



الإسهام النسبي للحياة الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ”دراسة تنبؤية فارقة“

إعداد

د/ أسماء مسعود البليطي
أستاذ مساعد بقسم علم النفس العام
بكلية الدراسات الإنسانية للبنات
بالدقهلية - جامعة الأزهر

د/ عبد العزيز عبد الفتاح الفقي
أستاذ مساعد بقسم علم النفس
التعليمي والإحصاء التربوي بكلية
التربية بالدقهلية - جامعة الأزهر

الإسهام النسبي للحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر "دراسة تنبؤية فارقة"

عبد العزيز عبد الفتاح الفقي ، اسماء مسعود البليطي.
أستاذ مساعد بقسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي بكلية التربية بالدقهلية - جامعة
الأزهر.

أستاذ مساعد بقسم علم النفس العام بكلية الدراسات الإنسانية للبنات بالدقهلية - جامعة
الأزهر.

البريد الإلكتروني: AbdelzezeElfiky.2026@azhar.edu.eg

مستخلص البحث:

هدف البحث للتعرف على مدى الإسهام النسبي للحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. واستخدم البحث المنهج الوصفي السببي، وتكونت عينة البحث الأساسية من (٢٠٨) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بتفهمنا الإشراف بواقع (١٠٨) من الذكور و (١٠٠) من الإناث ممن تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٦٠) عاماً بمتوسط عمرى قدره (٥٢,٨٢) عاماً، وانحراف معياري (٤,٥٧٩)، طبقت عليهم مقاييس الحيوية الذاتية، رأس المال النفسي، الدافعية العقلية، وجودة الحياة المهنية (إعداد الباحثين). وتم استخدام الأساليب الإحصائية اختبار (ت) ومعامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج. وأبرزت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية بأبعادها، والحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي والدافعية العقلية بأبعادهم المختلفة، وكذلك إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية، وكانت الحيوية الذاتية أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بالدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية يليها رأس المال النفسي ثم الدافعية العقلية. وأيضاً، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والواقعي للمتغيرات المدروسة لصالح المتوسط الفعلي، وكذلك إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور وعينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال كل المتغيرات المدروسة.

الكلمات /المفتاحية: الحيوية الذاتية - رأس المال النفسي - الدافعية العقلية - جودة الحياة المهنية - أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.



The Relative Contribution of Self-Vitality, Psychological Capital, and Mental Motivation in Predicting the Professional Life Quality among A Sample of Faculty Members at Al-Azhar University (A Comparative Predictive Study)

Abdel Aziz Abdel Fattah Taj Elfiky, Asmaa Masoud Al-Baliti

Assistant Professor of Educational Psychology at the Faculty of Education in Dakahlia - Al-Azhar University

Assistant Professor of Educational Psychology at the Faculty of Humanities for Girls in Dakahlia - Al-Azhar University

Email: AbdelzezeElfiky.2026@azhar.edu.eg

ABSTRACT:

The research aimed at exploring the relative contribution of self-vitality, psychological capital and mental motivation to the professional life quality among faculty members at Al-Azhar University. The research adopted the descriptive causative approach. Participants of the research consisted of (208) faculty members at Al-Azhar University with (108) males and (100) females, aged between (35-60) years, with an average age of (52.82) years, and a standard deviation of (4.579). The scales of self-vitality, psychological capital, mental motivation and professional life quality were applied to them (prepared by the researchers). Statistical methods used included the t-test, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. Results revealed a statistically significant correlation between the professional life quality in its various dimensions, and self-vitality, psychological capital, and mental motivation in their various dimensions. Also, it was demonstrated the possibility of predicting the professional life quality through self-vitality, psychological capital, and mental motivation. Self-vitality was the most contributive variable in predicting the overall of professional life quality score, followed by psychological capital and then mental motivation. Moreover, there were statistically significant differences between the hypothetical and actual means of the studied variables in favor of the actual mean, as well as the possibility of predicting the professional life quality for males and females of faculty members at Al-Azhar University through each of the studied variables.

Keywords: Self-Vitality, Psychological Capital, Mental Motivation, the Professional Life Quality, and Faculty Members at University.

مقدمة البحث:

يتسم العصر الحالي بالتطور والتغير السريع في شتي المجالات الحياتية، وتعد المؤسسات الجامعية فيه بمثابة عقل الأمة ومركز التفكير في حاضرها ومستقبلها، كما أنها دليل شخصيتها الثقافية وحصنها المنيع لتراثها الثقافي والحضاري، وذلك لما تمتلكه من كوادرات جامعية مؤهلة للتعامل مع كافة المستجدات والمشكلات المعاصرة، والقيمة الفعلية للجامعة ليست بتجهيزاتها ومبانيها بل بفكر أساتذتها وإسهاماتهم العلمية وخبراتهم البحثية، حيث أن الأستاذ الجامعي يعد بمثابة العنصر المؤثر والموجه والفعال في العملية التعليمية، وعلى كفاءته وإنتاجيته العلمية يتوقف نجاح الجامعة في أداء مهامها، وبه تتحدد إستراتيجياتها وتميزها، مما يوضح أهمية الدور الذي يؤديه أساتذة الجامعة سواء داخلها أو مع المجتمع المحيط بها، لذا تسعى المؤسسات الجامعية وفي القلب منها جامعة الأزهر الشريف لتحقيق الجودة التنافسية بداخلها مما يستوجب الاهتمام بجودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك للاستفادة المطلقة والمثالية من كافة جهودهم البدنية والذهنية والسعي للوصول بهم لمستويات أداء وظيفية ومهنية عالية عن اقتناع ومثابرة ومواجهة الضغوط المهنية التي تواجههم بكفاءة والعمل على حلها بهمة ونشاط.

حيث يري (Brindha, 2013: 612-615) أن إدارة المؤسسات التعليمية تقع على عاتقها مسؤولية توفير بيئة عمل تساعد العاملين بها على الأداء الجيد والعمل دون إجهاد، وذلك عن طريق حثهم على تقديم افكار إبداعية تساهم في تطوير أدائهم لمهامهم، وجودة حياتهم المهنية ومقابلة هذه الأفكار والتطلعات بشئ من التقدير والاهتمام.

كما يري (Sarika Sushil, 2013:764) إن جودة الحياة المهنية للعاملين بالجامعة تعد مؤشراً رئيساً على سلامة وإستدامة الجامعة، كما أنها تساعد في رفع الروح المعنوية للعاملين بها، وتساهم في ايجاد بيئة فعالة للعمل وتزيد من فرص الأمن والاستقرار والرضا المهني لمنتسبيها.

ويشير (Molzohn & Makaroff, 2014: 2134-2137) إلى أن جودة الحياة عامة يمكن النظر إليها على أنها تعبر عن تصورات الفرد لوضعه وموقفه في الحياة في سياق النظام الانساني والقيمي والثقافي المحيط به، وكذلك فيما يتعلق بأهدافه وتوقعاته ومعاييره ومخاوفه.

لذا يري (سليمان، ٢٠١٦: ١٩٢-١٩٣) أن هناك العديد من المبررات والأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بجودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، منها إنخفاض الجودة وشده المنافسة، بالإضافة إلى إنخفاض العوامل الاجتماعية والانسانية في جو العمل الجامعي، وضعف الإشباع الوظيفي للعاملين، وكذلك تدني مستوي تلبية الوظيفة لإحتياجات وطموح أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

كما يري (الكبيسي، ٢٠١٦: ٤٢٩) أن الاهتمام بالجوانب العلمية والاكاديمية والمادية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يجب ان يرافقه الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والنفسية والإنسانية لهم، وأن هذا قد يعد من الاسباب الرئيسة لجودة التعليم والنهوض بالمستوي العلمي والتربوي للجامعة والعاملين بها.

ويشير (Alzalabani, Abdulmoynem, 2017:2) إلى أن جودة الحياة المهنية تعبر عن مدي رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل التي يعملون بها، وكذلك عن مدي قدرتها على تلبية إحتياجاتهم المتنوعة سواء على المستوي المهني أو الشخصي، بالإضافة إلى توفير الموارد والإمكانات

التي يحتاجونها ، مما يزيد من دافعتهم وتفاعلم مع متطلبات العمل والمهنة المكلفين بها ومسؤولياتها والسعي لتحقيق أهدافها بهمة ونشاط.

مما سبق يتضح أن جودة الحياة المهنية للعاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وخاصة الجامعية منها تأتي على قائمة اهتمامات وأولويات المسؤولين عنها ، وهو ما أشارت إليه نتائج العديد من البحوث والدراسات السابقة ومنها دراسة كلاً من (Tabassum, 2012) (الدسوقي ٢٠١٥) (سليمان ، ٢٠١٦) (الكبيسي ، ٢٠١٦) (العزب ، ٢٠١٨) (الطيب ٢٠١٩) (محمود ، ٢٠٢٠) (على ، ٢٠٢٠) (عبد النعيم ٢٠٢٣) (الراشدين وحمام والعبري ٢٠٢٤) والتي أشارت معظم نتائجها إلى أن جودة الحياة المهنية هي أحد أهم العوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة وعلى رضاه المهني وذلك من خلال توفير الأمن الوظيفي والعائد المادي المناسب وكذلك وتزايد فرص النمو المهني له.

وأدت العلاقة ذات المغزي بين جودة الحياة المهنية والعديد من المتغيرات التربوية والنفسية إلى إجراء العديد من البحوث والدراسات حول جودة الحياة المهنية في المؤسسات التعليمية عامة والجامعية منها خاصة وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى التي من شأنها أن تسهم في جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل دراسة (Tabassum, 2012) والتي تناولت علاقة جودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي ، ودراسة (Aybas& Acar, 2017) والتي ربطت بين جودة الحياة المهنية والأداء الإبداعي والسعادة المهنية ، ودراسة (العزب ٢٠١٨) والتي ربطت بين جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالجامعة ، ودراسة (Ramazan, 2022) والتي تناولت العلاقة بين جودة الحياة المهنية والرضا المهني ، ودراسة (عبد النعيم ٢٠٢٣) والتي ربطت جودة الحياة المهنية بالأمان والاستقرار الوظيفي ، ودراسة (Alosaimi & Alaghdaif, 2023) والتي ربطت بين جودة الحياة المهنية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلى أهمية الحيوية الذاتية في جودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل دراسة (Akin & Uğur, 2014) (Akin, & Umran, 2015) (قريشي وباديس ، ٢٠١٦) (Sataici, 2020).

لذا يري (Visser, P. 2012: 20) أن مفهوم الحيوية الذاتية هو أحد المفاهيم الحديثة والمؤثرة بفاعلية في علم النفس الإيجابي ويعد مؤشراً مهماً على الصحة النفسية والجسدية للفرد كما أنها تعكس المتعة التي تتضمن الشعور بالراحة والسعادة والفرح ، وكذلك المشاعر الإيجابية التي تركز على المعنى وتعزز العمل وتدعم أدائه فيه .

كما يري (سليم ، ٢٠١٦ : ١٧٧) ان مفهوم الحيوية الذاتية يستخدم في العديد من السياقات والنظم التعليمية ويحمل معانٍ متباينة ، إلا أن المجال الراهن لتناولها بتعمق هو مجال علم النفس الإيجابي ، على اعتبار أن الشعور بالحيوية والإقدام على الحياة نشاط مهم للخبرة البشرية ومؤشر رئيس من مؤشرات المهنية والحياتية ككل.

لذا يشير (Mello, 2016:22) إلى أهمية الحيوية الذاتية كمكون رئيس لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وإلى أهمية إمتلاكهم لمستوي عالٍ من التحفيز الداخلي المستدام كقوة داخلية ، بالإضافة للمحفزات الخارجية التي تمكن الفرد من الحيوية المستدامة والاستمرارية التي تولد لديهم الإصرار والعزيمة التي تمكنهم من مواجهة الضغوطات المحيطة، كما أنها تعد إحدى

الخصائص الأساسية الدافعة للفرد والتي تساعد على تحمل الضغوط ، وأن الافتقار إليها يزيد من احتمالية معاناته خاصة في بيئة التعليم والعمل من الإرهاق النفسي والاستجابة للضغوط ، وانخفاض إدراك قيمة الإنجازات الشخصية وفتور العزيمة والهمة لديه.

كما يري (Ugur, E., Kaya, C., & Özçelik, B. 2019: 27) أن الحيوية الذاتية هي نوع من الخبرة النفسية الخاصة التي يشعر من خلالها الأفراد بالشغف والحماسة للحياة ، وتعرفها (عبد الفتاح ، ٢٠٢٠ : ٢٦٣) بأنها تعبر عن مدي شعور الفرد بالطاقة والحيوية والنشاط والحماس مع التمتع بالقدرة على أدائه لمهامه وأنشطته بتركيز عالٍ وقدره على إنجاز وتحقيق أهدافه والتطلع لكل ما هو جديد في الحياة .

وينظر كلاً (Şener, G., & Gündüzalp, S. 2020: 931) و (Satıcı, S. A. 2020: 226) إلى الحيوية الذاتية على أنها تعبر عن مدي الخبرة التي يدركها الفرد حول إمتلاكه للطاقة والحيوية التي تنشأ من شعوره بذاته وإستقلاليته ودافعيته الداخلية لأداء المهام المكلف بها بهمة ونشاط ، وأنها تعد دليلاً على وجود الطاقة العقلية الإيجابية التي تمكنه الفرد من الإستمتاع بالحياة وتشعره بالبهجة والحماسة والمرونة وتمكنه من مواجهة الصعوبات وأداء مهامه بقوة وفاعلية .

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي ربطت الحيوية الذاتية ببعض المتغيرات التربوية والنفسية مثل دراسة كل من (سليم ، ٢٠١٦) التي تناولت الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الإيجابية والتفكير المنعم بالأمل ، و(عبد الفتاح ٢٠٢٠) والتي تناولت دراسته العلاقة بين الحيوية الذاتية والمتانة النفسية وجودة الحياة ، و (Miksza, P. 2021) التي تناولت الحيوية الذاتية وعلاقتها باليقظة العقلية والفاعلية الذاتية ، كما اشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث إلى أهمية الحيوية الذاتية في جودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل دراسة (Deci & Ryan, 2000) (Akin, U & Ugur, E., 2014) (Malik & McMaster, 2015) (جاسم وسعيد ، ٢٠١٩) (كريري ومفتاح ، ٢٠٢٢) .

وثمة عامل آخر يؤثر ويرتبط بجودة الحياة المهنية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهو رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة حيث يري (Wang, J., & Hsu, M. 2014:331) أن رأس المال النفسي يزيد من فاعلية العاملين في المهن التعليمية وينمي لديهم الأمل الايجابي والكفاءة والتفاؤل للعمل والصمود والمرونة مما يساعدهم على تخطي الصعوبات ومواجهة التحديات وتحقيق الأهداف المرجوة ، كما يري (Gong, et.al, 2018:2783) أن رأس المال النفسي هو أحد العناصر النفسية الأساسية التي تركز على نقاط القوة الداخلية والموارد الإيجابية التي يمتلكها الفرد ويسعى لإستغلالها والإستفادة منها ، كما انه أكثر أهمية من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي فهو يعزز النمو الإيجابي للفرد ويسهم في حفاظه على توازنه النفسي ، وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة (Kamei, et.al, 2018) التي أشارت إلى أن رأس المال النفسي أصبح من أهم متطلبات القرن الواحد والعشرون حيث يتم من خلاله إحداث تغيير جذري في سلوكيات الأفراد مما يسهم في النجاح والإزدهار وتحقيق متطلبات جودة الحياة لديهم بكفاءة عالية.

كما يتفق (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨: ٤١٣) مع (الكعي والمشايعي، ٢٠١٨: ٣٩٧) على ان إمتلاك عضو هيئة التدريس لرصيد فعال من رأس المال النفسي يساعده في زيادة جهده

التدريسي وقبوله لمهنته والمشاركة بفاعلية في أداء أدواره التعليمية ويدفعه إلى الإقبال على أداء مهامه التدريسية بتفاؤل ودافعية وأداء الأنشطة بجهد أكثر مما هو متوقع منه.

كما ينظر (Alzyoud & Mert, 2019: 241) إلى رأس المال النفسي على أنه يعد بمثابة مجموعة الموارد النفسية والمهارات الشخصية التي تضيق معني إيجابي على أبعاد السلوك الإنساني لتحقيق الأهداف المتوقعة في مختلف المجالات ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Zhang, et. Al, 2019) من أن رأس المال النفسي يعمل على التخفيف من حدة الصدمات التي تسببها الضغوط المحيطة بالفرد وتسهل له فرص أداء مهامه بنجاح وفاعلية.

لذا يري (Varga, et.al, 2020:263) من أن رأس المال النفسي هو بمثابة الجانب الجوهري لصحة الانسان العاطفية والنفسية والاجتماعية ، لإسهامه في تخطي الصعوبات ومواجهه التحديات التي يتعرض لها في مختلف جوانب حياته ، كما أنه يساعده على تعزيز الثقة بالنفس وسيطرة التفكير الايجابي عند التعامل مع الضغوط والتحديات التي تواجهه ويعزز العلاقات الاجتماعية والتحكم في النواحي الانفعالية لديهم ، وأن رأس المال النفسي يمثل الحالة المعرفية والوجدانية الإيجابية للفرد التي توجه جهوده نحو النجاح وإنجاز المهام المكلف فيها سواء المهنية أو الأكاديمية أو في شتي مجالات حياته.

كما يري (Chaudhary & Narad , 2022:2275) أن الأفراد الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع يستطيعون التحكم في أداءهم وإنفعالاتهم عند مواجهة المشكلات المستقبلية ، ويكونون دائماً مستعدين لتحمل المسؤولية عن أفعالهم ، مما يزيد من فرص نجاحهم المهني وتحقيق أعلى درجة من درجات الجودة في حياتهم بشكل عام ، لذا فإن رأس المال النفسي يساعد الأفراد على تحقيق النجاح في حياتهم سواء المهنية أو الأكاديمية أو الشخصية.

وقد توصلت نتائج دراسة (Samadi, et.al. 2018) إلى أهمية الدور الإيجابي لرأس المال النفسي في جودة الحياة المهنية ورأس المال الاجتماعي لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وأن جودة الحياة المهنية ورأس المال الاجتماعي يتوسطان بشكل كبير في العلاقة بين رأس المال النفسي وجوده الحياة العامة ، وأسفرت نتائج دراسة (أبو المعاطي ومنصور ، ٢٠١٨) عن وجود ارتباط موجب بين رأس المال النفسي والالتزام المهني وأنه يمكن التنبؤ بالاندماج المهني من خلال رأس المال النفسي ، كما توصلت نتائج دراسة (Li,Y. 2018) لوجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة بين رأس المال النفسي والرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وسلبية بين رأس المال النفسي والإرهاق المهني وأنه يمكن التنبؤ بالهناء النفسي وجوده الحياة المهنية من رأس المال النفسي ، ونتائج دراسة (Xi, Xu, & wang 2020 : 437) التي أشارت إلى أن العاملين بالمؤسسات التعليمية ذوي رأس المال النفسي المرتفع لديهم قدرة أكبر على توسيع دائرة معارفهم ومعلوماتهم مما يساعدهم على تطوير أدائهم ونموهم المهني ، وتوصلت نتائج دراسة (محمود ، ٢٠٢٠) لوجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين رأس المال النفسي وجوده حياة العمل والرضا الذاتي لدى المعلمين ، ودراسة (Afzal, et.al, 2020) إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والإزدهار النفسي ، كما توصلت دراسة (محمد ، ٢٠٢١) لوجود علاقة إرتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والرضا المهني لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية وعلاقة إرتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والإحترق النفسي لديهم ، ودراسة (صديق ، ٢٠٢١) لوجود علاقة إرتباطية قوية ودالة بين رأس المال النفسي وأبعاد جودة الحياة المهنية وأنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية للعاملين بالمؤسسات التعليمية

من خلال أبعاد رأس المال النفسي لديهم ، ودراسة (Basinska & Rozkwitalska, 2022) التي توصلت نتائجها لوجود ارتباط إيجابي دال احصائياً ومباشر بين رأس المال النفسي بأبعاد المختلفة (الأمل ، التفاؤل ، المرونة ، الكفاءة الذاتية) والحيوية الذاتية والإيجابية في أداء المهام المهنية المطلوبة.

ويتضح مما سبق ان رأس المال النفسي يحقق العديد من النواحي الايجابية لجودة الحياة المهنية لدى العاملين بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصفة خاصة مما يزيد من دافعيتهم والتزامهم المهني نحو تحقيق أهداف المؤسسة وبث روح التماسك والتعاون بينهم مما يعمل على زيادة الفاعلية والسعي المستمر لجودة الحياة المهنية ، وهو ما اكدت عليه نتائج دراسته كلاً من (Dias, P., & Cadime, I. 2017) (Li, Y. 2018) (Demir, 2018) (الكعبي والمشايخي ، ٢٠١٨) (Rezaei, M. 2019) (محمود ، ٢٠٢٠) (عبد المنعم ٢٠٢٣) .

ولأن الاهتمام الأكبر في مجال علم النفس ينصب على محاولة التعرف والكشف عن الدوافع لدى الأفراد وخاصة تلك الدوافع والانفعالات المؤثرة في كافة نواحي السلوك والمؤثرة في التعلم والتفكير والابداع والاداء المهني وسمات الشخصية وجودة الحياة المهنية ، لذا فإن هناك ثمة عامل آخر يؤثر ويرتبط بجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهو الدافعية العقلية ، والتي تعد أحد مصادر الإبداع الجاد لدى الفرد كما أنها تساعده على إنجاز أفكار مفيدة وقابلة للتطبيق ويمكن من خلالها تحقيق أهداف محددة حيث يعرف (De Bono, 10 : 2010) Edward الدافعية العقلية بأنها القدرة على توليد أفكار جديدة ومتعددة وهي سمة يتمتع بها بعض الأشخاص دون غيرهم حيث أنها تتعدي حدود الذكاء وتدفع الفرد للتفكير بطرق أكثر إبداعية وتساعد في الوصول لما يطلق عليه سعادة الإنجاز ومتعته .

كما يتفق (راف الله ، ٢٠١٦ : ٢) و (الشريم ، ٢٠١٧ : ٢٧٨) على أن الاهتمام بمفهوم الدافعية العقلية قد تزايد في ضوء إهتمام الباحثين بالدوافع التي تحفز الافراد على الاكتشاف وحب الاستطلاع ، ومدي ارتباط ذلك بعمليات التفكير العليا وحل المشكلات ، حيث أنها تدفع الأفراد للبحث عن أفكار جديدة وهادفة كحلول للمشكلات التي يواجهونها مما يؤدي لجعل حياتهم أكثر جودة ومتعة ومليئة بالحماس والتحدى .

لذا يري (أبو عقل ، ٢٠٢٠ : ٧٣) أن الدافعية العقلية تشكل بعداً مهماً ومؤثراً وحيوياً في حياة الأفراد عامة وأعضاء هيئة التدريس خاصة وذلك عندما يواجهون العديد من المشكلات المهنية والحياتية التي يكون التناقض هو السمة الأساسية فيها ، الأمر الذي يفرض عليهم ممارسة مجموعة من المهارات مثل مهارة التركيز الذهني ، والتوجه نحو الهدف ، والحل الإبداعي للمشكلات ، والتكامل المعرفي والتي تشكل بمجملها أبعاد الدافعية العقلية ، كما تشير (الشنيطي ، ٢٠٢٠ : ٦) إلى أن الدافعية العقلية هي أحد أهم العوامل المؤثرة في نجاح العملية التعليمية ككل حيث أنها تمثل الجانب الإنفعالي للتفكير ، واننا إذا أردنا النهوض الفعلي بمنظومة التفكير ومن ثم التعليم فلا بد من الربط بين الجوانب الوجدانية والجوانب المعرفية أثناء عمليتي التعليم والتعلم .

لذا أصبحت الدافعية العقلية من الموضوعات ذات الأهمية في علم النفس التربوي لما لها من أثر في جودة حياة الفرد والنهوض بالأمم وتقدمها ، كما تساهم في حل كثير من المشكلات التي تواجه العاملين في المؤسسات التعليمية المختلفة وتساعدهم على تجاوزها وتجنب أخطارها ، فمن خلالها يتمكن عضو هيئة التدريس من السيطرة على إنفعالاته والتحكم في محيطه ، ومواجهة

التغيرات المتلاحقة والسريعة من حوله ، وتساعده على إدراكه لعالمه المحيط والتفاعل معه بشكل أكثر نضوجاً وإيجابية .

ولقد تناول العديد من الباحثين دراسة مفهوم الدافعية العقلية مع العديد من المتغيرات النفسية والتربوية مثل دراسة (راف الله ، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى التحقق من البنية الهرمية لمقياس الدافعية العقلية ، ودراسة (Endayani Fatmasar, 2018) التي تناولت علاقة الدافعية العقلية بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمهن التعليمية ، ودراسة (على ، ٢٠١٩) التي هدفت لمعرفة أثر التفاعل بين الدافعية العقلية والمعتقدات الرياضية على التحصيل الأكاديمي ، ودراسة (رشيد ٢٠١٩) التي تناولت علاقة الدافعية العقلية بحل المشكلات المهنية والتوافق الأكاديمي ، ودراسة (عطيه وصادق ، ٢٠٢٢) التي تناولت الدافعية العقلية ورأس المال النفسي الأكاديمي والإستقلال المدرك ، ودراسة (عطا ٢٠٢٢) التي تناولت الدافعية العقلية وعلاقتها بالشغف الأكاديمي ، كما اشارت نتائج العديد من نتائج الدراسات والبحوث السابقة إلى اهمية الدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية وخاصة الجامعية ومنها دراسة (الشريم ، ٢٠١٧) (رشيد ٢٠١٩) (Goda, et.al., 2023).

مما سبق يتضح أن تميز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدافعية عقلية إيجابية بأبعادها الأربعة (التركيز الذهني ، التوجه نحو الهدف ، الحل الإبداعي للمشكلات والتكامل المعرفي) يسهم في الاداء المهني لديهم وزيادة توافقهم مع البيئة المحيطة ، وبالتالي تحقيق جودة الحياة الشخصية والمهنية لهم .

مشكلة البحث

بالرغم من التطورات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم العالي في جمهورية مصر العربية حالياً إلا انه من الواضح أن مؤسسات التعليم العالي بها لازالت غير قادرة بشكل واضح على تحقيق جودة الحياة المهنية للعاملين بها وخاصة أعضاء هيئة التدريس ، مما قد يؤثر بشكل مباشر وسلبى على جودة المخرجات من العملية التعليمية ككل.

حيث أن نجاح أي مؤسسة جامعية في أدائها وتحقيقها لأهدافها يعتمد بشكل مؤثر وفعال على تميز وكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها ، فهم الثروة النادرة التي تتسابق الجامعات لتوفيرها وإعدادها بشكل كمي وكيفي مما يزيد من فاعليتها وكفاءتها في أداء المهام المنوطة بها ، وعلى الرغم من أن جودة الحياة المهنية يعد من أكثر المجالات إهتماماً وقيمة في العصر الحالي وخاصة في تلك المؤسسات القائمة على المعرفة والموارد البشرية ، إلا أنه لايزال هناك قصوراً واضحاً في تحديد ومعرفة أكثر العوامل إسهاماً في أبعادها ، مما يحد من قدرة تلك المؤسسات على تطوير أداء العاملين بها ويعيق من قدرتها على التنافسية الإقليمية والعالمية في مختلف جوانب التعلم والمعرفة.

ومن هذا المنطلق بدأ الاهتمام بمعرفة أكثر المتغيرات إسهاماً في جودة الحياة المهنية لدى العاملين بتلك المؤسسات وخاصة أعضاء هيئة التدريس بها والتي تؤثر بشكل إيجابي على أدائهم وإنتماهم لها ومدي شعورهم بالسعادة والفاعلية ويحسن الإنتاجية العلمية لديهم ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسته (Demir, 2018) من وجود علاقة إيجابية ودالة بين جودة الحياة المهنية للفرد وادائه لمهام عمله بكفاءة ومتعة وكذلك بالحالة النفسية لديه ، كما اشارت نتائج دراسة كل من (Parsa, et.al, 2014) (الكبيسي ، ٢٠١٦) (Bander, et.al., 2018) (Ramazan Erturk, 2022)

(Alosaimi & Alaghdaf, 2023) إلى أهمية جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وإلى ضرورة التعرف على أهم العوامل المؤثرة فيها والمنبئة بها ، وأن إدراك الفرد لجودة حياته المهنية يساعده على استغلال إمكانياته وطاقاته لتحمل الضغوطات والتحديات المهنية التي تواجهه مما يسبب له الشعور بالرضا والتوافق والنجاح المهني .

كما أنه أيضاً ومن خلال إستقراء واقع جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وخاصة جامعة الأزهر وجد أنها تعاني من أوجه قصور عدة تحول بينها وبين تحقيق جودة الحياة المهنية لمنتسبيها ، مما يحول دون إسترجاع المكانة الفعلية للباحث والبحث العلمي بها ، وخاصة في ظل التغييرات التكنولوجية والبحثية المتسارعة التي تسعي لها جامعة الأزهر بصفة عامة وكليات التربية بصفة خاصة لمواكبتها والحقا بركبها ، فالسعي لإبراز مكانه ودور الاستاذ الجامعي وأهم العوامل المسهمة في جودته المهنية يؤثر بشكل مباشر وفعال في تشكيل هويته المهنية وزيادة وعيه بها ، وهو ما أوصت به نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة (Demir, 2018) (محمود ، ٢٠٢٠) (Afzal, et.al, 2020)، كما تتفق نتائج دراسة (إبراهيم و عبده ، ٢٠٢٤) مع ما أشارت إليه نتائج دراسته (عباس والسيد ، ٢٠٢١) من أن أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات المصرية يواجهون العديد من المشكلات التي تعيقهم عن أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية ، وقد يكون من أهم تلك المشكلات ضعف التمويل والاعتماد على الدعم الحكومي ونقص المخصصات المالية لدعمهم مهنيًا ، بالإضافة للتداخل الواضح بين المهام الإدارية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، وضعف قنوات الاتصال حتى بين أعضاء القسم الواحد ، وضعف استخدام التكنولوجيا في عمليتي التعليم والتعلم مما يسبب الشعور المستمر بالضغط والتوتر ، ويؤدي إلى انخفاض الدافعية وجودة الحياة المهنية لديهم ، مما يدفعهم للبحث عن فرص عمل أخرى وإضافية لتحسين وضعهم المعيشي ، وهو ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات ومنها دراسة كل من (التل والريماوي ، ٢٠١١) (Boas, A. & Morin, E., 2019) (الراشدين وآخرون ، ٢٠٢٤).

بالإضافة إلى ما سبق فإنه أيضاً من أهم مصادر مشكلة البحث الحالي ما تبين من ندرة وجود دراسات عربية أو أجنبية (في حدود اطلاع الباحثين) تناولت متغيرات (الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية) مجتمعة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لذا فإنه تأسيساً على كل ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي من خلال التساؤلات الآتية :

- ١- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي لدرجات كل من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟
- ٢- ما وجه العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟
- ٣- ما وجه العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟
- ٤- ما وجه العلاقة بين الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟
- ٥- ما امكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟

- ٦- ما امكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لدي عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟
- ٧- ما امكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لدي عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ؟

أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٢- التحقق من إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٣- الكشف عن الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لكل من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٤- معرفة أي من المتغيرات المدروسة (الحيوية الذاتية - رأس المال النفسي - الدافعية العقلية) أكثر إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٥- الكشف عن مدى إسهام كلاً من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدي العينة الكلية من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في الآتي :

أولاً: الأهمية النظرية تنبع أهمية البحث النظرية من خلال النقاط التالية :

- طرح إطار نظري لكل من رأس المال النفسي والحيوية الذاتية والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية كمفاهيم حديثة نسبياً في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية .
- أهمية وطبيعة المتغيرات التي يتناولها البحث الحالي ، وإنتماءها لعدة مجالات منها علم النفس الإيجابي وعلم النفس التربوي والصحة النفسية ، حيث تؤدي هذه المتغيرات دوراً مهماً في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لأدوارهم المهنية والأكاديمية .
- أهمية الفئة التي يتناولها البحث الحالي وهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، حيث أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هم مربو أجيال وأساس بناء الأمة وحضارتها ، فكلما كان الاستاذ الجامعي يشعر بالجودة في حياته المهنية كلما كان أكثر قدرة على إدارة حياته وتحقيق النجاح فيها ، ويستطيع تربية أجيال في المجتمع الجامعي يمكن الإعتماد عليها مستقبلاً في قيادة الأمة .
- يتناول البحث متغيرات مثل (الحيوية الذاتية - رأس المال النفسي - الدافعية العقلية) وهي متغيرات - في حدود اطلاع الباحثان - لم يتم تناولها في الدراسات السابقة الوصفية التنبؤية بالقدر الكافي.

