



## The Relative Contribution of Psychological Capital, Academic Burnout, and Mindfulness to the Quality of Academic Life among Faculty Members at Al-Azhar University

*Dr. Sahar E. El-Ahmady*

Assistant Professor of Educational Psychology  
Faculty of Education for Girls, Al-Azhar University, Egypt  
[saharalahmady.5919@azhar.edu.eg](mailto:saharalahmady.5919@azhar.edu.eg)

*Dr. Mahmoud S. Mohamed*

Lecturer of Mental Health  
Faculty of Education for Boys, Al-Azhar University, Egypt  
[mahmoodsolymansalem@azhar.edu.eg](mailto:mahmoodsolymansalem@azhar.edu.eg)

Received: 9-10-2024 Revised: 31-10-2024 Accepted: 3-11-2024  
Published: 30-12-2024

DOI: 10.21608/jsre.2024.327120.1738

Link of paper: [https://jsre.journals.ekb.eg/article\\_400914.html](https://jsre.journals.ekb.eg/article_400914.html)

### Abstract

The research aimed to explore the relative contribution of psychological capital, academic burnout, and mindfulness to the quality of academic life among faculty members at Al-Azhar University. It sought to identify which variables most significantly impact the quality of academic life and to examine differences between hypothetical and actual means in psychological capital, academic burnout, mindfulness, and quality of academic life, while clarifying the relationships among these variables. The sample consisted of 284 faculty members, employing a descriptive methodology with instruments including the "Psychological Capital Scale," "Academic Burnout Scale," "Mindfulness Scale," and "Academic Life Quality Scale," all developed by the researchers.

The results indicated that the quality of academic life can be predicted through psychological capital and mindfulness, with psychological capital being the most significant contributor, followed by mindfulness, while academic burnout did not enter the regression equation. Differences were found between hypothetical and actual means for psychological capital, academic burnout, and mindfulness, favoring the actual means. The findings also revealed a correlation between the quality of academic life and each of psychological capital, academic burnout, and mindfulness. Furthermore, both psychological capital and mindfulness contributed to predicting the quality of academic life for male and female faculty members, with psychological capital ranking first. No significant differences were found related to gender or specialization in psychological capital and academic burnout, although differences in mindfulness favored males.

**Keywords:** Psychological Capital, Academic Burnout, Mindfulness, Quality of Academic Life.

## الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

أ.م.د سحر السيد الأحمدى

أستاذ علم النفس التعليمي المساعد

كلية التربية للبنات بالقاهرة جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية

[saharalahmady.5919@azhar.edu.eg](mailto:saharalahmady.5919@azhar.edu.eg)

د. محمود سليمان محمد

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية

[mahmodsolymansalem@azhar.edu.eg](mailto:mahmodsolymansalem@azhar.edu.eg)

### المستخلص:

سعى البحث إلى الكشف عن الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتحديد المتغيرات الأكثر إسهاماً في جودة الحياة الأكاديمية، وكذلك الفروق بين المتوسط الفرضي والواقعي لرأس المال النفسي، والاحترق الأكاديمي، واليقظة العقلية، وجودة الحياة الأكاديمية، إضافة إلى توضيح العلاقة بين هذه المتغيرات. شملت عينة البحث ٢٨٤ عضواً من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي وأدوات تشمل مقاييس "رأس المال النفسي"، "الاحترق الأكاديمي"، "اليقظة العقلية"، و"جودة الحياة الأكاديمية" من إعداد الباحثين. أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال رأس المال النفسي واليقظة العقلية، حيث كان رأس المال النفسي الأكثر إسهاماً يليه اليقظة العقلية، بينما لم يدخل الاحترق الأكاديمي في معادلة الانحدار. كما وُجدت فروق بين المتوسط الفرضي والواقعي في رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية، حيث جاءت لصالح المتوسط الواقعي. وكشفت النتائج عن علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الأكاديمية وكل من رأس المال النفسي، والاحترق الأكاديمي، واليقظة العقلية (جميع أبعادهم والدرجة الكلية)، وتبين أيضاً أن رأس المال النفسي واليقظة العقلية يسهمان في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية للذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس، مع احتلال رأس المال النفسي المرتبة الأولى في الإسهام. كذلك، لم توجد فروق تعزى لمتغير النوع والتخصص في رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي، بينما ظهرت فروق في اليقظة العقلية لصالح الذكور، دون فروق تعزى للتخصص.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي – الاحترق الأكاديمي – اليقظة العقلية – جودة الحياة الأكاديمية.

## الإسهام النسبي لراس المال النفسي والاحتراق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

### المقدمة:

يمثل أعضاء هيئة التدريس أحد أعمدة التعليم العالي؛ حيث يؤدون دورًا حيويًا كنماذج وقُدوة لطلابهم، يتمتعون بالمهنية والأخلاقية في ممارسة وظيفتهم والتعامل مع الطلاب والزملاء. يسهمون في تشجيع القيم الأكاديمية وتعزيز الثقة والاحترام، تطوير البرامج الأكاديمية، وتوجيه البحوث الطلابية، وتحسين جودة التعليم، ويعملون على الكشف عن الأفكار الجديدة والتحديات البحثية ومشاركة نتائج أبحاثهم مع المجتمع الأكاديمي المحلي والعالمي.

يعد مفهوم جودة الحياة ركيزة أساسية للسعادة والرفاهية العامة؛ حيث إنها تمثل مقياسًا لمدى رضا الفرد عن حياته بشكل عام وقدرته على تحقيق الرفاهية والازدهار في مختلف الجوانب الشخصية الاجتماعية، والنفسية، والبدنية والروحية مع تلبية احتياجاته الأساسية على المستويين المادي والمعنوي. وبلوغه مستوى مرتفع من القدرة على التكيف وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية وإدارة ضغوطاتها بشكل فعال.

وتعتبر جودة الحياة عن التغيير النفسي والاجتماعي الإيجابي الذي يحدث في استجابة الفرد والجماعات تجاه البرامج، والخدمات المقدمة، بمعنى أن هذه الخدمات عندما تحدث أثراً إيجابياً يعبر عن الفاعلية الإشباعية للسلوك في الاتجاه الصحيح، فإن ذلك هو معيار مساهمتها في تحقيق جودة الحياة (الزهراني، ٢٠٢٠، ٢٠٠).

وتعد جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء الأكاديمي والرضا الوظيفي، ويتضمن مفهوم جودة الحياة الأكاديمية جوانب متعددة مثل البيئة المادية للعمل، الدعم المؤسسي، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتفاعل الاجتماعي داخل المجتمع الأكاديمي. فإن "أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم والمؤسسات التي يعملون بها يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي و التزاماً أعلى تجاه مؤسساتهم ( Winfield et al., 2014, 684).

تشير الأبحاث إلى أن تحسين جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس يعزز من الشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة في صنع القرارات الأكاديمية، مثل (Sesen et al., 2011)، (Bell et al., 2012)، (Khalid et al., 2012)، (Yusoff et al., 2013).

فوجود بيئة عمل داعمة إيجابية يساهم بشكل كبير في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل مستويات التوتر بين أعضاء هيئة التدريس.، كما أن الدعم النفسي والاجتماعي من قبل الإدارة والزملاء يعمل على تعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة الأكاديمية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الأكاديمي والإنتاجية العلمية.

وتتأثر جودة الحياة الأكاديمية بعوامل عدة، منها: رأس المال النفسي فهو من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها؛ حيث يؤدي رأس المال النفسي دورًا حاسمًا في تحسين جودة التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وزملاء العمل، فإن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية والتفاؤل يظهرن تفاعلًا إيجابيًا ومتعاونًا مع الطلاب، مما يعزز من جودة التعليم والتعلم. بالإضافة إلى ذلك، فإن المرونة النفسية تساعدهم في التعامل مع النزاعات والتحديات التنظيمية بفعالية، مما يجعل بيئة العمل إيجابية. هذا النوع من التفاعل الإيجابي يسهم في خلق بيئة أكاديمية داعمة ومحفزة لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة الأكاديمية (Bell et al., 2012, 25-37).

ويشير رأس المال النفسي إلى مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد والتي يمكن أن تؤثر بشكل كبير في أدائه الوظيفي وحياته الشخصية، ويتضمن رأس المال النفسي مكونات مثل الأمل، والمرونة، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية. حيث يؤدي رأس المال النفسي دورًا حاسمًا في تعزيز الأداء المهني والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس، مما يساعدهم في التغلب على التحديات والعمل بفعالية أكبر (Luthans et al., 2007, 541).

كما أن رأس المال النفسي له تأثير كبير في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. فإن الأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية، والكفاءة الذاتية، التي تشكل رأس المال النفسي، ترتبط بتحسين الأداء الأكاديمي، حيث إن الأكاديميين الذين يتمتعون بهذه السمات النفسية يظهرن قدرة أكبر على تحقيق الأهداف الأكاديمية (Luthans, et al., 2016, 45).

وأوضح بحث (Avey et al., 2010) أن الكفاءة الذاتية والمرونة النفسية تساعدان بشكل كبير في تحسين القدرة على التكيف مع ضغوط العمل والتحديات الشخصية، حيث يساهم رأس المال النفسي بشكل كبير في تحسين الرفاهية العامة للأفراد وتقليل مستويات الاحتراق الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للأكاديميين، وينعكس ذلك إيجابيًا على أدائهم الوظيفي.

كما ظهر مفهوم الاحتراق النفسي حديثاً في البحوث النفسية والتربوية لوصف حالة الإرهاق الناتج عن ضغوط العمل المزمنة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وهو "حالة من الإجهاد الانفعالي والجسدي والعقلي الناتج عن ضغوط العمل المتكررة والمتزايدة في بيئة العمل بالجامعة، مما يؤدي إلى استنفاد الطاقة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس (Maslach, 1998, 456).

ويؤثر الاحتراق الأكاديمي بشكل كبير في الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والقلق والاكتئاب؛ حيث تبين أن الاحتراق الأكاديمي يرتبط بشكل وثيق بالشعور بالإرهاق العاطفي وفقدان الحماس للعمل الأكاديمي، فأعضاء هيئة التدريس الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الاحتراق الأكاديمي يظهرن علامات واضحة من الاكتئاب والتوتر، مما يؤثر سلباً في قدرتهم على التفاعل بفعالية مع الطلاب وزملاء العمل. هذا يؤدي في النهاية إلى تدهور جودة التعليم والأبحاث التي يقومون بها، ويزيد من احتمالية التغيب عن العمل وزيادة معدلات الدوران الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية (Wilsh et al., 2003, 60).

وأشار (Kinman & Wray, 2020) إلي أن التوازن بين العمل والشخصية يعد من أهم العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأكاديمية، حيث إن أعضاء هيئة التدريس الذين يجدون صعوبة في تحقيق هذا التوازن يكونون أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، فالجامعات التي توفر بيئة داعمة وتقدر الجهود الأكاديمية تساهم في زيادة الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء المؤسسي. كما أن الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة يمكن أن يؤدي دورًا هاماً في تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

وتعرف اليقظة العقلية بأنها حالة ذهنية تتسم بالانتباه الكامل للحظة الحالية دون الحكم عليها، حيث تُعنى هذه الحالة بتوجيه الانتباه بوعي كامل إلى الأفكار والمشاعر والإحساسات الجسدية والبيئة المحيطة بطريقة غير تفاعلية، ويرتبط مفهوم اليقظة العقلية بتقنيات التأمل والتدريب الذهني التي تساعد الأفراد على تحقيق حالة من التركيز والهدوء الداخلي. كما أنها تعد من المهارات النفسية التي يمكن تطويرها من خلال الممارسة المنتظمة لتقنيات التأمل والوعي الذاتي. وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، تعتبر أداة قوية تساعدهم على تحسين تفاعلهم مع الطلاب و زملائهم مما يحسن من جودة التعليم (Kabat-Zinn, 1994,4).

وتعتبر اليقظة العقلية أداة فعالة لتحسين الأداء التعليمي وإدارة الصف الدراسي لأعضاء هيئة التدريس.

في بحث أجراه (Roeser et al., 2013) وُجد أن المعلمين الذين يتبنون ممارسات اليقظة العقلية في حياتهم اليومية يتمتعون بقدرة أكبر ، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم المقدمة للطلاب، كما تعزز اليقظة العقلية من قدرة الأساتذة على إدارة الصف الدراسي بطريقة أكثر فعالية، مما يقلل من المشكلات السلوكية ويزيد من تفاعل الطلاب.

وتشير الأبحاث إلى أن اليقظة العقلية يمكن أن تعزز العلاقات المهنية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس. وفقاً لبحث قام به (Jennings & Greenberg, 2009) فإن الأساتذة الذين يمارسون اليقظة العقلية يظهرون مستويات أعلى من التعاطف والصبر في تعاملاتهم مع الطلاب والزملاء يعززون من بيئة العمل الإيجابية ويساهم في خلق مجتمع تعليمي داعم و متعاون.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول بأن جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لها أهميتها في تحقيق النجاح والرضا المهني لديهم، وأن عوامل رأس المال النفسي، اليقظة العقلية، والاحترق الأكاديمي، تساعد في تعزيز جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. ومن ثم، يتناول البحث الحالي عوامل رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية لما لها من دور فعال ومساهم في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

### مشكلة البحث:

تُعتبر مهنة التدريس الجامعي من المهن الشاقة بسبب طبيعة متطلبات العمل والمهام الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس. فهم يتحملون مسؤولية القيام بالعملية التعليمية كاملة، ابتداءً من إعداد المحاضرات والخطط الدراسية وانتهاءً بتقييم أداء الطلاب. بالإضافة إلى ذلك، عليهم إجراء الأبحاث والدراسات الميدانية لمواكبة المعارف الحديثة والتطورات العلمية في تخصصاتهم، وتقديم الدورات

التدريبية لرفع كفاءة العاملين في القطاعات المختلفة. كما يُطلب منهم المشاركة في لجان الامتحانات ومناقشة الرسائل العلمية والأطروحات.

يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى بيئة عمل داعمة اجتماعياً ومعنوياً، تساعد على التكيف مع متطلبات العمل ومواجهة الضغوط الناتجة عنه، بالإضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية المناسبة لمكانتهم العلمية والاجتماعية. ومن خلال عمل الباحثين لسنوات عديدة كأعضاء هيئة تدريس، لاحظوا تعرض بعض الزملاء لمشكلة الاحتراق الأكاديمي، وعادةً ما كانت أعراض هذا الاحتراق واضحة من تراجع الدافعية لديهم نحو العمل، وافتقارهم للحماس والنشاط، وظهور مشاعر التعب والإرهاق.

كما لاحظنا أن مستوى رأس المال النفسي دوراً في تحديد معاناتهم من هذه المشكلات، حيث كان البعض منهم لديه مستوى منخفض من الثقة بالنفس والتفاؤل والتحكم الذاتي، ولم يكن لديهم القدرة على إدارة ضغوط العمل بفعالية. وكثيراً ما كانوا منغمكين بالجوانب السلبية في عملهم دون التركيز على الجوانب الإيجابية. إن مهارات الوعي والتركيز التي تتمثل بمفهوم اليقظة العقلية تساعد أعضاء هيئة التدريس على فهم ذواتهم والآخرين بصورة أفضل، مما يعزز من جودة تفاعلاتهم الأكاديمية. فمنهم من يتمتع بقدرة عالية على التركيز على اللحظة الراهنة وسماع احتياجات الآخرين بشكل فعال دون انشغال، بينما يعاني البعض الآخر من ضعف في هذا البعد بسبب انشغالهم المستمر بالمشكلات والأعباء، مما يضعف من جودة حياتهم الأكاديمية.

وتعد جودة الحياة الأكاديمية أحد العوامل المهمة التي تؤثر في أداء ورضا أعضاء هيئة التدريس، حيث تشير العديد من الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية، فقد توصل (Luthans et al., 2007) إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من التفاؤل، الكفاءة الذاتية، الأمل، والمرونة يحققون أداءً أفضل في مهامهم ويعزز رأس المال النفسي من الثقة بالنفس والقدرة على التكيف مع الضغوط الأكاديمية، مما يؤدي إلى تحسين الجودة في التعليم والبحث، كما وجد أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي حيث أكد (Avey et al. , 2010) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يعبرون عن مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والارتباط بمؤسساتهم مما يعزز من جودة الحياة الأكاديمية ويقلل من معدلات الإرهاق الأكاديمي، و يساهم في خلق بيئة تعليمية أكثر إيجابية.

وأظهر بحث (Avey et al. , 2011) أن رأس المال النفسي له تأثير مباشر في الأداء الأكاديمي والشعور بالانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث توصلوا إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من التفاؤل والمرونة يكونون أكثر استعداداً للتكيف مع التحديات الأكاديمية والمهنية التي يواجهونها. كما أشاروا إلى أن مكونات رأس المال النفسي تسهم في خلق بيئة تدعم الإبداع والابتكار، مما يعزز من جودة الحياة الأكاديمية.

ويساعد رأس المال النفسي في تحسين العلاقات المهنية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس حيث أظهر بحث (Rego et al., 2012) أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يتمتعون بمهارات تواصل أفضل وقدرة أكبر على بناء علاقات إيجابية مع زملائهم والطلاب وهذه العلاقات الإيجابية تعزز من بيئة العمل الأكاديمية وتزيد من جودة الحياة الأكاديمية.

كما أوصى بحث (Saif ur Rehman et al., 2017) بضرورة الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس ذوي رأس

المال النفسي لخلق بيئة عمل إيجابية يمكن أن تكون مصدر إلهام للآخرين، وأن سمات الشخصية الإيجابية مثل رأس المال النفسي يمكن أن تساعد في اكتساب الثقة المطلوبة للأداء الأكاديمي في بيئة متغيرة.

ويشير (Pillai et al., 2023) إلي أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. وأن خصائص الملكية التنظيمية تخفف من آثار رأس المال النفسي على الإرهاق الوظيفي، وأوصى بضرورة مراعاة المؤسسات التعليمية توافر رأس المال النفسي عند توظيف أعضاء هيئة التدريس.

مما سبق يمكن القول بأن رأس المال النفسي يؤدي دوراً هاماً في تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث يوفر الدعم النفسي والعاطفي اللازم للتعامل مع تحديات العمل الأكاديمي ويساعد على تعزيز الرضا والإبداع والأداء الأكاديمي الأفضل.

يعتبر الاحتراق النفسي ظاهرة شائعة في مجتمع الأكاديميين، وهو حالة من الإرهاق المهني الشديد والانتكاسة النفسية. توصل بحث (ملال و محرزى، ٢٠١٨) إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من الاحتراق بدرجة متوسطة، مما يؤدي إلى شعور بالإحباط والإرهاق المستمر، وانخفاض الرغبة في النشاط والعمل الأكاديمي. وترجع الباحثان هذه النتيجة إلى الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.

أشارت نتائج بحث (Salanova et al., 2010) إلى أن الاحتراق الأكاديمي يرتبط بزيادة معدلات الإرهاق العاطفي والتعب الجسدي بين أعضاء هيئة التدريس، مما يؤثر سلباً في جودة الحياة الأكاديمية. وأوصى البحث بتوفير بيئة عمل داعمة وتحسين ظروف العمل لتخفيف هذه التأثيرات.

أظهر بحث (Maslach & Leiter, 2016) أن الاحتراق الأكاديمي يؤثر سلباً في جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، حيث يرتبط بشكل كبير بانخفاض الرضا الوظيفي والشعور بالإحباط الشخصي. وتوصل البحث إلى أن الدعم الاجتماعي من الزملاء والإدارة يمكن أن يخفف من تأثيرات الاحتراق الأكاديمي.

توصل بحث (Wright & Huang, 2017) إلى ارتباط الاحتراق الأكاديمي بانخفاض مستوى السعادة والرفاهية النفسية بين أعضاء هيئة التدريس. وأشار إلى أن ارتفاع مستوى الضغوط وعدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية من الأسباب الرئيسية للاحتراق الأكاديمي.

كما أكد (Avey et al., 2019) على أن الإرهاق يؤثر سلباً في جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مجالاتهم المعرفية، حيث يعاني الأعضاء من تراجع في صحتهم البدنية والنفسية، مما يستدعي اهتماماً خاصاً من المؤسسات التعليمية لتطوير استراتيجيات دعم مثل برامج للتوازن بين العمل والحياة وخدمات الدعم النفسي. كما أن جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس

تؤثر بشكل مباشر في جودة التعليم المقدم للطلاب، لذا من الضروري تنفيذ برامج للوقاية من الإرهاق وتقييم دوري لمستويات الإرهاق وجودة الحياة لضمان رفاهية الأساتذة وتحسين بيئة التعليم.

ممارسة اليقظة العقلية بانتظام تساعد في تحسين الصحة النفسية وتقليل مستويات التوتر بين أعضاء هيئة التدريس، وتعزز من قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل بشكل أكثر فعالية، مما ينعكس إيجابياً على جودة الحياة الأكاديمية لديهم (Kabat-Zinn, 2013).

