

دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

وائل السيد حامد السيد

أستاذ الصحة النفسية المساعد بعمادة السنة الأولى المشتركة السنة الأولى المشتركة

جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

Dr_WaelHamed@yahoo.com

الملخص:

العنوان: دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.
دكتور/ وائل السيد حامد السيد، أستاذ الصحة النفسية بعمادة السنة الأولى المشتركة جامعة الملك سعود.
مشكلة الدراسة: تتركز مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي ما العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟
الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية + جودة الحياة
مجتمع وعينه الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من (٨٩٧) وهم أعضاء الكليات الإنسانية وخدمة المجتمع وطبق الباحث على عينة من (١٤٠) عضو هيئة تدريس بنسبة (١٦%) من مجتمع الدراسة.
منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي.
أدوات الدراسة: مقياس الضغوط النفسية + مقياس جودة الحياة (من أعداد الباحث).
فروض الدراسة:
١. يوجد ارتباط سالب دال احصائياً بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.
٢. لا توجد فروق دالة احصائياً في الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").
٣. لا توجد فروق دالة احصائياً في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").
أهم النتائج : تم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:
١. توجد علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية وجودة الحياة موجبة بمعامل ارتباط (٠,٦٦٣*) دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
٢. بُعد جودة إدارة الوقت من مقياس جودة الحياة غير دال احصائياً مع ثلاثة من أبعاد مقياس الضغوط النفسية وهي (التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية).

٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من مقياس الضغوط النفسية؛ وأبعادها (التفاعلات المهنية، المهام التدريسية، توقعات العمل والراتب والترقية، الخصائص الشخصية)؛ لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في بُعدى (ظروف العمل) من مقياس الضغوط النفسية لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة، لصالح سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر).

٥. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في بُعد (التدريب المهني) من مقياس الضغوط النفسية لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة، لصالح سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر).

٦. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من مقياس جودة الحياة؛ وبُعدى (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل) لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

٧. هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في بُعد (جودة إدارة الوقت) من مقياس جودة الحياة لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة، لصالح سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر).

أهم التوصيات:

١. القيام بدراسة تشخيصية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية التي تقلل من ضغوطهم النفسية وتحسن من جودة حياتهم.
٢. تبني عمادة تطوير المهارات لسلسلة دورات تدريبية تهدف لتحسين جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس.
٣. تبني إدارة الموارد البشرية بالجامعة لاستراتيجية جديدة في تعزيز جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس.
٤. القيام بدراسة وصفية لتحديد انعكاس الضغوط النفسية لعضو هيئة التدريس على مستوى الأداء الوظيفي.



تمهيد

أصبحت العناية بطلاب الجامعة والعمل على تكامل شخصياتهم، موضوع اهتمام المسؤولين على مختلف المستويات، سواء في الأسرة، أو المدرسة، أو المجتمع العام، ويرجع ذلك إلى تعقد الحياة والعمل في المجتمع المعاصر، لذا ينبغي مراعاة عضو هيئة التدريس على أن يفهم ذاته وعمله بما يمكنه من السيطرة عليهما وتوجيههما، لمواجهة أي ضغوط نفسية محتملة فيبدأ بالتفكير في نفسه عندما يدرك أن قدرته على التوافق قد انعدمت وأن علاقته بالبيئة المحيطة به وبالعامل لم تعد علاقة ود وأمن.

فيُعد أسلوب الحياة العصرية مصدراً رئيساً للضغوط النفسية، فقد أشارت الإحصائيات أن (٨٩%) من البالغين في الولايات المتحدة الأميركية يملكون بضغوط نفسية مرتفعة من وقت لآخر، وأن ستة أشخاص من بين كل عشرة يملكون بضغوط نفسية مرتفعة مرة واحدة أو مرتين على الأقل أسبوعياً، في حين أن (٢٥%) غالباً من المجتمع يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة يومياً، وإن هذه الضغوط تسبب أشكالاً مختلفة من المشكلات النفسية والفسولوجية والاجتماعية كالصداع، وارتفاع ضغط الدم، وآلام الظهر، والحساسية، وأمراض الجلد، والاكتئاب، والإدمان على الكحول، وفقدان العمل (السرطاوي والشخص، ١٩٩٩م).

ونتيجة لذلك، فإن هذه الضغوط التي يعاني منها الأفراد تنتقل للمجتمع مسببة له أضراراً مختلفة، فقد ينتقل أثر الضغوط من الفرد إلى المؤسسة التي يعمل فيها، ومن ثم إلى المجتمع، فقد قدرت خسائر الاقتصاد الأمريكي الناتجة عن آثار الضغوط المختلفة أكثر من (٧٥) مليار دولار سنوياً، وهذه الخسارة قد تكون ناتجة بشكل مباشر عن التغيب عن العمل والنفقات الطبية الزائدة والإنتاجية الضائعة، وقد تكون خسارة غير مباشرة تنتج من انخفاض الرضا عن جودة العمل، واتخاذ قرارات غير حكيمة، وقلة الإبداع، وحوادث العمل (العنوان، ٢٠٠٢م).

لقد بدأت الأبحاث المتخصصة بدراسة الضغط النفسي في العشرينيات من القرن الماضي على يد العالم الفسيولوجي كانون Canon الذي فسر الضغط النفسي على أنه سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية، ويرى سيلاي (Selye., 1996)

أن لدى معظم الأفراد ردود فعل للعوامل الضاغطة تتمثل في استجابات غير تكيفية، يمكن أن تؤدي بدورها إلى أعراض جسدية وانفعالية، كالآلم والقلق والإحباط.

وأشار دوك Duck بأن الضغط ينتج عن القلق من أحداث الحياة، فأحداث الحياة غير المرغوبة تسبب الضغط أو المرض، كما تؤثر في مفهوم الفرد عن ذاته وفي طريقة حياته، وتتطلب منه أن يتكيف مع الأوضاع الجديدة؛ كما أن الحدث يصنف بأنه ضاغط أو غير ضاغط، ويرتبط هذا التصنيف بعملية التقييم المعرفي، وهي العملية التي يعرف الفرد ويقيم من خلالها المواقف والمثيرات الموجودة في البيئة على أنها مرهقة بالنسبة له، وأنها تتجاوز قدرته على التكيف، وبالتالي يصنفها على أنها ضاغطة (رمضان، ٢٠٠١م)

كما أن الضغوط بذاتها لا تعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على التجربة الشخصية للفرد، فقد تكون أحياناً دافعا له للعمل، عندما تكون إيجابية ومفيدة، أو قد تكون سببا لمشاعر القلق والانزعاج عندما تكون سلبية وضارة انطلاقاً من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيميائية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار. وبالتالي يعتمد التعامل مع الضغوط على مقدرة الفرد على الاستجابة لها (Law & Glover, 2000).

وتختلف مواجهة الضغوط حسب جودة الحياة لكل شخص فتُعد من المتغيرات النفسية الهامة التي تُوجه سلوك الفرد، وتسهم في تحقيق أهدافه الشخصية، فهي الأحكام والمعتقدات التي يمتلكها الفرد حول قدراته، وإمكاناته لها دور هام في التحكم في البيئة؛ مما يسهم في زيادة القدرة على الإنجاز، ونجاح الأداء (الشرقاوي، ٢٠١٣م).

مصطلح جودة الحياة ظهر بعد الحرب العالمية الثانية، مع تزايد الوعي بضرورة تحقيق المساواة الاجتماعية، مما أدى بالباحثين إلى محاولة الكشف عن المؤثرات الصحية والاجتماعية والنفسية للحياة الجيدة، وكان أول ظهور لهذا المفهوم في أدبيات الدراسات الطبية والرعاية الصحية خلال حقبة الستينات من القرن العشرين، وذلك للتعبير عن خبرات الأفراد عن صحتهم الخاصة (الجمال وبخيت، ٢٠٠٨م).

مفهوم جودة الحياة استخدم للتعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، كما يستخدم في أحيان أخرى للتعبير عن إدراك الأفراد لقدرة هذه الخدمات على إشباع حاجاتهم المادية والاجتماعية المختلفة، ونستطيع أن نقول إن جودة الحياة تتضمن الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية، والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات الأساسية، والرضا عن الحياة، وإدراك الفرد لقوى ومتضمنات حياته وشعوره بالرضا عن معنى الحياة، وإحساسه بمعنى السعادة وصولاً إلى العيش بحياة متناغمة متوافقة مع جوهر الإنسان والقيم السائدة في المجتمع، وفي جودة الحياة يستطيع الفرد أن يحقق طموحاته واهتماماته، والتغلب على مشكلات الحياة وتحديد هدف ومعنى يسعى لتحقيقه (العبيدي، ٢٠١٣م).