ثانياً : الأهمية التطبيقية تنبع أهمية البحث التطبيقية من خلال النقاط التالية :

- تزويد المكتبة العربية بعدد من المقاييس النفسية ذات الخصائص السيكومترية المقبولة لقياس كلاً من جودة الحياة المهنية ، والحيوية الذاتية ، ورأس المال النفسي ، والدافعية العقلية لهذه الفئة المهمة في المجتمع والتي يمكن الإعتماد عليها في دراسات لاحقة .
- قد يمد هذا البحث لبحوث تالية تهدف إلى وضع برامج تدريبية تتناول هذه المتغيرات بالتنمية والتحسين من خلال إستراتيجيات وفنيات حديثة .
- الخروج بتوصيات قد تفيد الباحثين والأخصائيين والمرشدين النفسيين والتربويين بأهمية الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدي العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وخاصة الجامعية منها .
- قد تسهم نتائج هذا البحث في مساعدة صانعي القرار في الجامعات والمراكز البحثية على الإهتمام بتنمية رأس المال النفسي والحيوية الذاتية والدافعية العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوفير بيئة إيجابية لهم مما قد يساعدهم في تحقيق أهدافهم المرجوة .

مفاهيم البحث

جودة الحياة المهنية : يعرف الباحثان جودة الحياة المهنية بأنها " مدي شعور عضو هيئة التدريس بالجامعة بالراحة والرضا والسعادة عن المهنة التي يعمل بها ، وكذلك مدي قدرته على الأداء المهني والتوافق مع طبيعة المهنة التي يؤديها وظروف العمل والبيئة المحيطة به ، وتلبية احتياجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، ومدي قدرته على التفاعل والتعامل مع المحيطين به داخل الجامعة وخارجها بفاعلية " .

ويعرفها الباحثان إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال إجابته على مقياس جودة الحياة المهنية المعد من قبل الباحثان والمكون من الأبعاد الآتية (مهام العمل وواجباته ، الأمان والإستقرار الوظيفي ، التوازن بين الحياة المهنية والشخصية ، التقدير واحترام الذات ، الأجور والحوافز) .

الحيوية الذاتية : يعرف الباحثان الحيوية الذاتية بأنها " مفهوم مركب يمثل الشعور الإيجابي لعضو هيئة التدريس بالجامعة بالحياة والطاقة والإحساس المتنامي بالقوة والشعور بالإقتدار على أداء المهام الحياتية والمهنية المطلوبة منه كما أنها تجسيد للمشاعر الإيجابية التي تجعله أكثر فاعلية وإنتاجاً وتوافقاً مع بيئته المحيطة " .

ويعرفها الباحثان إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال إجابته على مقياس الحيوية الذاتية المعد من قبل الباحثان والمكون من الأبعاد الآتية (الحيوية البدنية ، الحيوية الذهنية ، الحيوية الإنفعالية ، الحيوية الاجتماعية) .

رأس المال النفسي : يعرف الباحثان رأس المال النفسي بأنه " يعبر عن مدي القدرات الخاصة المميزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي يمكن استثمارها بما يحقق لهم السعادة المهنية ويساعدهم في تحدي الصعوبات التي تواجههم وتحقيق أهدافهم المستقبلية " .

ويعرفها الباحثان إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال إجابته على مقياس رأس المال النفسي المعد من قبل الباحثان والمكون من الأبعاد الآتية (الفاعلية الذاتية ، والمرونة النفسية ، الأمل ، التفاؤل).

الدافعية العقلية: يعرفها الباحثان الدافعية العقلية بأنها " حالة الفرد الداخلية التي تحفزه لإستخدام عملياته العقلية العليا ومهاراته في التفكير لإتخاذ القرارات ومواجهه المشكلات وحلها حلولاً تتسم بالإبداعية " .

ويعرفها الباحثان إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال إجابته على مقياس الدافعية العقلية المعد من قبل الباحثان والمكون من الأبعاد الآتية (التوجه نحو الهدف ، الحل الإبداعي للمشكلات ، التركيز الذهني ، التكامل المعرفي).

حدود البحث

تتحدد نتائج البحث الحالي في إطار المشاركين فيه من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وبالأدوات والأساليب الأحصائية المستخدمة في معالجة البيانات ، كما تتحدد بتعميم نتائج البحث على مجتمع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والذي استمدت منه عينه البحث الحالي.

مفاهيم البحث النظرية والدراسات السابقة

سوف يعرض الباحثان في هذا الجزء عرضاً نظرياً لمفاهيم البحث الحالي والتي تتمثل في (جودة الحياة المهنية ، الحيوية الذاتية ، رأس المال النفسي ، الدافعية العقلية) مع تقديم عرض للدراسات السابقة والبحوث المرتبطة بهذه المتغيرات في محاولة لإلقاء الضوء على طبيعة هذه المتغيرات والعلاقات بينها ، حتي يمكن الإستفادة منها في صياغة الفروض وتفسير النتائج للبحث الحالي.

أولاً: الحيوية الذاتية Subjective Vitality

المفهوم والأهمية

يعد مفهوم الحيوية الذاتية أحد أهم المفاهيم الايجابية التي تدعم الفرد في مواجهة الصعاب والتحديات التي يتعرض لها أثناء تحقيق أهدافه ، مما يدعم قدراته علي الانسجام والتوافق الذي يساعده علي تحقيق التوازن بين ذاته والبيئة الخارجية ، وعلى الرغم من إستخدام هذا المفهوم في العديد من السياقات والنظم العلمية إلا أن المجال الذي يتناول هذا المفهوم حالياً وبكثرة هو مجال علم النفس الإيجابي ، نظراً لأن الشعور بالسعادة والإقدام على الحياة بهمة ونشاط يعد مؤشراً رئيساً من مؤشرات جودة الحياة النفسية لدي الفرد ، حيث أن الشعور بالحيوية هو ملازم للنشوة والإقدام على الحياة والمثابرة في العمل بطاقة وحماس .

وتعرف الحيوية في معجم علم النفس بأنها نمط السلوك الذي يتسم بالقوة والحماسة والنشاط والمثابرة (عبد الحميد و كفاي ، ١٩٩٦ : ٤١٥٧) ، أما قاموس الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2015 APA Dictionary of Psychology) فقد عرف الحيوية بأنها النشاط البدني أو الفكري أو الطاقة والحماس .

كما يري (Kacker, P., 2015 : P.928) أن الحيوية الذاتية هي جوهر الحياة والقوي المحركة للفرد وهو مفهوم يشير إلى مدى شعور الفرد بالحماس والإمتلاء بالطاقة والنشاط والدافعية .

ويشير (Saricam, H., 2016. 384) إلى أن الحيوية الذاتية هو مفهوم يعبر عن القوة النفسية والجسمية التي تتيح للفرد أداء مهامه بصورة سليمة وفعالة .

وتعرف (عبد الفتاح ، ٢٠٢٠ : ٢٦٣) الحيوية الذاتية بأنها تعبر عن مدى شعور الفرد بالطاقة والحيوية والنشاط والحماس ، مع التمتع بالقدرة على أدائه لمهامه وأنشطته بتركيز عالٍ وقدرة علي إنجاز وتحقيق أهدافه والتطلع لكل ما هو جديد في الحياة .

ويعرف (Saini, G., & Seema.2021, 195) الحيوية الذاتية على انها تعبر عن مدى شعور الفرد بالنشاط والهمة والفاعلية والتنبه لمستوي الطاقة الكامنة داخله والإستفادة منها بأقصى درجة ممكنة.

كما يري (Dodge, et.al., 2022 : 2904) أن الحيوية الذاتية هي مفهوم يشير إلى الطاقة التي يستخدمها الفرد للتفاعل مع البيئة بشكل جيد ، لذا فهي تعد مؤشراً على الصحة البدنية والرفاهية العامة ، كما أنها تعد إحدى أشكال الرفاهية الذاتية والمتعة الشخصية .

ويعرف (كريري، و مفتاح ٢٠٢٢ : ١٢) الحيوية الذاتية بأنها حالة من الشعور الايجابي تتضح من خلال الامتلاء بالطاقة والحماس والإحساس بالقوة والفاعلية .

وفي ضوء ما سبق يري الباحثان أن أغلب تعريفات الحيوية الذاتية ركزت على أنها شعور إيجابي بالطاقة سواء البدنية أو العاطفية أو الإدراكية بالإضافة إلى بعض السمات الإيجابية الأخرى التي يتسم بها ذوو الحيوية الذاتية المرتفعة كالطاقه الايجابية المحركة للفرد للتعامل مع الضغوط والتكيف مع البيئة ، إلى أن يصل للشعور والاحساس بالجودة الحياتية .

وعليه يري الباحثان أن مفهوم الحيوية الذاتية هو مفهوم مركب يمثل حالة من الشعور الإيجابي لعضو هيئة التدريس بالحياة والطاقة والإحساس المتنامي بالقوة والشعور بالإقتدار على أداء المهام الحياتية والمهنية المطلوبة منه ، كما أنها تجسيد للمشاعر الإيجابية التي تجعله أكثر فاعلية وانتاجاً وتوافقاً مع بيئته المحيطة.

النظريات التي تناولت الحيوية الذاتية

تم تناول مفهوم الحيوية الذاتية في العديد من الأطر النظرية السابقة وعليه يستعرض الباحثان فيما يلي بعض النظريات النفسية التي تناولت تفسير مفهوم الحيوية الذاتية من خلال أطر علمية مثبتة والتي من أهمها مايلي :-

- نظرية التحليل النفسي : يشير (المصري ٢٠٢٠ : ٢٤٧) إلى أن فرويد يعد هو أول من طرح تصوراً نظرياً للحيوية الذاتية حيث إفترض وجود ما يسمى بالطاقة النفسية (الليبدو) ، إذ انه يري بأن كل فرد يمتلك قدرأ من هذه الطاقة النفسية المنبثقة من غريزة الحياة تدفعا الي الإبداع والحيوية ، وتمكنه من التخلص من الكبت والصراع ، وأنه كلما كانت تلك الطاقة الدافعة للحياة لدية عالية كلما إنخفض صراعه الداخلي وكان أكثر حيوية وإبداع وفاعلية ، لذا فإنها تعد مؤشراً رئيساً على الصحة والسعادة وأن المحافظة عليها يحددها المدى الذي تلي عنده الحاجات النفسية الأساسية.

- نظرية تقرير الذات (Deci, E., & Ryan, R., 1985) : يتفق (محمد، ٢٠٢٠: ٢٤١) مع ما أشار إليه (Vlachopoulos, 2012: 179 - 204) من أن نموذج الحيوية الذاتية في إطار نظرية تقرير الذات مبني علي مجموعة من الحاجات النفسية ، وأن هذه الحاجات هي مطالب نفسية وأساسية لتحقيق السعادة والتكامل النفسي ويعد نموذجاً للدافعية الشخصية ، وهي تمكن الفرد من الوصول الي أداءات سلوكية تتسم بالحيوية الذاتية والتكامل الاجتماعي والكفاية المدركة ، وعليه فإنه في ضوء هذه النظرية فإن الحيوية الذاتية تعد إنعكاساً لتحقيق وتحديد الذات ، وذلك من خلال ما تعطيه للفرد من قدرات للتعبير عن جميع جوانب أدائه ، حيث أنه كلما كان أداء الفرد للأنشطة والمهام الحياتية اليومية نابعاً من دوافع داخلية كلما كان أكثر تعزيزاً للحيوية الذاتية لديه ، كما أن الحيوية الذاتية لها تأثير إيجابي علي السلوك ، حيث تجعل الفرد أفضل في مواجهته لمصاعب الحياة وتحديتها ، لذا فإن في ضوء نظرية تقرير الذات يعبر مصطلح الحيوية الذاتية عن الدافع الداخلي للفرد أكثر من الدافع الخارجي لما يتسم به الفرد من فاعلية ذاتية ونشاط وحماس وبقظة عقلية وبدنية تدفعه للإقبال على الحياة بهمة وعزيمة ومثابرة في أداء المهام المكلف بها كما أنه يكون أكثر تكيفاً مع تحديات البيئة المحيطة .
- نظرية (Selye, 1956) : تبني (Ryan,R.& Frederick,C.,1997:529-565) تصور الحيوية الذاتية في تلك النظرية ، والذي يري ان مفهوم الحيوية الذاتية يدور حول الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد وأساليب مواجهتها والتعامل معها بإيجابية ، وهو يري أن الفرد يمتلك مخزون من الطاقة يستخدمها للتكيف ومواجهة تلك الضغوط ، وأن هذه الطاقة أساسية ومهمة للحفاظ علي الصحة فهي بذلك عامل اساسي في الصمود ، وهي أيضاً تشكل الطاقة الإيجابية التي تنشأ عند تفاعل الفرد مع محيطه بفاعلية ، مما يسهم في خلق أفكار جديدة ومتنوعة تسهم في توافقه بإيجابية مع البيئة المحيطة به والسعي لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف الموضوعة .

ويشير الباحثان هنا إلى أن تلك النماذج والنظريات المفسره للحيوية الذاتية قد أشارت إلي أهمية الطاقة النفسية المحركة للفرد والتي تجعله يتعامل مع المواقف الحياتية المختلفة بإيجابية من خلال ما يتميز به الأفراد ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة من رفاهية ذهنية وحيوية بدنية ، إلي جانب التعايش الايجابي مع الإنفعالات في ضوء ما يمتلكونه من حيوية إنفعالية والسعي إلى إحداث التوازن بين متطلباتهم الشخصية ومتطلبات البيئة المحيطة بهم ، وأنه كلما كانت كمية الطاقة الإيجابية التي يمتلكها الفرد كبيرة كلما كان أكثر تحرراً من صراعاته النفسية وكان أكثر إبداعاً وفاعلية مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد لمواجهة التحديات المهنية والحياتية .

وعليه يري الباحثان أن نموذج الحيوية الذاتية في اطار نظرية تقرير الذات هو أنسب النماذج المفسرة للمفهوم وذلك لتوافقها مع أهداف البحث الحالي ، وأيضاً خصائص العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وما يمتلكونه من كفاءة مدركة للذات ، ودافعية عقلية ذاتية وفاعلية مهنية عالية ، تسهم في مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية على حد سواء .

أبعاد الحبوية الذاتية :

في ضوء إطلاع الباحثان على العديد من الأطر النظرية التي تناولت مفهوم الحبوية الذاتية بأبعاده المختلفة مثل دراسات كلاً من (Shedroff, 2009) ، (Akin., A. & Umran, 2015) ، (Ugur, E., & Özçelik, B, 2019) (محمد ، ٢٠٢٠) (عبد الصمد وأحمد وعبد الله ، ٢٠٢٠) (فرحات ، ٢٠٢٣) ، فإنه يمكن النظر لمفهوم الحبوية الذاتية كمفهوم متعدد الأبعاد وفق وجهات نظر المتخصصين وكانت أهم الأبعاد التي تم تناولها كالآتي:

الحبوية البدنية Physical Vitality :

يري (عبد الصمد وآخرون ، ٢٠٢٠ : ٢٤) أن الحبوية الذاتية هي شعور الفرد بأنه في أفضل حال من الناحية الصحية مع عدم المعاناة من الإصابات والأمراض التي تعيق النشاط ، لذا فهي تشير إلى سلامته البدنية وإمتلاك مستوى من الطاقة كافي للقيام بالمهام والأنشطة اليومية. كما يري (علي ، ٢٠٢١ : ١٩١) أن الحبوية البدنية هي تجسيد لحالة الصحة والعافية التي تمتد للفرد بالطاقة والحبوية لإنجاز المهام والأعمال الموكلة له بنشاط ، ويشير (فرحات ٢٠٢٣ : ٣٤٧) إلى أن الحبوية البدنية تعني مدي تمتع الفرد بالصحة الجسمية التي تمده بالطاقة اللازمة لإنجاز مهامه وأنشطته الحياتية بفاعلية وتساعد على التركيز والانتباه لفترة زمنية أطول، وذلك خلال ممارسته للعادات السلوكية الصحيحة كممارسة الرياضة وتناول الأطعمة والمشروبات الصحية والنوم لفترات كافية.

الحبوية الذهنية Mental Vitality :

يشير (محمد ، ٢٠٢٠ : ٢٤٧) إلى أن الحبوية الذهنية تشير إلي وجود طاقة ذهنية وعقلية للتفكير بإيجابية مع القدرة علي التعامل مع المشكلات ومحاولة حلها ، كما تري (عباس و السيد ، ٢٠٢١ : ١٥٥) انها تعبر عن وجود طاقة عقلية كافية للتفكير بشكل جيد ، وإستخدام إستراتيجيات تفكير جديدة ، والقدرة علي تحمل الضغوط والتعامل مع المشكلات بفاعلية وبقظة ذهنية ، لذا فإنه يمكن النظر إلي مصطلح الحبوية الذهنية إلى حالة اليقظة والفاعلية الذهنية التي يمتلكها الفرد وتمكنه من التفكير المتزن الهادئ والواضح واليقظة العقلية والحساسية للمشكلات مع التوجه المعرفي المرتكز علي حلها.

الحبوية الانفعالية Emotional Vitality :

يعرف (Tajer, C. 2012: 325-331) الحبوية الإنفعالية بأنها الارتباط النشاط بالعالم مع مقدرة الفرد الفعلية على تنظيم انفعالاته والتحكم في سلوكياته بشكل سوي وفعال مع احساسه بالمتعة والرفاهية ، كما يري (Kurtus, 2012: 21-25) أنها تعني مدي امتلاك الفرد لصحة انفعالية سليمة يستطيع بها ضبط إنفعالاته وأفكاره الإيجابية وتحقيق التوافق السوي مع الأنا ، في حين يري (جاسم والسباب : ٢٠٢١) أنها تعبر عن مدي امتلاك الفرد لمهارات المواجهة الإيجابية مع المشكلات الحياتية التي تواجهه والتعامل مع ضغوطاتها مع القدرة الفائقة علي إدارة الانفعالات وضبطها وتنظيمها مصاحبة ذلك الشعور بالرضا العام ، لذا فإن الحبوية الانفعالية ينظر إليها على أنها تشير إلى مدي قدرة الفرد علي التعايش والتعامل الإيجابي مع الخبرات والمواقف الانفعالية التي يمر بها وكذلك مدي قدرته على التعبير عنها بطلاقة وسرعة .

Social Vitality الحيوية الاجتماعية

تعد الحيوية الاجتماعية احدي الأبعاد الرئيسة للحياة الذاتية والتي يري (Shedroff, N, 2009) أنها تتمثل في التعبير عن إنفعالات الفرد سواء الإيجابية منها أو السلبية التي تأتي من تواصله مع عالمه والمحيطين به ، وترتبط بمتغيرات الشخصية الإيجابية كالتجديد والإنطلاق الاجتماعي والبصيرة الاجتماعية ، كما يري (ابو حلاوة والشربيني ، ٢٠١٦) أنها تعني حالة الانتباه والتفهم والاستبصار التي يمتلكها الفرد أثناء تفاعله مع الآخرين وتزيد من تأثيره الإيجابي فهم ، كما تظهر في سرعة التجاوب الإنفعالي والاجتماعي والتمتع بالنشاط بدرجة عالية من الحس الفكاهي مع القدرة علي حث الآخرين للنشاط والتفاعل المستمر ، لذا فهي تشير إلي كم طاقة الإيجابية لدي الفرد التي تساعده على التفاعل والتعامل الآخرين بشكل إيجابي مع التمسك بروح المرح والدعابة ، لذا يري (عبد الصمد وآخرون ، ٢٠٢٠ : ٢٥) أن الحيوية الاجتماعية تعبر عن شعور الفرد باحترام الذات والفرح الداخلي اللازم للتفاعل الاجتماعي الإيجابي مع المحيطين ، ويرى (فرحات ٢٠٢٣ : ٣٤٩) بأنها تعبر عن مدي إحساس الفرد بالنشاط والهمة أثناء تفاعله مع الآخرين مما يزيد من قدرته على التعامل معهم بإيجابية وتكوين صداقات معهم ، والعمل في مجموعات تعاونية مع التأثير فيهم والتأثر بهم ، لذا فهي قد تساعده على إرتقاء المكانة الاجتماعية المناسبة له.

Spiritual Vitality الحيوية الروحية

يري (محمد ، ٢٠٢٠ : ٢٤٩) بأنها تعني امتلاك الفرد لطاقة روحية تنعكس علي سلوكياته وإنفعالاته وتعاملاته مع الآخرين ، كما انها تحقق له الطمأنينة والإرتياح والإحساس بالسعادة الحياتية والمهنية ، لذا فهي تمثل مدي قدرة الفرد على أداء متطلبات عمله ومواجهه تحدياته في ضوء منظومة القيم والأخلاقيات التي يجب أن يتمتع بها وكذلك مدي التعلق بكل ما هو خير وجدير بالقيمة والتقدير في العالم المحيط به ، والذي يتفاعل معه ويتأثر به ويؤثر فيه ، كما يري (كريري ومفتاح ، ٢٠٢٢ : ١٧) ان الحيوية الروحية تعني القدرة علي التعلق والتمسك بكل ما هو خير وراقي في الحياة مع إمتلاك التأثير الروحي في الآخرين ودفعهم نحو الارتقاء الاخلاقي وتعميمه ، لذا فهي تشير الي وجود طاقة إيجابية تدفع الفرد الي كل عمل خير وأخلاقي يصاحبه الشعور بالسكينة والطمأنينة .

ومما سبق يري الباحثان أن الحيوية الذاتية هي مفهوم متعدد الأبعاد يمثل ظاهرة دينامية متكاملة ترتبط بالجوانب الجسمية والإنفعالية والذهنية والروحية والاجتماعية داخل الفرد كل منها يتشارك ويتكامل كجزء لا ينفصل عن الآخر حتي تتحقق الحيوية له ، وفي ضوء ما تم ذكره قام الباحثان بإعداد مقياس الحيوية الذاتية بما يناسب عينة البحث الحالية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة متضمناً الأبعاد التالية (الحياة البدنية - الحياة الذهنية - الحيوية الانفعالية - الحيوية الاجتماعية).

سمات الافراد ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة

في ضوء الأطر النظرية التي تم الإشارة إليها حول مفهوم الحيوية الذاتية وأبعاده المختلفة نجد أن الأشخاص ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة لهم عدة خصائص ، حيث يري (Baruch et.al., 518-527 : 2014) أنهم يستطيعون أن يطوروا حلولاً أكثر ابداعاً للمشكلات المرتبطة بالعمل ، كما أنهم يستطيعون مواجهة المشكلات المهنية التي تواجههم بطرق مبتكرة ، مما يؤدي إلي مزيد من تحقيق الإنجازات المهنية مع زيادة الرضا والشعور بالرفاهية في بيئة العمل ، كما أن الفرد ذو

الحيوية الذاتية المرتفعة يمتلك مستوي عال من المرونة النفسية ، وتتسم أفكاره بالأصالة والرؤية الحقيقية للذات ، حيث يكون قادر علي فهم أفكاره وسلوكياته ، ويكون قادراً علي تحمل مسؤولية عواطفه ومعتقداته ، كما يتفق (المصري ، ٢٠٢٠: ٢٤٩) و (Miksza, 2021: 145) على أن ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة يتوافر لديه شعور دائم بالطاقة والحماس واليقظة العقلية والفاعلية الذاتية التي تسهم بدرجة عالية في قدرته علي التكيف وجودة العلاقات الاجتماعية مع الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة ، ومقدرته علي التحليل والنقد البناء واتخاذ القرارات ومواجهة الصعوبات ، وإستخدام أفكار جديدة ومبتكرة في معالجة المشكلات الحياتية والمهنية التي تواجهه .

وفي ضوء ماسبق فلقد أجريت العديد من البحوث والدراسات السابقة والتي تناولت مفهوم الحيوية الذاتية وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدي العاملين بالمؤسسات التعليمية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي أشارت معظم نتائجها إلى أن ذوي المستويات المرتفعة من الحيوية الذاتية يستخدمون استراتيجيات متنوعة لمواجهة التحديات المهنية التي تواجههم مما يزيد من احتمالات نجاحهم المهني وإنجازهم الأكاديمي وتحقيقهم لجودة الحياة المهنية لديهم .

حيث أشارت نتائج دراسة (Rozanski, A., & Kubzansky, L. D. 2005) إلى وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والتوافق المهني لدي العاملين بالمؤسسات التعليمية وأن الحيوية الذاتية تعد عاملاً مركزياً في تمكين الأفراد من التوافق المهني والمواجهة الإيجابية مع أحداث الحياة المهنية وضغوطاتها وتحدياتها المستمرة واختيار أنسب الإستراتيجيات والطرق لمواجهتها والتغلب عليها .

كما هدفت دراسة (Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G., & Carmeli, A, 2011) إلى بحث كيفية تأثير العلاقات الشخصية بين زملاء العمل على الحيوية الذاتية ومدى تأثير ذلك على جودة أدائهم المهني وتوصلت نتائج الدراسة التي أجريت على (١٤٧) موظفاً في منظمات العمل المختلفة إلى أن كل من القدرات المهنية بين العاملين وطبيعة العلاقات الجيدة بينهم ترتبط ارتباطاً إيجابياً و دالاً بمشاعر الحيوية الذاتية لديهم والتي تؤثر بدورها على تحسين أدائهم المهني ومدى رضاهم عن العمل.

وهدف دراسه (Malik, S. Z., MacIntosh, R., & McMaster, R. 2015) إلى التعرف على مدى إسهام الدور النشط للعلاقات الأكاديمية والمهنية في تنمية الحيوية الذاتية والإلتزام المهني لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة المتحدة ، حيث توصلت النتائج إلى الدور الإيجابي للعلاقات النشطة بين العاملين بالمؤسسات الجامعية في الحيوية الذاتية والإلتزام المهني لديهم وأن الحيوية الذاتية لها ارتباط إيجابي ودال مع الإلتزام بالهدف لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتسهم في جودة الحياة المهنية لديهم .

وفي دراسة (جاسم وسعيد ، ٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على دلالة الفروق في الحيوية الذاتية لدي اعضاء هيئة التدريس بالمدارس الحكومية تبعاً لمتغيري النوع والخدمة المهنية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي ، حيث توصلت النتائج بأنه لا توجد فروق داله احصائياً تبعاً لمتغيري النوع والخدمة المهنية في الحيوية الذاتية لدي عينة البحث.

وهدف دراسة (Dodge, et.al., 2022) إلى معرفة اثر الحيوية الذاتية المهنية والأنشطة البدنية على مواجهة ضغوط العمل والإجهاد الذهني لدي العاملين بالمؤسسات التعليمية ، حيث

توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة سلبية بين الحيوية الذاتية والإجهاد الذهني في العمل ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والصحة العقلية والذهنية لعينة الدراسة وأن الحيوية الذاتية تعد مؤشراً دالاً على الصحة البدنية والرفاهية العامة .

وفي دراسة (كيري ومفتاح ، ٢٠٢٢) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى العاملات بجامعة جازان ، وكذلك الكشف عن إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال درجة الحيوية الذاتية ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ، وتطبيق مقياسي الحيوية الذاتية والصلابة المهنية ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى عينة الدراسة ، كما تم التوصل إلى إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية لديهم من درجات الحيوية الذاتية .

كما هدفت دراسة (فرج ووافي وصالح ، ٢٠٢٣) إلى التعرف على العلاقة بين الحيوية الذاتية وعلاقتها ببعض مهارات فاعلية الحياة ، حيث تم استخدام مقياس الحيوية الذاتية ومقياس مهارات فاعلية الحياة ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين الحيوية الذاتية وبعض مهارات فاعلية الحياة (الدافعية للإنجاز ، والكفاءة الاجتماعية، والمرونة العقلية لدى عينة الدراسة).

ويرى الباحثان بعد عرض الدراسات السابقة تزايد الاهتمام من قبل الباحثين وخاصة في الفترة الأخيرة على مفهوم الحيوية الذاتية ومحاولة وضع تأصيل نظري واضح للمفهوم وأبعاده وخاصة لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة ومنها الجامعية وذلك إنعكاساً لأهمية الدور المؤثر له في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لمهامه وواجباته الحياتية المهنية مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة المخرجات التعليمية ويحقق أهداف المؤسسة ويعود بالنفع على المجتمع ككل وهو ما استفاد الباحثان في التأصيل النظري لهذا المفهوم في البحث الحالي وكذلك في وضع الفروض والأدوات وتفسير النتائج.

ثانياً : رأس المال النفسي Psychological Capital

المفهوم والأهمية :

يرتبط مفهوم رأس المال النفسي بعلم النفس الايجابي كمنظور مفيد لفهم وتحليل العوامل النفسية الإيجابية ذات الدور المؤثر في المجالات الحياتية والمهنية ، حيث يعطي رأس المال النفسي أهمية لدور تلك العوامل الإيجابية مثل الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والعزيمة والمرونة في تحفيز النمو النفسي وتحسين الأداء المهني.

حيث يرى (Gong, et.al., 2018 : 42) أن رأس المال النفسي هو أحد العناصر النفسية الأساسية لدى الفرد والتي تركز على نقاط القوة الداخلية والموارد الإيجابية لديه والتي يسعى لإستغلالها والاستفادة منها ، كما أنه أكثر أهمية من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي حيث أنه يسهم في تعزيز النمو الإيجابي والحفاظ على التوازن النفسي للفرد.

وقد أوضحت نتائج دراسته (Chen, J., 2020 : 1325) ان رأس المال النفسي يسهم في تبادل المعرفة وله دور رئيس في تحفيز السلوك اللازم لتحقيق الأهداف مما يساعد في تحقيق نتائج مهنية أفضل من خلال تدعيم المشاعر والسلوكيات الايجابية وتقليل المشاعر والسلوكيات السلبية داخل بيئة الفرد المهنية.

كما يري (Kun, A., & Gadanez, P., 2022) أن رأس المال النفسي يشير إلى مجموعة الصفات النفسية والإيجابية التي يتسم بها الفرد وتسهم بفاعلية في توافقه مع بيئته المحيطة والتفاعل معها بفاعلية ، لذا فهو يعد من العوامل المحفزة لإظهار تلك الخصائص المميزة والإيجابية التي يمتلكها الافراد والتي تساعدهم علي إنجاز المهام المكلفين بها وتحقيق الاهداف المرجوة منهم نحو ذاتهم ومجتمعهم .

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي وفق رؤي الباحثين وخلفياتهم النظرية للمفهوم ، حيث يري (Poon, 2013:14) أن رأس المال النفسي يشير إلى القدرة النفسية الايجابية للفرد التي تبني على أساس الأمل والكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل ، كما عرفه (Avey.et.al, 2015, 19) بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية التي لها صلة بسلوكياته وأدائه لمهامه المهنية ، ويوصف بأنه حالة إيجابية للتطور الشخصي للفرد مع التميز بالاعتماد على الذات عند التحديات ومواجهة الضغوطات الخارجية وهو ما يطلق عليه (الفاعلية الذاتية) بالإضافة لإمتلاك الفرد للتوقعات الإيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل) وإكتساب الحيوية والعزيمة أثناء أداء المهام المهنية (الأمل) والقدرة على تحقيق الأهداف رغم الصعوبات (الصمود) بمرونة ويسر.

ويعرفه (Sultana, et.al, 2018) بأنه مجموعة العوامل النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد وتؤثر بإيجابية على أدائه وتتمثل في فاعليته الذاتية والمرونة والأمل والتفاؤل ، ويرى (الكعي والمشاخي، ٢٠١٨ : ٣٩٤) أن رأس المال النفسي يعبر عن تلك الموارد الشخصية للفرد والتي ترتبط إيجابياً بمدى أدائه لمهام مهنته ، وتساعده على الاندماج المهني والرضا الوظيفي والدافعية الذاتية بنجاح ، ويعرفه (He, et.al, 2019 : 232) بأنه حالة إيجابية تنمو بالتوازي مع نمو الفرد وتطوره ، هذه الحالة يمكن تقييمها والإستفادة منها لتحسين الأداء بمختلف جوانبه ، ويعرفه (Okun, 148 : 2020) بأنه يعبر عن ممارسات الفرد في ضوء قدراتها الإنفعالية ومعرفته بجوانب القوة لديه لتحسين أدائه المهني في بيئة العمل المحيطة به ، كما يري (Kun, A., & Gadanez, P., 2022) بأنه الحالة النفسية الايجابية للفرد والقابلة للتطوير ، واحتمالية النجاح استنادا الي المثابرة والجهد والتحفيز

كما تعرفه (المصري ، ٢٠٢٢ : ٢٤١) بأنه امتلاك الأفراد لمجموعة من القدرات والمهارات والإمكانيات التي تساعدهم علي تحقيق الاهداف ، مع تمتعهم بالتفاؤل والأمل والنظرة المشرقة للمستقبل ، وتوقع النتائج الايجابية والاصرار علي الوصول لأهدافهم دون الشعور باليأس والاحباط ، مع قدرتهم علي مواجهة الضغوط والتحديات التي تواجههم وإستعادة توازنهم النفسي وتقبل تغيير الحياة بشكل إيجابي ومرن والتكيف معها بفاعلية.

وتعرفه (عبد العزيز وعبد الحليم ، ٢٠٢٣ : ٤١٢) بأنه حالة نفسية إيجابية للفرد تتميز بالتفاؤل والأمل في المستقبل والفاعلية الذاتية لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الأكاديمية والمهنية الصعبة ، والمثابرة ، والمرونة في إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف المرجوة.