توصل بحث (Hülshage et al., 2015) إلى وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وممارسات اليقظة العقلية؛ حيث تساعد في تقليل مستويات التوتر وزيادة الرضا الوظيفي، مما يحسن من نوعية الحياة الأكاديمية. وأشارت النتائج إلى أن اليقظة العقلية يمكن أن تكون أداة فعالة لدعم الصحة النفسية في البيئة الأكاديمية.

أكد بحث (Good & Lyddy, 2016) أن اليقظة العقلية ترتبط بتحسين الصحة النفسية والجسدية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس إيجابياً على جودة الحياة الأكاديمية. وأوضح أن التدريبات المنتظمة على اليقظة العقلية تقلل من مستويات القلق والاكتئاب، وتزيد من الشعور بالرفاهية العامة.

وتوصلت نتائج بحث إبراهيم وعبد الحميد (٢٠١٦)، ويوسفي وعروسي (٢٠١٨)، والعنزي (١٤٤١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. بينما أشار بحث الكبيسي (٢٠١٦)، Alosaimi & Alaghdaif (2023) إلى وجود فروق تُعزى لمتغير النوع لصالح الإناث في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس. كذلك أوضح بحث سالم وآخرون (٢٠٢٢) أن مستوى جودة الحياة الجامعية كان مرتفعاً لدى كل من الذكور والإناث. وبذلك يتضح أن هناك اختلافاً في النتائج المتعلقة بتأثير متغير النوع في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. بناءً على ما سبق من نتائج الأبحاث، يتضح أن هناك علاقة وثيقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. يتمثل رأس المال النفسي في مجموعة الصفات والمهارات الشخصية الإيجابية مثل الثقة بالنفس، والتفاؤل، والمرونة وإدارة الانفعالات، والتي من المتوقع أن تساعد أعضاء الهيئة على التكيف مع متطلبات وضغوط العمل الأكاديمي. كذلك يؤثر الاحتراق الأكاديمي في الصحة النفسية والعلاقات الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس سلباً على أدائهم وجودة الحياة الأكاديمية لديهم. كما اتضح أن هناك علاقة بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تتيح اليقظة العقلية لهم القدرة على الوعي الذاتي والانتباه للحالة النفسية والتركيز في نفس الوقت، مما يساعد في التكيف مع ضغوط العمل وإدارة الانفعالات.

وعليه، يمكن القول إن قياس وتقييم مستويات رأس المال النفسي والاحتراق الأكاديمي واليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يمثل أداة تنبؤ قوية لتحديد جودة الحياة الأكاديمية لديهم.

وفي ضوء ذلك، وجد الباحثان الحاجة لإجراء البحث الحالي للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما الإسهام النسبي لكل من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما مستوى كل من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما العلاقة بين الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما العلاقة بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- ما إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال معرفة رأس المال النفسي والاحترق النفسي واليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- أي المتغيرات (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) أكثر إسهامًا في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الذكور) بجامعة الأزهر؟
- أي المتغيرات (رأس المال النفسي، الاحترق النفسي، اليقظة العقلية) أكثر إسهامًا في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الإناث) بجامعة الأزهر؟
- ما الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس رأس المال النفسي وفقًا لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية)؟
- ما الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس الاحترق النفسي وفقًا لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية)؟
- ما الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس اليقظة العقلية وفقًا لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية)؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الكشف عن:

- الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي في رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- العلاقة بين الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- العلاقة بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- المتغير الأكثر إسهامًا (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

- المتغير الأكثر إسهامًا (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الذكور) بجامعة الأزهر.
- المتغير الأكثر إسهامًا (رأس المال النفسي، الاحترق النفسي، اليقظة العقلية) في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الإناث) بجامعة الأزهر.
- الفرق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).
- الفرق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس الاحترق النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).
- الفرق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس اليقظة العقلية وفقاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).

#### أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث الحالي من:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

- أهمية عينة البحث حيث تعد فئة أعضاء هيئة التدريس لها دوراً فاعلاً في تشكيل البيئة الأكاديمية داخل الجامعة من خلال التدريس والإشراف على الطلاب وإعداد جيل من حملة التعليم العالي.
- يسهم هذا البحث بشكل كبير في إثراء المعرفة وتوسيعها حول عوامل تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، والتي تعتبر غاية مهمة في جامعاتنا.
- تقديم إطاراً نظرياً يوضح تأثير عوامل (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ندرة الأبحاث والدراسات التي حاولت الربط بين متغيرات البحث؛ حيث لا يوجد أبحاث - في حدود ما اطلعنا عليه الباحثان- تناولت الإسهام النسبي لهذه المتغيرات في جودة الحياة الأكاديمية.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- يمكن الاستفادة من نتائج البحث في تعزيز الوعي بأهمية العناصر النفسية والعقلية والاجتماعية في بيئة العمل الجامعي.
- يمكن استخدام نتائج البحث في بناء برامج تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- قد تساهم نتائج البحث في تحسين معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- قد تفيد نتائج البحث في مساعدة صانعي القرار في وزارة التعليم العالي والأزهر الشريف في وضع سياسات مناسبة لتحسين الوضع المعنوي لأعضاء هيئة التدريس.

- تأتي أهمية هذا البحث في تصميم أربع مقاييس لأعضاء هيئة التدريس وهي رأس المال النفسي، الأحتراق النفسي، اليقظة العقلية، جودة الحياة الأكاديمية.

### مصطلحات البحث:

### جودة الحياة الأكاديمية Quality of academic life

عرف الباحثان جودة الحياة الأكاديمية بأنها "مفهوم يشير إلى مدى رضا أعضاء هيئة التدريس وسعادتهم ورفاهيتهم في البيئة الأكاديمية، والتي تؤثر في تجربتهم الأكاديمية من خلال ممارسة أدوارهم التعليمية والبحثية والإدارية والاجتماعية". ويشمل أربعة أبعاد هي: المعرفة والشخصية والبراعة والحكمة، وتتحقق بالتوازن بين هذه الأبعاد.

### رأس المال النفسي psychological capital

عرف الباحثان رأس المال النفسي بأنه "مجموعة الصفات والمهارات الشخصية الإيجابية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس، والتي تسهم في تحسين أدائه الأكاديمي وزيادة قدرته على التكيف مع التحديات والضغوط المهنية"، ويشمل أربعة أبعاد رئيسية هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.

### الأحتراق الأكاديمي Academic burnout

عرف الباحثان الأحتراق الأكاديمي بأنه حالة من الإرهاق الانفعالي والجسدي، والفتور في العمل وفقدان الدافعية نحو بذل المزيد من الجهد التي تصيب عضو هيئة التدريس؛ بسبب الضغوط التي تحقق بهم خلال أدائهم لمهامهم التعليمية والبحثية، وتشمل ثلاثة أبعاد الإرهاق الانفعالي والجسدي، واللامبالاة، والشعور بضعف الانجاز الأكاديمي.

### اليقظة العقلية Mindfulness

عرف الباحثان اليقظة العقلية بأنها "قدرة عضو هيئة التدريس على الوعي التام باللحظة الراهنة دون أي تقييمات ذاتية أو حكم مسبق، مما يمكّنه من التعامل بكفاءة أكبر مع المهام والمتطلبات الأكاديمية".

ويشمل خمسة أبعاد: ملاحظة الأفكار والمشاعر والادراكات، ووصف الأفكار والمشاعر والادراكات، والعمل بوعي بدلا من أداء الأنشطة بدون تفكير، وضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر والادراكات، وانخفاض التفاعل مع الأفكار والمشاعر والادراكات الداخلية.

### محددات البحث:

المحددات الموضوعية: يتحدد البحث الحالي بمتغيراته: رأس المال النفسي، الأحتراق الأكاديمي، اليقظة العقلية، جودة الحياة الأكاديمية.

المحددات البشرية: اقتصر البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر (التربية بنين، بنات – العلوم بنين، بنات – الصيدلة بنين، بنات- كلية الدراسات الإسلامية بنات) بجامعة الأزهر بالقاهرة.

المحددات الزمانية: تم إجراء البحث خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.  
المحددات المكانية: تم تطبيق أدوات البحث من خلال نماذج جوجل.

الإطار النظري والأبحاث السابقة لمتغيرات البحث:

أولاً: رأس المال النفسي

يُعتبر العالم النفسي مارتن سيليجمان أحد الرواد في مجال علم النفس الإيجابي وأول من استخدم مصطلح “رأس المال النفسي”، حيث كان هدفه التركيز على الجوانب الإيجابية للفرد. أكد سيليجمان على أهمية امتلاك الفرد لرأس مال نفسي قوي يدعم نفسيته ويمكنه من التكيف مع المتغيرات المحيطة به بصورة فعالة، وهذا ما جعل من مصطلح “رأس المال النفسي” أحد المفاهيم الرئيسية في علم النفس الإيجابي.

وصفه (Fredrickson et al., 2003) على أنه “القدرة على التكيف في مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية وحل المشكلات بفاعلية”.

عرفه (Luthans, 2004) على أنه “مجموعة من الخصائص النفسية الإيجابية القابلة للتطوير مثل: الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والإيجابية”.

وصفه (Luthans et al., 2007) بأنه “مجموعة من الموارد النفسية والإيجابية الجوهرية لتحقيق النجاح والمتمثلة في الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، والمرونة”.

عرفته (Lorente, 2016) بأنه “قدرة الشخص على التكيف مع المتغيرات والظروف المحيطة بفاعلية”.

وأوضحت (طه، ٢٠١٩) بأنه “قدرة الفرد على الحفاظ على حالة مزاجية إيجابية تساعده على تحقيق أهدافه والتأقلم مع مصاعب الحياة وتحدياتها”.

يلاحظ من التعريفات السابقة لرأس المال النفسي وجود تطور ملحوظ في هذا المفهوم عبر السنوات. فقد ركزت الأبحاث المبكرة على جانب واحد منه وهو المرونة، بينما جاءت التعريفات بعد ذلك لتتناول مكونات أخرى وهي الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية، ثم توسع بعد ذلك ليشمل أربعة مكونات رئيسية هي الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة. وبشكل عام، يمكن القول إن تعريف رأس المال النفسي تطور تدريجياً ليشمل مكوناته الأربعة المعتمدة حالياً.

### أبعاد رأس المال النفسي:

وفقاً للتعريفات السابقة لرأس المال النفسي، تبين أنه مفهوم متعدد الأبعاد. وفيما يلي بعض أبعاده التي تم تناولها من قبل الباحثين:

**الكفاءة الذاتية: (Self-efficacy)** الكفاءة الذاتية هي إدراك الفرد لقدرته على تنظيم وتوجيه الإجراءات المطلوبة للوصول إلى مستويات معينة من الإنجاز في مواقف محددة. وللکفاءة الذاتية أربعة مصادر أساسية تؤثر في تقدير الفرد لقدراته وهي: الخبرات الشخصية، الخبرات الناجحة للغير، التغذية الراجعة اللفظية من الآخرين، وحالة الفرد الفسيولوجية والنفسية في الموقف (Stajkovic & Luthans, 1998,64).

**الأمل: (Hope)** الأمل هو نظام ذهني يتضمن قدرات شخصية مثل الطاقة والعزم، والقدرة على تحديد أهداف بديلة، واستراتيجيات متعددة لتحقيق تلك الأهداف، والاستمرار في السعي لتحقيقها حتى عند مواجهة الصعوبات (Snyder, 2002,123).

**التفاؤل: (Optimism)** التفاؤل هو اعتقاد مستقر عند بعض الأفراد بأن أحداث حياتهم المستقبلية ستكون إيجابية، وتتسم بالنجاح والازدهار، فهو اعتقاد بأن الأحداث المستقبلية ستسير لصالحهم بصفة عامة حتى في ظل المعوقات (Scheier & Carver, 1992,196).

**المرونة: (Resilience)** المرونة تعني القدرة على التكيف والتعافي من التحديات والمشاكل، وتحويل التجارب السلبية إلى فرص للنمو والتطور (Masten, 2001).

### أهمية رأس المال النفسي:

توصل بحث (Fredrickson et al., 2003) إلى أن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى الأفراد يرتبط إيجابياً بمستوى أدائهم الوظيفي، حيث إن الأفراد ذوي مستوى رأس مال نفسي مرتفع قدموا أداء وظيفياً أعلى وكانوا أكثر مرونة وقدرة على مواجهة التحديات.

أشار (Luthans et al., 2006) إلى أن رأس المال النفسي القوي يرتبط ارتباطاً طردياً بمستوى الصحة النفسية للأفراد، حيث إن مستوى رأس المال النفسي المرتفع يسهم في زيادة مقاومة الإجهاد النفسي وتحسين الصحة النفسية.

وتوصل بحث (Cavazotte et al., 2012) إلى أن لرأس المال النفسي دوراً مهماً في إدارة الضغوط والتكيف معها، حيث إن الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع أظهروا أساليب أفضل لمواجهة الضغوط والتكيف معها مقارنة بذوي رأس المال النفسي المنخفض.

### أبحاث ودراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة.

هدف بحث (Avey et al., 2009) إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي في الضغوط الوظيفية ونية الاستقالة بين أعضاء هيئة التدريس. حيث اشتملت عينة البحث على (٤١٦) من أعضاء هيئة التدريس في عدة جامعات أمريكية. استخدمت مقياس رأس المال النفسي (PCQ)، بالإضافة إلى استبيانات لقياس الضغوط الوظيفية ونية الاستقالة، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار لفحص العلاقات بين المتغيرات. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يقلل من مستويات الضغوط الوظيفية ونية الاستقالة بين أعضاء هيئة التدريس. وأن أبعاد الأمل، التفاؤل، المرونة، والكفاءة الذاتية جميعها مرتبطة إيجابياً بالرضا الوظيفي، ويوصي البحث ببناء برامج لتطوير رأس المال النفسي من أجل تحسين جودة الحياة الأكاديمية.

و سعى بحث أبو سيف (٢٠١٨) إلى التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي و مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية وتكونت عينة البحث من (٥١) عضو هيئة تدريس و أعد الباحث ثلاث استبيانات: الأولى لرأس المال النفسي مكونة من (٢٦) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة)، والثانية لجودة حياة العمل مكونة من (٣٠) فقرة على خمسة أبعاد (عدالة الأجور، فرص التنمية المهنية، الأمان الوظيفي، جودة الاتصال، وجودة الحياة الكلية)، والثالثة لقياس مستوى الالتزام التنظيمي مكونة من (١٤) فقرة على ثلاثة أبعاد (الالتزام الاستمراري، المعياري، والعاطفي). توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة موجبة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، كما تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي، ويوجد دور غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي.

و قامت شاهين (٢٠١٩) بالتحقق من العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. تكونت عينة البحث من (٢٤٣) عضواً من كليتي التجارة والحقوق. توصلت نتائج البحث إلى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية ليس لها تأثير في بعدي الأمل والكفاءة الذاتية، بينما بعدي التفاؤل والمرونة لديهما أثر إيجابي في جودة الحياة الوظيفية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرار والكفاءة الذاتية، في حين لم يتبين وجود علاقة ارتباط بين الكفاءة الذاتية وكل من فرص التقدم والنمو، والأجور والمكافآت، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية. كما لم تظهر علاقة ارتباط بين الأمل وجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، بينما كانت هناك علاقة ارتباط طردية (إيجابية) ذات دلالة إحصائية بين فرص التقدم والنمو، ولم تظهر علاقة ارتباط بين التفاؤل وكل من الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

وهدف بحث (Santisi, et.al 2020) إلى تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي وبعدين لجودة الحياة - الرضا عن الحياة والازدهار - مع إعطاء اهتمام خاص لدور الوساطة التي تؤديها الشجاعة. تكونت عينة البحث من (٨٠٧) عمال إيطاليين، متوازنين حسب النوع، ينتمون إلى منظمات عامة وخاصة غير ربحية، وتم توظيفهم على أساس طوعي. أجاب المشاركون على استبيان منظم عبر

الإنترنت يحتوي على المقاييس التالية: استبيان رأس المال النفسي، مقياس الشجاعة، مقياس الرضا عن الحياة، ومقياس الازدهار. أظهر ألفا كرونباخ على كل مقياس اتساقًا داخليًا جيدًا للغاية. تم تحليل البيانات التي تم جمعها وفقاً لنموذج المعادلات الهيكلية الخطية. في الخطوة الأولى، أجرينا تحليل عامل تأكيد (CFA) لاختبار ملاءمة نموذج القياس. في الخطوة الثانية، تحققنا من فرضية الوساطة من خلال العملية v.3.1. أخيراً، تم تنفيذ الارتباطات باستخدام SPSS 20.0. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يتنبأ بالرضا عن الحياة والازدهار، مع تأثير وساطة غير مباشر للشجاعة في الازدهار. وتوصل البحث إلى استنتاجين رئيسيين هما: أن الازدهار والرضا عن الحياة مؤشران تمثيليان لجودة الحياة؛ وأن الشجاعة لها تأثير هام يدعم الفرد لمواجهة وإدارة حالات عدم اليقين في مجتمع المخاطر.

بينما قامت صديق (٢٠٢١) بالتعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، وتحديد مدى تأثير رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) في جودة الحياة الوظيفية وأبعاده (الارتباط بالعمل، الأداء الإبداعي، قوة الخبرة، والسعادة الوظيفية). تم اختيار عينة عشوائية وتكونت من (٣٠٠) عاملاً من العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة. توصل البحث إلى أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي كان مرتفعاً جداً، كما أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان مرتفعاً جداً أيضاً. كما توصل إلى أن هناك علاقة طردية قوية بين رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن هناك تأثيراً قوياً لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية.

و سعى صالح (٢٠٢٢) إلى التعرف على مدى إسهام متغيرات رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي في التنبؤ بجودة حياة الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة. تكونت عينة البحث من (٢٥٦) طالباً وطالبة من ذوي الإعاقة بجامعة طيبة. اشتملت الأدوات على مقياس جودة الحياة، مقياس رأس المال النفسي، ومقياس التوافق الأكاديمي للطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة من إعداد الباحث. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات في كل من متغير النوع لصالح الإناث، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس جودة الحياة، والدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي. وأشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ بمستوى جودة الحياة من أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد التوافق الأكاديمي، وكان تأثير التوافق الأكاديمي أكبر من رأس المال النفسي في جودة الحياة. كما أنه يمكن اشتقاق نموذج بنائي للعلاقات بين جودة الحياة لدى أفراد عينة البحث وكل من رأس المال النفسي والتكيف الأكاديمي.

**تعليق على الأبحاث والدراسات السابقة:** من خلال ما سبق عرضه من أبحاث، اتضح سعيها للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي ومتغيرات جودة الحياة الوظيفية، وعلى الدور الوسيط لبعض المتغيرات بين رأس المال النفسي وجودة الحياة، التنبؤ بجودة الحياة المهنية من رأس المال النفسي. تراوحت أعداد العينات بين ٥٠-٣٠٠ فرداً، معظمها عينات عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وعاملين في مؤسسات تربوية وطلاب جامعات وذوي الإعاقة. استخدمت استبيانات معدلة ومترجمة لقياس أبعاد رأس المال النفسي وجودة الحياة، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام اختبارات ارتباط بيرسون وانحدار بسيط/متعدد. توصلت معظم الأبحاث إلى وجود علاقات إيجابية بين رأس المال النفسي ومتغيرات الرضا والحياة الوظيفية، كما توصل بعضها إلى الدور الوسيط لبعض المتغيرات بين رأس

المال النفسي وجودة الحياة. واستفاد البحث الحالي من هذه الأبحاث في صياغة مشكلة البحث وأسئلته، واختيار الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات البحث.

### ثانياً: الاحتراق الأكاديمي Academic Burnout

تعددت التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الاحتراق الأكاديمي، عرفه Pines (1993) على أنه "حالة من الإرهاق العاطفي و العضوي و الإدراكي الناتج عن التوتر المستمر الناجم عن المشاعر العدائية والسلبية".

وذكر Reis et al., (2015) أنه متلازمة تتميز بمشاعر الإنهاك الانفعالي والبدني والمعرفي، والانفصال والانسحاب من الدراسة، كنتيجة لمتطلبات الدراسة الضاغطة، وهو ما قد يترتب عليه نقص الكفاءة الأكاديمية.

وأوضح (2015) Simmons أن الاحتراق الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس على أنه "حالة من الإرهاق العاطفي و الجسدي والانخفاض في الإنجاز المهني نتيجة الضغوط المتراكمة في بيئة العمل الجامعي"

ويرى (2017) Lei et al., أنه "استنفاد موارد الطاقة الشخصية نتيجة للتوتر المهني المزمن في بيئة العمل الجامعي".

وعرفه (2018) Johnson & Smith إلى أنه " حالة من الشعور بالإنهاك الشديد نتيجة الضغوط الأكاديمية المزمنة مثل التدريس والبحث وخدمة المجتمع والإدارة، مما يؤدي إلى انخفاض الدافعية والإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس"

وأشار (2021) Francis & Jones على أنها "متلازمة تشمل بعدين أساسيين هما الإرهاق العاطفي و الجسدي نتيجة الضغوط النفسية والفسيولوجية الناجمة عن العبء التدريسي والأنشطة الأكاديمية المتمثلة في البحث ونشر الأوراق العلمية"

ومن خلال استعراض الباحثين للتعريفات السابقة لمفهوم الاحتراق الأكاديمي يمكن استنتاج النقاط الآتية:

- اشتملت معظم التعريفات على ثلاث مكونات أساسية للاحتراق الأكاديمي وهي الإرهاق الانفعالي، والإرهاق الجسدي أو البدني، والإرهاق المعرفي.
- تربط معظم تعريفات الإحتراق الأكاديمي بالضغوط الناتجة عن المتطلبات المهنية والأكاديمية.
- تتفق التعريفات على أن الإحتراق يؤدي إلى انخفاض الأداء والكفاءة الأكاديمية و ضعف الدافعية.