وإذا استطاع الفرد التغلب على الصعوبات والمشكلات الحالية فإنه لن يشعر بالضيق أو التوتر أو الخوف أو القلق، وبالتالي لن يخاف منها مستقبلاً، وتقل المخاوف مما يحمله المستقبل، وتقل الضغوط النفسية والتوتر حول ما سيأتي به المستقبل.

وهذا يعني أن الفرد الذي يتمتع بجودة الحياة ستكون مواجهته للضغوط النفسية أفضل، وعلى العكس من ذلك؛ فإذا كان مستوى جودة الحياة ضعيفاً، سيشعر بالضغوط النفسية وتقل دافعيته في مواجهتها، وبالتالي سيكون تأثير الضغوط النفسية مرتفعاً في جوانب متعددة على عضو هيئة التدريس إيجاباً أو سلباً، لذا فإن الدراسة الحالية تحاول أن تحدد العلاقة بين مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بمستوى توفر جودة الحياة لديهم.

التعريف بمشكلة الدراسة علمياً:

قد أجريت العديد من الدراسات العربية، والأجنبية لدراسة جودة الحياة والضغوط النفسية مثل دراسة كل من عطا الله (٢٠١٦م) هدفت إلى التعرف على "أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بفاعلية الحياة وجودة الحياة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستخدم أدوات البحث: مقياس أساليب إدارة الضغوط

النفسية، مقياس فاعلية الذات، مقياس جودة الحياة، وشملت عينة البحث عدد (١٥٠) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وتوصلت إلي "عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معاوني أعضاء هيئة التدريس تبعاً للنوع والوظيفة في أساليب مواجهة الضغوط النفسية؛ ووجود فروق دالة إحصائية بين معاوني أعضاء هيئة التدريس المنخفضين والمرتفعين في جودة الحياة على أساليب مواجهة الضغوط النفسية لصالح المرتفعين في جودة الحياة؛" ودراسة علام (٢٠١٢م) التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة، والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس وقد بلغ متوسط أعمارهم (٤٤,٢١)، وقد استخدمت الباحثة مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، ومقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)، وقد أسفرت النتائج عن انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بُعد العلاقات الاجتماعية أما الرضا الوظيفي فقد جاء في حدود المستوى المتوسط، مع وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، بينما وجدت فروق على متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة؛ دراسة التتوك (Altinok, 2011) لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين، ورضاهم عن حياتهم، وذلك على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٢٨١)، وتوصلت لوجود علاقة ارتباطية دالة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة؛ ودراسة بينج دو وآخرون (Ping Du, et al, 2010) فقد قاموا بتحليل الرضا عن الحياة لدى أساتذة الجامعة والخصائص التنظيمية للجامعة في تسعة من الجامعات الصينية لدى عينة قوامها (٧٧٠١) عضو هيئة تدريس، وطبق استبيان لقياس الرضا عن الحياة، وتوصلت إلى أن العوامل المسببة للرضا عن الحياة تمثلت في (الأجور، سياسة المنظمة، الإشراف، ظروف العمل، العلاقات مع الرؤساء، المركز الاجتماعي)؛ ودراسة كل من المشاقبة (٢٠١٥م)؛ الشرقاوي (٢٠١٣م)؛ عبدالله (٢٠٠٦م)؛ حمدان (٢٠٠٢م) التي توصلت إلي أن "عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس يعانون من معدلات إرهاق مرتفعة في المجال الانفعالي وعدم الرضا عن إنجازاتهم الشخصية في البرامج التدريسية، فكثرة العمل الورقي، وتحضير الدروس لمختلف قدرات الطلبة، وإدارة السلوك، وعدم الحصول على رواتب مناسبة، واتجاهات سلبية من الزملاء الآخرين، والآباء غير المتعاونين، والتمويل غير المناسب لبرامج المقررات، وضعف أنماط الاتصال بين منسوبي الجامعة.

إن أعضاء هيئة التدريس يبدؤون عملهم وهم يحملون تصورات مثالية حول طرق التدريس والعلاقة مع الطلاب والمنسوبين، مما يساهم في تكوين صورتهم لعضو هيئة التدريس، ولكن خلال التطبيق العملي فإنهم سيجدون أن هذه الصورة تتحطم على أعتاب الواقع، لذلك يشعر الكثير منهم بالضغوط النفسية وهو شعور مؤلم قد يؤدي إلى انسحاب البعض من التعليم لأنهم لا يستطيعون التخلي عن أفكارهم المثالية، فالضغط المفروض عليهم للتأقلم مع هذه المتطلبات قد يُشكّل عائقاً أمام تطور لا يستطيعون مواجهته.

إن الشعور بجودة الحياة شيء نسبي (هاشم، ٢٠٠١م)، يختلف من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية؛ استناداً إلى المعايير التي يعتمد عليها الأفراد لتقويم الحياة ومتطلباتها، التي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مكونات جودة تلك الحياة، مثل: القدرة على التفكير، واتخاذ القرارات، والتحكم، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية، والنفسية، والظروف الاقتصادية، والاجتماعية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية، والحضارية، التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة، والأكثر أهمية، التي تحقق سعادته في الحياة (الثيان، ٢٠٠٩م).

لقد لاحظ الباحث من خلال خبرته في مجال علم النفس والصحة النفسية؛ تأثر أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم جودة حياة منخفضة، بتدني فعاليتهم والحماس للعمل والشكوى من كثرة الضغوط النفسية، ومن هذا المنطلق تهتم الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وبذلك يكمن التساؤل الرئيسي في:

ما العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

ويتفرع من السؤال السابق الأسئلة التالية؟

أسئلة الدراسة:

١. ما العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود؟

٢. هل توجد فروق في الضغوط النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)؟
٣. هل توجد فروق في جودة الحياة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)؟

أهداف الدراسة:

١. دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.
٢. الكشف عن الفروق في الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).
٣. الكشف عن الفروق في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).

أهمية الدراسة:

تضح أهمية الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتتمثل أهمية إجراء الدراسة كذلك في العديد من الاعتبارات النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

الأهمية النظرية:

تسعى الدراسة الحالية إلى المساهمة في إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والاجتماعية وهو الضغوط النفسية وجودة الحياة ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. تكمن أهمية الدراسة بندرة الدراسات في العالم العربي التي تناولت مسألة الضغوط النفسية وجودة الحياة، لذا فإن الدراسة الحالية حسب علم الباحث أول دراسة محلية تجرى حول الضغوط النفسية وجودة الحياة ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وهي تحاول الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتناولت الدراسة متغير جودة الحياة الذي يعد أحد موجهات سلوك الإنسان، فعندما يقتنع الشخص في جودة حياته التي يحياها فإنه يميل إلى أن يكون أكثر انجازاً وتقديراً لذاته وتكون قدرته على التحكم في الضغوط التي يواجهها مرتفعة ويكون أكثر دقة في أنماط قراراته التي تمسه وتمس الآخرين، ومعرفة العلاقات بين متغيرات الدراسة قد تسهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منهما في الآخر، وذلك يؤدي إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في الاستفادة من تلك العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة إذا ثبت ذلك.

الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية إجراء الدراسة فيما قد تسفر عنه من نتائج يمكن من خلالها مساعدة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود على تحديد طرق مواجهة الضغوط النفسية وكيفية التحكم في جودة الحياة لديهم لتحقيق أعلى مستوى من الأداء. وقد يسلط الضوء على دور وحدات التوجيه والإرشاد في الاهتمام بالجانب النفسي لأعضاء هيئة التدريس لما له ارتباط وعائد على طلابهم اللائي يدرسون لهم. قد تضيف دراسة جودة الحياة مهارات وأساليب جديدة إلى أعضاء هيئة التدريس قد تساعدهم في استثمار نظرتهم لأساليب مواجهة الضغوط النفسية فيمكن توظيفها والاستفادة منها.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: هي دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

- الحدود المكانية: جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨هـ.

مصطلحات الدراسة:

الضغوط النفسية

الضغوط في اللغة حسب رأي بن منظور (٢٠١١م، ص١٢٨) أنه "توجد لكلمة ضغط عدة معاني في اللغة العربية فيقال ضغطه ضغطاً أي عصره أو زحه إلى شيئاً كحائط أو نحوه، أما الدلالة اللغوية لكلمة ضغط في المجال الإنساني فهي تعني الضيق والقهر".

الضغوط النفسية اصطلاحاً عرف عبد المعطي (٢٠٠٦م، ص٢٣) الضغوط النفسية على أنها "المثيرات أو التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للفرد وتكون شديدة ودائمة والتي تسبب للفرد عدم القدرة التكيفية، والتي تؤدي في ظروف معينة إلى الاختلال في السلوك أو الاختلال الوظيفي الذي يسبب المرض، وترتبط الاستجابات الجسمية والنفسية غير الصحية باستمرار تلك الضغوط".

التعريف الاجرائي هي الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة الحالية، والتي تعكس تقييم الأحداث كمهددات، والاستجابة الفسيولوجية والانفعالية والمعرفية والسلوكية لتلك الأحداث.

جودة الحياة:

من الناحية اللغوية يرتبط مفهوم الجودة Quality بالكلمة اللاتينية Qualitas وهي تعني طبيعة الفرد أو طبيعة الشيء، وتعني الدقة والإتقان. كما تعني الجودة حسب قاموس اكسفورد: الدرجة العالية من النوعية أو القيمة، فالجودة عبارة عن مجموعة من المعايير الخاصة بالأداء الممتاز والتي لا تقبل المناقشة أو الجدل، ويشير هذا إلى أن الأفراد يتعلمون من خلال خبراتهم أن يميزوا بين الجودة العالية والجودة المنخفضة عن طريق استخدام مجموعة من المعايير التي تميز بين النوعين من الجودة (بخيت، ٢٠١٢م).

وبنفس المعنى وطبقاً لابن منظور (٢٠١١م) فالجودة أصلها الفعل الثلاثي "جود" والجيد، نقيض الرديء وجاد بالشيء جوده، وجودة، أي صار جيداً. وبهذا يرتبط مفهوم الجودة بالتميز excellence والاتساق consistency والحصول على محكات criteria ومستويات standards محددة مسبقاً وباختصار، يقصد بالجودة "المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة (كاظم والبهادلي، ٢٠٠٦م). وجودة الحياة اصطلاحاً عرفها منسي وكاظم (٢٠١٠م) بأنها "شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورقي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه". كما حدد (هاشم، ٢٠٠١م، ص١٢٦) أن مفهوم جودة الحياة يتغير بتغير الزمن والحالة النفسية والمرحلة العمرية للإنسان.

التعريف الاجرائي لجودة الحياة (Quality of Life): هي الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس جودة الحياة المستخدم في الدراسة الحالية، والتي تعكس شعور الفرد بالسعادة والهناء النابعين من رضاه عن حياته التي سبق وأن حدد لها معنى بالنسبة له، ثم اختياره لنوعية معينة لحياته، قد يتفاعل فيها بإيجابية من أجل التوافق الإيجابي مع الآخرين لمواجهة الضغوط النفسية.

فروض الدراسة:

١. يوجد ارتباط سالب دال احصائياً بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.
٢. لا توجد فروق دالة احصائياً في الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").

٣. لا توجد فروق دالة احصائية في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").

منهج وإجراءات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويجمع المعلومات والبيانات عنها ويقوم بتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً، بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول إلى فهم لعلاقات هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر؛ ويؤدي أيضاً إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع وتطويره (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٧م، ص ٢٧٦)؛ فقام الباحث بفحص العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة وكذلك المقارنة في متغيري الدراسة وفقاً لمستوى عدد سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مجتمع الدراسة، الذي بلغ (٨٩٧) بالكليات الإنسانية وخدمة المجتمع وسيطبق الباحث على عينة مكونة من (١٤٠) عضو هيئة تدريس (<http://etc.ksu.edu.sa/ar/open-source>)

عينة الدراسة:

١. عينة استطلاعية: بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية للدراسة الحالية من عدد (٣٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود الممثلين لمجتمع الدراسة، وتم اختيارهم من مجتمع الدراسة (الكليات الإنسانية وخدمة المجتمع بجامعة الملك سعود) لضبط المقاييس "حساب مقاييس النزعة المركزية والتشتت وحساب الخصائص السيكومترية"، والتأكد من حسن صياغة الأسئلة وفهمها والتأكد من وضوح المفاهيم المستخدمة؛ وهما مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة؛ كما تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى معرفة الوقت الذي تستغرقه إجابة كل مقياس والصعوبات التي يمكن أن تواجه التطبيق حتى يمكن تلافيها في التطبيق الأساسي.

٢. عينة الدراسة الأساسية: تكونت من (١٤٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بمتوسط عمري (٤٤,٥) سنة وانحراف معياري قدره (١,٣) خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧-١٤٣٨ هـ الموافق ٢٠١٦-٢٠١٧ م.

وكانت خصائص عينة الدراسة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة بالعمل

القسم الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٢٨	٢٠ %
من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣٦,٤ %
١٠ سنوات فأكثر	٦١	٤٣,٦ %
المجموع	١٤٠	١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن (٦١) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٣,٦ % من إجمالي أفراد عينة الدراسة تراوحت سنوات خبرتهم (١٠ سنوات فأكثر) وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، و(٥١) منهم يمثلون ما نسبته ٣٦,٤ % من إجمالي أفراد عينة الدراسة تراوحت سنوات خبرتهم (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات)، و(٢٨) منهم يمثلون ما نسبته ٢٠ % من إجمالي أفراد عينة الدراسة تراوحت سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات) وهي أقل فئات الأقسام الممثلة في مجتمع الدراسة، وهكذا تكون الأقسام المشاركة ممثلة للمجتمع الحقيقي.

مع ملاحظة أن الشق الأكبر من أصحاب سنوات الخبرة التي تفوق العشر سنوات فأكثر، مما يعكس طبيعة تركيب مجتمع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في الأكثر خبرة وغالباً الأكبر سناً.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الضغوط النفسية إعداد الباحث (٢٠١٦م): وقد أعدّه الباحث للبيئة السعودية ويتكون المقياس من (٣٦) عبارة مقسمة على (٦) أبعاد فرعية للضغوط النفسية بواقع ست عبارات لكل بُعد نتجت عن التحليل العاملي لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول موضوع الضغوط النفسية.

أ- وصف المقياس: اشتمل المقياس على ستة أبعاد رئيسية يُمثّل كل منها مصدرًا من مصادر الضغوط النفسية، ويندرج تحت كل بُعد فقرات فرعية وكان عددها الأولي (٧٥) عبارة وهي:

١. ظروف العمل: هي نمط من التنسيق وكثرة العمل والمهام والسلطة والعلاقات التي تربط عمل مختلف العناصر والمجموعات.

٢. التفاعلات المهنية: هي العلاقة التبادلية بين كل من الإدارة والزملاء والطلاب.

٣. التدريب المهني: هو تنظيم الدورات التدريبية والتي لها علاقة بالعمل من أجل تنمية مهارات عضو هيئة التدريس وتأهيله لما يقوم به من عمل.

٤. المهام التدريسية: مجموعة من المهارات والمهام والتي لها علاقة بالممارسات والاجراءات التي ينبغي على عضو هيئة التدريس اتباعها لتحقيق الأهداف الأكاديمية.

٥. توقعات العمل والراتب والترقية: هي مجموعة توقعات وتشمل توقعات عضو هيئة التدريس من العمل؛ والراتب فهو مقابل ما قام به من جهد؛ الترقية الوظيفية لرتبة أعلى نتيجة كفاءته في أداء مهامه وعمله.

٦. الخصائص الشخصية: هي مجموعة من الاتجاهات والخصائص التي تميز فرداً عن آخر والتي لها تأثير كبير على سلوكه وعمله.

ب - طريقة تصحيح المقياس:

والتي تتراوح ما بين (١-٥)، وهذه الاختيارات هي: لا يحدث مطلقاً (١)، يحدث نادراً (٢)، يحدث قليلاً (٣)، يحدث كثيراً (٤)، يحدث دائماً (٥)، حيث يشير تقدير (١) إلى انخفاض الضغوط النفسية إلى أدنى مستوياتها، بينما يشير تقدير (٥) إلى ارتفاع مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس.

