

OPEN ACCESS

الصمود النفسي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج (قطر والسعودية وعمان)

عاطف مسعد الحسيني الشربيني¹

atef.mossad@qu.edu.qa

ملخص

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الخليجية في دول؛ قطر، والسعودية، وعمان. كما يهدف إلى استقصاء الفروق بين عينة الدراسة في الصمود النفسي وجودة حياة العمل في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، والتخصص العلمي)، وإمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصمود النفسي. وتكونت عينة البحث من عدد 110 أعضاء من هيئة التدريس الجامعي بدول الخليج كالتالي: قطر 34، السعودية 39، عمان 37. طبق الباحث مقياس الصمود النفسي (Smith et al., 2008) ومقياس جودة حياة العمل (Swamy, Nanjundeswaraswamy, Rashmi, 2015) بعد تعريبهما والتحقق من صدقهما وثباتهما في البيئة العربية. وتشير نتائج الدراسة الأولية إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً، وموجبة، بين الصمود النفسي وأبعاد جودة حياة العمل، كدرجة كلية، لدى عينة الدراسة. كما كشفت نتائج البحث عن وجود فروق بين عينة الدراسة في النوع والتخصص العلمي. كما أمكن التنبؤ ببعض أبعاد جودة حياة العمل من خلال الصمود النفسي.

الكلمات المفتاحية: الصمود النفسي، جودة حياة العمل

للاقتباس: الشربيني. «الصمود النفسي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج (قطر والسعودية وعمان)»، مجلة العلوم التربوية، العدد 17، 2021

1. أستاذ مشارك، قسم العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة قطر.

<https://doi.org/10.29117/jes.2021.0049>

© 2021، الشربيني، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشروط Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

Resilience and quality of work life among academic faculties in Gulf Countries (Qatar, Saudi Arabia and Oman)

Atef Mosaad Elhoseny Elsherbiny¹

atef.mossad@qu.edu.qa

Abstract

The current research aims to explore the relationship between resilience and quality of work life in a sample of academic faculties in gulf universities (Qatar, Saudi Arabia and Oman). The research aims also to test differences among the sample in resilience and quality of work life in light of some demographic variables (gender and scientific specialty), in addition to investigating the ability of resilience in predicting quality of work life. Sample of the research included 110 (34 Qataris, 39 Saudis and 37 Omanis). Resilience scale (Smith et al., 2008) and quality of work life (Swamy, Nanjundeswaraswamy, Rashmi, 2015) were administrated after being translated and validated on the Arab settings. Preliminary results show a statistically significant positive relationship between resilience and quality of work life, and difference attributed to gender and academic specialty. Resilience predicted some dimensions of quality of work life.

Keywords: Resilience; Quality of work life

Cite this article as: Elsherbiny A., "Resilience and quality of work life among academic faculties in Gulf Countries (Qatar, Saudi Arabia and Oman)". *Journal of Educational Sciences*. Issue 17. 2021

1. Associate Professor, Department of Psychological Sciences, College of Education, Qatar University.

<https://doi.org/10.29117/jes.2021.0049>

© 2021. Elsherbiny A., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). which permits non-commercial use of the material. appropriate credit. and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix. transform. and build upon the material. provided the original work is properly cited.

تتسم الحياة التي نحياها الآن بتنوع الأحداث وسرعتها، وخلال تلك الأحداث تبدو الحياة أكثر صعوبة، فرغم الثورة المعرفية التي أدت إلى راحة الفرد في مجالات التواصل، زادت معاناته على الجانب المادي والاجتماعي في كثير من الأوقات؛ حيث يتعرض إلى العديد من الأحداث المثيرة والمتنوعة التي تتحكم فيه، وربما يعجز عن السيطرة عليها. ويعد الصمود النفسي من مفاهيم علم النفس الإيجابي التي ظهرت في الفترة الأخيرة، ويشير إلى وجود مصادر للقوة لدى الفرد تمكنه من توظيفها أثناء مواجهة المواقف الصعبة والضاغطة، ومصدر القوة بهذا الشكل يسهل على الفرد عملية الانتقال إلى مرحلة جديدة تتكيف مع هذه الظروف والبيئة.

كما أشارت نتائج (Beasley, M., Thompson, T., & Davidson, J., 2003) إلى أن الذكور أعلى من الإناث في الصمود النفسي وتقييم أحداث الضاغطة.

وبدأت عديد من المؤسسات في تبني برامج جودة حياة العمل بما يحقق لها كثير من المميزات، ومنها توفير عمل أكثر مرونة وانتهاء، وتوفير ظروف عمل أحسن، وأن نجاح تلك البرامج يشمل منح العاملين القدرة على وضع الأهداف، واتخاذ القرارات، وتشجيعهم على المشاركة والمساهمة في حل المشكلات وتخطي الصعاب (أبو حميد، 2017:2).

تعد الجامعات من النظم الاجتماعية المميزة في المجتمع؛ لأنها مؤسسات أكاديمية وتربوية في نفس الوقت، وتتصف بسمات مميزة، تجعلها ذات طابع فريد في أهدافها وأنشطتها ومخرجاتها، مما يجعل علاقتها بالبيئة الخارجية ذات طبيعة متحركة ومعقدة، مما يجعلها متفردة بين المؤسسات المختلفة (خطاب، 2017:197).

ومن الطرق الجديدة التي تسعى لها المؤسسات المختلفة هي جودة حياة العمل، التي أخذت اهتماماً في كل دول العالم، في سياق تحقيق الدافعية نحو تحقيق الأداء المطلوب، حتى الوصول لإشباع الاحتياجات البشرية في جميع مجالاتها، وتحسين بيئة العمل سواء كان في المكتب أو المصنع أو العمل الميداني (Jayakumar Kalaiselvi, 2012:140).

تنوعت الدراسات التي اهتمت بالصمود النفسي وعلاقته بعدة متغيرات مثل: دراسة عبد الفتاح (2020) فعالية العلاج بالقبول والالتزام في تحسين الصمود النفسي، ودراسة عاشور، ودخان (2017) وعلاقته بالالتزام الانفعالي لدى ممرضى العناية الفائقة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، ودراسة درويش (2016) التي أشارت إلى الانبساطية والمساندة الاجتماعية كمنبئات بالصمود النفسي لدى النساء، ودراسة الطلاع، ودخان (2016) التي أشارت إلى الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، ودراسة عبد الفتاح، وحليم (2014) التي تناولت العلاقة بين الصمود النفسي وعلاقته بالحكمة وفاعلية الذات لديهم.

وتنوعت الدراسات التي اهتمت بجودة حياة العمل وعلاقتها بعدة متغيرات مثل: دراسة حسين، وسليمان (2020) التي أشارت إلى أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري، ودراسة الشاوي والدعيمي (2019) التي أشارت إلى دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي، ودراسة فتاح (2019) التي هدفت معرفة تأثير

أبعاد جودة حياة العمل في تعزيز جودة اتخاذ القرارات في جامعة السليلمانية، ودراسة المطرود، والمقدادي (2019) التي اهتمت بتقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت، ودراسة بورزق، وأم الخيوط (2018) التي درست واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات، ودراسة أبو سيف (2018) التي أكدت دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، ودراسة الغامدي (2017) وهدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة شقراء، ودراسة الأعمى والشركسي (2017) التي أكدت أثر جودة حياة العمل على الإبداع الإداري في الجامعة الأسمرية الإسلامية في ليبيا من وجهة نظر العاملين فيها.

كما تنوعت الدراسات التي اهتمت بالصمود النفسي وعلاقته بجودة الحياة بصفة عامة وجودة حياة العمل بصفة خاصة واختلفت نتائجها مثل: دراسة عبد الفتاح (2020) حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية برنامج العلاج بالقبول والالتزام لتحسين الصمود النفسي، كما أشارت النتائج لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى الصمود النفسي، ودراسة (Srivastava, S., & Madan, 2020) التي أشارت نتائجها إلى أن الصمود ارتبط إيجابياً بشكل دال بالرضا الوظيفي، وفسر ما مقداره 41% من التباين وتوسط العلاقة بين الثقة والمهارات والتمائل التنظيمي في العلاقة بين الصمود والرضا الوظيفي، ودراسة أحمددي وموساديغراد وكارامي (Ahmadi, Mosadeghrd & Karami, 2019)، التي أشارت نتائجها إلى قدرة برنامج الصمود النفسي في تنمية جودة حياة العمل وتقليل مشاعر الضغوط المرتبطة بأعباء العمل، ودراسة البليطي (2017) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الصمود النفسي لصالح الذكور، وأخيراً أشارت النتائج إمكانية التنبؤ بالصمود النفسي من خلال المساندة الاجتماعية وجودة الحياة، ودراسة باستامينيا ورضائي ورضائي وتازيش (Bastaminia, Rezaei, Rezaei & Tazesh, 2016) التي أكدت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الصمود النفسي وجودة الحياة النفسية، ودراسة عبد الفتاح وحليم (2014) التي دلت نتائجها على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في أبعاد الصمود النفسي (التفاؤل، وفرة الموارد، الهدف المراد تحقيقه)، ودراسة يازدي - رافاندي وآخرين (Yazdi-Ravandi et al., 2001) التي أظهرت نتائجها قدرة الصمود والعمر على التنبؤ بالمظاهر الجسمية لجودة الحياة، لكن الصمود وليس العمر هو من تنبأ بالمظاهر النفسية والاجتماعية والبيئية لجودة الحياة والأكثر في الجوانب النفسية، ودراسة موسكيرو ودي الميدا (Mosqueiro & de Almeida, 2015)، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين التدين والصمود وجودة الحياة ومحاولات انتحارية أقل، ودراسة ميونج وويندسور (Miyong & Windsor, 2015)، التي أكدت نتائجها أن الأبعاد المكونة للصمود النفسي تمثلت في التفكير الإيجابي والمرونة وتحمل المسؤولية تؤثر في نوعية العمل والحياة لدى الأفراد، وأن إدراك الصمود على هذا النحو هو ما يعين على التحول من الخبرات السلبية للخبرات الإيجابية مما يؤثر في جودة حياة العمل بصفة خاصة وجودة الحياة بصفة عامة.

