

# دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية

د. محمود سيد علي أبوسيف

مدرس الإدارة التعليمية، البرنامج الانتقالي،  
السنة الأولى المشتركة، جامعة الملك سعود

ملخص البحث:

استهدفت الدراسة التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم أخذ عينة قوامها (51) عضو هيئة تدريس، وأعد الباحث ثلاث استبيانات تكونت الأولى من (26) فقرة لرأس المال النفسي مقسمة على أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والنهوض)، والثانية (30) فقرة: لجودة حياة العمل على خمسة أبعاد: (عدالة الأجور وفرص التنمية المهنية والأمان الوظيفي وجودة الاتصال و جودة الحياة الكلية)، والثالثة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي من (14) فقرة على ثلاثة أبعاد: (الالتزام الاستمراري والمعياري والعاطفي). وقد تم استخدام برنامج (SPSS)، وتم تحليل الوساطة باستخدام العمليات الكلية (Macro process).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: توجد علاقة موجبة لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل بمعامل ارتباط قيمته (0.70)، كما يتوجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط (0.62)، فيما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمته (0.03)، كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي بمعامل ارتباط (0.44)، كما يوجد دور غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي. وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من المقترحات التي قد تسهم في تطوير المتغيرات التي تم تناولها.

**الكلمات المفتاحية:** التفاؤل-النهوض- الكفاءة الذاتية- عدالة المكافآت- جودة الحياة

## Abstract :

This study aimed at investigating whether psychological capital (consisting of hope, resilience, optimism, and efficacy) has a relationship with organizational commitment, and to further examine whether quality of work life can serve as a mediator between psychological capital and organizational commitment in the Faculty of Education, Taif University. Descriptive approach was used primarily as the methodology of this study to test the mediation model with a sample of (51) faculty members. Three questionnaires were prepared to measure variables: psychological capital composed of (26) items in four dimensions (self-efficacy, hope, optimism and resilience), quality of work life composed of (30) items in five dimensions: (salaries justice, professional development opportunities, security, general life and communication) and commitment composed of (14) items in three dimensions: (continuous and normative and emotional) commitment. The SPSS program was used by adding the Macro analysis process of Hayes (2013).

Results reveal that psychological capital has a direct role in predicting the faculty member's sense of quality of work life with influence factor of (.70). There is also a relation between the quality of work life and organizational commitment with influence factor of (.62), while there is no direct role of psychological capital in predicting the level of organizational commitment with factor (.03). The quality of work life also mediates the relationship between psychological capital and the level of organizational commitment with influence factor (0.44). The implications of these findings concluded in the article.

**Keywords:** Optimism - Self Efficacy- Resilience- Equitable salaries -quality of general life

مقدمة:

العالي، ويقدر توافر الجودة في كل هذه العناصر، تتحقق جودة التعليم العالي. وتعد الموارد البشرية التي تمتلكها الجامعات المصدر الأهم للتنافسية، وبالتالي اهتمت الأدبيات بدراسة العوامل التي تعيق، أو تدعم

يعد التعليم العالي منظومة ترتبط بعدة عناصر منها أعضاء هيئة التدريس والطلبة والمناهج وإدارات الجامعات، وتتداخل كل هذه العناصر معاً لتؤثر على نوعية وجود التعليم

وإنطلاقاً مما سبق جاءت الدراسة الحالية للتركيز على ثلاثة متغيرات خاصة بالعنصر البشري المهم لدى الجامعات وهم أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على مستوى العلاقة، والتأثير بين رأس المال النفسي وجود حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي، كذلك التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف. مشكلة الدراسة

أظهرت العديد من الدراسات وجود بعض التحديات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية مثل دراسة اليوسف (1433) التي تناولت أهم المشكلات التي تؤثر على جودة حياة العمل لديهم مثل المشكلات الاجتماعية والتمثلة في ندرة وجود جمعية تعنى بحقوق أعضاء هيئة التدريس، وضعف حوافز للمبدعين من أعضاء هيئة التدريس، والمشكلات الأكاديمية مثل تعدد مهام عضو هيئة التدريس بين إدارية وأكاديمية، والضعف في الإرشاد الأكاديمي للطلاب يضاعف من جهود عضو هيئة التدريس، و المشكلات الإدارية مثل بطء سير المعاملات الرسمية الإدارية، وندرة تعديل سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس.

كما تعددت الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة مثل دراسة

مستوى الأداء عنده، ومن بين هذه المفاهيم رأس المال النفسي، والذي يشكل مجموعه لديهم (ما يمتلكه الفرد من قدرة على النهوض ومستوى كفاءته الذاتية ومستوى الأمل والمرونة) مجموع رأس المال النفسي لدى المنظمة (Luthans، 2007) ، فكلما زاد اهتمام مستوى رأس المال النفسي لدى الموظفين زاد مستوى الأداء لديهم كما جاء بدراسة Erkuş& Findikli (2013).

بما أن العنصر البشري أصبح المورد الأكثر قيمة في موارد المنظمة، فإن بيئة العمل المضطربة والمتوترة (مثل تشديد الضغط عليه، أو البيروقراطية أو ضعف الأجور... وغيرها) أدى إلى ظهور الاهتمام بمصطلح جودة حياة العمل، وهو مفهوم شامل يتكون من الصحة البدنية والنفسية، والأوضاع الاقتصادية، والمعتقدات والتفاعل الشخصي مع البيئة ( , Khorsandi, Jahani, Rafie, & Farazi , 2010)، وينعكس اهتمام الجامعات بشؤون أعضاء هيئة التدريس سواء على المستوى النفسي وعلى مستوى جودة حياة العمل على مجموعة من العوامل الأخرى لديهم مثل مستوى الرضا الوظيفي والمواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي كما أثبتته العديد من الدراسات مثل دراسة Gokhan& Azize (2014) ودراسة Jung & Yoon (2015) .

٢- ما مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف؟

٣- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف؟

٤- ما علاقة رأس المال النفسي (وأبعاده الأربعة) لدى أعضاء هيئة التدريس بمستوى التزامهم التنظيمي؟

٥- ما علاقة رأس المال النفسي (وأبعاده الأربعة) التدريس لدى أعضاء هيئة بمستوى جودة حياة العمل؟

٦- ما علاقة جودة حياة العمل (وأبعاده الخمسة) بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟  
فروض الدراسة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي سيتم عرضها لاحقاً يمكن صياغة الفرض الرئيس للدراسة على النحو التالي: "لا تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف، المسار (ج-) يمثل مسار (ج-) الدور الوسيط أي الدور غير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع الذي يمثله المتغير الوسيط، ويتفرع من الفروض التالية:

١- يوجد ارتباط إيجابي بين رأس المال النفسي السائد بجودة حياة العمل وأبعادهما لدى

الشرييني (2013) التي تناولت جودة حياة العمل كوسيط في العلاقة بين التميز التنظيمي، والالتزام التنظيمي، ودراسة أبو ليفة (2016) التي تناولت دور رأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي، ومن بين الدراسات للواقع السعودي دراسة Almarshad (2015) التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي مع الدور الوسيط لمتغيرين آخرين، إلا أن موضوع الدراسة الحالية حسب الحصر الذي قام به الباحث لم يتم التطرق إليه من حيث المتغيرات أو ميدان التطبيق للدراسة، أيضاً لخبيرة الباحث بالجامعات السعودية وجد أن جودة حياة العمل لها تأثير على العلاقة بين مستوى رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي:

وبناء على ما تم عرضه تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:  
ما الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف ومستوى التزامهم التنظيمي من وجهة نظرهم؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف؟

٣- رصد مستوى الالتزام التنظيمي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف.

٤- رصد العلاقة بين رأس المال النفسي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى التزامهم التنظيمي؟

٥- التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى جودة حياة العمل؟

٦- التعرف على علاقة جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى التزامهم التنظيمي؟

٧- تقديم تصور لتحسين مستوى جودة حياة العمل بما يفيد في رفع مستوى رأس المال النفسي، وينعكس على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

على المستوى النظري تعد الدراسة إضافة للأدبيات العلمية، وقام الباحث بحصر الأبحاث الموجودة بقواعد المعلومات العربية، ولم يجد أي دراسة تتعلق بأثر رأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية؛ لذلك يحظى البحث بأهمية

أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف. (المسار أ) والمسار أ هو العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط.

٢- يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى جودة حياة العمل، وأبعاده بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف. (المسار ب) والمسار ب هو العلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع.

٣- يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى رأس المال النفسي، وأبعاده مع مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف. (المسار ج) والمسار ج يشكل العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. أهداف الدراسة:

يتبلور الهدف الرئيس للدراسة الحالية في قياس الدور الوسيط لمستوى جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف، ويتفرع منه الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف.

٢- التعرف على مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بمستوى جودة حياة العمل.

على مستوى الجامعات التي تبحث عن النجاح والتميز في ظل المنافسة بين الجامعات محليا، وإقليميا وعالميا. أما على المستوى التطبيقي، لعل هذه الدراسة تفيد المسؤولين في جامعة الطائف في التعرف على مستوى جودة حياة العمل، ومستوى الالتزام التنظيمي، ومستوى رأس المال النفسي السائدة لديهم، والتعرف على علاقة وتأثير هذه المتغيرات ببعضها؛ مما قد يفيد الجامعة، وبالأخص كلية التربية في تنمية المستوى الأكاديمي والمهني لديهم.  
حدود الدراسة:

طبقت الدراسة الميدانية في إطار زمني ومكاني وموضوعي يمكن تناوله على النحو التالي:

١- **الحدود المكانية:** طبقت الدراسة في كلية التربية بجامعة الطائف، بمحافظة الطائف في المملكة العربية السعودية؛ لعدة أسباب أبرزها وجود الجامعة بالقرب بالعديد من المناطق السعودية فهي تعد ممثلة بشكل جيد ويمكن تعميم النتائج المتحصل على باقي الجامعات.

٢- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة الدراسة في الفترة ما بين ١٥ فبراير إلى ١٣ أبريل لعام ٢٠١٧ خلال الفصل الدراسي الثاني، وهي الفترة التي استهدفها الباحث بعد قضاء فترة مناسبة من أعضاء هيئة التدريس بالعمل لكي يتسنى رصد مستوى متغيرات الدراسة وأثرها بشكل دقيق.

٣- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف.

٤- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على رصد الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، وذلك في حدود التناول المفاهيمي للمتغيرات، وأبعادها وإعداد أدوات الدراسة، وتحليلها.  
منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث إنه يمثل أنسب المناهج للتعبير عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها، والذي من خلاله استطاع الباحث التعبير عن مشكلة الدراسة كليا وكيفيا والوصول لاستنتاجات، وتوصيات يمكن تعميمها على مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة، وذلك بمعرفة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف في مستوى متغيرات الدراسة، ودور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي.  
مصطلحات الدراسة:

تتمركز مصطلحات الدراسة حول بعض المفاهيم على النحو التالي:

**جودة حياة العمل** Quality of work life: عرفها قاموس Business Dictionary على أنها " المدى الذي من خلاله يستطيع الموظف تحسين حياته الشخصية من خلال خبرات بيئة

الأهداف، والقدرة على الاستفاقة عند الاخفاق وحدثت المشكلات".

يعرفه الباحث إجرائياً على أنه مجموع ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من سمات وسلوكيات ومعارف نفسية إيجابية تؤهله للعمل بشكل مميز، وامتلاكه لأبعاد التفكير الإبداعي في العمل خاصة المرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وتوفر الدافعية والطاقة التي تؤهله لبناء الصحة النفسية التنظيمية.

الالتزام التنظيمي:

يعرفها قاموس Business dictionary على أنها: "قوة مشاعر المسؤولية التي يكنها الموظف تجاه رسالة منظمته". فيما عرفها (Wright & Kehoe 2007, 15) على أنها: "التقارب النفسي الذي يبينه الموظف مع منظمته".

يعرفه الباحث إجرائياً على أنه سلوك يعبر عن ولاء الفرد وتمائله مع هوية جامعته وانتماءه لها، وينتج عن اقتناع تام من قبله برسالة، وأهداف وقيم الجامعة يمكن أن يكون هذا السلوك ملموساً من خلال الأداء المتقن وتجاوز الساعات المقررة بالعمل، أو غير ملموس من خلال سعادته وفخره بوظيفته.

**المتغير الوسيط:** عرفه (Undated) Butler بأنه: "المتغير الذي يحدد كيفية وسبب حدوث تأثير أو علاقة، فهو يوضح العملية النفسية التي تحدث أثناء بناء العلاقة الارتباطية أو الأثر".

العمل" فيما لخص Walton (1973) مفهومها أنها رد فعل الموظفين على العمل، خصوصاً النتيجة الأساسية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والصحة النفسية. ووفقاً لهذا التعريف، تؤكد جودة حياة العمل على النتائج الشخصية وخبرات العمل، وكيفية تحسين العمل من أجل تلبية الاحتياجات الشخصية.

ويعرفها الباحث إجرائياً على أنها مجموعة الظروف التي تهيء لرأس المال البشري الموجود بالمنظمة العمل والانتاجية في جو من الثبات المتوازن في طريقة إدارة الجامعة، مع مواكبة للتغيرات السريعة من خلال تنمية مهنية مناسبة لعضو هيئة التدريس، وتحسين الأوضاع المالية بما يتناسب مع الأعباء الأكاديمية والإدارية التي يقوم بها، إضافة لشعور المنسوبين بأنهم بمشاركة عاطفية من الإدارة لقضاياهم المهنية والشخصية، وشعوره بالملكية للمنظمة عند الحديث عنها.

رأس المال النفسي:

عرف Luthans, Vogelgesang, & Lester (2006, 26) رأس المال النفسي على أنه: "حالة التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربع خصائص: امتلاك الثقة لتقديم الجهود المتفردة للنجاح في إنجاز المهام، وتوفر العزو الإيجابي لإمكانية النجاح الفوري والمستقبلي، والمثابرة تجاه تحقيق الأهداف من خلال المرونة في توجيه مسارات

يعرفه الباحث إجرائيا على أنه المتغير صاحب الأثر غير المباشر في مستوى التأثير المباشر أو العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما يمكن وصفه بأنه المفسر للعلاقة بين المتغيرين. ويتم حسابه من خلال طرح درجة التأثير المباشر من درجة التأثير الكلي لمتغير مستقل على متغير تابع.

الدراسات السابقة: تم تقسيمها إلى ثلاثة أقسام: الأولى تتناول العلاقة والتأثير لرأس المال النفسي على جودة حياة العمل (المسار أ)، والثانية دراسات تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي (المسار ب)، والثالثة دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي (المسار ج) على النحو التالي:

#### ١- الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل وأبعاده:

توصلت دراسة Mortazavi; Yazdi & Amin (2012) التي طبقت على عينة من 200 ممرضة بأربع مستشفيات، واستخدمت المعادلة البنائية لفحص الأثر، إلى أن رأس المال النفسي ومكوناته الأربعة له دور كبير في التنبؤ بمستوى جودة حياة العمل لدى الممرضات، كما أن له أثر على نفس المتغير، كما أجرى Nguyen (2012) دراسة بعنوان "العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة لدى المسوقين بفييتنام وأوضح النتائج أن

رأس المال النفسي ومكوناته الكفاءة الذاتية / الثقة بالنفس، والتفاؤل، والأمل، والنهوض لها أثر مباشر على جودة الحياة بشكل عام وجودة حياة العمل لدى المسوقين. فيما توصلت دراسة Bitmiş & Ergeneli (2015) واستخدمت المعادلة البنائية ببرنامج AMOS لوجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي، وضعف الأمان الوظيفي (أحد أبعاد جودة حياة العمل) كما استهدفت دراسة Shabn , Parivash & Nader (2016) التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي، وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آزاد الإسلامية، وتم تطبيق الأداة على عينة 400 من أعضاء هيئة التدريس في جامعة آزاد الإسلامية، وتم استخدام الإحصاءات الاستدلالية بواسطة برنامج ليزريل LISREL. وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي ومكوناته ذات علاقة طردية بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بمعامل تأثير  $\beta = 0.54$ .