وبذلك تستخرج الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجمع الدرجات التي تمثل مستويات الضغط على فقرات المقياس، ويمكن أن تمتد الدرجة الكلية على المقياس بأكمله ما بين (٣٦-٢١٦)، إذ تمثل الدرجة الأولى الحد الأدنى، والدرجة الثانية الحد الأعلى وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى زيادة مستوى الضغوط النفسية على عضو هيئة التدريس.

ج- الخصائص السيكمترية للمقياس

١) الصدق:

صدق المقياس حسب معد المقياس: استخدم صدق المحكمين، حيث أخضع المقياس إلى اجراءات التحكيم وعرض المقياس على ٨ محكمين من ذوي الاختصاص في مجال التربية، والصحة النفسية، وعلم النفس ومناهج البحث وذلك من أجل الحصول على آرائهم حول ملائمة الفقرات تحت الأبعاد التي تنتمي إليها، وقد تم تطبيق ملاحظات ومقترحات السادة المحكمين حول مفردات المقياس ليتم تعديل بعض العبارات ونقل البعض الآخر لأبعاد أخرى أو القيام بحذف العبارات التي لم تحظي بنسبة رضا

أعلى من (٨٠%) وبذلك أصبح المقياس يحتوي على عدد (٤٢) عبارة بعد حذف عدد (٣٣) عبارة من عبارات المقياس في صورته الأولية.

د- الاتساق الداخلي:

قام معد المقياس بحساب التجانس الداخلي للمقياس، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس وعلي كل مفردة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، لمفردات المقياس البالغ عددها (٤٠) مفردة بعد حذف (٣٥) مفردة من خلال صدق المحكمين.

وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

تبين من الجدول التالي ضرورة حذف المفردة رقم (٣) من بُعد ظروف العمل، وحذف المفردة رقم (٢١) من بُعد التدريب المهني، وحذف المفردة رقم (٢٦) من بُعد المهام التدريسية، وحذف المفردة رقم (٣٥) من بُعد توقعات العمل والراتب والترقية، لأن معاملات الارتباط بينهما وبين مجموع البعد التي تنتميان إليه غير دالة وبذلك يصبح عدد مفردات المقياس (٣٨) بعد حذف المفردات غير المرتبطة كما أثبت ذلك الجدول التالي.

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد
في مقياس الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس (ن=٣٠)

ظروف العمل		التفاعلات المهنية		التدريب المهني		المهام التدريسية		توقعات العمل والراتب والترقية		الخصائص الشخصية	
معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م
٠,٧٤*	١	٠,٦٥*	٨	٠,٥٢*	١٥	٠,٥٢*	٢٢	٠,٦٢*	٢٩	٠,٦٣*	٣٦
٠,٧١*	٢	٠,٦٦*	٩	٠,٥٢*	١٦	٠,٦٢*	٢٣	٠,٧٤*	٣٠	٠,٥٢*	٣٧
٠,٧٢*	٣	٠,٦٧*	١٠	٠,٦١*	١٧	٠,٦٢*	٢٤	٠,٧٢*	٣١	٠,٦١*	٣٨
٠,٧٥*	٤	٠,٦٤*	١١	٠,٥٦*	١٨	٠,٦٨*	٢٥	٠,٧٤*	٣٢	٠,٦٢*	٣٩
٠,٧٥*	٥	٠,٦٥*	١٢	٠,٥٧*	١٩	٠,٧٢*	٢٦	٠,٧١*	٣٣	٠,٦٢*	٤٠
٠,٧٤*	٦	٠,٦٧*	١٣	٠,٥٤*	٢٠	٠,٦١*	٢٧	٠,٧٤*	٣٤	٠,٥٢*	٤١
٠,٧٢*	٧	٠,٦٥*	١٤	٠,٨٨*	٢١	٠,٧٢*	٢٨	٠,٠١*	٣٥	٠,٦٤*	٤٢
٠,٩٢*		٠,٩٢*		٠,٩٠*		٠,٩١*		٠,٩٢*		٠,٩١*	

(*) داله عند مستوي (٠,٠٥)

كما يتبين من الجدول أن باقي معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه المفردة دالة عند مستوي دلالة إحصائية (٠,٠٥).

ومما سبق يتضح أن أبعاد التجانس الداخلي مقياس الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس عالية، مما يجعلها مقبولة علمياً.

- ثبات مقياس الضغوط النفسية:

تم حساب قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ (α) للمقياس ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة علي حدة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣) قيم معاملات ألفا كرونباخ (α)
لمقياس الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (ن=٣٠)

ظروف العمل التنظيمي وظروف		التفاعلات المهنية		التدريب المهني		المهام التدريسية		توقعات العمل والراتب والترقية		الخصائص الشخصية	
معامل الثبات	م	معامل الثبات	م	معامل الثبات	م	معامل الثبات	م	معامل الثبات	م	معامل الثبات	م
٠,٨٧٤	١	٠,٨٧٥	٨	٠,٨٧٦	١٥	٠,٨٧٣	٢٢	٠,٨٧٣	٢٩	٠,٨٧٣	٣٦
٠,٨٧٦	٢	٠,٨٧٥	٩	٠,٨٧٦	١٦	٠,٨٧٧	٢٣	٠,٨٧٥	٣٠	٠,٨٧٣	٣٧
٣		٠,٨٧٦	١٠	٠,٨٧٦	١٧	٠,٨٧٥	٢٤	٠,٨٧٤	٣١	٠,٨٧٥	٣٨
٠,٨٧٣	٤	٠,٨٧٦	١١	٠,٨٧٤	١٨	٠,٨٧٧	٢٥	٠,٨٧٢	٣٢	٠,٨٧٩	٣٩
٠,٨٧٢	٥	٠,٨٧٥	١٢	٠,٨٧٠	١٩	٢٦		٠,٨٧٦	٣٣	٠,٨٧٤	٤٠
٠,٨٧٥	٦	٠,٨٧٨	١٣	٠,٨٧١	٢٠	٠,٨٧٤	٢٧	٠,٨٧٥	٣٤	٠,٨٧١	٤١
٠,٨٧٧	٧	٠,٨٧٢	١٤	٢١		٠,٨٧٦	٢٨	٣٥		٠,٧٤٢*	٤٢
٠,٨٧٦ دلالة المقياس كامل											

وعند مقارنة قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) للمقياس ككل بعد حذف كل مفردة بقيمة ألفا الكلية للمقياس، كانت قيمة ألفا لكل من العبارات (١٣)، (٣٩)، أكبر من قيم ألفا بعد حذف كل مفردة لذا وجب علينا حذفهم لتصبح قيمة ألفا الكلية للمقياس بعد الاستغناء عن تلك العبارات (٠,٩١٦)؛ بدلاً من (٠,٨٧٦) قبل حذف العبارتين مما يدل علي توافر شرط الثبات بدرجة مقبولة عمليا في مقياس الضغوط النفسية. والخلاصة أنه بعد حساب مؤشرات الصدق والثبات لمقياس الضغوط النفسية أصبح المقياس يتكون من (٣٦) عبارة موزع علي الأبعاد الستة، ويجب عليهم المفحوص عن طريق اختيار إجابة من بين خمسة إجابات علي أسلوب ليكرت. تتراوح الدرجات ما بين (١) لا تنطبق علي إطلاقاً و (٥) تنطبق علي تماما.

ثانياً: مقياس جودة الحياة إعداد (الباحث، ٢٠١٦م)

• هدف المقياس

مقياس شعور الفرد بالسعادة والهناء النابعين من رضاه عن حياته التي قد سبق وأن حدد لها معنى بالنسبة له، ثم اختياره لنوعية معينة لحياته، قد يتفاعل فيها بإيجابية من أجل التوافق الإيجابي مع الآخرين لمواجهة الضغوط النفسية. فقام الباحث بمراجعة كل من المقاييس التالية: مقياس الرضا عن الحياة من مجدي الدسوقي (١٩٩٨م)؛ مقياس جودة الحياة الصورة المختصرة: إعداد بشري إسماعيل أحمد (٢٠٠٨م)؛ مقياس الرضا عن الحياة المتعدد الأبعاد: إعداد امطانيوس ميخائيل (٢٠١٠م)؛ مقياس جودة الحياة منظمة الصحة العالمية: ترجمة صفاء الأعسر (٢٠١٢م). ويتكون المقياس من (١٩) بنداً موزعة على ثلاث أبعاد تغطي جوانب جودة الحياة من الرغبة في (جودة الصحة النفسية) والرضا عن بذل المجهود في (جودة إدارة الوقت) والمثابرة في مواجهة (جودة التدريس والعمل)؛ والمقياس من نوع ليكرت حيث يعطى للمبحوث فرصه لتحديد درجة موافقته على البند من بين خمسة بدائل تتراوح بين (لا مطلقاً=١ الى كثيراً جداً=٥).

