



جامعة المنصورة
كلية التربية



**الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط في العلاقة بين
القلق المهني وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة
المعاونة بجامعة الأزهر**

إعداد

د/ محمود سليمان محمد عبد السيد

مدرس الصحة النفسية، كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

د/ محمد حسين حسن عبد الحلیم أبو طالب

مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي، كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

د/ سلامة عطية الله أحمد إسماعيل

مدرس الصحة النفسية، كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد 130 - أبريل 2025م

الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر

د/ محمود سليمان محمد عبد السيد¹

د/ محمد حسين حسن عبد الحليم أبو طالب

د/ سلامة عطية الله أحمد إسماعيل

المستخلص:

أجري البحث بهدف الكشف عن إمكانية التحقق من النموذج المقترح - للعلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط - مطابقةً جيدةً لبيانات مجموعة من المشاركين من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، انحصرت عددهم في (150) مشاركًا ومشاركة، تراوحت أعمارهم بين (28-36) عامًا، بمتوسط عمري قدره (32.01) عامًا، وانحراف معياري (2.209). طُبِّقت عليهم مقاييس الهوية الرقمية الأكاديمية، والقلق المهني، وفاعلية الذات البحثية، وجميعها من إعداد الباحثين، مع استخدام المنهج الوصفي. ومن خلال الأسلوب الإحصائي "تحليل المسار" للتحقق من النموذج باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS. V.26) أسفرت النتائج عن أن جميع قيم مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار للقلق المهني كمتغير مستقل، والهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط، وفاعلية الذات البحثية كمتغير تابع، جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة ودرجات مرتفعة، إضافة إلى وجود تأثيرات مباشرة سالبة ذات دلالة إحصائية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية، ووجود تأثيرات مباشرة موجبة ذات دلالة إحصائية للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية، ووجود تأثيرات مباشرة سالبة ذات دلالة إحصائية للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية، فضلًا عن وجود تأثيرات غير مباشرة ذات دلالة إحصائية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية. كما كشفت النتائج عن وجود تشابه بنائي في نموذج تحليل المسار في ضوء متغيري النوع والدرجة العلمية في العلاقة بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية، مع وجود فروق في شدة بعض المسارات دون أن تمس البنية العامة للنموذج. هذا، وقد تم مناقشة النتائج التي توصل إليها البحث، منتهيًا بعرض مجموعة من التوصيات والمقترحات لدراسات وبحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الهوية الرقمية الأكاديمية، القلق المهني، فاعلية الذات البحثية، أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

¹ كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

**Academic Digital Identity as a Mediating Variable in the Relationship
Between Occupational Anxiety and Research Self-Efficacy Among
Assistant Staff Members at Al-Azhar University**

Abstract:

This research aimed to examine the validity of a proposed model exploring the relationship between occupational anxiety and research self-efficacy through academic digital identity as a mediating variable, based on data collected from a sample of (150) assistant staff members at Al-Azhar University. Participants ranged in age from (28-36) years, with a mean age of (32.01) years and a standard deviation of (2.209). The study utilized researcher-developed instruments to assess academic digital identity, occupational anxiety, and research self-efficacy. A descriptive methodology was employed. Path analysis, conducted using (AMOS V.26), was used to evaluate the proposed model. The results indicated that all fit indices for the path analysis model - with occupational anxiety as the independent variable, academic digital identity as the mediating variable, and research self-efficacy as the dependent variable - fell within acceptable ranges, indicating a good model fit. The findings revealed statistically significant direct negative effects of occupational anxiety on research self-efficacy, significant direct positive effects of academic digital identity on research self-efficacy, and significant direct negative effects of occupational anxiety on academic digital identity. Moreover, statistically significant indirect effects of occupational anxiety on research self-efficacy via academic digital identity were also found. The results further indicated structural invariance in the path analysis model across gender and academic rank variables, although some differences were noted in the strength of specific paths without affecting the overall model structure. The study concluded with a discussion of the findings and a set of recommendations and suggestions for future research.

Keywords: *Academic Digital Identity, Occupational Anxiety, Research Self-Efficacy, Assistant Staff Members at Al-Azhar University*

مقدمة:

يشهد التحول الرقمي تطورًا متسارعًا يدفع الجامعات إلى مواجهة تحديات متزايدة في تأهيل الكوادر الأكاديمية، لا سيما أعضاء الهيئة المعاونة الذين يقفون على أعتاب مرحلة جديدة تتطلب منهم الانخراط الإيجابي في بيئات التعليم العالي المتجددة. وتفرض متطلبات البحث العلمي المتصاعدة وتكاملها مع التقنيات الرقمية ضرورة التركيز على تعزيز الكفاءات الذاتية والرقمية والمهنية لدى هذه الفئة، خاصة في ظل ما يشعرون به من قلقٍ متنامٍ بشأن مستقبلهم المهني وصعوبة إنجاز الرسائل العلمية ضمن الأطر الزمنية المحددة.

فمن المتعارف عليه أن أعضاء الهيئة المعاونة من الفئات التي تواجه ضغوطاً مهنية متعاقبة، ينتج عنها مشكلات تتعلق بمستقبلهم الوظيفي، وفقدان وضوح مسارهم المهني، بالإضافة إلى تحديات متكررة ترتبط بإنجاز رسائلهم العلمية ضمن الأطر الزمنية المحددة، وهو ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقلق المهني الذي يثير جرعات مستمرة من التوتر والخوف من عواقب سلبية لاحقة (Yusof et al., 2020).⁽¹⁾

وكما ذكر كل من (Asio & Suero (2024) إلى أن القلق المهني يمكن أن يُضعف من كفاءة الفرد الذاتية، ويؤثر على ثقته في قدراته البحثية؛ الأمر الذي يهدد مستوى إنجازه للمهام البحثية والإنتاجية العلمية.

إذ يُعد القلق المهني من أبرز المشكلات النفسية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات؛ لارتباطه بصعوبة الاستقرار الوظيفي، وضغوط النشر العلمي، بجانب التحديات المالية وتراكم المهام الأكاديمية والبحثية. وهذا ما كشفت عنه نتائج دراسة كل من (Hammoudi Halat et al., (2024) التي أجريت في قطر؛ حيث تبين أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يواجهون تحديات كبيرة جراء القلق على مستقبلهم المهني، نتيجة كثرة ضغوط العمل، وكثافة الأعباء الإدارية، والمهام البحثية.

وفي السياق الدولي، بيّنت نتائج دراسة مقارنة أجراها كل من (Rahman et al., (2024) في (16) دولة، أن (73%) من العاملين في التعليم العالي يواجهون مستويات ما بين المتوسطة إلى العالية من الضيق النفسي المرتبط بالعمل الوظيفي، وبالأخص بسبب غياب الأمن الوظيفي وكثرة ساعات العمل وتعدد المهام. وقد تكون هذه النتيجة بمثابة دليل - يمكن الاستدلال من خلاله على نفس الظروف المشابهة لأعضاء الهيئة المعاونة في جامعة الأزهر - الذين يتسم وضعهم

(1) تم التوثيق وفقاً للإصدار السابع للجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA-7) American Psychological Association.

بالقلق المهني نتيجة تعدد المهام، والخوف من انتهاء الوقت المحدد للحصول على الترقى ونشر الأبحاث المطلوبة.

وعلى الصعيد المحلي، وفقاً لدراسة أجراها كل من (Desouky & Allam, 2017) حول المعلمين المصريين، والتي تعكس ظروفًا مشابهة لما يواجهه أعضاء الهيئة المعاونة، أن (67.5%) من أفراد العينة لديهم مستويات مرتفعة من القلق نتيجة تزايد الأعباء وانخفاض الأجور، وهي مؤشرات يمكن إسقاطها على أعضاء الهيئة المعاونة في ظل تشابه السياق الثقافي، وبالتالي، فإن القلق المهني لا يمثل عائقًا نفسيًا فقط، بل قد يعكس كذلك على فاعلية الذات البحثية لدى هؤلاء الأفراد من إنجاز مهامهم البحثية والمهنية بكفاءة.

في المقابل، تُعد فاعلية الذات البحثية من المتغيرات الرئيسية في مجال علم النفس الأكاديمي، وتشير إلى اعتقاد الفرد بقدرته على إتمام المهام البحثية بكفاءة، كتصميم الدراسات، وتحليل البيانات، واستخلاص النتائج، وكتابة التقارير العلمية بدقة ومهارة، لذا، فهي تمثل متغيرًا محوريًا في تفسير نجاح الأكاديميين الناشئين، على اعتبار أنها المحرك الرئيس لتصوراتهم الذاتية عن قدرتهم على إنجاز المهام البحثية، والكتابة العلمية، فضلًا عن التفاعل مع متطلبات النشر العلمي (Acosta-Enriquez et al., 2025).

وتمثل متغيرًا من أهم المتغيرات النفسية التي تؤثر على نجاح الباحثين داخل البيئة الجامعية، فهي تعزز شعورهم بالتحكم في إنجاز المهام البحثية، كما تسهم في السيطرة على التسوية من إنجاز المهام الأكاديمية، لا سيما في البيئات التي تتسم بالتحديات المتلازمة كالجامعات (Moussa, 2023).

وبالنسبة لأعضاء الهيئة المعاونة، فإن تعزيز فاعلية الذات البحثية أصبحت من الأمور بالغة الأهمية؛ للارتقاء بجودة البحث العلمي، والتميز في الأداء الأكاديمي، والارتقاء المهني. وفي هذا الشأن، أشار (Meng & Zhang, 2023) إلى أن أعضاء الهيئة المعاونة الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من فاعلية الذات البحثية يمتلكون قدرة على مجابهة التحديات المهنية، وتحقيق إنجازات بحثية عالية في الجوانب المهنية.

من ناحية أخرى، تمثل فاعلية الذات البحثية قوة دافعة نحو استخدام التقنيات الرقمية بكفاءة، والاستفادة من الأدوات المتاحة في تجويد المهام البحثية. فقد توصل كل من (Yuan et al., 2024) إلى وجود علاقة وثيقة بين فاعلية الذات البحثية والكفاءة الرقمية؛ أي كلما ارتفعت مهارات الباحثين في استخدام التقنيات الرقمية الحديثة، ارتفعت ثقتهم في قدرتهم على أداء المهام البحثية؛ وهذا ما يجعل من الضروري تعزيز مهارات البحثية إلى جانب المهارات الرقمية للوصول إلى بناء

فاعلية ذات بحثية إيجابية، يمكن من خلالها مواجهة كافة الصعوبات والتحديات البحثية، ولكن كيف يتأتى ذلك؟

من هنا، يأتي دور الهوية الرقمية الأكاديمية باعتبارها تمثل عنصراً فعالاً وحاسماً في تحديد مدى توافق الأكاديميين مع بيئات العمل الجديدة، وتذليل كافة الصعوبات التي تعرقل مسيرتهم الأكاديمية والبحثية؛ إذ تشير الأدبيات الحديثة إلى أن امتلاك هوية رقمية يساعد بشكل كبير في تعزيز الحضور الأكاديمي، والمشاركة الإيجابية في المجتمعات الرقمية، بالإضافة إلى زيادة الثقة في الإنجاز البحثي (Disastra et al., 2024; González-Prida et al., 2024).

كما تلعب الهوية الرقمية الأكاديمية دوراً فعالاً في تعزيز فاعلية الذات البحثية؛ حيث تشير البحوث إلى أن تعزيز الكفاءات الرقمية يسهم في زيادة الثقة في النفس والقدرة على التفاعل الإيجابي مع البيئة الأكاديمية الرقمية، وهو ما ينعكس إيجابياً على المهارات البحثية (Falma & Putra, 2025).

بالإضافة إلى أن تعزيز الهوية الرقمية يمكن أن يسهم في خفض القلق المهني من خلال توفير موارد وأدوات تدعم الإنجاز الأكاديمي (González-Prida et al., 2024). فضلاً عن أن الكفاءات الرقمية تؤثر بشكل مباشر على فاعلية الذات؛ إذ إن الطلاب الذين يمتلكون مهارات رقمية متقدمة يظهرون مستويات عالية من الثقة في قدراتهم الذاتية (Getenet et al., 2024).

وبناءً على هذه المعطيات، يسعى البحث الحالي إلى الكشف عن الدور الوسيط للهوية الرقمية الأكاديمية في حل مشكلة القلق المهني وتعزيز فاعلية الذات البحثية باعتبارها من الممكن أن تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؛ كونهم يمثلون فئة مركزية في تشكيل مستقبل البحث العلمي في الجامعة، ونظراً لما يواجهونه من تحديات واقعية في بداية مسيرتهم المهنية تتعلق بضعف الخبرة، والإلمام بأسس البحث العلمي؛ مما يستوجب الفهم والدراسة والتدخل النفسي والتربوي الملائم.

مشكلة البحث:

لم يعد من المقبول أن يُنظر للهوية حالياً في سياقها النمطي في ظل اتجاه العالم أجمع نحو الرقمنة، ومن غير المعقول أيضاً أن تكون هناك مشكلات في السياق المهني والأكاديمي لدى العديد من الباحثين في الوقت الذي تتجه فيه معظم الجامعات نحو رقمنة المنظومة البحثية على وجه الخصوص، والمنظومة التعليمية على وجه العموم، إلا أن الواقع يقول غير ذلك؛ إذ يواجه الكثير من أعضاء الهيئة المعاونة تحدياً دون غيرهم في هذا الصدد، تحديات متزايدة تتعدى مجرد إنجاز المهام البحثية والأكاديمية، لتصل إلى عمق الشعور بالقلق المرتبط بمستقبلهم المهني. فبين التفكير في ضرورة إنجاز الرسائل العلمية وفق المدة الزمنية المحددة، وبين متطلبات الترقية الوظيفية، وبين

توقعات الأداء البحثي المتزايد، يبدأ القلق المهني في التسلسل إلى النفس، بوصفه حالة نفسية دافعة أحياناً، وحالة معيقة ومعرقة أحياناً أخرى.

وفي ضوء هذه التحولات، يظل سؤال الهوية حاضراً: من أنا كباحث في هذا العصر الرقمي؟ كيف يُنظر إليّ داخل المجتمع العلمي؟ هنا تُجيب الهوية الرقمية الأكاديمية، ليس بوصفها فقط كمجموعة من الحسابات والمنصات، بل بوصفها كمنظومة من الكفاءات والتصورات الذاتية والانخراط النشط في الفضاء العلمي العالمي. فعند امتلاك الباحث لهوية رقمية إيجابية وقوية، يمكنه تعزيز مكانته المهنية، ومنحها رؤية واضحة لموقعه الأكاديمي، يستطيع من خلالها السيطرة على القلق المهني الناتج عن غموض الأدوار أو غياب التقدير الذاتي، والاعتراف بقيمة النفس في تجاوز الصعوبات المهنية والأكاديمية.

إلا أن المعضلة الحقيقية تكمن - في أن كثيراً من أعضاء الهيئة المعاونة تحديداً في الجامعات التقليدية كجامعة الأزهر - لم يخضعوا لتدريب ممنهج حول كيفية بناء هذه الهوية الرقمية، أو لم يدركوا أهميتها في السيطرة على مشاعر القلق المهني وتعزيز فاعلية الذات البحثية؛ وهذه هي الفجوة المتعمقة التي ينبغي أن يمتلكها الباحث، والاعتراف بقدرته على المبادرة، والإنتاجية، والتغلب على المشكلات البحثية التي تُورق تفكيره وتزيد معاناته؛ لكي يحظى بالمستوى الملائم الذي يؤهله للتقدم الوظيفي والمكانة المرموقة.

وتتفاقم خطورة هذه الفجوة حين تشير نتائج بعض الدراسات والبحوث ، Veletsianos (2013؛ وعبد القادر، 2019) إلى انخفاض الثقافة الرقمية لدى الباحثين من طلبة الدراسات العليا في ضوء متطلبات العلوم البحثية القائمة على المعرفة الرقمية؛ وهو ما ينتج دائرة مغلقة من التوتر الأكاديمي، وفقدان الثقة في كيفية الاستفادة من التقنيات الرقمية الحديثة لتجاوز الصعوبات البحثية وإتمام المهام.

لذا، فإن تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية من العوامل الحاسمة في خفض القلق المهني وتنشيط فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، خاصة في ظل التحديات المتسارعة التي يتعرضون لها أثناء إعداد رسائلهم العلمية، وهذا ما أثبتته نتائج بعض الدراسات والبحوث. فقد كشفت دراسة الهواري والفقي (2021) عن أن المهارات الرقمية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمرونة المعرفية والاتجاه نحو الجامعة المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر؛ وهو ما يعد مؤشراً لتعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية وتنشيط العوامل المعرفية من أجل الارتقاء بجودة الإنتاج البحثي. كما توصلت دراسة الهواري وحسن (2023) إلى وجود علاقة إيجابية بين التقنيات الرقمية والكفاءة البحثية والمثابرة الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؛ مما يؤكد على ضرورة النظر في تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية لرفع مستوى الكفاءة البحثية لدى أعضاء الهيئة

المعانة. وخلصت دراسة كل من Arbulú Pérez Vargas et al., (2024) إلى أن المهارات الرقمية والفاعلية الذاتية في بيئات التعلم الافتراضية أسهمت بدور وسيط في خفض التوتر. وبيّنت دراسة كل من Getene et al., (2024) أن الهوية الرقمية والكفاءات التقنية تسهم في زيادة التفاعل والاندماج الأكاديمي، وأن تعزيزها يعتمد بدرجة كبيرة على المهارات الرقمية المتاحة لدى الباحث. وبيّنت دراسة كل من Rohde et al., (2024) أن التعزيز الرقمي ساعد في خفض مستويات القلق الأكاديمي وتعزيز الفاعلية الذاتية. كما توصلت دراسة كل من Yuan et al., (2024) إلى أن المهارات الرقمية تُعد محفزاً للثقة الأكاديمية؛ مما يشير إلى دور الهوية الرقمية في رفع الدافعية لإنجاز المهام البحثية. فيما كشفت دراسة Zhou (2024) عن أن استخدام التقنيات الرقمية يُعزز فاعلية الذات بحسب مستوى القلق المصاحب. وتوصلت دراسة كل من Peng et al., (2025) إلى أن القلق أثر بشكل سلبي على فاعلية الذات والمرونة البحثية لدى طالبات الدراسات العليا

تعكس هذه النتائج أهمية دعم أعضاء الهيئة المعاونة رقمياً ونفسياً لمواجهة تحدياتهم البحثية بكفاءة، فالهوية الرقمية الأكاديمية يمكنها أن تلعب دوراً وسيطاً فعالاً في العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، وهو ما يبرر الحاجة إلى دراستها بصورة معمقة. ومن ناحية أخرى، ففي ضوء التحولات السريعة التي فرضتها الرقمنة على بيئات العمل الجامعي، أصبح من المألوف أن تتداخل الضغوط المهنية مع متطلبات الأداء، خاصة لدى أعضاء الهيئة المعاونة الذين يمثلون حلقة الوصل بين متطلبات الدراسة العليا وواقع العمل اليومي في الجامعة. فمن خلال تفاعل الباحثين الميداني داخل الكلية مع هذه الفئة من خلال الإشراف على رسائلهم العلمية، لاحظنا تنامي مشاعر القلق المهني المرتبط بفقد القدرة على الالتزام بمواعيد إتمام هذه الرسائل، وهناك حالة من الغموض بشأن مسيرتهم المهنية، مع الأخذ في الاعتبار أن نقص الهوية الرقمية الأكاديمية قد يكون عائقاً أمام الإنجاز.

ومن خلال الملاحظة المستمرة والمقابلات غير الرسمية مع أعضاء الهيئة المعاونة أيضاً، تبين أن هناك تفاوتاً في امتلاكهم للهوية الرقمية الأكاديمية. هذا التفاوت طرح سؤالاً محورياً حول ما إذا كانت الهوية الرقمية قد تشكل نقطة تحول يمكن أن تُسهم في التخفيف من تأثير القلق المهني، وتعزز من فاعلية الذات البحثية لدى هؤلاء الأفراد، خصوصاً في بيئة أكاديمية تقليدية تتسارع فيها الرقمنة. من هذه الرؤية، تبرز أهمية دراسة الهوية الرقمية الأكاديمية بوصفها متغيراً وسيطاً يمكن من خلاله تفسير العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، والوصول إلى مداخل حديثة لتعزيز رفاة الباحثين الناشئين وتطوير كفاءتهم البحثية بما يخدم المنظومة العلمية، والتمهيد لنقله نوعية في جودة الإنتاج البحثي.

وامتدادًا لما سبق، يتبادر إلى الذهن بعض الأسئلة جراء القيام بهذا البحث: إلى أي مدى يمكن أن تُحدث الهوية الرقمية الأكاديمية تحولًا في ديناميكية العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟ وهل يمكن توظيفها كمدخل استراتيجي للسيطرة على مشاعر القلق المهني، وتعزيز الإيمان بقدرة الباحثين على الإنجاز البحثي في ظل المستجدات الرقمية الراهنة؟

وعلى إثر ذلك، تتحدد مشكلة البحث بشكل أكثر وضوحًا في الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما إمكانية تحقيق النموذج المقترح - للعلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط - مطابقةً جيدةً لبيانات أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 2- ما التأثيرات المباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 3- ما التأثيرات المباشرة للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 4- ما التأثيرات المباشرة للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 5- ما التأثيرات غير المباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 6- هل يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟
- 7- هل يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين المعيدين والمدرسين المساعدين من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على:

- إمكانية تحقيق النموذج المقترح - للعلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط - مطابقةً جيدةً لبيانات أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
- التأثيرات المباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

- التأثيرات المباشرة للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
- التأثيرات المباشرة للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
- التأثيرات غير المباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
- التشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية في ضوء متغير النوع (ذكور / إناث) ومتغير الدرجة العلمية (معيد / مدرس مساعد) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؟

أهمية البحث:

تُستمد أهمية البحث من خلال تناوله لمجموعة من المتغيرات المحورية التي تمس الجانب المهني والبحثي لأعضاء الهيئة المعاونة، في ظل التحولات الرقمية المتسارعة التي تشهدها الجامعات المصرية، لا سيما جامعة الأزهر؛ حيث تتقاطع الأبعاد النفسية والمهنية مع متطلبات هذا التحول. ويمكن إبراز أهمية البحث من خلال ما يلي:

- **من الناحية النظرية:** يسهم البحث في إثراء الأدبيات النفسية والتربوية من خلال تناوله لمتغير الهوية الرقمية الأكاديمية في توسطه لتفسير العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، وهو طرح نادر في الدراسات العربية والمحلية. كما يقدم البحث إطارًا نظريًا متكاملًا يساهم في فهم آليات التأثير المتبادل بين المتغيرات الثلاثة في ضوء التطورات التقنية، واستجابة لمتطلبات التحول الرقمي المتسارع، وفهم أعمق لبحث مشكلات الهيئة المعاونة المهنية المؤثرة على فاعليتهم الذاتية في ظل التحديات المعاصرة.
- **ومن الناحية التطبيقية:** الكشف عن متغيرات حديثة يمكن من خلالها تعزيز فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة عبر تقوية الهوية الرقمية الأكاديمية؛ مما ينعكس إيجابيًا على خفض مستويات القلق المهني. كما يمكن من خلال النتائج توفير دليلًا إرشاديًا لصناع القرار في مؤسسات التعليم العالي لتطوير استراتيجيات دعم نفسي ومهني ورقمي تتلاءم مع احتياجات هذه الفئة، بالإضافة إلى توفير مجموعة من الأدوات التي يمكن أن تقيد الباحثين في دراسات أخرى ذات صلة بالموضوع الراهن.

مصطلحات البحث:

1- الهوية الرقمية الأكاديمية **Digital Academic Identity**: يعرفها الباحثون بأنها: إدراك أعضاء الهيئة المعاونة لذاتهم كباحثين وممارسين أكاديميين في البيئة الرقمية، وقدرتهم على التعبير عن هذه الهوية من خلال التفاعل مع الأدوات والتقنيات والمنصات الرقمية؛ بما يُعزز من حضورهم العلمي، وتواصلهم المهني، ومشاركتهم البحثية، وإنتاجهم العلمي الرقمي، خاصة في ضوء متطلبات العمل الأكاديمي بجامعة الأزهر. ويتم قياس هذه الهوية من خلال أربعة أبعاد فرعية، هي على النحو التالي:

أ- الهوية البحثية الرقمية **Digital Research Identity**: ويقصد بها إجرائيًا إدراك أعضاء الهيئة المعاونة لذاتهم كباحثين في العالم الرقمي، وقدرتهم على استخدام المنصات العلمية الرقمية بكفاءة للتعريف بأعمالهم، وتوثيق نشاطهم العلمي، واستخدام شخصيتهم الرقمية في إنجاز المهام البحثية، والسيطرة على المخاوف المهنية المتعلقة بالجانب البحثي.

ب- الهوية الرقمية الداعمة للاستقلال الأكاديمي **Digital Identity Supporting Academic Autonomy**: وتشير إجرائيًا إلى قدرة أعضاء الهيئة المعاونة على استخدام المنصات المختلفة بطريقة تُمكنهم من إدارة مهامهم البحثية والأكاديمية بشكل مستقل، واتخاذ قرارات ذاتية لتوظيف التقنيات الرقمية في تطوير الأداء البحثي؛ بما ينعكس على إنجاز الرسائل العلمية ونشر البحوث.

ج- التمكين الرقمي في مواجهة التحديات المهنية **Digital Empowerment in Facingm Professional Challenges**: ويشير إلى توظيف أعضاء الهيئة المعاونة للأدوات الرقمية بفعالية للتعامل مع التحديات المهنية المرتبطة بالأداء الأكاديمي والبحثي، كضغوط الإنجاز، صعوبة الوصول إلى المصادر العلمية، وتعزيز التوازن بين المهام الأكاديمية والبحثية.

د- الهوية الأخلاقية الرقمية **Digital Ethical Identity**: يشير هذا البعد إجرائيًا إلى مدى التزام أعضاء الهيئة المعاونة بالمسؤوليات الأخلاقية عند استخدامهم الوسائط والمنصات الرقمية، واحترامهم لحقوق الملكية الفكرية، والخصوصية، والسلوك المهني عبر شبكات ومواقع الإنترنت المختلفة.

2- القلق المهني **Occupational Anxiety**: ويشير إلى حالة من التوتر المستمر والضغط النفسي المرتبط بالأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة المعاونة، نتيجة مخاوف متعلقة بالإنجاز الأكاديمي أو مستقبل العمل، أو التقدير المؤسسي وجهة الإشراف فيما يتعلق بإتمام الرسائل

العلمية والمهام البحثية والأكاديمية؛ بما يؤثر على كفاءتهم البحثية، واستقرارهم النفسي والمهني".
ويتم قياس هذا القلق من خلال أربعة أبعاد فرعية، هي على النحو التالي:

أ- **القلق من ضيق الوقت وتأخير إنجاز الرسائل العلمية Anxiety About Time**
Pressure and Delay in Completing Theses: ويشير إلى مشاعر التوتر والضغط الناتجة عن شعور أعضاء الهيئة المعاونة بعدم كفاية الوقت المتاح لإتمام المهام البحثية والرسائل العلمية ضمن المدة المقررة به.