## أبعاد الاحترق الأكاديمي:

وفقاً للتعريفات السابقة للاحتراق الأكاديمي تبين أنه مفهوم متعدد الأبعاد، وفيما يلي بعض أبعاد الاحتراق الأكاديمي التي تم تناولها من قبل الباحثين:

حدد (Schaufeli et al., 2002) في مقياس Maslach-Burnout Inventory ثلاثة أبعاد للاحتراق الأكاديمي:

الإرهاك – اللامبالاة – انخفاض الكفاءة والشعور بالإنجاز الأكاديمي.

وتناول (Salmela-Aro et al, 2009) الاحتراق الأكاديمي كمفهوم ثلاثي الأبعاد كالآتي: الإرهاك – تبدل المشاعر (اللامبالاة) - انخفاض الكفاءة.

وفي ضوء ما سبق حدد الباحثان ثلاثة أبعاد للاحتراق الأكاديمي وهي:

الإرهاك الانفعالي والجسدي Emotional & Physical Exhaustion :

يشير إلى تعب عضو هيئة وإرهاقه من العناصر المكونة للعملية التعليمية بخلاف العنصر البشري كالمناهج ومصادر التعلم وغيرها، بمعنى آخر الإجهاد والتعب الناجم عن المتطلبات الأكاديمية.

اللامبالاة: Cynicism

يشير إلى الشعور السلبي نحو العمل الأكاديمي بصفة عامة، كما أنها تشير إلى التشاؤم وضعف الاهتمام بالمهام الأكاديمية.

نقص الكفاءة والإنجاز الأكاديمي Incompetence & decrease Academic Accomplishment :

يشير إلى شعور عضو هيئة التدريس بأنه لا يمتلك الإمكانيات الكافية لإنجاز مهامه الأكاديمية؛ وما يترتب عليه من صعوبة إنجازها.

ويرجع اختيار الباحثين لهذه الأبعاد ما يأتي:

- هذه الأبعاد هي الأكثر تكراراً في الدراسات و الأبحاث السابقة التي تناولت الاحتراق الأكاديمي.

- كما أن هذه الأبعاد التي تعتمد عليها المعايير والأدوات الرقمية لقياس الاحتراق الأكاديمي على منصة (BendiT-EU) الاتحاد الأوروبي لمواجهة الاحتراق الأكاديمي في الجامعات الأوروبية.

النظريات المفسرة للاحتراق الأكاديمي:

النظرية السلوكية: ترى النظرية السلوكية أن الاحتراق الأكاديمي يحدث نتيجة لتأثير عوامل بيئية خارجية على سلوك الفرد. تؤثر هذه العوامل في الاستعداد الداخلي وتظهر آثارها على استجابات الفرد وتصرفاته ومشاعره. تأخذ النظرية السلوكية بعين الاعتبار كل من العوامل الفيزيولوجية البيئية،

والعمليات العقلية الداخلية للفرد، ومشاعره وأحاسيسه. كما تؤمن هذه النظرية بأنه إذا تمكنا من السيطرة على تلك العوامل البيئية، فسيكون من السهل التحكم في مشكلة الاحتراق الأكاديمي والحد منها (الصادق والحسين، ٢٠١٦، ٣٩).

**النظرية المعرفية:** ترى النظرية المعرفية أن مصدر سلوك الإنسان هو مصدر داخلي متمثل في طريقة إدراكه وتفكيره تفترض هذه النظرية ما يعرف بـ "الاستعداد المعرفي"، وهو أن الأفراد الذين لديهم أنماط تفكير غير تكيفية هم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الأكاديمي تحت تأثير الضغوط. كما تربط النظرية المعرفية بين إدراك الطالب للمواقف وسلوكه، إذ ترى أن الإدراك الإيجابي يؤدي للتكيف، مقابل الإدراك السلبي الذي يؤدي لظهور أعراض الاحتراق الأكاديمي. (Alloy et al., 2000, 405)

**نظرية التحليل النفسي:** تذهب نظرية التحليل النفسي إلى أن الاحتراق الأكاديمي قد ينتج بسبب الضغوط المستمرة على الأنا مقابل الاهتمام بالبحث، مما يمثل جهداً كبيراً على قدرات الفرد. أو ينتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها وحدوث فجوة بين الأنا والآخر الذي تعلق به، مما يسبب فجوة بين الأنا والأنا الأعلى. وهنا تتفق النظرية التحليلية مع النظرية المعرفية في اعتبار القوى الدافعة للسلوك هي قوى داخلية متمثلة في الصراع بين مكونات الشخصية (أبو مسعود و بحر، ٢٠١٠، ٣٧).

#### أبحاث ودراسات تناولت العلاقة بين الاحتراق الأكاديمي وجودة الحياة

سعى بحث (Lyndon et al. 2017) إلى فحص تأثير الاحتراق النفسي وجودة الحياة والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية الطب. تكونت عينة البحث من (٦٧٠) طالباً من السنة الثالثة إلى السنة الخامسة في جامعة أوكلاند، وتم تصنيفهم إلى ثلاث مجموعات عبر تحليل الكتل ذو الخطوتين، مستنديين إلى درجات جودة الحياة وفقاً لمنظمة الصحة العالمية ومقياس الاحتراق النفسي في كوبنهاغن. أظهرت النتائج وجود ثلاث مجموعات رئيسية: احتراق نفسي مرتفع وجودة حياة منخفضة (٢٠%)، احتراق نفسي متوسط وجودة حياة متوسطة (٤١%)، واحتراق نفسي منخفض وجودة حياة مرتفعة (٣٩%). بعد التحكم في متغيرات النوع والمستوى الدراسي، تبين أن الطلاب في مجموعة (الاحتراق النفسي المرتفع وجودة الحياة المنخفضة) يعانون من قلق اختباري أعلى بشكل ملحوظ و انخفاض في الدافع، بالإضافة إلى تحفيز داخلي أقل، وكفاءة ذاتية أقل، ودرجات أقل في اختبارات التقدم مقارنة بالمجموعات الأخرى. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة وثيقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة والتحفيز الأكاديمي والأداء الدراسي.

وقامت هشلون (٢٠١٩) بتحديد علاقة جودة الحياة بكل من الاحتراق النفسي ومنغصات الحياة اليومية والأفكار اللاعقلانية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل. تكونت عينة البحث من (٢٠٢٨) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة الخليل. استخدم مقياس جودة حياة المعلمين إعداد أبو يونس (٢٠١٣)، ومقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، ومقياس منغصات الحياة اليومية الذي طورته الباحثة، ومقياس الأفكار اللاعقلانية بالاستفادة من مقياس الريحان. (1985) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات (الأهداف، والتوقعات، والمعايير)، والدرجة الكلية لجودة الحياة تُعزى لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الإناث. كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية للاحتراق النفسي في مجال تبدل المشاعر، حيث كانت الفروق لصالح الذكور. كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال تدني

الشعور بالإنجاز، وكانت الفروق لصالح الإناث. كما كانت الفروق لصالح المعلمين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (٥-١٠) سنوات، حيث كانت منغصات الحياة اليومية لديهم أعلى. وظهرت الفروق في متوسطات درجات الاحتراق النفسي تُعزى لمتغير الدخل الشهري في مجال تبدل المشاعر. أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية سالبة بين جودة الحياة بمجالاتها من جهة وبين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي ومجالاته (الإنهك الانفعالي، وتبدل المشاعر) من جهة أخرى، ووجود علاقة طردية موجبة بين جودة الحياة ومجالاتها من جهة وبين تدني الشعور بالإنجاز من جهة أخرى.

و أجرى (Alves et al, 2019) بحث للتعرف على تأثير الإرهاق في جودة الحياة (QoL) لأعضاء هيئة التدريس من تخصصات مختلفة. تكونت العينة من (٣٦٦) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات العامة. تم تحليل النتائج باستخدام اختبار الطالب، وتحليل التباين، والانحدار اللوجستي الثنائي، ونمذجة المعادلة الهيكلية. و توصل البحث إلى أن أكثر من ثلث أعضاء هيئة التدريس (ن = ١٢٧؛ ٣٦,٦%) عانوا من الاحتراق النفسي. لم توجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس في جودة الحياة والاحتراق النفسي باختلاف تخصصاتهم. وكان أعضاء هيئة التدريس الذين ذكروا أنهم بحاجة إلى مزيد من الوقت للاسترخاء بعد العمل أقل رضا عن صحتهم. أظهرت النتائج ارتباط الإرهاق ارتباطًا سلبيًا بنوعية الحياة، وتأثير الاحتراق النفسي سلبيًا في جودة حياة أعضاء هيئة التدريس، بغض النظر عن تخصصاتهم. كما أشارت النتائج إلى إمكانية تنفيذ برامج وإجراءات لمنع الإرهاق لأعضاء هيئة التدريس، وخاصة النساء، حيث إن نوعية حياتهم قد تؤثر في جودة التعليم.

وقام كل من عسيري و الذبابي (٢٠٢٢) بتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاحتراق النفسي والكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠م. وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم تطبيقها على عينة البحث البالغ عددها (١٨٩) معلمًا ومعلمة من مجتمع البحث البالغ عدده (٥٤٥) فردًا. وتوصل البحث إلى نتائج ، أهمها وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين الاحتراق النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة. كما أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة، وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية مرتفع لدى عينة البحث. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في استجابات أفراد عينة البحث حول جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغيري (الجنس وسنوات الخبرة).

**تعليق على الأبحاث والدراسات السابقة:** يتضح مما سبق استهداف معظم الأبحاث التعرف على العلاقة بين الاحتراق المهني/الأكاديمي وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس/المعلمين. كما هدف بعضها إلى قياس مستويات الاحتراق وتحديد العوامل المؤثرة فيه. اختلفت أعداد العينات بين الأبحاث حسب أعداد مجتمعات البحث، إذ تراوحت بين (١٨٩-٢٠٠٠) فردًا من أعضاء هيئة التدريس في جامعات ومدارس أمريكية وعربية. اعتمدت معظم الأبحاث على مقياس ماسلاش الموثوق لقياس الاحتراق، بالإضافة إلى مقاييس أخرى لقياس جودة الحياة والرضا الوظيفي.

أكدت نتائج الأبحاث على وجود علاقة عكسية قوية بين الاحترق وجودة الحياة. كما بينت تأثير مستويات الاحترق ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية. استفاد البحث الحالي من هذه الأبحاث في تصميم إطار نظري قوي للبحث، وصياغة فرضياته، وتحليل البيانات، وتفسير النتائج بشكل أكثر دقة.

**ثالثاً: اليقظة العقلية.**

### مفهوم اليقظة العقلية: Mindfulness.

عرف (2003) Kabat-Zinn اليقظة العقلية بأنها "الوعي الذي ينشأ من خلال الانتباه، عن قصد في اللحظة الحالية، و دون إصدار أحكام".

بينما أوضح Hayes et al.,(2004) أنها "حالة من الوعي تتميز بالانتباه المفتوح و المتقبل للحظة الحالية، دون إصدار أحكام، مما يسمح للفرد بمراقبة أفكاره ومشاعره وأحاسيسه الجسدية دون محاولة تغييرها أو التفاعل معها بشكل تلقائي".

وذكر (2017) Creswell أن اليقظة العقلية هي العملية النفسية المتمثلة في جذب الانتباه الكامل إلى التجارب في اللحظة الحاضرة، بطريق دون إصدار أحكام إصدار تقييمية وغير تفاعلية.

من خلال التعريفات السابقة لليقظة العقلية، يلاحظ تأكيد بعضها على أهمية التركيز المقصود على اللحظة الراهنة من دون تحيز. بينما يركز بعضها الآخر على المثبرات الداخلية والخارجية، ويؤكد آخر على الموقف التجريبي المنفتح. وعلى الرغم من هذه الاختلافات البسيطة، إلا أن التعاريف تتفق في الأساس على أن اليقظة تعني وعياً غير منحاز بالحاضر دون إصدار أحكام مسبقة. ويمكن القول إن كل تعريف ركز على جانب معين من جوانب اليقظة العديدة، لكنها في النهاية تصب في فهم واحد لهذه الظاهرة النفسية..

وقد عرف الباحثان اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بأنها "حالة الوعي التام باللحظة الحالية من خلال: ملاحظة الأفكار والمشاعر والإدراكات التي يمرون بها بموضوعية، ووصفها دون إصدار أحكام عليها، والقيام بمهامهم التدريسية والبحثية بطريقة مدروسة وواعية بدلاً من القيام بها تلقائياً، وعدم الاستجابة لتجاربهم الداخلية بطريقة تؤثر في أدائهم بشكل سلبي؛ مما يساعدهم على أداء المهام بكفاءة عالية".

### أهمية اليقظة العقلية لأعضاء هيئة التدريس:

تساعد اليقظة العقلية أعضاء هيئة التدريس على التعامل بإيجابية مع الطلاب. حيث توصلت الأبحاث إلى أن تدريبات اليقظة لمدة ثمانية أسابيع أدت إلى تحسن في التواصل مع الطلاب والتفاعل معهم داخل قاعات التدريس وخارجها(Anderson et al., 1999, 3).

كما تساعد اليقظة العقلية في تعزيز الوعي الذاتي، مما يمكن الأفراد من فهم أفضل لأفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم. كما وجد أن الأفراد الذين يمارسون اليقظة العقلية بانتظام يظهرون مستويات أعلى من

الوعي الذاتي، مما يمكنهم من التعامل مع التحديات اليومية بشكل أكثر فعالية. هذا النوع من الوعي يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في الصحة النفسية والعلاقات (Brown & Ryan, 2003, 845).

اليقظة العقلية مهمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لما لها من آثار إيجابية على صحتهم النفسية والجسدية. فقد أظهر بحث أجري على أساتذة جامعيين أن اليقظة تساعدهم في التعامل بفاعلية أكبر مع الضغوط الناتجة عن متطلبات وظائفهم المختلفة مثل إعداد المحاضرات وتصحيح الأعمال وإجراء البحوث (Rosenzweig et al., 2003, 88-92).

كما تسهم اليقظة العقلية في زيادة الرضا عن الحياة بشكل عام. حيث وُجد أن الأفراد الذين يشاركون في برامج اليقظة العقلية يظهرون مستويات أعلى من الرضا عن الحياة، مما يمكن القول إن اليقظة العقلية أداة فعالة لتحسين جودة الحياة (Creswell, 2017, 503).

### أبحاث ودراسات تناولت العلاقة بين اليقظة العقلية وجودة الحياة.

قام كل من (Malarkey et al., 2013) بتحديد العلاقة بين مستويات اليقظة و الصحة الجسدية والنفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تم قياس الصحة الجسدية بقياس مستويات بعض المؤشرات الحيوية مثل مستوى الالتهاب في الجسم، بينما قيست الصحة النفسية باستخدام مقياس تقييم الحالة النفسية والنفس جسدية. وتكونت عينة البحث من (٣٠٠) عضو هيئة تدريس يعملون في جامعات ولاية أوهايو الأمريكية. وطبق مقياس فيلبوت لليقظة العقلية- مقياس الصحة الجسدية والنفسية، واستخدم معامل الارتباط - تحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط موجبة بين اليقظة العقلية ومقياس الصحة الجسدية والنفسية.

و أجرت الهمشلون (٢٠١٩) بحث للتعرف علي العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الحياة لدى المرشدين التربويين بالمدارس الحكومية بمحافظة الخليل، و تكونت عينة البحث من (١٥٩) مرشد و مرشدة تربوية بمدارس شمال وجنوب ووسط الخليل واستخدم مقياس اليقظة الذهنية وجودة الأداء وتوصلت نتائج البحث إلي وجود علاقة طردية موجبة بين اليقظة العقلية و جودة الأداء، ووجود مستوي مرتفع من اليقظة الذهنية و جودة الأداء لدي المرشدين التربويين.

و هدف بحث الصقية و المقرن (٢٠٢٢) إلي التعرف علي العلاقة بين اليقظة العقلية وجودة الحياة لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لدي عينة مكونة (٦٤٠) موظفة من كليات الجامعة تم اختيارهن بطريقة عشوائية ، و تم تطبيق مقياس تورنتو لليقظة العقلية، و مقياس جودة الحياة ، و توصلت نتائج البحث إلي وجود مستوى متوسط من اليقظة العقلية و جودة الحياة، و أن نسب انتشار أبعاد اليقظة العقلية كانت أولاً بعد اليقظة، يليه الانتباه ، و أخيراً الوعي ، كما توصلت النتائج إلي وجود علاقة موجبة بين اليقظة العقلية و جودة الحياة .

بينما سعى الحارتي وآخرون (٢٠٢٣) إلى تحديد العلاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب التعليم الجامعي النوعي. وتم اختيار عينة من الطلاب بناءً على تخصصهم (علوم الحاسوب، التربية، تكنولوجيا التعليم)، وتكونت عينة البحث من (٣٠٠) طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابع، تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث، وأظهرت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية

موجبة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية بأبعادها والدرجة الكلية لدى طلاب التعليم النوعي الجامعي. كما أظهرت النتائج عدم فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية بأبعادها والدرجة الكلية وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى طلاب التعليم الجامعي النوعي، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بدرجة اليقظة العقلية تنبؤاً غير دالاً إحصائياً بمعلومية التدفق النفسي و جودة الحياة الأكاديمية لدي أفراد العينة الكلية.

أما بحث خنفر وحمقاني (٢٠٢٣) فسعى إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية وجودة الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة ورقلة، والتعرف على مستوى كلٍّ من اليقظة العقلية وجودة الأداء التدريسي والفروق الموجودة فيهما باختلاف النوع والسن، حيث تكونت عينة البحث من (٢١٠) أستاذاً وأستاذة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. أما الأدوات، فتمثلت في استبيانين جاهزين، الاستبانة الأولى خاص باليقظة العقلية أعده عبد الله (٢٠١٢)، والثاني خاص بجودة الأداء التدريسي أعده أسماء (٢٠١٢)، وتوصلت نتائج البحث إلي وجود علاقة بين اليقظة العقلية وجودة الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة ورقلة، ووجود مستوى مرتفع في كلٍّ من اليقظة العقلية وجودة الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة ورقلة، عدم وجود فروق في كلٍّ من اليقظة العقلية وجودة الأداء التدريسي ترجع لمتغير النوع والسن.

**تعليق على الأبحاث والدراسات السابقة:** يلاحظ من الأبحاث السابقة انها سعت إلى فحص العلاقة بين جودة الحياة و اليقظة العقلية و توصلت الي وجود علاقة ارتباطية موجبة، كما تنوعت عينات الأبحاث من أعضاء هيئة تدريس جامعيين ومرشدين تربويين وإداريين، و استخدمت عدة مقاييس لقياس كل من اليقظة العقلية وجودة الحياة، كما يلاحظ تركيز معظم الأبحاث على البعد النفسي دون أخذ الجوانب الثقافية والاجتماعية بعين الاعتبار و استخدمت أغلب الدراسات المنهج الوصفي الارتباطي، لم تتناول هذه الأبحاث العلاقة بين المتغيرين في ضوء العوامل الديمغرافية، كما لم تتناول اسهام اليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية و هذا ما تناوله البحث الحالي.

#### رابعاً: مفهوم جودة الحياة الأكاديمية Quality of academic life

يعد مفهوم جودة الحياة الأكاديمية من المفاهيم الحديثة نسبياً على مستوى التناول العلمي، وتنوعت السياقات التي استُخدم فيها هذا المفهوم.

توضح شقير (٢٠١٠) جودة الحياة بأنها: " أن يعيش الفرد في حالة جيدة، متمتعاً بصحة بدنية وعقلية وعاطفية، وبمستوى مقبول من الرضا والقبول. ينبغي أن يكون قوي الإرادة وصامداً أمام الضغوط، مع كفاءة ذاتية واجتماعية عالية، راضياً عن حياته المهنية والاجتماعية، محققاً لحاجاته وطموحاته. يجب أن يكون واثقاً من نفسه، دون غرور، ومقدراً لذاته، مما يتيح له تجربة شعور السعادة. هذا الشعور يعزز تفاؤله بمستقبله وحاضره، ويجعله متمسكاً بقيمه الدينية والأخلاقية والاجتماعية، ومدافعاً عن حقوقه وحقوق الآخرين، وطموحاً نحو مستقبل أفضل.

ويشير Olsen (2001) جودة الحياة الأكاديمية إلى مستوى الإشباع والإنجاز الذي يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس من خلال أدائهم لمختلف الأدوار في التدريس، والبحث، والخدمة، والإدارة. وتعتمد على

التوازن بين خمسة أبعاد رئيسة هي: المعرفي/الفكري، والنفسي/الشخصي، والمهني/الوظيفي، والاجتماعي/التفاعلي، وبيئة العمل/المؤسسي.