على مستوى الأبعاد الفرعية تبين مجموعة من الدراسات وجود علاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والنهوض) وأبعاد جودة حياة العمل لها علاقات إيجابية مع الأداء والسعادة والرفاه، ورضا الموظفين. فعلى سبيل المثال، تبين دراسة كل من Youssef & Luthans (2007)

جودة حياة العمل وأبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي والمستديم والمعياري). فيما توصلت دراسة البليبيسي (2012) التي أجريت على عينة (265) موظف تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية من (53) منظمة دولية إلى وجود علاقة موجبة بين أبعاد جودة الحياة، ومستوى الالتزام التنظيمي، كما أثبتت دراسة Ahmadi; Salavati & Rajabzadeh (2012) التي طبقت على (343) موظفا بکردستان، وجود علاقة قوية بين جودة حياة العمل ومكوناته بمستوى الالتزام التنظيمي. كما استهدفت دراسة Farid; Izadi; Ismail & Alipour (2014) فحص العلاقة بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البحث العامة بماليزيا على عينة مكونة من (315)، وتم استخدام الارتباط والانحدار الخطي، وتوصلت الدراسة أن هناك علاقة بين نوعية حياة العمل، والالتزام التنظيمي. ودراسة Hussain & Saleem (2014) توصلت إلى أن جودة حياة العمل لها تأثير إيجابي قوي على الاحتفاظ بالموظفين؛ إلا أن الرضا الوظيفي والمشاركة والالتزام التنظيمي لا تتوسط العلاقة بين جودة حياة العمل والاحتفاظ الموظفين. وفي دراسة Kee; Ahmad; bin & Abdullah (2016) استهدفت العلاقة بين المكافآت المالية والالتزام التنظيمي بين

أن الكفاءة الذاتية لها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي وتطوير المهارات، وأن تفاؤل الموظفين ومستوى الأمل والنهوض يرتبط موجبا بأداءهم ورضاهم، والنية للاستمرار بالعمل، كما توصلت دراسة Legal & Meyer (2009)، أن الكفاءة الذاتية لها علاقة بمستوى الأداء والنمو المهني لدى الموظفين.

### الدراسات التي تناولت العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي

تناولت دراسة Hong; Kok & Suraini (2010) العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، وضغط العمل، ورضا العمل، وأجريت على 110 مدرسين في مدرسة حكومية بماليزيا. وأظهرت النتائج وجود علاقات معتدلة بين جودة الحياة المهنية والالتزام التنظيمي، والإجهاد، والرضا الوظيفي، وأن الالتزام بالعمل وضغوط العمل والرضا الوظيفي لم تكن مرتبطة ارتباطا كبيرا. واستهدفت دراسة Asgari & Dadashi (2011) التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي لدى موظفي بنك ملي في مازاندران، وطبقت على عينة مكونة من (210)، واستخدمت الدراسة معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار Stepwise، وتم التوصل إلى أن هناك علاقة بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي (r=0.183)، كما توجد علاقة بين



واستخدمت المعادلة البنائية ببرنامج AMOS أن رأس المال النفسي، وكل أبعاده لا يمكنه التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي. فيما أظهرت دراسة Etebarian , Tavakoli & Abzari (2012) التي طبقت منظمة تجارية في إيران على عينة من (132) ، أن الالتزام التنظيمي والأمل يرتبطا ارتباطا إيجابيا، ولكن الالتزام التنظيمي يرتبط عكسيا مع النهوض، كما لم يتم العثور على علاقة بين التفاؤل، والكفاءة الذاتية مع الالتزام التنظيمي، وكانت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام العاطفي فقط كبيرة، وأن الأمل هو البعد الوحيد الذي يتنبأ بالالتزام التنظيمي بين أبعاد رأس المال النفسي بدرجة 0.335 والمرونة بدرجة 0.521.

كما أظهرت دراسة Sharifi & Shahtalebi (2014)، أن هناك علاقة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي بالتعليم في أصفهان بمعامل الارتباط ( $r = 0.534$ )، وكذلك بين مكوناته الكفاءة الذاتية، والأمل والنهوض والتفاؤل مع الالتزام التنظيمي. وفي دراسة لـ Han & Chung (2015) لمعرفة أثر رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي على عينة مكونة من (197) من الممرضات، توصلت إلى تأثير الالتزام التنظيمي على مستوى التفاؤل بدرجة 0.22، كما تأثرت المعرفة والمهارات المهنية بالنهوض بدرجة 0.16، فيما أظهرت دراسة Mohammadi; Vaisi & Morad (2016)

العاملين في القطاع المصرفي في ماليزيا، على عينة (150) عاملا، وأظهرت وجود علاقة بين التعويضات المالية مثل الرواتب والعلاوات والأجور المستحقة بالالتزام التنظيمي، إضافة إلى أن الأجر القائم على الجدارة هو العامل الأكبر في التأثير على الالتزام التنظيمي بين العاملين في البنك.

كما استهدفت دراسة Ojedokun; Idemudia & Desouza (2015) دور الهيئة الخارجية المتصورة في العلاقة بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي بين موظفي القطاع العام في غانا، تم تطبيقها على عينة من (137)، وأظهرت النتائج أن جودة حياة العمل ترتبط ارتباطا إيجابيا بالهيئة الخارجية المتصورة، والالتزام التنظيمي، كما تتوسط الهيئة الخارجية بشكل جزئي العلاقة بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي.

#### الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

دراسة Zhong (2007) استهدفت التعرف على تأثير رأس المال النفسي على أداء العمال، والالتزام التنظيمي على (67) مشرفا، توصلت إلى أن رأس المال النفسي بأبعاده له أثر إيجابي على الأداء والالتزام التنظيمي، كما أثبتت دراسة Shahnawaz & Jafri (2009) التي طبقت على عينة مكونة من (160) مديرا في المنظمات الحكومية والخاصة

- أن كل أبعاد رأس المال النفسي ترتبط ارتباطاً طردياً بمستوى الالتزام التنظيمي، ما عدا بعد النهوض لدى مدرسي التربية البدنية في ولاية كردستان.
- كما توصلت دراسة Aminikhah; Khaneghah & Naghdian (2016) التي استهدفت تقييم رأس المال النفسي، وعلاقته بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كمتغير وسيط لدى موظفي التعليم، على عينة مكونة من (150) موظفاً، وتم استخدام معاملات الارتباط والمعادلة البنائية، إلى أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالالتزام التنظيمي، كما أن الرضا الوظيفي له أثر دال على العلاقة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي.
- تعليق عام على الدراسات السابقة: اتضح من عرض الدراسات السابقة أن:**
- بالنسبة للمسار (أ) اتفقت الدراسات على ارتباط رأس المال النفسي وأبعاده بجودة حياة العمل مثل دراسة Mortazavi; Yazdi & Amin (2012) ودراسة Shabn Parivash & Nader (2016)، إلا أن هناك دراسات اختلفت في طبيعة العلاقة، والتأثير مثل دراسة Bitmi & Ergeneli (2015) التي وجدت ارتباطاً عكسياً بين المتغيرين. بناءً على ذلك تم صياغة الفرض الأول.
- أما المسار (ب) اتفقت الدراسات على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي مثل دراسة Hong; Kok & Suraini Farid; Izadi; Ismail & Alipour Asgari & Dadashi (2014) ودراسة (2011)؛ بناءً عليه تم صياغة الفرض الثاني.
- فيما يخص المسار (ج) اختلفت الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي، وأبعاده بمستوى الالتزام التنظيمي حيث أثبتت بعضها وجود علاقة وتأثير مثل دراسة Sharifi & Shahtalebi (2014)، وبعضها أظهر ضعف العلاقة، أو عدم قدرة رأس المال النفسي على التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي مثل دراسة Etebarian, Tavakoli & Abzari (2012) ودراسة Mohammadi et al (2016) علاقة بين بعد النهوض، والالتزام التنظيمي؛ بناءً عليه تم صياغة الفرض الثالث.
- استخدمت الدراسات المعادلة البنائية، والارتباط والانحدار الخطي للمعالجة الإحصائية في تحليل العلاقات، والأثر والدور الوسيط، إلا أن الدراسة الحالية استخدمت نموذج العمليات الكلية ل

Andrew Hayes بالإضافة لمعاملات

الارتباط والانحدار الخطي.

- ترواحت العينات في الدراسات بين 63 و 400 مفردة، وتنوعت من حيث مجال التطبيق.

الخلفية النظرية

يتناول هذا الجزء من الدراسة تأطيرا مفاهيميا لمتغيرات الدراسة من خلال التعرف على الخلفية النظرية والفلسفية وأبعاد جودة حياة العمل، وعرضا تفصيليا لرأس المال النفسي ومكوناته الأربعة الأمل والنهوض والكفاءة الذاتية والتفاؤل، ثم تحليل مفهوم الالتزام التنظيمي، والنواتج المترتبة على مستوياته، وبالنهاية عرض لأبعاده الأشهر، وهي الالتزام العاطفي والمعياري والمستمر.

المحور الأول: رأس المال النفسي  
**Psychological Capital**

لم يعد رأس المال التقليدي هو العامل الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، كما لم تعد الموارد التقليدية تدعم المنظمات للحصول على مصادر تمكنها للوصول لهذه الميزة، بل أصبح المورد البشري هو الأهم لتحقيق المعادلة التنافسية في ضوء الشراسة الدولية في التنافس بين الجامعات؛ الأمر الذي أدى بالباحثين إلى البحث عن تفسيرات تساعد في تحسين الحالة النفسية للأفراد بما ينعكس على أدائهم الوظيفي، وبعض المفاهيم الأخرى مثل شعورهم بالملكية للمنظمة والتماثل التنظيمي، والالتزام التنظيمي،

من هنا ظهر مفهوم رأس المال النفسي. ويوضح Chen, Gully, Whiteman, & Kilcullen (2000) أنه يمكن فهم رأس المال النفسي من خلال التساؤل عن " من أنت؟" و " ماذا تستطيع أن تصبح من حيث التنمية الإيجابية، كما يشير للحالة النفسية الإيجابية للفرد والخاصة بالنمو والتطور، وهي حالة تشبه القدرة الاستيعابية النفسية ترتبط بشكل دقيق بمجموعة من المواقف والمهام، وتميل للتكيف مع الوقت.

**الأصول النظرية لرأس المال النفسي:** نشأ مصطلح رأس المال النفسي من مجموعة من النظريات في علم النفس تناول هذه الأصول Luthans , Avolio, Walumbwa, & Weixing (2005) يمكن تناولها في أربع نقاط كالتالي:

(1) أنه يعتمد على نموذج علم النفس الإيجابي وهو من فروع علم النفس يهتم بتحسين الأداء النفسي الوظيفي للإنسان، حيث يركز على بحث محددات السعادة البشرية والتركيز على العوامل التي تقضي إلى تمكين الإنسان من العيش حياة مرضية يحقق فيها طموحاته، ويوظف فيها قدراته إلى أقصى حد للوصول للرضا عن الذات، وعن الآخرين، وعن العالم بصفة عامة (أبوحلاوة، 2014). كما يهتم علم النفس الإيجابي بتحقيق فهم، وتحديد العوامل التي تمكن الأفراد، أو المجتمعات من الازدهار، بتوظيف أفضل ما في

ومستوى التعليم لديهم، فيما تتمثل الاتجاهات في الأبعاد السلوكية لعمل الموظفين، فيما تتركز الرشاقة الفكرية على الابتكار والحلول لمشاكل المنظمة (Roos, Roos, Dragonetti & Edvinsson 1997)

أما رأس المال الاجتماعي فيمكن تناوله من جانبين هما رأس المال الاجتماعي الداخلي ويتمثل في قدرة الأفراد على نشر المعرفة داخل المنظمة، والعلاقات بين الأفراد داخل المنظمة ومدى الثقة المتبادلة في أداء أعمال المنظمة، أما رأس المال الاجتماعي الخارجي: يتمثل في العلاقات مع المنظمات الخارجية سواء كانت ببنية مع المنظمات المنافسة، أو مع منظمات أخرى من مجالات أخرى تدعم عمليات التوريد وغيرها من مدخلات المنظمة.

٤) يتألف من الاستثمار والتطوير المؤديان لتنمية الأداء وتحسين الميزة التنافسية: حيث أنه كما تم مناقشته أعلاه فإن الإنسان هو العامل الرئيس في تنمية أي منظمة، فلا يقتصر فقط جذب الكفاءات على تطوير نواتج المنظمة وربحياتها، إنما الاهتمام بالحالة النفسية للعامل هي التي قد تخلق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال إحساس العامل بملكته لأعمال المنظمة وانتماءه، وولاءه لها.

مكونات رأس المال النفسي: يمكن تمييز مكونات رأس المال النفسي كما تناولها (2007, Luthans, Avolio, Avey& Norman

الطرق العلمية لدراسة مشكلات البشر وتخليصهم من صور المعاناة النفسية بالتركيز على ما مكامن القوة والفضائل الإيجابية؛ مما يؤدي إلى فهمه لذاته وحثه على تغيير طرق تفكيره السلبي في ذاته وفي الآخرين. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

٢) أنه يشمل المواقف النفسية المرتكزة إلى السلوك التنظيمي الإيجابي: حيث يرى كل من Greenberg & Baron (2003) السلوك التنظيمي على أنه مجال يهتم بمعرفة كل جوانب السلوك الإنساني في المنظمات، بالدراسة النظامية للفرد والجماعة والعمليات التنظيمية، وأن الهدف الأساسي لهذه المعرفة هو زيادة الفعالية التنظيمية وزيادة رفاهية الفرد. ووفقاً لـ Luthans (2002, 59)، فإن السلوك التنظيمي الإيجابي يهتم "بالدراسة والتطبيق لنقاط القوة والقدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي الموجودة لدى الموارد البشرية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء في مكان العمل".

٣) أنه يذهب فيما وراء رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي: حيث يتعلق رأس المال البشري بالقدرات البشرية لدى المنظمة القادرة على توليد رأس المال الفكري من خلال كفاياتهم واتجاهاتهم، حيث تتمثل الكفايات في المهارات

تواجه عقبات، كما يشير Bandura (1994) أن الكفاءة الذاتية المدركة تتعلق بمعتقدات الناس في قدراتهم على ممارسة السيطرة على أداؤهم وعلى الأحداث التي تؤثر على حياتهم، وتؤثر الثقة بالكفاءة الشخصية على خيارات الحياة، ومستوى التحفيز، ونوعية الأداء، والقدرة على الصمود أمام الشدائد، والتعرض للضغوط والاكتئاب.