من التعريفات السابقة السابقة يري الباحثان أن رأس المال النفسي هو أحد مصادر الطاقة الإيجابية الناتجة عن نظرة الفرد الإيجابية لذاته ولمجتمعه ، ويعد بمثابة القوة الدافعة لسلوكه ولإنجاز أهدافه وتحقيقها ، وانه يتسم بدرجة من الإستقرار تتيح له التأثير الإيجابي على السلوك والأداء المهني على المدى الطويل ، مما يجعله مجالاً مناسباً للتغير والتطوير ، كما أن هناك ثمة

اتفاق بين الباحثين على أن رأس المال النفسي يمثل رصيد الفرد من الموارد النفسية الإيجابية التي تساعد على مواجهه العقبات والصعوبات وتحقيق النجاح المهني المنشود.

لذا يري الباحثان أنه يمكن تعريف رأس المال النفسي بأنه يعبر عن مدي القدرات الخاصة المميزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي يمكن إستثمارها بما يحقق لهم السعادة المهنية ويساعدهم في تحدي الصعوبات والتحديات التي تواجههم ، وتحقيق أهدافهم المستقبلية ، ويتمثل في الأبعاد التالية (الفاعلية الذاتية والمرونة النفسية والأمل والتفاؤل) وهي الأبعاد التي تبناها الباحثان في إعداد مقياس رأس المال النفسي المستخدم في البحث الحالي وسوف يستعرض الباحثان لتلك الأبعاد بشئ من التفصيل.

أبعاد رأس المال النفسي

يتكون رأس المال النفسي من مجموعة من الأبعاد التي ثبت تجريبيها في العديد من الأبحاث والأدبيات المنشورة والتي تتمثل في: الفاعلية الذاتية والأمل والمرونة و التفاؤل ، كما يري (محمود ، ٢٠٢٠: ١١٧) ان مفهوم رأس المال النفسي هو مفهوم متعدد الأبعاد يتكون من أربعة أبعاد رئيسية وهي كفاءة الذات والأمل والتفاؤل والمرونة وأن لكل من هذه الأبعاد تأثيرات تحفيزية هامة إلا أن تأثيرها وهي مجتمعة أوسع وأكبر بكثير من تأثير أي منها منفرداً ، حيث يري (Zhang, Y., & Hua., 2019: 342) من أن رأس المال النفسي يتكون من خمس أبعاد رئيسية وهي (فاعلية الذات والصمود النفسي والتفاؤل والمرونة والأمل) حيث تشكل هذه المكونات نفسية إيجابية قوية لمن يتصف بها تجعله قادراً على الإستفادة منها في التعامل مع الضغوطات الحياتية والتحديات التي تواجهه ويتمتع بجودة حياتية على كافة المستويات، ويستعرض الباحثان فيما يلي أهم تلك الأبعاد :-

الفاعلية الذاتية Self - Efficacy

تعد الفاعلية الذاتية من أهم الأبعاد المرتبطة برأس المال النفسي، حيث تمثل القدرة على تقييم الذات والتأقلم مع التحديات والضغوطات التي تواجه الفرد والتعامل معها بشكل فعال ، كما أن لها دوراً مهماً في تعزيز عوامل النجاح الشخصي والمهني لديه ، مما يؤكد على دورها المحوري في فهم السلوك والدافعية للإنجاز.

حيث يري (Avey, et.al., 2015:18) إلى أن الفاعلية الذاتية تعبر عن مدي قدرة الفرد على التقدير الموضوعي لمقدار وحجم امكانياته الذاتية ، وكذلك مدي قدرته علي فهم سلوكياته المهنية بشكل أفضل، كما أنها تعبر عن مدي إيمانه بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح ، بغض النظر عن البيئة المحيطة به ، وهي صفة مكتسبة يتميز بها بعض الأفراد عن غيرهم.

كما يتفق كلاً من (Zhou, et.al, 2018:76) و (He, et.al., 2019:232) على أن الفاعلية الذاتية تشير إلى حالة الفرد في مواجهة تحدي العمل ومدي ثقته في مواجهتها ، وعن اعتقاده الشخصي الذي يمكنه من استغلال الموارد المتاحة للحصول على أفضل النتائج ، كما أنها تعبر أيضاً عن مدي قدرته على التخطيط وممارسة السلوك الايجابي الذي يحقق النتائج المرغوبة، والقيام بمهام وأنشطة معينة وكذلك التنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة منه لتحقيق الأهداف المطلوبة .

كما يري (Okun 2020:150) أن الفاعلية الذاتية للفرد يمكن التعبير عنها بمدى قدرته على تنشيط دوافعه وإمكانياته المعرفية وإتباع استراتيجيات معينة تساعد على أداء مهام عمله بكفاءة وفاعلية ، كما أنها تشير إلى معتقداته عن نفسه ومدى ثقته في القدرة على القيام بمجموعة من الأنشطة المهنية بنجاح للحصول على أفضل النتائج ، ويشير (Schunk & Dibenedetto, 2021:154) إلى أن الفاعلية الذاتية للفرد تعبر عن القدرات المتوقعة لديه والتي تمكنه من أداء مهامه بمستويات إتقان مرتفعة وبمرونة ومثابرة عالية.

لذا تري (صديق ، ٢٠٢١ : ١٣١) أن الفاعلية الذاتية لها دوراً بالغ الأهمية في المكونات والأبعاد الأخرى لرأس المال النفسي ، فالأفراد ذوي المستوى المرتفع من الفاعلية الذاتية يستطيعون مواجهة التحديات الراهنة بإستراتيجيات مرنة متعددة وفعالة ، لذا يمكن القول أن الفاعلية الذاتية تسهم في إدارة باقي أبعاد رأس المال النفسي.

المرونة النفسية :

تعد المرونة النفسية أحد أبعاد رأس المال النفسي التي تعبر عن مدى قدرة الفرد على العودة لحالته الطبيعية من الإلتزان النفسي والتماسك بعد المرور بتحديات عديدة ، لذا فهي عاملاً رئيساً للأفراد في التكيف مع بيئتهم المهنية والاجتماعية المحيطة به .

لذا يري (Zhou, et.al. 2018 : 77) ان المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي التي من خلالها يستطيع الفرد مواجهة التحديات وزيادة الإلتزام المهني والإستفادة من خبراته السابقة في التعامل مع التحديات والضغوطات بشكل إيجابي وفعال مما يحقق له أهدافه المنشودة ، وأنها تعبر أيضاً عن القدرة النفسية الإيجابية لديه والتي تمكنه من التعافي بسرعة عقب مروره بخبرات سلبية.

ويتفق كل من (Tan, et.al, 2021 : 810) و(صديق ، ٢٠٢١ : ١٣٢) على أن الأفراد عند مواجهتهم للمشكلات والتحديات الحياتية والمهنية فإن مدى إمتلاكهم للمرونة يسهم بشكل فعال في تجاوزهم لتلك العقبات والنجاح وتحقيق الأهداف الخاصة بهم ، مع القدرة على إستعادة التوازن ، والاستعداد لمواجهتها من جديد كلما تعرضوا لتلك التحديات مرة أخرى.

كما يري (He, et.al., 2019:232) أن المرونة النفسية تعكس مدى قدرة الفرد على إستعادة توازنه مرة أخرى بعد مروره بصعوبات وضغوطات كادت أن توصله إلى تغيير سلبي قد يلازمه لفترة طويلة ، لذا فإن الافراد مرتفعي المرونة النفسية يكون لديهم القدرة علي إستثمار إمكانياتهم الاجتماعية والاقتصادية والبدنية لتحقيق اهدافهم واهداف المؤسسة التي يعملون بها .

الأمل

يعد الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو بمثابة ميزة نفسية تعزز من قدرة الفرد على مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجهه في حياته ، ويرتبط الأمل بمدى قدرة الفرد على التحمل والصمود في مواجهه الضغوط النفسية والاجتماعية ، مما يسهم في تعزيز نظرته الإيجابية للحياة ، والتعامل بكفاءة مع التحديات المهنية والحياتية التي تواجهه.

حيث يعرف (أبو الديار ، ٢٠١٢ : ٢١) الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي بأنه حالة من الدافعية والتحفيز الإيجابي للفرد ، يعتمد على الإحساس بالنجاح والذي ينشأ عن قوة الهدف وقوة المسار ، لذا فهو حالة تعبر عن مدى مثابرة الأفراد من خلال السعي لإيجاد طرق ووسائل

متنوعة للوصول للأهداف المرجوة ، بالإضافة إلى قدرتهم على تغيير المسارات وتعديلها عند الضرورة لتحقيق تلك الأهداف بمتعة وإيجابية .

لذا يري (Avey, et.al, 2015 :21) أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي يتمثل بالقدرة على استخدام إستراتيجيات ووسائل متنوعة للوصول إلى الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها بإمتلاكه لصفات نفسية إيجابية ، وإن لم يستطع فإنه يبحث عن طرق بديلة للوصول لأهدافه مرة أخرى ، فهو يسعى هنا لتوجيه وتعديل المسارات أثناء التعامل مع الضغوطات لتحقيق الفاعلية والكفاءة .

كما يري (Zhou, et.al, 2018:76) ان الأمل يعد بمثابة حالة تحفيزية إيجابية تساعد الفرد على تحقيق الأهداف المرجوة من خلال وسائل متعددة ، ويرى (Hwang & Han, 2019 : 397) أنه يشير إلى سعي الفرد الجاد نحو الأهداف التي يسعى لتحقيقها بإيمان واستعداد للبحث عنه حلول بديلة ومتنوعة لتحقيقها .

التفاؤل

ينظر إلى التفاؤل على أنه يعبر عن مدي امتلاك الفرد لنظرة حيائية إيجابية ، ومدي اعتقاده بإمكانية تحقيق أمنياته المستقبلية وتوقع حدوث الاحداث السارة وتحمل المسؤولية الشخصية ، والقدرة على التسامح مع أحداث الماضي والشعور بالامتنان نحو الحاضر ، حيث يري (Poon, 2013: 22) التفاؤل على أنه متغير نفسي يشير إلى المدي الذي يتوقع به الأفراد النظر إلى الصورة المستقبلية لهم ، فالشخص المتفائل هو شخص إيجابي يتوقع حدوث أحداث جيدة له ، عكس المتشائم الذي دائماً ما يتوقع حدوث الأشياء السلبية التي قد تعيق تحقيقه لأهدافه ، لذا فهو يعد بمثابة حجر الأساس في مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي لإرتباطه الوثيق بالأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية ، والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث وتوقع مدي إمكانية حدوثها ، ويعود ذلك لطبيعة التفاؤل التي تزيد من فاعلية الفرد ، مما يدفعه للمثابرة ومواصلة نشاطه حتي يستطيع تحقيق أهدافه التي يسعى إليها .

كما يتفق كلاً من (Zhou, et.al, 2018:76) و (Hwang & Han, 2019 : 397) على ان التفاؤل يشير إلى مدي الإيمان بالنجاح والتوقعات الإيجابية للمستقبل ، لذا فهو يعد بمثابة النظرة الإيجابية نحو الحاضر والمستقبل والإعتراف بالأحداث السارة والتعامل معها بشغف ومتعة ، مما يؤكد على الارتباط الوثيق بين الدور الإنساني للمؤسسة لدعم الأداء والنجاح في البيئات التنظيمية والأكاديمية لها ، لذا فالتفاؤل يعد أكثر عمومية من الثقة بالنفس حيث أنه يمثل إحدى مهارات الإيجابية التي تمكن الفرد من التقييم القائم علي أسس واقعية لما يمكنه تحقيقه مع تطوير التوقعات الايجابية والتصورات عن الأحداث المستقبلية .

وهو ما أكدت عليه نتائج دراسة كلاً من (Poon, 2013) ، (عبد العزيز وعبد الحليم ، ٢٠٢٣) من ان التفاؤل له دوراً هاماً في تعزيز النجاح ، والتعاون بين الافراد لتحقيق الاهداف والتمسك بالطموحات عند مواجهة الظروف والمواقف الصعبة التي يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم المهنية والحياتية.

مما سبق يري الباحثان أن جميع أبعاد رأس المال النفسي ذات أهمية للأفراد وخاصة في بيئة العمل داخل المؤسسات الجامعية ، ولا يمكن الاستغناء عن أي بعد منهم ، وأنها كل متكامل

ومترابط يكمل بعضهم البعض حتي يكتسب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة رأس مال نفسي مرتفع يساعدهم علي تخطي العقبات المهنية والحياتية وزيادة الدافعية وترسيخ الإنفعالات الايجابية للشعور بجودة الحياة المهنية الخاصة بهم .

لذا في ضوء ما سبق اعتمد الباحثان علي الأبعاد التالية (الفاعلية الذاتية – المرونة النفسية – الأمل – التفاؤل) في إعداد مقياس رأس المال النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

خصائص رأس المال النفسي

يعد رأس المال النفسي بمثابة الحالة النفسية والايجابية للفرد التي تتمثل في التفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية والمرونة النفسية والتي تعمل بدورها علي مساعدته علي تنظيم وتنسيق افكاره والتصرف بطريقة ايجابية بالرغم من الظروف الصعبة والتحديات التي يواجهها .

حيث يري (Avey, et al, 2015:18) ان رأس المال النفسي يعد بمثابة حالة التطور الإيجابية للأفراد والتي تتسم بمجموعة من الخصائص منها إمتلاك الثقة لتقديم الجهود الإستثنائية من أجل النجاح (الكفاءة الذاتية) كما أنه يوفر العزو السببي حول إمكانية النجاح والمثابرة لتحقيق الأهداف المطلوبة بقدر عال من التحمل والمرونة ، كما أنه يدعم طرق التفكير والدافعية العقلية والانفعالية التي تتعارض مع الاستسلام واليأس ، ويرتبط بالنتائج التنظيمية بين القائمين على العمل بمختلف درجاتهم المهنية ، كما يشير (Badran & Morgan, 2013:35) إلى أهمية رأس المال النفسي للأفراد لما له من أدوار إيجابية عدة منها دورة الإيجابي في الدافعية للإنجاز لدي الفرد ، والجهد والمثابرة الضرورية لتحقيق الأهداف رغم التحديات ، ويعزز الإبداع والابتكار والدافعية ويسهم في التغلب على القلق والتردد عن طريق ايجاد طرق بديلة ومناسبة وأكثر مرونة، مما يعزز من فرص النمو المهني وجودة الحياة المهنية لديهم.

كما يري (Newman, et.al. 2014:122) أن هناك عدة خصائص لرأس المال النفسي من أهمها انه يشجع على تفعيل الرأي الذاتي ، و يتسم بالقابلية للقياس والنمو كما أنه أحد المحددات الرئيسة للأداء ، ويتميز بتعدد مستويات التحليل سواء على المستوى الشخصي أو المهني .

وتشير (عصفور ، ٢٠١٨ : ١٦١) إلى أن رأس المال النفسي هو وسيلة يتم من خلالها المساعدة في تحقيق الأهداف وإعتناق التوجهات الإيجابية في الحياة ، وتعزيز القوي الإنسانية وتدعيمها ، ومواجهة العقبات والتحديات بثبات ومرونة.

لذا يري (Kawalya , et.al, 2019 : 12) ان رأس المال النفسي يساعد الأفراد داخل المؤسسات المهنية والتعليمية المختلفة على الشعور بالسعادة، ويعزز دافعية الإنجاز لديهم عن طريق الإستغراق في الأنشطة التي تتبناها المؤسسات من أجل تحقيق أهدافها بأعلى درجة جودة ونجاح.

كما يري (محمد ، ٢٠٢١: ١١٥-١٢٧) أن من أهم خصائص مفهوم رأس المال النفسي أنه متغير وغير ثابت ويمكن إكسابه وتنميته لدي العاملين مع اختلاف المواقف والتحديات التي يواجهونها للوصول للأفضل ، كما انه يحفزهم على الاندماج الأكاديمي والمهني ، ويساعدهم على التغلب على العقبات المهنية وتحقيق الرفاهية والجودة داخل بيئة العمل.

النظريات المفسرة لرأس المال النفسي

يعد علم النفس الايجابي أحد أهم العلوم التي فسرت رأس المال النفسي نظراً لإهتمامه بالسمات الايجابية داخل الفرد ، والسعي إلى تنميتها وتطويرها ، فهو يبحث دائماً عن السمات الفاعلة والإيجابية التي تعزز قيمة الانسان وتزيد من الدافعية العقلية لديه ، وحثه على التفكير خارج الصندوق وتنظيم الانفعالات والمشاعر الانسانية الإيجابية له ، مما يجعله قادراً علي التصدي للمواقف السلبية والتعامل بإيجابية مع المشكلات والتحديات التي تقف أمامه لتحقيق أهدافه ويستخدم جميع قدراته وإمكانياته للتغلب عليها مما يزيد من إحساسه بقيمة وجوده الحياة لديه .

ويري (Schunk, & Dibeneditto , 2021: 159) أن هناك العديد من النظريات التي تم من خلالها تفسير مفهوم رأس المال النفسي وتحديد أبعاده ومنها النظرية المعرفية الاجتماعية (Bandura, 1986) والتي تشير إلي أن معظم سلوكيات الافراد يتم التحكم فيها وفق دوافع داخلية وردود أفعال مستمرة لتعديل الأداء ، وذلك من خلال التحكم والسيطرة علي الظروف والمواقف التي يمر بها الفرد والحكم عليها وهو ما يطلق عليه التنظيم الذاتي ، وهو أحد مفاهيم التعلم المعرفي الاجتماعي الذي يهدف إلي تنظيم وضبط العوامل السلوكية والبيئية وكذلك العوامل الشخصية التي تؤثر علي أداء الفرد وسلوكه في جميع المواقف الحياتية التي يمر بها ، كما أن التنظيم الذاتي يعد بمثابة عملية يستطيع الأفراد من خلالها تحقيق أهدافهم والتحكم في إنجازاتهم وتحديد أهدافهم وتقييمهم لهذه الإنجازات ومكافئتهم لأنفسهم.

ويري الباحثان أنه بالنظر إلى رؤية (Bandura, 1986) حول كيفية التحكم والسيطرة وضبط المواقف التي يمر بها الفرد نجد انها تضمنت صياغة الاهداف الشخصية وهو ما يرتبط ببعد (الكفاءة الذاتية)، وكذلك الحكم علي النتائج المتوقعة للأداء وهو ما يشير إلي بعد (الأمل) ، والتقويم والتعديل المستمر لتحقيق الاهداف يشير إلي (التفاؤل) ، وفي النهاية التحكم في الانفعالات وتنظيم الذات لتحقيق الأهداف وإنجاز المهام وهو ما يشير إلي (المرونة النفسية) ، لذا فإن وفق هذه النظرية نجد أن أبعاد رأس المال النفسي تتلخص في (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الامل ، المرونة النفسية) .

ومن النظريات التي اهتمت أيضاً بمفهوم رأس المال النفسي نظرية التوسع وبناء الانفعالات الايجابية لمؤسسها (Barbara & Fridrikson, 1998) وهي التي تشير إلي أن الانفعالات الايجابية والمتمثلة في (الالتزام ، والاهتمام ، والأمل ، والتفاؤل ، والثقة) وهي تمثل أهم مكونات رأس المال النفسي وأن هذه الانفعالات تعمل علي توسيع نطاق الوعي وتعزيز السلوكيات والأفكار الجديدة والمبتكرة ، وتدعم بناء الفرد نفسياً وفكرياً واجتماعياً ، وهذه المكونات يعتمد عليها الفرد فيما بعد لتحقيق التكيف والبقاء. في (بايو جاب وآخرون ، ٢٠١٤)

ويري الباحثان أنه في ضوء هذه النظرية يمكن تعزيز الأداء في العمل عن طريق تشجيع الإبتكار وتنمية المرونة والدافعية العقلية وتدعيم الانفعالات الإيجابية ، وهي سلوكيات تساعد في تحقيق جودة الحياة المهنية لدي العاملين في المؤسسات التعليمية وخاصة في الهيئات التدريسية بالجامعة حيث يستطيعون تحقيق الاهداف المرجوة منه وإنجاز المهام المهنية والوصول الي تطلعات افضل وإنتاجية علمية متقدمة.

بينما تناولت نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources theory) وهي إحدى النظريات الرائدة في مجال علم النفس الإيجابي رأس المال النفسي وفسرته باعتباره أحد أهم الموارد الشخصية القيمة التي تساعد الفرد على تحقيق الأهداف ، وتمكنه من التعامل بشكل أفضل مع الضغوط والتحديات التي تواجهه ، وهي نظرية تهتم بتفسير كيف يسعى الأفراد للحصول على الموارد والحفاظ عليها مع تقليل أو منع الخسائر ، مما يساهم في النجاح والبقاء وتحقيق الرفاهية النفسية لهم ، لذا فإن رأس المال النفسي يساعد الأفراد على زيادة الدافعية العقلية والانفعالية لديهم مما يجعلهم يشعرون بجودة الحياة بشكل أفضل.

في (محمد ، ٢٠٢١: ١٢٩)

وفي ضوء ما سبق يوضح الباحثان أن جميع النظريات التي فسرت رأس المال النفسي تشير إلى أنه مصطلح إيجابي يهتم بالسلوكيات والإنفعالات الإيجابية والتي تساعد الأفراد وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على التعامل الإيجابي مع الضغوط والتحديات المهنية المختلفة التي يتعرضون لها أثناء أداء مهامهم ، مما يزيد من الشعور لديهم بجودة الحياة عامة وجودة الحياة المهنية بصفة خاصة داخل المؤسسات الجامعية.

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي وعلاقته بالعديد من المتغيرات النفسية ومن أهمها جودة الحياة المهنية والتي توصلت معظم نتائجها لوجود علاقة إيجابية ودالة بين رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة وجودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومن أهم تلك الدراسات والبحوث ما يلي :

دراسة (Luthans , et.al, 2013) والتي توصلت نتائجها إلى أن مؤسسات التعليم العالي تضع من ضمن أهدافها العليا تطوير رأس المال النفسي وذلك من خلال تحسين القدرات التنافسية والمهارات المعرفية والأهداف بعيدة المدى لدى منتسبيها والعاملين بها ، وأوصت بضرورة وضع العديد من البرامج التدريبية والإستراتيجيات المهنية التي تساعد على تطوير مهاراتهم وقدراتهم ، وتعمل على نموهم الأكاديمي والمهني.

ودراسة (Sood,S., & Bakhshi,A., 2015) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية ودالة بين أبعاد رأس المال النفسي والحبوية الذاتية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وأن كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي يساهم بإيجابية في الحبوية الذاتية بأبعادها المختلفة لدى عينة الدراسة.

وفي دراسة (Li, 2018) والتي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي توصلت نتائجها لوجود علاقة إيجابية ودالة بين رأس المال النفسي والرضا المهني وسلبية بين رأس المال النفسي والإرهاق المهني وأنه يمكن التنبؤ بالهناء النفسي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال رأس المال النفسي بأبعاده المختلفة.

كما هدفت دراسة (Abosaif, M., 2018) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل والمرونة والتفاؤل والفاعلية الذاتية) والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وكذلك التعرف على الدور الوسيط لجودة الحياة المهنية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي بكلية التربية جامعة الطائف ، حيث توصلت النتائج إلى أن رأس المال النفسي له

تأثير مباشر بجودة الحياة المهنية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة متمثل في (عدالة الرواتب ، فرص التطوير المهني ، الامن ، الحياة العامة وجودة الاتصالات) كما أظهرت النتائج أن جودة الحياة المهنية تتوسط في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة.

كما توصلت نتائج دراسة (Samadi, et.al. 2018) إلى معرفة طبيعة العلاقة الدالة والإيجابية لرأس المال النفسي في جودة الحياة المهنية ورأس المال الاجتماعي لدى العاملين بالمؤسسات التنظيمية ، وأن جودة الحياة المهنية ورأس المال الاجتماعي يتوسطان بشكل كبير في العلاقة بين رأس المال النفسي وجوده الحياة العامة لدى عينة الدراسة ، كما أشارت نتائج دراسة (Xi, Xu, & wang 2020) إلى أن العاملين بالمؤسسات التعليمية ذوي رأس المال النفسي المرتفع لديهم قدرة أكبر على توسيع دائرة معارفهم ومعلوماتهم مما يساعد على تطوير أدائهم ونموهم المهني ، وهدفت دراسة (Afzal, et.al, 2020) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين كل من رأس المال النفسي والإزدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة لدى عينة الدراسة بينهما ، وقد أوضحت نتائج دراسته (Chen, J.,2020 : 1325) ان رأس المال النفسي يساهم في تبادل المعرفة وله دور رئيس في تحفيز السلوك اللازم لتحقيق الأهداف مما يساعد في تحقيق نتائج مهنية أفضل من خلال تدعيم المشاعر والسلوكيات الإيجابية وتقليل المشاعر والسلوكيات السلبية داخل بيئة الفرد المهنية ، في حين توصلت نتائج دراسة (محمد ، ٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والرضا المهني وعلاقة ارتباطية عكسية بين رأس المال النفسي والإحترق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية .

وهدف دراسة (صديق ، ٢٠٢١) الي التعرف علي مستوي رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة المهنية ، وتحديد مدي تأثير رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، الامل ، المرونة ، التفاؤل) علي جودة الحياة المهنية بأبعادها (الارتباط بالعمل ، الاداء الابداعي ، قوة الخبرة والسعادة الوظيفية) لدى العاملين بالمهن التعليمية ، حيث كشفت النتائج وجود علاقة ايجابية قوية بين راس المال النفسي بأبعاده وجودة الحياة المهنية بأبعادها ، كما أنه هناك تأثير قوي لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي علي جودة الحياة المهنية ، كما انه لا توجد فروق بين العاملين ترجع لمتغيري المكان أو الخبرة .

وتوصلت نتائج دراسة (Basinska & Rozkwitalska, 2022) إلى وجود ارتباط إيجابي دال احصائياً ومباشر بين رأس المال النفسي بأبعاد المختلفة (الأمل ، التفاؤل ، المرونة ، الكفاءة الذاتية) والحيوية الذاتية والإيجابية في أداء المهام المهنية المطلوبة من العاملين بالمؤسسات التعليمية.

وتوصلت نتائج دراسة (سليمان ، ٢٠٢٢) إلى وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية ودعم الثقة التنظيمية لدى العاملين ، كما اوضحت النتائج كذلك وجود فروق دالة احصائيا بين بين افراد العينة من مرتفعي رأس المال النفسي ومنخفضي رأس المال النفسي ، مما يؤكد علي العلاقة الطردية الايجابية بين راس المال النفسي وجودة الحياة المهنية ودعم الثقة التنظيمية .

كما أجرت (إبراهيم وعبد ٢٠٢٤) دراسته كان الهدف منها التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي ورأس المال الفكري في العلاقة بين القيادة الناعمة وإدارة التغيير التنظيمي لدى

بعض الجامعات المصرية الحكومية ، وتوصلت نتائج هذا الدراسة لوجود علاقة موجبة بين رأس المال النفسي وكل من القيادة الناعمة وإدارة التغيير التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات المصرية الحكومية .

مما سبق يري الباحثان أهمية الدور الذي يؤديه رأس المال النفسي للعاملين في المؤسسات التعليمية والمهنية بصفة عامة ومؤسسات التعليم الجامعي وبصفة خاصة ، لما له من دور إيجابي في تعزيز أدائهم وإستعدادهم لتوازنهم عند مواجهة التحديات والضغوطات المهنية التي يواجهونها مما يجعل نظرهم للحياة تكون أكثر شمولية ويدفعهم لبذل مزيد من الجهد والمثابرة والبحث عن الطرق المتعددة والمرونة لتحقيق أهدافهم مما يجعلهم أكثر إستمتاعاً بما يحققونه ويحصلون عليه من أجور ومكافآت تساعدهم على مواجهة متطلباتهم الحياتية والمهنية وتشعرهم بجودة الحياة عامة والمهنية منها خاصة فيدفعهم لبذل المزيد من الجهد بكفاءة ومتعة.

ثالثاً : الدافعية العقلية Mental Motivation

المفهوم والأهمية

لقد الدافعية العقلية أحد الجوانب الهامة في منظومة الدوافع الانسانية لما لها من دور حيوي في سلوك الأفراد ومدى نجاحهم وتقدمهم داخل المؤسسات التعليمية وخارجها ، فهي شرط أساسي للنجاح والتوافق المهني كما أنها ترتبط وبشكل إيجابي برضا الفرد وشعوره بالمتعة والسعادة وتسهم في تكوينه لعلاقات اجتماعية ناجحة داخل بيئة عمله ومحيطه المهني .

ولقد تعددت وتنوعت تعريفات مفهوم الدافعية العقلية بتنوع واختلاف وجهه نظر الباحثين وتنوع مدارسهم الفكرية ، حيث عرف (Jee, J., & Lee, W. N. 2002:2) الدافعية العقلية بأنها مفهوم يعبر عن ميل الفرد إلى الإستغراق في المجالات المعرفية التي تتطلب مجهوداً عقلياً والإستمتاع به ، مما يدفعه إلى تحري الدقة في إتخاذ القرارات المتعلقة بموقف ما أو تحدي معين قد يواجهه سواء في محيطه الإجتماعي أو المهني.

كما عرفها (Wecker, et.al, 2005: 345) بأنها مدى قدرة الفرد على التعامل مع التحديات التي تواجهه والتكيف الفعال معها ، مما يساعده على توليد أفكار جديدة وإتخاذ قرارات قد تساعده في التغلب على تلك التحديات والضغوطات بكفاءة وفاعلية ، لذا فهو يعد مفهوم اساسي في العمليات النفسية للفرد ويمثل أحد الجوانب المهمة من منظومة الدوافع الانسانية ..

لذا يري (De Bono, 2010) أن الدافعية العقلية تعد أحد مصادر الإبداع لدى الفرد ، كما أنها قد تساعده على إنجاز أفكار مفيدة وقابلة للتطبيق ، ويمكن من خلالها تحقيق أهداف محددة لذا فإنه يعرف الدافعية العقلية على أنها القدرة على توليد أفكار جديدة ومتعددة ، وهي سمة يتمتع بها بعض الأشخاص دون غيرهم حيث تتعدي حدود الذكاء وتدفع الفرد للتفكير بطريقة أكثر إبداعية وتساعده في الوصول لما يظلفق عليه سعادته الانجاز ونشوته ، كما أنها تستند على إفتراض أساسي مفاده أن جميع الافراد لديهم قدرة على التفكير الابداعي والقابلية لاستثارة الدافعية العقلية لديهم ، لذا لابد من تحفيز تلك القدرات العقلية داخل الانسان حتى يستفيد منها في مواجهة التحديات التي تواجهه .

كما يتفق (على وحموك ، ٢٠١٤) و (على ، ٢٠١٩) على ان الدافعية العقلية هي حالة داخلية تحفز عقل الفرد وتوجه سلوكه العقلي نحو المشكله لحلها وتقييم الموقف وإتخاذ القرار

المناسب لحله باستخدام العمليات العقلية العليا ، فهي تعبر عن رغبته نحو التفكير الناقد مما يجعله عادة عقلية.

وأشارت (راف الله ، ٢٠١٦) إلى أن الدافعية العقلية هي حالة تؤهل صاحبها لإنجاز إبداعات جادة ، وأن هناك ثمة طرق متعددة لتحفيز هذه الحالة التي تدفع صاحبها لأداء المهام بفاعلية ، أو لحل المشكلات المطروحة بطرق مختلفة قد تبدو أحياناً غير منطقية ، ويقابل الدافعية العقلية الإبداعية الجمود العقلي الذي يركز على بديل واحد فقط لحل المشكلة التي تواجه الفرد .

ويعرفها (خليفة ، ٢٠١٩ : ٦٠٣) بأنها حالة تؤهل صاحبها لإنتاج إبداعات جديدة ووضع طرق متعددة لتحفيزها ، وحل المشكلات التي تواجهه بطرق مختلفة تبدو أحياناً غير مألوفة أو منطقية .

كما عرفتها (زايد ، ٢٠٢٠ : ١٣٣٦) بأنها تعبر عن رغبة الفرد لإستخدام قدراته المختلفة في التفكير من خلال مجموعة كبيرة من العمليات المعرفية التي يمكن استخدامها في حل المشكلات والتحديات التي تتطلب منه إتخاذ قرارات عاجلة وفورية ، وينظر لها كحالة داخلية تحفز العقل للمشاركة بفاعلية في الأعمال الفكرية التي تتطلب الإستدلال وتولد لديه الرغبة في استعمال العمليات العقلية العليا .

ويشير (عبد الحليم ، ٢٠٢١ : ٨٣) إلى الدافعية العقلية على أنها تعني رغبة الافراد في استخدام قدراتهم في التفكير بشكل مختلف مع إستخدام العمليات العقلية العليا للوصول للحلول المختلفة للمشكلات وإتخاذ القرارات مع الرغبة في تعلم كل ما هو جديد .

مما سبق يتضح أن أغلب التعريفات التي عرضها الباحثان ركزت على أن الدافعية العقلية هي الرغبة في استخدام الفرد لقدراته في التفكير بشكل مختلف وكذلك أيضاً الرغبة في التعلم لكل ما هو جديد كما أنها تحفزه لبذل المزيد من الجهد والمثابرة للتغلب على الصعوبات التي تواجهه ، لذا فهي حالة تؤهل صاحبها لإنجاز إبداعات جادة ومتعددة وأنه يمكن تحفيزها لمساعدة صاحبها على مواجهة المشكلات والتحديات الحياتية التي تواجهه بطرق مختلفة أكثر إبداعاً مما يسهم في تحسين جودة الحياة المحيطة به .