ب- **القلق من صعوبة التوفيق بين العمل الأكاديمي والبحث العلمي Anxiety About**
Balancing Academic Duties and Research Demands: ويقصد به مستوى القلق الناتج عن عدم قدرة أعضاء الهيئة المعاونة على تحقيق التوازن بين المتطلبات الأكاديمية من تدريس ومهام إدارية، وبين متطلبات البحث العلمي.

ج- **القلق من التقييم السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي Anxiety About Negative**
Academic and Research Evaluation: ويشير إلى الخوف والقلق من التقديرات أو الملاحظات السلبية من قبل المؤسسة الجامعية التي قد تؤثر على صورة الباحث الذاتية أو على مساره المهني.

د- **القلق من تقييم جهة الإشراف للعمل البحثي Anxiety About the Evaluation of**
Research Work by the Supervisory Authority: ويتعلق بمستوى القلق الذي يشعر به أعضاء الهيئة المعاونة نتيجة توقع تقييم سلبي من قبل جهة الإشراف الأكاديمي لأعمالهم البحثية.

3- **فاعلية الذات البحثية Research Self-Efficacy**: وتشير إلى التصورات الذاتية التي يكونها أعضاء الهيئة المعاونة حول قدرتهم على إنجاز المهام البحثية المطلوبة بكفاءة وثقة، بما يشمل التخطيط للبحوث، وإدارتها، وتحليل نتائجها، وتجاوز التحديات التي قد تعيق إتمامها، خاصة في ظل ما قد يتعرضون له من ضغوط مهنية تتعلق بتقييم الأداء أو استكمال الرسائل العلمية". ويقاس المقياس هذا التصور من خلال أربعة أبعاد، متمثلة فيما يلي:

أ- **الثقة في تخطيط مراحل البحث Confidence in Planning the Research**: وتعني قدرة أعضاء الهيئة المعاونة على تحديد موضوع البحث، وصياغة أهدافه، وتخطيط خطواته، بدءاً من تحديد المشكلة وصياغة فروضها، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى مناقشة النتائج وكتابة التقرير النهائي.

ب- الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية Efficiency in Executing Research tasks:

يشير هذا البعد إجرائيًا إلى قدرة أعضاء الهيئة المعاونة على إنجاز المهام البحثية العلمية المتعلقة بجمع البيانات، تحليلها، والالتزام بالجدول الزمني المحددة في إنجاز المتطلبات؛ مما يضمن سير البحث بسلاسة وتحقيق أهدافه في الوقت المحدد.

ج- مهارات الكتابة والتوثيق العلمي Scientific Writing and Referencing Skills:

ويشير هذا البعد إلى مدى امتلاك أعضاء الهيئة المعاونة للمهارات اللازمة لصياغة المحتوى البحثي بلغة علمية دقيقة، وتنظيمه وفقًا للقوالب الأكاديمية المعتمدة، مع الالتزام بمعايير التوثيق العلمي السليم، مثل: (APA)، بما يشمل إدارة المصادر، والاقتباس المباشر وغير المباشر. وإعداد قائمة المراجع، واستخدام أدوات وبرمجيات التوثيق الحديثة.

د- التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي Scientific Interaction and Academic Communication:

يشير هذا البعد إجرائيًا إلى مدى امتلاك أعضاء الهيئة المعاونة من مهارات تمكّنهم من التواصل الفعال والتفاعل المهني مع المشرفين والزملاء والباحثين في السياقات العلمية المختلفة، سواء عبر الوسائل التقليدية أو الرقمية؛ بما يسهم في تعزيز فاعلية البحث بكفاءة عالية.

حدود البحث:

- **الحدود الموضوعية:** وتمثلت في الهوية الرقمية الأكاديمية، القلق المهني، وفاعلية الذات البحثية.
- **الحدود البشرية:** وتحددت في عينة عشوائية من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، انحصر عددهم في (150) مشاركًا ومشاركة.
- **الحدود الزمانية:** وتحددت بالعام الجامعي 2025/2024 م.
- **الحدود المكانية:** اقتصر البحث على بعض كليات جامعة الأزهر بما يراعي فرعي (البنين / والبنات)، متمثلة في: (التربية بنين وبنات بالقاهرة - التربية الرياضية بنين بالقاهرة - التربية الرياضية بنات بالخانكة - التربية بنين وبنات بأسسوط - الدراسات الإنسانية بالقاهرة - التربية بنين وبنات بتقهننا الأشرف - والخدمة الاجتماعية بالخانكة - التجارة بنين وبنات بالقاهرة).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: القلق المهني

في ظل ما وصل إليه عالم اليوم من علوم وتقنيات، إلا أن ذلك خلف الكثير من الضغوط والتحديات. ففي الوقت الذي علت فيه الأصوات المطالبة بالتميز والكفاءة في عصر التحول الرقمي، يقف الباحثين المهنيين وجهاً لوجه أمام العديد والعديد من الضغوط المهنية المتجددة التي لا تعرف التوقف. تتراكم المهام، وتكثر التوقعات، وتزداد هوة المقارنة بالآخرين، لتتسلل مشاعر القلق المهني داخلهم، وهنا تتراجع الثقة في القدرات والإمكانات، ويضطرب الشعور بالأمان الوظيفي. في هذه الأوقات الحرجة، لا يكون القلق المهني مجرد عابر، بل يتحول إلى قوة ضاغطة يبدو تأثيرها السلبي على جودة الأداء، وعلى صورة الذات المهنية.

إذ يتعرض الكثير من أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا في الجامعات إلى مستويات مرتفعة من القلق المهني، نتيجة مجموعة من العوامل المتعلقة ببيئة العمل الأكاديمية؛ حيث يشير كل من (Levecque et al., 2017) وفقاً لإحصائية في بعض الجامعات، أن ما يقارب من نصف طلاب الدكتوراة يواجهون ضغوطاً مهنية، وأن ثلثهم معرضون لخطر الاضطرابات النفسية بسبب خلل التوازن بين الجانب المهني والحياة الأكاديمية. ويضيف كل من (Sabagh et al., 2018) بأن الكثير من الباحثين الأكاديميين في بداية مسيرتهم المهنية أكثر عرضة للمشكلات المهنية بسبب غموض التوقعات الوظيفية، ومتطلبات النشر العلمي، وصعوبة الاستقرار؛ وهو ما يعد مؤشراً للتأثير السلبي على رفاههم النفسي وتقدمهم المهني. وفي نفس السياق، بين كل من (Evans et al., 2018) بأن العديد من طلبة الدراسات العليا يعانون من معدلات مرتفعة من القلق والتوتر وأحياناً الاكتئاب بسبب تعدد المهام الوظيفية، وصعوبة التوفيق بين الدراسة الأكاديمية والأعمال المهنية الموكلة، تفوق بستة أضعاف ما هو موجود في عموم الطلبة في المراحل الأخرى، وهذا كله نتيجة لضغوط المتطلبات الأكاديمية، وصعوبة المهام الجامعية المتعلقة بالبحوث العلمية، وضباب الرؤية نحو المسار المستقبلي. في حين يذكر كل من (Shen & Slater 2021) بأن غياب مسارات الترقية الواضحة وغموض أعباء العمل يسهم بشكل كبير في حدوث القلق المتصاعد لدى الباحثين.

ومن الدراسات الحديثة التي أثبتت صحة هذا الكلام، ما قام به كل من (Bogardus et al., 2022) من تقييم معدلات القلق والإجهاد والاكتئاب بين عينة من طلاب الدراسات العليا في برامج العلوم الصحية، انحصر عددهم في (1916) طالباً، تم اختيارهم من أقسام (العلاج الطبيعي - العلاج الوظيفي - وعلم أمراض النطق)، طبق عليهم مقياس القلق والإجهاد والاكتئاب (SSAD-

(21) إلكترونياً، وتوصلت النتائج إلى وجود مستويات مرتفعة من القلق والإجهاد الوظيفي والاكنتاب مقارنة بالمعايير الوطنية المعروفة.

وفي السياق ذاته، فقد أجرى كل من (Ling & Yu (2023) دراسة لتحليل علاقة الضغط المهني بالقلق لدى طلاب الماجستير في قسم التمريض، والكشف عن دور الإعلام الاجتماعي ورأس المال النفسي كوسيط في تفسير هذه العلاقة. شارك في الدراسة (321) طالباً في مرحلة الماجستير من بعض الجامعات الصينية، طبق عليهم أدوات الدراسة ممثلة في مقاييس (الضغط المهني - القلق - الدعم الاجتماعي - ورأس المال النفسي)، مع التركيز على المنهج الوصفي الكمي باستخدام نماذج المعادلات الهيكلية، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغط المهني والقلق، كما تبين أن الدعم الاجتماعي ورأس المال النفسي يسهمان بدور مباشر في العلاقة بين المتغيرين بنسبة (51.85%) من معامل التأثير الكلي.

وهذا ما أيدته دراسة كل من (Marcket al., (2024 التي استكشفت علاقة بيئة العمل بالصحة النفسية بين الباحثين الأكاديميين في بداية ومنتصف حياتهم المهنية. شارك في الدراسة (284) باحثاً أكاديمياً يعملون في مجال الطب والصحة في جامعتين في أستراليا، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد أدوات الدراسة من قبل الباحثين، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، وكشفت النتائج عن أن (54.8%) يعانون من الإرهاق المهني، وأن (28%) يعانون من الاكتئاب، وحوالي (21.7%) يعانون من القلق المهني، بالإضافة إلى أن (13.6%) يفكرون في الانتحار.

وبرغم أن القلق المهني يمثل ظاهرة عالمية كما تبين من العرض السابق، فقد بدأ تزايد الاهتمام به في الأونة الأخيرة داخل السياق العربي، لا سيما في ظل التغيرات والتحولت الرقمية التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي، وقد أسفرت نتائج بعض الدراسات العربية عن مؤشرات ملحوظة حول نسب انتشاره في بيئات العمل المختلفة؛ إذ تتقاطع الضغوط المهنية مع تحديات التوافق مع التقدم التقني ومتطلبات العمل المهني، ومن هذه الدراسات، تلك التي أعدها جبر (2021) والتي استهدفت التعرف على مستوى قلق المستقبل المهني وعلاقته بكل من اليقظة العقلية وفاعلية الذات الأكاديمية لدى عينة من طلاب البرامج النوعية والعادية بكلية التربية، انحصر عددهم في (127) طالباً بالبرامج النوعية - 184 طالباً بالبرامج العادية)، تم اختيارهم من تخصصات (البيولوجي - الكيمياء - الرياضيات)، طبق عليهم مقاييس الدراسة الثلاثة إعداد الباحثة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع نسب قلق المستقبل المهني لدى طلاب البرامج النوعية عن طلاب البرامج النوعية، وأن هناك علاقة سالبة بين قلق المستقبل المهني وكل من اليقظة العقلية وفاعلية الذات الأكاديمية.

وفي السياق ذاته، فقد كشفت نتائج دراسة عبد العزيز (2021) عن وجود نسب مرتفعة من قلق المستقبل المهني لدى مجموعة من طلبة الدراسات العليا بكلية التربية، بلغ عددهم (20) طالباً وطالبة؛ مما مهد لإجراء برنامج علاجي مختصر متركز حول الحل في خفض مستوى قلق المستقبل المهني وأثره في تحسين فاعلية الذات المهنية.

من ناحية أخرى، فقد استهدفت دراسة الشويخ (2022) الكشف عن مستوى الضغوط المهنية، والإجهاد النفسي وعلاقتها بالابتزاز العاطفي لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية - جامعة الإسكندرية، انحصر عددهم في (60) عضواً، طبق عليهم مقاييس الدراسة الثلاثة إعداد الباحثة، بالاستعانة بالمنهج الوصفي، وأسفرت النتائج عن ارتفاع نسب الضغوط المهنية والإجهاد النفسي، مع وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة.

يتبين من العرض السابق، أن القلق المهني يرتبط ارتباطاً سلبياً بمستوى الرضا المهني، وأن هناك الكثير من الباحثين يعانون مستويات مرتفعة من القلق المهني، وهم أقل كفاءة في المهارات البحثية، وأقل ثقة في قدراتهم وإمكاناتهم البحثية؛ نظراً لكثرة متطلبات البحث العلمي، وحاجتهم إلى التوازن بين الدراسة والحياة الشخصية، وكونهم في مرحلة انتقالية تتطلب تأهيلاً مهنيًا ونفسيًا، وتركيزاً عميقاً للتعامل مع التحديات والتحويلات المتسارعة؛ إذ يعد القلق المهني من أهم المؤشرات النفسية التي ينبغي فهمه وإدارته؛ لأنه قد يعمل في حدود معينة كدافع للإنجاز وأداء المهام، لكنه في أوقات كثيرة إذا تجاوز تلك الحدود، يتحول إلى عائق يضعف من قوة الفرد وإنتاجه المهني.

وفي إطار التمهيد السابق وما أظهرته النتائج من ارتفاع معدلات القلق المهني لدى فئات أكاديمية متعددة، ومن بينها أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا، ينبغي الوقوف على المفاهيم المختلفة لهذا المتغير من أجل تحديد أهميته وأبعاده ومحدداته بصورة أكثر دقة؛ إذ يعد القلق المهني من المفاهيم متعددة الأبعاد، ويختلف تعريفه باختلاف الخلفية النظرية التي يتناولها كل باحث، ما بين كونه استجابة للضغوط المهنية، أو حالة دافعة تظهر نتيجة تهديدات مرتبطة بالأداء الوظيفي، أو حتى انعكاساً لمعتقدات الأفراد حول مستقبلهم المهني. ومن هذا المنطلق، يحظى مفهوم القلق المهني باهتمام بالغ في ميادين علم النفس المهني والإرشاد الوظيفي. وفيما يلي الإشارة إلى بعض التعريفات التي وردت في هذا الشأن:

وفقاً لتعريف الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) فإن القلق المهني استجابة فسيولوجية ونفسية للظروف والأحداث في بيئة العمل التي تكون ضارة بالصحة النفسية ورفاهية الأفراد، ويتأثر ذلك بمجموعة من العوامل كالاستقلالية، حرية اتخاذ القرارات، أعباء العمل، مستوى المسؤولية، الأمان الوظيفي، الجوانب المادية وسلامة الأفراد، طبيعة العمل، والعلاقة مع الزملاء والمشرفين (American Psychological Association – APA, 2018). ويعرف كل من Shen &

Slater (2021) القلق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بأنه: "ضغوط متزايدة تؤثر على رفاهيتهم وصحتهم وتؤدي إلى الإخلال الوظيفي وصعوبة التوفيق بين المتطلبات المهنية والتحديات الحياتية. ومن وجهة نظر عبد العزيز (2021) فإن القلق المهني عبارة عن حالة من التوتر والضيق المصحوب بعدم الاطمئنان والخوف لدى الفرد تجاه مستقبله المهني وما يناسبه من أدوار مهنية مستقبلاً. وينظر (2023) Chen إلى القلق المهني باعتباره استجابة فسيولوجية ناتجة عن متطلبات العمل الوظيفي التي تتعدى قدرات الأفراد على التوافق مع بيئة العمل؛ مما ينعكس سلباً على صحتهم النفسية. ويعرف كل من (2023) Xu & Wang القلق المهني على أنه: "شعور الفرد بوجود خلل بين متطلبات الوظيفة والقدرة على مواكبتها؛ مما يؤدي إلى الإرهاق ومشكلات في الأداء. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية (2023) World Health Organization –WHO أن القلق المهني استجابة قد يختبرها الأشخاص عندما تُعرض عليهم ضغوط ومطالب في العمل لا تتلاءم مع معارفهم وإمكاناتهم؛ مما يحد من قدرتهم على التوافق، وتتسم هذه الاستجابة بثلاثة جوانب رئيسة، متضمنة نفاذ الطاقة والإرهاق، المسافة النفسية من الوظيفة أو التضرر منها، وانخفاض الكفاءة المهنية.

يستخلص من التعريفات السابقة بعض النقاط المهمة، من أهمها:

- اتفاق معظم التعريفات على أن القلق المهني يُعد استجابة نفسية وفسولوجية ناتجة عن ظروف العمل ومتطلباته (APA, 2018; Chen, 2023; WHO, 2023). وأنه يرتبط بفقدان التوازن بين المتطلبات الوظيفية والقدرات الذاتية (Xu & Wang, 2023; WHO, 2023). كما له انعكاسات سلبية على الرفاهية النفسية والاستقرار الوظيفي (Shen & Slater, 2021; WHO, 2023).
- اختلاف التعريفات من حيث الزاوية النظرية، فبينما تبنت بعض التعريفات المنظور التنظيمي (APA, 2018)، ركزت أخرى على البُعد المستقبلي المهني (عبد العزيز، 2021)، في حين ركز آخرون على الفئات الأكاديمية تحديداً (Chen & Slater, 2021)، مقابل التركيز على المنظور النفسي – الجسدي (Chen, 2023)، كما ركزت تعريفات أخرى على الجانب النفسي المهني (WHO, 2023).
- ووفقاً لهذه التعريفات، يمكن استخلاص تعريف القلق المهني على أنه: "حالة من الاستثارة النفسية والفسولوجية المستمرة التي تنتج عن وجود خلل في التوازن بين متطلبات البيئة المهنية وقدرات الأفراد على الاستجابة لها، وتظهر في شكل توتر داخلي، وخوف من الفشل الوظيفي، وانخفاض الكفاءة الذاتية المهنية، وتتأثر بعدة أبعاد، تنظيمية وشخصية وتفاعلية.

ولقد تعددت العوامل المسببة للقلق المهني، خاصة لدى أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا؛ إذ تشير الأدبيات إلى أن القلق المهني يظهر نتيجة مجموعة من العوامل التي تعكس طبيعة التحديات الأكاديمية التي يتعرضون لها في البيئة الجامعية، ومن بين هذه العوامل:

- صعوبة التوافق مع التحول الرقمي *Difficulty Adapting to Digital Transformation*: إذ يواجه الكثير من هذه الفئة صعوبات في كيفية التعامل من التقنيات الرقمية الحديثة؛ الأمر الذي ينعكس على زيادة مشاعر القلق والضغط النفسي (Hall et al., 2021).
 - تعدد المهام البحثية والمسؤوليات الإدارية *The Multiplicity of Research Tasks and Administrative Responsibilities*: فمع صعوبة السيطرة على الموازنة بين المهام الأكاديمية المطلوبة والمسار المهني، تظهر حالة من فقدان الاستقرار النفسي، خاصة في ظل البيئات الأكاديمية المتجددة التي تتطلب مواكبة التغيرات المتزايدة (Levecque et al., 2017).
 - فقدان الدعم *Lack of Support*: غياب الدعم سواء النفسي أو المادي، وعدم تلقي مساعدات أو تسهيلات من قبل المؤسسات الأكاديمية تزيد مشاعر القلق، وتفقد الثقة في إتمام المهام البحثية (Stubb et al., 2011).
 - متطلبات النشر العلمي *Scientific Publishing Requirments*: حيث يواجه الكثير من الباحثين ضغوطاً مستمرة للالتزام بمعايير النشر العلمي؛ مما يخلق حالة من التوتر، خاصة في ظل ضيق الوقت وضعف الموارد (Sverdlik et al., 2018).
- وفي ضوء التغيرات الحياتية المتزايدة التي يشهدها القطاع الأكاديمي، يتعرض الكثير من أعضاء الهيئة المعاونة في الجامعات للعديد من الصعوبات المهنية التي قد تؤثر بالسلب على استقرارهم النفسي وأدائهم المهني، ومن أبرز هذه الصعوبات تنامي مشاعر القلق المهني المرتبط بمتطلبات الترقية، وضغوط النشر العلمي، ومواكبة التطور التقني الرقمي. وقد أولى العديد من الباحثين اهتماماً متزايداً ببحث أهم العوامل المؤثرة على القلق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

وهذا ما أوضحته دراسته كل من Schmiedehaus et al., (2023) التي بحثت تأثير القلق المهني والعوامل البيئية على إقبال أعضاء هيئة التدريس على الاستقالة من السلك الجامعي. شارك في الدراسة (600) عضواً من بعض الجامعات في كندا والولايات المتحدة، وتضمنت الأدوات، استبيان لقياس القلق المهني، ومقياس الرضا الوظيفي، واستبيان نية الاستقالة إعداد الباحث، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن القلق المهني وضغوط الحياة البيئية المتلاحقة من أكثر العوامل المؤثرة على نية الاستقالة من السلك الجامعي، كما أن

ضغوط العمل المتعاقبة، وكثرة الأعباء الموكلة، وفقدان الدعم الإداري، كان لهم بالغ الأثر في عزوف أعضاء هيئة التدريس عن مواصلة العمل الجامعي.

وفي السياق ذاته، فقد بحث كل من (Verano-Tacoronte et al., 2025) تأثير القلق المهني على الاستعداد المهني والتوافق مع التقنيات الرقمية الحديثة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التوليدي لدى أعضاء هيئة التدريس من جامعات مختلفة في أوروبا، انحصر عددهم في (422) عضواً، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء استبانة لقياس القلق المهني المتعلق بالتكنولوجيا، وإجراء مقابلات منظمة للحصول على بيانات لقياس الاستعداد المهني والتوافق مع التقنيات التكنولوجية الحديثة. خضعت الدراسة للمنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بقلق مهني ما بين المتوسط إلى المرتفع جراء التأثيرات المستقبلية للذكاء الاصطناعي وتقنياته على مهنة التدريس، وأن القلق المهني يرتبط بانخفاض الاستعداد المهني لاستخدام التقنيات الرقمية الحديثة في مهنة التدريس.

وفي نفس الاتجاه، فقد بحث كل من (Zhou & Wang 2025) تأثير القلق المهني والإرهاق الوظيفي في الكفاءة الذاتية لدى مجموعة من المحاضرين الجامعيين من الشباب والمتوسطين في السن، والكشف أيضاً عن تأثير الكفاءة الذاتية في التخفيف من القلق المهني والإرهاق الوظيفي. شارك في الدراسة (506) محاضراً من الشباب الباحثين، تم اختيارهم من (10) جامعات في أربع مقاطعات صينية، أجابوا على استبانات لقياس القلق المهني، الأداء الوظيفي، والإرهاق الوظيفي؛ بالإضافة إلى مقابلات شبه منظمة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي المختلط (كمي / ونوعي)، وكشفت النتائج عن أن القلق المهني يرتبط بشكل سلبي مع الأداء الوظيفي، وأن لكل من القلق المهني والإرهاق الوظيفي تأثيرات سلبية على الكفاءة الذاتية، وأن الكفاءة الذاتية يمكن أن تسهم في تخفيف القلق المهني والإرهاق الوظيفي.

ونظراً لما يتركه القلق المهني من آثار سلبية على الكفاءة المهنية والصحة النفسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ إذ تبين أنه يترك تداعيات سلبية قد تُحد من دافعتهم البحثية وأداءهم المهني، فقد أصبح من الضروري فهم طبيعته المركبة وتحديد أبعاده بدقة، والتعمق في تحليل هذه الأبعاد باعتباره ليس ظاهرة أحادية فحسب، بل يُعد بنية تركيبية متداخلة لمجموعة من الأبعاد النفسية والمعرفية والاجتماعية، تعكس العديد من المستويات المتعددة للضغوط التي يتعرض لها أعضاء الهيئة المعاونة في حياتهم الأكاديمية، وقد يُسهم استعراض هذه الأبعاد في الكشف عن طبيعة القلق الذي يعانون منه، الأمر الذي من شأنه أن يساعد الباحثين في وضع الأسس العلمية لتشخيصه وكيفية قياسه. وانطلاقاً من ذلك، سعت العديد من الدراسات والبحوث إلى تصنيف أبعاد القلق المهني بهدف بناء أدوات تشخيصية أو تصميم تدخلات فعالة. وفيما يلي عرض لأبرز الأبعاد المتعلقة بالقلق المهني وفقاً لما تم الحصول عليه، وذلك كما هو موضح في جدول (1) الآتي:

جدول (1)

تصنيفات أبعاد القلق المهني

م	الباحث وسنة النشر	الأبعاد
1	Ahmady et al., (2007)	التنافر بين الأدوار، ركود الدور، تضارب الأدوار، تقليص / نزع الأدوار، عزل الدور، القصور الذاتي، التضارب الذاتي، غموض الدور، ونقص الدعم والموارد.
2	عبد المجيد (2017)	عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، انعدام الأمن الوظيفي، علاقات مع الرؤساء، علاقات الزملاء، علاقات الطلبة، وبيئة العمل.
3	Meng & Wang (2018)	ضغوط البحث العلمي، ضغوط التطوير المهني، ضغوط بسبب الدعم التدريسي، أعباء إدارية، ومشكلات صحية.
4	عشوش (2020)	ضغوط تنظيمية، ضغوط أكاديمية، وضغوط شخصية.
5	Wang et al., (2020)	عدم الكفاية، افتقار المؤسسة للشعور بالكفاءة، ضغوط التدريس، مشكلات مادية، التضاد بين التدريس ومتطلبات البحث العلمي، ضعف مستوى الطلاب، والتحديات الجديدة.
6	النعال (2022)	ضعف الدعم المؤسسي، مشكلات إدارية، عبء التدريس، البحث العلمي، والحوافز.
7	عبد الدائم (2024)	ظروف العمل، عبء الدور، المسؤولية عن الآخرين، وصراع الدور.

يتبين من جدول (1) أن هناك تنوعًا من دراسة لأخرى حول الأبعاد المستخدمة في قياس قلق المهني، إلا أن معظمها يتفق على أن القلق المهني كظاهرة متعددة الأبعاد تتشكل من عناصر تنظيمية، نفسية، وتفاعلية. وتأسيسًا على هذا التنوع، تتضح الحاجة إلى بناء مقياس شامل يأخذ في الاعتبار الطابع التعددي والمتداخل لهذه الظاهرة لدى أعضاء الهيئة المعاونة وفقًا لمشكلاتهم المهنية والأكاديمية التي يعانون منها. وفي ضوء التصنيفات السابقة، تم تحديد أبعاد مقياس القلق المهني في البحث الراهن، متضمنة (القلق من ضيق الوقت وتأخير إنجاز المهام البحثية - القلق من صعوبة التوفيق بين العمل الأكاديمي والبحث العلمي - القلق من التقييم السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي - والقلق من تقييم جهة الإشراف للعمل البحثي)، وقد تمت الإشارة إليها إجمالًا في مصطلحات البحث.

يتضح من العرض السابق في عمومته، أن القلق المهني أصبح ظاهرة متفاقمة، وتمس الكفاءة المهنية لدى أعضاء الهيئة المعاونة؛ إذ بينت الأدبيات والنتائج أن هذا النوع من القلق لا يرتبط فقط بزيادة المهام أو غموض المستقبل المهني، بل يتداخل مع العديد من العوامل التنظيمية كضعف الدعم، ومتطلبات النشر العلمي، وإنجاز المهام البحثية، وصعوبة التوافق مع التحولات الرقمية. وتتجلى أهمية عرض هذا الإطار في كونه يوفر أساساً علمياً لفهم طبيعة القلق المهني وتأثيراته السلبية في السياق الأكاديمي، خاصة لدى أعضاء الهيئة المعاونة؛ نظراً لقلة عامل الخبرة البحثية والمهنية، وبالتالي، دعم صناع القرار والباحثين في تصميم التدخلات المناسبة لتعزيز الصحة النفسية، والفاعلية البحثية، والتمكين المهني في البيئة الجامعية.

