

رأس المال النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

زينب شلال العنزي

أستاذ مساعد، قسم علم نفس، كلية التربية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية

<https://orcid.org/0009-0006-4495-617X>

zal3nzi@su.edu.sa

المستخلص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والكشف عن علاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء ضغوط ومتطلبات بيئة العمل الأكاديمية الحديثة. إضافة إلى تحديد أكثر مكونات رأس المال النفسي تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية، ودراسة الفروق تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية.

المنهجية: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطُبقت على عينة مكونة من (١٦٠) عضو هيئة تدريس من رتب أكاديمية مختلفة.

الأدوات: استخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية)، إلى جانب أداة جودة الحياة الوظيفية، وذلك بعد التحقق من الصدق والثبات.

النتائج: أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد العينة كان مرتفعاً نسبياً، وأن جودة الحياة الوظيفية جاءت ضمن المستوى المتوسط المائل إلى الارتفاع. كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، وأن الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية كانتا الأكثر إسهاماً في تفسير التباين في جودة الحياة الوظيفية. وأظهرت النتائج كذلك أن ضغوط بيئة العمل الأكاديمية ترتبط بجودة حياة وظيفية أقل لدى من يمتلكون رأس مال نفسي منخفض، بينما تعزز الموارد النفسية الإيجابية التكيف الوظيفي والرضا المهني.

الخلاصة: تشير نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يمثل مورداً نفسياً أساسياً يدعم قدرة عضو هيئة التدريس على مواجهة ضغوط المهنة وتحقيق التوازن النفسي، مما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية. وتبرز الحاجة إلى اعتماد برامج جامعية تسعى إلى تنمية مكونات رأس المال النفسي وتهيئة بيئة عمل أكاديمية أكثر دعماً واحتواءً.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية، أعضاء هيئة التدريس.

Psychological Capital and its Relationship with Quality of Work Life among University Faculty Members

Zainab Shallal Al-Anzi

Assistant Professor, Department of Psychology, College of Education, Shaqra University, Saudi Arabia

<https://orcid.org/0009-0006-4495-617X>

zal3nzi@su.edu.sa

Abstract

Objectives: This study examined the level of psychological capital among university faculty members and its relationship with quality of work life within the context of the contemporary academic work environment. It also aimed to identify the relative contribution of psychological capital dimensions to quality of work life, as well as to explore differences according to selected demographic and professional variables.

Methodology: A descriptive correlational design was employed due to its suitability for the study objectives. Data were collected using the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) and a Quality of Work Life Scale, both of which demonstrated acceptable validity and reliability indicators.

Sample: The study sample consisted of 160 faculty members from various academic ranks and disciplines across universities.

Measures: Psychological capital was measured across four dimensions: self-efficacy, hope, optimism, and resilience. Quality of work life was assessed through dimensions related to work environment, institutional support, professional growth, and job satisfaction.

Results: The results indicated that faculty members exhibited high levels of psychological capital and a generally high level of quality of work life. A strong, statistically significant positive correlation was found between psychological capital and quality of work life. Among the dimensions of psychological capital, self-efficacy and resilience emerged as the most influential predictors of quality of work life. The findings also revealed that academic work pressures were more negatively perceived among individuals with lower psychological capital, whereas higher psychological resources were associated with better occupational adjustment and greater job satisfaction.

Keywords: Psychological Capital, Quality of Work Life, Faculty Members.

المقدمة

شهدت بيئات العمل خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة نتجت عن التطور التكنولوجي المتسارع، وتزايد معدلات العولمة، والتغيرات الجوهرية في أساليب الإدارة، وما صاحب ذلك من ارتفاع في مستويات التنافسية ومتطلبات الإنتاجية. وقد أسهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل طبيعة العمل، بحيث لم تعد الوظيفة مجرد مصدر دخل، بل غدت سياقاً مهنيًا ونفسيًا معقدًا قد يحمل للعاملين ضغوطًا تؤثر في رفاههم وفاعليتهم المهنية. وفي ظل هذه الظروف المتغيرة، برز الاهتمام بالموارد النفسية الإيجابية القادرة على دعم تكيف الأفراد وتعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات المستجدة في بيئة العمل، ومن أبرز هذه الموارد: رأس المال النفسي، الذي يمثل أحد الأسس النظرية والتطبيقية في علم النفس الإيجابي المعاصر (Newman et al., 2014, Luthans et al., 2007)

ظهر مفهوم رأس المال النفسي مطلع القرن الحادي والعشرين ضمن جهود تطوير مقاربة تركز على نقاط القوة الإنسانية وتفعيل القدرات الإيجابية داخل بيئات العمل. وقد وضع لوتنز وزملاؤه (Luthans, Youssef, & Avolio (2007). الأساس النظري لهذا المفهوم باعتباره حالة نفسية إيجابية قابلة للتنمية، تتكون من أربعة أبعاد مترابطة: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية. وتشير الأدلة التجريبية إلى أن هذه الأبعاد تسهم في تعزيز قدرة الفرد على التعامل مع المواقف الضاغطة وتدعم الأداء الوظيفي والرضا المهني (Avey et al., 2011).

وتعد بيئات العمل الجامعية نموذجاً واضحاً لهذه البيئات المعقدة إذ تشهد مؤسسات التعليم العالي تحولات متسارعة ترتبط باتساع أدوار عضو هيئة التدريس، وتزايد متطلبات البحث العلمي، وتنامي مسؤوليات الإشراف الأكاديمي، فضلاً عن إدماج التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي في عملية التعليم والتعلم، وقد أدى هذا الواقع الديناميكي إلى نشوء ضغوط مهنية تتجاوز المهام التقليدية، بحيث بات عضو هيئة التدريس مطالباً بإدارة أعباء معرفية وانفعالية متزايدة إلى جانب التفاعل المستمر مع متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي وهو ما يجعل الحفاظ على الصحة النفسية والرفاهية المهنية تحدياً يومياً (Halat et al, 2023, Owidii et al, 2025, Nogueira, 2025).

وفي ضوء هذه الظروف، لم تعد الموارد المهنية التقليدية كالمهارات التقنية أو رأس المال البشري والاجتماعي كافية لتمكين عضو هيئة التدريس من مواجهة تعقيدات العمل الأكاديمي. فالمهام المتزايدة، وعدم اليقين المرتبط بتطورات المجال، والتغير المتسارع في الأدوار الوظيفية، تتطلب جميعها مورداً نفسياً أكثر مرونة واستمرارية، يتمثل في رأس المال النفسي (PsyCap)، الذي يُعد أحد أهم مكونات التمكين النفسي داخل

المؤسسات التعليمية. ويُظهر هذا المورد فاعليته من خلال دوره في تعزيز القدرة على التكيف، والصمود في مواجهة الضغوط، وتنظيم الانفعالات، وتوجيه السلوك المهني نحو أهداف واقعية وإيجابية، Dorius et al., (Omar et al., 2024., Palos et al., 2024, 2017).

وتكشف الأدبيات أن الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي تعمل بوصفها منظومة مترابطة تسهم في تعزيز التكيف الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس. فالأمل يوجّه السلوك نحو الأهداف ويدعم المثابرة، والكفاءة الذاتية ترسخ الثقة في القدرة على التعامل مع المهام المعقدة، والتفاؤل يعزز التوقعات الإيجابية تجاه المستقبل الوظيفي، بينما تمثل المرونة النفسية محور القوة في مواجهة الانتكاسات الأكاديمية والضغوط الانفعالية. وقد أثبتت دراسات حديثة أن امتلاك مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يرتبط بزيادة القدرة على إدارة متطلبات التدريس في البيئات الرقمية، وتجاوز إخفاقات النشر العلمي، والمحافظة على الاستقرار الانفعالي والاندماج المهني (Paiva, 2024؛ Ma, 2023).

وتبرز أهمية رأس المال النفسي كذلك في دوره الاستراتيجي في تعزيز جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعات، إذ تُعد جودة الحياة الوظيفية أحد المؤشرات الرئيسية لرفاهية العاملين وكفاءة المؤسسات. فالأدلة تشير إلى أن الأفراد الذين يمتلكون موارد نفسية إيجابية يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا، ويظهرون قدرة أكبر على الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، كما يكونون أقل عرضة للاحتراق المهني، وأكثر انخراطاً في عمليات التعليم والتعلم، وهو ما ينعكس مباشرة على فعالية المؤسسات التعليمية ونجاحها.

وبالنظر إلى الأهمية المتزايدة لموارد الرفاه النفسي في البيئات الجامعية، تبرز الحاجة إلى دراسات تحليلية تدرس أثر رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي، خصوصاً في ظل محدودية الدراسات العربية التي تناولت هذه العلاقة في سياق أكاديمي يتسم بخصائص مهنية وتنظيمية مختلفة عن السياقات العالمية. ومن هنا تنطلق هذه الدراسة لفحص الدور الذي تؤديه أبعاد رأس المال النفسي في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، في إطار بيئة جامعية معاصرة تتسم بالتغير المستمر والتعقيد المتزايد.

مشكلة البحث

تشهد بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي تغيرات متسارعة نتيجة تزايد الأعباء الأكاديمية والبحثية، ومتطلبات الجودة والاعتماد. مما يفرض ضغوطاً مهنية وتحديات على أعضاء هيئة التدريس يستدعي توافر موارد نفسية إيجابية داعمة للتكيف المهني والحفاظ على جودة الحياة الوظيفية.

وفي هذا الإطار، يبرز رأس المال النفسي بوصفه مورداً نفسياً إيجابياً يساهم في تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس

على مواجهة متطلبات العمل الأكاديمي وتحسين جودة حياتهم الوظيفية.

ورغم الاهتمام البحثي المتزايد بهذا المتغير، لا تزال الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محدودة.

وبناءً على ما سبق من عرض نظري وتحليل للدراسات السابقة، تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن أثر رأس المال النفسي بوصفه موردًا نفسيًا إيجابيًا في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

أسئلة البحث

يسعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟
2. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟
3. ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟
4. هل تختلف جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
2. التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
4. التحقق من وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية البحث

• أولاً: الأهمية النظرية:

تنبع الأهمية النظرية لهذا البحث من إسهامه في إثراء الأدبيات العلمية في مجال علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي، من خلال تناوله العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية في سياق التعليم العالي. ولا سيما في ضل محدودية الدراسات العربية التي تناولت هذه العلاقة لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تبرز أهمية الدراسة من معالجتها المتكاملة لأبعاد رأس المال النفسي الأربعة وتحليل دورها في تفسير جودة الحياة الوظيفية بما يساهم في بناء إطار نظري أكثر شمولاً لفهم السلوك المهني والرفاهية النفسية للأكاديميين داخل المؤسسات الجامعية في بيئات العمل المعاصرة.

• ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في الإفادة من نتائجه في تطوير السياسات والممارسات المهنية داخل الجامعات، من خلال إبراز دور رأس المال النفسي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس. كما تُسهم النتائج في توجيه القيادات الأكاديمية نحو تبني برامج ومبادرات مؤسسية داعمة تعزز التكيف المهني والرفاهية النفسية بما ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي وجودة التدريس.

مصطلحات البحث

1. رأس المال النفسي (Psychological Capital):

يُقصد به حالة نفسية إيجابية قابلة للتنمية، تتكوّن من أربعة أبعاد مترابطة هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، ويُعد مورداً نفسياً يساهم في تعزيز الأداء المهني والقدرة على مواجهة الضغوط والحفاظ على الرفاهية النفسية في بيئة العمل. (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

ويُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس رأس المال النفسي (Psychological Capital Questionnaire – PCQ).

2. جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life):

تشير إلى مدى قدرة بيئة العمل على تلبية الاحتياجات المهنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، بما يحقق الرضا الوظيفي، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، من خلال أبعاد مثل: بيئة العمل الآمنة، والعدالة في الأجور، وفرص النمو المهني، والمشاركة في اتخاذ القرار. (Walton, 1973)

وتُعرّف إجرائيًا بأنها الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في الدراسة.

3. أعضاء هيئة التدريس (Faculty Members):

يُقصد بهم الأفراد العاملون في الجامعات من شاغلي الرتب الأكاديمية المختلفة (محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، الذين يقومون بمهام التدريس، والبحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، والمشاركة في الأنشطة الجامعية.