- وصف المقياس:

ولأن معظم بنود المقياس قد أعدت في اتجاه ارتفاع جودة الحياة باستثناء العبارات ارقام (١٦، ١١، ٥) فيتم تصحيحها في الاتجاه العكسي، وبمعنى ان الدرجة المرتفعة على المقياس تشير الى الاحساس العالي بجودة الحياة، وبينما تشير الدرجة المنخفضة الى الاحساس المنخفض بجودة الحياة، وهذا وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس ما بين ١٩-٩٥ درجة.

قام الباحث بحساب التجانس الداخلي للمقياس، من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس المشاركين على كل مفردة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه.

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية

لأبعاد مقياس جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس (ن=٣٠)

جودة الصحة النفسية		جودة إدارة الوقت		جودة التدريس والعمل	
م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط
١	**,٤٠	٧	**,٤١	١٤	**,٤٨
٢	**,٥٥	٨	**,٣٩	١٥	**,٤٩
٣	**,٦٣	٩	**,٤٣	١٦	**,٤٣
٤	**,٣٦	١٠	**,٥٤	١٧	**,٣٠
٥	**,٥٠	١١	**,٣٦	١٨	*,٢٠
٦	**,٥٣	١٢	**,٤٠	١٩	**,٤٦
		١٣	**,٤٠		
للْبُعد	**,٤٣		**,٤١		**,٣٩

وجاءت النتائج كما هو موضح بالجدول السابق:

تجانس كل العبارات ودلالاتها عند مستوى (٠,٠٥) على الأقل ونستطيع أن نعتمد على ترابط عبارات البُعد كاملة؛ ويتبين من الجدول السابق دلالة معاملات الارتباط لكل العبارات منفردة مع باقي معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس التي تنتمي إليه المفردة عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥).

ثبات المقياس

وقام الباحث بحساب الثبات على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهما بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة وطبق عليهما المقياس للتحقق من ثباته بحساب قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ (α) للمقياس ككل بعد استبعاد درجة كل مفردة على حدة وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٥) قيم معاملات ألفا كرونباخ (α) لأبعاد مقياس جودة الحياة

جودة الصحة النفسية		جودة إدارة الوقت		جودة التدريس والعمل	
م	معامل الثبات	م	معامل الثبات	م	معامل الثبات
١	٠,٧٥٦	٧	٠,٧٥٤	١٤	٠,٧٥١
٢	٠,٧٤٣	٨	٠,٧٥٦	١٥	٠,٧٤٩
٣	٠,٧٣٨	٩	٠,٧٥٢	١٦	٠,٧٥٣
٤	٠,٧٥٩	١٠	٠,٧٤٥	١٧	٠,٧٦٣
٥	٠,٧٤٨	١١	٠,٧٦٠	١٨	٠,٧٥٠
٦	٠,٧٤٦	١٢	٠,٧٦٠	١٩	٠,٧٥٤
		١٣	٠,٧٥٥		

ومعامل الثبات للمقياس بكل أبعاده (٠,٧٧١) وذلك معامل ثبات مقبول وصالح لاعتماد المقياس.

جدول (٦) الصورة النهائية لأبعاد مقياس جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس

البُعد	أبعاد المقياس	عددها	ارقام العبارات الحالية
١	جودة الصحة النفسية	٦	٦:١
٢	جودة إدارة الوقت	٧	١٣:٧
٣	جودة التدريس والعمل	٦	١٩:١٤
اجمالي	٣ أبعاد	١٩ عبارة	

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها:

أولاً: نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: يوجد ارتباط سالب دال احصائياً بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة

التدريس بجامعة الملك سعود

وللتحقق من صحة هذا الفرض "نوع العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك

سعود" قام الباحث باستخدام معامل الارتباط بطريقة بيرسون ما بين الضغوط النفسية بأبعادها (ظروف العمل، التفاعلات المهنية،

جدول (٧) معاملات الارتباط بين مقياس الضغوط النفسية بأبعاده ومقياس جودة الحياة بأبعاده

[illegible]

ومن نتائج الجدول السابق يتضح عدم تحقق الفرض الأول "يوجد ارتباط سالب دال احصائياً بين الضغوط النفسية جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"

وكانت علاقة الارتباط بين الضغوط النفسية وجودة الحياة موجبة بمعامل ارتباط (0.663^*) دال احصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وبذلك أتت مع نتائج دراسة عطا (2016) التي توصلت أنها علاقة ارتباطية طردية عكسية سالبة بين جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية، ودراسة فيكي ($Vicki, 2004$) الذي أجرى دراسة لقياس مدى الضغوط النفسية الواقعة على أعضاء هيئة التدريس وتؤثر على معدل رضاهم الوظيفي، وأكدت النتائج أن إدراك أعضاء هيئة التدريس السيئ لطبيعة عملهم، وظروفه يصاحبه انخفاض شعورهم بجودة الحياة، ويزيد من رغبتهم في تركه.

كما يتضح من الجدول السابق أيضاً أنه توجد علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية تتراوح معاملات ارتباط بيرسون بينها بين (0.232) و (0.939) لمقياس الضغوط النفسية بأبعاده (ظروف العمل، التفاعلات المهنية، التدريب المهني، المهام التدريسية، توقعات العمل والراتب والترقية، الخصائص الشخصية)؛ وبين مقياس جودة الحياة بأبعاده (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل).

وذلك يتفق مع دراسة باباك وآخرون ($Babak et al, 2008$) التي هدفت إلى فحص جودة الصحة النفسية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى المراهقين الذكور من الطلاب الإيرانيين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط النفسية تؤثر على الصحة النفسية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن من لديهم جودة الصحة النفسية مرتفعة؛ يستطيعون مواجهة الضغوط النفسية بطريقة جيدة، بينما ممن لديهم جودة الصحة النفسية منخفضة؛ يصعب عليهم التعامل مع الضغوط أو مواجهتها.

ويتضح أن بُعد جودة إدارة الوقت من مقياس جودة الحياة دال احصائياً مع كل من مقياس الضغوط النفسية؛ وأبعاده (ظروف العمل، المهام التدريسية، الخصائص الشخصية)؛ وبين مقياس جودة الحياة بأبعاده (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل).

ويتفق ذلك مع ما ذكره باندورا ($Bandura., 1977:193$) بين توقعات جودة الحياة والتي تعني رضا الشخص عن السلوك الذي بصده، وبين مآثرته وتوقعاته للنتائج وتعني اعتقاد الشخص بأن سلوكيات معينة سوف تؤدي إلى نتائج معينة؛ وتتبع جودة الحياة للفرد في التوقعات التي يصدرها عن كيفية أدائه للمهمة والنشاط ومدى تنبؤه بالجهد اللازم والمثابرة.

وقد يعود ذلك بسبب ارتفاع الضغوط النفسية على عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود عند زيادة المجهود المبذول منه للتفوق، فلا يقابل ذلك الجهد تقدير سواء مادي كزيادة الراتب أو معنوي كشكر أو ترقية أو تمييز.

ويتضح أيضاً أن بُعد جودة إدارة الوقت من مقياس جودة الحياة غير دال احصائياً مع ثلاثة من أبعاد مقياس الضغوط النفسية وهي (التفاعلات المهنية، التدريب المهني، توقعات العمل والراتب والترقية).

أما (هينج وآخرون) ($Henning, et al, 2009$) فدرسوا أن الأطباء الشباب أكثر عرضة للضغوط والقلق والاكتئاب، الذي يرجع للإرهاق وضغوط العمل، وعدم انتظام مواعيد النوم؛ بما ينعكس ذلك بدوره على انخفاض مستوى جودة حياتهم.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: لا توجد فروق دالة احصائية في الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات).

