

## جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين

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

د. بوطالية يمينة\*

مخبر القياس والدراسات النفسية - جامعة البليدة 2 علي لونيبي - الجزائر - boutaliyamina@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2023/01/04 ؛ تاريخ القبول : 2023/02/23

## ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية والرأسمال النفسي عند عينة من الأساتذة الجامعيين ومعرفة العلاقة بين أبعاد الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، كما هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تزيد من جودة الحياة الوظيفية للأستاذ وكذا الرفع من قيمة رأسماله النفسي، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة 187 أستاذا وأستاذة موزعين على 10 جامعات ومركزا جامعيًا. ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة اعتمدنا المنهج المختلط من خلال تطبيق مقياسين، الأول خاص بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ والثاني خاص بالرأسمال النفسي، كما تم تدعيم المقياسين باستبيان مفتوح لجمع بيانات كيفية عن جودة الحياة الوظيفية والرأسمال النفسي. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية والرأسمال النفسي منخفض عند المشاركين في الدراسة مع وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرأسمال النفسي بأبعاده الأربعة.

**الكلمات المفتاحية:** الحياة الوظيفية - الرأسمال النفسي - الجودة - علم النفس الإيجابي

## Abstract:

The current study aimed to identify the level of both the quality of work life and the psychological capital among a sample of university teachers, as well as to uncover the relationship between them. This study also aimed at revealing the factors that may participate in the increase of the teachers' quality of work life and boost the psychological capital. The study sample consisted of 187 teachers from 10 universities and university centers. In order to answer the research questions we adopted the mixed method, and administered two scales to gather information: one is regarding the quality of work life and the other is about the teachers' psychological capital. The two scales were also supplemented with open-ended questions to gather more in depth qualitative data.

The study findings revealed that the level of the two variables was low among the study sample members, and the correlation between the quality of work life and the four dimensions of the psychological capital was significant.

**Keywords:** Quality working life- psychological capital - positive psychology

## 1- مقدمة

يعتبر موضوع جودة الحياة المهنية من المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من المختصين في العلاقات الإنسانية وتنمية الموارد البشرية في ظل تطوير السلوك التنظيمي للمنظمة، إذ استحوذ هذا المفهوم على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته كونه يرتكز على الحاجات الفردية بغية الوصول إلى بيئة عمل مناسبة للقيام بالمهام الوظيفية وأداء الأعمال بصورة جيدة وعلى النحو المطلوب من أجل تحقيق أهداف المنظمة. فموضوع جودة حياة العمل يهتم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين إذ أن نجاح منظمات الأعمال الحالية مرهون بقدرتها على تحقيق رسالتها المجتمعية والسعي لتحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها في آن واحد، من خلال تبني سياسات هادفة إلى تطوير نوعية العمل فيها.

ويعدُّ رأس المال النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً والتي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي، وفي علاقته بمتغيرات الأداء والحياة الوظيفية للعاملين، ويشير الرأسمال النفسي إلى الحالة النفسية الإيجابية للموظف، وبالتالي قدرته على التنمية والتطوير والاستعداد للعمل والذي يركز على المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء (Luthans et al., 2007, p.542). ويساهم امتلاك الاستاذ لرصيد من الرأس مال النفسي في زيادة جهده التدريسي وقبوله لمهنته ومشاركته بالإيجابية في الحياة الجامعية والإقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، فهوب مثابة محفز داخلي للاستاذ يجعله يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض الرأس مال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل ويصل بالبعض إلى الاحتراق النفسي.

في هذا الإطار أجرى (Luthans et al., 2007) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الرأس مال النفسي بكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الرأس مال النفسي مفهوم مكون من أربعة أبعاد أساسية، كما أكدت الدراسة وجود علاقة بين الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة من ناحية، وكل من الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية من ناحية أخرى، وأن رأس المال النفسي ككل أكثر قدرة على التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والأداء مقارنة بالقدرة على التنبؤ لكل بعد من الأبعاد الأربعة لوحده. وأشار كل من (Weinstein, N., Brown, K. & Ryan, R. (2009) إلى أن للرأس مال النفسي علاقة موجبة ببعض المتغيرات في بيئة العمل وتوصل إلى أن هذا المتغير له قيمة محورية في علاقات العمل والتحفيز على الرفع من مستوى الأداء عند العامل.

وأجرى (Friend, Johnson, Luthans, & Sohi, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على السلوك التنظيمي الإيجابي وعلاقته برأس المال النفسي وتكونت العينة من معلمين، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين السلوك التنظيمي ورأس المال النفسي لدى أفراد العينة.

وهدفت دراسة (Pitichat, Reichard, & Kea – Edwards, 2017) إلى التعرف على علاقة الرأس مال النفسي بعبء العمل التدريسي لدى المعلم، وكيف يترك أثرا نفسيا إيجابيا لدى الأفراد. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وعبء العمل لدى المعلمين، وأنه كان عامل مساعدا على تطور المعلم في مجال عمله. كما توصل

بالعودة الى الأدبيات المرجعية، نكتشف حسب كل من خليل، جواد محمد الشيخ، عزيزة عبد الله (2008) وجود مناقشة مستمرة ومثمرة حول مكونات جودة الحياة الوظيفية للموظف بصفة عامة وارتباطاتها المختلفة بمقاييس الأداء غير الاقتصادية، أي الرضا والوفاء والصحة النفسية للموظف ورأس ماله النفسي وبالظروف المادية التي تعتبر أساسية بالنسبة للموظف حتى يتم ضمان جودة حياته الوظيفية، ويذكر (Macht & Chapman, 2019, p.172)، أنه لا يزال هناك مجال لتعزيز المعرفة حول الآثار المرتبطة بالمكونات الذاتية لتقييم جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية للموظف، مع الأخذ في الاعتبار متغير استجابة ذو أهمية حاسمة بشكل خاص في سياق تقليل الاستثمار في الموارد البشرية والطلب المتزامن لتحقيق أقصى قدر من النتائج أي الفعالية، لذلك من المناسب بشكل خاص البحث في العوامل غير الاقتصادية (النفسية بالخصوص) التي تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية. ومنه جاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة الجامعيين المشاركون في الدراسة؟
- ما هو مستوى الرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين المشاركون في الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة ما بين الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية عند الأستاذ الجامعي؟

## 2- مفاهيم الدراسة

### 1-2- الرأسمال النفسي (Psychological capital)

تمتد جذور مفهوم الرأسمال النفسي الى اعمال النفساني الأمريكي رائد علم النفس الإيجابي سيلقمان (Martin Seligman) الذي أهتم بالجوانب والسلوكيات ذات المعنى الإيجابي عند الأفراد بدلا من التركيز على الاضطرابات والسلبيات (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p.6)، مما عجل بظهور ما يسمى بعلم النفس الإيجابي والذي يركز على قدرات الأفراد ومواهبهم وإجازاتهم وما يمكن أن يقدموه من إضافات في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتربوية، مما يسمح لهم بإثبات ذاتهم والاستمرار في الحياة بصورة إيجابية.