ثانياً: فاعلية الذات البحثية

لا شك أنه في عصر يتسم بالعلم والمعلومات، أصبحت فاعلية الذات البحثية من الركائز الرئيسية التي ينبغي توافرها للإسهام في بناء هوية الباحث الأكاديمية، بهدف تعزيز مشاركته في الأنشطة العلمية داخل مؤسسات التعليم العالي. كما أصبحت مؤشراً مهماً على فاعلية التنمية المهنية وجودة الإنتاج الأكاديمي، خاصة لدى أعضاء الهيئة المعاونة الذي يُمثلون قاعدة أساسية في السلك الجامعي الأكاديمي؛ إذ يقع على عاتقهم تطوير مهاراتهم البحثية بما يتلاءم مع متطلبات الترقية والتميز العلمي.

وتُعد فاعلية الذات البحثية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على إجراء البحوث بنجاح لدى الباحثين في مختلف المجالات، وتوجد علاقة مباشرة ومهمة بين درجة فاعلية الذات البحثية والأداء الأكاديمي لديهم، فالطلاب الذين لديهم فاعلية ذات بحثية منخفضة ينتابهم الشك في قدرتهم على إجراء البحوث، ولا يعتقدون أن محاولتهم ستؤدي إلى نجاح، كما أنهم يتسمون بالقلق خاصة عندما يتم تقييمهم بأنهم يشعرون بانخفاض الكفاءة (Tiyuri et al., 2018).

فمن خلال تعزيز فاعلية الذات البحثية، يمكن رفع كفاءة البحث العلمي واستكشاف آفاق ورؤى بحثية جديدة، وإخراج منتجات بحثية عالية الجودة، بالإضافة إلى متابعة المستجدات التطورية ومواكبة كل جديد في مجال البحث العلمي (لطفي، 2023).

ولقد جاء التركيز على هذا المتغير استجابة لما كشفت عنه نتائج الدراسات والبحوث السابقة من أهمية دراسة فاعلية الذات البحثية خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا. وفي هذا الشأن، أشارت أرنوط (2017) إلى ندرة الدراسات التي تناولت فاعلية الذات البحثية وخاصة في البيئة العربية، على عكس البيئة الأجنبية التي لقيت رواجاً كبيراً واهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة بدراسة فاعلية الذات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا، وأن نتائج دراستها أشارت إلى وجود انخفاض في مستوى فاعلية ذاتهم البحثية. كما أوصت دراسة رضوان (2021) بضرورة الاهتمام

بطلاب الدراسات العليا؛ إذ أن عدد الأبحاث التي أجريت عليهم قليلة جدًا وهذا لا يتناسب مع طبيعة المشكلات التي يواجهونها، وضرورة تقصي العوامل التي يمكن أن تسهم في الحفاظ على مستوى فاعلية الذات البحثية لديهم. وهو ما أكدت عليه أيضًا دراسة توني (2022) التي أوصت بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول فاعلية الذات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا. بينما ذهب كل من (Niromand et al., 2022) إلى ضرورة تعزيز فاعلية الذات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا، حيث إنها تُعد من العوامل التي تؤثر على جودة أبحاثهم، وترتبط ارتباطًا مباشرًا بأدائهم البحثي، كونها من أهم العوامل الدافعة لإجراء البحوث بكفاءة.

وقبل التطرق إلى الكشف عن تفاصيل هذا المتغير وما يمثله من أهمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات، ينبغي في البداية إلقاء نظرة على المفهوم ذاته وفقًا لما تناولته الأدبيات النفسية والتربوية؛ لما له من دلالة جوهرية في الكشف عن المهارات البحثية لدى هذه الفئة حتى تتضح الرؤية بشكل شمولي؛ حيث حظي هذا المفهوم باهتمام موسع؛ نظرًا لدوره في تعزيز الكفاءات الذاتية البحثية، واختلفت التعريفات باختلاف المنطلقات النظرية، فقد نظر البعض إلى فاعلية الذات البحثية على أنها إدراكًا معرفيًا لقدرة الباحثين على إنجاز مهامهم البحثية، بينما رآها البعض بأنها منظومة من المهارات لتحديد القدرات والسلوكيات البحثية. وفيما يلي أبرز التعريفات التي تناولت هذا المفهوم:

يعرفها كل من (Nafari & Vatankhah 2016) بأنها: "الشعور بالكفاءة والكفاية والقدرة على التوافق مع متطلبات الحياة البحثية، ومواجهة التحديات الأكاديمية بهدف الوصول إلى أهداف معينة". ومن وجهة نظر أرنوط (2017) تشير إلى توقع النجاح في مراحل البحث المختلفة. وتعني عند كل من (Tiyuri et al., 2018) ثقة الأفراد في قدرتهم على أداء مختلف المهام البحثية، بداية من جمع البيانات وتحليلها، وصولًا إلى كتابة النتائج والتقرير. وينظر إليها كل من (Mahmood & Al-Dulami 2023) على أنها: "إيمان الأفراد بإمكانياتهم الخاصة، والثقة في قدرتهم ومعلوماتهم البحثية، وتسخير كافة الجوانب العقلية لتمكينهم من السيطرة على متطلبات أعمالهم، وتحقيق مستوى معين من الإنجاز، والقدرة على التنظيم والتخطيط لتطوير الإمكانيات بما يتناسب وتحقيق النجاح العلمي". فيما تعني في رأي فرحات (2024) اعتقاد الباحث في قدرته على أداء المهام والأنشطة البحثية بشكل فعال، والتي تمكنه من تحديد القوى والعوامل الذاتية والخارجية التي تزيد من دافعيته البحثية اللازمة لوضع أهدافه وإعداد خطته البحثية، والمثابرة والإصرار على إنجاز المهام والأنشطة البحثية رغم الصعوبات التي تواجهه، مع طلب المساعدة والمشورة من الأساتذة والخبراء والزملاء في مجال التخصص للتغلب على هذه العقبات. أما عند كل من (Ndiango et al., 2024) فتشير إلى الثقة التي يتمتع بها الباحثون الأكاديميون في قدرتهم على أداء المهام البحثية بكفاءة عالية، وهي بمثابة عامل محدد لرفعة الإنتاجية البحثية.

- باستقراء التعريفات السابقة، يمكن استخلاص مجموعة من النقاط، من أهمها:
- اتفاق بعضها على أن فاعلية الذات البحثية تمثل ثقة الباحثين في قدراتهم على أداء المهام البحثية بكفاءة (Tiyuri et al., 2018; Ndiango et al. 2024).
 - التركيز على جوانب متعددة: فبينما ركّز تعريف كل من (Nafari & Vatankhah 2016) على التأقلم مع متطلبات الحياة البحثية ومواجهة التحديات، ركّز تعريف أرنوط (2017) إلى توقع النجاح فقط؛ الأمر الذي جعل التعريف أكثر اختزالاً. أما (Tiyuri et al., 2018) فقد تناولوا مراحل البحث بشكل تفصيلي، بدءاً من مرحلة جمع البيانات إلى مرحلة النتائج وكتابة التقرير. في حين ركّز تعريف كل من (Mahmood & Al-Dulami 2023) على الثقة بالمعرفة الذاتية والقدرة على التنظيم والتخطيط. وتبين من تعريف فرحات (2024) إبراز جانب المثابرة وطلب الدعم كأبعاد سلوكية وتفاعلية. فيما ربط تعريف كل من (Ndiango et al., 2024) فاعلية الذات بالإنتاجية البحثية بشكل مباشر.
 - عكست هذه التعريفات في مضمونها عنصري الثقة والكفاءة لدى الباحثين، إلا أن التباين يظهر في تركيز بعض الباحثين على بُعد معين، سواء من الناحية النفسية، أو المهارية، أو التنظيمية والاجتماعية.
- وبالاستناد إلى ما ورد من توجهات مختلفة للباحثين، يمكن تعريف فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بأنها: إيمانهم بقدراتهم الشخصية والمعرفية على أداء المهام البحثية بكفاءة عبر مختلف مراحل البحث، بدءاً من تحديد المشكلة، وجمع البيانات، وتحليلها، وصولاً إلى تفسير النتائج وكتابة التقارير، مع تمّتعهم بالقدرة على التنظيم والتخطيط، والمثابرة في مواجهة التحديات الأكاديمية، وطلب الدعم عند الحاجة؛ بما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم البحثية وتعزيز مهاراتهم المهنية.
- ولقد نشأت فاعلية الذات البحثية وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية نتيجة التفاعلات المعقدة بين الاعتقادات والممارسات التي تأتي من مصادر مختلفة (Seraji et al., 2017).
- ومن بين هذه المصادر المختلفة المؤثرة في فاعلية الذات البحثية:**
- الحالات الفسيولوجية والانفعالية Physiological and Emotional States: وهي مؤشرات جسدية تتضمن وجود بعض الآلام الجسدية، وارتفاع معدلات ضربات القلب، والصداع، وفقدان الحماس، تعيق الأداء الأمثل وتعزز توقعات فاعلية الذات المنخفضة (Pasupathy & Siwatu, 2014). وتذكر أرنوط (2017) أن الحالات الفسيولوجية والانفعالية لها تأثيرات على فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا، فذوي فاعلية الذات البحثية المرتفعة

يدركون هذه التغيرات بأنها عامل ميسر لأدائهم، بينما يدركها المنخفضون بأنها معوقة لأدائهم ونجاحهم، وتتسبب في فشل قدرتهم على الإنجاز البحثي.

- العوامل السلوكية والبيئية Behavioral and Environmental Factors: إذ تتأثر فاعلية الذات البحثية ببعض العوامل السلوكية والبيئية، وهذا ما خلص إليه كل من Liu et al., (2021) بأن فاعلية الذات البحثية تتأثر باثنين من العوامل السلوكية: الأول يتعلق بدوافع التعلم؛ وتشمل التوجه الذاتي نحو الهدف، والتوجه الخارجي نحو الهدف، وقيمة المهمة. والثاني يختص باستراتيجيات التعلم: متضمنة الاستراتيجيات المعرفية وما وراء المعرفية واستراتيجيات إدارة الموارد كما تتأثر كذلك بثلاثة من العوامل البيئية. أول هذه العوامل فاعلية الإشراف: وتشمل الجهود الموجهة لتقديم المشورة البناءة، وتشجيع تحسين البحث، وتقديم موارد داعمة وردود مقبولة وواضحة وثاقبة في الوقت المناسب لمشكلات المتدربين. وثاني العوامل البيئية: الخبرات التدريسية: وتشمل تقييمات الطلاب للأهداف والمعايير الواضحة، والتدريس الجيد، وعبء العمل المناسب، والمهارات العامة، والتركيز على الاستقلالية. أما العامل الثالث فيتضمن بيئة التدريب البحثي: ويشمل جميع العوامل التي لها تأثيرات على أبحاث الطلاب كالجامعات والكليات والأقسام. وللعوامل السلوكية تأثيرات محدودة على تعزيز فاعلية الذات البحثية وتعمل كظروف مساهمة أكثر من كونها ظروف أساسية، بينما تعمل العوامل البيئية، وخاصة فاعلية الإشراف، والخبرات التدريسية، على تعزيز مستوى فاعلية الذات البحثية بشكل كبير.

- العوامل الخارجية والداخلية External and Internal Factors: توصل فرحات (2024) إلى مجموعة من العوامل المؤثرة في فاعلية الذات البحثية لدى الباحثين، قسمها إلى عوامل خارجية متمثلة في: الإشراف والإرشاد البحثي، العوامل الثقافية والمجتمعية، والبيئة التعليمية بما توفره من دروات تدريبية لتنمية المهارات، وعوامل داخلية ترتبط بالباحثين، وتتضح في الخبرة السابقة في إجراء البحوث، والدافعية الذاتية، والمثابرة والاستعداد لمواجهة التحديات باستراتيجيات ملائمة، والمرونة والاستعداد للتعلم، والقدرة على التواصل والتعاون مع الآخرين، وإدارة الوقت والموارد بشكل فعال.

- الإقناع اللفظي والاجتماعي Verbal and Social Persuasion: يكون الإقناع اللفظي مؤثراً وفعالاً إذا أدرك الفرد أن مقدم الإقناع لديه دراية ومعرفة متخصصة بمهمة معينة، فلا تؤثر التغذية الراجعة من المدير الذي ليس لديه خلفية بحثية على فاعلية الذات البحثية لعضو هيئة التدريس، بينما تؤثر التغذية الراجعة من المدير الذي ينشر الكثير من الأبحاث على فاعلية الذات البحثية لعضو هيئة التدريس، خاصة إذا كان لديه معتقدات مماثلة حول قدراته (Pasupathy & Siwatu, 2014). ويحدث الإقناع الاجتماعي من خلال الاستقراء اللفظي

وغير اللفظي من الآخرين كالمعلمين والآباء والأصدقاء؛ إذ إن التشجيع والنصائح والتحذيرات التي يستمدّها الباحثين من زملاء موثوق فيهم عن الدراسة والبحث والإشراف، له تأثير كبير في فاعلية الذات البحثية لديهم (Seraji et al., 2017).

- الخبرة والإنجاز الأدائي Experience and Performance Achievement: تزداد فاعلية الذات البحثية بزيادة عدد سنوات التدريب والمشاركة في الأنشطة والمهام البحثية؛ إذ إن الإنجازات الأدائية تتأثر بالخبرات الإيجابية أو السلبية التي مر بها الأفراد في الماضي، فالأفراد الذين يقومون بأداء جيد في مهمة ما، يُعتقد أنهم قادرون على الأداء الجيد في مهمة مماثلة في المستقبل (Kittur & Brunhaver, 2020).

يتبين من العوامل السابقة، أن فاعلية الذات البحثية لا تنشأ من عامل واحد منفصل، بل تتشكل عبر تفاعل معقد بين ما يختبره الباحث داخلياً من مشاعر ودوافع، وبين ما يلقاه من دعم وتوجيه في بيئته البحثية؛ إذ ركزت معظم العوامل على أن التجارب السابقة الناجحة، وجودة الإشراف والتغذية الراجعة من ذوي الخبرة، وبعض العوامل السلوكية والبيئية وأيضاً الخارجية والداخلية، تمثل أبرز العوامل التي تسهم في تعزيز شعور الباحثين بالكفاءة والقدرة على الإنجاز، وجميعها تلعب دوراً حاسماً في كيفية استجابتهم للتحديات، على عكس العوامل السلبية التي تحد من دافعية الباحثين كالفسيولوجية والانفعالية.

ومن وجهة نظر الباحثين، أن أهم العوامل المؤثرة تتمثل في الخبرات البحثية الفعلية، وفاعلية الإشراف، والدعم الاجتماعي المتخصص، إلى جانب السمات الذاتية الإيجابية؛ إذ يشكل هذا التفاعل الثلاثي الأساس الذي تبنى عليه تصورات الباحثين حول فاعليتهم الذاتية في المجال البحثي.

والجدير بالذكر، أن فاعلية الذات البحثية من المفاهيم المركبة؛ نظراً لتداخلها مع العديد من الأبعاد المعرفية، والوجدانية، والسلوكية؛ إذ ترتبط بمدى إدراك الأفراد لقدراتهم في إتمام المهام البحثية، والالتزام بها. وبعد البحث والاطلاع، أسفرت المراجعات الأدبية ذات الصلة عن مجموعة من الأبعاد التي يتشكل منها هذا المفهوم، يمكن الإشارة إليها من خلال جدول (2) الآتي:

جدول (2)

تصنيفات أبعاد فاعلية الذات البحثية

م	الباحث وسنة النشر	الأبعاد
1	Büyüköztürk et al., (2011)	الثقة في إجراء المراجعات الأدبية، القدرة على استخدام الأدوات الإحصائية، والكفاءة في إعداد العروض التقديمية البحثية.
2	Swenson-Britt & Berndt (2013)	القدرة على تقييم الأدبيات البحثية، الفهم النظري وتطبيقه في البحث، والكفاءة في التعاون البحثي الجماعي.
3	Kittur & Brunhaver (2020)	فاعلية الذات البحثية العامة، فاعلية الذات البحثية الكمية، وفاعلية الذات البحثية الكيفية.
4	حسن (2021)	كفاءة التواصل، الكفاءة المعرفية البحثية، والدافع البحثي.
5	رضوان (2021)	تحديد المشكلة، مراجعة الأدبيات، المنهجية، تحليل البيانات، التوصيات، والتوثيق.
6	توني (2022)	المسؤولية البحثية، الدافعية البحثية، النشر العلمي، والمثابرة البحثية.
7	يوسف (2023)	التمكين النفسي، وتوكيد الذات.
8	Amador-Campos et al., (2023)	الثقة في تصميم وتنفيذ البحوث، القدرة على تحليل البيانات وتفسير النتائج، والكفاءة في كتابة التقارير العلمية.
9	فرحات (2024)	الثقة البحثية، الدافعية البحثية، وضع الأهداف والتخطيط البحثي، المثابرة البحثية، وطلب المساعدة البحثية.

باستقراء ما جاء في جدول (2) يُلاحظ أن هذه الأبعاد رغم اختلافها من دراسة لأخرى، إلا أنها تعكس الكفاءة الشاملة المطلوبة للباحثين في مختلف مراحل البحث العلمي، بدءاً من مرحلة التخطيط للبحث وانتهاءً بمرحلة تحليل النتائج وكتابة التقارير، ووفقاً لذلك، وفي ضوء هذا التصنيف، تم تحديد الأبعاد الملائمة لمقياس فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، متمثلة في: (الثقة في تخطيط مراحل البحث - الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية - مهارات الكتابة والتوثيق العلمي - والتفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي)، وقد سبق وأن تم تعريف كل بعد إجرائياً.

وفي سياق الحديث عن فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، فإنها تمثل ركيزة من الركائز الأساسية التي تعزز من أدائهم البحثي؛ لما لها من دور محوري في تطوير الكفاءة العلمية وتعزيز المهارات الأكاديمية. وقد أولت الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة اهتماماً موسعاً

بهذا المفهوم لدى هذه الفئات؛ حيث ذكر فرحات (2024) أن امتلاك الباحث للمعرفة والمهارات لا يكفي لأدائه المهام بالكيفية المطلوبة، بل يجب أن يكون لديه أيضاً الثقة الكافية لأداء هذه المهام بشكل فعال، والمثابرة التي تساعده على تخطي العقبات ومواجهة مواقف الإخفاق التي يتعرض لها، ولذلك تُعد فاعلية الذات البحثية عنصراً مهماً في كيفية تعامل الباحثين مع الأنشطة والمهام البحثية، وعاملاً مؤثراً يساعدهم في تقديم إسهامات مفيدة في البحث العلمي.

وهذا ما أكد عليه كل من Rimban (2025) من أن الخبرة المعرفية البحثية المنظمة، والتوجيه الفعال، كلاهما يعززان فاعلية الذات البحثية والنجاح الأكاديمي؛ إذ تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الخبرات المترابطة وثنائية الاتجاه بين فاعلية الذات البحثية والنجاح الأكاديمي.

في المقابل، فإن تعزيز فاعلية الذات البحثية له تأثير إيجابي على رغبة الباحثين في التعلم والاكتشاف، وتجعلهم في مراحل أكثر تقدماً في كتابة البحث وتحقيق مخرجاته بطريقة منهجية، وبالتالي، انعكاس هذه التأثير على في مختلف مجالات الأداء الأكاديمي (Wajid & Jami, 2020).

كما تمثل فاعلية الذات البحثية عاملاً من أهم العوامل التي تنبئ بالمشاركة المثمرة في جودة وإنتاج البحوث العلمية، لذلك، فإن غالبية الدراسات الحديثة تركز على أهمية فاعلية الذات البحثية ومدى تأثيرها في تعزيز الجوانب المهنية لدى الباحثين في مختلف القطاعات التعليمية (Bougmissa et al., 2022).

ولأهمية هذا المفهوم، فقد ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالعديد من المتغيرات الإيجابية لدى أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا، فقد ارتبط بالأداء الأكاديمي، وهو ما أثبتته الدراسة التي قام بها (Tiyuri et al., 2018) من أجل فحص العلاقة بين فاعلية الذات البحثية والأداء الأكاديمي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة طهران للعلوم الطبية، انحصرت عددهم في (320) طالباً، خضعوا لاستبيان لقياس فاعلية الذات البحثية، وتم قياس الأداء الأكاديمي من خلال المعدل التراكمي للأفراد المشاركين، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات البحثية والأداء الأكاديمي، كما كشفت النتائج عن ضعف المهارات الكمية والتقنية في البحث العلمي.

وهو ما أيدته دراسة توني (2022) التي بحثت فاعلية الذات البحثية وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى عينة من طالبات الدراسات العليا بكلية التربية للطفولة المبكرة، انحصرت عددهن في (217) طالبة، طبق عليهن مقياسي فاعلية الذات البحثية ودافعية الإنجاز الأكاديمي

إعداد الباحثة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي وأسفرت النتائج عن وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين فاعلية الذات البحثية ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى المشاركات.

كما ارتبطت فاعلية الذات البحثية بجودة البحث العلمي، وهو ما أوضحت دراسته دراسة حسن (2021) التي بحثت علاقة الكفاءة البحثية بمبادرات البحث العلمي لدى مجموعة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، انحصر عددهم في (115) باحثاً، بواقع (40) من المعيدين، (75) من المدرسين المساعدين، طبق عليهم مقياسي الدراسة من إعداد البحث، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين متغيري الدراسة، مع إمكانية التنبؤ بمهارات البحث العلمي بمعلومية أبعاد الكفاءة البحثية، وأن أكثر الأبعاد إسهاماً في التنبؤ هو بعد "كفاءة التواصل" يليه "الكفاءة المعرفية البحثية" ثم "الدفع البحثي".

وارتبطت كذلك بالتمكين النفسي وتوكيد الذات لدى طلبة الدراسات العليا، وهذا ما أثبتته دراسة يوسف (2023) التي بحثت هذه العلاقة لدى مجموعة من شباب الباحثين، مع استكشاف الفروق في فاعلية الذات البحثية في ضوء النوع (ذكور / إناث) والمرحلة الدراسية (ماجستير / دكتوراة) والتخصص الأكاديمي (علمي / أدبي / تربوي)، ومدى إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات البحثية من خلال التمكين النفسي وتوكيد الذات. شارك في الدراسة (140) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا، ممن تراوحت أعمارهم بين (23-42) عاماً، طبق عليهم مقياس فاعلية الذات البحثية الذي أعده (Buyukozturk et al., 2011)، وتعريب الباحث، ومقياسي التمكين النفسي وتوكيد الذات من إعداد الباحث، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين متغيرات البحث، بينما لم تكشف النتائج عن وجود فروق في فاعلية الذات البحثية تعزى للنوع، فيما تبين وجود فروق دالة إحصائياً وفقاً للمرحلة الدراسية في اتجاه طلبة الدكتوراة، ووفقاً للتخصص الأكاديمي في اتجاه التخصص العلمي، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بفاعلية الذات البحثية من خلال التمكين النفسي وتوكيد الذات؛ وهو ما يعد مؤشراً على أن تعزيز الجوانب النفسية والتخلص من الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة المعاونة في البحث الحالي، يبنى بفاعلية ذات بحثية يمكنها إنجاز المهام وتحسين مخرجات البحث العلمي بكفاءة عالية.

كما تساهم فاعلية الذات البحثية في تنشيط الجوانب المعرفية والاهتمام بمخرجات البحث العلمي؛ حيث قام كل من (Delosa et al., 2021) بتحليل كيفية تأثير فاعلية الذات البحثية على الاهتمام بالبحث العلمي وتوليد المعرفة لدى طلبة الماجستير والدكتوراة في كلية التربية بجامعة كزافييه بالفلبين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيانات لقياس فاعلية الذات البحثية، والاهتمام بالبحث العلمي، والمعرفة البحثية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي لفاعلية الذات البحثية على الاهتمام بالبحث العلمي والمعرفة البحثية، وأن الطلبة لديهم مستوى جيد من فاعلية الذات البحثية.

وفي نفس السياق، فقد أجرى كل من (Ndiango et al., 2024) دراسة استهدفت تحليل تأثير فاعلية الذات البحثية على الإنتاج البحثي لدى مجموعة من شباب الباحثين الأكاديميين في أربع جامعات عامة في تنزانيا، انحصر عددهم في (247) باحثًا، ولتحقيق أهداف البحث، تم إعداد استبيان لقياس مستوى فاعلية الذات البحثية، وآخر لقياس الإنتاجية البحثية، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ملحوظ وكبير لفاعلية الذات البحثية على الإنتاج البحثي لدى المشاركين في الدراسة.

يتضح مما سبق، أن فاعلية الذات البحثية تُعد من المتغيرات النفسية – المعرفية الجوهرية التي يمكن أن تُحدث فرقًا نوعيًا في أداء أعضاء الهيئة المعاونة، نظرًا لطبيعة موقعهم في السلم الأكاديمي، وما يواجهونه من تحديات تتعلق بالبحث العلمي والنشر، وضغوط الإشراف، وحدود الاستقلالية المهنية؛ حيث تبين من الأدبيات أن أعضاء الهيئة المعاونة في الغالب ما يفتقرون إلى فرص كافية لبناء تجارب بحثية متراكمة، ويعانون من فجوات في التوجيه والتمكين؛ الأمر الذي يجعل تعزيز فاعليتهم الذاتية في السياقات البحثية أمرًا حيويًا. ومن هنا، فإن تبني هذا المفهوم وتوظيف أبعاده في برامج تنموية أو أدوات قياس ممنهجة، يمكن أن يُسهم بفاعلية في تنمية قدراتهم على التخطيط، والتنفيذ، والكتابة العلمية، والتفاعل البحثي، بما ينعكس إيجابًا على جودة إنتاجهم العلمي، ويُقلل من مشاعر القلق المهني أو العجز البحثي.

كما تبين أيضًا أن العلاقة بين فاعلية الذات البحثية والقلق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة تمثل محورًا تفسيريًا مهمًا لفهم تفاوت الأداء الأكاديمي والبحثي داخل البيئة الجامعية. فكلما ارتفعت فاعلية الفرد في الجوانب المرتبطة بتخطيط البحث وتنفيذه والتوثيق العلمي والتفاعل الأكاديمي، كلما زادت ثقته بقدرته على مواجهة التحديات المهنية؛ مما يُسهم في خفض مستويات القلق المرتبط بالأعباء البحثية أو النشر العلمي أو الإشراف الأكاديمي. وأن ضعف فاعلية الذات البحثية يرتبط غالبًا بارتفاع مشاعر التردد، والخوف من الفشل، وفقدان السيطرة، وهي مظاهر ترتبط بدورها بمكونات القلق المهني.

ومن هنا، تزداد أهمية تعزيز هذا المفهوم لدى أعضاء الهيئة المعاونة، نظرًا لكونهم في بداية المسار الأكاديمي، ويواجهون تحديات عدة تتعلق بقلة الخبرة، والضغط لتحقيق إنجازات علمية في وقت محدود، والسعي نحو التثبيت أو الترقية. كما أن غياب التوجيه الكافي أو نقص الثقة بالذات قد يضعف من قدرتهم على الانخراط الفاعل في الأنشطة البحثية، وبالتالي، فإن تمكينهم من بناء فاعلية ذاتية بحثية قوية يُسهم ليس فقط في تحسين جودة نتائجهم العلمي، بل يُعزز أيضًا من استقلالهم الأكاديمي، ويقلل من تعرضهم لمظاهر القلق والاحترق المهني، ويزيد من فرصهم في النمو المهني والبحثي داخل المؤسسة الجامعية. فالسعي نحو تعزيز فاعلية الذات البحثية لدى هذه الفئة على وجه الخصوص لا يُعد فقط عاملاً إيجابيًا لتحسين المردود العلمي لديهم، بل هو أيضًا

آلية وقائية وعلاجية لتقليل حدة القلق المهني، خاصة لدى الفئات الأكاديمية غير المستقرة وظيفياً، كأعضاء الهيئة المعاونة.