#### بناء الثقة أو الكفاءة الذاتية للفرد إقترح Tams (2008) أربعة عوامل مشتركة:

- الاهتمام بما يؤديه الفرد: يركز ما قدمه Bandura ، لكن الاختلاف في أن التجربة لا تكفي بمفردها، إنما يستلزم بناء جدارات ومهارات تركز على المهام، أو بناء مقارنات بين المواقف الحالية والخبرات السابقة لإيجاد معايير مقارنة مرجعية ذاتية.

- التمعن في البيئة الاجتماعية: أن الناس لا يتعلمون بشكل تجريبي فقط، إنما يلعب الجانب الاجتماعي دورا مهما، وحدد Tams (2008) أربعة طرق للتعامل مع البيئة الاجتماعية وهي: الارتباط أو الاتصال، والمقارنة المرجعية، والتشكيل، والتماثل مع المنظمة، أي العوامل الخارجية المحفزة للذات التي يستلهم من خلالها الثقة بذاته ومعرفة التغذية الراجعة حول قدراته ومهاراته.

3) في أربعة مكونات هي الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والنهوض على النحو التالي: **الكفاءة الذاتية** Self-efficacy: يمكن تعريفها بأنها "قناعة الفرد وثقته في قدراته على حشد دوافعه ومصادره المعرفية، وقدراته الأدائية اللازمة لتنفيذ مهمة محددة في سياق معين بنجاح" (Stajkovic & Luthans, 1998, 66)، وبالتالي فهي تمثل توقع عضو هيئة التدريس بمرونته في حل المشكلات، ومواجهة المشكلات الجديدة.

كما يرى Luthans, Avolio, (2008, 48) Avey & Norman أنه لتحسين الكفاءة الذاتية هناك أربعة أساليب: أولها أنه يتم تطويرها عندما يمر الفرد بتجربة النجاح، أو ما يسمى التمكن من المهمة، والثانية يمكن تطوير كفاءة الأفراد حينما يتعلمون بطريقة النمذجة، والثالثة تتطور الكفاءة الذاتية من خلال اقتناع الأفراد الذين يتمتعون بالاحترام به من خلال تغذيتهم الراجعة لأدائه (الاقناع الاجتماعي)، والرابعة تتطور من خلال الإثارة والصحة النفسية. كما يتميز الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية بخمسة سلوكيات مهمة (Luthans, et al, 2008) بأنهم يضعوا أهدافا عالية، ويختاروا مهام صعبة لأنفسهم، ويرحبون ويتطورون بالتحدي، كما أن الدافعية الذاتية لديهم عالية، ويستثمرون الجهد اللازم لتحقيق أهدافهم، ولديهم قدر كبير من المثابرة عندما

المستقبل، إنما يعتمد على الأسباب التي يستخدمها الفرد لتفسير سبب وقوع أحداث معينة، سواء كانت إيجابية أو سلبية، في الماضي أو الحاضر أو المستقبل. كتاب رأس المال النفسي)

كما ميزت Lyubomirsky (2008) بين

ثلاثة أنواع من التفاؤل وهي: التفاؤل الكبير: وهو الشعور العام بأن الأمور تسير بشكل جيد، والتفاؤل الصغير: مرتبط بالشعور الجيد حول ظروف محددة ويومية، والتفاؤل متناهي الصغر: وهو أقل إيجابية لكنه يظل اعتقاداً مريحاً للفرد مثل اجتيازه لليوم، أو السنة بسلام.

أما Seligman (1998) فقد قسم التفاؤل إلى ثلاثة أبعاد: الاستمرارية: يعتقد المتفائلون أن أسباب الأحداث السيئة مؤقتة (اجتماع عمل غير مناسب)، وأسباب الأحداث الجيدة دائمة (كونه شخصية مثقفة وخبيرة)، فيما يعتقد المتشائمون عكس ذلك: الأحداث السيئة لها أسباب دائمة والأحداث الجيدة لها مؤقتة، والتغلغل Pervasiveness: يعتقد المتفائلون أن أسباب الأحداث السيئة مقيدة بالموقف - الفرق بين قول "كنت مشتت في ذلك اليوم في العمل" و "أنا فاشل". لكنهم يرون أسباب الأحداث الجيدة أكثر شمولية. والعزو: يميل المتفائلون إلى عزو الأحداث الجيدة لذاتهم وعزو الأحداث السيئة إلى أسباب خارجية -

- الانعكاس على ما يفعله الفرد: من خلال إعادة ترجمة مضادة للتغذية الراجعة السلبية، ووضعها في نطاق أوسع بناء على التعلم من الفشل والنكسات، وتجسيد ذلك عملياً في حياتهم الشخصية والوظيفية.

- اتخاذ مواقف تجاه البيئة: قد تأتي استجابة الأفراد للتغذية الراجعة السلبية من خلال اتخاذ موقف تجاه البيئة المحيطة خاصة بيئة العمل بتجنب النكسات، والنقد والإصرار على المنظور الشخصي للأداء؛ من أجل الابتعاد عن مصدر التغذية الراجعة، ودعم الذات بآليات شخصية.

من خلال عرض ما سبق يتضح أن الكفاءة الذاتية، أو الثقة تستند إلى الممارسة، والخبرة التي توهم الفرد للثقة بالذات في أداء المهام الموكلة إليه، كما أنها تتأثر بالآخرين من خلال مقارنة أداء الفرد مع أداء الآخرين واكتسابه الثقة من التشجيع والثناء على الأداء، وينعكس ذلك على وجود مجال دائم للتحسين في سلوكيات الفرد التي تدعم ثقته في أداءه.

**التفاؤل: Optimism** التفاؤل طبقاً لـ Seligman (1998) هو أسلوب عزو يفسر الأحداث الإيجابية بشكل شخصي ودائمة ومتعارف عليها، والأحداث السلبية باعتبارها خارجية ومؤقتة ومقصورة على الموقف، فالتفاؤل ليس مجرد التنبؤ بأن الأمور الجيدة ستحدث في

متعلقة بتجديد الرغبة في الوصول للهدف،  
وتقليل مستوى اليأس.

وقد أسس مقياسه للأمل بناء على هذه  
المحاور وتكون المقياس من ستة معايير  
تغطي الأبعاد الثلاثة الماضية، وتستند الدراسة  
الحالية إلى هذا المقياس في الجانب الميداني  
لقياس بعد الأمل.

#### **النهوض أو كفاءة المواجهة Resiliency:**

عرف charney (2004, 205) النهوض على  
أنه "عملية التكيف الجيد في حالة الصدمة، أو  
المأساة أو أي حدث آخر ذات علاقة بالتوتر"،  
وأضاف أن المرونة ليست سمة شخصية بل  
إنها تتطوي على سلوك أو فكر أو عمل يمكن  
أن يتعلمه أي شخص. ويعرف كل من Keye  
& Pidgeon (2013, 1) النهوض بأنه "قدرة  
الفرد على التعافي من أحداث الحياة المؤلمة،  
والصعبة مع زيادة المعرفة بأساليب التكيف مع  
الحالات السلبية المماثلة في المستقبل، ويستندا  
في تعريفهما السابق على نظرية المرونة ل  
Flach (1989)، التي تنص على أن القدرة  
على الصمود تتكون من نقاط القوة النفسية  
اللازمة لإحداث التغيير. تستند نظرية المرونة  
إلى "قانون الاختلال، وإعادة الإندماج"، مما  
يشير إلى أن "الاختلال"، أو الإحباط بسبب  
التغيير، هو في الواقع جزء ضروري من التعلم  
للتعامل مع أحداث الحياة الضاغطة.

الحظ وشيء عارض، أو خطأ شخص آخر،  
فيما يحمل المتشائمون أنفسهم مسئولية  
الأحداث.

**الأمل Hope:** يرى Synder (1995) أن الأمل  
هو التوجه نحو الأهداف، كما أنه هو اعتقاد  
الشخص بتنظيم أهداف وعمليات يستخدمها في  
التغلب على تحدياته، فالأمل هو حالة من  
الدافعية يتفاعل فيها التوجه نحو الهدف مع  
القنوات التي من خلالها يتم تحقيق هذا الهدف،  
وتصنف نظرية الأمل إلى ثلاثة مستويات  
قسمها Snyder (٢٠٠٢) إلى ثلاثة أبعاد فرعية  
:

■ **وضع الأهداف:** تتنوع حسب أهميتها من  
أهداف خاصة بتحقيق الحاجات الأساسية  
مثل المأكل، والمشرب ثم الأمان، وأهداف  
أيضا تتعلق بتحقيق الذات والتخطيط  
المستقبلي لتطوير ذاته، وتحقيق مكانة  
مرضية.

■ **تطوير استراتيجيات خاصة للوصول للهدف**  
(Pathways thinking): بالتفكير في مسارات  
تمهد الوصول لأهدافه القريبة والبعيدة،  
ويعي جيدا المعوقات، وسبل الوصول لهذه  
الأهداف، إضافة إلى تفكيره في السبل  
البديلة للوصول للهدف.

■ **المبادرة واستدامة الدافعية** في استخدام تلك  
الاستراتيجيات (Agency thinking) وهذه

تفترض نظرية فلاش أن التحديات المؤقتة هي فرص جيدة للتعامل مع الآلام القديمة، واكتشاف آليات جديدة للتكيف، وإعادة تنظيم منظور الشخص عن الحياة، وتسمى هذه العملية إعادة الإدماج وتشمل إعادة تشكيل رؤية الشخص عن العالم وعن ذاته (Flach,1989). وبالتالي فالنهوض يتمثل في قدرة الفرد المتعرض للمشكلات والمخاطر على الاستفاقة واستعادة النجاح بالتغلب على هذه المشكلات والتحديات، كما يتعلق النهوض بالقدرة على الهدوء والتعامل مع الظروف عند مواجهة مواقف سلبية ومخاطر والتغيرات الجوهرية، وهو مصطلح لعملية معقدة تستديم طوال حياة الشخص، والتي تجعله يناهض في المراحل غير المؤكدة ليتفاعل مع بيئته بشكل جيد.

من خلال التناول النظري لرأس المال النفسي فقد اعتمدت الدراسة على مقياس رأس المال النفسي ل لوثانز، والمكون من أربعة أبعاد: هي الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والنهوض، وتم تقنين المقياس على البيئة العربية، والبيئة الأكاديمية، مع إضافة بعض التعديلات، والإضافات والحذف بما يتناسب مع موضع الدراسة وعينتها وبالإرتكاز إلى مجموعة أخرى من المقاييس التي تم اختبارها، وتطبيقها.

المحور الثاني: جودة حياة العمل

يتناول هذا المحور تأطيرا نظريا لجودة حياة العمل من حيث المفهوم من خلال مراجعة الأدبيات التي تناولته منذ بداية تناوله كمفهوم بصيغته الحالية، ثم يعرض للفلسفة التي يستند إليها المفهوم، والنظرية التي تم تأسيس المفهوم عليها، وبالنهاية عرض لأبعاد جودة حياة العمل التي ستستند إليها الدراسة الحالية في قياس مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

**الأصول الفلسفية لجودة حياة العمل:** يرى Mullins (1996) أن الاهتمام الذي حظيت به جودة حياة العمل يعود إلى الدافع الذي تنوع ما بين: (١) دوافع أخلاقية تقوم على الاعتراف بالمعايير التعليمية الأوسع، وتغيير القيم الاجتماعية، وتوقعات أوسع من تطبيق جودة حياة العمل، مثل تحقيق الرضا المستمد من العمل والأداء، وعمل المنظمات وإدارتها. (٢) الدوافع من خلال الممارسات العملية الجيدة والمصلحة الذاتية المستتيرة، والحاجة إلى القدرة على المنافسة من حيث التكلفة، ومحاولات التغلب على مستويات عالية من التغيب، ودوران الموظفين، وعدم الرضا، والعقبات الأخرى أمام البحث عن تحسين الأداء التنظيمي، وفقا ل Mullins (1996)، حظيت جودة حياة العمل على الاهتمام؛ لأن ثقافتها هي أساس ضروري لإدارة الجودة الشاملة،



ويمكن ترجمة جودة حياة العمل إلى ممارسة جعلها هدف يوضع له مجموعة من العمليات لتحقيقه وفلسفة تحدد الطريقة التي ينبغي أن يدار بها الناس. كما أن جودة حياة العمل لها فلسفة واضحة تعتبر أن الأفراد هم أهم مورد، ليتم معاملتهم بطريقة محترمة في المنظمة - حيث أنهم جديرون بالثقة، ومسؤولون، وقادرون على تقديم مساهمات قيمة.

**الأصول النظرية لجودة حياة العمل:** بالنظر إلى جودة حياة الفرد بشكل عام فإنها ترتبط بأسلوب حياة الفرد، وبما يقوم به من نشاطات للسيطرة على ما يجري حوله ومستقبله (حسين، 2003، 37)، كما أن هناك العديد من المعوقات التي تمنع الفرد من الوصول إلى الإحساس بجودة الحياة، الضغوط الناتجة عن الصراع الداخلي الذي يشعر به نتيجة ضعف الإنجاز، (إبراهيم ؛ و صديق، 2006، 278).

فيما يخص جودة الحياة في العمل، وخاصة في المجال الجامعي، فإنها تتمثل في مجموعة من الأبعاد تناولتها الأدبيات منذ ظهور المفهوم في بداية السبعينيات من القرن العشرين حيث قدم لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال اهتماماً كبيراً بعد أن قامت مؤسسات: United Auto workers and General Motors ببرامج لتحسين وإصلاح العمل (Hian & Einsteion , 1990). كما يعرف (Dargahi & Yazdi (2007, 630) جودة حياة العمل على أنها "برنامج شامل يستهدف تحسين الرضا والتعلم المرن في بيئة

العمل ومساعدة الموظفين في إدارة التغيير بشكل جيد"، كما أنها "خلق ظروف عمل مرغوبة من خلال تقديم مكافآت وأمان وظيفي وفرص نمو مهنية تقود إلى دعم الموظفين وزيادة رضاهم" (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013, 201)، وتتطلب جودة حياة العمل مناخاً تنظيمياً وهيكلية يدعم ويقدم آليات لتحسين الإجراءات القائمة بالمنظمة، حيث ينظر إلى الأفراد على أنهم أصول تمتلكها المنظمة كرسائل لها تشركهم الإدارة في كافة عملياتها، وبالتالي فإن إرضاء احتياجاتهم المتنوعة سيؤدي لزيادة رضاهم ما ينعكس بدوره على ارتفاع معدل أدائهم الوظيفي (Kanten, 2014).

بناء على ما سبق، يلاحظ أن جودة حياة العمل، تتمثل بجانبين أساسيين، أولهما تنمية إدارة الموارد البشرية وتطوير سياساتها، وأنظمتها التي تهتم بالإنسان لترقية الاستثمار الأمثل لكل الإمكانيات البشرية لتحسين نواتج المنظمة، والثانية تتمثل في نوعية حياة الفرد نفسه من خلال إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل وخارجه، ورفع تقدير الذات لديهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات المصيرية التي تخص المنظمة.