ويُعرف رأس المال النفسي (Psychological capital) على أنه الحالة النفسية الإيجابية، التي تتجلى في سلوك الفرد اليومي وفي مختلف المواقف الحياتية، وتجعل من الفرد متمتعا بمستويات عالية من الثقة بالنفس والكفاءة الذاتية وبالقدر الذي يشجعه على بذل الجهد اللازم لأداء مختلف المهام المثيرة للتحدي والنجاح فيها وتكرار الفعل عديد المرات (Ball, H (2018)، مع التمسك بالتناؤل في حالة فشل في إنجاز مهمة معينة لأنه يتمتع بالقدرة على توقع النجاح في الحاضر والمستقبل، وعدم التركيز على

الماضي وتقدير الحاضر والسعي وراء فرص المستقبل بتوفير أسباب النجاح، ويتكون المفهوم من أربعة أبعاد وهي:

أ- **الكفاءة الذاتية (Self efficacy):** وتشير الى ثقة الفرد في مدى قدرته على تقديم الجهد الضروري للنجاح في مختلف المهام التي يقوم بها في مجال أو عدة مجالات من الحياة، (Luthans et al,2008:223) فهي تمثل انعكاس لمدرجات الفرد بخصوص قدراته الإدراكية والدافعية الذاتية إضافة إلى احتمالات إتمام الفرد للمهام المناطة به بنجاح بغض النظر عن ما يحدث في محيطه التنظيمي (Malone,2011:22)

ب- **التفاؤل (Optimism):** ويمثل العزو الايجابي (Positive Attribution) أي التفاؤل في تحقيق النجاح الآني والمستقبلي (Luthans et al,2008:223) فالأفراد المتفائلين لديهم شعور بأن الأحداث الايجابية في الحياة تحدث نتيجة أعمالهم وسلوكياتهم الخاصة، فالتفاؤل أسلوب توضيحي (Explanatory Style) لعزو الأحداث الايجابية على إنها نابعة منه شخصيا وأنها واسعة الانتشار بينما تتسبب الأحداث السلبية على إنها خارجية ومؤقتة ومحدودة.

ج- **الأمل (Hope):** يشير بعد الأمل الى مدى مثابرة الفرد العامل في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تحددها المنظمة، إضافة إلى قدرته على إعادة توجيه المسارات بغية تحقيق الأهداف لو تطلب الأمر ذلك (Luthans et al,2008:223) فالأمل يمنح للفرد التحدي والواقعية تجاه تحقيق الأهداف، فهو بدوره يمثل استثماراً لتوجيه الجهود الأفراد العاملين نحو تحقيق تلك الأهداف .

ء- **المرونة: (Resiliency)** ويشير هذا المفهوم إلى قدرة الفرد على التأقلم أو إعادة التوازن للعودة إلى الحالة الطبيعية عند مواجهة مشكلات في العمل أو في الحياة بصفة عامة، حيث تدعم المرونة الفرد بعدم الاستسلام والقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات، فهي ميزة كبيرة لمن يمتلك تلك القدرة، فهو التكيف الإيجابي الذي يظهر على الفرد أثناء تعرضه للمعوقات في تحقيق الأهداف، وأن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة يمتلكون سمات مشتركة وهي القبول الراسخ للواقع، الإيمان العميق بقدراته، القدرة على التكيف مع التغيرات الهامة، ويرى (Kamei, Ferreira, 2018)، أن الأفراد الذين لهم مرونة يمتازون بأنهم يؤمنون بقوة بالقيم التي يحملونها مع قبول الحقيقة والتعايش معها والقدرة على التكيف مع مختلف المواقف.

ويعرف الرأسمال النفسي إجرائياً بأنه الرصيد الذي يمتلكه الأستاذ الجامعي (المشارك في الدراسة) من سمات تظهر في شكل مؤشرات قابلة للقياس قدرت بمقياس الرأسمال النفسي، ومن خلال الأبعاد الأربعة وهي كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، ويحدد بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الاستاذ هذا المقياس.

## 2-2- جودة الحياة الوظيفية (quality of Professional life)

تعددت التعارف وتباينت التي أوردتها الباحثون والمهتمون بموضوع جودة الحياة الوظيفية، ولكنها مع كل ذلك التباين ظل مضمونها واحد يصب في تحسين بيئة العمل، وحياة العاملين فيها. ويشير مفهوم جودة الحياة المهنية الى بيئة العمل التي تتوفر فيها أهم العوامل المادية والمعنوية التي تنعكس على الموظف فيشعر بالأمان الوظيفي فيبذل جهده لخدمة المنظمة، ويعرفها (البربري، مروان حسن، 2016، 22) بأنها " تعبر عن مجموعة من المواصفات أو الجوانب الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما يراها أو يدركها العاملون في المؤسسة أو المنظمة"

ويعرفها (Martel, Jean-Pierre, and Dupuis, Gilles. (2006) على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين والمتعاملين معها، وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وصيانة حياتهم في العمل.

كما عرفت جودة الحياة الوظيفية (Mayers, D. W. 1992: 132) على أنها مصطلح عام يتضمن المبادرات الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم، وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين. وفي الاتجاه نفسه يرى (Easton, Simon and Van Laar, Darren; 2012; 42). بأنها "توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالمنظمة لمساعدتهم على بناء علاقات جيدة، وتنمية صحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتنمية كفاءاتهم والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق المؤسسة مما يؤثر على الأداء الوظيفي الكلي لديهم بالاتجاه الموجب والمرغوب فيه".