وفي ضوء ما سبق يري الباحثان أن الدافعية العقلية ينظر إليها على أنها تعبر عن مدي رغبة اعضاء هيئة التدريس بالجامعة في إستخدام قدراتهم العقلية في حل المشكلات والتحديات التي يواجهونها ، وتنظيم افكارهم أثناء اتخاذ القرارات ، وزيادة الرغبة في تعلم كل ما هو جديد ، لذا تعرف الدافعية العقلية في البحث الحالي على أنها تمثل حالة الفرد الداخلية التي تحفزه لإستخدام عملياته العقلية العليا ومهاراته في التفكير لإتخاذ القرارات ومواجهه المشكلات وحلها حلولاً تنسجم بالإبداعية.

النظريات التي فسرت الدافعية العقلية

تعددت النماذج والنظريات المفسرة للدافعية العقلية ومن أهم تلك النظريات والنماذج

-:

نظرية التقرير الذات ل (Deci & Ryan, 1985)

يشير (على وحموك ، ٢٠١٤) إلى أن أصحاب نظرية التقرير الذاتي يفترضون أن الأفراد عامة يكونون مدفوعين وبصورة طبيعية لتنمية ذكائهم وكفاءتهم وأنهم يستمتعون بإنجازاتهم وبالإلغماس في الأنشطة التي تظهر قدراتهم المعرفية ومهاراتهم في الأداء ، وتزودهم بالقدرات التي تسمح لهم أن يطوروا كفاءتهم وفعاليتهم ، حيث أن الشعور بالفعالية والكفاية الذي يسببه النجاح يعزز جهمهم بالإتقان ويرفع مستوى الدافعية الداخلية لديهم لأداء مهام أخرى مشابهة ، كما أن الشعور بعدم الكفاية يضعف الدافعية الداخلية لديهم وبالتالي يضعف جهمهم في الإتقان لأداء أي من المهام المكلفين بها، لذا فإنه ينظر للسلوكيات المتعلقة بالدافعية الداخلية للمتعلمين في سياق العملية التعليمية على أنها ما يقررها هؤلاء المتعلمين من سلوكيات نشطة تتمثل في الإستغراق العقلي والتفكير الإبداعي والمثابرة مقابل ما يقررونه من سلوك سلبي يتمثل في سلوك الدافعية الخارجية مثل التجنب والتجاهل.

لذا يرى (Deci & Ryan, 1985) ان المتعلمين يميلون لأن يكونوا مدفوعين داخلياً لأداء مهمة ما عند توفر شرطين أساسيين وهما الفعالية الذاتية العالية التي تشير الى إعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على اداء المهمة بنجاح ، وإدراك المحددات الذاتية التي تشير بأن لدى الافراد القدرة على التحكم بقدراتهم ، مما يجعلهم يختارون الأنشطة التي يستطيعون التكيف معها ومعالجتها بنجاح ، وتجنب الأنشطة التي تفوق قدراتهم ولا يستطيعون التكيف معها ، ويفرق اصحاب هذه النظرية بين المواقف ذات مصدر الضبط الداخلي والمواقف ذات مصدر الضبط الخارجي ، حيث يكون الافراد اكثر حياً للإشتراك في نشاط ما عندما يكون مصدر الضبط لديهم داخلياً عنه عندما يكون مصدر الضبط لديهم خارجياً (على وحموك ، ٢٠١٤) .

وفي ضوء هذه النظرية يرى الباحثان أن يمكن النظر إلى سلوك الفرد على أنه قد يكون سلوكاً مدفوعاً ومحددأ بشكل ذاتي ، وأن الافراد يميلون بصورة فطرية للرغبة في الاعتقاد بأنهم يشتركون في أنشطة بناءً على إرادتهم الخارجية ، وهذا ما يشعروهم بالفاعلية والكفاءة لأداء مهمة ما مع إستمتاعهم بأدائها وإحساسهم بوجودتها.

نظرية الإبداع الجيد (De – Bono,1998, 2003)

يشير (مرعي ونوفل ، ٢٠٠٨ : ٣٠١) إلى ما نادي به (De – Bono, 2003 : 9-11) من أن الدافعية العقلية تعني الجهد المتواصل والمستمر لدى الفرد لتطوير أفكاره المتولدة من دافعيته العقلية والتي يمكن التوصل اليها بطريقتين ، إحداها هي محاولة تحسين السبل المتبعة للوصول إليها ، والثانية هي إزالة كل ما من شأنه إعاقتها ، لذا فإنه يمكن تطوير القدرة على اكتشاف افكار جديدة عندما نمتلك النظرة التي تؤهلنا لمعرفة ما يعيق ظهور مثل هذه الأفكار والسعي للتخلص منها ، لذا فإن هناك ثمة مجموعة من المبادئ الاساسية لنظرية الإبداع الجيد التي وضع أسسها (De – Bono, 2003) يمكن إجمالها في نقاط عدة تتمثل في أن الابداع ليس موهبة موروثه بل للبيئة دوراً مؤثر وإيجابياً فيه ، وأن الإبداع الجاد مغاير للتفكير العمودي والتفكير المنطقي ، كما أن التفكير الابداعي الجاد هو نمط من أنماط التفكير يمكن التدريب عليه وتنميته ، وأيضاً فإن الإبداع الجاد يهتم كثيراً بالاحتمالات ، وأن مصطلح الابداع الجاد يتضمن مجموعة من الفروق المنتظمة تستخدم لتغيير المفاهيم والإدراكات القديمة ، وتوليد مفاهيم وإدراكات جديدة من جهة

، ومن جهة أخرى يتضمن اكتشاف احتمالات متعددة وإتجاهات أخرى بدلاً من النظر لطريقة واحدة للحل .

وهو ما يراه الباحثان بمثابة الخصائص المميزة للدافعية العقلية التي تزيد من قدرة الفرد على مواجهة تحدياته الحياتية والمهنية والتكيف معها والتعامل مع متطلباتها بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف الموضوعية وتحسين جودة الحياة المهنية المحيطة به.

أبعاد الدافعية العقلية

أشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلى أن مفهوم الدافعية العقلية هو مفهوم متعدد الأبعاد وليس أحادي البعد ، حيث يرى (العسيري ، ٢٠١٦ : ٧٧) أن أبعاد الدافعية العقلية تتميز بالتركيز على مهارات وأنشطة عقلية تتسم بالحيوية والفاعلية والنشاط الذهني الموجه ، وتؤثر في التعليم الجامعي وتتأثر به أيضاً ، كما تتفق (راف الله ، ٢٠١٦) مع ما أشار إليه (2013 , Insight Assessment) من أن الدافعية العقلية تساعد الفرد علي توجيه عملياته العقلية نحو أبعاد متعددة ، حيث تعمل علي تنشيط العمليات المعرفية العقلية لديه ومنها التركيز العقلي ، بحيث تجعل الفرد مثابراً مركزاً في المهام المطلوبة منه ، ويتوجه نحو التعلم ليصبح شخص ذو فضول عقلي ، كما أنه يعزز البحث والاكتشاف وحل المشكلات بطرق مختلفة ، ويميل الي الحلول الابداعية بحيث يحقق التكامل المعرفي ، بالإضافة إلى أنه يتحلي بالموضوعية في التفكير العلمي مع الأخذ في الاعتبار جميع وجهات النظر ويكون لديه شغف لمعرفة كل ما هو جديد ، ويحرص علي تعلم المهارات الجديدة والعمل علي تطور ادائه بها مما يشعره بالمتعة والجودة أثناء أداء المهمة وتحقيقه لأهدافه المطلوبة ، وفيما يلي عرض بعض أبعاد الدافعية العقلية التي تم تناولها في البحوث والدراسات السابقة

التركيز الذهني Mental Focus

يتفق كلاً من (أبو رياش و عبد الحق ، ٢٠٠٧ : ٤٦١) و (2013 , Insight Assessment) على أن الافراد ذوي التركيز الذهني المرتفع يتميزون بالقدرة على الإصرار في إنجاز المهام المكلفين بها وتنظيم أفكارهم وترتيبها بنسق متتابع ، كما يتسموا أيضاً بصفاء ذهن والمثابرة ، وهو ما يجعلهم ينجزون الأعمال والمهام المطلوبة منهم في الوقت المحدد ، ولا يشعرون بالراحة إلا بعد إتمامها مع صفاء ذهن وحضور الصورة الذهنية أثناء إندماجهم في إنجازها ، ويشعرون بالراحة عند حل المشكلات والتعامل مع الضغوطات التي تواجههم والتحديات التي يتعاملون معها ، لذا فإن التركيز الذهني للفرد يتحدد بمدى قدرته على المثابرة في أداء المهام التي تواجهه دون الشعور بأي تعب أو إرهاق عند حلها والتعامل معها ، ويتسم الأفراد في هذا البعد بالقدرة على تنظيم الأفكار وإنجاز المهام في وقتها المحدد مع الشعور بالإرتياح أثناء ذلك .

التوجه نحو الهدف Learning Orientation

يري (مرعي ونوفل ، ٢٠٠٨ : ٢٨٨) أن بعد التوجه نحو الهدف كأحد أبعاد الدافعية العقلية يعني به مدى قدرة الفرد على إنتاج أشكال متعددة من الدافعية الداخلية لديه ، وذلك من اجل زيادة معارفه وعلومه وتحسين البنية المعرفية لديه ، من أجل التعامل الأمثل مع التحديات التي تواجهه وإيجاد حلول ابتكارية لها ، كما يشير (Cousin, G, 2008: 187) إلى ان التوجه نحو الهدف يزود الفرد ببناء مفيد لفهم سياق التعلم الذاتي لديه ، ويلخص الطبيعة المركبة لديه من دوافعه

الداخلية والخارجية التي تمده بالقدرة على مواجهه تحدياته وضغوطاته بفاعلية ، كما يري (الشريم ، ٢٠١٦ : ٢٧٩) أن التوجه الداخلي للتعلم يساعد على الحفاظ على دافعية الفرد وإتساع معارفه والبحث والاكتشاف بهمة ونشاط عن حلول مناسبة لضغوطاته التي يتعرض لها والسعي للتكيف معها مع القدرة على زيادة الإنتاجية العلمية لدية والإندماج في المهام التعليمية المركبة التي يتعرض لها بشكل مستمر.

لذا يري الباحثان أن التوجه نحو الهدف يشير إلي مدي فضول الفرد وحب الاستطلاع لدية لكل ما هو جديد ويساعده في التوجه نحو تحقيق أهدافه ، وأن هذا الفضول يستطع الفرد إشباعه من خلال البحث والاكتشاف الفعال ، حيث أنه يستطيع أن ينمي لديه القدرة علي تعزيز وزيادة قاعدته المعرفية لإستخدامها في الأنشطة الحياتية والعلمية المختلفة، كما يبدي اهتمامه ويغذي فضوله نحو تعلم كل ما هو جديد حتي يكون قادر علي الاندماج في أنشطة التحدي وإعطاء الأدلة التي تدعم موقفه ويسعي للبحث عن المعلومات لحل المشكلات .

التكامل المعرفي Cognitive Integrity

يري (أبو رياش وعبد الحق ، ٢٠٠٧ : ٤٦٣) أن بعد التكامل المعرفي يعتمد على مهارات الأفراد وقدراتهم في إستخدام أساليب تفكير محايدة وموضوعية ، وكذلك الاستماع لأراء الآخرين ونقدتها بإيجابية والإندماج في المهام المطلوبة منهم والعمل على إنجازها بسهولة ويسر ، كما يري (Ozdemir & Demirtas, 2015) ان التكامل المعرفي يتمثل في قدرة الافراد على استخدام مهارات عقلية متكامله وموضوعية من خلال التفاعل المرن والايجابي مع جميع الافكار ويتميز بالانفتاح العقلي والنظر إلي البدائل المتعددة عند حل مشكلة بعينها والإستمتاع بالتعامل مع الآخرين في ضوء علاقات إجتماعية ومهنية مقبولة .

لذا يمكن القول بأن ذوي التكامل المعرفي العالي يتميزون بتفتح الذهن وقبول الراي والراي الاخر ، والقدرة علي انتاج أفكار جديدة من الافكار المعروضة أمامهم من الآخرين ، والتعامل مع الضغوطات والتحديات التي يتعرضون لها بمرونة وفاعلية.

الحل الإبداعي للمشكلات Creative Problems Solving

يري (مرعي ونوفل ، ٢٠٠٨ : ٢٨٩) أن الحل الإبداعي للمشكلات يقصد به مدي قدرة الأفراد على إيجاد حلول غير مألوفة للمشكلات التي يواجهها ، وتتسم تلك الحلول بالأصالة وتخلق لديهم نوع من التحدي البناء وتجعلهم ينخرطون في أنشطة غير مألوفة مما يوفر لديهم احساس بالرضا عن الذات ، كما يشير (عبد العزيز وعبد الحليم ، ٢٠٢٣ : ٤٢٦) إلى أن هذا البعد يتميز فيه الأفراد بالقدرة علي خلق أفكار جديد ومبتكرة تتسم بالاصاله في حل المشكلات التي تواجههم ، كما أنهم يتميزون ويميلون للإنخراط في الأعمال المعقده التي تطلب تفكير غير تقليدي ، كما أنهم يتسمون بروح التحدي والمثابرة ، ويفخرون بما لديهم من قدرات لحل المشكلات والتعامل مع الضغوطات التي تواجههم بطرق مختلفه .

وفي ضوء العرض السابق للأطر النظرية للدافعية العقلية وأبعادها المختلفة فلقد اعتمد الباحثان في إعداد مقياس الدافعية العقلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والمستخدم في البحث الحالي على الأبعاد الآتية (التوجه نحو الهدف – الحل الإبداعي للمشكلات – التركيز الذهني – التكامل المعرفي).

هذا ولقد أشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلى أهمية الدور الإيجابي الذي تؤديه الدافعية العقلية في حياة الفرد النفسية والمهنية ، وأن التمتع بدافعية عقلية مرتفعة يتيح للفرد الفرصة الأكبر في التكيف مع الظروف المحيطة ويستطيع تحديد أهدافه بنجاح وتزداد قدرته على تقييم ذاته والعمل على تحسين كفاءته الذاتية والدافعية المهنية لديه ، ومن هذه الدراسات والبحوث

دراسه (Lau & Hue, 2015) والتي هدفت إلى معرفة اثر برنامج قائم على الدافعية العقلية في تحسين مستوى الهناء الذاتي والترقي الوظيفي لدى المعلمين في هونغ كونغ، ولقد أشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية تطبيق البرنامج القائم على ممارسات الدافعية العقلية وأنه قد ساهم وبشكل إيجابي في رفع مستوى الهناء الذاتي، وزيادة الشعور بجودة الحياة المهنية لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية .

كما أجري (راف الله ، ٢٠١٦) دراسه كان الهدف منها التحقق من البنية الهرمية لمقياس الدافعية العقلية والتعرف على أهم مكوناتها وكذلك معرفة طبيعة العلاقة بينها وبين بعض العمليات العقلية العليا حيث توصلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لوجود خمسة عوامل للدافعية العقلية وهي التركيز العقلي والتوجه نحو التعلم وحل المشكلات إبداعياً والتكامل المعرفي والاتجاه التكنولوجي الإيجابي وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدافعية العقلية وبعض العمليات العقلية العليا كالقدرة على التحليل والنقد البناء واتخاذ القرارات .

كما هدفت دراسة (Endayani Fatmasari , 2018) إلى تحليل تأثير جودة الحياة المهنية والدافعية في العمل على فاعلية مشاركة العاملين في الجامعات مع تأثير الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدافعية للمشاركة في العمل يزيد مع توافر الاحساس بالامن والمكافأة كما تزيد العلاقة الإيجابية بين الزملاء وبيئة العمل من الرضا المهني للعاملين، كما توصات النتائج لوجود علاقة موجبة ودالة بين الدافعية العقلية والرضا المهني وأن جودة الحياة المهنية هي الأساس الذي يحدد مستوي الرضا والمشاركة داخل المنظومة التعليمية .

كما توصلت دراسة (رشيد ، ٢٠١٩) إلى وجود علاقة إيجابية بين الدافعية العقلية والتوافق الأكاديمي لدى المتعلمين مما يحفزهم على مواجهة الصعوبات واستخدام أفكار جديدة في حل المشكلات والضغوطات التي يتعرضون لها بشكل أكثر وعياً وفاعلية .

وفي دراسة (Braun,et.al., 2019) والتي هدفت إلى معرفة تأثير الدافعية العقلية والصحة المهنية والهناء الذاتي على كفاءة وجودة التعامل بين المعلم والطالب لدى عينة من معلمي المرحلة المتوسطة، حيث أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الدافعية العقلية وإنخفاض مستويات الاجهاد الوظيفي والارهاق المهني لدى المعلمين ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الدافعية العقلية والتفاعلات بين المعلمين والطلاب داخل الفصول الدراسية ، كذلك أشارت النتائج لوجود علاقة عكسية ودالة بين الدافعية العقلية والاجهاد المهني حيث أن المستوى المنخفض من الدافعية العقلية يؤدي لمستويات مرتفعة من الاجهاد مما يؤثر سلباً على الصحة النفسية وجودة الحياة لدى العاملين في المجال التعليمي .

ودراسة (Goda, et.al., 2023) والتي هدفت إلى قياس مستوى جودة العمل والعوامل المرتبطة به بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس حيث أشارت النتائج إلى توافر

مستوى مرضي لجودة العمل بين معظم المشاركين في الدراسة وانه لا توجد فروق دالة في مستوى جودة العمل بين أعضاء هيئة التدريس حسب خصائصهم الشخصية والمهنية.

مما سبق يري الباحثان ان الدافعية العقلية تعد جانباً مهماً من جوانب التنمية المهنية وأنها ليست قاصرة على أفراد بعينهم بل هي موجودة لدى جميع الأفراد ، حيث يتسم ذوي الدافعية العقلية المرتفعة بالثقة بالنفس ، والمرونة في الأفكار ، والبحث عن الحلول المتعددة والإبتكارية للمشكلات التي تواجههم ، لذا يجب الاهتمام بها والعمل على تحسينها ومعرفة تأثيرها وأهم العوامل المؤثرة فيها ، كما أنه وبعد العرض السابق للدراسات والبحوث المتعلقة بالدافعية العقلية نجد أنها أجريت على عينات وفئات مختلفة سواء طلاب أو مهنيين أو معلمين أو منتسبي الجامعة ، وكذلك تم تناول مفهوم الدافعية العقلية مع العديد من المتغيرات النفسية لكننا بالجامعة نلاحظ أيضاً ندرة تلك الدراسات التي تناولت مفهوم الدافعية العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو دراستها مع متغيرات البحث الحالي وهو ما دفع الباحثان لإجراء البحث الحالي وتناول متغيراته مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

رابعاً: جودة الحياة المهنية The Professional Life Quality المفهوم والأهمية :

على الرغم من الأهمية المتزايدة لجودة الحياة المهنية ودورها الفعال في نجاح المؤسسات التعليمية ، إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم .

كما يري (Poirot,M. ,2015) أنه مفهوم يدور حول الرضا المبني في حياة الفرد ويعرف بأنه محاولة لتحقيق التنمية الشاملة في حياته ومواجهة تحديات العمل ، عن طريق تنمية المواهب والقدرات التي يمتلكها ومحاولة الإستفادة القصوي منها لتحقيق الأهداف المرجوة ، ويرى (Pierre, 2016 : 333) وتعزيز تواجده أنها تمثل حالة التوافق التي يستطيع بها الفرد أن يوازن فيما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة ، وفي هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف الأمر الذي ينعكس إيجابياً بشكل عام على حياته وأداءه التنظيمي وبالتالي يزيد من رفاهيته الشخصية خاصة ورفاهية المجتمع بشكل عام .

ولقد تعددت التعريفات الخاصة بجودة الحياة المهنية بتعدد رؤي الباحثين ومجالات البحث ويستعرض الباحثان فيما يلي بعضاً من هذه التعريفات :

حيث يعرف (Sharma & Verma, 2014:153) أن جودة الحياة المهنية تعد بمثابة العملية التي يتم من خلالها المحافظة على رضا العاملين وتعزيز تواجده في بيئة عملهم بهدف تحسين حالتهم المادية والمهنية .

حيث يعرف (البلوشي والظفري ، ٢٠١٧ : ٣٩١) جودة الحياة المهنية بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في حياة العاملين بالمؤسسة سواء الوظيفية أو الشخصية مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لها وللعاملين بها وللمتعاملين معها.

ويعرف (Alzalabani, Abdulmoynem, 2017:2) جودة الحياة المهنية بأنها تعبر عن مدي رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل التي يعملون بها ، وكذلك عن مدي قدرتها على تلبية إحتياجاتهم المتنوعة سواء على المستوى المهني أو الشخصي، بالإضافة إلى توفير الموارد والإمكانيات

التي يحتاجونها ، مما يزيد من دافعتهم وتفاعلهم مع متطلبات العمل والمهنة المكلفين بها ومسؤولياتها والسعي لتحقيق أهدافها بهمة ونشاط.

كما يعرف (الدمرداش ، ٢٠١٨ : ٩) جودة الحياة المهنية بأنها تعبر عن ظروف العمل الجيدة والإشراف المناسب والرواتب والمزايا والمكافآت المناسبة والتي تتحقق من خلال نظم علاقات عمل جيدة تشجع على إستخدام وسائل جودة حياة العمل ، وذلك لإعطاء الفرص للعاملين على التأثير في مهامهم مما يرفع من مستوي مساهمتهم في العمل المؤسسي ككل.

ويعرفها (Ramazan, 2022) بأنها مجموعة من المؤشرات والعمليات التكاملة التي تشارك فيها جميع الإدارات والأقسام داخل الجامعة من أجل تحسين الحياة المهنية والشخصية لدى العاملين بها لتحقيق الأهداف المنشودة ومواكبة التطور.

كما تعرفها (عبد النعيم ، ٢٠٢٣ : ١٤٨) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها الجامعة والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل قياسية لأعضاء هيئة التدريس بها لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة ، والنهوض بمختلف جوانب الحياة المهنية لهم ، والسعي لرفاهيتهم وتنمية كفاءتهم ، وإشباع إحتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية لتحقيق مستوي عالٍ من الرضا المهني وضمان استمرارية نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها المرجوة.

يتضح مما سبق ان مفهوم جودة الحياة المهنية يختلف من باحث إلى آخر كل حسب تخصصه إلا أنه في النهاية يدور في مضمون الفرد العامل والبيئة المحيطة به ، وأنها تشير إلى تطوير مختلف الظروف الحياتية للعاملين وصولاً في النهاية إلى الشعور بالسعادة وزيادة الكفاءة في الاداء ، كما ان جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ترتبط بمدى امداد الجامعة لهم بالمعلومات والمعرفة والصلاحيات والمكافآت التي تحسن من أدائهم وتحقق لهم الاستقرار والنجاح المهني .

لذا يري الباحثان ان جودة الحياة المهنية هنا تعبر عن مدى رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة عن عملهم وبيئتهم المحيطة بهم ومدى إشباعها لحاجتهم وتحقيقها لأهدافهم في ضوء ثقافتهم والإمكانات والموارد المتاحة لهم.

ومما سبق يعرف الباحثان جودة الحياة المهنية بأنها تعبر عن " مدى شعور عضو هيئة التدريس بالجامعة بالراحة والرضا والسعادة عن المهنة التي يعمل بها ، ومدى قدرته على الأداء المهني والتوافق مع طبيعة المهنة التي يؤديها ، وظروف العمل والبيئة المحيطة به ، وتلبية إحتياجاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، ومدى قدرته على التفاعل والتعامل مع المحيطين به داخل الجامعة وخارجها بفاعلية " .

أبعاد جودة الحياة المهنية

اهتم العديد من الباحثين بمفهوم جودة الحياة المهنية والتي تم النظر إليه على أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل بيئة العمل المادية وكذلك أنظمة المكافآت وأيضاً طبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ، وقد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة المهنية وقد يرجع هذا الاختلاف لطبيعة الهدف من دراسة كل منهم .

حيث ذكر (Kalayane & Anusorn, 2017 : 8) ان جودة الحياة المهنية ترتكز على العديد من تلك الأبعاد إلا أن هناك ثمة اتفاق على أنها تدور حول (مدي تمكين العاملين ، وعبء العمل ، والصحة والسلامة المهنية ، والسياسات الإدارية للمؤسسة) ، كما تري (محمود ، ٢٠٢٠ : ١١٨) أنه يمكن تصنيف أبعاد جودة الحياة المهنية لبُعدين اثنين وهما البعد المادي ويشمل (كفاية وعدالة نظام الأجور والمكافآت ، وكذلك ظروف بيئة العمل الفيزيائية التي تحقق السلامة والصحة والراحة) ، والبعد الثاني هو الغير مادي ويتضمن الجانب الاجتماعي متمثلاً في العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الزملاء والطلاب ، والجانب النفسي ويتضمن الشعور بالأمان المهني والرضا وتحقيق الذات وتوافر فرص التطور والإبداع المهني ، كما تتفق (صديق ، ٢٠٢١) مع ما أشار إليه (Aybas, M., & Acar, A., 2017) من أن أهم أبعاد جودة الحياة المهنية تتمثل في الارتباط بالعمل والأداء الإبداعي وقوة الخبرة والسعادة المهنية .

مما سبق يتضح ان جودة الحياة المهنية هو بناء متعدد الأبعاد يتألف من عدة أبعاد مترابطة تحتاج لدراسة متأنية حتي يمكن تعريفها وقياسها ، نظراً لإرتباطها بالعديد من المتغيرات ، ومن أهم تلك الأبعاد ما يلي :

الأمان والاستقرار الوظيفي

يري (قريشي وباديس ٢٠١٦ : ١٧٨) أن الاستقرار الوظيفي بعد أحد الأبعاد الرئيسة لجودة الحياة المهنية لما له من تأثير ايجابي على صحة العاملين ورفاهيتهم الجسدية والنفسية نتيجة زيادة الطمأنينة لديهم على مستقبلهم الوظيفي مما يرفع من معنوياتهم وينعكس إيجابياً على أدائهم ، و(سعد ، ٢٠٢١) على أن الأمان الوظيفي يؤدي إلى الأستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء ، وأن الأمان الوظيفي يتمثل في القدرة علي التعبير والتصرف في حل مشاكل العمل مع الدعم الاداري والدعم الجماعي ، لذا تري (عبد النعيم ، ٢٠٢٣ : ١٩٢) أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالإستقرار والأمان الوظيفي وقلقهم من فقدان العمل يزيد من درجة تطور وكفاءة أدائهم كما أنه يساهم في رفع الروح المعنوية وتحسين مستوي الانتاجية لديهم.

التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية

يري (Williams, L., & Fiona, V., 2006) ان هذا البعد يقصد به مدي قدرة عضو هيئة التدريس بالجامعة على إحداث التوازن بين المسؤوليات داخل العمل الجامعي والمسؤوليات خارجه ، وأن الوصول لهذه الدرجة من التوازن يسمح له بالفصل بين حياته المهنية وحياته ومتطلباته الاجتماعية ، كما أن التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية يعبر عن مدي قدرة العاملين على مواجهه إلزامات العمل والأسرة معاً والموازنة بينهما ، مما يؤثر بشكل إيجابي على صحتهم النفسية ومواجهة التحديات التي يتعرضون لها اثناء اداء مهامهم ، لذا يري (أبو حلاوة والشريبي ، ٢٠١٦ : ٣٤) أن تحقيق هذا التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من القضايا المهمة في المؤسسات بصفة عامة والتعليمية منها بصفة خاصة لإحتياج كل منهما لمتطلبات مختلفة ، فالفرد يسعى لتلبية مستلزماته الشخصية والعائلية ، لذا تسعى المؤسسة لتلبية إحتياجات العاملين بها وأسره في ضوء إمكانياتها ومواردها المتاحة وذلك لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، وهو ما يشير إليه أيضاً (السديري والشماسي ، ٢٠٢٣) من أن احداث التوازن بين الحياة والعمل يقصد بها التوازن بين القدرات الشخصية ومتطلبات العمل مما يساعد في الوصول إلي حاله الرضا المهني الذي يسمح للعاملين بتحقيق أهدافها المرجوة .

مهام العمل وواجباته

حيث يرى (البلوشي ، والظفري ، ٢٠١٩: ٣٨٩) أن بعد مهام العمل وواجباته هو أحد أبعاد جودة الحياة المهنية الرئيسة التي يندرج تحتها العديد من المهام المكلف بها العاملين وتؤدي لتعزيز إنتماءهم للمؤسسة ومنها مدي توافر الأمن والصحة المهنية لديهم ، وكذلك تقليل تكاليف العمل ، وتوفير بيئة عمل صحية وتقليل المخاطر بها ، وتوفير نظام العمل المناسب ، وتدعيم العلاقات الانسانية بين الإدارة والعاملين ، كما ترى (سعد ، ٢٠٢١: ٢٤١) أن مجموعة البرامج التدريبية الموجهة لتحسين مستويات الأداء المهني بناءا علي الكفاءات الوظيفية والمهارات الخاصة هي أيضاً أحد المهام التي تعود بالنفع علي المؤسسة وتؤدي لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

التقدير واحترام الذات

يرى (جلط وآخرون ، ٢٠١٨: ٣١٥) ان التقدير واحترام الذات لدي أعضاء هيئة التدريس يمثل الفرصة الكبرى لتطوير المهارات الفردية لهم وتوفير فرص النمو والإرتقاء داخل المؤسسة الجامعية ، كما يؤدي إلى تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار كفاءاتهم وقدراتهم الشخصية والمهنية ، كما ترى (على ، ٢٠٢٠: ٥٢٥-٥٢٨) ان نظم الترقية الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتوقف على التقدير الشخصي وإعطاء عنصر الكفاءة والإبداع والتفوق في أداء العمل الأهمية اللازمة عند الترقية من قبل الجامعة وإداراتها ، وهو ما ينعكس إيجاباً على معدلات أداء أعضاء هيئة التدريس والجامعة ككل ، لذا ترى (عبد النعيم ٢٠٢٣: ١٩٤) ان توافر برامج التنمية المهنية لأعضاء التدريس بالجامعة سوف يساهم في تحسين نظرهم لذواتهم وتطوير كفاءاتهم الشخصية وتحسين المقومات الأساسية للأداء المهني ورفع معدل الإنتاجية البحثية والأكاديمية لديهم.

الأجور والحوافز

كما ترى (الحربي ، ٢٠٢٢: ٦٥) أن نظام المكافآت والأجور بالمؤسسات المهنية هو من أكثر الأدوات التحفيزية التي تشعر العاملين بالرضا المهني ، ونعني به هنا مدي كفاية نظام الأجور والمكافآت وعدالته وهو ما يعبر عنه بالرضا عن المردود المادي للعمل ، كما انه يتمثل في شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجور ومكافآت مع اعباء العمل المنوط بها والمكلف بأدائه وهو ما يعتبره حافزاً له لتحقيق أهدافه بكفاءة وإبداع ، حيث ان مشكلة العدالة في نظام الأجور أو الرواتب يخفض الرضا المهني لديه ، لذا ترى (عبد النعيم ، ٢٠٢٣: ١٩٣) أن الرواتب والمكافآت بأشكالها المختلفة الحديثة والتقليدية من العوامل الهامة لنجاح المؤسسات الجامعية في أداء ادوارها ، حيث ان هناك علاقة تبادلية بين الرواتب والمكافآت المادية والمعنوية من جانب والأداء المهني من جانب آخر ، ففي بعض الأوقات تتبع الجامعة سياسة الرواتب والمكافآت المرتبطة بالأداء ، وفي أوقات أخرى تحتاج لزيادة الرواتب والمكافآت أملاً في تحسين مستوى الاداء وهو ما يتوقف على طبيعة عمل وسياسة الجامعة المتبعة والبيئة التنافسية المرتبطة بها.

مما سبق يتضح أن بعض الباحثين ركز في تحديد أبعاد جودة الحياة المهنية على الجوانب المادية فقط ويرى أنها الأهم لتحسين جودة الحياة المهنية ، بينما يرى البعض الآخر أهمية التركيز على الأبعاد النفسية للمهنة والاستقرار النفسي بها ، فيما يمزج فريق ثالث بين الجانبين المادي والمعنوي لتحقيق الجودة الفعلية في الحياة المهنية للعاملين.

خصائص جودة الحياة المهنية

إن جودة الحياة المهنية من المصطلحات التي اختلف المتخصصون والباحثون النفسيون حول تحديد مفهومها وخصائصها وطرق قياسها ويمكن وصفها بمعايير شخصية وكذلك رؤية الأفراد وتفكيرهم حول حياتهم بصفة عامة والمهنية منها بصفة خاصة.

تشير خصائص جودة الحياة المهنية إلى مجموعة من العمليات والجهود التي تبذلها المؤسسة والتي تهدف من خلالها لتحسين الحياة المهنية للعاملين بها مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتها وإستدامتها ، كما تركز أيضاً على قياس مدى رضا العاملين بها عن بيئتهم المادية والنفسية المرتبطة بالعمل ومدى رضاهم عنها وتفاعلهم معها.