وتسعى الدراسة الحالية للكشف عن العلاقات البيئية بين متغيري الصمود النفسي، وجودة حياة العمل، ومدى إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل لأعضاء هيئة التدريس من خلال الصمود النفسي. وفي حدود علم الباحث

وما تيسر له من اطلاع لم يجد دراسات اهتمت بالكشف عن القيمة التنبؤية للصدوم النفسي في جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس دول الخليج (قطر والسعودية وعمان) مما يكشف عن الحاجة للدراسة الحالية، ونتيجة لتباين نتائج الدراسات فيما يتعلق بالفروق في جودة حياة العمل بين الأفراد وفقاً لبعض متغيرات النوع والتخصص والبلد؛ فإنه يسعى كذلك لتبيان الفروق في جودة حياة العمل فيما بينهم، وتتبلور مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة الآتية:

1. هل توجد فروق في الصدوم النفسي وجودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس؛ وفقاً لمتغير النوع؟
2. هل توجد فروق في الصدوم النفسي وجودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس؛ تبعاً للتخصص؟
3. هل توجد فروق في الصدوم النفسي وجودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً للبلد دول الخليج (قطر والسعودية وعمان)؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات أعضاء هيئة التدريس دول الخليج (قطر والسعودية وعمان) في كل من: الصدوم النفسي، وجودة حياة العمل؟
5. هل يمكن التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصدوم النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (قطر والسعودية وعمان)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في جودة حياة العمل بين بعض المتغيرات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، والكشف عن احتمالية وجود علاقات بينية بين أبعاد جودة حياة العمل والصدوم النفسي. كما يهدف لتبيان مدى إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصدوم النفسي، وتعرف مقدار إسهامها في جودة حياة العمل.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة في الجانبين الآتيين:

أ. الأهمية النظرية:

تتضح أهمية الدراسة من الناحية النظرية فيما يمكن أن تقدم إطاراً نظرياً يفسر العلاقة بين جودة حياة العمل والصدوم النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج - محل الدراسة - «قطر والسعودية وعمان»؛ فعلى الرغم من أن موضوع جودة حياة العمل قد حظي باهتمام كبير في السنوات الأخيرة على مستوى الدراسات الأجنبية، إلا أنه لم يلق نفس الاهتمام على مستوى الدراسات العربية، ومن هنا تأتي أهمية دراسة جودة حياة العمل بأبعاده المختلفة مما ينعكس إيجابياً على الصحة النفسية للفرد بصفة عامة وعلى أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.

ب. الأهمية التطبيقية:

1. تسهم الدراسة الحالية من الناحية التطبيقية في توفير أداة سيكومترية مناسبة للبيئة العربية في قياس وتشخيص جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس دول الخليج (قطر والسعودية وعمان).
2. يمكن أن تسهم الدراسة الحالية أيضا في توجيه الاهتمام بفتة أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم الماسة إلى التحلي بالصمود النفسي في مواقف الحياة الضاغطة التي يتعرضون لها لا سيما في ظل الظروف التي تمر بها المجتمعات حاليا.
3. يمكن أن تسهم نتائج الدراسة الحالية في تصميم برامج إرشادية مناسبة لتنمية جودة حياة العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس للحد من الفجوة الموجودة بينهم وبين الطلاب، وتوجيه مشاعرهم إلى الجوانب الإيجابية في الشخصية والصمود النفسي في مواجهة ضغوط الحياة والعمل، ومن ثم يتحقق لديهم درجة من الصحة النفسية.

محددات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة الصمود النفسي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج (قطر، والسعودية، وعمان).
- الحدود البشرية والمكانية: تم تطبيق الدراسة على بعض أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج في جامعات مختلفة.
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من عام 2019-2020.

مصطلحات الدراسة:

1. الصمود النفسي Psychological resilience:

تبنت الدراسة مفهوم الصمود النفسي لـ (سميث وآخريين Smith; Dalen; Wiggins; Tooley; Christopher & Bernard, 2008) بأنه: القدرة على تجاوز الضغوط والتكيف مع الظروف العصيبة بسرعة، والأداء بمستوى أعلى من المتوسط برغم ما يتعرض له الفرد من عثرات.

ويعرّف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية تعريب الباحث.

2. جودة حياة العمل Quality of work life:

تبنت الدراسة الحالية مفهوم جودة حياة العمل عند سوامي ونانجونديسواراسوامي وراشمي (Swamy, Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, 2015) جودة حياة العمل بأنها «المدى الذي يشعر في ضوءه القائم بالعمل بالرضا عن الحاجات الشخصية وعن حاجات العمل من خلال بيئة عمل إيجابية وسيادة مناخ وثقافة مؤسسية قائمة على المشاركة والتعاون، وديمومة التطوير والتدريب، وعدالة الأجور والمكافآت، مما ينعكس في الرضا الوظيفي والاستقلالية في صنع القرارات الخاصة بالوظيفة».

وُعرّف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية تعريب الباحث.

الإطار النظري

يتحدد الإطار النظري في المتغيرات الخاصة بالدراسة كالتالي:

أولاً: الصمود النفسي Psychological resilience:

على مر السنين والإنسان يجيا حياة هادئة مستقرة نوعاً ما، لكن أدت التطورات التكنولوجية الحديثة إلى تنوع متطلبات الحياة، الأمر الذي أرهق الإنسان بعدد من المسؤوليات والالتزامات والمتطلبات مما جعله في حاجة إلى قدر من الصمود النفسي لمواجهة كل ذلك. يمكن إرجاع أبحاث الصمود النفسي إلى جارمزي (Garmzy, 1973) الذي نشر أول بحث أجري في الصمود النفسي، عرض فيه ما يعرف بعلم الأوبئة ومحاولة الكشف عن عوامل الخطر وعوامل الوقاية التي أسهمت في توضيح مفهوم الصمود النفسي (Rutter, 2012: 335).

الصمود النفسي ينمو من خلال عدة عوامل من ضغوط بيئية، وضغوط مرتبطة بمراحل النمو، والأحداث الضاغطة، وبالتالي تزيد من فهمنا للفروق الفردية في الاستجابة لهذه الضغوط (الطلاق، ودخان، 2016).

مفهوم الصمود النفسي: تعرف الجمعية الأمريكية لعلم النفس الصمود على أنه عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية للشدائد والصدمات والنكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها الأشخاص مثل المشكلات الأسرية، ومشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات المادية (APA, 2002: 2).

و عرف الأحمدي (2007: 403) الصمود بأنه الاستجابة الانفعالية التي تمكن الفرد من التكيف الإيجابي في مواقف المختلفة والأخذ بأيسر الحلول.

ويعدد (شاهين، 2013) العوامل التي تسهم في تشكيل الصمود النفسي، منها عوامل معرفية تتمثل في التفاؤل، والشعور بالمعنى، والقدرة على مواجهة الضغوط، وعوامل بيئية تتمثل في التعلق الآمن، والمشاركة في الأنشطة المدرسية، واتساع المساندة الاجتماعية خارج نطاق الأسرة.

أبعاد الصمود النفسي: أوضح بروكس وجولدشتين (Brooks & Goldstien, 2004: 74) أن هناك ثلاثة مكونات أساسية للصمود النفسي، وهي: أولاً- التعاطف: قدرة الفرد على التفاعل مع اتجاهات ومشاعر وأفكار الآخرين، مما يسهل التعاون والاحترام بين الأفراد، ثانياً- تمكن الفرد من التعبير عن أفكاره ومشاعره بوضوح، وتحديد الأهداف والقيم الأساسية التي تمثله، وحل المشكلات التي تواجهه، ثالثاً- تقبل الفرد لذاته وللآخرين وذلك لتحديد نقاط الضعف والقوة في الشخصية، والتعبير بصورة واضحة عن مشاعره.