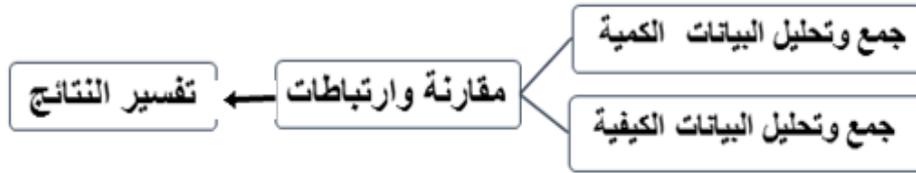
فجودة الحياة الوظيفية تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو، وبحسب الغامدي موفق بن عبدالرحيم (2014) فجودة الحياة الوظيفية تتضمن كلا من المكافآت والعلاقات بين الأشخاص، وبيئة العمل، والرضا الوظيفي وسياسة المنظمة وإدارتها، والدعم التنظيمي، كما تتضمن المخاطر المهنية وتطوير الموارد البشرية من خلال رفاهية الأفراد وتقييمهم والتدريب الاحترافي وظروف واستشارات العمل.

من ناحية أخرى يشير العمري، محمد بن سعيد، واليافي، رنده سلامه (2017) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل أساسا في مجموعة من السياسات المحفزة، نظم مكافآت فعالة، واستغلال أحسن لوقت العامل داخل المنظمة، وبالتالي يرى الجودة من ناحية استراتيجية منظمة رسمية تصب في مصلحة العامل والمنظمة. وتشير جودة الحياة الوظيفية في دراستنا هذه الى مدى توفر ظروف العمل الملائمة للأستاذ في الجامعة من حيث بيئة العمل الأمانة المشبعة لمجمل حاجاته النفسية والمادية والعلمية والاجتماعية وتتيح له فرص الترقية والتطور المهني والعلمي، كما تسمح له بإبراز قدراته العلمية والمساهمة في تطوير المؤسسة والبيئة الاجتماعية والاقتصادية ذات العلاقة مع الجامعة، وتم قياس مستوى جودة الحياة المهنية من خلال مقياس جودة الحياة المعنية.

### 3- الطريقة والأدوات

## 3-1- منهج الدراسة

أنجزت هذه الدراسة باستخدام تصميم بحث متوازي مختلط. في هذا التصميم، يتم تطبيق كل من الدراسة الكمية والنوعية في وقت واحد، ويتم إجراء التحليل بشكل مستقل، ويتم دمج النتائج في مرحلة التفسير العام (Creswell & Plano-Clarck، 2017). في هذه الدراسة، تم استخدام مقياس رأس المال النفسي ومقياس جودة الحياة الوظيفية ونموذج المقابلة المنظم في وقت متقارب، وتم تحليل نتائجها بشكل منفصل. ودمجها ومقارنتهما في التحليل النهائي وتفسير النتائج، كما يبينه الشكل الموالي



الشكل رقم (01): منهجية الدراسة في الدراسة وفقا للمنهج المختلط

## 3-2- أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام ثلاث أدوات مختلفة، وهي مقياس الرأسمال النفسي ومقياس جودة الحياة المهنية للأستاذ في الجزء الخاص بالدراسة الكمية، ومنه استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع المعطيات في الجزء الكيفي من الدراسة، والذي كان بعد الحصول على نتائج المقياسين وتحليل النتائج والتوصل الى أن مستويات كل من الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية للأساتذة المشاركين في الدراسة كانت منخفضة مما دفعنا الى محاولة معرفة أسباب هذا التدني والحصول على اقتراحات الأساتذة بخصوص ما يطلب القيام به لتحسين مستوى حياتهم الوظيفية.

## أولاً: مقياس الرأس مال النفسي

المقياس المعتمد في دراستنا من إعداد (Norman, & Avey, Avolio, Luthans 2007) ويتكون من 32 بنداً (وتم التحقق من صلاحيته ومن بنيته العاملية على البيئة السعودية من طرف عبد الرحمن سالم محمد الشعبي الشهري (2022) وتراوحت قيم الاتساق الداخلي لبندود ابعاده ما بين (0.72 و 0.80) لبعده الأمل وما بين (0.66 و 0.72) لبعده المرونة وما بين (0.75 و 0.85) لبعده الكفاءة الذاتية وما بين (0.69 و 0.79) لبعده التفاؤل، كما أكد التحليل الإحصائي أن نموذج العوامل الأربعة هو النموذج الأحسن مطابقة من بين النماذج المنافسة الأخرى وأن الرأسمال النفسي متنبئ جيد بسلوك الافراد وأدائهم في العمل وبجودة حياتهم الوظيفية.

صدق مقياس الرأسمال النفسي: تم التحقق من درجة صدق المقياس من خلال:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة البنود والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ومعاملات ارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة قوامها (60) أستاذًا من ثلاث جامعات (البلدية-2-البلدية-1-المدينة) وبينت النتائج أن قيم معاملات الارتباط بين درجات البنود والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كلها دالة عند مستوى  $(\alpha=0.01)$  مما يشير إلى أن البنود تقيس ما يقيسه البعد، ويعني وجود مستوى مقبول من الاتساق الداخلي بين البنود وأبعادها وهذا مؤشرًا يعتمد عليه لقبول مستوى صدق الأبعاد الأربعة لمقياس الرأسمال النفسي من خلال تطبيقه على ستين (60) أستاذًا في ثلاث جامعات جزائرية.

جدول رقم (01) قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الرأس مال النفسي

البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأمل	00.78	0.01
المرونة	00.74	0.01
الكفاءة الذاتية	00.69	0.01
التفاؤل	00.76	0.01

يتضح من الجدول رقم (01) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس مرتفعة ودالة عند مستوى  $(\alpha=0.01)$  وهذا مؤشرًا قويا على أن أبعاد المقياس الأربعة تقيس السمة نفسها التي يقيسها المقياس مما يعني وجود اتساق داخلي مرتفع بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجات أبعاده، وهو مؤشرًا على ارتفاع مستوى صدق المقياس.