وحدد (Johnson, 2010) جودة حياة أعضاء هيئة التدريس هي مدى إمكانية تحقيقهم لطموحاتهم الشخصية والمهنية، بالإضافة إلى الرضا عن عملهم وتحسينه دون التأثير بضغط العمل. وتعتمد على خمسة أبعاد: الأكاديمي، والشخصي، والاجتماعي، والمادي، والتنظيمي.

وعرف (العتيبي، ٢٠١٤) جودة الحياة الأكاديمية بأنها: "إدراك الفرد لخبراته ومهاراته وتفاعل قدراته واستعداداته لإنتاج شيء مفيد يسهم في تحسين حياته، بالإضافة إلى امتلاكه لصفات وأنماط سلوكية تساعده على التكيف مع بيئته التعليمية، مما يساهم في تحقيق الجودة الشاملة في مجاله التخصصي".

وأضافت الزغبى والمراغي (٢٠١٥) أن جودة الحياة الأكاديمية: "شعور الأفراد بالرضا عن مستوى الخدمات التعليمية، والإدارية، والاجتماعية، والمادية التي توفرها المؤسسة التعليمية (الجامعة) لطلابها، ومدى تقديرهم لهذه الجوانب وفقاً لأهميتها لديهم وإحساسهم الإيجابي تجاهها، مما يسهم في تحقيق أهدافهم، وتنمية شخصيتهم المستقلة، وتطوير علاقات اجتماعية، مما يمنحهم شعوراً بالرضا والسعادة في حياتهم.

وترى عبد الرازق (٢٠١٨): " تصورات الفرد عن قدراته، وتقديره لذاته، وكفاءته في أداء واجباته ومهامه الوظيفية، وحبها لها ورضاه عنها، إلى جانب تمتعه بالصحة النفسية والتوافق النفسي، وعلاقاته الطيبة وتواصله الإيجابي مع الآخرين، والتزامه بالقيم الأخلاقية، وعلاقته الجيدة بربه وما يرتبط بها من ممارسات دينية، فضلاً عن تمتعه بصحة جيدة وحرصه على الحفاظ عليها، وحصوله على الدعم والمساندة من المجتمع الأكاديمي المحيط به.

وعرفها كلاً من (Stein & Ramasanandran, 2018) بأنها "مدي قدرة بيئة العمل الأكاديمي على توفير الظروف والمتطلبات اللازمة لرفاهية أعضاء هيئة التدريس على المستويات الجسدية والنفسية والمهنية والاجتماعية".

عرف الشرقاوي (٢٠٢١) جودة الحياة الأكاديمية بأنها قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية من خلال ممارسة أعمالهم التعليمية والبحثية والإدارية. وترتكز على خمسة محاور هي: المعرفي، والشخصي، والوظيفي، والاجتماعي، والتنظيمي.

ويلاحظ من التعريفات السابقة أنها بدأت بالنظرة الشخصية ثم توسعت لتشمل النظرة الاجتماعية والمؤسسية، مما يدل على تطور مستمر في فهم هذا المفهوم، كما تنوعت الأبعاد التي تناولتها من أبعاد نفسية وشخصية، مثل الصحة النفسية والرضا والاشباع. بينما ركزت تعريفات أخرى على أبعاد مهنية ووظيفية، مثل الكفاءة المهنية، كما تضمن البعض أبعاد تنظيمية وبيئية، مثل دعم المؤسسة، مما يدل على تعقد هذا المفهوم وتأثره بعوامل متداخلة.

وعرف الباحثان جودة الحياة الأكاديمية بأنها مفهوم يشير إلى مدي رضا أعضاء هيئة التدريس وسعادتهم ورفاهيتهم في البيئة الأكاديمية، ويشمل أبعاد المعرفة والشخصية والبراعة والحكمة، والتي تؤثر في

تجربتهم الأكاديمية من خلال ممارسة أدواهم التعليمية، والبحثية، والإدارية، والاجتماعية. وتتحقق بالتوازن بين هذه الأبعاد.

## ب - أبعاد جودة الحياة الأكاديمية

### 1-المعرفة

تعد المعرفة أحد الجوانب الرئيسة لجودة الحياة الأكاديمية، حيث تتمثل في جودة المناهج الدراسية والتدريس والموارد التعليمية والتفاعل مع الأساتذة والمتعلمين. ويمكن تفسير جانب المعرفة بأنه الجانب الذي يتعلق بالمعرفة والمعلومات التي يحصل عليها الطلاب والطالبات خلال فترة دراستهم، والتي تمكنهم من تحقيق النجاح الأكاديمي، وتطوير مهاراتهم، وقدراتهم، ومعرفتهم.

ويوضح (الزهراني، ٢٠٢٠، ٩) أنه ينبغي أن يشعر الطلاب أن المعارف والخبرات والمهارات التي يتعلمونها نافعة ومفيدة وذلك من خلال تزويدهم بفرص لاستخدام المعرفة الجديدة في مواقف حقيقية. كما أن تقديم التغذية الراجعة والتعزيز المناسب للطلبة يشعرهم بقيمة النتائج التي توصلوا لها الأمر الذي يزيد شعورهم بالرضا الذي له تأثير كبير في تحقيق جودة الحياة الأكاديمية بحيث يتناسب التعزيز مع الجهد المبذول، ودرجة صعوبة المهام التعليمية.

### 2-البراعة

تعني البراعة تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي إلى إنتاج أصيل ومفيد وجديد يساهم في تقدم وتطور المعارف الأكاديمية للطلاب. حيث إن الطالب أصبح هدفاً ووسيلة في منظومة الجودة الشاملة من حيث الاهتمام بنمو قدراته، وطاقاته البدنية والعقلية، والاجتماعية، والأكاديمية، والنفسية، والمهارية، والقيمية الأمر الذي يعكس إيجابياً على جودة الحياة التعليمية بأسرها (الزهراني، ٢٠٢٠، ٩).

### ٣- الشخصية

تعني البناء الخاص لصفات الفرد وأنماط سلوكه الذي من شأنه أن يحدد طريقته المتفردة في تكيفه مع البيئة التعليمية واكتساب الخبرات المتاحة له. ومما لا شك فيه أن شخصية الفرد هي المحفز الأساسي لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق جودة الحياة الأكاديمية، لذا ينبغي أن تتكون لدى المتعلم الثقة العالية بقدرته على تحقيق التعلم، فإذا شعر الطالب بعدم قدرته على مواجهة المهام التعليمية والمشكلات فإن هذا يؤثر سلباً في أدائه الأكاديمي (العنبي، ٢٠١٤، ٢٥٦).

### ٤- الحكمة:

كما تعني الحكمة جميع التدابير التي يقوم به الفرد للرفع من جودة حياته الأكاديمية، حيث إن امتلاك الأفراد لدرجة مناسبة من الشعور بالرضا في حياتهم الأكاديمية والمقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة تؤهلهم لحياة أكاديمية ومهنية أفضل، أن اتخاذ القرار يختلف من فرد لآخر، فمنهم من يختار ما اعتاد

عليه أي يقوم بتكرار الاختيارات المألوفة، ولهذا يتطلب امتلاكهم قدر كافي من المرونة في التفكير وحسن الإدراك والتوجه نحو الأفضل مما يزيد من أدائهم معرفياً ونفسياً وصحياً (الزهراني، ٢٠٢٠، ٩).

ويري الباحثان أن أبعاد جودة الحياة الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس هي المعرفة: وتشمل قدرة تمكن أعضاء هيئة التدريس من الاطلاع على أحدث الدراسات والبحوث في مجال تخصصاتهم، بما يساعدهم على تحديث معارفهم وممارساتهم التعليمية والبحثية.

**البراعة:** أي قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطبيق معارفهم وخبراتهم بكفاءة عالية في العملية التعليمية من خلال استخدام أحدث الطرق والاستراتيجيات التدريسية.

**الشخصية:** وتشمل قدرة أعضاء هيئة التدريس على بناء علاقات إنسانية إيجابية مع الطلاب والزملاء وإدارة الجامعة، والتمتع بصحة نفسية ورفاهية عاطفية.

**الحكمة:** قدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف خبراتهم العلمية والعملية لحل المشكلات واتخاذ القرارات السليمة بما يعود بالنفع على العملية التعليمية والبحثية.

ويري الباحثان أن هذه الأبعاد (المعرفة، البراعة، الشخصية، الحكمة) تغطي الحاجات الأساسية لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث ترتبط بنموهم وتطورهم المعرفي والمهاري والوجداني، ويمكن اعتبارها أبعاداً شاملة ومتكاملة تغطي الجوانب المختلفة للحياة الأكاديمية.

#### مزايا الاهتمام بجودة الحياة الأكاديمية في الجامعات:

- تحسين الأداء التدريسي عندما تكون جودة الحياة الأكاديمية مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس، فإنهم يكونون أكثر قدرة على التركيز وتقديم تعليم عالي الجودة (Boyer, 1990, 52).
- تزيد جودة الحياة الأكاديمية المرتفعة من رضا أعضاء هيئة التدريس عن وظائفهم، مما يقلل من معدلات الاستقالة والتغيير المستمر في الكادر الأكاديمي (Hagedorn, 2000,5).
- تحسين الصحة النفسية والجسدية بيئة العمل الجيدة تعزز الصحة النفسية والجسدية لأعضاء هيئة التدريس، مما يقلل من مستويات التوتر والإجهاد (Winefield et al., 2003,51).
- زيادة الإنتاجية البحثية؛ حيث توفر جودة الحياة الأكاديمية المرتفعة الوقت والموارد اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للتركيز علي البحث والإنتاج الأكاديمي (Bland et al., 2005,225).
- تعزيز التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس فاليئة الأكاديمية الجيدة تشجع على التعاون والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس مما يسهم في تبادل الأفكار والخبرات (Austin, 1990, 61).
- زيادة فرص التطوير المهني فجودة الحياة الأكاديمية تدعم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال ورش العمل، و المؤتمرات، و الموارد التعليمية (Murray, 2002, 89).

### ج- الاتجاهات المختلفة المفسرة لجودة الحياة

حددت مهدي والسيد (٢٠١٤، ١٩) الاتجاهات المختلفة المفسرة لجودة الحياة على النحو الآتي:

- **المنظور المعرفي:** يرى أن طبيعة إدراك الفرد هي التي تحدد درجة شعوره بجودة حياته/ وفي إطار الاختلاف الإدراكي الحاصل بين الأفراد، فإن العوامل الذاتية هي الأقوى أثراً من العوامل الموضوعية في درجة شعورهم بجودة الحياة.
- **المنظور الانساني:** يرى أن جودة الحياة تتطلب دائماً الارتباط الضروري بين عنصرين لاغنى عنهما: (وجود كائن حي ملائم، ووجود بيئة جيد يعيش فيها هذا الكائن).
- **المنظور التكاملي:** ويشير إلى أن إدراك الفرد لحياته يساعده في تقييم ما يدور حوله، وتكوين أفكار كي يصل إلى الرضا عن الحياة.

### د- النظريات المفسرة لجودة الحياة الأكاديمية

قدم رايف نظرية شاملة تحدد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعات والكليات، حيث يرى أنها تتألف من ثلاثة أبعاد رئيسية:

١. **الرضا الأكاديمي:** يشير إلى مدى رضا الطلاب عن تجربتهم الأكاديمية، ويتأثر بعوامل عديدة، مثل جودة التدريس، والمحتوى الأكاديمي، والمصادر المادية، والتفاعل مع الزملاء.
  ٢. **الاندماج الأكاديمي:** يتعلق بشعور الطلاب بالاندماج في بيئة الجامعة أو الكلية، ويتأثر بالعلاقات الاجتماعية، والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية، والاندماج المجتمعي.
  ٣. **الذات الأكاديمية:** يشير إلى مدى تحقيق الطلاب لأهدافهم وتطلعاتهم الأكاديمية، ويتأثر بعوامل مثل الاستقلالية الأكاديمية، والتحفيز الذاتي، والتطور الشخصي (Reeve, 2013, 579).
- أ. نظرية "شالوك": قدمت تحليلاً شاملاً لمفهوم جودة الحياة على أساس تقسيمه إلى ثمانية مجالات، يتضمن كل منها ثلاثة مؤشرات، مؤكدةً على الأبعاد الذاتية باعتبارها المحددات الأكثر أهمية مقارنة بالأبعاد الموضوعية في تحديد مستوى شعور الفرد بجودة الحياة.
- ب. نظرية "فينتيجودت وآخرون": تعتبر تصورات هذه النظرية من أبرز الأسس لتحديد أبعاد جودة الحياة، حيث تم المزج بين البعدين الذاتي والموضوعي عبر صياغة متصل لجودة الحياة، مما أدى إلى تطوير النموذج التكاملي لجودة الحياة.
- ج. نظرية "أندرسون": قدمت هذه النظرية تفسيراً تكاملياً لمفهوم جودة الحياة، معتمدةً على مفاهيم السعادة، ومعنى الحياة، ونظام المعلومات البيولوجي، والحياة الواقعية، وتحقيق الحاجات كإطار نظري لتوضيح جودة الحياة. ووفقاً لهذا التصور، فإن جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد يضم مؤشرات ذاتية وأخرى موضوعية (زكري، ١٦، ٢٠٢٠، ١٧).

### أبحاث ودراسات تناولت جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

قام كل من إبراهيم وعبد الحميد (٢٠١٦) بالتحقق من إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي على عينة تكونت من (١١٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية بجامعة الأزهر، وتم تطبيق مقياسين لقياس جودة حياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياسي جودة الحياة وجودة الأداء الجامعي (بما في ذلك الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيرات التخصص الأكاديمي ومكان العمل كعضو هيئة تدريس في تفهنا الأشراف أو كمنتدب من كلية أخرى. ومع ذلك، وجدت فروقاً دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ تعزى لمتغير الرتبة العلمية : استاذ، استاذ مساعد، ومدرس. كما وجدت فروقاً دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأداءهم وتقديرات الطلاب لأداءهم (بما في ذلك الأبعاد والدرجة الكلية)، وأنه يمكن التنبؤ بجودة الأداء بناءً على مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

سعى الكبيسي (٢٠١٦) إلى التعرف على الفروق في مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمر المختار بليبيا، تبعاً لمتغير البلد الذي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس (ليبيا، العراق، مصر) وكذلك تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) وتكونت عينة البحث من (١٢٠) مدرس ومدرسة بواقع (٧٢) من الذكور و(٤٨) من الإناث، موزعين على أربع كليات في جامعة عمر المختار بدرنة. كما قام الباحث ببناء مقياس جودة الحياة المكون من (٣٠) فقرة بصورته النهائية، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود مستوى منخفض في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس ، ووجود فروق في مستوى جودة الحياة يرجع إلي النوع و ذلك لصالح الإناث ، ووجود فروق بين العينات ترجع إلي البلدة وذلك لصالح العينة المصرية.

وهدف بحث يوسف وعروسي (٢٠١٨) إلى التعرف على الدور الذي تؤديه القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد جامعة المسيلة بالجزائر، والكشف عن وجود فروق في دور القيادة الروحية وتحسين جودة - الحياة الأكاديمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية. ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانة لجمع البيانات، طبقت على عينة عشوائية مكونة من ٣٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس الدائمين في كلية الاقتصاد المبحوثة من أصل المجتمع المكون من ٨٥ عضو هيئة تدريس دائم. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين مستوى القيادة الروحية وتحسين جودة الحياة الأكاديمية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الروحية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة).

و أجرى العنزي (١٤٤١) بحثاً للتعرف على مستوى جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، واستخدم الباحث مقياس جودة الحياة الأكاديمية المكون من (٣٠) فقرة على عينة مكونة من (١٠٠) عضو هيئة تدريس من جامعة الملك خالد وأشارت النتائج إلى أن درجة جودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث كانت في المستوى المتوسط على المقياس ككل. كما بينت النتائج أن بعد

العلاقات مع الزملاء كان الأعلى درجة لدي أعضاء هيئة التدريس، وبعد الرضا النفسي كان الأقل درجة كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس أو الكلية.

وقامت سالم وآخرون (٢٠٢٢) بالكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة حول التعليم الإلكتروني، وإمكانية التنبؤ بهذه الاتجاهات من جودة الحياة الجامعية وقد تم تطبيق مقياس الاتجاهات حول التعليم الإلكتروني ومقياس جودة الحياة الجامعية إلكترونياً على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٧) عضو هيئة تدريس من عينتين (مصرية وغير مصرية). كما تم التحقق من ثبات وصدق المقياسين وتكونت عينة الأساسية من (٥٤١) و استخدم معامل ارتباط بيرسون ومعامل الانحدار الخطي ، كما تم حساب التكرارات والنسب المئوية واختبار (ت) للعينات وأسفرت النتائج عن أن مستوى جودة الحياة الجامعية كان مرتفعاً لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية وغير المصرية كما كانت اتجاهاتهم حول التعليم الإلكتروني إيجابية ومرتفعة.

أما بحث (Alosaimi & Alaghdaf (2023) فقام بالكشف عن مستوي جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد: (حمادنة، ٢٠١٩) ، ومقياس الدافعية للإنجاز ، وتكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وقد تم تحليل البيانات من خلال إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإيجاد قيمة (ت) وتحليل التباين الاحادي ومعاملات الارتباط، وأظهرت نتائج البحث: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، و عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.

**تعليق على الأبحاث والدراسات السابقة:** سعت الأبحاث إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الأكاديمية/ الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات مختلفة. كما سعت بعض الأبحاث لاستكشاف العلاقة بين جودة الحياة ومتغيرات أخرى، وتراوحت أعداد عينات الأبحاث ما بين (٣٠ - ٥٤١) عضو هيئة تدريس من جامعات مختلفة، استُخدمت استبانات ومقاييس معدلة وموثوقة لقياس جودة الحياة الأكاديمية/ الوظيفية.

وأظهرت النتائج مستويات متفاوتة لجودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس باختلاف العينات، كما بينت وجود علاقات بين جودة الحياة ومتغيرات ديمغرافية مثل الجنس والرتبة الأكاديمية. كما أمكن التنبؤ بالأداء من خلال مؤشرات جودة الحياة.

استفاد البحث الحالي من الأدوات المستخدمة في هذه الأبحاث وكذلك مناقشة النتائج وعلى الرغم من

الاستفادة من الأبحاث السابقة إلا أن البحث الحالي قدم إضافة جديدة متمثلة في بيان اسهام كل من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية بشكل مستقل في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية. حيث ركزت الأبحاث والدراسات السابقة على العلاقة بين جودة الحياة ومتغيرات أخرى.

## فروض البحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي لدرجات كل من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر (العينة الكلية).
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- يمكن التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال معرفة رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- يسهم كل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الذكور) بجامعة الأزهر.
- يسهم كل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس (الإناث) بجامعة الأزهر.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس الاحترق الأكاديمي وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على مقياس اليقظة العقلية وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)، والتخصص (كليات نظرية – كليات عملية).

## إجراءات البحث:

**منهج البحث:** استخدم البحث المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته لطبيعة البحث الذي يهدف إلى دراسة الظواهر والعلاقات التي تربط بين المتغيرات.

**عينة البحث:** تألفت العينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر بالقاهرة (التربية بنين وبنات – كلية العلوم بنين وبنات – كلية الدراسات الإسلامية بنات) في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤

**العينة الاستطلاعية:** للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، تم تطبيق المقاييس على عينة استطلاعية تكونت من (٢٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس غير العينة الأساسية.

العينة الأساسية للبحث: بلغ حجم العينة الأساسية ٢٨٤ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة الأزهر بالقاهرة.

#### أدوات البحث:

#### ١- مقياس رأس المال النفسي/ إعداد الباحثين

هدف هذا المقياس لقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، تم الاعتماد على الإطار النظري للعديد من مقياس رأس المال النفسي التي تمت دراستها، مثل مقياس: Youssef & (2007) Luthans، الحارتي وآخرون (٢٠١٨) أبو سيف (٢٠١٨)، عشري (٢٠٢٠)، Chan, et al. (2021)، مهيدات والعنقرة (٢٠٢٤).

و قد اشتمل المقياس في نسخته الأولية على 31 عبارة، موزعة على أربعة أبعاد: الكفاءة الذاتية (٨ عبارات من ١ إلى ٨)، و الأمل (٧ عبارات من ٩ إلى ١٥)، و التفاؤل (٦ عبارات من ١٦ إلى ٢١)، و المرونة (١٠ عبارات من ٢٢ إلى ٣١). يتم الإجابة على العبارات بتحديد استجابة واحدة من الاستجابات: "موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة"، وتتراوح الدرجات من ١ إلى ٤ للعبارات الإيجابية والعكس في العبارات السلبية وهي عبارات (٤-٦-١٠-١٢-١٩-٢١-٢٢-٢٤-٣٠).

#### الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

#### أولاً: الصدق

#### الصدق البنائي:

تم حساب الصدق البنائي للمقياس باستخدام التحليل العاملي للمقياس بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٢٠٠) فرداً من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد للمقياس.

