



جامعة المنصورة
كلية التربية



**نمذجة العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة
النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس
ببعض الجامعات السعودية**

إعداد

د/ محمد بن حسن المسعودي
أستاذ مساعد بقسم علم النفس
كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد 128 - أكتوبر 2024م

نمذجة العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية

د/ محمد بن حسن المسعودي¹

المستخلص:

هدف البحث إلى التوصل إلى نموذج تحليل مسار يفسر العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية. وتكونت عينة البحث من (237) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)، بمتوسط عمري قدره (47.53)، وانحراف معياري قدره (9.11). وتمثلت أدوات البحث في مقاييس جودة الحياة الأكاديمية من إعداد الباحث، ومقياس الصلابة النفسية إعداد (Kopasa, 1979) وترجمة (إسماعيل وطه، 2023)، ومقياس الضغط المهنية إعداد (الحسين، 2019). وبالاعتماد على منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية (تحليل المسار) توصل البحث إلى وجود مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية، ووجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية، ووجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية، ووجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية، ووجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط، وعدم وجود تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، وعدم وجود تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف). وقد تم مناقشة وتفسير النتائج وتقديم بعض المقترحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية: نمذجة العلاقات - جودة الحياة الأكاديمية - الصلابة النفسية - الضغط المهنية - أعضاء هيئة التدريس.

¹أستاذ مساعد بقسم علم النفس كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز.

البريد الإلكتروني: almasudi1972@gmail.com

Modeling the relationships between academic quality of life, psychological resilience and occupational stress among faculty members at some Saudi universities

Mohamed bin Hassan Al Masoudi ¹.

¹ Assistant Professor in the Department of Psychology College of Education - King Abdulaziz University.

¹**Email: almasudi1972@gmail.com**

ABSTRACT:

This study sought to structure a pathway analysis model that account for relationships between academic quality of life, psychological resilience, and professional stress among faculty members at some Saudi universities. The study sample consisted of (237) faculty members from some Saudi universities (King Abdulaziz, Jeddah, King Khalid, Taif), with an average age of (47.53) and a standard deviation of (9.11). The researcher designed and utilized scales for academic quality of life scales prepared by the researcher, the psychological resilience scale prepared by (Kopasa, 1979) and translated by (Ismail and Taha, 2023), and the occupational stress scale prepared by (Al-Hussein, 2019). By utilizing Structural equation modeling method (path analysis), the research found a good match between the proposed path analysis model and the research sample data regarding the relationships between academic quality of life, psychological resilience, and professional stress. There is a direct negative and statistically significant effect between the components of academic quality of life and professional stress, a direct positive and statistically significant effect between academic quality of life and psychological resilience, a direct positive and statistically significant effect between psychological resilience and professional stress, a statistically significant indirect effect between the components of academic quality of life and professional stress through psychological resilience as an intervening variable, and a lack of similarity in the path analysis model for the relationships between the components of academic quality of life, psychological resilience, and professional stress among male and female faculty members, and a lack of similarity in the path analysis model for the relationships between the components of academic quality of life, psychological resilience, and professional stress among faculty members who belong to the universities of (King Abdulaziz, Jeddah, King Khalid, Taif). The results were discussed and interpreted and some proposals and recommendations were presented.

Keywords: Relationships modeling - Academic quality of life - Psychological resilience - Professional stress - Faculty members.

المقدمة:

انبثق الاهتمام بدراسة جودة الحياة من توجه علماء النفس نحو تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية في الشخصية بعد أن كان جُلّ الاهتمام منصباً على الجوانب السلبية كالأضطرابات والمشكلات، وقد أصبح متغير جودة الحياة مظلة تندرج تحتها جوانب عديدة من حياة الفرد وفي مقدمتها مجالات التعليم والتعلم، كما أنه يُنظر إليه باعتباره مقياساً لرفاهية الأفراد والمجتمعات.

وقد تم اقتراح مصطلح "جودة الحياة" (QoL) منذ عقود مضت. كمفهوم بعيد المنال، فإن جودة الحياة لديها أكثر من عشرة تعريفات ونماذج (Li & Zhong, 2022). حيث تُعرّف منظمة الصحة العالمية (The World Health Organization (Whoqol Group, 1995) جودة الحياة بأنها: "إدراك الأفراد لموقعهم في الحياة في سياق الثقافة وأنظمة القيم التي يعيشون فيها وفيما يتعلق بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واهتماماتهم". ومع ذلك، فإن السياقات المتنوعة التي تم فيها استخدام جودة الحياة جعلت من الصعب تعريف المصطلح بطريقة مقبولة للباحثين في جميع المجالات (Ramón-Arbués et al., 2022).

ووفقاً لـ (Felce and Perry (1995)، تشتمل جودة الحياة على ثلاثة عناصر: الظروف المعيشية الموضوعية، والتصورات الذاتية للرفاهية (التقييمات الذاتية للصحة الجسدية والمادية والاجتماعية والانفعالية)، والقيم والتطلعات الشخصية، التي تتفاعل ديناميكياً مع بعضها بعضاً للتأثير على جودة حياة الأفراد.

ويعد توفير متطلبات جودة الحياة للمواطنين بصفة عامة وجودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية بصفة خاصة إحدى الوسائل المحققة لأهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ جنباً إلى جنب مع وسائل أخرى اقتصادية واجتماعية وإدارية؛ حيث تنبني رؤية المملكة ٢٠٣٠ على (3) محاور أساسية هي: (أ) المجتمع الحيوي، (ب) الاقتصاد المزدهر، (ج) الوطن الطموح، وهذه المحاور الثلاثة تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق غايات وأهداف رؤية المملكة، وهناك اهتمام واضح وسعي دؤوب لتفعيل هذا المفهوم في المجتمع السعودي ككل والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة؛ إذ يركز المحور الأول "مجتمع حيوي" على سُبل العيش في بيئة إيجابية وجاذبة تتوفر فيها مقومات جودة الحياة تحت مظلة من المبادئ الإسلامية والقيم الوطنية، بينما يعنى المحور الثاني "اقتصاد مزدهر" بالمنظومة التعليمية المرتبطة بمتطلبات المجتمع وتنمية الفرص للجميع، وتطوير الأدوات الاستثمارية المختلفة في القطاع الاقتصادي بما يسهم في تنوع الاقتصاد وزيادة فرص العمل ورفع جودة الخدمات المقدمة، في حين يركز المحور الثالث "الوطن الطموح" على تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة ودعم ثقافة الأداء وتهيئة البيئة الإدارية المحفزة على الأداء والمبادرة وتحمل المسؤولية. (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦م) ولتحقيق أهداف وغايات الرؤية فقد حدد مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية في المملكة العربية السعودية (12) برنامجاً استراتيجياً لهذا الغرض ومن بينها برنامج جودة الحياة؛ وعليه فقد أصدر مجلس الوزراء السعودي قراره رقم (١٤٥) بتاريخ ١٢ / ٣ / ١٤٤٠هـ بالموافقة على إنشاء مركز برنامج جودة الحياة والترتيبات التنظيمية لهذا المركز ؛ وفي ضوء ذلك وجهت وزارة التعليم

بهذا الخصوص تعميماً برقم (٣٠٣٨) وتاريخ 1440/3/18هـ لكافة الجامعات والمؤسسات التعليمية للعمل بموجب قرار مجلس الوزراء السعودي.

وتماشياً مع تنامي الاهتمام بجودة الحياة عموماً باتت جودة الحياة الأكاديمية متطلباً ضرورياً في ظل التغيرات المتسارعة التي تحدث في كافة المجالات وما يرتبط بها من ضغوط وتوترات، مع سعي المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لتطوير العملية التعليمية والارتقاء بالعناصر البشرية التي تقوم على أكتافها تلك العملية.

ومن ثم كان تحقيق مستوى مرتفع من الجودة والوصول إلى التميز من أبرز الأهداف التي تنشدها المؤسسات التعليمية الجامعية من خلال توفير الموارد والإمكانات المختلفة والتي تسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية (Freed, 1997, 5). وقد أشارت نتائج بحث حمادة (2020) إلى تأثير أبعاد جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس مجتمعة ومجالات كل من البيئة المادية، والتقنيات المستخدمة، والتعويضات، والعلاقات، والبوابة الأكاديمية في التنبؤ بجودة مخرجات التعليم العالي.

وخلافاً للرأي السائد، غالباً ما يعاني أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من قدر أكبر من الضغوط مقارنة بالمهنيين في العديد من المهن الأخرى (Buckholdt & Miller, 2013). وفي هذا السياق، أشار (Hendel and Horn, 2013) إلى أن الإسهامات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي يمكن أن تتضاءل بسبب الضغوط المتأصلة في الحياة الأكاديمية؛ حيث إن التأثير التراكمي لعبء العمل المفرط، والحاجة إلى تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، والمكافآت غير المتناسبة، والافتقار إلى الدعم الاجتماعي قد يؤدي إلى عدم كفاية الوفاء بواجبات العمل، أو إهمال الأسرة، أو تدهور الصحة.

وتتسبب الأدوار المهيمنة التي تقدمها تقنيات الاتصال الرقمية في القرن الحادي والعشرين في إحداث تغييرات عميقة في جميع مجالات الحياة، ويعد التعليم أحد المجالات الأساسية للحياة التي أعيد تصميمها لتتأقلم مع المشهد المتغير لما يعنيه العمل في العصر الرقمي. يبدو أن النموذج المدرسي الذي يعتمد على ظروف ومتطلبات العصر الصناعي لا يفي باحتياجات ومتطلبات المتعلم في القرن الحادي والعشرين؛ حيث تمكّن الابتكارات الجديدة المتعلمين من توسيع نطاق التعلم خارج حدود مؤسسات التعلم التقليدية من خلال تجارب تعليمية غير رسمية ومثيرة باستخدام المجتمعات عبر الإنترنت على منصات جديدة مثل وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من منصات التواصل الاجتماعي؛ ومن ثم فإن العصر الحالي مواتٍ لإجراء تغييرات أساسية غير مسبوقه وفرص للتعليم العالي (Saykılı, 2019).

بالإضافة إلى ذلك، طرأت تغييرات عديدة على عمل أعضاء هيئة التدريس؛ إذ يتنوع الطلاب بشكل متزايد في خلفياتهم واستعداداتهم للكلية، ويتوقعون أن يكون تعليمهم مرتبطاً بأهدافهم المهنية وملائماً لجدولهم الزمنية المزدحمة. وبالتالي، يجب أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمجموعة واسعة من المهارات لدعم نطاق واسع من احتياجات التعلم لطلابهم. ومن جهة أخرى تستمر المعرفة في التوسع بشكل كبير؛ مما يشكل تحدياً لأعضاء هيئة التدريس للبقاء على اطلاع دائم بمجالات تخصصاتهم. فضلاً عن إجراء الكثير من الأبحاث المثيرة والمثمرة عند تقاطعات وحدود

التخصصات؛ مما يؤدي إلى المزيد من الأبحاث البينية متعددة التخصصات. يجب على أعضاء هيئة التدريس تطوير ليس فقط المعرفة والمهارات للعمل في تخصصاتهم الدقيقة، ولكن للعمل بشكل منتج في سياقات بينية متعددة التخصصات ومع زملاء من تخصصات أخرى. بالإضافة إلى ذلك، تفتح التقنيات الجديدة أبواب الوصول إلى قواعد البيانات وتقنيات البحث المبتكرة. وفي الوقت نفسه، يؤثر التوسع المستمر للتكنولوجيا أيضًا على أعباء عمل أعضاء هيئة التدريس. يجب أن يأخذ أعضاء هيئة التدريس وقتًا لتعلم كيفية استخدام التقنيات الجديدة في التدريس والبحث، وللتواصل مع طلابهم الذين اعتادوا على الاتصال الذي تتيحه التكنولوجيا ويتوقعون الوصول بسهولة إلى أساتذتهم في أي وقت (Gappa & Austin, 2010).

وتشير النتائج إلى أن الضغوط المهنية المتعلقة بالنشر العلمي تؤثر على كل من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة، ويتمثل المصدر الرئيس لهذه الضغوط في أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؛ حيث تحفزهم احتمالات تعزيز سمعتهم المهنية، وترك بصمة دائمة على مهنتهم، وزيادة رواتبهم وترقيتهم الوظيفية، وقد يدفعهم ذلك إلى تهميش التدريس؛ وإنتاج أبحاث تنقصر إلى الأهمية والإبداع والابتكار (Miller et al., 2011).

ويشير عمر (2023، 120) إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كغيرهم من الأفراد يختلفون في استجاباتهم تجاه الضغوط المهنية التي تواجههم ويتعرضون لها، فبعضهم قد تكون لديه الميول الإيجابية نحو مهنته ولديه القدرة على مواجهة الصعوبات والمشكلات مما ينعكس عليه بالإيجاب؛ ومن ثم شعوره بالسعادة والرضا عن عمله ومهنته، بينما قد يعاني البعض من عدم القدرة على تحمل الضغوط نتيجة عدم تمتعه بقدر من المرونة النفسية وهو ما يعود بالسلب على أدائه الأكاديمي ونتاجه العلمي والبحثي ويفضي إلى عدم رضاه عن عمله كعضو هيئة تدريس بالجامعة. وتعد الصلابة النفسية سمة رئيسة من سمات الشخصية تتمثل في اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استغلال كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة لكي يدرك بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة والشاقة إدراكًا غير محزّف ولا مشوّه ويفسرها بواقعية وموضوعية ومنطقية ويتعايش معها على نحو إيجابي؛ فالصلابة النفسية تعمل على مقاومة الضغوط والشدائد التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، وتختلف الصلابة النفسية من فرد لآخر باختلاف مستوياتها، والأشخاص ذوو الصلابة النفسية المرتفعة يكونون أكثر قدرة على الاستفادة من أساليب مواجهتهم للضغوط، وتعد الصلابة النفسية إحدى الجوانب التي تؤدي دورًا مهمًا في جودة حياة الفرد (الشمري، 2024، 114-112).

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية دراسة الجوانب النفسية ذات التأثير الإيجابي للتخفيف من شعور أعضاء هيئة التدريس بالضغوط المهنية، ومن أهم هذه المتغيرات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية لما لهما من تأثير في مساعدة الأفراد على التكيف مع البيئة الأكاديمية وتنظيم أفكارهم وسلوكياتهم والتغلب على المشكلات التي يمكن أن تواجههم في العملية التعليمية، ومن هنا تبرز أهمية التوصل إلى نموذج يفسر ويحدد طبيعة العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.

مشكلة البحث:

تعد الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس من العوامل التي قد تدفع البعض لترك العمل بالجامعة والاتجاه للعمل بمؤسسات أخرى؛ فقد تكون متطلبات التدريس والبحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع أشياء مرهقة لأعضاء هيئة التدريس على نحو يفوق قدراتهم على التحمل والتكيف.

