:
- ١- أن اساتذة الجامعة يتمتعون بجودة الحياة الوظيفية.
 - ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (الجنس) لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعمر.
 - ٣- أن اساتذة الجامعة يتمتعون برأس المال النفسي.
 - ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس) لصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعمر.
 - ٥- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي
- وختم البحث بمناقشة النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، رأس المال النفسي، اساتذة الجامعة.

Quality of work life and its relationship to psychological capital among university professors

D. Kazem Shannon Kazem

**Ministry of Higher Education& Scientific Research, University of Baghdad,
College of Islamic**

Abstract

The aim of the research was to identify:

- 1– Quality of work life among university professors.
- 2– The significance of statistical differences in the quality of working life according to the variable (gender – age).
- 3–Psychological capital of university professors.
- 4–The significance of statistical differences in psychological capital according to the variable (gender – age).
- 5–The significance of the differences in the correlation between the quality of work life and psychological capital among university professors.

To achieve the research objectives, the researcher relied on the following:

After reviewing previous studies related to the quality of work life, the researcher constructed a quality scale.

Professional life, consisting of 24 paragraphs, and the researcher also adopted the psychological capital scale prepared by Luthans & Norman (2007), which consists of 24 paragraphs. The researcher applied the scale to a sample of 400 university professors, 140 males and 260 females, for the academic year 2024–2025. The results were as follows:

- 1– University professors enjoy quality of work life.

2-The presence of statistically significant differences in the quality of work life according to the variable (gender), and the absence of Statistically significant differences for age

3-University professors have psychological capital.

4- There are no statistically significant differences in psychological capital according to the variable (gender), in favor of males.

5-There were no statistically significant differences with respect to age
There is a statistically significant correlation between the quality of work fe and psychological capital. The research concludes with a discussion of the results and the presentation of some recommendations and suggestions.

Keywords: Quality of work life, psychological capital, university professors.

الفصل الاول:

اولاً: مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات الحكومية بكافة اشكالها العديد من التحديات والضغوطات مما دعا الى اعادة النظر في سياسات ادارة تلك المؤسسات ، ولهذا نال موضوع الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية قدراً كبيراً من قبل الباحثين لما له من التأثير على العديد من النتائج سواء بالنسبة للأساتذة أو المسؤولين. وتعد المورد البشرية هو عنصر الارتكاز لأي مؤسسة علمية ترغب في تحقيق أهدافها، وتواجه المؤسسات الدولة اليوم العديد من المتغيرات سواء في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية . ومع تزايد الضغوط العمل لمواكبة للتحديات التي تواجهها مؤسسات الدولة منها قطاع التعليم اصبح من الضروري اهتمام الدولة بمواردها البشرية Kalayanee, 2010 ,p: (1-3).

ولقد أدى التجاهل وعدم الاهتمام واجراءات التعامل الوظيفي التقليدي مع الموظفين تأثيراً على جودة الحياة الوظيفية للعاملين بأبعادها الوظيفية، والتنظيمية ، والاجتماعية . مما انعكس سلباً على أداء العاملين. ففي حالة توفر حياة وظيفية ذات جودة منخفضة تتميز بغياب بيئة العمل الداعمة للعمل والتطور ونمو العلاقات الاجتماعية وغياب الدور الرسمي والذي يعكسه الأداء السياقي داخل المؤسسة (الغرياي ، ٢٠١٤ ، ص٤٥-٤٧) . ان وجود الممارسات التقليدية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، على سبيل المثال لا الحصر . إغفال المؤهلات والقدرات الذي يجب أن يتمتع بها شاغل الوظيفة، إهمال عملية تطوير الأداء بالشكل العلمي

لسد الفجوة في مستويات الأداء، وتجاهل الجدارة كمبدأ ، أتباع سياسات ترقيات ونقل بصورة عشوائية، مما قد يترتب عليه من تدنى وانخفاض الأداء الوظيفي للأســـــتاذ Hamid & (Zahram,2014,p:98). لذا يستوجب تبني المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية. لتمكينها من تطبيق متطلبات تحول أداء إدارة الموارد البشرية وانعكاسه على رفع كفاءة العنصر البشري وزيادة ارتباطه بمؤسسته، والتزامه بإبعاد الأداء السياقي الذي ينطوي على مجموعة من السلوكيات الشخصية والاختيارية التي تدعم السياق الاجتماعي والتحفيزي الذي ينجز خلاله العمل . وعليه أصبح الموظف يعاني العديد من الإشكالات التي أصبحت تمثل تحدي كبير لدى عموم الاساتذة، مثل عدم الاستقرار الوظيفي ، والتأخير عن دفع الرواتب، والترقيات غير المتكافئة ، وعدم العدالة والمساواة بينهم، وهذا ما يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي نحو المؤسسة من خلال التأخر عن الدوام وعدم العودة للعمل بعد القيام بمهام عمل خارجية (الشنطي، ٢٠١٦، ص ٣٢). الأمر الذي أصبحت فيه الإدارة العليا في معظم المؤسسات الحكومية تنوء مراراً في اجتماعاتها من ضعف الالتزام التنظيمي. كما أوصت دراسة (الغرياي، ٢٠١٤) بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية (الغرياي ، ٢٠١٤ ص ١١٢). كذلك أظهرت دراسة (Eren&Hisar,2016) بأن الالتزام التنظيمي يعتبر مؤشر هام ذو علاقة بفاعلية المؤسسات التربوية والعلمية كونه أحد معايير جودة الحياة الوظيفية . كما أكدت على دور جودة الحياة الوظيفية للعاملين في زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها وكفاءتها (Eren & Hisar,2016,p:54) . وبالرغم مما تقدمه المؤسسات الحكومية من خدمات وأنشطة متنوعة إلا أنها تعاني الكثير من المشكلات التي تتعلق بالحياة الوظيفية داخل المؤسسة وتكوينها، وفي ضوء ما سبق رأى الباحث ضرورة الكشف عن طبيعة دور جودة الحياة الوظيفية وحجم تأثيرها على رأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة، ومن هنا تبرز مشكلة البحث في السعي للإجابة العلمية عن الأسئلة التالية:

- هل يتمتع الاستاذ الجامعي بجودة الحياة الوظيفية .
- ما هو طبيعة راس المال النفسي للأستاذ الجامعي .
- ما هي طبيعة العلاقة بين بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي للأستاذ الجامعي .
- ثانياً: أهمية البحث:

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية و رأس المال النفسي من المفاهيم المهمة في عصرنا الحالي لارتباطهما بالموارد البشرية لاسيما شريحة اساتذة الجامعة وهذا ما اكدته دراسة (الشنطي، ٢٠١٦) . ودراسة (البربري ، ٢٠١٦) . وعليه فإن الدراسة الحالية تمثل استجابة للعديد من الدراسات المحلية التي أوصت بضرورة لقاء الضوء على جودة الحياة الوظيفية

والاهتمام بها من خلال دراسة الأبعاد المختلفة لجودة الحياة و ضرورة تعزيز رأس المال النفسي.