سمات الشخصية الصامدة: ذكر عبد الفتاح، وحليم (2014: 100) بعض السمات الشخصية المميزة للأشخاص ذوي الصمود النفسي المرتفع ومنها؛ أولاً- الاستبصار: ويمثل قدرة الفرد على التفاعل مع مشاعر واتجاهات وأفكار الآخرين؛ مما ييسر على الفرد التواصل مع غيره وتعديل سلوكه في المواقف المختلفة. ثانياً- التصميم والعزيمة: وفيها يصمد الفرد حتى اكتمال المهمة وتحقيق الهدف، ويكون لديه اعتقاد قوي بالقدرة على حل المشاكل التي تواجهه، وتكوين اتجاه إيجابي مع نفسه ومع الآخرين. ثالثاً- القيم الأخلاقية: وتشمل قدرة الفرد على تكوين البناء الخلقي والروحي وتطبيقه من خلال تفاعله مع أفراد المجتمع حوله، ومن خلال علاقته مع الله - سبحانه وتعالى - فيكون

شخصاً متمتعاً بإدراكات خلقية وروحانية في حياته العامة والخاصة.

نظرية ريتشاردسون في الصمود النفسي Psychological Resilience Theory Richardson: يقوم الافتراض الأساس للنظرية على فكرة التوازن البيولوجي النفسي الروحي الذي يتيح لنا التكيف مع أحداث الحياة، وأن هذا التكيف يتأثر بصفات الصمود، وإعادة التكامل، حيث تؤدي عملية إعادة التكامل بالفرد إلى أربع نتائج كالتالي: أولاً- إعادة تكامل الصمود يؤدي إلى مستوى أعلى من التوازن. ثانياً- العودة إلى التوازن في محاولة للتغلب على التشويش. ثالثاً- فقدان الانتعاش وإنشاء مستوى قليل من التوازن، رابعاً: حالة مختلة وظيفياً، ولذلك يمكن اعتبار الصمود النفسي ناتج عن قدرات التعامل الناجح.

ثانياً: جودة حياة العمل Quality of work life:

وتشمل جودة حياة العمل العديد من العناصر المادية والمعنوية، فهي من جهة تشمل عدة عوامل مادية مثل عوامل الأمن الصحي ووسائل الاتصال الإداري، والمكافآت والرواتب وغيرها من العناصر المادية، وتشمل جودة حياة العمل كذلك عدة عوامل معنوية مثل العلاقات بين العاملين، وبينهم وبين الإدارة، والالتناء للعمل وغيرها من العناصر المعنوية التي تؤدي نوع من الارتباط النفسي بين عضو هيئة التدريس وعمله.

ويشير أبو حميد (2017) إلى أن جودة حياة العمل هي من المفاهيم الحديثة؛ ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم، وذلك بتوفير بيئة عمل محفزة، ومتكاملة، وآمنة، تساعد على الاستقرار الوظيفي والحياة الشخصية للعاملين، ومن ثم تنعكس على تحقيق أهداف المؤسسة وقدرتها على اتخاذ القرارات الفعالة لصالحها.

وجودة حياة العمل أصبحت من الجوانب المهمة في جذب العاملين داخل المؤسسات، حيث تحاول المؤسسات استخدام أساليب مختلفة لتعزيز جودة حياة العمل من أجل جذب العاملين ذوي المهارة، وأصبح استخدام نظام المكافآت التقليدي قابل للمحاكاة بسهولة ولم يعد له تأثيراً على العاملين وخاصة في الاقتصاد القائم على المعرفة (Sojka, 2014). وبالنظر إلى جودة حياة العمل فإنها ترتبط بأسلوب حياة الفرد، وما يقوم به من نشاط للسيطرة على ما يجري حوله ومستقبله (حسين، 2003:27).

مفهوم جودة حياة العمل: يشير فيجايمادهافان وراجو (Vijaimadhavan & Raju, 2013) إلى مفهوم جودة حياة العمل بأنها: جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل الشاملة. ويرى كيليسو وولداي وبيلاي (Kelbiso, 2017) أن جودة حياة العمل هي العملية التي يستطيع العاملون من خلالها إلقاء النظرة على كيفية العمل بشكل أفضل من أجل تحسين كفاءة المؤسسة وتحسين فريق العمل في آن واحد.

ويشير شيب (Chib, 2012) إلى جودة حياة العمل بأنها: الظروف المناسبة بمكان العمل التي تعزز الرضا لدى العاملين عن طريق تقديم المكافآت وفرص النمو والأمان الوظيفي.

أهمية جودة حياة العمل: تؤكد فرح بخش (Farahbakhsh, 2012) جودة حياة العمل من العناصر الرئيسة في تقدم المؤسسة من خلال تعزيز الدافعية والالتزام الوظيفي لدى العاملين، حيث توفر جودة حياة العمل المناخ الوظيفي المناسب للعاملين من أجل تمكين العاملين في صنع القرارات لتحسين أداء المؤسسة. جودة حياة العمل من

العوامل المساعدة للمؤسسات في استمرار جذب العاملين والمحافظة عليهم، كما تعتبر جودة حياة العمل من البرامج الشاملة لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، وتعزيز عملية التعلم في بيئة العمل (المطروود، 2019:13).

أهداف جودة حياة العمل: يشير سريفاستافا وكانبور (Srinastava& Kanpur,2014) إلى عديد من أهداف جودة حياة العمل منها: تعزيز العمل الجماعي والتواصل الفعال، تحسين الأخلاقيات لدى العاملين، زيادة الإنتاجية والالتزام الفردي، تنمية الرضا الوظيفي، توفير شروط الأمان والسلامة، تعزيز تعلم العاملين.

بينما تهدف جودة حياة العمل عند (صالح، 2013) إلى توفير العوامل البيئية الآمنة بمكان العمل وتوفير احتياجات العاملين بالمؤسسة سواء المادية أو المعنوية.

أبعاد جودة حياة العمل: يوضح نجكامو (Ngcamu,2017) أن أبعاد جودة العمل تشمل الاستقلالية في بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرارات، والتغلب على معوقات بيئة العمل، وتعزيز العلاقة بين الأشخاص، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، واتخاذ القرار المؤسسي. وتتضمن أبعاد جودة العمل عند فرح بخش (Farahbakhsh,2012) العلاقات التنظيمية، والسلامة المهنية، والأجور المناسبة، والعمل التعاوني، والأفكار المتميزة، والأمان في بيئة العمل، والهوية المؤسسية الجيدة. قادت هذه النتائج من خلال ما طرحته من أفكار نظرية وما قدّمته من أدوات ونتائج الدراسة الحالية لمحاولة التعرف على القيمة التنبؤية للصدوم النفسي في جودة حياة العمل لا سيما أن نتائج بعض الدراسات تبانت فيما بينها في مدى علاقة الصدوم النفسي وجودة حياة العمل. كما قادتته لاشتقاق فروض الدراسة التالية:

فروض الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لاختلاف متغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس الصدوم النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لاختلاف متغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس جودة حياة العمل وأبعاده لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج.
3. توجد علاقة ارتباطية بين الصدوم النفسي بجودة حياة العمل وأبعاده لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج (قطر والسعودية وعمان).
4. يمكن التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصدوم النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج (قطر والسعودية وعمان).

إجراءات الدراسة:

تم من خلال عدة خطوات على النحو التالي:

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يعد أحد أشكال التفسير والتحليل العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع بيانات ومعلومات معينة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (عبد المؤمن، 2008: 287) ويدخل في إطاره أنواع متعددة من البحوث ومنها البحوث الارتباطية التي تصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفًا كميًا؛ لأن الغرض من جمع البيانات تحديد الدرجة التي ترتبط بها متغيرات كمية بعضها ببعض الآخر وذلك من خلال معاملات الارتباط، وتمثل الوظيفة الأساسية للبحوث الارتباطية في الوصول إلى معلومات عن قوة العلاقة بين المتغيرات أو التنبؤ بالعلاقات بينها التي تقدم مؤشرات حول العلاقات السببية بين المتغيرات (أبو علام، 2006: 239-240) والدراسة الحالية تجرى في إطار المنهج الوصفي استنادًا إلى البحوث الارتباطية.

