رأس مال النفسي كمنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

Psychological capital as a predictor of quality of work life among primary school teachers

بوضياف مشتر [1] ، أحمد كريش [2]

[1] جامعة علي لونيسي البليدة 2 (الجزائر)، mechterbob@gmail.com

[2] جامعة علي لونيسي البليدة 2(الجزائر)، a.kerriche@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/05/21 تاريخ القبول: 2025/11/01 تاريخ النشر: 2025/11/01

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور رأس مال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والكشف عن الفرق بين الذكور والإناث في كل من مستوى رأس المال النفسي، وجودة الحياة الوظيفية.تم جمع البيانات باستخدام مقياسين للرأس المال النفسي من إعداد الباحثة أسماء عبد الحميد محسن(2022)، ومقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد الباحثة ساميا فرحان عبد الرحمن الشراب (2020)،على عينة تتكون من 200 أستاذ وأستاذة بالتعليم الابتدائي بولاية المسيلة. ولقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطيه موجبة وقوية دالة إحصائيا بين رأس مال النفسي وجودة الحياة الوظيفية. كما يعتبر رأس مال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث يفسر 21% من التباين الموجود في جودة الحياة الوظيفية. ولا يوجد فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث في مستوى رأس المال النفسي، غير أنه يوجد فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة الوظيفية.

كلمات مفتاحيه: رأس المال النفسي ، جودة الحياة الوظيفية، أستاذ التعليم الابتدائي ، المسيلة ، التنبؤ.

Abstract:

The present study aimed to examine the role of psychological capital as a predictor of quality of work life among primary school teachers and investigate gender differences in levels of psychological capital and quality of work life. Data were collected using the Psychological Capital Scale (developed by Asmaa Abdel Hamid Mohsen, [2022]) and the Quality of Work Life Scale (developed by Samia Farhan Abd ulrahman Al-Sharhab, [2020]), administered to a sample of 200 male and female primary school teachers in the Wilaya of M'sila. The findings revealed a strong, statistically significant positive correlation between psychological capital and quality of work life. Furthermore, psychological capital significantly predicted quality of work life, accounting for 21% of the variance. While no statistically significant gender differences were found in psychological capital, significant differences were observed between males and females in quality of work life.

Key words: psychological capital, quality of work life, primary school teachers, M'sila, predictor.

المؤلف المرسل: بوضياف مشتر، **الإيميل:** mechterbob@gmail.com

1. مقدمة:

تعتبر المدرسة من أهم المؤسسات التي تلعب دورا كبيرا في تربية الناشئة وصقل شخصياتهم بما يضمن لهم توافقا ايجابيا في مختلف مراحل حياتهم ، ولعل من أهم العناصر فعالية في نجاح المدرسة شخص المربي وما يتمتع به من قدرات ومهارات كما يعتبر المعلم المسؤول المباشر على تعليم القاعدة العريضة من التلاميذ خصوصا في مرحلة التعليم الإبتدائي والتي تمثل مرحلة الطفولة إذ يتشرب الأطفال المعارف والمواقف والسلوكات والخبرات ويكون التلاميذ في هذه المرحلة شديدو التأثر والتقليد لمعلميهم إن فهم خطورة هذا الدور وأهمية هذه المرحلة العمرية في البناء النفسي للأفراد ومنه المجتمع يقتضي منا الإهتمام بشخص المربي والعمل على توفير جميع الظروف المساعدة له من أجل القيام بدوره وأداء رسالته على أكمل وجه.

غير أننا في الواقع المعيش نلمس اهتزاز مكانة المعلم ونظرة المجتمع الدونية لمهنة التعليم والمعلم إنطلاقا من هذه النظرة تولدت لدينا ضرورة دراسة وفهم الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية لما لها من تأثير سلبا كان أو إيجابا على نجاح المدرسة والمعلمين ، إن الاهتمام بالحياة الوظيفية للمعلم والعمل على تحسينها وتجويدها كتوفير بيئة عمل صحية وسليمة وخالية من الضغوط والصراعات ستسهم في زيادة إنتاج المعلم وفاعليته الوظيفية ورضاه عن نفسه وعن العمل. حيث أشار كل من (Toropova, Myrberg, & Johansson, 2021) إلى وجود ارتباط موجب وقوي بين ظروف العمل بالمدرسة ودرجة رضا المعلمين عن وظائفهم.