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" ($One Way ANOVA$) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة في الضغوط النفسية طبقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة للضغوط النفسية وأبعادها باختلاف عدد سنوات الخبرة

البُعد	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	١٦٨,١٥٥	٢	٨٤,٠٧٩	٣,٢٤١	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٣٠٨٧,٣٥٣	١١٩	٢٥,٤٩٩		
	المجموع	٣٢٥٥,٥٠٨	١٢١			
التفاعلات المهنية	بين المجموعات	٧٨,٣٢٩	٢	٣٩,١٥٦	١,٨٨٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٧٣,٢١٢	١١٩	٢٠,٧٨٣		
	المجموع	٢٥٥١,٥٤١	١٢١			
التدريب المهني	بين المجموعات	٢٦١,٨٩٩	٢	٨٤,٠٧٨	٤,١٣٦	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٣٧٦٧,٦٤٢	١١٩	٢٥,٩٤٤		
	المجموع	٤٠٢٩,٥٤١	١٢١			
المهام التدريسية	بين المجموعات	٤٨,٧٥٥	٢	٣٩,١٦٥	١,٠٧٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٠٤,٧٨٦	١١٩	٢٠,٧٨٣		
	المجموع	٢٧٥٣,٥٤١	١٢١			
توقعات العمل	بين المجموعات	٩٩,٧٨٢	٢	١٣٠,٩٥٠	٢,٣٤٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٣٢,٨٨٢	١١٩	٣١,٦٦١		
	المجموع	٢٦٣٢,٦٦٤	١٢١			
الخصائص الشخصية	بين المجموعات	١٠١,٩٦٤	٢	٥٠,٩٨٢	١,٩٥١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣١١٠,١٤٣	١١٩	٢٦,١٣٦		
	المجموع	٣٢١٢,١٠٧	١٢١			
مقياس الضغوط النفسية	بين المجموعات	٢٥٣٥,٧٨١	٢	١٢٦٧,٨٩١	٢,٦٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	٥٧١٣٦,٣٥٠	١١٩	٤٨٠,١٣٧		
	المجموع	٥٩٦٧٢,١٣١	١٢١			

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من مقياس الضغوط النفسية؛ وأبعادها (التفاعلات المهنية، المهام التدريسية، توقعات العمل والراتب والترقية، الخصائص الشخصية)؛ لأفراد الدراسة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

كما أضح أيضًا وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في بُعد (ظروف العمل، التدريب المهني) من مقياس الضغوط النفسية لأفراد الدراسة تبعًا لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة.

ولتحديد اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في إجابات عينة الدراسة حول (ظروف العمل) وتحديد الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة كلا على حدة تم استخدام اختبار Lsd والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول (٩) يوضح نتائج اختبار Lsd للتحقق من الفروق في إجابات العينة حول بُعد ظروف العمل من مقياس الضغوط النفسية طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	سنوات الخبرة		
				أقل من ٥ سنوات	٥ لأقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٢٨	١,٩	١,٣٠٩	-	غير دالة	غير دالة
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٣	٠,٩١٣	١,١٦٣	-	-	دالة عند ٠,٠٥
من ١٠ سنوات فأكثر	٦١	٢,٨	١,٣٠٩	-	-	-

يتضح من نتائج الجدول الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين إجابات العينة حسب عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة؛ في بُعد ظروف العمل من محور الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

كما أتضح أيضًا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغ متوسطها (٢,٨)؛ وبين فئة سنوات الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) التي كان متوسطها (٠,٩١٣).

وقد تظهر تلك الفروق لصالح الفئات اصحاب سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) أصحاب المتوسط الأكبر من السنوات الأخرى وقد يعود ذلك لما يصل له عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود صاحب تلك السنوات الكثيرة من الخبرة في مبادرته الشخصية لما وصل إليه من نضوج مهني وثقة في أدوات ومهاراته في التعامل مع الضغوط النفسية، ومعني ذلك أن درجة الضغوط النفسية تقل كلما زادت عدد سنوات الخبرة، واختلفت بذلك مع نتائج دراسة عثمان والعنزي (٢٠١١م) التي توصلت لعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الضغوط النفسية وسنوات الخبرة لدى المعلمين والمعلمات.

ولتحديد اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في إجابات عينة الدراسة حول (التدريب المهني) وتحديد الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة كلا على حدة تم استخدام اختبار Lsd والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول (١٠) يوضح نتائج اختبار Lsd للتحقق من الفروق في إجابات عينة الدراسة حول بُعد التدريب المهني من مقياس الضغوط النفسية طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	سنوات الخبرة		
				أقل من ٥ سنوات	٥ لأقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٢٨	٢,٦	١,٤٤٦	-	غير دالة	غير دالة
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٣	٠,٨٣٣	١,٢٨٤	-	-	دالة عند ٠,٠٥
من ١٠ سنوات فأكثر	٦١	٣,٤٨	١,٢١٦	-	-	-

يتضح من نتائج الجدول الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين إجابات عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة؛ في بُعد التدريب المهني من محور الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغ متوسطها (٣,٤٨)؛ وبين فئة سنوات الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) التي كان متوسطها (٠,٨٣٣).

وقد تظهر تلك الفروق لصالح الفئات اصحاب سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) أصحاب المتوسط الأكبر من السنوات الأخرى وقد يعود ذلك لما يصل له صاحب تلك السنوات الكثيرة من الخبرة في نضوجه المهني لما اجتازه من دورات مهنية في خلال سنوات خدمته الكثيرة مما اكسبه ثقة في أدواته ومهاراته في التعامل مع الطلاب، ومعني ذلك أن بعدي (ظروف العمل، والتدريب المهني) للضغوط النفسية كانوا أعلى لدى عينة أصحاب خبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وبشكل دال مقارنة مع أصحاب خبرة (من ٥ وأقل من ١٠ سنوات).

ونجد هنا أن الفرض قد تحقق بشكل جزئي

لا توجد فروق دالة احصائية في الضغوط النفسية متمثلة في (مقياس الضغوط النفسية)، وكل من بُعد (التفاعلات المهنية، المهام التدريسية، توقعات العمل، الخصائص الشخصية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغيري (عدد سنوات الخبرة "أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات"

ثالثاً: نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: لا توجد فروق دالة احصائية في جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة في جودة الحياة طبقاً إلى اختلاف متغير (عدد سنوات الخبرة) استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف عدد سنوات الخبرة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١١) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة لجودة الحياة وأبعادها باختلاف

متغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
جودة الصحة النفسية	بين المجموعات	٥١,٣٤٩	٢	٢٥,٦٧٥	٠,٨٧٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٥٠٠,٦٨	١١٩	٢٩,٤١٨		
	المجموع	٣٥٥٢,٠٣	١٢١			
جودة إدارة الوقت	بين المجموعات	٦١,٦٧١	٢	٣٠,٨٣٥	٣,٥٢٣	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٠٤١,٤٤	١١٩	٨,٧٥٢		
	المجموع	١١٠٣,١١٥	١٢١			
جودة التدريس والعمل	بين المجموعات	٥,٧١٤	٢	٢,٨٥٧	٠,٨٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٤١٣,١٨٠	١١٩	٣,٤٧٢		
	المجموع	٤١٨,٨٩٣	١٢١			
مقياس جودة الحياة	بين المجموعات	١٦٤,٢٥٣	٢	٨٢,١٢٦	١,١٠٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٨٣٢,٤١	١١٩	٧٤,٢٢٢		
	المجموع	٨٩٩٦,٦٦٤	١٢١			

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في كل من مقياس جودة الحياة؛ ويُعدى (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل) لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة. كما أتضح أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في بُعد (جودة إدارة الوقت) من مقياس جودة الحياة لأفراد الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمشاركين في عينة الدراسة. ولتحديد اتجاه الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في إجابات عينة الدراسة حول بُعد (جودة إدارة الوقت) وتحديد الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة كلا على حدة تم استخدام اختبار **Lsd** والذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول (١٢) يوضح نتائج اختبار **Lsd للتحقق من الفروق في إجابات العينة حول بُعد (جودة إدارة الوقت) من مقياس جودة الحياة طبقاً لاختلاف سنوات الخبرة**