#### جدول (٣)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي لمقياس راس المال النفسي

العبارات (١)	العوامل			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
1	.500			
2	.502			
3	.570			
4	.613			
5	.538			
6	.389			.508
7	.615			.334
8	.525			.415

.563				25			.304		9
.380				26			.328		10
.350				27			.605		11
.310				28			.447		12
.478				29			.592		13
.402				30			.497		14
3.092	4.310	4.448	4.731	الجزر الكامن			.482		15
10.306	14.365	14.825	15.769	نسبة التباين		.415			16

(١) تم ترتيب العبارات لتسهيل تسمية العامل

يتضح من الجدول السابق أن التحليل العاملي لمقياس رأس المال النفسي أسفر عن أربعة عوامل تشبعت عليه عبارات المقياس وكانت الجذور الكامنة لها (٤,٧٣١ - ٤,٤٤٨ - ٤,٣١٠ - ٣,٠٩٢) بنسب تباين (١٥,٧٦٩% - ١٤,٨٢٥% - ١٣,٣٦٥% - ١٠,٣٠٦%) ، وقد تشبع على العامل الأول ثمان عبارات تم تسميته في ضوء المعنى السيكولوجي للعبارات المنتشرة عليه بالكفاءة الذاتية ، وتشبع على العامل الثاني سبع عبارات وتم تسميته بالأمل ، وتشبع على العامل الثالث ست عبارات أطلق عليه التفاؤل ، والعامل الرابع تشبعت عليه تسع عبارات تم تسميته بالمرونة، ليتكون المقياس في صورته النهائية من ٣٠ عبارة.

#### صدق المفردات

تم حساب صدق المفردات للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف درجة العبارة وتطبيقه على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٢٠٠) فرداً من أعضاء هيئة التدريس من نفس مجتمع البحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس رأس المال النفسي

المرونة		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.346**	22	.601**	16	.741**	9	.477**	1
.561**	23	.389**	17	.601**	10	.555**	2
.329**	24	.661**	18	.701**	11	.532**	3
.428**	25	.302**	19	.612**	12	.484**	4
.587**	26	.733**	20	.345**	13	.624**	5
.389**	27	.411**	21	.751**	14	.590**	6
.620**	28			.706**	15	.510**	7
.456**	29					.432**	8
.412**	30			** دال عند مستوى 0.01			

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

#### جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

م	البُعد	معامل الارتباط
1	الكفاءة الذاتية	.816**
2	الأمل	.668**
3	التفاؤل	.701**
4	المرونة	.740**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

#### ثانياً : الثبات

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

#### جدول (٦)

معاملات الثبات لمقياس رأس المال النفسي

م	البُعد	معامل الارتباط
1	الكفاءة الذاتية	.809
2	الأمل	.729
3	التفاؤل	.745
4	المرونة	.822
5	الدرجة الكلية	.934

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠,٩٠٨ - ٠,٧٢٩ - ٠,٧٤٥ - ٠,٨٢٢ - ٠,٩٣٤) وهي معاملات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

#### ٢- مقياس الاحترق الأكاديمي:

هدف هذا المقياس لقياس الاحترق الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، تم الاعتماد على الإطار النظري للعديد من مقاييس الاحترق النفسي مثل مقاييس: هنتاه و طاوس (٢٠١٥)، ملاك و محرزى (٢٠١٨)، هشلومون (٢٠١٨).

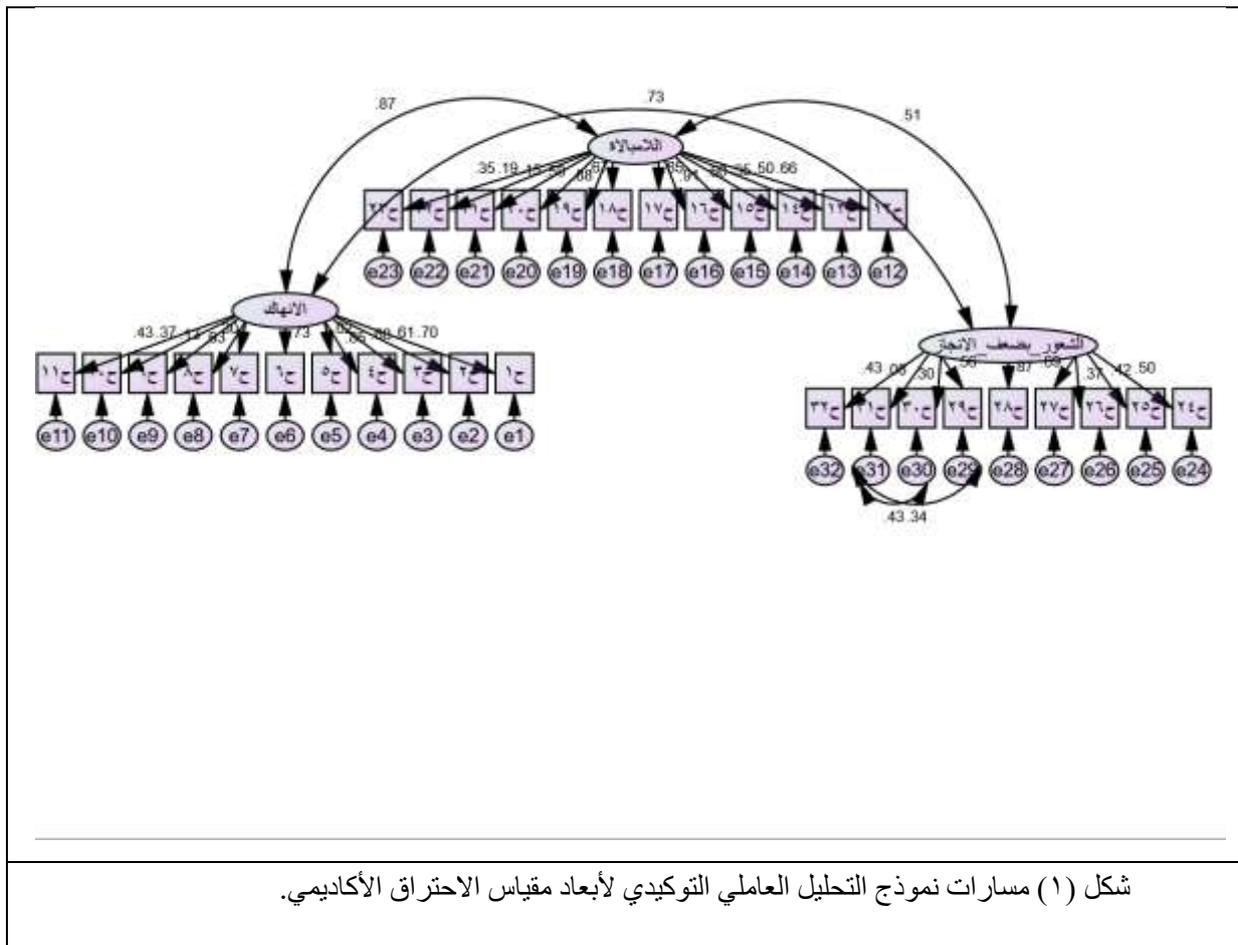
و قد اشتمل المقياس في نسخته الأولية علي ٣٢ عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد: الانهاك الانفعالي و الجسدي (١١ عبارة من ١ إلى ١١)، و اللامبالاة (١٢ عبارة من ١٢ إلى ٢٣) ، و الشعور بضعف الإنجاز الأكاديمي ( ٩ عبارات من ٢٥ إلى ٣٢ ) . يتم الإجابة على العبارات بتحديد استجابة واحدة من الاستجابات: "موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة"، وتتراوح الدرجات من ١ إلى ٤ للعبارات الإيجابية والعكس في العبارات السلبية وهي عبارات (٤-٨-١١-١٤-١٦-١٨-٣٠).

### الخصائص السيكومترية لمقياس الاحترق الأكاديمي:

#### أولاً : الصدق

#### الصدق البنائي

تم التحقق من الصدق البنائي لمقياس الاحترق الأكاديمي من خلال التحليل العاملي التوكيدي؛ للتأكد من البنية ثلاثية الأبعاد المكونة للمقياس، وباستخدام برنامج AMOS V23 ، وتم اختبار مدى مطابقة نموذج المقياس، وكانت قيم تشبعات المفردات على الأبعاد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ومن ثم احتفظ المقياس ببنائه العاملية المكونة من الأبعاد الثلاثة، ويوضح الشكل التالي المسارات لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس الاحترق الأكاديمي.



الإسهام النسبي لراس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس  
بجامعة الأزهر

جدول (٧)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاحترق الأكاديمي

المفردات	العوامل	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة*	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة*
ح ١	الانهاك	1.000			.700	
ح ٢	الانهاك	1.862	.229	8.118	.608	***
ح ٣	الانهاك	1.196	.132	9.049	.680	***
ح ٤	الانهاك	1.236	.111	11.117	.845	***
ح ٥	الانهاك	.035	.133	11.264	.020	***
ح ٦	الانهاك	1.155	.119	9.668	.729	***
ح ٧	الانهاك	.475	.117	4.043	.300	***
ح ٨	الانهاك	.926	.111	8.372	.627	***
ح ٩	الانهاك	.242	.134	11.798	.133	***
ح ١٠	الانهاك	.547	.108	5.047	.375	***
ح ١١	الانهاك	.882	.151	5.842	.435	***
ح ١٢	اللامبالاة	1.000			.663	
ح ١٣	اللامبالاة	.621	.094	6.607	.500	***
ح ١٤	اللامبالاة	.311	.066	4.725	.352	***
ح ١٥	اللامبالاة	.554	.083	6.640	.503	***
ح ١٦	اللامبالاة	.890	.080	11.109	.907	***
ح ١٧	اللامبالاة	.760	.072	10.542	.848	***
ح ١٨	اللامبالاة	.857	.100	8.598	.668	***
ح ١٩	اللامبالاة	.875	.081	10.854	.880	***
ح ٢٠	اللامبالاة	.908	.121	7.532	.577	***
ح ٢١	اللامبالاة	.159	.076	12.099	.154	***
ح ٢٢	اللامبالاة	.304	.120	12.521	.185	***
ح ٢٣	اللامبالاة	.562	.120	4.689	.349	***
ح ٢٤	الشعور بضعف الإنجاز	1.000			.500	
ح ٢٥	الشعور بضعف الإنجاز	.903	.192	4.703	.417	***
ح ٢٦	الشعور بضعف الإنجاز	.881	.205	4.307	.372	***

\* القيمة الحرجة = قيمة "ت"

\* مستوى الدلالة عند ٠,٠١

الإسهام النسبي لراس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية في جودة الحياة الاكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس  
بجامعة الأزهر

ح ٢٧	الشعور بضعف الإنجاز	1.788	.278	6.432	.692	***
ح ٢٨	الشعور بضعف الإنجاز	1.783	.254	7.013	.874	***
ح ٢٩	الشعور بضعف الإنجاز	1.040	.182	5.710	.558	***
ح ٣٠	الشعور بضعف الإنجاز	.383	.107	3.588	.297	***
ح ٣١	الشعور بضعف الإنجاز	.138	.137	11.007	.077	***
ح ٣٢	الشعور بضعف الإنجاز	.784	.163	4.804	.430	***

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى ٠,٠١، كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعياري وجميعها قيم مقبولة.

كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه الجدول الآتي.

جدول (٨)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاحترق الأكاديمي

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم $\chi^2$ ودرجات الحرية (CMIN) df	1.435	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	.875	0 إلى 1	مقبول
3	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	.853	0 إلى 1	مقبول
4	مؤشر (AGFI)	.790	0 إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	.816	0 إلى 1	مقبول
6	مؤشر توكر لويس (TLI)	.895	0 إلى 1	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	.798	0 إلى 1	مقبول
٨	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	.03	أقل 0.08	مقبول

يتضح من الجدول السابق أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة بعد الاستغناء عن قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ )، وبالتالي تم الاعتماد على قيمة Chi-Square إلى درجات الحرية حيث كانت قيمتها أقل من (٥) حيث بلغ (١,٤٣٥) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر حيث يفترض ألا تزيد هذه القيمة عن (٥).

كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI) (٠,٨٧٥) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (٠,٨٥٣) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة.

كما أن قيمة مؤشر (AGFI) (٠,٧٩٠) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة

مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (٠,٨١٦) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر توكر لويس (TLI) (٠,٨٩٥) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة.

كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (٠,٧٩٨) وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى ١ حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠,٠٣) وهي قيمة جيدة، وتقع في المدى المثالي للمؤشر حيث إنها أقل من (٠,٠٨) مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة؛ حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة.

### ثانياً: الثبات

تم حساب الثبات للمقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٩)

معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

م	الأبعاد	معامل الفا كرونباخ للثبات
١	الانهاك الانفعالي والجسدي	.862
٢	اللامبالاة	.788
٣	الشعور بضعف الإنجاز	.802
4	الدرجة الكلية	.950

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس بلغت على الترتيب (٠,٨٦٢ – ٠,٧٨٨ – ٠,٨٠٢) بينما بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٥٠) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على المشاركين في البحث.

### ٣- مقياس اليقظة العقلية:

هدف هذا المقياس لقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم الاعتماد على الإطار النظري للعديد من مقاييس اليقظة العقلية مثل مقاييس:

Brown & Ryan (2003). (2006) Baer, Smith, Hopkins, Krietemeyer & Toney

الهمشلون (٢٠١٩)، عبد الحميد (٢٠٢١)، عبد الوهاب، متولي، و الجلال (٢٠٢٣) خنفر و خمقاني (٢٠٢٣)

و قد اشتمل المقياس في نسخته الأولية على ٤٠ عبارة، موزعة على خمسة أبعاد: ملاحظة الأفكار و المشاعر (٨ عبارات من ١ إلى ٨) ، و وصف المشاعر و الأفكار (٧ عبارات من ٩ إلى ١٥) ، و العمل بوعي بدلا من الأداء بدون وعي (٨ عبارات من ١٦ إلى ٢٣) ، و ضعف الحكم على الأفكار و المشاعر (٩ عبارات من ٢٤ إلى ٣٢) ، و ضعف التفاعل مع الأفكار و المشاعر (٨ عبارات من ٣٣ إلى ٤٠) يتم الإجابة على العبارات بتحديد استجابة واحدة من الاستجابات: "موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة"، وتتراوح الدرجات من ١ إلى ٤ للعبارات الإيجابية والعكس في العبارات السلبية وهي عبارات (٤-٦-١٥-٢٧-٢٩-٣٦-٣٩).

### الخصائص السيكومترية لمقياس اليقظة العقلية:

#### أولاً: الصدق

#### صدق المفردات:

تم حساب صدق المفردات للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي له بعد حذف درجة العبارة وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي اليه بعد حذف درجاتها لمقياس اليقظة العقلية

ملاحظة المشاعر و الأفكار		ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر		العمل بوعي		وصف المشاعر و الأفكار		ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.567**	1	.570**	24	.625**	16	.672**	9	.598**	33
.615**	2	.644**	25	.738**	17	.681**	10	.677**	34
.710**	3	.671**	26	.700**	18	.590**	11	.590**	35
.534**	4	.609**	27	.635**	19	.574**	12	.772**	36
.502**	5	.503**	28	.525**	20	.517**	13	.540**	37
.513**	6	.745**	29	.555**	21	.623**	14	.637**	38
.608**	7	.766**	30	.673**	22	.730**	15	.590**	39
.719**	8	.640**	31	.580**	23			.499**	40
		.618**	32						

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد التي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية

م	البعد	معامل الارتباط
1	ملاحظة المشاعر والأفكار	.745**
2	وصف المشاعر والأفكار	.619**
3	العمل بوعي	.763**
4	ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر	.720**
5	ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر	.654**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

ثانياً: الثبات

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٢)

معاملات الثبات لمقياس اليقظة العقلية

م	البعد	معامل الارتباط
1	ملاحظة المشاعر والأفكار	.788
2	وصف المشاعر والأفكار	.801
3	العمل بوعي	.759
4	ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر	.805
5	ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر	.812
6	الدرجة الكلية	.918

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠,٧٨٨ - ٠,٨٠١ - ٠,٧٥٩ - ٠,٨٠٥ - ٠,٨١٢ - ٠,٩١٨) وهي معاملات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

٤- مقياس جودة الحياة الأكاديمية/ إعداد الباحثين

هدف هذا المقياس لقياس جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم الاعتماد على الإطار النظري للعديد من مقاييس جودة الحياة التي تمت دراستها، مثل مقياس: الكبيسي (٢٠١٦)، يوسف وعروسي (٢٠١٨)، العنزي (١٤٤١) زكري (٢٠٢٠) سالم وآخرون (٢٠٢٢)، Alosaimi & Alaghdaf (2023).

وقد اشتمل المقياس في نسخته الأولية علي 31 عبارة، موزعة على أربعة أبعاد: المعرفة (٨ عبارات من ١ إلى ٨)، والبراعة (٧ عبارات من ٩ إلى ١٥)، والشخصية (٨ عبارات من ١٦ إلى ٢٣)، والحكمة (٨ عبارات من ٢٤ إلى ٣١). يتم الإجابة على العبارات بتحديد استجابة واحدة من الاستجابات: "موافق بشدة

- موافق - غير موافق - غير موافق بشدة"، وتتراوح الدرجات من ١ إلى ٤ للعبارات الإيجابية والعكس في العبارات السلبية وهي عبارات (٤-١١-١٣-١٥-٢٧-٣٠).

### الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الأكاديمية:

#### أولاً: الصدق

#### الصدق البنائي:

تم حساب الصدق البنائي للمقياس باستخدام التحليل العاملي للمقياس بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٢٠٠) فرداً من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد للمقياس.

#### جدول (١)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي لمقياس جودة الحياة الأكاديمية

العبارة (١)	العوامل				العبارة	العوامل			
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		الأول	الثاني	الثالث	الرابع
1	.821				18				
2	.729				19				
3	.787				20				
4	.620				21				
5	.842				22				
6	.793				23				
7	.755				24				.317
8	.770				25				.337
9	.708				26				.473
10	.569				27				.516
11	.555				28				.552
12	.496				29				.635
13	.349				30				.433
14	.608				31				.361
15	.729				الجزر الكامن	9.293	3.297	2.673	2.35
16	.447				نسبة التباين	29.977	10.636	8.623	7.582
17	.561								

(١) تم ترتيب العبارات لتسهيل تسمية العامل

يتضح من الجدول السابق أن التحليل العاملي لمقياس جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أسفر عن أربعة عوامل تشبعت عليها عبارات المقياس وكانت الجذور الكامنة لها (٩,٢٩٣ - ٣,٢٩٧ - ٢,٦٧٣ - ٢,٣٥) بنسب تباين (٢٩,٩٧٧% - ١٠,٦٣٦% - ٨,٦٢٣% - ٧,٥٨٢%) وقد تشبعت

على العامل الأول ثمان عبارات تم تسميته في ضوء المعنى السيكولوجي للعبارات المتشعبة عليه بالمعرفة ، وتشعب على العامل الثاني سبع عبارات وتم تسميته بالبراعة ، وتشعب على العامل الثالث ثمان عبارات أطلق عليه الشخصية ، والعامل الرابع تشعبت عليه ثمان عبارات تم تسميته بالحكمة.

### ثانياً: الثبات

تم حساب الثبات لمقياس جودة الحياة الأكاديمية باستخدام معامل الفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (١٢)

معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

م	الأبعاد	معامل الفا كرونباخ للثبات
1	المعرفة	.788
2	البراعة	.732
3	الشخصية	.811
4	الحكمة	.799
5	الدرجة الكلية	.902

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس بلغت على الترتيب (٠,٧٨٨ - ٠,٧٣٢ - ٠,٨١١ - ٠,٧٩٩) بينما بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٠٢) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل إليها من خلال تطبيقه على عينة البحث.

### نتائج البحث

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والمتوسط الواقعي لدرجات كلاً من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر (العينة الكلية).

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لدرجات عينة البحث على كل من رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية، وفيما يلي عرض يوضح ذلك.

## أولاً: رأس المال النفسي

جدول (١٣)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي الفرضي والواقعي على مقياس رأس المال النفسي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	عدد العبارات	البُعد
0.01	41.570**	4.553	2.234	28.553	24	8	الكفاءة الذاتية
0.01	46.598**	4.457	1.951	25.457	21	7	الأمل
0.01	50.945**	4.457	1.784	22.457	18	6	التفاؤل
0.01	30.817**	3.502	2.318	30.502	27	9	المرونة
0.01	56.111	16.969	6.168	106.969	90	30	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل - المرونة - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٤١,٥٧٠ - ٤٦,٥٩٨ - ٥٠,٩٤٥ - ٣٠,٨١٧ - ٥٦,١١١) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس رأس المال النفسي، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الواقعي؛ حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الفرضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس. و يفسر ذلك بامتلاكهم العديد من الجوانب النفسية الإيجابية لديهم. أولاً، ارتفاع الكفاءة الذاتية و هذا يعكس معتقدات قوية لدى هؤلاء الأفراد في قدراتهم وإمكاناتهم؛ مما يجعلهم أكثر ثقة في التعامل مع التحديات المهنية والشخصية. كما يتمتعون بمستويات مرتفعة من التفاؤل والأمل، مما يدفعهم للعمل بجد نحو تحقيق أهدافهم. إضافة إلى ذلك، امتلاكهم لمستويات مرتفعة من المرونة النفسية مما يعني قدرتهم على التكيف مع الظروف الصعبة و التكيف معها بسرعة. وأخيراً، قدرتهم على التنظيم الجيد لانفعالاتهم وانفعالات الآخرين، ما يساعدهم على التعامل بفعالية مع المواقف الصعبة ، هذه الخصائص النفسية الإيجابية قد تنعكس إيجابياً على أدائهم المهني وانخراطهم في العمل. و يعزى الباحثان هذه النتيجة لما تتمتع به جامعة الأزهر من تراث أكاديمي عريق يتمحور حول القيم الدينية الإسلامية. مما يعزز من شعور الأعضاء بالهدف والالتزام، و يزيد من مستويات الأمل والتفاؤل، كما يحظى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر بتقدير واحترام من قبل المجتمع، مما يعزز من مكانتهم الاجتماعية ويزيد من رضاهم النفسي و كذلك إنتمائهم لجامعة ذات تاريخ أكاديمي طويل يعزز من شعورهم بالفخر والاعتزاز، و يسهم ذلك كله في تعزيز رأس المال النفسي.