4. بيئة العمل الأكاديمية المعاصرة (Contemporary Academic Work Environment):

تشير إلى السياق المهني الذي يعمل فيه أعضاء هيئة التدريس في ظل التحولات التنظيمية والتكنولوجية المتسارعة، وتزايد متطلبات الجودة والاعتماد، وارتفاع التوقعات المرتبطة بالأداء التدريسي والبحثي، بما يفرض ضغوطًا مهنية تتطلب مستويات مرتفعة من التكيف والمرونة النفسية. (Albrecht, 2010)

حدود البحث

• أولاً: الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على بحث العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية) وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، دون التطرق إلى متغيرات نفسية أو تنظيمية أخرى قد يكون لها تأثير محتمل في جودة الحياة الوظيفية، مثل الذكاء العاطفي، أو أنماط القيادة، أو الثقافة التنظيمية، أو المناخ المؤسسي.

• ثانيًا: الحدود البشرية:

طبّق هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات، ولا تشمل فئات أخرى من العاملين في مؤسسات التعليم العالي، مثل الإداريين أو الفنيين، الأمر الذي يجعل نتائجها قابلة للتعميم في حدود هذه الفئة فقط.

• ثالثًا: الحدود المكانية:

اقتصر البحث على الجامعات بوصفها مؤسسات تعليم عالٍ، ولا تمتد لتشمل مؤسسات تعليمية أخرى أو قطاعات مهنية مختلفة، كالمؤسسات الصحية أو الصناعية أو التجارية.

• رابعًا: الحدود الزمانية:

أُجري هذا البحث خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2025م / 1446هـ، وتُفسّر نتائجه في ضوء الظروف المهنية والتنظيمية السائدة في هذه الفترة الزمنية.

الإطار النظري

المحور الأول: رأس المال النفسي

يُعدّ رأس المال النفسي من المفاهيم المحورية في الأدبيات المعاصرة لعلم النفس الإيجابي والتنظيمي، إذ جاء الاهتمام به استجابةً للتحوّلات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، وما يصاحبها من تزايد المتطلبات المهنية وتعدّد الأدوار الوظيفية وارتفاع مستويات الضغط. وقد أسهم هذا التوجه في نقل بؤرة الاهتمام من التركيز التقليدي على المشكلات والاضطرابات إلى دراسة الموارد النفسية الإيجابية التي تمكّن الأفراد من التكيف الفعّال، وتحقيق الأداء، والحفاظ على الرفاهية المهنية. (Luthans & Youssef- Morgan, 2007).

وفي هذا السياق، يُنظر إلى رأس المال النفسي بوصفه موردًا نفسيًا داخليًا يتكوّن من مجموعة من الحالات الإيجابية القابلة للتنمية، تسهم في دعم قدرة الفرد على التعامل بكفاءة مع تحديات العمل، وتفسير المواقف المهنية بصورة أكثر إيجابية، وتعزيز المثابرة والانخراط في الأداء الوظيفي. وقد أكدت الأدبيات أن هذا المورد لا يُعد سمة ثابتة، بل بنية نفسية ديناميكية تتأثر بالخبرات المهنية، وتستجيب لممارسات التدريب والدعم التنظيمي. (Avey et al., 2011).

وتشير نتائج عدد كبير من الدراسات إلى أن رأس المال النفسي يُعد من المتغيرات التفسيرية المهمة للفروق الفردية في استجابات العاملين للضغوط المهنية، وأنماط تعاملهم مع المواقف الصعبة، ومستويات أدائهم ورفاههم الوظيفي. فقد أظهرت بحوث متعددة أن ارتفاع رأس المال النفسي يرتبط إيجابيًا بالالتزام التنظيمي، والانخراط في العمل، والأداء الإبداعي، في مقابل انخفاض مؤشرات الاحتراق والضغط المهني (Gawke et al., 2017؛ Newman et al, 2014؛ Avey et al., 2011).

ومن المنظور النظري، يُعرّف رأس المال النفسي بأنه «حالة نفسية إيجابية لدى الفرد تتميز بمستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة (Luthans & Youssef-Morgan, 2007) ويعكس هذا التعريف تكاملًا بين الجوانب المعرفية والانفعالية للسلوك المهني، كما يؤكد الطبيعة التطورية للمفهوم، بوصفه موردًا يمكن تعزيزه عبر الخبرة والتدريب والدعم المؤسسي، وليس مجرد سمة شخصية جامدة.

وقد شهد مفهوم رأس المال النفسي تطبيقات واسعة في مجالات مهنية متعددة، من بينها التعليم العالي، حيث أظهرت دراسات حديثة تنامي الاهتمام بدوره في تفسير التكيف المهني والانخراط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. ففي هذا السياق، بيّنت دراسة (Palos et al. (2023) أن رأس المال النفسي يؤدي دورًا وسيطًا في

تحويل التقييمات الذاتية الإيجابية إلى سلوكيات انخراط أكاديمي فعّالة، بما يعزز من قدرة الأكاديميين على التعامل مع متطلبات العمل الجامعي. كما أشارت نتائج Ghimire et al. (2024) إلى أن مكونات رأس المال النفسي، ولا سيما الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل، تُعد من أبرز المتغيرات المتنبئة بدافعية أعضاء هيئة التدريس.

وتتجلى الأهمية المتزايدة لرأس المال النفسي في بيئات العمل المعاصرة لسببين رئيسيين؛ يتمثل أولهما في تصاعد الضغوط المهنية الناتجة عن التحول الرقمي، وتسارع الإيقاع التنظيمي، وتعدد الأدوار الوظيفية، وهي عوامل قد تُضعف التكيف والرفاه النفسي إذا لم تتوافر موارد داعمة. أما السبب الثاني، فيكمن في قابلية رأس المال النفسي للتنمية، إذ تشير الأدبيات إلى إمكانية تعزيزه من خلال ممارسات قيادية داعمة، وبرامج تدريبية موجهة، وشبكات دعم اجتماعي فعّالة، بما يمنحه مكانة محورية بوصفه موردًا استراتيجيًا يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية (Baron et al., Tian et al., 2020). 2016.

مكونات رأس المال النفسي:

يتكون رأس المال النفسي (Psychological Capital – PsyCap)، كما تجمع عليه الأدبيات الحديثة، من أربعة مكونات رئيسية مترابطة تشكل بنية نفسية عليا موجهة للسلوك الوظيفي، وهي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية. (Luthans et al., 2007) وتتصف هذه المكونات بأنها لا تعمل بصورة منفصلة، بل تتكامل لتوليد أثر تراكمي ينعكس في تعزيز الثبات الانفعالي، ورفع القدرة على المثابرة، وتحسين التكيف المهني، ولا سيما في البيئات المهنية عالية المتطلبات مثل مؤسسات التعليم العالي (Avey et al., 2011)؛ (Ma et al., 2023).

جدول (1): مكونات رأس المال النفسي (PsyCap) وأسسها النظرية

البُعد	المصدر النظري الأساسي	تعريف موجز في سياق رأس المال النفسي
الكفاءة الذاتية (Self-efficacy)	Bandura (1997, 2001, 2012)	الثقة في القدرة على استدعاء الدافعية والموارد المعرفية والسلوكية اللازمة لإنجاز المهام بنجاح.
الأمل (Hope)	Snyder (1994, 2000؛ Snyder et al.)	حالة دافعية إيجابية تعتمد على طاقة التوجّه نحو الأهداف (Agency) والقدرة على توليد مسارات مختلفة لتحقيقها (Pathways).
التفاؤل (Optimism)	Carver & Scheier (1985, 1998؛ Scheier & Carver)	ميل عام لتوقع نتائج إيجابية في المستقبل، مع تبني أنماط تفسيرية إيجابية.
المرونة النفسية (Resilience)	Masten (2001, 2014).	القدرة على التكيف الناجح والتعافي من الشدائد أو الأزمات، بالاعتماد غالبًا على أنظمة حماية نفسية "عادية" ومتاحة للفرد.

1. الكفاءة الذاتية:

تشير الكفاءة الذاتية، وفق تصور باندورا، إلى معتقدات الفرد حول قدرته على تنظيم وتنفيذ الأفعال اللازمة للتعامل مع المواقف المختلفة. ويظهر الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة استعدادًا أكبر لمواجهة المهام المعقدة، والمثابرة في الأداء، وتفسير متطلبات العمل بوصفها تحديات قابلة للإتقان، وهو ما ينعكس إيجابًا على الرضا الوظيفي والسلوكيات المهنية الاستباقية (Sutton, 2025؛ Bargsted et al., 2019).

2. الأمل:

يُعرّف الأمل، في نموذج سنايدر، بوصفه منظومة تحفيزية معرفية تقوم على وضوح الأهداف، والقدرة على توليد مسارات متعددة لتحقيقها، وتوافر طاقة الوكالة الدافعة للمثابرة. وفي السياق المهني، يسهم الأمل في دعم التخطيط المرن، وإعادة توجيه الجهود عند مواجهة العوائق، بما يعزز التكيف المهني والاستمرار في الأداء (Mulder, 2024؛ Yavan Temizkan, 2019).

3. التفاؤل:

يمثل التفاؤل نزعة إدراكية عامة لتوقع نتائج إيجابية، ويؤثر في كيفية تفسير الفرد للأحداث السلبية والتعامل معها. وتشير الأدبيات إلى أن التفاؤل يرتبط بالمثابرة، واستخدام استراتيجيات تكيف أكثر فاعلية، وتحسين مؤشرات الرفاه النفسي، بما يجعله موردًا تفسيريًا مهمًا في مواجهة ضغوط العمل (Carver & Scheier, 2010؛ Mulder, 2024).

4. المرونة النفسية:

تُعرّف المرونة النفسية بأنها القدرة على التكيف الإيجابي في سياق الشدائد، وهي عملية ديناميكية تنشأ من تفاعل الفرد مع أنظمة الدعم والموارد المتاحة. وفي السياق المهني، تمكن المرونة الأفراد من استعادة توازنهم بعد الانتكاسات، وتحويل الضغوط إلى فرص للتعلم والنمو، وهو ما يجعلها بُعدًا جوهريًا ضمن رأس المال النفسي (Masten؛ Buhs & Rudasill, 2016؛ Mulder, 2024).

دور رأس المال النفسي في العمل



شكل (1): تمثيل تخطيطي لأبعاد رأس المال النفسي في العمل

المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

تُعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المركزية في أدبيات علم النفس التنظيمي والسلوك المهني، لما تمثله من مؤشر شامل يعكس طبيعة الخبرة النفسية والمهنية للفرد داخل بيئة العمل. ويتجاوز هذا المفهوم التركيز التقليدي على الرضا الوظيفي ليشمل منظومة متكاملة من العوامل التنظيمية، والاجتماعية، والانفعالية، والبيئية التي تُساهم في تشكيل تجربة العامل داخل المؤسسة، وتحدد مستوى توازنه النفسي وقدرته على التكيف والاستمرار المهني.

وتمثل جودة الحياة الوظيفية إطارًا تفسيريًا لفهم كيفية استجابة العاملين للضغوط المهنية وتفاعلهم مع متطلبات العمل، ولا تُعد مجرد عامل داعم للأداء، بل متغيرًا جوهريًا يفسر استقرار الأفراد المهني وقدرتهم على التكيف مع التغيرات التنظيمية المتسارعة. وفي هذا السياق، تُعد جودة الحياة الوظيفية المجال الذي تتفاعل داخله الخصائص التنظيمية مع الموارد النفسية للفرد وفي مقدمتها رأس المال النفسي لإنتاج خبرة مهنية متوازنة وفعالة. (Avey et al, 2011)

تقوم جودة الحياة الوظيفية على تقييم شامل لمجموعة من الأبعاد المرتبطة ببيئة العمل، من أبرزها: بيئة العمل الآمنة، والعدالة في الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرار، وفرص النمو والتطور المهني، والتوازن بين العمل والحياة، والأمان والاستقرار الوظيفي. وتسهم هذه الأبعاد مجتمعة في تعزيز شعور العاملين بالرضا والانتماء، ورفع مستوى المبادرة والمشاركة الفاعلة في تحقيق أهداف المؤسسة. (Avey et al., 2011)

وترتبط جودة الحياة الوظيفية ارتباطًا وثيقًا بتصورات العاملين حول مستوى الدعم التنظيمي والعدالة المؤسسية، وهو ما ينعكس مباشرة على شعورهم بالأمان النفسي والانتماء داخل العمل. وتميل المؤسسات التي تولي اهتمامًا مرتفعًا بجودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق مستويات أعلى من الانخراط الوظيفي، وتحسن الأداء، وانخفاض معدلات الدوران الوظيفي، نتيجة شعور العاملين بالتقدير والدعم داخل بيئاتهم المهنية.