حيث يشير (جاد الرب ، ٢٠٠٩ : ٦٤-٦٥) إلى أن جودة الحياة المهنية وخصائصها لا تقتصر علي جانب دون الآخر إنما هي عملية متكاملة يتشارك فيها جميع افراد المؤسسة ، كما أنها عملية مستمرة تتماشى مع إستراتيجيات المؤسسة وتساعد علي تحقيق أهدافها ، فهي جزء من ثقافه المؤسسة وأخلاقيات التعامل بين افرادها ، كما تشمل جميع الجوانب المادية والمعنوية لجميع العاملين بها ، مما يحدث التوازن بين جودة الحياة المهنية والحياة الشخصية للعاملين بها ، حيث أنه مفهوم شامل يتضمن تحقيق مصالح العاملين والمؤسسة وكذلك تدعيم وتأييد الادارة العليا للمؤسسة لهذا الاتجاه مما يؤدي لتطوير وتنمية مهارات العاملين بها والتعرف علي مسؤولياتهم وحقوقهم.

لذا فإن من أهم اهداف جودة الحياة المهنية زيادة الرضا الوظيفي للعاملين ، وكذلك زيادة الإلتزام التنظيمي والفاعلية التنظيمية والمساهمة في حل المشكلات داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية ، وكذلك تحقيق قدر عالٍ من التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للعاملين بها وحياتهم الشخصية والاجتماعية .

لذا تري (الزيادي، ٢٠١٥: ٢٧٥) أن هناك مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها لتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين بالجامعة من أهمها وجود نظام لإدارة المعلومات داخل الجامعة ولتحسين وتوفير الثقافة التنظيمية الجيدة وتعزيز الثقة والانفتاح بين إدارة الجامعة والعاملين بها وتشجيع مشاركتهم في إتخاذ القرارات وحل المشكلات.

ويري (سليمان ، ٢٠١٦ : ١٩٢- ١٩٣) أن هناك العديد من المبررات والأسباب التي دعت إلى الاهتمام بجودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة منها انخفاض الجودة وشده المنافسة ، بالإضافة إلى انخفاض العوامل الاجتماعية والانسانية في جو العمل الجامعي وتدني الإشباع الوظيفي أو تلبية الوظيفة لإحتياجات وطموح أعضاء هيئة التدريس بها.

كما يري (Vischer, J., & Wifi,M., 2017: 387-400) أن جودة الحياة المهنية تعد إمتداداً لجودة الحياة بصفة عامة من خلال تحسين ظروف العمل ليس فقط بتذليل الصعاب والتصدي للعقبات بل تتعدى ذلك لتنمية جميع النواحي الإيجابية للعاملين مع البيئة المحيطة بهم.

لذا تري (على ، ٢٠٢٠ : ٥٢٠ - ٥٢١) أن جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في عدة مظاهر من أهمها أنها تسهم في تطوير قدراتهم البشرية وتساعدهم على خفض الصراعات داخل بيئة العمل ، كما انها تشعرهم بالتقدير الذاتي والمسؤولية والتمكين وتحسن من جودة العلاقة بينهم وبين بيئة العمل الجماعي المحيطة بهم.

يتضح مما سبق مدى الاهتمام بجودة الحياة المهنية في المؤسسات التعليمية المختلفة ، لما لها من أهمية قصوي لكل العاملين بها والمنتفعين من خدماتها من طلاب وأولياء أمور ومجتمع محلي ، وفي مقدمة تلك المؤسسات مؤسسات التعليم الجامعي بما فيها من أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم العاملين بها نظراً لمسؤولياتهم المهنية في بناء شخصية الطالب الجامعي وإعداده لسوق العمل ومواجهة التحديات مع كثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم سواء المادية أو النفسية أو المهنية ، لذا تتضح أهمية البحث عن العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي في تحسين جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية والمستفيدين منها ككل.

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالعديد من المتغيرات التربوية والنفسية والتي أوصت نتائجها لضرورة الإهتمام بجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومنها دراسة (Tabassum, 2012) والتي هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنجلاديش وتوصلت نتائجها إلى أن جودة الحياة المهنية لدي أفراد العينة كانت بدرجة متوسطة وكذلك وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

ودراسه (Pasrae, et.al, 2014) والتي هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والولاء المهني لدي منتسبي الجامعة من العاملين بها حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة دالة وإيجابية بين متغيرات الدراسة وان الإهتمام بجودة الحياة المهنية لدي الأكاديميين بالجامعة يسهم في تنمية الولاء المهني والإلتزام التنظيمي لديهم ويحسن من كفاءاتهم وأدائهم لمهامهم المطلوبة.

كذلك دراسة (الدسوقي ، ٢٠١٥) التي استهدفت التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة الدمام وكلية الآداب جامعة المنصورة والكشف عن الإجراءات التي يمكن من خلالها تحسين جودة الحياة المهنية لديهم حيث أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية لدي عينة البحث ويرجع ذلك للجهود المبذولة من الجامعة لتحقيق أعلى مستوى من الأداء المهني.

كما هدفت دراسة (الكبيسي، ٢٠١٦) إلى التعرف على الفروق في مستوى جودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمر المختار بليبيا تبعاً لمتغير البلد (ليبيا ، العراق ، مصر) والنوع (ذكر ، أنثي) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى إنخفاض مستوى جودة الحياة المهنية بشكل عام لدي عينة الدراسة ووجود فروق في مستوى جودة الحياة تعزي للنوع لصالح الإناث.

ودراسة (Bandar et.al., 2018) التي هدفت إلى التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في احدي الجامعات الماليزية عن جودة الحياة المهنية لديهم والتي أظهرت نتائجها إلى أن مستوى الرضا عن جودة الحياة المهنية لديهم كان متوسطاً وكذلك وجود فروق داله احصائياً تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور .

ودراسة (Boas & Morin, 2019) والتي توصلت نتائجها لوجود علاقة دالة إحصائية وإيجابية بين مكونات الذكاء العاطفي وأبعاد جودة الحياة المهنية لدي العاملين بمؤسسات التعليم العالي بالبرازيل.

كما توصلت نتائج دراسة (الطيب، ٢٠١٩) إلى أن الأهتمام بجودة الحياة المهنية للعاملين بالجامعة يزيد من فرص تحقيقها لأهدافها ويحسن من الانتاجية العلمية لهم ، ويعمل على توفير بيئة مناسبة للأداء المهني الفعال.

كما هدفت دراسة (البلوشي والظفري ٢٠١٩) إلى معرفة طبيعة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والكفاية الذاتية التدريسية لدي المعلمين ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إمتلاك عينة البحث لمستوى "جيد" من جودة الحياة المهنية ومعتقدات الكفاءة الذاتية، ووجود علاقة موجبة بين جودة الحياة المهنية ومعتقدات الكفاءة الذاتية لديهم وأنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدي المعلمين من خلال معتقدات الكفاءة الذاتية لديهم.

كما هدفت دراسة (Alosaimi & Alaghdaf , 2023) إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل حيث توصلت النتائج لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين جودة الحياة المهنية والدافعية للإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزي لمتغير النوع لصالح الإناث.

وفي دراسة قامت بها (الراشدين وآخرون ، ٢٠٢٤) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية بأبعادها المختلفة لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس في ضوء بعض العوامل الديموجرافية وأسفرت نتائجها على أن مستوى جودة الحياة المهنية لدي أفراد العينة جاء مرتفعاً في جميع الأبعاد ماعدا بعد ضغط العمل فقد جاء بدرجة متوسطة ، كما وجدت فروق في مستوى جودة الحياة المهنية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

ومما سبق يري الباحثان وجود إهتمام كبير على المستويين العالمي والعربي بجودة الحياة بشكل عام وجوده الحياة المهنية بشكل خاص وخاصة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، لما له من انعكاس على جودة المخرجات التعليمية الجامعية المتمثلة في طلابهم وأبحاثهم ، وعلى تطوير العملية التعليمية ككل ، مما يبرر من أهمية تناول هذا المفهوم بمزيد من البحث والدراسة لمعرفة طبيعته ومكوناته وأهم المتغيرات المسهمة فيه ، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في عدة نقاط أهمها "تحديد المشكلة والإطار النظري للبحث وكذلك اختيار المنهج البحثي الملائم لموضوع البحث وصياغته فروضه .

فروض البحث

إنطلاقاً من الإطار النظري وإستناداً إلى نتائج العديد من الدراسات والبحوث السابقة يمكن صياغة فروض البحث الراهن كالتالي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي لدرجات كل من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، الدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

اجراءات البحث

اولاً: منهج البحث : يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي وذلك بهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، كما اعتمدت علي المنهج التنبؤي للتعرف علي امكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية.

ثانياً: عينة البحث الاستطلاعية والاساسية:

- تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر (٧٦ من الذكور، ٧٨ من الاناث) ممن يتراوح أعمارهم ما بين (٣٥ - ٦٠) عامًا، بمتوسط عمري قدره (٥٠,٧١) عامًا، وانحراف معياري (٥,٦٨٢)؛ كعينة استطلاعية للتحقق من صلاحية أدوات البحث والخصائص السيكومترية للأدوات.
- بينما تكونت العينة الاساسية من (٢٠٨) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من كليات فرع تفهنا الأشراف بمحافظة الدقهلية ، ممن يتراوح أعمارهم ما بين (٣٥ - ٦٠) عامًا، بمتوسط عمري قدره (٥٢,٨٢) عامًا، وانحراف معياري (٤,٥٧٩) والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث.

جدول (١)

توزيع عينة البحث في ضوء مكان الكلية بتفهننا الأشراف بجامعة الأزهر بالدقهلية

النسبة المئوية	العدد	الكلية
29.3%	٦١	كلية التربية (ذكور)
22.6%	٤٧	كلية الشريعة والقانون (ذكور)
24.5%	٥١	كلية التجارة (اناث)
23.6%	٤٩	كلية الدراسات الانسانية (اناث)
100%	208	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن عينة البحث تتكون من (٢٠٨) عضو هيئة تدريس منهم (108) من أعضاء هيئة التدريس الذكور، و(١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس الاناث.

ثالثاً: أدوات البحث

مقياس الحيوية الذاتية (إعداد الباحثان)

خطوات إعداد المقياس اتبع الباحثان في بناء مقياس الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخطوات التالية :-

- تحديد الهدف من المقياس :- يهدف المقياس الحالي إلى الكشف عن مستوى الحيوية الذاتية بأبعادها (الحيوية البدنية – الحيوية المعرفية – الحيوية النفسية الإنفعالية – الحيوية الإجتماعية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- المصادر التي إستند إليها الباحثان لتصميم مقياس الحيوية الذاتية :
 - الإطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة لمتغير الحيوية الذاتية ومنها دراسة (Visser, P., 2012) ، (Akin & Ugur, 2014) ، (Rayan & Frederick, 1992) ترجمة (عبد العزيز سليم ، ٢٠١٦) ، (عبد الفتاح ، ٢٠٢٠) ، (Şener, G., & Gündüzalp, S. 2020) ، (جاسم والسياب ، ٢٠٢١) ، (فرحات ، ٢٠٢٣) ، (فرج وآخرون ، ٢٠٢٣).
 - الإطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالحيوية الذاتية ومنها مقياس (Mc Master, 2015) ، ومقياس (Ugur, E., & Özçelik, B, 2019) ، ومقياس (Sataici, 2020) ، ومقياس (المصري ٢٠٢٠) ، ومقياس (عبد الصمد وآخرون ، ٢٠٢٠) ، ومقياس (على ، ٢٠٢١) ، ومقياس (كريري ومفتاح ، ٢٠٢٢) وقام الباحثان ببناء مقياس للحيوية الذاتية خاص بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مما يتناسب مع أهداف البحث وعينته ، وأيضاً لتنوع الأبعاد المحددة للحيوية الذاتية في الدراسات والبحوث السابقة .
- صياغة مفردات المقياس : بعد الإطلاع على العديد من الاختبارات والمقاييس للحيوية الذاتية ، وعلى كيفية إعدادها ومحتواها قام الباحثان بإعداد المقياس في صورته الأولية والذي يتكون من (٥٠) عبارة تمثل التعريفات والمعاني المختلفة والتي تعبر عن الحيوية الذاتية دون وضع أبعاد محددة له .
- تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم عشرة محكمين وهم من الأساتذة المتخصصين في مجالي علم النفس والصحة النفسية وذلك لإبداء الرأي حول المقياس من حيث ملائمة عباراته للفئة المستهدفة ومدي تحقيقه لأهدافه الإجرائية وسلامة صياغته اللغوية وتراوحت نسبة إتفاق المحكمين ما بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) وهي نسب إتفاق مرتفعة ، وتم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكمين وبهذا أصبح المقياس جاهزاً في صورته الأولية والمكون من (٥٠) عبارة يتم الإستجابة عليها من أفراد العينة بأحد الخيارات التالية (دائماً ويحسب له (٥) درجات - غالباً : ويحسب له (٤) درجات - أحياناً ويحسب له (٣) درجات - نادراً ويحسب له (٢) درجة - أبداً ويحسب لها درجة واحدة) ، ثم تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك لحساب الكفاءة السيكمومترية للمقياس كما يلي :

الكفاءة السيكمترية لمقياس الحيوية الذاتية

أولاً: الصدق اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على الآتي :-

الصدق البنائي:

تم حساب الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي للمقياس بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وهم من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث ، وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن استخلاص أربعة عوامل رئيسية وهذه العوامل كان الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد والتشعبات الدالة على العوامل أكبر من (٠,٣) ، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد للمقياس.

جدول (٢)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس الحيوية الذاتية

العبارة	العوامل				العبارة	العوامل				العبارة
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
1	.577				27					-
2	.615				28			.654		
3	.702				29					-
4	.612				30			.515		
5	.427				31					-
6	.525				32			.617		
7	.580				33					-
8	.600				34					.342
9	.429				35			.689		
10	.518				36			.421		
11	-	-	-	-	37					.612
12	.435				38			.346		
13	-	-	-	-	39					-
14	.673				40					.570
15	.666				41					.324
16	.618				42					.368
17	-	-	-	-	43					-
18	-	-	-	-	44					.345
19	.722				45					-
20	-	-	-	-	46					.412
21	.512				47			.460		

العبرة	العوامل				العبرة	العوامل			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
22	.420			48					
23	.502			49					
24			.533	50					.538
25		.743		الجزر الكامن	6.426	5.511	4.320	4.112	
26			.459	نسبة التباين	24.702	22.420	19.538	16.512	

يتضح من الجدول السابق أن التحليل العاملي لمقياس الحيوية الذاتية أسفر عن أربعة عوامل تشبعت عليه عبارات المقياس وكانت الجذور الكامنة لها (٦,٤٢٦ - ٥,٥١١ - ٤,٣٢٠ - ٤,١١٢) بنسب تباين (٢٤,٧٠٢٪ - ٢٢,٤٢٠٪ - ١٩,٥٣٨٪ - ١٦,٥١٢٪)، وقد تشبع على العامل الأول (١٢) عبارة تم تسميته في ضوء المعنى السيكلولوجي للعبارات المتشعبة عليه بالحيوية البدنية ، وتشبع على العامل الثاني (١٠) عبارات وتم تسميته بالحيوية الذهنية ، وتشبع على العامل الثالث (٨) عبارات تم تسميته بالحيوية الانفعالية ، وتشبع على العامل الرابع (٨) عبارات تم تسميته بالحيوية الاجتماعية، وقد تم حذف العبارات (١١ - ١٣ - ١٧ - ١٨ - ٢٠ - ٢٧ - ٢٩ - ٣١ - ٣٣ - ٣٩ - ٤٣ - ٤٥) ؛ حيث كانت تشبعاتها أقل من (٠,٣) ؛ لذا تم حذفها من المقياس.

الصدق المرتبط بالمحك

تم حساب الصدق المرتبط بالمحك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس ودرجاتهم على مقياس الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إعداد (عباس والسيد ، ٢٠٢١) ، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجة أفراد العينة الاستطلاعية على كل من المقياسين (٠,٧٥٨) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) ؛ مما يشير إلى صدق المقياس باستخدام المحك.

ثانيًا: الثبات

قام الباحثان بحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل أوميغا، وذلك بعد حذف العبارات غير المتشعبة في التحليل العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٣)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية (ن=١٥٤)

م	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ للثبات	معامل ثبات اوميغا
1	الحيوية البدنية	.813	.816
2	الحيوية الذهنية	.789	.749
3	الحيوية الانفعالية	.723	.720
4	الحيوية الاجتماعية	.712	.733
5	الدرجة الكلية	.956	.912

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠,٨١٣ - ٠,٧٨٩ - ٠,٧٢٣ - ٠,٧١٢ - ٠,٩٥٦)، كما بلغت قيمة معامل ثبات اوميغا (٠,٨١٦ - ٠,٧٤٩ - ٠,٧٢٠ - ٠,٧٣٣ - ٠,٩١٢) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على المشاركين في البحث ، ويوضح ملحق (١) مقياس الحيوية الذاتية في صورته النهائية.

وصف المقياس في صورته النهائية

بعد ان تم حساب الصدق والثبات لمقياس الحيوية الذاتية أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٨) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٤) توزيع عبارات مقياس الحيوية الذاتية على الأبعاد الأربعة المكونة له

م	أبعاد الحيوية الذاتية	العبارات	عدد العبارات	الدرجة
١	الحياة البدنية	١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢	١٢	١٢ - ٦٠
٢	الحياة الذهنية	١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢	١٠	١٠ - ٥٠
٣	الحياة الإنفعالية	٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠	٨	٨ - ٤٠
٤	الحياة الاجتماعية	٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨	٨	٨ - ٤٠
	المجموع	٣٨	٣٨	٣٨ - ١٩٠

مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثان)

خطوات إعداد المقياس إتبع الباحثان في بناء مقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخطوات التالية :

تحديد الهدف من المقياس :- يهدف المقياس الحالي إلى الكشف عن مستوى رأس المال النفسي بأبعادها (الفاعلية الذاتية - المرونة النفسية - الأمل - التفاؤل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

المصادر التي استند إليها الباحثان لتصميم مقياس رأس المال النفسي:

- الإطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة لمتغير رأس المال النفسي ومنها دراسة (Abo saif, 2018) (Zhou, et.al., 2018) (Dimir, 2018) (Avey, et.al., 2015) (عصفور ، ٢٠١٨) (الكعبي ، المشايخي، ٢٠١٨) (محمود ، ٢٠٢٠) (Afzal, et.al., 2020) (صديق ٢٠٢١) (محمد ، ٢٠٢١) (Kun & Gadanecz, 2022) (إبراهيم وعبد ٢٠٢٤).
- الإطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة برأس المال النفسي ومنها مقياس (Badran & Morgan, 2013) ، ومقياس (Li, 2018) ، ومقياس (أبو المعاطي

ومنصور ، ٢٠١٨ ، ومقياس (Okun, 2020) ، ومقياس (محمود ، ٢٠٢٠) ، ومقياس (عطيه وصادق ، ٢٠٢٢) ، ومقياس (المصري ٢٠٢٢) ، ومقياس (عبد المنعم ، ٢٠٢٣) وقام الباحثان ببناء مقياس لرأس المال النفسي خاص بأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مما يتناسب مع أهداف البحث وعينته ، وأيضاً لإختلاف الأبعاد المحددة لرأس المال النفسي في الدراسات والبحوث السابقة .

صياغة مفردات المقياس : بعد الإطلاع على العديد من الاختبارات والمقاييس لرأس المال النفسي قام الباحثان بإعداد المقياس في صورته الأولية والذي يتكون من (٤٠) عبارة تمثل التعريفات والمعاني المختلفة والتي تعبر عن رأس المال النفسي دون وضع أبعاد محددة له .

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم عشرة محكمين وهم من الأساتذة المتخصصين في مجالي علم النفس والصحة النفسية وذلك لإبداء الرأي حول المقياس من حيث ملائمة عباراته للفئة المستهدفة ومدي تحقيقه لأهدافه الإجرائية وسلامة صياغته اللغوية وتراوحت نسبة إتفاق المحكمين ما بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) وهي نسب إتفاق مرتفعة ، وتم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكمين وبهذا أصبح المقياس جاهزاً في صورته الأولية والمكون من (٤٠) عبارة يتم الإستجابة عليها من أفراد العينة بأحد الخيارات التالية (دائماً ويحسب له (٥) درجات - غالباً ويحسب له (٤) درجات - أحياناً ويحسب له (٣) درجات - نادراً ويحسب له (٢) درجة - أبداً ويحسب لها درجة واحدة) ، ثم تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك لحساب الكفاءة السيكمومترية للمقياس كما يلي :

الكفاءة السيكمومترية لمقياس رأس المال النفسي

أولاً:- صدق المقياس : اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على الآتي :-

الصدق البنائي:

تم حساب الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي للمقياس بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس ، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وهم من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن إستخلاص أربعة عوامل رئيسية وهذه العوامل كان الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد والتشبعات الدالة على العوامل أكبر من (٠,٣) ، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد للمقياس.

جدول (٥)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس رأس المال النفسي

العبارة	العوامل				العبارة	العوامل			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
1	.493				22				.634
2	-	-	-	-	23				.530
3	.615				24				-

العوامل				العبارة	العوامل				العبارة
الرابع	الثالث	الثاني	الأول		الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
	.356			25				677	4
-	-	-	-	26	-	-	-	-	5
	.523			27				.711	6
	.420			28				.455	7
.517				29	-	-	-	-	8
-	-	-	-	30				.622	9
	.312			31				.703	10
.399				32	-	-	-	-	11
-	-	-	-	33				.544	12
-	-	-	-	34			.512		13
.401				35			.420		14
.457				36			.502		15
.419				37				.328	16
-	-	-	-	38			.611		17
.422				39			.503		18
.399				40			.456		19
3.978	4.521	4.942	5.674	الجذر الكامن			.437		20
15.539	19.478	22.611	25.451	نسبة التباين		.514			21

يتضح من الجدول السابق أن التحليل العاملي لمقياس رأس المال النفسي أسفر عن أربعة عوامل تشبعت عليها عبارات المقياس وكانت الجذور الكامنة لها (٥,٦٧٤ - ٤,٩٤٢ - ٤,٥٢١ - ٣,٩٧٨) بنسب تباين (٢٥,٤٥١٪ - ٢٢,٦١١٪ - ١٩,٤٧٨٪ - ١٥,٥٣٩٪)، وقد تشبع على العامل الأول تسع عبارات تم تسميته في ضوء المعنى السيكولوجي للعبارات المتشعبة عليه بالفاعلية الذاتية، وتشبع على العامل الثاني سبع عبارات وتم تسميته بالمرونة النفسية، وتشبع على العامل الثالث سبع عبارات تم تسميته بالأمل، وتشبع على العامل الرابع سبع عبارات تم تسميته بالتفاؤل، وقد تم حذف العبارات (٢ - ٥ - ٨ - ١١ - ٢٤ - ٢٦ - ٣٠ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٨)؛ حيث كانت تصل تشبعاتها أقل من (٠,٣)؛ لذا تم حذفها من المقياس.

صدق المفردات

تم حساب صدق المفردات لمقياس رأس المال النفسي بعد حذف العبارات غير المتشعبة في التحليل العاملي، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف درجة العبارة وتطبيقه على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها ١٥٤ عضواً من أعضاء هيئة التدريس من نفس مجتمع البحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه لمقياس رأس المال النفسي

الفاعلية الذاتية		المرونة النفسية		الأمل		التفاؤل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.544**	10	.650**	17	.518**	24	.425**
2	.634**	11	.711**	18	.433**	25	.537**
3	.508**	12	.658**	19	.546**	26	.435**
4	.603**	13	.671**	20	.525**	27	.560**
5	.639**	14	.459**	21	.555**	28	.682**
6	.577**	15	.620**	22	.674**	29	.739**
7	.548**	16	.608**	23	.600**	30	.570**
8	.611**						
9	.654**						
** دال عند مستوى 0.01							

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المفردات للمقياس، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

م	البُعد	معامل الارتباط
1	الفاعلية الذاتية	.732**
2	المرونة النفسية	.711**
3	الأمل	.654**
4	التفاؤل	.698**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

ثانياً :- الثبات

قام الباحثان بحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل أوميغا وذلك بعد حذف العبارات غير المتشعبة في التحليل العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٨)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية (ن=١٥٤)

م	الأبعاد	معامل الفا كرونباخ للثبات	معامل اوميغا للثبات
1	الفاعلية الذاتية	.811	.807
2	المرونة النفسية	.786	.766
3	الأمل	.743	.721
4	التفاؤل	.771	.762
5	الدرجة الكلية	.911	.902

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية باستخدام معامل الفا كرونباخ بلغت على الترتيب (٠,٨١١ - ٠,٧٨٦ - ٠,٧٤٣ - ٠,٧٧١ - ٠,٩١١) كما بلغت معاملات الثبات باستخدام معامل ثبات أوميغا (٠,٨٠٧ - ٠,٧٦٦ - ٠,٧٢١ - ٠,٧٦٢ - ٠,٩٠٢) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على المشاركين في البحث ويوضح ملحق (٢) مقياس رأس المال النفسي في صورته النهائية.

وصف المقياس في صورته النهائية

بعد أن تم حساب الصدق والثبات لمقياس رأس المال النفسي أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٠) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة كما هو موضح بالجدول التالي

جدول (٩) توزيع عبارات مقياس رأس المال النفسي على الأبعاد الأربعة المكونة له

م	أبعاد رأس المال النفسي	العبارات	عدد العبارات	الدرجة
١	الفاعلية الذاتية	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩	٩	٩-٤٥
٢	المرونة النفسية	١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦	٧	٧-٣٥
٣	الأمل	١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣	٧	٧-٣٥
٤	التفاؤل	٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠	٧	٧-٣٥
	المجموع	٣٠	٣٠	٣٠-١٥٠

(إعداد الباحثان)

مقياس الدافعية العقلية

قام الباحثان بإعداد مقياس الدافعية العقلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً للخطوات الآتية :

تحديد الهدف من المقياس :- يهدف المقياس الحالي إلى الكشف عن مستوى الدافعية العقلية بأبعادها (التوجه نحو الهدف - الحل الإبداعي للمشكلات - التركيز الذهني - التكامل المعرفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

المصادر التي استند إليها الباحثان لتصميم مقياس الدافعية العقلية :

- الإطلاع على بعض الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الدافعية العقلية مثل (Wecker, et.al., 2005) (على وحموك ، ٢٠١٤) (العسييري ، ٢٠١٦) (Endayani Fatmasari, 2018) (زايد ، ٢٠٢٠) (عطا ، ٢٠٢٢) .
- الإطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس الدافعية العقلية لعينات مختلفة مثل مقياس (مرعي ونوفل ، ٢٠٠٨) (Ozdemir & Demirtas, 2015) (عطيه ، ٢٠١٦) (راف الله ، ٢٠١٦) (على ، ٢٠١٨) (خليفة ، ٢٠١٩) (عبد الحلیم ، ٢٠٢١) حيث استخلص منها الباحثان أربعة أبعاد للدافعية العقلية وهم (التوجه نحو الهدف – الحل الإبداعي للمشكلات – التركيز الذهني – التكامل المعرفي) .
- صياغة مفردات المقياس :- بعد الإطلاع على العديد من الإختبارات والمقاييس التي تناولت مفهوم الدافعية العقلية بأبعاده المختلفة ، تم صياغة (٣٢) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة للدافعية العقلية حيث خصص الباحثان للبعد الأول (٨) عبارات ، والبعد الثاني (٨) عبارات ، والبعد الثالث (٨) عبارات ، والبعد الرابع (٨) عبارات كلها تعبر عن مفهوم الدافعية العقلية بأبعاده المحددة له .
- تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين بلغ عددهم عشرة محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية وذلك لإبداء الرأي حول المقياس من حيث ملائمة عباراته للفئة المستهدفة ، ومدي تحقيقه لأهدافه الإجرائية وسلامة صياغته اللغوية ، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين ما بين (٨٠٪ - ١٠٠ ٪) وهي نسبة اتفاق مرتفعة ، وتم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكمين وبهذا أصبح المقياس جاهزاً في صورته الأولية والمكون من (٣٢) عبارة يتم الإستجابة عليها من أفراد العينة بأحد الخيارات التالية (دائماً ويحسب له (٥) درجات - غالباً : ويحسب له (٤) درجات - أحياناً ويحسب له (٣) درجات - نادراً ويحسب له (٢) درجة - أبداً ويحسب لها درجة واحدة) ، ثم تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك لحساب الكفاءة السيكمومترية للمقياس كما يلي :

الكفاءة السيكمومترية لمقياس الدافعية العقلية

أولاً :- الصدق : تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الأساليب الآتية:

صدق المفردات:

تم حساب صدق المفردات للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي له بعد حذف درجة العبارة وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه بعد حذف درجتها
لمقياس الدافعية العقلية (ن = ١٥٤)

التوجه نحو الهدف		الحل الإبداعي للمشكلات		التركيز الذهني		التكامل المعرفي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.540**	9	.572**	17	.518**	25	.671**
2	.522**	10	.691**	18	.659**	26	.529**
3	.613**	11	.596**	19	.589**	27	.613**
4	.534**	12	.774**	20	.633**	28	.544**
5	.422**	13	.567**	21	.677**	29	.710**
6	.504**	14	.723**	22	.634**	30	.730**
7	.653**	15	.590**	23	.570**	31	.622**
8	.621**	16	.513**	24	.622**	32	.567**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الدافعية العقلية (ن = ١٥٤)

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	التوجه نحو الهدف	.711**
2	الحل الإبداعي للمشكلات	.705**
3	التركيز الذهني	.721**
4	التكامل المعرفي	.689**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

الصدق المرتبط بالمحك

تم حساب الصدق المرتبط بالمحك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس ودرجاتهم على مقياس الدافعية العقلية (رشيد، ٢٠١٩)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجة أفراد العينة الاستطلاعية على كل من المقياسين (٠,٨١٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس باستخدام المحك.

ثانياً : الثبات :-

قام الباحثان بحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية له باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل اوميغا، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (١٢)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الدافعية العقلية والدرجة الكلية (ن=١٥٤)

م	الأبعاد	معامل الثبات باستخدام الفا	معامل الثبات باستخدام اوميغا
1	التوجه نحو الهدف	.804	.813
2	الحل الإبداعي للمشكلات	.788	.765
3	التركيز الذهني	.749	.719
4	التكامل المعرفي	.740	.709
5	الدرجة الكلية	.953	.922

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ بلغت على الترتيب (٠,٨٠٤ - ٠,٧٨٨ - ٠,٧٤٩ - ٠,٧٤٠ - ٠,٩٥٣)، كما بلغت معاملات الثبات باستخدام معامل اوميغا (٠,٨١٣ - ٠,٧٥٦ - ٠,٧١٩ - ٠,٧٠٩ - ٠,٩٢٢)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس، ويوضح ملحق (٣) مقياس الدافعية العقلية في صورته النهائية.

بعد أن تم حساب الصدق والثبات لمقياس الدافعية العقلية أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٣٢) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٣) يوضح توزيع عبارات مقياس الدافعية العقلية على أبعاده الأربعة

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات	الدرجة
١	التوجه نحو الهدف	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨	٨	٨-٤٠
٢	الحل الإبداعي للمشكلات	٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦	٨	٨-٤٠
٣	التركيز الذهني	١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤	٨	٨-٤٠
٤	التكامل المعرفي	٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢	٨	٨-٤٠
المجموع		٣٢	٣٢	٣٢-١٦٠

مقياس جودة الحياة المهنية (إعداد الباحثان)

تم إعداد مقياس جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفقاً للخطوات الآتية :

- الإطلاع على بعض الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت جودة الحياة المهنية مثل (Sharma & Verma, 2014) (قريشي وباديس ، ٢٠١٦) (Vischer & Wifi, 2017) (جلط وآخرون ، ٢٠١٨) (البلوشي والظفري ، ٢٠١٩) (الطيب ، ٢٠١٩) (المراكي ، ٢٠١٩) (عبد النعيم ، ٢٠٢٣).
- الإطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس جودة الحياة المهنية لعينات مختلفة مثل مقياس (Williams & Fiona, 2006) (الكيسي ، ٢٠١٦) (Kalayane & Anusorn, 2017) (الدمرداش ، ٢٠١٨) (حمادنه ، ٢٠١٩) (الحري ، ٢٠٢٢) (الراشددين ، ٢٠٢٤) حيث استخلص منها الباحثان خمسة أبعاد لجودة الحياة المهنية وهم (مهام العمل وواجباته - الأمان والإستقرار الوظيفي - التوازن بين الحياة المهنية والشخصية - التقدير واحترام الذات - الأجور والحوافز)
- صياغة مفردات المقياس : بعد الإطلاع على العديد من الإختبارات والمقاييس التي تناولت مفهوم جودة الحياة المهنية بأبعاده المختلفة ، تم صياغة (٤٢) عبارة موزعة على الأبعاد الخمسة لجودة الحياة المهنية حيث خصص الباحثان للبعد الأول (٩) عبارات ، والبعد الثاني (٨) عبارات ، والبعد الثالث (٩) عبارات ، والبعد الرابع (٨) عبارات ، والبعد الخامس (٨) عبارات كلها تعبر عن مفهوم جودة الحياة المهنية بأبعاده المحددة له .
- تم عرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين بلغ عددهم عشرة محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية وذلك لإبداء الرأي حول المقياس من حيث ملائمة عباراته للفئة المستهدفة ومدى تحقيقه لأهدافه الإجرائية وسلامة صياغته اللغوية ، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) وهي نسبة اتفاق مرتفعة وتم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكمين ، وهذا أصبح المقياس جاهزاً في صورته الأولى والمكون من (٤٢) عبارة يتم الإستجابة عليها من أفراد العينة بأحد الخيارات التالية (دائماً ويحسب له (٥) درجات - غالباً : ويحسب له (٤) درجات - أحياناً ويحسب له (٣) درجات - نادراً ويحسب له (٢) درجة - أبداً ويحسب لها درجة واحدة) ، ثم تم تطبيق المقياس في صورته الأولى على (١٥٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وذلك لحساب الكفاءة السيكمومترية للمقياس كما يلي :

الكفاءة السيكمومترية لمقياس جودة الحياة المهنية .