#### ثبات مقياس الرأسمال النفسي

من أجل التحقق من درجة ثبات المقياس اعتمدنا على طريقتين وهما طريقة التجزئة النصفية

ومعامل ألفا  $(\alpha)$  كرونباخ (Cronbach's alpha)

جدول رقم (02): معاملات ثبات ابعاد مقياس الرأسمال النفسي والثبات الكلي

قيمة معامل الثبات		البعد
التجزئة النصفية سبرمان - براون	$\alpha$ كرونباخ	
0.72	0.71	الأمل
0.70	0.69	المرونة
0.68	0.64	الكفاءة الذاتية
0.73	0.72	التفاؤل
0.80	0.79	المقياس ككل

يتضح من الجدول رقم (02) الذي يوضح قيم معاملات الثبات المحسوبة بطريقتين أن هذه القيم تتراوح بالنسبة لمعامل ( $\alpha$ ) لكرونباخ ما بين (00.64) كأصغر قيمة لبعء الكفاءة الذاتية و(00.79) لثبات درجات المقياس ككل، بينما تراوحت قيم الثبات المحسوبة بمعادلة سبرمان-براون للتجزئة النصفية ما بين (00.68) لبعء الكفاءة الذاتية و(00.80) لثبات درجات المقياس ككل، وهي قيم ثبات مرتفعة يمكن اعتبارها دليلاً على ارتفاع مستوى ثبات درجات مقياس الرأسمال النفسي المطبق على عينة من الأساتذة في جامعات جزائرية.

وبعد التحقق من مستويات صدق وثبات مقياس رأس المال النفسي والتي كانت مرتفعة وعليه يمكن قبولها في الدراسة الحالية، ويصبح المقياس النهائي مكوناً من 32 بنداً وأربعة أبعاد كما هي موضحة في الجدول

جدول رقم (03): أبعاد مقياس الرأسمال النفسي وعدد البنود في كل بعد

العدد	البنود	البعد
8	31-27-23-19-15-11-7-3	الأمل
8	32-28-24-20-16-12-8-4	المرونة
8	29-25-21-17-13-9-5-1	الكفاءة الذاتية
8	30-26-22-18-14-10-6-2	التفاؤل

#### طريقة تصحيح المقياس

لما كان المقياس مبني وفق أسلوب ليكارت الخماسي فإن عدد بدائل الإجابة هو خمسة بدائل، وقد منحت الدرجات حسب طبيعة البديل الذي اختاره المشارك وحسب طبيعة البند-موجب أو سالب - كما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم (04) بدائل الإجابة عن مقياس الرأسمال النفسي والدرجات الممنوحة لكل استجابة

معارض جدا	معارض	لا أدرى	موافق	موافق جدا	البدائل
					طبيعة البند
1	2	3	4	5	موجب
5	4	3	2	1	سالب

#### ثانياً: مقياس جودة الأداء الوظيفي

##### صدق المقياس

اعتمدنا في هذه الدراسة على المقياس الذي أعده (Easton & Van Laar, 2012) وطوره من خلال عدة دراسات مسحية، وعلى فترات متباعدة وعينات متعددة حتى استقر على ما هو عليه في صورته الحالية، وقد تمت ترجمته إلى اللغة العربية، واستخدامه في عدة دراسات عربية في دراسة الغامدي (2014) ويشتمل المقياس على (23) بنداً موزعين على ستة أبعاد لجودة الحياة المهنية، وهي البنود من 1 إلى 6 تقيس بعد الرضا عن المسار الوظيفي، البنود من 7 إلى 10 تقيس التحكم والتأثير

في العمل، البنود من 11 الى 15 تقيس بعد الرفاهية في العمل، البنود من 16 الى 18 تقيس التوازن بين العمل والمنزل، البند 19 ويقاس بعد تدني مستوى ضغوط العمل البنود من 20 الى 23 تقيس ظروف العمل.

وبهدف التحقق من مستوى صدق الاتساق الداخلي للمقياس قمنا بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاختبار، وأشارت النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (00.01) فهي تتراوح ما بين (00.62) كأصغر قيمة ارتباطية و(00.78) كأكبر قيمة. ما يؤشر على ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي لبنود الاختبار ولأبعاده وللاختبار ككل مما يتيح لنا الثقة في نتائجه ومنه تطبيقه في الدراسة الحالية على أساس أن مستوى صدقه مقبول.

### ثبات المقياس

من أجل التحقق من درجة ثبات المقياس اعتمدنا على طريقتين وهما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا ( $\alpha$ ) كرونباخ (Cronbach's alpha) بالنسبة لثبات كل بعد من ابعاد المقياس وكذا ثبات الدرجة الكلية، والجدول الموالي يبين قيم الثبات .

جدول رقم ( 05 ) : قيم ثبات الدرجة الكلية ودرجات ابعاد مقياس جودة الحياة المهنية

قيمة معامل الثبات		البعد
التجزئة النصفية سبرمان - براون	$\alpha$ كرونباخ	
0.69	0.62	الرضا عن المسار الوظيفي
0.66	0.60	التحكم والتأثير في العمل
0.67	0.61	الرفاهية في العمل
0.71	0.65	التوازن بين العمل والمنزل
0.77	0.70	تدني مستوى ضغوط العمل
0.65	0.60	ظروف العمل
<b>0.74</b>	<b>0.71</b>	<b>المقياس ككل</b>

من خلال القيم الواردة في الجدول رقم (05) يتضح أنها قيم ثبات مرتفعة ومقبولة بالنسبة لدرجات جميع الأبعاد حيث تراوحت ما بين (00.70) كأكبر قيمة لبعده تدني مستوى ضغوط العمل محسوبة عن طريق معادلة  $\alpha$  كرونباخ و(00.77) لنفس البعد والمحسوبة بطريقة التجزئة النصفية، أما أصغر القيم (00.60) لبعده ظروف العمل والتحكم والتأثير في العمل، وهي القيمة المحسوبة بواسطة معادلة ( $\alpha$ ) كرونباخ، والبعده نفسه تحصل على اصغر قيمة محسوبة بالتجزئة النصفية وهي (00.65) وهي قيم كلها دالة، مما يعني أن مقياس جودة الحياة المهنية للأستاذ الجامعي المطبق في هذه الدراسة يتمتع بمستويات عالية من الثبات ويمكن تطبيقه.