ومن منظور آخر، تؤكد الأدبيات أن جودة الحياة الوظيفية تسهم في بناء بيئة نفسية إيجابية محفزة للابتكار والسلوك الإبداعي في العمل. فقد أشار Baron et al. (2016) إلى أن جودة تجربة العمل تؤدي دورًا أساسيًا في خفض مستويات التوتر المهني، وتعزيز قدرة الأفراد على التعامل مع المهام المعقدة. كما أوضحت نتائج Newman et al (2014) أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بكيفية إدراك الفرد لدوره داخل المؤسسة وتفاعله مع مسؤولياته المهنية، بما يعكس بعدها التحفيزي إلى جانب بعدها التنظيمي.

يُنظر إلى أن جودة الحياة الوظيفية باعتبارها مفهومًا ديناميكيًا يتأثر بتغير الظروف التنظيمية وتطور متطلبات العمل، ويتحدد من خلال التفاعل المستمر بين العوامل الشخصية والمهنية. وقد بينت دراسات حديثة أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من الموارد النفسية الإيجابية، وعلى رأسها رأس المال النفسي، يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من البيئات الداعمة، وأكثر تكيّفًا مع البيئات المهنية الضاغطة، بما ينعكس إيجابًا على جودة حياتهم الوظيفية. (Avey et al., 2011)

وتُعد جودة الحياة الوظيفية كذلك من المحددات الأساسية للقرارات المهنية للعاملين، إذ تؤثر في رغبتهم في الاستمرار داخل المؤسسة، ومستوى مشاركتهم في الأنشطة التنظيمية، ودرجة دافعيتهم الداخلية، واستعدادهم لتبني ممارسات جديدة أو الانخراط في سلوكيات إبداعية. (Saberfarzam et al., 2022) ويبيّن تحليل Newman et al (2014) أن التصورات الإيجابية تجاه بيئة العمل تتشكل بدرجة كبيرة من خلال مستوى الدعم الذي تقدمه المؤسسة للعاملين، وهو ما ينعكس مباشرة على جودة حياتهم الوظيفية.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن جودة الحياة الوظيفية لا تمثل مجرد نتيجة لوجود بيئة تنظيمية مناسبة، بل تُعد عملية تفاعلية تتداخل فيها السياسات المؤسسية، والثقافة التنظيمية، والظروف النفسية، والسلوكيات المهنية. وهي بذلك تمثل نقطة التقاء بين خصائص المؤسسة من جهة، والموارد النفسية للفرد -وفي مقدمتها

رأس المال النفسي - من جهة أخرى، الأمر الذي يجعلها مدخلاً أساسياً لفهم سلوك العاملين وتفسير الفروق في مستويات الأداء والتكيف المهني. (Zhang et al., 2024؛ Avey et al, 2011)

المحور الثالث: بيئة العمل المعاصرة في الجامعات

تعد بيئة العمل في الجامعات المعاصرة من أكثر البيئات المهنية تعقيداً، نظراً لما تشهده من تحولات تنظيمية متسارعة، وتزايد المتطلبات الأكاديمية والمهنية المفروضة على أعضاء هيئة التدريس. فقد أصبحت الجامعات مؤسسات معرفية تخضع لضغوط متنامية تتعلق بمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وارتفاع عبء التدريس، ومتطلبات النشر العلمي، إلى جانب الأدوار الإدارية والإرشادية وخدمة المجتمع، وهي عوامل مجتمعة تسهم في إعادة تشكيل الخبرة المهنية للأكاديميين وتؤثر مباشرة في جودة حياتهم الوظيفية. (Sirgy et al., 2001)

وتشير الأدبيات المعاصرة إلى أن بيئات العمل الحديثة تتسم بوتيرة تغيير مرتفعة، واعتماد متزايد على التكنولوجيا، وارتفاع سقف التوقعات التنظيمية، الأمر الذي يفرض على العاملين أعباء معرفية وانفعالية إضافية (Zhang et al, 2024) وفي السياق الجامعي، تتضاعف هذه الضغوط نتيجة التحول نحو التعليم الرقمي، وتنامي استخدام التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي، وتغير أنماط التدريس والتقييم، ما يتطلب من أعضاء هيئة التدريس مهارات تكيف متعددة تتجاوز الجوانب الأكاديمية التقليدية.

وفي السياق العربي، تؤكد الدراسات أن بيئة العمل الجامعية تواجه تحديات مشابهة، تتمثل في ارتفاع متطلبات الأداء، وتعدد الأدوار الأكاديمية والإدارية، وضعف الدعم المؤسسي في بعض الحالات. فقد أظهرت دراسة الجماعي والسنباني (2024) أن هذه العوامل تسهم في زيادة الضغط المهني وخفض مستويات الرضا وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس. كما أشارت دراسة السويبي (2017) إلى أن ضبابية الأدوار وارتفاع التوقعات التنظيمية وضعف العدالة المؤسسية تُعد من أبرز مصادر الضغط في البيئة الجامعية.

وتتسم الجامعات المعاصرة كذلك بتعدد الأدوار المهنية الملقاة على عضو هيئة التدريس، إذ لا يقتصر دوره على التدريس، بل يشمل البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، والمشاركة في اللجان، والإرشاد الأكاديمي، والاستجابة لمتطلبات الجودة والاعتماد، وهو ما يفرض حاجة متزايدة إلى موارد نفسية داعمة تمكنه من التكيف والاستمرار المهني. (Sirgy et al., 2001)

وفي هذا السياق، تبرز أهمية رأس المال النفسي بوصفه مورداً نفسياً محورياً يدعم قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع ضغوط العمل الجامعي. إذ تشير الأدبيات إلى أن الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية تسهمان بصورة خاصة في مواجهة أعباء التدريس ومتطلبات النشر العلمي، والتعامل مع التغيرات التنظيمية المتسارعة

(Newman et al., 2014؛ Avey et al., 2011) وقد دعمت دراسات عربية هذا التوجه، حيث بيّنت دراسة إسماعيل (2019) أن تعدد الأدوار المهنية يتطلب مستويات مرتفعة من المرونة النفسية ومهارات التكيف. كما أشارت دراسات أخرى إلى أن مكوني الأمل والتفاؤل يؤديان دورًا مهمًا في تعزيز قدرة الأكاديميين على التكيف مع التحولات المهنية، ودعم الاستقرار النفسي في ظل بيئات عمل ضاغطة (أحمد، 2017؛ العساف، 2023). وتؤكد هذه النتائج أن امتلاك موارد نفسية إيجابية يساهم في تحويل متطلبات العمل الجامعي من مصادر للإرهاك إلى فرص للنمو والتطور المهني.

وتواجه الجامعات كذلك تحديات متزايدة مرتبطة بالتحول الرقمي، إذ أوضح Zhang et al. (2024) أن التقنيات الحديثة تمثل في الوقت ذاته فرصة لتحسين الأداء ومصدرًا للضغط المهني، نظرًا لما تتطلبه من تعلم مستمر وتكيف دائم مع أنظمة عمل متغيرة. وفي السياق العربي، أشارت دراسة صديق (2021) إلى أن الضغوط المرتبطة بالتكنولوجيا والأنظمة الإدارية الرقمية تُعد من العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، وتبرز الحاجة إلى توافر رأس مال نفسي قوي لمواجهةها.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن بيئة العمل في الجامعات المعاصرة تتسم بتعدد الضغوط والتغير المستمر، الأمر الذي يجعل جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس مرتبطة بتوافر موارد نفسية داعمة. ويُعد رأس المال النفسي من أبرز هذه الموارد، إذ أظهرت الأدبيات العربية والأجنبية وجود علاقة إيجابية دالة بينه وبين جودة الحياة الوظيفية، ودوره في تعزيز الأداء والتكيف المهني. ومع ذلك، يلاحظ محدودية الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في سياق التعليم العالي، ولا سيما لدى أعضاء هيئة التدريس، مع غلبة الطابع الوصفي الارتباطي وندرة النماذج التفسيرية في البيئة الجامعية. وانطلاقًا من ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى معالجة هذه الفجوة من خلال فحص العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية في السياق الجامعي المعاصر.

الدراسات السابقة: الدراسات العربية

- دراسة أبوسيف (2018) بعنوان: دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وطُبقت على عينة بلغت (132) عضو هيئة تدريس بكلية التربية. استخدمت الباحثة مقياس رأس المال النفسي، ومقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس الالتزام التنظيمي. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، كما كشفت عن وجود دور وسيط لجودة حياة العمل

في تعزيز العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- دراسة العساف (2023) بعنوان: *درجة رأس المال النفسي لدى المعلمين الدارسين بدبلوم الاستثمار الأمثل بمحافظة بيشة في ضوء بعض المتغيرات:*

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين الدارسين بدبلوم الاستثمار الأمثل بمحافظة بيشة، والكشف عن الفروق تبعًا لبعض المتغيرات الديموغرافية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكوّنت العينة من (180) معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد العينة كان مرتفعًا جدًا، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع، وسنوات الخبرة، والتخصص.

- دراسة صديق (2021) بعنوان: *تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد:*

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت العينة (154) موظفًا. واعتمدت الدراسة على مقياسي رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية. وأظهرت النتائج أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين المتغيرين.

- دراسة إسماعيل (2019) بعنوان: *رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة:*

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، إضافة إلى دراسة الفروق تبعًا لمتغيري النوع وسنوات الخبرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّنت العينة من (40) معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط، مع وجود فروق تعزى لبعض المتغيرات الديموغرافية.

- دراسة الجماعي والسنباني (2024) بعنوان: *أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي: دراسة ميدانية على المستشفيات الأهلية اليمينية بمحافظة ذمار:*

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (110) موظفين من

الكوادر الطبية والإدارية. وأظهرت النتائج وجود تأثير دال إحصائيًا لبُعدي بيئة العمل الصحية والأمان الوظيفي في رأس المال النفسي، في حين لم يظهر لبقية الأبعاد تأثير معنوي.

• **دراسة الحارثي (2020) بعنوان: رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، والكشف عن العلاقة بينها لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغت العينة (168) معلمًا ومعلمة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي واليقظة العقلية، مع وجود فروق في بعض الأبعاد لصالح الإناث.

• **دراسة أحمد، جنان شهاب (2017) بعنوان: العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية:**

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية) وكل من السلوك الريادي والارتجال التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أهل البيت. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (102) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وكل من السلوك الريادي والارتجال التنظيمي، مما يؤكد أهمية الموارد النفسية الإيجابية في تعزيز المرونة التنظيمية داخل البيئة الجامعية.

• **دراسة السويفي، عبيد مختار (2017) بعنوان: أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر – فرع أسيوط:**

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة ورأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت العينة (327) من الأكاديميين والمعيرين. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائيًا بين العدالة التنظيمية ورأس المال النفسي، مع تأثير بارز للعدالة التفاعلية والإجرائية في تعزيز الكفاءة الذاتية والتفاؤل.

• **دراسة السيد، عائدة سيد معوض (2018) بعنوان: تأثير جودة الحياة الوظيفية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الحكومي في جمهورية مصر العربية:**

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مكونات رأس المال النفسي لدى العاملين

في القطاع المصرفي الحكومي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة لقياس المتغيرين. وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي دال إحصائيًا لأبعاد جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي، ولا سيما بعدي بيئة العمل الصحية والمشاركة في اتخاذ القرار.