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	سنوات الخبرة		
				أقل من ٥ سنوات	من ٥ لأقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
أقل من ٥ سنوات	٢٨	١,١٩	٠,٧٦٠	-	غير دالة	غير دالة
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٣	٠,٥٠٣	٠,٦٧٥	-	-	دالة عند ٠,٠٥
من ١٠ سنوات فأكثر	٦١	١,٦٩	٠,٦٣٩	-	-	-

يتضح من نتائج الجدول الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين إجابات العينة حسب عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات؛ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات؛ من ١٠ سنوات فأكثر) لعينة الدراسة؛ في بُعد جودة إدارة الوقت من مقياس جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) لصالح سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) حيث بلغ متوسطها (١,٦٩)؛ وبين فئة سنوات الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) التي كان متوسطها (٠,٥٠٣)، وقد تظهر تلك الفروق لصالح فئات اصحاب سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) أصحاب المتوسط الأكبر من السنوات الأخرى وقد يعود ذلك لما يصل له صاحب تلك السنوات الكثيرة من الخبرة في مبادرته الشخصية لما وصل إليه من نضوج مهني وثقة في أدواته ومهاراته في التعامل مع جودة إدارة الوقت. ونجد هنا أن الفرض قد تحقق بشكل جزئي: فالفرض الثالث نص على أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في مقياس جودة الحياة؛ ويُعدى (جودة الصحة النفسية، جودة التدريس والعمل) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ("أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات").

وأنتقلت النتائج مع نتائج دراسة سارجنت (Sargent., et al, 2009) لتقييم جودة الحياة لدى الأطباء "قسم جراحة عظام" وأعضاء هيئة التدريس؛ لتحديد العوامل المرتبطة بظروف العمل، التي من شأنها تعريضهم للإضطرابات والضغوط النفسية، التي تؤثر على جودة حياتهم، وتكونت العينة من (٧٤٢) طبيباً، (١٢٢) عضو هيئة تدريس، وأشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى الأطباء وأعضاء هيئة التدريس بالرغم من معاناتهم من ضغوط متعددة وانخفاض مستوى جودة الحياة.

أهم التوصيات:

١. القيام بدراسة تشخيصية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية التي تقلل من ضغوطهم النفسية وتحسن من جودة حياتهم.
٢. تبني عمادة تطوير المهارات لسلسلة دورات تدريبية تهدف لتحسين جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس.
٣. تبني إدارة الموارد البشرية بالجامعة لاستراتيجية جديدة في تعزيز جودة الحياة لدى عضو هيئة التدريس.

٤. القيام بدراسة وصفية لتحديد انعكاس الضغوط النفسية لعضو هيئة التدريس على مستوى الأداء الوظيفي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد، بشرى إسماعيل (٢٠٠٨م) مقياس جودة الحياة: الصورة المختصرة، إعداد منظمة الصحة العالمية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٢. بخيت، خديجة أحمد السيد (٢٠١٢م). جودة الحياة لدى طالبات الدبلوم العام بكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز وعلاقتها بمستوى الرضا عنها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (ASEP) ج١. (٢٧)، ١٣-٣٣.
٣. الثنيان، أحمد بن عبدالله بن عبدالعزيز (٢٠٠٩م). جودة الحياة وقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الجامعية. رسالة دكتوراه (غير منشورة). مكة: جامعة أم القرى.
٤. الجمال، حنان محمد؛ وبخيت، نوال الشرقاوي (٢٠٠٨م). قلق البطالة وعلاقته بجودة الحياة وفاعلية الذات لدى طلاب السنة النهائية بكلية التربية جامعة المنوفية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، ١٤، (٢٨٤-٣٢٨).
٥. حمدان، علي محمد علي (٢٠٠٢م). الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات ووجهة الضبط لدى عينة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة، رسالة دكتوراه (غير منشورة). القاهرة: جامعة عين شمس.
٦. رمضان، نعمت محمد (٢٠٠١م). الضغوط النفسية وجودة الرضا الوظيفي لدى معلمين المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، عمان: الجامعة الأردنية.
٧. السرطاوي، زيدان أحمد؛ والشخص، عبدالعزيز السيد (١٩٩٩م). بطارية قياس الضغوط النفسية وأساليب المواجهة والاحتياجات لأولياء أمور المعوقين، العين: دار الكتاب الجامعي.
٨. شت لوبيز-ك، ر. سنايدر (٢٠١١م). القياس في علم النفس الإيجابي نماذج ومقاييس، ترجمة: صفاء الأعسر وآخرون، القاهرة: المركز القومي للترجمة.
٩. الشرقاوي، عبير عبده عبدالرحمن (٢٠١٣م). جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية المهنية لدى المعلمات المبتكرات في مرحلة ما قبل المدرسة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة المنصورة - كلية رياض الأطفال - قسم العلوم النفسية.
١٠. عبدالرحمن عثمان، سعود عيد العنزي (٢٠١١م). نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ببتوك، جامعة تبوك: عمادة البحث العلمي، المملكة العربية السعودية.
١١. عبدالله، عثمان محمود (٢٠٠٦م). المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية الطب، (رسالة ماجستير غير منشورة)، اليمن: جامعة صنعاء.
١٢. عبد المعطي، حسن مصطفى (٢٠٠٦م). ضغوط الحياة: وأساليب مواجهتها. الصحة النفسية، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
١٣. عبيدات، ذوقان؛ وعدس، عبدالرحمن؛ وعبد الخالق، كايد. (٢٠٠٧). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. ط٥، الرياض: دار أسامة.
١٤. العبيدي، غفران إبراهيم (٢٠١٣م). التلكؤ الأكاديمي وعلاقته بجودة الحياة المدركة عند طلبة الجامعة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣٥ (٢)، (١٤٨-١٧١).
١٥. العدوان، محمد أحمد (٢٠٠٢م). برنامج مقترح لمواجهة ضغوط العمل لمديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، عمان: الجامعة الأردنية.
١٦. عطا الله، محمد إبراهيم (٢٠١٦م). أساليب مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات وجودة الحياة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، مجلة الارشاد النفسى، مصر، ٤٨ع، ديسمبر ٢٠١٦، (٣٧-٧٧).

١٧. علام، سحر فاروق (٢٠١٢م). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية في علم النفس - مصر، مج ١١، ع ٢، (٢٤٣-٣٠٦).
١٨. كاظم، علي مهدي؛ والبهادلي، عبد الخالق نجم (٢٠٠٦م)، جودة الحياة لدى طلبة الجامعة العمانيين والليبيين، "دراسة ثقافية مقارنة"، المجلة العلمية للأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك. (٣)، (٢١-١).
١٩. المشاقبة، محمد أحمد خدام (٢٠١٥م). جودة الحياة كمنبئ لقلق المستقبل لدى طلاب كلية التربية والآداب في جامعة الحدود الشمالية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المجلد ٤٩، العدد ١، (٣٣-٤٩).
٢٠. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠١١م). لسان العرب. مصر: دار المعارف.
٢١. منسي، محمد عبد الحليم؛ وكاظم، علي مهدي (٢٠١٠م). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة لدى طلبة الجامعة في سلطنة عمان، مجلة أماربك، ١(١)، (٤١-٦٠).
٢٢. منصور، طلعت؛ والبيلاوي، فيولا (١٩٨٩م). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين - كراسة التعليمات - القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٢٣. هاشم، سامي محمد موسي (٢٠٠١م). جودة الحياة لدى المعاقين جسمياً والمسنين وطلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع ١٣، (١٢٥-١٧٩).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] V. Altinok, (2011) The relationship between job satisfaction of academicians and lifetime satisfaction. African Journal of Business Management, 5(7), 2563-2571.
- [2] M. Henning , Hawken, S. & Hill, A. (2009). The quality of life of new Zealand doctors and medical students: what can be done to avoid burnout?. Journal of the New Zealand medical Association, 122, 1307.
- [3] S .Law, & D. Glover ,(2000).Educational Leadership & Learning: Practice, magazine Policy and Research Paperback – 1 Feb 2000.
- [4] Ping, DU, L. Manhong & K. Leslien, (2010). Analysis of job satisfaction of university professors from nine Chinese universities. Front. Edu china, 5 (3), 430 -449.
- [5] MC. Sargent , W. Sotile, Sotile Mo., H. Rubash, & RL. Barrack, (2009). Quality of life during orthopaedic residents and faculty. National Library of Medicine National Institutes of Health, 91(10), 2395 – 465.
- [6] Selye, H, (1996). The Stress of Life (rev. edn.). New York: McGraw-Hill.
- [7] R. Vicki, (2004). Faculty members' intentions to leave: A national study on their worklife and satisfaction. Research in Higher Education, 45 (3), 285-309.