عينة الدراسة:

أ. العينة الأساسية:

شملت عينة الدراسة الأساسية عدد (110) عضوا من أعضاء هيئة التدريس يمثلون عينة الدراسة الحالية وكانت كالتالي:

جدول (1)

خصائص عينة الدراسة الأساسية من أعضاء هيئة التدريس (ن=110)

| الإجمالي | | عمان | | السعودية | | قطر | | المتغيرات | |
|----------|----|------|----|----------|----|------|----|--------------------|----------------|
| % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| 83,6 | 92 | 28,2 | 31 | 31,8 | 35 | 23,6 | 26 | ذكور | النوع |
| 16,4 | 18 | 5,5 | 6 | 3,6 | 4 | 7,3 | 8 | إناث | |
| 85,5 | 94 | 27,3 | 30 | 30 | 33 | 28,2 | 31 | إنسانية | الكلية |
| 14,5 | 16 | 6,4 | 7 | 5,5 | 6 | 2,7 | 3 | تطبيقية | |
| 14,5 | 16 | 3,6 | 4 | 2,7 | 3 | 8,2 | 9 | أستاذ | الدرجة العلمية |
| 37,3 | 41 | 10,9 | 12 | 11,8 | 13 | 14,5 | 16 | أستاذ مشارك | |
| 42,7 | 47 | 19,1 | 21 | 17,3 | 19 | 6,4 | 7 | أستاذ مساعد (مدرس) | |
| 5,5 | 6 | 0 | 0 | 3,6 | 4 | 1,8 | 2 | معاون تدريس | |

| الإجمالي | | عمان | | السعودية | | قطر | | المتغيرات | |
|----------|-----|------|----|----------|----|------|----|-------------------|-----------------|
| % | ك | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| 6,4 | 7 | 2,7 | 3 | 2,7 | 3 | 0,9 | 1 | أقل 5 سنوات | سنوات الخبرة |
| 34,5 | 38 | 11,8 | 13 | 16,4 | 18 | 6,4 | 7 | من 5 إلى 10 سنوات | |
| 17,3 | 19 | 0 | 0 | 8,2 | 9 | 9,1 | 10 | من 10 إلى 20 سنة | |
| 41,8 | 46 | 19,1 | 21 | 8,2 | 9 | 14,5 | 16 | أكثر من 20 | |
| 100 | 110 | 33,6 | 37 | 35,5 | 39 | 30,9 | 34 | الإجمالي | |

ب. العينة الاستطلاعية:

بلغ عدد أفراد هذه العينة (80) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، يمثلون نفس خصائص أفراد عينة الدراسة الأساسية من حيث النوع والثقافة؛ وذلك للتأكد من صدق وثبات مقاييس الدراسة.

أدوات الدراسة: لتحقيق هدف الدراسة الذي يتمثل في بيان العلاقة بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بين دول الخليج (قطر والسعودية وعمان)، كان لزامًا التوصل إلى أدوات القياس التي تفي بهذا الغرض؛ لذا فقد تم استخدام مقياس الصمود النفسي إعداد سميث وآخرين (Smith et al., 2008) تعريب الباحث، وجودة حياة العمل إعداد سومي وآخرين (Swamy et al., 2015) تعريب الباحث، وتم تطبيق المقاييس في صورتها الأولية على العينة الاستطلاعية وذلك للتأكد من صدقها وثباتها.

ونقدم فيما يلي وصفًا لأدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الصمود النفسي، إعداد (Smith et al., 2008) تعريب الباحث:

اشتمل المقياس على ست عبارات ثلاث عبارات موجبة وهي (1-3-5)، وثلاث عبارات سالبة وهي (2-4-6) تصحح بصورة عكسية، ووضعت البنود على شكل عبارات يجب عليها على تدرج ليكرت الخماسي (أوافق بشدة 5)، (أوافق 4)، (محايد 3)، (غير موافق 2)، (غير موافق بشدة 1)، وبذلك تتراوح الدرجة على كل بند من (1-5) وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (30-6) درجة.

وللتأكد من خصائص وصلاحيّة المقياس للتطبيق قام الباحث بالإجراءات التالية:

- تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من السادة المحكمين المتخصصين في مجال الصحة النفسية

وعلم النفس¹ واللغة الإنجليزية؛ وبلغ عددهم (10)²، وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات وتعبيرها عن المفهوم النفسي للصدوم النفسي، ودقة الصياغة اللغوية، وكذلك تعديل المقياس بإضافة أو حذف بعض العبارات، وقام الباحث بحساب نسب الاتفاق بين المحكمين من خلال استخدام معادلة كوبر (Cooper) (الوكيل والمفتي، 2007:288) نقلاً عن « كوبر » (Cooper, 1973)

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}} \times 100$$

وقد تراوحت نسب الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (80%-100%)، وهي نسب مقبولة؛ مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس. وبلغت عبارات المقياس في صورته النهائية (6) عبارات.

- **صدق المقياس:** تم استخدام الصدق التمييزي كأحد أساليب صدق المفهوم (Construct Validity) للمقياس من خلال طريقة المقارنة الطرفية وتقوم في جوهرها على مقارنة متوسط درجات الأقوياء في الميزان (الاختبار) بمتوسط درجات الضعاف في نفس الميزان بالنسبة إلى توزيع درجات الأفراد في الاختبار (البهي، 2006: 404) ويذكر أبو هاشم (2006) أن المقارنة الطرفية تتم بشكلين إما مقارنة الأطراف في اختبار محك للاختبار المعني أو مقارنة الأطراف في الاختبار نفسه (أبو هاشم، 2006:26) وفي الدراسة الحالية قام الباحث بتحديد بين طرفي المقياس من المرتفعين والمنخفضين في المقياس اعتماداً على محك 27% لتحديد حالات المستويات العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية (ن = 80) ومن ثم قام بحساب الفروق بين المجموعتين باستخدام اختبار ت للمجموعتين المستقلتين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2)

نتائج اختبار (ت) لحساب الفروق بين متوسطات مجموعة المرتفعين ومجموعة المنخفضين في كل مقياس

| مستوى الدلالة | قيمة ت | درجات الحرية | المرتفعون | | | المنخفضون | | | المقياس |
|---------------|--------|--------------|-----------|------|-------|-----------|------|-------|---------------|
| | | | ن | ع | م | ن | ع | م | |
| 0,001 | 18,84 | 42 | 22 | 1,84 | 24,45 | 22 | 1,93 | 13,73 | الصدوم النفسي |

1 - هم: أ. د. أسامة البطاينة (قسم علم النفس الإرشادي والتربوي كلية التربية، جامعة اليرموك)، أ. م. د. صلاح فضل الله (قسم علم النفس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تونس)، أ. م. د. يوسف شبول (قسم العلوم التربوية، لغة إنجليزية، كلية العلوم التربوية، جامعة الهاشمية)، د. ريم خالد (قسم العلوم التربوية، لغة إنجليزية، كلية التربية، جامعة قطر)، أ. د. حسن سعد محمود عابدين (قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الإسكندرية)، أ. م. د. فتحي إحميدة (قسم العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة قطر)، أ. م. د. إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد (قسم علم النفس التعليمي، كلية التربية، جامعة الأزهر)، أ. د. مريم بوفلاسة (قسم العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة قطر)، أ. م. د. محمد السعيد أبو حلاوة (قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة دمنهور)، أ. م. د. السيد الشبراوي (قسم العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة قطر).

2 - يجب ألا يقل عدد المحكمين عن خمسة محكمين متخصصين (مراد وسليمان، 2005: 351).

يتضح من نتائج جدول (2) أن قيم ت دالة إحصائياً عن مستوى 0,001 وهذا يعني أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة المنخفضين ومجموعة المرتفعين في مقياس الصمود النفسي، مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين المستويات العليا والدنيا للأفراد.

- ثبات المقياس: تم استخدام معامل الفاكرونباخ والتجزئة النصفية كما يلي:

جدول (3)

نتائج ثبات الفاكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الصمود النفسي لدى العينة الاستطلاعية (ن=80)

| التجزئة النصفية | | معامل الارتباط | الفاكرونباخ | المقياس |
|-----------------|-------|----------------|-------------|---------------|
| تصحيح أثر الطول | | | | |
| سبيرمان براون | جتان | | | |
| 0,70 | 0,693 | 0,54 | 0,786 | الصمود النفسي |

يتضح من خلال جدول (3) أن المقياس يتمتع بثبات الفاكرونباخ حيث بلغت قيمة الفاكرونباخ (0,786) للدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي، كما يتسم المقياس بثبات التجزئة النصفية حيث بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0,54) لمقياس الصمود النفسي، وكما بلغ معامل الثبات بعد تصحيح أثر الطول للمقياس بمعادلة سبيرمان-براون (0,70) وبمعادلة جتان (0,693) للدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي، وهي قيم تدل على ثبات جيد للمقياس.

- الاتساق الداخلي: للتحقق من ذلك تم حساب معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية (ن=80) في كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (4).

جدول (4)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي لدى العينة الاستطلاعية (ن=80)

| الدرجة الكلية | العبارة |
|---------------|---------|
| **0,70 | 1 |
| **0,51 | 2 |
| **0,75 | 3 |
| **0,80 | 4 |
| **0,71 | 5 |
| **0,68 | 6 |

** دال عند مستوى 0,01

يتضح من خلال جدول (4) أن المقياس بعبارته يتسم بالاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية (0,70، 0,51، 0,75، 0,80، 0,71، 0,68) على التوالي، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0,01 مما يشير أن هذه العبارات تتفق في قياس مفهوم بعينه.

ثانياً: مقياس جودة حياة العمل Quality of Work Life، إعداد (Swamy et al., 2015) تعريب الباحث:

تكونت عبارات المقياس من خمسين عبارة، مقسمة على تسعة أبعاد (بيئة العمل 1-2-3-4-5-6، ومناخ وثقافة المؤسسة 7-8-9-10-11-12-13، والعلاقات والتعاون 14-15-16-17-18-19، والتدريب والتطوير 20-21-22-23، والأجور والمكافآت 24-25-26-27-28، والتجهيزات 29-30-31-32-33، والرضا والأمن الوظيفي 34-35-36-37-38-39-40-41، الاستقلالية في العمل 42-43-44-45-46-47، وكفاية الموارد 48-49-50)، ووضعت البنود على شكل عبارات يجب عليها على تدرج ليكرت الخماسي (أوافق بشدة 5)، (أوافق 4)، (محايد 3)، (غير موافق 2)، (غير موافق بشدة 1)، ماعدا ثلاث عبارات تصحح بطريقة عكسية وهي (11-16-45) وبذلك تتراوح الدرجة على كل بند من (5-1) وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (250-50) درجة.