ان نجاح اي مؤسسة حكومية تعتمد على ما تملكه من موارد بشرية قادرة على اداء وادارة اعمال المؤسسة . وبهذا ينبثق الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحرك الديناميكي لأي مؤسسة .

الأهمية التطبيقية

١- إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، وتقديم النصائح والإرشادات لصانعي القرار في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تجاه تطوير الآليات، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الشعور برأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.

٢- يتناول البحث الحالي اساتذة الجامعة الذين يمثلون ركنا أساسيا في تنمية المجتمع وتطويره .

٣- التعرف على جودة الحياة الوظيفية و رأس المال النفسي ، وكيفية تأثير هذان العاملين على المستوى الفردي والجماعي ، لانهما يرتبط بتقدم المجتمع وتطوره .

ثالثا: اهداف البحث:

(١) التعرف على جودة الحياة الوظيفية .

(٢) التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير (الجنس-العمر).

(٣) التعرف على رأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.

(٤) التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (الجنس-العمر).

(٥) قياس العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة. رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بجامعة بغداد/ كلية الهندسة ، كلية ابن الهيثم ، للعام الدراسي (٢٠٢٤ /

٢٠٢٥) ولكلا الجنسين ومن عمر (٣٠ وما فوق)

خامساً: تحديد المصطلحات النظرية:

اولاً : جودة الحياة الوظيفية **Quality of work life** وعرفه كل من:

-(Walton, 1974)

أنها توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث العدالة والاستقرار والأجور والتعويضات مع وجود بيئة آمنة وصحية تستهدف تنمية القدرات البشرية (Walton, 1974,p:17).

- (Campbell & et al, 1976)

إدراك الفرد لمركزه في الحياة في سياق الأنظمة القيمية والثقافية التي يعيش فيها، التي تتعلق بأهدافه وتوقعاته ومعاييرها واهتماماته (Campbell et al, 1976:22) . Normala, (2010)

مدى توافر الظروف الاجتماعية والمادية وبيئية العمل المناسبة للموظفين والتي تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة (Normala, 2010,p: 65) و تبنى الباحث تعريف (Campbell et al, 1976) ونموذج متعددة الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المجيب لإجابته على فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية .

ثانياً: رأس المال النفسي psychological capital عرفه كل من:

-(Luthans & Norman 2007)

هي الحالة النفسية للفرد والقابلة للتطوير والتي تتميز بـ (الكفاءة الذاتية) لبذل الجهود الضرورية للنجاح في المهام التي تتطلب التحدي، وخلق الصفة الإيجابية (التفاؤل) من أجل تحقيق النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل، والتي تتصف والمثابرة والأمل ، والمرونة واستعادة التوازن عند التعرض للضغوط (Luthans & et al, 2007p: 22)

-(Avey & et al,2010):

بأنه بنية متعددة الأبعاد . ومحددة بالموارد النفسية الإيجابية والتي تتمثل في الأمل ، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة . وتتضمن تقييم مجموعة من التكوينات النفسية . الحكمة، الشجاعة، الذكاء الوجداني. لمعرفة مدى تطابقها مع المعايير المحددة لسلوك التنظيمي الإيجابي، لكن تستمر الموارد النفسية الإيجابية (Avey & et al,2010: 436).

(Kirmani& Sanam, 2015)

القدرة النفسية للأفراد القابلة للقياس والتطوير، والتي تؤدي لزيادة الأداء في المنظمات والمؤسسات (Kirmani& Sanam, 2015: 262) . وتبنى الباحث تعريفه ونظرية (Hobfoll, 2002).

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب للإجابته على مقياس رأس المال النفسي .

الفصل الثاني: الاطار النظري:

• مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقيق أداء أفضل للمؤسسة (Normala , 2017,p: 68) .

إذ ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضات معدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية . (جاد الرب، ٢٠٠٣، ص ٢٠٦) .

وغالبا ما ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد كما تم مناقشتها في الأدبيات الإدارية، إذ يشتمل هذا المفهوم بشكل جامع على الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل وأرقى وأجر عادل وفرص أفضل للنمو (Havlovic, 1991,p: 472).

• عناصر جودة الحياة الوظيفية

تتضمن عناصر الحياة الوظيفية أبعاداً مختلفة، طبقاً لاختلاف طبيعة العمل ، حيث تتفاوت أهمية كل عنصر من هذه العناصر طبقاً لحاجة العاملين وملائمتها لظروفهم من ناحية ، وستتناول الباحث بعضاً من هذه الآراء والتعريفات التي كتبت حول عناصر الحياة الوظيفية كالتالي:

- ١- تمثل العناصر التالية: عدالة الأجر والمستحقات المالية والمكافآت والحوافز، فرص التنمية وتطوير القدرات ،الفرص المستقبلية ، الأمان الوظيفي، الحقوق الدستورية للعاملين، التكامل الاجتماعي، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمة.
- ٢- ظروف الصحة والسلامة ، الاحتياجات الاجتماعية، تقدير الذات ، والاحتياجات الكمالية.
- ٣- المشاركة في اتخاذ القرار، والأمان الوظيفي، التوازن بين الحياة والعمل ، الظروف المادية .
- ٤- العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، الرضا الوظيفي (أبو شمالة، ٢٠١٨، ص ٢٤).

• نموذج متعددة الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية:

قدم (Campbell & et al, 1976) نموذج لمجالات الرضا عن الحياة يقوم على أربعة مبادئ تتفاعل مع الخصائص الموضوعية بحيث يؤدي إلى تكوين خبرات الافراد . وهناك اختلافات بين الافراد في هذه الخبرات ، يستجيب الافراد للخصائص الموضوعية وفقاً لهذه الخبرات، وتساهم في تحقيق الرضا عن الحياة (Campbell,1976 ,p: 65). وأكد الباحثون أهمية سمات الأفراد ومعايير المقارنة في تشكيل علاقات الرضا عن مجالات الحياة بالرضا عن الحياة (Abdul Mohit,p 2013:76) كما أشار مارنز (Marans, 2012)، إلى أهمية توظيف

تكنولوجيا نظم المعلومات الجغرافية في تناول جودة الحياة من منظور تكاملي، إذ يتم الدمج بين المعلومات الموضوعية عن الأماكن البيئية التي تشمل بيانات عن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للسكان والسكن والخدمات المتوفرة والموارد الطبيعية مثل الحدائق، والكثافة السكانية، وإحصاءات التعليم والجريمة والضرائب، التقارير الذاتية للأفراد عن تفضيلاتهم وسلوكياتهم وتوقعاتهم حول جودة حياتهم (Marans, 2012,p: 212).