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

١. معلومات جامعة الملك سعود المنشورة، في ٣ مارس ٢٠١٦
٢. <http://etc.ksu.edu.sa/ar/open-source>

Study of Psychological Stress and its Relation to Quality of life Among Faculty Members at King Saud University

Wael El Sayed Hamed

Professor of Mental Health Assistant,
Common First Year, King Saud University- KSA
Dr_WaelHamed@yahoo.com

Abstract

Title: Study of psychological stress and its relation to quality of life among faculty members at King Saud University

Dr. Wael El Sayed Hamed El Sayed, Assistant Professor of Psychiatry, King Saud University KSU

Problem

The problem of the study in the next main question is the relationship between psychological stress and quality of life among faculty members at King Saud University

Keywords: psychological stress, quality of life

Study and Methods

The study community consists of (897) members of the humanitarian faculties and community service. The researcher will be applied to a sample of (140) faculty members.

The researcher used the descriptive approach, study tools: Psychotracheometer, quality of life standards.

Hypotheses

1. There is a statistically significant correlation between psychological stress and quality of life among faculty members at King Saud University.
2. There are no statistically significant differences in psychological stress among faculty members at King Saud University according to the variables of the number of years of experience ("less than 5 years / 5 to 10 years / more than 10 years")
3. There are no statistically significant differences in the quality of life of faculty members at King Saud University according to the variables of the number of years of experience ("less than 5 years / 5-10 years / more than 10 years").

The most important results: This study has reached a number of results, the most important of which are the following:

1. There is a correlation between psychological stress and quality of life positive correlation coefficient (0.663 *) D statistically at the level of significance (0.05)

2. The quality of time management from the quality of life standard is statistically insignificant with three dimensions of the stress scale (professional interactions, vocational training, work expectations, salary and promotion)
3. The absence of statistically significant differences at the level of (0.05) and below in each of the psychological stress scale; their dimensions (professional interactions, teaching tasks, work expectations, salary and promotion, personal characteristics)
4. There are statistically significant differences at (0.05) and less in the (work conditions) of the psychological stress measure for the study subjects according to the variable years of experience of the participants in the study sample for the years of experience (10 years and more)
5. There are statistically significant differences at the level of (0.05) and below in the (vocational training) of the psychological stress measure for the study members according to the variable years of experience of the participants in the study sample, for the years of experience (10 years and more)
6. There were no statistically significant differences at the level of (0.05) or less in each of the quality of life criterion; and (quality of mental health, quality of teaching and work) for the study subjects according to the variable years of experience of the participants in the study sample.

There were statistically significant differences at (0.05) and below (quality of time management) of the quality of life criterion for the study subjects according to the variable years of experience of the participants in the study sample for the years of experience (10 years and over)

Results and Recommendations

1. Conduct a diagnostic study of the needs of faculty members of training programs that reduce their psychological stress and improve their quality of life.
 2. Adopting the deanship of skills development for a series of training courses aimed at improving the quality of life of faculty member.
 3. Adopting the university's resource management department for a new strategy to enhance the quality of life of the faculty member.
 4. Conduct a descriptive study to determine the reflection of the psychological pressure of the faculty member on the level of performance.
-

الملاحق:

فقرات مقياس الضغوط النفسية

م	العبارة	لا يحدث مطلقاً	يحدث نادراً	يحدث قليلاً	يحدث كثيراً	يحدث دائماً
ظروف العمل	١ أشعر بالرتابة والملل في العمل.					
	٢ أحتاج إلى وقت إضافي لتحقيق الأهداف الأكاديمية					
	٣ أعتقد أنه لا يتم تجاهلي في عملية صنع القرار.					
	٤ أشعر بالإرهاك الشديد في نهاية الدوام.					
	٥ أعاني من عدم القدرة على التركيز فيما أقوم به من أعمال					
	٦ أتصور أن عملي يجعل مني شخصاً غير صبوراً.					
التفاعلات المهنية	٧ أشعر بأنني مسؤول عن أي نقص في عملي					
	٨ أشعر بالعزلة المهنية لقلة فرص التفاعل المهني					
	٩ تتوفر لي المعلومات الكافية عن مستوى أدائي بالعمل					
	١٠ لا تُقدّر القيادات عملي المتميز.					
	١١ لدى حرية كافية في أداء عملي بالطريقة التي أريدها.					
	١٢ توجد لي علاقات اجتماعية مع زملائي خارج نطاق العمل					
التدريب المهني	١٣ أشعر بالغيرة من زملائي الناجحين بالعمل.					
	١٤ يضايقني سرعة الآخرين في إنجاز أعمالهم.					
	١٥ أشعر بالعجز عندما لا أستطيع التغلب على مشكلاتي المهنية.					
	١٦ أشعر بأنني فاقد الثقة بنفسي.					
	١٧ أعاني من قلة وجود برامج إرشادية تدريبية.					
	١٨ أشعر بعدم الرضا عن قلة التقدم من الطلبة.					
المهام التدريبية	١٩ أُقيّم سنوياً بعدالة.					
	٢٠ اكلف بأعمال خارج المقرر (مثل الجودة..).					
	٢١ تتقضي الخدمات المساندة لي في العمل.					
	٢٢ أشعر باتجاه سلبي من زملائي عند تفوقي					
	٢٣ أشعر أن مسؤوليات عملي واضحة لدى					
	٢٤ توقعات رئيس القسم عن أدائي في العمل مناسبة.					
توقعات العمل والترتيب والترقية	٢٥ الإدارة تقوم برسم توقعات غير واقعية لاعضاء هيئة التدريس عند التعاقد.					
	٢٦ أشعر بأن إجراءات الترقية المعمول بها في الجامعة بطيئة.					
	٢٧ أعاني من محدودية فرص الترقّي الوظيفي.					
	٢٨ أتقاضى مرتباً أقل مما أستحقّه.					
	٢٩ أبدي حماساً ورغبة أكيدة في التعامل مع الطلبة.					

					أعاني من نقص الدافعية للقيام بالأعمال.	٣٠	
					أحسن الانتقاد والحوار البناء.	٣١	الخصائص الشخصية
					أشعر بأني غير صبور.	٣٢	
					أتمتع بالمرونة اللازمة في تعاملي مع الطلبة.	٣٣	
					أعاني من المزاج المتقلب غير المستقر.	٣٤	
					أعاني من سرعة الإحساس بالتعب والإرهاق.	٣٥	
					أشعر بالفخر والاعتزاز بالعمل كعضو هيئة تدريس	٣٦	

فقرات مقياس جودة الحياة

ج.إ.	م	العبارة	لا مطلقاً	نادراً	أحياناً	كثيراً	كثيراً جداً
التدريس والعمل	١	أستطيع أن أحقق النجاح في كل مكان.					
	٢	راضي عن عدد ساعاتي التدريسية.					
	٣	مستمتع بالعمل بالجامعة.					
	٤	راضي عن المساعدة الاجتماعية التي يقدمها لي زملائي.					
	٥	غير راضي عن قدرتي على العمل.					
	٦	راضي عن علاقتي الشخصية.					
جودة إدارة الوقت	٧	يوجد لدى برنامج منظم لتناول الوجبات الغذائية.					
	٨	أنجز المهام التي أقوم بها في الوقت المحدد.					
	٩	لدى وقت للترويح عن نفسي.					
	١٠	لدى الوقت الكافي لمراجعة محاضراتي.					
	١١	صعوبة تنظيم وقت التدريس والتكليفات الإدارية.					
	١٢	أهتم بتوفير وقت للنشاطات الاجتماعية.					
	١٣	أستمتع بمزاولة الأنشطة الرياضية في أوقات فراغي.					
جودة الصحة النفسية	١٤	أشعر بأنني هادئ المزاج.					
	١٥	أستطيع ضبط انفعالاتي.					
	١٦	أشعر بالحزن، الاكتئاب، والقلق.					
	١٧	أشعر بأنني محبوب من الجميع.					
	١٨	أشعر بالأمن في حياتي.					
	١٩	راضي عن الخدمات الصحية التي تقدمها الجامعة.					

أشكر لكم تعاونكم والله يراكم