## ثانياً: الاحترق الأكاديمي

جدول (١٤)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي الفرضي والواقعي على مقياس الاحترق الأكاديمي

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	عدد العبارات	البُعد
0.01	8.504**	1.2476	2.992	31.752	33	11	الانهك الانفعالي والجسدي
0.01	4.092**	.78606	3.917	36.786	36	12	اللامبالاة
0.01	22.844**	3.8149	3.406	23.185	27	9	الشعور بضعف الانجاز الأكاديمي
0.01	10.738	4.2764	8.123	91.724	96	32	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس الاحترق الأكاديمي وأبعاده (الانهك الانفعالي والجسدي - اللامبالاة - الشعور بضعف الانجاز الأكاديمي - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٨,٥٠٤ - ٤,٠٩٢ - ٢٢,٨٤٤ - ١٠,٧٣٨) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس الاحترق الأكاديمي، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفرضي؛ حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الواقعي؛ مما يشير إلى انخفاض مستوى الاحترق الأكاديمي لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس و يمكن تفسير ذلك الانخفاض في مستوى الاحترق الأكاديمي بوجود عوامل إيجابية لديهم، كالكفاءة الذاتية المرتفعة والتفاؤل والمرونة النفسية، والتي تساعدهم على التعامل بفعالية مع ضغوط العمل والتحديات المهنية، و يتفق ذلك مع ما توصل إليه بحث عسيري و الذيابي (٢٠٢٢) من وجود مستوي منخفض من الاحترق النفسي لدي معلمي ذوي الاعاقة. و يختلف مع ما توصل إليه بحث Alves et al, (2019) من معاناة أكثر من ثلث أعضاء هيئة التدريس من الاحترق النفسي.

و يعزى الباحثان هذه النتيجة للأسباب الآتية:

- قد تكون بيئة العمل تشجع على التعاون والدعم بين الأعضاء، مما يساعد في تقليل الضغوط النفسية والتوترات الناتجة عن العمل الأكاديمي.
- الأعضاء الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة يميلون إلى الاعتقاد بأن لديهم القدرة على التحكم في مواقفهم، مما يمكن أن يقلل من شعورهم بالاحترق الأكاديمي.
- يمتلك أعضاء هيئة التدريس سمات تفاؤلية ومرونة نفسية، مما يجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع التحديات وإعادة التكيف بسرعة مع الظروف الضاغطة، وهذا يمكن أن يقلل من الشعور بالاحترق الأكاديمي.
- قد يكون لدى أعضاء هيئة التدريس وعي أكبر بأهمية تحقيق توازن بين العمل والحياة، مما يساعدهم على إدارة الضغوط بشكل أفضل.
- الانخراط في أنشطة أكاديمية متعددة، مثل الأبحاث والتدريب وورش العمل، يمكن أن يعزز من الشعور بالإنجاز ويقلل من الشعور بالروتين والملل، مما يساهم في تقليل الاحترق الأكاديمي.

- وجود علاقات جيدة مع الزملاء وتكوين شبكات دعم قوية يمكن أن يخفف من الضغوط النفسية، حيث يمكن للأعضاء تبادل الخبرات والنصائح.

هذه العوامل مجتمعة يمكن أن تفسر الانخفاض في مستوى الاحترق الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، مما يشير إلى أنهم يمتلكون آليات فعالة للتعامل مع ضغوط العمل.

### ثالثاً: اليقظة العقلية

#### جدول (١٥)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي الفرضي والواقعي على مقياس اليقظة العقلية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	عدد العبارات	البعد
0.01	48.006**	5.159	2.192	29.159	24	8	ملاحظة المشاعر والأفكار
0.01	48.239**	4.563	1.929	25.563	21	7	وصف المشاعر والأفكار
0.01	46.578**	4.825	2.113	28.825	24	8	العمل بوعي
0.01	25.843**	3.005	2.372	30.005	27	9	ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر
0.01	30.416**	3.349	2.245	27.349	24	8	ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر
0.01	61.225	20.899	6.962	140.899	120	40	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس اليقظة العقلية وأبعاده (ملاحظة المشاعر والأفكار - وصف المشاعر والأفكار - العمل بوعي - ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر - ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٤٨,٠٠٦ - ٤٨,٢٣٩ - ٤٦,٥٧٨ - ٢٥,٨٤٣ - ٣٠,٤١٦ - ٦١,٢٢٥) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس اليقظة العقلية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الواقعي؛ حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الفرضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى اليقظة العقلية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس ، ويعكس هذا المستوي المرتفع من اليقظة العقلية إلي مجموعة من الجوانب الإيجابية لدى هؤلاء الأعضاء، كالقدرة على التركيز والانتباه في اللحظة الحالية، وامتلاك مهارات لغوية جيدة للتعبير عن المشاعر والأفكار، والقدرة على أداء المهام بوعي وتركيز دون الانجذاب إلى انفعالات عرضية، إضافة إلى المرونة المعرفية والنفسية في تقبل الذات والآخرين دون إصدار أحكام متسرعة. ويمكن أن تساعد هذه الخصائص النفسية الإيجابية على التعامل الفعال مع التحديات المهنية والضغوط الأكاديمية، ما قد يعكس إيجابياً على جودة الحياة الأكاديمية لهم و يختلف ذلك مع ما توصل إليه بحث الصقية و المقرن (٢٠٢٢) من وجود مستوي متوسط من اليقظة العقلية لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة.

و يعزى الباحثان هذه النتيجة إلى الأسباب الآتية:

- التعاون بين أعضاء هيئة التدريس، سواء في التدريس أو البحث، يعزز من روح الفريق، مما يؤدي إلى تبادل الأفكار والخبرات، وبالتالي رفع مستوى اليقظة العقلية.
- استخدام أدوات تكنولوجية متطورة في التعليم يمكن أن يزيد من تفاعل أعضاء هيئة التدريس مع المادة التعليمية، مما يعزز من مستوى اليقظة العقلية.
- التركيز على الإنجازات والنتائج الإيجابية في العمل الأكاديمي يمكن أن يُشجع الأعضاء على التفكير بشكل إيجابي، مما يساهم في تحسين مستوى اليقظة العقلية.
- التقييم المستمر للأداء الأكاديمي والتفكير النقدي في نتائج التدريس يمكن أن يحفز الأعضاء على تحسين أدائهم، ويرفع من مستوى اليقظة العقلية.
- تمتع أعضاء هيئة التدريس بمرونة في تحديد جداولهم الدراسية وتوزيع المهام، يتيح لهم التركيز على المهام الهامة بوعي أكبر.
- التفاعل مع الأنشطة الثقافية والاجتماعية داخل الجامعة يساهم في توسيع آفاقهم الفكرية ويعزز من قدرتهم على فهم السياقات المختلفة، مما يُحسن من مستوى اليقظة العقلية لديهم .

#### رابعاً: جودة الحياة الأكاديمية

##### جدول (١٦)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي الفرضي والواقعي على مقياس جودة الحياة الأكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	عدد العبارات	البُعد
0.01	45.144**	5.036	2.275	29.036	24	8	المعرفة
0.01	6.510**	0.892	2.794	24.892	21	7	البراعة
0.01	19.974**	2.264	2.312	23.264	24	8	الشخصية
0.01	24.358**	5.267	4.410	29.267	24	8	الحكمة
0.01	29.241	13.459	9.388	106.459	93	31	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسطين الفرضي والواقعي لعينة البحث على مقياس جودة الحياة الأكاديمية وأبعاده (المعرفة – البراعة – الشخصية – الحكمة – الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٤٥,١٤٤ – ٦,٥١٠ – ١٩,٩٧٤ – ٢٤,٣٥٨ – ٢٩,٢٤١) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الفرضي والواقعي على مقياس جودة الحياة الأكاديمية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الواقعي؛ حيث كانت قيمته أعلى من المتوسط الافتراضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس. و هذا المستوى المرتفع في جودة الحياة الأكاديمية يعكس مجموعة من الجوانب الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس، كامتلاكهم للمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم التدريسية بكفاءة، وتمتعهم بالسلمات الشخصية والانفعالية الإيجابية التي تمكنهم من التعامل بفاعلية مع التحديات المهنية التي يواجهونها، إضافة إلى امتلاكهم للحكمة والرؤى المتعمقة التي تساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة في مختلف المواقف الأكاديمية هذه الخصائص النفسية الإيجابية من شأنها أن تسهم في

ارتفاع مستوى الدافعية نحو العمل، وتحسين جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما قد ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف التعليمية والبحثية للجامعة، و تختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه بحث الكبيسي (٢٠١٦) من وجود مستوي منخفض من جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، و يتفق مع ما توصل إليه سالم وآخرون (٢٠٢٢) من وجود مستوي مرتفع من جودة الحياة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس .

و يمكن تفسير هذه النتيجة بعدة عوامل إيجابية. أولاً، توافر الموارد التعليمية مثل المكتبات والمختبرات يعزز قدرة الأعضاء على أداء مهامهم بكفاءة. ثانياً، الدعم الإداري القوي داخل الجامعة، الذي يشمل التوجيه والتشجيع، يؤدي دوراً حاسماً في تحسين جودة الحياة الأكاديمية، بالإضافة إلى ذلك، العلاقات الإيجابية مع الزملاء والطلاب تساهم في خلق بيئة عمل محفزة، مما يزيد من شعور الأعضاء بالرضا والراحة النفسية.

بالإضافة إلى ذلك، القدرة على تحقيق توازن جيد بين الحياة الشخصية والمهنية تعمل على تقليل الضغوط الأكاديمية. التحفيز الأكاديمي والشعور بالاحترام لدورهم في المؤسسة الجامعية يعززان من دافعية أعضاء هيئة التدريس، وبذلك، تتجمع هذه العوامل لتشكل بيئة تعليمية داعمة تؤدي إلى تحسين جودة الحياة الأكاديمية

**الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.**

للتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات عينة البحث على مقياسي رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط درجات عينة البحث على مقياسي رأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الحكمة	الشخصية	البراعة	المعرفة	جودة الحياة رأس المال النفسي
.059	.022	.044	.130**	.122*	الكفاءة الذاتية
.114*	.098*	.002	.166**	.110*	الأمل
.144**	.143**	.046	.148**	.111*	التفاؤل
.156**	.151**	.013	.222**	.141**	المرونة
.358**	.137**	.007	.225**	.164**	الدرجة الكلية

\*\* دال عند مستوى 0.01

\* دال عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وكل من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية (المعرفة - البراعة - الحكمة - الدرجة الكلية) بلغت على الترتيب (٠,١٦٤ - ٠,٢٢٥ - ٠,١٣٧ -

– ٠,٣٥٨) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وجودة الحياة الأكاديمية والأبعاد المذكورة لدى عينة البحث.

كما يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي وكل من المعرفة والبراعة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بين هذه الأبعاد دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥.

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من الأمل كُبعد من أبعاد رأس المال النفسي والمعرفة والبراعة والحكمة والدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من التفاؤل كُبعد من أبعاد رأس المال النفسي والمعرفة والبراعة والحكمة والدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من المرونة كُبعد من أبعاد رأس المال النفسي والمعرفة والبراعة والحكمة والدرجة الكلية لجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١.

و هذا يؤكد علي أهمية رأس المال النفسي في التأثير على مختلف جوانب جودة الحياة الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس ؛ فهو يتضمن مجموعة من الخصائص النفسية الإيجابية مثل الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة. هذه الخصائص تمنحهم القدرة على التعامل بفعالية مع التحديات والضغوط المرتبطة بالعمل الأكاديمي. فأعضاء هيئة التدريس ذوو رأس المال النفسي المرتفع يكونون أكثر قدرة على استثمار إمكانياتهم وتحقيق الإنجازات البحثية والتدريسية، هذا يسهم بدوره في الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي تحسين جودة حياتهم الأكاديمية، يدفع رأس المال النفسي أعضاء هيئة التدريس نحو الاندماج والتميز في العمل الأكاديمي. الأفراد ذوو المستويات المرتفعة من الأمل والتفاؤل والمرونة يكونون أكثر استعداداً للمثابرة والبذل في الأنشطة البحثية والتدريسية. ويتفق ذلك مع ما توصل إليه كل من (Avey et al., 2009)، أبوسيف، ٢٠١٨، شاهين، ٢٠١٩، صديق، ٢٠٢١) من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي وأبعاده وجودة الحياة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالآتي:

- أن الأعضاء الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع يميلون إلى إظهار مستويات عالية من الإبداع والبراعة في أعمالهم. الكفاءة الذاتية، على سبيل المثال، تدفعهم لتجربة أساليب تدريس جديدة وتحسين طرق البحث، مما ينعكس إيجابياً على جودة الحياة الأكاديمية لديهم.
- الأعضاء الذين يملكون رأس مال نفسي مرتفع، مثل التفاؤل والمرونة، يكونون أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية مع الطلاب والزملاء، مما يسهم في خلق بيئة أكاديمية تعزز من التعلم والنمو الشخصي.

- الحكمة كأحد أبعاد جودة الحياة الأكاديمية مرتبطة برأس المال النفسي، حيث الأعضاء الذين يتمتعون بالأمل والتفاؤل يكونون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة ومبنية على الخبرة، مما يعزز من جودة الحياة الأكاديمية.

و بوجه عام، يُعد رأس المال النفسي عامل هام في تحسين جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تزويدهم بالطاقة النفسية الإيجابية ومصادر المرونة والتكيف، وتحفيزهم نحو السلوكيات الأكاديمية الإنجازية، بالإضافة إلى تشكيل تقييمات إيجابية للخبرات الأكاديمية.

**الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.**

#### جدول (١٨)

معاملات الارتباط درجات عينة البحث على مقياسي الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الحكمة	الشخصية	البراعة	المعرفة	جودة الحياة الاحترق الأكاديمي
.324**	.173**	.186**	.298**	.471**	الانهك الانفعالي والجسدي
.101*	-0.043	0.029	.102*	.359**	اللامبالاة
.401**	.363**	.317**	.329**	.227**	الشعور بضعف الإنجاز الأكاديمي
.136**	.195**	.215**	.297**	.442**	الدرجة الكلية

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاحتراق الأكاديمي وكل من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٠,٤٤٢ - ٠,٢٩٧ - ٠,٢١٥ - ٠,١٩٥ - ٠,١٣٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاحتراق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الانهك الانفعالي والجسدي وجودة الحياة الأكاديمية وأبعادها المدروسة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اللامبالاة كأحد أبعاد الاحتراق الأكاديمي وكل من المعرفة والبراعة كبعدين من أبعاد جودة الحياة الأكاديمية؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الشعور بضعف الإنجاز الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية وأبعادها المدروسة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

و يمكن تفسير ذلك بأنه عندما يشعر عضو هيئة التدريس بالاحترق الأكاديمي، فإن ذلك ينعكس سلبيًا على مستوى الرضا والتمكن والانخراط في الحياة الأكاديمية، مما يؤثر في جودة الحياة الأكاديمية بشكل عام.

أما الارتباط بين أبعاد الاحترق الأكاديمي وجودة الحياة الأكاديمية حيث نجد أن الانهك الانفعالي والجسدي يرتبط بشكل سلبي مع جودة الحياة الأكاديمية وأبعادها. فالتوتر والإرهاق الناتج عن الانهك يؤثر في قدرة عضو هيئة التدريس على الاستمتاع بعمله وتحقيق التوازن والرضا الأكاديمي، واللامبالاة ترتبط سلبيًا مع بعدي جودة الحياة الأكاديمية (المعرفة والبراعة)، مما يشير إلى أن الاتجاه السلبي نحو العمل الأكاديمي يؤثر في قدرة عضو هيئة التدريس على الاستمتاع بالمعرفة والتطوير المهني، كما أن الأعضاء الذين يعانون من اللامبالاة قد يكونون أقل حماساً في تطوير مهاراتهم الأكاديمية، مما يؤدي إلى تأثير سلبي في جودة حياتهم الأكاديمية. هذه اللامبالاة قد تنتج عن الشعور بالاحترق الأكاديمي، والشعور بضعف الإنجاز الأكاديمي يرتبط سلبيًا مع جودة الحياة الأكاديمية وأبعادها، فعندما يشعر الأعضاء بأنهم لا يحققون أهدافهم الأكاديمية، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى شعور عام بالسلبية والإحباط، حيث أن الشعور بالإنجاز والتحقيق الذاتي يعد مكون هام في جودة الحياة الأكاديمية. الاحترق الأكاديمي قد يؤدي إلى تدهور الحالة النفسية للأعضاء، مما يؤثر في قدرتهم على التفاعل مع الطلاب وزملاء العمل بشكل إيجابي. هذا التدهور يمكن أن يتسبب في تعزيز حلقة مفرغة من الانخفاض في جودة الحياة الأكاديمية، و يتفق ذلك مع ما توصل إليه Lyndon et al., 2017 و Alves et al. (2019) و شلمون (٢٠١٩) و عسيري والذبابي (٢٠٢٢) من وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاحترق النفسي و جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

**الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.**

#### جدول (١٩)

معاملات الارتباط درجات عينة البحث على مقياسي اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث

الدرجة الكلية	الحكمة	الشخصية	البراعة	المعرفة	جودة الحياة اليقظة العقلية
.043	.121*	.216**	.084	.238**	ملاحظة المشاعر والأفكار
.091	.055	.015	.112*	.387**	وصف المشاعر والأفكار
.002	.048	.036	.011	.159**	العمل بوعي
.364**	.147**	.283**	.477**	.383**	ضعف الحكم علي الأفكار والمشاعر
.397**	.244**	.355**	.251**	.474**	ضعف التفاعل مع الأفكار والمشاعر
.464**	.161**	.128**	.298**	.513**	الدرجة الكلية

\*\* دال عند مستوى 0.01

\* دال عند مستوى 0.05

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لليقظة العقلية وكل من جودة الحياة الأكاديمية وأبعادها المدروسة بلغت على الترتيب (٠,٥١٣ - ٠,٢٩٨ - ٠,١٢٨ - ٠,١٦١ - ٠,٤٦٤) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من ملاحظة المشاعر والأفكار والمعرفة والشخصية والحكمة كأبعاد لجودة الحياة الأكاديمية؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بُعد وصف المشاعر والأفكار وكل من المعرفة والبراعة كأبعاد لجودة الحياة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بُعد ضعف الحكم على الأفكار والمشاعر وجودة الحياة الأكاديمية وأبعادها المدروسة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بُعد ضعف التفاعل على الأفكار والمشاعر وجودة الحياة الأكاديمية وأبعادها المدروسة؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينها دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

و يمكن تفسير النتائج السابقة أن اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس ترتبط بشكل إيجابي بجودة حياتهم الأكاديمية. فكلما ارتفعت مستويات اليقظة العقلية لديهم، كلما ارتفعت جودة الحياة الأكاديمية، وهذا يشير إلى أن الممارسات المرتبطة باليقظة العقلية مثل الانتباه والوعي والتقبل بدون حكم، تسهم في تحسين جودة الحياة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. وأن أبعاد اليقظة العقلية مثل ملاحظة المشاعر والأفكار، وأبعاد جودة الحياة الأكاديمية وهي المعرفة، والشخصية، والحكمة، ترتبط بشكل إيجابي. فهذا يشير إلى أن هذه الجوانب المختلفة للتعامل مع الخبرات الداخلية والخارجية بوعي وتقبل تسهم في تحسين مستويات جودة الحياة الأكاديمية.

وصف المشاعر والأفكار يرتبط بشكل إيجابي بالمعرفة والبراعة كأبعاد لجودة الحياة الأكاديمية. هذا يشير إلى أن القدرة على تسمية وصف ما يجري داخلياً من مشاعر وأفكار تساعد في تعزيز الجوانب المعرفية والبراعة في الحياة الأكاديمية.