ويُعد تصور فينتيجودت (Ventegodt & et al, 2003)، من أهم التصورات لتحديد أبعاد جودة الحياة، ويرى أن للحياة الجيدة ثلاثة أبعاد هي: جودة الحياة الذاتية، التي تشمل الشعور بحسن الحال، والرضا عن الحياة، وإيجاد معنى للحياة، وجودة الحياة الوجودية، ويُقصد بها جودة الحياة على مستوى أعمق، حيث يمتلك الشخص طبيعة تستحق أن تُحترم، وأن يعيش في تناغم واتساق مع الأفكار الدينية والروحية التي حددت طبيعة وجوده في العالم، وجودة الحياة الموضوعية وتتضمن الإشباع البيولوجي، والمعايير الموضوعية مثل المعايير الثقافية حيث تقع هذه الجوانب على سلسلة متصلة من الذاتية إلى الموضوعية، حيث تقع جودة الحياة الوجودية، مما يعكس عمق الطبيعة البشرية. وتسمى هذه السلسلة المتصلة بالنظرية التكاملية (Ventegodt & et al, 2003: 55).

• الأسس النظرية لرأس المال النفسي

تعتمد الأسس على نظرية (Hobfoll, 2002) والتي تعتمد على الفرد بشكل أساسي ونظرية (Fredrickson, 2001) لبناء المشاعر الإيجابية، بالإضافة إلى الدوافع الفردية والفعلية، وهي عبارة عن مجموعة من نظريات الضغط التي تصف دافع البشر إلى الحفاظ على مواردهم الحالية. والبحث عن موارد جديدة، وأن فقدان الموارد سيدفع الأفراد إلى مستويات معينة من التوتر ومع ذلك يمكن أيضًا تجميع الموارد بشكل إيجابي لتقليل مستويات التوتر. وما أشار إليه (Hobfoll, 2002) بـ قوافل الموارد، وتؤكد قوافل الموارد على أن الموارد الشخصية والاجتماعية والمادية تميل إلى التطور بشكل إجمالي، فإن موارد الأمل تتاح له، إذ تم اقتراح الكفاءة والمرونة والتفاوض لتشكيل قوافل الموارد الإجمالية التي تعمل على حماية الأفراد من فقدان الموارد والضغط الناتج عن ذلك، كذلك أن الأفراد يسعون للحصول على الموارد والاحتفاظ بها وحمايتها وأن الإجهاد يحدث عندما تكون الموارد مهددة بالخسارة أو الضياع أو عندما يفشل الأفراد في الحصول على الموارد بعد استثمار (Hobfoll, 2002,p:321).

كذلك اقترح هوبفول (Hobfoll, 2002) عددًا من النتائج الطبيعية التي يمكن تطبيقها على تغييرات الموارد، ومنها (أ) أن الأفراد ذوي الموارد الأعلى سيتم إعدادهم لتحقيق مكاسب في الموارد، في حين أن الأفراد الذين لديهم موارد أقل هم أكثر عرضة لخسارة الموارد (ب) ستؤدي الخسارة الأولية للموارد إلى خسارة الموارد في المستقبل، (ج) ستؤدي مكاسب الموارد الأولية إلى

مكاسب في المستقبل (د) وسيؤدي نقص الموارد دائماً إلى محاولات دفاعية للحفاظ على الموارد المتبقية، لأن جميع موارد رأس المال النفسي الفردية مفتوحة للتطوير وتؤدي إلى تكيفات إيجابية في تحديد الأهداف، وتطوير المسارات، والتغلب على العقبات (الأمل)، والإيمان الذاتي بقدرة الفرد (الكفاءة)، والقدرة على التعافي من الشدائد، أو وحتى الأحداث الإيجابية للغاية التي تتطلب التكيف (المرونة) والسمات الإيجابية بشأن الماضي والحاضر والمستقبل (التفاؤل)، فإن هذه الموارد النفسية الإيجابية توفر بدورها حاجزاً ضد التوتر، ونتيجة لذلك من المتوقع أن يستفيد الأفراد الذين لديهم رأس المال النفسي أعلى من قوافل الموارد هذه لتعزيز التكيفات الإيجابية، خاصة في سياقات عالية الضغط، (Hobfoll, 2002, p: 325).

• نظرية فريدنكسون (Fredrikson, 2001)

توفر نظرية فريدريكسون (٢٠٠١) وصف لوظيفة مجموعة فرعية من المشاعر الإيجابية التي وُجد أنها توسع ذخيرة الفكر والعمل اللحظي للفرد، على سبيل المثال لا الحصر، يثير الفرح الرغبة في اللعب، والاهتمام يثير الرغبة في الاستكشاف، والقناعة يثير الرغبة في التذوق والاندماج (Fredrikson, 2001, p: 90). إذ قام بتقييم مدى تناقض المجموعات الذهنية الواسعة الناشئة عن هذه المشاعر الإيجابية مع العقلية الضيقة التي تثيرها المشاعر السلبية (أي الغضب والتهديد والخوف والاشمئزاز الخ) ومع تطوير العقلية الإيجابية الموسعة بحيث تعزيز أفكار الإبداع والابتكار والروابط الاجتماعية، والتي بدورها تبني الموارد الشخصية لذلك الفرد التي تتراوح بين الموارد المادية والفكرية إلى الموارد الاجتماعية والنفسية، والتي يمكن الاعتماد عليها لاحقاً باعتبارها احتياجات تزيد من احتمالات نجاحنا في التكيف والبقاء على قيد الحياة، بالإضافة إلى ذلك يزيد من مرونة الإنسان، أو قدرته على الارتداد، بعد الشدائد أو التحديات، كذلك تشير نظرية الى تطوير دوامات تصاعدية حيث تولد المشاعر الإيجابية لكاسب الموارد، مع توفير عامل تخزين مؤقت أو وقائي ضد الانحدار أو فقدان الموارد (Avey, 2010, p: 65).

❖ الفصل الثالث منهج البحث وإجراءاته:

■ "منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث :اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي ويعد مناسب لطبيعة البحث واهدافه.

ثانياً إجراءات البحث :

مجتمع البحث Research Population

يتكون مجتمع البحث من اساتذة كلية الهندسة وتربية ابن الهيثم / جامعة بغداد ولكلا الجنسين، لعام (٢٠٢٤-٢٠٢٥)، الذين تتراوح اعمارهم بين (٣٠-٦٠) سنة، إذ تكون مجتمع البحث البالغ (٤٠٠)، وبلغ عدد الذكور (١٤٠) وعدد الاناث (٢٦٠) .

عينة البحث :Research Sample

تعرف العينة على إنها جزء من المجتمع الذي يتم دراسة الظاهرة (النجار، ٢٠١٠ ص١٢٩)، ولتحقيق أهداف البحث فقد اختار الباحث العينة بالطريقة العشوائية الطبقية ، إذ تم اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث بلغ عددها (٤٠٠) استاذ واستاذة ولكل الجنسين للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) يتوزعون بواقع (١٤٠) استاذ ، و (٢٦٠) استاذة، وكلما زاد حجم العينة قل احتمال وجود الخطأ المعياري (Ebel,1972,p:290).