و يعرف (جاد الرب، 2008) جودة الحياة الوظيفية هي " مجموعة العمليات المتكاملة والمخططة المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها ".

وتعرفها (السيد، 2018) " مجموع العمليات والإجراءات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتلبية

وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية تحقيقا لرضاهم الوظيفي ،مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة ".

غير انه ومن خلال طبيعة عمل الباحث كمستشار للتوجيه والإرشاد المدرسي واحتكاكنا بالمعلمين لاحظنا أن هناك فروقا بين المعلمين أنفسهم حتى وإن كانوا يعملون في نفس المدرسة وتحت نفس الظروف في تقديراتهم ونظرتهم للعمل المدرسي من متفائل إلى متشائم هذه التقديرات الذاتية جعلتنا نتساءل مرة أخرى هل ما يمتلكه المعلم من موارد نفسية ايجابية يمكنها أن تسهم في جودة حياته الوظيفية ؟ أن هذه النظرة الايجابية تبناها تيار جديد في علم النفس ، ارتبط بمجهودات وأبحاث عالم النفس (مارتن سليغمان Martin Sligman) الذي نادى بضرورة الاهتمام بالجانب الإيجابي وتعزيزه لدى الأفراد والتركيز على الإيجابيات والاهتمام بالسواء وتعزيزه مما اثر على ميدان البحث في العلوم النفسية والاجتماعية فتحول التركيز من دراسة علم النفس المرضي أو اللاسواء إلى ظهور ما أسماه سليغمان (Sligma)علم النفس الإيجابي. (جعبري، 2018).

وترتب على تبني هذا الطرح ظهور مجموعة من المفاهيم لعل من أهمها مفهوم رأس المال النفسي والذي يعبر عن حالة الفرد النفسية الإيجابية والمتنامية والتي تتميز بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة (محمد أ.، 2018).

وقد أشار بدران ومورغان (Badran & Youssef-Morgan, 2015) أن رأس المال النفسي يساعد في زيادة الدافعية والمثابرة في تحقيق الأهداف التي تتسم بالتحدي في مجالات الحياة المختلفة وتمنع الجوانب السلبية التي تواجه الموظفين وأن لرأس المال النفسي أهمية كبيرة خاصة للقوى العاملة فالأمل يساعد الفرد في التغلب على التردد واللامبالاة ،ويعزز الإبداع ،والمرونة تساعد الفرد على التغلب على الإخفاقات التي يواجهها ،والتفاؤل يساعد على الاحتفاظ بالنظرة الإيجابية للحياة .

كما درست (يسرا و إحسان، 2021) العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، على عينة قوامها (433) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01) بين أبعاد رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، كما وجد تأثير مباشر موجب وكمي دال إحصائيا لرأس المال النفسي في التكيف المهني والنجاح المهني، وكذلك تأثير

مباشر موجب وكمي دال إحصائيا عند مستوى (0.01) للتكيف المهني في النجاح المهني، ووجود تأثير موجب غير مباشر دال إحصائيا عند مستوى (0.01) لرأس المال النفسي في النجاح المهني من خلال المتغير الوسيط التكيف المهني .

كما أشار كل من (Toropova, Myrberg, & Johansson, 2021) إلى وجود ارتباط موجب وقوي بين ظروف العمل بالمدرسة ودرجة رضا المعلمين عن وظائفهم .

ودراسة (Ertürk، 2022) حول تأثير جودة حياه المعلمين على الرضا الوظيفي وميول ترك العمل من بين ما توصلت إليه هذه الدراسة وجود علاقة إيجابية عالية بين أبعاد الضغط في الحياة العملية والتفكير في ترك العمل كما انه يمكن التنبؤ من خلال أبعاد جودة حياة العمل في كل من الرضا الوظيفي والتفكير في ترك العمل.

كما هدفت دراسة (مراد، 2024) الى معرفة القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في جودة الحياة الوظيفية واستخدمت الباحثة مقياس رأس المال النفسي ومقياس جودة الحياة الوظيفية كأدوات لجمع البيانات على عينة مكونة من (262) معلمة توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة وكذا إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث كما أن أكثر أبعاد رأس المال النفسي إسهاما في جودة الحياة الوظيفية كان بعد الكفاءة الذاتية كما أنه توجد فروق في كل من مستوى رأس المال النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (مكان العمل – سنوات الخبرة) .