وللتأكد من خصائص وصلاحيّة المقياس للتطبيق قام الباحث بالإجراءات التالية:

- تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة الأساتذة المحكمين المتخصصين (نفس محكمين مقياس الصمود النفسي) في مجال الصحة النفسية وعلم النفس واللغة الإنجليزية؛ وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات وتعريفها عن مفهوم البعد الذي تنتمي إليه، ودقة الصياغة اللغوية، وكذلك تعديل المقياس بإضافة أو حذف بعض العبارات، وقد تراوحت نسب الاتفاق - باستخدام معادلة كوبر - على عبارات المقياس ما بين (80% - 100%) وهي نسب مقبولة مما يدعو إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيق المقياس وبلغت عبارات المقياس في صورته النهائية (50) عبارة.

- الصدق: تم استخدام الصدق التمييزي للمقياس من خلال المقارنة الطرفية بين متوسطي المرتفعين والمنخفضين في المقياس اعتماداً على محك 27% لتحديد حالات المستويات العليا والدنيا من العينة الاستطلاعية (ن = 80).

جدول (5)

يلخص نتائج اختبار (ت) لحساب الفروق بين متوسطات مجموعة المرتفعين ومجموعة المنخفضين في كل مقياس

| مستوى الدلالة | قيمة ت | درجات الحرية | المرتفعون | | | المنخفضون | | | المقياس |
|---------------|--------|--------------|-----------|-------|-----|-----------|-------|--------|-------------|
| | | | ن | ع | م | ن | ع | م | |
| 0,001 | 18,61 | 42 | 22 | 13,20 | 167 | 22 | 10,38 | 100,36 | جودة الحياة |

يتضح من نتائج الجدول (5) أن قيم ت دالة إحصائياً عن مستوى 0,001 وهذا يعني أن هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة المنخفضين ومجموعة المرتفعين في مقياس جودة الحياة مما يشير إلى قدرة المقياس على التمييز بين المستويات العليا والدنيا للأفراد.

- الثبات: تم التحقق من الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (6)

ثبات الفاكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس جودة حياة العمل لدى العينة الاستطلاعية (ن=80)

| التجزئة النصفية | | معامل الارتباط بين جزئي المقاييس | الفاكرونباخ | الأبعاد |
|-----------------|--------------|----------------------------------|-------------|----------------------|
| تصحيح أثر الطول | | | | |
| جثمان | سيرمان براون | | | |
| 0,78 | 0,81 | 0,69 | 0,79 | بيئة العمل |
| 0,77 | 0,79 | 0,65 | 0,73 | مناخ وثقافة المؤسسة |
| 0,69 | 0,70 | 0,54 | 0,78 | العلاقات والتعاون |
| 0,89 | 0,90 | 0,81 | 0,87 | التدريب والتطوير |
| 0,75 | 0,81 | 0,67 | 0,86 | الأجور والمكافآت |
| 0,84 | 0,88 | 0,78 | 0,88 | التجهيزات |
| 0,79 | 0,80 | 0,67 | 0,84 | الرضا والأمن الوظيفي |
| 0,5 | 0,50 | 0,33 | 0,60 | الاستقلالية في العمل |
| 0,79 | 0,85 | 0,72 | 0,84 | كفاية الموارد |
| 0,93 | 0,94 | 0,87 | 0,96 | الدرجة الكلية |

يتضح من خلال الجدول (6) أن المقياس يتمتع بثبات الفاكرونباخ حيث بلغت قيمة الفاكرونباخ (0,79)، 0,73، 0,78، 0,87، 0,86، 0,88، 0,84، 0,60، 0,84، 0,96) لمقياس جودة حياة العمل وأبعاده (بيئة العمل، ومناخ وثقافة المؤسسة، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطوير، والأجور والمكافآت، والتجهيزات، والرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، وكفاية الموارد)، والدرجة الكلية للمقياس على التوالي، وكما يتسم المقياس بثبات التجزئة النصفية حيث بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0,69، 0,65، 0,54، 0,81، 0,67، 0,78، 0,67، 0,33، 0,72، 0,87) لمقياس جودة حياة العمل وأبعاده (بيئة العمل، ومناخ وثقافة المؤسسة، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطوير، والأجور والمكافآت، والتجهيزات، والرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، وكفاية الموارد)، والدرجة الكلية للمقياس على التوالي، وكما بلغ ثبات التجزئة النصفية بعد تصحيح أثر الطول للمقياس بمعادلة سيرمان براون بلغ ثبات التجزئة النصفية (0,81، 0,79، 0,70، 0,90، 0,81، 0,88، 0,80، 0,50، 0,85، 0,94)، لمقياس جودة حياة العمل وأبعاده (بيئة العمل، ومناخ وثقافة المؤسسة، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطوير، والأجور والمكافآت، والتجهيزات، والرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، وكفاية الموارد)، والدرجة الكلية للمقياس على التوالي، وكما بلغ ثبات التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة جثمان (0,78، 0,77،

0,69، 0,89، 0,75، 0,84، 0,79، 0,5، 0,79، 0,93) لمقياس جودة حياة العمل وأبعاده (بيئة العمل، ومناخ وثقافة المؤسسة، والعلاقات والتعاون، والتدريب والتطوير، والأجور والمكافآت، والتجهيزات، والرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، وكفاية الموارد)، والدرجة الكلية للمقياس على التوالي، وهي قيم جميعها تدل على ثبات جيد للمقياس مما يجعل الباحث مطمئناً عند استخدام المقياس لدى عينة الدراسة الحالية.

- الاتساق الداخلي: تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، ومن ناحية أخرى حسبت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لدى العينة الاستطلاعية (ن = 80) والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

قيم معاملات الارتباط بين العبارات وأبعادها والأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس

| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
|---|----------------|---------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------|----------------|----------------------|----------------------|
| 1 | **0,83 | 11 | 0,20 | 21 | **0,91 | 31 | **0,86 | 41 | **0,79 |
| 2 | **0,85 | 12 | **0,64 | 22 | **0,92 | 32 | **0,87 | 42 | **0,75 |
| 3 | 0,10 | 13 | **0,82 | 23 | **0,64 | 33 | **0,78 | 43 | **0,72 |
| 4 | **0,86 | 14 | **0,69 | 24 | **0,81 | 34 | **0,75 | 44 | **0,38 |
| 5 | **0,90 | 15 | **0,61 | 25 | **0,87 | 35 | **0,79 | 45 | **0,36 |
| 6 | **0,80 | 16 | **0,53 | 26 | **0,85 | 36 | **0,86 | 46 | **0,35 |
| 7 | **0,72 | 17 | **0,78 | 27 | **0,81 | 37 | 0,10 | 47 | **0,75 |
| 8 | 0,51** | 18 | 0,77** | 28 | 0,66** | 38 | 0,83** | 48 | 0,85** |
| 9 | **0,64 | 19 | **0,78 | 29 | **0,81 | 39 | **0,73 | 49 | **0,87 |
| 10 | **0,73 | 20 | **0,92 | 30 | **0,77 | 40 | **0,78 | 50 | **0,89 |
| ارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس | | | | | | | | | |
| الأبعاد | بيئة العمل | مناخ وثقافة المؤسسة | العلاقات والتعاون | التدريب والتطوير | الأجور والمكافآت | التجهيزات | الرضا الوظيفي | الاستقلالية في العمل | الاستقلالية في العمل |
| معامل الارتباط | 0,89 | 0,89 | 0,80 | 0,85 | 0,84 | 0,86 | 0,83 | 0,79 | 0,90 |

يتضح من خلال الجدول (7) أن جميع معاملات الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية (ن = 80) في كل عبارة والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوى (0,01) فيما عدا البنود (3، 11، 37) حيث كانت معاملات الارتباط

غير دالة وضعيفة لذلك تم حذفها، وبالنسبة إلى معاملات الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت جميعها دالة عند مستوى (0,01) وكانت جميع الارتباطات مرتفعة، بناء على ذلك يمكن القول إن المقياس يتصف باتساق داخلي بين عباراته وأبعاده، وفي ضوء هذه النتائج أصبح المقياس يتكون من 47 عبارة.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

يعرض الباحث الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة لاختبار الفروض ومحاولة تفسيرها.