الدراسات السابقة: الدراسات الأجنبية

- دراسة Luthans et al. (2007) بعنوان

Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction:

هدفت هذه الدراسة التأسيسية إلى تطوير وقياس مفهوم رأس المال النفسي، واختبار علاقته بالأداء الوظيفي والرضا المهني. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (280) موظفًا في القطاعين الصناعي والخدمي في الولايات المتحدة، باستخدام مقياس رأس المال النفسي. (PCQ-24) وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يُعد متغيرًا تنبؤيًا دالًا في تفسير كل من الأداء الوظيفي والرضا المهني، كما أثبتت الأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة النفسية) فاعليتها بشكل مستقل، فضلًا عن تأثيرها المشترك بوصفها بنية نفسية عليا.

- دراسة Paloş et al (2023) بعنوان:

The core self-evaluations, psychological capital, and academic engagement: A cross-national mediation model:

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين التقييمات الذاتية الجوهرية (CSE) والاندماج الأكاديمي لدى طلبة برامج إعداد المعلمين، مع اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي. شملت العينة (672) طالبًا من رومانيا وصربيا. استخدم الباحثون مقياس CSE، ومقياس رأس المال النفسي (PCQ-24)، ومقياس الاندماج الأكاديمي (UWES-S)، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين CSE ورأس المال النفسي، كما تبين أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيرًا مباشرًا في الاندماج الأكاديمي، ويؤدي دورًا وسيطًا كاملًا في العلاقة بين CSE والاندماج. كما أثبتت الدراسة ثبات النموذج عبر الثقافتين، مؤكدة أهمية تنمية الموارد النفسية الإيجابية في دعم الأداء الأكاديمي.

• دراسة Ghimire et al. (2024) بعنوان:

The impact of psychological capital on faculty motivation in higher education institutions of Nepal: A cross-sectional study:

سعت هذه الدراسة إلى فحص أثر رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة النفسية) على دافعية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في نيبال. اعتمد الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي من خلال مسح مقطعي شمل (394) عضو هيئة تدريس. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد أن الأمل، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل كان لها تأثير دال ومباشر في دافعية أعضاء هيئة التدريس، في حين لم يكن لبعده المرونة النفسية تأثير دال. وقد فسّر النموذج نسبة مرتفعة من التباين في الدافعية، مما يؤكد قوة أثر الموارد النفسية الإيجابية في تعزيز المشاركة المهنية والرضا الأكاديمي.

• دراسة Avey et al. (2011) بعنوان:

Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance:

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تحليل تلوي (Meta-analysis) لنتائج (51) دراسة تناولت أثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين وسلوكياتهم وأدائهم. شملت الدراسات عينات متنوعة من قطاعات حكومية وخاصة. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطًا إيجابيًا بالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، في حين يرتبط ارتباطًا سلبيًا بالإجهاد المهني ونوايا ترك العمل، مما يؤكد دوره المحوري بوصفه موردًا نفسيًا إيجابيًا في بيئات العمل المختلفة.

• دراسة Sirgy et al. (2001) بعنوان:

A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories:

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس شامل لجودة الحياة الوظيفية يستند إلى نظريتي إشباع الحاجات والتداخل بين العمل والحياة. شملت العينة (600) موظف من قطاعات متعددة في الولايات المتحدة. وأظهرت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عاملًا مركزيًا في تحديد رضا العاملين، وسلوكياتهم الإنتاجية، وقدرتهم على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما أسهم في ترسيخ مفهوم جودة الحياة الوظيفية بوصفه إطارًا شاملًا لتجربة العمل.

• دراسة Ma et al. (2023) بعنوان

Boosting teacher work engagement: The mediating role of psychological capital through emotion regulation:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين تنظيم المشاعر ورأس المال النفسي وتأثيرهما في اندماج المعلمين في العمل. شملت العينة (486) معلمًا للغة الإنجليزية كلغة أجنبية في الصين. استخدمت الدراسة أدوات لقياس تنظيم المشاعر، ورأس المال النفسي، واندماج العمل. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤدي دورًا وسيطًا مهمًا في العلاقة بين تنظيم المشاعر واندماج المعلمين، مما يبرز أهمية الدعم النفسي وتنمية الموارد الإيجابية في تعزيز التفاعل المهني.

• دراسة Paiva et al. (2024) بعنوان:

Psychological capital and well-being: An opportunity for teachers' well-being? A scoping review of the scientific literature:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي ورفاهية المعلمين من خلال مراجعة استكشافية منهجية للأدبيات العلمية المنشورة حتى عام 2023 في مجالي علم النفس وعلوم التربية. وأظهرت نتائج المراجعة أن رأس المال النفسي يساهم بفاعلية في تعزيز رفاهية المعلمين، من خلال خفض مستويات الضغط والاحتراق المهني، وزيادة الرضا الوظيفي والانخراط المهني، مؤكدة أهمية دمج استراتيجيات تنمية رأس المال النفسي في البيئات التعليمية.

• دراسة Erden (2025) بعنوان:

The influence of teachers' psychological capital on the quality of work life: Exploring the mediating impact of emotions:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، مع التركيز على الدور الوسيط للمشاعر الإيجابية والسلبية. أجريت الدراسة على عينة بلغت (369) معلمًا وإداريًا في المدارس الحكومية بجمهورية شمال قبرص. استخدمت الباحثة مقاييس رأس المال النفسي، وجودة الحياة الوظيفية، والمشاعر. وأظهرت النتائج أن المشاعر الإيجابية تؤدي دورًا وسيطًا كاملًا في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، مما يشير إلى أن تعزيز رأس المال النفسي يساهم بصورة غير مباشرة في تحسين جودة الحياة الوظيفية عبر دعم المشاعر الإيجابية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تُظهر مراجعة الدراسات العربية والأجنبية توافقًا واضحًا حول الأهمية المحورية لرأس المال النفسي بوصفه موردًا نفسيًا إيجابيًا يسهم في تعزيز الأداء، والرضا المهني، والدافعية، والانخراط في العمل، والقدرة على التكيف مع الضغوط المهنية. وقد أكدت الأدبيات وجود علاقة إيجابية دالة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، سواء بصورة مباشرة أو من خلال متغيرات وسيطة، مما يعكس الطبيعة التفاعلية لهذه العلاقة ودور الموارد النفسية الإيجابية في تشكيل الخبرة المهنية.

وعلى الرغم من هذا التراكم المعرفي، يلاحظ أن معظم الدراسات العربية ركزت على فئات مهنية خارج التعليم العالي، في حين ظل تناول جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محدودًا، وغالبًا ما جاء ضمن دراسات اهتمت بمتغيرات تنظيمية أخرى دون التركيز المباشر على العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية. كما أن الدراسات الأجنبية، رغم تنوع سياقاتها، انصبّت في كثير منها على طلبة الجامعات أو العاملين في قطاعات غير أكاديمية، مع محدودية الدراسات التي تناولت أعضاء هيئة التدريس في ظل التحولات المعاصرة لبيئة العمل الجامعية.

كما تكشف المراجعة أن غالبية الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي، دون تقديم نماذج تفسيرية متكاملة تُبرز الأثر الكلي لرأس المال النفسي بوصفه بنية نفسية عليا في تفسير جودة الحياة الوظيفية، أو معالجة كافية للبعد النفسي للتمكين المهني في الجامعات، رغم ما تشهده من تحولات رقمية ومتطلبات متزايدة للجودة وتعدد الأدوار الأكاديمية.

وفي ضوء ذلك، تتحدد الفجوة البحثية في الحاجة إلى دراسة تتناول بصورة مباشرة أثر رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، في سياق بيئة العمل الأكاديمية المعاصرة، وبمنظور يراعي الطبيعة الديناميكية لكل من رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، بما يسهم في إثراء الأدبيات النفسية والتنظيمية ودعم رفاه عضو هيئة التدريس واستقراره المهني.

الطريقة والإجراءات

منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي؛ لملاءمته طبيعة أهدافه، المتمثلة في وصف متغيرات البحث وفحص العلاقة بينها.

مجتمع البحث والعينة

تكوّن مجتمع البحث (١٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية. تم اختيار أفراد العينة الأساسية بالطريقة العمدية من بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات، وذلك وفق معايير محددة تمثلت في: الانتماء إلى القطاع الأكاديمي، والمشاركة الفعلية في العمل الجامعي خلال فترة تطبيق الدراسة، وتنوع الخصائص الديمغرافية مثل الجنس والعمر والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، وقد روعي في اختيار العينة تحقق قدر مناسب من التمثيل لهذه المتغيرات بما يخدم أهداف الدراسة. وبلغ عدد أفراد العينة الأساسية (١٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

1. الجنس وحجم العينة:

جدول (2): عدد ونسبة أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	52	32.5 %
أنثى	108	67.5 %
المجموع	160	100 %

يوضح الجدول (٢) التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس، حيث بلغت نسبة الإناث (67.5%) مقابل (32.5%) للذكور.

2. العمر:

جدول (3): نسبة أفراد العينة حسب الجنس والعمر

العمر	ذكر		أنثى		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
39 – 30	10	6.3	23	14.4	33	20.7
49 – 40	18	11.3	37	23.1	55	34.4
59 -50	15	9.4	31	19.4	46	28.8
60 فأكثر	9	5.6	17	10.6	26	16.2
المجموع	52	32.5	108	67.5	160	100 %

وضح الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب العمر، حيث تمثل الفئة العمرية (49-40 عامًا) النسبة الأعلى، تليها الفئة (50-59 عامًا)، ثم الفئة (30-39 عامًا)، في حين كانت الفئة (60 عامًا فأكثر) الأقل تمثيلاً.

3. العمر:

جدول (4): نسبة أفراد العينة حسب الجنس والعمر

العمر	ذكر		أنثى		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
39 – 30	10	6.3	23	14.4	33	20.7
49 – 40	18	11.3	37	23.1	55	34.4
59 -50	15	9.4	31	19.4	46	28.8
60 فأكثر	9	5.6	17	10.6	26	16.2
المجموع	52	32.5	108	67.5	160	% 100

وضح الجدول (4) توزيع أفراد العينة حسب العمر، حيث تمثل الفئة العمرية (40-49 عامًا) النسبة الأعلى، تليها الفئة (50-59 عامًا)، ثم الفئة (30-39 عامًا)، في حين كانت الفئة (60 عامًا فأكثر) الأقل تمثيلًا.

أدوات البحث

تم استخدام أداتين رئيسيتين لقياس متغيرات البحث، هما: مقياس رأس المال النفسي، وجودة الحياة الوظيفية. وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للتأكد من ملائمتها للتطبيق.

أولاً: مقياس رأس المال النفسي (Psychological Capital Questionnaire – PCQ):

يهدف مقياس رأس المال النفسي إلى قياس مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد طوره (Luthans & Youssef, Avolio (2007) في إطار علم النفس الإيجابي. ويتكوّن المقياس من 24 بندًا موزعة على أربعة أبعاد رئيسية هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، بواقع 6 بنود لكل بُعد.

تم تقدير استجابات أفراد العينة على بنود المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي، الذي يتراوح بين (1 = لا تنطبق إطلاقًا) و (5 = تنطبق تمامًا). وقد أظهرت الدراسات السابقة تمتع المقياس بدرجات مرتفعة من الصدق والثبات، حيث بلغ معامل الثبات ($\alpha = 0.88$) في عينات متعددة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- أولاً: التحقق من صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس رأس المال النفسي باستخدام الاتساق الداخلي، من خلال معاملات ارتباط البنود بالأبعاد والدرجة الكلية، وجاءت جميعها دالة إحصائياً، مما استدعى الإبقاء على جميع البنود دون حذف، كما هو موضح في الجداول (5-9).

جدول (5): معامل ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
1	**0,693	9	**0,659	17	**0,649
2	**0,684	10	**0,721	18	**0,652
3	**0,670	11	**0,632	19	**0,741
4	**0,724	12	**0,607	20	**0,681
5	**0,654	13	**0,728	21	**0,761
6	**0,650	14	**0,709	22	**0,650
7	**0,722	15	**0,692	23	**0,632
8	**0,688	16	**0,749	24	**0,671

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01)

ويتضح من الجدول (5) أن معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,01).