## طريقة تصحيح المقياس

تمنح لكل مشارك درجة على كل بند تقابل طبيعة البديل الذي أختره من بين خمسة بدائل وهذا لكون جميعا بنود المقياس مصاغة بطريقة موجبة بالنسبة لجودة الحياة المهنية، كما يتحصل المشارك على درجة كلية تساوي مجموع الدرجات التي تحصل عليها في كل بند وهي تتراوح ما بين 23 وهي اقل درجة ممكنة و115 وهي أكبر درجة ممكنة.

## 4- المشاركون في الدراسة

لما كان الهدف الرئيس للدراسة هو معرفة طبيعة العلاقة ما بين الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية عند الأستاذ الجامعي، ومن أجل تسهيل عملية التواصل مع الأساتذة وتطبيق المقياسين فقد تم الاعتماد على العينة المقصودة من خلال الوصول الى البريد الالكتروني للأساتذة سواء من خلال المواقع الالكترونية للجامعات التي تنشرها أو من خلال التواصل المباشر مع الأساتذة في بعض الجامعات وطلب منهم المساعدة من خلال توزيع المقياسين الالكترونيين على معارفهم من الأساتذة، وبالتالي أهم شرط في الفرد ليكون مشاركا في البحث هو أي يكون أستاذا دائما في جامعة جزائرية مع استبعاد الذين يشغلون مناصب إدارية لكون البعض منهم قد يتحفظ في الإجابة.

وبلغ عدد المشاركين 187 أستاذا من 10 جامعات جزائرية طبق عليهم المقياسين وأجابوا على كل بنودهما، كما بلغ عدد الدين طبق عليهم الاستبيان (الدراسة الكيفية) في المرحلة الثانية من الدراسة 72 أستاذا (وهم جزء ممن طبق عليهم المقياسين)، والاستبيان طبق بعد جمع بيانات المقياسين وتفرغها وتحليل نتائجها.

والجدول الموالي يبين توزيع الأساتذة المشاركين في الدراسة حسب الجامعة والدرجة العلمية جدول رقم (06) توزيع الأساتذة المشاركين في الدراسة حسب الرتبة وجامعة الانتماء

المجموع		أستاذ	أ.محاضر	أ.مساعد - أ.	الدرجة العلمية الجامعة
%	ك				
27.28	51	28	12	11	البلدية 2
12.83	24	11	09	04	البلدية 1
11.77	22	08	08	06	المدية
10.16	19	11	06	02	الجزائر 2
06.95	13	04	07	02	قالمة
06.41	12	04	05	03	بسكرة
04.81	09	02	05	02	تيزازة
23.52	14	04	07	03	باتنة 1
05.34	10	04	05	01	مستغانم
06.95	13	07	04	02	المسيلة
100	187	81	68	36	المجموع

نشير إلى أنه من خلال إجراءات الوصول إلى مجموعة من الأساتذة الجامعيين للطلب منهم المشاركة في الدراسة الحالية، حرصنا على أن يكون توزيعهم متباين حسب عدد سنوات الاقدمية في الجامعة على اعتبار أن متغير عدد سنوات العمل من شأنها أن تؤثر سواء على الرأسمال النفسي للفرد داخل المنظمة أو على نظرتة إلى مدى توفر معايير جودة الحياة الوظيفية، لقد استبعاد الأساتذة المساعدين صنف ب- لكونهم لكون أغلبهم في مرحلة تربص.

أما الأساتذة المحاضرين فقد تم ضمهم في فئة واحدة سميت - أستاذًا محاضرًا- على اعتبار أن الدرجة العلمية وعلى الرغم من ارتباطها بعدد سنوات التدريس في الجامعة، فإنها ليست متغيرًا معني بالدراسة في بحثنا ولكن من باب جعل خصائص العينة ماثلة لمختلف الدرجات العلمية المتواجدة فعلا في الجامعة، وأخيرا درجة أستاذ التعليم العالي وبالتالي تصبح لدينا ثلاث درجات للأساتذة المشاركين وهي أستاذ مساعد-أستاذ محاضر - وأستاذ التعليم العالي.

من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة كانت من جامعة البليدة 2 وهي نسبة (27.57%) وهذا بحكم كون الباحثة تنتمي إلى هذه الجامعة مما سهل الوصول إلى الأساتذة، أما بقية النسب فهي متفاوتة بحكم الحصول على عناوين الأساتذة ودرجة التفاعل معنا والاجابة على المقياسين وكذا احترام تعليمات الإجابة، حيث تم إرسال المقياسين إلى حوالي 400 أستاذًا ينتمون إلى 19 جامعة ولكن لعوامل متعددة نجهلها لم يتم التجاوب معنا إلا من طرف العدد المبين في الجدول حسب الجامعة والدرجة العلمية.

**الأساليب الإحصائية:** من أجل معالجة البيانات التي جمعت عن طريق تطبيق المقياسين اعتمدت الدراسة على التكرارات - النسب المئوية - معامل الارتباط بيرسون - مربع كاي.

### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

**الإجابة عن التساؤل الأول:** ما مستوى جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة الجامعيين المشاركون في الدراسة.

جدول رقم (07) إجابة المشاركون في الدراسة عن التساؤل الأول

النسبة المئوية	التكرار	مستوى جودة الحياة الوظيفية
24.60%	46	مرتفع
20.86%	39	متوسط
54.54%	102	منخفض
100%	187	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن مستوى جودة الحياة المهنية الأكثر تكرارا عند الأساتذة المشاركين في الدراسة هو المستوى المنخفض بتكرار 102 وهو ما يمثل نسبة (54.54%) من مجموعهم الكلي، أما

التكرار الثاني فكان للمستوى المتوسط بتكرار 46 ونسبة مئوية بلغت (24.60%) والمستوى الأقل كان للمستوى المتوسط بتكرار 39 ونسبة (20.86%).

وعلى الرغم من أن أغلبية الأساتذة لهم مستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية، فإننا نقوم بالتحقق من مدى دلالة الفروق بين التكرارات في المستويات الثلاثة من خلال حساب قيمة المؤشر الاحصائي مربع كاي ( $\chi^2$ ) وكانت القيمة المحسوبة تساوي (16.07) عند مستوى دلالة (0.01) ودرجة حرية تساوي (2) أما القيمة النظرية فكانت تساوي (09.21) ولما كانت قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ ) المحسوبة أكبر فإن الفروق ما بين التكرارات الثلاثة في مستوى جودة الحياة المهنية دالة إحصائياً، ولكون التكرار الأكبر هو للمستوى المنخفض فهذا يعني أن أغلبية الأساتذة أفراد العينة يمتازون بمستوى منخفض لجودة حياتهم المهنية.