نتائج التحقق من الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية؛ وفقاً لاختلاف متغيري النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهما على درجات مقياس الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج»، وللتحقق من صحة الفرض الأول تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2*3) للتعرف على مدى الفروق وفقاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج، ويمكن توضيح نتيجة الفرض الأول من خلال الجدول (8) التالي:

جدول (8)

تحليل التباين الثنائي وفقاً لاختلاف متغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن=110)

| الدالة | قيمة ف | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين |
|---------|--------|----------------|-------------|----------------|-------------------------------|
| 0,001 | 22,395 | 94,090 | 1 | 94,090 | النوع (ذكور/ إناث) |
| 0,01 | 4,876 | 20,487 | 2 | 40,974 | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) |
| غير دال | 1,972 | 8,284 | 2 | 16,568 | النوع * الثقافة |
| | | 4,201 | 104 | 436,939 | الخطأ |
| | | | 110 | 44869,000 | المجموع |

ظهرت قيمة ف دالة وفقاً لاختلاف متغير النوع (بين الذكور والإناث) على متغير الصمود النفسي وكانت الفروق لصالح الذكور مقارنة بالإناث عند مراجعة المتوسطات الحسابية للمجموعتين على متغير الصمود، كما أشارت النتائج أن التفاعل بين النوع والثقافة غير دال على الصمود النفسي، وبالنسبة إلى الثقافة على الصمود كانت كما يلي:

جدول (9)

المقارنات الثنائية وفقاً للمتغير الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، على درجات الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن=110)

| المقارنات الثنائية | الفروق بين المتوسطات | الخطأ المعياري | الدلالة | اتجاه الفروق |
|--------------------|----------------------|----------------|---------|--------------|
| قطر | السعودية | 0,71041- | 0,53143 | غ د |
| قطر | عمان | 0,73450 | 0,53808 | غ د |
| السعودية | عمان | *1,44491 | 0,51980 | 0,01 |

وتتفق نتيجة هذا الفرض وفقاً لاختلاف متغير النوع (بين الذكور والإناث) على متغير الصمود النفسي مع دراسة البليطي (2017)، ودراسة الطلاع، ودخان (2016)، في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في الصمود النفسي لصالح الذكور، وتختلف مع نتائج دراسة عبد الفتاح (2020) وعاشور، ودخان (2017)، ودراسة عبد الفتاح، وحليم (2014) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الصمود النفسي تبعاً لمتغير النوع.

وبالنسبة إلى مراجعة المتوسطات الحسابية للمجموعتين على متغير الصمود، التفاعل بين النوع والثقافة غير دال على الصمود، وبالنسبة إلى الثقافة على الصمود، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بين السعودية وقطر؛ ولعل ذلك راجع من وجهة نظر الباحث نتيجة العمل في الدولتين إلى القرب الكبير بين قطر والسعودية بصفة عامة، والمنطقة الشرقية في المملكة ودولة قطر بصفة خاصة، بالإضافة لحالات الزواج الكثيرة بينهما، بينما يرجع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بين السعودية وعمان، ربما يرجع لكثرة الجامعات في المملكة العربية السعودية والتنوع الثقافي بين أعضاء هيئة التدريس بها، على عكس قلة الجامعات في عمان، وربما ترجع الفروق كذلك للانفتاح الشديد والسريع للمملكة السعودية من خلال تغيير عديد من القوانين للانفتاح على العالم الخارجي.

نتائج التحقق من الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: «لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لاختلاف متغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس جودة حياة العمل وأبعاده لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج»، وللتحقق من صحة الفرض الثاني أمكن استخدام تحليل التباين الثنائي (2*3) للتعرف على مدى الفروق وفقاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس جودة حياة العمل وأبعاده لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج، ويمكن توضيح نتيجة الفرض الثاني من خلال الجدول (10).

جدول (10)

تحليل التباين الثنائي وفقاً لاختلاف متغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، والتفاعل بينهم على درجات مقياس جودة حياة العمل وأبعاده لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن=110)

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة |
|---------------------|-------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
| بيئة العمل | النوع (ذكور/ إناث) | 62,374 | 1 | 62,374 | 5,081 | 0,05 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 54,518 | 2 | 27,259 | 2,22 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 24,937 | 2 | 12,468 | 1,016 | غ د |
| | الخطأ | 1276,71 | 104 | 12,276 | | |
| | المجموع | 49064 | 110 | | | |
| مناخ وثقافة المؤسسة | النوع (ذكور/ إناث) | 5,881 | 1 | 5,881 | 0,703 | غ د |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 7,325 | 2 | 3,663 | 0,438 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 40,172 | 2 | 20,086 | 2,4 | غ د |
| | الخطأ | 870,233 | 104 | 8,368 | | |
| | المجموع | 76181 | 110 | | | |
| العلاقات والتعاون | النوع (ذكور/ إناث) | 42,515 | 1 | 42,515 | 4,55 | 0,05 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 11,497 | 2 | 5,748 | 0,615 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 35,123 | 2 | 17,561 | 1,879 | غ د |
| | الخطأ | 971,875 | 104 | 9,345 | | |
| | المجموع | 61016 | 110 | | | |
| التدريب والتطوير | النوع (ذكور/ إناث) | 20,422 | 1 | 20,422 | 2,475 | غ د |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 39,332 | 2 | 19,666 | 2,383 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 44,32 | 2 | 22,16 | 2,686 | غ د |
| | الخطأ | 858,084 | 104 | 8,251 | | |
| | المجموع | 24980 | 110 | | | |

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة |
|----------------------|-------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
| الأجور والمكافآت | النوع (ذكور/ إناث) | 92,615 | 1 | 92,615 | 3,616 | 0,05 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 67,743 | 2 | 67,743 | 1,322 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 9,023 | 2 | 9,023 | 0,176 | غ د |
| | الخطأ | 2663,83 | 104 | 25,614 | | |
| | المجموع | 47441 | 110 | | | |
| التجهيزات | النوع (ذكور/ إناث) | 74,033 | 1 | 74,033 | 3,726 | غ د |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 213,428 | 2 | 213,428 | 5,371 | 0,01 |
| | النوع * الثقافة | 25,779 | 2 | 25,779 | 0,649 | غ د |
| | الخطأ | 2066,25 | 104 | 19,868 | | |
| | المجموع | 32593 | 110 | | | |
| الرضا والأمن الوظيفي | النوع (ذكور/ إناث) | 272,046 | 1 | 272,046 | 11,841 | 0,001 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 26,94 | 2 | 26,94 | 0,586 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 12,083 | 2 | 12,083 | 0,263 | غ د |
| | الخطأ | 2389,4 | 104 | 22,975 | | |
| | المجموع | 97794 | 110 | | | |
| الاستقلالية في العمل | النوع (ذكور/ إناث) | 95,569 | 1 | 95,569 | 9,131 | 0,01 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 15,278 | 2 | 15,278 | 0,73 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 11,084 | 2 | 11,084 | 0,529 | غ د |
| | الخطأ | 1088,55 | 104 | 10,467 | | |
| | المجموع | 58681 | 110 | | | |
| كفاية الموارد | النوع (ذكور/ إناث) | 56,623 | 1 | 56,623 | 8,615 | 0,01 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 3,418 | 2 | 3,418 | 0,26 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 24,042 | 2 | 24,042 | 1,829 | غ د |
| | الخطأ | 683,53 | 104 | 6,572 | | |
| | المجموع | 13391 | 110 | | | |

| المتغيرات | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة |
|---------------|-------------------------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------|
| الدرجة الكلية | النوع (ذكور/ إناث) | 5385,32 | 1 | 5385,32 | 7,587 | 0,01 |
| | الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان) | 1325,16 | 2 | 662,58 | 0,933 | غ د |
| | النوع * الثقافة | 1569,33 | 2 | 784,665 | 1,105 | غ د |
| | الخطأ | 73822,5 | 104 | 709,832 | | |
| | المجموع | 3836853 | 110 | | | |

وأشارت نتائج قيمة ف دالة وفقاً لاختلاف متغير النوع (بين الذكور والإناث) على أبعاد (بيئة العمل، العلاقات والتعاون، الأجور والمكافآت، الرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، كفاية الموارد، والدرجة الكلية لمقياس جودة حياة العمل) وكانت الفروق لصالح الذكور مقارنة بالإناث عند مراجعة المتوسطات الحسابية للمجموعتين على الأبعاد الدالة، وكان التفاعل بين النوع والثقافة غير دال على جودة حياة العمل وجميع أبعاده الفرعية، أما بالنسبة إلى الفروق وفقاً لاختلاف الثقافة كانت بعد التجهيزات فقط.

جدول (11)

المقارنات الثنائية وفقاً للمتغير الثقافة (قطر/ السعودية/ عمان)، على درجات بعد التجهيزات كأحد أبعاد جودة حياة العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن=110)

| المقارنات الثنائية | الفروق بين المتوسطات | الخطأ المعياري | الدلالة | اتجاه الفروق |
|--------------------|----------------------|----------------|---------|--------------|
| قطر | *3,29261 | 1,05908 | 0,01 | قطر |
| | *3,44992 | 1,07233 | 0,01 | قطر |
| السعودية | 0,15731 | 1,03589 | غ د | - |

وأشارت نتيجة الفرض الثاني إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في أبعاد جودة حياة العمل لصالح الذكور مقارنة بالإناث (بيئة العمل، العلاقات والتعاون، الأجور والمكافآت، الرضا والأمن الوظيفي، الاستقلالية في العمل، كفاية الموارد، الدرجة الكلية) ماعدا أبعاد مناخ وثقافة المؤسسة، التدريب والتطوير، التجهيزات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بورزق، وأم الخيوط (2018) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مقياس جودة حياة العمل، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المطرود، والمقادي (2019) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مقياس جودة حياة العمل.