تم حساب الكفاءة السيكمومترية لمقياس جودة الحياة المهنية بإستخدام الآتي :

أولاً: صدق المقياس : اعتمد الباحثان في صدق المقياس على الآتي :

صدق المفردات:

تم حساب صدق المفردات للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي له بعد حذف درجة العبارة ، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه بعد حذف درجتها
لمقياس جودة الحياة المهنية (ن=١٥٤)

مهام العمل وواجباته		الأمان والاستقرار الوظيفي		التوازن بين الحياة المهنية والشخصية		التقدير واحترام الذات		الأجور والحوافز	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.615**	10	.522**	18	.478**	27	.466**	35	.546**
2	.514**	11	.698**	19	.643**	28	.719**	36	.735**
3	.519**	12	.510**	20	.488**	29	.597**	37	.649**
4	.670**	13	.715**	21	.597**	30	.674**	38	.612**
5	.675**	14	.618**	22	.510**	31	.637**	39	.477**
6	.712**	15	.673**	23	.508**	32	.458**	40	.518**
7	.538**	16	.588**	24	.671**	33	.522**	41	.613**
8	.627**	17	.712**	25	.599**	34	.599**	42	.655**
9	.700**			26	.573**				

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي
تنتهي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس، كما تم حساب
معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	مهام العمل وواجباته	.566**
2	الأمان والاستقرار الوظيفي	.634**
3	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	.628**
4	التقدير واحترام الذات	.677**
5	الأجور والحوافز	.583**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية
لمقياس جودة الحياة المهنية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

الصدق المرتبط بالمحك

تم حساب الصدق المرتبط بالمحك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياس ودرجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس (على ٢٠٢٠)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجة أفراد العينة الاستطلاعية على كل من المقياسين (٠,٨١٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى صدق المقياس باستخدام المحك.

ثانياً: الثبات

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس لكل بعد من أبعاد الدرجة الكلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل أوميغا، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (١٦)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية (ن=١٥٤)

م	الأبعاد	معامل الثبات باستخدام الفا	معامل الثبات باستخدام اوميغا
1	مهام العمل وواجباته	.845	.822
2	الأمان والاستقرار الوظيفي	.775	.730
3	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	.719	.712
4	التقدير واحترام الذات	.768	.727
5	الأجور والحوافز	.725	.709
6	الدرجة الكلية	.959	.916

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ بلغت على الترتيب (٠,٨٤٥ – ٠,٧٧٥ – ٠,٧١٩ – ٠,٧٦٨ – ٠,٧٢٥ – ٠,٩٥٩)، كما بلغت معاملات الثبات باستخدام معامل أوميغا (٠,٨٢٢ – ٠,٧٣٠ – ٠,٧١٢ – ٠,٧٢٧ – ٠,٧٠٩ – ٠,٩١٦) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس، ويوضح ملحق (٤) مقياس جودة الحياة المهنية في صورته النهائية.

بعد أن تم حساب الصدق والثبات لمقياس جودة الحياة المهنية أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٢) عبارة موزعة على الأبعاد الخمسة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٧) يوضح توزيع عبارات مقياس جودة الحياة المهنية على أبعاده الخمس

م	أبعاد جودة الحياة المهنية	العبارات	عدد العبارات	الدرجة
١	مهام العمل وواجباته	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩	٩	٩-٤٥
٢	الأمان والاستقرار الوظيفي	١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧	٨	٨-٤٠
٣	التوازن بين الحياة المهنية والشخصية	١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦	٩	٩-٤٥
٤	التقدير واحترام الذات	٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤	٨	٨-٤٠
٥	الأجور والحوافز	٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢	٨	٨-٤٠
	المجموع	٤٢	٤٢	٤٢-٢١٠

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للتحقق من فروض البحث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار "ت" لمجموعة واحدة.
- اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين.
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج.

نتائج البحث

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي لدرجات كل من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لدرجات عينة البحث على كل من الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية، وفيما يلي عرض يوضح ذلك.

أولاً: الحيوية الذاتية

جدول (18)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس الحيوية الذاتية (ن=٢٠٨)

البُعد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الحيوية البدنية	12	36	40.731	3.682	4.731	18.528	0.01
الحيوية الذهنية	10	30	35.534	3.560	5.534	22.416	0.01
الحيوية الانفعالية	8	24	30.606	2.110	6.606	45.149	0.01
الحيوية الاجتماعية	8	24	29.692	2.380	5.692	34.497	0.01
الدرجة الكلية	38	114	136.563	9.225	22.563	35.272	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس الحيوية الذاتية وأبعادها (الحيوية البدنية – الحيوية الذهنية – الحيوية الانفعالية – الحيوية الاجتماعية – الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (١٨,٥٢٨ - ٢٢,٤١٦ - ٤٥,١٤٩ - ٣٤,٤٩٧ - ٣٥,٢٧٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس الحيوية الذاتية ، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي ، حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الافتراضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن مناقشة هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كلاً من (Vinarski- Peretz, & Carmeli, 2011) (Malik, S. & McMaster, R. 2015) (جاسم وسعيد ، ٢٠١٩) (المصري ، ٢٠٢٠) (كيري ومفتاح ، ٢٠٢٢) (الراشدين وآخرون ، ٢٠٢٢) والتي أشارت إلى تميز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالطاقة والحماس والحيوية ، وأنه إستناداً لمبادئ نظرية التحليل النفسي التي تفترض وجود علاقة إيجابية ودالة بين الحيوية الذاتية للفرد وصحته النفسية والذهنية وأن المحرك الرئيسي لطاقة الفرد الإبداعية هو مقدار ما يمتلكه من طاقة نفسية وحيوية ذاتية تدفعه للإبداع والإنتعاش واللذان يؤثران بشكل إيجابي على فاعليته الذاتية وإنتاجيته العلمية .

بالإضافة أيضاً إلى ما أشارت إليه نظرية الإصرار الذاتي من أن أعضاء الهيئات التدريسية الذين يعملون في مجال التعليم والتعلم يتمتعون بالشعور الإيجابي بالحياة والطاقة والرغبة في الصمود والتحدى ومواجهة الضغوطات وهي كلها مؤشرات للحياة الذاتية التي تكون بمثابة الدافع لإستكمال الحياة والتغلب على الصعوبات والتحديات المهنية التي تواجههم بقدر من الكفاءة الإستقلالية والمبادأة الذاتية والإصرار .

ولأن ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة لديهم القدرة على تبني اتجاهات إيجابية نحو الحياة بأبعادها المختلفة والإلتزام بتحقيق هذه الأهداف وكذلك القيام بالمسؤوليات التي يلتزم بها الفرد في حياته تجاه مهنته أو علاقاته بالآخرين وتقبله لذاته ورضاه عن حياته بشكل عام وإجتهاده لتحقيق أهداف ذات قيمة مع الإحساس بالقدرة على الإنجاز وتحقيق الذات فإنه يمكن تفسير وجود مستوي مرتفع من الحيوية الذاتية بأبعادها (البدنية والذهنية والإنفعالية والاجتماعية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر إلى معرفتهم وتقديرهم للدور الإيجابي الذي تقدمه الدولة وإدارة الجامعة (في حدود المتاح) ممثل في بعض أشكال الدعم سواء المادي أو المعنوي ، ومحاولة توفير مجموعة من التدخلات الفعالة متمثلة في بعض البرامج والدورات التدريبية والإرشادية ، في محاولة منها لتطوير القدرات النفسية والاجتماعية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بها ، مما ينعكس على أدائه المهني وزيادة ثقته بنفسه وشعوره بمكانته ودوره في المجتمع المحلي ، مما يؤدي لزيادة الحيوية الذاتية لديه ويزيد من قدرته على تحمل الضغوط المهنية التي تواجهه ، كما انه يزيد من فاعليته وقدرته على أداء المهام المنوط بها بنجاح وفاعلية.

كما يعزى الباحثان هذه النتيجة أيضاً إلى كون الحيوية الذاتية بمثابة بناء متماسك وموحد لشخصية الفرد وتقبله لذاته وللآخرين مما يحقق له الشعور بالرضا والإرتياح النفسي والمهني والاجتماعي.

ثانياً: رأس المال النفسي

جدول (١٩)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لعينة البحث على

مقياس رأس المال النفسي

البُعد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الفاعلية الذاتية	9	27	32.010	2.178	5.010	33.172	0.01
المرونة النفسية	7	21	26.231	1.827	5.231	41.292	0.01
الأمل	7	21	25.692	1.660	4.692	40.771	0.01
التفاؤل	7	21	22.808	1.604	1.808	16.258	0.01
الدرجة الكلية	30	90	106.740	5.596	16.740	43.145	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده (الفاعلية الذاتية – المرونة النفسية – الأمل – التفاؤل – الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٣٣,١٧٢ - ٤١,٢٩٢ - ٤٠,٧٧١ - ١٦,٢٥٨ - ٤٣,١٤٥) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس رأس المال النفسي، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي ، حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الفرضي مما يشير إلى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Avey, et.al., 2015) (Sood, s., & Bakhshi, A., 2015) (محمود ، ٢٠٢٠) (محمد ، ٢٠٢١) (سليمان ، ٢٠٢٢) (عبد العزيز وعبد الحليم ، ٢٠٢٣) والتي أشارت نتائجها جميعاً إلى أهمية رأس المال النفسي بأبعادها المختلفة (الفاعلية الذاتية – المرونة النفسية – الأمل – التفاؤل) لعضو هيئة التدريس بالجامعة ولدورها الفعال في اكتشاف الإمكانيات الشخصية وتحقيق الرفاهية الذاتية.

لذا يري الباحثان أنه يمكن تفسير النتائج السابقة والتي أشارت إلى أن مستوي رأس المال النفسي لدي عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر كان مرتفعاً وذلك بالرجوع لطبيعة سماته الشخصية وما يتسم به عضو هيئة التدريس بالجامعة وخاصة بجامعة الأزهر من كفاءة ذاتية مرتفعة وإيجابية وكذلك إمتلاكه لقدر من الرضا والتفاؤل والأمل نظراً لخلفيته الدينية والثقافية مما يسمح له بمواجهه التحديات المهنية والضغوطات الحياتية التي تواجهه بمرونة وسرعة بدمية وهي كلها تمثل أبعاد رئيسة لرأس المال النفسي المرتفع.

كما يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء خصائص مفهوم رأس المال النفسي والذي يعبر عن حالة الفرد الذهنية والنفسية القابلة للتطور والقياس وكذلك السمات التي يتسم بها ذوي رأس المال النفسي المرتفع من من فاعلية ذاتية وثقة في القدرات الذهنية والإجتماعية والتي تمكن صاحبها من أداء المهام الصعبة وتحديد الأهداف ومواجهة التحديات وتقدير قيمة الحياة وأهمية الإستمتاع بها وهي كلها سمات تتوافر في عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر الشريف.

كما يفسر الباحثان أيضاً الإرتباط الدال المشترك والمتداخل بين أبعاد رأس المال النفسي بأنه يرجع إلى طبيعة تلك الأبعاد حيث يتمثل بعد الكفاءة الذاتية في ثقة الفرد في قدراته ومهاراته وإرادته للنجاح في مهامه المتعددة ، وزيادة الكفاءة الذاتية للفرد يزيد من قدرته على التفاؤل وعزو المواقف الإيجابية التي تحدث له إلى العوامل الداخلية ، لذا فهو يتعامل مع الضغوط الخارجية بواقعية ومرونة من خلال التحفيز الإيجابي القائم على الدافعية لتحقيق الأهداف المرجوة.

ثالثاً: الدافعية العقلية

جدول (٢٠)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لعينة البحث

على مقياس الدافعية العقلية

البُعد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التوجه نحو الهدف	8	24	28.212	1.643	4.212	36.972	0.01
الحل الإبداعي للمشكلات	8	24	29.865	1.834	5.865	46.125	0.01
التركيز الذهني	8	24	30.995	1.690	6.995	59.707	0.01
التكامل المعرفي	8	24	30.664	3.806	6.663	25.250	0.01
الدرجة الكلية	32	96	119.736	5.588	23.736	61.256	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس الدافعية العقلية وأبعاده (التوجه نحو الهدف – الحل الإبداعي للمشكلات – التركيز الذهني – التكامل المعرفي – الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٣٦,٩٧٢ - ٤٦,١٢٥ - ٥٩,٧٠٧ - ٢٥,٢٥٠ - ٦١,٢٥٦) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس الدافعية العقلية وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي ، حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الفرضي ؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الدافعية العقلية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن مناقشة النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (راف الله ، ٢٠١٦) (رشيد ، ٢٠١٩) (على ، ٢٠١٩) (عطا ، ٢٠٢٢) (Goda, et.al., 2023) والتي توصلت معظم نتائجها إلى أهمية الدافعية العقلية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية والمهنية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك لدورها الإيجابي في فاعلية أداءهم ونجاحهم المهني .

ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الدافعية العقلية بأبعادها المختلفة (التوجه نحو الهدف – الحل الإبداعي للمشكلات – التركيز الذهني – التكامل المعرفي) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالرجوع إلى خصائص مفهوم الدافعية العقلية والذي يسهم في زيادة تركيز الفرد أثناء أدائه للمهام المكلف بها مما يوجد لديه مستوى عالٍ من الدافعية لزيادة المعرفة ومحاولة حل المشكلات والتحديات التي تواجهه بأفكار وحلول خلاقه وأصيله ، كما أنه يسعى لإستخدام مهارات التفكير لديه بأسلوب علمي وموضوعي مما يعزز من فهمه ومعرفته بأفضل تلك الممارسات وبناء علاقات جيدة وإيجابية مع الآخرين .

لذا يري الباحثان أن الدافع لدى الأفراد بصفة عامة ولعضو هيئة التدريس بالجامعة بصفة خاصة يعد بمثابة القوة الداخلية للفرد المحفزة له على الإنجاز مما يحقق له درجة عالية من المتعة الحياتية والمهنية ، بالإضافة إلى أنه يشير إلى السلوك الذي يثير الفعل أو النشاط ويدفعه لتحقيق أهدافه المرجوة مما يعزز من قدرته على النجاح والإنجاز ، لذا كانت نتائج الدراسات السابقة إيجابية ودالة في توضيح طبيعة العلاقة بين الدافعية العقلية وفاعلية الأداء والنجاح المهني وزيادة القدرة على المثابرة والتركيز للإستمتاع بالإنجاز أثناء أداء المهام المكلف بها.

كما يمكن للباحثان تفسير هذه النتيجة أيضاً في ضوء النظر إلى طبيعة البيئة الجامعية التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والتي تشجعهم على إستخدام التفكير العلمي في التعامل مع التحديات المهنية التي تواجههم وتسمح لهم بمناقشتها ونقدها ، مما يعزز لديهم من فرص (التوجه نحو أهدافهم) والسعي لتحقيقها كأحد أبعاد الدافعية العقلية وينمي كذلك لديهم القدرة الإبداعية لحل المشكلات وإستخدام إستراتيجيات مرنة لمواجهتها ، وتوظيف مهاراتهم الفكرية في التعامل مع المحيطين لتحقيق (التكامل المعرفي) مما ينمي من مهارات التفكير العليا ويحفز قدراتهم العقلية ويزيد من (التركيز الذهني) لديهم ويدفعهم إلى مزيد من الإبداع والإنجاز المهني.

رابعاً: جودة الحياة المهنية

جدول (٢١)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية

البُعد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مهام العمل وواجباته	9	27	30.313	3.444	3.313	13.873	0.01
الأمان والاستقرار الوظيفي	8	24	28.505	2.778	4.505	23.383	0.01
التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية	9	27	31.894	2.659	4.894	26.545	0.01
التقدير واحترام الذات	8	24	33.202	1.626	9.202	81.601	0.01
الأجور والحوافز	8	24	26.361	2.796	2.361	12.177	0.01
الدرجة الكلية	42	126	150.274	8.202	24.274	42.683	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس جودة الحياة المهنية وأبعادها (مهام العمل وواجباته - الأمان والاستقرار الوظيفي - التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية - التقدير واحترام الذات - الأجور والحوافز - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (١٣,٨٧٣ - ٢٣,٣٨٣ - ٢٦,٥٤٥ - ٨١,٦٠١ - ١٢,١٧٧ - ٤٢,٦٨٣)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس جودة الحياة المهنية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي، حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الفرضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن مناقشة هذه النتائج في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Aki & Umarn, 2015) (سليمان، ٢٠١٦) (Rezaei, M. 2019) (حمادنه، ٢٠١٩) (البلوشي والظفري، ٢٠١٩) (Ramazan, 2022) (عبد النعيم، ٢٠٢٣) (إبراهيم وعبيده، ٢٠٢٤) (الراشدين، ٢٠٢٤) والتي أشارت معظم نتائجها لتمتع أعضاء هيئة التدريس وخاصة بالمؤسسات الجامعية بمستوى عالٍ من جودة الحياة المهنية وهو ما يفسره الباحثان كالآتي:

يري الباحثان أن شعور هيئة التدريس بالرضا وجودة الحياة المهنية يأتي معرفته بأهميه الدور الذي يؤديه والأنشطة التي يمارسها سواء على المستوى المهني أو الشخصي أو الاجتماعي مما يزيد من ثقته بذاته ويدفعه لتقديم أفضل ما لديه، وهذا من شأنه أن يكون له مردود إيجابي على استقراره النفسي والإنفعالي ويدفعه لتحقيق المزيد من الأهداف الموضوعية ويزيد من إحساسه بجودة الحياة المهنية لديه.

كما أن جودة الحياة المهنية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة تساعده على فهم الأدوار المنوط به القيام بها والسعي لتقديم كل ما يدفعه نحو تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية ، منطلقاً من معرفته وإلمامه (بمهام العمل) المطلوبة منه وواجباته كأحد أبعاد جودة الحياة المهنية وهو ما يدفع متخذي القرار بالجامعة إلى السعي لإشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس النفسية والاجتماعية والمادية مما يحقق له (الأمان والاستقرار الوظيفي) بتوفير فرص الترقية التي تمكنه من التطور والنمو الوظيفي ويحسن من مكانته المادية والاجتماعية وزيادة الدخل المادي ، مما يسمح له بإحداث حالة من (التوازن بين الحياة المهنية والشخصية) له والسعي للوفاء بمتطلبات كل منهما ، مع توفير الحوافز المادية أيضاً والمتمثلة في (الأجور والمكافآت) التي تسمح له بتغطية حاجاته اليومية سواء الأسرية أو الاجتماعية أو المهنية مما يعزز من ثقته بنفسه وقدرته على الإنجاز وكسب إحترام الآخرين وتقديرهم النابع من (إحترام الذات وتقديرها) .

كما يري الباحثان أيضاً أن ذوي جودة الحياة المهنية المرتفعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يمتلكون العديد من الموارد النفسية والاجتماعية والمهنية التي تمكنهم من مواجهة التحديات والتعامل مع الضغوط بفاعلية وإبداع مما يساعدهم على الإستغلال الأمثل لتلك الطاقات والقدرات لتحقيق طموحاتهم في الحياة والشعور بالسعادة والرضا الشخصي والمهني لهم وللمحيطين بهم ، لذا فإن شعور عضو هيئة التدريس بالرضا وجودة الحياة المهنية يأتي بسبب شعوره بأهمية ما يقوم به من أنشطة سواء أكانت صغيرة أو كبيرة فردية أو جماعية مما يزيد من ثقته في ذاته مما يدفعه لتقديم أفضل ما لديه وكل ذلك ينعكس على الإستقرار النفسي والإنفعالي لديه مما يسبب له الإحساس بجودة الحياة المهنية .

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات عينة البحث على مقياسي الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (22)

معاملات الارتباط بين درجات عينة البحث على مقياسي الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الأجور والحوافز	التقدير واحترام الذات	التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية	الأمان والاستقرار الوظيفي	مهام العمل وواجباته	جودة الحياة المهنية الحيوية الذاتية
.170*	.364**	.314**	.311**	.300**	.153*	الحيوية البدنية
.409**	.344**	.372**	.358**	.375**	.440**	الحيوية الذهنية
.366**	.328**	.352**	.305**	.346**	.478**	الحيوية الانفعالية
.610**	.146*	.334**	.604**	.639**	.650**	الحيوية الاجتماعية
.466**	.375**	.367**	.405**	.443**	.508**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للحيوية الذاتية وكل من أبعاد جودة الحياة المهنية (مهام العمل وواجباته – الأمان والاستقرار الوظيفي – التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية – والتقدير واحترام الذات - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٠,٥٠٨ – ٠,٤٤٣ – ٠,٤٠٥ – ٠,٣٦٧ – ٠,٣٧٥ – ٠,٤٦٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية والأبعاد المذكورة لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

كما يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كلاً من (الحيوية البدنية – الحيوية الذهنية – الحيوية الإنفعالية – الحيوية الإجتماعية) كأبعاد للحيوية الذاتية والدرجة الكلية للحيوية الذاتية مع كل من (مهام العمل وواجباته – الأمان والاستقرار الوظيفي – التوازن بين الحياة المهنية والشخصية – والتقدير واحترام الذات – الأجور والحوافز) كأبعاد لجودة الحياة المهنية والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لذى عينة البحث، حيث كانت معاملات الارتباط بينها كلها دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٥).

ويمكن مناقشة النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Vlachopoulos, S.P. 2012) (Akin, 2014) (Aki & Umar, 2015) (Malik S. & McMaster R, 2015) (سليم، ٢٠١٦) (كريري ومفتاح، ٢٠٢٢) (فرج وآخرون، ٢٠٢٣)، والتي توصلت معظم نتائجها لوجود علاقة إيجابية ودالة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية للعاملين بالمؤسسات والمهن التعليمية وخاصة الجامعية منها، حيث إتسمت النتائج التي تم التوصل إليها بالمنطقية حول تمتع أعضاء هيئة التدريس ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة بمستوي عالي من جودة الحياة المهنية لديهم.

حيث يرى الباحثان انه يمكن تفسير ذلك في ضوء طبيعة مفهوم الحيوية الذاتية الذي يعد من المتغيرات التي يمكن وضعها وبكل ثقة بين النظريات النفسية والحياتية المرتبطة بالمهن الحياتية المختلفة وخاصة التعليمية منها وما يرتبط بها من مهام لكونها حالة من الشعور بإمتلاك طاقة إيجابية متاحة للفرد ضمن سيطرته المنتظمة على قدراته وإمكاناته بالفرد عندما يصل إلى حالة من تجنب وتفادي الصراعات المهنية والتكيف مع الضغوطات المحيطة به، حيث يكون هنا أكثر قدرة على أداء مهامه بحماس وحيوية لذا فهي مرتبطة بمدى شعوره وقدرته على أداء مهامه بمتعة، هذا بالإضافة إلى أن العاملين بالمهن التعليمية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومع كل ما يمرون به من ظروف صعبة وتحديات مهنية إلا أن لديهم القدرة على التكيف مع تلك الصعاب برغبة وعزيمة والسعي لتحسين المستمر لذاتهم وقدراتهم بدافع داخلي لديهم لمواجهة التهديدات الخارجية ومواجهة حالات الإحباط والفشل بتحدي ورغبة في أداء مهامهم بكفاءة وفعالية لخدمة طلابهم ومؤسساتهم ومجتمعهم، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه بعض مبادئ نظرية الإصرار الذاتي من أن الحيوية الذاتية تعد بمثابة تعبير حقيقي عن الذات وأن الإنسان هو كائن نشط بطبعه يسعى للتطور والنمو لمواجهة الضغوطات والتحديات التي تواجهه بمزيد من الطاقة والمتعة والمثابرة لتحقيق الأهداف الموضوعة وأداء المهام اليومية الحياتية بمزيد من المتعة والحماس وهما الأساس للإحساس بجودة الحياة المهنية التي يؤدي مهامها.

كما يرجع الباحثان وجود تلك العلاقة الإيجابية بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بأبعادها المختلفة إلى إمتلاكه لحالة صحية وجسمية تتسم

بالطاقة والحيوية هذا يساعد على أداء مهامه الحياتية والمهنية بمتعة ونشاط ، وأن تمتعه بطاقة وقدرات ذهنية متميزة يساعد على التفكير الهادئ والموضوعي مما يمكنه من حل المشكلات المهنية والحياتية التي تواجهه بمرونة وكفاءة ، وبدرجة عالية من التنظيم والثبات الإنفعالي والفهم المتوازن والعميق لطبيعة العلاقات الاجتماعية بالمحيطين وكيفية التوازن والتواصل بإيجابية مع المحيطين ، مما يزيد من فاعليته وقدرته على تعديل أفكاره وخططه بمرونة في ضوء التغيرات المحيطة مما يحقق له متعة ذاتية وحياتية ومهنية ذات جودة عالية .

لذا يمكن النظر إلى الدور الذي تؤديه الحيوية الذاتية لعضو هيئة التدريس بالجامعة بأهمية بالغة حيث تساعد في مواجهة الضغوط والتحديات المهنية والحياتية التي تواجهه وتساعد على التوافق والتكيف مع المحيطين ، كما أنها تعد بمثابة الطاقة النفسية التي تمكنه من ضبط أفكاره ومشاعره والتصرف بطريقة هادئة ومرنة وقائمة على الفاعلية الذاتية والإنضباط الذاتي ، حيث أنه كلما كان عضو هيئة التدريس أكثر إقبالاً على حياته ومهامه المهنية بهمة ونشاط كلما كان أكثر سعادة وقدرة على تحقيق أهدافه بإنجاز وثبات وإقتدار.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نتائج الدراسات السابقة أيضاً والتي أكدت على ارتباط الحيوية الذاتية بالمتغيرات الإيجابية مثل الحيوية الإنفعالية والشعور بالسعادة والقدرة على التكيف وجودة العلاقات الاجتماعية والمهارات الحياتية والكفاءة الذاتية والأمل وهي كلها متغيرات تسهم في الإقبال على الحياة بطاقته ونشاطه الذي يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الاداء لدى الفرد والرضا عن العمل ، كما أن الشعور بجودة الحياة المهنية نابع من الشعور الداخلي بالطمأنينة والصحة العقلية لذا فإن العلاقة بين الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية علاقة تكاملية وحيوية تؤثر على نجاح الأفراد والمؤسسات على حد سواء ، وأن فهم هذه العلاقة وتطبيق استراتيجيات تعزيزها يمكن أن يحدث نقلة نوعية في بيئة العمل ويسهم في خلق مجتمعات مهنية أكثر صحة وإنتاجية.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

جدول (23)

معاملات الارتباط بين درجات عينة البحث على مقياسي رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الأجور والحوافز	التقدير واحترام الذات	التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية	الأمان والاستقرار الوظيفي	مهام العمل وواجباته	جودة الحياة المهنية رأس المال النفسي
	.162*	.179**	.190**	.187**	.206**	الفاعلية الذاتية
	.183**	.213**	.189**	.196**	.147*	المرونة النفسية
	.189**	.228**	.315**	.221**	.164*	الأمل
	.166*	.312**	.319**	.222**	.258**	التفاؤل
	.226**	.332**	.210**	.266**	.303**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وكل من أبعاد جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠,٢٠٧ - ٠,٣٠٣ - ٠,٢٦٦ ، ٠,٢١٠ - ٠,٣٣٢ - ٠,٢٢٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

كما يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من (الفاعلية الذاتية - المرونة النفسية - الأمل - التفاؤل) كأبعاد لرأس المال النفسي والدرجة الكلية لرأس المال النفسي مع كل من (مهام العمل وواجباته - الأمان والاستقرار الوظيفي - التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية - التقدير واحترام الذات - الأجور والحوافز) كأبعاد لجودة الحياة المهنية والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث ، حيث كانت معاملات الارتباط بينها كلها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) .

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Avey, et.al., 2015) (Li, 2018) (Abosafi, M., 2018) (Hwang & Han, 2019) (محمود ، ٢٠٢٠) (Afzal, 2020) (et.al., 2020) (Xi,Xu, & Wang, 2020) (محمد ، ٢٠٢١) (صديق ، ٢٠٢١) (سليمان ، ٢٠٢٢) (إبراهيم وعبد ٢٠٢٤) والتي توصلت معظم نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين رأس المال النفسي وأبعاده المختلفة بجودة الحياة المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية والمهنية وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، حيث أشارت تلك النتائج إلى أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع هم الأكثر تفاؤلاً وأملاً وذوي فاعلية ذاتية مرتفعة ومرونة نفسية في مواجهة التحديات والمهام التي يواجهونها والتعامل معها بإيجابية مما يجعل نظرهم أكثر شمولية وينعكس ذلك إيجاباً على إدراكهم لجودة حياتهم المهنية لديهم .

كما يمكن النظر لتلك النتائج من قبل الباحثان من زاوية أن رأس المال النفسي يعد بمثابة سمة شخصية تؤدي بعضو هيئة التدريس بالجامعة إلى حالة من الإيجابية في العمل حيث ترتبط أبعاده بأبعاد جودة الحياة المهنية له فالأمل والتفاؤل يساهمان بفاعلية في المعالجات الحياتية لما يمر به عضو هيئة التدريس من تحديات ومهام صعبة عن طريق استخدامه لإستراتيجيات عقلية ومعرفية مرنة تمكنه من ترتيب مكونات الموقف وتنظيمه في إطار متناسقة ومتوافقة ، كما أن الفاعلية الذاتية لعضو هيئة التدريس بما تحتويه من مراقبة ودعم وتقييم للذات فهي تساعده على مراقبة أهدافه وتقييمها في ضوء استراتيجيات مرنة ومحكمة لتحقيقها ، مما يشجعه على الإنجاز وتحقيق الأهداف المحددة بمتعة وفاعلية .

كما يمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء الخصائص المميزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة حيث أنهم أكثر وعياً بذواتهم من غيرهم ويواجهون التحديات والعقبات المهنية التي يتعرضون لها بناءً على معتقداتهم وقيمهم الأخلاقية الداخلية والتي تمكنهم من معالجة المواقف بموضوعية وهو ما يؤدي إلى خلق مناخ عمل أخلاقي إيجابي يساهم في زيادة الثقة بالنفس وإنجاز المهام المهنية (الفاعلية الذاتية) وتحسين التفاؤل والأمل لديهم ويدفعهم لمواجهة التحديات وخلق بيئة عمل إيجابية ، وهي كلها أبعاد لرأس المال النفسي ترتبط بإيجابية مع الإحساس لديهم بجودة حياتهم المهنية .

كما يوضح الباحثان ان العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية علاقة تبادلية مترابطة ومعقدة تحمل إمكانيات هائلة لتحسين بيئة العمل وتطوير الأداء الإنساني ، كما أن الاستثمار في تطوير رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحسين جودة الحياة المهنية يمثل استراتيجية ذكية ومستدامة تحقق فوائد متعددة الأبعاد للأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل حيث أن رأس المال النفسي المرتفع لدى عضو هيئة التدريس يعمل على إثارة وتحفيز الإنفعالات الموجبة لديه ، وأن من يمتلك رأس مال نفسي إيجابي يمتلك القدرة على المتعة والإيجابية بالإضافة لإمتلاكه الحافز لإستثمار قدراته في مواجهة التحديات بإيجابية وفاعلية مما يحقق السعادة المهنية له ويزيد من قدرته على الإرتباط المهني وأداء مهامه بإبداع ومتمعة .

لذا يشير الباحثان إنطلاقاً من تلك النتائج أهمية الدور الإيجابي والمؤثر لرأس المال النفسي بأبعاده (الفاعلية الذاتية – المرونة النفسية – الأمل – التفاؤل) في تحسين جودة حياة العمل لما له من دور تحفيزي عالٍ سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي لعضو هيئة التدريس بالجامعة ومساعدته على الإندماج بها وتعزيز نموه المعرفي والمهني وإستنفار طاقاته داخل تلك البيئة وجعله أكثر مثابرة ودافعية واستمتماعاً بتحدى الصعاب ومواجهتها وتحقيق الأهداف الموضوعية وفق إستراتيجيات واضحة ومعلومة.