بالإضافة إلى أنها تعكس مستوى تقنهم في أنفسهم، وقدرتهم على تنفيذ المهام بكفاءة، والتغلب على التحديات المتعلقة بإنتاج المحتوى العلمي. فارتفاع فاعلية الذات البحثية لدى هذه الفئة يُعزز من المبادرة والاجتهاد في إجراء البحوث، والإصرار على التطوير الذاتي. فكلما شعر أعضاء الهيئة المعاونة بقدرتهم على تخطيط وتنفيذ المراحل البحثية، وتحليل البيانات، وكتابة التقارير، كلما ارتقت تقنهم، وارتفعت احتمالات استمرارهم في المجال الأكاديمي بإنتاجية أكبر؛ مما يجعل فاعلية الذات البحثية عاملاً مهماً في هذا الشأن.

ثالثاً: الهوية الرقمية الأكاديمية

أصبحت الهوية الرقمية في عصر التحول الرقمي ركيزة مهمة لكل من المجتمعات والأعمال؛ لما لها من تأثير على استثمار الفكر وتغيير السلوك الاجتماعي؛ إذ تُعد مفتاحاً للنمو المتكامل الذي يحقق التنمية المستدامة والنهوض بالاقتصاد الرقمي، باعتبارها بطاقة للهوية الفعلية التي يمتلكها الفرد، وهي بمثابة المفتاح للعالم الرقمي التي يمكن استخدامها داخل المنصات الرقمية عبر المجتمعات المختلفة، وهي بيئة تفاعلية قائمة على استخدام التكنولوجيا وتبادل المعرفة والبيانات؛ إذ يمكن من خلالها إزالة العوائق والحواجز أمام التواصل في جميع المجالات، لا سيما في مجال التعليم (حسن وآخرون، 2022).

ولقد كانت البدايات الأولى لمفهوم الهوية الرقمية في فترة التسعينيات، مع بداية استخدام شبكات الإنترنت على نطاق واسع، وتمت الإشارة إليه في ذلك الوقت على أنه الطريقة التي يُمتل بها الأفراد ذاتهم عبر المنصات الرقمية؛ حيث بدأ يُنظر إلى الهوية الرقمية حينها على أنها امتداد للهوية الشخصية في الفضاء الإلكتروني، مع التركيز على تفاعل الأفراد في المنتديات والمواقع الإلكترونية (Giddens, 1992).

ومع بداية ظهور منصات النشر الأكاديمي الإلكترونية بواسطة المعاهد والجامعات، بدأ الباحثون الأكاديميون في استخدام المواقع الرقمية لنشر الأبحاث والتفاعل مع المجتمع العلمي؛ مما أدى ذلك إلى بداية تشكل مفهوم "الهوية الرقمية الأكاديمية"؛ حيث أصبح الحضور الرقمي وقتها ضرورة تعكس النشاط البحثي بصورة حضارية تخدم جميع الباحثين في مختلف المجتمعات (Costa & Torres, 2011).

وفي ظل انتشار الشبكات الأكاديمية، مثل: (Academia.edu – ResearchGate)، بالإضافة إلى نظم إدارة التعليم الإلكتروني، بدأ الحديث عن الهوية الرقمية بوصفها تتخذ شكلاً خاصاً في السياق المهني والأكاديمي معاً؛ إذ إنها تتشكل من خلال المشاركة في الإنتاج المعرفي

وتوثيقه رقميًا، وأن هوية المعلم أو الباحث لم تعد تقتصر على السياق التقليدي الفعلي، بل أصبحت تشمل تمثيله لذاته في المجتمع الرقمي، وتحديدًا في المنصات المهنية (Veletsianos & Kimmons, 2012).

ثم شهدت الهوية الرقمية الأكاديمية توسعًا كبيرًا مع ظهور بعض المنصات وقتها لدى الباحثين، مثل: (Google Scholar – ORCID – ReserchGate)، التي مكنتهم من بناء ملفات تعريفية رقمية شاملة، وأصبح الحضور الرقمي جزءًا لا يتجزأ من الهوية الرقمية الأكاديمية (Veletsianos & Kimmons, 2013).

ومع التقدم التكنولوجي المتسارع وزيادة الإقبال على التعليم الإلكتروني، أصبحت الهوية الرقمية الأكاديمية أكثر أهمية وأكثر تعقيدًا في المنظومة الأكاديمية؛ إذ تطلب الأمر فهمًا للذات والقدرة على التفاوض بشأن تمثيلها الرقمي مع مختلف السياقات الرقمية (Bozkurt & Tu, 2016).

بعد ذلك بدأت الجامعات ومؤسسات البحث العلمي تعترف رسميًا بالهوية الرقمية الأكاديمية كأداة لقياس التأثير العلمي، وتحسين السمعة الأكاديمية، بالإضافة إلى زيادة الوصول إلى المعرفة؛ حيث أكد على أن الهوية الرقمية أصبحت ترتبط بشكل كبير باستخدام التقنيات الرقمية في تعزيز الظهور الأكاديمي، وهو ما يعكس تطورًا في مفهوم "الحضور الرقمي الأكاديمي" (Jordan, 2019).

ثم بدأ ظهور المصطلح بشكل رسمي واعتماده في الدراسات والبحوث كمفهوم له مؤشرات قيمة في المنظومة الأكاديمية، ومن متطلبات التحول الرقمي، في أوائل العقد الثالث من القرن الحادي والعشرين، من خلال الدراسة التي أعدها كل من (Borrás-Gené et al., 2022) والتي ركزت على تطوير حضور طلبة الجامعات وتفاعلهم وإثبات كفاءتهم الرقمية عبر شبكات الإنترنت المختلفة.

إلا أن البدايات الحقيقية الأولى لتأصيل المصطلح كانت من خلال الكتاب الذي نشره كل من (Dreker & Downey 2024) تحت عنوان: "Building Your Academic Research Digital Identity"، والذي يمثل مرجعية متكاملة لمساعدة الباحثين على بناء وتطوير هويتهم الرقمية الأكاديمية، من خلال عرض تقنيات وآليات علمية ومهنية في ظل التحول الرقمي.

يستخلص مما سبق، أن تطور مفهوم الهوية الرقمية الأكاديمية كان امتدادًا طبيعيًا للهوية الرقمية العامة التي أخذت بُعدًا خاصًا في عدد من المجالات فيما بعد، كان أبرزها المجال الأكاديمي محل البحث، كإطار معرفي ومهني مميز ارتبط بممارسات العديد من الأكاديميين والباحثين في

البيئات الرقمية، ثم توالى التطورات للمفهوم إلى أن وصل إلى المسمى المعتمد حالياً وهو "الهوية الرقمية الأكاديمية".

ومنذ ذلك الحين، اكتسب هذا المفهوم أهمية خاصة؛ نظراً لتقاطع الهوية الرقمية الأكاديمية مع العديد من القضايا المعاصرة، كتبني التقنيات التكنولوجية، والانخراط في المجتمعات الرقمية؛ إذ يُنظر إلى الهوية الرقمية باعتبارها أحد روافد التمكين المهني؛ نظراً لما تقدمه من فرص التفاعل والحضور الأكاديمي عالمياً.

ومع تنامي الاهتمام بالأدوار التي يلعبها أعضاء الهيئة المعاونة في البيئات الرقمية، تباينت التعريفات نحو تأطير هذا المفهوم من حيث المنظور النظري والزوايا التي تطلق منها؛ إذ يعرف كل من Borrás-Gené et al., (2022) الهوية الرقمية على أنها البصمة الرقمية التي يعرضها الفرد عبر الإنترنت، والتي تُعد جزءاً من الكفاءة الرقمية الضرورية للمستقبل المهني. وذهب Robles-Carrillo (2024) في تعريفه للهوية الرقمية على أنها العنصر الرئيس في النمو المعرفي والمجتمع الرقمي، وليست مجرد نسخة رقمية للهوية الفيزيائية، بل كيان معقد يتميز بالسياق والأبعاد المعرفية والوظائف المتعددة التي تتطلب الحضور الرقمي والتفاعل العلمي عبر منصات التواصل الاجتماعي. في حين عرف كل من Dreker & Downey (2024) الهوية الرقمية في السياق الأكاديمي على أنها السجل الرقمي للنشاط الأكاديمي الذي يتضمن النشر، المشاركة في المؤتمرات، التفاعل مع الشبكات، وحضور الباحثين في المنصات الرقمية. أما Rosana & Fauzi (2024) فينظران إلى الهوية الرقمية على أنها التمثيل الشخصي عبر منصات التواصل من خلال الصور الذهنية، والتفاعلات، والتغذية المرتدة لتعزيز التكوين الذاتي، والثقة في النفس.

وعليه، يتبين من التعريفات السابقة أن الهوية الرقمية الأكاديمية لا تقتصر على بعد واحد أو رؤية موحدة، بل تعكس ثراءً يعكس تعقيد الظاهرة وتشعبها في ظل التحولات الرقمية الراهنة. ففي حين تناولها كل من Borrás-Gené et al., (2022) من منظور الكفاءة الرقمية التي تبرز بصمة الفرد وحضوره عبر الإنترنت، كجزء من استعداد المهني للمستقبل، تبنى Robles-Carrillo (2024) رؤية أكثر شمولاً، معتبراً أن الهوية الرقمية تتجاوز كونها انعكاساً افتراضياً للهوية الواقعية، لتُصبح كياناً معرفياً متعدد الوظائف. في حين ركز كل من Dreker & Downey (2024) على البعد الأكاديمي المحض. أما Rosana & Fauzi (2024) فقد وُجِّه النظر نحو البعد الشخصي والاجتماعي للهوية الرقمية؛ إذ اعتبرها تمثيلاً للفرد من خلال الصور الذهنية والتفاعلات والانعكاسات الشعورية الناتجة عنها، بما يُسهم في بناء الثقة بالنفس وتعزيز التكوين الذاتي، وهو ما يربط الهوية الرقمية بالبناء النفسي والوجداني للفرد.

وعلى الرغم من اختلاف منطلقات التعريفات، إلا أنها تُجمع على أنها لم تعد مجرد وسيلة للعرض أو الحضور، بل أصبحت مجالاً دينامياً يتقاطع فيه التكوين المهني، والتفاعل المعرفي، والتعبير الذاتي، بما يجعلها أحد أركان التمكين الأكاديمي في العصر الرقمي.

وفي ضوء هذا التنوع، يمكن استخلاص تعريف متكامل من وجهة نظر الباحثين ينص على أن الهوية الرقمية الأكاديمية تمثيلاً رقمياً متكاملًا للباحث، يتشكل من خلال حضوره وتفاعله في البيانات الرقمية، ويعكس سجله العلمي، وتواصله المعرفي، وصورته الذهنية؛ بما يسهم في تعزيز فاعليته المهنية وبناء مكانته داخل المجتمع الأكاديمي العالمي.

ولقد أصبحت الهوية الرقمية والثقافة الرقمية للباحثين من الأمور الضرورية في الوقت الحالي من أجل اكتشاف العالم الرقمي ومشاركة أبحاثهم وإنتاجهم الفكري، باعتبارها نافذة تساهم بشكل كبير في الإنتاج البحثي، وتحليل البيانات بصورة دقيقة من خلال البيانات الرقمية؛ حيث يمكن لأي باحث الحصول على المعلومات خلال دقائق معدودة من خلال هويته الرقمية، فلم تعد الطرق التقليدية تلبى احتياجات الأكاديميين والباحثين الراغبين في إنجاز أبحاثهم العلمية، وتحقيق تواصل علمي مستمر؛ لذلك تدخلت التكنولوجيا بشكل إيجابي وكبير في هذه المجالات، ووفرت باقة متنوعة من الأدوات والبرامج المتخصصة في تسهيل البحث العلمي، وفتح باب واسع للتواصل العلمي بين ذوي الاختصاص في جميع المجالات، وهذه الأدوات نتج عنها ما يسمى بالسجل البحثي للباحثين، أو ما يعرف بالهوية الرقمية للباحث (محمد، 2022).

ونظرًا لأهمية هذا المفهوم في العصر التقني، والانسلاخ من الهوية النمطية التي لم تعد تتماشى مع متطلبات التغيير والتطور الراهن، فقد اتجه العديد من الباحثين لبحث أهميتها من زوايا مختلفة، تضمنت الوعي بالهوية الرقمية وتأثيرها على الأداء الأكاديمي والبحثي، ومدى الانخراط في المجتمعات الافتراضية، فضلاً عن استكشاف الفروق المهنية والثقافية في تشكيلها؛ الأمر الذي يعكس تنامي الاهتمام بها كمدخل لتعزيز الأداء البحثي في عصر المعرفة والتحول الرقمي. ومن الدراسات التي أمكن الحصول عليها في هذا الشأن، دراسة كل من Borrás-Gené et al., (2022) التي قدمت ورشة عمل بهدف تعزيز وعي طلاب الجامعة بهويتهم الرقمية الأكاديمية، والكشف عن تأثير الورشة في تعزيز تلك الهوية. شارك في الدراسة (130) طالباً من تخصصات متعددة في إحدى الجامعات الإسبانية، طبق عليهم استبانة تكونت من ثلاثة محاور (الوعي الرقمي - بناء الهوية - واستخدام وسائل التواصل الأكاديمي)، بالإضافة إلى الملاحظات النوعية أثناء الورشة، مع الاستعانة بالمنهج شبه التجريبي، وقد بيّنت النتائج تحسناً ملحوظاً بأهمية الهوية الرقمية الأكاديمية، وزيادة استخدام المشاركين للتقنيات الرقمية لتعزيز حضورهم الأكاديمي في البيئة الرقمية.

وفي نفس السياق، فقد بحثت دراسة كل من سلام وآخرون (2024) الكشف عن الإسهام النسبي لأنماط الهوية الأكاديمية ببيئة التعلم الرقمي في التنبؤ بالهناك النفسي والاتجاهات الإستراتيجية لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية؛ حيث تم اختيار عينة عشوائية انحصرت عددها في (517) طالبًا وطالبة، طبق عليهم مقاييس الدراسة من إعداد الباحثين، مع التركيز على المنهج الوصفي، وكشفت النتائج عن إسهام أنماط الهوية الأكاديمية في التنبؤ بكل من الهناك النفسي والاتجاهات الإستراتيجية؛ حيث جاءت هيمنة نمط الهوية المحققة في المرتبة الأولى، يليها المغلقة، ثم المعلقة، ثم المضطربة وهي أقل الأنماط إسهامًا في التنبؤ، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين جميع متغيرات الدراسة.

كما أجرى كل من Mpogiatzidis & Pervou (2024) دراسة استهدفت تحليل تأثير محور الأمية الرقمية على هوية طلاب جامعة غرب مقدونيا وشعورهم بالاندماج في البيئات التعليمية عبر شبكات الإنترنت. شارك في (135) طالبًا في قسم التوليد، طبق عليهم استبيان منظم للحصول على البيانات ركز على المهارات التقنية وتكنولوجيا المعلومات، وعومل تشكيل الهوية الرقمية، والانتماء في البيئات التعليمية الرقمية، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي. وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها، أن الطلاب يشعرون بالحرية عند تشكيل هويتهم الرقمية والتعبير عن احتياجاتهم التعليمية في البيئات الرقمية، برغم كل التحديات المتعلقة بمهارات تكنولوجيا المعلومات، وصعوبة التعامل مع المنصات الرقمية.

وفي ضوء ما تشهده المؤسسات الأكاديمية الجامعية من تحولات رقمية متسارعة، برز مفهوم الهوية الرقمية كأحد المفاهيم الجوهرية التي تعكس التفاعل الأكاديمي مع البيئات الرقمية، وتُجسد الحضور العلمي والمهني على المنصات الإلكترونية المتخصصة. وفي هذا السياق، فقد أبرزت الأدبيات الحديثة مجموعة من الخصائص المميزة للهوية الرقمية الأكاديمية التي يمكن بواسطتها فهم أبعاد هذا المفهوم المعقد، وتقييم دوره في دعم المسيرة البحثية والمهنية للباحثين الأكاديميين في مختلف التخصصات، من أهمها:

1- التمثيل الذاتي والسمعة الأكاديمية *Self-representation and Reputation*: متمثلة في: إنشاء صفحات تعريفية على المنصات الإلكترونية لمتابعة مؤشرات الاقتباس والقراءات البحثية، وإبراز الإنجازات الأكاديمية؛ نظرًا لأن الهوية الرقمية ترتبط بالسمعة الأكاديمية ضمن البيئات الإلكترونية (Robles-Carrillo, 2024).

2- المرونة والتطور المستمر *Flexibility and Continuous Evolution*: فالهوية الرقمية الأكاديمية تتطلب مراجعة مستمرة وتحديث دائم للمحتويات الرقمية الأكاديمية بما يواكب المسار

المهني، وهي ليست ثابتة، بل تتأثر بالتطورات التكنولوجية وسلوكيات الأكاديميين داخل البيئات الرقمية (Dreker & Downey, 2024).

3- تعدد الأبعاد Multidimensionality: الهوية الرقمية الأكاديمية متعددة الأبعاد، وتشمل الهوية المهنية والأكاديمية والبحثية والاجتماعية، وتتطلب من الأكاديميين تطوير هوياتهم وفق تخصصاتهم وتوجهاتهم التربوية من خلال ممارساتهم الرقمية المختلفة (Scanlon, 2018).

4- التمثيل الرقمي للباحثين Digital Representation of Researchers: ويتضمن إنشاء ملف شخصي علمي عبر المنصات الأكاديمية لمشاركة المؤلفات والبحوث العلمية، فهذه التمثيلات أصبحت جزءًا رئيسًا من الهوية الرقمية الأكاديمية، وتُستخدم لتقييم الأثر العلمي للباحثين (Jordan, 2019).

5- الاعتماد على المنصات الرقمية التخصصية Use of Specialized Digital Platforms: إذ يعتمد بناء الهوية الرقمية الأكاديمية على استخدام الأدوات والتقنيات لتعريف الباحثين الأكاديميين بمسارهم المهني، كما أن هذه المنصات أصبحت ضرورة في الوقت الحالي لتعزيز الوجود الرقمي والتطوير العلمي (Dreker & Downey, 2024).

يتضح من عرض الخصائص السابقة، أن هذا المفهوم يتجاوز كونه مجرد تواجد شكلي على المنصات الإلكترونية، ليصبح أداة استراتيجية متكاملة يمكنها أن تسهم في صياغة الحضور العلمي والتأثير المهني للباحثين في عصر التطور الرقمي، ومن ثم، فإن فهم هذه الخصائص وتفعيلها في الممارسات الأكاديمية لأعضاء الهيئة المعاونة يمثل ركيزة رئيسة نحو تمكينهم من إدارة ذواتهم الرقمية بكفاءة، بالإضافة إلى تحقيق التوازن بين التمثيل الشخصي والاحترافي، بما يتوافق مع معايير الشفافية العلمية والتطور التقني.

وفي ضوء التغيرات المتسارعة التي تشهدها البيئة الأكاديمية جراء التطور الرقمي، لم تعد الهوية الأكاديمية محصورة في السياق النمطي، بل باتت تمتد إلى فضاء قمي واسع، نتج عنه تطويرها إلى ما يُعرف حاليًا بالهوية الرقمية الأكاديمية، وهي تمثل انعكاسًا لكيفية إثبات مكانة الباحثين في البيئة الرقمية، وتفاعلهم مع المجتمع الأكاديمي عبر المواقع والمنصات الرقمية. ولما كانت هذه الهوية مفهومًا متعدد الأبعاد، كان لزامًا استعراض أبرز أبعادها للتعرف على بنيتها التي يمكن بواسطتها فهم مدى وعي الباحثين بأدوارهم الأكاديمية في السياق الرقمي، والكشف كذلك عن مدى اندماجهم وانخراطهم في هذا المجتمع. وفيما يلي من خلال جدول (3) توضيح لأبرز التصنيفات لأبعاد الهوية الرقمية الأكاديمية كما وردت في الأدبيات والدراسات الحديثة:

جدول (3)

تصنيفات أبعاد الهوية الرقمية الأكاديمية

م	الباحث وسنة النشر	الأبعاد
1	Borrás-Gené (2022)	الكفاءة الرقمية الأكاديمية، إدارة السمعة الأكاديمية، والتخطيط المهني الرقمي.
2	González et al., (2023)	الوعي بالحضور الرقمي، التوازن بين الحياة العامة والخاصة، وإدارة الذات الرقمية.
3	Dreker & Downey (2024)	الوجود الرقمي الأكاديمي، النشر الرقمي والانفتاح العلمي، بناء السمعة الأكاديمية، والتفاعل العلمي والمجتمع الرقمي.
4	Robles-Carrillo (2024)	البعد القانوني والوظيفي، النشر الرقمي ومصداقية البيانات، وأمن المعلومات والخصوصية الرقمية.
5	Rosana & Fauzi (2024)	الهوية الذاتية الرقمية، التفاعل الأكاديمي والاجتماعي، والخصوصية والضبط الذاتي.

يعكس جدول (3) التنوع في تصنيفات الباحثين واختلاف توجهاتهم لأبعاد الهوية الرقمية الأكاديمية وفقاً لطبيعة أهداف دراساتهم وخصائص المشاركين؛ حيث ركز البعض منهم على الأبعاد المعرفية والمهارية، بينما أضاف البعض الآخر أبعاداً ترتبط بالسياق المهني والسمعة الأكاديمية الرقمية والنواحي التقنية والقانونية والتفاعلية، من أجل الوصول إلى أبعاد تتعلق بالتفاعل والمشاركات في المجتمع العلمي عبر الشبكات الإلكترونية والمنصات الرقمية المختلفة. وفي ضوء هذا التصنيف، تم انتقاء أكثر الأبعاد ملاءمة في البحث الحالي وفقاً لأهدافه وطبيعته متغيراته وخصائص المشاركين فيه، متمثلة في: (الهوية البحثية الرقمية - الهوية الرقمية الداعمة للاستقلال الأكاديمي - التمكين الرقمي في مواجهة التحديات المهنية - والهوية الأخلاقية الرقمية)، وقد سبق وأن تمت الإشارة إليها سلفاً في مصطلحات البحث الإجرائية.

هذا، وقد اكتسب مفهوم الهوية الرقمية الأكاديمية مكانة خاصة في الدراسات والبحوث الحديثة منذ ظهوره لأول مرة لدى أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا في مختلف الجامعات، خاصة في الثقافة الأجنبية؛ على اعتبار أنه من المفاهيم الحديثة التي لم تحظى بالدراسة في الثقافة العربية، وهذا ما أوضحته دراسة (Burhan-Horasanli 2024) التي أعدت لبحث كيفية بناء طلبة الدراسات العليا لهويتهم الأكاديمية من خلال التفاعل الرقمي. شارك في الدراسة (120) طالباً من طلبة الدراسات العليا في تخصص اللغة الإنجليزية، وتم الحصول على البيانات من خلال تعليقات المشاركين داخل منصة "Hypothes.is" الرقمية، واستخدمت الدراسة المنهج

النوعي التحليلي لتحليل المحادثات التفاعلية في البيئات الرقمية على المنصات الإلكترونية، وقد خلصت النتائج إلى أن هوية المشاركين تتشكل من خلال التفاعلات في السياق الرقمي، وأن تعزيز الهوية الرقمية يأتي من خلال قناعة الباحثين في أنهم جزء من التحول الرقمي الذي ينبغي مسابرتة للتعبير عن الذات في البيئة الأكاديمية وإنجاز المهام بكفاءة معتبرة.

في السياق ذاته، فقد بحثت دراسة كل من (Finnegan & Murphy, 2024) كيفية تأثير تشكيل الهوية الرقمية من خلال التغيرات الهيكلية وعدسات الإصلاح التقني على البحث العلمي لدى مجموعة من المحاضرين في التعليم العالي بجامعة أيرلندا، خاصة في ظل تحول معظم معاهد التكنولوجيا إلى جامعات تكنولوجية للوصول إلى المثالية المتوقعة والقيم التعليمية والبحثية. خضعت الدراسة للمنهج التحليلي النوعي باستخدام السير الذاتية الرقمية للمحاضرين، وتمثلت الأدوات في تحليل السير الذاتية الرقمية المنشورة للمشاركين، ومراجعة توصيات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) المرتبطة بهياكل العقود الأكاديمية، وتوصلت النتائج إلى أن التحول من التركيز على طرق التدريس والبحث التقليدي إلى التركيز على البحث الرقمي في الجامعات التكنولوجية، له تأثير كبير وإيجابي على تشكيل هوية المحاضرين الرقمية؛ الأمر الذي يدعو إلى ضرورة تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية والمهنية أيضًا في ظل التطورات التقنية.

وفي نفس الاتجاه، فقد استكشفت دراسة كل من (Zhang et al., 2024) كيفية فهم مجموعة من طلبة الدكتوراة لهويتهم الأكاديمية في ظل التحول الرقمي وكيفية الاستفادة منها في تطوير المهارات البحثية، وبحث أهم العوامل المؤثرة على تشكيل هذه الهوية باستخدام الدراسة النوعية التي اعتمدت على نظرية الجذور (Grounded Theory). ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد تمت مقابلات تحليلية موضوعية مع المشاركين للحصول على البيانات، وخلصت النتائج في مجملها إلى أن طلبة الدكتوراة يدركون جيدًا أهمية تشكيل هويتهم الأكاديمية وفق متطلبات التحول الرقمي والاستفادة منها في التغلب على عقبات البحث العلمي وإنجاز المهام البحثية، إلا أنهم يواجهون بعض التحديات في تشكيل هذه الهوية لعل أهمها: الضغوط الأكاديمية، توقعات لجنة الإشراف، والبيئة البحثية.

ومع تزايد الاعتماد على التقنيات الرقمية في مجال البحوث العلمية والتواصل العلمي، تبرز أهمية بناء هوية رقمية أكاديمية قوية لتعزيز فرص التعاون البحثي، والارتقاء بجودة الإنتاجية العلمية. وفي ضوء هذه الأهمية، اهتمت بعض الدراسات الحديثة بتحليل أثر تفاعل هوية الباحثين الرقمية على أبحاثهم الأكاديمية، وهذا ما أوضحته دراسة محمد (2021) التي بحثت مدى حضور الباحثين بجامعة الأزهر على منصات التواصل الأكاديمي، بالإضافة إلى قياس معدل استخدامهم لهذه الشبكات وتفاعلهم معها، وتحديدًا محرك البحث (Research Gat). شارك في الدراسة () باحثًا وباحثة من كليات مختلفة بالجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي،

وتوصلت النتائج إلى أن كلية الطب قد احتلت النسبة الأكبر بين الكليات العلمية من حيث عدد الكليات وأقسامها بواقع (31) قسمًا برصيد (1153) عضوًا؛ تلا ذلك كليات (العلوم، طب الأسنان، الصيدلة، الزراعة، والهندسة)، وأن أكثر الأقسام العلمية حضورًا في شبكات البحث، قسم (الكيمياء والفيزياء)، وجاءت التخصصات الإنسانية والعلوم الإسلامية والعربية بنسب أقل من الأقسام العلمية، وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عددًا من التوصيات، لعل أهمها: العمل على تعزيز الوعي بالشبكات الأكاديمية لدى أعضاء جامعة الأزهر من خلال عقد الدورات التدريبية، وتشجيع الباحثين في الجامعة إلى الانضمام للشبكات الرقمية الأكاديمية والاجتماعية والتعاون فيما بينهم لتبادل الخبرات الرقمية.