كما أشارت دراسة (محمد ع.، 2021) والتي تناولت علاقة رأس المال النفسي بكل من الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى عينة من معلمات الروضة ،إلى أن المعلمات يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس مال نفسي ومستوى مرتفع كذلك من رضا وظيفي ومستوى متوسط من الاحتراق النفسي وكما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباطيه سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي في إشارة أن الأستاذات اللواتي تمتعن بمستوى من رأس المال النفسي يكون تعرضهم للاحتراق النفسي ضئيل .

وفي دراسة بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته بإستراتيجية الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية (بدر، 2018)، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وتحديد مسارات التأثير والتأثر بينهم بالإضافة إلى الكشف عن اثر بعض المتغيرات الديمغرافية والتفاعل على متغيرات البحث لدى عينة مكونة من 314 معلم ابتدائي والتي توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثيرات سالبة مباشرة وكلية دالة إحصائيا عند مستوى(0.01) لرأس المال النفسي على إستراتيجية الجهد السطحي ، وجود تأثيرات مباشرة وغير مباشرة كلية ودالة إحصائيا عند مستوى 0.01 لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل .

كما بحث (محمد أ.، 2018) في دراسته ،رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدى معلمي التعليم العام الفروق بين الجنسين في رأس المال النفسي وتوصل الى وجود فروق لصالح الإناث وذلك باستخدام أسلوب تحليل التباين والمقارنة بين المتوسطات حيث بلغ متوسط الإناث (67.50) مقارنة بمتوسط الذكور الذي بلغ (63.20) .

ويشير كذلك ناصرية وآخرون (Nassria, Bach Ouredian, & Henich Salah, 2021) الى أن هناك الكثير من الدراسات التي اهتمت بدراسة راس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي كدراسة (Luthans et all 2007,Abbas et all.2014,Badran et Youssef Morgan 2015, Nassria et all 2019) كل هذه الدراسات على حد علمه لم تبحث دور النوع (الجنس) ،فجاءت دراسته لمحاولة معرفة الدور الوسيط للجنس في العلاقة بين رأس المال النفسي و الرضا عن الحياة المهنية وتوصلت دراستهم إلى التأكيد على الدور الوسيط للنوع في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا عن الحياة الوظيفية وكانت العلاقة موجبة وقوية لدي الإناث بدرجة أكثر.

كما توصلت دراسة (Nayanika & Garg, 2014) والتي شملت 100 أستاذ وأستاذة قسمت العينة إلى 50 ذكر و50 أنثى من خلال مقارنة متوسطي الذكور والإناث وكذا باستخدام اختبار T للكشف عن الفروق في رأس المال النفسي ، حيث بلغ متوسط الذكور 61 بينما بلغ متوسط الإناث 67 كما أن قيمة T قدرت بـ 2.75 وهي دالة عند مستوى

0.01 وانتهت إلى أن هناك فروقا في رأس المال النفسي بين الأساتذة الذكور مقارنة بالأستاذات لصالح الأستاذات.

بناء على ما سبق تهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور رأس مال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والكشف عن الفرق بين الذكور والإناث في كل من مستوى رأس المال النفسي، وجودة الحياة وذلك من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة والمتمثلة في :

- هل يعتبر رأس المال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في رأس المال النفسي؟
- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية ؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات تم اختبار الفرضيات التالية :

- يعتبر رأس مال النفسي كمتنبئ بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- يوجد فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في رأس المال النفسي.
- يوجد فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية .

2. المنهج والطريقة

2-1 المشاركون: لقد تم اختيار عينة قصديه متاحة تتكون من 200 أستاذ وأستاذة في التعليم الابتدائي،148 منهم إناث و52 ذكور ،وبلغ متوسط عمر أفراد العينة 39 سنة وكان متوسط عمر الذكور 42 سنة ومتوسط عمر الإناث 37 سنة.