وعلى الرغم من الحفاظ على التقاليد المهمة للمهنة الأكاديمية، فقد تغير أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وعملهم ومؤسساتهم بشكل كبير. أعضاء هيئة التدريس اليوم متنوعون؛ يؤدون أنواعاً مختلفة من المهام؛ وتتضمن توقعاتهم بشأن بيئات عملهم اهتمامات جديدة، مثل: المرونة الكافية لإدارة مسؤوليات عملهم وحياتهم. وتواجه كلياتهم وجامعاتهم أيضاً تحديات صعبة؛ إذ يجب عليها إنشاء بيئات تجتذب طلاباً متنوعين للغاية، وإيجاد مصادر جديدة للدخل أو التمويل مع تراجع المصادر التقليدية، والحفاظ على البنية التحتية التكنولوجية وتعزيزها ضمن قيود الميزانية، والاستجابة للعديد من المطالب بالمساءلة التي يفرضها الجمهور (Gappa & Austin, 2010).

كما أشارت العديد من البحوث والدراسات السابقة إلى ارتفاع نسبة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث ذكر Mark and Smith (2018) أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يبلغون عن مستويات عالية من الضغوط؛ مما يوضح مدى انتشار الضغوط في العمل الأكاديمي. توضح المجموعة الواسعة من الضغوط الموصوفة مدى تعقيد وعدد المواقف العصبية التي يمكن أن يواجهها أعضاء هيئة التدريس في العمل الأكاديمي.

لذا ينبغي الاهتمام بخفض الضغوط المهنية؛ من خلال الاهتمام ببحث العوامل والمتغيرات النفسية ذات التأثير الإيجابي، ومن أهم هذه المتغيرات جودة الحياة الأكاديمية؛ حيث إن جودة الحياة الأكاديمية تساعد الأفراد على التكيف مع الظروف المختلفة وتساعد في أن تكون البيئة التعليمية داعمة ومحفزة في مواجهة أعضاء هيئة التدريس لضغوط العمل المختلفة. ولذلك فإن هناك حاجة لمتابعة جودة الحياة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي؛ بما يمكن هذه المؤسسات من إجراء تغييرات في المجالات التي هي في حاجة للتصحيح (Pedro et al., 2014, 93)، كما تعد الصلابة النفسية من المتغيرات التي يمكن أن تسهم في خفض شعور أعضاء هيئة التدريس بالتعرض للضغوط المهنية؛ حيث إنها تساعد أعضاء هيئة التدريس على العمل بجد ومباشرة وأداء المهام المسندة إليهم واختيار استراتيجيات التعليم والتعلم المناسبة والاستمرار في استخدامها أو تغييرها في ظل الظروف الصعبة.

يتضح من خلال ما سبق وجود علاقة بين متغيرات البحث إلا أنه -في حدود اطلاع الباحث- لا يوجد نموذج يجمع متغيرات البحث (جودة الحياة الأكاديمية، والصلابة النفسية، والضغوط المهنية)، ونظراً لعدم وجود دراسات تحدد أي تلك من المتغيرات يقوم بدور الوسيط لذا يسعى البحث الحالي إلى التوصل لأفضل نموذج يفسر العلاقات (التأثيرات المباشرة وغير المباشرة) بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية، والضغوط المهنية. كما أنه -في حدود اطلاع الباحث- لا توجد دراسات بحثت الفروق التي يمكن أن ترجع للنوع والجامعة في نموذج تحليل المسار الذي يفسر العلاقات بين المتغيرات المدروسة؛ لذا يسعى البحث إلى الكشف عن مدى تشابه

نموذج تحليل المسار المقترح بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث وبين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف). ووفقاً لما سبق تتمثل مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1) هل توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية؟
- 2) هل يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية؟
- 3) هل يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية؟
- 4) هل يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية؟
- 5) هل يوجد تأثير غير مباشر بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية؟
- 6) هل يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث؟
- 7) هل يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)؟

هدف البحث:

سعى البحث الحالي إلى الكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في:

- قلة عدد البحوث والدراسات السابقة التي ربطت بين متغيرات البحث؛ مما يستدعي إجراء المزيد من البحوث والدراسات لا سيما البحوث الأساسية المعتمدة على المنهج الوصفي تمهيداً للانتقال إلى البحوث التجريبية في مرحلة لاحقة.
- أهمية الكشف عن إمكانية التخفيف من الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ظل ما تشهده مجتمعات الألفية الثالثة من انفجار معرفي وتقدم تقني وتحول رقمي.
- مواكبة التوجهات العالمية والمحلية في الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

- إعداد مقياس لجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مع التحقق من تمتعه بالخصائص السيكومترية المناسبة بحيث تتوافر مقاييس باللغة العربية مناسبة لهذه الفئة.
- توفير منطلقات وأسس علمية لبناء البرامج التدريبية التي تستند على متغيرات البحث للتخفيف من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

مصطلحات البحث:

1) جودة الحياة الأكاديمية:

يعرفها الباحث بأنها: "شعور عضو هيئة التدريس بالرضا والسعادة في البيئة الأكاديمية بكل مكوناتها، واعتقاده بقدرته على تحقيق نجاحات مهمة كبلوغ مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي وقدرته على إدارة الوقت والاستفادة منه من خلال الاستفادة مما توفره البيئة الأكاديمية من دعم ومساندة". وتتحدد إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس جودة الحياة الأكاديمية المستخدم في البحث الحالي.

2) الصلابة النفسية:

يعرفها إسماعيل وطه (2023، 348) بأنها: "قدرة أعضاء هيئة التدريس على التحكم وضبط الأحداث التي تحيط بهم وشعورهم بالالتزام تجاه المهام والأنشطة المطلوبة منهم، وإحساسهم بالتحدي والذي يعود إلى إدراكهم أن التغيرات في البيئة المحيطة تمثل تحديًا وليس تهديدًا" وتتحدد إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الصلابة النفسية المستخدم في البحث الحالي.

3) الضغوط المهنية:

تعرفها الحسين (2019، 284) بأنها "موقف أو حالة يتعرض لها عضو هيئة التدريس في البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للكلية التي يعمل بها وتؤدي إلى توتره وبالتالي تؤثر في أدائه الأكاديمي". وتتحدد إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الضغوط المهنية المستخدم في البحث الحالي.

4) أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

يعرفهم الباحث بأنهم: "أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) من الجنسين "ذكور وإناث" خلال العام الجامعي 2024/2023م"

حدود البحث:

- 1) أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)
- 2) الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2024/2023م.
- 3) الأدوات المستخدمة في البحث الحالي وهي: مقياس جودة الحياة الأكاديمية، ومقياس الصلابة النفسية، ومقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: جودة الحياة الأكاديمية:

تشير جودة الحياة الأكاديمية إلى مدى رضا وسعادة أفراد المجتمع الأكاديمي -بما في ذلك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين- على البيئة الجامعية والظروف التي يعملون فيها ويدرسون. وتشمل جودة الحياة الأكاديمية عوامل مثل المساندة الاجتماعية، والفرص الأكاديمية، والتوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، والتفاعل الإيجابي بين أفراد المجتمع الأكاديمي. وتحظى بأهمية كبيرة لضمان تحقيق النجاح الأكاديمي والمهني للأفراد في البيئة الجامعية. وبشكل عام، يعد تحقيق جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أمراً حيوياً لتعزيز رضاهم وسعادتهم في العمل الأكاديمي وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

ويؤدي الاهتمام بجودة الحياة الأكاديمية في الجامعات إلى تحقيق العديد من المزايا مثل: تحسين الخدمات المقدمة للطلبة سواء في التدريس أو المجال البحثي، وزيادة قدرة المؤسسات الجامعية على تنمية ميزة تنافسية لها والحفاظ عليها لمدة طويلة (يوسفي وعروسي، 2018، 132).

وقد تعددت التعريفات التي تناولت جودة الحياة الأكاديمية؛ حيث عرفها (El Hassan 2011، 12) بأنها: "درجة رضا الفرد عن الخدمات والخبرات التي تخلق مشاعر إيجابية خلال الحياة الجامعية". وأشارت نعيمة (2012، 168) إلى أن جودة الحياة الأكاديمية تتمثل في: "شعور الفرد بالرضا والصحة النفسية وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ما توفره له البيئة الجامعية من رقي في الخدمات التي تقدمها له بكل من مجالاتها الدراسية، والصحية، والنفسية، والاجتماعية، مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه". وعرفتها العتيبي (2014، 249) بأنها: "معرفة الفرد بالخبرات والمهارات وتفاعل قدراته واستعداداته لإنتاج شيء مفيد يساهم في تطوير حياته وامتلاكه لصفات وأنماط سلوكية تمكنه من التكيف مع بيئته التعليمية لتحقيق الجودة الشاملة في مجال تخصصه". وعرفها بسيوني (2017، 12) بأنها: "إحساس الفرد بالكفاءة نتيجة إجادته التعامل مع التحديات، وتحقيق أهدافه الأكاديمية، وإشباع حاجاته من خلال بيئة تتوافر فيها المساندة الأكاديمية، والرضا عن حياته أثناء ممارسته الأنشطة اليومية، وحسن إدارته للوقت والاستفادة منه في كل ما هو مفيد له وللمجتمع". وعرفها عبداللطيف (2020، 457) بأنها: "شعور الفرد بالرضا والسعادة في بيئته الأكاديمية من خلال إدراك مغزى ما يقوم به، والاندماج الأكاديمي الممتع، والعلاقات الاجتماعية الجيدة، وإدارة الوقت بفاعلية". وعرفها سالم وآخرون (2022، 149) بأنها: "مهارة عضو هيئة التدريس بالجامعة على تحقيق أهداف الحياة من خلال ما يتم إنجازه بالأداء الأكاديمي، وما توفره البيئة الجامعية من مقومات الإبداع والإنجاز، وتحقيق الاستقرار في العمل الأكاديمي وتوفير متطلبات الصحة النفسية".

مما سبق يتضح أن هناك تعددًا في تعريفات الباحثين لجودة الحياة الأكاديمية؛ حيث أكدت على أن جودة الحياة الأكاديمية تعكس شعور عضو هيئة التدريس بالرضا عن الخدمات التعليمية التي توفرها الجامعة، وقدرته على التكيف مع البيئة الأكاديمية الجامعية. وبناءً على ذلك، حدد الباحث مفهوم جودة الحياة الأكاديمية بأنها "شعور عضو هيئة التدريس بالرضا والسعادة في البيئة الأكاديمية بكل مكوناتها، واعتقاده بقدرته على تحقيق نجاحات مهمة كبلوغ مستوى مرتفع من

الإنجاز الأكاديمي وقدرته على إدارة الوقت والاستفادة منه من خلال الاستفادة مما توفره البيئة الأكاديمية من دعم ومساندة".

وفيما يتعلق بمكونات جودة الحياة الأكاديمية فقد حددتها دراسة (Sirgy et al., 2010, 377) في كل من: الرضا عن الجوانب الأكاديمية بالكلية، والرضا عن الجوانب الاجتماعية بالكلية، والرضا عن المرافق والخدمات داخل الكلية. وحدد (Yu and Lee 2008, 271) مكونات جودة الحياة الأكاديمية في الجانب المعرفي والجانب الانفعالي. وحدد عابدين والشرقاوي (2016، 160) مكونات جودة الحياة الأكاديمية في: الرضا الأكاديمي، والتوقعات المستقبلية، والمساندة الأكاديمية، والكفاءة الذاتية. وأشار أحمد (2019، 573) إلى خمسة أبعاد لجودة الحياة الأكاديمية تمثلت في (الكفاءة الذاتية الأكاديمية، التوقعات المستقبلية الإيجابية، المرونة الأكاديمية، المساندة الأكاديمية، الرضا الأكاديمي). وحددت كل من (Alghamdi and McGregor, 2021, 134) ثلاثة أبعاد لجودة الحياة الأكاديمية تمثلت في الجانب المعرفي والجانب الاجتماعي والجانب النفسي. وأشار عبد الرازق (2022، 27) مكونين لجودة الحياة الأكاديمية تمثلت في الرضا والمساندة الأكاديمية وكفاءة الذات الأكاديمية وإدارة الوقت.

يتضح من العرض السابق لجهود الباحثين في تحديد مكونات جودة الحياة الأكاديمية أنها متعددة الأبعاد، كما أن هناك اختلافًا بين الباحثين في تحديد مكوناتها؛ لذا قام الباحث بتحليل المكونات التي وردت في البحوث والدراسات السابقة (في حدود اطلاع الباحث) وحساب تكراراتها، وتوصل لأكثر المكونات تكرارًا والتي تمثلت في المكونات التالية: (الرضا الأكاديمي، كفاءة الذات الأكاديمية، المساندة الأكاديمية، إدارة الوقت الأكاديمي)

وفيما يتعلق بالجهود المبذولة لقياس جودة الحياة الأكاديمية فمن خلال اطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة تبين أنها عَمِدَت إلى قياس جودة الحياة الأكاديمية من خلال مقاييس التقرير الذاتي في صورة عبارات تقريرية أو عبارات استفهامية "أسئلة"، حيث أعدَّ Sirgy et al., (2007, 353) مقياسًا يتضمن (70) فقرة موزعة على ثلاثة مكونات، وتتم الاستجابة لها وفقًا لتقدير خماسي يتراوح بين (غير راضٍ جدًا) إلى (راضٍ جدًا). وقام كل من Yu and Lee (2008, 7) و Yu and Kim (2008, 271) بقياسها من خلال مقياسين، الأول خاص بالمكون المعرفي ويضم (21) فقرة موزعة على سبعة مكونات فرعية، أما الثاني فيخص المكون الانفعالي ويشمل (24) فقرة موزعة بين المشاعر الإيجابية والسلبية للأفراد، وتتم الاستجابة على المقياس وفقًا لتقدير سباعي يمتد من (أبدًا) إلى (دائمًا). كما أعدَّ علي (2013، 647) مقياسًا يتألف من (35) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وتتم الاستجابة وفقًا لتقدير خماسي يمتد من (تتطبق عليَّ بدرجة كبيرة جدًا) إلى (تتطبق عليَّ بدرجة قليلة جدًا). وقام عابدين والشرقاوي (2016، 192) بإعداد مقياس يتألف من (34) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وتتم الاستجابة لها وفقًا لتقدير ثلاثي (دائمًا، نادرًا، أبدًا). كما أعدَّ البنا وطاحون (2019، 305) مقياس يضم (39) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، وتتم الاستجابة لها وفقًا لتقدير ثلاثي (تتطبق عليَّ تمامًا، تتطبق عليَّ أحيانًا، لا تتطبق عليَّ). وأعدَّ البلوي والجهني (2021) استبانة تضم (39) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية (تهيئة بيئة تعليمية جذابة، رفع جودة الخدمات التعليمية المقدمة، تهيئة البيئة الإدارية المحفزة). كما أعدَّ عبد

الرازق، 2022، 21) مقياساً لجودة الحياة الأكاديمية يضم (37) عبارة موزعة على بعدين، وتتم الاستجابة عليها وفقاً لمقياس تقدير خماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). يتضح من خلال العرض السابق وجود محاولات متعددة لقياس جودة الحياة الأكاديمية، إلا أن معظم هذه المحاولات كانت لقياس جودة الحياة الأكاديمية لدى الطلاب، ومن هذا المنطلق، اهتم البحث الحالي ببناء مقياس لقياس جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس والتحقق من خصائصه السيكومترية.