الإجابة عن التساؤل الثاني: ما مستوى الرأسمال النفسي عند الأساتذة الجامعيين المشاركين في الدراسة.

الجدول رقم (08): مستويات الرأسمال النفسي عند الأساتذة المشاركين في الدراسة

المجموع		منخفض		متوسط		مرتفع		المستوى أبعاد الرأسمال النفسي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	187	58.82	110	21.92	41	19.26	36	التفاؤل
100	187	49.19	92	28.34	53	22.45	42	الكفاءة الذاتية
100	187	51.34	96	25.66	48	22.99	43	المرونة النفسية
100	187	39.05	73	33.68	63	27.27	51	الأمل
100	187	40.65	76	32.62	61	26.73	50	الاختبار ككل

يبين الجدول أعلاه مستويات الرأسمال النفسي من خلال أبعاده الأربعة عند الأساتذة المشاركين في الدراسة، ويتضح أن التكرارات الأكبر كانت للمستوى المنخفض وفي الأبعاد الأربعة، حيث تراوح ما بين تكرار 110 لبعد التفاؤل بنسبة (58.82%)، و96 لبعد المرونة النفسية بنسبة (51.34%) و92 لبعد الكفاءة الذاتية بنسبة (49.19%) وأخيراً 73 لبعد الأمل بنسبة (39.05%).

أما التكرارات المنخفضة فكانت للمستوى المرتفع من الرأسمال النفسي وفي الأبعاد الأربعة، وكان أقل تكرار هو 36 بنسبة (19.26%) لبعد التفاؤل وتكرار 42 بنسبة (22.45%) لبعد الكفاءة الذاتية هذه التكرارات تبين للوهلة الأولى أن النسبة الكبيرة من الأساتذة المشاركين في الدراسة يتميزون بمستويات

منخفضة في رأسمالهم النفسي، وحتى نتحقق من مدى دلالة هذه الفروق بين الأساتذة في مستويات الرأسمال النفسي طبقنا اختبار الفروق للدلالة الإحصائية ( $\chi^2$ ) لحسن المطابقة وكانت النتيجة أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة النظرية عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني أن هذه الفروق دالة ولصالح التكرارات الأكبر وهي كما تتضح في الجدول للمستوى المنخفض من سمة الرأسمال النفسي، بمعنى أن أغلبية الأساتذة المشاركون في الدراسة لديهم مستوى منخفض من الرأسمال النفسي.

هذه النتائج تبين أن مستويات الأساتذة المشاركين في الدراسة في كل من التفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة النفسية والأمل مستويات منخفضة.

**التحقق من الفرضية: توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة ما بين الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية عند عينة من الأساتذة الجامعيين**

من أجل اختبار هذه الفرضية طبقنا معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأساتذة المشاركون في الدراسات في كل من مقياس الرأسمال النفسي ودرجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية، وكان ذلك من خلال ابعاد كلا المقياسين أو من خلال الدرجة الكلية في كل مقياس.

الجدول رقم (09): القيم الارتباطية بين ابعاد الرأسمال النفسي وجودة الحياة الوظيفية عن الاساتذة

الأمل	المرونة النفسية	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الرأسمال النفسي	جودة الحياة الوظيفية
**0.65	**0.70	**0.71	**0.69		الرضا عن المسار الوظيفي
*00.60	**0.69	**0.70	**0.71		التحكم والتأثير في العمل
**0.66	*0.59	**0.67	**0.65		الرفاهية في العمل
**0.67	**0.65	**0.74	**0.68		التوازن بين العمل والمنزل
*00.58	**0.73	**0.76	**0.63		تدني مستوى ضغوط العمل
*00.59	*0.57	*0.62	*0.58		ظروف العمل
**00.74					ارتباط الدرجات الكلية

\*\* دال عند 00.01 - \* دال عند 0.05

من خلال الجدول الذي يبين القيم الارتباطية ما بين متغير الرأسمال النفسي بأبعاده الأربعة ومتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الستة، يتضح أن جميع القيم الارتباطية هي قيم موجبة ودالة إما عند مستوى (0.05) أو (0.01) سواء بالنسبة لارتباط الأبعاد ببعضها البعض أو ارتباط الدرجات الكلية للأفراد على المقياسين والتي بلغت (0.74) بمستوى دلالة (0.01).

## مناقشة النتائج

توصلت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة الجامعيين المشاركين في الدراسة مستواها متدني عند الأغلبية، وهذه النتيجة تختلف مع الكثير من الدراسات التي تناولت بالدراسة نفس المتغير عند الأساتذة في مختلف المراحل التعليمية وفي المرحلة الجامعة التي نحن بصدد تناولها بالخصوص، منها دراسة كل من ( Luthans et al., 2007 ) و ( Friend, Johnson, Luthans, & Sohi, 2016 ) البردان، محمد فوزي، (2017) ودراسة الكعبي، المشايخي (2018) وكلها دراسات توصلت الى أن مستوى الحياة الوظيفية للأساتذة مرتفعة في أغلب الحالات ومتوسطة في بعضها، ويمكن تفسير اختلاف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات المذكورة بالعودة الى واقع الجامعة الجزائرية والذي يفترق الى الكثير من العوامل التي من شأنها تحسين الحياة المهنية للأساتذ.