ولعل ذلك راجع من وجهة نظر الباحث إلى: النظرة المختلفة في البيئة العربية لعمل المرأة بصفة عامة، والبيئة الخليجية بصفة خاصة من حيث العلاقات بين هيئة التدريس والتعاون بينهما، والاستقلالية في العمل، وغيرها من الأبعاد. ولعل الفروق الموجودة وفقاً لاختلاف الثقافة كانت متمثلة في بعد التجهيزات لصالح قطر راجعاً إلى

الاهتمام الكبير بالتعليم من قبل الدولة في كافة مراحلها على مستوى المباني والتجهيزات والعاملين به، مما انعكس إيجاباً على التصنيف الدولي لقطر.

نتائج التحقق من الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: «توجد علاقة ارتباطية بين الصمود النفسي بجودة حياة العمل وأبعادها لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج»، وللتحقق من طبيعة العلاقة الارتباطية بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج أمكن استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة لدى عينة الدراسة، كما هي موضحة بالجدول (12).

جدول (12)

معاملات الارتباط بين الصمود النفسي بجودة حياة العمل وأبعادها لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن=110)

| المتغيرات | الصمود النفسي |
|----------------------|---------------|
| بيئة العمل | **0,406 |
| مناخ وثقافة المؤسسة | *0,240 |
| العلاقات والتعاون | **0,314 |
| التدريب والتطوير | **0,352 |
| الأجور والمكافآت | **0,295 |
| التجهيزات | **0,377 |
| الرضا والأمن الوظيفي | **0,418 |
| الاستقلالية في العمل | *0,194 |
| كفاية الموارد | **0,386 |
| الدرجة الكلية | **0,407 |

* دال عند مستوى دلالة 0.05، ** دال عند مستوى دلالة 0.01

وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات مثل: دراسة (Srivastava, S., & Madan, 2020)، ودراسة حسين وسليمان (2020)، ودراسة أحمددي وموساديغراد وكارامي (Ahmadi, Mosadeghrd & Karami, 2019)، ودراسة البليطي (2017)، دراسة باستامينيا ورضائي ورضائي وتازيش (Bastaminia, Rezaei, Rezaei & Tazesh, 2016)، دراسة موسكيرو وداروتشا ودي الميدا فليك (Mosqueiro, da Rocha, & de Almeida Fleck, 2015)، دراسة ميونج

وويندسور (Miyoung & Windsor, 2015)، دراسة يازدي - رافاندي وآخرين (Yazdi-Ravandi et al., 2013). ولعل ذلك راجعا إلى: ما أكده بروكس وجولدشتين (Brooks & Goldstien, 2004:74) أن هناك ثلاثة مكونات أساسية للصمود النفسي، وهي: التعاطف، وتمكين الفرد من التعبير عن أفكاره ومشاعره بوضوح، وتقبل الفرد لذاته وللآخرين، وهو ما يدعم ويعزز جودة حياة العمل ويخلق بيئة مشجعة في العمل، ويزيد من روح التعاون، والرضا الوظيفي.

وتؤكد دراسة (Jackman; Swann & Crust 2016) العلاقة بين الصمود الذهني والتدفق لدى الرياضيين والمتغيرات النفسية المرتبطة بهما مثل الثقة بالنفس والتفاؤل يؤدي إلى جودة حياة العمل وتحسين بيئته، كما أشارت دراسة حسين، وسليمان (2020)، ودراسة زغبيني (2020)، ودراسة شقير (2020)، ودراسة الكعبي (2020) أن تحسين بيئة العمل من خلال تحقيق التوافق بين واجبات العمل وتلبية الاحتياجات البشرية للعاملين الخاصة بالجوانب الصحية والاجتماعية ينعكس إيجابا على صحتهم النفسية بصفة عامة، وعلى صمودهم النفسي بصفة خاصة.

وكما يرى الباحث أن الصمود النفسي يجعل الفرد يتوقع الأفضل ويجعله مقبلا باستبشار نحو المستقبل، ونفسه والآخرين، ويعزز من قيم التعاون بين الأفراد في المؤسسات، ويجعل العضو يتفانى في عمله مما يجعله لا يشعر بالزمان ولا المكان في إنجازه لأعماله وهي من أبعاد جودة حياة العمل. ومصطلح جودة حياة العمل، مفهوم شامل يتكون من الصحة البدنية والنفسية، والتفاعل الشخصي مع البيئة (Khorsandi et al., 2010)، وينعكس اهتمام الجامعات بشؤون أعضاء هيئة التدريس على المستوى النفسي وعلى مستوى جودة حياة العمل على مجموعة من العوامل الأخرى لديهم مثل الرضا الوظيفي، والاستقلالية في العمل، كما أكدته نظرية Richardson في الصمود النفسي (2002) التي أشارت أن الصمود النفسي ناتج عن قدرات التعامل الناجح، ودعمته عدة دراسات مثل: دراسة (Jung & Yoon, 2015)، ودراسة (Bitmiş & Ergeneli, 2013).

نتائج التحقق من الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: «يمكن التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج» وللتحقق من طبيعة القدرة على التنبؤ من خلال المتغير المستقل الصمود النفسي بجودة حياة العمل لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج وللتحقق من صحة هذا الفرض أمكن استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط للتعرف على مدى قدرة المتغير المستقل على التنبؤ بالتابع لدى عينة الدراسة، كما هي موضحة بالجدول (13).

جدول (13)

معاملات الانحدار البسيط بين المتغيرات المستقلة: الصمود النفسي، والمتغير التابع: جودة حياة العمل وأبعادها لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض دول الخليج (ن = 110)

| القيمة الثابتة | قيمة (ت) | قيمة بيتا (Beta) | معامل الانحدار (B) | قيمة (ف) | مربع الارتباط المتعدد R | معامل الارتباط المتعدد R | المتغير التابع |
|----------------|----------|------------------|--------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|----------------------|
| 7,900 | ***4,621 | 0,406 | 0,643 | ***21,356 | 0,157 | 0,406 | بيئة العمل |
| 20,089 | *2,568 | 0,240 | 0,302 | *6,596 | 0,049 | 0,240 | مناخ وثقافة المؤسسة |
| 14,871 | ***3,437 | 0,314 | 0,422 | ***11,813 | 0,090 | 0,314 | العلاقات والتعاون |
| 5,832 | ***3,909 | 0,352 | 0,446 | ***15,280 | 0,116 | 0,352 | التدريب والتطوير |
| 6,920 | ***3,213 | 0,295 | 0,658 | **10,323 | 0,079 | 0,295 | الأجور والمكافآت |
| 1,142 | ***4,226 | 0,377 | 0,768 | ***17,863 | 0,134 | 0,377 | التجهيزات |
| 11,394 | ***4,780 | 0,418 | 0,897 | ***22,852 | 0,167 | 0,418 | الرضا والأمن الوظيفي |
| 17,116 | *2,059 | 0,194 | 0,286 | *4,241 | 0,029 | 0,194 | الاستقلالية في العمل |
| 1.697 | ***4.343 | 0.386 | 0.4499 | ***18.861 | 0.141 | 0.386 | كفاية الموارد |
| 86.961 | ***4.631 | 0.407 | 4.871 | ***21.446 | 0.158 | 0.407 | الدرجة الكلية |

* دال عند مستوى دلالة 0.05

** دال عند مستوى دلالة 0.01

*** دال عند مستوى دلالة 0.001

أظهرت نتائج معاملات الانحدار البسيط في الجدول السابق إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل وأبعاده الفرعية من خلال الصمود النفسي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ببعض دول الخليج، من خلال الدرجة الكلية حيث بلغت قيمة ف 21.446 وهي دالة عند 0.001، كما بلغت قيمة ت 4.631، وهي قيمة دالة عن مستوى 0.001. وكما بلغت نسبة الإسهام للصمود النفسي 15.8، وبالتالي يمكن صياغة معادلة التنبؤ بالصمود النفسي كالتالي: جودة حياة العمل = القيمة الثابتة (86.961) + الصمود النفسي (4.871) مما يشير لتأثير الصمود النفسي في إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل.