ثانياً الصلابة النفسية:

يعود مفهوم الصلابة النفسية في جوهره لعلم النفس الوجودي الذي يؤمن بقدرة الإنسان على إيجاد المعنى والهدف من حياته، ويتجلى هذا المفهوم من خلال مظاهر الشخصية وأساليبها في معاشية الواقع، والتي تؤدي دوراً وسيطاً بين الضغوط والصحة؛ حيث يحدد الطريقة التي يدرك بها الفرد ويفسر من خلالها الأحداث الضاغطة على أنها فرص للنمو والتطور الشخصي؛ لذا عُدَّت الصلابة النفسية عاملاً مهماً وحيوياً من عوامل الشخصية التي تمكن الفرد من استثمار مصادره الشخصية وخبرته الحياتية لتحسين أدائه والمحافظة على صحته النفسية والجسدية (مريم، 2016، 356).

وقد تعددت التعريفات التي تناولت الصلابة النفسية؛ حيث عرّفها دخان والحجار (2006، 3) بأنها: "اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة لكي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة". وحددها حمادة وعبداللطيف (2016، 10) بأنها: "المقاومة تحت وطأة الضغوط أو القدرة على تحمل الضغوط الصعبة". وعرّفها إسماعيل وطه (2023، 348) بأنها: "قدرة أعضاء هيئة التدريس على التحكم وضبط الأحداث التي تحيط بهم وشعورهم بالالتزام تجاه المهام والأنشطة المطلوبة منهم، وإحساسهم بالتحدي والذي يعود إلى إدراكهم أن التغيرات في البيئة المحيطة تمثل تحدياً وليس تهديداً".

وطبقاً لما ذكره الشمري (2024، 119) تكمن أهمية الصلابة النفسية في كونها من المتغيرات النفسية المهمة وأحد مكونات الشخصية التي تساعد على فهم الظروف الخارجية بدقة واتخاذ القرار المرغوب فيه في الوقت المناسب، وتعد أحد العوامل الشخصية الأساسية في تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية، وهي أحد عوامل المقاومة ضد الضغوط والأزمات. وتشير دراسات عديدة مثل (Luthns and Youseff, 2004; Gusi et al., 2008; Howe et al., 2012; Eva et al., 2020) إلى أن الصلابة النفسية تتضمن عوامل وقاية كالهدهوء النفسي، وروح الدعابة، والعلاقات الإيجابية، وارتفاع مستوى تقدير الذات، والتحكم والسيطرة على مجريات الأحداث على حد سواء في الحياة الشخصية أم المهنية، والشعور بالفعالية، والذكاء الاجتماعي، والقدرة على إرجاء الإشباع الشخصي، والاعتقاد بالكفاءة الذاتية، وتبني وجهة ضبط داخلية، والقدرة على حل المشكلات باقتدار، والثقة في الآخرين، والأمل، والتفكير النقدي، والتوقعات الذاتية المرتفعة، والاستقلالية، والمسؤولية، وتحمل الغموض والإحباط.

ولذلك فإن الصلابة النفسية بناء متعدد الأبعاد، حيث تبني الباحث المكونات التي حددها إسماعيل وطه (2023، 348-349) وهي: (1) الإلتزام: ويشير إلى قدرة الفرد على معرفة ذاته وتحديد أهدافه والتزامه بقيمه نحو نفسه والمجتمع، (2) التحكم: ويشير إلى قدرة الفرد على تحمل مسؤولية

ما يتخذ من قرارات والقدرة على التأثير في أحداث الحياة والسيطرة عليها، (3) التحدي: ويشير إلى قدرة الفرد على مواجهة متغيرات الحياة وتقييم الأحداث تقييماً موضوعياً.

ثالثاً: الضغوط المهنية:

تعد الضغوط المهنية من مصادر الضغوط النفسية التي يكون منشؤها مهنة الفرد وما يقوم به من أعمال. وتعد مهنة التدريس من المهن الضاغطة نظراً لكثرة متطلباتها وزيادة أعبائها، مما يجعل بعض أعضاء هيئة التدريس غير مطمئنين على مستقبلهم المهني وغير راضين عن مهنتهم، مما يؤثر تأثيراً سلبياً على عطائهم وتحقيقهم للأهداف المرجوة التي تسعى إليها المؤسسات التعليمية (المشعان، 2002، 294).

وتتمثل الضغوط المهنية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضغط المناهج والامتحانات والالتزام باللوائح والعقوبات وحفظ الزملاء وازدحام القاعات الدراسية وبعض المهام الإضافية الأخرى مثل أعمال الجودة والأنشطة الطلابية المختلفة. وتشير الحسين (2019، 288) إلى أن مصادر الضغوط المهنية ليست نابعة من الموقف ذاته وإنما من كيفية إدراك الفرد للموقف حسب طبيعة الفرد وشخصيته.

ويمكن أن تؤدي الضغوط المهنية المختلفة على أعضاء هيئة التدريس إلى تأثيرات سلبية على كافة جوانب الشخصية لأعضاء هيئة التدريس لتعارضها مع التناغم الطبيعي لجسم الإنسان وقدراته الطبيعية وقد يؤدي إلى مزيد من الضيق والقلق والإحباط والتعب والإرهاق الجسمي مما يعيق قدرات أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التوازن وبالتالي الفشل في القيام بالواجبات المهنية (الحسين، 2019، 290).

وبالرغم من إشارة بعض الدراسات إلى الأضرار الناجمة عن الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس يشير منصور والبيلاوي (1989، 5-6) إلى أن ظاهرة الضغوط يمكن أن تكون إيجابية في بعض جوانبها، بحيث يمكن اعتبارها مطلب من مطالب تجديد الطاقة وبالتالي يمكن أن تساهم في فرص الفرد للنجاح في الحياة بشكل عام.

وقد تعددت التعريفات التي تناولت الضغوط المهنية؛ حيث عرّفها حسين ومحمد (2021، 159) بأنها: "كل ما يؤدي إلى حدوث خلل في قدرة الشخص على التكيف مع المهنة التي يمارسها والتوافق مع الأفراد المحيطين به أو تحول دون الحفاظ على توازنه الطبيعي أثناء ممارسة العمل". وعرفت الحسين (2019، 284) بأنها "موقف أو حالة يتعرض لها عضو هيئة التدريس في البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية للكلية التي يعمل بها وتؤدي إلى توتره وبالتالي تؤثر في أدائه الأكاديمي".

وقد بذلت العديد من الجهود لتحديد أبعاد الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتبنى الباحث الأبعاد التي حددها (الحسين، 2019، 300) لاشتمالها -من وجهة نظر الباحث- على العديد من الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس، حيث حددت خمسة أبعاد للضغوط المهنية تمثلت في (الضغوط الناتجة عن العبء الوظيفي ومتطلبات الجودة، الضغوط الناتجة عن غموض المطلوب وعدم وضوح الأدوار وتعددتها، الضغوط الناتجة عن الاتصال الإنساني وأساليب

المعاملة، الضغوط الناتجة عن قلة الإمكانيات المادية والحوافز، والضغوط الناتجة عن التطور الذاتي).

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

تؤدي الجامعات دورًا بارزًا في عملية التنشئة الاجتماعية والتربوية والعلمية والمهنية، وتوفّر للطالب الجامعي كثيرًا من عناصر تحمل المسؤولية نحو مهنته ومجتمعه وقدراته على التعامل مع مشكلات الحياة الواقعية، وتمتد أهمية الجامعات من خلال دورها في خدمة المجتمع.

ومن أبرز ما يميّز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في الوقت الحالي ما يتمتعون به من وعي كبير بالتطورات العالمية؛ مما يؤدي إلى سرعة التواصل مع طلابهم من الشباب في مختلف أنحاء العالم، وتجاوز الحدود السياسية وحتى حدود اللغة والثقافة، بالمحادثات والمعلومات وتبادل الصور، والتعرف على ثقافات العالم واكتساب المعلومات حول أي موضوع يهم الشباب.

بحوث ودراسات سابقة:

أولاً: بحوث ودراسات سابقة تناولت جودة الحياة الأكاديمية:

هدف بحث يوسف، وعروسي (2018) إلى معرفة الدور الذي تؤديه القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد-جامعة المسيلة بالجزائر، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين دور القيادة الروحية وتحسين جودة الحياة الأكاديمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات، طبقت على عينة عشوائية مكونة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الدائمين في كلية الاقتصاد المبحوثة من أصل المجتمع والمكون من (85) عضو هيئة تدريس دائم. أظهرت النتائج موافقة متوسطة على مستوى تطبيق أبعاد القيادة الروحية في الكلية المبحوثة من وجهة نظر عضو هيئة التدريس لنسبة (64.6%)، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تطبيق القيادة الروحية وتحسين جودة الحياة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في وجهات نظر عضو هيئة التدريس بالكلية المبحوثة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة بعض التوصيات لتعزيز دور القيادة الروحية بما يحقق تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد المبحوثة.

وسعى بحث البلوي والجهني (2021) إلى بناء تصور مقترح لتفعيل دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030، وذلك من خلال الكشف عن أهم المقترحات لتفعيل دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية في الأبعاد (تهيئة بيئة تعليمية جاذبة، رفع جودة الخدمات التعليمية المقدمة، تهيئة البيئة الإدارية المحفزة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والأهلية بالمملكة العربية السعودية، واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة البحث، والاستبانة كأداة للجانب الميداني وقد تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وجامعة الأمير فهد بن سلطان. هذا وقد توصلت نتائج البحث إلى أن استجابات أفراد العينة حول واقع دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين جودة الحياة الجامعية جاءت في جميع الأبعاد

بدرجة عالية: حيث جاء بعد تهيئة بيئة تعليمية جاذبة بمتوسط حسابي (3.46 من 5.00) وبانحراف معياري (1.090)، جاء بعد رفع جودة الخدمات التعليمية المقدمة بمتوسط حسابي بلغ (3.59 من 5.00) وبانحراف معياري (1.125)، وجاء بعد تهيئة البيئة الإدارية المحفزة بمتوسط حسابي بلغ (3.76 من 5.00) وبانحراف معياري (1.093).

وهدف بحث بن حركو وميلود (2022) إلى معرفة مستوى رضا أفراد المركز الجامعي عبدالحفيظ بو الصوف نحو جودة الحياة الجامعية أثناء جائحة كورونا، وبغية تحقيق أهداف البحث تم اللجوء إلى المرجع الوطني لضمان الجودة (CIAQES) لبناء الاستبانة الإلكترونية. وتكون مجتمع البحث من طلبة وأساتذة وموظفين إداريين وعاملين مهنيين في المركز الجامعي عبدالحفيظ بو الصوف، أما العينة فلقد تكونت من (275) فردًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وخلص البحث إلى عدة نتائج أهمها أنه لا يوجد رضا تام نحو جودة الحياة الجامعية أثناء جائحة كورونا، وهذا راجع لنقص التهيئة الفعالة للبيئة الجامعية وعدم الاهتمام بنمط الحياة داخلها، وأن أهم ما يحول دون تحقيق جودة عالية للحياة الجامعية هو نقص عملية التقييم الذاتي وضعف نظام المعلومات الخاصة بهذا الميدان.

وقام سالم وآخرون (2022) ببحث للكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة نحو التعليم الإلكتروني، وإمكانية التنبؤ بهذه الاتجاهات من جودة الحياة الجامعية وتم تطبيق مقياس الاتجاهات نحو التعليم الإلكتروني ومقياس جودة الحياة الجامعية بعد إعدادهما إلكترونياً على العينة الاستطلاعية المكونة من (73) عضواً من هيئة التدريس بعينيتين (مصرية وغير مصرية)، وتم التحقق من ثبات وصدق المقياسين وتكونت عينة الدراسة النهائية من (145) عضواً من هيئة تدريس بعينيتين (مصرية وغير مصرية) وتم حساب التكرارات والنسب المئوية واختبار (ت) للعينات المستقلة ومعامل الارتباط لبيرسون ومعامل الانحدار الخطي، وأسفر البحث عن مجموعة نتائج منها: أن مستوى جودة الحياة الجامعية مستوى (مرتفع) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وغير المصرية، كما كانت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وغير المصرية نحو التعليم الإلكتروني إيجابية ومرتفعة، ولا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الجامعية تعزي لمتغيرات (مكان العمل، النوع، التخصص، الخبرة التدريسية) عدا بعد الأداء الأكاديمي لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التدريسية، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس في اتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني تعزي لمتغيرات (مكان العمل، النوع، التخصص، الخبرة التدريسية) عدا بعد ماهية التعليم الإلكتروني لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ولصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التدريسية، ويمكن التنبؤ باتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالمرحلة الجامعية نحو التعليم الإلكتروني من جودة الحياة الجامعية لديهم.

بينما أجرى السباني والحبري (2023) بحثاً لقياس مستوى جودة الحياة الجامعية من خلال مؤشرات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، من خلال دراسة الاستراتيجيات الخاصة بجودة الحياة الجامعية؛ البنية التحتية، البنية التنظيمية، البنية التعليمية؛ وقد تم تطبيق البحث في الجامعات الخاصة اليمنية، وتوصلت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الجامعية من خلال مؤشرات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي يقع عند مستوى عالي وبمتوسط حسابي (3.45)، وأن مستوى جودة الحياة

الجامعية الخاصة بالبنية التحتية، والبنية التنظيمية تقع عند المستوى عالي، وأن مستوى جودة الحياة الجامعية الخاصة بالبنية التعليمية تقع عند المستوى المتوسط، ووجود فروق ذو دلالة إحصائية تعزى إلى التخصصات الجامعية، وأوصت الدراسة بالتركيز على وضع استراتيجية للبناء لجودة الحياة الجامعية من خلال مؤشرات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وإدراجها ضمن استراتيجياتها العامة، والاهتمام بصياغة أهداف استراتيجية لتحسين جودة الحياة الجامعية للطلاب والعاملين في مؤسسات التعليم العالي، وتوسيع الاستثمار في البنى التحتية وبما يحقق تلبية متطلبات الاعتماد الأكاديمي من المباني والمعامل والخدمات المرافقة لها، والعمل على تحسين البيئة التعليمية والتنظيمية وتوفير متطلباتها من وسائل تعليمية ومناهج محدثة وتدريب الكادر التدريسي على أساليب التدريس الحديثة.

في ضوء ما سبق، يتضح ندرة الدراسات والبحوث السابقة التي اهتمت جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة إذ ركزت معظم البحوث والدراسات السابقة على جودة الحياة الوظيفية. كما يتضح تنوع الأهداف التي سعت تلك الدراسات والبحوث السابقة لتحقيقها؛ حيث هدف بعضها إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الأكاديمية وبعض المتغيرات النفسية الأخرى مثل: القيادة الروحية، والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني، في حين هدف بعضها لتحديد مستوى جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، بينما اهتم بعضها بالوقوف على إمكانية التنبؤ بالاتجاه نحو التعليم الإلكتروني بمعلومية جودة الحياة الأكاديمية. وبخصوص العينات التي تم التطبيق عليها؛ فقد اعتمدت جميع البحوث والدراسات السابقة على عينات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. وانفقت تلك الدراسات والبحوث السابقة في طريقة قياس جودة الحياة الأكاديمية حيث استخدمت مقاييس التقرير الذاتي (عبارات - أسئلة) يجيب عنها المشاركون أنفسهم. وأظهرت نتائج تلك الدراسات والبحوث السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الأكاديمية والقيادة الروحية.