كما تم حساب الاتساق الداخلي بين درجات كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كالتالي:

جدول (6): معامل الارتباط بين درجات كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

البُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
الكفاءة الذاتية	**0,874
الأمل	**0,828
التفاؤل	**0,753
المرونة النفسية	**0,731

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويتضح من الجدول (6) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يشير إلى تجانس وارتباط أبعاد المقياس بعضها البعض.

كذلك تم حساب الاتساق الداخلي بين درجة كل مفردة والبُعد الذي تنتمي إليه ولم تُسفر هذه الخطوة عن حذف أي مفردة كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (7): عامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمفردات المكونة لكل بُعد بعد حذف درجة المفردة

العامل الأول					
1	**0,663	2	**0,649	3	**0,647
4	**0,654	5	**0,709	6	**0,734
العامل الثاني					
7	**0,630	8	**0,641	9	**0,615
10	**0,641	11	**0,674	12	**0,708
العامل الثالث					
13	**0,649	14	**0,660	15	**0,692
16	**0,654	17	**0,711	18	**0,613

العامل الرابع					
**0,646	21	**0,725	20	**0,633	19
**0,704	24	**0,657	23	**0,661	22

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01)

يبين الجدول (7) أن معاملات الارتباط بين مفردات المقياس والبعد الذي تنتمي إليها كانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (0,01)، مما يعكس تجانس مفردات المقياس واتساق أبعاده.

- ثانيًا: ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرونباخ:

تمّ التحقق من ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)، وتبين أن معامل الثبات للمقياس ككل (0,928)، وهذا معامل ثبات مرتفع وفقًا للمعايير القياسية.

كما قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات الأبعاد الفرعية المتضمنة في المقياس وبمراجعة نتائج قيم ألفا بعد حذف العبارات كما هي موضحة بالجدول (8) تبين أن جميعها أقل من قيمة ألفا الكلية مما تشير إلى ثبات مفردات المقياس.

جدول (8): قيمة ألفا لمفردات مقياس رأس المال النفسي بعد حذف قيمة المفردة

م	قيمة ألفا بعد حذف المفردات	م	قيمة ألفا بعد حذف المفردات	م	قيمة ألفا بعد حذف المفردات
1	0,922	9	0,923	17	0,920
2	0,925	10	0,921	18	0,921
3	0,918	11	0,926	19	0,924
4	0,920	12	0,924	20	0,923
5	0,922	13	0,925	21	0,920
6	0,924	14	0,921	22	0,925
7	0,919	15	0,922	23	0,926
8	0,924	16	0,925	24	0,924

كما قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات الأبعاد الفرعية المتضمنة في المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

جدول (9): معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس رأس المال النفسي

البعد	الأبعاد والمقياس ككل	معامل ثبات ألفا
الأول	الكفاءة الذاتية	0,864
الثاني	الأمل	0,817
الثالث	التفاؤل	0,803
الرابع	المرونة النفسية	0,792
	المقياس ككل	0,916

ويتبين من جدول (9) أن جميع معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده الأربعة دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية (*Quality of Work Life Scale*):

اعتمدت الدراسة نسخةً مُكَيِّفةً من مقياس (Walton 1973) لقياس جودة الحياة الوظيفية، بعد إدخال التعديلات اللازمة بما يتلاءم مع طبيعة العمل الأكاديمي في الجامعات. ويتكوّن المقياس من 12 بنداً موزعة على ستة أبعاد هي: المشاركة في اتخاذ القرار، فرص النمو المهني، بيئة العمل الآمنة، العدالة في الأجور، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، والأمان والاستقرار الوظيفي، بواقع بندين لكل بُعد. ويُستخدم مقياس ليكرت الخماسي في تقدير استجابات أفراد العينة، من (1 = لا أوافق إطلاقاً) إلى (5 = أوافق بشدة).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- أولاً: صدق المقياس عن طريق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي، من خلال معاملات ارتباط المفردات بالأبعاد والدرجة الكلية، وجاءت جميعها دالة إحصائياً، مما أكد صدق المقياس وعدم الحاجة إلى حذف أي مفردة كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10): معامل ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
1	**0,648	7	**0,693
2	**0,631	8	**0,632
3	**0,652	9	**0,684
4	**0,688	10	**0,638
5	**0,691	11	**0,709
6	**0,692	12	**0,698

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويتضح من الجدول (10) أن معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,01).

كما تم حساب الاتساق الداخلي بين درجات كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس كالتالي:

جدول (11): معامل الارتباط بين درجات كل بُعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

المُعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
المشاركة في اتخاذ القرار	**0,839
فرص النمو المهني	**0,794
بيئة العمل الآمنة	**0,743
العدالة في الأجور	**0,752
التوازن بين الحياة الشخصية والعملية	**0,846
الأمان والاستقرار الوظيفي	**0,712

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويتضح من الجدول (11) أن معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يشير إلى تجانس وارتباط أبعاد المقياس بعضها البعض. كذلك تم حساب الاتساق الداخلي بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه ولم تُسفر هذه الخطوة عن حذف أي مفردة كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (12): عامل الارتباط بين أبعاد المقياس والمفردات المكونة لكل بُعد حذف درجة المفردة

معامل الارتباط	رقم المفردة	البعد
**0,772	1	المشاركة في اتخاذ القرار
**0,724	2	
**0,712	3	فرص النمو المهني
**0,719	4	
**0,696	5	بيئة العمل الآمنة
**0,718	6	
**0,741	7	العدالة في الأجور
**0,682	8	
**0,669	9	التوازن بين الحياة الشخصية والعملية
**0,649	10	
**0,763	11	الأمان والاستقرار الوظيفي
**0,713	12	

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويتضح من الجدول (12) أن معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة من مفردات المقياس ودرجة البعد الذي تنتمي إليه كانت جميعها دالة عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يشير إلى تجانس وارتباط أبعاد المقياس بعضها البعض.

- ثانيًا: ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ:

تمّ حساب ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)، وتبين أن معامل الثبات للمقياس ككل (0,914)، وهذا معامل ثبات مرتفع وفقًا للمعايير القياسية.

كما قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات الأبعاد الفرعية المتضمنة في المقياس، وبمراجعة نتائج قيم ألفا بعد حذف العبارات كما هي موضحة بالجدول (١٣-١٤) تبين أن جميعها أقل من قيمة ألفا الكلية مما تشير إلى ثبات مفردات مقياس الرضا المعرفية.

جدول (13): قيمة ألفا لمفردات مقياس جودة الحياة الوظيفية بعد حذف قيمة المفردة

م	قيمة ألفا بعد حذف المفردات
1	0,906
2	0,900
3	0,904
4	0,911
5	0,907
6	0,910
7	0,899
8	0,911
9	0,900
10	0,905
11	0,899
12	0,908

كما قامت الباحثة بحساب معاملات ثبات الأبعاد الفرعية المتضمنة في المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

جدول (14): معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

البعد	الأبعاد والمقياس ككل	معامل ثبات ألفا
الأول	المشاركة في اتخاذ القرار	0,854
الثاني	فرص النمو المهني	0,829
الثالث	بيئة العمل الآمنة	0,776
الرابع	العدالة في الأجور	0,726
الخامس	التوازن بين الحياة الشخصية والعملية	0,709
السادس	الأمان والاستقرار الوظيفي	0,718
	المقياس ككل	0,904

ويتبين من جدول (14) أن جميع معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده الستة دالة عند مستوي دلالة (0,01).

نتائج البحث ومناقشتها

السؤال الأول: ما مستوى رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتكرارات والنسب المئوية لمقياس رأس المال النفسي.

كما أنه تم جمع درجات كل عضو على مقياس رأس المال النفسي وتقسيمهم إلى أربعة مستويات طبقاً لنموذج ليكرت ومن ثم حساب التكرارات والنسب المئوية كالتالي:

جدول (15): التكرارات والنسب المئوية لمستويات رأس المال النفسي

النسبة	العدد	المستوى	الدرجة
% 2.5	4	منخفض	48-24
% 8.125	13	متوسط	72-49
% 51.25	82	مرتفع	96-73
38.125	61	مرتفع جداً	120-97
% 100	160	الإجمالي	

ويوضح جدول (15) أن النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس ينتمون للمستوى المرتفع من رأس المال النفسي، يليها المستوى المرتفع جداً ثم المستوى المتوسط وفي الأخير يأتي المستوى المنخفض من رأس المال النفسي.

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لبنود مقياس رأس المال النفسي

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	أشعر أنني قادر على إنجاز المهام الصعبة في العمل إذا بذلت الجهد الكافي	3.89	0.61	% 15.68
2	أثق في قدرتي على التعامل مع المشكلات غير المتوقعة التي تواجهني في عملي	3.67	0.64	% 17.34
3	أشعر بالكفاءة عند تنفيذ مهامى الوظيفية	3.25	0.72	% 22.15
4	أتمكن من تحقيق أهدافى فى العمل حتى فى الظروف الصعبة	3.47	0.25	% 7.20
5	أتمتع بالقدرة على اتخاذ قرارات صحيحة فى المواقف المعقدة	3.92	0.39	% 9.94
6	أشعر بالثقة فى مواجهة التحديات المهنية اليومية	3.24	0.48	% 14.81
7	أضع أهدافاً واضحة لعملى وأسعى لتحقيقها بإصرار	3.55	0.51	% 14.36
8	أشعر بالدافع للاستمرار فى السعى نحو تحقيق أهدافى رغم الصعوبات	3.48	0.35	% 10.05
9	لدى خطة بديلة لتحقيق النجاح المهني عندما لا تسير الأمور كما هو متوقع	3.71	0.79	% 21.29
10	أتمسك بالأمل فى تحقيق طموحاتى المهنية	3.82	0.57	% 14.92
11	أمتلك القدرة على تجاوز العوائق فى طريقى نحو تحقيق أهدافى	3.67	0.61	% 16.62
12	أشعر أنني أسيطر على مستقبلى المهني وأخطط له بفعالية	3.67	0.49	% 13.35
13	أميل إلى رؤية الجوانب الإيجابية فى مواقف العمل الصعبة	3.46	0.55	% 15.89
14	أعتقد أن الأمور ستسير بشكل جيد فى مجال عملى	3.59	0.43	% 11.97
15	أحتفظ بنظرة إيجابية للمستقبل الوظيفي حتى فى أوقات الضغوط	3.74	0.70	% 18.71
16	أفسر الإخفاقات المهنية على أنها مؤقتة وقابلة للتجاوز	3.22	0.45	% 13.79
17	أؤمن بأن الظروف السلبية فى العمل يمكن أن تتحسن بمرور الوقت	3.43	0.62	% 18.07
18	أشعر أن الفرص الأفضل فى حياتى المهنية ما زالت قادمة	3.68	0.43	% 11.68
19	أتعافى بسرعة من الفشل أو الإحباط فى العمل	3.39	0.59	% 17.40
20	أتمكن من التكيف مع التغيرات المفاجئة فى بيئة العمل	3.44	0.29	% 8.43
21	أتعلم من التجارب الصعبة وأستفيد منها فى تطوير مهاراتي	3.73	0.38	% 10.18
22	أحافظ على استقرارى النفسى حتى عند مواجهة ضغوط كبيرة	3.68	0.64	% 17.39
23	أبقى هادئاً ومتوازناً فى مواجهة الأزمات المهنية	3.80	0.51	% 13.42
24	أستخدم الفشل كفرصة لإعادة التقييم والنمو المهني	3.54	0.60	% 16.64

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس رأس المال النفسي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	الكفاءة الذاتية	21.44	3.09	14.41 %
2	الأمل	21.9	3.32	15.16 %
3	التفاؤل	21.12	3.18	15.05 %
4	المرونة النفسية	21.85	3.01	13.77 %
	الدرجة الكلية	86.04	12.6	14.64 %

ولمعرفة مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة (86.04) درجة وانحراف معياري (12.6).

ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (72) درجة استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينه واحدة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (18): الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي على مقياس رأس المال النفسي

عينة البحث	العدد	المتوسط		الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
		الفرضي	المحسوب		الجدولية	المحسوبة		
أعضاء هيئة التدريس	160	72	86.04	12.6	1.71	7.86	159	0.001

يلاحظ من الجدول رقم (18) أن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (7.86) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.71) عند درجة حرية (159) وقد بلغ مستوى الدلالة (0.001) مما يعني أن مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس أعلى من المتوسط أي أنه في المستوى المرتفع.