في نفس السياق، استهدفت دراسة محمد (2022) التعرف على الهوية الرقمية لدى الباحثين ومدى تأثيرها في قياس الإنتاجية العلمية. شارك في الدراسة (18) عضوًا من (16) قسمًا أكاديميًا في مجال المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية. واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن (71.3%) من المشاركين في الدراسة لا يتم تدريبهم على كيفية الاستفادة من الهوية الرقمية وأدوات قياس الإنتاجية العلمية. فضلًا عن أن نسبة (56.2%) من إجمالي الباحثين المشاركين لا يملكون هوية رقمية ولا يدركون أهميتها في الإنتاجية العلمية.

وجاءت دراسة تنبيرت (2022) كمحاولة لطرح موضوع الهوية الرقمية للباحثين وآليات بناءها في الفضاء الرقمي، مع التركيز على بيان أهمية الأخيرة كوسيلة لتثمين المحتويات العلمية في وقت بات فيه من الضروري أن يكون للباحثين بصمة رقمية تعكس أنشطتهم العلمية في عدد من البيئات الرقمية المحصورة من طرف محرك البحث Google، والتوصل في نهاية الأمر إلى الحكم على طبيعة ومميزات هذه الهوية من جهة، وعلى أنشطتها وفعاليتها من جهة أخرى. شارك في الدراسة مجموعة من الباحثين الجزائريين بمركز البحث في الإعلام العلمي والتقني Cerist، وتم تقسيم الدراسة إلى جانب نظري دار حول مفهوم الهوية الرقمية، وجانب تطبيقي تم من خلاله قياس مدى تفاعل هذه الهوية لدى الباحثين المشاركين في المواقع المختلفة، وتم التوصل إلى أن هوية الباحثين الرقمية كانت فعالة بشكل إيجابي في كل من مواقع (ORCID – Research Gate – Google Scholar) ومتذبذبة في موقع (Twitter).

يستخلص الباحثون مما سبق، أن للهوية الرقمية دورًا كبيرًا في تعزيز الشعور بالإنجاز والتقدير لدى أعضاء الهيئة المعاونة في الجامعات، خاصة في ظل التطورات الرقمية التي تتطلب تشكيل الهوية بما يتوافق مع المستجدات التقنية الحديثة؛ إذ يمكن أن تكون بمثابة الدافع الرئيس للسيطرة على القلق المهني الناتج عن التحكم في زمام الأمور لإنجاز الرسائل العلمية في المدة المقررة، وأنه لو ركز الفرد على تحديث هويته الرقمية الأكاديمية، أمكنه الاستفادة من التقنيات

الرقمية في إنجاز المهام البحثية بدقة وكفاءة عالية. كما يمكن أن تسهم الهوية الرقمية الأكاديمية في تعزيز فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، فالذات البحثية ترتبط بإيمان الباحثين بقدرتهم على أداء المهام البحثية بكفاءة، وأن الهوية الرقمية الأكاديمية يمكن أن تعزز هذا الإيمان من خلال تعزيز ثقتهم في أنفسهم، والاطلاع على تجارب باحثين آخرين ناجحين، وإتاحة الفرص للتعلم الذاتي والتطوير المستمر، وتوسيع نطاق التأثير العلمي.

وعلى إثر ذلك، يمكن القول: إن الهوية الرقمية الأكاديمية تمثل أهمية بالغة لدى أعضاء الهيئة المعاونة في مختلف التخصصات؛ نظراً لأنها من متطلبات التحول الرقمي التي تبرز هويتهم العلمية وتميزهم في الجانب الأكاديمي والبحثي؛ إذ يمكن أن تساعد في بناء سمعة رقمية إيجابية تدعم مسيرتهم المهنية. وأن الهوية الرقمية الأكاديمية ليست مجرد حضور إلكتروني، بل هي أداة فعالة يمكنها إبراز شخصية الباحث وحضوره التقني في عصر أصبحت فيه التكنولوجيا هي اللغة السائدة، كما يمكن أن تسهم في السيطرة على المخاوف المهنية نتيجة عدم إلمام الباحثين بمهارات البحث العلمي لإنجاز مهامهم البحثية من خلال خلق بيئة دعم ومعرفة تفاعلية، بالإضافة إلى أنها تُعد محفزاً رئيساً في تعزيز الذات البحثية عبر تعظيم الشعور بالكفاءة والتحكم، والانتماء إلى المجتمعات العلمية التقنية.

رابعاً: تصور للدور الوسيط للهوية الرقمية الأكاديمية في العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية

في ضوء ما أشارت إليه الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة، تبين أن القلق المهني يُعد من أبرز التحديات النفسية التي تواجه أعضاء الهيئة المعاونة؛ حيث يؤدي ارتفاعه إلى انخفاض الأداء المهني وضعف الكفاءة في إنجاز المهام البحثية، كما يرتبط سلباً بمستوى فاعلية الذات البحثية (Zhou & Wang, 2025؛ Verano-Tacoronte et al., 2025). وفي المقابل، تمثل فاعلية الذات البحثية مكوناً إدراكياً وسلوكياً يعكس مدى ثقة الأفراد بقدراتهم على تنفيذ متطلبات البحث بنجاح (Tiyuri et al., 2018؛ فرحات، 2024).

ووفق هذه الرؤى، تبرز الأدوار المحتملة للهوية الرقمية الأكاديمية بوصفها متغيراً وسيطاً يمكن من خلاله السيطرة على القلق المهني وتعزيز فاعلية الذات البحثية، وتمكين الباحثين من بناء تمثيل رقمي إيجابي لذاتهم، بالإضافة إلى توسيع نطاق حضورهم العلمي؛ الأمر الذي قد ينعكس على تقديرهم الذاتي، والسيطرة على القلق المهني الذي يراود تفكيرهم (Dreker & Downey, 2024).

وكما أوضح كل من Zhang et al., (2024) بأن تشكيل هوية رقمية أكاديمية قوية يرتبط إيجابياً بفاعلية الذات البحثية، وأن ضعف تلك الهوية يُعد من أبرز معوقات الإنجاز لدى الباحثين المبتدئين، خاصة في ظل الضغوط الأكاديمية الغامضة والمتزايدة.

ففي ضوء الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء الهيئة المعاونة في بداية مسيرتهم البحثية في البيئات الأكاديمية، خاصة مع اتساع متطلبات النشر العلمي، وتحديات الاستقرار المهني، والتغيرات الرقمية المتسارعة، بات القلق المهني من الظواهر الممتدة التي تؤثر بشكل مباشر في ثقة هذه الفئة وقدراتهم على إنجاز مهامهم البحثية، وأن التأقلم مع هذه الظواهر وخاصة القلق المهني، لا يتوقف فقط على مدى شدتها، بل على الآليات النفسية التي يتبناها الباحث للتوافق معها. من هذا المنطلق، يمكن النظر إلى الهوية الرقمية الأكاديمية كألية يمكن أن تتوسط العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، لا من خلال السيطرة على القلق فحسب، بل من خلال إعادة توجيه الباحثين إلى آليات إيجابية تساعد في إنجاز المهام البحثية والدعم الذاتي المهني والعلمي، وهذا هو الدور المرتقب للهوية الرقمية الأكاديمية، باعتبارها من ضروريات العصر التقني الحالي؛ للاستفادة من المعلومات والبيانات في إنجاز البحوث العلمية.

وفي حالة وجود قلق مهني يرتبط بالإنجاز البحثي، تعاني هذه الفئة من تراجع الإدراك بالثقة والكفاءة على إتمام مهامهم البحثية، وعند امتلاكهم هوية رقمية أكاديمية، يمكن للباحثين هنا إعادة تأطير تصورهم لذاتهم المهنية عبر الاطلاع والبحث من خلال المنصات الرقمية، وهكذا تتحول الهوية الرقمية الأكاديمية من كونها مجرد تمثيل إلكتروني إلى أداة فعالة تعزز من فاعلية الذات البحثية، وتسيطر على القلق المهني باعتباره مثبّطاً لأداء المهام. فالهوية الرقمية الأكاديمية لا تعمل فقط كوسيلة تقليدية في تلك العلاقة، بل تقوم بدور المنظم النفسي المعرفي لإعادة توجيه نحو التأثير على مشاعر القلق والرتقاء بالذات البحثية.

ومن ثَمَّ، يُفترض من خلال هذا التصور، أن النموذج التفسيري في العلاقة، تكون فيه الهوية الرقمية الأكاديمية وسيطاً فعالاً يعمل على تحويل الآثار السلبية للقلق المهني إلى دوافع إيجابية عبر خلق حالة من التمكين الرقمي، وتعزيز الشعور بالتحكم والكفاءة من خلال عرض الإنجازات والتفاعل مع مجتمعات علمية رقمية داعم للباحثين من أعضاء الهيئة المعاونة، بالإضافة إلى تعزيز فاعلية ذاتهم البحثية من خلال الوصول السهل للموارد التي تخدم البحوث العلمية، وبناء حصيلة معرفية تقنية تخدم الجانب المهني.

وتبدو أهمية هذا النموذج في تقييم إطاراً نظرياً عملياً يمكن من خلاله بناء البرامج التدخلية لتعزيز فاعلية الذات البحثية عبر التمكين الرقمي، وتبني آليات مؤسسية لتعزيز الهوية الرقمية للباحثين كوسيلة لتحسين الحياة المهنية والبحثية في آن واحد. وعليه، يرى الباحثون أن الهوية

الرقمية الأكاديمية يمكن أن تشكل عنصرًا محوريًا في التصدي للقلق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة، لما توفره من بيئة تعلم مرنة، ودعم تفاعلي، وتمثيل رقمي يعزز الشعور بالانتماء والجدارة؛ وهو ما يسهم في رفع فاعلية الذات البحثية وتحسين الأداء الأكاديمي والمهني.

تعليق عام على الإطار النظري والدراسات السابقة:

تبين من خلال ما سبق، أن هناك تحولات جذرية في المنظومة البحثية بفعل ما أنتجته الثورة الرقمية؛ إذ أصبحت التفاعلات الرقمية مكونًا رئيسيًا في هوية الباحثين الأكاديميين لضمان اندماجهم في المجتمع الرقمي، والارتقاء بجودة البحوث العلمية، ولم يعد الأداء البحثي مقتصرًا على المهارات المعرفية والمنهجية فحسب، بل أصبح يتأثر بالكثير من المتغيرات النفسية والسلوكية كالقلق المهني الذي يقف حائلًا في إنجاز المهام المنوطة على الوجه الأمثل، وهو ما يعد مؤشرًا أيضًا لإخماد الفاعلية البحثية، وفي هذا السياق، تبرز أهمية البحث في حل هذه المشكلة من خلال دراسة العلاقات البنينة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، خاصة عندما يُفترض أن الهوية الرقمية الأكاديمية يمكنها أن تؤدي دورًا وسيطًا في تلك العلاقة.

فقد ثبت أن هناك العديد من أعضاء الهيئة المعاونة يواجهون تحديات مهنية متزايدة ناتجة عن متطلبات الإنجاز العلمي لرسائلهم العلمية، بالإضافة إلى صعوبة الانتقال من النمط التقليدي إلى النمط الرقمي، وضبابية الأدوار المهنية؛ مما أثار بعض التساؤلات البحثية المهمة: إلى أي مدى يؤثر القلق المهني على المهارات البحثية؟ وهل يمكن للهوية الرقمية الأكاديمية أن تسهم في خفض حدة هذا التأثير وتعزيز فاعلية الذات البحثية؟ وهذا هو الهدف من البحث الراهن الذي يفترض بناء تصوري نظري وتطبيقي للإجابة عن هذه التساؤلات، وتقديم إطار تفسيري لربط هذه المتغيرات الثلاثة محل البحث والدراسة.

من ناحية أخرى، اتضح أيضًا أن القلق المهني بات يشكل أحد أبرز التحديات التي تواجه أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا، خاصة في ظل تعاظم الضغوط المرتبطة بمتطلبات العمل الأكاديمي، وتزايد الشعور بعدم الاستقرار، وغموض التوقعات المهنية، وأن للقلق المهني تأثير على فاعلية الذات البحثية؛ إذ يؤدي ارتفاعه إلى تراجع ثقة الباحثين بقدراتهم، وتدني مستوى إنجازهم، وصعوبة إتمام المهام البحثية بفاعلية (Sabagh et al., 2018; Bogardus et al., 2022). وفي ضوء ما تشهده البيئة الأكاديمية والمهنية من ضغوط متعددة لدى الباحثين، كغموض المسارات المهنية، وتزايد متطلبات النشر العلمي، وصعوبة التأقلم مع التحولات الرقمية المتسارعة (Verano-Tacoronte et al., 2025 Evans et al., 2018). فقد تبين أن هذا القلق لا يقتصر أثره على الجوانب الانفعالية فقط، بل يمتد إلى التأثير في الأداء البحثي، من خلال خفض

الثقة الذاتية، وضعف الإقبال على الإنجاز العلمي، وتراجع مستوى الكفاءة (Zhou & Wang, 2025).

وفي المقابل، تبين أن فاعلية الذات البحثية تمثل عنصرًا حاسمًا في الأداء الأكاديمي، إذ ترتبط بمدى ما يمتلكه الباحثين من ثقة معرفية وتنظيمية وسلوكية تتيح لهم إنجاز مراحل البحث بكفاءة (Tiyuri et al., 2018؛ وفرحات، 2024). ومع ظهور الهوية الرقمية الأكاديمية كمفهوم حديث، أصبح من الممكن إعادة النظر في كيفية بناء هذه الفاعلية الذاتية من خلال الحضور الرقمي النشط، والانخراط في المجتمعات الأكاديمية التفاعلية، والاستفادة من منصات النشر والتواصل العلمي (Veletsianos & Kimmons, 2012; Dreker & Downey, 2024).

كما أن الهوية الرقمية تشكل إحدى الركائز الرئيسة في عصر التقنيات الرقمية، فقد أصبحت تمثل صورة الباحثين على المنصات الرقمية والبحثية، وتعكس بصورة حصرية مدى تفاعلهم الرقمي، ومشاركتهم المعرفية، ومكانتهم العلمية في الفضاء الإلكتروني. ومع كثرة الاعتماد على التقنيات الرقمية في البحوث العلمية، تبرز الحاجة إلى ضرورة بناء هوية رقمية أكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة لتعزيز فرص التعاون وتطوير المهارات البحثية.

ومن خلال تقاطع هذه المتغيرات الثلاثة، يتشكل منظور نظري متكامل يرى أن الهوية الرقمية الأكاديمية قد تلعب دورًا وسيطًا يعيد توجيه أثر القلق المهني نحو تعزيز فاعلية الذات البحثية، من خلال تفعيل موارد الدعم الرقمي، وتوسيع التمثيل المعرفي الذاتي، وبناء شبكات التفاعل العلمي التي توفر بدائل عملية للتعامل مع التحديات الأكاديمية المتزايدة؛ إذ أصبحت الهوية الرقمية لا تقتصر على كونها تمثيلًا رقميًا للباحثين، بل تُعد إطارًا داعمًا يعزز من شعورهم بالكفاءة والثقة، وتسهم في بناء تصور إيجابي عن الذات المهنية، وتزيد من فرص التعلم الذاتي والتطور الأكاديمي والتقني.

وعليه، تؤكد هذه الرؤية على أهمية دعم الباحثين في بناء هوياتهم الرقمية ضمن خطط التنمية المهنية، وإدماج البعد الرقمي ضمن استراتيجيات التمكين البحثي؛ لضمان تطوير باحثين يمتلكون الثقة، والمرونة، والقدرة على الإنجاز في بيئات أكاديمية تتسم بالتغير السريع والتحديات المتزايدة، خاصة في ضوء التغيرات المهنية والتقنية التي تمر بها الجامعات العربية؛ إذ لم تتناول أغلب الدراسات المحلية بعد هذا التداخل الثلاثي بشكل مباشر - في حدود ما تم الاطلاع عليه - الأمر الذي يبرر أهمية البحث الحالي في تقديم نموذج تفسيري يدمج بين البعد النفسي والرقمي والمهني في تشكيل هوية الباحثين.

فروض البحث:

- وفقاً لنتائج الدراسات والبحوث السابقة، تمت صياغة فروض البحث على النحو الآتي:
- 1- لا توجد مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 2- لا توجد تأثيرات مباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 3- لا توجد تأثيرات مباشرة للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 4- لا توجد تأثيرات مباشرة للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 5- لا توجد تأثيرات غير مباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 6- لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.
 - 7- لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين المعيدين والمدرسين المساعدين من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

يُعد المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة أهداف البحث، والذي يمكن من خلاله دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً، وتحديد العلاقة بين متغيراتها، واكتشاف التأثيرات فيما بينها، والتعبير عنها تعبيراً كفيئاً وكمياً؛ من أجل الإسهام في الوصول إلى استنتاجات وتعميمات يمكن من خلالها تطوير وتحسين الواقع الذي يتم دراسته.

ثانياً: مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء الهيئة المعاونة (المعيدين / المدرسين المساعدين) في بعض الكليات بجامعة الأزهر، والمقدر عددهم بنحو (434) مشاركاً ومشاركة، بحسب إحصاءات شؤون الدراسات العليا لعام 2025/2024. ويمكن وصف مجتمع البحث وفقاً للكلية والدرجة العلمية من خلال جدول (4) الآتي:

جدول (4)

مجتمع البحث وفقاً للكلية والدرجة العلمية (ن = 434)

الإجمالي	الدرجة العلمية		الكلية
	مدرس مساعد	معيد	
57	47	10	التربية بنين بالقاهرة
3	3	-	التربية بنات بالقاهرة
5	3	2	التربية الرياضية بنين بالقاهرة
-	-	-	التربية الرياضية بنات بالخانكة
2	2	-	التربية بنين بأسسيوط
2	2	-	التربية بنات بأسسيوط
125	86	39	التربية بنين بتفهننا الأشراف
-	-	-	التربية بنات بتفهننا الأشراف
178	137	41	الدراسات الإنسانية بالقاهرة
3	3	-	الخدمة الاجتماعية بنين بالخانكة
17	14	3	التجارة بنين بالقاهرة
42	40	2	التجارة بنات بالقاهرة
434	337	97	الإجمالي

ثالثاً: المشاركون في البحث

- أ- المشاركون في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات: شارك في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات (100) عضواً من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، تراوحت أعمارهم بين (28-34) عاماً، بمتوسط قدره (31.57) عاماً، وانحراف معياري (1.971).
- ب- المشاركون في البحث الأساسي: وانحصر عددهم في (150) عضواً من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، تراوحت أعمارهم بين (28-36) عاماً، بمتوسط عمري قدره (32.01) عاماً، وانحراف معياري (2.209). ويمكن عرض توزيع المشاركين في البحث الأساسي من خلال جدول (5) الآتي:

جدول (5)

توزيع المشاركين في البحث الأساسي وفقًا للنوع والدرجة العلمية (ن=150)

العدد		الدرجة العلمية		النوع	
150	مدرس مساعد	معيد	150	إناث	ذكور
	85	65		87	63

رابعًا: أدوات البحث

1- مقياس الهوية الرقمية الأكاديمية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر (إعداد الباحثين): والهدف منه قياس مستوى إدراك أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر لهويتهم الرقمية الأكاديمية، وانعكاسات هذا الإدراك على أدائهم البحثي والمهني، وخاصة فيما يتعلق بإنجاز الرسائل العلمية، والتفاعل العلمي الرقمي، والممارسات الأكاديمية الحديثة. وقد مر المقياس بمجموعة من المراحل العلمية الدقيقة، بدءًا من تحديد أبعاده، مرورًا بصياغة عباراته، وصولًا إلى التحقق من كفاءته القياسية، على النحو الآتي:

أ- انطلاقًا من الهدف الرئيس للمقياس الحالي والمتمثل في قياس الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، فقد تمت مراجعة موسعة للأدبيات العلمية الحديثة وثيقة الصلة، تضمنت دراسات عربية وأجنبية تناولت المفهوم المزمع من جوانب مختلفة، ومن بين ذلك (الهوري والفقهي، 2021؛ Disastra et al., 2024; Arbulú Pérez Vargas et al., 2024; Finnegan & Murphy, 2024; González-Prida et al., 2024; Rohde et al., 2024; Yuan et al., 2024).

ب- كما تم الاطلاع على ما أمكن الحصول عليه من أدوات لقياس الهوية الرقمية الأكاديمية التي سبق إعدادها في هذا الشأن، ومنها (Borrás-Gené, 2022; González et al., 2023; Burhan-Horasanli, 2024). وقد تبين أن غالبية هذه الأدوات تناولت أبعادًا مختلفة للهوية الرقمية الأكاديمية، ولا تتناسب مع أهداف البحث ولا مع المشاركين في، وبالتالي، فلم يتم الخروج بدلالات من تحليل مضمون هذه الأدوات لقياس أبعاد الهوية الرقمية الأكاديمية التي وقع الخيار عليها في البحث الحالي، ولم يتم الحصول على مقياس شامل لقياس هذه الأبعاد؛ مما دعا الباحثين إلى بناء المقياس الحالي، وعدم الاستعانة بأي من هذه الأدوات.

ج- في ضوء ذلك، تم تعريف الهوية الرقمية الأكاديمية إجرائيًا على النحو الذي ذكر سلفًا في مصطلحات البحث، كما تم انتقاء أبعاد المقياس من خلال التصنيفات المختلفة التي تناولت

الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، وما أسفرت عنه نتائج التحليل العاملي، على النحو الآتي: (الهوية البحثية الرقمية - الهوية الرقمية الداعمة للاستقلال الأكاديمي - التمكين الرقمي في مواجهة التحديات المهنية - والهوية الأخلاقية الرقمية)، وقد سبق تعريفها إجرائياً أيضاً في مصطلحات البحث.

د- تلا ما سبق، إعداد المقياس في صورته الأولى⁽¹⁾، والمتمثل في (40) عبارة، وزعت على أبعاده الفرعية السابقة، تضمن كل بعد منها (10) عبارات، ويتم الاستجابة على المقياس وفق تقدير ثلاثي (دائماً - أحياناً - نادراً)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (3-2-1) على الترتيب، والعكس في العبارات السالبة، وبالتالي، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (120) وأدنى درجة (40)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الهوية الرقمية الأكاديمية، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضها.

التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية:

قام الباحثون بالتحقق من الكفاءة القياسية للمقياس من خلال الخطوات الآتية:

1- الصدق:

اعتمد الباحثون في حساب صدق المقياس على ما يلي:

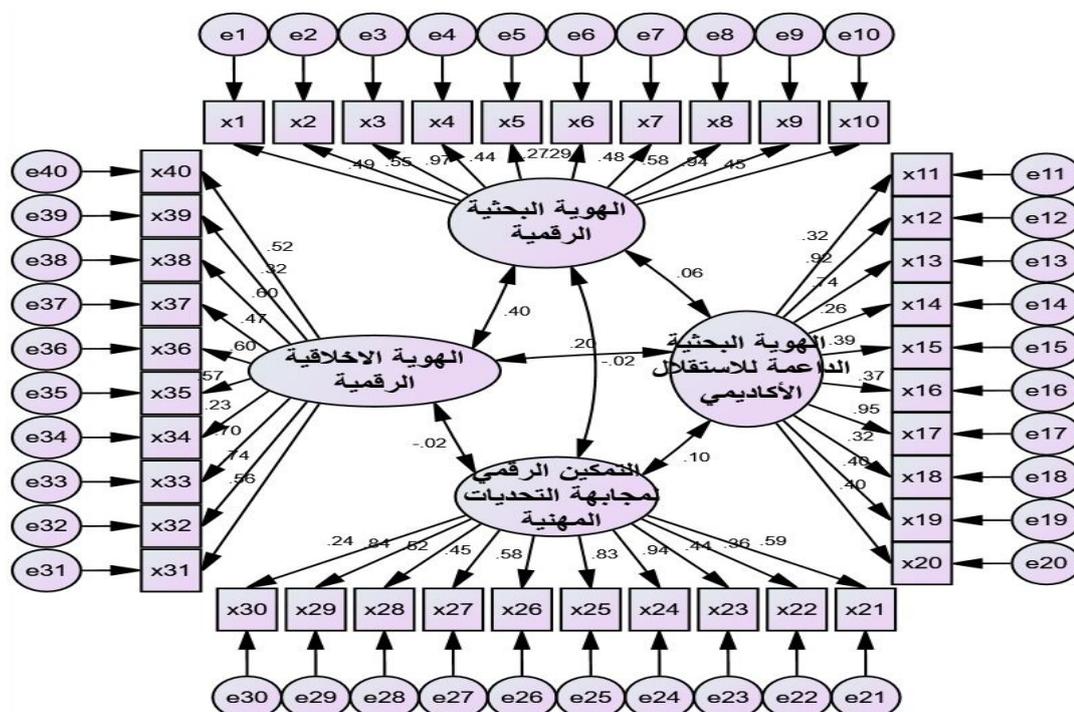
أ- صدق التحليل العاملي التوكيدي:

لجأ الباحثون إلى التحليل العاملي التوكيدي؛ نظراً لتحديد أبعاد الهوية الرقمية الأكاديمية وفقاً للأبعاد الأكثر تكراراً في البحوث والدراسات السابقة، متمثلة في: (الهوية البحثية الرقمية - الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي - التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية - والهوية الأخلاقية الرقمية). وقد تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS.V.23)؛ حيث تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية، كما في شكل (1) وجدول (6) التاليين:

(1) ملحق (1).

شكل (1)

نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية



جدول (6)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العائلي التوكيدي لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
الهوية البحثية الرقمية	1	0.491	1			
	2	0.553	0.963	0.162	5.931	***
	3	0.965	1.790	0.234	7.657	***
	4	0.442	0.814	0.159	5.125	***
	5	0.273	0.470	0.134	3.504	***

الدلالة الإحصائية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	رقم العبارة	الأبعاد
***	3.727	0.149	0.554	0.294	6	
***	5.425	0.180	0.977	0.480	7	
***	6.080	0.165	1.003	0.576	8	
***	7.608	0.231	1.759	0.937	9	
***	5.161	0.163	0.840	0.447	10	
			1	0.321	11	
***	4.588	0.538	2.466	0.916	12	
***	4.435	0.436	1.932	0.739	13	
***	2.923	0.267	0.781	0.265	14	
***	3.625	0.327	1.184	0.390	15	
***	3.520	0.321	1.130	0.366	16	الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي
***	4.603	0.528	2.431	0.954	17	
***	3.303	0.316	1.044	0.324	18	
***	3.664	0.328	1.203	0.399	19	
***	3.656	0.368	1.346	0.397	20	
			1	0.593	21	
***	4.640	0.146	0.676	0.359	22	التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية
***	5.498	0.129	0.707	0.435	23	
***	9.543	0.177	1.687	0.938	24	
***	8.937	0.169	1.513	0.829	25	
***	6.920	0.147	1.014	0.576	26	
***	5.626	0.149	0.840	0.447	27	
***	6.416	0.144	0.926	0.524	28	
***	8.988	0.163	1.463	0.836	29	
***	3.234	0.136	0.441	0.243	30	
			1	0.563	31	

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
الهوية الأخلاقية الرقمية	32	0.737	1.401	0.193	7.249	***
	33	0.699	1.253	0.178	7.039	***
	34	0.232	0.404	0.139	2.897	***
	35	0.567	0.933	0.152	6.146	***
	36	0.602	1.043	0.163	6.410	***
	37	0.466	0.863	0.162	5.320	***
	38	0.596	1.135	0.178	6.363	***
	39	0.321	0.565	0.145	3.900	***
	40	0.520	0.855	0.148	5.778	***

*** دالة عند مستوى (0.001)

يتضح من شكل (1) وجدول (6) أن جميع معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى (0.001)؛ مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية المقترح لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية لدى المشاركين في الاستجابة على عبارات المقياس.