ضعف الحكم على الأفكار والمشاعر، وضعف التفاعل معها، ترتبط بشكل إيجابي بجودة الحياة الأكاديمية وأبعادها. وهذا يشير إلى أن القدرة على مواجهة الخبرات الداخلية بتقبل وعدم إصدار أحكام عليها، والامتناع عن التفاعل معها بطريقة آلية، تساهم في تحسين مستويات جودة الحياة الأكاديمية. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه همشلون (٢٠١٩)، الصقية والمقرن (٢٠٢٢)، الحارتي وآخرون (٢٠٢٣)، خنفر وخمقاني (٢٠٢٣) من وجود علاقة موجبة بين اليقظة العقلية وأبعادها وجودة الحياة.

و بوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أن اليقظة العقلية والممارسات المرتبطة بها لدى أعضاء هيئة التدريس تؤدي دوراً هاماً في تعزيز جودة الحياة الأكاديمية التي يعيشونها. وهذا يشير إلى أهمية تنمية وتعزيز أبعاد اليقظة العقلية لدى الأساتذة الجامعيين من خلال برامج تدريبية.

الفرض الخامس: يسهم كل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي لكل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٠)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى العينة الكلية

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي $r$	مربع معامل الارتباط $r^2$	معامل التفسير ( $r^2$ النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري $\beta$	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
رأس المال النفسي	.336	.113	.112	31.460**	.379	.053	.328	7.148**	49.077
اليقظة العقلية	.258	.067	.064		.211	.070	.139	3.022**	

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٣١,٤٦٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من خلال كل من (رأس المال النفسي – اليقظة العقلية – الاحترق الأكاديمي).

كما يتضح من الجدول أن رأس المال النفسي هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية؛ حيث كانت قيمته التنبؤية (٧,١٤٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (  $r^2$  النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١١٢)، وهذا يعني أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة (١١,٢%) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويأتي في المرتبة الثانية اليقظة العقلية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها (٣,٠٢٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (٠,٠٦٤)؛ مما يشير إلى أن اليقظة العقلية تسهم بنسبة ٦,٤% في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث.

كما تم حساب القيمة التنبؤية لمتغير الاحترق الأكاديمي والذي لم يدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢١)

القيمة التنبؤية للاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث

المتغير	ر الجزئي	$\beta$	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاحتراق الأكاديمي	.054	.105	1.329	غير دال

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية لمتغير الاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث بلغت (١,٣٢٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال الاحتراق الأكاديمي لدى عينة البحث.

يمكن تفسير هذه النتائج على النحو الآتي:

- إسهام رأس المال النفسي بنسبة ١١,٢% في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية يعكس أهمية الموارد الشخصية الداخلية مثل الثقة بالنفس، الاستقلالية، التعاطف مع الآخرين، والتفاؤل. فهذه الصفات تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواجهة الضغوط الناتجة عن حجم العمل، التدريس، البحث العلمي، والمهام الإدارية، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياتهم الأكاديمية و يتفق ذلك مع ما توصل إليه (Santisi et al. (2022

من أن رأس المال النفسي يتنبأ بجودة الحياة و كذلك بحث صالح (٢٠٢٢) الذي ذكر أنه يمكن التنبؤ بجودة الحياة من خلال أبعاد رأس المال النفسي .

- إسهام اليقظة العقلية بنسبة ٦,٤% يشير إلى أن قدرة أعضاء هيئة التدريس على الوعي الكامل بلحظة الحاضر دون الانشغال بالماضي أو المستقبل، وقدرتهم على فصل التفكير من العواطف تساعدهم على إدارة الوقت بفاعلية والتركيز على المهام الرئيسية.

- عدم دخول متغير الاحتراق الأكاديمي في معادلة الانحدار مما يعني عدم إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية، ويشير ذلك إلى أن مستويات الإرهاق والتعب لم تصل درجة تؤثر سلباً في جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس. وربما يعود ذلك لمرونتهم النفسية أو قدرتهم على إدارة الضغوط.

بوجه عام، تدل النتائج على أن العوامل النفسية الداخلية مثل بنية الشخصية الإيجابية والمهارات العقلية مثل اليقظة تساهم بدرجة كبيرة في التكيف مع متطلبات العمل الأكاديمي وتحسين جودة الحياة فيها.

الفرض السادس: يسهم كل من (رأس المال النفسي، الاحتراق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الإسهام النسبي لكل من (رأس المال النفسي، الاحتراق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الاسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي ر	مربع معامل الارتباط ر <sup>٢</sup>	معامل التفسير (ر <sup>٢</sup> النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
رأس المال النفسي	.383	.147	.143	19.126**	.322	.092	.283	7.516**	45.632
اليقظة العقلية	.338	.114	.112		.224	.101	.178	5.209**	

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١٩,١٢٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من خلال كل من (رأس المال النفسي – اليقظة العقلية – الاحترق الأكاديمي).

كما يتضح من الجدول أن رأس المال النفسي هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية؛ حيث كانت قيمته التنبؤية (٧,٥١٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (ر<sup>٢</sup> النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١٤٣)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة (١٤,٣%) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويأتي في المرتبة الثانية اليقظة العقلية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها (٥,٢٠٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (٠,١١٢)؛ مما يشير إلى أن اليقظة العقلية تسهم بنسبة ١١,٢% في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من الذكور.

كما تم حساب القيمة التنبؤية لمتغير الاحترق الأكاديمي والذي لم يدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٣)

القيمة التنبؤية للاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من الذكور

المتغير	ر الجزئي	β	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاحتراق الأكاديمي	.044	.134	1.098	غير دال

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية لمتغير الاحترق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث بلغت (١,٠٩٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال الاحترق الأكاديمي لدى عينة البحث من الذكور.

إن هذه النتائج تشير إلى أهمية رأس المال النفسي واليقظة العقلية في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

- رأس المال النفسي يعكس حالة نفسية إيجابية تتسم بالثقة بالنفس والأمل والمرونة والقدرة على التكيف. وهذه الحالة النفسية الإيجابية ترتبط بزيادة الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- أعضاء هيئة التدريس ذوو رأس المال النفسي المرتفع قد يكونون أكثر قدرة على إدارة ضغوط العمل الأكاديمي والمحافظة على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياتهم الأكاديمية.
- كما أن رأس المال النفسي المرتفع يرتبط بزيادة الدافعية والإنجاز الأكاديمي، وهذا بدوره يعزز الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- اليقظة العقلية تتمثل في القدرة على التركيز والانتباه في اللحظة الحالية، وعدم الانجراف في التفكير السلبي أو القلق بشأن المستقبل.
- أعضاء هيئة التدريس ذوو اليقظة العقلية المرتفعة قد يكونون أكثر قدرة على إدارة الضغوط الأكاديمية والتركيز على المهام الحالية، مما يعزز الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- اليقظة العقلية ترتبط أيضاً بزيادة الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- على الرغم من عدم دخول الاحترق الأكاديمي في معادلة الانحدار، إلا أنه من المتوقع أن يكون له تأثير سلبي في جودة الحياة الأكاديمية. الاحترق الأكاديمي يتمثل في الإرهاق العاطفي والشعور بالنفور من العمل الأكاديمي، وهذا قد يؤدي إلى انخفاض الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.

بوجه عام، تشير هذه النتائج إلى أهمية تنمية رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس كوسيلة لتعزيز جودة الحياة الأكاديمية لديهم. كما تؤكد على ضرورة التعامل مع الاحترق الأكاديمي كعامل قد يؤثر سلباً في جودة الحياة الأكاديمية.

**الفرض السابع:** يسهم كل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الإسهام النسبي لكل من (رأس المال النفسي، الاحترق الأكاديمي، اليقظة العقلية) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة الإسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي $r$	مربع معامل الارتباط $r^2$	معامل التفسير (ر <sup>٢</sup> النموذج)	قيمة "ف"	معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري $\beta$	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
رأس المال النفسي	.389	.151	.149	12.493 **	.332	.075	.284	9.447 **	53.323
اليقظة العقلية	.290	.084	.082		.209	.099	.134	6.103 **	

\*\* دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بلغت (١٢,٤٩٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من خلال كل من (رأس المال النفسي – اليقظة العقلية – الاحترق الأكاديمي).

كما يتضح من الجدول أن رأس المال النفسي هو أكثر المتغيرات المدروسة إسهاماً في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية؛ حيث كانت قيمته التنبؤية (٩,٤٤٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (ر<sup>٢</sup> النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠,١٥١)، وهذا معناه أن رأس المال النفسي يسهم بنسبة (١٥,١%) في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ويأتي في المرتبة الثانية اليقظة العقلية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها (٦,١٠٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير (٠,٠٨٢)؛ مما يشير إلى أن اليقظة العقلية تسهم بنسبة ٨,٢% في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من الإناث.

كما تم حساب القيمة التنبؤية لمتغير الاحترق الأكاديمي والذي لم يدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٥)

القيمة التنبؤية للاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث من الإناث

المتغير	ر الجزئي	$\beta$	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاحتراق الأكاديمي	.074	.084	1.008	غير دال

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية لمتغير الاحتراق الأكاديمي في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة البحث بلغت (١,٠٠٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية من خلال الاحتراق الأكاديمي لدى عينة البحث من الإناث.

إن هذه النتائج تشير إلى أهمية رأس المال النفسي واليقظة العقلية في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى عينة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

- رأس المال النفسي يعكس حالة نفسية إيجابية تتسم بالثقة بالنفس والأمل والمرونة والقدرة على التكيف. وهذه الحالة النفسية الإيجابية ترتبط بزيادة الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- أعضاء هيئة التدريس ذوو رأس المال النفسي المرتفع قد يكونون أكثر قدرة على إدارة ضغوط العمل الأكاديمي والمحافظة على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياتهم الأكاديمية.
- كما أن رأس المال النفسي المرتفع يرتبط بزيادة الدافعية والإنجاز الأكاديمي، وهذا بدوره يعزز الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- اليقظة العقلية تتمثل في القدرة على التركيز والانتباه في اللحظة الحالية، وعدم الانجراف في التفكير السلبي أو القلق بشأن المستقبل.
- أعضاء هيئة التدريس ذوو اليقظة العقلية المرتفعة قد يكونون أكثر قدرة على إدارة الضغوط الأكاديمية والتركيز على المهام الحالية، مما يعزز الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- اليقظة العقلية ترتبط أيضاً بزيادة الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.
- على الرغم من عدم دخول الاحترق الأكاديمي في معادلة الانحدار، إلا أنه من المتوقع أن يكون له تأثير سلبي على جودة الحياة الأكاديمية. الاحترق الأكاديمي يتمثل في الإرهاق العاطفي والشعور بالنفور من العمل الأكاديمي، وهذا قد يؤدي إلى انخفاض الشعور بجودة الحياة الأكاديمية.

ولعل هذه النتائج تشير إلى أهمية تعزيز مستويات رأس المال النفسي واليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث من أجل تحسين جودة حياتهم الأكاديمية.

**الفرض الثامن: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر علي مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغيري النوع والتخصص.**

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في رأس المال النفسي لدى عينة البحث في ضوء متغير النوع والتخصص، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٦)

نتائج تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في رأس المال النفسي في ضوء متغيري النوع والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع (أ)	126.479	1	126.479	3.354	غير دال
التخصص (ب)	115.133	1	115.133	3.053	غير دال
النوع * التخصص (أ×ب)	31.445	1	31.445	.834	غير دال
الخطأ	15537.251	412	37.712		
المجموع	15788.594	415			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في رأس المال النفسي لدى عينة البحث في متغير النوع (ذكور – إناث) بلغت (٣,٣٥٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق في رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير النوع.

كما يتضح من الجدول أيضاً أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في رأس المال النفسي لدى عينة البحث في متغير التخصص (نظري – عملي) بلغت (٣,٠٥٣) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق في رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير التخصص.

يمكن تفسير هذه النتائج علي النحو الآتي:

- أن البيئة الأكاديمية توفر فرصاً متكافئة للتطوير الشخصي والمهني لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث على حد سواء. وبغض النظر عن طبيعة تخصصاتهم.
- أن الجامعة أو المؤسسة الأكاديمية لديها سياسات وممارسات عادلة بغض النظر عن النوع، مما أدى إلى وجود رأس المال النفسي بشكل متساو، وكذلك في التخصصات النظرية والعملية.
- يمكن أن يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الأكاديمي التي تتطلب من جميع التخصصات الالتزام بمعايير موحدة مثل إنتاج البحوث وتدريب الطلاب.
- كما أنّ الضغوط الوظيفية والتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس متشابهة بصرف النظر عن نوعهم أو تخصصهم النظري و العملي.

**الفرض التاسع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر علي مقياس الاحترق الأكاديمي وفقاً لمتغيري النوع والتخصص.**

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في الاحترق الأكاديمي لدى عينة البحث في ضوء متغير النوع والتخصص، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٧)

نتائج تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في الاحترق الأكاديمي في ضوء متغيري النوع والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع (أ)	78.221	1	78.221	1.183	غير دال
التخصص (ب)	32.370	1	32.370	.490	غير دال
النوع * التخصص (أ×ب)	48.297	1	48.297	.731	غير دال
الخطأ	27233.813	412	66.101		
المجموع	27381.209	415			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في الاحترق الأكاديمي لدى عينة البحث في متغير النوع (ذكور – إناث) بلغت (١,١٨٣) وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحترق الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير النوع.

كما يتضح من الجدول أيضا أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في الاحترق الأكاديمي لدى عينة البحث في ضوء متغير التخصص (نظري - عملي) بلغت (٠,١٢٩) وهي قيمة غير دالة إحصائيا؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق في الاحترق الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير التخصص.

يمكن تفسير هذه النتائج علي النحو الآتي:

- عدم وجود فروق في مستوى الإحترق الأكاديمي حسب النوع يدل على تشابه مستويات الضغط والإجهاد لدى كلا من الذكور و الإناث بسبب طبيعة العمل نفسها، كما قد يعود ذلك إلى تمتع كلاهما بقدرات مماثلة في إدارة الضغوط وتفادي الإنهاك النفسي.
- أما بالنسبة لعدم الفروق حسب التخصص، فيشير إلى أن متطلبات العمل الأكاديمي ذاتها تفرض ضغوطاً متقاربة بغض النظر عن التخصص النظري و العملي، كما أنه نظراً لتشابه المهام والمسؤوليات الوظيفية المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن هويتهم، فإن مصادر الضغط تكون متقاربة بينهم جميعاً. حيث يتعرضون لمصادر الضغط مثل حجم العمل والإدارة والتدريس.
- كما أن الدعم المتبادل بين أقسام الجامعة المختلفة يسهم في تبادل الخبرات للتأقلم مع الضغوط المهنية.

**الفرض العاشر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر علي مقياس اليقظة العقلية وفقاً لمتغيري النوع والتخصص.**

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في اليقظة العقلية لدى عينة البحث في ضوء متغير النوع والتخصص، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٨)

نتائج تحليل التباين الثنائي لمعرفة الفروق في اليقظة العقلية في ضوء متغيري النوع والتخصص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
النوع (أ)	439.275	1	439.275	9.212	0.01
التخصص (ب)	6.147	1	6.147	.129	غير دال
النوع * التخصص (أ×ب)	1.984	1	1.984	.042	غير دال
الخطأ	19645.767	412	47.684		
المجموع	20115.760	415			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في اليقظة العقلية لدى عينة البحث في متغير النوع (ذكور - إناث) بلغت (٩,٢١٢) وهي قيمة دالة إحصائيا؛ مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائيا في اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير النوع.

كما يتضح من الجدول أيضا أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في اليقظة العقلية لدى عينة البحث في متغير التخصص (نظري - عملي) بلغت (٠,١٢٩) وهي قيمة غير دالة إحصائيا؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق في اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس ترجع إلى متغير التخصص.

ولمعرفة اتجاه الفروق بين الذكور والإناث من عينة البحث في اليقظة العقلية في ضوء متغير النوع تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٩)

قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في اليقظة العقلية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ذكور	192	142.037	7.528	3.117	0.01
إناث	224	139.924	6.292		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث في اليقظة العقلية بلغت (٣,١١٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية، وتعزى هذه الفروق لصالح مجموعة الذكور؛ حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من مجموعة الإناث.

يمكن تفسير هذه النتائج علي النحو الآتي:

- قد تكون طبيعة الشخصية الذكورية الأكثر اندفاعاً وتركيزاً ساهمت في ارتفاع مستوى اليقظة العقلية لدى الذكور، كما أن الذكور عادة ما يميلون لاستخدام أساليب تنظيمية موضوعية في حل المشكلات، بينما الإناث قد يملن للتأثر بالعوامل الانفعالية مما يؤثر سلباً في يقظتهن العقلية.
- قد تكون الثقافة السائدة التي تراعي الأدوار التقليدية لكل من الذكور والإناث ساهمت في تعزيز بعض السمات مثل الحزم والموضوعية لدى الذكور، بينما القيود المفروضة على دور المرأة في المجتمع قد تساهم في زيادة الضغوط النفسية وتشتيت التركيز لديها.
- كما أن أعباء المسؤوليات المنزلية الأكبر على كاهل الإناث قد تؤثر سلباً في قدرتهن على التخطيط واتخاذ القرارات بشكل موضوعي، بينما يتمتع الذكور بمزيد من الحرية والوقت للتركيز على متطلبات العمل الأكاديمي بعيداً عن الضغوط الأسرية والمجتمعية.
- أما بالنسبة لعدم الفروق حسب التخصص، فربما يعود إلى تشابه طبيعة العمل الأكاديمي ومتطلباته بغض النظر عن التخصص النظري و العملي.

توصيات و بحوث مقترحة:

- وضع خطة استراتيجية وطنية لدعم الصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- تشجيع برامج البحث العلمي المشتركة بين الجامعات لتنمية مهارات العمل الجماعي و تقليل الشعور بالعزلة والضغط.
- تصميم برامج قائم علي رأس المال النفسي في تحسين جودة الحياة الاكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس.
- وضع نموذج للتأثيرات المباشرة و غير المباشرة ل رأس المال النفسي والاحترق الأكاديمي واليقظة العقلية وجودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تصميم برنامج قائم علي اليقظة العقلية في خفض الاحترق الاكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس.

- الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والإحترق الأكاديمي و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.  
- إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر وجامعات أخرى فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة.

### قائمة المراجع:

#### المراجع العربية.

- الحرثي، جيلان عبدالوهاب السعيد، والسيد، نهلة متولي، و الجلاد، هالة أحمد إبراهيم محمد. (٢٠٢٣). اليقظة العقلية وعلاقتها بالتدفق النفسي وجودة الحياة الأكاديمية لدى طلبة التعليم الجامعي النوعي. مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية: جامعة الزقازيق - كلية التربية النوعية، ٩، (٣)، ٣٦٠ - ٤٢٧. <http://demo.mandumah.com/Record/1461899>
- الزغبى، أمل عبد المحسن، والمراغي، إيهاب السيد. (٢٠١٥). أثر تنمية الذكاء المنظومي في جودة الحياة الأكاديمية والتحصيّل الدراسي لذوي صعوبات تعلم الرياضيات بالمرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية جامعة بني سويف، (١)، ٣٣٩-٤١٠.
- الزهراني، علي بن صالح عزيز. (٢٠٢٠). جودة الحياة الأكاديمية. دراسة تطبيقية على عينة من طلاب كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة والمتوقع تخرجهم هذا العام ١٤٤١/١٤٤٠ هـ. مجلة العلوم الإنسانية العربية، ١(٢)، ٢٥-١.
- الشرقاوي، نبيل. (٢٠٢١). تحسين جودة الحياة الجامعية بجامعات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- الصقيه، الجوهرة بنت إبراهيم، و المقرن، منيرة بنت عبدالرحمن. (٢٠٢٢). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٩(١)، ١٨٨-٢٣٢ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1368111>
- العتيبي، لفا بن محمد بن هلال. (٢٠١٤). تصميم مقياس جودة الحياة الأكاديمية لطلاب الجامعة. مجلة القراءة والمعرفة، (١٤٨)، ٢٤١-٢٨٠ .  
<http://search.mandumah.com/Record/719527>
- العنزي، عبد العزيز بن عبد الله. (١٤٤١ هـ). درجة جودة الحياة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك خالد
- الكبيسي، عبد الكريم عبيد جمعة. (٢٠١٦). قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة لعينات ليبية وعراقية ومصرية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٤٩، ٤٢٧-٤٦٠. <http://search.mandumah.com/Record/785933>

الهمشلون، رانية عز الدين. (٢٠١٩). اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ماجستير). جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا .

<https://search.shamaa.org>

إبراهيم، إبراهيم أحمد السيد، وعبد الحميد، أحمد محمد. (٢٠١٦). مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي "دراسة مقارنة تنبؤية". مجلة كلية التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٣٥ (١٧٠ ، ٤)، ٣٢٠-٢٣٥ . doi: 10.21608/jsrep.2016.34351

أبو سيف، محمود سيد علي. (٢٠١٨). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ١ (٤)، ١٠٩-١٨١ .

<http://search.mandumah.com/Record/914124>

أبو مسعود، سماهر مسلم عياد، وبحر، يوسف عبد عطية. (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة: أسبابها وكيفية علاجها (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة) .