ثانياً: بحوث ودراسات سابقة تناولت العلاقة بين جودة الحياة وكل من الصلابة النفسية والضغط المهنية:

هدف بحث السيد (2018). إلى دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وتكونت العينة من (140) عضو هيئة تدريس من الكليات الإنسانية وخدمة المجتمع. وتمثلت الأدوات في مقياس الضغوط النفسية وجودة الحياة من إعداد الباحث. وتوصل البحث إلى وجود ارتباط سالب دال إحصائياً بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى عوض وأمين (2019) بحثاً للتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية (أحد مكونات جودة الحياة) لدى أعضاء هيئة التدريس. وتكونت العينة من (222) عضو هيئة تدريس بجامعة حلوان. وتمثلت العينة في مقياس الكفاءة الذاتية والضغوط المهنية من إعداد الباحثين. وأسفرت الدراسة عن وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والضغوط المهنية.

وهدف بحث أبو تينة (2023) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس. وتكونت العينة من (138) من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية. وتمثلت الأدوات في مقياس جودة الحياة والضغوط المهنية من إعداد الباحث.

وتوصل البحث إلى وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس وجود الحياة.

كما هدف بحث إسماعيل وطه (2023) إلى البحث عن العلاقة بين الصلابة النفسية وجودة الحياة النفسية. وتكونت العينة من (312) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة السادات. وتمثلت الأدوات في مقياس الصلابة النفسية الذي أعده (Kopasa, 1979) ومقياس جودة الحياة النفسية الذي أعده (Ryff & Singer, 2008). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة النفسية والصلابة النفسية، وأن الصلابة النفسية تلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وجودة الحياة النفسية.

في ضوء ما سبق، يتضح أن هذه الدراسات والبحوث السابقة سعت إلى الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة وكل من الضغوط النفسية والصلابة النفسية. وبخصوص العينات التي تم التطبيق عليها؛ فقد اعتمدت جميع البحوث والدراسات السابقة على عينات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. واتفقت تلك الدراسات والبحوث السابقة في طريقة قياس جودة الحياة والصلابة النفسية والضغوط المهنية حيث استخدمت مقاييس التقرير الذاتي (عبارات - أسئلة) يجيب عنها المشاركون أنفسهم. واتفقت نتائج تلك الدراسات والبحوث السابقة على وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائيًا بين جودة الحياة والضغوط المهنية، ووجود علاقة موجبة ودالة إحصائيًا بين جودة الحياة والصلابة النفسية.

ثالثًا: بحوث ودراسات سابقة تناولت العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية:

أجرى رضوان وآخرون (2018) بحثًا هدف إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية. وتكونت العينة من (280) معلمة من المدارس الفنية الصناعية. وتمثلت الأدوات في مقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحثين ومقياس الصلابة النفسية من إعداد (رضوان، 2015). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة سالبة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية.

هدف بحث جلال (2021) إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين. وتكونت العينة من (37) عضو هيئة تدريس من المكفوفين بالجامعات الحكومية المصرية. وتمثلت الأدوات في مقياس الصلابة النفسية من إعداد (رضوان، 2015)، وقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحث. وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين الصلابة النفسية والضغوط المهنية، وأنه يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

هدف بحث ابن خير (2021) إلى التعرف على العلاقة بين أحداث الحياة الضاغطة ومستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية بالجامعة الأسمرية الإسلامية بأقسامها العلمية الثلاثة (اللغة الإنجليزية- اللغة الفرنسية- التربية الخاصة)، وأيضًا التعرف على مستوى أحداث الحياة الضاغطة لدى أفراد العينة، وكذلك التعرف على مستوى الصلابة النفسية لديهم، والكشف على دلالات الفروق حسب متغير الجنس والخبرة، وقد تضمنت العينة (32) أستاذ وأستاذة، وأتبعته الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة سالبة قوية دالة معنويًا بين أحداث الحياة الضاغطة والصلابة النفسية، كما

كشفت الدراسة مستوى عال من أحداث الحياة الضاغطة، وكذلك وجود درجة عالية من الصلابة النفسية وخصوصاً على بعد الالتزام، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لصالح الذكور، وكذلك وجود درجة عالية من أحداث الحياة الضاغطة لصالح الإناث. وسعى بحث عمر (2023) إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتوضيح مدى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية. بلغ عدد العينة (150) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين بالقاهرة جامعة الأزهر. طبق عليهم مقياس الصلابة النفسية إعداد مخيمر (2002)، واستبيان الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية البحث العلمي إعداد عمر (2023). وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين كل من الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، كما كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين بالقاهرة جامعة الأزهر.

وهدف بحث ميطر وعيد اللاوي (2023) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى أستاذات قطاع التربية. وتكونت عينة البحث من (102) أستاذة من قطاع التربية للمراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية. وتمثلت الأدوات في مقياس الصلابة النفسية من إعداد (المخيمر، 2002)، ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط من إعداد (Carver et al., 1989). وتوصل الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين الصلابة النفسية واستراتيجيات مواجهة الضغوط.

في ضوء ما سبق، يتضح أن هذه الدراسات والبحوث السابقة سعت إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية بشكل عام والمهنية بشكل خاص. وبخصوص العينات التي تم التطبيق عليها؛ فقد اعتمدت جميع البحوث والدراسات السابقة على عينات من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبعض المعلمين بمراحل التعليم قبل الجامعي. واتفقت تلك الدراسات والبحوث السابقة في طريقة قياس الصلابة النفسية والضغوط المهنية حيث استخدمت مقياس التقرير الذاتي (عبارات - أسئلة) يجيب عنها المشاركون أنفسهم. واتفقت نتائج تلك الدراسات والبحوث السابقة على وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية.

وقد استفاد الباحث الحالي من الاطلاع على هذه البحوث الدراسات السابقة في تحديد هدف البحث الحالي حيث إن هناك ندرة -في حدود اطلاع الباحث- في البحوث والدراسات التي درست جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس مع الصلابة النفسية والضغوط المهنية في نموذج واحد، وتحديد عينة البحث لتكون من أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الاستفادة من الاطلاع على المقاييس المستخدمة في هذه الدراسات والبحوث السابقة، وبناء نموذج تحليل المسار المقترح في هذا البحث، فضلاً عن الاستفادة من نتائج تلك الدراسات والبحوث السابقة في تفسير نتائج البحث الحالي.

وفي ضوء ذلك تمثلت فروض البحث فيما يلي:

- (1) لا توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- (2) لا يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائيًا بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- (3) لا يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- (4) لا يوجد تأثير مباشر موجب ودال إحصائيًا بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- (5) لا يوجد تأثير غير مباشر بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- (6) لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث.
- (7) لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف).

منهج البحث:

للتحقق من فروض البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يشتمل على محاولة التوصل إلى نموذج مقترح يفسر العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية.

المشاركون:

(1) المشاركون في الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (120) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية، بمتوسط عمري قدره (49.05)، وانحراف معياري (8.21)، وراعى الباحث أن يكونوا موزعين على المتغيرين التصنيفيين للبحث وهما (النوع، والجامعة).

(2) المشاركون في البحث الأساسي:

تكونت عينة البحث الأساسية من (237) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية، بمتوسط عمري قدره (47.53)، وانحراف معياري (9.11)، وراعى الباحث أن يكونوا موزعين على المتغيرين التصنيفيين للبحث كما يتضح من جدول (1):

جدول (1)
توزيع أفراد العينة الأساسية على المتغيرات الديموجرافية

م	المتغيرات الديموجرافية	العدد	المجموع
1	النوع	ذكور	237
		إناث	
2	الجامعة	الملك عبد العزيز	237
		جدة	
		الملك خالد	
		الطائف	
	المجموع	237	

أدوات البحث:

أولاً: مقياس جودة الحياة الأكاديمية (إعداد الباحث):

تم إعداد مقياس جودة الحياة الأكاديمية في ضوء الخطوات الآتية:

- 1) تحديد الهدف من المقياس: حيث يهدف هذا المقياس إلى قياس جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية في ضوء تعريفها الإجرائي (سيأتي فيما بعد) المستخدم في البحث الحالي.
- 2) الاطلاع على بعض البحوث والدراسات والأطر النظرية التي تناولت جودة الحياة الأكاديمية واهتمت بإعداد مقاييس لها مثل (Sirgy, 2007)، (عابدين والشرقاوي، 2016)، (سالم، 2017)، (أحمد، 2019)، (السيد، 2018)، (نكري، 2020)، (الزهراني، 2020)، (عامر وعويس، 2021)، (Alghamdi & McGregor, 2021)، (عبد الرازق، 2022).
- 3) حدد الباحث جودة الحياة الأكاديمية بأنها "شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا والسعادة في البيئة الأكاديمية بكل مكوناتها، واعتقادهم بقدرتهم على تحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي وقدرتهم على إدارة الوقت والاستفادة منه من خلال الاستفادة مما توفره البيئة الأكاديمية من دعم ومساندة".
- 4) استخلص الباحث من خلال البحوث والدراسات السابقة خصائص المرتفعين في جودة الحياة الأكاديمية.
- 5) تحديد أبعاد جودة الحياة الأكاديمية بناءً على تحليل الأبعاد التي وردت في البحوث والدراسات السابقة، واختار الباحث من بينها أكثر المكونات تكراراً والتي تتناسب مع أعضاء هيئة التدريس، وهي: (1) الرضا الأكاديمي، (2) كفاءة الذات الأكاديمية، (3) المساندة الأكاديمية، (4) إدارة الوقت الأكاديمي.
- 6) صياغة تعريف إجرائي لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية، وفي ضوءها صاغ الباحث مفردات المقياس في صورة تقرير ذاتي.
- 7) يتضمن كل بعد مجموعة من العبارات التي تقيسه، وأمام كل عبارة خمسة بدائل (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)، ويحصل المستجيب على الدرجات التالية بنفس الترتيب في العبارات

الموجبة (5-4-3-2-1)، أما بالنسبة للعبارات العكسية فيتم عكس مفتاح التصحيح ليكون (1-2-3-4-5).

8) حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:
أولاً: صدق المقياس:

اعتمد الباحث في حساب صدق المقياس على ما يلي:

(أ) صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولية على (5) محكمين من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التربوي بجامعة الملك عبدالعزيز، لإبداء الرأي حول مدى مناسبة عبارات المقياس من الناحية العلمية ومدى مناسبتها للتعريف الإجرائي الذي تبناه الباحث لجودة الحياة الأكاديمية، مع إمكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل لما يرونه مناسباً. وتراوحت نسب اتفاق المحكمين على عناصر التحكيم بين (80% - 100%)، وهي نسب اتفاق مرتفعة؛ مما يدعو إلى الثقة في نتائج المقياس، مع إجراء بعض التعديلات التي اقترحها المحكمون في صياغة بعض عبارات المقياس.

(ب) الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بعد تأكد الباحث من توافر جميع شروطه والتي من بينها عدم وجود قيم متطرفة بمصفوفة الارتباط لعبارات المقياس، وكفاية حجم العينة حيث بلغت قيمة اختبار KMO (0.879) وهي قيمة أعلى من الحد الأدنى (0.50)، الذي اشترطه Kaiser لكفاية حجم العينة، وتم إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح. وبناءً على Scree Plot الذي يساعد في تحديد عدد العوامل البارزة في التحليل تشبع المقياس على عاملين وكانت قيمة الجذر الكامن لها (9.834)، (8.298)، بنسبة تباين إجمالي قدره (45.330%) ويوضح الجدول (2) العبارات التي تشبعت على العاملين:

جدول (2)

العوامل المستخرجة وتشبعاتها لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الأول	العامل الثاني
1	.658		15	.609		.807	
2	.310		16	.327		.415	
3	.372		17	.773		.775	
4	.642		18	.671		.446	
5	.765		19	.732		.479	
6	.580		20	.544			
7	.670		21	.699		.559	
8	.581		22	.827		.710	
9	.651		23	.816		.385	
10	.567		24	.490		.745	
11	.783		25	.511		.723	

رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني	رقم العبارة	العامل الأول	العامل الثاني
12			26	.582		40	.494	
13			27	.804		الجزر الكامن	9.834	8.298
14			28	.628		التباين	%24.58	%20.744

بالنظر إلى جدول التحليل العاملي (2) يتضح ما يلي:

- تشبع على العامل الأول (22) عبارة، وهي: (1-2-4-5-6-7-8-9-10-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-32-40) وكان الجذر الكامن (9.834) بنسبة تباين (%24.58)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن حالة انفعالية سارة يشعر عضو هيئة التدريس خلالها بتقبل عمله كأستاذ جامعي وتقبل تخصصه الأكاديمي والمقررات الدراسية التي يدرسها، والشعور بالسعادة لتلبية عمله لطموحاته إدراك عضو هيئة التدريس للاهتمام والرعاية الأكاديمية التي يتلقاها من الزملاء والإدارة والحصول على التوجيهات والإرشادات التي تفيد في تقدمه الأكاديمي. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الرضا والمساندة الأكاديمية).
- تشبع على العامل الثاني (17) عبارة، وهي: (11-12-13-14-15-16-17-18-19-30-31-33-35-36-37-38-39) وكان الجذر الكامن (8.298) بنسبة تباين (%20.744)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن اعتقاد عضو هيئة التدريس بثقته وقدرته على تحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي من خلال تنظيم وتنفيذ مجموعة من الإجراءات التي تساعده على مواجهة الصعوبات وتمكنه من تحقيق أهدافه تنظيم عضو هيئة التدريس لوقته بما يمكنه من الاستفادة القصوى من الوقت ليحقق أهدافه وطموحاته ويوازن بين حياته الأكاديمية والاجتماعية بما يساعده على النجاح والتفوق. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (كفاءة الذات الأكاديمية وإدارة الوقت).
- أن العبارة رقم (34) لم يكن لها أية تشبعات دالة إحصائية، وبالتالي تم حذفها من المقياس، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (39) عبارة بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، ويوضح جدول (3) توزيع العبارات على العاملين للمقياس بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي وإعادة ترتيب عبارات المقياس بعد حذف العبارة رقم (34):

جدول (3)

توزيع العبارات على أبعاد مقياس جودة الحياة الأكاديمية بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي

م	الأبعاد	عدد العبارات	أرقام العبارات المتضمنة في كل بعد
1	المساندة والرضا الأكاديمي	22	1-2-4-5-6-7-8-9-10-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-32-39
2	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي	17	11-12-13-14-15-16-17-18-19-30-31-33-34-35-36-37-38

(ج) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح جدول (4) معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (4)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

العبرة	المساندة والرضا الأكاديمي	العبرة	المساندة والرضا الأكاديمي	العبرة	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي
1	** 0.735	21	** 0.760	11	** 0.729
2	** 0.461	22	** 0.821	12	** 0.644
3	** 0.502	23	** 0.805	13	** 0.403
4	** 0.720	24	** 0.558	14	** 0.654
5	** 0.741	25	** 0.614	15	** 0.659
6	** 0.525	26	** 0.610	16	** 0.524
7	** 0.748	27	** 0.759	17	** 0.728
8	** 0.627	28	** 0.636	18	** 0.666
9	** 0.709	29	** 0.802	19	** 0.735
10	** 0.694	32	** 0.535	30	** 0.518
20	** 0.641	39	** 0.599	31	** 0.760

يتضح من جدول (4) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,403، 0,821) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ويوضح جدول (5) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	المساندة والرضا الأكاديمي	** 0.957
2	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي	** 0.859

يتضح من جدول (5) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,859، 0,957) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح جدول (6) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (6)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

العبرة	الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية
1	** 0.710	14	** 0.502	27	** 0.679
2	** 0.492	15	** 0.611	28	** 0.583
3	** 0.534	16	** 0.525	29	** 0.732
4	** 0.701	17	** 0.558	30	** 0.479
5	** 0.583	18	** 0.555	31	** 0.597
6	** 0.436	19	** 0.565	32	** 0.525
7	** 0.718	20	** 0.652	33	** 0.707
8	** 0.598	21	** 0.734	34	** 0.590
9	** 0.681	22	** 0.760	35	** 0.644

الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية	العبرة	الدرجة الكلية	العبرة
** 0.522	36	** 0.751	23	** 0.725	10
** 0.544	37	** 0.544	24	** 0.573	11
** 0.543	38	** 0.626	25	** 0.613	12
** 0.593	39	** 0.584	26	** 0.261	13

يتضح من جدول (6) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,261، 0,760) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأصبح المقياس كما هو يتكون من 39 عبارة.