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي: على ضوء ما سبق، يمكن القول إن هناك إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل وأبعاده الفرعية من خلال الصمود النفسي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Srivastava, S., & Madan, 2020) ودراسة أحمدى وموساديفراد كارامي (Ahmadi, Mosadeghrd & Karami, 2019)، ودراسة دراسة يازدي-رافاندي وآخرين (Yazdi-Ravandi et al., 2013)، دراسة أبو سيف (2018)، دراسة البليطي (2017). ولعل

ذلك راجع إلى: شعور أعضاء هيئة التدريس بأهمية العمل والأنشطة التي يمارسونها، ويولد لديهم الرضا الوظيفي كبعد من أبعاد جودة حياة العمل، ومن ثم كانوا أكثر من غيرهم شعورا بإدراك قيمة عملهم الذي يوفر لهم الأجر المناسب الذي يغطي متطلبات المعيشة مما يجعلهم متفرغين للتدريس والبحث العلمي، ويجعلهم أكثر قدرة على تجاوز المواقف الصعبة في الحياة العامة عموماً، وحياة العمل خصوصاً، وكما أشارت دراسة خاطر (2020) أن محدودية إشباع الاحتياجات المادية والمعنوية للمعلم، تقلل من رغبة المعلمين في بذل قصارى جهدهم لتحقيق الأهداف المخطط لهم، وهو ما يشير إليه (الصافي، 2000)، ويتفق معه فلمبان والقرشي (2020) من أن الالتزام بعمل الفرد في تخصصه ينعكس على درجة رضاه، ويؤدي إلى الشعور بالارتياح عن العمل الذي يتناسب مع تخصصه وميوله، ويزيد من علاقات التعاون المثمر والأمن الوظيفي.

التوصيات:

بالنظر إلى نتائج الدراسة الحالية يمكن التوصية بما يلي:

1. الاهتمام بغرس قيمة الصمود النفسي في نفوس العاملين؛ لانعكاسها إيجابياً على جودة حياة العمل.
2. عقد دورات تدريبية تتعلق بكيفية تنمية الصمود النفسي لدى العاملين بكافة الوزارات، وخصوصاً بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي.
3. عقد برامج إرشادية لتنمية مفهوم الصمود النفسي لطلاب كلية التربية الذين يمثلون مدرسي المستقبل؛ مما ينعكس إيجابياً على جودة حياة العمل في المدارس مستقبلاً.
4. تبني الباحثين للعديد من الدراسات والبحوث المستقبلية التي تتناول التفاعل بين الصمود النفسي، والمساندة الاجتماعية، وجودة الحياة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو حميد، هاشم. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية، كلية التجارة.
- أبوسيف، محمود. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، 1(4)، 109-181.
- أبوعلام، رجاء. (2001). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- أبو هاشم، السيد (2006). الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام برنامج SPSS. الرياض: جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- الأحمدي، أنس. (2007). المرونة: حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات. الرياض، المملكة العربية السعودية: مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع.
- الأعمى، محمد، الشركسي، أبو بكر. (2017). جودة حياة العمل وأثرها على الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعة الأسمرية الإسلامية. *مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، الجامعة الإسلامية، كلية الاقتصاد والتجارة*، 9(9)، 184-223.
- البليطي، أسماء. (2017). التنبؤ بالصمود النفسي من خلال المساندة الاجتماعية وجودة الحياة لدى المعاقين حركياً. *مجلة التربية، جامعة الأزهر*، 2(175)، 220-260.
- البهى، فؤاد. (2006). *علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- بورزق، يوسف، وإيمان أم الخيوط (2018). واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة*، 10(22)، 683-692.
- حسين، سهام، وسليمان، لمياء. (2020). أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية*، 11(1)، 511-594.
- حسين، محمد. (2003). *قياس وتقييم قدرات الذكاءات المتعددة*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- خاطر، محمد. (2020). أبعاد إدارة جودة حياة العمل في النهج الإسلامي وإمكانية الاستفادة منها في تحسين مناخ المدارس المصرية: دراسة تحليلية. *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية*، 35(1)، 88-195.
- خطاب، أركان. (2017). *التعليم الجامعي الأهلي واقعه ودوره وسبل النهوض به*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة المنصورة، كلية التجارة.
- درويش، زينب. (2016). الانساقية والمساندة الاجتماعية كمنبئات بالصمود النفسي لدى النساء الأرامل في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا*، 3(29)، 1389-1441.
- زغبيني، محمد. (2020). الاحتراق النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى المرشدين والمرشدات بإدارة تعليم صيبيا. *مجلة كلية التربية بالحديدة، جامعة الحديدة*، 17(17)، 304-339.
- شاهين، هيام. (2013). الأمل والتفاؤل مدخل لتنمية الصمود النفسي لدى عينة من المراهقين ضعاف السمع. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين، 4(14)*، 613-654.
- الشاوي، هاني، والدعيمي، وليد. (2019). دور جودة حياة العمل في الحد من القصور المعرفي: بحث استطلاعي في جامعتي شط العرب والعراق الأهليتين في محافظة البصرة. *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة، كلية التربية للبنات*، 13(24)، 81-120.

- شقيير، زينب. (2020). الصلابة النفسية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى المرأة المصرية القيادية التربوية المعيلة وغير المعيلة: دراسة سيكومترية-أكلينيكية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (121)، 28-58.
- الصافي، عبد الله. (2000). الرضا عن التخصص لدى كل من المعلم والطالب- دراسة تحليلية. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، (92).
- صالح، أماني. (2013). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2 (39)، 158-189.
- الطلاع، محمد، ودخان، نبيل. (2016). الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية.
- عاشور، باسل، ودخان، نبيل. (2017). الصمود النفسي وعلاقته بالانتران الانفعالي لدى ممرضى العناية الفائقة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية.
- عبد الفتاح، فاتن، وحليم، شيري. (2014). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، (15)، 90-134.
- عبد المؤمن، علي. (2008). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية الأساسيات والتقنيات والأساليب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الغامدي، خالد. (2017). فاعلية برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة شقراء. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (175)، 520-553.
- فتاح، ثافا. (2019). دور جودة حياة العمل في تعزيز جودة اتخاذ القرار - دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة السليمانية. المجلة العلمية لجامعة جيهان-السليمانية، (1)3، 215-239.
- فلمبان، ناهد، والقرشي، سوزان. (2020). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، (4)4، 20-50.
- الكعبي، سهام. (2020). الصلابة النفسية لدى منتسبات الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، (49)، 170-188.
- مراد، صلاح، وسلیمان، أمين. (2005). الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية. القاهرة: دار الكتاب الحديث، ط2.
- المطروود، نوف، والمقدادي، محمود. (2019). تقييم أثر جودة حياة العمل على ممارسات مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن: جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية.
- الوكيل، حلمي، والمفتي، محمد. (2007). أسس بناء المنهج وتنظيماتها، عمان: دار المسيرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmadi, B., Mosadeghrad, A. M., & Karami, B. (2019). Effectiveness of resilience education on quality of working life among nursing personnel: A randomized controlled study. *Payesh Health Monitor*, 18(3), 279-289.
- American Psychological Association. (2002). *The road to Resilience*, NE, Washington DC, 1-7.
- Bastaminia, A., Reza, M., & Tazesh, Y. (2016). Resilience and quality of life among students of yasouj state university. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 3(8), 6-11.
- Beasley, M., Thompson, T., & Davidson, J. (2003). Resilience in response to life stress; the effects of coping style and cognitive hardiness. *Personlity and individual Differences*, 34(1), 77-95.

- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Brooks, R. & Goldstein, S. (2004). *The power of resilience: Achieving balance, confidence, and personal strength in your life*. New York: Mc Graw-Hill.
- Chib, S. (2012). Quality of Work Life and Organizational Performance Parameters at Workplace. *SEGI Review*, 5(2), 36-47.
- Farahbakhsh, S. (2012). The role of emotional intelligence in increasing quality of work life in school principals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 31-35.
- Jackman, Patricia C; Swann, Christian & Crust, Lee. (2016). Exploring athletes' perceptions of the relationship between mental toughness and dispositional flow in sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 27, 56-65.
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of Work life-An Overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M. (2017). Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: A cross-sectional study. *Nursing research and practice*, 1-12.
- Khorsandi, M., Jahani, F., Rafiei, M., & Farazi, A. (2010). Health-related quality of life in staff and hospital personnel of Arak University of Medical Sciences in 2009. *Journal of Arak University of Medical Sciences*, 13(1), 40-48.
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-27.
- Mosqueiro, B. P., da Rocha, N. S., & de Almeida Fleck, M. P. (2015). Intrinsic religiosity, resilience, quality of life, and suicide risk in depressed inpatients. *Journal of affective disorders*, 179, 128-133.
- Ngcamu, B. S. (2017). Quality of work life dimensions in universities: A systematic review. *Global Journal of Health Science*, 9(10), 118-126.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and psychopathology*, 24(2), 335-344.
- Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15(3), 194-200.

- Sojka, L. z. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Sociology*, 46(3), 283-299.
- Srivastava, S., & Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: key elements & its Implications. *IOSR-JBM*, 16(3), 54-59.
- Srivastava, S., & Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Vijaimadhavan, P., & Raju, V. (2013). An empirical study on relationship among quality of work life and its factors. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(3), 20-28.
- Yazdi-Ravandi, S., Taslimi, Z., Saberi, H., Shams, J., Osanlo, S., Nori, G., & Haghparast, A. (2013). The role of resilience and age on quality of life in patients with pain disorders. *Basic and clinical neuroscience*, 4(1), 24-45.

تاريخ التسليم: 2020/6/4

تاريخ استلام النسخة المعدلة: 2020/8/15

تاريخ القبول: 2020/8/19