الفرض الرابع: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

جدول (٢٤)

معاملات الارتباط بين درجات عينة البحث على مقياسي الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الأجور والحوافز	التقدير واحترام الذات	التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية	الأمان والاستقرار الوظيفي	مهام العمل وواجباته	جودة الحياة المهنية / الدافعية العقلية
.193**	.257**	.227**	.203**	.235**	.198**	التوجه نحو الهدف
.346**	.245**	.268**	.351**	.309**	.418**	الحل الإبداعي للمشكلات
.270**	.278**	.237**	.179**	.199**	.202**	التركيز الذهني
.188**	.296**	.194**	.242**	.325**	.332**	التكامل المعرفي
.213**	.207**	.317**	.205**	.202**	.208**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للدافعية العقلية وكل من جودة الحياة المهنية وأبعادها المدروسة بلغت على الترتيب (٠,٢٠٨ – ٠,٢٠٢ – ٠,٢٠٥ – ٠,٣١٧ – ٠,٢١٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

كما يتضح من الجدول السابق وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين كل من (التوجه نحو الهدف – الحل الإيجابي للمشكلات – التركيز الذهني – التكامل المعرفي) كأبعاد للدافعية العقلية والدرجة الكلية للدافعية العقلية مع كل من (مهام العمل وواجباته – الأمان والاستقرار الوظيفي – التوازن بين الحياة المهنية والشخصية – التقدير واحترام الذات – الأجور والحوافز) كأبعاد لجودة الحياة المهنية والدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث ، حيث كانت معاملات الإرتباط بينها كلها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) .

ويمكن للباحثان تفسير النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Sharmma, N., Verma,D.S, 2014) (راف الله ، ٢٠١٦) (Endayani Fatmasari , 2018) (رشيد ، ٢٠١٩) (الشنيطي ، ٢٠٢٠) (Goda, et.al., 2023) والتي أشارت معظم نتائجها لوجود علاقة إيجابية ودالة بين الدافعية العقلية بأبعادها وجودة الحياة المهنية بأبعادها المختلفة لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية المختلفة وخاصة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمستوي مرتفع من الدافعية العقلية حيث أنهم يتسمون بالزعة نحو الإتقان والإنفتاح العقلي نحو التعرف على المعطيات الجديدة والتعامل مع مفرداتها وكذلك التحلي بروح المثابرة والتوجه نحو التعلم الذي يحقق الأهداف المرجوة ويسهم في الفاعلية التعليمية ، بالإضافة لتمكّنهم من إيجاد طرائق متعددة وإستراتيجيات مرنة لمواجهة المشكلات والتحديات المهنية والحياتية التي يواجهونها ووضع حلول إبداعية لها ، معتمدين على ما يمتلكون من قدر عالٍ من التركيز الذهني والتكامل في شتي النواحي المعرفية التي تمكّنهم من إيجاد البدائل وفهم الأمور المعقدة وابتكار البدائل الجديدة والغير مألوفة للتحديات والصعوبات التي يتعرضون لها مدفوعين بحافز داخلي لتحقيق ذواتهم وزيادة دافعيتهم للإنجاز مما يحفز قدراتهم وإمكاناتهم العقلية لتجاوز المخاطر وإكتساب الخبرات وكلها مؤشرات ذات علاقة بجودة الحياة المهنية لديهم.

كما يمكن النظر إلى تلك العلاقة الإرتباطية الإيجابية بين الدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية في ضوء خصائص مفهوم الدافعية العقلية وهو ما أشارت إليه نتائج الدراسات والأبحاث السابقة من أن ذوي الدافعية العقلية المرتفعة يكون لديهم رغبة عالية في تحقيق الذات والحاجة إلى الإنجاز والإستقلالية والرغبة في المخاطرة وإكتساب الخبرات بالإضافة لتمتعهم بقدر كافٍ من القدرة على أداء وإتقان ما يوكل إليهم من مهام سواء على المستوى المهني أو الشخصي ويكونون أكثر قدرة على إدارة الذات والتخطيط المنظم لأداء أعمالهم وتحقيق أهدافهم وكلها مؤشرات ذات علاقة وثيقة بجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

لذا كان الإهتمام من قبل القائمين على العملية التربوية ومتخذي القرار بالإهتمام بالدافعية العقلية لكونها العامل الأساسي الذي يمكن أن يثير إنتباه أعضاء هيئة التدريس وفعاليتهم الذهنية وبناء شخصيتهم المستقلة مما يسهم بفاعلية في مواجهة مواقف التعلم الحياتية وإكتساب الخبرات اللازمة لمواجهتها والتعامل معها مع مزيد من إكتساب القدرة على إدارة الذات والتخطيط المنظم لأداء المهام وتحقيق الأهداف المرجوة بفاعلية ومتعة ، بالإضافة أيضاً إلى أنها تمثل الجانب الإنفعالي للتفكير وأنها إذا أردنا النهوض بمنظومة التفكير لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة فلا بد من الربط بين الجوانب المعرفية والوجدانية له والعمل على تنميتها.

الفرض الخامس: تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، الدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي لكل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، الدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى العينة الكلية

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي r	مربع معامل الارتباط r^2	معامل التفسير (ر ^٢ النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
الحيوية الذاتية	.466	.217	.214	24.940**	.475	.062	.534	7.598**	89.492
رأس المال النفسي	.226	.051	.048		.245	.088	.167	2.763**	
الدافعية العقلية	.108	.012	.009		.252	.102	.172	2.459**	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٢٤,٩٤٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من خلال كل من (الحيوية الذاتية - رأس المال النفسي - الدافعية العقلية).

كما يتضح من الجدول السابق أن الحيوية الذاتية هي أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة المهنية، حيث كانت قيمتها التنبؤية (٧,٥٩٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (ر^٢ النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,٢١٤)، وهذا معناه أن الحيوية الذاتية تسهم بنسبة (٢١,٤٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال النفسي، حيث كانت القيمة التنبؤية له (٢,٧٦٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (ر^٢ النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,٠٤٨)؛ مما يشير إلى أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة (٤,٨٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث، وتأتي الدافعية العقلية في المرتبة الثالثة، حيث كانت قيمة معامل التفسير (ر^٢ النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار لها (٠,٠٠٩) وهذا معناه أن الدافعية العقلية تسهم بنسبة (٠,٩٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (الدسوقي ، ٢٠١٥) (الكبيسي ، ٢٠١٦) (Ding & Deci & Ryan, 2017) (Dimir, 2018) (أبو المعاطي ومنصور ، ٢٠١٨) (رشيد ، ٢٠١٩) (عطيه وصادق ، ٢٠٢٢) (Alosaimi & Alaghdaif, 2023) والتي توصلت نتائجها للدور الإيجابي لكل من الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وأبعادهم المختلفة في جودة الحياة المهنية بأبعادها وكذلك إمكانية تنبؤ كل منهم على حدة بجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

ويمكن للباحثان تفسير النتائج السابقة الخاصة بهذا الشق من زاوية أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المتمتعين بجودة في حياتهم المهنية هم الذين يمتلكون قدراً عالياً من الحيوية الذاتية سواء البدنية أو النفسية أو المعرفية أو الاجتماعية والتي تنمي لديهم الشعور العالي بالكفاءة والإستقلالية والقدرة على المبادرة الذاتية والإصرار وهو ما ينمي ثقتهم بأنفسهم وبإحساسهم بمدي ما يمتلكون من موارد نفسية واجتماعية وجسمية تمكنهم من مواجهة التحديات المختلفة والتوافق معها ، هذه الموارد من فاعلية ذاتية وأمل وتفاؤل ومرونة تعد بمثابة مكونات رأس المال النفسي الذي يمكنهم من مواجهة التحديات والضغوطات بشكل أكثر كفاءة ومثابرة يمكنهم من توظيف كفاياتهم ومعارفهم ومهاراتهم وطاقاتهم في التوجه نحو تحقيق أهدافهم ، ووضع الحلول الإبداعية لتلك التحديات بقدر عالٍ من التركيز الذهني والتكامل المعرفي مع المحيطين وهي الأبعاد المكونة للدافعية العقلية مما يحقق لهم التكيف والتوافق مع بيئتهم المهنية ومتغيراتها وتحدياتها ويزيد من إحساسهم بالإستمتاع فيها وأنها أصبحت جزءاً لا يتجزأ من هويتهم الثقافية والمهنية.

كما يفسر الباحثان إسهام الحيوية الذاتية بأبعادها بالجانب الأكبر في التنبؤ بجودة الحياة المهنية بأبعادها المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كلاً من (Akin, 2014) (Malik & McMaster, 2015) (سليم ، ٢٠١٦) (جاسم وسعيد ، ٢٠١٩) (الراشدين ، ٢٠٢٢) (كيري ومفتاح ، ٢٠٢٢) والتي أشارت معظم نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة لديهم قدرة عالية على تبني اتجاهات إيجابية نحو الحياة بأبعادها المختلفة ، والإلتزام بتحقيق هذه الأهداف ، وكذلك القيام بالمسؤوليات المكلف بها نحو مهنته والآخرين ، وتقبله لذاته ورضاه عنها وعن حياته بشكل عام ، مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف ذات قيمة تزيد من قدرته على الرؤية الإيجابية لذاته ولمهنته ورضاه عنها وعن جودة الحياة المحيطة به من حوله .

كذلك يمكن النظر لخصائص أعضاء هيئة التدريس ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة وما يتميزون به من قدرة على التحليل والتفكير الناقد والمجرد وكذلك التفكير الإبداعي والتأملي مما يكسبهم القدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات بفاعلية وإتخاذ القرارات المناسبة بإستقلالية ووعي .

كما يفسر الباحثان توسط رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة المهنية بين الحيوية الذاتية والدافعية العقلية في ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل منها (Avey et.al, 2015) (Gong et.al, 2018) (Li, 2018) (أبو المعاطي ومنصور ، ٢٠١٨) (محمد ، ٢٠٢١) (صديق ، ٢٠٢١) (سليمان ، ٢٠٢٢) ، والتي أشارت معظم نتائجها إلى أن مستوي كل من رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة تتأثر بحالة التقدير والإرتياح والسرور

التي يستشعرها عند الحصول على المكاسب أو التقدير من الآخرين سواء كان مادياً أو معنوياً ، كما أنهما يتأثران أيضاً بمقدار ما يمر به من خبرات سيئة أو تحديات صعبة ، إلا أنه ينظر إليها على أنها مواقف مكتسبة وخبرات متعلمة يستفيد منها في ترتيب الأولويات وعناصر الموقف في ضوء دوافع ومعطيات جديدة ، لذا فإن دور رأس المال النفسي هنا يساعد في إكساب عضو هيئة التدريس الثقة في قدراته على بذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافه وتنشيط دوافعه وموارده المعرفية ، واختيار المسارات اللازمة لتحقيق أهدافه ، وتنشيط دوافعه الذاتية بقدر من المثابرة والصمود لتجاوز التحديات وتحقيق النجاح فيها والموازنة الفعالة بين مهامه المهنية ومهامه الحياتية المنوط بها .

كما يفسر الباحثان أيضاً قدرة الدافعية العقلية على التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة وإن كانت بدرجة أقل من قدرة الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي في ذلك على ضوء ما توصلت إليه نتائج دراسة كل من (Endayani Fatmasar, 2018) (رشيد ، ٢٠١٩) (أبو عقل ، ٢٠٢٠) (عطية وصادق ، ٢٠٢٢) (Goda, et.al., 2023) ، والتي أشارت معظم نتائجها للدور الإيجابي للدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وخاصة بالمؤسسات الجامعية والدور الذي تؤديه بإيجابية في حياتهم الشخصية والإجتماعية والمهنية والنظر إليها إلى الدور الذي تقوم به كمحفز داخلي لديه قد يختلف من فرد عن الآخر سواء في قدرته على حل المشكلات التي تواجههم أو في قدرته على تنفيذ هذه الحلول الموضوعة في ضوء مستوى تحقيق الأهداف والخطط المستقبلية لتحقيقها ، كما أن نتائج تلك الدراسات تؤكد على أن ذوي المستوي المرتفع من الدافعية العقلية عن أعضاء هيئة التدريس هم فقط من يتسمون بالزعة نحو الإتقان والانفتاح العقلي للتعرف على التحديات الحياتية الجديدة ومواجهتها بروح من المثابرة والإبداع لرغبتهم في النظر لذواتهم ككفاءات مستقبلية يمكن الإعتماد عليها في بناء الأوطان ، لذا أوصت نتائج تلك الدراسات بأهمية وضع الخطط والإستراتيجيات التي من شأنها تنمية الدافعية العقلية عند أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للمساهمة في بناء شخصيته الفكرية والقيادية المستقلة التي تساعد على اتخاذ القرارات المستقبلية.

الفرض السادس: تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الإسهام النسبي لكل من (الحيوية الذاتية ، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي R	مربع معامل الارتباط R ²	معامل التفسير (R ² النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
الحيوية الذاتية	.477	.228	.225	26.171**	.431	.074	.452	5.806**	.937
رأس المال النفسي	.335	.112	.110		.461	.122	.296	3.797**	
الدافعية العقلية	.312	.104	.101		.482	.129	.256	2.549**	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٢٦,١٧١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من خلال كل من المتغيرات المدروسة.

كما يتضح من الجدول أن الحيوية الذاتية أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة المهنية، حيث كانت قيمته التنبؤية (٥,٨٠٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R² النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,٢٢٥)، وهذا معناه أن الحيوية الذاتية يسهم بنسبة (٢٢,٥٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال النفسي؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٣,٧٩٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R² النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١١٠)؛ مما يشير إلى أن رأس المال النفسي تسهم بنسبة ١١,٠٪ في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من الذكور.

ويأتي في المرتبة الأخيرة الدافعية العقلية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها (٢,٥٤٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R² النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١٠١)؛ مما يشير إلى أن الدافعية العقلية تسهم بنسبة ١٠,١٪ في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء نتائج دراسة كل من (الكبي والمشاخي، ٢٠١٨) (Liy, 2018) (رشيد، ٢٠١٩) (Afzal, et.al., 2020) (Okun, 2020) (عبد المنعم، ٢٠٢٣) والتي أشارت معظم نتائجها إلى الدور الإيجابي وإمكانية التنبؤ لكل من الحيوية الذاتية ورأس المال

النفسي والدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الذكور ، وكذلك كانت الحيوية الذاتية هي أكثر تلك المتغيرات المدروسة تنبؤاً بجودة الحياة المهنية يليها رأس المال النفسي ثم الدافعية العقلية .

وهو ما قد يرجعه الباحثان إلى شعور أعضاء هيئة التدريس من الذكور بالإستقرار المهني والوظيفي ، مما يولد لديهم درجة عالية من الرضا والانتماء للجامعة ، ويدفعهم لأداء مهامهم المهنية برغبة شديدة نابعة لديهم من حيوية ذاتية مرتفعة في تحقيق ذاتهم ، ووضع أهداف مهنية وإجتماعية وحياتية لهم ، ووضع الخطط الملائمة والمرنة للعمل على تحقيقها ، والسعي للحصول على مكانة إجتماعية عالية مما يشعرهم بالحماسة والطاقة والدافع القوي لإثبات ذواتهم رغم المسؤوليات الكبرى الملقاة على عاتقهم وتحملهم للعديد من الأعباء الأسرية بجانب الأكاديمية والمهنية.

كما يمكن تفسير ذلك أيضاً إلى تميز أعضاء هيئة التدريس من الذكور بعدة خصائص معينة تتمثل في قدرتهم العالية على فهم ذواتهم وتطبيقهم للمعارف والعلوم التي يكتسبونها في شتى مجالات حياتهم ، بالإضافة لحدة الذهن والقدرة على اتخاذ القرارات بشكل سليم مع القدرة على ضبط الإنفعالات والاندماج والتفاعل المرن مع بيئة العمل ، وكلها خصائص يتسم بها ذوي رأس المال النفسي المرتفع قد تمنح الذكور منهم بشكل أفضل الثقة في قدراتهم وتفضيلهم للمهام التي تتسم بالتحدي ، ومواجهتها بإستراتيجيات مرنة ومتنوعة وتتسم بالإبداعية ، مما يمكنهم من إحداث قدر من التوازن بين مهامهم الأكاديمية والمهنية والإجتماعية ويحقق لهم جودة الحياة المهنية المطلوبة.

بالإضافة إلى ذلك أيضاً فإنه يمكن الرجوع إلى طبيعة مفهوم الدافعية العقلية وأبعاده المختلفة التي تتعلق بزيادة المعارف والخبرات والتي تنمو بالإحتكاك المستمر وخوض التجارب والتحديات المتنوعة وهو ما يتوافر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الذكور بشكل أكبر ، بالإضافة لإرتباطها بالرغبة في خوض الأنشطة والمهام الأكثر صعوبة وتفضيل روح التحدي مما يبرز الدور الإيجابي للدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذكور وفعاليتها في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لديهم.

الفرض السابع: تسهم كل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي لكل من (الحيوية الذاتية، ورأس المال النفسي، والدافعية العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الإسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ
بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي R	مربع معامل الارتباط R ²	معامل التفسير (R ²) (النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
الحيوية الذاتية	.470	.221	.219	15.392**	.501	.094	.633	5.306**	12.123
رأس المال النفسي	.320	.102	.104		.333	.155	.256	4.145**	
الدافعية العقلية	.314	.100	.102		.324	.150	.249	3.211**	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى
عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١٥,٣٩٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى
(٠,٠١)؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من خلال كل من
المتغيرات المدروسة.

ويأتي في المرتبة الأولى الحيوية الذاتية حيث كانت القيمة التنبؤية لها (٥,٣٠٦) وهي قيمة
دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R²) (النموذج) المصاحب
لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,٢١٩)؛ مما يشير إلى أن الحيوية الذاتية تسهم بنسبة
٢١,٩٪ في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة البحث من الإناث.

ويأتي في المرتبة الثانية رأس المال النفسي حيث كانت قيمته التنبؤية (٤,١٤٥) وهي قيمة
دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R²) (النموذج) المصاحب
لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١٠٤)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة
(١٠,٤٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويأتي في المرتبة الأخيرة الدافعية العقلية حيث كانت قيمته التنبؤية (٣,٢١١) وهي قيمة
دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما بلغت قيمة معامل التفسير (R²) (النموذج) المصاحب
لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١٠٢)، وهذا معناه أن الدافعية العقلية يسهم بنسبة
(١٠,٢٪) في التنبؤ بجودة الحياة المهنية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء نتائج دراسة كل من (سليم، ٢٠١٦) (الكبيسي،
٢٠١٦) (رشيد، ٢٠١٩) (حمادنه، ٢٠١٩) (جاسم والسباب، ٢٠٢١) (Alosaimi & Alaghdaif،
2023) (عبد النعيم، ٢٠٢٣) والتي أشارت معظم نتائجها لدور الحيوية الذاتية ورأس المال
النفسي والدافعية العقلية في جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الإناث
وفاعلية كل منها في التنبؤ حيث كانت الحيوية الذاتية هي أكثر تلك المتغيرات المدروسة تنبؤاً بجودة

الحياة المهنية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يليها رأس المال النفسي ثم الدافعية العقلية وقد يفسر الباحثان تلك النتائج بالآتي :

تمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الإناث بمساحة كبيرة من الحرية والفرصة والمجال لإثبات الذات ومواجهة التحديات بأساليب مبتكرة ، مما يدفعهم لممارسة جميع المهام المكلفين بها بحيوية وفاعلية تزيد لديهم من توجهاتهم النفسية والمثابرة الأكاديمية التي تدفعهم لتحقيق أهدافهم المنشودة ، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات التي يواجهونها بفاعلية ومرونة مدفوعين بمزيد من الأمل نحو تحقيق نتائج وأهداف مهنية أفضل بغض النظر عن النوع.

كذلك يمكن تفسير ذلك في ضوء الرغبة الشديدة في إثبات الذات لديهم رغم الصعوبات التي يواجهونها في التنظيم والتوفيق بين متطلبات العمل المهنية وحياتهم الشخصية ، وكذلك تكليفهم بنفس الأعباء التدريسية والإدارية والمهنية الأخرى كالباحث العلمي وخدمة المجتمع ، مما يخلق لديهم روح التحدي والمواجهة والتطلع للتفوق وتحقيق الذات بفاعلية ذاتية ومرونة ، متمسكين بالأمل والتفاؤل في تحقيق هذه الأهداف بدرجة عالية من التميز والإبداع.

كذلك يمكن النظر أيضاً إلى أن يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من الإناث بدرجة عالية من الوعي الذاتي والتركيز الذهني ، يمنحهم دافعية مرتفعة لتحديد أهدافهم والتوجه نحو تحقيقها ووضع الخطط المستقبلية المرنة لذلك في ضوء المتاح وكذلك توظيف كفاياتهم المعرفية وطاقاتهم المهنية لإتقان المهام المطلوبة منهم ، مهما كانت العوائق التي يتعرضون لها ، مما يساهم في تطورهم وتكيفهم مع البيئة المهنية والاجتماعية المحيطة بهم وتحقيق المتعة الذاتية والجودة المهنية لهم.

التوصيات

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات على النحو التالي :-

- تشجيع البحوث والدراسات المستقبلية في مجال الحيوية الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية في بيئات أكاديمية متنوعة، بما يساعد في بناء نماذج تفسيرية أكثر شمولية.
- ضرورة تطوير إستراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المؤسسي والرضا المهني للعاملين بالمؤسسات التعليمية كمدخل استراتيجي لبناء رأس مال نفسي لديهم .
- النظر إلى الحيوية الذاتية ضمن نموذج شامل يتضمن عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية، والدعم الاجتماعي، وطبيعة العمل نفسه.
- التركيز على أهمية تعزيز الدافعية كجزء حيوي من استراتيجيات تحسين بيئات العمل داخل المؤسسات المهنية والتعليمية المختلفة.
- تنفيذ مجموعة من البرامج الإرشادية والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بهدف رفع مستوى الحيوية الذاتية وجودة الحياة المهنية لديهم.
- الاستثمار في الحيوية الذاتية للعاملين بالمؤسسات التعليمية من خلال تحسين جودة حياتهم المهنية .

- تنظيم برامج ودورات تدريبية تستهدف تعزيز الثقة بالنفس، والمرونة في مواجهة التحديات، وتنمية التفاؤل والأمل، لما لذلك من أثر إيجابي في رفع مستوى جودة الحياة المهنية.
- تعزيز الحيوية الذاتية عبر إدماج أنشطة صحية ورياضية وثقافية داخل الجامعة، بما يساهم في تجديد طاقة أعضاء هيئة التدريس، ودعم دافعيتهم نحو العمل والإنتاج العلمي.
- دعم الدافعية العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بتشجيع إستراتيجيات التدريس والبحث القائم على الإبداع والتفكير الناقد، مما يزيد من الانخراط الوظيفي ويحد من الشعور بالإرهاك والرتابة.
- دمج مفاهيم جودة الحياة المهنية في الخطط والسياسات الجامعية من خلال توفير بيئة أكاديمية مرنة تراعي التوازن بين متطلبات العمل وحياة عضو هيئة التدريس الشخصية، بما يرفع من مستوى الرضا المهني والانتماء المؤسسي.
- تفعيل خدمات الإرشاد النفسي والأكاديمي داخل الجامعة لتقديم الدعم المهني والنفسي لأعضاء هيئة التدريس، بما يساعدهم على التغلب على الضغوط الأكاديمية والمهنية.
- تضمين مقررات علم النفس والصحة النفسية في الجامعات موضوعات حول علم النفس الإيجابي كالحياة الذاتية ورأس المال النفسي والدافعية العقلية لما لهم من دور إيجابي في جودة الحياة المهنية للعاملين بها.

البحوث المقترحة

- فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض فنيات الذكاء الاصطناعي في جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- رأس المال النفسي والحيوية الذاتية كمنبئات بالهناء النفسي لدى طلاب الجامعة .
- الإغتراب الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والهيئة المعاونة لهم.
- نمذجة العلاقات البنائية بين الحيوية الذاتية والدافعية العقلية وجودة الحياة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
- إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وبعض الجامعات الأخرى في جودة الحياة المهنية لديهم .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم ، شيماء مهدي وعبيده ، منال متولي (٢٠٢٤). رأس المال الفكري ورأس المال النفسي كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين القيادة الناعمة وإدارة التغيير التنظيمي ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، جامعة دمياط ، مج (٥) ، ع (١) ، ١٧٠٥ - ١٧٨٠ .
- أبو الديار ، مسعد نجاح (٢٠١٢). سيكولوجية الأمل ، دار الكتاب الحديث.
- أبو المعاطي ، وليد محمد و منصور ، منار أحمد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدى معلمي التعليم العام ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، كلية الدراسات العليا للتربية ، مج (٢٦). ع (٣). ٤١٠ - ٤٤١ .
- أبو حلاوة ، محمد السعيد، والشربيني، عاطف محمد (٢٠١٦). علم النفس الايجابي نشاته وتطوره ونماذج من قضاياها ، القاهرة ، عالم الكتب .
- أبو رياش ، حسين وعبد الحق ، زهرية (٢٠٠٧). علم النفس التربوي: للطلاب الجامعي والمعلم الممارس. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر.
- أبو عقل، وفاء (٢٠٢٠). مستوى الدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، بحث منشور، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، فلسطين، مج (٥) ، ع (٢).
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاية الذاتية التدريسية لدى المعلمين في سلطنة عمان . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، مج ١٥ ، ع ٤٤ ، ص ٣٨٧ - ٣٩٨.
- التل، تحرير والريماوي، محمد عودة (٢٠١١). علم النفس العام، ط٤ دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الحري ، أفراح محمد (٢٠٢٢). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة ، المجلة العربية للنشر الدولي ، جامعة جدة ، المملكة العربية السعودية ، ع (٤٢) .
- الدسوقي ، ايمان إبراهيم (٢٠١٥). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام ، العلوم التربوية ، مج (٢٣) ، ع (٤) ، مصر.
- الدمرداش ، أحمد محمد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، مدينة النصر، القاهرة، ٢٠١٨ .
- الراشدين ، آمنه بنت محمد وحمام ، وحيد شاه والعبري ، خلف بن مرهون (٢٠٢٤). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات : دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، مج (٤٠) ، ع (١) .
- الزيادي ، مها عادل رمضان (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري" ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع٢٤، أبريل ٢٠١٥ .
- السديري ، ديمه و الشماسي، اريج (٢٠٢٣). دور جودة الحياة الوظيفية في تحقيق سعادة المؤسسة : دراسة ميدانية علي الموظفين الادرايين في جامعة جدة بمحافظة جدة ، المجلة العلمية للنشر العلمي ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ، ١-٣٧ .

- الشريم، احمد علي محمد (٢٠١٦). القدرة التنبؤية للدافعية العقلية بالتحصيل الاكاديمي لدى عينة من طلبة جامعة القصيم. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، مج (١٠)، ع (٢)، ص ٢٨٩-٢٧٦.
- الشنيطي، مي مصطفى (٢٠٢٠). فاعلية استراتيجية مقترحة قائمة على نظرية الذكاء الثلاثي لستيرنبرج لتدريس الفلسفة في تنمية التفكير التخلي والادافعية العقلية لدى طلاب الصف الأول الثانوي. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. مج (٣١)، ع (١٢١)، ٦٠-١.
- الطيب، عبد الله عبد الخالق (٢٠١٩). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨. مجلة الأندلس: جامعة حسنية بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية، مج (٥)، ع (١٨)، ١٨٥ - ٢١٨.
- العزب، هاني السيد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال بجامعة المنيا، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الأسكندرية، مج (١٠)، ع (٣٣).
- العسيري، محمد علي محمد (٢٠١٦). الدافعية العقلية وأساليب التفكير لدى طلبة كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج (٥)، ع (٥)، ٦٣ - ٨٢.
- الكبيسي، عبد الكريم عبيد (٢٠١٦). قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (دراسة ثقافية مقارنة) لعينات (ليبية وعراقية ومصرية)، مجلة كلية الآداب والعلوم جامعة عمر المختار، ليبيا، ع (٤٩).
- الكعبي، سهام مطشر والمشايخي، أركان سعيد (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، مجلة الآداب، جامعة بغداد - كلية الآداب، ع (١٢٧)، ٣٩٠ - ٤١٩.
- المصري، فاطمة الزهراء محمد مليم (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية، دراسته سيكومترية اكلينيكية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج (٣٠)، ع (١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦.
- المصري، فاطمة الزهراء محمد مليم (٢٠٢٢). فعالية برنامج ارشادي انتقائي تكاملي في تنمية كل من رأس المال النفسي والابتكارية الانفعالية لدى طالبات الجامعة الموهوبات، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مج (١٦)، ع (٧)، ٨٦٧-٩٨٥.
- بايو، جاب وجيست، دافيد ورايث، باتريك (٢٠١٤). ادارة الموارد البشرية والاداء: التحديات والانجازات، ط ١، القاهرة، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ط ١.
- جاسم، ضياء نمر و السباب، أزهار محمد (٢٠٢١). الحيوية الذاتية لدى طلبة السادس الاعدادي، مجلة الاداب بجامعة بغداد، مج (٢)، ع (١٣٢)، ٢٠٣-٢٢٨.
- جاسم، تحرير أمين وسعيد، حسن علي (٢٠١٩). الحيوية الذاتية لدى المعلمين في مدارس محافظة بغداد، مجلة الآداب بجامعة بغداد، 231-254
- حمادنه، همام سمير (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم التكنولوجيا الاردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ١٢، ع ٣٩، ١٠٩-١٥٢.

- خليفة ، مي السيد (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي قائم على قبعات التفكير في تحسين الدافعية العقلية والإندماج الأكاديمي لدى الطلاب المعلمين في ضوء السيطرة الدماغية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، مصر ، مج (٢٩) ، ع (١٠٣) ، ٤٣٣ - ٥١٦ .
- راف الله ، عائشة علي (٢٠١٦). البنية الهرمية لقياس الدافعية العقلية لدى طلاب الجامعة. مجلة الدراسات التربوية والانسانية، المجلد الثامن، ع (١) ، ١-٣٠ .
- رشيد ، فارس هارون (٢٠١٩). الدافعية العقلية وعلاقتها بالتوافق الأكاديمي لدى طلبة الدراسات العليا ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية .
- زايد ، أمل محمد (٢٠٢٠). الدافعية العقلية وعلاقتها بكفاءة التمثيل المعرفي والفهم القرائي لدى العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم من تلاميذ المرحلة الابتدائية ، المجلة التربوية ، ع (٧٧) ، ١٣٢٢ - ١٤١٩ .
- سعد ، أمينة خيري (٢٠٢١). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الاسكندرية : دراسة ميدانية ، المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات ، مج (٣) ، ع (٥) ، ٢٥٤-١٩٣ .
- سليم ، عبد العزيز إبراهيم (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلّمي التربية الخاصة ، مجلة الارشاد النفسي ، ع ٤٧ ، ص ١٧١ - ١٧٢ .
- سليمان ، رضا السيد محمد (٢٠٢٢). علاقة ابعاد رأس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينه من الموظفين الاداريين ببعض شركات قطاع البترول ، مج (١٣) ع (٤) ، ٤٠٧-٤٧٦ .
- سليمان ، شريف عبدالله (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كليتي عين شمس وجامعة الملك سعود" ، مجلة إدارة التربية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مج (٤) ، ع (٩) ، يونيو ٢٠١٦ .
- صديق ، سهير شاكر (٢٠٢١). تأثير رأس المال النفسي الايجابي في جوودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد ، مجلة الريادة للمال والاعمال ، مج (٢) ، ع (١) ، ١٣٩-١٢٥ .
- عباس ، ايمان محمد و السيد ، حنان السيد (٢٠٢١). التنبؤ بادارة الازمات من خلال الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لدى كلية التربية جامعة الاسكندرية ، مجلة كلية التربية ، مج (٣١) ، ع (٢) ، ١٩٢-١٤٩ .
- عبد الصمد ، فضل ابراهيم واحمد، اسماء فتحي و عبدالله، فاطمه عبد الفتاح (٢٠٢٠). مقياس الحيوية الذاتية ، دار الكتاب الحديث .
- عبد العزيز ، أمل أنور و عبد الحليم ، رضا ربيع (٢٠٢٣). رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمهني والشخصي لدى طلاب الدراسات العليا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، مج (٣٨) ، ع (٢) ، ٤٠٢-٤٦٨ .
- عبد الفتاح ، اسماء لطفي (٢٠٢٠). الامتنان وجودة الحياة كمنبئ بالحيوية الذاتية لدى طلاب كلية التربية جامعة المنيا ، : دراسة سيكومترية اكلينيكية ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس بجامعة المنيا ، مج (٣٥) ، ع (١) ، ٣١٢-٢٥٧ .