ثانياً: الثبات

لحساب الثبات استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (7) قيمة الثبات للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (7)

معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا
1	المساندة والرضا الأكاديمي	22	0.939
2	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي	17	0.901
	الدرجة الكلية	39	0.951

يتضح من جدول (7) أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (0,901، 0,951) وهي معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً مما يؤكد صلاحية هذا المقياس للاستخدام.

• الصورة النهائية للمقياس

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (39) عبارة، ويوضح جدول (8) الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية وتوزيع العبارات على أبعاد المقياس.

جدول (8)

الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
1	المساندة والرضا الأكاديمي	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-20-21-22-23-24-25-26-27-39-32-29-28	22
2	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي	11-12-13-14-15-16-17-18-19-30-31-33-34-35-36-37-38	17
	المجموع		39

• تصحيح المقياس

يصحح المقياس بأن يحصل المستجيب على (5) إذا وضع علامة تحت دائماً و(4) إذا وضع علامة تحت غالباً و (3) إذا وضع علامة تحت أحياناً و (2) إذا وضع علامة تحت نادراً و(1) إذا وضع علامة تحت أبداً، وذلك في جميع عبارات المقياس، ما عدا العبارات أرقام (6-8-13-16-20-24-28-32-36-39) فيتم عكس مفتاح التصحيح، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (39 إلى 195) وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى جودة الحياة

الأكاديمية، والدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

ثانيًا: مقياس الصلابة النفسية إعداد (Kopasa, 1979) وترجمة (إسماعيل وطه، 2023):

- الهدف من المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
- وصف المقياس: قام (إسماعيل وطه، 2023) بترجمة مقياس الصلابة النفسية الذي أعده (Kopasa, 1979). والذي يتألف من (38) عبارة يطلب فيها من المفحوص الإجابة وفق مقياس متدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).
- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس: تم التأكد من صدق المقياس باستخدام صدق المحتوى من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين، وباستخدام صدق التقارب، ونتج عنها تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

ثانيًا: الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات لأبعاد مقياس الصلابة النفسية (الإلتزام والتحكم والتحدي) على الترتيب (0.886، 0.784، 0.760).

- حساب الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق

استخدم الباحث لحساب الصدق طريقة الاتساق الداخلي وذلك من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، ويوضح جدول (9) معاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الصلابة النفسية

العبارة	الالتزام	العبارة	التحكم	العبارة	التحدي
1	** 0.583	13	** 0.560	24	** 0.735
2	** 0.466	14	** 0.545	25	** 0.644
3	** 0.544	15	** 0.523	26	** 0.674
4	** 0.510	16	** 0.600	27	** 0.302
5	** 0.573	17	** 0.688	28	** 0.698
6	** 0.384	18	** 0.613	29	** 0.627
7	** 0.515	19	** 0.648	30	** 0.576
8	** 0.507	20	** 0.634	31	** 0.573
9	** 0.289	21	** 0.692	32	** 0.769
10	** 0.367	22	** 0.360	33	** 0.710
11	** 0.260	23	** 0.600	34	** 0.744
12	** 0.559			35	** 0.704
				36	** 0.704
				37	** 0.469
				38	** 0.454

يتضح من جدول (9) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,289، 0,769) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية ويوضح جدول (10) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية.

جدول (10)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	الالتزام	** 0.792
2	التحكم	** 0.892
3	التحدي	** 0.946

يتضح من جدول (10) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,792، 0,946) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

- حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح جدول (11) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة
** 0.267	27	** 0.440	14	** 0.544	1
** 0.721	28	** 0.415	15	** 0.251	2
** 0.638	29	** 0.528	16	** 0.443	3
** 0.529	30	** 0.619	17	** 0.466	4
** 0.513	31	** 0.539	18	** 0.532	5
** 0.750	32	** 0.634	19	** 0.392	6
** 0.605	33	** 0.607	20	** 0.444	7
** 0.696	34	** 0.646	21	** 0.445	8
** 0.700	35	** 0.336	22	** 0.487	9
** 0.677	36	** 0.483	23	** 0.360	10
** 0.478	37	** 0.728	24	** 0.284	11
** 0.389	38	** 0.591	25	** 0.542	12
		** 0.674	26	** 0.523	13

يتضح من جدول (11) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,251، 0,750) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأصبح المقياس كما هو يتكون من 38 عبارة.

ثانياً: الثبات

لحساب الثبات استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (12) قيمة الثبات للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (12)
معامل الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا
1	الالتزام	12	0.667
2	التحكم	11	0.796
3	التحدي	15	0.874
	الدرجة الكلية	38	0.908

يتضح من جدول (12) أن قيم معامل ثبات ألفا تراوحت ما بين (0,667، 0,908) وهي معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً مما يؤكد صلاحية هذا المقياس للاستخدام.

• الصورة النهائية للمقياس

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (38) عبارة، ويوضح جدول (13) الصورة النهائية لمقياس الصلابة النفسية وتوزيع العبارات على أبعاد المقياس.

جدول (13)
الصورة النهائية لمقياس الصلابة النفسية

م	الأبعاد	العبارات	عدد العبارات
1	الالتزام	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12	12
2	التحكم	13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23	11
3	التحدي	24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38	15
		المجموع	38

• تصحيح المقياس

يصحح المقياس بأن يحصل المستجيب على (5) إذا وضع علامة تحت موافق بشدة و(4) إذا وضع علامة تحت موافق و (3) إذا وضع علامة تحت محايد و (2) إذا وضع علامة تحت غير موافق و(1) إذا وضع علامة تحت غير موافق بشدة، وذلك في جميع عبارات المقياس، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (38 إلى 190) وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى الصلابة النفسية، والدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

ثالثاً: مقياس الضغوط المهنية إعداد (الحسين، 2019):

• **الهدف من المقياس:** يهدف هذا المقياس إلى قياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

• **وصف المقياس:** قامت معدة المقياس من خلال الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة بتصميم مقياس للكشف عن ضغوط العمل التدريس بالجامعة، وتألف المقياس من (32) عبارة، يطلب فيها من المفحوص الإجابة وفق مقياس متدرج رباعي (أوافق جداً، أوافق، أوافق إلى حد قليل، غير موافق).

• الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس: تم التأكد من صدق المقياس باستخدام صدق المحكمين من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين، ونتج عنه تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

ثانياً: الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة التطبيق وبلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (0.820)، كما تم حساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية وبلغ معامل سبيرمان براون بعد التصحيح (0.830)، وتم أيضاً حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (0.830).

• حساب الخصائص السيكومترية في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق

استخدم الباحث لحساب الصدق طريقة الاتساق الداخلي وذلك من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ويوضح جدول (14) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية

الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة
** 0.740	23	** 0.794	12	** 0.492	1
** 0.789	24	** 0.772	13	** 0.469	2
** 0.611	25	** 0.602	14	** 0.669	3
** 0.726	26	** 0.802	15	** 0.670	4
** 0.720	27	** 0.775	16	** 0.720	5
** 0.786	28	** 0.802	17	** 0.548	6
** 0.666	29	** 0.764	18	** 0.571	7
** 0.631	30	** 0.793	19	** 0.693	8
** 0.548	31	** 0.787	20	** 0.728	9
** 0.498	32	** 0.314	21	** 0.594	10
		** 0.724	22	** 0.723	11

يتضح من جدول (14) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,314، 0,794) وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وأصبح المقياس كما هو يتكون من 32 عبارة.

ثانياً: الثبات

لحساب الثبات استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، وبلغ معامل ثبات المقياس ككل (0.961) وهو معامل ثبات مرتفع إحصائياً مما يؤكد صلاحية هذا المقياس للاستخدام.

• الصورة النهائية للمقياس

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (32) عبارة،

• تصحيح المقياس

يصحح المقياس بأن يحصل المستجيب على (4) إذا وضع علامة تحت أوافق جداً و(3) إذا وضع علامة تحت أوافق و (2) إذا وضع علامة تحت أوافق إلى حد قليل و (1) إذا وضع علامة تحت غير موافق وذلك في جميع عبارات المقياس، وتتراوح الدرجة على المقياس بين (32)

إلى 128)، وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى الضغوط المهنية، والدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

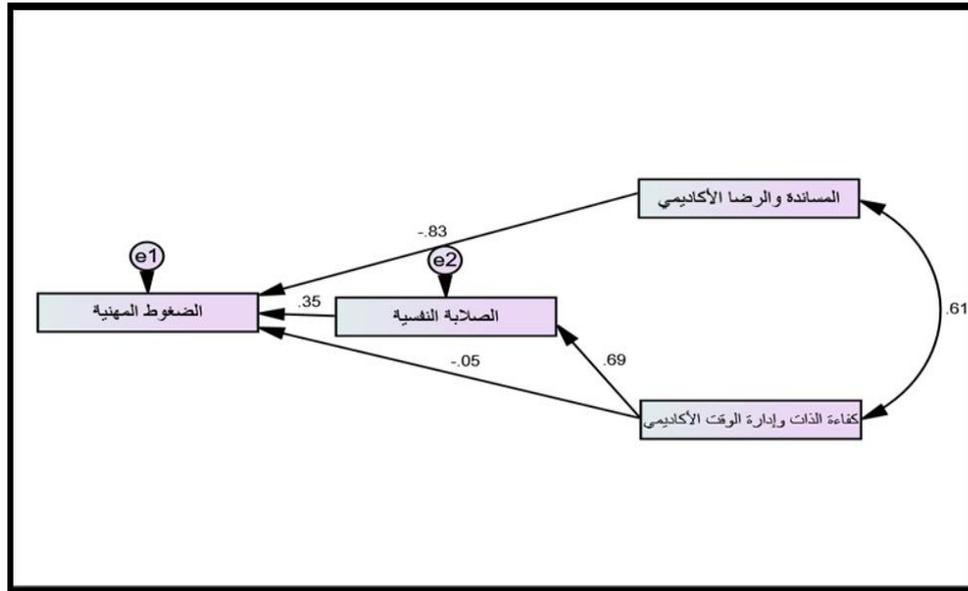
نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "لا توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية". وللتحقق من هذا الفرض اقترح الباحث نموذج تحليل مسار يفسر العلاقات بين متغيرات البحث؛ في ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسات وبحوث سابقة؛ حيث يشير النموذج مكونات جودة الحياة الأكاديمية (كمتغير مستقل) والصلابة النفسية (كمتغير وسيط) والضغوط المهنية (كمتغير تابع).

وبناءً على ما سبق تم إجراء تحليل المسار على عينة البحث الأساسية للنموذج المقترح والشكل (1)، يوضح نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين متغيرات البحث.

شكل (1)



نموذج تحليل المسار المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث
كما يوضح الجدول (15) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج تحليل المسار المقترح

جدول (15)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج تحليل المسار المقترح

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
1	قيمة كا2	3.461 (مستوى الدلالة 0.063)	غير دالة	مقبول
2	جذر متوسطات مربعات البواقي (RMR)	0,062	الاقتراب من الصفر	مقبول
3	حسن المطابقة (GFI)	0.993	0 إلى 1	مقبول
4	حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0,928	0 إلى 1	مقبول
5	المطابقة المعياري (NFI)	0.993	0 إلى 1	مقبول
6	المطابقة النسبي (RFI)	0,995	0 إلى 1	مقبول
7	المطابقة المتزايد (IFI)	0.995	0 إلى 1	مقبول
8	نوكر لويس (TLI)	0.968	0 إلى 1	مقبول
9	المطابقة المقارن (CFI)	0.995	0 إلى 1	مقبول
10	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0,022	0,05 فأقل أو 0,08 فأقل	مقبول

يتضح من الجدول (15) أن جميع قيم مؤشرات حسن المطابقة لنموذج تحليل المسار المقترح جاءت في المدى المقبول، ووفقاً لما سبق فإن يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه "توجد مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار المقترح وبيانات عينة البحث بالنسبة للعلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية".

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (السيد، 2018)، (عوض وأمين، 2019)، (أبو تبينة، 2023)، (إسماعيل وطه، 2023) والتي أكدت على وجود علاقة بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية من جهة وبين كل من جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من جهة أخرى. ويفسر الباحث ذلك بأن الجامعات السعودية توفر لأعضاء هيئة التدريس أسس جودة الحياة الأكاديمية والتي تتمثل في توفير الإمكانيات المادية والبشرية المختلفة ومساعدة أعضاء هيئة التدريس في تذليل كافة الصعوبات والتي تساعدهم على أداء مهامهم على أكمل وجه مما يسهم في شعورهم بدرجة عالية من الرضا عن جامعاتهم، ويسهم أيضاً في تحملهم لكافة الضغوط المهنية المرتبطة بالعمل الجامعي.

نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه "لا يوجد تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها. ويوضح الجدول (16) المسارات المباشرة بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (16)

المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لمكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
***	15.713-	0.83	0.826-	1.302-	الضغوط المهنية	المساندة والرضا الأكاديمي
غير دالة	0.694-	0.197	0.046-	0.137-	الضغوط المهنية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (16) أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة حصائياً عند مستوى (0.001)، ما عدا بعد كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي في تأثيره على الضغوط المهنية فكانت القيمة الحرجة غير دالة إحصائياً. وبناءً على ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الصفري جزئياً أي أنه "توجد تأثيرات مباشرة سالبة ودالة إحصائياً بين مكون المساندة والرضا الأكاديمي والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية". يتم وقبول الفرض الصفري جزئياً أي أنه "لا توجد تأثيرات مباشرة سالبة ودالة إحصائياً بين مكون كفاءة الذات الأكاديمية وإدارة الوقت الأكاديمي والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (السيد، 2018)، (عوض وأمين، 2019)، (أبو تيبنة، 2023) والتي أكدت على وجود علاقة سالبة (عكسية) بين جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية. ويفسر الباحث وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين مكون المساندة الرضا الأكاديمي والضغط المهنية بمعنى أن مكون المساندة والرضا الأكاديمي يسهم في تخفيض شعور أعضاء هيئة التدريس بالضغط المهنية بأن تقبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية لعملمهم وتقبل تخصصهم الأكاديمي وشعورهم بالسعادة أثناء تدريس المقررات الدراسية المختلفة، وحصولهم على الدعم والرعاية الأكاديمية التي تقيدهم في تقدمهم الأكاديمي يساعدهم في تجاوز المشكلات المرتبطة بالعمل وتحمل المهام التدريسية والإدارية المختلفة.

كما يفسر الباحث وجود تأثير مباشر سالب ودال إحصائياً بين مكون كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي والضغط المهنية بمعنى أن مكون كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي يسهم في تخفيض شعور أعضاء هيئة التدريس بالضغط المهنية بأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية يمتلكون اعتقاد بثقتهم وقدرتهم على تحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي من خلال تنظيم ذاتهم، وأوقاتهم بما يمكنهم من الاستفادة القصوى من الوقت لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم وبما يساعدهم على النجاح والتفوق وبما يساعدهم على مواجهة الصعوبات وضغوط العمل المختلفة.

نتائج الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد تأثيرات مباشرة موجبة ودالة إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية".

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها. ويوضح الجدول (17) المسارات المباشرة بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (17)

المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لمكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
***	14.546	0.087	0.688	1.267	الصلابة النفسية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (17) أن معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت قيمته الحرجة دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، مما يؤكد صحة نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية. وبناءً على ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه "توجد تأثيرات مباشرة موجبة ودالة إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية (كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي) والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي (إسماعيل وطه، 2023)، (الشمري، 2024) والتي أكدت على وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية. ويفسر الباحث وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين مكون كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي والصلابة النفسية بمعنى أن مكون كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي يسهم في زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية على الصلابة النفسية بحيث إن اعتقاد أعضاء هيئة التدريس بقدرتهم على النجاح والتطور الأكاديمي وقدرتهم على مواجهة العقبات التي تحول بينهم وبين الأهداف التي يسعون لتحقيقها، وقدرتهم على تنظيم أنشطتهم العلمية المختلفة من خلال الاستفادة القصوى من الوقت كل ذلك يدعم إحساسهم بالمسؤولية نحو عملهم واعتقادهم بقيمة وأهمية عملهم كأعضاء هيئة تدريس والتزامهم باللوائح والقوانين المنظمة، كما يدعم قدرتهم على التحكم فيما يواجهون من مواقف مختلفة وعدم الاستسلام عند مواجهة المواقف الأكاديمية الجديدة واتخاذ القرارات السليمة.

نتائج الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه "لا توجد تأثيرات مباشرة موجبة ودالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها. ويوضح الجدول (18) المسارات المباشرة بين الصلابة النفسية والضغط المهنية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (18)

المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار للصلابة النفسية والضغط المهنية

مستوى الدلالة	القيمة الدرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
***	6.158	0.094	0.354	0.577	الضغط المهنية	الصلابة النفسية

*القيمة الدرجة = قيمة ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (18) أن معامل الانحدار اللامعيارية والمعياري جاءت قيمته الدرجة دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، مما يؤكد صحة نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكون الصلابة النفسية والضغط المهنية. وبناءً على ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه " توجد تأثيرات مباشرة موجبة ودالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية ".

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (رضوان وآخرين، 2018)، (جلال، 2021)، (ابن خير، 2021)، (عمر، 2023)، (ميطر وعبد اللطيف، 2023) والتي أكدت على وجود علاقة سالبة بين الصلابة النفسية والضغط المهنية. ويفسر الباحث وجود تأثير مباشر موجب ودال إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية بمعنى أن الصلابة النفسية تسهم في زيادة الضغط المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بما يمتلكونه من إلتزام وإحساس بالمسؤولية تجاه المهام الأكاديمية الملقاه على عاتقهم، وقدرة على تحديد أهدافهم واتجاهاتهم الإيجابية وثقتهم في القدرة على التحكم في مواجهة الأحداث المختلفة التي يمكن أن تواجههم داخل البيئة الجامعية وقدرتهم على بذل مزيد من الجهد للإنجاز والتحدي وميلهم لرؤية التهديدات والمشكلات المحتملة تحدياً إيجابياً ويستطيعون التكيف مع مواقف الحياة الجامعية المختلفة، كل ذلك يجعلهم يتحملون مزيداً من الضغط المهنية داخل البيئة الجامعية مما يسهم في رقي وتقديم الجامعات السعودية حتى يصبحوا أداة فعالة في النهوض بجامعاتهم من أجل أن تكون للجامعات السعودية مكانة مرموقة وسط الجامعات العالمية. ويؤكد على ذلك ما أشار إليه منصور والبلاوي (1989، 5-6) إلى أن الضغط يمكن أن تكون إيجابية في بعض جوانبها، بحيث يمكن اعتبارها مطلب من مطالب تجديد الطاقة، وبالتالي يمكن أن تساهم في فرص الفرد للنجاح في الحياة بشكل عام.

نتائج الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على أنه "لا توجد تأثيرات غير مباشرة سالبة ودالة إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب التأثيرات غير المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، ويوضح الجدول (19) المسارات غير المباشرة بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية المتضمنة بنموذج تحليل المسار:

جدول (19)

المسارات غير المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لمكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية

معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
		من	إلى
0.243	0.731	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي	الضغط المهنية

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (19) أن معامل الانحدار اللامعيارية والمعيارية جاءت في المدى المقبول، مما يؤكد صحة نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط. وبناءً على ما سبق فإنه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي أنه " توجد تأثيرات غير مباشرة سالبة ودالة إحصائياً بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية".

ويفسر الباحث وجود تأثير غير مباشر موجب بين مكون كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي والضغط المهنية من خلال الصلابة النفسية كمتغير وسيط بوجود علاقة مباشرة موجبة ودالة إحصائياً بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية من ناحية كما أكد على ذلك نتائج الفرض الثالث، ووجود علاقة مباشرة سالبة ودالة إحصائياً بين كل من جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية، ووجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والضغط المهنية من ناحية أخرى كما أكد على ذلك نتائج الفرض الثاني والرابع. حيث إن شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا في البيئة الأكاديمية واعتقادهم بقدرتهم على إدارة الوقت بفعالية وتحقيق الإنجاز الأكاديمي والاستفادة من الدعم والمساندة الذي توفره البيئة الأكاديمية يساعد في تخفيف الضغط المهنية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وبالرغم من ذلك فإن امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للإحساس بالمسؤولية تجاه جامعاتهم، وامتلاكهم لاتجاهات إيجابية وقدرتهم على التحكم في مواجهة الأحداث المختلفة التي يمكن أن تواجههم داخل البيئة الجامعية وبذل مزيد من الجهد للإنجاز والتحدي وقدرتهم على التكيف مع مواقف الحياة الجامعية المختلفة، كل ذلك يجعلهم يتحملون مزيداً من الضغط المهنية داخل البيئة الجامعية. كما أنه في حدود إطلاع الباحث لا توجد بحوث ودراسات سابقة بحثت الدور الوسيط للصلابة النفسية في التأثير على العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية.

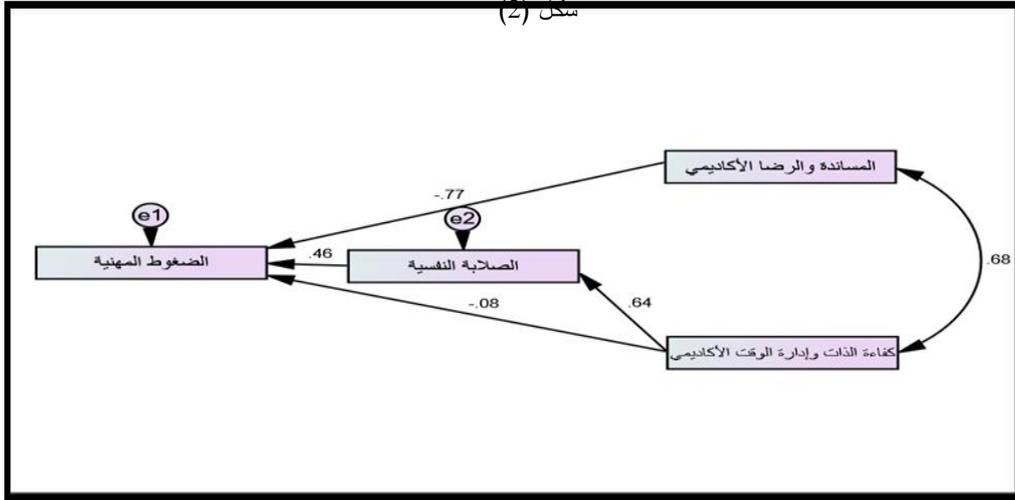
نتائج الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على " لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث".

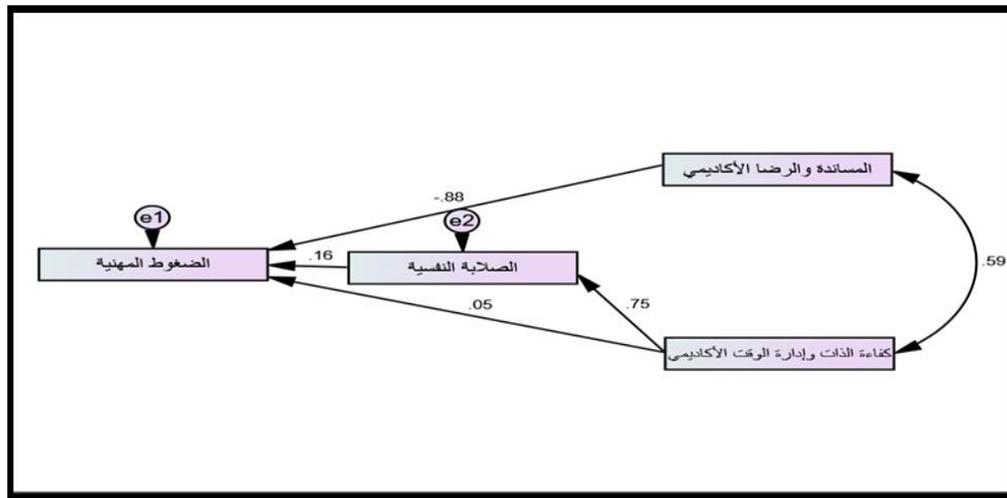
للتحقق من هذا الفرض قام الباحث بحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها لدى كل من الذكور

والإناث والشكلان (2)، (3)، يوضحان نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهني بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث.

شكل (2)



نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهني لدى عينة أعضاء هيئة التدريس الذكور



شكل (3)

نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهني لدى عينة أعضاء هيئة التدريس الإناث

كما يوضح الجدول (20) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار والمعدية بين متغيرات نموذج تحليل المسار لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث:

جدول (20)
المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار المعدية لنموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث

مستوى الدلالة		القيمة الحرجة		معاملات الانحدار المعدية		المتغيرات واتجاه التأثير	
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	من	إلى
***	***	10.125	10.514	0.755	0.642	الصلابة النفسية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي
غير دالة	غير دالة	0.424	0.867-	0.049	0.075-	الضغط المهنية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي
***	***	10.318-	-	0.880-	0.774-	الضغط المهنية	المساندة والرضا الأكاديمي
غير دالة	***	1.558	6.593	0.163	0.464	الضغط المهنية	الصلابة النفسية

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (20) أن جميع معاملات الانحدار المعدية، والقيمة الحرجة، ودلالاتها الإحصائية متشابهة إلى حد كبير بين عينة أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث، فيما عدا المسار المباشر بين الصلابة النفسية والضغط المهنية فكان دال إحصائياً بالنسبة لعينة الذكور وغير دال إحصائياً بالنسبة لعينة الإناث، وتدلل هذه النتائج على الاختلاف الجزئي بين الذكور والإناث في نموذج تحليل المسار.

كما تم حساب التشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث؛ من خلال نموذج المقارنة المتداخل والذي يقارن بين نماذج المطابقة المختلفة، حيث تمت المقارنة بين ثلاث نماذج: النموذج القياسي، ونموذج التغيرات، ونموذج البواقي، وبالتالي تم قياس اللاتغير (التكافؤ) في كل مكونات النموذج بداية من النموذج بدون قيود إلى النماذج المقيدة، حيث تم حساب التشابه في قائمة المتغيرات كما في النموذج القياسي، والتشابه في البواقي من خلال نموذج البواقي، والجدول (21)، (22)، (23) يوضحوا المقارنة بين هذه النماذج وبعضها.

جدول (21)

افتراض النموذج القياسي للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
النموذج القياسي	4	8.845	0.065	0.018	0.018	0.014-	0.014-
نموذج التغيرات	7	31.626	0.000	0.065	0.065	0.028	0.028
نموذج البواقي	9	32.326	0.000	0.066	0.067	0.011	0.011

*** غير دالة عند مستوى 0.001

جدول (22)

افتراض النموذج غير المقيد للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
نموذج التغيرات	3	22.781	0.000	0.047	0.047	0.042	0.043
نموذج البواقي	5	23.482	0.000	0.048	0.049	0.025	0.025

*** غير دالة عند مستوى 0.001

جدول (23)

افتراض نموذج الأوزان القياسية للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
نموذج البواقي	2	0.700	0.705	0.001	0.001	0.017-	0.018-

*** غير دالة عند مستوى 0.001

يتضح من الجداول (21)، (22)، (23) أن المقارنات تضمنت مقارنات في درجات الحرية (DF) ، ومقارنات في مربع كاي والتي يطلق عليها مؤشر مربع كاي تربيع الفارقة (X²)، وكذلك النسبة بين درجات الحرية إلى مربع كاي حيث تدل عدم دلالة قيمتها على توافر اللاتغير بين النماذج، ومقارنات في مؤشر المطابقة المعياري (NFI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومقارنات في مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) والتي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومؤشر توكر لويس (TLI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.05 على توافر اللاتغير (محمد إبراهيم، 2008، 129).