**أبعاد جودة حياة العمل:** يعد نموذج Walton (1974) أقدم النماذج التي قدمت مقياساً لجودة حياة العمل الذي اشتمل على ثمانية أبعاد، تلتها العديد من المقاييس التي تناولت هذا المتغير يمكن تناول أهمها فيما يلي:

تناولها Nadler & Lawler (1983) من خلال أربعة محاور تمثلت في: المشاركة:

**الرضا عن المهنة:** يتعلق بالرضا عن العمل، والفرص المهنية المتاحة للموظف، حيث يقيم الدرجة التي يقدم بها العمل للفرد للأشياء التي تجعله يشعر بحالة جيدة، مثل الشعور بالإنجاز، والتقدير الذاتي، وإنجاز كل الأمور الممكنة.

الرفاهة العامة: يتعلق بالشعور العام بالسعادة والرضا عن الحياة والخبرات الشخصية؛ ومن ثم إحساس الفرد بالرفاهة العامة مستقل بدرجة ما عن حياة العمل، وكل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به، والدرجات العالية لهذا المحور قد تتعلق بالشعور بالرفاهة النفسية، والقدرة على التكيف مع التغيير والتوافق مع صعوبات العمل.

التكامل بين الأسرة والعمل: يركز إلى ثلاثة معايير تتعلق بالتوفيق بين التزامات العمل، والالتزامات الأسرية، وتشير إليها الأدبيات بالصراع بين العمل والعائلة.

ضغط العمل: يتعلق بالمدى الذي يدرك الفرد من خلاله أنه خاضع للضغط العالي، أو خبرة الضغط في العمل، وضغط العمل متعلق بالمستويات العليا من الرضا الوظيفي.

الإدارة في العمل: تتعلق بالشعور بالتحكم في القرارات في العمل، وهو متعلق بالضغط مع شعور التحكم، أو السيطرة في العمل، والرضا الوظيفي والصحة والرفاهة.

ظروف العمل: تتعلق ببيئة العمل الفيزيائية، فيما يقيس محور الرفاهة العامة، ودرجة تقديم العمل لمصادر الرضا، يعكس هذا

وذلك بدمج الأفراد من كافة المستويات في صناعة القرار. **الثقة Trust:** من خلال إعادة تصميم الوظائف، والأنظمة والهياكل لإعطاء الأفراد الحرية في العمل. **التعزيز:** من خلال ابتكار أنظمة تحفيز عادلة ومناسبة ومستتدة إلى الأداء. **الاستجابة Responsiveness:** من خلال جعل أوضاع العمل مريحة ومساعدة في تلبية احتياجات الموظف.

فيما قسمها Lewis, Brazil, Kruger, Lohfeld&Tjam (2001) بالاستناد إلى نموذج والتون (1973) إلى ثمانية اشتملت على:

١- الدعم المتبادل بين الموظف وزملائه ورؤساءه.

٢- فرق العمل والاتصال الفعال داخل بيئة العمل.

٣- متطلبات الوظيفة وسلطة اتخاذ القرار من حيث المشاركة وفرص الترقى.

٤- الرعاية الصحية والاجتماعية التي توفرها المنظمة.

٥- مزايا المنظمة الداخلية في وجود لائحة للعمل، والمرونة في تطبيقها.

٦- المكاسب والحوافز التي تتوفر للمنظمة وتميزها عن منافسيها.

٧- التنمية المهنية وفرص النمو من تدريب وزيارات وبحث علمي.

٨- الانطباع العام عن المنظمة من حيث صورتها الخارجية وتميزها الداخلي.

أما Easton& Van Laar (2013) فقد قسمها في ستة محاور تستند إلى العديد من النظريات النفسية، والإدارية يمكن تلخيصها:

المحور الدرجة التي يولدها مكان العمل لعدم الرضا في الخلل المدرك من بيئة العمل.

من خلال عرض ما سبق يتضح أن: جودة حياة العمل متغير متعدد الأبعاد يرتبط بجودة الحياة العامة، كما أن الموظف هو ناتج للسياق العام للعمل التنظيمي فسيولوجيا وثقافيا واجتماعيا، حيث إن هناك مجموعة من الأبعاد الأساسية التي يمكن تحديد جودة حياة العمل بناء عليها: جودة الحياة الشخصية: متعلقة بالفرد ذاته، حياته الخاصة، ومستواه العلمي، وخبراته الحياتية، وإتقان أداء كل العمليات الخاصة بالعمل من خلال تنميته مهنيا وأكاديميا وإحساسه بجودة البرامج التدريبية المقدمة له، إضافة لنوعية الاتصال مع الزملاء والقيادات والطلاب .

#### المحور الثالث: الالتزام التنظيمي

أدى تطور الفكر الإداري في القرن العشرين، وظهور المدرسة السلوكية التي اهتمت بالطريقة العلمية لدراسة السلوك الإنساني بمجالات علم النفس، وعلم الاجتماع إلى ظهور الالتزام التنظيمي كواحد من أبرز المتغيرات السلوكية التنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث. وقد تولت الجهود البحثية الهادفة لتأطير مفاهيمه، وبناء نماذج تشخص أبعاده وارتباطاته، وتُطوّر أدوات قياسه، ونظراً لأهمية الالتزام التنظيمي وأثاره على المستوى الفردي والتنظيمي، سوف يتم تناوله في هذا الجزء من الدراسة النظرية للبحث الجاري.

مفهوم الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي أحد أكثر المفاهيم صعوبة، حيث تتعدد مضامينه وتتباين تبايناً كبيراً، وذلك

لتأثره بالعديد من المتغيرات، فلم يتم الاتفاق على تعريف محدد له بسبب تعدد المنطلقات، وزوايا النظر التي تم تناول المصطلح من خلالها، الأمر الذي أدى إلى تعدد تعريفاته وتصنيفاته. وفيما يلي بعض هذه التعريفات حسبما وردت في الأدبيات الأجنبية والعربية.

أصبح الالتزام التنظيمي من الموضوعات التي تهتم بها إدارة المنظمات؛ ونتيجة لذلك فقد ظهرت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات التزامه، مما أدى إلى إجراء الكثير من الدراسات وحظي موضوع الالتزام التنظيمي باهتمام الكثيرين من المشتغلين بأبحاث التنظيم والسلوك التنظيمي لتحديد العوامل المؤثرة في التزام رأس المال البشري والمتغيرات التي تحكم نمو عملية الالتزام التنظيمي، وكذلك تأثيرات الالتزام على الانتظام في أداء العاملين ومخرجات المنظمة (الدخيل الله، ١٤١٥)، فيما تناول Miller (73, 2003) الالتزام التنظيمي على أنه "الحالة التي تتماثل فيها هوية الموظف مع منظمة معينة وأهدافها، ويود الاحتفاظ بالعضوية فيها"؛ ولذلك فإن الالتزام التنظيمي هو درجة رغبة الموظف في الحفاظ على العضوية الناتج عن الاهتمام، والترابط مع أهداف المنظمة وقيمتها.

يمر الالتزام التنظيمي عبر مراحل للوصول لحالته النهائية وهي: **مرحلة الإذعان:** أي الطاعة المطلقة للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي، ومعنوي بالرضوخ للأوامر، والتعليمات دون تفكير، أو مناقشة، و**مرحلة الاندماج مع**

تترتب على مستوى الالتزام التنظيمي على مستوى الفرد والمنظمة وقد صنفها Randall (1987) على أنها تتراوح بين منخفضة ومتوسطة وعالية، وذكر أن هذه الآثار قد تكون إيجابية أو سلبية على مستوى الفرد والمنظمة: يمكن عرضها بالجدول التالي:

الذات: فيها يقبل الفرد تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة، ومرحلة التماثل مع هوية المنظمة: وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية (حمادات، 2006).

الآثار المترتبة على مستويات الالتزام التنظيمي: هناك مجموعة من الآثار التي قد

جدول (1) يبين الآثار المترتبة على مستويات الالتزام التنظيمي

مستوى الالتزام	على مستوى الفرد		على مستوى المنظمة	
	إيجابي	سلبي	إيجابي	سلبي
منخفضة	الإبداع - الابتكار - الأصالة - استخدام فعال للموارد البشرية.	بطء النمو المهني - التكلفة نتيجة التعرض للجزاءات - الإيقاف المحتمل عن العمل - تحطيم أهداف المنظمة.	سرعة دوران العمال الأضعف في المنظمة والمعطلين للعمل - نمو الأخلاقيات - زيادة الحصيلة المالية من الجزاءات المفروضة على الموظفين.	الدوران الكبير للموظفين - تناقص كمية العمل - ضعف الولاء التنظيمي - النشاط غير الشرعي ضد المنظمة - ضعف التحكم التنظيمي - ضعف العمل الجماعي...
متوسطة	شعور متحسن من الانتماء والأمان والفعالية والولاء والواجب - الفعالية الحفاظ على الهوية الشخصية بشكل مستقل عن المنظمة.	محدودية فرص الترقى والتطور المهني - عدم المرونة بين أشكال الالتزام.	زيادة مدة عمل الموظفين - نية محدودة لتترك العمل - دوران محدود - زيادة الرضا الوظيفي.	احتمالية انخفاض سلوكيات الجهد الإضافي وسلوكيات المواطنة التنظيمية للموظفين. الموازنة بين المتطلبات التنظيمية، ومطالب غير العمل. الانخفاض المحتمل في الفعالية التنظيمية.
مرتفعة	تعزيز الترقى الوظيفي الفردي والمكافآت. تعزيز السلوك من قبل المنظمة. الدعم العاطفي للأفراد.	يتم تحويل النمو الفردي والإبداع والابتكار. المقاومة البيروقراطية للتغيير. الإجهاد والتوتر في العلاقات الاجتماعية والأسرية.	قوى عاملة آمنة ومستقرة. موظفون يقبلون مطالب المنظمة لزيادة الإنتاج. مستويات عالية من المنافسة والأداء. تحقيق الأهداف التنظيمية.	الاستخدام غير الفعال للموارد البشرية. الافتقار إلى المرونة التنظيمية، والابتكار، والقدرة على التكيف. ضعف الثقة في السياسات والإجراءات السابقة. التهيج والعداء من الموظفين

على مستوى المنظمة		على مستوى الفرد		مستوى الالتزام
سلبي	إيجابي	سلبي	إيجابي	
الزائدين. الأعمال غير القانونية / غير الأخلاقية التي ترتكب باسم المنظمة.		ضعف التضامن بين الزملاء. محدودية الوقت والطاقة للأنشطة غير الوظيفية.		

جانبا الموظف تجاه منظمته وعزمه على المكوث فيها، كما يشير إلى تطابق الفرد مع المنظمة، وانهماكه فيها وارتباطه شعورياً بها ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة؛ لأنه موافق على أهدافها، وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف. ويشير الالتزام المهني العاطفي في مجال التعليم إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرتبطون ارتباطاً عاطفياً مع مهنة التدريس، وأهدافها، ومشاركتهم فيها فيما يتعلق بما يلي: تحفيزهم على عدم إسقاط المهنة لرغباته الذاتية، والامتثال لها والمساهمة في نجاحها.

#### ٢- الالتزام المستدام أو الاستمراري

Continuous commitment: قائم على إحساس الموظف بالخسائر التي سيتلقاها نتيجة تركه للمنظمة، كما يعكس التزام الموظف نحو منظمته الناتج عن تضحية شخصية منه، وضعف البدائل الوظيفية الأخرى المتاحة أمامه، مما يجعله مستمرا في ولاءه لمنظمته الحالية، وهو بمثابة استثمار في هذه المنظمة في ظل انعدام الفرص الوظيفية الأخرى أمامه. فالعاملون

يتضح من الجدول أن المستويات العالية من الالتزام يمكن أن تؤدي أيضا إلى نتائج إيجابية، وسلبية للفرد والمنظمة، وعلى الجانب الإيجابي، قد يتعرض الأفراد للتقدم الوظيفي الشخصي، أو زيادة الدخل، والنتائج الإيجابية للمنظمة قد تؤدي إلى قوة عاملة آمنة ومستقرة، وتعمل على تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية، ومن ناحية أخرى، أظهر الجدول أن المستويات المرتفعة من الالتزام التنظيمي ترتبط بالنتائج السلبية للأفراد مثل محدودية فرص النمو والنجاح، وقد تكون بعض العواقب السلبية على المنظمة هي ضعف جدوى الاستفادة من الموظفين، وانعدام المرونة والقدرة على التكيف بالنسبة للمنظمة.

**أبعاد الالتزام التنظيمي:** تناولت العديد من الدراسات الوصفية والتجريبية مفهوم، وأبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أن Allen & Meyer يعتبران من الرواد في تناول المتغير تجريبيا، ويمكن توضيح أبعاده الثلاثة، وهي العاطفي، والمستدام، والمعيارى يمكن عرضها على النحو التالي: (Allen & Meyer, 1990)

١- **الالتزام العاطفي** Affective commitment: يتناول هذا النوع الالتزام المشاعري من

ذوي الانتماء المستمر العالي يبقون في المنظمة؛ لأن عليهم أن يفعلوا ذلك (إما بسبب إدراك قلة البدائل، أو بسبب الخوف من التضحية المرافقة لترك العمل في المنظمة).

### ٣- الالتزام المعياري Normative commitment

يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم الجيد من قبل المؤسسة لمنسوبيها، وسماعها لهم بالمشاركة الفعالة الإيجابية ليس في كيفية الإجراءات، وتنفيذ العمل فقط، بل بمساهماتهم في وضع الأهداف، والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم (سلامة، 2003)

بناء على ما سبق عرضه اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام التنظيمي، وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر Allen & Meyer رائدين في هذا الجانب، من خلال إسهامها في تحديد الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي. إجراءات الدراسة:

#### هدفت الدراسة الميدانية: تهدف

الدراسة الميدانية إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، والتعرف على مستوى جودة حياة العمل، ومستوى الالتزام التنظيمي لديهم، إضافة لذلك تستهدف الدراسة التعرف

على العلاقة بين رأس المال النفسي، وأبعاده: ( الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والنهوض)، ومستوى جودة حياة العمل وأبعاده: ( الأجور العادلة، وفرص التنمية المهنية، والأمان الوظيفي، و جودة الحياة العامة)، ورصد العلاقة بين رأس المال النفسي، وأبعاده بمستوى الالتزام التنظيمي، ورصد العلاقة بين جودة حياة العمل وأبعاده بالالتزام التنظيمي. وبناء على نتائج الدراسة الميدانية، وما تم تناوله في التأطير المفاهيمي لأبعاد الدراسة يتم اقتراح مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تحسين مستوى جودة حياة العمل ما ينعكس على تنمية رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### مجتمع الدراسة والعينة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف البالغ عددهم (120)، وتم تحديد حجم العينة المطلوب طبقاً لما أورده Roscoe (1975) أن 30 - 500 مفردة ملائم لمعظم الأبحاث والدراسات، كما أنه يفضل أن لا تقل مفردات العينة عن عشرة أضعاف عدد متغيرات الدراسة، ومتغيرات الدراسة الحالية ثلاثة وبالتالي العينة الأفضل لها أعلى من 30، فهي طبقاً لهذا تعد مناسبة، بناء عليه تم توزيع عدد (100) استبانة على أعضاء هيئة التدريس بكلية، وتم استرجاع عدد (55) استبانة، وتم استبعاد (4) لعدم قابليتها للتحليل إما لعدم

ما بين عالية جدا، ومنخفضة جدا بوزن نسبي (1-5)، وقد تم تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين، تختص الأولى بالبيانات الشخصية للمبحوثين، والثانية لموضوع البحث وتضم مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بمتغيرات الدراسة الثلاث، وهي كالتالي:

١- رأس المال النفسي: اعتمدت الدراسة على مقياس رأس المال النفسي لـ لوثانز، والمكون من أربعة أبعاد، وهي الأمل والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والنهوض، وتم تقنين المقياس على البيئة العربية، والبيئة الأكاديمية، مع إضافة بعض التعديلات، والإضافات والحذف بما يتناسب مع موضع الدراسة وعينتها، وبالإرتكاز إلى مجموعة من المقاييس، مثل مقياس Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins (1996) في بعد الأمل (6 عبارات)، ومقياس Scheier & Carver (1985) لبعده التفاؤل (6 عبارات)، ومقياس Parker's (1998) لقياس مستوى الكفاءة الذاتية (7 عبارات)، ومقياس Wagnild & Young (1993) لبعده النهوض (7 عبارات)؛ ليكون عدد العبارات لكل الأبعاد (26) عبارة، بزيادة عبارتين عن مقياس Luthans (2002) لرأس المال النفسي.

٢- جودة حياة العمل: قام الباحث بتكوين مقياس جودة حياة العمل بالإرتكاز إلى خبرته الشخصية بالتعليم الجامعي، والاستفادة من

جدية المبحوث في الإجابة، أو عدم استكمالها لشروط ملئها لتتبعي (51) صالحة للتحليل بنسبة (72 %) وهي تعد نسبة استجابة جيدة لأغراض البحث. لتحديد خصائص عينة الدراسة، فقد تم تضمين قائمة الاستقصاء مجموعة من الاستقصاءات التي تمثل معلومات عامة عن عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الكلية المشار إليها، وقد كانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي رقم (2):

جدول رقم (2) توزيع العينة حسب (النوع، الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	24	47
	أنثى	27	53
الإجمالي		51	100
الرتبة العلمية	محاضر	20	39
	أستاذ مساعد	22	43
	أستاذ مشارك	5	10
	أستاذ	4	8.0
الإجمالي		51	100

يتضح من الجدول رقم (2) أن نسبة الاستجابة من أفراد العينة الأعلى للذكور بنسبة (55%)، وللدرجة العلمية كانت النسبة الأعلى لفئة أستاذ مساعد بنسبة 44%.

أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على قوائم الاستبانات التي أعدت لهذا الغرض المعتمدة على مقياس ليكرت الخماسي اختياريته تتراوح

- الأدبيات التي تناولت الموضوع، إضافة لمجموعة من المقاييس التي تم تقنينها، واختبارها وتطبيقها بالعديد من المجالات مثل مقياس Walton (1973)، ومقياس Easton & Van Laar (2013) المكون من ستة أبعاد، ومقياس Lewis et al. (2001) المكون من 8 أبعاد، و مقياس Nadler & Lawler (1983) المكون من أربعة أبعاد، وتم الاستقرار على خمسة أبعاد لتقيس هذا المتغير، وهي أجور أو حوافز عادلة ( 6 عبارات)، وتوفر فرص التنمية المهنية ( 7 عبارات)، والأمان الوظيفي ( 6 عبارات)، والاتصال الرسمي وغير الرسمي ( 6 عبارات)، وأخيرا مجال الحياة الكلي ( 6 عبارات) بمجمل 30 عبارة للمقياس.
- 3- مقياس الالتزام التنظيمي: تم إعداد مقياس الالتزام التنظيمي بالاستناد إلى الأدبيات، وبالاعتماد بشكل رئيس على مقياس Meyer & Allen (1991) وطوره Meyer, Allen & Smith (1993)، واشتمل المقاييس على (18) عبارة، تم اختيار (14) عبارة تتناسب مع بيئة العمل لميدان الدراسة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة: استنادا إلى أهداف الدراسة ومضامين فروضها تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية، وتم الاستعانة بحزمة البرامج الإحصائية SPSS في تحليل البيانات التي تم تجميعها، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التالية:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستخدامها في وصف متغيرات الدراسة .
  - معامل الارتباط: لقياس الارتباط بين متغيرات الدراسة حول إجابات أفراد العينة.
  - استخدام (النموذج 4، العمليات الكلية) (Model 4, Process macro) لدراسة ما إذا كانت جودة حياة العمل يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي، وتم تقدير التأثير غير المباشر بـ % 95 (bias-corrected BC)، و فواصل الثقة (5000 confidence intervals CI) (Hayes, 2013 ; Preacher & Hayes, 2004).
  - تم استخدام اختبار Sobel للتحقق من دلالة التأثير غير المباشر للمتغيرات الوسيطة .
  - تم الاعتماد على الحدود الآتية في الحكم: المتوسط الحسابي (-1 - 2.33) يقابل التطبيق بدرجة ضعيفة، والمتوسط الحسابي من (-2.34 - 3.67) يقابل التطبيق بدرجة متوسطة، والمتوسط الحسابي من (-3.68 - 5) يقابل التطبيق بدرجة مرتفعة. صدق أدوات الدراسة:
- تم حساب الصدق من خلال الاتساق الداخلي: بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجات مفردات المقياس، ومجموع درجات البعد المنتمية له-اتساق مفردات المقياس-



إضافة لحساب قيم معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور المقياس والمجموع الكلي للدرجات - اتساق المحاور.

**جدول (3) معاملات ارتباط محاور مقياسي الدراسة والمجموع الكلي للدرجات.**

المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط
رأس المال النفسي	26	.682**
الكفاءة الذاتية	7	.660**
التفاؤل	7	.678**
الأمل	6	.639**
النهوض	6	.631**
جودة حياة العمل	29	.913**
الأجور والمكافآت	6	.899**
فرص التنمية المهنية	7	.921**
الأمان الوظيفي	6	.901**
الاتصال	5	.820**
جودة الحياة الكلية	5	.886**
<b>الالتزام التنظيمي</b>	<b>14</b>	<b>.863**</b>

من الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين مجموع درجات المقياس الأول، والمجموع الكلي للدرجات مرتفعاً ودال إحصائياً، وبين مجموع درجات أبعاد المقياس الأول، ومجموعه مرتفعة أيضاً ودالة، كما أن مجموع درجات المقياس الثاني والثالث، وهما جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي مرتفعة

ودالة إحصائياً مما يعد مؤشراً لارتباط محاور الاستبانة بالهدف الذي تسعى لتحقيقه.

- حساب الثبات: للتحقق من ثبات فقرات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة معامل ألفا - كرونباخ

**جدول (4) يبين قيم معامل ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة**

البعد	ألفا كرونباخ
رأس المال النفسي	.954
الكفاءة الذاتية	.955
التفاؤل	.955
الأمل	.955
النهوض	.955
<b>جودة حياة العمل</b>	<b>.947</b>
الأجور والمكافآت	.947
فرص التنمية المهنية	.948
الأمان الوظيفي	.948
الاتصال	.950
جودة الحياة الكلية	.949
<b>الالتزام التنظيمي</b>	<b>.955</b>

يتضح من الجدول (4) قيمة معامل ألفا لمقياس رأس المال النفسي قد بلغت (954)، كما بلغت قيمة معامل ألفا لمقياس جودة حياة العمل (947)، وللإلتزام التنظيمي (955). وهي معاملات مرتفعة، وتقترب من الواحد الصحيح، مما يعد مؤشراً

على ثبات مقاييس الدراسة، وصلاحياتهم للاستخدام.

تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

في هذا الجزء سوف يقوم الباحث بتحليل محاور الاستبانة بغية الإجابة على أسئلة الدراسة، وقد جاءت نتائج الدراسة: أولاً: تحليل مستوى تحقق متغيرات الدراسة ١- مستوى رأس المال النفسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف، وقد تم استخدام المتوسطات، والانحرافات المعيارية لتوضيح ذلك في الجدول رقم(5)

جدول (5) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رأس المال النفسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.51	4.06	الكفاءة الذاتية
.58	4.00	التعاؤل
.57	4.02	الأمل
.53	4.05	النهوض
.52	4.03	رأس المال النفسي

يتضح من الجدول السابق أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف يتمتعون بمستوى عالي من رأس المال النفسي حسب وجهة نظرهم بمتوسط (4.03)، مما يعني أنهم يمتلكون الصفات الشخصية التي تؤهلهم للتأثير في محيطهم الأكاديمي حسب استجاباتهم على فقرات الاستبانة، والذي يستند إلى اعتقادهم بالقدرات، والإمكانيات الموجودة عندهم. ويرجع السبب إلى مستوى خبراتهم العلمية والتربوية التي ولدت لديهم الاعتقادات اللازمة في كيفية التصدي للمشكلات التي تواجههم في ميدان عملهم بأفضل الطرق التربوية المناسبة. ويمكن ترتيب أبعاد رأس المال النفسي طبقاً للأعلى تحقفاً لدى أعضاء هيئة التدريس على النحو التالي:

٢- النتائج المتعلقة بمستوى جودة حياة العمل بكلية التربية جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والجدول يبين ذلك.

جدول (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمستوى جودة حياة العمل بكلية التربية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	.78	3.42	أجور وحوافز عادلة
2	.82	3.39	التمتية المهنية
4	.83	3.35	الأمان الوظيفي
5	.83	3.34	جودة الاتصال الداخلي والخارجي
3	.78	3.38	جودة الحياة العامة
	.79	3.38	المجموع

بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فيما تختلف مع دراسة Bharathi, Subburethina; Umasevi & Kumar (2011) ؛ مما يدل على أن شعور أعضاء هيئة التدريس من بيئات عالمية مختلفة يتراوح بين المتوسط والضعيف. يمكن ترتيب الأبعاد الفرعية حسب التالي:

٣- مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف: يمكن توضيح مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة من خلال الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن مستوى جودة حياة العمل السائد بكلية التربية جامعة الطائف جاء متوسطا بدرجة (3.38) حسب وجهة نظرهم، مما يعني درجة رضاهم عن نوعية الحياة من حيث الأجور، ومستوى التتمية المهنية وشعورهم بالأمان الوظيفي متوسط، ويمكن تبرير ذلك بإحساس أعضاء هيئة التدريس بأنهم فئة مميزة اجتماعيا من حيث قدراتهم العلمية والبحثية إلا أن المردود المادي، والمعنوي لا يوازي هذا الشعور، تتفق هذه النتيجة مع دراسة Pani (2015) التي أظهرت أن مستوى جودة حياة العمل، جاء

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقرات الالتزام التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
.823	3.51	الالتزام الاستمراري
.872	3.54	الالتزام المعياري
.706	3.54	الالتزام العاطفي

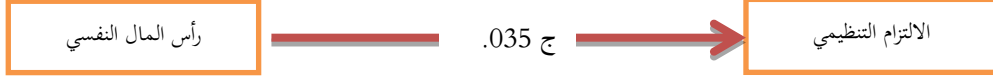
العلاقة بين المتغير الوسيط، والمتغير المستقل للتأكد من أن المتغير المستقل هو مؤشر هام للوسيط. إذا لم يكن الوسيط مرتبطا بالمتغير المستقل، فلا يمكن أن يتوسط أي شيء، وإذا تحقق الارتباط نكمل. **الخطوة 2:** تطبيق اختبار الانحدار لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع مع المتغير المستقل للتأكد من أن المتغير المستقل هو مؤشر هام للمتغير التابع إذا كانت دالة نكمل الاختبار. **الخطوة 3:** إرجاع المتغير التابع على كل من الوسيط والمتغير التابع للتأكيد على أن الوسيط هو مؤشر كبير للمتغير التابع، وقد تم الآن تقليل المتغير المستقل الهام سابقا في الخطوة رقم 1 بشكل كبير، إن لم يكن غير هام. ولتحقيق الخطوة الثالثة يبين الشكل (1) مسار تأثير المتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y)، ويعرف أيضا معامل المسار "ج" بالتأثير الكلي للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) وبشكل عام، من المتوقع أن يكون التأثير الكلي "ج" مختلفا بشكل كبير عن الصفر، وتسعى الدراسة الحالية إلى رصد ما إذا كان تأثير المتغير المستقل (X) على المتغير التابع

يبين الجدول رقم (7) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا المتغير (3.54) بانحراف معياري (0.70)، وهي نسبة تحقق متوسطة، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة خضير (1996)، وجاء مستوى الالتزام العاطفي في المستوى الأول بمتوسط (3.54)، والالتزام المستمر في الترتيب الأخير بمتوسط (3.51).

**التحقق من فروض الدراسة واختبار العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، ومستوى الدور المباشر وغير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع.**

لإجراء هذه المرحلة هناك العديد من النماذج والاختبارات التي يمكنها اختبار الدور الوسيط، إلا أن أفضلها لتحقيق أهداف الدراسة الحالية هما نموذج Baron & Kenny's (1986) لحساب الدور الوسيط لجودة حياة العمل، ونموذج Hayes (2013) **العمليات الكلية Macro process** الذي تم الاعتماد عليه بشكل رئيس، وفيما يلي عرض لهذه الخطوات: **الخطوة 1:** تطبيق اختبار الانحدار لمعرفة

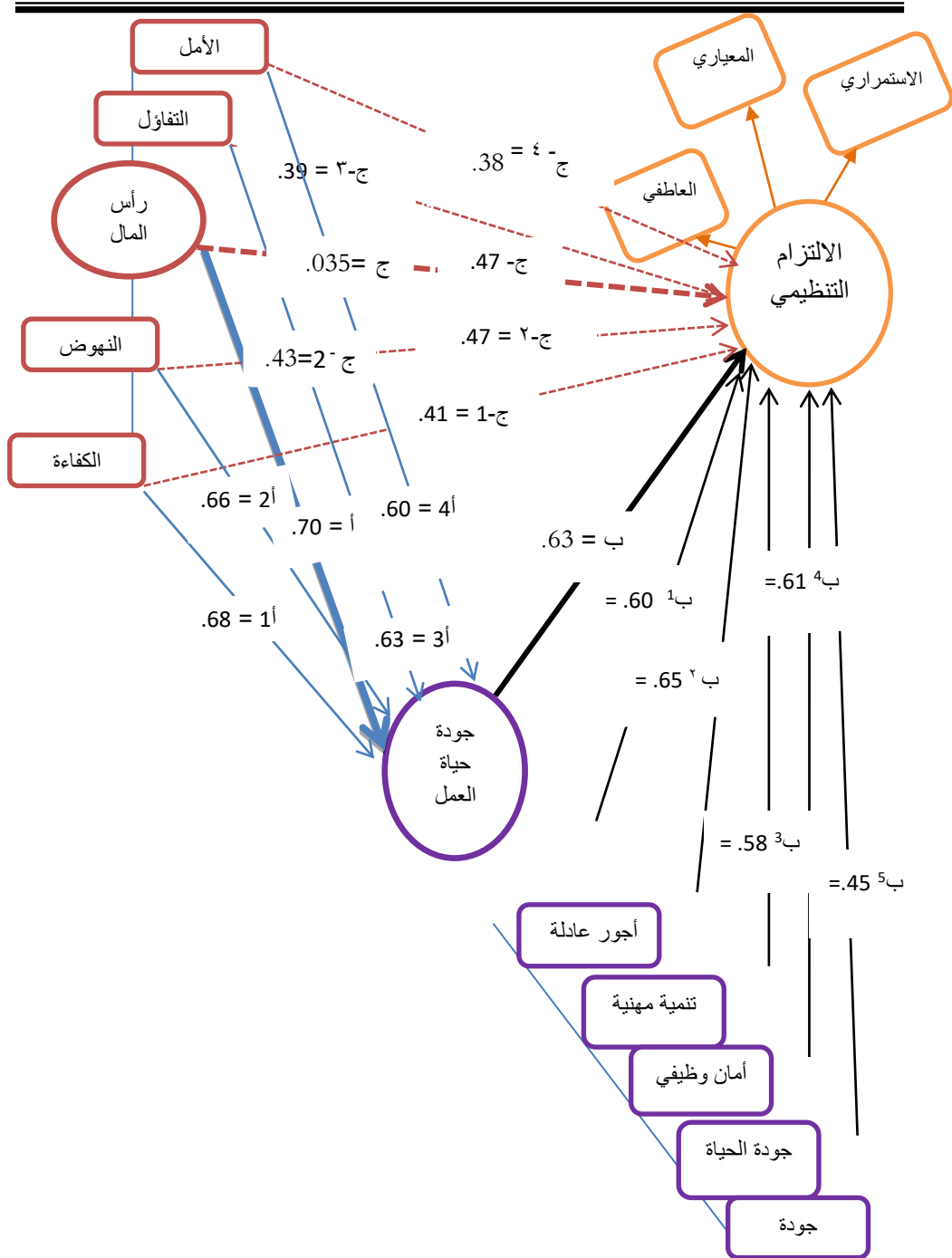
(Y) ناتج عن وجود عامل آخر، وهو ما يطلق عليه متغير الوسيط.



### شكل رقم (1) يتناول العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يبيّن الشكل (2) نموذج الوساطة المتبقي. معامل المسار أ هو تأثير المتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y)، ويعرف أيضا بتأثير المتغير الوسيط (M) على المتغير التابع (Y)، وعلى المتغير التابع (Y)، أو التأثير المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) بعد إضافة متغير الوسيط (M) معنوي (بمعنى أن معامل المسار ج كبير)، فإنه يعرف باسم الوساطة الكاملة.

معامل المسار ب هو تأثير متغير الوسيط (M) على المتغير التابع (Y)، المعروف أيضا باسم تأثير المرحلة الثانية (أب) التأثير غير المباشر، فإذا كان التأثير المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) بعد إضافة متغير الوسيط (M) معنوي (بمعنى أن معامل المسار ج كبير)، فإنه يعرف باسم الوساطة الكاملة.



شكل رقم (2) يتناول النموذج النظري للدراسة

(Hayes, 2013; (5000 intervals (CI

.Preacher & Hayes, 2004)

**الخطوة 1: تطبيق اختبار الانحدار لمعرفة علاقة وأثر رأس المال النفسي على جودة حياة العمل:** يمكن عرض هذا التأثير من خلال الجدول التالي:

لدراسة ما إذا كان جودة حياة العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي، أجريت تحليلات الوساطة باستخدام (النموذج 4، الماكرو بروسيس) (Model 4, PROCESS macro)، وقد تم الاعتماد على تقدير التأثير غير المباشر bias-corrected 95% (BC)، وفواصل الثقة confidence

**جدول (8) المسار (أ) أثر رأس المال النفسي على جودة حياة العمل**

ملخص النموذج						
P	df2	df1	F	MSE	R-sq	R
.0002	48.0000	1.0000	16.4778	.4952	.2225	.47
العلاقة						
Se	معامل التأثير	ت	الدلالة P	LLCI الحد الأدنى	ULCI الحد الأعلى	
.1742	.7073	3.7	.0002	.3570	1.0576	رأس المال النفسي

أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الطائف، مما يسمح باستمرار اختبار الدور الوسيط لجودة حياة العمل. من خلال ما سبق تقبل الفرضية الأولى والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف. وتتفق هذه النتيجة

اتضح من الجدول أن المسار (أ) كان دالاً حيث إن :

1- قيمة ف(1، 48) = 16.5، وقيمة (P)

= > .01، وأن قيمة ( $R^2$ ) = .22.

2- قيمة معامل التأثير = .70، وقيمة

ت(48) = 3.7 وكانت قيمة (P) > .01.

مما يدل على أن المسار (أ) دال من

خلال التأثير الموجب، والمباشر لرأس المال النفسي على مستوى جودة حياة العمل لدى

مع دراسة (Mortazavi, Yazdi, Amini (2012) و (Nguyen & Nguyen (2011) ، و مع دراسة (2011) Nguyen & Nguyen ، وتمثل هذه الخطوة اختبار للمسارين (ب) و (ج) ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الخطوة الثانية: التأثير الثنائي لرأس المال النفسي وجودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي

جدول (9) يبين التأثير الثنائي لرأس المال النفسي وجودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي

ملخص النموذج						
P	df2	df1	F	MSE	R-sq	R
.0000	47.0000	2.0000	22.9346	.2540	.5115	.71
العلاقة						
ULCI	LLCI	الدلالة p	ت	Se	معامل التأثير	
الحد الأعلى لفاصل الثقة	الحد الأدنى لفاصل الثقة					
.8340	.4219	.0000	6.1299	.1024	.6280	جودة حياة العمل
.3552	-.2848	.8258	.2213	.1591	.0352	رأس المال النفسي

اتضح من الجدول أنه:

١- يوجد تأثير ثنائي كلي لرأس المال الفكري وجودة حياة العمل على التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي حيث إن : قيمة ف(2)،  $0.01 > (P) = 22.9$  وقيمة (47)  $0.01 > (P) = 22.9$

٢- فيما يتعلق بالمسار (ب) وهو درجة تأثير جودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي، فكانت قيمة معامل التأثير = 6.12، وقيمة ت(48) = 6.12 وكانت قيمة (P)  $0.01 > =$  وهي دالة إحصائياً.

٣- أما المسار (ج) وهو درجة التأثير المباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي، فكانت قيمة معامل التأثير = 0.35، وقيمة ت(48) = 0.22، وكانت قيمة (P) = 0.8258 وهي غير دالة إحصائياً.

بناء على هذا يرفض الفرض الثالث بوجود علاقة وتأثير إيجابي لجودة حياة العمل على مستوى الالتزام التنظيمي.

بناء على هذا يرفض الفرض الثالث بوجود علاقة، وتأثير إيجابي مباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي ويقبل الفرض البديل " لا يوجد تأثير مباشر



فيما (2009) Shahnawaz & Hassan ،

اختلفت مع دراسة. Zhong (2007) الخطوة الثالثة : دور المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في وجود المتغير الوسيط ( جودة حياة العمل) لم يكن المسار (ج) أي التأثير المباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي للعينة دالا حيث كان معامل التأثير صغيرا جدا = 0.035، فيما كانت قيمة ت(48) = 0.22، وقيمة P = 0.82 وهي قيمة غير دالة إحصائيا لمستوى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، مما يسمح باستمرار اختبار الدور الوسيط لجودة حياة العمل.

الأثر الكلي لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي

ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05 لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي. فيما تقبل الفرضية الأولى التي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  بين جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف. تتفق هذه النتيجة مع دراسة Farid; Izadi; Ismail& Alipour (2014)، ودراسة البليبيسي (2012).

تتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة Etebarian; Tavakoli & Abzari (2012) التي أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن متغيرين فرعيين فقط لرأس المال النفسي، وهما الأمل والنهوض يمكنهما التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي، فيما لم تكن هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية، والتعاؤل ومستوى الالتزام التنظيمي، فيما تتفق كلياً مع دراسة

جدول (10) يبين نتائج تحليل الوساطة باستخدام طريقة الماكرو بروسيس لمعرفة الأثر الكلي لرأس

المال النفسي على الالتزام التنظيمي

ملخص النموذج						
معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	MSE	قيمة ف	df1	df2	الدلالة P
.35	.1278	.4439	8.3046	1.0000	48.0000	.0059
العلاقة						
معامل التأثير	Se	ت	الدلالة p	الحد الأدنى LCI	الحد الأعلى ULCI	فاصل الثقة
.4793	.166	2.881	.0059	.1449	.8138	

تعتمد طريقة المعاينة المعادة ( Bootstrap ) أي ( تكرار المعاينة مع الإرجاع ) على نمط محدد من أحجام العينات ( صغيرة، متوسطة، وكبيرة ) على القيم الاحتمالية لمستويات الدلالة المتحققة، وذلك في ضوء نمط البيانات المستخدمة فيما اذا كانت حقيقية ( باتجاه تحقق الشكل البيضوي للتوزيع الطبيعي متعدد المتغيرات ).

حيث تم استخدام طريقة المعاينة المعادة ( Bootstrap ) من ( 5000 ) عينة باستخدام النموذج ٤ في الماكرو بروسيس ل هايز (2013) للتحقيق في آثار الوساطة؛ لأنه في كثير من الحالات لا يمكن الوثوق في اختبار z و قيم p لهذه التأثيرات غير المباشرة؛ ولذلك، فمن المستحسن أن يتم استخدام فواصل الثقة confidence intervals. ويمكن تناول ذلك من خلال:

جدول (11) يبين نتائج تحليل لطريقة العمليات الكلية لمعرفة الدور غير المباشر لرأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي

معامل التأثير	Se	ت	الدلالة P	LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة	ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة
التأثر الكلي	.4793	2.652	.0108	.1160	.8427
التأثير المباشر	.0352	.2271	.8213	-.2766	.3470
التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.4441	.1418	.0017	.2390	.7287

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل التأثير لرأس المال النفسي قد ارتفعت من ( .03 )، وهي التأثير المباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي إلى ( .47 )، وهي قيمة التأثير الكلي في وجود متغيرات أخرى، وهذا يوضح قيمة التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل في العلاقة بين المتغير المستق والتابع، ويمكن عمل مقارنة لكل أشكال التأثير الموجودة من خلال الجدول التالي:

الخطوة الثالثة المسار (ج - ) : مقارنة الأثر الكلي والمباشر، وغير المباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين المتغيرين

إن الاختبارات النظرية العادية للأثار غير المباشرة تحسب الأخطاء المعيارية باستخدام طريقة الدلتا التي تقترض أن تقديرات التأثير غير المباشر توزع بشكل اعتيادي، فيما

يتضح من الجدول أن جودة حياة العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي من خلال:

١- مستوى التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل في علاقة رأس المال النفسي بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بلغ (0.44)، والتي ساهمت في رفع مستوى تأثير رأس المال النفسي المباشر على مستوى الالتزام التنظيمي من (0.035) إلى (0.48)، كما أن قيمة (ت) تغيرت من (0.022) إلى (2.7)، وتحول مستوى الدلالة لقيمة (P) من غير الدالة 0.82 إلى 0.01. قيمة دالة إحصائية.

٢- كما يشير Hayes (2013) إلى مستوى الدلالة يتم تحديده من فواصل الثقة، فإذا كانت القيم الدنيا، والعليا بعيدة عن الصفر كان الدور الوسيط دالا، وبالنظر للجدول نجد أن قيمة LCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = 2390، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 7287. وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط.

يستنتج الباحث مما سبق أن جودة حياة العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، ومستوى التزامهم التنظيمي.

الدور الوسيط لأبعاد جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي:

اتضح من بيانات جدول (24) أن جميع أبعاد جودة حياة العمل الخمسة تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، يمكن تناول ذلك على النحو التالي:

- مستوى الدور غير المباشر للأجور وحوافز عادلة بلغ (4637)، والتي ساهمت في رفع مستوى تأثير رأس المال النفسي المباشر على مستوى الالتزام التنظيمي بمستوى الدلالة لقيمة (P) 0.011. وهي قيمة دالة إحصائية، وبلغت قيمة LCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = 2352، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 7459. وكلتا القيمتين لا تحتوي على الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط للأجور والمدفوعات. كما أظهر تحليل الأثر باستخدام الانحدار أن مستوى التأثير المباشر لمستوى عدالة الأجور، والحوافز بلغ (0.60) بمستوى دلالة (0.05)، مما يؤدي لقبول الفرض: بوجود علاقة، وتأثير إيجابي لعدالة الأجور، والحوافز على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

- مستوى الدور غير المباشر للتنمية المهنية بلغ (4818)، وهي أعلى من قيمة التأثير الكلي، و مستوى الدلالة لقيمة (P) وصل

الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

• بلغ مستوى الدور غير المباشر لجودة الحياة العامة (3973)، بمستوى الدلالة لقيمة (P) 01. وهي قيمة دالة إحصائياً، وبلغت قيمة LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = -2244، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 3885. وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر. كما أظهر تحليل الأثر باستخدام الانحدار أن مستوى التأثير المباشر لمستوى جودة الحياة العامة بلغ (61) بمستوى دلالة (05)، مما يؤدي لقبول الفرض : بوجود علاقة وتأثير إيجابي مباشر لمستوى جودة الحياة العامة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

• كما لعبت جودة الاتصال الداخلي والخارجي دور وسيطاً بمستوى تأثير (2916) ومستوى دلالة 015. وهي قيمة دالة إحصائياً، وبلغت قيمة LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = 1171، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 5625. وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر. كما أظهر تحليل الأثر باستخدام الانحدار أن مستوى التأثير المباشر لمستوى جودة الاتصالات الداخلية والخارجية بلغ (45)

إلى 0011. وهي قيمة دالة إحصائياً، وبلغت قيمة LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = 2352، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 7782. وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط للأجور والمدفوعات. كما أظهر تحليل الأثر باستخدام الانحدار أن مستوى التأثير المباشر لمستوى التنمية المهنية بلغ (65) بمستوى دلالة (05)، مما يؤدي لقبول الفرض : بوجود علاقة و تأثير إيجابي مباشر لمستوى التنمية المهنية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف.

• بلغ مستوى الدور الوسيط للأمان الوظيفي (4288)، و مستوى الدلالة لقيمة (P) 002. وهي قيمة دالة إحصائياً، وبلغت قيمة LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = -2636، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 3647. وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط للأجور والمدفوعات. كما أظهر تحليل الأثر باستخدام الانحدار أن مستوى التأثير المباشر لمستوى الأمان الوظيفي بلغ (58) بمستوى دلالة (05)، مما يؤدي لقبول الفرض الفرعي : بوجود تأثير إيجابي مباشر للأمان الوظيفي على

بمستوى دلالة (0.05)، مما يؤدي لقبول الفرض : بوجود علاقة، وتأثير إيجابي مباشر لجودة الاتصالات الداخلية، والخارجية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. جدول (12) يبين نتائج تحليل لطريقة العمليات الكلية لمعرفة الدور الوسيط لأبعاد جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي

البعد	مستوى التأثير	معامل التأثير	SE	ت	الدلالة P	LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة	ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة
الأجور والحوافز العادلة	التأثير المباشر	.0156	.1666	.0937	.9258	-.3196	.3508
	التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.4637	.1425		.0011	.2352	.7459
التمهية المهنية	التأثير المباشر	-.025	.1460	-.0168	.9866	-.2962	.2913
	التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.4818	.1473		.0011	.2578	.7782
الأمان الوظيفي	التأثير المباشر	.0505	.1562	0.3234	.7478	-.2636	.3647
	التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.4288	.1400		.0022	.2081	.6951
جودة الاتصال الداخلي والخارجي	التأثير المباشر	.0821	.1523	.5388	.5926	-.2244	.3885
	التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.3973	.1377		.0039	.1984	.6311
جودة الحياة العامة	التأثير المباشر	.1878	.1679	1.1183	.2691	-.1500	.5255
	التأثير غير المباشر: الدور الوسيط	.2916	.1199		.0150	.1171	.5625

فيما يخص الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والنهوض، والتعاؤل، والأمل)، ومستوى الالتزام التنظيمي:

جدول (13) يبين نتائج تحليل لطريقة العمليات الكلية لمعرفة الأثر المباشر، وغير المباشر (الدور الوسيط لجودة حياة العمل) لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي:

معامل التأثير	SE	T	P	LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة	ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة
الكفاءة الذاتية					
التأثر الكلي	.4916	.1841	2.6695	.010	.1213
التأثير المباشر	.0711	.1554	.4578	.649	-.2414
التأثير غير المباشر	.4205	.1419		.003	.1840
التفاؤل					
التأثر الكلي	.4628	.1607	2.8798	.005	.1397
التأثير المباشر	.0713	.1392	.5125	.61	-.2087
التأثير غير المباشر:	.3915	.1255		.001	.1963
الأمل					
التأثر الكلي	.4019	.1690	2.3779	.02	.0621
التأثير المباشر	.0222	.1401	.1585	.87	-.2597
التأثير غير المباشر:	.3796	.1303		.003	.1699
النهوض					
التأثر الكلي	.3959	.1805	2.1930	.03	.0329
التأثير المباشر	-.0362	.1500	-.2412	.81	-.3380
التأثير غير المباشر	.4321	.1417		.002	.2065

يتبين من الجدول (25) دلالة الدور الوسيط لجودة حياة العمل في مستوى تأثير أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية

- التربوية جامعة الطائف، ويمكن تفسير ذلك فيما يلي:
- بلغ مستوى التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل في علاقة الكفاءة الذاتية بمستوى الالتزام التنظيمي (0.42) والتي ساهمت في رفع مستوى التأثير المباشر للكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الالتزام التنظيمي من ( 0.07 ) إلى ( 0.50 )، كما أن قيمة (ت) تغيرت من (0.45) إلى (2.6)، وتحول مستوى الدلالة لقيمة (P) من غير الدالة 0.64 إلى 0.01، وهي قيمة دالة إحصائياً، كما أن قيمة الحد الأدنى لفاصل الثقة = 1840، وقيمة الحد الأعلى لفاصل الثقة = 6940، وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط. بناء على هذا يرفض الفرض الفرعي بوجود علاقة وتأثير إيجابي مباشر للكفاءة الذاتية على مستوى الالتزام التنظيمي، ويقبل الفرض البديل " عدم وجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05، للكفاءة الذاتية على مستوى الالتزام التنظيمي". كما تبين من تحليل الإنحدار لمستوى تأثير بعد التفاؤل على مستوى جودة حياة العمل، وجود تأثير إيجابي مباشر بدرجة (0.63)، ومن ثم يتم قبول الفرض " بوجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05، للتفاؤل على مستوى الالتزام التنظيمي".
  - مستوى الدور غير المباشر لجودة حياة العمل في علاقة مستوى الأمل السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بمستوى الالتزام التنظيمي بلغ (0.38)، والتي ساهمت في رفع مستوى التأثير المباشر للأمل من (0.02) إلى ( 0.40 )، وتحول مستوى الدلالة لقيمة (P) من غير الدالة إلى 0.02، وهي قيمة دالة إحصائياً، كما أن قيمة الحد الأدنى لفاصل الثقة = 1699، وقيمة الحد الأعلى لفاصل

النهوض على مستوى الالتزام التنظيمي، ويقبل الفرض البديل " وجود تأثير عكسي ضعيف للنهوض على مستوى الالتزام التنظيمي. كما تبين من تحليل الإنحدار وجود تأثير إيجابي مباشر بدرجة (0.66)، وتم قبول الفرض " بوجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05 للكفاءة الذاتية على مستوى الالتزام التنظيمي".

خلاصة البحث

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج والتوصيات يمكن تناولها فيما يلي:  
أولاً: نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:  
النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

١- مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف جاء مرتفعاً بمتوسط (4.03) من وجهة نظرهم، وكانت متوسط الاستجابة على أبعاد رأس المال النفسي على الترتيب هي الكفاءة الذاتية بمتوسط 4.06، والنهوض بمتوسط 4.05، والأمل بمتوسط (4.02)، والتفاؤل بمتوسط (4.00) وكلها درجات عالية.

٢- المتوسط العام لمستوى جودة حياة العمل جاء متوسطاً بدرجة (3.38)، وحصلت الأجور، والمكافآت على أعلى درجة

الثقة = 6000، وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط. بناء على هذا يرفض الفرض الثالث بوجود وعلاقة، وتأثير إيجابي مباشر للأمل على مستوى الالتزام التنظيمي ويقبل الفرض البديل "عدم وجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05، للأمل على الالتزام التنظيمي. وبين تحليل الإنحدار وجود تأثير إيجابي مباشر بدرجة (0.60)، ومن ثم يتم قبول الفرض " بوجود تأثير مباشر ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05، للأمل على مستوى الالتزام التنظيمي".

• مستوى الدور غير المباشر لجودة حياة العمل في علاقة النهوض بمستوى الالتزام التنظيمي بلغ (0.43)، ساهمت في رفع مستوى التأثير المباشر للنهوض من عكسي بقيمة (-0.04) إلى طردي بقيمة (0.4)، وقيمة (ت) تغيرت من (-0.24) إلى (2.4)، وتحول مستوى الدلالة لقيمة (P) من غير الدالة (0.81) إلى (0.03)، وهي قيمة دالة إحصائياً، كما أن قيمة LLCI الحد الأدنى لفاصل الثقة = 2065، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفاصل الثقة = 6905، وكلتا القيمتين بعيدة عن الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط. بناء على هذا يرفض الفرض الثالث بوجود تأثير إيجابي مباشر لمستوى



- ٧- رفض الفرض الرابع بعدم توسط جودة حياة العمل للعلاقة بين رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي حيث بلغ مستوى التأثير غير المباشر لجودة حياة العمل في علاقة رأس المال النفسي بمستوى الالتزام التنظيمي (0.44)، والتي ساهمت في رفع مستوى التنبؤ بتأثير رأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي من (0.03) إلى (0.48)، وتحول مستوى الدلالة لقيمة (P) من غير الدالة 0.82 إلى 0.005. وهي قيمة دالة إحصائياً، وكانت قيمة LLCI الحد الأدنى لفواصل الثقة = 2321، وقيمة ULCI الحد الأعلى لفواصل الثقة = 7199. وكلتا القيمتين لا تحتوى على الصفر مما يدل على دلالة الدور الوسيط.
- ٨- جميع أبعاد جودة حياة العمل الخمسة تتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف:
- مستوى الدور غير المباشر للأجور وحوافز عادلة بلغ (4637)، بمستوى الدلالة لقيمة (P) 0.0011. مستوى التأثير غير المباشر للتنمية المهنية بلغ (4818)، ومستوى الدلالة لقيمة (P) وصل إلى 0.0011. مستوى التأثير للأمان الوظيفي
- (3.42) فيما حصل مستوى جودة الاتصال الداخلي والخارجي على متوسط (3.34) في الترتيب الأخير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- مستوى الالتزام التنظيمي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف متوسطاً، وكان المتوسط الحسابي (3.54) وكانت أعلى درجات الالتزام التنظيمي لمستوى الالتزام العاطفي بمتوسط حسابي (3.58)، وأدناها لمستوى الالتزام المستمر، أو المستديم بمتوسط حسابي (3.51).
- أ- النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:
- ٤- قبول الفرض الأول بوجود علاقة بين رأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل عند مستوى دلالة أقل من 0.05.
- ٥- قبول الفرض الثاني بوجود علاقة بين مستوى جودة حياة العمل السائد بكلية التربية بجامعة الطائف بمستوى الالتزام التنظيمي عند مستوى دلالة أقل من 0.05.
- ٦- رفض الفرض الثالث بوجود علاقة بين رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل التأثير المباشر لرأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي (0.03) بمستوى دلالة (0.82)

- وضع نظام مرن وعادل للمكافآت والتقدير: يشمل هذا النظام المكافآت المادية؛ لأن هذا يعد السبب الرئيس الذي يجعل عضو هيئة التدريس يعمل، ويلتزم تجاه كليته، ويزيد الدافع لديه لاستثمار المزيد من الوقت والطاقة في وظيفته إن توفير، إضافة للمكافآت النفسية بشعور أعضاء هيئة التدريس بالاحترام والتقدير، وأن مصالحهم في قلب الإدارة، وهذا يعد تعويض عن المكافآت المادية حال عدم توفرها.
- تحسين فرص التنمية المهنية والنمو الوظيفي: من خلال تطوير آليات التدريب وتنويعها، وإعلام أعضاء هيئة التدريس بالفعاليات العلمية محليا وخارجيا، وتشجيعهم على المشاركة بها سواء من السعوديين، أو غير السعوديين، إضافة إلى التمكين بتعريضهم لمزيد من المسؤولية، والترويج للوظائف ذات القيمة المضافة، لأن التمكين أداة تحفيزية هامة تجعل الموظفين مستقلين، وتدفعهم للالتزام برؤية الكلية وأهدافها.
- تقديم برامج تحت شعار الرعاية الكلية لأعضاء هيئة التدريس من خلالها يتم تقديم الدعم لأعضاء هيئة التدريس اجتماعيا وأسريا لتحسين جودة الحياة الكلية لهم وتقليل الفجوة بين الحياة العملية والحياة العامة. ويمكن أن يتم ذلك من خلال برامج الكترونية، أو تطبيقات يسجل بها عضو
- (4288)، ومستوى الدلالة لقيمة (P) 0.02. بلغ مستوى الدور غير المباشر لجودة الحياة العامة (3973)، بمستوى الدلالة لقيمة (P) 0.01. كما لعبت جودة الاتصال الداخلي والخارجي دور وسيط بمستوى تأثير (2916) ومستوى دلالة 0.015.
- 9- دلالة الدور الوسيط لجودة حياة العمل في مستوى تأثير أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف حيث كانت كلتا قيمتي فواصل الثقة الدنيا والعليا بعيدة عن الصفر ومستوى التأثير غير المباشر :
- في علاقة الكفاءة الذاتية بمستوى الالتزام التنظيمي (0.42) ومستوى دلالة (0.01).
- في علاقة التفاؤل بالالتزام التنظيمي (39)، ومستوى الدلالة لقيمة (P) (0.005).
- في علاقة مستوى الأمل بمستوى الالتزام التنظيمي (38) ومستوى دلالة 0.02.
- في علاقة النهوض بمستوى الالتزام التنظيمي بلغ (0.43) مستوى الدلالة لقيمة (P) (0.03).
- ثانيا: توصيات الدراسة :  
تم تقسيم التوصيات إلى: مقترحات تنفيذية، ودراسات وبحوث مستقبلية مقترحة  
توصيات بمقترحات تنفيذية:  
أ- مقترحات لتحسين جودة حياة العمل

من بينها مكونات رأس المال النفسي لزيادة،  
وعى أعضاء هيئة التدريس بمستواهم  
والتطوير بناء على نتائجه.

- توفير مسببات السعادة بالكلية مثل الترفيه  
(لتحسين مستوى التفاؤل، والكفاءة الذاتية)،  
والمشاركة وفرق العمل ودعم عمل اللجان  
الاجتماعية (لتنمية مستوى النهوض من  
خلال مراقبة النمو الشخصي في وجود  
الآخرين ومقارنة الذات بفريق العمل) كما أن  
العمل ضمن الفرق يتيح تنمية مستوى  
الكفاءة الذاتية؛ لأنه يتيح للفرد رفع مستوى  
الإقناع الاجتماعي لديه.

- تصميم حجرات للتأمل موجودة ببعض  
الجامعات (مثل جامعة الملك سعود) نتيج  
لعضو هيئة التدريس التأمل والاسترخاء،  
والوقوف على الخبرات السابقة، ومقارنة  
وضعه الحالي ببعض محكات التطوير.

- الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل، وأبعادها  
السابق ذكرها حيث أثبتت الدراسة وجود  
علاقة ارتباطية طردية عالية بين مستوى  
رأس المال النفسي، وأبعاده وجود حياة  
العمل.

#### ج- مقترحات خاصة بتدعيم الالتزام التنظيمي:

- الاهتمام بمكونات تحسين جودة حياة العمل  
السابق ذكرها، والتي أثبتت الدراسة وجود

هيئة التدريس بياناته، وبيانات أسرته  
واحتياجاتهم التعليمية، والصحية والاجتماعية  
وغيرها، ويتم من الجهة الأخرى تسجيل  
بيانات لمتطوعين، أو متعاقدين لتقديم  
خدمات مجانية لهم متى توافر ذلك.

- تعزيز اللجان الاجتماعية بالكلية لتحسين  
العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس،  
وتحسين مستوى الاتصالات الرسمية وغير  
الرسمية بينهم.

- عمل برنامج لدعم الدافعية لدى أعضاء  
هيئة التدريس، تتضمن التمكين، والتقدير،  
والاستقلالية، والاستقرار، والولاء، ويتم تحديد  
أهداف إجرائية لها وعمل خطة تنفيذية  
ومؤشرات للتقدم في تحقيقها، هذا من أجل  
تطوير الالتزام التنظيمي.

#### ب- مقترحات خاصة بتعزيز رأس المال النفسي

- تصميم دليل تطبيقي يسلم لكل عضو هيئة  
تدريس يستهدف تحسين رأس المال النفسي  
لديهم يشمل تحديد المعوقات الشخصية،  
وتحديد أهم الأولويات المستقبلية، وأهم  
أساليب تنمية الذات، لتشخيص واقعه بدقة  
وتحديد توجهاته المستقبلية، واستراتيجيات  
مفردة لتنمية مستوى الأمل، والنهوض  
والتفاؤل والكفاءة الذاتية.

- إصدار الكلية بالتعاون لمجموعة من  
المقاييس تكون متاحة على موقعها يكون

مرن للسلطة والبعد عن البيروقراطية التي تقصي المرؤوسين من المشاركة في صنع مستقبل كلياتهم.

البحوث المقترحة:

- دور الدافعية الداخلية، والمحفزات الخارجية في التنبؤ بمستوى الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس.
- العوامل النفسية المؤثرة في مستوى الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- دور مهارات الاتصال لدى القيادات في التنبؤ بمستوى التماثل مع الهوية التنظيمية.
- استراتيجية مقترحة لتحسين جودة حياة العمل بالجامعات السعودية.
- أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في مستوى الكفاءة الذاتية، والنهوض بالكليات العلمية.
- تحليل محتوى استراتيجيات بعض الجامعات العربية للوقوف على مدى استيعابها لعوامل تنمية الالتزام التنظيمي، ورأس المال النفسي لدى منسوبيها.

المراجع العربية

١. إبراهيم، محمد عبد الله، وصديق، سيدة عبد الرحيم (٢٠٠٦)، ديسمبر): دور الأنشطة الرياضية في جودة الحياة لدى طلبة جامعة السلطان قابوي، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس: مسقط .

علاقة ارتباطية طردية عالية بين جودة حياة العمل، وأبعادها ومستوى الالتزام التنظيمي.

- ترقية أهداف الجامعة، والكلية للتواكب مع الاتجاهات الدولية، والمحلية التي تلبى طموح أعضاء هيئة التدريس في الرغبة، والتمسك بالعمل المستمر بالكلية، وتطوير الخطط الإجرائية لتنفيذ هذه الأهداف حتى لا يشعر عضو هيئة التدريس بالفجوة بين الواقع، وما هو معلن، ما ينتج عنه من تقدير لأهداف الكلية.
- رفع المهارات القيادية والإدارية لرؤساء الأقسام من خلال برامج تدريبية منتظمة لتعزيز دورهم في تنمية الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس التابعين لهم.
- توفير التجهيزات والتسهيلات، والخدمات (مكاتب مجهزة، أجهزة حاسب آلي شخصية ومكتبية، مواقف سيارات، وغيرها) لعضو هيئة التدريس للمساهمة في رفع مستوى الالتزام الاستمراري لديه.
- تصميم جدول للمشاركة المجتمعية من قبل أعضاء هيئة التدريس لتعزيز علاقته بالمجتمع، وتعزيز مستوى الالتزام العاطفي، والمعياري لديه من انتسابه لمؤسسة كبيرة لها سمعة عالية بالمجتمع.
- إتاحة الفرصة لمشاركة أعضاء بيئة التدريس في وضع أهداف الكلية، والمشاركة في صنع القرارات الإدارية، من خلال تفويض

٢. أبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠١٤). علم النفس الإيجابي: ماهيته ومنطلقاته النظرية وأفاقه المستقبلية. الكتاب العربي للعلوم النفسية، مؤسسة العلوم النفسية العربية، ع(٣٤): تاريخ الاسترجاع: ٢٢/٤/٢٠١٧، متاحا على: <http://arabpsynet.com/apneBooks/eB34/eB34MSACont&Pref.pdf>
٣. أبوليفة، سناء مصطفى محمد (2016) دور رأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي دراسة منشورة لدى المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. تاريخ الاسترجاع نوفمبر ١، ٢٠١٧. متاحة على : <https://www.arado.org/PublicationDetails.aspx?PubID=3787>
٤. البلبيسي، أسامة، (٢٠١٢). جودة حياة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية: غزة
٥. حسين، محمد عبد الهادي (٢٠٠٣). قياس وتقييم قدرات النزاهات المتعددة، القاهرة: دار الفكر العربي.
٦. حمادات، محمد. (٢٠٠٦). قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. عمان: دار ومكتبة الحامد.
٧. خضير، نعمة عباس (1996). الالتزام التنظيمي وفاعلية المنظمة دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد. مجلة اتحاد الجامعات العربية -الأردن، 31: 74 - 105
٨. الدخيل الله، دخيل الله (١٩٩٥). مقدمات الالتزام لمنظمة أكاديمية. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية بجامعة الملك سعود. ٧(١) : ٣٣-٧٧.
٩. الراسبي، خمس سالم (٢٠٠٦)، ديسمير): تجربة وزارة التربية والتعليم في تعزيز جودة حياة المتعلمين بمدارس السلطنة، ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس: مسقط .
١٠. سلامة، رتيبة (٢٠٠٣). الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن.
١١. الشرييني، عزة (٢٠١٣). جودة حياة العمل كوسيط في العلاقة بين التميز التنظيمي، الالتزام التنظيمي بالتطبيق على القطاع المصرفي في محافظة الدقهلية (بنوك القطاع العام التجارية، والبنوك المتخصصة، والبنوك

- Career Life and job Identification*. Published by the Arab Organization for Administrative Development Cairo: The Arab Organization for Administrative Development. Retrieved on :November 1, 2017. Available at: <https://www.arado.org/PublicationDetails.aspx?PubID=3787>
17. Ahmadi, F., Salavati, A., & Rajabzadeh, E. (2012). Survey Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (1), 235-247.
18. Al Nashi, Wajdan Abdul Amir (2005). *Emotional intelligence and its relation to the self-efficacy of teachers*. PhD thesis (unpublished) Faculty of Arts, University of Mustansiriya: Baghdad.
19. Allen, N & Meyer, J (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
20. Almaghaby, Abdel Fattah (2004). Quality of work life and its impact on the development of employment: a field study. *Journal of Studies and Business Research*, 26 (2), 253-318.
21. Almarshad, S. (2015). Quality of Work Life and Organizational Commitment in Saudi Arabia: The Role of Job Involvement and Sense Of Efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2):141-158.
22. Alyousef, Jawaher(1433H) . *Problems with faculty members at Salman bin Abdul Aziz University*. Master Thesis. Department of Management and Educational Planning, Faculty of Social
- الاستثمارية) مجلة الدراسات والبحوث التجارية بينها: 179-236
١٢. المغربي، عبد الفتاح (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، ٢٦(٢)، ٢٥٣-٣١٨.
١٣. الناشي، وجدان عبد الأمير (٢٠٠٥). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات لدى المدرسين. رسالة دكتوراه ( غير منشوره ) كلية الآداب، جامعة المستنصرية: بغداد.
١٤. اليوسف، جواهر بنت خالد (١٤٣٣) المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز. رسالة ماجستير. قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية: الرياض.

#### References

15. Abu Halawa, Mohamed Al-Said (2014). *Positive Psychology: What it is, its theoretical points of view and its future prospects*. Arab Book of Psychological Sciences, Arab Psychological Institute, 34: Retrieved on: 22/4/2017, available at: <http://arabpsynet.com/apneBooks/eB34/eB34MSACont&Pref.pdf>
16. Abulifa, Sana Mustafa Mohammed (2016). *The Role of Positive Psychological Capital in the Relationship between the Quality of*

- ork life-  
perception of college teachers.pdf
29. Bilbisi, Osama, (2012). *Quality of work life and its impact on job performance*. Master Thesis, Islamic University: Gaza
  30. Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368.
  31. Business dictionary online a (undated). *Definition of organizational commitment*. Retrieved November 16 2017. Retrieved from: <http://www.businessdictionary.com/definition/organizational-commitment.html>
  32. Business dictionary online b (undated). *Definition of Quality of work life*. Retrieved November 16 2017. Retrieved from: <http://www.businessdictionary.com/definition/quality-of-worklife.html>
  33. Butler, Adam ( undated). *Mediator variables*. University of Northern Iowa site. Retrieved on 22Nov, 2017. Retrieved form: [https://sites.uni.edu/butlera/courses/org/modmed/moderator\\_mediator.htm](https://sites.uni.edu/butlera/courses/org/modmed/moderator_mediator.htm)
  34. Charney, D.S. (2004). Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability; Implications for successful adaption to extreme stress. *American Journal of Psychiatry*, 161, 195-216
  35. Chen, G., Whiteman, J. A., Gully, S. M., & Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among traitlike individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85: 835-847.
  36. Dakhilullah, Dakhilullah (1995). Commitment to an academic Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University: Riyadh.
  23. Aminikhah, H., Khaneghah, T. M., & Naghdian, M. (2016). The relationship of psychological capital and job satisfaction with organizational commitment. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(1), 153–17 .
  24. Asgari, M. H., & Dadashi, M. A. (2011). Determining the Relationship Between Quality of Work Life ( QWL ) and Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in. *Management*, 5(8), 682–687.
  25. Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998)
  26. Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
  27. Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
  28. Bharathi, P.Subburethina; Umaselvi., M. & Kumar N.(2011) Senthil Quality of work life: Perception of college teachers. A study submitted to Munich Personal RePEc Archive. Retrieved on 1/11/2017. Available at: [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/27868/1/Quality\\_of\\_w](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/27868/1/Quality_of_w)

- 
- Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99(1), 173-179.
45. Hammadat, Mohamed. (2006). *Values of work and commitment of school principals and teachers*. Amman: Al Hamed House and Library.
  46. Han, K.-S., & Chung, K.-H. (2015). Study on the positive psychological capital, organizational commitment and job stress. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(18), 39366–39371. Retrieved on October 5/2017. Available at: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84944520319&partnerID=40&md5=40c3ff2b5e8ea01fa630d23938220479>
  47. Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press
  48. Hong, K. S., Kok, W. T., & Suraini, B. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: a study in kuching, sarawak, malaysia. *Jurnal Teknologi*, 52(Mei), 1–15.
  49. Hussain, T., & Saleem, S. (2014). Do employees' job satisfaction, involvement and commitment mediate relationship between quality of work life and employees' retention? *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(1), 115–122.
  50. Hussein, Mohamed Abdel Hadi (2003). *Measuring and Evaluating the Capacities of Multiple Intelligences*, Cairo: Arab Thought House.
  - organization. *Journal of Educational Sciences and Islamic Studies*, King Saud University. 7 (1): 33-77.
  37. Dargahi, H., & Yazdi, M.K. (2007). Quality of Work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' Clinical Laboratories Employees ". *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 23, 4 630-633.
  38. Easton, Simon & Van Laar, Darren (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Psychology Research*, 3(10), 596-605.
  39. Erkuş, A., & Fındıklı, M. (2013), Psychological Capital and its Impact on Job Satisfaction, Job Performance and Job Turnover Intentions, *Istanbul University Journal of the School of Business*, 42(2), 302-318.
  40. Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057–5060.
  41. Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057–5060. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2844>
  42. Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.sosci.2014.09.003>
  43. Flach, F. F. (1989). *Resilience: Discovering new strength at times of stress*. New York: Ballantine Books.
  44. Gokhan, B., Azize, E. (2014), The Role of Psychological Capital and
-



- 
- A Comparative Study between the Scientific and Human Faculties at the University of Baghdad. *Journal of the Union of Arab Universities - Jordan* 31, 74 - 105
58. Legal, Jean-Baptiste & Thierry, Meyer (2009). Goal Priming and Self-Efficacy: Independent Contributions to Motor Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 108 (2), 383-391.
  59. Lewis, D., Brazil, K., Kruger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of work life. *Leadership in Health Services*, 14 (2), ix – xv.
  60. Luthans F, Youssef CM. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349.
  61. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
  62. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 2319–2238.
  63. Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1): 25-44. 1
  64. Luthans, F., Avolio, Bruce J., Fred O. Walumbwa, & Weixing Li (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring: the Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.
  65. Luthans, F., Avolio, Bruve J., James B. Avey & Steven M. Norman (2007), Positive Psychological
  51. Ibrahim, M. Abdulla, & Sadiq, S. Abdul Rahim (2006, December): *The role of sports activities in the quality of life among students of Sultan Qabawi University*. Seminar on Psychology and Quality of Life, Sultan Qaboos University: Muscat.
  52. Jung, H., & Yoon, H. (2015), The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
  53. Kantan, P. (2014). Effect of Quality of Work Life (Qwl) on Proactive and Pro-social Organizational Behaviors: A Research on Health Sector Employees. *The Journal of Faculty of Economics*, 19, 1, 251-274.
  54. Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1), 75.
  55. Keye, Michelle D & Pidgeon, Aileen M. (2013). An Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy. *Open Journal of Social Sciences* 1(6), 1-4. Retrieved on 11/11/2017. Published Online on: (<http://www.scirp.org/journal/jss> <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2013.16001>)
  56. Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., & Farazi, A. (2010). Health - Related quality of life in staff and hospital personnel of arak university of Medical sciences. *Journal of Arak Medical University*, 13(1), 40-48.
  57. Khudair, Nima Abbas (1996). Organizational Commitment and the Effectiveness of the Organization :
-

- 
- International Journal for Quality Research*, 7( 2), 201-214.
74. Nguyen Tho & Nguyen, Trang. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macro marketing* 32(1):87-95.
  75. Ojedokun, O., Idemudia, E. S., & Desouza, M. (2015). Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organisational commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–10.
  76. Pani, D. (2015). A Study on Quality of Work Life with Special Reference to Private Engineering College Teachers in the District of Rayagada. *Journal of Management and Science* ,5(3):81-90.
  77. Parker, S. (1998). Enhancing role-breath self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835–852. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
  78. Preacher, K.J., & Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36, 717-731.
  79. Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-460.
  80. Rasby, Khamis S. (2006, December): *The experience of the Ministry of Education in enhancing the quality of life of learners in the Sultanate's schools*. Seminar on psychology and quality of life, Sultan Qaboos University: Muscat.
  - Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
  66. Lyubomirsky, Sonja (2008). *The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want*. New York: Penguin Press.
  67. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
  68. Miller, K. (2003). *Values, attitudes and job satisfaction*. In Robbins, S.P., Odendaal A. & Roodt, G. (eds), *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives*. Cape Town: Pearson Education South Africa.
  69. Mohammadi, S.; Vaisi, K. & Moradi, J. (2016). Relationship between psychological capital and organizational commitment with job satisfaction of physical educators in Kurdistan province. *International journal of humanities and cultural studies*, April issue, 65-74.
  70. Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
  71. Mullins, J. L. (1996). *Management and Organisational Behaviour*. London: Pitman Publishing.
  72. Nadler, David & Lawler, Edward. (1983). quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, Vol. 11, 22 –36.
  73. Nanjundeswaraswamy, T.S., Swamy, D. R. (2013). Review of Literature on Quality of Work Life.
-

- 
89. Sharifi, N., & Shahtalebi, B. (2014). The Relationship between Dimensions of Psychological Capital with Organizational Commitment Studied: Staffs of General Directorate of Education of Isfahan. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(11), 23–31.
90. Sherbini, Azza (2013). *The quality of working life as an intermediary in the relationship between organizational excellence and organizational commitment in applying to the banking sector in Dakahlia governorate* (commercial public sector banks, specialized banks and investment banks). *Journal of Business Studies and Research*, Benha: 179-236
91. Snyder, C, Shorey, H.S., Cheavens, J., Pulvers, K.M., Adams, V.H., & Wiklund, C. (2002). Hope and Academic Success in College. *Journal of Educational Psychology*, 94 (4), 820-826.
92. Snyder, C., Harris, Cheri, John R. Anderson, Sharon A. Holleran, Lori M. Irving, Sandra T. Sigmon, Lauren Yoshinobu, June Gibb, Charyle Langelle And Pat Harney (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
93. Snyder, C.( 2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13: 249-276.
94. Snyder, C., & Lopez, S. ( 2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
95. Snyder, C., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale.
81. Roos, J.; Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*. New York: New York University Press.
82. Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.) .New York: Holt, Rinehart and Winston.
83. Salameh, Ratibah (2003). *The administrative practices of the general secondary school principals in Jordan and their relation to the job satisfaction and the organizational loyalty of the teachers*. Amman Arab University for Graduate Studies: Jordan.
84. Scheier, M. & Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.
85. Seligman, M.( 1998). *Learned optimism*. New York: Pocket.
- Shifren, K., & Hooker, K. 1995. Stability and change in optimism: A study among spouse caregivers. *Experimental Aging Research*, 21: 59-76.
86. Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M.(2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
87. Shabn, A., Parivash, J & Nader, G.(2016). The Relationship between Quality Of Lifeand Psychological Capital in Faculty Members of Islamic Azad University in Iran. *IOSR Journal of Business and Management*, 17 (7), 116-120.
88. Shahnawaz, M., & Hassan, M. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(October), 78–84.
-

- 
- 
100. Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2007). Human resource practices and organizational commitment: A deeper examination. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 7-22.
  101. Youssef, Carolyn M. and Luthans, Fred (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency. *Journal of Management*, 33 (5), 774-800.
  102. Zhong, L. (2007). Effects of psychological capital on employees' job performance, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Acta Psychologica Sinica*, 39, 328-334
  96. Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
  97. Tams, Svenja (2008). Constructing self-efficacy at work: a person-centered perspective. *Personnel Review*, 37 (2), 165-183
  98. Wagnild, G., & Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing Management*, 1(2), 165-178.
  99. Walton, R. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review* 15(1): 11-21.