تبعاً لإجراءات المنهج المختلط الذي أعتمد في الدراسة، عدنا الى الأساتذة أنفسهم لمعرفة أسباب تدني مستوى جودة حياتهم الوظيفية وطرحنا عليهم سؤالاً: ما هي الاشياء التي توجد في البيئة الجامعية وأثرت سلباً على جودة حياتك الوظيفية؟ فكانت إجاباتهم كما هي موضحة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (10): عوامل انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة

أولاً: البيداغوجيا وسائل العمل	عدم تتمين المجهودات الفردية الإضافية للأساتذ
غياب مكاتب خاصة بالأساتذة	عدم إشراك الأساتذ في القرارات الإدارية التي لها علاقة به
عدم توفر أجهزة العرض (data show)	تهميش الأساتذ في تحيين النصوص القانونية على المستوى المركزي
ضعف شبكة الانترنت أو عدم توفرها	رابعاً: الجوانب العلمية
الكثير من محتويات البرامج الدراسية غير محين	محتويات البرامج الدراسية غير محيئة
عدم توفر قاعات للإعلام الالي	عدم تتمين المجهودات العلمية للأساتذ
ثانياً: الظروف الفيزيقية للعمل	نظام الحوافز غير فعال
كثرة الضوضاء والفوضى في الأروقة	ثقل إجراءات التأليف والطبع العلمي
الاكتظاظ في القاعات والمدرجات	غموض الدور العلمي للأساتذ
عدم توفر دوريات مياه نظيفة	خامساً: الظروف الاجتماعية للأساتذ
نقص النظافة في القاعات والمدرجات	الأجور لا تحقق مستوى معيشي مقبول للأساتذ
نقص عدد أعوان الأمن داخل الكليات	غياب سياسة واضحة لتوفير السكن للأساتذة
عدم توفر مختلف الخدمات داخل الجامعة -الأكل - مكان للوضاء والصلاة-مكان لالتقاء الأساتذة وغيرها	مستوى الدخل غير مناسب لقيمة العمل المقدم
ثالثاً: علاقة الأساتذ بالإدارة	عدم فعالية الخدمات الاجتماعية بالنسبة للأساتذ
ثقل الإجراءات الإدارية بيروقراطية التعامل مع الأساتذ	بعد مقرات السكن عن الجامعات

تشير في البداية أن هذا الجزء من الدراسة له طابع كفي وعلية لم نتعامل مع التكرارات والنسب الخاصة بالعوامل التي يراها الأساتذة أنها مسؤولة عن تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية، بل تم التعامل معها على أساس أنها عوامل ساهمت في تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ بغض النظر عن تكرارها، وهي عوامل صنفت الى خمسة مجالات، الأول يتعلق بالبيداغوجيا ووسائل العمل وتبين أنها غير متوفرة بالشكل الكافي وهذا يتفق مع دراسة (تغريد الهداب، عبدالمك بن طاهر المخلافي، 2020) والتي توصلت الى أن وسائل عمل الأستاذ من أهم العوامل التي تزيد من مستوى أداءه ومن جودة حياته الوظيفية.

أما العامل الثاني فيتعلق بالظروف الفيزيائية للعمل والتي لا تساعد على تقديم الأداء الجيد وخاصة ما تعلق منها بالاحتفاظ في القاعات أي العدد الكبير للطلبة في المجموعة الواحدة أو الفوج الواحد والوضوء التي يحدثها الطلبة في الأروقة أثناء تقديم الأساتذة للدروس وهي عوامل تزيد من تدمير الأستاذ وعدم رضاه على البيئة الفيزيائية للعمل فيها وقد أشارت الى ذلك دراسة (Cimen & Qzgan, 2018) التي بينت أنه من العوامل التي تخفض من رضا الأساتذة عن العمل ومن جودة الحياة المهنية مناخ العمل المادي.

أما العامل الثالث فهو علاقة الأستاذ بالإدارة ومدى مشاركته في مختلف القرارات البيداغوجية والعلمية والإدارية التي لها علاقة مباشرة به والتي تبين أن الأستاذ لا يشرك بطريقة فعالة ومنظمة فيها، وهذا عامل أراه كأستاذ له دورا كبيرا في شعور الأستاذ بمكانته داخل الجامعة ومنه يعتبر من أهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للأستاذ وهذا يتوافق مع نتائج دراسة (خليل، جواد محمد، عزيزة عبد الله 2008).

العامل الرابع الذي ساهم في تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية هو الجوانب العلمية بصفة عامة والتي تعتبر من أهم مهام الأستاذ ومن العوامل التي تميز أستاذ عن آخر ويمكن أن تحقق للأستاذ ذاته وتميزه، وقد تبين أن المجهودات العلمية للأستاذ غير مثمنة وأن نظام الحوافز في الجامعة غير فعال الى درجة دفع الأستاذ الى تقديم إضافات علمية فعلية، وهذا غير منطقي نظرا لما للحوافز من أثر إيجابي على الأداء بصفة عامة وجودة الأداء والحياة الوظيفية بصفة خاصة، (ماضي خليل اسماعيل، 2014).

أما العامل الخامس والأخير فيتمثل في الظروف الاجتماعية للأستاذ وهي عامل مهم جدا، فالاستقرار الاجتماعي يولد الاستقرار النفسي للأستاذ ويدفعه الى الاجتهاد في عمله وتخصيص جل وقته للبحث العلمي، أما في حالة العكس وهو ما بينته الدراسة فإن سوء الجانب الاجتماعي من شأنه أن يؤثر سلبا على كل مناحي الحياة المهنية والشخصية للأستاذ.

## مناقشة نتائج الفرضية

توصلت الدراسة من خلال اختبار الفرضية الى وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الرأسمال النفسي للأستاذ وجودة حياته الوظيفية، سواء العلاقات ما بين درجات ابعاد المقياسين أو ما بين الدرجات الكلية على المقياسين، ويمكن تفسير ذلك بالقول حسب ما تشير اليه الأدبيات النظرية بإمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ بدلالة رأسماله النفسي والنتائج بينت انخفاض درجات الأفراد في السمتين. بمعنى انخفاض مستوى الرأسمال النفسي للأستاذ رافقه انخفاض مستوى جودة حياته الوظيفية في الجامعة، وفي ضوء نتائج بعض الدراسات منها دراسة كل من (صبحي بن سعيد الحارثي 2020) ودراسة (Cromer, 2019, Yu, Li, Tsai & Wang, 2019) والتي بينت أن الرأسمال النفسي يرتبط إيجابياً مع الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، ومع الأداء بصفة عامة، وكذلك دراسة ( أبو حميد 2018) ودراسة (الكعبي، المشايخي، 2018) والتي توصلت الى ارتباط الرأسمال النفسي للموظف بحياته المهنية. وهذه النتيجة تؤكد الدور الفعال للرأسمال النفسي على سلوك الموظف داخل المنظمة بصفة عامة وعلى رضاه الوظيفي وجودة حياته الوظيفية بصفة خاصة. وعلى الرغم من أن النتائج بينت انخفاض مستوى الثقة بالنفس والتفاؤل والأمل والمرونة لدى الأساتذة والذي قابله انخفاض في مؤشرات جودة الحياة الوظيفية من خلال أبعاد الرضا عن المسار الوظيفي، التحكم والتأثير في العمل، الرفاهية في العمل، التوازن بين العمل والمنزل هي ابعاد ارتبطت فيما بينها بدرجة مرتفعة وموجبة.