أدوات البحث :Research Instruments

أولاً: مقياس جودة الحياة الوظيفية:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتبني مقياس جودة الحياة الوظيفية والذي تكون من (٢٤) فقرة موزعة على اربع مجالات كما موضح بملحق رقم (١) وهي: المجال الأول: ظروف العمل المادية، ويتكون من (٦) فقرات.المجال الثاني: التوازن بين الحياة والعمل، ويتكون من (٦) فقرات. المجال الثالث: الأجور والمكافآت، ويتكون من (٦) فقرات. المجال الرابع: العدالة والمساواة، ويتكون من (٦) فقرات.

تم تصحيح المقياس وفقاً لسلم تدريجي خماسي يجب عليه اساتذة الجامعة (يعني أن الفقرات الموجبة قد أخذت ترتيب أوزان البدائل (١ - ٥)على النحو الآتي: (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق، لا اوافق، لا اوافق بشدة)، أما الفقرات الدالة على قياس الظاهرة فقد أخذت الترتيب المعاكس لهذه الأوزان .

التحليل المنطقي لفقرات الاختبار:

تم عرض المقياس على (١٠) من المحكمين من أساتذة علم النفس من جامعة بغداد، وطلب من كل منهم إبداء الرأي حول وضوح وكفاءة الفقرات في قياسها للظاهرة ، وفي ضوء ملاحظات السادة المحكمين تم تعديل بعض الفقرات، ولم يتم حذف أي من الفقرات وإنما التعديل فقط، إذ بلغت نسبة الاتفاق (٨٨%) وبالتالي تم تطبيقها على عينة الدراسة.

■ التحليل الاحصائي للفقرات:

تمييز الفقرات : Items Discrimination

تم استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية لتمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في الاختبار وبين الذين حصلوا على درجة واطئه من خلال تقسيم الفقرة لمجموعتين المتطرفتين وان أفضل نسبة لتحديد المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا في حالة العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي ، هي نسبة (٢٧%) العليا و (٢٧%) الدنيا، ليكون لدينا مجموعتين بأكبر حجم واقصى تباين ممكن ويقترّب توزيعهما من التوزيع الطبيعي الاعتدالي (Stanly & Hopkins, 1972,p:268). بعد ذلك تم ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تصاعدياً ثم

فرز المجموعتين المتطرفتين وبنسبة (٢٧%) بواقع (١٠٨) استمارة المجموعة العليا و (١٠٨) استمارة للمجموعة الدنيا، إذ بلغ مجموع عينة الاحصاء (٢١٦) ثم تم استخراج القيمة التائية المحسوبة (٢١٤-٢) ومستوى دلالة (٠, ٠٥) (٩٦ , ١) ، وهذا يعني أن الفترات المتبقية والبالغ عددها (٢٤) فقرة ذات قوة تمييزية جدول (١) يوضح ذلك.

جدول رقم (١) معامل القوة التمييزية لفقرات جودة الحياة الوظيفية

الاسم المجال	الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المحسوبة	الجدولية
ظروف العمل المادية	١ ف	٣,٧٨	١,٣٧٦	٢,٦٧	١,٤٤٠	٥,٧٩٦	١,٩٦
	٢ ف	٣,٦٤	١,٣٨٤	٢,٨٥	١,٥٢١	٣,٩٧٧	
	٣ ف	٤,١٠	١,٢٩٧	٣,٠٤	١,٥١٦	٥,٥٤٨	
	٤ ف	٣,٧٥	١,١٢١	٢,٩٤	١,٤٠٩	٣,٦٨٧	
	٥ ف	٤,٥١	,٩٥٢	٣,٦٥	١,٣٦٩	٥,٣٦٦	
	٦ ف	٤,١٢	١,١٦٦	٣,٤١	١,٥٢٣	٣,٨٦٤	
التوازن بين الحياة والعمل	٧ ف	٣,٦٣	١,٢٧٢	٢,٥٧	١,٢١٧	٦,٢٣١	١,٩٦
	٨ ف	٢,٤٨	١,٣٧٧	٢,١٣	١,٢٤٦	٢,٩٦٩	
	٩ ف	٣,٤٦	١,٤١٠	٢,٥٨	١,٢٧٦	٤,٨٠٦	
	١٠ ف	٣,٨٩	١,٢٦٣	٢,٨٥	١,٢٢١	٦,١٣٤	
	١١ ف	٤,٢١	١,٢٠٨	٢,٩٤	١,٣٢٧	٧,٣٩٩	
	١٢ ف	٣,٦٠	١,٣٦٠	٢,٦٣	١,١٠٧	٥,٧٦١	
الأجور والمكافآت	١٣ ف	٣,١٧	١,١٤٠	١,٠٨٠	١,٠٨٠	٧,٥٣٦	١,٩٦
	١٤ ف	٤,٦٥	,٦٤٦	١,١٧٦	١,١٧٦	١٢,٩١٠	
	١٥ ف	٣,٣٨	١,٢٥٨	١,٣١٤	١,٤١٣	٧,٢٤٧	
	١٦ ف	٤,٤٦	,٧٥٤	١,٢١٨	١,٢١٨	١٤,٦٤٥	
	١٧ ف	٣,٢٢٠	٠,٧٨٩	٤,٣٠٠	١,١٤٧	٣,٦٧٠	

دالة		٤,٩١١	١,٠٥٨	٤,٣٢٠	٠,٨١٨	٣,٠٦٠	١٨ ف	العدالة والمساواة
دالة		٤,٤٠٩	١,٢١٢	٤,٧٢٠	٠,٦٣٥	٣,٣٨٠	١٩ ف	
دالة		٤,١٩٦	٠,٨٢٩	٢,٠٨٠	٠,٩٢٠	٣,٦٤٠	٢٠ ف	
دالة		١٦,٢٢٢	١,١٨٤	٣,١٨٤	٠,٧٠٢	٤,٥٥	٢١ ف	
دالة		٩,٧١١	١,٢٤٤	٢,٢٤٤	٠,٠٣٠	٤,١٢	٢٢ ف	
دالة		٣,٧٤٠	١,٠٧٩	٣,٧٦٠	٠,٧٩٨	٤,٦٦٠	٢٣ ف	
دالة		٧,٢٤٧	١,٤١٣	١,٣١٤	١,٢٥٨	٣,٣٨	٢٤ ف	

صدق الفقرة:

حساب ارتباط درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

مدى قياس كل فقرة للسمة أو خاصية التي تقيسها باقي الفقرات في المقياس (أبو حطب، ١٩٧٨، ص ٥٤). اعتمد الباحث على الدرجة الكلية لمقياس بعد الاختبار الداخلي ومقارنتها بدرجة كل فقرة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (Anastasi, 1976,p: 211) فتبين أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية كما موضح في الجدول (٢)