2-2 أدوات الدراسة: تم استخدام مقياسين لجمع البيانات

1.2.2 مقياس رأس المال النفسي:من إعداد الباحث أسماء عبد الحميد محسن في دراسة رأس المال النفسي وعلاقته بالحياة الهانئة لدى المرشدين التربويين في العاصمة عمان. خلال السنة الجامعية 2022/2021 .في إطار مناقشة رسالة ماجستير تخصص الإرشاد النفسي والتربوي. جرى عرض المقياس في صورته الأولية على عشرة (10) محكمين وبعد الأخذ بآراء وملاحظات المحكمين تم إخراج المقياس في صورته النهائية بحيث يتكون من

24بندا تتوزع على أربعة أبعاد تتمثل في الكفاءة الذاتية، والأمل ، والمرونة، والتفاؤل. وقامت الباحثة بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس التي كانت مقبولة. كما أن طريقة الاستجابة على المقياس تكون وفق سلم ليكرت الخماسي من غير موافق تماما (1) إلى موافق تماما (5).

1.2.2 مقياس جودة الحياة الوظيفية: تم إعداده من طرف الباحث ساميا فرحان عبد الرحمن الشراب في دراسة بعنوان، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات العلوم في لواء وادي السير بمحافظة العاصمة الأردنية، خلال السنة الدراسية 2020/2019. يتكون المقياس من 42 بندا تتوزع على أربعة أبعاد وهي بعد العلاقات الإنسانية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرضا الوظيفي، والبيئة المدرسية (الصحية والمادية). يتمتع المقياس بخصائص سيكومترية مقبولة. كما أن طريقة الاستجابة تكون وفق سلم ليكرت الخماسي من قليلة جدا (1) إلى كبيرة جدا (5).

3. نتائج الدراسة

1.3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أنه يعتبر رأس مال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي. للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ولقد بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين رأس مال النفسي وجودة الحياة الوظيفية 0.458 وهي قيمة دالة إحصائيا لأن القيمة الاحتمالية أصغر من 0.01، وبالتالي نستنتج وجود علاقة ارتباطيه موجبة ودالة إحصائيا بين رأس مال النفسي وجودة الحياة الوظيفية. كما أن معادلة الانحدار البسيط قيمتها دالة إحصائيا (قيمة ف (1، 198) =52.578، والقيمة الاحتمالية <0.001)، ولقد كانت قيمة معامل التحديد0.210، وهذا يعني أن 21% من التباين في المتغير المتنبئ به جودة الحياة الوظيفية يفسره المتغير المتنبئ رأس مال النفسي. كما بلغت قيمة بيتا للمتغير المتنبئ رأسمال النفسي 0.458، وهذا يعني أن التغير في رأس المال النفسي بدرجة واحدة يقابله تغير بقيمة 0.458 في جودة الحياة الوظيفية.

بناء على هذه النتيجة يمكننا التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ من خلال مستوى رأس المال النفسي الذي يمتلكه وقد اتفقت دراستنا مع الكثير من الدراسات نذكر منها دراسة كل و(هلال، 2021؛ يسرا وإحسان، 2021) وتوصلت كلها (Badranet al., 2015) من

إلى أنه يمكن التنبؤ بأداء الموظفين من خلال ما يتمتعون به من مستوى رأس مال نفسي، فيمكننا القول بأن الأستاذ الذي يتمتع بكفاءة ذاتية وأمل ومرونة وتفاؤل يمكن منطقيا أن يتمتع بجودة حياة وظيفية أفضل من الفرد الذي لا يمتلك مثل هذه الخصائص.

2.3 نتائج الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على وجود فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في رأس المال النفسي. للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لأن قيمة اختبار ليفين لتجانس التباين غير دالة إحصائيا (قيمة اختبار ليفين= 0.11، والقيمة الاحتمالية= 0.73). وفيما يلي عرض للمتوسطين الحسابيين والانحرافتين المعيارين للذكور والإناث كما يبينه الجدول رقم (1)

الجدول رقم (1): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الذكور والإناث

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكور	52	97.79	9.759
الإناث	148	96.98	10.273

كما يظهر الجدول رقم (2) نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين

الجدول رقم (2) نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الفرق بين متوسطي المجموعتين	الخطأ المعياري للفرق	للفرق%حدود الثقة 95	
					الدنيا	العليا
0.495	198	0.621	0.809	1.635	−2.416	4.033

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن قيمة (اختبار ت (198) =0.495، والقيمة الاحتمالية=0.621) غير دالة إحصائيا لان القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في رأس المال النفسي فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، ومنه نستنتج بأن الفرضية الثانية لم تتحقق، حيث لا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في متغير رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة.