مناقشة نتيجة السؤال الأول:

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتمتعون بمستوى مرتفع أو مرتفع جداً من رأس المال النفسي، حيث تركزت النسبة الأكبر في المستويين المرتفع والمرتفع جداً، في مقابل نسب محدودة في المستويين المتوسط والمنخفض. ويعكس هذا التوزيع امتلاك أفراد العينة مخزوناً إيجابياً مرتفعاً من الموارد النفسية، المتمثلة في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية.

كما أظهرت النتائج درجة جيدة من التجانس في استجابات أفراد العينة، وهو ما يؤكد اتساق مستويات رأس المال النفسي بينهم. ويبن التحليل الإحصائي وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي للمقياس والمتوسط الفرضي عند مستوى (0.001)، مما يدل على أن مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس يفوق المستوى المتوسط المتوقع بصورة جوهرية.

ويمكن تفسير هذا الارتفاع في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي التي تتسم بتعدد الأدوار والمسؤوليات، مثل التدريس، والبحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، والمشاركة المؤسسية، وهي أدوار تتطلب مستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية والثقة بالقدرات المهنية. كما تسهم البيئة الجامعية، بما توفره من فرص للتطوير المهني، وحوافز للنشر العلمي، ودرجة من الاستقرار الوظيفي، في تعزيز مشاعر الأمان المهني، والأمل، والتفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويُضاف إلى ذلك أن أعضاء هيئة التدريس غالبًا ما يمتلكون خبرات معرفية وبحثية متراكمة، ومهارات فعالة في حل المشكلات ومواجهة الضغوط، الأمر الذي يعزز مرونتهم النفسية وقدرتهم على التكيف مع التغيرات التنظيمية والمهنية. كما يسهم التقدير الاجتماعي والمؤسسي المرتبط بالدور الأكاديمي في تعزيز الشعور بالقيمة المهنية والجدوى الذاتية، بما ينعكس إيجابًا على الدافعية والاستقرار النفسي.

وتتسق نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي أكدت ارتفاع مستويات رأس المال النفسي لدى العاملين في البيئات التعليمية، ودوره في تعزيز الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية، مثل دراسات أبوسيف (2018)، والعساف (2023)، وصديق (2021)، والجماعي والسنباني (2024)، وإسماعيل (2019)، والحارثي (2020)، إضافة إلى دراسة Ghimire et al. (2024).

وبناءً على ذلك، تؤكد نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي يمثل موردًا نفسيًا أساسيًا لدى أعضاء هيئة التدريس، يساهم في دعم أدائهم المهني، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل الأكاديمي، ويُعد عنصرًا محوريًا في مواجهة تحديات بيئة العمل الجامعية المعاصرة.

السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتكرارات والنسب المئوية لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

كما أنه تم جمع درجات كل عضو على مقياس جودة الحياة الوظيفية وتقسيمهم إلى أربعة مستويات طبقاً لنموذج ليكرت ومن ثم حساب التكرارات والنسب المئوية كالتالي:

جدول (19): التكرارات والنسب المئوية لمستويات جودة الحياة الوظيفية

الدرجة	المستوى	العدد	النسبة
12-24	منخفض	14	8.75 %
25-36	متوسط	37	23.125 %
37-48	مرتفع	66	41.25 %
49-60	مرتفع جداً	43	26.875 %
الإجمالي		160	100 %

ويوضح جدول (19) أن النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس ينتمون للمستوى المرتفع من جودة الحياة الوظيفية، يليها المستوى المرتفع جداً ثم المستوى المتوسط وفي الأخير يأتي المستوى المنخفض من جودة الحياة الوظيفية.

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لبنود مقياس جودة الحياة الوظيفية

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	أشعر أنني أشرك في اتخاذ القرارات المتعلقة بطبيعة عملي	3.21	0.69	21.50 %
2	تتاح لي الفرصة للتعبير عن آرائي ومقترحاتي في العمل	3.79	0.80	21.11 %
3	أحصل على فرص لتطوير مهاراتي المهنية باستمرار	3.98	0.24	6.03 %
4	توفر لي المؤسسة مسارات واضحة للنمو والترقي المهني	3.55	0.73	20.6 %
5	أشعر أن بيئة العمل التي أعمل بها آمنة ومريحة نفسياً وجسدياً	3.01	0.79	26.25 %
6	تتوفر شروط السلامة المهنية في مكان عملي بشكل منتظم	3.16	0.55	17.41 %
7	أشعر أن الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع طبيعة عملي وجهدي	3.49	0.36	10.32 %
8	نظام المكافآت في المؤسسة عادل وشفاف	3.26	0.96	29.45 %
9	أتمكن من الموازنة بين متطلبات عملي واحتياجاتي الشخصية	4.08	0.15	3.68 %
10	لا يؤثر عملي سلباً على حياتي الأسرية والاجتماعية	3.75	0.48	12.8 %
11	أشعر بالاستقرار في وظيفتي الحالية	3.97	0.61	15.36 %
12	أشعر بالأمان الوظيفي حتى في ظل التغيرات المؤسسية	3.15	0.27	8.57 %

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1	المشاركة في اتخاذ القرار	7	1.49	21.29 %
2	فرص النمو المهني	7.53	0.97	12.88 %
3	بيئة العمل الآمنة	6.17	1.34	21.72 %
4	العدالة في الأجور	6.75	1.32	19.56 %
5	التوازن بين الحياة الشخصية والعملية	7.83	0.63	8.05 %
6	الأمان والاستقرار الوظيفي	7.12	0.88	12.36 %
	الدرجة الكلية	42.41	6.63	15.63 %

ولمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس قامت الباحثة باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة (42.41) درجة وانحراف معياري (6.63).

ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (36) درجة استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينه واحدة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (22): الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي على مقياس جودة الحياة الوظيفية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط		العدد	عينة البحث
		المحسوبة	الجدولية		المحسوب	الفرضي		
0.01	159	5.04	1.13	6.63	42.41	36	160	العاملين في الجامعات

يلاحظ من الجدول رقم (22) أن القيمة التائية المحسوبة قد بلغت (5.04) درجة وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.13) عند درجة حرية (159) وقد بلغ مستوى الدلالة (0.01) مما يعني أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات أعلى من المتوسط.

مناقشة نتيجة السؤال الثاني:

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات جاء مرتفعاً، حيث تركزت النسبة الأكبر من أفراد العينة في المستويين المرتفع والمرتفع جداً، كما تجاوز المتوسط الحسابي الكلي للمقياس المتوسط الفرضي بفارق دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يؤكد تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع حقيقي من جودة الحياة الوظيفية.

ويمكن تفسير هذا الارتفاع في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي التي توفر قدرًا من الاستقلالية المهنية، والمشاركة في اتخاذ القرار، وفرص التطوير المهني عبر البحث العلمي والترقية الأكاديمية والمشاركة المؤسسية، وهي عوامل تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المهني. كما تتميز البيئة الجامعية بدرجة من التنظيم والاستقرار الوظيفي ووضوح المسار المهني، الأمر الذي يعزز الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي ويحسن التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

ويلاحظ أن بُعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العملية أظهر درجة عالية من التجانس بين أفراد العينة، بما يعكس قدرة جيدة على التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، وهو مؤشر مهم لجودة الحياة الوظيفية في المهن الأكاديمية ذات المتطلبات المرتفعة. كما أسهم بُعد فرص النمو المهني في رفع المستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية، من خلال ما توفره الجامعات من برامج تدريبية وفرص للترقية، رغم وجود بعض الملاحظات المتعلقة بعدالة الحوافز.

وتتسق هذه النتائج مع عدد من الدراسات العربية التي أكدت ارتفاع مستويات جودة الحياة الوظيفية في البيئات الأكاديمية، مثل دراسات حمادنة (2019)، وخلف (2024)، وصديق (2021)، والسيد (2018)، والجماعي والسنباني (2024)، والحارثي (2020). كما تنسجم مع نتائج دراسات أجنبية أكدت أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالدعم المؤسسي، والمشاعر الإيجابية، والانخراط والرضا المهني (Sirgy et al, 2001؛ Ma et al, 2023؛ Paiva et al, 2024؛ Erden, 2025).

وبناءً على ذلك، تعكس نتائج الدراسة الحالية أن بيئة العمل الجامعية في المملكة العربية السعودية تتسم بمستوى إيجابي من جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تعزيز الجوانب التنظيمية والنفسية في هذه البيئة يُعد مدخلاً أساسياً لدعم الأداء الأكاديمي، والدافعية المهنية، واستدامة رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي.

السؤال الثالث: ما طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وكانت النتائج وفق الآتي:

جدول (23): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي بأبعاده ومقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=160)

الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية		الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.001	**0.872	
0.001	**0.771	الكفاءة الذاتية
0.001	**0.736	الأمل
0.001	**0.749	التفاؤل
0.001	**0.796	المرونة النفسية

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويوضح جدول (22) وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,001) بين الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي بأبعاده والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأن هذه العلاقة في الاتجاه الطردي.

جدول (24): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعاده ومقياس رأس المال النفسي (ن=160)

الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي		الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
0.001	**0.872	
0.001	**0.704	المشاركة في اتخاذ القرار
0.001	**0.736	فرص النمو المهني
0.001	**0.812	بيئة العمل الآمنة
0.001	**0.822	العدالة في الأجور
0.001	**0.791	التوازن بين الحياة الشخصية والعملية
0.001	**0.774	الأمان والاستقرار الوظيفي

** تشير إلى أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0,01).

ويوضح جدول (24) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,001) بين الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعاده والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي، وأن هذه العلاقة في الاتجاه الطردي.

مناقشة نتيجة السؤال الثالث:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية جدًا بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.872$) عند مستوى دلالة (0.001)، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى أن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي يقترن بارتفاع مماثل في مستوى جودة الحياة الوظيفية. ويعكس هذا الارتباط القوي الدور المحوري الذي تؤديه الموارد النفسية الإيجابية في تشكيل الخبرة المهنية داخل البيئة الجامعية.

ويمكن تفسير هذه العلاقة في ضوء أن رأس المال النفسي، بما يتضمنه من كفاءة ذاتية، وأمل، وتفاؤل، ومرونة نفسية، يمثل منظومة نفسية متكاملة تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، ودعم القدرة على التكيف مع متطلبات العمل وضغوطه، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. فالأكاديميون ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة يكونون أكثر ثقة في أداء أدوارهم، وأكثر قدرة على التعامل مع التحديات المهنية بوصفها فرصًا للنمو، في حين يعزز الأمل والتفاؤل التوقعات الإيجابية تجاه المستقبل المهني، ويدعم الشعور بالاستقرار والانتماء المؤسسي. كما تسهم المرونة النفسية في تمكين أعضاء هيئة التدريس من التكيف مع الضغوط المهنية والتحولات التنظيمية المتسارعة دون تراجع ملحوظ في جودة حياتهم الوظيفية.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية لا يقتصر على الجوانب التنظيمية فقط، بل يتطلب اهتمامًا متزايدًا بتنمية رأس المال النفسي من خلال ممارسات مؤسسية داعمة، مثل التدريب، والتحفيز، وتعزيز المشاركة في اتخاذ القرار، وبناء مناخ تنظيمي يتسم بالعدالة والتقدير. فالعلاقة الطردية القوية بين المتغيرين تعكس أن الاستثمار في الموارد النفسية الإيجابية ينعكس مباشرة على تحسين مختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

وتتسق نتائج الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات العربية التي أكدت وجود علاقة دالة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية أو متغيرات مهنية قريبة منها، مثل دراسات أبوسيف (2018)، والعساف (2023)، وصديق (2021)، وإسماعيل (2019)، والجماعي والسنباني (2024)، والسيد (2018)، والحارثي (2020)، وأحمد (2017)، والسويفي (2017)، والتي أبرزت مجتمعة الدور الإيجابي لرأس المال النفسي في تعزيز الرضا، والالتزام، ومواجهة الضغوط المهنية.