كما تم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح، كما في جدول

(7) الآتي:

جدول (7)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم 2 x درجات الحرية (CMIN/DF)	4.634	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0.046	الاقتراب من الصفر	مقبول
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.581	صفر إلى 1	مقبول
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجة الحرية (AGFI)	0.532	صفر إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.520	صفر إلى 1	مقبول

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.373	صفر إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.334	صفر إلى 1	مقبول
8	مؤشر توكر لويس (TII)	0.420	صفر إلى 1	مقبول
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.378	صفر إلى 1	مقبول
10	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.076	0.08 فأقل	مقبول

يتضح من جدول (7) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ مما يدل على مطابقة النموذج لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية مع بيانات المشاركين.

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الهوية الرقمية الأكاديمية عن طريق تطبيق المقياس على المشاركين للتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات (ن=100) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

وذلك على النحو الموضح في جدول (8) الآتي:

جدول (8)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

رقم العبارة	معامل الارتباط						
1	**0.221	11	**0.455	21	**0.271	31	**0.312
2	**0.301	12	**0.324	22	**0.325	32	**0.372
3	**0.468	13	**0.269	23	**0.254	33	**0.395
4	**0.385	14	**0.483	24	**0.444	34	**0.214
5	**0.308	15	**0.495	25	**0.336	35	**0.235
6	**0.341	16	**0.276	26	**0.314	36	**0.269
7	**0.282	17	**0.298	27	**0.391	37	**0.360

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
8	**0.202	18	**0.321	28	**0.388	38	**0.264
9	**0.318	19	**0.381	29	**0.481	39	**0.262
10	**0.421	20	**0.298	30	**0.371	40	**0.334

** دالة عند مستوى (0.01)

يتبين من جدول (8) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:
كما هو مبين في جدول (9) الآتي:

جدول (9)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

الهوية الرقمية	معامل الارتباط	الهوية البحثية الرقمية	معامل الارتباط	الهوية البحثية الرقمية	معامل الارتباط	الهوية البحثية الرقمية	معامل الارتباط
1	**0.333	11	**0.284	21	**0.287	31	**0.312
2	**0.266	12	**0.356	22	**0.281	32	**0.401
3	**0.275	13	**0.380	23	**0.509	33	**0.285
4	**0.286	14	**0.420	24	**0.223	34	**0.349
5	**0.307	15	**0.365	25	**0.326	35	**0.214
6	**0.303	16	**0.309	26	**0.242	36	**0.265
7	**0.267	17	**0.429	27	**0.258	37	**0.368
8	**0.318	18	**0.284	28	**0.242	38	**0.428
9	**0.277	19	**0.421	29	**0.391	39	**0.449
10	**0.259	20	**0.297	30	**0.309	40	**0.326

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (9) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس:
على النحو الموضح في جدول (10) الآتي:

جدول (10)

قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

الأبعاد	معامل الارتباط
الهوية البحثية الرقمية	**0.478
الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي	**0.485
التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية	**0.524
الهوية الأخلاقية الرقمية	**0.561

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (10) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض:
كما هو موضح في جدول (11) الآتي:

جدول (11)

مصنوفة معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

الأبعاد	الهوية البحثية الرقمية	الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي	التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية	الهوية الأخلاقية الرقمية
الهوية البحثية الرقمية	-			
الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي	**0.412	-		
التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية	**0.350	**0.351	-	
الهوية الأخلاقية الرقمية	**0.308	**0.452	**0.427	-

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (11) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01). ومما سبق يتضح أن مقياس الهوية الرقمية الأكاديمية على درجة جيدة من الاتساق الداخلي، وبذلك يكون قد تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

ج- الثبات:

قام الباحثان بحساب ثبات مقياس الهوية الرقمية الأكاديمية باستخدام معامل ألفا كرونباخ من خلال تطبيقه على المشاركين للتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات (ن=100)، كما في جدول (12) الآتي:

جدول (12)

معاملات ألفا كرونباخ وفقًا للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=100)

الأبعاد والدرجة الكلية	قيمة (ر)
الهوية البحثية الرقمية	0.727
الهوية البحثية الداعمة للاستقلال الأكاديمي	0.703
التمكين الرقمي لمجابهة التحديات المهنية	0.722
الهوية الأخلاقية الرقمية	0.733
الدرجة الكلية للمقياس	0.759

يتضح من جدول (12) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية تراوحت بين (0.703 - 0.759)، وجميعها معاملات ارتباط مقبولة؛ مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

وبعد التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية، وما نتج عنها من نتائج، أصبح يتكون في صورته النهائية من (40) عبارة⁽¹⁾ موزعة على أبعاده الأربعة السابقة. ويصح المقياس وفق ميزان ثلاثي، نعم (ثلاث درجات)، أحيانًا (درجتان)، نادرًا (درجة واحدة)، وذلك في حال العبارات الإيجابية، ويكون العكس في العبارات السلبية، ومن ثمّ، تتراوح درجة المقياس بين (40-120)، بحيث تكون أعلى درجة على المقياس = $3 \times 40 = 120$ ، وأدنى درجة = $40 \times$

(1) ملحق (2).

1 = 40، وبذلك يكون قد تم التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس الهوية الرقمية الأكاديمية، وأصبح جاهزاً للتطبيق في صورته النهائية.

2- مقياس القلق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر (إعداد الباحثين):
ويهدف إلى قياس مستوى القلق المهني الذي يعاني منه أعضاء الهيئة المعاونة في الجامعات، وخاصة في جامعة الأزهر، من خلال أبعاده المختلفة، والتي تعكس واقعهم المهني والأكاديمي في ظل الضغوط المرتبطة بالبحث العلمي، ومتطلبات الترقية، والدعم المؤسسي. وقد مر إعدادة بمجموعة من الخطوات، تضمنت ما يلي:

أ- في ظل الحاجة إلى بناء أداة تقيس المتغير الحالي بدقة موضوع البحث، تم الرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت المتغير في سياقات بحثية متعددة، وقد تضمنت هذه المراجعة تحليل عدد من الدراسات والبحوث، خاصة لدى أعضاء الهيئة المعاونة، ومن بين ذلك على سبيل المثال: (الشويخ، 2022؛ Sabagh، 2017؛ Levecque et al., 2018; Shen & Slater, 2021; Bogardus et al., 2022; Ling & Yu, 2023).

ب- الاطلاع على مجموعة من الأدوات التي أعدت للكشف عن مستوى القلق المهني، وتحديدًا لدى أعضاء الهيئة المعاونة، ومن بينها: (عبد المجيد، 2017؛ عبد العزيز، 2021؛ النعال، 2022؛ Wang et al., 2020؛ Meng & Wang, 2018).

ج- وعلى الرغم من توافر بعض المقاييس التي تناولت القلق المهني، سواء لدى الأفراد المشاركين في البحث أو لعينات أخرى مماثلة في أدبيات البحث السابقة، إلا التحليل النقدي لتلك الأدوات أسفر عن عدم توافقها مع طبيعة البيئة البحثية الحالية، سواء من حيث مشكلات الباحثين المهنية، أو من حيث الأطر النظرية المعتمدة في البحث، بالإضافة إلى أن هذه الأدوات أعدت في سياقات ثقافية وأكاديمية مغايرة. ومن هذه الرؤية، اقتضت الضرورة إعداد المقياس لكي يعكس البناء النظري المعتمد وخصائص المشاركين فيه، مع مراعاة الأسس المنهجية في تصميم العبارات، والتحقق من كفاءتها القياسية.

د- وفي ضوء ذلك، تم تعريف القلق المهني إجرائيًا على النحو الذي ذكر سلفًا في مصطلحات البحث، كما تم استخلاص أبعاد المقياس وفقًا للأبعاد المختلفة التي تضمنتها الأدوات السابقة، ونتيجة ما أسفر عنه التحليل العاملي، متمثلة هذه الأبعاد في: (القلق من ضيق الوقت وتأخير إنجاز الرسائل العلمية - القلق من صعوبة التوفيق بين العمل الأكاديمي والبحث العلمي - القلق من التقييم السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي - والقلق من تقييم جهة الإشراف للعمل البحثي)، وقد سبق تعريف كل بعد إجرائيًا أيضًا في الجزء الخاص بمصطلحات البحث.

هـ- ثم قام الباحثون بإعداد المقياس في صورته الأولى⁽¹⁾، والذي تكون من (40) عبارة موزعة على أبعاده الفرعية التي سبقت الإشارة إليها، تضمن كل بعد منها (10) عبارات، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تقدير ثلاثي (دائمًا - أحيانًا - نادرًا)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (1-2-3) على الترتيب، والعكس في حال العبارات السالبة، وبالتالي، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (120) وأدنى درجة (40)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى القلق المهني النفسي، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضه.

التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس القلق المهني:

تم التحقق من الكفاءة القياسية للمقياس عن طريق الخطوات الآتية:

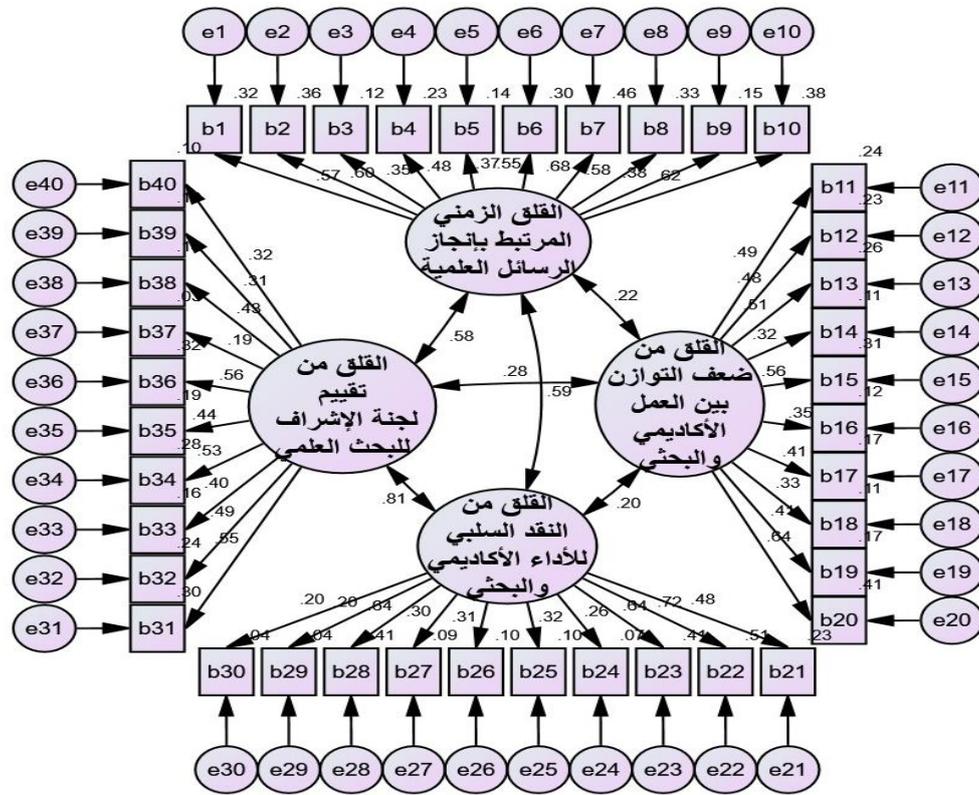
1- الصدق:

اعتمد الباحثون في حساب صدق المقياس على ما يلي:

أ- صدق التحليل العاملي التوكيدي:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القلق المهني باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS.V.23) لحساب كل من معاملات الانحدار المعيارية، واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية، كما هو موضح في شكل (2) وجدول (13) التاليين:

(1) ملحق (3).



شكل (2)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القلق المهني

جدول (13)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس القلق المهني (ن=100)

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية	1	0.570	1			
	2	0.599	1.005	0.158	6.357	***
	3	0.345	0.600	0.145	4.126	***
	4	0.481	1.124	0.207	5.419	***
	5	0.374	0.812	0.184	4.414	***
	6	0.551	1.004	0.167	6.000	***
	7	0.677	1.372	0.199	6.876	***
	8	0.577	1.073	0.173	6.200	***

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي	9	0.383	0.570	0.126	4.510	***
	10	0.620	1.456	0.224	6.508	***
	11	0.494	1			
	12	0.476	0.930	0.201	4.630	***
	13	0.509	0.909	0.188	4.822	***
	14	0.325	0.678	0.192	3.526	***
	15	0.559	1.087	0.214	5.086	***
	16	0.350	0.785	0.210	3.739	***
	17	0.415	0.804	0.190	4.229	***
	18	0.332	0.565	0.157	3.589	***
القلق من النقد السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي	19	0.407	0.623	0.149	4.173	***
	20	0.638	1.260	0.233	5.417	***
	21	0.482	1			
	22	0.715	1.608	0.268	5.992	***
	23	0.644	1.364	0.238	5.725	***
	24	0.263	0.477	0.154	3.094	***
	25	0.323	0.632	0.173	3.659	***
	26	0.309	0.540	0.153	3.535	***
	27	0.302	0.505	0.145	3.471	***
	28	0.642	1.207	0.211	5.720	***
القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي	29	0.202	0.459	0.188	2.446	***
	30	0.198	0.371	0.154	2.407	***
	31	0.550	1			
	32	0.489	0.990	0.190	5.219	***
	33	0.397	0.695	0.156	4.459	***
	34	0.529	1.031	0.187	5.518	***
	35	0.441	0.765	0.158	4.837	***
	36	0.563	0.966	0.168	5.754	***
	37	0.186	0.314	0.138	2.275	***
	38	0.425	0.738	0.157	4.703	***
39	0.312	0.523	0.143	3.648	***	
40	0.317	0.495	0.134	3.695	***	

(0.001 = ***)

يتبين من شكل (2) وجدول (13) أن جميع معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى (0.001)؛ مما يشير إلى صحة نموذج البنية العاملية المقترح لمقياس القلق المهني لدى المشاركين للتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات على عبارات المقياس. كما تم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح للمقياس، وذلك كما هو مبين من خلال جدول (14) الآتي:

جدول (14)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القلق المهني (ن=100)

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم 2 x درجات الحرية (CMIN/DF)	2.391	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0.045	الاقتراب من الصفر	مقبول
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.713	صفر إلى 1	مقبول
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0.679	صفر إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.389	صفر إلى 1	مقبول
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.351	صفر إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.529	صفر إلى 1	مقبول
8	مؤشر توكر لويس (TLI)	0.482	صفر إلى 1	مقبول
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.512	صفر إلى 1	مقبول
10	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.079	0.08 فأقل	مقبول

يتضح من جدول (14) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ مما يشير إلى مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القلق المهني مع بيانات المشاركين.

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس القلق المهني من خلال تطبيق المقياس على المشاركين للتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات (ن=100) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، وذلك من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

كما هو موضح في جدول (15) الآتي:

جدول (15)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس القلق المهني (ن=100)

رقم العبارة	معامل الارتباط						
1	**0.333	11	**0.432	21	**0.314	31	**0.321
2	**0.364	12	**0.453	22	**0.322	32	**0.370
3	**0.244	13	**0.229	23	**0.293	33	**0.587
4	**0.371	14	**0.279	24	**0.223	34	**0.319
5	**0.314	15	**0.226	25	**0.230	35	**0.302
6	**0.420	16	**0.391	26	**0.480	36	**0.277
7	**0.372	17	**0.238	27	**0.236	37	**0.512
8	**0.375	18	**0.328	28	**0.386	38	**0.243
9	**0.497	19	**0.368	29	**0.351	39	**0.351
10	**0.483	20	**0.372	30	**0.364	40	**0.291

** دالة عند مستوى (0.01)

يتبين من جدول (15) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس القلق المهني قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

كما هو مبين في جدول (16) الآتي:

جدول (16)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس القلق المهني (ن=100)

القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية	القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي	القلق من النقد السلبى للأداء الأكاديمي والبحثي	القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
1	**0.283	11	**0.235	21	**0.304	31	**0.270	
2	**0.331	12	**0.361	22	**0.471	32	**0.433	
3	**0.241	13	**0.386	23	**0.263	33	**0.347	
4	**0.358	14	**0.258	24	**0.352	34	**0.329	
5	**0.319	15	**0.392	25	**0.314	35	**0.267	
6	**0.287	16	**0.367	26	**0.289	36	**0.389	
7	**0.220	17	**0.360	27	**0.244	37	**0.214	
8	**0.354	18	**0.339	28	**0.324	38	**0.397	
9	**0.347	19	**0.495	29	**0.258	39	**0.286	
10	**0.294	20	**0.247	30	**0.272	40	**0.348	

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (16) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس:

وذلك على النحو المبين في جدول (17) الآتي:

جدول (17)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس القلق المهني (ن=100)

معامل الارتباط	الأبعاد
**0.458	القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية
**0.599	القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي
**0.448	القلق من النقد السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي
**0.510	القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي

**** دالة عند مستوى (0.01)**

يتبين من جدول (17) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض:

كما هو موضح في جدول (18) الآتي:

جدول (18)

مصنوفة معامل الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض لمقياس القلق المهني (ن=100)

الأبعاد	القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية	القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي	القلق من النقد السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي	القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي
القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية	-			
القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي	**0.413	-		
القلق من النقد السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي	**0.495	**0.350	-	
القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي	**0.439	**0.326	**0.374	-

**** دالة عند مستوى (0.01)**

يُظهر جدول (18) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض لمقياس القلق المهني قيم دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وبذلك يتضح أن المقياس على درجة جيدة من الاتساق الداخلي.

ج- الثبات:

قام الباحثون بالتحقق من ثبات مقياس القلق المهني باستخدام معامل ألفا كرونباخ على المشاركين للتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات (ن=100)، كما هو مبين في جدول (19) الآتي:

جدول (19)

معاملات ألفا كرونباخ وفقاً للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس القلق المهني (ن=100)

الأبعاد والدرجة الكلية	قيمة (ر)
القلق الزمني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية	0.737
القلق من ضعف التوازن بين العمل الأكاديمي والبحثي	0.719
القلق من النقد السلبي للأداء الأكاديمي والبحثي	0.793
القلق من تقييم جهة الإشراف للبحث العلمي	0.760
الدرجة الكلية للمقياس	0.805

يتضح من جدول (19) أن معاملات الارتباط للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس القلق المهني تراوحت بين (0.719 - 0.805)، وجميعها معاملات ارتباط مقبولة، وتشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

وفي ضوء ما تم التحقق منه لمقياس القلق المهني الرقمية، وما تم التوصل إليه من نتائج، أصبح يتكون في صورته النهائية من (40) عبارة⁽¹⁾ موزعة على أبعاده سألقة الذكر. ويصح المقياس وفق ميزان ثلاثي، نعم (ثلاث درجات)، أحياناً (درجتان)، نادراً (درجة واحدة)، وذلك في حال العبارات الإيجابية، والعكس في العبارات السلبية، ومن ثَمَّ، تتراوح درجة المقياس بين (40-120)، بحيث تكون أعلى درجة على المقياس = 3 × 40 = 120، وأدنى درجة = 1 × 40 = 40، وبذلك يكون قد تم التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس القلق المهني، وأصبح جاهزاً للتطبيق في صورته النهائية.

(1) ملحق (4).

3- مقياس فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر (إعداد الباحثين):

ويهدف إلى قياس مدى شعور أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر بقدرتهم وكفاءتهم الذاتية في أداء المهام البحثية، ومدى انعكاس هذه الكفاءة على التخلص من القلق المهني المرتبط بإنجاز الرسائل العلمية والمهام البحثية الأخرى؛ بما يسهم في تعزيز الثقة والكفاءة البحثية لديهم. وقد تطأب إعداد القيام بالخطوات الآتية:

أ- استناداً إلى أهمية متغير فاعلية الذات البحثية في ضوء التحولات التقنية والعلمية والمهنية لأعضاء الهيئة المعاونة خاصة، فقد تطلب الأمر بناء أداة قياس قادرة على رصد هذه المتغير بمستوى من الدقة والموضوعية، ولهذا الغرض، تم إجراء تحليل استكشافي موسع للأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت فاعلية الذات البحثية من زوايا مختلفة، وعلى سبيل المثال: (أرنوط، 2017؛ رضوان، 2021؛ توني، 2022؛ Niromand et al., 2018; Tiyuri et al., 2016; Nafari & Vatankhah, 2024; Ndiango et al., 2022; al., 2022).

ب- التركيز على المقاييس التي استُخدمت في تلك الدراسات والبحوث من قبل الباحثين لقياس فاعلية الذات البحثية، ومن بين ذلك: (حسن، 2021؛ الهواري وحسن، 2023؛ يوسف، 2023؛ فرحات، 2024؛ Amador-Campos et al., 2020; Kittur & Brunhaver, 2020).

ج- وفي إطار حرص الباحثين على توفير أداة لقياس هذا المتغير تتسم بالدقة وتتوافق مع أهداف البحث الحالي، اتضح بعد تحليل المقاييس المتوفرة في الأدبيات السابقة، أن أيًا منها لا يفي بمتطلبات البحث من حيث الشمولية، وحدائث الأبعاد، والملاءمة السياقية؛ حيث إن معظم الأدوات التي أمكن الحصول عليها تُعد نمطية أو جزئية، ولا تعكس في جوهرها التصورات الحديثة للمفهوم المراد قياسه في ضوء البيئة الأكاديمية المستهدفة، فضلاً عن أن اعتماد أدوات غير متوافقة مع خصائص المشاركين في البحث الحالي قد يُفضي إلى نتائج غير دقيقة، وبالتالي، تم العزم على بناء المقياس لكي يتماشى مع الإطار النظري للبحث لضمان المصادقية في قياس المتغير المستهدف وتحقيق أهداف البحث.

د- تلا ذلك، تعريف فاعلية الذات البحثية على النحو الذي تم عرضه في مصطلحات البحث الإجرائية، كما تم استخلاص أبعاد المقياس وفقاً للأبعاد المختلفة التي جاءت في الدراسات والبحوث السابقة لدى أعضاء الهيئة المعاونة، وفي ضوء ما أسفر عنه التحليل العاملي، متضمنة: (الثقة في تخطيط مراحل البحث - الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية - مهارات الكتابة والتوثيق العلمي - والتفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي)، وقد سبق أيضاً أن تم تعريف هذه الأبعاد إجرائياً في مصطلحات البحث الإجرائية.

هـ- ثم قام الباحثون بإعداد المقياس في صورته الأولى⁽¹⁾، والذي تكون من (40) عبارة، وزعت على أبعاده الفرعية سألقة الذكر، تضمن كل بعد منها (10) عبارات، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تقدير ثلاثي (دائمًا - أحيانًا - نادرًا)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (3-2-1) على الترتيب، والعكس في حال العبارات السالبة، وبالتالي، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (120) وأدنى درجة (40)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع فاعلية الذات البحثية، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضها.

التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس فاعلية الذات البحثية:

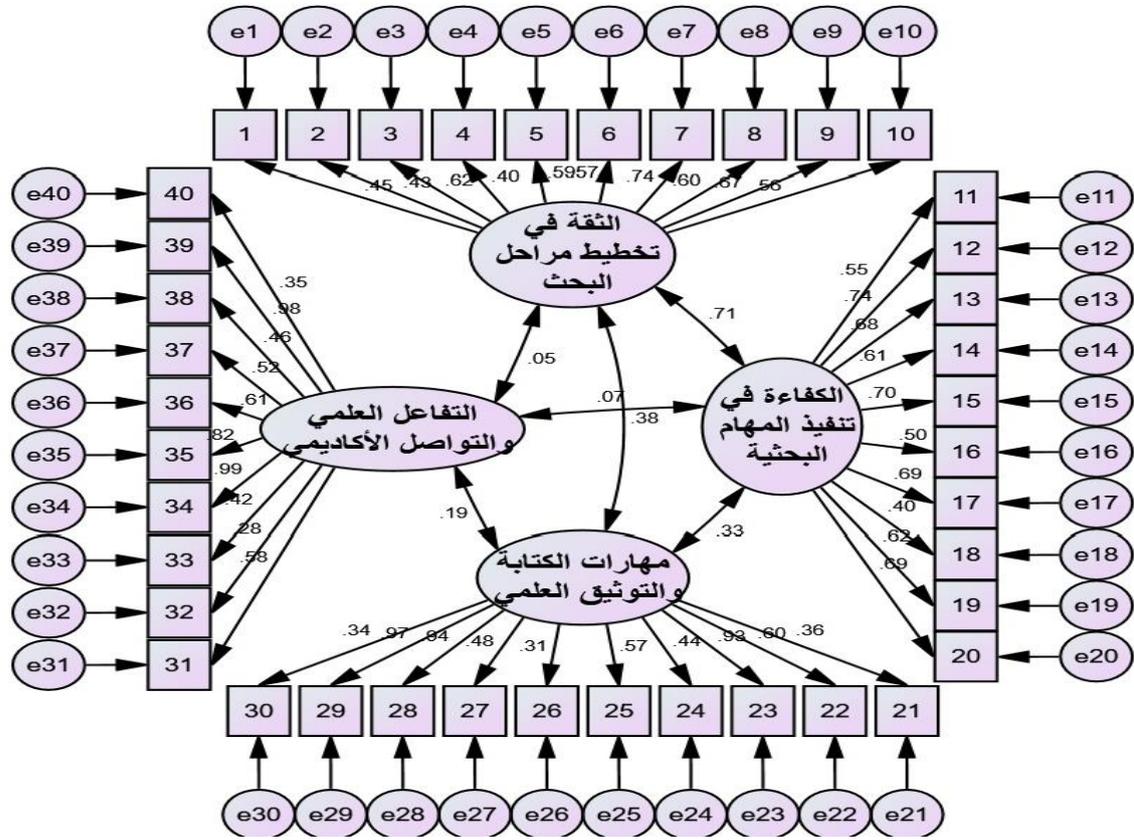
تم التحقق من الكفاءة القياسية للمقياس في ضوء مجموعة من الخطوات، هي على النحو الآتي:

1- الصدق:

أ- صدق التحليل العاملي التوكيدي:

أُجري التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات البحثية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (AMOS.V.23)، وذلك من خلال حساب معاملات الانحدار المعيارية، واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية، كما موضح في شكل (3) وجدول (20) التاليين:

(1) ملحق (5).



شكل (3)

نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات البحثية

جدول (20)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتحليل العملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات البحثية
(ن=100)

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
الثقة في تخطيط مراحل البحث	1	0.451	1.000			
	2	0.434	0.778	0.243	3.206	***
	3	0.621	1.199	0.307	3.902	***
	4	0.4	0.800	0.263	3.039	***
	5	0.592	1.196	0.313	3.815	***
	6	0.574	0.985	0.262	3.760	***
	7	0.736	1.425	0.340	4.187	***
	8	0.597	1.241	0.324	3.831	***
	9	0.67	1.387	0.344	4.036	***
	10	0.561	0.907	0.244	3.715	***
الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	11	0.554	1.000			
	12	0.736	1.366	0.260	5.252	***
	13	0.68	1.129	0.225	5.012	***
	14	0.606	1.055	0.227	4.652	***
	15	0.698	1.353	0.266	5.091	***
	16	0.499	0.815	0.201	4.053	***
	17	0.694	1.150	0.227	5.075	***
	18	0.396	0.638	0.189	3.374	***
	19	0.617	1.030	0.219	4.709	***
مهارات الكتابة	20	0.691	1.147	0.227	5.059	***
	21	0.356	1.000			
	22	0.602	1.953	0.586	3.334	***
	23	0.931	2.921	0.791	3.695	***

الأبعاد	رقم العبارة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	الدلالة الإحصائية
والتوثيق العلمي	24	0.444	1.415	0.477	2.963	***
	25	0.565	1.892	0.579	3.266	***
	26	0.308	1.131	0.468	2.418	***
	27	0.48	1.334	0.435	3.067	***
	28	0.936	2.932	0.793	3.698	***
	29	0.975	2.947	0.792	3.720	***
	30	0.338	1.047	0.409	2.564	***
التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي	31	0.579	1.000			
	32	0.282	0.501	0.186	2.688	***
	33	0.422	0.677	0.176	3.849	***
	34	0.99	1.746	0.250	6.982	***
	35	0.815	1.531	0.244	6.272	***
	36	0.607	1.073	0.208	5.146	***
	37	0.519	0.965	0.211	4.563	***
	38	0.465	0.803	0.192	4.176	***
	39	0.984	1.695	0.243	6.964	***
	40	0.352	0.629	0.191	3.290	***

(0.001 = ***)

باستقراء شكل (3) وجدول (20) يتضح أن جميع معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية جاءت قيمتها الحرجة دالة عند مستوى (0.001)؛ مما يشير إلى صحة نموذج البنية العملية المقترح لمقياس فاعلية الذات البحثية لدى المشاركين في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات على عبارات المقياس.

كما قام الباحثون بحساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح للمقياس، وهو ما يمكن التعرف عليه من خلال جدول (21) الآتي:

جدول (21)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات البحثية

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم 2 x درجات الحرية (CMIN/DF)	1.648	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0.042	الاقتراب من الصفر	مقبول
3	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.651	صفر إلى 1	مقبول
4	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0.610	صفر إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.582	صفر إلى 1	مقبول
6	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.556	صفر إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.780	صفر إلى 1	مقبول
8	مؤشر توكر لويس (TLI)	0.761	صفر إلى 1	مقبول
9	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.775	صفر إلى 1	مقبول
10	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.080	أقل من (5)	مقبول

يتضح من جدول (21) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ مما يُثبت مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس فاعلية الذات البحثية مع بيانات المشاركين في التحقق من الكفاءة القياسية لأدوات البحث.

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس فاعلية الذات البحثية من خلال تطبيق المقياس على المشاركين (ن=100) من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر، وذلك من خلال:

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

كما هو موضح في جدول (22) الآتي:

جدول (22)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية (ن=100)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.357	11	**0.254	21	**0.238	31	**0.388
2	**0.263	12	**0.294	22	**0.310	32	**0.324
3	**0.375	13	**0.285	23	**0.293	33	**0.245
4	**0.306	14	**0.382	24	**0.268	34	**0.274
5	**0.280	15	**0.308	25	**0.382	35	**0.365
6	**0.370	16	**0.311	26	**0.233	36	**0.371
7	**0.374	17	**0.254	27	**0.456	37	**0.351
8	**0.389	18	**0.298	28	**0.321	38	**0.287
9	**0.411	19	**0.293	29	**0.258	39	**0.472
10	**0.408	20	**0.227	30	**0.352	40	**0.381

** دالة عند مستوى (0.01)

يُظهر جدول (22) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

كما هو مبين في جدول (23) الآتي:

جدول (23)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس فاعلية الذات البحثية (ن=100)

الثقة في تخطيط مراحل البحث	معامل الارتباط	الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	معامل الارتباط	مهارات الكتابة والتوثيق العلمي	معامل الارتباط	التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي	معامل الارتباط
1	**0.264	11	**0.368	21	**0.326	31	**0.320
2	**0.393	12	**0.415	22	**0.392	32	**0.451
3	**0.252	13	**0.245	23	**0.368	33	**0.417
4	**0.295	14	**0.473	24	**0.420	34	**0.248
5	**0.315	15	**0.347	25	**0.317	35	**0.327
6	**0.354	16	**0.304	26	**0.314	36	**0.365

الثقة في تخطيط مراحل البحث	الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	مهارات الكتابة والتوثيق العلمي	التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي
7	17	27	37
8	18	28	38
9	19	29	39
10	20	30	40

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من جدول (23) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قيم دالة إحصائية عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس:
وذلك على النحو المبين في جدول (24) الآتي:

جدول (24)

قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية (ن=100)

معامل الارتباط	الأبعاد
**0.516	الثقة في تخطيط مراحل البحث
**0.651	الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية
**0.549	مهارات الكتابة والتوثيق العلمي
**0.213	التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي

** دالة عند مستوى (0.01)

تشير نتائج جدول (24) إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية قيم دالة إحصائية عند مستوى (0.01).

- حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض:
كما هو موضح في جدول (25) الآتي:

جدول (25)

مصنوفة معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد وبعضها البعض لمقياس فاعلية الذات البحثية (ن=100)

الأبعاد	الثقة في تخطيط مراحل البحث	الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	مهارات الكتابة والتوثيق العلمي الأكاديمي	التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي
الثقة في تخطيط مراحل البحث	-			
الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	**0.376	-		
مهارات الكتابة والتوثيق العلمي	**0.427	**0.397	-	
التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي	**0.506	**0.433	**0.512	-

** دالة عند مستوى (0.01)

يُظهر جدول (25) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض لمقياس فاعلية الذات البحثية قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). ومما سبق يتضح أن مقياس فاعلية الذات البحثية على درجة جيدة من الاتساق الداخلي.

ج- الثبات:

تم التحقق من ثبات مقياس فاعلية الذات البحثية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في جدول (26) الآتي:

جدول (26)

معاملات ألفا كرونباخ وفقاً للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية (ن=100)

الدرجة الكلية للمقياس	قيمة (ر)
الثقة في تخطيط مراحل البحث	0.734
الكفاءة في تنفيذ المهام البحثية	0.746
مهارات الكتابة والتوثيق العلمي	0.768
التفاعل العلمي والتواصل الأكاديمي	0.727
الدرجة الكلية للمقياس	0.789

يتضح من جدول (26) أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات البحثية تراوحت بين (0.727 - 0.789)، وجميعها معاملات ارتباط مقبولة، وتشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

وبعد التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس فاعلية الذات البحثية، أصبح يتكون في صورته النهائية من (40) عبارة⁽¹⁾ وُزعت على أبعاده الأربعة السابقة. ويصحح المقياس وفق ميزان ثلاثي، نعم (ثلاث درجات)، أحياناً (درجتان)، نادراً (درجة واحدة)، وذلك في حال العبارات الإيجابية، والعكس في العبارات السلبية، ومن ثمّ، تتراوح درجة المقياس بين (40-120)، بحيث تكون أعلى درجة على المقياس = $3 \times 40 = 120$ ، وأدنى درجة = $1 \times 40 = 40$ ، وبذلك يكون قد تم التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس فاعلية الذات البحثية، وأصبح جاهزاً للتطبيق في صورته النهائية.

خامساً: الخطوات الإجرائية للبحث

تم تنفيذ البحث الحالي وفقاً لمجموعة من الخطوات، تمثلت في الآتي:

- إعداد الإطار النظري للبحث من أجل التعرف على المشكلات الواقعية التي يعاني منها أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات، خاصة جامعة الأزهر، من خلال نتائج الدراسات والبحوث وثيقة الصلة بالموضوع.
- الاطلاع على الأدوات المستخدمة لقياس متغيرات البحث (الهوية الرقمية الأكاديمية - القلق المهني - وفاعلية الذات البحثية)، وفي ضوء ذلك تم إعداد أدوات البحث والتحقق من كفاءتها القياسية.
- تحديد واختيار الأفراد المشاركين في البحث الأساسي على النحو الذي سبق ذكره، ثم تطبيق الأدوات وتقريغ الاستجابات وتصحيحها، ومعالجتها إحصائياً لاستخلاص النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

سادساً: المعالجات الإحصائية

تم التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات، وصحة نتائج فروض البحث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي - معاملات الارتباط - ألفا كرونباخ - وتحليل المسار، وذلك من خلال البرنامج الإحصائي (AMOS. V.26)، بالإضافة إلى برنامج (SPSS. V. 26).

نتائج البحث:

التحقق من نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على أنه: "لا توجد مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

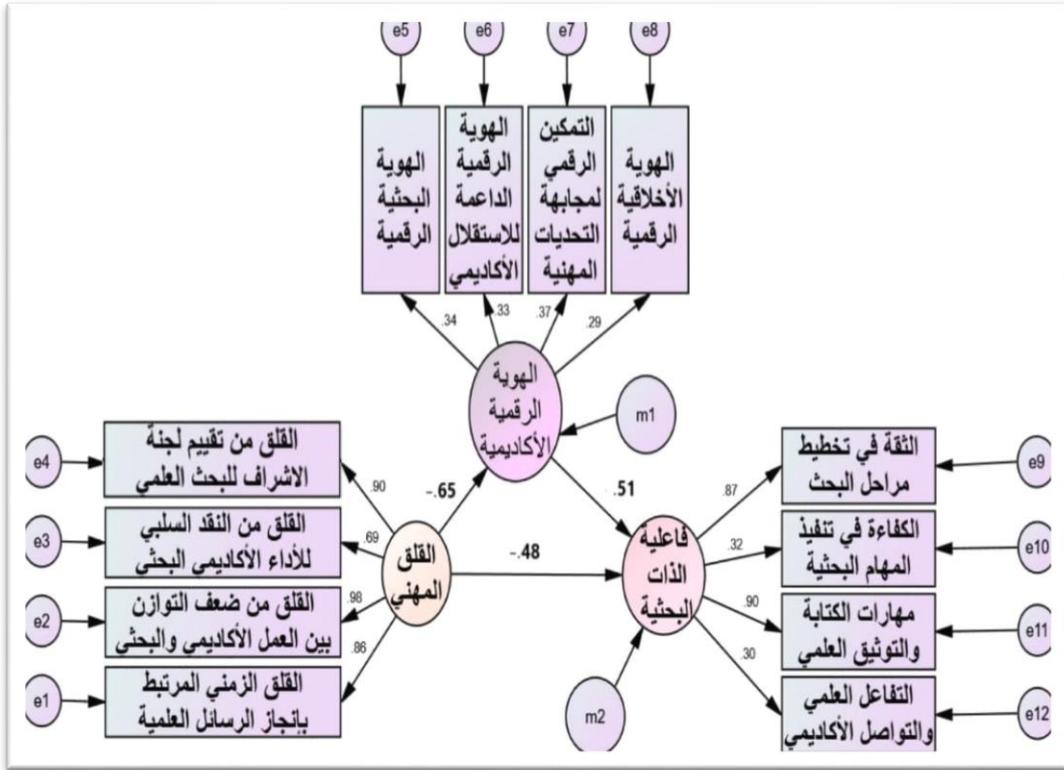
وللتحقق من تأييد أو تفنيد نتائج هذا الفرض، استخدم الباحثين (تحليل المسار) لتفسير العلاقات بين هذه المتغيرات وبعضها البعض. كما تم التأكد قبل إجراء التحليل من كافة الافتراضات والشروط الواجب توافرها لتحليل المسار، ومن أهمها إيجاد مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث. ويمكن التعرف على أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الشأن من خلال جدول (27) الآتي:

جدول (27)

مصفوفة الارتباط بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية (ن=150)

الأبعاد	الهوية الرقمية الأكاديمية	القلق المهني	فاعلية الذات البحثية
الهوية الرقمية الأكاديمية	-		
القلق المهني	0.897**, *	-	
فاعلية الذات البحثية	0.705**, *	0.693**, *	-

يتضح من جدول (27) وجود ارتباط دال سالب بين المتغير المستقل القلق المهني والمتغير الوسيط الهوية الرقمية الأكاديمية، وارتباط دال سالب بين المتغير المستقل القلق المهني والمتغير التابع فاعلية الذات البحثية، ووجود ارتباط دال موجب بين المتغير التابع فاعلية الذات البحثية والمتغير الوسيط الهوية الرقمية الأكاديمية، ومن خلال ذلك، تم التحقق من تحليل المسار ببرنامج (AMOS. V.26) لمطابقة النموذج، وهذا ما يوضحه شكل (4) الآتي:



شكل (4) تحليل المسار المستخرج للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية

كما تم حساب قيم مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج، كما في جدول (28)

الآتي:

جدول (28)

مؤشرات مطابقة نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية (ن=150)

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
1	مؤشر قيمة كا2 (CMIN)	24.125 (غير دالة)	غير دالة إحصائياً	مقبول
2	النسبة بين X^2 ودرجات الحرية (CMIN/DF)	2.236	أقل من (5)	مقبول
3	جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	0.034	الاقتراب من الصفر	مقبول
4	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.821	صفر إلى 1	مقبول
5	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	0.727	صفر إلى 1	مقبول
6	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.806	صفر إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.749	صفر إلى 1	مقبول
8	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.812	صفر إلى 1	مقبول
9	مؤشر توكر لويس (TLI)	0.756	صفر إلى 1	مقبول
10	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.812	صفر إلى 1	مقبول
11	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	0.071	0.08 فأقل	مقبول

يتبين من جدول (28) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ مما يدل على مطابقة نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية مع بيانات المشاركين في البحث بدرجة مرتفعة.

وبناءً على ما سبق، فإنه يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "توجد مؤشرات مطابقة جيدة بين نموذج تحليل المسار وبيانات المشاركين في البحث بالنسبة للعلاقات المختلفة بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية".

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

توضح نتيجة هذا الفرض أن الهوية الرقمية الأكاديمية تُعد متغيرًا معرفيًا قادرًا على تعديل أثر القلق المهني السلبي في فاعلية الذات البحثية، وهو ما يتسق مع أن امتلاك الباحث لهوية رقمية فعالة يساهم في تعزيز تصوره لذاته كباحث فاعل داخل بيئة أكاديمية رقمية متطورة؛ مما ينعكس إيجابيًا على ثقته في قدرته على الإنجاز، ويعزز من كفاءته في أداء المهام البحثية. فالهوية الرقمية لا تقتصر على حضور الباحث في الفضاء الإلكتروني، بل تتجسد في مدى تفاعله وإسهامه في المجتمعات العلمية، وهو ما يعزز الشعور بالانتماء والقدرة على المواجهة، ويخفف من حدة الضغوط النفسية المهنية التي قد يواجهها، ويدعم هذا ما توصل إليه دراسات كل من (González-Prida et al., 2024; Disastra et al., 2024).

وقد بينت الأدبيات أن القلق المهني من أبرز العوامل المعيقة لفاعلية الذات البحثية؛ إذ يؤدي إلى تراجع الثقة بالقدرة الذاتية، والتردد في أداء المهام الأكاديمية، والانسحاب من السياقات البحثية الفاعلة. فقد أشار (Asio & Suero, 2024) إلى أن القلق المهني يُضعف الكفاءة الذاتية، ويؤثر على ثقة الفرد في قدراته البحثية، وهو ما ينعكس على جودة الإنجاز. كما أوضحت دراسة (Hammoudi Halat et al., 2024) أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يواجهون تحديات متزايدة نتيجة تراكم المهام الأكاديمية والمهنية، ما يفاقم القلق المهني لديهم ويؤثر سلبيًا على تطورهم الأكاديمي. وهو ما أيدته نتائج دراسة (Zhou & Wang, 2025) والتي توصلت إلى أن القلق المهني والإرهاق الوظيفي يقللان من الكفاءة الذاتية لدى المحاضرين الجامعيين. وفي السياق ذاته، توصلت دراسة (Peng et al., 2025) إلى أن القلق المهني يؤثر سلبيًا على فاعلية الذات والمرونة البحثية لدى طالبات الدراسات العليا.

وتظهر أهمية الهوية الرقمية الأكاديمية بوصفها آلية فاعلة في تعزيز فاعلية الذات البحثية؛ إذ تُساهم في تمكين الباحث من استخدام الأدوات الرقمية بفعالية، والتفاعل الأكاديمي داخل المجتمعات العلمية، بما يعزز من شعوره بالكفاءة. فقد توصلت دراسة (Falma & Putra, 2025) إلى أن الهوية الرقمية تعزز فاعلية الذات من خلال دعم التفاعل الإيجابي في البيئات الأكاديمية الرقمية. كما أشارت دراسة (Yuan et al., 2024) إلى وجود علاقة وثيقة بين المهارات الرقمية والفاعلية الذاتية، وأن الكفاءة الرقمية تُعد محفزًا مباشرًا للثقة الأكاديمية. ويدعم هذا ما توصلت إليه دراسة (Getenet et al., 2024) التي توصلت إلى أن الهوية الرقمية من المهارات التقنية التي تُساهم في رفع التفاعل الأكاديمي والاندماج في السياقات البحثية؛ مما يعزز بدوره فاعلية الذات.

من جهة أخرى، أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن القلق المهني السلبي لا يؤثر فقط على فاعلية الذات بشكل مباشر، بل يُساهم أيضًا في إضعاف الهوية الرقمية الأكاديمية، وهو ما تدعمه

دراسة (Verano–Tacoronte et al., 2025) التي أوضحت أن القلق المهني المرتبط بالتقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي يؤدي إلى تراجع استعداد الأكاديميين لاستخدام هذه التقنيات، وبالتالي، تقليص حضورهم الرقمي. كما أشارت دراسة كل من (Schmiedehaus et al., 2023) إلى أن غياب الدعم المؤسسي وتراكم الأعباء المهنية من أهم العوامل التي تضعف من تفاعل الأكاديمي مع البيئات الرقمية، وتؤدي إلى الانسحاب التدريجي من دوائر الإنتاج الرقمي والمعرفي؛ وهو ما يبرر تراجع الهوية الرقمية الأكاديمية تحت وطأة القلق المهني.

وتشير هذه النتيجة أيضًا إلى أن الهوية الرقمية الأكاديمية يمكن أن تُفسَّر بوصفها متغيرًا وسيطًا فاعلاً، قادرًا على كسر الأثر السلبي للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية. وهذا يتسق مع ما توصلت إليه دراسة (Arbulú Pérez Vargas et al., 2024) التي أثبتت أن الكفاءة الرقمية تسهم في خفض التوتر وتعمل كوسيط إيجابي بين الضغوط النفسية والفاعلية الذاتية. كما بينت دراسة كل من (Rohde et al., 2024) أن التعزيز الرقمي أسهم في خفض القلق الأكاديمي، وتعزيز الثقة الذاتية لدى الأكاديميين. وهذا ما أبدته دراسة (Zhou 2024) التي أشارت إلى أن استخدام التقنيات الرقمية يُعزز فاعلية الذات وفقًا لمستوى القلق المهني المصاحب؛ الأمر الذي يشير إلى أن الهوية الرقمية لا تعمل فقط كداعم مباشر، بل كذلك كوسيط نفسي وتنظيمي يعيد التوازن إلى العلاقة بين القلق والفاعلية الذاتية.

وفي السياق المحلي، دعمت دراسات سابقة أهمية هذا التأثير الوسيط؛ إذ أظهرت دراسة الهوارى والفقي (2021) أن المهارات الرقمية ترتبط بالمرونة المعرفية والاتجاه نحو الإنتاج الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر؛ بما يدل على أن تعزيز الهوية الرقمية يعزز الكفاءة المعرفية والتوافق مع الضغوط المهنية. وتوصلت دراسة الهوارى وحسن (2023) إلى وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الرقمية والمثابرة الأكاديمية والكفاءة البحثية؛ وهو ما يُبرز الدور المحوري للهوية الرقمية في رفع فاعلية الذات البحثية. فيما بينت دراسة عبد العزيز (2021) أن خفض قلق المستقبل المهني أدى إلى تحسين فاعلية الذات الأكاديمية؛ وهو ما يدعم الفرض القائل بأن تخفيف القلق يمكن أن يتم عبر تعزيز الوسائط التنظيمية مثل الهوية الرقمية.

كما تعكس هذه النتيجة إدراكًا عميقًا للترابط المعقد بين المتغيرات الثلاثة، وتُبرز أهمية دعم الهوية الرقمية الأكاديمية بوصفها مكونًا حاسمًا في تنمية كفاءة الباحثين في ظل بيئة مهنية ضاغطة. فامتلاك الباحث لهوية رقمية متكاملة يُمكنه من تعزيز حضوره في المجال العلمي، ويعيد له ثقته في ذاته، ويُخفف من حدة المخاوف المرتبطة بمستقبله الأكاديمي. وبهذا المعنى، فإن الهوية الرقمية تمثل مدخلًا استراتيجيًا يمكن توظيفه لدعم الاستقلال المهني، ورفع فاعلية الذات، وتخفيف حدة القلق المهني في ظل ما يواجهه أعضاء الهيئة المعاونة من تحديات مهنية وبحثية متزايدة، وهذا

ما اتفقت عليه دراسات وبحوث كل من (الهوري وحسن، 2023؛ Arbulú Yuan et al., 2024؛ Pérez Vargas et al., 2024؛ González-Prida et al., 2024).

وفي ضوء تحقق مؤشرات المطابقة الجيدة بين نموذج تحليل المسار وبيانات المشاركين في البحث، يرى الباحثون أن هذا التوافق يُجسد بصورة دقيقة واقع التفاعل بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، بما يعكس واقعية النموذج النظري المقترح. ومن خلال الممارسة العملية للباحثين كمشرفين على رسائل علمية وكمدرسين في السلك الجامعي يتعاملون بشكل مباشر مع أعضاء الهيئة المعاونة، يمكن القول بأن هذه العلاقات الثلاثية ليست مجرد أنماط إحصائية أو علاقات نظرية، بل هي امتداد طبيعي لخبرات متكررة باستمرار في الحياة الأكاديمية داخل البيئة الجامعية.

كما ان أعضاء الهيئة المعاونة، في بداياتهم المهنية، في الغالب ما يواجهون حالة من الضغط النفسي والتردد نتيجة شعورهم بعدم اليقين تجاه مستقبلهم الأكاديمي، وكثرة التحديات المرتبطة بإنجاز الرسائل العلمية، وضغوط التدريس، والترقي. هذا القلق، الذي يتراكم تدريجيًا، لا يظل حبيسًا في الداخل، بل ينعكس بوضوح على سلوكهم الأكاديمي وعلى تصورهم لذواتهم كباحثين. ويمتد أثره إلى الفضاء الرقم؛ حيث يكون الحضور المهني في المنصات العلمية أو التفاعل مع الموارد الرقمية محدودًا أو منعدماً أحيانًا، وهو ما يُضعف بالضرورة عناصر الهوية الرقمية الأكاديمية التي باتت اليوم مكونًا أساسيًا في تقييم الباحث الجامعي.

وقد لاحظ الباحثون من خلال الإشراف والتدريس، أن الباحث الذي يعاني من قلق مهني عالٍ يميل إلى تجنب التفاعل الرقمي، ربما لأنه يشعر بأنه غير جاهز للظهور العلمي، أو أن ما يُنتجه لا يستحق العرض، أو لأنه يخشى التقييم والمقارنة. ونتيجة لذلك، تتكون لديه هوية رقمية باهتة أو متعثرة، تفتقر إلى الثقة، والاستمرارية، والاستقلال المهني، وهي عناصر جوهرية لأي باحث معاصر. على الجانب الآخر، فإن أولئك الذين تمكنوا من تجاوز هذا القلق، في الغالب ما بدؤوا حضورهم الرقمي بثقة، وظهرت عليهم سمات الفاعلية البحثية من حيث وضوح الهدف، والانخراط الأكاديمي، وتنظيم إدارة مهامهم العلمية.

ويمكن أيضًا تفسير هذا التفاعل الديناميكي بين المتغيرات الثلاثة على أنه سلسلة من التأثيرات المتبادلة؛ إذ يُؤلد القلق المهني حالة من التراجع في الهوية الرقمية، والتي بدورها تُضعف فاعلية الذات، أو على العكس، ويمكن لتنامي الهوية الرقمية أن يعمل كحاجز نفسي يحمي الباحث من أثر القلق ويعزز ثقته بنفسه. ومن هنا فإن النموذج المقترح يُعد انعكاس واقعي لدوائر متشابكة من التفاعل النفسي والمهني والرقمي يعيشها أعضاء الهيئة المعاونة بشكل يومي في ظل التحولات التي تشهدها البيئة الجامعية.

وبالتالي، فإن ذلك يوضح أهمية أن تتبنى الكليات والجامعات رؤية أكثر شمولاً في دعم هذه الفئة، لا تقتصر على تزويدهم بالمهارات البحثية أو التقنية فقط، بل تشمل أيضاً التخفيف من القلق النفسي المرتبط بتوقعات الإنجاز والضغط الزمني، وبناء بيئة داعمة تحفزهم على التعبير عن ذواتهم عبر الفضاء الرقمي بثقة واستقلالية. فالتمكين الرقمي الحقيقي لا يبدأ من الأدوات، بل من الداخل، من شعور الباحث أنه قادر، مؤهل، مرحب به، ومعتز بكفاءته، وهو ما يجعل فاعلية الذات تنمو، والهوية الرقمية تتبلور، وتصبح مواجهة القلق المهني ممكنة بل ومثمرة.

التحقق من نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه: "لا توجد تأثيرات مباشرة للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من صحة نتائج هذا الفرض، استخدم الباحثون أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها، كما هو موضح في جدول (29) الآتي:

جدول (29)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=150)

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	المتغيرات واتجاه التفسير	
					من	إلى
***	15.376-	0.017	0.257-	0.654-	القلق المهني	الهوية الرقمية الأكاديمية

*** دالة

القيمة الحرجة = قيمة "ت"

عند مستوى (0.001)

يتضح من جدول (29) أن قيمة معاملات الانحدار للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية هي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)؛ مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة سالبة للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

تشير نتيجة هذا الفرض إلى أن القلق المهني يمثل أحد العوامل الضاغطة التي تؤثر بصورة مباشرة على مستوى الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، وهو ما يتفق مع أن تنامي مشاعر القلق المرتبطة بالأداء الأكاديمي والتوقعات المؤسسية والضغط الزمنية لإنجاز الرسائل العلمية يمكن أن ينعكس سلبيًا على اندماج هؤلاء الأعضاء في البيئة الرقمية الجامعية. فالفرد الذي يعاني من قلق مهني مفرط قد يفقد دافعيته للمشاركة الرقمية، ويشعر بعدم جدوى التفاعل الرقمي مع المنصات العلمية؛ مما يؤدي إلى تراجع في بناء هويته الأكاديمية الرقمية أو ضعف في تفعيلها، خصوصًا إذا غابت الخبرة الرقمية أو الدعم المؤسسي لذلك، كما أشار بذلك كل من (Hall et al., 2021).