تختلف هذه النتيجة مع ما تم التوصل إليه في دراسة كل من (محمد، 2018؛ ناصرية وآخرون،2021) و (Nayanika& Garg, 2014) والتي توصلت إلى وجود فروق بين الجنسين في مستوى رأس المال النفسي، إن هذه النتيجة تستدعي القيام بدراسات في هذا

المتغير ومحاولة بحثه بطريقة موسعة لأننا من خلال الاطلاع على الدراسات ذات العلاقة بالموضوع هناك قلة في الدراسات التي تناولت الفروق بين الجنسين في رأس المال النفسي فقد ترجع الفروق في الجنس في دراسة (محمد، 2018) و(ناصرية وآخرون،2021)و (nayanika et gare. 2014) إلى طبيعة عينة الدراسة أو مجال عمل أفراد العينة.

3.3 نتائج الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على وجود فرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية. للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لأن قيمة اختبار ليفين للنتائج غير دالة إحصائيا (قيمة اختبار ليفين= 0.24، والقيمة الاحتمالية= 0.62). وفيما يلي عرض للمتوسطين الحسابيين والانحرافتين المعيارين للذكور والإناث كما يبينه الجدول رقم (3)

الجدول رقم (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الذكور والإناث

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكور	52	145.42	20.060
الإناث	148	137.31	21.216

كما يظهر الجدول رقم (4) نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين

الجدول رقم (4) : نتائج اختبار ت لعينتين مستقلتين

قيمة اختبار (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الفرق بين متوسطي المجموعتين	الخطأ المعياري للفرق	للفرق%حدود الثقة 95	
					الدنيا	العليا
2.405	198	0.017	8.112	3.373	1.460	14.764

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن قيمة (اختبار ت (198) =2.405، والقيمة الاحتمالية=0.017)، دالة إحصائيا لان القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة 0.05. وبالتالي فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في جودة الحياة الوظيفية فرق حقيقي، ومنه نستنتج بأن الفرضية الثالثة قد تحققت، حيث يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة لصالح الذكور.

تفسير النتائج

توصلت دراستنا إلى وجود فروق بين الجنسين في مستوى جودة الحياة الوظيفية حيث اتفقت مع ما توصلت اليه دراسة (ناصرية وآخرون،2021) ، في تأكيد وجود فروق بين الجنسين في كل من راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لصالح الإناث ، واختلف مع نفس الدراسة حيث بينت نتائج دراستنا أن الفروق في جودة الحياة الوظيفية جاءت لصالح الذكور فقد ترجع الفروق في الجنس في دراستنا الى طبيعة عينة الدراسة أو مجال عمل أفراد العينة ، مما يستدعي الإهتمام والدراسة لمتغير النوع في مستوى جودة الحياة الوظيفية .

4. خاتمة

لقد أسفرت نتائج الدراسة على أن رأس مال النفسي كمتنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، فكلما تمتع الأستاذ برأس مال نفسي مرتفع كلما كانت حياته الوظيفية أفضل. وعدم وجود فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث في مستوى رأس المال النفسي، ووجود فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة الوظيفية. يمكن لدراستنا أن تفيد الباحثين المهتمين بالتربية وكذا المسؤولين عن العملية التعليمية في فهم طبيعة العلاقة واتجاهها وشدته في تأثير رأس المال النفسي لدي الأستاذ على جودة الحياة الوظيفية وأهمية ودور رأس المال النفسي في تجويد الحياة الوظيفية للأستاذ وبالتالي العملية التعليمية.

كما يسعنا أن نشير إلى أن لكل دراسة حدود فتمثلت حدود دراستنا في عينة مكونة من 200أستاذ وأستاذة بمرحلة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة خلال السنة الدراسية 2024-2025.