ويمكن تفسير ذلك كون أن مستوى الرأسمال النفسي متدني عند أغلبية المشاركين في البحث، وهذا له علاقة بمستوى ضغوط العمل وظروفه والعلاقة مع الإدارة والمساهمة الفعلية في القرارات مما أثر على الجانب النفسي للأستاذ والذي بدوره انعكس على مستوى جودة حياته الوظيفية، فكلما نقص مستوى الرأس مال النفسي لدى عينة الدراسة نقص مستوى جودة حياتهم الوظيفية.

فهناك عوامل عديدة يمكن أن تساهم في رفع مستوى رأس المال النفسي للأستاذ منها المناخ الجامعي المدعم والتعاون والتواصل والظروف الفيزيائية المواتية بالجامعة وتوفر وسائل العمل والبحث العلمي والخبرات الإيجابية والخصائص المهنية كل ذلك يزيد من رصيد رأس المال النفسي والذي قد يكون غائبا في بيئة العمل لدى المشاركين في الدراسة وعموما توجد نظرة سلبية حول أبعاد رأس المال النفسي من طرف عينة الدراسة، وهو ما يؤكد التساؤل الأول بأن مستوى الرأس مال النفسي لدى المشاركين في الدراسة منخفض، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الكعبي المشايخي (2018)، واختلفت مع ما أظهرته دراسة (الدليمي، 2016) والتي أشارت إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى الأساتذة كان متوسطاً .

## الخلاصة

توصلت الدراسة الحالية الى أن مستويات جودة الحياة الوظيفية عند الأساتذة الجامعيين المشاركون في الدراسة كانت منخفضة عند الأغلبية منهم، وخاصة الابعاد المتعلقة بالرفاهية في العمل ومستوى ضغوط العمل والتوازن ما بين العمل والمنزل، حيث تبين أن مستوياتها دون المستوى عند المشاركين، ويمكن تفسير ذلك بظروف الجامعة الجزائرية التي تركز على الكم مقابل الكيف حيث غلب عليها العدد الكبير من الطلبة مما جعل الجهود المادية أو الإدارية والنسبة الكبيرة من الميزانية المرسدة للتعليم العالي توجه لتسيير الكم من الطلبة بدلا من التوجه نحو توفير ظروف ووسائل عمل مناسبة للأستاذ، ومعه اصبح الأستاذ يعتبر نفسه مهماشا من طرف الإدارة التي لم توفر له من الوسائل المادية والنفسية والاجتماعية ما يجعل من جودة حياته الوظيفية في المستوى خاصة وهو يقارن نفسه بالأستاذ في بعض الجامعات العربية أو العالمية، وتبعاً لهذه النتيجة ظهر أيضا انخفاض في مستويات الرأسمال النفسي للأساتذة والذي بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة مع جودة الحياة الوظيفية فكلاهما كان في مستويات منخفضة.

هذه النتيجة يمكن أن تفيد القائمين على شؤون التعليم العالي في الجزائر وتدفعهم الى التفكير والعمل على تحسين الحياة الوظيفية للأستاذ أولا حتى يتمكن أن أداء مهامه على بفعالية وجودة وعندها يمكنه المساهمة الفعلية في تحسين مستوى التعليم ومخرجاته وهو ما يؤثر إيجابا على تحسين ترتيب الجامعة الجزائرية وجعلها فعلا القاطرة التي تجر بقية القطاعات في المجتمع.

## المراجع

- 1- Luthans. F, et al., (2007). ). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, Neale, M. I. (2006). Mindfulness meditation: an integration of perspective from Buddhism, science and clinical psychology, Unpublished Doctoral Dissertation. California Institute of Integral Studies.
- 2- Weinstein, N., Brown, K. & Ryan, R. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, & emotional wellbeing. Journal of Research in Personality, 43, 374–385.
- 3- Friend, S., Johnson, J., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive Psychology In Sales: Integrating Psychological Capital. Journal of Marketing Theory and Practice.

- 4- Pitichat, T., Reichard, R., & Kea – Edwards, A. (2017). Psychological Capital for Leader Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), p47.
- 5- خليل، جواد محمد الشيخ، عزيزة عبد الله (2008): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
- 6- Macht, S. & Chapman, G. (2019), Getting more than money through online crowdfunding, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2),171- 186.
- 7- ماضي، خليل إسماعيل. (2014): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، الإسماعيلية جامعة قناة السويس، مصر.
- 8- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- 9- Ball, H. (2018). The Role of Mindfulness in Psychological Well-Being and Psychological Capital. Emporia State University, M.A. Dissertations.
- 10-Kamei, Ferreira, (2018),psychology.capital Questionnaire short Version (PCQ-12): evidence of validity of the Brazilian version, *psico-USF.Braganca paulista*,23(2)-203-214.
- 11-البربري، مروان حسن. (2016): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والإنتاج الفني. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
- 12-Martel, Jean-Pierre, and Dupuis, Gilles. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, Vol. 77, pp. 333-368.
- 13-Mayers, D. W. (1992) : *Human Resources Management: Principles and Practice*. New York, Commerce Clearing House.
- 14-Easton, Simon and Van Laar, Darren. (2012) *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. UK: University of Portsmouth.
- 15-

16-العمرى، محمد بن سعيد، واليافي، رنده سلامه(2017): أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (13) العدد (1) ص ص.65-94.

17-John W. Creswell , Vicki L: Plano Clark (2017) : Designing and Conducting Mixed Methods Research, University of Michigan, OH, USA.

18-البردان، محمد فوزي، (2017): دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.

19-تغريد الهداب، عبدالملك بن طاهر المخلافي،(2020): أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، المجلة العربية للإدارة، المجلد 40 العدد 3، سبتمبر، 2020.

20-خليل، جواد محمد الشيخ وشيرير، عزيزة عبد الله (2008): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول

