



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

مجلة بحوث ودراسات نفسية

يصدرها مركز البحوث والدراسات النفسية

كلية الآداب – جامعة القاهرة

دورية علمية سيكولوجية محكمة – ربع سنوية

دور جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة
التدريس في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي

محمد السيد منصور

أستاذ علم النفس المعرفي المساعد
بقسم علم النفس بكلية الآداب
جامعة طنطا

توفيق عبد المنعم توفيق

أستاذ علم النفس
بقسم علم النفس بكلية الآداب
جامعة البحرين

مجلة بحوث ودراسات نفسية (مجلد ١٨) ، عدد (٣) إبريل (٢٠٢٢)



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

مجلة بحوث ودراسات نفسية

يصدرها مركز البحوث والدراسات النفسية
كلية الآداب - جامعة القاهرة
دورية علمية سيكولوجية محكمة - ربع سنوية

السنة : ٢٠٢٢
رقم المجلة : ١٨
العنوان : مركز البحوث والدراسات النفسية - كلية الآداب - جامعة القاهرة
(١) شارع الشهيد عبد الهادي صلاح (أمام السفارة السعودية الجديدة) جمهورية مصر العربية.
الجيزة
المحافظة :
التليفون : ٠١٠٦٥٨٣٣٨٨٦ - ٣٣٣٥٣٧٨٥
صفحة الفيس : مركز البحوث والدراسات النفسية بجامعة القاهرة
الترقيم الدولي المطبوع : Issn 2735 -3680
الترقيم الإلكتروني : Issn 2735 - 3699



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

رئيس مجلس الإدارة

أ.د. شريف شاهين

عميد كلية الآداب – جامعة القاهرة

نائب رئيس مجلس الإدارة

أ.د. رجاى أحمد على

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ونائب رئيس مجلس الإدارة

رئيس التحرير

أ.د. عبير محمد أنور

أستاذ علم النفس ومدير مركز البحوث والدراسات النفسية

هيئة التحرير

أ.د. معتز سيد عبدالله

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة القاهرة

أ.د. طريف شوقي فرج

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة بني سويف

أ.د. بدرية كمال أحمد سرايية

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة المنصورة

أ.د. فريخ عويد العائزي

أستاذ علم النفس بكلية التربية – الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب – الكويت

أ.د. أحمد عبدالفتاح عياد

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة طنطا

أ.د. عبدالمنعم شحاتة محمود

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة المنوفية

مدير التحرير

د. وفاء إمام عبد الفتاح

دكتوراه علم النفس – مركز البحوث والدراسات النفسية بكلية الآداب – جامعة القاهرة

سكرتير تحرير المجلة

أ. أمل السيد الحسيني

اختصاصي أول تقنية معلومات

المنسق الإلكتروني

أ. أيمن أبو العلا

اختصاصي أول تكنولوجيا المعلومات



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

الهيئة الاستشارية

أ.د. الحسين عبدالمنعم

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة القاهرة

أ.د. أحمد عبدالخالق

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة الإسكندرية

أ.د. أيمن عامر

أستاذ ورئيس قسم علم النفس بكلية الآداب – جامعة القاهرة

أ.د. طارق عبدالوهاب

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة الفيوم

أ.د. طه المستكاوي

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة أسيوط

أ.د. عادل كمال خضر

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة بنها

أ.د. عويد سلطان المشعان

أستاذ ورئيس قسم علم النفس بكلية العلوم الاجتماعية – جامعة الكويت

أ.د. محمد دسوقي

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة المنيا

أ.د. محمود خيال

أستاذ علم النفس بكلية الآداب – جامعة المنوفية



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢١٦-١٥٠	دور جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي د. توفيق عبد المنعم توفيق د. محمد السيد منصور
٣٠٢-٢١٨	التفكير الإبداعي والتنظيم الانفعالي وحل المشكلات الأسرية بين الزوجين كمنبئات بالتميز الأكاديمي وسلوك الإهمال لدى أبنائهم المراهقين د/ أحمد محمد صالح
٣٨٩-٣٠٤	التوجه نحو المقارنة الاجتماعية وقلق الحاله كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين إساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي والتسوق القهري د. داليا السعيد سلام

دور جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي

محمد السيد منصور

توفيق عبد المنعم توفيق

قسم علم النفس/ كلية الآداب/ جامعة طنطا

قسم علم النفس/ كلية الآداب/ جامعة البحرين

المخلص

هدفت الدراسة للتعرف على دور جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي، لدى مجموعة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس المصريين من الذكور (٨٢)، والإناث (٦٨) العاملين بالجامعات المصرية والسعودية (ن = ١٥٠)، طبقت عليهم أدوات الدراسة -مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي، وموارد رأس المال النفسي الأكاديمي، من إعداد الباحثين- بطريقة الاختيار بالمصادفة طبقاً لاستطلاع الرأي عبر الإنترنت باستخدام نماذج جوجل. وللتحقق من صحة الفروض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، والتباين ببرنامج (Spss) النسخة (٢٥). أشارت النتائج لوجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي وموارد رأس المال النفسي، كما أمكن التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي من خلال أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق دالة إحصائية في بيئة العمل الأكاديمي تعزى للتفاعل بين الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)، والنوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، كما وجدت فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي الأكاديمي تعزى للدرجة العلمية، وللتفاعل بين الدرجة العلمية والنوع الاجتماعي لدى المشاركين في الدراسة. نوقشت النتائج في ضوء ضرورة تعزيز جودة بيئة العمل بمؤسسات التعليم العالي، كأداة لتحسين موارد رأس المال النفسي الأكاديمي، والكفاءة المهنية لأساتذة الجامعة.

الكلمات المفتاحية: / جودة حياة العمل الأكاديمي / رأس المال النفسي الأكاديمي/

أعضاء هيئة التدريس

Role Quality of Academic Environment as Perceived by Faculty Members in Predicting Academic Psychological Capital

DR. Tewfik Abdelmonam Tawfik
Associate Professor of psychology
Dept. of psychology Bahrin University

DR. Mohammed EL-Sayed Mansour
Co-Professor of cognitive psychology
Dept. of psychology Tanta University

Abstract

The study aimed to identify role quality of academic environment as perceived by faculty members, in predicting academic psychological capital. Among Egyptian faculty members, male (82), female (68) who working in Egyptian and Saudi universities (n = 150). A scale of quality of academic environment, and academic psychological capital resources - prepared by researchers - were applied to them by chance selection method, according to an online opinion poll using Google Forms. To verify the validity of the hypotheses, data were statistically processed by using statistical program (Spss), Version (25), by calculating main, stander Davion, Pearson correlation coefficient, multiple regression analysis, and multiple variances analysis. Results Revealed a significant positive correlation between dimensions of quality academic environment and psychological capital resources. It was also possible to predict the academic psychological capital through the dimensions of quality academic environment as perceived by faculty members, and the presence of statistically significant differences in quality of academic environment due to the interaction between the academic degree (Professor/ Associate Professor /Assistant Professor), and gender (male/female), and statistically significant differences were found in the academic psychological capital due to , academic degree, and to the interaction between the academic degree and gender among the participants in the study. The results were discussed in light of the prominent role of quality academic environment as a tool to improve academic psychological capital resources, and the professional competence of university professors.

Keywords: *Quality of Academic Work Life / Academic Psychological Capital Resources /Faculty members*

المقدمة:

تؤثر بيئة العمل الأكاديمي على الحياة الشخصية للعاملين، كما تلعب الموارد البشرية دورًا رئيسيًا في نجاح معظم الأعمال (Erkmen & Emel, 2013)، وقد تؤدي التنافسية الشديدة في بيئة العمل للإضرار بنوعية بيئة العمل (Balaram et al., 2015). ونظرًا للارتباط الوثيق في عصر العولمة بين جودة المدخلات البشرية وجودة بيئة العمل، تعمل معظم المؤسسات بجميع أنحاء العالم بجد من أجل تحسين بيئة العمل المهنية للحفاظ على مستوى الرفاهية النفسية لموظفيها (Jyotirmayee, 2019)، فالإدارة الجيدة توفر المناخ الجيد في بيئة العمل لتضمن تحسين الكفاءة المهنية لموظفيها (Jyoti & Verma, 2016). وحاليًا تُعد نوعية بيئة العمل، واحدة من أهم قضايا إدارة الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات اليوم لضمان جذب موظفين ذوي كفاءة (Alvandi, 2020). وحديثًا بدأ الاهتمام بتأثير بيئة العمل على الأداء المهني وتوجهات العمال نحو عملهم (Balaram et al., 2015)، ويتعلق مفهوم جودة بيئة العمل بمدى تلبية احتياجات العاملين، وإشباعها لطموحاتهم بما تشمله من خدمات وأنشطة (Sirgy et al., 2001)، لخلق بيئة عمل مواتية للتعليم والتطوير والاستفادة القصوى من الإمكانيات البشرية والمهنية (Jyotirmayee, 2019).

وقد أشار جاين، ووسوامي (Jain & Swami, 2014) إلى أن أساليب التطوير، والمشاركة في صنع القرار من أهم القضايا الرئيسية المتعلقة بجودة بيئة العمل بالقطاع الأكاديمي، ونظرًا للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل، أصبح التركيز على موارد رأس المال النفسي لدي الموظفين أمرًا أساسيًا، لأنه يعد انعكاسًا لتحسن لجودة بيئة العمل (Peterson & Luthans, 2003a). ومن هذا المنطلق تعد موارد رأس المال النفسي الداعم الرئيسي للأفراد في التعامل بكفاءة مع بيئة العمل (Luthans et al., 2007). فالموظفون المتمسكون بمراد رأس المال النفسي يساعدون المؤسسات على تجاوز الصعوبات المهنية (Sridevia & Srinivasanb, 2012). ونظرًا لأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يلعبون دورًا رئيسيًا في خلق

وتطوير المعرفة والابتكار، في مجال التعليم والتدريب، يجب أن يصبح تحسين جودة بيئة العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس على أولوية جدول أعمال جميع القيادات الإدارية بالجامعات.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها: تعد جودة بيئة العمل واحدة من أهم المجالات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي يجب تطويرها لاكتساب ميزة تنافسية (Muftah, 2011)، ومن ثم أصبح الاهتمام بنوعية بيئة العمل الأكاديمي واحدة من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية، وأكثرها فعالية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على تحقق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2012)، لذا يعتبر التحسين في مستوى جودة بيئة العمل ضرورياً لأنه يسهم في الكفاءة الانتاجية للمؤسسة (Heiskanen & Jokinen, 2013)، وبالرغم من ذلك، لم تتل قضية تحسين جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس الاهتمام الكافي، حيث تعد عملية تحسين جودة بيئة العمل الأكاديمي أمراً ضرورياً تدرک فيه المؤسسات الأكاديمية مسؤوليتها في تطوير ظروف العمل لأساتذة الجامعات (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2012). وتتمثل الاستراتيجية الرئيسية لاستثمار الإمكانيات البشرية في بيئة العمل، في التكامل بين الإنسان والمجتمع ورأس المال النفسي (Adler & Kwon, 2002)، والذي يركز على ما يملكه الموظفون من طاقات شخصية (Luthans et al., 2004)، ومن ثم أصبح تحسين نوعية بيئة العمل شأنًا مهمًا للموارد البشرية بالجامعات المصرية، لتمكينها من تطوير مخرجاتها التعليمية. وفي هذا الصدد أشار لي (Li, 2018) لتأثير موارد رأس المال النفسي الأكاديمي على تحسين الرفاهية النفسية لأساتذة الجامعة في البيئة الأكاديمية، وبين شيونج، وتانج، و تانج (Cheung et al., 2011) أن موارد رأس المال النفسي ترتبط بالرضا، والاستمتاع الوظيفي (León-Pérez et al., 2017) ، وأشار أفي، وأفيلو، ولوثان (Avey et al., 2011) للعلاقة بين موارد رأس المال النفسي وحل المشكلات المهنية بطريقة إبداعية، كما لاحظ شين وليم (Chen & Lim, 2012)، وجود علاقة بينها، وبين استراتيجيات المواجهة الإيجابية للمشكلات المهنية، والالتزام

المهني في بيئة العمل (Luthans et al., 2007). وبين أفري، وريتشارد، ولوزانس، ومهاتري (Avey et al., 2011) أن موارد رأس المال النفسي مرتبطة بالسلوك التعاوني في بيئة العمل. وركّز كل من لوثنان، وزملاؤه (Luthans et al., 2004) على أن حسن إدارة موارد رأس المال النفسي الإيجابي سيساعد على المدى الطويل في وضع معايير لنجاح الأعمال. وأشار هينيتز وآخرون (Heinitz et al. (2018) تنسيق علاقتها بالتكيف، والإنجاز ببيئة العمل. وارتباطها بالرضا، والأداء الأكاديمي لدى كل من كارمونا، وسالانوف، ولورينز، واسكاوفيلي (Carmona et al., 2019).

من خلال ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

١. هل توجد علاقة ارتباط إيجابي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية- وموارد رأس المال النفسي الأكاديمي؟
٢. ما درجة إسهام أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي -كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية- في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي؟
٣. هل توجد فروق في كل من جودة بيئة العمل الأكاديمي، ورأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء كل من الرتبة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، ودولة العمل (مصر/ السعودية)، والنوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتفاعل بينها، لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية؟

الأهداف :

- التعرف على المساهمات البحثية التي تم إجراؤها حول قضايا جودة بيئة العمل بشكل عام، بهدف تقديم نظرة فاحصة على المفهوم وتطبيقاته وانعكاساته في بيئة العمل الأكاديمي بشكل خاص.
- التعرف على المساهمات البحثية التي تم إجراؤها حول بنية موارد رأس المال النفسي الأكاديمي في التراث النظري.
- الكشف عن دور مكونات جودة بيئة العمل الأكاديمي في التنبؤ بمراد راس المال النفسي الأكاديمي.

أهمية الدراسة: يستمد البحث الحالي أهميته من صياغة أهدافه التي يمكن

تلخيصها فيما يلي:

- تغطية نقاط الضعف والتناقض لموضوع البحث، من خلال المراجعة الناقد للتراث النظري.
- في حدود إطلاع الباحثين، يعد موضوع الدراسة الحالية، من أولى الدراسات على المستوى المحلي والإقليمي.
- تقديم أدوات لقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي، وموارد رأس المال النفسي تصلح للبيئة العربية.
- إبراز دور تحسين بيئة العمل الأكاديمي لاستثمار موارد رأس المال النفسي الأكاديمي داخل مؤسساتنا التعليمية.

مفاهيم الدراسة:

جودة بيئة العمل الأكاديمي: تشير لجودة العلاقة بين الموظف وبيئة عمله، وتشمل ظروف عمل آمنة وصحية، وفرصة لاستثمار القدرات البشرية (Heiskanen & Jokinen, 2013) ، ويُعبر عنها بوصفها، حالة من الرضا المدرك للعامل في جوانب مختلفة من حياة عمله (Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014)، وتتسم نوعية بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بأنها تلك الظروف الإيجابية لبيئة العمل

المعززة لرفاهيتهم النفسية لمنحهم حالة من الاستقرار المهني وفرصًا للتطوير (Jyoti & Verma, 2016). وبالتالي سيحافظ الموظفون ذوو الجودة العالية على مصادر الميزة التنافسية للمؤسسة (Balaram et al., 2015). وسوف تجني الجامعات ثمار ذلك في زيادة كفاءة منسوبها، وتقليل عبء العمل على أعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء داخل المؤسسات الجامعية (Jyoti & Verma, 2016).

رأس المال النفسي الأكاديمي: Academic Psychological capital (PsyCap)
عبارة عن حالة نفسية إيجابية، تتسم بتقييم الفرد الإيجابي لقدرته في التغلب على العقبات في بيئة العمل بجهد متواصل ومثابرة، وثقة في تحقيق النجاح (Luthans et al., 2007a)، كما عرفه كل من إيلم، وتركي (Eylem & Turkey, 2016) كونه بنية نفسية مركبة تتضمن الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل، كما تعد مصدرًا للطاقة الإيجابية لتحقيق أداء فعّال، ومميز في بيئة العمل (Luthans, 2004). حيث يتمتع الموظفون المتمسكون بموارد رأس المال النفسي بالتخطيط الفعال لإنجاز مهام وظيفية بنجاح، والنظرة الإيجابية لمستقبل وظيفي مشرق، وبمرونة وقدرة عالية للتأقلم مع المشكلات والأحداث السلبية في بيئة العمل، وبنقة في قدرتهم على تنظيم إمكانياتهم الشخصية للنجاح بوظائفهم (Avey et al., 2010). وطبقًا للوزانس، وآخرون (Luthans et al., 2004) يُعد رأس المال النفسي بنية عاملية تتضمن مزيجًا من الأبعاد النفسية المرتبطة بالأداء المميز في بيئة العمل (Luthans et al., 2015).

الإطار النظري والدراسات السابقة: يُعد تحسين جودة بيئة العمل مسألة بالغة الأهمية في مختلف المؤسسات نظرًا لارتباطها بمستوى الرفاهية النفسية (Harrington & Ladge, 2009)، كما يجب أن تتيح بيئة العمل فرص استثمار القدرات البشرية (Akdere, 2006)، وتضمن فرص المشاركة الفعالة في حل مشكلات المؤسسة (Dargahi & Seragi, 2007). ومن ثم تُعد تنمية الموارد البشرية من أهم الآثار المترتبة على جودة بيئة العمل بالمؤسسات، وتحسين إنتاجيتها (Jyoti & Verma, 2016). وفي المقابل تركز بنية موارد رأس المال النفسي على تنمية الموارد النفسية، بمكوناتها كالكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وتوصف

كونها قدرة نفسية عامة حاسمة للسعي لتحقيق النجاح والتميز ببيئة العمل (Peterson et al., 2011). وتركز على "ماذا ستصبح عليه؟" في المستقبل بدلاً من "ما أنت عليه الآن؟" (Luthans et al., 2007b). وأشار كل من أركان وجهاً (Archana & Jha, 2014) إلى أن جودة بيئة العمل واحد من طرق تحسين الأداء، وثقافة التميز داخل المؤسسة (Vaez et al., 2004). كما تتأثر بالخصائص الشخصية والمعرفية (Wilkins et al., 2014)، مكونات موارد رأس المال النفسي وتمايز بنيتها: توصف الأبعاد الأربعة المكونة لبنية موارد رأس المال النفسي كونها مجموعة من القدرات التي تشبه الحالة الإيجابية، وتختلف عن البناءات التي تشبه السمات الشخصية، والإيجابية مثل: الكفاءة الذاتية، حيث حددها كل من أستاجكوفيك، ولوزانس (Stajkovic & Luthans, 1998b) في بيئة العمل كونها إيمان الفرد وثقته في قدرته على حشد الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين (Avolio et al., 2007a). وتدعم أدلة بحثية كثيرة تأثيرها على جوانب الأداء المختلفة في بيئة العمل، وتشمل فعالية القيادة، واتخاذ القرار، والإبداع، والاندماج في العمل (Bandura, 1997)، ويفضل الموظفون ذوو الكفاءة الذاتية العالية مواجهة التحديات المهنية عند تحقيق أهدافهم الشخصية. كما يفترض نموذج موارد رأس المال النفسي أن التفاؤل يعد حالة نفسية يعزو الفرد فيها الأحداث الإيجابية لأسباب داخلية ودائمة وكثيرة، بينما يعزو الأحداث السلبية لأسباب خارجية مؤقتة ومحددة، ويحتمل أن يتوقع المتفائلون أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية بطبيعتها، بغض النظر عن الظروف الحالية (Luthans et al., 2004). كما يُنظر لمكون الأمل باعتباره "طريقة للتفكير الموجه للهدف" (Snyder, 1994)، كما أنه أحد السمات الإيجابية التي تساعد المرء على الاستمرار في متابعة أهدافه الشخصية بعزيمة وإصرار (Bailey & Snyder, 2007)، ويُعد حالة تحفيزية إيجابية قائمة على الشعور المستمد بشكل تفاعلي من طاقة النجاح وقوة الإرادة، وإستراتيجيات التخطيط لتحقيق الأهداف. وتدعم الدراسات التجريبية الحديثة العلاقة الإيجابية بين التفكير المفعم بالأمل، والأداء المميز للموظفين لدى كل من بيترسون، ولوزانس (Peterson & Luthans, 2003b). فالموظفون المتسمون بالتفكير المفعم

بالأمل مفكرون مستقلون يسعون لمستوى عالٍ من الاستقلالية في التخطيط لأهدافهم، ويظهرون مستوى مرتفع من الإرادة ودقة التخطيط لتحقيق أهدافهم (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007b). وتُعد مكون المرونة بمثابة القدرة على التكيف بشكل إيجابي مع الظروف الصعبة (Waller, 2001)، ويعرّفها كل من لوزانس، وجينسين (Luthans & Jensen, 2002) بأنها القدرة على النهوض لمواجهة المشاكل والتحديات. وينظر لها في إطار تأثيرها الواضح على الأداء (Schwarzer & Knoll, n.d). كما تُعد مفيدة في إطار السلوك التنظيمي الإيجابي لتوفير فرص للتعلم والنمو والازدهار (Masten, 2001)، وتلعب دورًا مهمًا في سعي الفرد لمواجهة الأزمات بشكل استباقي، وتعد مكونًا مهمًا في إطار جودة بيئة العمل (Heiskanen & Jokinen, 2014). ويُعرف مكون تقدير الذات الأكاديمي، كونه تقدير الفرد لقيّمته الشخصية، وشعوره بالفخر لاعتقاده بقدرته على تحقيق الإنجاز الأكاديمي (Hewitt, 2009, pp.880-885)، ويُعبر عنه في صورة اتجاهات سلبية، أو إيجابية قد يتبناها عضو هيئة التدريس عن نفسه وعمله الأكاديمي (Snyder et al., 1996). ويُنظر لمكون توقع النجاح الأكاديمي بتنبؤ الأشخاص حول أدائهم المحتمل في إنجاز مهمة ما، ويتضح عندما يجيب الفرد عن أسئلة مثل "كيف تتوقع أن تؤدي في مهمة محددة؟"، ويُعتقد أن ثقة الفرد في توقعه للنجاح في مهمة محددة، ينعكس على أدائه بصورة أفضل (Marshall & Brown, 2004).

العلاقة بين جودة بيئة العمل وموارد رأس المال النفسي: يجب أن تعمل إدارة المؤسسة على توفير بيئة عمل جيدة، فالموظفين الذين لديهم تصورات إيجابية حول بيئة عملهم، وادراكهم لمدي توافر مؤشرات الجودة بها، يحصلون على درجات مرتفعة علي موارد رأس المال النفسي (Lee et al., 2015)، والتي تُعد حالة نفسية إيجابية تتسم بالثقة والكفاءة الذاتية والتفاؤل لتحقيق النجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة والإصرار والتخطيط الجيد من أجل تحقيق النجاح عندما تحيط بالفرد العقبات بمرونة، وأثبتت الدراسات تأثيرها الإيجابي جميعًا على الأداء المهني في بيئة العمل (Stajkovic & Luthans, 1998a) لذا يعد رأس المال النفسي أفضل مؤشر للأداء في بيئة العمل بشكل عام (Luthans et al., 2007). كما يُعد الاهتمام

بجودة بيئة العمل، عاملاً رئيسياً في العقلية الإدارية الحديثة، ويعبر عن توجهات الموظفين الإيجابية نحو وظائفهم، حيث أشار دمير (Demir, 2007) للرضا الوظيفي كونه الأثر الإجمالي للوظيفة على الموظفين. كما يرى كل من كيم، ولونج، ولي (Kim et al., 2005) أن إدراك الموظف لجودة بيئة عمله يرتبط بحالته المزاجية الإيجابية، ودافعيته للعمل، كما أقر روبنز (Robbins, 2003) بوجود علاقة إيجابية بين جودة بيئة العمل وكفاءة الأداء التنظيمي، حيث أن التوزيع العادل للأجور، وتحسين العوامل المحفزة، تعد معايير كافية لضمان جودة بيئة العمل. وأشار كل من إسكالفيك، وإسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) للعلاقة الإيجابية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية. وفي دراسة أجراها لارابي وآخرون (Larrabee et al., 2010) وجد أن موارد رأس المال النفسي تدعم فرص الاندماج الوظيفي. كما وجدت فوربس (Forbes, 2005) علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية وريادة الأعمال، والرفاهية والتفاؤل في بيئة العمل. وأشار تاي (Tai, 2006) إلي أن موارد رأس المال النفسي، ولاسيما الكفاءة الذاتية تسهم في تدعيم النجاح الشخصي والرفاهية ببيئة العمل. وافترض كل من ديدونو، و ديماري (Dedonno & Demaree, 2008) أن العلاقة الإيجابية بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي تسهم في تحسن الأداء المهني، وأن جودة بيئة العمل تحفز أيضاً التوقعات الإيجابية والتفاؤل، والرضا الوظيفي ومستوى الدافعية والأداء (Çavuş & Gökçen, 2015). فالأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة أكثر إبداعاً وقابلية للتكيف مع التغييرات والتحديات في بيئة العمل غير المستقرة. واقترح كل من بيترسون، لوزانس، أفوليو، والومبوا (Peterson et al., 2011) أن زيادة مستوى موارد رأس المال النفسي يؤثر على الأداء المهني، كما تمكن عملية تنمية وإدارة موارد رأس المال النفسي بشكل جيد، المؤسسة من تحقيق النجاح، (Schneider, 2001)، كما يمنح التحلي بالمرونة العامل فرصة لاتباع الأساليب المهنية المتفائلة.

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت جودة بيئة العمل الأكاديمي:

(أ) دراسات أشارت للعلاقة بين مستوى جودة بيئة العمل وتحسن أداء العامل: اقترح كل من بوفانسواري، سيجانيا، وفيشنوبويا (2010) Bhuvanewari et al. أن جودة بيئة العمل لها تأثير إيجابي على توجه العامل نحو وظيفته. وأشار كل من دزيبا، وأنا (2011) Dzeba and Ana إلى أن جودة بيئة العمل بالقطاع الخاص أعلى منها بالقطاع العام، وأن آفاق التقدم والأجور الجيدة والمشاركة في اتخاذ القرار أعلى بالقطاع الخاص بينما جوانب الأمن الوظيفي أعلى في القطاع العام. كما درس كل من المفتاح، ولافي (2011) AL-Muftah and Lafi تأثير جودة بيئة العمل على الرضا الوظيفي في شركات تكرير النفط والغاز بقطر، وأظهرت النتائج أن العوامل المادية، والنفسية، والاجتماعية، تُعد محدد لنوعية بيئة العمل، ودعمت دراسة كل من ماهادزيره، ووان (2012) Mahadzirah and Wan الارتباط بين مفهوم الشعور بجودة بيئة العمل والأداء المميز. وأشار كل من بارخا، وانوكول (Barkha and Anukool (2013) في دراستهما على (١٥٠) موظف، لارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى اللذين شعروا بجودة البيئة الاجتماعية والمادية للعمل، بشكل أسهم في زيادة مشاركتهم الوظيفية. بينما أجرى كاسيري وآخرون (2014) Kasraie et al. دراسة للتحقق من العلاقة بين جودة بيئة العمل، وضغوط العمل، والرضا الوظيفي، وسلوك الولاء التنظيمي لدى موظفي مستشفى أوثنويه بالصين، طُبِّق عليهم مقياس جودة بيئة العمل لالتون، وأظهرت النتائج أن جودة بيئة العمل أكثر تنبؤاً بسلوك الولاء التنظيمي، وبيّنت دراسة نورهان حسن (2014) Narehan and Hassan حول "تأثير برامج جودة بيئة العمل على أداء الموظفين بالشركات متعددة الجنسيات بماليزيا. كما أوصت دراسة كل من رافيننت، وارورا (2014) Ravneet and Arora حول الجودة الشاملة لبيئة العمل، لدى عينة من أساتذة جامعة البنجاب، بضرورة توفير الجامعة لبيئة عمل تتسم بالجودة لتحسين الأداء الأكاديمي لدى الأساتذة. وهدفت دراسة كوكلوا (2015) Cocul'ová، لفحص العلاقة بين أبعاد جودة بيئة

العمل والأداء، لمعرفة الفروق في تقييم عوامل جودة بيئة العمل وتأثيرها على أداء العامل. واهتمت دراسة كل من دارفيشموتيفال وعلى Darvishmotevali and Ali (2020) بتأثير انعدام الأمن الوظيفي على الرفاهية الشخصية للموظفين وأدائهم الوظيفي، لدى (٢٥٠) موظفًا. بينت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من موارد رأس المال النفسي قادرون على الأداء بكفاءة حتى في حالة عدم الشعور بالأمن الوظيفي.

(ب) دراسات أشارت لدور جودة بيئة العمل الأكاديمي في تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس:

بينت البحوث التي أجريت في القطاع الأكاديمي أن تدني مستوى جودة بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس، يحتمل أن يؤدي لانخفاض مستوى أدائهم الأكاديمي. كما أشار كل من سينغ، وسينغ (Singh and Singh (2015) لأهمية قيام مؤسسات التعليم بوضع استراتيجية تعزز الرضا الوظيفي والالتزام الأكاديمي لأساتذة الجامعة. ويدعم ذلك ما أشار إليه كل من بهاراثي، وسينثيل Bharathi and Senthil (2011) في دراستهم حول تأثير الإجهاد ببيئة العمل الأكاديمي على شعور أعضاء هيئة التدريس بجودة البيئة التي يعملون بها لدى (١٠٠) أستاذ جامعي. بينت النتائج أن الأساتذة الأحدث عانوا من ضغوط أكبر ببيئة العمل مقارنة بالأساتذة الأقدم. كما شعر الأساتذة من الإناث بمزيد من الضغوط بصورة أكبر مقارنة بالذكور. بينما أشار شاهباجي وآخرون (Shahbaji et al. (2011 للعلاقة بين نوعية بيئة العمل وأداء أساتذة وموظفي جامعة أصفهان للعلوم الطبية (ن = ٢٥٦). أن التكافل الاجتماعي وتفعيل النظم واللوائح الجامعية، وحرية ممارسة العمل الأكاديمي من بين أكثر العوامل ارتباطًا بتحسين الأداء الأكاديمي. كما هدفت دراسة رايمي وايمبراهيمي Rahimi and Ebrahimi (2008) لمعرفة الدور الوسيط لمراد رأس المال النفسي بين الإجهاد المهني وجودة بيئة العمل. لدى (١٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بوجنورد. بينت النتائج الارتباط بين رأس المال النفسي وجودة بيئة العمل. كما أشارت النتائج لأهمية العلاقة بين موارد رأس المال النفسي والضغوط المهنية علي جودة بيئة العمل

لدى أعضاء هيئة التدريس. كما هدفت دراسة أكبر (Akbar (2012) لمعرفة العلاقة بين موارد رأس المال النفسي والولاء التنظيمي بكلية التربية جامعة الطائف، لدى (٥١) من أعضاء هيئة التدريس. طبق عليهم مقاييس رأس المال النفسي، وجودة بيئة العمل، والولاء التنظيمي. بينت النتائج توسط جودة بيئة العمل للعلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الولاء التنظيمي. كما وجد كل من نانجيندسوارا، وسوامي (Nanjundeswara and Swamy (2013) علاقة إيجابية دالة بين نوعية بيئة العمل والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وحاول كل من جوبتا، وجوبتا (Gupta and Gupta (2013) في دراستهما اكتشاف الفروق في نوعية بيئة العمل الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة المعينين بعقد دائم مقابل المتعاقدين بعقد مؤقت، وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة بين الأساتذة المتعاقدين بعقد دائم مقابل المتعاقدين بعقد مؤقت في جميع جوانب حياة العمل الأكاديمي، والرضا الوظيفي.

كما ركز كل من أريف، وإلياس (Arif and Ilyas (2013) في دراستهما على جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أساتذة الجامعات الخاصة بمدينة لاهور، لدى (٣٦٠) أستاذًا جامعيًا. وأشارت النتائج إلى أن مناخ العمل والتوازن بين العمل والحياة، والرضا، من بين العوامل الرئيسية المشكلة لإدراكهم لجودة بيئة العمل. كما درس كل من فيشوآكارما، لآخاوات، بنوام (Vishwakarma et al. (2013) نوعية بيئة العمل لدى الأكاديميين في المعهد التقني، ووجدوا أن عوامل مثل تدني مستوى الراتب والمكافأة، وعدم الشفافية، وتدني فرص الترقى، والأمن الوظيفي، وعدم الرضا، مسئولة عن انخفاض مستوى جودة بيئة العمل. وأشار كل من أراكان وبها (Archana and Jha (2014) إلى أن نوعية بيئة العمل، هي واحدة من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وأكثرها فعالية لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتعزيز الرضا الوظيفي. كما أشار كل من جاين، وسوامي (Bindu and Yashika (2014) لضرورة تحسين نوعية بيئة العمل داخل المؤسسات الجامعية بشكل يفيد كل من الأستاذ والمؤسسة. بينما ركزت دراسة تانوشري، وهارفيندير (Tanushree and Harvinder (2015) حول تأثير جودة بيئة العمل على الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، كالجنس والعمر والخبرة العملية لدى (١٩٩) من

أعضاء هيئة التدريس بجامعة أودايبور. أظهرت النتائج وجود علاقة بين جودة حياة العمل في القطاع الأكاديمي والرضا الوظيفي. وحاول ديباسيز (Debasis, 2015) في دراسته فهم تأثير طبيعة الوظيفة، ومستوى الإجهاد، واستقلالية العمل، والأمن الوظيفي، وظروف العمل الصحية والسلامة، وفرص النمو والأمن، على جودة بيئة العمل بالقطاع الأكاديمي في مختلف كليات الهندسة. وكشفت النتائج أن فرص التطوير والأمان لها تأثير فعال على جودة حياة العمل، وأن إدراك جودة حياة العمل لا تختلف طبقاً للعمر والجنس. وعلى العكس من ذلك، كشفت نتائج دراسة كل من مهروترا وخاندلوال (Mehrotra and Khandelwal, 2015) حول ارتباط العوامل الديموغرافية (الجنس والراتب) بجودة بيئة العمل لدى (١١٠) من أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الفنية الخاصة بالهند، أن الإناث أكثر رضا عن جودة بيئة العمل، والوظيفة مقارنة بالذكور. كما لاحظ سينغ، وسينغ Singh and Singh (2015) الأهمية الاستراتيجية لتحسين جودة بيئة العمل بالمؤسسات التعليمية لتعزيز الرضا، والولاء، والأداء المهني للأساتذة.

وفي دراسة كل من الامباروثي، وجامبولينجام Elamparuthy and Jambulingam (2016) بالهند، حول إدراك (٢٣٠) أستاذًا جامعيًا لجودة حياة العمل الأكاديمي، أشارت النتائج لانخفاض مستوى جودة بيئة العمل الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة، كما وجدت فروق في إدراك أعضاء هيئة التدريس لجودة بيئة العمل الأكاديمي طبقاً لطول مدة الخدمة، ولم توجد فروق طبقاً للجنس والعمر ومستويات الدخل. وفي دراسة كل من عبد القادر، وعلي حسان Abdulkadir et al. (2017) حول تأثير بعض المتغيرات النفسية على جودة بيئة العمل، لدى (٩٥) عضو هيئة التدريس بجامعة الصومال بمقديشو، بينت النتائج أن نوعية بيئة العمل لها تأثير دال على الأداء. كما كان الهدف الرئيسي من دراسة كل من مالارودي، وبراسانا، ورينوكاديفي Malarkodi et al. (2017) لإدراك العوامل المختلفة المحددة لجودة بيئة العمل لدى (٢٠٠) أستاذ جامعي. أشارت النتائج أن المشاركين في الدراسة رأوا أن إدارة الجامعة مازالت بحاجة لمزيد من إجراءات تحسين بيئة العمل الأكاديمي. كما بين كل من شانموجا، وفيجايدوراي Shanmuga and Vijayadurai (2017) أن

الأداء والرضا وتخفيف الضغوط المهنية تُعد نتائج رئيسية لجودة بيئة العمل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من الإناث. وأوضح كل من مادهوري، وبانكال Madhuri and Panchal (2017) أن الذكاء الوجداني يزيد من القدرة على التوازن بين البيئة المهنية والشخصية. كما هدفت دراسة لي (Li, 2018) حول العلاقة بين رأس المال النفسي ومعنى الحياة، لدى (٤١٢) من أساتذة الجامعة بالصين، طُبّق عليهم مقاييس معنى الحياة، ورأس المال النفسي، والرفاهية النفسية. بينت النتائج أن كل من معنى الحياة ورأس المال النفسي تتبأ بالرفاهية النفسية. وفي دراسة لجيوتيرماني (Jyotirmayee, 2019) حول جودة بيئة العمل كما يدركها أعضاء هيئة التدريس وسلوك الولاء التنظيمي، لدى (٨٠) عضو هيئة تدريس بجامعة أوديشا. توصلت النتائج لوجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة بيئة العمل، وسلوك الولاء التنظيمي، وأن عضوات هيئة التدريس أدركن جودة بيئة العمل الأكاديمي بصورة أفضل مقارنة بالذكور. وأشار أفاندي (Alvandi, 2020) إلى أن الموظفين السعداء والراضين يملكون من المهارات الشخصية والمهنية ما يمكنهم من القيام بأعباء وظائفهم بكفاءة، ويساهمون بفاعلية في نمو وتطوير المؤسسة التي يعملون بها.

ثانياً: دراسات تناولت موارد رأس المال النفسي الأكاديمي:

كشفت دراسات كل من أفي، وباتيرا، وويست (Avey et al. (2006 أن موارد رأس المال النفسي مرتبطة سلباً بالتغيب الطوعي بدون أسباب وغير الطوعي لأسباب ضرورية. كما أدت برامج التدخل القائمة على تنمية موارد رأس المال النفسي لتحسين الأداء المهني في بيئة العمل. كما أشار كل من لوزانس، وآخرون؛ ولوزانس وأفري، وكلاب - اسميس، ولي (Luthans et al. (2008) ; Luthans et al., (2005) في دراستين منفصلتين أجريتا بالصين لدى عمال المصانع، أنه تم التنبؤ بتحسين الأداء الوظيفي من خلال تنمية موارد رأس المال النفسي، كما وجد كل من لوزانس، وأفوليو، أفي، نورمان (Luthans et al. (2007 أن موارد رأس المال النفسي مرتبط بشكل كبير بتحسين الأداء المهني للعمال. كما ركزت معظم بحوث رأس المال النفسي على تحليل تأثيره على عدد من التوجهات المرتبطة بالعمل؛ كالرغبة في الاستقالة، أو

الاستقالة الفعلية (Bedeian, 2007)، كما وجد أن الحالة النفسية الإيجابية للموظف، وإدراكه لجودة بيئة عمله، تبلور في مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي Luthans et al (2008). ووجد كل من أفري، ورنسينج، ولوزانس (2008) أن الموظفين المرتفعين على موارد رأس المال النفسي، والانفعالات الإيجابية أقل سخرية من العمل، مقارنة بأقرانهم من أصحاب الدرجات المنخفضة. وأشار إيفي، وآخرون (Avey et al., 2008) إلى أن موارد رأس المال النفسي والانفعالات النفسية الإيجابية مرتبطة برغبة الموظفين بالاندماج والمشاركة في العمل. وأشار كل من أفري، ولوزانس، وجينسين (2009) إلى أن الموظفين المنخفضين على موارد رأس المال النفسي أكثر تعرضاً لأعراض الإجهاد النفسي، والاستقالة من العمل، وفي دراسة كل من نورمان، وأفري، ونيميشنت، ووجون (2010) وجدوا أن رأس المال النفسي يعد مؤشراً قوياً على سلوك الولاء التنظيمي، وأنه مرتبط سلبياً بالسلوكيات الوظيفية غير السوية، وعلى نحو مماثل وجد كل من أفري، ولوزانس، ويوسف Avey et al. (2010) أن موارد رأس المال النفسي مرتبط سلبياً بسلوكيات الضارة بالعمل داخل المؤسسة كالإهمال والتغيب والتأخير، بينما يرتبط إيجابياً بسلوك المواطنة التنظيمية كمساعد زملاء العمل، وحضور الفاعليات التي تسهم في تحسين صورة المنظمة. ولقد افترض كل من سويتمان، ولوزانس، Sweetman and Luthans (2010) أن الموارد الوظيفية والشخصية تتفاعل مع متطلبات الوظيفة للتنبؤ بالاندماج بالعمل، والتي بدورها تتنبأ بتحسين الأداء، كما وجد هودجيس (Hodges, 2010) أن موارد رأس المال النفسي ترتبط بشكل واضح ومباشر بالإلتقان والتفاني في العمل.

وأثبت كل من إيفي، ولوزانس، وسميس، وبالمر (2010) Avey et al. أن موارد رأس المال النفسي مهمة في التأثير على الرفاهية النفسية في بيئة العمل، كما أشار كل من كولبرتسون، فولاجار، وميلز (2010) Culbertson et al. إلى أن تحقيق الشخص لذاته في المجال المهني، يعتمد على موارد رأس المال النفسي بشكل يجعل الموظف يشعر بالسعادة الذاتية بشكل عام. كما أشار كل من لوزانس، أفي، افوليو، وبيترسون (2010) Luthans et al. لفاعلية التدخلات المرتكزة على رأس المال

النفسية (PCI) في تحسين الأداء. كما أشار هودجسر (Hodges, 2010) للتأثير البعدي المحتمل لبرامج تنمية رأس المال النفسي، على تحسين الأداء والمشاركة والتفاني في العمل. ووجد كل من عباس، وراجا (Abbas and Raja (2011) أن الأفراد الذين حصلوا على درجات مرتفعة على موارد رأس المال النفسي أظهروا سلوكيات أكثر إبداعاً وابتكاراً، مقارنة بغيرهم. كما وجدت نتائج مشابهة من قبل كل من سويتمان، لوزانس، افري، لوزانس (Sweetman et al. 2011) بأن العامل العام لبنية رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الإبداعي للموظفين. كما أشارت كل من روبرتس، واسكيرر، وبوير (Roberts et al. (2011) أن موارد رأس المال النفسي تقلل من تأثير الإجهاد الوظيفي على السلوكيات غير اللائقة بيئة العمل.

ثالثاً: دراسات أشارت للعلاقة بين جودة بيئة العمل وموارد رأس المال النفسي:
هدفت دراسة كل من كيم، وأوجا، وكيم، وشين (Kim et al. (2020) لمعرفة دور رأس المال النفسي الأكاديمي في تعزيز الرضا الدراسي والرفاهية النفسية لدى (٢٤٨) طالباً رياضياً من الرابطة الوطنية لألعاب القوى. وأشارت النتائج لتوسط مشاركة الطلاب العلاقة بين رأس المال النفسي الأكاديمي والرفاهية النفسية. كما كشفت دراسة شينج وجان (Cheng and Gan (2020) تأثير رأس المال النفسي لمعلمي مرحلة ما قبل المدرسة على التزامهم الوظيفي لدى (٧٥٩) معلماً بالمناطق الحضرية بالصين، وأشارت النتائج أن تحسين جودة بيئة العمل يؤدي لزيادة تأثير رأس المال النفسي على الالتزام الوظيفي. كما أجرى سانتيسي، ولودي، وماجنانو، وزامتي (Santisi et al. (2020) دراسة للتحقق من العلاقة بين رأس المال النفسي ونوعية البيئة والرضا عن الحياة لدى (٨٠٧) عامل إيطالي، بينت النتائج وجود علاقة بين رأس المال النفسي وجودة بيئة العمل. واهتمت دراسة كوبرا، وموغادام، وهومايون، ورتشيدي (Kobra et al. (2020) بالتحقق من العلاقة بين رأس المال النفسي والروحي في العمل والرفاهية النفسية لدى (١٢٣) ممرضاً. طبق عليهم مقياس رأس المال النفسي للوزانس، والرفاهية النفسية لرافي، والروحانية في مكان العمل. وأشارت نتائج تحليل الانحدار أن رأس المال النفسي والروحاني في العمل يمكن أن يفسرا ٧٠٪ من

التحسن في الرفاهية النفسية. واهتم كل من ورداني وأنور Wardani and Anwar, (2019) بالدور الوسيط لجودة بيئة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والاستمتاع بالعمل. لدى (٣٥٦) موظفًا في الشركات متعددة الجنسيات بإندونيسيا، طبق عليهم مقاييس، جودة بيئة العمل لألتون، ورأس المال النفسي الضمني والاستمتاع بالعمل لشوفلي وباكر. بينت النتائج أن جودة بيئة العمل توسطت جزئيًا العلاقة بين رأس المال النفسي والاستمتاع بالعمل. وكشفت دراسة كو (Ko, 2019) حول تأثير رأس المال الاجتماعي على الرفاهية الشخصية وجودة بيئة العمل والالتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي، بكوريا الجنوبية، أن جودة بيئة العمل تتوسط العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والرفاهية الشخصية، كما سلطت النتائج الضوء على أهمية بيئات العمل للاحتياجات البشرية للموظفين لتحسين رفاهيتهم. وبين كل من ديفيبيو وكيني (Di Fabio and Kenny (2018) العلاقة بين رأس المال الشخصي والرفاهية النفسية والسعادة، لدى (٥٦٣) طالب جامعي بإيطاليا- طبق عليهم مقياس رأس المال النفسي، واستبيان العوامل الكبرى للشخصية، والتأثير الإيجابي والسلبي، والرضا عن الحياة، ومعنى الحياة، والازدهار- أن رأس المال النفسي يُعد موردًا واعدًا لتعزيز الرفاهية النفسية في بيئة العمل. كما أشار كيم وآخرون Kim et al., (2018) لدور رأس المال النفسي في تعزيز الرفاهية النفسية والرضا الوظيفي بين العاملين في المجال الرياضي. لدى (٧٠٨) موظفًا من الأقسام الرياضية، أن العمل الهادف للموظفين والمناخ التنظيمي الداعم له أثر إيجابي على رأس المال النفسي، وتعزيز الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية. واهتمت دراسة سامادي، أللامي، ماهابادي، وحسيني (Samadi et al. (2018) بالعلاقة بين رأس المال النفسي ونوعية بيئة العمل لدى موظفي المؤسسات الحكومية. ووفقًا للنتائج، أثر رأس المال النفسي على جودة بيئة العمل ورأس المال الاجتماعي. وهدفت دراسة أليپور وأوجينجاد Alipoor and Ojinejad (2018) لتحديد دور العلاقة بين الثقافة التنظيمية ونوعية البيئة لدى (١٠٨) من المعلمات الأوائل بمدينة كومارا نودان. أشارت النتائج لوجود علاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال النفسي، وجودة حياة العمل.

كما هدفت دراسة كيم، وآخرين (Kim et al. (2017) للتحقق من الدور الوسيط لجودة بيئة العمل على رأس المال النفسي في تحسن الأداء والتسرب الوظيفي، لدى (٢٨٨) من موظفي فنادق الخمسة نجوم بكوريا الجنوبية. أوصت النتائج بأهمية خلق بيئة صحية وجيدة لتحسين الإنتاجية والأداء المؤسسي. كما هدف كل من رابنو، يانيف، واليزور (Rabenu et al. (2017) حول العلاقة بين رأس المال النفسي، واستراتيجيات المواجهة لدى (٥٥) موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة دالة بين رأس المال النفسي والقدرة على التكيف الوظيفي، وتحسن الأداء. واهتمت دراسته مانزانو، وايللا (Manzano-García and Ayala (2017) بالدور المحدد للاحتراق النفسي كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية لدى (٥٦) من موظفي الدعم المباشر بالمركز الإسباني للتوحد، طبق عليهم مقاييس رأس المال النفسي والاحتراق والرفاهية النفسية، وباستخدام معادلة النمذجة البنائية أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤدي لانخفاض الإرهاق في بيئة العمل، و يحسن الرفاهية النفسية. كما دعمت النتائج أن رأس المال النفسي يُعد متغيرًا رئيسيًا في حياة العمل.

كما هدفت دراسة بانو، وواديرو، سيفالك، وايتودانت (Bano et al. (2017) لاكتشاف العلاقة بين رأس المال النفسي والسمو الروحي ونوعية الحياة. لدى (٦٠) أخصائي اجتماعي من أصحاب الخبرة بالمنظمات غير الحكومية في دلهي بالهند. أشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي والسمو الروحي يسهمان في الحفاظ على الشعور بالإيجابية المهنية. كما قدمت نافي (Nafei (2015) الدليل التجريبي على العلاقات بين رأس المال النفسي، وجودة بيئة العمل، وسلوك الولاء التنظيمي، لدى (٣١٥) بجامعة مدينة السادات، وأوصت النتائج بأهمية تعزيز دور رأس المال النفسي في تحسين جودة بيئة العمل. كما هدفت دراسة أراب ورزاي، وراحي (Arab et al. (2015) للتعرف على الدور الوسيط لجودة بيئة العمل بين رأس المال النفسي والرضا عن الحياة، لدى (٢٤٤) موظفًا من شركة المياه والصرف الصحي بأصفهان. أوضحت النتائج أن موارد رأس المال النفسي مرتبطة بجودة بيئة العمل. كما أوصت بأن تطوير رأس المال النفسي يؤثر إيجابيًا على جودة بيئة العمل وعلى الرضا عن الحياة. واعتمدت دراسة كل من منسا، وأمبونسا - تاويا (Mensah and

Amponsah-Tawiah (2014) حول استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل وجودة بيئة العمل الأكاديمي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي لدى (٢٩٠) موظفًا، وأشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن جودة بيئة العمل مرتبطة إيجابيًا بموارد رأس المال. كما هدفت دراسة سباتيتي (Sabaitytè, 2014) لإجراء تحليل للدراسات السابقة لمعرفة شكل العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، أسفرت النتائج في ثمان دراسات عن علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والرفاهية. وهدفت دراسة كل من بولاتسي وأكدوجان (Polatçı and Akdoğan (2014) للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء، والرفاهية النفسية كوسيط لتأثير رأس المال النفسي على الأداء، لدى (٣٦١) موظفًا من مهن مختلفة. كشفت النتائج باستخدام معادلة النمذجة البنائية أن رأس المال النفسي يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء. وأظهرت دراسة مانجيندجايا، وديني (Mangundjaya and Dini (2012) للتحقق من الدور التنبؤي لرأس المال النفسي، والرفاهية النفسية للهوية العسكرية لأعضاء الخدمة الانتقالية بجاكسونفيل، بفلوريدا (ن=٦٠). استجاب المشاركون عبر الإنترنت لمقاييس رأس المال النفسي، ومسح الهوية العسكرية، والرفاهية النفسية. وأشارت النتائج أن رأس المال النفسي تنبأ بالخدمة الانتقالية والهوية العسكرية، كما كشفت دراسة كل من نيجوين ونيجوين (Nguyen and Nguyen (2012) حول دور موارد رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي وجودة بيئة العمل بفييتنام، لدى (٣٦٤) موظف بمدينة هوشي، عن التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على تحسين جودة الأداء والحياة الوظيفية. كما بحثت مورترافي، وشلاباف، أميني (Mortazavi et al. (2012) تأثير موارد رأس المال النفسي على جودة بيئة العمل، لدى (٢٠٧) ممرضًا من أربعة مستشفيات. وكشفت النتائج عن التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على جودة بيئة العمل. وأشارت دراسة كولبرتسون وآخرين (Culbertson et al. (2010) للعلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية للموظف في الأداء والمتعة، لدى (١٠٢)، موظفًا، لوجود علاقة بين رأس المال النفسي ورفاهية المتعة، كما ارتبطت الرفاهية اليومية للعمل الجيد بالمزاج الإيجابي والرضا. وهدفت دراسة أفي وآخرين (Avey et al. (2010) لمعرفة تأثير العلاقة بين الرفاهية النفسية في بيئة العمل

ورأس المال النفسي على الاستعداد الشخصي للتغيير، لدى (٥٠٢) من موظفي البنوك بإندونيسيا. أظهرت النتائج أن بنية موارد رأس المال النفسي مرتبطة بنحسن الأداء الوظيفي.

تعقيب:

- اتضح مما سبق التأثير الإيجابي لجودة بيئة العمل على توجه العامل نحو وظيفته، وبيئة عمله (Dzeba & Ana,2011)، ورضاه الوظيفي (Muftah & Lafi (Mahadzirah & Wan المميز ، وأدائه المميز AL-,2011; Kasraie et al., 2014) (Barkha & Cocul'ová ,2015; 2012)، ومشاركته الإيجابية بالعمل (Barkha & Anukool ,2013; Narehan, Hassan ,2014) ، مما قد يشير لاحتمالية الدور المهم لمستوى جودة بيئة العمل في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال إتاحتها الفرصة لهم لاستثمار قدراتهم الأكاديمية، وموارد رأس مالهم النفسي الأكاديمي في البيئة الدراسية، ويقدم مبرراً علمياً للباحثين لطرح فروض الدراسة الحالية، بهدف الارتقاء بالعملية التعليمية داخل المؤسسات الجامعية.

- كما تبين أهمية تحسين مستوى جودة بيئة العمل بالمؤسسات التعليمية، وضرورة تعزيزها لدى الأساتذة من قبل إدارة الجامعة لدى كل من (Singh & Singh,2015; Nanjundeswara & Swamy, 2013; Abdulkadir et al., 2017; Malarkodi et al., 2017) كونها من أهم أدوات إدارة الموارد البشرية وأكثرها فعالية لدى كل من (Archana & Jha ,2014; Bindu & Yashika ,2014; Tanushree & Harvinder, 2015; Singh & Singh, 2015; Shanmuga & Vijayadurai,2017) ، وأن حرية ممارسة العمل الأكاديمي، وفرص الترقى، والشفافية، من بين أكثر العوامل ارتباطاً بتحسين الأداء في البيئة الأكاديمية (Shahbaji et al. ,2011; Arif & Ilyas ,2013; Vishwakarma et al., 2015) Debasis, 2013) ، كما لعبت العلاقة بين موارد رأس المال النفسي وجودة بيئة العمل دوراً مهماً في تحسن الأداء الأكاديمي (Rahimi & Ebrahimi, 2008; Akbar,2012) ، بشكل يشير بقوة لضرورة لفت نظر الباحثين لأهمية تحسين مستوى جودة بيئة العمل الأكاديمي، من خلال تحسين مستوى الخدمات المادية،

والعلمية، والأدبية والترفيهية، المقدمة لأعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات الجامعية، بهدف الارتقاء برأس المال النفسي الأكاديمي لديهم وتحسين مستوى أدائهم الأكاديمي، ومن ثم الارتقاء بالعملية التعليمية، ويقدم مبرراً لطرح مشكلة الدراسة الحالية.

- كما تتبأت موارد رأس المال النفسي بتحسين الأداء في بيئة العمل، وعدم التغيب عن العمل (Avey et al., 2006) ، وتحسن الأداء المهني (Luthans et al., 2006; Avey et al., 2008; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008)، والاندماج والمشاركة في العمل، وتحمل الضغوط المهنية (Avey et al., 2008; Avey et al., 2009; Hodges, 2010; Sweetman & Luthans, 2010) ، والأداء الوظيفي الإبداعي (Abbas & Raja, 2011; Sweetman et al., 2011) بشكل يشير للدور المهم الذي يلعبه متغير رأس المال النفسي الأكاديمي في بيئة العمل بشكل عام، وبيئة العمل الأكاديمي بشكل خاص في التنبؤ بعدم التغيب عن العمل، وتحمل أعباءه، والاندماج والمشاركة بفعالية في أنشطته، مما قد يبرر للباحثين لأهمية طرح هذا المتغير الحديث نسبياً ضمن إطار الدراسات النفسية على المستوى العربي.

فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباط إيجابي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي - كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية - وموارد رأس المال النفسي الأكاديمي.
- ٢- تسهم أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي - كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية - في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي.
- ٣- توجد فروق في كل من جودة بيئة العمل الأكاديمي، ورأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء كل من الرتبة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، ودولة العمل (مصر/ السعودية)، والنوع الاجتماعي (ذكور/ اناث)، والتفاعل بينها، لدى

أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن للتحقق من فروضها.

المشاركين في الدراسة: طُبقت أدوات الدراسة بطريقة الاختيار بالمصادفة، طبقاً لاستطلاع الرأي عبر الإنترنت باستخدام نماذج جوجل على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المصريين من الذكور والإناث العاملين بالجامعات الحكومية المصرية (طنطا، والمنصورة، والمنوفية، والقاهرة) والسعودية (جازان، والملك خالد، وأم القرى، والإمام)، طبقاً للجدول التالي:

جدول (١)

خصائص المشاركين بالدراسة

مجموعة المشاركين الأساسية (ن=١٥٠)		مجموعة المشاركين الاستطلاعية (ن=١٠٠)			
النسبة	العدد	النسبة	العدد	فئات المتغير	المتغير
%٦٨.٧	١٠٣	%٦٦	٣٦	الجامعات المصرية	دولة العمل
%٣١.١٣	٤٧	%٣٤	٣٤	الجامعات السعودية	
%١٠٠	١٥٠	%١٠٠	١٠٠	المجموع	
%٣٠	٤٥	%٢٨	٢٨	أستاذ	الرتبة العلمية
%١٨	٢٧	%٢١	٢١	أستاذ مساعد	
%٥٢	٧٨	%٥١	٥١	مدرس	
%١٠٠	١٥٠	%١٠٠	١٠٠	المجموع	
%٥٤.٧	٨٢	%٥٧	٥٧	ذكور	النوع
%٤٥.٣	٦٨	%٣٤	٣٤	إناث	
%١٠٠	١٥٠	%١٠٠	١٠٠	المجموع	

جدول (٢)

قيم المتوسط والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة لمجموعة المشاركين الأساسية
(ن=١٥٠)

م	المتغير المنبئ	م	ع	معامل الالتواء	معامل التفرطح	المتغيرات المتنبأ بها	م	ع	معامل الالتواء	معامل التفرطح
١	الرضا والأمن الوظيفي	٢١,٩	٤,٣	٠,٧	١,٨	الأمل	٢٤,٩	٣,٣	٠,٣	١,٤
٢	التسهيلات والمزايا	١١,٨	٣,٥	٠,٠٨	٠,١	تقدير الذات	١٧,٣	٢,٣	٠,١	١,١
٣	استقلالية العمل	١٤,٦	٢,٧	٠,٤	١,٥	التفاوض	١٦,٧	٢,٦	٠,٨	١,١
٤	العلاقات والتعاون	١٥,٨	٣,١	٠,٣	١,٤	توقع النجاح	١٦,٨	٢,٢	٠,١	١,٤
٥	ثقافة المؤسسة	١٤,١	٢,٩	٠,٤	١,٨	المرونة	١٦,٧	٢,١	٠,٠٠	١,٥
٦	بيئة العمل	١٣,٦	٣,١	٠,٤	١,٠٢	الكفاءة	١٦,٦	٢,١	٠,٣	١,١
٧	التطوير والتدريب	١٣,٦	٣,٤	٠,٢	١,٩	الدرجة الكلية	١٠,٩	١٢,٥	٠,٤	١,٢
٨	المكافآت والبدلات	١٠,٩	٣,٨	٠,٠١	٠,٦					
٩	كفاية الموارد	٩,٩	٢,٤	٠,١	١,٤					
١٠	الدرجة الكلية	١٢٥,٤	٢٤,٥	٠,٤	١,٥					

يوضح جدول (٢) أن قيم معامل الالتواء قريبة من الصفر، مما يدل على اعتدالية توزيع الدرجات، وأن معامل التفرطح قيمته أقل من (٣)، مما يدل على تفرطح التوزيع.

أدوات الدراسة:

مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي:

قام الباحثان بإعداد المقياس بعد اطلاعهما على التراث النظري والمقاييس المرتبطة بجودة حياة العمل مثل مقياس سوامي (Swamy, 2015)، وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة تكوّن المقياس من (٣٧) عبارة تقيس (٩) أبعاد فرعية على مقياس متدرج خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١) أرفض بشدة إلى (٥) أوافق بشدة، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس التقدير الشخصي لعضو هيئة التدريس لبيئة عمله الأكاديمي، ومدى كونها مجزية، ومرضية، وخالية من الإجهاد والعقبات

الشخصية السلبية، وعن مدى شعوره بالرضا تجاه عمله أثناء سعيه لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وتقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المشارك عند الاستجابة للمقياس، ويوضح الجدول التالي أبعاد المقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس: الصدق العاملي:

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس، وتم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل، لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٣) لتيسير تفسير العوامل المستخرجة، تم استخراج أبعاد المقياس طبقاً للجدول التالي.

جدول (٣)

يوضح نتائج صدق البناء العاملي لأبعاد مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	قيم الشبوع
٢٥	٠,٧٧	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٠
٢٧	٠,٧٢	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٠
٢٦	٠,٧١	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٠
٣٠	٠,٧٠	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٧
٢٩	٠,٥٣	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٣
٢٨	٠,٥١	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨١
٢١	-----	٠,٧٠	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٣
٢٣	-----	٠,٦٦	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٠
٢٢	-----	٠,٥٧	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٢
٢٤	-----	٠,٥٢	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٥
٣١	-----	-----	٠,٧٢	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٨٢
٣٢	-----	-----	٠,٦٦	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٤
٣٤	-----	-----	٠,٥٢	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٣
٣٣	-----	-----	٠,٤٨	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٨
٩	-----	-----	-----	٠,٦٦	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٨
١٠	-----	-----	-----	٠,٦٣	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٩
١١	-----	-----	-----	٠,٥٨	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٥
١٢	-----	-----	-----	٠,٥٢	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٩
٥	-----	-----	-----	-----	٠,٧٣	-----	-----	-----	-----	٠,٦٧
٦	-----	-----	-----	-----	٠,٦٩	-----	-----	-----	-----	٠,٧٩
٨	-----	-----	-----	-----	٠,٦٢	-----	-----	-----	-----	٠,٧٩
٧	-----	-----	-----	-----	٠,٦٠	-----	-----	-----	-----	٠,٧٠
٤	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٤	-----	-----	-----	٠,٧٣
٣	-----	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧١	-----	-----	٠,٧٣

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	العامل السابع	العامل الثامن	العامل التاسع	قيم الشبوع
١	----	----	----	----	----	٠,٧٠	----	----	----	٠,٧٦
٢	----	----	----	----	----	٠,٦٦	----	----	----	٠,٨٢
١٣	----	----	----	----	----	----	٠,٧٦	----	----	٠,٧٠
١٤	----	----	----	----	----	----	٠,٧١	----	----	٠,٦٩
١٥	----	----	----	----	----	----	٠,٧٠	----	----	٠,٧٩
١٦	----	----	----	----	----	----	٠,٦٧	----	----	٠,٨٢
١٧	----	----	----	----	----	----	----	٠,٦٩	----	٠,٧٩
١٨	----	----	----	----	----	----	----	٠,٦٨	----	٠,٧٤
٢٠	----	----	----	----	----	----	----	٠,٦٣	----	٠,٧٥
١٩	----	----	----	----	----	----	----	٠,٦٠	----	٠,٧٦
٣٦	----	----	----	----	----	----	----	----	٠,٧٧	٠,٧٢
٣٧	----	----	----	----	----	----	----	----	----	٠,٧٩
٣٥	----	----	----	----	----	----	----	----	----	٠,٧٦
الجذر الكامن	٧,٩٠	٣,٧٨	٣,٣٠	٢,٧٠	٢,٣٥	٢,٢٢	٢,٠١	١,٩٧	١,٩١	
نسبة التباين المفسرة	٣٤,٩٩	٨,٥٢	٧,٢٣	٥,٦٠	٤,٦٥	٤,٢٩	٣,٧٣	٣,٦٤	٣,٤٧	
المجموع الكلي للتباين	٧٦,١٥									

أشارت نتائج الجدول السابق **لتشبع** جميع فقرات المقياس علي تسعة عوامل لقياس جودة بيئة العمل الاكاديمي. لتفسر جميعها (76.15%) من التباين الكلي للمقياس؛ وهي العامل الأول بجذر كامن (٧,٩٠)، يفسر (٣٤%) من التباين الكلي، **تشبع** عليه المفردات أرقام (٢٥، ٢٧، ٢٦، ٣٠، ٢٩، ٢٨) بقيم **تشبعات** تراوحت بين (٠,٥١) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٧) أعلى **تشبعًا**، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بشعور عضو هيئة التدريس بالرضا والاطمئنان عن عمله بالبيئة الأكاديمية بالجامعة؛ لذا يمكن تسمية هذا العامل ب(الرضا والأمن الوظيفي). والعامل الثاني، بجذر كامن (٣,٧٨)، يفسر منفردًا (٨%) من التباين الكلي، **تشبع** عليه المفردات أرقام (٢١، ٢٣، ٢٢، ٢٤)، بقيم **تشبعات** تراوحت بين (٠,٥٢) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٠) أعلى **تشبعًا**، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط برضا عضو هيئة التدريس عن جودة البدلات الإضافية المقدمة له بعمله؛ لذا يمكن تسميته (التسهيلات والمزايا). والعامل الثالث، بجذر كامن (٣,٣٠)، يفسر منفردًا (٧%) من التباين الكلي، **تشبع** عليه المفردات أرقام (٣١،

٣٢ ، ٣٤ ، ٣٣) ، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٤٨) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٢) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بإتاحة الفرصة لعضو هيئة التدريس باستخدام مهاراته وقدراته للعمل بحرية ومرونة؛ لذا يمكن تسميته (استقلالية العمل). والعامل الرابع، بجذر كامن (٢,٧٠)، يفسر منفردًا (٥%) من التباين الكلي، **تشعبت** عليه المفردات أرقام (١٢ ، ١٠ ، ١١ ، ٩)، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٥٢) أقل **تشبعًا**، و(٠,٦٦) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بشعور عضو هيئة التدريس بالدعم الكامل، والتعاون بين زملاء العمل، والانتماء للجامعة؛ لذا يمكن تسميته (العلاقات والتعاون). والعامل الخامس، بجذر كامن (٢,٣٥)، يفسر منفردًا (٤%) من التباين الكلي، **تشعبت** عليه المفردات أرقام (٥ ، ٦ ، ٨ ، ٧)، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٦٠) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٣) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بمدى التعاون بين جميع إدارات الكلية أو الجامعة لتحقيق أهداف المؤسسة، والشعور بالانتماء للمؤسسة؛ لذا يمكن تسميته (ثقافة المؤسسة). والعامل السادس، بجذر كامن (٢,٢٢)، يفسر منفردًا (٤%) من التباين الكلي، **تشعبت** عليه المفردات أرقام (٤ ، ٣ ، ١ ، ٢) ، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٦٦) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٤) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بالدرجة التي توفرها بيئة العمل الأكاديمي للتمكن من اتخاذ القرار بشأن أسلوب ووتيرة العمل؛ لذا يمكن تسميته (بيئة العمل). والعامل السابع، بجذر كامن (٢,٠١)، يفسر منفردًا (٣%) من التباين الكلي، **تشعبت** عليه المفردات أرقام (١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦)، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٦٧) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٦) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط بدور البرامج التدريبية التي توفرها بيئة العمل في تحسين الأداء الأكاديمي؛ لذا يمكن تسميته (التطوير والتدريب). والعامل الثامن، بجذر كامن (١,٩٧)، يفسر منفردًا (٣%) من التباين الكلي، **تشعبت** عليه المفردات أرقام (١٧ ، ١٨ ، ٢٠ ، ١٩) ، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٦٠) أقل **تشبعًا**، و(٠,٦٩) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها تتعلق بقيام إدارة الكلية أو الجامعة بربط

الأداء الوظيفي بالبدلات والمكافآت بشكل عادل؛ لذا يمكن تسميته (المكافآت والبدلات). والعامل التاسع، بجذر كامن (١,٩١)، يفسر منفردًا (٣%) من التباين الكلي، **تشبعت** عليه المفردات أرقام (٣٦، ٣٧، ٣٥)، بقيم **تشعبات** تراوحت بين (٠,٦٣) أقل **تشبعًا**، و(٠,٧٧) أعلى **تشبعًا**، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها تتعلق برضا عضو هيئة التدريس عن توفير إدارة الجامعة للموارد اللازمة للأداء بفاعلية؛ لذا يمكن تسميته (كفاية الموارد).

ثبات المقياس: تم حساب المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل، كما

هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٤)

معامل ألفا كرونباخ لثبات مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي

م	أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	الرضا والأمن الوظيفي	٦	٠.٧٧**
٢	التسهيلات والمزايا	٤	٠.٧٦**
٣	استقلالية العمل	٤	٠.٧٧**
٤	العلاقات والتعاون	٤	٠.٧٧**
٥	ثقافة المؤسسة	٤	٠.٧٦**
٦	بيئة العمل	٤	٠.٧٦**
٧	التطوير والتدريب	٤	٠.٧٦**
٨	المكافآت والبدلات	٤	٠.٧٦**
٩	كفاية الموارد	٣	٠.٧٥**
١٠	معامل ألفا الكلي لثبات للمقياس	٣٧	٠.٩٣**

** دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

بينت نتائج جدول (٤) أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، حيث بلغت قيمته ألفا للثبات الكلي للمقياس (٠.٩٣)، بشكل يدعم الوثوق في نتائجه. كما عمد الباحثين للتحقق من ثبات المقياس أيضًا عن طريق القسمة النصفية من خلال معامل سبيرمان-براون، ومن ثم تصحيحه بمعامل جتمان للقسمة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٥):

معاملات ثبات القسمة النصفية

معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠.٩٥	١٩	النصف الأول
	٠.٩٣	١٨	النصف الثاني
٠.٩٢**			قيمة معامل سبيرمان برون
٠.٩٢**			معامل جتمان

** دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

مقياس موارد رأس المال النفسي الأكاديمي: قام الباحثان بإعداد المقياس بعد اطلاعهما على التراث النظري والمقاييس المرتبطة بموارد رأس المال النفسي مثل مقياس لوزانس، وأفوليو (Luthans & Avolio, 2007)، وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة تكون المقياس من (٢٦) عبارة تقيس (٦) أبعاد فرعية على مقياس متدرج خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١) لا تنطبق تمامًا إلى (٥) تنطبق تمامًا، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس مدى تقدير الشخص لقدرته في التغلب على العقبات الأكاديمية في بيئة العمل بجهد متواصل ومثابرة، وتقديره للنجاح في المهام الأكاديمية بناء على ثقته في قدرته لبذل الجهد والمثابرة من أجل تحقيق النجاح، مع توقع النجاح في المستقبل وتقدير ذات إيجابي، وتقاس إجرائيًا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد عند الاستجابة لهذا المقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس: الصدق العاملي:

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس، تم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل، لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٣٠) لتيسير تفسير العوامل المستخرجة، تم استخراج أبعاد المقياس طبقاً للجدول التالي:

جدول (٦)

يوضح نتائج صدق البناء العاملي لأبعاد مقياس موارد رأس المال النفسي الأكاديمي

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	قيم الشيوخ
٦	٠,٧٦	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٠
٥	٠,٤٨	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٢
٩	٠,٤٨	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٤
٧	٠,٤٧	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٧
٨	٠,٤٣	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٣
١٠	٠,٤١	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٥٣
٢٠	-----	٠,٨٥	-----	-----	-----	-----	٠,٧٧
٢١	-----	٠,٧٦	-----	-----	-----	-----	٠,٧٤
٢٢	-----	٠,٦٢	-----	-----	-----	-----	٠,٧٠
١٩	-----	٠,٤٠	-----	-----	-----	-----	٠,٧٦
١٦	-----	-----	٠,٧١	-----	-----	-----	٠,٨١
١٥	-----	-----	٠,٦٧	-----	-----	-----	٠,٦٩
١٧	-----	-----	٠,٦٣	-----	-----	-----	٠,٨٠
١٨	-----	-----	٠,٤٠	-----	-----	-----	٠,٧٥
٢٤	-----	-----	-----	٠,٨١	-----	-----	٠,٧٨
٢٥	-----	-----	-----	٠,٥٦	-----	-----	٠,٧١
٢٣	-----	-----	-----	٠,٥٥	-----	-----	٠,٧٢
٢٦	-----	-----	-----	٠,٥٤	-----	-----	٠,٧٤
١٤	-----	-----	-----	-----	٠,٨١	-----	٠,٧٤
١١	-----	-----	-----	-----	٠,٥٣	-----	٠,٦٦
١٢	-----	-----	-----	-----	٠,٥٢	-----	٠,٦٦
١٣	-----	-----	-----	-----	٠,٤٤	-----	٠,٧٠
١	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٧٢	٠,٧٧
٤	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٦٧	٠,٧٤
٢	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٥٦	٠,٧٩
٣	-----	-----	-----	-----	-----	٠,٥١	٠,٧٦
	٨,٣٨	٢,٦٢	٢,٠٩	٢,٠٥	١,٩١	١,٨٥	
الجذر الكامن							
نسبة التباين المفسرة	٤٦,٤٨	٧,٢٥	٥,٢٠	٥,٠٣	٤,٥٣	٤,٢٧	
المجموع الكلي للتباين	٧٢,٧٨						

أشارت نتائج الجدول السابق **لتشبع** جميع فقرات المقياس على ستة عوامل لقياس موارد رأس المال النفسي الأكاديمي تفسر جميعها (٧٢%) من التباين الكلي وهي، العامل الأول بجذر كامن (٨,٣٨)، يفسر منفرداً (٤٦%) من التباين الكلي، **تشبع** عليه المفردات أرقام (٦، ٥، ٩، ٧، ٨، ١٠) بقيم **تشبعات** تراوحت بين (٠,٤١) أقل

تشبعًا، و(٠,٧٦) أعلى **تشبعًا**، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى **تشبعًا** على هذا العامل نجدها ترتبط باعتقاد عضو هيئة التدريس بقدرته على إنجاز المهام الأكاديمية بهمة ونشاط، مع قدرته للتغلب على تحدياتها بنجاح؛ لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ(بالأمل الأكاديمي). والعامل الثاني، بجذر كامن (٢,٦٢)، يفسر منفردًا (٧%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢٠، ٢١، ٢٢، ١٩) ، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٤٠) أقل تشبعًا، و(٠,٨٥) أعلى تشبعًا، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعًا على هذا العامل نجدها ترتبط بشعور عضو هيئة التدريس بقيمته الشخصية نظرًا لإنجاز المهام الأكاديمية بنجاح؛ لذا يمكن تسميته بـ(تقدير الذات الأكاديمي). والعامل الثالث، بجذر كامن (٢,٠٩)، يفسر منفردًا (٥%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٦، ١٥، ١٧، ١٨) ، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٤٠) أقل تشبعًا، و(٠,٧١) أعلى تشبعًا، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعًا على هذا العامل نجدها ترتبط بتركيز عضو هيئة التدريس على الجانب المشرق من الحياة الأكاديمية؛ لذا يمكن تسميته (التفاؤل الأكاديمي). والعامل الرابع ، بجذر كامن (٢,٠٥)، يفسر منفردًا (٥%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢٤، ٢٥، ٢٣، ٢٦) ، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٥٤) أقل تشبعًا، و(٠,٨١) أعلى تشبعًا، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعًا على هذا العامل نجدها ترتبط بتوقع عضو هيئة التدريس النجاح لنيل الترقيات الأكاديمية التي يستحقها؛ لذا يمكن تسميته بـ(توقع النجاح الأكاديمي). والعامل الخامس، بجذر كامن (١,٩١)، يفسر منفردًا (٤%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٤، ١١، ١٢، ١٣)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٤٤) أقل تشبعًا، و(٠,٨١) أعلى تشبعًا، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعًا على هذا العامل نجدها ترتبط باعتقاد عضو هيئة التدريس بقدرته على التعامل بكفاءة مع أكثر من مهمة أكاديمية في نفس الوقت بكفاءة، لذا يمكن تسميته (المرونة الأكاديمية). والعامل السادس، بجذر كامن (١,٨٥)، يفسر منفردًا (٤%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١، ٤، ٢، ٣) ، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٥١) أقل تشبعًا، و(٠,٧٢) أعلى تشبعًا، ويفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعًا على هذا العامل نجدها ترتبط باعتقاد عضو هيئة

التدريس بقدرته على تحقيق معظم أهدافه الأكاديمية التي يضعها لنفسه بنجاح؛ لذا يمكن تسميته بـ(كفاءة الذات الأكاديمية).

ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٧)

لحساب معامل ألفا كرونباخ لثبات المقياس

م	موارد رأس المال النفسي الأكاديمي	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	الأمّل الأكاديمي	٦	٠.٨٠
٢	تقدير الذات الإيجابي الأكاديمي	٤	٠.٨٢
٣	التفاؤل الأكاديمي	٤	٠.٨١
٤	توقع النجاح الأكاديمي	٤	٠.٨٢
٥	المرونة الأكاديمية	٤	٠.٨٢
٦	كفاءة الذات الأكاديمية	٤	٠.٨٢
٧	معامل ألفا الكلي	٢٦	٠.٩٤

بينت نتائج جدول (٧) أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات، حيث بلغت قيمته ألفا للثبات الكلي للمقياس (٠.٩٤)، بشكل يدعم الوثوق في نتائجه. كما عمد الباحثين للتحقق من ثبات المقياس أيضاً عن طريق القسمة النصفية من خلال معامل سبيرمان-براون، ومن ثمّ تصحيحه بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (٨):

معاملات ثبات مقياس مورد رأس المال النفسي بطريقة القسمة النصفية

معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠.٩٣	١٣	النصف الأول
	٠.٩٣	١٣	النصف الثاني
٠.٩٠**			قيمة معامل سبيرمان برون
٠.٩٠**			معامل جتمان

** دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

أساليب المعالجة الإحصائية: تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الـ (SPSS) (النسخة ٢٥) لحساب قيمة المتوسط والانحراف المعياري لمتغيرات

الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا، وتحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise، وتحليل التباين المتعدد.

عرض النتائج والمناقشة: نتائج الفرض الأول:

والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباط إيجابي ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي - كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية - وموارد رأس المال النفسي الأكاديمي. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم احساب معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩)

نتائج معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة (ن = ١٥٠)

م	المتغير المنبئ	المتغيرات المتنبأ بها					
		الأمل	تقدير الذات الإيجابي	التفاؤل	توقع النجاح	المرونة	الكفاءة الكلية
١	الرضا والأمن الوظيفي	٠.٤٧**	٠.٣٢**	٠.٣٧**	٠.٤١**	٠.٣٨**	٠.٤١**
٢	التسهيلات والمميزات	٠.٢١**	٠.١٦*	٠.٢٤**	٠.٢٥**	٠.١٤*	٠.٢٥**
٣	استقلالية العمل	٠.٤٤**	٠.٣٣**	٠.٤٠**	٠.٣٨**	٠.٤١**	٠.٣٨**
٤	العلاقات والتعاون	٠.٣٨**	٠.٣٦**	٠.٣٧**	٠.٤٧**	٠.٣٦**	٠.٤٠**
٥	ثقافة المؤسسة	٠.٤٤**	٠.٣٩**	٠.٤٣**	٠.٤٦**	٠.٣٦**	٠.٤٨**
٦	بيئة العمل	٠.٤٤**	٠.٣٩**	٠.٤٠**	٠.٤١**	٠.٣٧**	٠.٤٤**
٧	التطوير والتدريب	٠.٤٧**	٠.٤٠**	٠.٣٧**	٠.٤٢**	٠.٣٨**	٠.٤٣**
٨	المكافآت والبدلات	٠.١٩*	٠.١٤	٠.١٦*	٠.٢٣**	٠.١٢*	٠.١٧*
٩	كفاية الموارد	٠.٤٦**	٠.٣٤**	٠.٣٧**	٠.٤١**	٠.٣٣**	٠.٤٤**
١٠	الدرجة الكلية	٠.٤٦**	٠.٣٨**	٠.٤٠**	٠.٤٩**	٠.٣٧**	الكفاءة

** دال عند مستوى الدلالة (٠.٠١). * دال عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

أشار الجدول السابق لوجود علاقة ارتباط إيجابي دال عند مستوى (٠.٠١)، و(٠.٠٥) بين الدرجة على أبعاد مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي - كما يدركها

أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة- والدرجة الكلية، مع الدرجة على مقياس موارد رأس المال النفسي الأكاديمي، والدرجة الكلية.

ويمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل الأكاديمي المقدر بمستوى عالٍ من الجودة من قبل أعضاء هيئة التدريس، هي تلك البيئة التي يعتقد أعضاؤها بأنها تتسم بالخصائص التالية:

- بيئة موفرة لفرص كافية لتطوير القدرات الأكاديمية لأعضائها للقيام بمسئولياتهم الوظيفية على أكمل وجه، وتمكنهم من اتخاذ القرارات المهنية المناسبة، كما تتيح لهم فرص استثمار قدراتهم الأكاديمية، وتمكنهم من المشاركة الإيجابية في بيئة العمل.
- بيئة محفزة على التعاون بين إدارتها المختلفة لتحقيق أهداف الجامعة، وتشعر أعضائها بالفخر للانتماء إليها، وتوفر فرصاً للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخدم أهداف الجامعة، وتحظى من قبل أعضائها بمستوى عالٍ من الرضا عن سياسات الحوافز المادية التي تقدمها لهم.
- بيئة محفزة على التعاون بين أعضائها، ويسود بينهم علاقات ود واحترام متبادل، والدعم النفسي والاجتماعي الكافي، ويسود بينهم روح فريق العمل الواحد.
- بيئة موفرة لبرامج، وورش العمل التدريبية اللازمة للتطوير الأكاديمي لقدرات أعضائها بشكل متواصل، ولتحسين مهارات التواصل بينهم.
- بيئة يتلقى أعضاؤها المكافآت والبدلات المادية العادلة مقابل عملهم، وتحرص إدارة الجامعة فيها على ربط المكافآت المقدمة لأعضائها بالمهام الوظيفية التي يقومون بها، كما يرضى أعضاؤها عن البدلات المادية التي يتلقونها مقابل العمل.
- بيئة تمنح أعضائها بدلات مادية جيدة، وتوفر لهم مزايا الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، وتدابير الأمن والسلامة، والأنشطة الترفيهية والرياضية.

- بيئة يشعر أعضاؤها بالرضا، والاطمئنان، والاستقرار الوظيفي، والانتماء لنقابة مهنية قوية، والتنافسية المهنية الشريفة.
- بيئة تتيح لأعضائها فرص استثمار قدراتهم ومهاراتهم الأكاديمية، واختيار وقت العمل المناسب بحرية، والقيام بجزء من عملهم بالمنزل، وتحمل مسئولية القيام بأعباء وظيفية إضافية.
- بيئة تُتيح لأعضائها قنوات نقل وتبادل المعلومات بسهولة، وتوفر الموارد اللازمة لإنجاز المهام الوظيفية بسهولة، ويرضى أعضاؤها عن وسائل نقل وتبادل المعلومات بين إداراتها المختلفة.

إن بيئة العمل الأكاديمي التي تتسم بالخصائص السابقة، طبقاً لتقدير أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة الحالية، قد تُعد بيئة خصبة تمنح الأساتذة الفرصة للتخطيط الفعال لإنجاز مهامهم الوظيفية بنجاح، والقدرة العالية للسيطرة الإيجابية على مستقبلهم الأكاديمي، بمرونة للتأقلم مع مشكلاتهم الأكاديمية في بيئة العمل بكفاءة، وثقة عالية على تنظيم إمكاناتهم الشخصية لتحقيق النجاح الشخصي؛ ومن ثم تصبح موارد رأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، من أهم الآثار المترتبة على مثل هذه البيئة الجيدة داخل مؤسسات التعليم العالي؛ مما يسهم في زيادة مستوى الثقة لديهم على حشد الدوافع، والموارد المعرفية والمهنية لتحديد مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهامهم الأكاديمية بنجاح.

كما توفر للأساتذة الكفاءة الذاتية العالية لمواجهة التحديات المهنية بإيجابية عند تحقيق أهدافهم الشخصية والأكاديمية، ومن ثم يصبح لديهم القدرة على عزو الأحداث الإيجابية في بيئة العمل لأنفسهم، ولما يتمتعون به من مهارات وقدرات شخصية، بينما يعززون الأحداث المهنية المجهدة لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما تمكنهم من متابعة أهدافهم الشخصية بعزيمة وإصرار، وقوة إرادة في القدرة على وضع الخطط الملائمة لتحقيق أهدافهم الأكاديمية بنجاح، ويصبح لديهم مستوى عال من الاستقلالية في اتخاذ القرار، والتخطيط لأهدافهم بدقة وعزيمة ونجاح، وبقدرة عالية على التكيف بشكل إيجابي مع ظروف عملهم المجهدة، والنهوض بسرعة لمواصلة طريق النجاح،

ومواجهة أزماتهم المهنية بشكل استباقي بالخطط الملائمة. كما تشعر مثل هذه البيئة الجيدة الأساتذة بالفخر، لاعتقادهم بقدرتهم على توقع النجاح والإنجاز الأكاديمي، والأداء المهني المميز في المستقبل من خلال تبنينهم لتوجهات وتوقعات إيجابية نحو ذاتهم وعملهم الأكاديمي.

ويتفق ذلك مع ما اقترحه أكر (Akdere, 2006) ، ودارجاهي، وسيراجي (Dargahi & Seragi, 2007)، و جوتي، وفيرما (Jyoti and Verma (2016)، و بيترسون وآخرون (Peterson et al.,2011) ، كما أشار دمير، وأكيف Demir and Akif (2015) إلى أن إدراك أعضاء هيئة التدريس لجودة بيئة العمل يسهم في تحسن أداءهم الأكاديمي (Jyoti & Verma, 2016)، وقدرتهم في التغلب على العقبات الأكاديمية في بيئة العمل، بجهد متواصل ومثابرة. واتفق ذلك مع ما أشار إليه كل من سينغ، وسينغ (Singh & Singh, 2015) لأهمية قيام المؤسسات التعليمية بوضع استراتيجيات لتحسين بيئة العمل من أجل تعزيز الأداء الأكاديمي لأساتذة الجامعة، وبهاراثي، وسينثيل (Bharathi & Senthil 2011)، وشاهباجي وآخرون (Shahbaji et al., 2011) بأن حرية ممارسة العمل الأكاديمي من بين أكثر العوامل ارتباطاً بتحسين أداء أساتذة الجامعة، ورايمي وايميرامي (Rahimi and Ebrahimi (2008) بأهمية تعزيز الجامعات لموارد رأس المال النفسي لأعضائها من خلال تحسين جودة بيئة العمل داخل مؤسسات التعليم العالي. كما أشار كل من نانجيندسوارا، وسوامي (Nanjundeswara and Swamy (2013) لأهمية دور تحسين أبعاد جودة بيئة العمل، لزيادة جودة الأداء داخل الجامعات.

الفرض الثاني: والذي ينص على أنه تسهم أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي - كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية- في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة stepwise، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠)

يوضح قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي من خلال أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
الانحدار	٩١٥٤,٣٧٦	٥	١٨٣٠,٨٧٥	١٨,٥٤	٠,٠٠٠
البواقي	١٤٢٢٠,٩٥٧	١٤٤	٩٨,٧٥٧		
المجموع	٢٣٣٧٥,٣٣٣	١٤٩			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" (١٨,٥٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٠١؛ مما يشير لإمكانية التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي من خلال أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدرجها أعضاء هيئة التدريس، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الاسهام النسبي

لأبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي.

جدول (١١)

تحليل الانحدار المتعدد لإسهام أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي

م	المتغيرات		معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر الجزي	معامل التفسير (ر) النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (β)	قيمة (ت)
	المتغير المتنبأ به	المتغيرات المنبئة							
١	ثقافة المؤسسة	رأس المال النفسي الأكاديمي	٠,٤٩١	٠,٢٤١	٠,٢٣٦	١,٦٧٤	٠,٤١١	٠,٤٠٠	**٤,٠٧١
٢	بيئة العمل	رأس المال النفسي الأكاديمي	٠,٥٥٥	٠,٣٠٨	٠,٢٩٩	٣,٥٧١	٠,٩٢٦	٠,٢٥١	**٣,٨٥٦
٣	العلاقات والتعاون	رأس المال النفسي الأكاديمي	٠,٥٨١	٠,٣٣٨	٠,٣٢٤	٠,٨٠٧	٠,٣٥٢	٠,١٩٩	*٢,٢٩٢
٤	المكافآت والبدلات	رأس المال النفسي الأكاديمي	٠,٦٠٧	٠,٣٦٨	٠,٣٥٠	٠,٩١٧	٠,٢٨٨	٠,٢٨٠	**٣,١٨٣
٥	كفاية الموارد	رأس المال النفسي الأكاديمي	٠,٦٢٦	٠,٣٢٩	٠,٣٧١	١,١٧٨	٠,٤٩٨	٠,٢٢٢	*٢,٣٦٨

ثابت الانحدار = ٦٤,٧٩٠

يشير الجدول السابق الى أن ثقافة المؤسسة كأحد أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي هي الأكثر إسهاماً في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة؛ بقيمة تنبؤية (٤,٠٧١) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٠١؛ كما بلغ معامل تفسير الانحدار (ر) (٠,٢٣٦)، مما يعني أن ثقافة المؤسسة تسهم بنسبة (٢٣,٦%) في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي لدى

أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بأن ثقافة الإدارة داخل مؤسسات التعليم التي تسمح بالتعاون بين الإدارات المختلفة لتحقيق أهداف الجامعة، وتولد الشعور بالفخر والانخراط في اتخاذ القرارات المهنية لدى الأساتذة، تعد مؤشراً قوياً للتنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي بشكل يحفز الأساتذة على التطوير النفسي الإيجابي، والشعور بالثقة في قدرتهم على تحمل المسؤولية، وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الأكاديمية. ويأتي في المرتبة الثانية بيئة العمل؛ بقيمة تنبؤية (٣,٨٥٦)، دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٠١، كما كان معامل تفسير الانحدار (٢) النموذج (٠,٢٩٩)، مما يعني أن بيئة العمل كأحد أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة، يسهم بنسبة ٢٩,٩% في التنبؤ بمراد رأس المال النفسي الأكاديمي لدى العينة الكلية، ويمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل في المؤسسة الجامعية التي توفر فرصاً لتطوير القدرات الأكاديمية للأساتذة، والمحفزة للأنشطة الأكاديمية والمتسمة بالشفافية، تُعد مؤشراً قوياً للتنبؤ برأس المال النفسي في المجال الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة كالكفاءة، والأمل والمرونة والتفاؤل، وتقدير الذات الأكاديمي بشكل إيجابية وتوقع النجاح الأكاديمي، قد يُمكن الأساتذة من التغلب على العقبات الأكاديمية في بيئة العمل بمثابرة وبجهد متواصل.

ويأتي في المرتبة الثالثة العلاقات والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس داخل بيئة العمل الأكاديمي؛ بقيمة تنبؤية (٢,٢٩٢) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٥، كما كانت قيمة معامل تفسير الانحدار (٢) النموذج (٠,٣٢٤)، وهذا يعني أن بيئة العمل الأكاديمي داخل المؤسسات الجامعية التي تتسم بالعلاقات والتعاون بين الأساتذة، كأحد أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة، يسهم بنسبة ٣٢,٤% في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي لدى العينة الكلية، ويمكن تفسير ذلك أن بيئة العمل الأكاديمي داخل المؤسسات الجامعية التي تتسم بالعلاقات الإيجابية والتعاون بين الأساتذة، من ناحية والإدارة من ناحية أخرى، وتعطي شعوراً قوياً بالانتماء للمؤسسة الجامعية، وتحسن من العلاقات المهنية بين أعضائها؛ وتُعد مؤشراً للتنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي، بشكل قد يجعل أعضاء

هيئة التدريس من المشاركين في الدراسة الحالية يتسمون بالتفكير المفعم بالأمل، والتفاؤل، والتخطيط الفعال لإنجاز المهام الأكاديمية، والنظرة الإيجابية لمستقبلهم الوظيفي، والتخلي بالمرونة في التأقلم مع التحديات الأكاديمية في بيئة العمل، والثقة بقدرتهم على تنظيم إمكاناتهم الشخصية للنجاح في وظائفهم المجهد، وتقديرهم الأكاديمي الإيجابي لذاتهم، وتوقعهم للنجاح في مختلف المهام الأكاديمية.

ويأتي في المرتبة الرابعة المكافآت والبدلات؛ حيث كانت بقيمة تنبؤية (٣,١٨٣)، دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٠١، كما كانت قيمة معامل تفسير الانحدار (٢) النموذج (٠,٣٥٠)، وهذا معناه أن المكافآت والبدلات كأحد أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة يسهم بنسبة ٣٥% في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن تفسير ذلك أن بيئة العمل الأكاديمي داخل المؤسسات الجامعية التي تقدم لأعضائها المكافآت والبدلات المادية المرضية، والعادلة، تُعد مؤشر قوياً للتنبؤ بارتفاع الدرجة علي مقياس رأس المال النفسي في المجال الأكاديمي لدى أساتذة الجامعة.

ويأتي في المرتبة الخامسة كفاية الموارد؛ بقيمة تنبؤية (٢,٣٦٨)، دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠٥، كما كانت قيمة معامل التفسير الانحدار (٢) النموذج (٠,٣٧١)، وهذا معناه أن كفاية الموارد كأحد أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس المشاركين بالدراسة يسهم بنسبة ٣٧,١% في التنبؤ برأس المال النفسي الأكاديمي، ويمكن تفسير ذلك أن بيئة العمل الأكاديمي بالمؤسسات الجامعية الموفرة لقنوات تبادل المعلومات بين أعضاءها، والإدارات المختلفة بشكل مرضي، وتيسير الأداء الأكاديمي، من شأنها أن تنبئ باحتمالية ارتفاع الدرجة على مقياس رأس المال النفسي في المجال الأكاديمي، مما يحفز التطوير النفسي الإيجابي، وشعور الأساتذة بثقتهم في قدرتهم على التحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الأكاديمية. وفي ضوء النتيجة السابقة يمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي:

رأس المال النفسي الأكاديمي = ٦٤.٧٩٠ + ١.٦٧٤ × ثقافة المؤسسة
+ ٣.٥٧١ × بيئة العمل + ٠,٨٠٧ × العلاقات والتعاون + ٠,٩١٧ × المكافآت
والبدلات + ١.١٧٨ × كفاية الموارد.

ويمكن تفسير ذلك بأن بيئة العمل الجيدة، والتي توفر ممارسات عمل عالية للأداء الأكاديمي، وتمنح الأساتذة مجموعة متنوعة من الاحتياجات للمشاركة والإبداع والاندماج؛ تُعد بيئة خصبة لتحسن أداءهم الأكاديمي، ومؤشراً قوياً لارتفاع الدرجة على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي. فالأساتذة الذين لديهم تصورات إيجابية حول بيئة عملهم، وإدراكهم لمدى توافر مؤشرات الجودة بها، يتمتعون بدرجة عالية على من رأس المال النفسي (Lee et al., 2015)، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم المهني (Stajkovic & Luthans, 1998a). ودعم ذلك ما أشار إليه كل من كيم، وآخرون (Kim et al., 2005) بأن إدراك الموظف لجودة بيئة عمله يرتبط بحالته المزاجية الإيجابية، ورضاه الوظيفي ودفاعيته للعمل، كما أشار كل من اسكالفيك، وإسكالفيك (Skaalvik & Skaalvik, 2010) لوجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية. ويتفق ذلك أيضاً مع دراسات كل من لارابي وآخرون (Larrabee et al., 2010) بأن رأس المال النفسي يدعم العلاقات الإيجابية في بيئة العمل. كما تحفز جودة بيئة العمل أيضاً التوقعات الإيجابية والتفاؤل، والرضا الوظيفي ومستوى الدافعية (Çavuş & Gökçen, 2015). لذا وجب على إدارة مؤسسات التعليم العالي اتخاذ خطوات استباقية لتنظيم ثقافة وبيئة عمل مواتية ومتجانسة ليعمل كل أستاذ بطريقة واضحة، وجيداً لتنمية وتطوير مؤسسته أيضاً.

وفي نفس السياق بين رايمي وإمبرايمي (Rahimi & Ebrahimi, 2008) أهمية العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهر أكبر (Akbar, 2012) أن رأس المال النفسي له دور مباشر في التنبؤ بشعور أعضاء هيئة التدريس بجودة بيئة العمل، كما أشارت كل من نانجيندسوارا، وسوامي (Nanjundeswara & Swamy, 2013) لوجود علاقة دالة بين نوعية بيئة العمل والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأقترح كل من جاين، وسوامي (Jain

(Swami, 2014) & ضرورة تحسين نوعية بيئة العمل بالمؤسسات لتعزيز المعرفة والتطوير الذاتي، والمشاركة في صنع القرار. كما كشف شينج وجان (Cheng & Gan, 2020) أن زيادة جودة حياة بيئة العمل تؤدي لزيادة تأثير رأس المال النفسي على الالتزام الوظيفي.

الفرض الثالث: والذي ينص على وجود فروق في كل من جودة بيئة العمل الأكاديمي، ورأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء كل من الرتبة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، ودولة العمل (مصر/ السعودية)، والنوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتفاعل بينها، لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة من العاملين في الجامعات المصرية والسعودية. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء تحليل التباين المتعدد كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين المتعدد والتفاعل بين متغيرات الدراسة

التباين المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
جودة حياة العمل الأكاديمي	الدولة	٥٩٣,٢٢٨	١	٥٩٣,٢٢٨	١,٢٢٦	غير دال
	النوع	٨٠٢,٠٨٦	١	٨٠٢,٠٨٦	١,٦٥٨	غير دال
	الدرجة العلمية	٢٣٧٣,٨٠٠	٢	١١٨٦,٩٠٠	٢,٤٥٣	غير دال
	النوع X الدولة	١٠٨,٩٢٨	١	١٠٨,٩٢٨	٠,٢٢٥	غير دال
	الدرجة العلمية × الدولة	٦٥٨,٩٨٨	٢	٣٢٩,٤٩٤	٠,٦٨١	غير دال
	الدرجة العلمية × النوع	٤٢٨٣,٣٣٠	٢	٢١٤١,٦٦٥	٤,٤٢٦	٠,٠١٤
	التفاعل	٢٧٣,٧٢٤	١	٢٧٣,٧٢٤	٠,٥٦٦	غير دال
	البواقي	٦٧٢٥٧,١٧٨	١٣٩	٤٨٣,٨٦٥		
	جملة	٢٤٧١٤٩١,٠٠	١٥٠			
	موارد رأس المال النفسي الأكاديمي	الدولة	١٣١,٤٧٣	١	١٣١,٤٧٣	١,٣٢٣
النوع		٦,٩٦٩	١	٦,٩٦٩	٠,٠٧	غير دال
الدرجة العلمية		٩٧٦,١٧١	٢	٤٨٨,٠٨٦	٤,٩١٣	٠,٠٠٩
النوع X الدولة		١,٧٥٢	١	١,٧٥٢	٠,٠١٨	غير دال
الدرجة العلمية × الدولة		١٢٧,٣٨١	٢	٦٣,٦٩٠	٠,٦٤١	غير دال
الدرجة العلمية × النوع		٨٠٦,٢٣٤	٢	٤٠٣,١١٧	٤,٠٥٨	٠,٠١٩
التفاعل		٧٩,١٩٧	١	٧٩,١٩٧	٠,٧٩٧	غير دال
البواقي		١٣٨٠٩,١٢٠	١٣٩	٩٩,٣٤٦		
جملة		١٢٩٦٦٩٢,٠٠	١٥٠			

يتضح من الجدول السابق وجود تفاعل دال بين كل من متغير الدرجة العلمية (مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ) والنوع (ذكور/ إناث) في التباين الحادث في الدرجة الكلية على مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس، حيث كانت قيمة (ف) (٤,٤٢٦) داله عند مستوى (٠,٠١)، مما يعني أنه إذا امتزج العاملان معاً، ظهرت جوهرية تفاعلها في مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة لجودة بيئة العمل الأكاديمي الخاصة بهم. بينما لم يظهر أي دلالة للتفاعل بين باقي المتغيرات الأخرى. كما وجدت فروق دالة في ضوء متغير الدرجة العلمية (مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ) في التباين الحادث على الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي الأكاديمي، وأيضاً تفاعل جوهرية دال بين كل من متغير الدرجة العلمية (مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ) والنوع (ذكور/ إناث) في التباين الحادث في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي الأكاديمي، بينما لم يظهر أي دلالة لباقي المتغيرات الأخرى.

وفيما يتعلق بدلالة الفروق في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء الدرجة العلمية، اتضح أن متوسط عينة الأساتذة أكبر من متوسط عيني الأساتذة المساعدين والمدرسين جدول (١٧)، وكانت قيمت (ف) جوهرية (٤,٩١٣) لرأس المال النفسي الأكاديمي، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يعني أن الأساتذة يتسمون بصورة أكبر عن غيرهم من باقي أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة (أستاذ مساعد، ومدرس) في رأس المال النفسي الأكاديمي، ومن ثم لديهم القدرة على التفكير المفعم بالأمل، والتحلي بالإرادة القوية، والتخطيط الفعال لإنجاز المهام الوظيفية، والتفاؤل بالنظرة الإيجابية لمستقبل وظيفي مشرق، ومرونة عالية على التأقلم مع المشكلات والأحداث السلبية في بيئة العمل الأكاديمي، والعمل بإصرار في الظروف الصعبة، والكفاءة الذاتية، والثقة العالية في قدرتهم على تنظيم إمكاناتهم الشخصية اللازمة للنجاح في وظائفهم المجهدة، بصورة أكبر من تقدير الذات الأكاديمي بشكل ايجابي، وتوقع النجاح الأكاديمي في المهام الموكلة لهم، وقد ينسجم هذا مع ما يتمتعون به من خبرات في العمل الأكاديمي، والإداري،

والتخلص من ضغوط السعي للتقدم لدرجة علمية أعلى. ويوضح الجدول التالي دلالة هذه الفروق باستخدام اختبار شيفيه.

جدول (١٣)

يوضح دلالة الفروق في الدرجة العلمية باختبار شيفيه

المتغير	الدرجة العلمية	الفرق بين المتوسطات	دلالة الفروق
موارد رأس المال النفسي الأكاديمي	مدرس	٥,٠٦٨٤-	٠,٠٧
	أستاذ مساعد	٦,٥٣٥٠*	٠,٠٠٣
	مدرس	٥,٠٦٨٤	٠,٠٧
	أستاذ	١,٤٦٦٧-	٠,٨٣
	مدرس	٦,٥٣٥٠*	٠,٠٠٣
	أستاذ مساعد	١,٤٦٦٧	٠,٨٣
جودة بيئة العمل الأكاديمي	مدرس	١٠,٧٢٥١-	٠,٠٩
	أستاذ مساعد	١,٩١٠٣-	٠,٨٩
	مدرس	١٠,٧٢٥١	٠,٠٩
	أستاذ	٨,٨١٤٨	٠,٢٦
	مدرس	١,٩١٠٣	٠,٨٩
	أستاذ مساعد	٨,٨١٤٨-	٠,٢٦

وفيما يتعلق بجوهرية التفاعل بين كل من متغير الدرجة العلمية (مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ) والنوع (ذكور/ إناث) في التباين الحادث في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي، جاءت قيمة (ف) جوهرية بقيمة (٤,٠٥٨) للتفاعل بين الدرجة العلمية والنوع، وهي دالة عند مستوى (٠,٠١)، مما يعني أنه إذا امتزج العاملان معاً (الدرجة العلمية، والنوع) ظهرت جوهرية التباين في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي. كما لم يظهر أي تفاعل جوهري لمتغير دولة العمل (مصر / السعودية) على الدرجة الكلية لمقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس، أو رأس المال النفسي الأكاديمي، أو حتى التفاعل بينهما وباقي المتغيرات الآخرين، مما يعني أن ليس لبيئة العمل الأكاديمي في الجامعات المصرية، أو السعودية المشاركة في الدراسة الحالية، أو النوع أي دور في تباين الدرجة على إدارك أعضاء هيئة التدريس لمدى جودة بيئة العمل أو رأس المال النفسي المشاركة في الدراسة. وللكشف عن أثر التفاعل بين الدرجة العلمية والنوع على تباين الدرجة في كل من موارد رأس المال النفسي

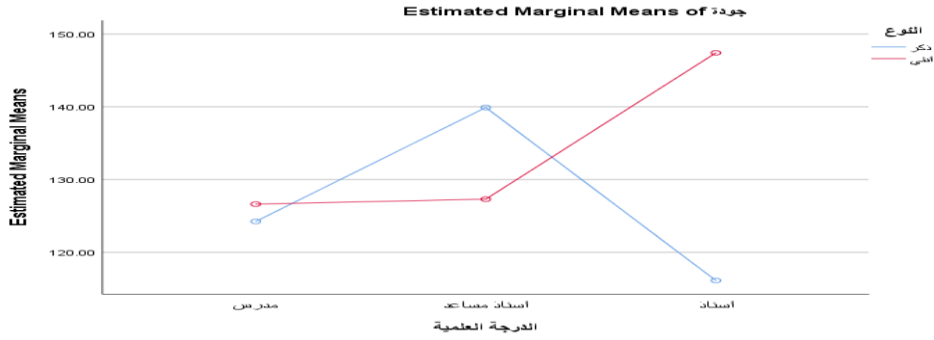
الأكاديمي، وجودة بيئة العمل الأكاديمي تم الرجوع إلى متوسطات المجموعات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٤)

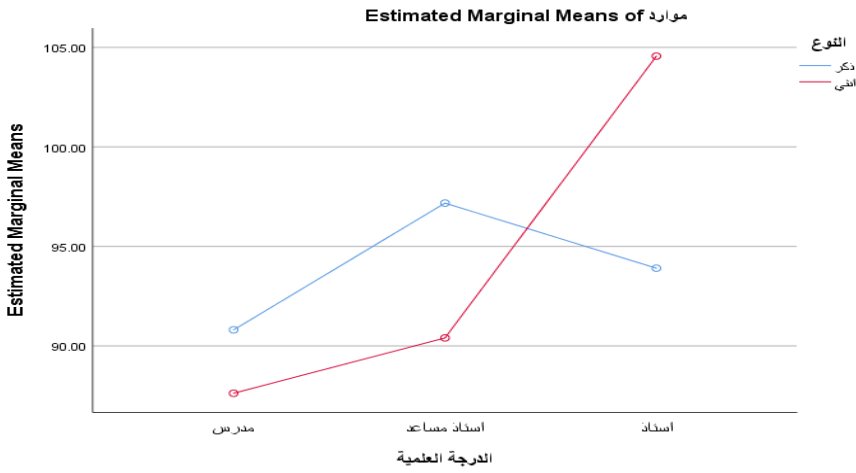
متوسطات المجموعات

المتغير	الدرجة العلمية	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
موارد رأس المال النفسي الأكاديمي	مدرس	ذكور	٣٨	٩١,٧٨	١١,١٤
		إناث	٤٠	٨٧,٣٠٠	١١,٣٧
	أستاذ مساعد	ذكور	١٧	٩٧,٠٠	٦,٣٤
		إناث	١٠	٩٠,٤٠	١٠,٤٦
	أستاذ	ذكور	٢٧	٩٢,٩٦	٩,٣٢
		إناث	١٨	١٠٠,٦١	٧,٣٧
جودة بيئة العمل الأكاديمي	مدرس	ذكور	٣٨	١٢٦,٤٤٧	٢٣,٢٢
		إناث	٤٠	١٢١,٢٠٠	٢٥,٥٥
	أستاذ مساعد	ذكور	١٧	١٣٨,٧٠٥	٢٤,٦١
		إناث	١٠	١٢٧,٣٠٠	١٤,٩١
	أستاذ	ذكور	٢٧	١١٦,٢٥٩	١٩,٧٢
		إناث	١٨	١٣٩,٧٧٧	١٤,٠٦

حيث تبين من الجدول السابق أن متوسط درجة أعضاء هيئة التدريس من فئة الأساتذة من الإناث كن أكثر إدراكًا لجودة بيئة عملهن الأكاديمي من غيرهن من بين الرتب العلمية الأخرى (أستاذ مساعد، ومدرس)، بشكل انعكس أيضًا على ارتفاع متوسط درجتهم على رأس المال النفسي الأكاديمي. وربما ينسجم ذلك مع طبيعة ما وصلن إليه من خبرات في بيئة العمل الأكاديمي، جعلتهن أكثر تكيفًا مع ضغوطات البيئة الأكاديمية، وعزز ذلك دورهن الأنثوي البعيد عن أي صراعات تنافسية للسلطة أو بالمناصب الإدارية، بشكل سمح لهن لاستثمار قدراتهن وموارد رأس مالهن الأكاديمي بصورة إيجابية، ويوضح الشكلين التاليين ذلك:



شكل (١) يوضح تأثير التفاعل بين الدرجة العلمية والنوع على التباين في جودة بيئة العمل الأكاديمي



شكل (٢) يوضح تأثير التفاعل بين الدرجة العلمية والنوع على التباين في رأس المال النفسي الأكاديمي

ويمكن تفسير ذلك في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة أن الشعور بجودة بيئة العمل الأكاديمي تشجع الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس من الإناث على تحقق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتعزز رضاهم المهني (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2012). كما تسهم بشكل جوهري في ثقافة التميز، وتدعم التوافق المهني (Vaez et al., 2004)، حيث تمثل جودة بيئة العمل ظروف عمل آمنة وصحية، وفرصة لاستثمار القدرات البشرية وتطويرها (Heiskanen & Jokinen, 2013). كما تشمل على ما يجده الأساتذة ممنوعاً

ومرضياً في عملهم (Bhavani & Jegadeeshwaran, 2014). ومن ثم أصبحت نوعية بيئة العمل شأناً مهماً للموارد البشرية في الجامعات، ومن الواضح أن الجامعات لن يمكنها التطوير في مخرجاتها التعليمية ما لم تهتم بتحسين جود بيئة العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وينسجم ذلك مع كل من بوفانسواري وآخرين (Bhuvaneshwari et al., 2010) بأن جودة بيئة العمل لها تأثير إيجابي على إدراك الموظف لوظيفته، وبيئة عمله داخل المؤسسة، وكل من دزيبا، وأنا (Dzeba & Ana, 2011) في أن آفاق التقدم والأجور الجيدة والمشاركة في اتخاذ القرار تسهم في تحسين الأداء، ويدعم ذلك ما أشار إليه كل من بهاراثي، وسينثيل (Bharathi & Senthil, 2011) بأن اساتذة الجامعة الأحدث يعانون من ضغوط أكبر في بيئة العمل الأكاديمي مقارنة بالأقدم، بشكل يفسر نتائج الدراسة الحالية كون التباين في الدرجة الكلية على مقياس إدراك أعضاء هيئة التدريس من المشاركين في الدراسة بيئة العمل الأكاديمي طبقاً للرتبة العلمية كان لصالح الأساتذة، مما قد يعني أن عامل الخبرة داخل المؤسسة الجامعية قد يمنح الأساتذة الأقدم فرصة للتأقلم مع طبيعة التحديات المهنية في البيئة الأكاديمية، ومن ثم يصبحون أكثر إدراكاً لجودة بيئة عملهم، وكذلك زيادة فرص تقلد المناصب الإدارية بالجامعة كرئيس قسم أو وكيل أو حتى عميد كلية.

وينسجم ذلك أيضاً مع ما أشار إليه كل من تانوشري، وهارفيندير (Tanushree & Harvinder, 2015) بأن تجارب إدراك جودة بيئة العمل لا تختلف بشكل كبير بسبب عاملي العمر والجنس، كما يدعم نتائج الدراسة الحالية في عدم جوهرية متغير النوع على تباين الدرجة على متغير جودة بيئة العمل. وعلى العكس من ذلك، بين كل من الإمباروثي، وجامبولينجام (Elamparuthy & Jambulingam, 2016) وجود فروق كبير في تصورات جودة بيئة العمل الأكاديمي حسب طول مدة الخدمة، ولم يوجد فرق كبير في تصورات جودة بيئة العمل الأكاديمي في ضوء أنواع الاجتماعي والعمر ومستويات الدخل.. كما خلصت نتائج دراسة كل من شانموجا، وفيجايايدوراي (Shanmuga & Vijayadurai, 2017) إلى أن الأداء والرضا وتخفيف الضغط، يمكن أن تكون جميعها نتائج رئيسية في جودة بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس من

الإناث، كما تبين أن عضوات هيئة التدريس يدركن جودة بيئة العمل الأكاديمي بصورة أفضل مقابل الذكور. كما وجد كل من لوزانس وآخرين Luthans et al., (2007) أن الحالة النفسية الإيجابية للموظف، وإدراكه لجودة بيئة عمله أو للمناخ التنظيمي الداعم، تتبلور في مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2007a)، ووجد عباس وآخرون وراجا Abbas et al., (2011) أن الأفراد الذين حصلوا على درجات مرتفعة على بنية رأس المال النفسي أظهروا سلوكيات أكثر إبداعًا وابتكارًا مقارنة بالذين حصلوا على درجات أقل.

الخاتمة، والتوصيات:

نظرًا لأن الموارد البشرية تُعد العمود الفقري لمعظم مؤسسات التعليم العالي، أشارت نتائج الدراسة الحالية أن إدراك أعضاء هيئة التدريس لجودة بيئة عملهم الأكاديمي يُعد أداة مهمة لإدارة تلك الموارد البشرية، وحسن استثمارها في قطاع التعليم. لذا فإن تحسين جودة بيئة العمل الأكاديمي، يكتسب اليوم مكانه بارزة كجزء من سلوك المؤسسة الجامعية، نظرًا لكونها أداة لإدارة تقنيات أكثر تطورًا في أيدي إدارة الجامعة بشكل يساهم في تحسين القدرات، والمهارات الأكاديمية لأساتذة الجامعات، ومن ثمَّ يجب على المسؤولين عن إدارة الجامعات السعي بجد لتوفير إجراءات تحسين بيئة العمل الأكاديمي في مؤسساتنا الجامعية لتطوير الأداء الأكاديمي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس، مما قد يترك الباب مفتوحًا في المستقبل أمام مزيد من الباحثين لدراسة متعمقة في انعكاسات ادراك أعضاء هيئة التدريس لجودة بيئة العمل على مهاراتهم البحثية والتدريسية.

المراجع

- Abbas, M., & Raja, U. (2011). *Impact of Psychological Capital Innovative Performance and Job stress*. 15th International Business Research Conference (Ref No. 449). Melbourne, Australia: World Business Institute, Australia.
- Abdulkadir, M. D., Ali, A. M., & Hassan B. K. (2017). Examining factors affecting the Quality of Work Life of Lecturers: Case study from University of Somalia in Mogadishu, Somalia. *International Journal of Advance Engineering and Research Development*, 4(4), 1117-1124.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17. <https://doi.org/10.2307/4134367>
- Akbar, E. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Mangment*, 6(14).
<https://doi.org/10.5897/ajbm11.2844>
- Akdere, M. (2006). 'Improving quality of work life: implications for human resources. *Business Review*, 1(1), 173.
- Alpoor, S., & Ojinejad, A. R. (2018, January 1). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Organizational Culture and the Quality of Working Life Among Female Teachers . *Journal of woman and society*, 9, 151-163. Retrieved from
<https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=613828>
- Al-Muftah, H., & Lafi, H. (2011). Impact of QWL on employee satisfaction case of oil and gas industry in Qatar. *International Scientific Press*, 1 (2), 107-134.
- Alvandi, N. (2020). Study of the Quality of Work Life for the Staff of Greek Academic Libraries. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 9 (3), 461-474.

- Arab, N., Rezai-Badafshani, F., & Rahimi, M. (2015). The Mediating Role of Quality of Work Life between Psychological Capital and Life Satisfaction. *Iran J Health Educ Health Promot*, 3 (1) :49-58. URL: <http://journal.ihpsa.ir/article-1-148-en.html>
- Archana, P., & Jha, B.K. (2014). Review and Redefine: Quality of Work Life for Higher Education. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(4), 35-41.
- Arif, S., & Ilyas M., (2013). Quality of Work- life model for Teachers of Private Universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education, Emerald Group Publishing Limited*, 21(3), 282-298.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.

- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bailey, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: A look at age and marital status. *Psychological Record*, 57(2), 233-240. <https://doi.org/10.1007/BF03395574>
- Balaram B., (2015). Quality of Work Life-An Overview. *Management Today*, 5(4),184-191.
- Balaram, B., Soumendra, D., & Vishnu, D. M. (2015). Quality of work life a literature review. *International Journal in Management and Social Science*,3(3),106-115. <http://www.ijmr.net.in> email id- irjmss@gmail.com
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.
- Bano, S. T., Sevak, A., & Student, M. A. (2017). Role of Psychological Capital and Spiritual Transcendence in Quality of Life Among Social Workers. *Journal of Behavioural Science*, 4(2), 123-131.

- Barkha G., & Anukool, M. H. (2013). Managerial Employees Prospective of Quality of Work Life in Banks. *International Journal of Research in Management Science and Technology*, 1 (2), 34-49.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is 'ivory,' it isn't 'white': Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning and Education*, 6(1), 9-32.
- Bharathi, P. S., Umaselvi, M., & Kumar, N. S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2(1), 47-69.
- Bhavani, M., & Jegadeeshwaran, M. (2014). Job Satisfaction and Quality of Work Life - A Case Study of Women Teachers in Higher Education. *SDMIMD Journal of Management*, 5(2), 1. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2014/2661>
- Bhuvaneshwari, P., Suganya, N. S., & Vishnupriya, K. (2010). A Study on Quality of Work Life Among employees in Neyveli Lignite Corporation Limited, Tamilnadu. *Research Journal of Commerce & Behavioral Science*, 3(1), 56-70.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). How Psychological Capital Mediates Between Study-Related Positive Emotions and Academic Performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9963-5>
- Çavuş, M., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244-255. <https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574>
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>

- Cheng, L., & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. *Social Behavior and Personality*, 48(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.8905>
- Cherrington, D. (1989). Organizational behavior: The management of individual and organizational performance. *Undefined*,3(1),33-44.
- Cheung, F., Tang, C. k., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348–371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>
- Cocuľová, J. (2015). Analytical view of the relation between selected factors of work life and work performance. *Journal of Management and Marketing*, 3(1), 1328-1332.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421–433. <https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Dargahi, H., & Seragi, J. N. (2007). An Approach Model for Employees' Improving Quality of Work Life (IQWL). In *Iranian J Publ Health*, 36. Retrieved from <https://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/2095>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Debasis, P. (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.

- Dedonno, M. A., & Demaree, H. A. (2008). Perceived time pressure and the Iowa Gambling Task. *Judgment and Decision Making*, 3(3),23-44.
- Demir N. (2007). *Organizational culture and job satisfaction*. Istanbul: Turkmen Bookstore.
- Demir, K., & Akif, M. (2015). The effect of organizational trust on the culture of teacher leadership in primary schools. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(3), 621–634. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.2337>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2018). Intrapreneurial Self-Capital: A Key Resource for Promoting Well-Being in a Shifting Work Landscape. *Sustainability*, 10(9), 3035. <https://doi.org/10.3390/su10093035>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dzeba, A. (2011). *Quality of Work Life in Croatia: differences between the private and the public sector*. Online available at <http://darhiv.ffzg.hr/id/eprint/1542> on 10-12-12.
- Elamparathy, D., & Jambulingam, S. (2016). A study on quality of work life of college teachers' perception. *International Journal of Research in Management*, 1(6)33-41.
- Erkmen, T., & Emel, E. (2013). *Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan calismaların kategorik olarak incelenmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 9. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mkusbed/208375>
- Eylem, Ş., & Turkey, H. A. (2016) . Is Psychological Capital A Form of Emotional Intelligence? A research on University Students. *Online Journal of Communication and Media Technologies*, Special Issue .

Forbes, D. P. (2005). The Effects of Strategic Decision Making on Entrepreneurial Self-Efficacy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 599–626.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00100.x>

Giuntoli, L., Ceccarini, F., Sica, C., & Caudek, C. (2017). Validation of the Italian Versions of the Flourishing Scale and of the Scale of Positive and Negative Experience. *SAGE Open*, 7(1), 215824401668229.

<https://doi.org/10.1177/2158244016682293>

Gladis, M. M., Gosch, E. A., Dishuk, N. M., & Crits-Christoph, P. (1999). Quality of life: Expanding the scope of clinical significance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 67, 320–331.

<https://doi.org/10.1037/0022-006X.67.3.320>

Gupta, P., & Gupta, R. (2013). Comparative study between permanent and contractual teachers' quality of work life: A study in higher education. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* 2(8), 231-244.

Harrington, B., & Ladge, J. J. (2009). Work-Life Integration: Present Dynamics and Future Directions for Organizations. *Organizational Dynamics*, 38(2), 148–157.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.02.003>

Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D., & Schorlemmer, J. (2018). Positive organizational behavior: Longitudinal effects on subjective well-being. *PLOS ONE*, 13(6), 34-52. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0198588>

Heiskanen, T., & Jokinen, E. (2014). Stability and Change of the Quality of Working Life in Restructuring Municipalities. *Social Indicators Research*, 118(2), 579–599.

<https://doi.org/10.1007/s11205-013-0429-1>

- Hewitt, John P. (2009). Self-Esteem. In S.J. Lopez (Ed.), *The Encyclopedia of Positive Psychology, v.1 A-M*, (pp. 880-885). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement and the contagion effect*. (Doctoral dissertation, The University of Nebraska – Lincoln, College of Business Administration). Retrieved from [https:// digitalcommons. unl.edu/ businessdiss /7/](https://digitalcommons.unl.edu/businessdiss/7/)
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). A job search demands-resources intervention among the unemployed: Effects on well-being, job search behavior and reemployment chances. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(1), 17–31. [https:// doi.org/ 10.1037/ ocp0000167](https://doi.org/10.1037/ocp0000167)
- Jain, Bindu & Swami, Y. (2014). Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. *Research Journal of Management Sciences, 3*(1), 14-17.
- Jyoti, Tyagi & Verma, H. L. (2016). Quality of work life - A theoretical survey. *International Journal of Management (IJM)*, 7 (7), pp.288–296. Article ID: IJM_07_07_032 Available online at [http://www .iaeme.com/ ijm/issues. asp?JType=IJM&VType=7&IType=7](http://www.iaeme.com/ijm/issues.asp?JType=IJM&VType=7&IType=7)
- Jyotirmayee, Choudhury J. (2019). Quality of work life and organization citizenship behavior A study of university teachers of Odisha. *Journal of Management, 17* (3), 601–657.
- Kanengoni, H., Ngarambe, C. N., & Buitendach, J. H. (2018). Psychological capital and work behaviour–related outcomes among South African church ministers. *South African Journal of Psychology, 48*(4), 488–500.
<https://doi.org/10.1177/0081246317729571>
- Kasraie, S., Hassani, M., & Ghasem-Zadeh, A. (2014). The Relationship between Quality of Work Life, Job Stress, Job

Satisfaction and Citizenship Behavior in Oshnaviyeh Hospital's Staff. *ARTICLE INFO*.

- Kim, M., Chan, A., Kim, H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). *The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations*, *Review*, 22:1, 108-125, DOI:10.1016/j.smr.2018.04.003
- Kim, M., Oja, B. D., Kim, H. S., & Chin, J.-H. (2020). Developing Student-Athlete School Satisfaction and Psychological Well-Being: The Effects of Academic Psychological Capital and Engagement. *Journal of Sport Management*, 34(4), 378–390. <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0091>
- Kim, T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638–1657. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, 171–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Ko & Myeong, C. (2019). An Examination of the Links Between Organizational Social Capital and Employee Well-Being: Focusing on the Mediating Role of *Quality of Work Life*, 41(1). <https://doi.org/10.1177/0734371X19865996>
- Kobra, Moghadam, K., & Homayoon, Rashidi, H. (2020). The relationship of psychological capital and spirituality at work with psychological well-being in nurses. *Journal of Fundamentals of Mental Health* , 22(2), 83-89. Retrieved from

<http://jfmh.mums.ac.ir83>

Larrabee, J. H., Wu, Y., Persily, C. A., Simoni, P. S., Johnston, P. A., Marcischak, T. L., & Gladden, S. D. (2010). Influence of stress resiliency on rn job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1), 81–102.

<https://doi.org/10.1177/0193945909343293>

Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees a self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>

León-Pérez, J. M., Antino, M., & León-Rubio, J. M. (2017). Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish / Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social*, 32(1), 196–213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>

Li, B., Ma, H., Guo, Y., Xu, F., Yu, F., & Zhou, Z. (2014). Positive psychological capital: A new approach to social support and subjective well-being. *Social Behavior and Personality*, 42(1), 135–144. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.1.135>

Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594–602. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1496909>

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.

<https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior . *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.

<https://doi.org/10.1002/job.165>

- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), pp.32-54. Retrieved from website: [https:// journals. sagepub. com/ doi/ 10.1177/1534484302013003](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484302013003)
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. [http:// digitalcommons .unl. edu/ managem entfacpub/146](http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/146)
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 5, 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541- 572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b, September). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. [https:// doi.org/ 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. [https:// doi. org/ 10.1016/ j.bushor.2003.11.007](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007)

- 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(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: University Press. [https:// doi. org/ 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001)
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York, YN : Oxford University Press.
- Madhuri, S. Ban & Panchal, U.V. (2017), A study of Quality of Work Life of engineering institute faculties. *International Journal of Engineering Sciences & Management Research, Ban*, 4(6), 79-82.
- Magnano, P., Lodi, E., & Boerchi, D. (2020). The Role of Non-intellective Competences and Performance in College Satisfaction. *Interchange*, 51(3), 253–276. [https:// doi. org/ 10.1007/s10780-019-09385-x](https://doi.org/10.1007/s10780-019-09385-x)
- Mahadzirah, Mohamad & Wan, N., Mohamed (2012). A Model of Quality of Work Life, Life Satisfaction and Service Quality. *Asian Journal of Business Research*, 2(2), 1178-8933.
- Malarkodi, K; Prasanna. S., & Renukadevi, R. (2017). A Critical Study on Quality of Work Life Among Faculty Members of Higher Educational Institutions in Private Engineering Colleges. *International Journal of Latest Engineering Research and Applications (IJLERA)*, 2(4), 55-60. ISSN: 2455-7137
- Mangundjaya, W., & Dini, F. (2012). The Impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital to the Individual Readiness for Change. Retrieved from [https:// www. academia.edu/7147734/The_Impact_of_Workplace_Well_B](https://www.academia.edu/7147734/The_Impact_of_Workplace_Well_B)

[eing and Psychological Capital to the Individual Readiness for Change](#)

- Manzano-García, G., & Ayala, J.-C. (2017). Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. *Frontiers in Psychology*, 8(DEC), 2277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02277>
- Marshall, M. A., & Brown, J. D. (2004). Expectations and realizations: The role of expectancies in achievement settings. *Motivation and Emotion*, 28(4), 347–361. <https://doi.org/10.1007/S11031-004-2388-Y>
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006, June). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. J. (2012). Resilience in Development. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, (2 Ed.). Oxford : University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0012>
- Mehrotra, R., & Khandelwal, V. (2015). Association of Demographic Variables (Gender and Salary) On Quality of Work Life of Teaching Employees in Private Technical Institutions in Bareilly Region. *International Journal of Education and Science Research Review*, 2(2), 1-6.
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). *Work stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital, The influence of leadership support on lecturers' workload and stress* View project. Retrieved from www.emergingresource.org

- Mortazavi, S., Yazdi, S. V., & 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. Retrieved from <http://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1032365.html>
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p42>
- Nanjundeswaraswamy, T.S., & Swamy D. R. (2013). “Quality of Work Life of Employees in Private Technical Institutions”. *International Journal for Quality Research*, 7 (3) , 431 – 442.
- Nanjundeswaraswamy, T S & Swamy D R (2012). A literature review on quality of work life and leaderships styles. *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2 (3), 1053-1059. ISSN: 2248-9622 www.ijera.com
- Narehan, H. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 112, 24 – 34.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87–95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, doi:10.1177/1548051809353764.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization*

Development Journal, 24(1), 26–31. [https:// doi.org/10.1108/01437730310457302](https://doi.org/10.1108/01437730310457302)

Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>

Polatcı, S., & Akdoğan, A. (2014). Psychological Capital and Performance: The Mediating Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being. *Business and Economics Research Journal*, 5(1), 1–1. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/ris/buecrj/0139.html>

Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36(4), 875–887. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>

Pordanjani, T., & Ebrahimi, A. M. (2008). Relationships between Occupational Stress and Work-Life Quality: the Moderator Role of Psychological Capital. *In International Journal of Occupational Hygiene*, 10. Retrieved from <http://ijoh.tums.ac.ir>

Ravneet, Rehan & Arora, R.S. (2014). Overall Quality of Work Life and Gap Analysis: A Study of Punjabi University Teachers, *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(9), 23-38.

Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61(7), 739–752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>

Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*, 9th, Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job Stress and Incivility: What role does psychological capital play?

Journal of Leadership & Organizational Studies, 18(3), doi: 10.1177/1548051811409044

- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sabaitytė, E. (2014). Relationship Between Positive Psychological Capital and Elements of Subjective Well-Being: Systematic Review. *Social-Work*, 13(2), 23-44.
- Samadi, A., Allameh, S. M., Mahabadi, M. N., & Hosseini, S. H. (2018). The effect of psychological capital on quality of life, given the mediating role of social capital and quality of work life. *International Journal of Business Innovation and Research*, 17(2), 210. <https://doi.org/10.1504/ijbir.2018.10016022>.
- Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/su12135238>
- Sarkar, S., & Saket J. (2008). The Work-Life Balance – An Ingredient of High Performance: An Empirical Study on BSP Employees. *Anvesha*, 1(1), 55-69.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250–263. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.250>

- Schwarzer, R., & Knoll, N. (n.d.). (PDF) *Positive Coping: Mastering Demands and Searching for Meaning*. Retrieved September 27, 2020, from https://www.researchgate.net/publication/242082875_Positive_Coping_Mastering_Demands_and_Searching_for_Meaning
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D., (2011). A Survey of Relationship Between the Quality of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30(1), 1555-1560.
- Shanmuga, p. I., & Vijayadurai, J. (2017). Quality of Work Life of Women Lecturers in Engineering Colleges in Southern Districts of Tamilnadu. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 2(2), 64-69.
- Singh, O.P. & Singh, S. Kumar (2015). Quality of Work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic Approach towards Teacher's Excellence. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(9) 180-186.
- Singh, O.P. & Singh, S. Kumar (2015). Quality of Work Life of Teachers Working in Higher Educational Institutions: A Strategic Approach towards Teacher's Excellence, *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(9), 180-186.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>
- Sirgy, M. J. (2006). Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 7-38. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9000-4>

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 5(3), 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Snyder, C. R. (2000). Handbook of hope: Theory, measures, and applications. *PsycNET*. Retrieved September 5, 2020, from Academic Press website: <https://psycnet.apa.org/record/2000-00296-000>
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Mann Pulvers, K., Iii, V. H. A., & Wiklund, C. (2002). *Hope and Academic Success in College*. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.4.820>
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335
- Snyder, C.R. (1994). *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York, YN :Free Press.
- Sridevia, G. & Srinivasanb, P. T. (2012). Psychological Capital: A Review of Evolving Literature. *International Journal of Theory and Practice*, 3(1), 25-39.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998 a). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>

- Swamy, Devappa R. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8 (2), 281-300.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A.B., Bakker & M.P. Leiter (Eds), *Work engagement a handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York, YN: Psychology Press.
<http://www.workpsychologyarena.com/work-engagement-9781841697369>.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28,4-13.
- Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35, 51-65.
<https://doi.org/10.1108/00483480610636786>.
- Tanushree, Bhatnagar & Harvinder, S. (2015). Impact of Quality of work life on Job satisfaction of School Teachers in Udaipur city. *Journal of Business and Management*, 17(3) 10-14.
- Vaez, M., Kristenson, M., & Laflamme, L. (2004). Perceived quality of life and self-rated health among first-year university students. *Social Indicators Research*, 68(2), 221-234. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000025594.76886.56>
- Vishwakarma, A.C., Lakhawat, P. & Poonam, S. (2013). Study on quality of work life among academicians of private technical educational institutions: allahabad city, uttar pradesh, *IRJMST*, 4(3), 51-60.
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71, 290-297. American Orthopsychiatric Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.71.3.290>

- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329–338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

Journal

The Psychological Research Center
Faculty of Arts - Cairo University

Role quality of academic environment as perceived by faculty members in predicting academic psychological capital

DR. Tewfik Abd El monam Tawfik
Associate Professor of psychology
Dept. of psychology
Faculty of Arts Bahrin university

DR. Mohammed El-Sayed Mansour
Assistant Professor of Cognitive Psychology
Dept. of Psychology,
Faculty of Arts, Tanta University

The Psychological Research Center (Folder (18) No. (2) April 2022)



مركز البحوث والدراسات النفسية
Psychological Research Center



كلية الآداب
Faculty of Arts

Content

Subject	NO.
Role quality of academic environment as perceived by faculty members in predicting academic psychological capital DR. Tewfik Abd El monam Tawfik DR. Mohammed El-Sayed Mansour	150-216
Creative thinking, emotional regulation and family problem solving among married couples as predictors of academic excellence and negligence behavior of their adolescents sons Dr. Ahmed Mohamed Saleh	218-302
Attitude to Social Comparison and State Anxiety, as mediators between Socialnetwork site Addiction and Compulsive Buying among University Students Sample Dr. Dalia Elsaid Sayed Ahmed sallam	304-389