كما تنسجم هذه النتائج مع الأدبيات الأجنبية التي أكدت أن رأس المال النفسي يمثل متغيرًا تنبؤيًا مهمًا للأداء والرضا

والانخراط الوظيفي، ويرتبط سلبيًا بالإجهاد المهني ونوايا ترك العمل (Luthans et al., 2007؛ Avey et al., 2011) وقد دعمت دراسات لاحقة هذا الاتجاه من خلال إبراز الدور الوسيط لرأس المال النفسي والمشاعر الإيجابية في تعزيز الاندماج والرفاهية المهنية وجودة الحياة الوظيفية (Sirgy et al., 2001؛ Paiva et al., 2024؛ Ma et al., 2023؛ Erden, 2025).

وبناءً على ما سبق، تؤكد نتائج الدراسة أن رأس المال النفسي يُعد موردًا نفسيًا أساسيًا وقابلًا للتنمية، يسهم بصورة جوهرية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويعزز من استقرارهم المهني واستدامة عطائهم الأكاديمي في بيئات العمل الجامعية المعاصرة.

السؤال الرابع: هل تختلف جودة الحياة الوظيفية باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية)؟

1. جودة الحياة الوظيفية حسب الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبارات للعينات المستقلة (Independent Samples Test) لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (25): نتائج تحليل اختبار "ت" لدلالة الفروق بين الجنسين من عينة الدراسة في جودة الحياة الوظيفية (n=160)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	دلالة قيمة "ت"
جودة الحياة الوظيفية	ذكور	52	41.85	6.707	1.522	158	0.233 غير دالة
	إناث	108	43.21	6.113			

يتضح من جدول (25) أن قيمة "ت" = (1,522) وقيمة دلالتها (Sig=0,231) وهي غير دالة إحصائيًا على الرغم من وجود الفروق، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

تفسير نتيجة السؤال الرابع (حسب الجنس):

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق رقمية بين متوسطات درجات الذكور والإناث على مقياس جودة الحياة الوظيفية، إلا أن اختبار (ت) أوضح أن هذه الفروق غير دالة إحصائيًا، مما يشير إلى تقارب مستويات جودة الحياة الوظيفية بين الجنسين، وعدم تأثير متغير الجنس تأثيرًا جوهريًا في هذا المتغير.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بطبيعة بيئة العمل الجامعية التي تتسم بتوحيد اللوائح والأنظمة الأكاديمية والإدارية، حيث يخضع أعضاء هيئة التدريس (ذكورًا وإناثًا) لمتطلبات مهنية متشابهة فيما يتعلق بالتدريس،

والبحث العلمي، والترقية الأكاديمية، والمشاركة المؤسسية. كما يسهم توافر فرص مقارنة للتطوير المهني والدعم المؤسسي في الحد من ظهور فروق نوعية في إدراك جودة الحياة الوظيفية.

وتشير الفروق البسيطة غير الدالة التي ظهرت في المتوسطات إلى تأثير عوامل فردية، مثل الطموح المهني وأساليب مواجهة الضغوط، وهي عوامل لا ترتبط بالجنس بصورة مباشرة ولا ترقى إلى مستوى التأثير الإحصائي القابل للتعميم.

وتتسق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي لم تؤكد وجود فروق دالة تعزى للجنس في جودة الحياة الوظيفية، وأبرزت أن هذا المتغير يرتبط بدرجة أكبر بخصائص بيئة العمل والدعم المؤسسي والموارد النفسية الإيجابية، أكثر من ارتباطه بالفروق النوعية (Luthans et al., 2007؛ Avey et al., 2011؛ صديق، 2021؛ Paiva et al., 2024).

وبناءً على ذلك، تؤكد نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تُبنى على أسس تنظيمية ومهنية مشتركة، بما يحقق مستويات مقارنة من الجودة بغض النظر عن الجنس.

2. جودة الحياة الوظيفية حسب العمر:

بالنظر إلى جدول (3) في وصف عينة الدراسة فقد تم تقسيم العينة حسب العمر الزمني إلى أربعة فئات، ولحساب دلالة الفروق بين الفئات الأربعة استخدمت الباحثة اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من وجود الفروق، يوضح جدول (26) البيانات الوصفية لجودة الحياة الوظيفية تبعاً للعمر الزمني، بينما يوضح جدول (27) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر الزمني.

جدول (26): البيانات الوصفية لجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير العمر الزمني

م	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	39 – 30	33	39.64	5.96
2	49 – 40	55	45.12	6.83
3	59 -50	46	46.32	6.85
4	60 فأكثر	26	41.79	6.14

جدول (27): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعاً للعمر

الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المجموع الكلي	بين المجموعات	46.32	2	23.16	1.93	0.01
	داخل المجموعات	13729.65	157	87.45		
	المجموع	13775.97	159			

يوضح جدول (27) بأنه توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين العمر الزمني قامت الباحثة بتطبيق اختبار شففيه كما يوضح جدول (28).

جدول (28): نتائج اختبار شففيه للتعرف على اتجاه الفروق في متغير جودة الحياة الوظيفية تبعاً للعمر الزمني

م	العمر (1)	العمر (2)	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
1	59-50	39-30	6.68	0.001
		49-40	1.2	0.09
2	49-40	60 فأكثر	4.53	0.01
		39-30	5.48	0.01
		60 فأكثر	3.33	0.01
3	60 فأكثر	39-30	2.15	0.05

يوضح جدول (28) أن اتجاه الفروق في جودة الحياة الوظيفية لصالح الفئة من (59-50) يليه الفئة من (40-49) والفروق بينهما غير دالة إحصائياً، ثم يليهما الفئة من (60 فأكثر) وفي المرتبة الأخيرة الفئة (30-39)، كما يظهر الجدول أن الفرق بين الفئة (59-50) والفئة (30-39) هو أعلى فرق كما أنه دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، وأن أقل فرق هو بين الفئة (59-50) والفئة (49-40) وهو فرق غير دال إحصائياً.

تفسير نتائج السؤال الرابع (حسب العمر):

أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً للفئة العمرية، حيث سجلت الفئة العمرية (59-50) أعلى متوسط، تلتها الفئة (49-40)، في حين جاءت الفئة (30-39) في المرتبة الأخيرة. كما كشفت النتائج عن فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الفئتين (59-50) و(39-30)، في مقابل عدم وجود فروق دالة بين الفئتين (59-50) و(49-40)، وهو ما يشير إلى دور الخبرة المهنية والاستقرار الوظيفي في تشكيل إدراك جودة الحياة الوظيفية.

ويُعزى تفوق الفئتين العمريتين (59-50) و(49-40) إلى ما تتمتعان به من تراكم الخبرات الأكاديمية والبحثية، والاستقرار المؤسسي، وتوسع الفرص المهنية والإدارية، الأمر الذي يعزز الشعور بالأمان الوظيفي والتمكّن المهني. كما يُعد عدم دلالة الفروق بين هاتين الفئتين نتيجة منطقية في ضوء التقارب في المسار الوظيفي والظروف المهنية.

في المقابل، جاءت الفئة العمرية (39-30) في أدنى مستوى من حيث جودة الحياة الوظيفية، وهو ما يمكن تفسيره بحدائثة الخبرة، وتزايد الضغوط المرتبطة بمتطلبات التدريس والنشر العلمي وبناء المسار الأكاديمي، إضافة إلى صعوبات التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية في هذه المرحلة العمرية. أما الفئة (60 فأكثر) فليست محللاً.

فأكثر)، فقد جاءت في مرتبة تالية، ويُعزى ذلك إلى اقتراب مرحلة التقاعد وما قد يصاحبها من تراجع في الدافعية المهنية أو الاستعداد النفسي لمرحلة ما بعد العمل.

وتتسق هذه النتائج مع عدد من الدراسات العربية التي أشارت إلى تأثير العمر والخبرة المهنية في رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية، مثل دراسات أبوسيف (2018)، والعساف (2023)، والجماعي والسنباني (2024). كما تدعمها الأدبيات الأجنبية التي أكدت الأثر التراكمي للموارد النفسية الإيجابية في الرضا والانخراط المهني، والتي يُرجَّح أن تتعزز مع التقدم في العمر واكتساب الخبرة (Luthans et al., 2007؛ Avey et al., 2011؛ Paiva et al., 2024؛ Erden, 2025).

وبناءً على ذلك، يتضح أن العمر يُعد مؤشراً غير مباشر لتراكم الخبرة والاستقرار الأكاديمي وتطور الموارد النفسية الإيجابية، وهي عوامل مجتمعة تسهم في تفسير التباين في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

3. جودة الحياة الوظيفية حسب الدرجة العلمية:

بالنظر إلى جدول (3) في وصف عينة الدراسة فقد تم تقسيم العينة حسب الدرجة العلمية إلى أربعة فئات، ولحساب دلالة الفروق بين الفئات الأربعة استخدمت الباحثة اختبار (One Way ANOVA) للتحقق من وجود الفروق، يوضح جدول (29) البيانات الوصفية لجودة الحياة الوظيفية تبعاً للدرجة العلمية، بينما يوضح جدول (30) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (29): البيانات الوصفية لجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

م	الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	محاضر	9	40.19	6.11
2	أستاذ مساعد	103	43.37	6.96
3	أستاذ مشارك	25	45.69	6.64
4	أستاذ	23	45.09	6.87

جدول (30): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعاً للدرجة العلمية

الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
المجموع الكلي	بين المجموعات	50.28	2	25.14	1.82	0.01
	داخل المجموعات	14257.17	157	90.81		
	المجموع	14307.9745	159			

يوضح جدول (30) بأنه توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

ولمعرفة اتجاه الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعاً للدرجات العلمية قامت الباحثة بتطبيق اختبار شفيه كما يوضح جدول (31).

جدول (31): نتائج اختبار شففيه للتعرف على اتجاه الفروق في متغير جودة الحياة الوظيفية تبعاً للدرجة العلمية

م	الدرجة العلمية (1)	الدرجة العلمية (2)	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
1	أستاذ	محاضر	5.5	0.001
		أستاذ مساعد	2.32	0.01
		أستاذ مشارك	0.6	0.7
2	أستاذ مشارك	محاضر	4.9	0.001
		أستاذ مساعد	1.72	0.05
3	أستاذ مساعد	محاضر	3.18	0.01

يوضح جدول (31) أن اتجاه الفروق في جودة الحياة الوظيفية لصالح الأساتذة العاملين يليهم الأستاذ المشارك يليهم الأساتذة المساعدون، وفي المرتبة الأخيرة المحاضر، كما يظهر الجدول أن الفرق بين الأستاذ والمحاضر هو أعلى فرق كما أنه دال إحصائياً عند مستوى (0.001)، وأن أقل فرق هو بين الأستاذ والأستاذ المشارك وهو فرق غير دال إحصائياً.

تفسير نتيجة السؤال الرابع (حسب الدرجة العلمية):

تشير نتائج الدراسة، كما يوضحها الجدول (31)، إلى وجود تباين في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً للدرجة العلمية، حيث سجل حملة درجة الأستاذ أعلى متوسط، تلاهم الأساتذة المشاركون، ثم الأساتذة المساعدون، في حين جاء المحاضرون في المرتبة الأخيرة. ويعكس هذا التدرج نمطاً واضحاً يشير إلى ارتباط الارتقاء في السلم الأكاديمي بارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية.

ويُعزى هذا التفاوت إلى ما تتمتع به الدرجات العلمية الأعلى من امتيازات مهنية وتنظيمية، تشمل المكانة المؤسسية، والاستقرار الوظيفي، واتساع الصلاحيات الأكاديمية والإدارية، وتوافر فرص بحثية وتمويلية أكبر، إضافة إلى المشاركة الفاعلة في صنع القرار. وتسهم هذه العوامل مجتمعة في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي والعدالة التنظيمية والتمكّن المهني، بما ينعكس إيجاباً على إدراك جودة الحياة الوظيفية.

في المقابل، يواجه أعضاء هيئة التدريس في الدرجات العلمية الأدنى، ولا سيما المحاضرون، ضغوطاً مهنية أكبر تتعلق بكثافة الأعباء التدريسية، وحدائث الخبرة، ومحدودية الامتيازات التنظيمية، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار، إلى جانب ضبابية المسار الوظيفي، وهو ما قد يفسر انخفاض متوسط جودة الحياة الوظيفية لديهم مقارنة بزملائهم في الرتب الأعلى.