- عبد المنعم ، أحمد السيد (٢٠٢٣). نموذج العلاقات بين رأس المال النفسي والضغط النفسي والصلابة النفسية والإنجاز الأكاديمي ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مج (٤) ، ع(٤٧) ، ١٧ - ٧٦ .
- عبد النعيم ، إيمان محمود (٢٠٢٣). تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات باستخدام مدخل القيادة الإستراتيجية (جامعة أسوان دراسة حالة) ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، مج (١٧) ، ع(٢) .
- عبد الحليم ، رضا ربيع (٢٠٢١). الدافعية العقلية كمتغير وسيط للعلاقة بين الذكاء المنطقي والتنظيم الذاتي للتعلم الأكاديمي باستخدام نموذج تحليل المسار لدي عينة من طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ع(٤٥) ، الجزء الاول ، ١٤٨-٧٥ .
- عبد الحميد ، جابر وكفاقي ، علاء (1996) . معجم علم النفس (ج 8) القاهرة: دار النهضة العربية. عصفور ، إيمان حسنين (٢٠١٨). رأس المال النفسي لإستثمار القدرات الإنسانية للمرأة المعيلة نموذجاً. المؤتمر العلمي الثامن جامعة المنوفية، 155 – 156
- عطا ، أسامة أحمد (٢٠٢٢). الدافعية العقلية وعلاقتها بالشغف الأكاديمي لدي طلاب الدراسات العليا بكلية التربى بالگردقة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية ، مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف ، عدد يناير ، ج(١) ، ٢٩٥ - ٣٥٠ .
- عطيه ، عائشة على وصادق ، أحمد ، مروة (٢٠٢٢). الإسهام النفسي لكل من استراتيجيات تنظيم الدافعية ورأس المال النفسي الأكاديمي ودعم الإستقلال المدرك في التنبؤ بالنجاح الأكاديمي لدي طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية ، بنها ع(٣٣) ، مج (١٣) .
- عطيه ، عائشة على (٢٠١٦). البنية الهرمية لمقياس الدافعية العقلية لدي طلاب الجامعة ، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية ، جامعة دمنهور ، كلية التربية مج (٨) ، ع(١) ، ٢٥٧ - ٢٩٣ .
- على ، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مج (١٣١) ، ع(١٢١) ، يناير ٢٠٢٠ .
- علي ، طه على (٢٠١٩). أثر التفاعل بين الدافعية العقلية والمعتقدات الرياضية على التحصيل الأكاديمي لطلاب كلية التربية شعبة الرياضيات . المجلة التربوية . جامعة سوهاج ، مج (٥٩) ، ع(٤) ، ٨١٣-٨٨١ .
- علي ، قيس و حموك ، سالم (٢٠١٤). الدافعية العقلية رؤية جديدة ، ط١ ، مركز ديونو لتعليم التفكير .
- علي ، ولاء محمد حسين (٢٠٢١). الخصائص السيكمترية لمقياس الحيوية الذاتية لدي طالبات الجامعة ، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية ، مج (١٨) ، ع(١٣٢) ، ١٨٣-٢٠٢ .
- فرج ، محمود ابراهيم و وافي ، سميه محمد و صالح ، مني احمد (٢٠٢٣). الحيوية الذاتية وعلاقتها ببعض ابعاد مهارات فاعلية الحياة لدي طلاب المرحلة الثانوية ، المجلة العلمية – كلية التربية ، جامعة جنوب الوادي ، ع(٤٥) ، ١٣٠-١٥٣ .
- فرحات ، رمضان السيد (٢٠٢٣). فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعلم التوسعي في الحيوية الذاتية والتحيزات المعرفية لدي طلاب برنامج التأهيل التربوي بجامعة الأزهر ، ع(١٩٩) ، الجزء (١) يوليو لسنة ٢٠٢٣ م.

- قريشي ، هاجر وباديس ، فهيمة (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، مج(١) ، ع(٣).
- كيري ، هادي بن ظافر و مفتاح ، باسمه (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، مجلة الارشاد النفسي ، مج (٣) ، ع(٧٣) ، ٤١-١ .
- لجلط ، ابراهيم وكلاخي ، لطيفة و بوار ، فاطمة (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلود تيارت. مجلة التنمية الاقتصادية التطبيقية. جامعة المسيلة .جامعة الجزائر . ٣٠٠ - ٢٩٠ .٤ع
- محمد ، علا عبد الرحمن (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات) ، مجلة دراسات في الطفولة والتربية ، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسبوط (١٦) ، ١٠١ - ١٨٦ .
- محمد ، ازار محمد (٢٠٢٠). النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الخبرات التعليمية والمرونة المعرفية والحيوية الذاتية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية ، مجلة كلية التربية ، (٣١) ، ٢٢٨ - ٢٧٩ .
- محمود ، جيهان عثمان (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والإمتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والرضا الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة الأسكندرية ، ع(٧٥) ، ٩٩ - ١٧٦ .
- مرعي ، توفيق احمد و نوفل ، محمد بكر (٢٠٠٨). الصرة الاردنية لمقياس الدافعية العقلية (دراسة ميدانية علي طلبه كلية العلوم التربويه الجامعية الارنوا في الاردن) ، مجلة جامعة دمشق ، مج(٢٤) ، ع(٢) ، ٢٩٦-٢٥٧ .
- المراجع العربية مترجمة إلى الإنجليزية:

- Ibrahim, Shaimaa Mahdy and Abdo, Manal Metwally. (2024). Intellectual capital and psychological capital as mediating variables in the relationship between soft leadership and organizational change management. *Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research, Damietta University*, 5 (1), 1705-1780.
- Abu Al-Diyar, Mosaad Najah. (2012). *The Psychology of Hope*. Dar Al-Kitab Al-Hadith.
- Abu Al-Maati, Walid Mohammed and Mansour, Manar Ahmed. (2018). Psychological capital and its relationship to professional commitment among public school teachers. *Journal of Educational Sciences, Cairo University, Faculty of Graduate Studies for Education*, 26 (3), 410-441.
- Abu Halawa, Mohammed Al-Saeed and Al-Sherbini, Atef Muhammad. (2016). *Positive Psychology: Its Origins, Development, and Examples of its Issues*. Cairo, Alam Al-Kutub.
- Abu Riyash, Hussein and Abdul-Haq, Zahriya. (2007). *Educational Psychology: For University Students and Practicing Teachers*. Amman, Jordan: Dar Al-Masirah Publishing.
- Abu Aqel, Wafaa. (2020). The level of intellectual motivation among secondary school students in public schools in Ramallah and Al-Bireh Governorate. A Published Research. *Al-Istiqlal University Journal for Research, Palestine*, 5 (2).



- Bayo, Gap, Gest, David, and Reith, Patrick. (2014). *Human Resource Management and Performance: Challenges and Achievements*. 1st ed., Cairo, Egypt: Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution.
- Al-Balushi, Maryam, and Al-Dhafri, Saeed. (2019). Quality of work life and its relationship to teaching self-efficacy beliefs among teachers in the Sultanate of Oman. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 15(4), 387-398.
- Al-Tal, Tahrir, and Al-Rimawi, Mohammed Awda. (2011). *General Psychology*. 4th ed., Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman.
- Jad Al-Rab, Sayed Mohammed. (2009). *Modern Trends in Human Resource Management*. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Publishing and Distribution, 1st ed.
- Jassim, Daa Nimr, and Al-Sabbab, Azhar Mohammed. (2021). Self-vitality among sixth-grade preparatory students. *Journal of Arts at the University of Baghdad*, 2 (132), 203-228.
- Jassim, Tahrir Amin and Saeed, Hassan Ali. (2019). Self-vitality among teachers in Baghdad Governorate Schools. *Journal of Arts, University of Baghdad*, 231-254.
- Al-Harbi, Afrah Mohammed. (2022). The impact of dimensions of quality of work life on achieving competitive advantage for Jeddah University. *Arab Journal of International Publishing, Jeddah University, Saudi Arabia*, (42).
- Hammadneh, Humam Samir. (2019). Level of quality of work life among Faculty Members at Jordan University of Science and Technology. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 12(39), 109-152.
- Khalifa, Mai El-Sayed. (2019). The effectiveness of a training program based on thinking hats in improving mental motivation and academic engagement among student teachers in light of brain dominance. *Egyptian Journal of Psychological Studies, Egypt*, 29 (103), 433-516.
- Al-Desouki, Iman Ibrahim. (2015). The reality of the quality of work life of faculty members at Dammam University, *Educational Sciences*, 23 (4), Egypt.
- Al-Damardash, Ahmed Mohammed. (2018). *Quality of Work Life and Job Performance*. Dar Al-Hikma for Printing, Publishing and Distribution, Nasr City, Cairo, 2018.
- Al-Rashidin, Amina Bint Mohammed, Hammad, Waheed Shah, and Al-Abri, Khalaf Bin Marhoon. (2024). Quality of work life and its relationship to some variables: An applied study on faculty members at Sultan Qaboos University. *Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, 40 (1).
- Rafallah, Aisha Ali. (2016). The hierarchical structure for measuring mental motivation among university students. *Journal of Educational and Human Studies*, 8 (1), 1-30.
- Rashid, Fares Haroun. (2019). Mental motivation and its relationship to academic adjustment among postgraduate students. *Journal of the Faculty of Basic Education for Educational and Human Sciences*.
- Zayed, Amal Mohammed. (2020). Mental motivation and its relationship to cognitive representation efficiency and reading comprehension among ordinary, gifted, and learning-disabled primary stage pupils. *Educational Journal*, (77), 1322-1419.

- Al-Ziyady, Maha Adel Ramadan. (2015). Quality of work life in contemporary organizations: A theoretical approach. *Scientific Journal of Economics and Commerce, Faculty of Commerce, Ain Shams University*, 2, April, 2015.
- Al-Sudairi, Dima and Al-Shamasi, Areej. (2023). The role of quality of work life in achieving organizational happiness: A field study on administrative employees at Jeddah University in Jeddah Governorate. *Scientific Journal of Scientific Publishing, Human Resources Research and Development Center Rumaah*, 1-37.
- Saad, Omnia Khairy. (2021). The reality of quality of work life and its relationship to the phenomenon of job burnout among employees in the libraries of Alexandria University: A field study. *Scientific Journal of Libraries, Documents and Information*, 3 (5), 193-254.
- Salim, Abdel-Aziz Ibrahim. (2016). Self-vitality and its relationship to positive social personality traits and hopeful thinking among special education teachers. *Journal of Psychological Guidance*, 47, 171-172.
- Suleiman, Reda El-Sayed Mohammed. (2022). The relationship between dimensions of positive psychological capital and supporting organizational trust and quality of work life among a sample of administrative employees in some petroleum sector companies. *13 (4)*, 407-476.
- Suleiman, Sharif Abdullah. (2016). The quality of work life of faculty members at Ain Shams University and King Saud University. *Journal of Educational Administration, Egyptian Society for Comparative Education and Educational Administration*, 4(9), June 2016.
- Al-Shuraim, Ahmed Ali Mohammed. (2016). The predictive ability of intellectual motivation on academic Achievement among a sample of students at Qassim University. *Journal of Educational and Psychological Studies, Sultan Qaboos University*, 10 (2), 276-289.
- Al-Shunaity, Mai Mostafa. (2020). The effectiveness of a proposed strategy based on Sternberg's Triangular Intelligence Theory for teaching philosophy in developing imaginative thinking and intellectual motivation among first-year secondary stage students. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 31(121), 1-60.
- Sadiq, Suhair Shaker. (2021). The impact of positive psychological capital on the quality of work life at the general directorate of education in Al-Rusafa, Baghdad Governorate. *Al-Riyada Journal for Finance and Business*, 2 (1), 125-139.
- Al-Tayeb, Abdullah Abdul-Khaliq. (2019). The impact of quality of work life on improving job performance: A case study of the international university of Africa from 2013 to 2018. *Al-Andalus Journal: University of Hassiba Ben Bouali Chlef - Functional Language Theory Laboratory*, 5 (18), 185-218.
- Abbas, Iman Mohammed and Al-Sayed, Hanan Al-Sayed. (2021). Predicting crisis management through psychological resilience and self-resilience among faculty members and assistant staff at the Faculty of Education, Alexandria University. *Journal of the Faculty of Education*, 31 (2), 149-192.
- Abdel Samad, Fadl Ibrahim, Ahmed, Asmaa Fathi, and Abdullah, Fatima Abdel Fattah. (2020). *Self-Vitality Scale*. Dar Al-Kitab Al-Hadith.
- Abdel-Aziz, Amal Anwar, and Abdel-Halim, Reda Rabie. (2023). Psychological capital as a moderating variable for the relationship between academic, professional, and personal resilience among



- graduate students. *Journal of Research in Education and Psychology*, 38 (2), 402-468.
- Abdel Fattah, Asmaa Lotfy. (2020). Gratitude and quality of life as predictors of self-vitality among students of the Faculty of Education, Minia University: A Clinical Psychometric Study. *Journal of Research in Education and Psychology, Minia University*, 35 (1), 257-312.
- Abdel Moneim, Ahmed El-Sayed. (2023). Modeling the relationships between psychological capital, psychological stress, psychological resilience, and academic achievement. *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, 4 (47), 17-76.
- Abdel Naim, Iman Mahmoud. (2023). A proposed framework for improving the quality of work life of university faculty members using a strategic leadership approach (Aswan University Case Study). *Journal of Fayoum University for Educational and Psychological Sciences*, 17 (2).
- Abdel-Halim, Reda Rabie. (2021). Mental motivation as a mediating variable in the relationship between systemic intelligence and self-regulation of academic learning using path analysis among a sample of secondary stage students. *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University*, 45 (1), 75-148.
- Abdel-Hamid, Jaber and Kafafi, Alaa. (1996). *Dictionary of Psychology*. (Vol. 8). Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Al-Azab, Hani El-Sayed. (2018). Quality of work life and its relationship to job performance from the perspective of employees at the Faculty of Kindergarten, Minya University. *Journal of Childhood and Education, Faculty of Kindergarten, Alexandria University*, 10 (33).
- Al-Asiri, Mohammed Ali Mohammed. (2016). Mental motivation and thinking styles among students of the Faculty of Education, King Saud University. *International Specialized Educational Journal*, 5 (5), 63-82.
- Asfour, Iman Hassanein. (2018). Psychological capital for investing in the human capabilities of women breadwinners: A Model. Eighth Scientific Conference, Menoufia University, 155-156.
- Atta, Osama Ahmed. (2022). Mental motivation and its relationship to academic passion among postgraduate students at the Faculty of Education in Hurgada in light of some demographic variables. *Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University, January Issue, 1*, 295-350.
- Attia, Aisha Ali and Sadiq, Ahmed, Marwa. (2022). The relative contribution of motivation regulation strategies, academic psychological capital, and supporting perceived independence in predicting academic success among secondary stage students. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 33(13).
- Attia, Aisha Ali. (2016). The hierarchical structure of the mental motivation scale for university students. *Journal of Educational and Human Studies, Damanhour University, Faculty of Education*, 8 (1), 257-293.
- Ali, Asmaa Fathi El-Sayed. (2020). Improving the quality of work life for faculty members at Menoufia University via using the empowerment approach. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 131 (121), January 2020.
- Ali, Taha Ali. (2019). The impact of the interaction between mental motivation and mathematical beliefs on the academic achievement of

- students in the mathematics department at the Faculty of Education. *The Educational Journal, Sohag University*, 59 (4), 813-881.
- Ali, Qais and Hamouk, Salem. (2014). *Mental Motivation: A New Perspective*. (1st ed.) De Bono Center for Thinking Skills.
- Ali, Walaa Mohamed Hussein. (2021). Psychometric properties of the self-leverage scale among university students. *Journal of the Educational Society for Social Studies*, 18 (132), 183-202.
- Farag, Mahmoud Ibrahim, Wafi, Somaya Mohamed, and Saleh, Mona Ahmed. (2023). Self-leverage and its relationship to some dimensions of life effectiveness skills among secondary stage students. *Scientific Journal, Faculty of Education, South Valley University*, (45), 130-153.
- Farhat, Ramadan El-Sayed. (2023). The effectiveness of a training program based on expansion learning theory in self-leverage and cognitive biases among students of the educational qualification program at Al-Azhar University, 199 (1), July 2023.
- Quraishi, Hajar, and Badis, Fahima. (2016). Quality of work life and its role in improving job performance: A case study of the Faculty of Economics, Commerce, and Management Sciences. *Journal of Economic Studies*, 1(3).
- Al-Kubaisi, Abdel-Karim Obaid. (2016). Measuring the level of quality of life among university faculty members (A comparative cultural study) of Libyan, Iraqi, and Egyptian samples. *Journal of the Faculty of Arts and Sciences, Omar Al-Mukhtar University, Libya*, 49.
- Kariri, Hadi Bin Dhafer, and Miftah, Basma. (2022). Self-vitality and its relationship to professional resilience among female employees at Jazan University. *Journal of Psychological Counseling*, 3 (73), 1-41.
- Al-Kaabi, Siham Mutashar, and Al-Mashaykhi, Arkan Saeed. (2018). Psychological capital and its relationship to some variables among University Faculty and Staff. *Journal of Arts, University of Baghdad, Faculty of Arts*, (127), 390-419.
- Lajlat, Ibrahim, Kalakhi, Latifa, and Bouader, Fatima. (2018). Quality of work life in light of some demographic variables among professors at the Faculty of Economic Sciences, Management, and Commercial Sciences at Ibn Khuloud University, Tiaret. *Journal of Applied Economic Development. University of M'sila, University of Algiers*, 4. 290-300.
- Mohammed, Ola Abdel-Rahman. (2021). Psychological capital and its relationship to job satisfaction and burnout among kindergarten teachers (in light of some variables). *Journal of Childhood and Education Studies, Faculty of Early Childhood Education, Assiut University*, (16), 101-186.
- Mohammed, Azhar Mohammed. (2020). The structural model of causal relationships between educational experiences, cognitive flexibility, and self-vitality among preparatory stage pupils. *Journal of the Faculty of Education*, (31), 228-279.
- Mahmoud, Gihan Othman. (2020). Psychological capital and gratitude as mediating variables in the relationship between perceived quality of work life and self-satisfaction among preparatory stage teachers. *Educational Journal, Faculty of Education, Alexandria University*, (75), 99-176.
- Marai, Tawfiq Ahmed and Nawfal, Mohammed Bakr. (2008). The Jordanian version of the mental motivation scale (A field study on



- students of the Faculty of Educational Sciences at the University of Arnona in Jordan). *Damascus University Journal*, 24 (2), 257-296.
- Al-Masri, Fatima Al-Zahraa Mohammed Malih. (2020). Self-vitality among postgraduate students at the Faculty of Education, Helwan University in light of some demographic variables: A clinical psychometric study. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 30 (106), 237-286.
- Al-Masri, Fatima Al-Zahraa Mohammed Malih (2022). The effectiveness of an integrated selective guidance program in developing both psychological capital and emotional creativity among gifted female university students. *Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences*, 16 (7), 867-985.

المراجع الأجنبية:

- Abosaif, Mahmoud Sayed Ali, (2018). "The role of quality of work life in the relationship between psychological capital and organizational commitment among faculty members at the Faculty of Education, Taif University", *International Journal of research in Educational Sciences*, Vol. (1), No. (4), P. 109 - 182.
- Afzal, S., Din, M., & Malik, H. D. (2020). Psychological Capital as an Index of Workplace Flourishing of College Faculty Members. *Journal of Educational Research*, 23(1), 91.
- Akin, A. & Umrhan, A. (2015). DO school experiences predict subjective vitality in college students turkish?, *Education Science and Psychology*, 2,(34), P. 35- 44.
- Akin, U., Akin, A., & Uğur, E. (2014). Mediating role of mindfulness on the associations of friendship quality and subjective.
- Alosaimi , Jaza Obeid & Alaghdaif, Ayesha Alnemah.(2023). The Quality of Work Life and the Relationship Motivation for Achievement of Faculty Members Hail University in the Kingdom of Saudi Arabia . *Journal of Educational and Psychological Sciences (JEPS)* , Vol 7, Issue 10 (2023), P. 153 – 139.
- Alzalabani, Abdulmonem Hamdan (2017). A Study on Perception of Quality of Work Life and Job Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia, *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2).
- Al-Zyoud, M. F., & Mert, İ. S. (2019). Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility?. *EuroMed Journal of Business*.
- APA Dictionary of Psychology . (2015). American Psychological Association ،1 – 1221,
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R & ,Palmer, N., (2015). "Impact of positive psychological capital on employee wellbeing over time", *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol .15, No. 1, P. 17-28.
- Aybas, M., & Acar, A. C., (2017); "The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital, *International Review of Management and Marketing*, Vol. 7, No. 1, P. 363-372.
- Badran , m . & Morgan . C. (2013). Psychological Capital and job Satisfaction in Egypt *Journal of managerial Psychology* , 30 (3) ,, 354 – 370

- Bandar, N.F.A, et.al., (2018). "Quality of work life among academicians in selected public institutions of higher learning in Sarawak", Global Business and Management Research, Vol.10, No.2.,
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. European Management Journal, 32(3), 518-527.
- Basinska, B. & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. Current Psychology, 41,549-562.
- Boas,A.A.V. & Morin, E. M. (2019). "Emotional intelligence and quality of working life at federal institutions of higher education in Brazil", Open Journal of Social Sciences, Vol.7.
- Brindha, Guflin.(2013). A study on Quality of work life of the Employees at Baxter (INDIA) Private Ltd., Alathur, 88- Brindha, Guflin.(2013). A study on Quality of work life of the Employees at Baxter (INDIA) Private Ltd., Alathur, International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology, 2(3), Pp.612-615.
- Chaudhary, R., & Narad, A. (2022). Relationship in psychological capital and academic achievement of adolescents. Journal of Positive School Psychology, 6(2), 2274-2281.
- Chen, J. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. Revista Argentina de Clínica Psicológica., 29, (1), 1325-1331.
- Cousin, G.(2008). An Introduction to Contemporary Methods and Approaches: Researching Learning In Higher Education Routledge, Taylor & Francis Group, New York and London.
- De Bono (2003). Lateral thinking tools for serious creativity, retrieved August 15, 2002, from [http://www.newiq.com/ service/wbrochure/lateralthinking.htm](http://www.newiq.com/service/wbrochure/lateralthinking.htm).
- De Bono, Edward (2010), the use of lateral thinking breaks the stranglehold of logical thinking, author. ized translation from the English language edition copyright by: Harper business a division of Harper Collins publishers, New York.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behavior. New York: Plenum.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M.(2000). The "What" and "Why" of goapursuits: Human needs and the self-determination of behavior .Psycholglcal Inquiry, 11(4),227-268.
- Demir, S.(2018). The Relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. Eurasian Journal of Educational Research, 75 ,137-153 .
- Dias, P., & Cadime, I. (2017). Protective factors and resilience in adolescents: The mediating role of self-regulation. Psicologia educativa, 23(1), 37-43.
- Dodge, Tonya; Vaylay, Sruthi & Kracke-Bock, Jonah. (2022). Subjective Vitality: A Benefit of self-Directed, Leisure Time Physical Activity. Journal of Happiness studies. 23. 2903-2922.
- Endayani Fatmasar (2018) . The effect of quality of work-life and work motivation on employee engagement and job satisfaction as an intervening variable , RJOAS, 2(74),108-115.
- Goda, Amal Mahmoud, MD; Doaa Mahmoud El Hossiney, MD; Eman Alsayed Ghanem, MD*(2023) . Associations Between Quality of Work Life and Depression, Anxiety, and Perceived Fatigue among



- Teaching Staff of Faculty of Medicine Egyptian Journal of Community Medicine , 93-100 .
- Gong, Zhun, Schooler, J. W., Wang, Y., & Tao, M. D., (2018). "Research on the Relationship between Positive Emotions, Psychological Capital and Job Burnout in Enterprises' Employees: Based on the Broaden-and- Build Theory of Positive Emotions" Canadian Social Science, Vol. 14, No.5, P. 42-48.
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J., (2019) . Impact of psychological capital on construction worker safety behavior :Communication competence as a mediator. Journal of safety research, 71, 231-241
- Hwang, P. C., & Han, M. C. (2019) . Does psychological capital make employees more fit to smile? The moderating role of customercaused stressors in view of JD-R theory, International Journal of Hospitality Management, 77, 396-404.
- Insight Assessment (2013). California Measure of Mental Motivation User Manual Retrieved July 15, 2013, from [https://www.insightassessment.com/Products/ProductsSummary/Critical-Thinking-Attributes Tests/California-Measure-of-Mental-Motivation-Leve](https://www.insightassessment.com/Products/ProductsSummary/Critical-Thinking-AttributesTests/California-Measure-of-Mental-Motivation-Leve)
- Jee, J., & Lee, W. N. (2002). Antecedents and consequences of perceived interactivity: An exploratory study. Journal of interactive advertising, 3(1),(34-45.
- Kacker,P.(2015). Hypnotherapy as an Effective Modulation for Enhancing Subjective Vitality of People living with HIV/AIDS and Dermatitis. International Journal of Advanced Research ,Journal homepage 3 (4), 928-935.
- Kalayanee, Senasu & Anusorn, Singhapakdi. (2017). "Quality of Life Determiants of Happiness in Theailand: The Moderatin Reles of Mental and Moral Capacilies", **Applied Research in Quality Of Life**, Pp.1-29.
- Kamei ,H ,Ferreira ,M ,Valentini,F ,Peres,M ,Kamei ,P & Damasio ,B (2018). Psychological Capital Questionnaire – Short Version (PCQ-12): evidence of Validity of The Brazilian Version , Psico-USF, Bragança Paulista, 23(2), 203-214.
- Kawalya , C., Munene ,J.C., Ntayi., J., Kagaari., J., Mafabi,S & Kose Kende , F .(2019) Psychological Capital and Happiness at the workplace thet Mediating Role Flow Experience 6(1) 1-31 .
- Kun , A ., & Gadanez , p. (2022) . Work place happiness , well – being and their relationship with psychological capital : Astudy of Hungarian Teachers . Current Psycholog : A Journal of Diverse perspectives on Diverse psychological , Issues 11.
- Kurtus,R, (2012). *What is Vitality?* Available at :http://www.school-for-champions.com/vitality/what_is_vitality.htm#.VzZgczV97IU.
- Li, Y. (2018). Linking protean career orientation to well-being: the role of psychological capital. Career Development International.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). PloS one, 11(4), e0152892. capital: Developing the human competitive edge university press.
- Luthans, F., Youssef, C., Sweetman, D., & Harms, P. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship

- PsyCap and health PsyCap. Journal of leadership & organizational studies, 20(1), 118-133.
- Malik, S. Z., MacIntosh, R., & McMaster, R. (2015). Conceptualizing vitality at work: bridging the gap between individual and organizational health. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 9(3), 700-718.
- Mello L.K., (2016) The Relationship Between Involuntary Unemployment ,Self Esteem,Intrinsic Motivation ,and Subjective Vitality of Adult Professionals , A Dissertation Doctor,Capella University.
- Miksza, P., Evans, P., Mcpherson, G.E. (2021). Wellness among university-level music students: A study of the Predictors of subjective vitality. Musicae Scientiae, 25 (2), 143-160.
- Molzahn, A.E. , & Makaraff, K.S (2014). "Facets of Quality of Life of Older Adults, International View", In Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, Netherlands Springer, Pp.2134-2137.
- Newman, A. , Ucbasaran , D. , zhu , F. , & Hirst , G. (2014). Psychological capital: A review and Synthesis. Journal of organizations Behaviour, 35pp .120– 138.
- Okun, O. (2020). The positive face of human capital, psychological capital, and well-being. In S. Hai-Jew (Ed.), Maintaining social well-being and meaningful work in a highly automated job market (145-170). IGI Global.
- Ozdemir, Hasan F., Demirtaş, Nukhet C. (2015). Adaptation of California Measure of Mental Motivation –CM3, Journal of Education and Training Studies ,vol. (3), No. (6). Published by Red fame Publishing.
- Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, B. (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, , 152 P. (108 -111)
- Pierre, J. Dupuis, G. (2016). "Quality of work Life, theoretical and methodological Problems, and Presentation of a new model and measuring instrument", Social indicators Research, Vol. 77, 33
- Poirot, M. (2015). Le paradigme de la qualité de vie au travail. www.midori-consulting.com. Consulté le 06 juillet 2018. 22h13m .
- Poon, Randy, (2013). "The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital", Ph.D. , School of Business & Leadership , Regent University, London.
- Ramazan Erturk (2022). "The Effect of Teachers, Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions", International Journal of Contemporary Educational Research (IJCER), Vol.9, No.1, March.
- Rezaei, M. (2019). Relationship of optimism and entrepreneurial passion with entrepreneurial intention of agricultural students at university of tarbiat modarres. Journal of Agricultural Education Administration Research, 11(49), 145-160.
- Rozanski, A., & Kubzansky, L. D. (2005). Psychologic functioning and physical health: a paradigm of flexibility. *Psychosomatic medicine*, 67, S47-S53.
- Ryan ,R.M. & Frederic ,C. (1997). On energy ,Personality and Health : Subjective Vitality as a dynamic reflection of well-being .Journal of personality ,65(3). Pp529-565.doi:10.1111/j.1467-
- Saini, G., & Seema. (2021). Ramification of mindfulness, subjective vitality on spiritual intelligence and impeding effect of stress in

- professionals during Covid-19. *Journal of Statistics and Management Systems*, 24(1), 193-208.
- Samadi, Ardalan, Allameh, Sayyed Mohsen, & Mahabadi, Mohammadreza Naderi, (2018), " The effect of psychological capital on quality of life ,given the mediating role of social capital and quality of work life ,"*International Journal of Business Innovation and Research*, Vol. (17), No .(2), P. 210-221.
- Saricam, H. (2016). Examining the relationship between selfrumination and happiness: The mediating and moderating role of subjective. *Journal of Universities Psychological*, 15(2), 383-397.
- Sarika Sushil (2013). " Motivation and Retention: HR Strategies in Achieving Quality of Work Life ", *Global Journal of Management and Business Studies*, Vol.3, No.7..
- Satici, S. A. (2020). Hope and loneliness mediate the association between stress and subjective vitality. *Journal of College Student Development*, 61(2), 225- 239
- Schunk, D. & Dibenedetto, M. (2021). Self-efficacy and human motivation. In A. Elliot (Ed.), *Advances in Motivation Science*, (153-179). Elsevier Academic Press.
- Şener, G., & Gündüzalp, S. (2020). A Qualitative research on the perception of subject vitality of teacher candidates. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(9), 930-961
- Sharma, N., Verma, D.S. (2014). "Importance of quality of work life in Small Scale industries For employees", *International Journal of Latest Research in Science and Technology*, Vol. 2, No. 1,153.
- Shedroff, N(2009). *Design is the Problem: The Future of Design Must be Sustainable*, Rosenfeld Media, Brooklyn, New York.
- Sood, S., & Bakhshi, A. (2015). Psychological capital as predictor of subjective vitality in bank employees. *Journal of Indian Health Psychology*, 10 (1), 56-63.
- Sultana, U, Ridzuan Darun, M & Yao , L (2018). "Authentic Leadership and Psychological Capital: A Mingle Effort to Increase Job Satisfaction and Lessen Job Stress", *Indian Journal of Science and Technology*, 11(5), 1-13.
- Tabassum, Ayesha (2012). "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh", *European Journal of Business and Management*, Vol4 (2), P.78- 90.
- Tajer, C. (2012). Joy of the heart: Positive emotions and cardiovascular health. *Revista Argentina de Cardiología*, 80(4), 325-331
- Tan, K., Lew, T. & Sim , A., (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand, *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), 807-820.
- Ugur, E., Kaya, C., & Özçelik, B. (2019). Subjective vitality mediates the relationship between respect toward partner and subjective happiness on teachers. *Universal Journal of Educational Research* 7(1), 126-132
- Varga, A., Trendl, F., & Vitéz, K. (2020). Development of positive psychological capital at a Roma Student College. *Hungarian Educational Research Journal*, 10(3), 263-279.
- Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G., & Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the.

- Vischer, Jacqueline C& Wifi, Mariam,(2017). The Effect of Workplace Design on Quality of life at Work, Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research, International Hand books of Quality of life , Pp.387-400 .
- Visser,P.L (2012).Health Related Quality of Life in the Working Uninsured: Conditthonal Indirect Effects of Perceived Stigma via Vitality and Interpesonal Needs,A Dissertation Doctor, East Tennessee State University.
- Vlachopoulos ,S.P. (2012). The Role of Self-determination TheoryVariables in Predicting middle school students, Subjective Vitality in physical education. Hellenic Journal of Psychology, 9(2) ,179 -204.
- Wang, J., Chen, Y., & Hsu, M. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. International Journal of Engineering and Technology, 6(4), 331- 337.
- Wecker, N. S., Kramer, J. H., Hallam, B. J., & Delis, D. C. (2005). Mental flexibility: age effects on switching. Neuropsychology, 19(3), 345.
- Williams, Laura & Fiona, Visser (2006). "Work-life balance: Rhetoric versus reality", commissioned by UNISON, the public service Union-International Study.
- Xi, Y., Xu, Y., & Wang, Y. (2020). Too-much-of-a-good-thing effect of external resource investment—A study on the moderating effect of psychological capital on the contribution of social support to work engagement. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(2), 437.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. The Asia-Pacific Education Researcher, 28(4), 339-349.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., ... & Wang, W . (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses : A cross-sectional questionnaire survey. International journal of nursing studies, 83 ,75-82.