جدول رقم (٢) حساب ارتباط درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

اسم المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	اسم المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط
ظروف العمل المادية	٦	٠,٥٢٤	الأجور والمكافآت	٦	٠,٤٠٩
		٠,٤١٧			٠,٤٥١
		٠,٥٤٢			٠,٥٢١
		٠,٣٩٧			٠,٥١٨
		٠,٣٨٧			٠,٤٥٠
		٠,٤٠٩			٠,٤١٦
التوازن بين الحياة والعمل	٦	٠,٥٥٠	العدالة والمساواة	٦	٠,٤٨٣
		٠,٥٢٤			٠,٥٢٤
		٠,٤١٧			٠,٦١٧
		٠,٣٤٢			٠,٣٤٢
		٠,٥٢٤			٠,٣٨٧
		٠,٤١٧			٠,٥٢٤

الصدق: Validity :

أولاً: الصدق الظاهري: ويتحقق هذا النوع من الصدق بقيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (الإمام، وآخرون، ١٩٩٠، ص ١٣٠). حيث تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (١٠) من ذوى الخبرة وتم أخذ آرائهم في تحديد مدى ملاءمة فقرات المقياس لقياس الظاهرة ، وتم الحصول على نسبة اتفاق (٨٨%).

ثانياً: صدق البناء: تم حساب صدق البناء للمقياس عن طريق التحقق من حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وكما موضح في الجدول (١)، وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية، وكما هو موضح في الجدول (٢)

■ ثبات المقياس Scale Reliability :

هو اتساق درجات فقرات المقياس التي يفترض ان تقيس في ما ينبغي قياسه (Marshall, 1972:125) . اعتمد الباحث على طريقة الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار باستعمال معادلة ألفا كرونباخ ولغرض حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار طبق الباحث المقياس على عينة حجمها (٥٠) استاذ واستاذة تم اختيارهم من عينة البحث عشوائياً، وذلك بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول، صحت الاستجابات في التطبيق الثاني واستخرج معامل ارتباط بيرسون" بين درجات التطبيقين الأول والثاني، وبلغ معامل الثبات بحسب المجالات كما يلي: ظروف العمل المادية (٨٨%) التوازن بين الحياة والعمل (٨٧%) الاجور والمكافآت (٨٢%) العدالة والمساواة (٨٥%)، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٨٦.٠) حيث يعتبر ثبات جيد يمكن الركون إليه .

ولحساب الاتساق الداخلي اعتمد الباحث على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) وبلغ معامل الثبات بالنسبة للمجالات كما يلي: ظروف العمل المادية (٨٥%) التوازن بين الحياة والعمل (٨٢%) الاجور والمكافآت (٨٨%) العدالة والمساواة (٨٦%)، وبلغ معامل الثبات (٨٥.٠) للمقياس ككل إذ يشير (عيسوي ، ١٩٨٥) إلى أن معامل الثبات الذي يتراوح بين (٧٠.٠-٩٠.٠) هو مؤشر جيد للمقياس الثابت (عيسوي، ١٩٨٠، ص ٠٨).

المقياس بالصيغة النهائية

بعد ما تم التحقيق من صدق الظاهري وصدق البناء وثباته . تالف المقياس بصيغته النهائية من (٢٤) وفق بدائل خماسية . علما ان الدرجة الكلية للمقياس (١٢٠) واقل درجة (٢٤) كما في ملحق رقم (١)

أولاً: التعرف على رأس المال النفسي

تكون المقياس في صورته الأصلية من (٢٤) فقرة من اعداد (Luthans, Avolio, Avey, & Norman 2007), وتكون المقياس من اربعة ابعاد هي: (بعد الأمل، بعد كفاءة الذات ، وبعد الصمود، وبعد التفاؤل) ويتكون كل بعد من ست عبارات . وطريقة تصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق، لا اوافق، لا اوافق بشدة)

صدق الترجمة : ترجم مقياس رأس المال النفسي من اللغة الانكليزية ملحق إلى اللغة العربية ملحق من مترجمين متخصصين باللغة الانكليزية ومن ثم سيصبح لدينا نسختان هما الانكليزية الأصلية والنسخة المترجمة من العربية إلى الانكليزية ، وتم أعطائها إلى المتخصصين في اللغة العربية والانكليزية لإعطاء التطابق الذي بلغ ٩٠ % . وعرض المقياس بصورته الأولية مع التعليمات على مجموعة من الخبراء المتخصصين في علم النفس والقيام بكافة التعديلات التي اقترحها المحكمون .

التحليل المنطقي لل فقرات: تم اتخاذ نفس الاجراءات في مقياس جودة الحياة الوظيفية .
■ تمييز الفقرات:

مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المستويات العليا والمستويات الدنيا (Shaw,1967,P:450).

جدول رقم (٣) القوة التمييزية لفقرات مقياس رأس المال النفسي

البعد	الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المحسوبة	الجدولية
الكفاءة الذاتية	ف٤	٤,٧٩	١,٨١٨	١, ٧٣	١,٥٨٢	١٦,٥٨٥	١,٩٦
	ف٥	٤,٧٢	١, ١٣١	١,٤٧	١,٥٢٦	١٧,٤٠٧	
	ف٩	٤, ٩٧	١,٩٨٠	٢, ٥٦	١, ٢٦٣	٩, ٥٧٥	
	ف١٩	٢, ١٦	١, ٣٣٤	١, ٣٤	١,٤٨٣	١٥,٣٩٥	
	ف١٣	٣, ٧٤	١, ٢٩٠	١,٤٦	١,٧٦٦	٩,٩٩١	
الامل	ف٢٠	٤, ٤٩	١, ٥١٣	١,٢٤	١,٤٩٠	١٤, ٥٧٨	١,٩٦
	ف٣	٢,٠٦	١, ١٠٩	١, ٤٢	١,٥٨٢	١٣,٤٩٦	
	ف٦	٤, ٤٣	١, ١٣٢	١, ٨٠	١, ٤٢١	١٠,٧٨٥	
	ف١٠	٢, ٣٩	١,٢٨٩	١, ٦١	١,٥٠٥	١٢,٢٠٢	
	ف١٤	٢, ٤٠	١,١٤٤	١,٩٠	١,٥٤١	٩, ٩٩١	
	ف١٧	٤, ٢٩	١, ٤٣٣	١, ٣١	,٦٢٧	١٦, ٢٦٨	
	ف١٨	٣, ٥٢	١, ٢١٩	١, ٦٤	,٩٨٠	٥, ٢٦٨	
الصمود	ف٢	٤, ٨٥	١, ٥٣٤	١, ٢٧	,٩٣٧	٨,٤٧١	١,٩٦
	ف٧	٢, ١٦	١, ٣٣٤	١, ٦٤	,٥٨٣	١٥,٧٩٥	

دالة		٧١,٦٦١	,٦٥٦	١,٥٣	١, ٤٣٤	٤,٤٣	١١ ف	
دالة		١٦, ٢٤٦	,٧٣٠	١, ٣٨	١,٩٩٥	٤, ٤٠	١٥ ف	
دالة		١٣,٤٩٦	,٥٨٢	١, ٥٢	١, ٤٠٩	٤,٠٦	٢٣ ف	
دالة		١٠,٤٨٥	١, ٠٢١	١, ٢٠	١, ٣٣٢	٢, ٤٣	٢٤ ف	
دالة		١٨, ٣١٨	,٥٥١	١, ٥٠	١,٩٦١	٣, ٢٦	١ ف	التفاؤل
دالة		١٤, ٢٧٨	,٤٩٠	١,٢٤	١, ٤١٣	٣, ٤٩	٨ ف	
دالة		١٦, ١٦٨	,٦٢٧	١, ٥١	١, ٤٣٣	٢, ٢٩	١٢ ف	
دالة		٥, ٤٦٨	,٩٨٠	١, ٦٤	١, ٣١٩	٣, ٥٢	١٦ ف	
دالة	١,٩٦	١٦,٢٨٥	,٨٨٢	١, ٢٣	١,٩١٨	٢,٧٩	٢١ ف	
دالة		١٧,٥٠٧	,٨٢٦	١,٢٧	١, ٣٣١	٢,٧٢	٢٢ ف	

■ حساب ارتباط درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية:

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لحساب درجة كل فقرة في كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، ومقارنة معاملات الارتباط الدرجة المحسوبة بالقيمة لدرجة تبين أن جميع الفقرات دالة أحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ،. والجدول (٤)، يوضح ذلك.

جدول رقم (٤) حساب ارتباط درجة فقرة المجال بالدرجة الكلية لرأس المال النفسي

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات	قيم معامل ارتباط فقرات كل مجال بالدرجة الكلية
١	الكفاءة الذاتية	٦	٠,٦٩٩
			٠,٧١٦
			٠,٤٨١
			٠,٠٥٠٠
			٠,٩٥٤
			٠,٦٨٩
٢	الصمود	٦	٠,٦١١
			٠,٥٣٤
			٠,٥٩٠
			٠,٥٠٩
			٠,٤٠٩
			٠,٦٣٢
٣	التفاؤل	٦	٠,٤٧١
			٠,٦٦٢
			٠,٦٦٧
			٠,٦٩٧

٠,٦٢١			
٠,٤٠٥			
٠,٧٠٥			٤
٠,٦٦١			
٠,٦٥٨			
٠,٥٣٢	٦	الامل	
٠,٦٠٩			
٠,٢٧١			

الخصائص السايكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

أولاً: الصدق الظاهري تم اتباع نفس الخطوات في مقياس جودة الحياة الوظيفية وكانت النسبة (٨٦%).

ثانياً: صدق البناء: حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس وكما موضح في الجدول (٣)، وحساب معاملات الارتباط بين درجة فقرات المجال والدرجة الكلية، وكما هو موضح في الجدول (٤).

ثبات المقياس

أ- طريقة إعادة الاختبار: لاستخراج الثبات تم إعادة تطبيق المقياس على عدد من الاساتذة، إذ بلغ معامل ثبات الكفاءة الذاتية (٠,٧٩) لإمل (٠,٧٦) التفاؤل (٠,٧٨) الصمود (٠,٧٧). وللمقياس ككل (٠,٧٧) درجة.

ب- طريقة، (ألفا كرونباخ)، للتساق الداخلي: "قد بلغ معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ، للمقياس ككل (٠,٧٧) وهو معامل جيد، ومعاملات الثبات لابعاد المقياس، هي الكفاءة الذاتية (٠,٧٥) لإمل (٠,٧٨) التفاؤل (٠,٧٩) الصمود (٠,٧٥)، والمقياس ككل (٠,٧٨)."

الفصل الرابع: تفسير النتائج ومناقشتها:

الهدف الاول: التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة الجامعة.

لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي للمقياس، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٨٥,٠٤) درجة بأنحراف معياري مقداره (١٠,٠٥٥) وهو اقل من المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (٧٢) درجة، وان القيم التائية المحسوبة هي اكبر من الجدولية البالغة (١,٩٦)، وهذا يقودنا إلى الإستنتاج إلى أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بجودة الحياة الوظيفية. كما مبين جدول رقم (٥)

جدول رقم (٥) الاختبار التائي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	ت المحسوبة		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
جودة الحياة الوظيفية	٨٥,٠٤	١٠,٠٥٥	٧٢	٦,٨٩٩	١,٩٦	دالة

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥), وبدرجة حرية (٣٩٩) تساوي (١,٩٦).

أن جودة الحياة الوظيفية هي عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للأساتذة ، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترفيعات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية ، وتأمين ظروف عمل مناسبة من أجل رفع مستوى معيشتهم من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات ، فيبذل أقصى جهد في خدمة المؤسسة من أجل التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيري الجنس والعمر.

اشارت النتائج على وجود فروق وفق متغير الجنس لصالح الذكور، كون النتيجة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لان القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٦,٨٦٧) اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، كذلك أشارت النتائج عدم وجود فروق وفق متغير العمر، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعمر (١٨,١٤) وهذا يؤدي بان النتيجة غير دالة عند مستوى (٠,٠٥) لان القيمة الفائية المحسوبة البالغة (٠,٥٩) اصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في التفاعل بين الجنس والعمر والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول رقم (٦) تحليل التباين التائي بالنسبة للجنس والعمر لمقياس جودة الحياة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	
				المحسوبة	الجدولية
الجنس	١٣٦,٣٦٩	٢	١٣٦,٣٦٩	٦,٨٦٧	١,٩٦
العمر	١,٦٦٢	٢	١,٦٦٢	٠,٥٩	
الجنس* العمر	٦٥,٧٦٠	٢	٦٥,٧٦٠	٢,٣٢١	
الخطأ	١١٢١٨,١٢١	٣٩٨	٢٨,٣٢٩		
الكلي	١١٤١٧,٧٥٠	٣٩٨			

أن جوهر جودة الحياة هو إشباع الحاجات الإنسانية الرئيسية و بناءً على ذلك يمكن القول بأن الحاجات الإنسانية الرئيسية لدى الاساتذة من أفراد العينة مشبعة بدرجة مقبولة إلى جانب وجود طموح لديهم في هذه المرحلة من حياته وهدف معين يصبو لتحقيقه سواء علمياً أو

مادياً، فكلما كان لدى الاستاذ معنى وهدف في حياته أصبح لديه مظهر من مظاهر الصحة النفسية التي ترتبط بالشعور بالأمن والتفاؤل، وهذا يعد من أسس جودة الحياة، ما يجعل جودة الحياة النفسية مقبولة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو شمالة، ٢٠١٨م) حيث أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد مجتمع الدراسة حول واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التعليم العالي، وجودة الحياة الوظيفية تعزى إلى الجنس، ويرجع ذلك إلى أن جميع الموظفين بحاجة إلى بيئة عمل صحية ومريحة تتوفر فيها التجهيزات المكتبية واللوجستية التي تعسّنهم على أداء عملهم في الوزارة بغض النظر عن العمر.

الهدف الثالث: التعرف على رأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.
لتعرف دلالة الفروق الاحصائية بين الوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة وبين المتوسط الفرضي للمقياس، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمقياس رأس المال النفسي ككل (٨٠,٣٣) وبأنحراف معياري (٣٢,٨٢٢)، وبمتوسط فرضي قدره (٧٢)، وبما ان القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، إذ تبين ان افراد العينة يتمتعون برأس المال النفسي والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧) الاختبار التائي لمقياس رأس المال النفسي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	ت المحسوبة		الدلالة
				الجدولية	المحسوبة	
رأس المال النفسي	٨٠,٣٣	٣٢,٨٢٢	٧٢	١,٩٦	٣١,٦٧٨	دالة

وتشير هذه النتيجة إلى امتلاك اساتذة الجامعة لرأس المال النفسي الإيجابي الذي يرتبط بالعوامل البيئية الخاصة بالأستاذ. فكلما توافرت البيئة الثقافية والاجتماعية الملائمة كلما زاد امتلاكهم لرأس المال النفسي الإيجابي، الذي هو تركيب جوهري تشترك أبعاده الفاعلية الذاتية، والأمل، والصمود، والتفاؤل في إحداث النزعة التحفيزية لدى الاستاذ مما يساعد في تحقيق الميزة التنافسية بينهم (Luthans et al.,2007). وتعزز ثقته بنفسه، وإمكاناته، مما يعطيه الميل لأن يكون محفزاً تجاه الأهداف لتحقيقها والإيمان بالنجاح في الوصول إليه والتعافي من الصعوبات.

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق الاحصائية لرأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر/انثى) والعمر.

ولمعرفة دلالة الفرق في مقياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغيري الجنس والعمر.

إذ اشارت النتائج بانعدام الفروق بين الجنسين، وان الدرجة (١,٣٢) المحسوبة، وهي اقل من الدرجة الجدولية (١,٩٦)، كذلك اشارت النتائج بانعدام الفروق وفق متغير العمر، وان درجة (٠,٠١٠) المحسوبة اصغر من الجدولية البالغة (١,٩٦)، وعدم وجود فرق بين الجنس والعمر، إذ تبين القيمة المحسوبة للتفاعل بين الجنس والعمر (٠,٥٤٢)، أصغر من القية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٣٩٨)، وجدول (٨) يوضح ذلك

جدول رقم (٨) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للجنس والعمر لمقياس رأس المال النفسي

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
الجنس	١٠,٠٢٣	٢	١٠,٠٢٣	١,٠٣٢	١,٩٦	غير دالة
العمر	,٠٩٥	٢	,٠٩٥	,٠١٠		غير دالة
الجنس*العمر	٥,٢٦٩	٢	٥,٢٦٩	,٥٤٢		غير دالة
الخطأ	٣٨٤٦,٣٧٩	٣٩٨	٩,٧١٣			
الكلي	٣٨٦٦,١٧٧	٣٩٨				

وتشير هذه النتيجة إلى أن الإناث والذكور يمتلكون لرأس المال النفسي، ويمكن رد هذه النتيجة ان الضغوط الحياتية متساوية بين الذكور والاناث . في حين الاناث يمتلكن نظرة إيجابية للحياة بصورة أكبر من الذكور لاختلاف طبيعة المسؤوليات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Singh, (Garg& 2014) التي توصلت إلى أن الإناث والذكور يمتلكون درجة أكبر من رأس المال النفسي، وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود تباين بين الاساتذة وفقا للعمر في درجة امتلاك رأس المال النفسي فأكثر الاساتذة لديهم رصيذا من رأس المال النفسي .

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى اساتذة الجامعة.

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبين في الجدول (٩).

الجدول (٩)العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي

العينة	العدد	قيمة معامل الارتباط بين		القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		الكفاءة الذاتية للذاكرة ودافعية الاتقان	الذاتية للذاكرة	المحسوبة	الجدولية	
الذكور	١٧٣	٠,٤٦٢		٦,٨١٢	١,٩٦	دالة
الاناث	٢٢٧	٠,٤٨٧		٨,٣٦٣		دالة
فوق خمسين سنه	١٢٥	٠,٣٤٤		٤,٠٦٣		دالة
تحت خمسين سنة	٢٧٥	٠,٥٣٢		١٠,٣٨١		دالة
العينة ككل	٤٠٠	٠,٤٧٦		١٠,٧٩٧		دالة

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية و رأس المال النفسي قد بلغت (٠,٤٧٦)، ولمعرفة دلالة العلاقة استعمل الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠,٧٩٧)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يعني ان العلاقة بين المتغيرين هي علاقة دالة موجبة احصائيا، سواء للعينة ككل او تبعا للجنس و العمر اي انه كلما كان الفرد يمتلك جودة حياة وظيفية ارتفعت رأس المال النفسي لديه.

وقد يرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تجعل الاستاذ قادرا على التقييم المعرفي السليم للواقع والتعامل بإيجابية مع الضغوط المختلفة مما يجعل نظرته للحياة أكثر شمولية وواقعية، والتقييم الإيجابي لتحقيق الأهداف التي تزيد من مستوى الرفاهية العامة للأستاذ. الاستنتاجات:

- ١- أن اساتذة الجامعة يتمتعون بجودة الحياة الوظيفية.
 - ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير (الجنس)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعمر
 - ٣- أن اساتذة الجامعة يتمتعون برأس المال النفسي.
 - ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعا لمتغير (الجنس)، ولصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعمر
 - ٥- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي
- التوصيات:

- ١- تشجيع الاساتذة للتعبير عن آرائهم بما يتعلق بالقرارات التي تمس عملهم، وتعزيز مبدأ المشاركة .
- ٢- تبني الإدارة العليا في الوزارة سياسة التحفيز للاحتفاظ بموظفيها من أصحاب الكفاءات والخبرات وتوفير برامج تدريبية وتطويرية تؤهلهم للتقدم في مساراتهم الوظيفية.
- ٣- عمل لقاءات وورش عمل دورية بين جميع الاساتذة والإدارة العليا يتم من خلالها مناقشة جميع الإشكالات والقضايا التي تمس عموم الموظفين، وذلك لوضع الحلول الابتكارية المناسبة.
- ٤- استخدام طرق النقد الإيجابي مع الاساتذة عند ارتكاب الأخطاء، مما يمنح الاساتذة الثقة بأنفسهم ويزيد من اقبالهم على العمل والشعور بالاطمئنان والراحة النفسية، مما يعزز التزامهم التنظيمي.

الدراسات المقترحة

- ١- اجراء بحث اخر بين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي، و القطاع الخاص.

٢- اجراء بحث بين الكفاءة الذاتية للموظف وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية الاخرى.

المصادر: REFERENCES

- أبو شمالة ، ناصر . (٢٠١٨): واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة
- ابو حطب، فؤاد وآخرون (١٩٨٧): التقويم النفسي، مكتبة الأنجلو.
- البربري، مروان (٢٠١٦): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني رسالة ماجستير غير منشورة). اكااديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- الشنطي، نهاد. (٢٠١٦): واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- عيسوي ، عبد الرحمن (١٩٨١) : دراسات سيكولوجية ، دار المعارف القاهر .
- الغرابوي، محمد (٢٠١٤): دور الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة - دراسة تطبيقية على الشق المدني في وزارة الداخلية والأمن الوطني (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
- النجار، جمعة نبيل (٢٠١٠): القياس والتقويم ، ط١، دار الحامد ، المصرية، ط٣، القاهرة.
- Anastasi, (1976): **Psychological testing**, New jersey, prentice Hall.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1).
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C.,. (2008): **Bad is stronger than good**. *Review of General Psychology*, 5, 323-370. <https://doi.org/10.1037>.
- Breevaart, K., et al. (2015): **Leader-member exchange, work engagement. and job performance**. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7).

- Ebel, R.(1972):**Essential of education measurement.** New Jersey: 41.
- Erkuş, A., & Findıklı, M. (2013): **A research on the impact of psychological capital to job satisfaction, job performance and intention to quit.** Istanbul University Journal of the School of Business, 42(2).
- Fredrickson, B. L. (2004): **The broaden-and-build theory of positive emotions.** Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological Sciences, 359(1449), 1367–1378. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>.
- Hobfoll, S. (2002): **Social and psychological resources and adaptation.** Review of General Psychology, 6, 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Huitt, W. (1999): **Conation as an important factor of mind.** Educational Psychology Interactive. Valdosa State University. <http://www.edpsycinteractive.org/topics/conation/conation.html>.
- Normala, D. (2010). **Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms.** International journal of business and management, 5(10)
- Fredrickson, B. L. (2001): **The broaden-and-build theory of positive emotions.** Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological Sciences, 359(1449),. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>.
- Kirmani, M. N., Sharma, P., Anas, M., & Sanam, R. (2015). **Hope, resilience and subjective well-being among college going adolescent girls.** International Journal of Humanities & Social Science Studies, 2(1).
- Kalayane, Koonme; Anusorn, Singhapakdi; Busaya, Viraku; Dong-Jin, Lee. (2010): **"Ethics in Situation Quality of Work Life,**

and Employee Job Related Outcomes: A Survey of Human Resource Angers in Thailand", Journal of Business Research, Vol. 63

- Luthans, D., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007): **Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction**. Personnel Psychology, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570>.
- Marshall, J.C. (1972): **Essentials Testing, Addison Wesley California**, 1st Edition, USA.
- Shaw, Marvin, E. (1967): **Scale for the Measurement of Mc-Graw**, Hill, New York.
- Stanley, C. & Hopkins, K (1972): **Educational and psychological Measurement and Evaluation**. New Jersey: prentice – Hall– Zeller, R.A.
- Walton, R. E. (1974). **QWL indicators–Prospects and problems. Studies in Personnel Psychology**, 6(1).
- Youssef Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015): **Psychological capital and well being. Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress**, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>

ملحق رقم (١) مقياس رأس المال النفسي

عزيزي الاستاذ

عزيزتي الاستاذة

تحية طيبة

بين يديك مجموعة من الفقرات تمثل شعورك تجاه نفسك وتجاه الآخرين ، يرجى تفضلك بقراءة كل فقرة واختيار البديل الذي ترى ينطق عليك أكثر من غيره ، وذلك بوضع علامة (✓) امام كل فقرة وتحت البديل الذي تختاره ، علما ان اجابتك سوف تكون سرية ولن يطلع عليها احد سوى الباحث وانها لأغراض البحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم ، يرجى تعاونك معنا في الاجابة على جميع الفقرات دون ترك أي واحدة منها .

ت	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
١	أشعر بالثقة في تحليل أي مشكلة دراسية متعمقة حتى اجد لها حل					
٢	اشعر بالثقة أثناء شرح موضوعات ومحاضرات ثم تكليفي بها					
٣	لو وجدت نفسي في مشكلة في عملي فأني استطيع التعامل معها بإيجابية وإيجاد حلول لها					
٤	لدي العديد من الطرق والوسائل للوصول الى تحقيق اهدافي الحالية في الجامعة					
٥	انا عادة اواجه الضغوطات والمشكلات بدرجة من التعامل الايجابي					
٦	عندما تحدث مشكلات سببة في عملي فأني اتوقع الفشل					
٧	التعامل مع الجانب الايجابي في الجامعة بدرجة كبيرة من الجدية					
٨	في وظيفتي لا تفسر الامور على ما يرام كما كنت اتوقع من الآخرين					
٩	انا متفائل في عملي الجامعي المستقبلي					
١٠	انا دائما انظر الى الجانب المضيء في وظيفتي الجامعية					
١١	عندما اكون غير متأكد من امور معينة في وظيفتي فأني اجد صعوبة في حلها					
١٢	املك خبرة سابقة في وظيفتي					
١٣	عندما تواجهني مشكلة في وظيفتي فأني اجد صعوبة في حلها					
١٤	في العادة استطيع ادارة الصعوبات التي تواجهني باي طريقة					
١٥	استطيع وضع حلول لأي مشكلة					
١٦	في الوقت الحالي انا قادر على الجاز تكليفياتي واعمالتي بدرجة كبيرة من الامل					
١٧	في الوقت الحالي انا قادر على الجاز اهدافي التي وضعتها لنفسي					
١٨	توجد كثير من الطرق والوسائل للوصول الى حلول لأي مشكلة تواجهني					
١٩	في الوقت الحاضر لدى دافعية قوية لتحقيق اهدافي من عملي الجامعي					
٢٠	اشعر بالثقة أثناء التفاعل والتواصل مع زملائي واساتذتي لمناقشة موضوعات معينة في مقرراتي					
٢١	اشعر بالثقة في المساعدة في وضع حلول ورؤية حول أي مشكلة اقابها					
٢٢	اشعر بالثقة للمساهمة بفاعلية في النقاشات مع زملائي واساتذتي					

الجنس : () ذكر () انثى

العمر : () تحت ٣٠ سنة () فوق ٣٠ سنة

مع فائق الشكر والامتنان