كما يتضح من الجداول (21)، (22)، (23) أن معظم المؤشرات تدل على عدم توافر اللاتغير (التكافؤ) بين النماذج المستخدمة في قياس اللاتغير مما يدل على عدم وجود التكافؤ بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية.

وبناءً على ما سبق فإنه يتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل أي أنه " لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث".

ويفسر الباحث وجود تشابه بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في التأثيرات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية من ناحية وبين جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من ناحية أخرى بأن كل من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لنفس الظروف المختلفة داخل جامعاتهم من حيث الإمكانيات المادية والبشرية وأن معظم أعضاء هيئة التدريس من الجنسين على نفس المستوى من الكفاءة من حيث قدرتهم على تحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي وتنظيم أوقاتهم مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم ويساعدهم على مواجهة الصعوبات وضغوط العمل المختلفة، كما يسهم في زيادة إحساسهم بالمسؤولية نحو عملهم واعتقادهم بأهمية عملهم وحرصهم على الالتزام باللوائح والقوانين الجامعية ويدعم قدراتهم على التحكم وعدم الاستسلام واتخاذ القرارات السليمة.

ويفسر الباحث وجود اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في التأثيرات بين الصلابة النفسية والضغط المهنية حيث كان التأثير موجب ودال إحصائياً بالنسبة للذكور وغير دال إحصائياً بالنسبة للإناث بأن أعضاء هيئة التدريس الذكور يمتلكون مستوى مرتفع من الصلابة النفسية مما يجعل لديهم قدرة على تحمل الضغوط المهنية داخل البيئة الجامعية بالمقارنة مع الإناث. كما أنه في حدود إطلاع الباحث لا توجد بحوث ودراسات سابقة بحثت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث لنموذج تحليل المسار الذي يفسر العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية.

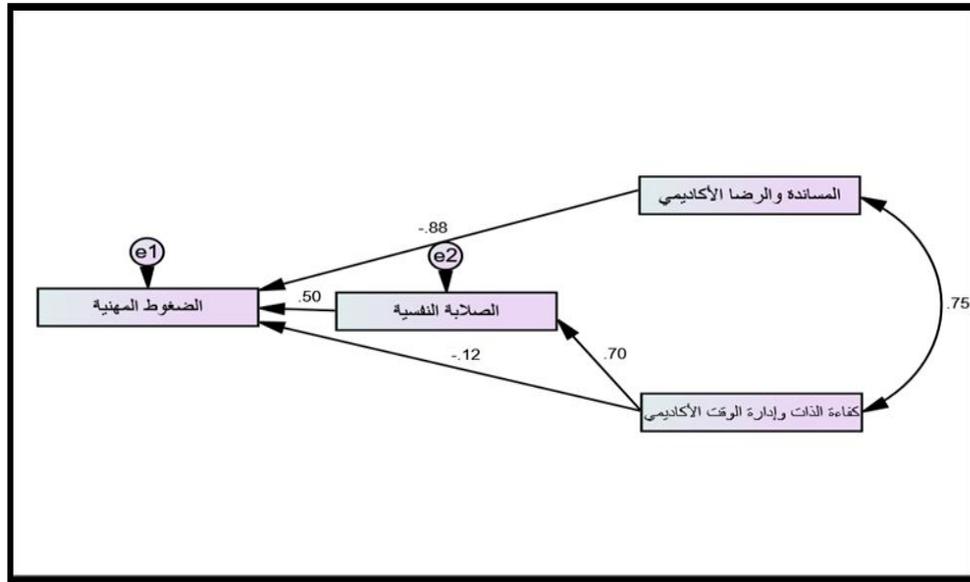
نتائج الفرض السابع:

ينص الفرض السادس على "لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)".

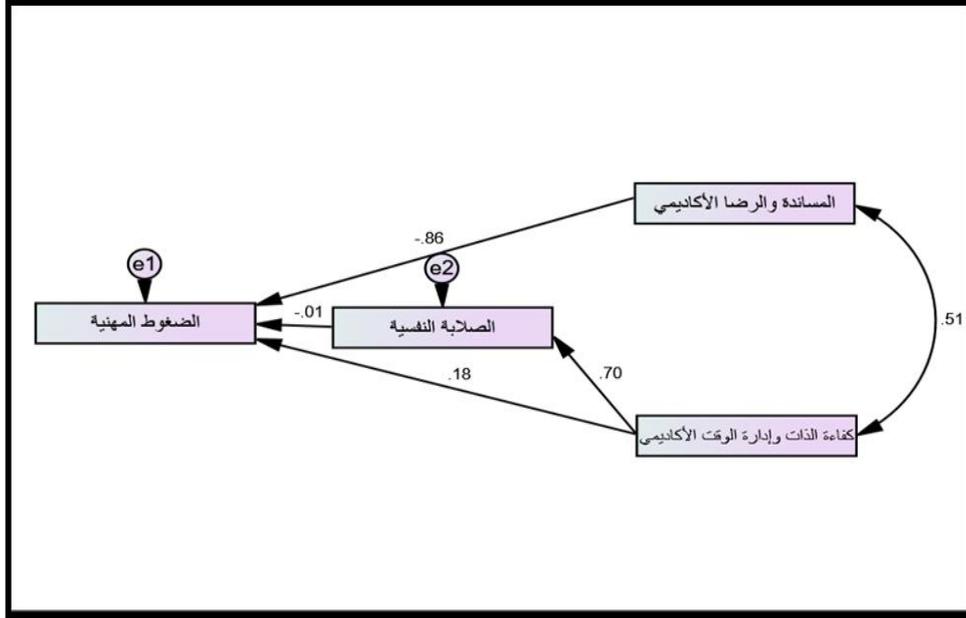
للتحقق من هذا الفرض قام الباحث بحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها لدى كل من أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) والأشكال (4)، (5)، (6)، (7) يوضحون نماذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف).

شكل (4)

نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى

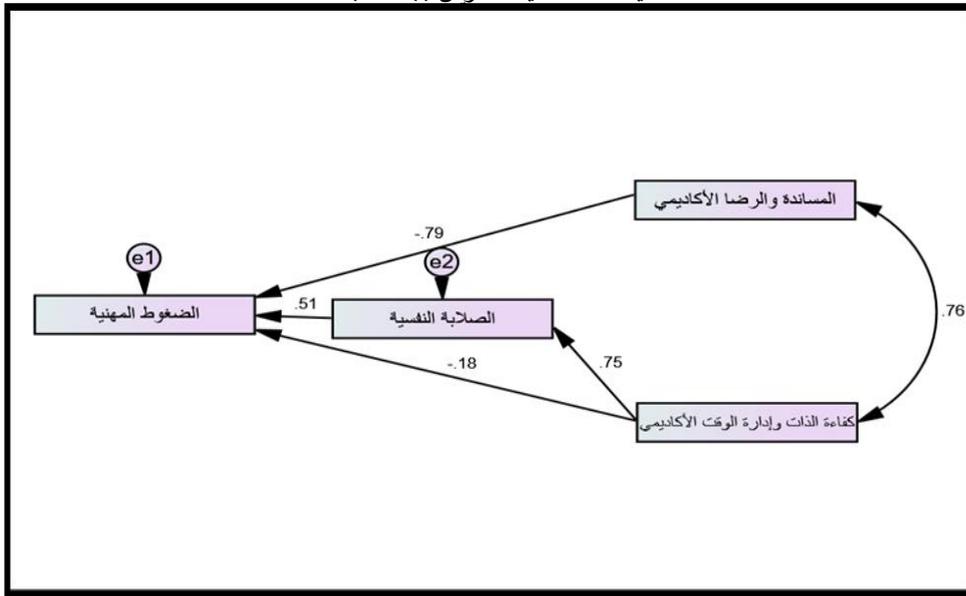


عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز



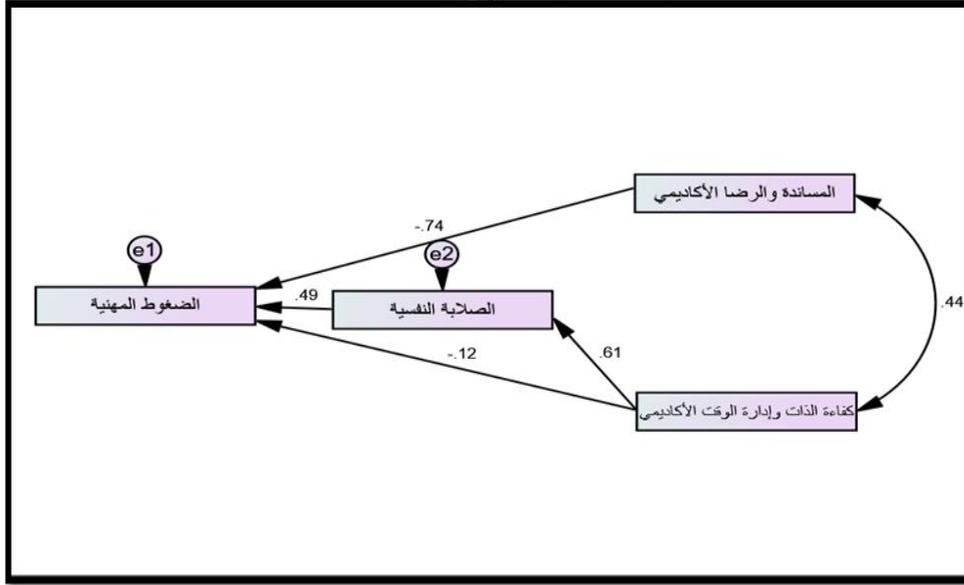
شكل (5)

نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة



شكل (6)

نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى
عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد



شكل (7)

نموذج تحليل المسار المستخرج للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى
عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف

كما يوضح الجدول (24) المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار والمعدية بين متغيرات
نموذج تحليل المسار لدى أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز،
جدة، الملك خالد، الطائف):

جدول (24)

المسارات المباشرة ومعاملات الانحدار المعيارية لنموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة
النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)

مستوى الدلالة				القيمة الحرجة				المتغيرات واتجاه التأثير	
الطائف	الملك خالد	جدة	الملك عبد العزيز	الطائف	الملك خالد	جدة	الملك عبد العزيز	من	إلى
***	***	***	***	6.25	8.72	7.34	7.19	الصلابة النفسية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي
غير دالة	غير دالة	غير دالة	غير دالة	1.13-	1.08-	1.40	0.79-	الضغط المهنية	كفاءة الذات وإدارة الوقت الأكاديمي
***	***	***	***	8.46-	5.89-	9.05-	7.24-	الضغط المهنية	المساندة والرضا الأكاديمي
***	***	غير دالة	***	4.91	3.90	0.07-	4.39	الضغط المهنية	الصلابة النفسية

*القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** مستوى الدلالة عند 0.001

يتضح من الجدول (24) أن جميع معاملات الانحدار المعيارية، والقيمة الحرجة، ودالاتها الإحصائية متشابهة إلى حد كبير بين عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)، فيما عدا المسار المباشر بين الصلابة النفسية والضغط المهنية فكان دال إحصائياً بالنسبة لعضء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، الملك خالد، الطائف)، وغير دال إحصائياً بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة، وتدل هذه النتائج على الاختلاف الجزئي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) في نموذج تحليل المسار.

كما تم حساب التشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)؛ من خلال نموذج المقارنة المتداخل والذي يقارن بين نماذج المطابقة المختلفة، حيث تمت المقارنة بين ثلاث نماذج : النموذج القياسي، ونموذج التغيرات، ونموذج البواقي ، وبالتالي تم قياس اللاتغير (التكافؤ) في كل مكونات النموذج بداية من النموذج بدون قيود إلى النماذج المقيدة، حيث تم حساب التشابه في قائمة المتغيرات كما في النموذج القياسي، والتشابه في البواقي من خلال نموذج البواقي، والجدول (25)، (26)، (27) يوضحوا المقارنة بين هذه النماذج وبعضها.

جدول (25)

افتراض النموذج القياسي للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
النموذج القياسي	12	25.394	0.13	0.051	0.052	0.027	0.029
نموذج التغيرات	21	41.918	0.004	0.085	0.086	0.026	0.027
نموذج البواقي	27	50.157	0.004	0.102	0.102	0.021	0.022

*** غير دالة عند مستوى 0.001

جدول (26)

افتراض النموذج غير المقيد للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
نموذج التغيرات	9	16.523	0.057	0.033	0.035	0.002-	0.002-
نموذج البواقي	15	24.764	0.053	0.050	0.052	0.007-	0.007-

*** غير دالة عند مستوى 0.001

جدول (27)

افتراض نموذج الأوزان القياسية للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)

النموذج / المؤشرات	DF	CMIN	P	NFI	IFI	RFI	TLI
نموذج البواقي	6	8.239	0.221	0.017	0.018	0.005-	0.005-

*** غير دالة عند مستوى 0.001

يتضح من الجداول (25)، (26)، (27) أن المقارنات تضمنت مقارنات في درجات الحرية (DF) ، ومقارنات في مربع كاي والتي يطلق عليها مؤشر مربع كاي تربيع الفارقة (X²)،

وكذلك النسبة بين درجات الحرية إلى مربع كاي حيث تدل عدم دلالة قيمتها على توافر اللاتغير بين النماذج، ومقارنات في مؤشر المطابقة المعياري (NFI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومقارنات في مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) والتي تدل قيمته الأقل من 0.01 على توافر اللاتغير ، ومؤشر توكر لويس (TLI) والذي تدل قيمته الأقل من 0.05 على توافر اللاتغير (محمد إبراهيم، 2008، 129).

كما يتضح من الجداول (25)، (26)، (27) أن معظم المؤشرات تدل على عدم توافر اللاتغير (التكافؤ) بين النماذج المستخدمة في قياس اللاتغير مما يدل على عدم وجود التكافؤ بين أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية. وبناءً على ما سبق فإنه يتم قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل أي أنه " لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للعلاقات بين مكونات جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف)".

ويفسر الباحث وجود تشابه بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) في التأثيرات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية من ناحية وبين جودة الحياة الأكاديمية والضغط المهنية من ناحية أخرى بأن أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات توفر لهم جامعاتهم الإمكانيات المادية والبشرية وأن معظم أعضاء هيئة التدريس بها على نفس المستوى من الكفاءة من حيث قدرتهم على تحقيق مستوى مرتفع من الإنجاز الأكاديمي وتنظيم ذاتهم مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم وبغز قدرتهم على مواجهة الصعوبات وضغوط العمل المختلفة، كما يسهم في زيادة إحساسهم بالمسؤولية نحو عملهم واعتقادهم بأهمية عملهم وحرصهم على الالتزام باللوائح والقوانين الجامعية ويدعم قدراتهم على التحكم وعدم الاستسلام واتخاذ القرارات السليمة.