وتتسق هذه النتائج مع عدد من الدراسات العربية التي أكدت أن جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي يتأثران بالموقع التنظيمي والخبرة المهنية، مثل دراسات أبوسيف (2018)، والعساف (2023)، وإسماعيل (2019)، والسيد (2018)، والسويبي (2017). كما تدعمها الأدبيات الأجنبية التي أشارت إلى أن الموارد النفسية الإيجابية،

كالكفاءة الذاتية والتفاؤل والمشاعر الإيجابية، ترتبط بارتفاع الرضا والانخراط المهني وانخفاض الإجهاد، لا سيما لدى الفئات ذات المكانة المهنية الأعلى (Erden, 2025؛ Avey et al., 2011؛ Luthans et al., 2007؛ Paiva et al., 2024).

وبناءً على ذلك، تؤكد نتائج الدراسة أن الدرجة العلمية تُعد متغيرًا مؤثرًا في تفسير التباين في جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال ما توفره من امتيازات تنظيمية واستقرار مهني يسهمان في تعزيز رأس المال النفسي وجودة الخبرة الأكاديمية.

استنتاجات البحث

تؤكد نتائج البحث أن رأس المال النفسي يُعد متغيرًا جوهريًا في تفسير جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حيث أظهرت النتائج النظرية والميدانية أن مكوناته، ولا سيما الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية، تؤدي دورًا محوريًا في دعم قدرة الأكاديميين على التكيف مع متطلبات البيئة الجامعية المعاصرة التي تتسم بتعدد الأدوار، وارتفاع أعباء العمل، وتسارع التحولات التنظيمية والتقنية. وقد تبين أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي يتمتعون بقدرة أكبر على مواجهة الضغوط المهنية والتعامل الإيجابي مع متطلبات التدريس، والبحث العلمي، والتحول الرقمي، بما يعكس إيجابًا على رفاههم المهني ورضاهم الوظيفي.

كما تشير الاستنتاجات إلى أن جودة الحياة الوظيفية لا ترتبط بالعوامل التنظيمية والمادية وحدها، بل تتأثر بدرجة كبيرة بالموارد النفسية الداخلية، حيث يعمل رأس المال النفسي بوصفه موردًا داعمًا يسهم في تخفيف آثار الضغوط المهنية، وتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي والانتماء المؤسسي. وقد أظهرت النتائج أن الأمل والتفاؤل يسهمان في تعزيز قدرة الأكاديميين على التخطيط للمستقبل وتبني استراتيجيات تكيف فعالة، بما يدعم استقرارهم المهني في ظل بيئة عمل تنافسية ومتغيرة.

وتبرز النتائج كذلك أهمية التفاعل بين الموارد النفسية والعوامل التنظيمية في تفسير جودة الحياة الوظيفية، إذ يتضح أن ضعف الدعم المؤسسي أو العدالة التنظيمية قد يحدّ من الأثر الإيجابي لرأس المال النفسي، حتى لدى الأكاديميين ذوي الأداء المرتفع. وهو ما يؤكد أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب مقاربة تكاملية تجمع بين تنمية الموارد النفسية الإيجابية، وتوفير بيئة عمل جامعية داعمة تتسم بالعدالة والتقدير والمشاركة الفاعلة.

وبناءً على ذلك، خلص البحث إلى أن رأس المال النفسي يمثل إطارًا تفسيريًا أساسيًا لفهم تجربة العمل الأكاديمي، لما له من دور في توجيه استجابات أعضاء هيئة التدريس للضغوط المهنية، وتعزيز دافعيتهم للتطور، ورفع

مستوى التزامهم المؤسسي وجودة أدائهم المهني. ويُعد الاستثمار في تنمية رأس المال النفسي مدخلاً فاعلاً لدعم التوازن النفسي، وتحقيق جودة حياة وظيفية مرتفعة، وضمان استدامة العطاء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.

التوصيات

1. تنمية رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج تدريبية وتطويرية منهجية تستهدف تعزيز الكفاءة الذاتية، والمرونة النفسية، والأمل، والتفاؤل، لما لهذه الأبعاد من أثر مباشر في تحسين التكيف المهني وجودة الحياة الوظيفية.
2. تحسين بيئة العمل الجامعية عبر إعادة تنظيم الأعباء التدريسية والإدارية، وتحقيق عدالة أكبر في توزيع المهام، وتوفير الموارد الداعمة للتدريس والبحث العلمي بما يساهم في خفض الضغوط المهنية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.
3. دعم الصحة النفسية المهنية للأكاديميين من خلال إنشاء وحدات متخصصة للإرشاد النفسي والمهني داخل الجامعات، وتنفيذ برامج وقائية للحد من الاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاه النفسي.
4. تعزيز العدالة التنظيمية والشفافية المؤسسية عبر تطوير سياسات واضحة للترقيات الأكاديمية وتقييم الأداء وتوزيع اللجان، بما يدعم الثقة المؤسسية ويرفع مستوى الرضا المهني.
5. تطوير البنية التحتية الرقمية في الجامعات، مع توفير برامج تدريبية مستمرة على استخدام التقنيات التعليمية والبحثية الحديثة، بما يقلل من الضغوط المرتبطة بالتحول الرقمي ويعزز الكفاءة المهنية.
6. ترسيخ ثقافة التقدير والتحفيز المؤسسي من خلال تبني آليات منتظمة لتكريم الإنجازات الأكاديمية والبحثية، وتعزيز الاعتراف بالجهود المهنية، بما يدعم الدافعية والانتماء والاستقرار الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، جنان شهاب. (2017). العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية: دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة أهل البيت (ع). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كربلاء، العراق.
- أبوسيف، محمود سيد علي. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 101(2)، 611-665. <https://doi.org/10.21608/MAED.2018.174608>

- اسماعيل، هبة حسين. (2019). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة البحث العلمي في الآداب، 20(4)، 72. <https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=259688>
- السويفي، عيبر مختار. (2017). أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر – فرع أسيوط. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 47(4)، 145–172.
- السيد، عايده سيد معوض. (2018). دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الحكومي في جمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة – جامعة عين شمس – كلية التجارة، 2(ج)، 309–374. <https://doi.org/10.21608/JSEC.2018.39072>
- العبدلي، رزان، والمحمدي، إيمان. (2024). الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بمنطقة مكة المكرمة. المجلة العلمية لكلية الآداب – جامعة أسيوط، (عدد خاص)، 433–490. https://aakj.journals.ekb.eg/article_399156.html
- العساف، عهد فهد سيف. (2023). درجة رأس المال النفسي لدى المعلمين الدارسين بدبلوم الاستثمار الأمثل بمحافظة ببشة من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 147(2)، 421–470. https://saep.journals.ekb.eg/article_354367.html
- الجماعي، عبدالعالم محمد، والسنباني، توفيق مصلح. (2024). أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 3(6)، 503–527.
- الحارثي، صبحي بن سعيد. (2020). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. مجلة جامعة القصيم: العلوم التربوية والنفسية، 13(1)، 1–30. <https://jeps.qu.edu.sa/index.php/jep/article/view/2451>
- شهري، عبد الرحمن سالم. (2021). الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي واختبار أبنيته. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية – جامعة الملك خالد، 2(2)، 85–114.
- صديق، سهير شاكر. (2021). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية. مجلة ريادة الأعمال للتمويل والأعمال، 2(1)، 125–139.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Albrecht, Simon L. (2010). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. Edward Elgar Publishing.
- Avey, James B., Reichard, Rebecca J., Luthans, Fred, & Mhatre, Ketan H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127–152.
- Bandura, Albert (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction:

- The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>.
- Baron, Robert A., Franklin, Roger J., & Hmieleski, Kevin M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, 42(3), 742–768.
 - Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>.
 - Dorius, S., Tandberg, D., & Cram, B. (2017). Accounting for institutional variation in expected returns to higher education. *Education Policy Analysis Archives*, 25, Article 110. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.3238>.
 - Erden, Hale (2025). The influence of teachers' psychological capital on quality of work life: Exploring the mediating impact of emotions. *Teaching and Teacher Education*.
 - Gawke, Jan C., Gorgievski, Marjan J., & Bakker, Arnold B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88–100.
 - Ghimire, B., Karki, D., Dahal, R. K., & Joshi, S. P. (2024). The impact of psychological capital on faculty motivation in higher education institutions of Nepal: A cross-sectional study. *The Journal of Business and Management*, 8(2), 36–49. <https://doi.org/10.3126/jbm.v8i2.76125>.
 - Halat, D. H., Soltani, A., Dalli, R., Alsarraj, L., & Malki, A. (2023). Understanding and fostering mental health and well-being among university faculty: A narrative review. *Journal of Clinical Medicine*, 12(13), 4425. <https://doi.org/10.3390/jcm12134425>.
 - Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B., & Norman, Steven M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>*
 - Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., & Avolio, Bruce J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
 - Ma, Yanfang (2023). Boosting teacher work engagement: The mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>.
 - Martel, Jean-Pierre, & Dupuis, Gilles (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333–368.
 - Masten, Ann S., & Reed, Marie G. (2012). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.
 - Mulder, P. (2024). Snyder's Hope Theory: The basics and elements.

- Toolshero. <https://www.toolshero.com/personal-development/snyders-hope-theory/>.
- Newman, Alexander, Ucbasaran, Deniz, Zhu, Fang, & Hirst, Giles (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138.
 - Nogueira, C. S., & de Jesus, J. G. (2025). Ethical-organizational challenges and the repercussions on the health of federal higher education institution employees. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(1). <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1403>.
 - Omar, S., Aslam, M. Z., Abu Bakar, R., Tajudeen, F. P., & Khan, M. A. (2024). The power of positivity: Examining psychological capital, work happiness, and rumination effects on performance among non-academic university staff in Malaysia. *Cogent Education*, 11(1), 2428873. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2428873>.
 - Owidii, S. O., Lyanda, J. N., Okono, E. O., & Micheni, E. M. (2025). The dark side of generative AI in higher education: Challenges, ethical concerns, and implications. *East African Journal of Arts and Social Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.37284/eajass.8.3.3690>.
 - Paiva, Ana, Gonçalves, Sofia P., & Morgado, José (2024). Psychological capital and well-being: An opportunity for teachers' well-being? Scoping review of the scientific literature in psychology and educational sciences. *Acta Psychologica*, 248, 104370. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104370>.
 - Palos, R., Samfira, E. M., Virga, D., & Purić, D. (2023). The core self-evaluations, psychological capital, and academic engagement: A cross-national mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1189665. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1189665>.
 - Saberfarzam, H., Reshadatjoo, H., & Ghourchian, N. (2022). The relationship between the quality of work-life, psychological capital, and job performance: A study on health researchers. *Payesh (Health Monitor)*, 21(4), 377–384. <https://doi.org/10.52547/payesh.21.4.377>.
 - Sameer, Yousaf M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics and Management*, 32, 75–101. <https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06>.
 - Sirgy, M. Joseph, Efraty, David, Siegel, Paul, & Lee, Dong-Jin (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>.
 - Snyder, Charles R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
 - Sutton, J. (2025). Psychological capital: Unleashing the inner HERO's potential. *PositivePsychology.com*. <https://positivepsychology.com/psychological-capital/>.
 - Tian, F., Shu, Q., Cui, Q., Wang, L., Liu, C., & Wu, H. (2020). The mediating role of psychological capital in the relationship between occupational stress and fatigue: A cross-sectional study among

- 1,104 Chinese physicians. *Frontiers in Public Health*, 8, Article 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00012>.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
 - Yavan Temizkan, Ö. (2019). Dimensions of psychological capital: A case study in Turkish hard coal enterprise. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 803–819. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.560300>
 - Youssef, Carolyn M., & Luthans, Fred (2012). Positive global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 539–547.
 - Zhang, L., Wider, W., Fauzi, M. A., Jiang, L., Tanuan, J. C. M., & Udang, L. N. (2024). Psychological capital research in HEIs: Bibliometric analysis of current and future trends. *Heliyon*, 10(4), e26607.