فجاءت دراستنا المتواضعة كإضافة بحثية لفهم الموضوع أكثر غير إن حجم العينة التي تناولتها دراستنا لم يكن كبيرا مما يجعلنا نأخذ النتائج المتواصل إليها بقليل من الحذر كما أن أدوات جمع البيانات المستخدمة في دراستنا عبارة عن مقياس لرأس المال النفسي تم إعداده من طرف الباحثة أسماء عبد الحميد محسن و مقياس لجودة الحياة الوظيفية من إعداد الباحثة ساميا فرحان عبد الرحمن الشراب ،وقد تم تطبيق الأداتين على عينة من الموظفين

في بيئة مختلفة عن البيئة الجزائرية مما قد يؤثر على أداء أفراد عينتنا لبعض المفردات التي يمكن أن تتأثر بطبيعة عمل أفراد العينة أو بعض الفروق الطفيفة بين البيئتين .

بالرغم من أننا اعتمدنا في دراستنا على أسلوب تحليل الانحدار وكذا دراسة الفروق بين الجنسين في محاولة منا للفهم والتعمق أكثر في فهم العلاقة بين المتغيرين (رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية).

غير أن البحث العلمي من صفاته الديمومة وعدم التوقف وكذا التراكمية فإننا نوصي في دراستنا هذه إلى فتح المجال دائما للبحث وإعادة التحقق من الفرضيات كدراسة الموضوع على حجم عينة كبير أو دراسته في مراحل تعليمية أخرى كمرحلة التعليم المتوسط والثانوي ودراسة الموضوع في مقاطعات وولايات أخرى من أجل فهم أكثر والوصول إلى نتائج تجعلنا نطمئن أكثر في تفسير الواقع بموضوعية .

5. قائمة المراجع:

Bibliographie

Badran, A., & Youssef-Morgan, c. (2015). psychological capital and job satisfaction in egypt. *jornal of manageril psychology* , pp. 354-370.

Ertürk, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research* , 191-202.

Nassria, A., Bach Ouredian, E., & Henich Salah, L. (2021). L'impact du capital psychologique sur la satisfaction de vie proféssionnelle:le role modérateur du genre. *31éme congrès de L'AGRH a tours du 3 au 5 mars 2021 vers une approche inculsive de la GRH.* (pp. 1-15). TUNISIE: Laboratoire PRISME (LR18ES24) / Institut Supérieur de Gestion de Tunis.

Nayanika, S., & Garg, A. (2014, November 11). Psychological Capital and Well-Being Among Teachers-AStudy on Gender Differences. *INDIAN JOURNAL OF APPLIED RESEARCH* , pp. 426-428.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review* , 71-97.

أسماء عبد الحميد محسن. (أوت 21, 2022). رأس المال النفسي وعلاقته بالحياة الهانئة لدى المرشدين التربويين في العاصمة عمان. *رسالة ماجستير في الارشاد النفسي والتربوي* . عمان، كلية الدراسات العليا، الأردن: الجامعة الأردنية.

السيد ,س .ا .(2018) .تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة .*مجلة كلية التربية* .279-238 ,

بدر ,م .ا ,2018) .جويلية .(رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية .*المجلة المصرية للدراسات النفسية* .211-109 .pp ,

جعبري ,أ .، .(2018) .علاقة راس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية .*جامعة الخليل* .

ساميا فرحان عبد الرحمن الشراب. (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات العلوم في لواء وادي السير بمحافظة العاصمة الأردنية. *المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الابحاث العلمية و التربوية* ، 1- 24.

سيد جاد الرب. (2008). *جودة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية*. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.

محمد ,أ .ا .(2018) .*رأس المال النفسي وعلاقته بالإلتزام المهني لدى معلمي التعليم العام* .القاهرة :جامعة القاهرة -كلية الدراسات العليا للتربية.-

محمد ,ع .ع ,2021) .جانفي .(رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي،الإحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة .*دراسات في الطفولة والتربية* -*جامعة اسيوط*.186-102 .pp ,- -

مروة مراد حسني مراد. (2024). رأس المال النفسي كمنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات بمرحلة الطفولة المبكرة. *مجلة التربية وثقافة الطفل*. ، 163-236.

يسرا، و إحسان. (اكتوبر, 2021). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية* –*بور سعيد*– ، الصفحات 520-569.