<http://search.mandumah.com/Record/694655>

خنفر، كريمة، وخمقاني، نسرين. (٢٠٢٣). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الأداء التدريسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات مدينة ورقلة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة

زكري، علي محمد عبدالله. (٢٠٢٠). البناء العاملي للتفكير الإيجابي وعلاقته بكل من جودة الحياة الأكاديمية والدافعية الأكاديمية لدى طلبة جامعة جازان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢١ (٢)،

<http://search.mandumah.com/Record/107303302-9>

سالم، هانم أحمد أحمد، وعبد الغفار، سعاد أحمد، وعبدالرحمن، رشا محمد عبدالله. (٢٠٢٢). جودة الحياة الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كمنبئ باتجاهاتهم نحو التعليم الإلكتروني. دراسات تربوية ونفسية: جامعة الزقازيق - كلية التربية، ١١٤ع ، ١٣٧ - ٢٤٤ .

<http://demo.mandumah.com/Record/1233242>

شاهين، سمر محمد أحمد. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤ ، ٥٧-٦٢ .

<http://search.mandumah.com/Record/1066901>

شقيير، زينب محمود أبو العينين. (٢٠١٠). جودة الحياة و اضطرابات النوم لدى الشباب. الأعمال الكاملة للمؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، القاهرة: رابطة الاخصائيين النفسيين، ٧٧٣ - ٧٩٠ .

<http://search.mandumah.com/Record/84970>

صالح، أحمد سعيد عبدالعزيز إبراهيم. (٢٠٢٢). رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي كمنبئين لجودة حياة الطلاب ذوي الإعاقة بالجامعة. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٦، ١٥٠-١٧٧ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1266466>

صديق، سهير شاكرا. (٢٠٢١). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. مجلة الريادة للمال والأعمال، ٢(١)، ١٢٥-١٣٩ .  
<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1357382>

طه، هبة حسين إسماعيل. (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة البحث العلمي في الآداب، ٤(٢٠)، ٤٧-٧٢ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1030985>

عبد الرازق، فاطمة زكريا محمد. (٢٠١٨). تطوير الجامعات المصرية لتحقيق جودة الحياة الأكاديمية على ضوء بعض المؤشرات المعاصرة: دراسة تحليلية. مجلة البحث العلمي، (٤٨٢-٥٢٨). القاهرة: كلية البنات، جامعة عين شمس .

عبد الحميد، أسماء عبدالعزيز. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبي وطالبات كلية التربية الرياضية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٥٩٤، ج٢، ٦٠٦ - ٦٣٩ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1251841>

عسيري، عبد اللطيف يحيى عبده، و الذيابي، يوسف بن هذال. (٢٠٢٢). الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة في ضوء رؤية (٢٠٣٠). مجلة كلية التربية بالمنصورة، ١١٩(١)، ١٠٢١-١٠٦٩ .  
<https://doi.org/10.21608/maed.2022.27830>

عشري، تامر إبراهيم السيد. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤، ٤٢٩-٤٧٢ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1115001>

محمد، سعاد الصادق دفع الله، والحسين، بسمات محمد أحمد. (٢٠١٦). الإحترق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات بمراكز الإعاقة الذهنية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم .  
<http://search.mandumah.com/Record/83050>

ملال، خديجة، و محرز، مليكة. (٢٠١٨). الإحترق النفسي لدى أساتذة الجامعة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٥٤، ٧٨٣ - ٧٩٢ .  
<http://search.mandumah.com/Record/1027415>

مهدي، رشا أحمد، والسيد، أحمد محمود. (٢٠١٤). أثر الذكاء الاجتماعي وإدارة الحوار في إدراك جودة الحياة الأكاديمية لدى عينة من طلاب الجامعة. ٦٠-١

مهيدات، مي أحمد، والعناقرة، محمد. (٢٠٢٤). العلاقة بين رأس المال النفسي والتعاطف مع الذات لدى مدرسي جامعة اليرموك. مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية، ٣٨(٣)، ٤٥٩-٤٨٢.

<http://search.shamaa.org>

هتهات، نوال، ووازي، الطاوس. (٢٠١٥). مستوى الاحترق النفسي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة استكشافية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مباح بورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مباح - ورقلة، ورقلة.

<http://demo.mandumah.com/Record/1007962>

هشلمون، هبة شاكر. (٢٠١٩). جودة الحياة وعلاقتها بكل من الاحترق النفسي ومنغصات الحياة اليومية والتفكير اللاعقلاني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة الخليل.

يوسفي، كمال، وعروسي، سميرة. (٢٠١٨). دور القيادة الروحية في تحسين جودة الحياة الأكاديمية من وجهة نظر عضو هيئة التدريس في كلية الاقتصاد جامعة المسيلة. مجلة المقار للدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي، تندوف، (٢)، ١٢٤-١٤٤.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-969045>

### English References:

Alloy, L. B., Abramson, L. Y., Hogan, M. E., Whitehouse, W. G., Rose, D. T., Robinson, M. S., Kim, R. S., & Lapkin, J. B. (2000). The Temple-Wisconsin Cognitive Vulnerability to Depression Project: lifetime history of axis I psychopathology in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of abnormal psychology*, 109(3), 403–418.

Alosaimi, J. O., & Alaghdaif, A. A. (2023). The relationship between quality of work life and motivation for achievement among faculty members at Hail University, Saudi Arabia. *Higher Education*, 75(1), 133-149. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00847-9>

Anderson, V. L., Levinson, E. M., Barker, W., & Kiewra, K. R. (1999). The effects of meditation on teacher perceived occupational stress, state and trait anxiety, and burnout. *School Psychology Quarterly*, 14(1), 3.

Austin, A. E. (1990). "Faculty Cultures, Faculty Values". *New Directions for Institutional Research*, 68, p. 61. [<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ir.37019906807>]

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.

- Alves, P. C., Oliveira, A. F., & Paro, H. B. M. D. S. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PloS one*, 14(3), e0214217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214217>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., Risbey, K. R., & Staples, J. G. (2005). "A Theoretical, Practical, Predictive Model of Faculty and Department Research Productivity". *Academic Medicine*, 80(3), p. 225.
- Boyer, E. L. (1990). "Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate". Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, p. 52.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. doi:10.1037/0022-3514.84.4.822
- Cavazotte, F., Moreno, V., & Hickmann, M. (2012). Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance. *The Leadership Quarterly*, 23(3), 443-455.
- Chan, W. Y., Chia, Y. T., Liew, S. Y., & Lok, W. X. (2021). The effect of psychological capital and trust on organizational citizenship behavior among academic in Malaysian universities (Final Year Project). Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR).
- Creswell, J. D. (2017). Mindfulness Interventions. *Annual Review of Psychology*, 68, 491-516. doi:10.1146/annurev-psych-042716-052117
- Francis, L. & Jones, S. (2021). Work-related stress and health outcomes in higher education faculty. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 345-360
- Fredrickson, B.L., Grewen, K.M. & Bars, A.L. (2003). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24(4), 237-258.
- Good, D. J., & Lyddy, C. J. (2016). "Contemplating mindfulness at work: An integrative review." *Journal of Management*, 42(1), 114-142.

- Hagedorn, L. S. (2000). "Conceptualizing Faculty Job Satisfaction: Components, Theories, and Outcomes". *New Directions for Institutional Research*, 105, p. 5.
- Hayes, S. C., Follette, V. M., & Linehan, M. M. (Eds.). (2004). *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition*. Guilford Press.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2015). "Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction." *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- Johnson, B. & Smith, F. (2018). Workplace stress among university faculty: An empirical study. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 40(2), 124-137.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525.
- Johnson, K. (2010). Measuring faculty quality of life. *International Journal of Higher Education*, 43(1), 120.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. Delta, 2nd edition.
- Khalid, S. A., Irshad, M. Z., & Mahmood, B. (2012). Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 35-43.
- Kinman, G., & Wray, S. (2020). Well-being in academic employees—a benchmarking approach. In *Handbook of research on stress and well-being in the public sector* (pp. 152-166). Edward Elgar Publishing.
- Lapkin, J. B. (2000). The Temple-Wisconsin Cognitive Vulnerability to Depression Project: lifetime history of axis I psychopathology in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of abnormal psychology*, 109(3), 403–418.
- Lei, H., Cui, Y., & Zhou, W. (2018). Relationships between teacher autonomy support and burnout: A meta-analysis. *Research on Education and Psychology*, 1(1), 32-43. [https://www.researchgate.net/publication/323772208\\_Relationships\\_between\\_teacher\\_autonomy\\_support\\_and\\_burnout\\_A\\_meta-analysis](https://www.researchgate.net/publication/323772208_Relationships_between_teacher_autonomy_support_and_burnout_A_meta-analysis)
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207

- Luthans, F. (2004). Psychological capital: Concepts and research. *Academy of Management Perspectives*, 18(1), 57-58).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2016). Psychological capital and beyond. *Journal of Anxiety Disorders*, 43, 45-52
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Norman, S.M. (2007). Psychological capital: Developing a multidisciplinary. *International Journal of HR Issues*, 25(6), 744-755.
- Lyndon, M. P., Henning, M. A., Alyami, H., Krishna, S., Zeng, I., Yu, T.-C., & Hill, A. G. (2017). Burnout, quality of life, motivation, and academic achievement among medical students: A person-oriented approach. *Perspectives on Medical Education*, 6(2), 108–114. <https://doi.org/10.1007/s40037-017-0340-6>
- Malarkey, WB, Jarjoura, D & Klatt, M. (2013). Workplace based mindfulness practice and inflammation: a randomized trial. *Brain, Behavior, and Immunity*, 27, 145-154.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68(85), 16.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). "Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry." *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113).
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Murray, J. P. (2002). "The Current State of Faculty Development in Two-Year Colleges". *New Directions for Community Colleges*, 118, p. 89.
- Olsen, Debra. "Measuring the Quality of the Academic Worklife", *Proceedings of the 7th Quality in Higher Education International Seminar*, 2001 p.23
- Pillai, Arul & Kurup, Pradeep. (2023). Role of Psychological Capital and Burnout; The Relationship with Quality of Work -Life. *ComFin Research*. 11. 1-6. 10.34293/commerce.v11i1.5321.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33–51). Taylor & Francis. <https://www.taylorfrancis.com/>

- Reeve, J. (2013). How students create motivationally supportive learning environments for themselves: The concept of agentic engagement. *Journal of educational psychology*, 105(3), 579.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, L. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg burnout inventory (OLBI): Factorial invariance across. samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8-18.
- Roeser, R. W., Skinner, E., Beers, J., & Jennings, P. A. (2013). Mindfulness training and teachers' professional development: An emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives*, 6(2), 167-173.
- Rosenzweig, S., Reibel, D. K., Greeson, J. M., Brainard, G. C., & Hojat, M. (2003). Mindfulness-based stress reduction lowers psychological distress in medical students. *Teaching and learning in medicine*, 15(2), 88-92.
- Saif ur Rehman, Cao Qingren, Yasir Latif, Pervaiz Iqbal, (2017) "Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members", *International Journal of Educational Management*, Vol. 31 Issue: 4, pp.455-469, <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(1), 53-70. <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Salmela-Aro, Katariina & Savolainen, Hannu & Holopainen, Leena. (2009). Depressive Symptoms and School Burnout During Adolescence: Evidence from Two Cross-lagged Longitudinal Studies. *Journal of youth and adolescence*. 38. 1316-27. 10.1007/s10964-008-9334-3.
- Santisi, Giuseppe & Ernesto, Lodi & Magnano, Paola & Zarbo, Rita & Zammitti, Andrea. (2020). Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage. *Sustainability*. 12. 5238. 10.3390/su12135238.
- Schaufeli, W.B., Martinez, I.M., Pinto, A.M., Salanova, M., & Bakker, A.B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (5), 464-481.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.

- Sesen, H., Cetin, F., & Basim, N. (2011). The effect of burnout on organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 560-568. DOI: 10.1108/09596111111130724
- Simmons, S. (2015). Emotional intelligence and burnout levels among university faculty. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(1), 55-67.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
- Stein, S. J., & Ramasanandran, S. (2018). Academic quality of life. *Innovative Higher Education*, 43(1), 51-62. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10755-017-9410-z>
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51.
- Winefield, H. R., Boyd, C., & Winefield, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of psychology*, 148(6), 683-697.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuararchchi, J., & Boyd, C. (2003). "Occupational Stress in Australian University Staff: Results from a National Survey". *International Journal of Stress Management*, 10(1), p. 51.
- Wright, T. A., & Huang, C. (2017). "The many benefits of employee well-being in organizational research." *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188-1192.
- Yusoff, R. B. M., Khan, A., & Azam, K. (2013). Job Stress, Performance and Emotional Intelligence in Academia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112, 64-72.

## Translation of Arabic References

- Al-Harathi, Jilan Abdul-Wahhab Al-Saeed, Al-Sayed, Nahla Metwally, and Al-Jallad, Hala Ahmed Ibrahim Muhammad. (2023). Mental alertness and its relationship to psychological flow and quality of academic life among students of qualitative university education. *Journal of Specific Education Studies and Research: Zagazig University - Faculty of Specific Education*, 9, (3), 360 - 427. <http://demo.mandumah.com/Record/1461899>
- ALazghbi, Amal Abdel Mohsen, & El-Maraghi, Ihab El-Sayed. (2015). The effect of developing systems intelligence on the quality of academic life and academic achievement of those with learning difficulties in mathematics in secondary school. *Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University*, (1), 339-410.

- Al-Zahrani, Ali bin Saleh Aziz. (2020). Quality of Academic Life. An applied study on a sample of students from the College of Arts and Humanities at King Abdulaziz University in Jeddah who are expected to graduate this year 1440/1441 AH. *Journal of Arab Humanities*, 1(2), 1-25.
- Al-Sharqawi, Nabil. (2021). Improving the Quality of University Life at Gaza Universities. Unpublished Master's Thesis, Faculty of Education, Al-Azhar University, Gaza.
- Al-Saqiyah, Al-Jawhara bint Ibrahim, and Al-Muqrin, Munira bint Abdulrahman. (2022). Mental alertness and its relationship to quality of life among members of the administrative body at Princess Nourah bint Abdulrahman University. *Journal of the Association of Arab Universities for Education and Psychology*, 19(1), 188-232.<http://search.mandumah.com/Record/1368111>
- Al-Otaibi, Lafa bin Muhammad bin Hilal. (2014). Designing a scale for the quality of academic life for university students. *Journal of Reading and Knowledge*, (148), 241-280.<http://search.mandumah.com/Record/719527>
- Ashry, Tamer Ibrahim Al-Sayed. (2020). Positive psychological capital as a mediator between workplace enjoyment and job engagement with application to faculty assistants at Mansoura University. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, 4, 429-472.<http://search.mandumah.com/Record/1115001>
- Al-Anzi, Abdulaziz bin Abdullah. (1441 AH). The degree of quality of academic life among faculty members at King Khalid University. Unpublished master's thesis, Department of Psychology, College of Education, King Khalid University
- Al-Kubaisi, Abdul Karim Obaid Juma. (2016). Measuring the level of quality of life among university faculty members: A comparative cultural study of Libyan, Iraqi and Egyptian samples. *Journal of Educational and Psychological Research*, 49, 427-460.<http://search.mandumah.com/Record/785933>
- Al-Hamshloon, Rania Ezz El-Din. (2019). Mindfulness and its relationship to the quality of performance among educational counselors in government schools in the Hebron Governorate (Master's). Hebron University, Faculty of Graduate Studies.<https://search.shamaa.org>
- Ibrahim, Ibrahim Ahmed El-Sayed, and Abdel Hamid, Ahmed Mohamed. (2016). Quality of Life Indicators and Quality of Performance of University Faculty Members "A Predictive Comparative Study". *Journal of the Faculty of Education (Al-Azhar): A peer-reviewed scientific journal for educational, psychological and social research*. 35(170,4), 235-320. doi: 10.21608/jsrep.2016.34351
- Abu Seif, Mahmoud Sayed Ali. (2018). The role of quality of work life in the relationship between psychological capital and the level of organizational commitment among faculty members at the College of Education at Taif University in the Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 1(4), 109-181.<http://search.mandumah.com/Record/914124>

- Abu Masoud, Samaher Muslim Ayyad, and Bahr, Yousef Abdul Attia. (2010). The phenomenon of job burnout among administrative employees working in the Ministry of Education and Higher Education in the Gaza Strip: its causes and how to treat it (unpublished master's thesis). The Islamic University (Gaza).<http://search.mandumah.com/Record/694655>
- Khanfar, Karima, and Khamqani, Nasreen. (2023). Mental alertness and its relationship to the quality of teaching performance among primary school teachers in some primary schools in the city of Ouargla. A memorandum submitted to fulfill the requirements for obtaining an academic master's degree, University of Kasdi Merbah, Ouargla
- Zakari, Ali Muhammad Abdullah. (2020). The factor structure of positive thinking and its relationship to both the quality of academic life and academic motivation among Jazan University students. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 21(2), 9-52.<http://search.mandumah.com/Record/1073033>
- Salem, Hanem Ahmed Ahmed, Abdel Ghaffar, Souad Ahmed, and Abdel Rahman, Rasha Mohamed Abdullah. (2022). Quality of university life among university faculty members as a predictor of their attitudes towards e-learning. *Educational and Psychological Studies: Zagazig University - Faculty of Education*, Issue 114, 137 - 244.<http://demo.mandumah.com/Record/1233242>
- Shaheen, Samar Mohamed Ahmed. (2019). The impact of psychological capital on the quality of work life: An applied study at Ain Shams University. *Scientific Journal of Economics and Commerce*, 4, 57-62.<http://search.mandumah.com/Record/1066901>
- Shaqir, Zainab Mahmoud Abu Al-Ainain. (2010). Quality of life and sleep disorders among young people. *Complete Proceedings of the 2nd Regional Congress of Psychology*, Cairo: Association of Psychologists, 773-790.<http://search.mandumah.com/Record/84970>
- Saleh, Ahmed Saeed Abdel Aziz Ibrahim. (2022). Psychological capital and academic adjustment as predictors of the quality of life of students with disabilities at the university. *Journal of Humanities and Administrative Sciences*, 26, 150-177.<http://search.mandumah.com/Record/1266466>
- Sadiq, Suhair Shaker. (2021). The impact of positive psychological capital on the quality of work life in the General Directorate of Education in Rusafa in Baghdad Governorate. *Journal of Entrepreneurship for Finance and Business*, 2(1), 125-139.<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1357382>
- Taha, Hiba Hussein Ismail. (2019). Psychological capital and its relationship to stress coping methods among special education teachers. *Journal of Scientific Research in Arts*, (20)4, 47-72.<http://search.mandumah.com/Record/1030985>
- Abdel Razek, Fatima Zakaria Mohamed. (2018). Developing Egyptian universities to achieve the quality of academic life in light of some contemporary indicators: An analytical study. *Journal of Scientific Research*, (482-528). Cairo: Faculty of Girls, Ain Shams University.

- Abdul Hamid, Asmaa Abdel Aziz. (2021). Mental alertness and its relationship to quality of life among male and female students of the College of Physical Education. *Assiut Journal of Physical Education Sciences and Arts, Issue 59, Vol. 2, 606 - 639*. <http://search.mandumah.com/Record/1251841>
- Asiri, Abdul Latif Yahya Abdo, & Al-Dhiabi, Yousef bin Hithal. (2022). Psychological burnout and its relationship to the quality of work life among teachers of intellectual disabilities in Jeddah in light of Vision (2030). *Journal of the Faculty of Education, Mansoura, 119(1), 1021-1069*. <https://doi.org/10.21608/maed.2022.27830>
- Mohamed, Saad Al-Sadig Dafallah, and Al-Hussein, Basmat Mohamed Ahmed. (2016). Psychological burnout and its relationship to some personality traits among female workers in mental disability centers in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia (Unpublished Master's Thesis). University of Nilein, Khartoum. <http://search.mandumah.com/Record/83050>
- Malal, Khadija, and Mahrazi, Malika. (2018). Psychological burnout among university professors. *Journal of the Researcher in Humanities and Social Sciences, Issue 35, 783 - 792*. <http://search.mandumah.com/Record/1027415>
- Mahdi, Rasha Ahmed, and Al-Sayed, Ahmed Mahmoud. (2014). The effect of social intelligence and dialogue management on the perception of the quality of academic life among a sample of university students. 1-60
- Mahidat, Mai Ahmed. (2024). The Relationship between Psychological Capital and Self-Compassion among Yarmouk University Teachers. *An-Najah University Journal for Research: Humanities, 38(3), 459-482*. <http://search.shamaa.org>
- Hathat, Nawal, and Wazi, Al-Tawus. (2015). The level of psychological burnout among university professors: An exploratory study on a sample of professors at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Kasdi Merbah, Ouargla (unpublished master's thesis). University of Kasdi Merbah - Ouargla, Ouargla. <http://demo.mandumah.com/Record/1007962>
- Hashlamoun, Hiba Shaker. (2019). Quality of life and its relationship to burnout, daily life annoyances, and irrational thinking among secondary school teachers in the Hebron Governorate.
- Yousfi, Kamal, and Arousi, Samira. (2018). The role of spiritual leadership in improving the quality of academic life from the perspective of a faculty member at the Faculty of Economics, University of M'sila. *Journal of Economic Studies, University Center, Tindouf, (2), 124-144*. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-969045>