ويفسر الباحث وجود اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) في التأثيرات بين الصلابة النفسية والضغط المهنية حيث كان التأثير موجب ودال إحصائياً بالنسبة لجامعات (الملك عبد العزيز، الملك خالد، الطائف) وغير دال إحصائياً بالنسبة لجامعة جدة بأن أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، الملك خالد، الطائف) يمتلكون قدرة مرتفعة على الالتزام التحدي والتحكم مما يساعدهم على تحمل الضغوط المهنية داخل البيئة الجامعية بالمقارنة مع أعضاء هيئة التدريس من جامعة جدة. كما أنه في حدود إطلاع الباحث لا توجد بحوث ودراسات سابقة بحثت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى جامعات (الملك عبد العزيز، جدة، الملك خالد، الطائف) لنموذج تحليل المسار الذي يفسر العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والصلابة النفسية والضغط المهنية.

توصيات البحث:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث فإنه يمكن الخروج بالتوصيات التالية:
- (1) توجيه نظر القائمين على العملية التعليمية بالمملكة العربية السعودية بضرورة التخفيف من الضغوط المهنية من خلال وضع البرامج المناسبة وتوفير الخدمات التعليمية الملائمة للتخفيف من هذه الظاهرة والحد منها لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - (2) الاستفادة من النموذج المقترح من خلال بناء البرامج التدريبية القائمة على جودة الحياة الأكاديمية للتخفيف والحد من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مع مراعاة الدور الوسيط للصلابة النفسية.
 - (3) الاستفادة من النموذج المقترح من خلال بناء البرامج التدريبية القائمة على جودة الحياة الأكاديمية لتعزيز الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
 - (4) إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للوقوف على العوامل المسببة للضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحديد كيفية الحد منه.

بحوث ودراسات مقترحة:

- في ضوء نتائج البحث يمكن تقديم مجموعة من البحوث المقترحة كما يلي:
- (1) مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
 - (2) بعض المتغيرات المسهمة في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
 - (3) فاعلية برنامج تدريبي قائم على جودة الحياة الأكاديمية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.
 - (4) فاعلية برنامج تدريبي قائم على جودة الحياة الأكاديمية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ابن خير، فتحة علي رمضان. (2021). أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بمستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية. *مجلة علوم التربية الرياضية والعلوم الأخرى*، 8، 225 - 243. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1241901>
- أبو تيبنة، محمد فرج عمر. (2023). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، ببعض كليات الجامعة الأسمرية الإسلامية. *مجلة جامعة سرت العلمية - العلوم الإنسانية*، 13(1)، 341 - 351. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1418639>
- أبو رياح، محمد مسعد عبدالواحد مطاوع. (2021). تنظيم الذات كمدخل إرشادي لتحسين جودة الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة ذوي الإعاقة الحركية. *مجلة العلوم التربوية*، 33(1)، 19 - 44. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1131526>
- أحمد، أحمد عبدالملك. (2019). نمذجة العلاقة السببية بين التدفق النفسي وإدارة الذات وجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. *المجلة التربوية*، 66، 527-604. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/990016>
- إسماعيل، عمار فتحي موسى، و طه، منى حسنين السيد. (2023). الصلابة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وجودة الحياة النفسية: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية*، (2)، 335 - 404. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1383389>
- بسيوني، مصطفى رمضان محمد (2017). أثر برنامج تدريبي قائم على بعض أبعاد الابتكارية الانفعالية في جودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- البولي، خليفة بن حماد خليفة بن منقرة، و الجهني، أحمد بن عطا الله حمدان. (2021). تصور مقترح لتفعيل دور رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين جودة الحياة الجامعية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. *مجلة كلية التربية*، ع102، 53 - 103. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1192117>
- بن حركو، زينب، و ميلود، برني. (2022). تقييم ميدان جودة الحياة الجامعية في مؤسسات التعليم العالي خلال جائحة كورونا من وجهة نظر الأسرة الجامعية: دراسة حالة المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف - ميلة. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، 6(3)، 429 - 449. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1325731>
- البناء، عادل السعيد إبراهيم، و طاحون، رحاب سمير. (2019). فعالية الذات والدافعية للإتقان ومستوى الطموح كمنبئات جودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*، 43(4)، 261 - 338. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1041627>
- جلال، هيثم ناجي عبدالحكيم. (2021). الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكوفين. *مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، 3(6)، 3394 - 3446. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1210376>
- دخان، نبيل كامل محمد، و الحجار، بشير إبراهيم محمد. (2006). الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية*، 14(2)، 369 - 398. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/645110>

- الحسين، أسماء بنت عبد العزيز بن محمد (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20(1)، 277-314. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/968128>
- حسين، رمزية قاسم ومحمد، جاجان جمعة (2021). الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، 68(6)، 155-172. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1158810>
- حمادة، لولوة نهاية وعبد اللطيف، حسن (2016). الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة. *دراسات نفسية*، 12(2)، 229-272. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/83819>
- حمامة، عمار (2020). جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 6(1)، 108-133. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1143872>
- رضوان، فوقيه حسن عبد الحميد وحسين محمد عبد المؤمن، وإبراهيم، حنان السيد (2018). الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية الصناعية. *دراسات تربوية ونفسية*، 99(99)، 317-344. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/887719>
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦). مسترجع من موقع [رؤية السعودية 2030](http://www.vision2030.gov.sa) ([vision2030.gov.sa](http://www.vision2030.gov.sa))
- زكري، علي محمد (2020). البناء العاملي للتفكير الإيجابي وعلاقته بكل من جودة الحياة الأكاديمية والدافعية الأكاديمية لدى طلبة جامعة جازان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 21(2)، 9-52. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1073033>
- الزهراني، علي بن صالح عزيز (2020). جودة الحياة الأكاديمية دراسة تطبيقية على عينة من طلاب كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة والمتوقع تخرجهم هذا العام 1441/1440 هـ. *مجلة العلوم الإنسانية العربية*، 1(2)، 1-25. مسترجع من <https://journals.mejsp.com/researches/%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9->
- سالم، سري محمد رشدي (2017). جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بالتسويق الأكاديمي لدى طلاب قسم التربية الخاصة بجامعة الملك سعود. *مجلة كلية التربية*، 9(10)، 1-54. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/921696>
- سالم، هانم أحمد أحمد وعبد الغفار، سعاد أحمد وعبد الرحمن، رشا محمد عبدالله (2022). جودة الحياة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كمنبئ باتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، 114(114)، 137-244. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1233242>
- السياني، ماجد قاسم عبده والحبري، حمزة عبدالرحمن (2023). قياس مستوى جودة الحياة الجامعية من خلال مؤشرات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة تطبيقية في الجامعات اليمنية. *مجلة ربحان للنشر العلمي*، 31(31)، 218-234. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1355973>
- السيد، وائل السيد حامد (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 3(1)، 25-48. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/851922>

- الشمري، طلال جزاع (2024). الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، 4(10)، 111-151. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1440639>
- عابدين، حسن سعد والشرقاوي، فتحي محمد (2016). مهارات تنظيم الذات والمرونة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية. *مجلة كلية التربية*، 26(6)، 153-234. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/819464>
- عامر، عبد الناصر السيد وعويس، منى زايد سيد (2021). جودة الحياة الجامعية والخوف من جائحة كورونا (COVID-19) في بيئة التعلم الإلكتروني بين طلاب الجامعة. *المجلة التربوية*، (90)، 10-34. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1177768>
- عبد الرازق، مصطفى محمود حسن (2022). نمذجة العلاقات بين جودة الحياة الأكاديمية والتنظيم الذاتي والضجر الأكاديمي لدى طلاب جامعة الأزهر. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 23(10)، 1-54. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1363018>
- عبداللطيف، محمد سيد محمد (2020). نمذجة العلاقات السببية بين الضجر الأكاديمي وشفقة الذات وجودة الحياة الأكاديمية لطلاب كلية التربية جامعة الأزهر. *مجلة التربية*، (188)، ج2، 449-501. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1116881>
- العتيبي، لفا محمد هلال (2014). تصميم مقياس جودة الحياة الأكاديمية لطلاب الجامعة. *مجلة القراءة والمعرفة*، (148)، 241-280. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/719527>
- علي، حسام الدين أبو الحسن (2013). فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير في تنمية أساليب التفكير وتحسين جودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. *مجلة التربية*، (154)، ج2، 625-672. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/521321>
- عمر، عبدالمنعم علي علي (2023). الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. *مجلة كلية التربية للبنين بالقاهرة جامعة الأزهر*، 42(198)، 115-174. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1391285>
- عوض، السيدة السيد عبدالكريم وأمين، أمال محمد فهمي (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. *مجلة كلية التربية*، 19(3)، 1-84. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1012011>
- مجلس الوزراء السعودي (١٢ / ٣ / ١٤٤٠هـ). *قرار رقم (١٤٥) بشأن الموافقة على إنشاء مركز برنامج جودة الحياة والترتيبات الخاصة به*.
- مريم، رجاء بنت محمود (2016). الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات جامعة الملك سعود. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (74)، 353-384. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/761060>
- المشعان، عويد سلطان (2002). مصادر ضغوط العمل لدى المدرسين الكويتيين والمصريين في المدارس الثانوية بدولة الكويت. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، (13)، م40، 2930324. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/8261>
- منصور، طلعت والبيلاوي، فيولا (1989). *الضغوط النفسية للمعلمين*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- ميطر، عائشة وعبد اللاوي، عمر (2023). الصلابة النفسية وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى أستاذات قطاع التربية. *مجلة المحترف*، 10(3)، 184-202. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1445365>
- نعيسة، رغداء علي (2012). جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق وتشرين. *مجلة جامعة دمشق*، 28(1)، 145-181. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/443075>

-
- وزارة التعليم (18 / 3 / 1440هـ). تعميم رقم (٣٠٣٨) بشأن قرار مجلس الوزراء السعودي رقم (١٤٥) حول الموافقة على إنشاء مركز برنامج جودة الحياة والترتيبات الخاصة به.
- يوسف، كمال وعروسي، سميرة (2018). دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الإقتصاد - جامعة المسيلة. *مجلة المقار للدراسات الاقتصادية*، (2)، 144-124. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1014686>
- Alghamdi, A., & McGregor, S. (2021). Quality of Academic Life at the Postgraduate Stage: A Saudi Female Perspective. *International Journal of Doctoral Studies*, 16, 127-147. <https://ijds.org/Volume16/IJDSv16p127-147Alghamdi6558.pdf>
- Buckholdt, D. R., & Miller, G. E. (Eds.). (2013). *Faculty stress*. Routledge.
- El Hassan, K. (2011). Quality of College Life (QCL): Validation of a Measure of Student Well-being in the Middle East. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, 8(1), 12-22. https://www.researchgate.net/publication/262932109_El_Hassan_K_2011_Quality_of_College_Life_QCL_Validation_of_a_measure_of_student_wellbeing_in_the_Middle_East_International_Journal_of_Educational_and_Psychological_Measurement_81_12-22
- Eva, N., Parameitha, D. D., Farah, F. A. M., & Nurfitriana, F. (2020). Academic resilience and subjective well-being amongst college students using online learning during the COVID-19 pandemic. *KnE Social Sciences*, 202-214. https://www.researchgate.net/publication/348366045_Academic_Resilience_and_Subjective_WellBeing_amongst_College_Students_using_Online_Learning_during_the_COVID-19_Pandemic
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51-74. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)
- Freed, J. E. (1997). A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education. *ASHE-ERIC Higher Education Report, Vol. 25, No. 1*. ERIC Clearinghouse on Higher Education, One Dupont Circle, Washington, DC 20036-1183 1-800-773-3742. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED406962.pdf>
- Gappa, J. M., & Austin, A. E. (2010). Rethinking academic traditions for twenty-first-century faculty. *AAUP Journal of academic freedom*, 1(1), 1-20. <https://www.aaup.org/sites/default/files/Gappa-Austin.pdf>
- Gusi, N., Prieto, J., Forte, D., Gomez, I., & Gonzalez-Guerrero, J. L. (2008). Needs, interests, and limitations for the promotion of health and exercise by a web site for sighted and blind elderly people: a qualitative exploratory study. *Educational Gerontology*, 34(6), 449-461. <https://doi.org/10.1080/03601270801984432>
- Hendel, D. D., & Horn, A. S. (2013). The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. In *Faculty Stress* (pp. 61-88). Routledge. <https://doi.org/10.1080/10911350802165536>
- Howe, A., Smajdor, A., & Stöckl, A. (2012). Towards an understanding of resilience and its relevance to medical training. *Medical education*, 46(4), 349-356. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22429170/>
- Li, H. M., & Zhong, B. L. (2022). Quality of life among college students and its associated factors: a narrative review. *AME Medical Journal*, 7.
-

-
- <https://cdn.amegroups.cn/journals/vats/files/journals/27/articles/7430/public/7430-PB4-8477-R2.pdf>
- Luthns, F., & Youseff, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1163&context=managementfacpub>
- Mark, G., & Smith, A. (2018). A qualitative study of stress in university staff. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(2). <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/4195/2599>
- Miller, A. N., Taylor, S. G., & Bedeian, A. G. (2011). Publish or perish: Academic life as management faculty live it. *Career development international*, 16(5), 422-445. <https://faculty.lsu.edu/bedeian/files/publish-or-perish-academic-life-as-management-faculty-live-it.pdf>
- Pedro, E., Alves, H., & Leitão, J. (2014). Evaluating Students' Quality of Academic Life. In: Menon, M.E., Terkla, D.G., Gibbs, P. (eds) Using Data to Improve Higher Education. Global Perspectives On Higher Education. Sense Publishers, Rotterdam. https://www.researchgate.net/publication/272086837_Evaluating_Students'_Quality_of_Academic_Life
- Ramón-Arbués, E., Echániz-Serrano, E., Martínez-Abadía, B., Antón-Solanas, I., Cobos-Rincón, A., Santolalla-Arnedo, I., ... & Adam Jerue, B. (2022). Predictors of the quality of life of university students: A cross-sectional study. *International journal of environmental research and public health*, 19(19), 12043. https://www.researchgate.net/publication/364365763_Predictors_of_the_Quality_of_Life_of_University_Students_A_Cross-Sectional_Study
- Saykılı, A. (2019). Higher education in the digital age: The impact of digital connective technologies. *Journal of Educational Technology and Online Learning*, 2(1), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/330770798_Higher_Education_in_The_Digital_Age_The_Impact_of_Digital_Connective_Technologies
- Sirgy, J., Lee, J., Grzeskowiak, S., Yu B., Webb, D., El-Hasan, K & Kuruuzum, well-being. *Social Indicators Research*, 99, 375-390. https://www.researchgate.net/publication/227243069_Quality_of_College_Life_QCL_of_Students_Further_Validation_of_a_Measure_of_Well-being
- Sirgy, M., Grzeskowiak, S. & Rahtz, D. (2007) Quality of College Life (QCL) of Students: Developing and Validating a Measure of Well-Being. *Social Indicators Research*, 80, 343–360. <http://www.jstor.org/stable/27734539>
- Whoqol Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social science & medicine*, 41(10), 1403-1409. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Yu, G., & Lee, D. (2008). A Model of Quality of College Life (QCL) of Students in Korea. *Soc Indic Res* 87, 269–285. https://www.researchgate.net/publication/226761086_A_Model_of_Quality_of_College_Life_QCL_of_Students_in_Korea.
-