ويتوافق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Verano–Tacoronte et al., 2025) من أن القلق المهني الناجم عن التحولات التكنولوجية، خاصة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، أدى إلى انخفاض ملحوظ في مستوى الاستعداد المهني للتعامل مع التقنيات الرقمية الحديثة، وهو ما يُعبر عن تراجع في الهوية الرقمية المهنية. كما أشارت نتائج دراسة (Schmiedehaus et al., 2023) إلى أن الضغوط البيئية والقلق المهني وتعدد الأدوار الأكاديمية تضعف من انخراط الأكاديميين في البيئات الرقمية، وتؤثر سلبيًا على استمرارهم في التفاعل مع الوسائط والمنصات الإلكترونية التي تُعد أساسًا في تشكيل الهوية الرقمية الأكاديمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Zhou & Wang 2025) والتي أكدت أن القلق المهني يؤدي إلى تراجع المشاركة الرقمية والفاعلية الذاتية في العمل الأكاديمي، وهو ما يُضعف البناء التراكمي للهوية الرقمية. كما بينت دراسة (Zhou 2024) أن الأفراد الذين يعانون من قلق مهني مرتفع يظهرون تفاعلًا رقميًا أقل، وانخراطًا محدودًا في المجتمعات العلمية الإلكترونية.

مشاركتهم في المشهد العلمي الرقمي، وهو ما أشارت إليه دراسات وبحوث كل من وبناءً على ما سبق، فإن التأثير المباشر للقلق المهني في الهوية الرقمية الأكاديمية يبدو منسجمًا مع الأدبيات النظرية والدراسات التجريبية، إذ إن القلق المهني لا يقتصر على تأثيره في الأداء البحثي فحسب، بل يمتد إلى التأثير على تمثيل الذات الأكاديمية في الفضاء الرقمي، وتكوين صورة احترافية فاعلة تعكس الانخراط والفاعلية والمكانة العلمية. وهذا ما يُبرز أهمية التوجه إلى بناء برامج دعم نفسي ومهني ورقمي لتخفيف آثار القلق المهني لدى هذه الفئة؛ بما ينعكس على رفع كفاءة الهوية الرقمية الأكاديمية، وتعزيز (الهوري والفقي، 2021؛ Schmiedehaus et al.,

et al., 2023; González-Prida et al., 2024; Verano-Tacoronte et al., 2025
(2024).

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحثون أن العلاقة المباشرة بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية تعبر عن تفاعل مركب يتجاوز حدود الأداء الخارجي إلى عمق البناء النفسي والمعرفي للفرد داخل المنظومة الأكاديمية. فحين يعاني عضو الهيئة المعاونة من مستويات مرتفعة من القلق المهني، الناجم عن ضغوط الإنجاز، وغموض المستقبل الوظيفي، وتراكم متطلبات البحث، فإن هذا القلق لا يظل محصوراً في نطاق الشعور الداخلي أو الانفعال اللحظي، بل يمتد تأثيره إلى كيفية تصوّر الذات الأكاديمية، ومن ثمّ إلى تمثّلها في الفضاء الرقمي. فالفرد القلق يشعر غالباً بأنه غير قادر على المواكبة، أو غير جدير بالظهور، أو أن ما يقدمه لا يرقى لمستوى التقدير، مما يدفعه - ولو لا شعورياً - إلى الانسحاب أو التقليل من حضوره الرقمي، وتجنب التفاعل مع المنصات الأكاديمية أو نشر ما يُنجزه من أعمال.

ومن هذا المنطلق، فإن القلق المهني لا يُعيق فقط الجانب العملي في حياة الباحث، بل يضرب في صميم الثقة الذاتية، ويُحد من دافعية الانخراط في بيئات العمل الرقمي. فبناء الهوية الرقمية الأكاديمية لا يتم عبر مهارات تقنية فقط، بل هو نتاج شعور داخلي بالكفاءة، والانتماء، والاعتراف. وفي اللحظة التي يفنّد فيها الباحث هذا الشعور نتيجة القلق، تتفكك هويته الرقمية، أو تظل في حالة من الجمود والضعف، ولا تعكس إمكاناته الحقيقية.

وقد لاحظ الباحثون من خلال تفاعلهم المباشر مع هذه الفئة - سواء في الإشراف أو التوجيه الأكاديمي - أن القلق المهني كثيراً ما يكون مصحوباً بعدم ارتياح تجاه استخدام المنصات البحثية أو ضعف في المبادرة الذاتية للتسجيل في قواعد البيانات أو تقديم الذات كباحث ضمن مجتمع علمي رقمي. وهذا يوضح أن تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن العمل على خفض القلق المهني أولاً، من خلال بناء بيئة داعمة تشعر عضو الهيئة المعاونة بالاستقرار، وتمنحه رؤية واضحة لمساره الأكاديمي، وتوفر له تدريجاً آمناً للانتقال من القلق إلى التمكين.

ومن ثمّ، فإن التحول الرقمي في الجامعة لا ينبغي أن يكون فقط على مستوى البنية التقنية، بل لا بد أن يسبقه تحول على مستوى الوعي والطمأنينة والثقة بالذات لدى الباحثين الناشئين. فالهوية الرقمية الأكاديمية لا تُبنى بالإجبار أو بالإلزام، بل تنمو حين يشعر الباحث بالقدرة، والجدارة، والرغبة في أن يكون حاضراً ضمن مجتمع علمي أوسع، وبالتالي، فإن مواجهة القلق المهني ليست مجرد إجراء علاجي، بل هي مدخل استراتيجي لتعزيز مشاركة الباحث في السياق الرقمي؛ وهو ما يُعد مؤشراً لرفع جودة الأداء البحثي، والارتقاء بمنظومة التعليم الجامعي في مجملها.

التحقق من نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على أنه: "لا توجد تأثيرات مباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من تأييد أو تفنيد نتائج هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها، وهو ما يمكن الكشف عنه من خلال جدول (30) الآتي:

جدول (30)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية (ن=150)

المتغيرات واتجاه التفسير	معاملات الانحدار		الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة		
	إلى	من					
القلق المهني	فاعلية الذات البحثية	-	0.485	-1.006	0.104	9.697	***

القيمة الحرجة = قيمة "ت" عند مستوى (0.001) *** دالة

يتضح من جدول (30) أن قيمة معاملات الانحدار المعيارية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية هي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)؛ مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة سالبة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:

أوضحت نتيجة هذا الفرض أن القلق المهني يؤثر سلباً تأثيراً مباشراً في فاعلية الذات البحثية، وهو ما يتسق مع أن القلق المهني كحالة نفسية تتولد لدى الفرد عند شعوره بالعجز أو القصور في مواجهة متطلبات العمل الأكاديمي والضغط المرتبطة به. كما أن القلق المهني يظهر لدى أعضاء الهيئة المعاونة نتيجة عدم وضوح المستقبل المهني، وتعدد المهام الأكاديمية، والقلق من التقويم والإنجاز؛ مما ينعكس على ثقتهم في قدراتهم البحثية، ويُضعف من توجههم نحو العمل البحثي الفاعل.

وترتكز فاعلية الذات البحثية في هذا السياق على تصورات الفرد لكفاءته في مواجهة المواقف البحثية، وتنفيذ المهام العلمية بكفاءة. وقد أكدت الأدبيات أن فاعلية الذات تتأثر سلبًا عند زيادة القلق المهني، لأن القلق يُولد أفكارًا سلبية حول الذات، ويزيد من مشاعر العجز، ويؤدي إلى تجنب المواقف البحثية أو التردد في اتخاذ قرارات علمية؛ وهو ما ينعكس في ضعف الحافز، وتراجع مستوى الإنجاز البحثي، وهذا يتفق مع نتائج دراستي كل من (عبد العزيز، 2021؛ والهوري، 2023).

وقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين القلق المهني ومكونات فاعلية الذات، ومن بين ذلك دراسة عبد العزيز (2021) التي بيّنت أن القلق المرتبط بتقويم الأداء والضغط المهنية يُضعف من مرونة الباحثين واستقلاليتهم وكفاءتهم البحثية، كما أشارت دراسة (Peng et al., 2025) إلى أن القلق المهني يقلل من الكفاءة الذاتية والمرونة البحثية لدى طالبات الدراسات العليا.

وعند النظر في البيئة المهنية لأعضاء الهيئة المعاونة، تزداد أهمية هذه النتيجة، إذ إنهم يواجهون تحديات مزدوجة تتمثل في ضغط العمل الأكاديمي، وعبء إنجاز الرسائل العلمية، إلى جانب عدم وضوح مسار الترقى؛ مما يولد بيئة خصبة لنمو القلق المهني، وبالتالي التأثير في تصورهم لفاعليتهم الذاتية كباحثين. وهو ما يبرر التأثير المباشر الذي أظهره نموذج تحليل المسار في هذه العلاقة.

كما أن فاعلية الذات البحثية تتكون من عدة أبعاد نفسية ومعرفية وسلوكية، منها القدرة على التنظيم الذاتي، والتخطيط، والمثابرة، والمرونة المعرفية، والاستقلال في اتخاذ القرار العلمي. وهذه الأبعاد كلها تتأثر سلبًا عندما يشعر الباحث بالقلق وعدم الأمان، أو حين يطغى عليه شعور بالضغط والارتباك في مواجهة المتطلبات الأكاديمية، وهو ما يتفق مع نتيجة دراسة الهواري وحسن (2021).

ويرى الباحثون أن التأثير المباشر للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية يُجسد واقعا ملموسا يتكرر بشكل شبه يومي مع أعضاء الهيئة المعاونة، وقد تم ملاحظة ذلك من خلال الإشراف على الرسائل العلمية لأعضاء الهيئة المعاونة؛ إذ إن مشاعر القلق المهني لدى هذه الفئة ليست مجرد مشاعر عابرة، بل هي حالة مستمرة ناتجة عن بيئة مهنية ضاغطة مليئة بالتحديات، تبدأ من متطلبات التعيين، مرورًا بضغط الإنجاز، وصولًا إلى الغموض الذي يكتنف مستقبلهم الأكاديمي.

بالإضافة إلى أن فاعلية الذات البحثية ليست سلوكًا منفصلاً أو معزولاً، بل هي انعكاس مباشر لتصور الفرد لقدرته على إدارة المهام البحثية بكفاءة وثقة. كما أن الكفاءة الذاتية تتأثر بشكل

كبير بالحالة الانفعالية، وأن مشاعر القلق حين تكون مزمنة، فإنها تضعف من تقدير الذات وتُحد من القدرة على اتخاذ القرارات العلمية، وتقلل من مستوى التنظيم الذاتي والتخطيط للمسار البحثي. كما يرى الباحثون أن هذه النتيجة لا تقتصر أهميتها على المستوى الإحصائي، بل إنها تسلط الضوء على حاجة ملحة داخل الواقع الأكاديمي، وهي ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي والانفعالي لأعضاء الهيئة المعاونة، ليس فقط بتقديم الدعم المهني والإداري، بل أيضًا بتوفير بيئة تشجع على الطمأنينة والثقة وتقلل من مصادر الضغط. ففقد الشعور بالأمان والقدرة لا يمكنه أن يكون باحثًا منتجًا وفاعلاً. ومن هنا، فإن هذه النتيجة تؤكد أن تحسين فاعلية الذات البحثية يبدأ من التخفيف من حدة القلق المهني، ومساعدتهم على بناء إدراك إيجابي لذواتهم كباحثين قادرين على الإنجاز والإسهام.

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحثون ضرورة ألا تستهدف الدراسات التدخلية تدريب أعضاء الهيئة المعاونة على المهارات البحثية التقليدية فقط، بل يجب أن تتضمن مكونات لدعم الصحة النفسية، وإدارة الضغوط، وتعزيز الفاعلية البحثية، خاصة في المراحل المبكرة من العمل المهني. فكلما انخفض القلق، ارتفعت فاعلية الذات، وكلما شعر الباحث أنه مُعترف بقدراته، أمكنه أن يحقق إنجازًا علميًا حقيقيًا ومستدامًا.

التحقق من نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على أنه: "لا توجد تأثيرات مباشرة للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من صحة نتائج هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها، كما هو مبين في جدول (31) الآتي:

جدول (31)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية (ن=150)

مستوى الدلالة	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	المتغيرات واتجاه التفسير	
					من	إلى
***	5.337	0.392	2.089	0.514	الهوية الرقمية الأكاديمية	فاعلية الذات البحثية

*** دالة عند مستوى (0.001)

القيمة الحرجة = قيمة "ت"

باستقراء جدول (31) يتبين أن قيمة معاملات الانحدار للهوية الرقمية الأكاديمية في فاعلية الذات البحثية هي قيم دالة عند مستوى (0.001)؛ مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة موجبة للهوية الرقمية في فاعلية الذات البحثية؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائية للهوية الرقمية في فاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

يرى الباحثون من خلال ما توصلت إليه نتيجة هذه الفرض، أن الهوية الرقمية لا تمثل فقط تمثيلاً إلكترونيًا للباحث، بل تُعد إطارًا معرفيًا وانفعاليًا يدعم الكفاءة، ويعزز الشعور بالسيطرة والقدرة على مواجهة التحديات المهنية. وتؤدي بذلك دورًا حاسمًا في دعم مكونات فاعلية الذات البحثية، مثل التنظيم الذاتي، والمثابرة، والاستقلال في اتخاذ القرار العلمي.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع ما أشارت إليه بعض الدراسات والبحوث من وجود علاقة إيجابية بين الهوية الرقمية والفاعلية الذاتية. فقد أشارت دراسة الهواري وحسن (2023) إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين امتلاك المهارات الرقمية وارتفاع الكفاءة البحثية والمثابرة الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؛ وهو ما يُبرز الدور الأساسي للهوية الرقمية في تعزيز فاعلية الذات البحثية.

كما دعمت هذه النتيجة أيضًا دراسة Falma & Putra (2025) والتي توصلت إلى أن تعزيز الكفاءات الرقمية يساهم في رفع الثقة بالنفس، وتحسين التفاعل مع البيئة الأكاديمية الرقمية؛ الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على أداء المهام البحثية.

وقد أثبتت نتائج دراسات أخرى مثل: (Getenet et al., 2024; Yuan et al., 2024; Rohde et al., 2024) أن الهوية الرقمية تُعد محفزًا للثقة الأكاديمية، وتُسهم في تعزيز التفاعل العلمي والاندماج المعرفي، وهي من المؤشرات الجوهرية لفاعلية الذات البحثية.

وفي ذات السياق أيضًا، كشفت دراسة Zhou (2024) عن أن استخدام التقنيات الرقمية يُعزز فاعلية الذات، وذلك من خلال بناء هوية رقمية إيجابية تساعد الباحث على تجاوز العزلة الأكاديمية، والانخراط في بيئات علمية داعمة. كما توصلت نتائج دراسة (Arbulú Pérez, 2024) Vargas et al., (2024) إلى أن المهارات الرقمية أسهمت في تعزيز الفاعلية الذاتية وخفض مستويات التوتر الأكاديمي؛ مما يعكس دور الهوية الرقمية في دعم الثقة بالذات البحثية.

وقد لاحظ الباحثون من واقع ممارستهم الأكاديمية أن غياب الهوية الرقمية أو ضعفها لدى بعض أعضاء الهيئة المعاونة يُنتج شعورًا بالعزلة الأكاديمية أو التردد؛ وهذا ما يجعلهم أقل قدرة على التفاعل، وأكثر حاجة إلى الدعم الخارجي في كل مرحلة من مراحل البحث، أما من يبني هويته

الرقمية بشكل تدريجي، ويبدأ في التواصل مع المجتمع الأكاديمي، وتنظيم ملفه العلمي، فإنه يكتسب تدريجياً ثقة تُمكنه من الاستقلال في اتخاذ قراراته البحثية، والتغلب على العقبات، وهو جوهر فاعلية الذات البحثية. ومن ثمَّ، فإن هذه النتيجة تؤكد على أن تمكين أعضاء الهيئة المعاونة من بناء هوية رقمية أكاديمية متكاملة يُعد ضرورة لتطوير أدائهم البحثي، ورفع مستوى فاعليتهم الذاتية. وتُعد هذه النتيجة دافعاً لصناع القرار في المؤسسات الجامعية لإدراج مسارات تطوير رقمية ضمن خطط تنمية الكفاءات البحثية لدى هذه الفئة.

وبناءً عليه، فإن هذه النتيجة لا تُشكل فقط تأكيداً إحصائياً لما ورد في الإطار النظري، بل تفتح كذلك باباً عملياً نحو بناء برامج تطوير أكاديمي تركز على دعم الهوية الرقمية للباحثين الناشئين، بوصفها أحد المفاتيح الجوهرية لرفع فاعليتهم البحثية. فحين يشعر الباحث أنه يمتلك صوتاً رقمياً، ووجوداً معرفياً، ووسائل للتفاعل مع الآخرين في بيئة علمية رقمية متجددة، فإنه يتحول من متلقٍ إلى منتج، ومن تابع إلى مبادر، وهو ما يجب أن يسعى إليه دائماً المشرفين في بناء باحث مستقل، وفاعل، ومؤثر في مجتمعه الأكاديمي.

التحقق من نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

ينص الفرض الخامس على أنه: "لا توجد تأثيرات غير مباشرة للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية كمتغير وسيط لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من تأييد أو تفنيد نتائج هذا الفرض، استخدم الباحثين طريقة (Bootstrap) في أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات غير المباشرة، ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، وهو ما يكشف عنه جدول (32) الآتي:

جدول (32)

التأثيرات غير المباشرة ومعاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية (ن=150)

المتغيرات واتجاه التأثير	معاملات الانحدار		معاملات الانحدار اللامعيارية		الأثر الكلي	الأثر غير حدود الثقة (95%)		مستوى الدلالة
	من	إلى	المعيارية	اللامعيارية		المباشر	غير المباشر	
القلق المهني	0.514	0.267	0.178	0.390	0.568	0.293	0.230	**

** دالة عند مستوى (0.01)

* دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من جدول (32) أن قيمة معاملات الانحدار المعيارية للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية هي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01) بمستوى ثقة (95%)؛ إذ توسّطت هذه القيمة الحد الأدنى والحد الأعلى لمستوى الثقة كما أنها أقرب إلى الصفر؛ مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي، ولهذا تتوسط الهوية الرقمية الأكاديمية بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، وهذه النتيجة تثبت صحة نموذج تحليل المسار للعلاقة بين متغيرات الدراسة لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائيًا للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية".

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس:

كشفت نتيجة هذا الفرض عن وجود أثر غير مباشر للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية، وهو ما يتوافق مع التصور الذي بُني عليه الإطار النظري للبحث؛ إذ يُنظر إلى الهوية الرقمية الأكاديمية على أنها تمثل بنية إدراكية ونفسية مكتسبة، تتشكل من خلال تفاعل الباحث مع البيئات الرقمية، وتؤثر على تصوره لكفاءته الذاتية في المجال البحثي. فالقلق المهني إذا لم تتم مواجهته بشكل فاعل، قد يؤدي إلى تراجع في ثقة الباحث في نفسه، وشعوره بعدم القدرة على الإنجاز، بينما تعمل الهوية الرقمية الأكاديمية كعامل تنظيمي يُسهم في الحد من هذا التأثير عبر رفع الوعي بالقدرات، ودعم التفاعل مع المجتمع العلمي، وهذه الرؤية تتفق مع ما توصلت إليه دراسة الهواري (2023).

كما دعمت بعض الدراسات والبحوث السابقة هذا التصور، إذ أشارت دراسة Zhou (2024) إلى أن استخدام الباحثين للتقنيات الرقمية يعزز من الفاعلية الذاتية لديهم، ويتباين هذا التعزيز بحسب مستوى القلق المهني المصاحب؛ مما يشير إلى أن الهوية الرقمية تُمكن الباحث من إعادة تشكيل أثر القلق، وتوجيهه نحو سلوك أكاديمي إيجابي. في حين بيّنت دراسة Rohde et al. (2024) أن التمكين الرقمي يسهم في خفض مستويات القلق الأكاديمي من جهة، وتعزيز فاعلية الذات من جهة أخرى؛ مما يُبرز الدور الوسيط للهوية الرقمية في هذه العلاقة الثلاثية. وهذا يتفق كذلك مع ما ذكره Getenet et al. (2024) من أن امتلاك هوية رقمية نشطة يسهم في تحسين التفاعل مع مصادر المعرفة الرقمية، ويعزز من القدرة على الإنجاز الأكاديمي، خاصة لدى من يعانون من ضغوط نفسية ومهنية.

وفي هذا السياق أيضًا، أوضحت دراسة عبد العزيز (2021) أن القلق المرتبط بالمستقبل المهني يُعد من أبرز العوامل التي تضعف فاعلية الذات، وأن هذه العلاقة قد تُعاد صياغتها عبر التدخل بمتغيرات وسيطة مثل الهوية المهنية أو الرقمية. كما كشفت دراسة الهواري وحسن (2023)

عن أن الكفاءة الرقمية لها دور كبير في دعم الكفاءة الذاتية لدى أعضاء الهيئة المعاونة، وأن هذه الكفاءة تُكتسب عبر بناء هوية رقمية متماسكة تُمكن الباحث من التفاعل الإيجابي مع متطلبات البيئة البحثية المعاصرة؛ مما ينعكس بدوره على فاعليته البحثية.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن النتيجة الحالية متسقة مع ما أكدته البحوث النظرية والتطبيقية، من أن الهوية الرقمية الأكاديمية تُعد متغيراً وسيطاً قوياً في العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية؛ إذ تُمكن الباحث من إدارة مشاعره، وتعزيز تواصله العلمي، وتدعيم تصوره لذاته كعضو فاعل داخل المجتمع الأكاديمي؛ الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائه البحثي.

وفي ضوء هذه النتيجة، التي كشفت عن وجود تأثير غير مباشر دال إحصائياً للقلق المهني في فاعلية الذات البحثية من خلال الهوية الرقمية الأكاديمية، يمكن القول: إن هذه النتيجة تتجاوز مجرد التأكيد الإحصائي لتعبّر عن واقع نفسي ومهني معقد يعيشه كثير من أعضاء الهيئة المعاونة. فقد وجد الباحثون من خلال تعاملهم المباشر مع أعضاء الهيئة المعاونة أن القلق المهني، رغم كونه تجربة ذات طابع انفعالي، إلا أن أثره يتسرب ببطء إلى نسيج الممارسة البحثية، ويُعيد تشكيل إدراك الفرد لذاته كباحث. لكنه لا يفعل ذلك بشكل مباشر دائماً؛ بل في الغالب ما يحدث من خلال قناة خفية وهي شعور الباحث بحضوره الأكاديمي في المجال الرقمي أو غيابه عنه.

ومن هذا المنطلق، فإن النتيجة التي توصل إليها هذا الفرض، تُشكّل دليلاً تطبيقياً على ضرورة أن تتضمن برامج الإعداد المهني والبحثي لأعضاء الهيئة المعاونة مكوناً صريحاً لتدريبهم على بناء هويتهم الرقمية، ليس فقط من أجل مواكبة التطور، ولكن لأنها تُعد أداة فاعلة في التوازن النفسي، وبناء الذات الأكاديمية، وتجاوز آثار القلق الذي يُهدّد استقرارهم الداخلي. فالعلاقة بين القلق والفاعلية ليست قدرًا حتمياً، بل يمكن التوسط فيها وتحويلها من دائرة سلبية إلى دائرة إيجابية، شرط تفعيل هذا الوسيط النفسي الرقمي، وهو الهوية الرقمية الأكاديمية.

التحقق من نتائج الفرض السادس ومناقشتها:

ينص الفرض السادس على أنه: "لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها لدى الذكور والإناث المشاركين في البحث، وهو ما يمكن التعرف عليه من خلال جدول (33) الآتي:

جدول (33)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج تحليل المسار لمتغيرات البحث في ضوء النوع (نكور / إناث) (ن=150)

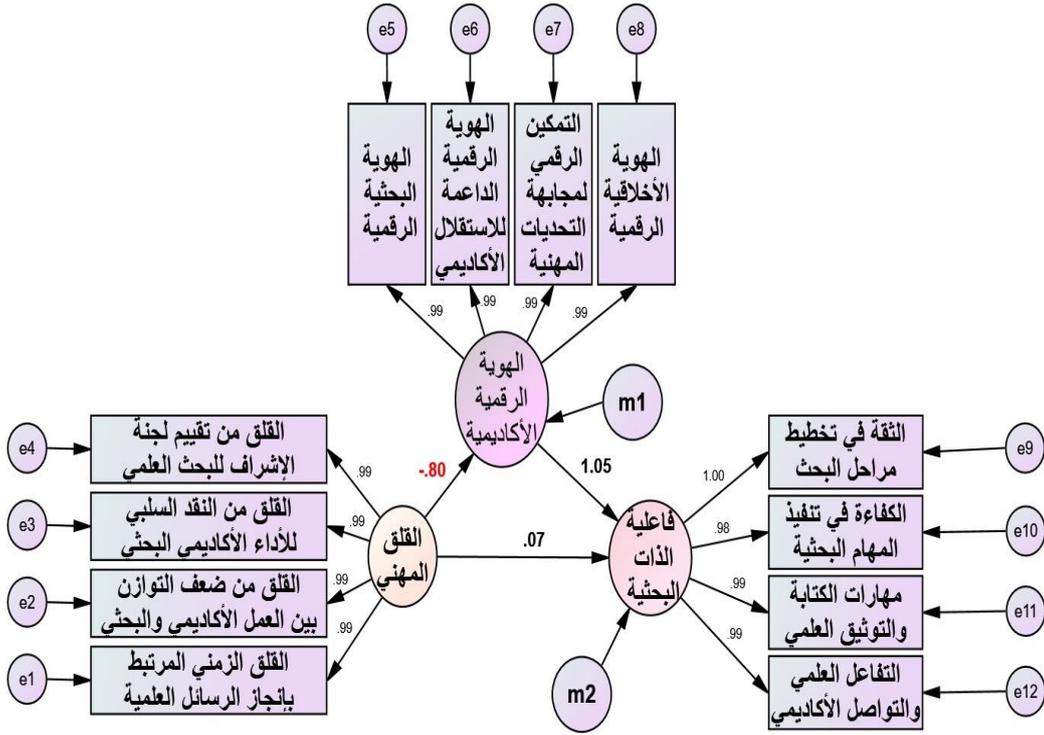
المتغيرات واتجاه التأثير	النوع	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
القلق المهني إلى الهوية الرقمية الأكاديمية	نكور	-0.802	-0.463	0.021	-22.446	***
	إناث	-0.829	-0.806	0.037	-21.738	***
الهوية الرقمية الأكاديمية إلى فاعلية الذات البحثية	نكور	1.048	1.037	0.016	63.415	***
	إناث	0.738	0.658	0.028	23.73	***
القلق المهني إلى فاعلية الذات البحثية	نكور	-0.066	0.038	0.008	4.892	***
	إناث	-0.269	-0.233	0.023	-10.141	***

القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** دالة عند مستوى (0.001)

يتضح من جدول (33) ما يلي:

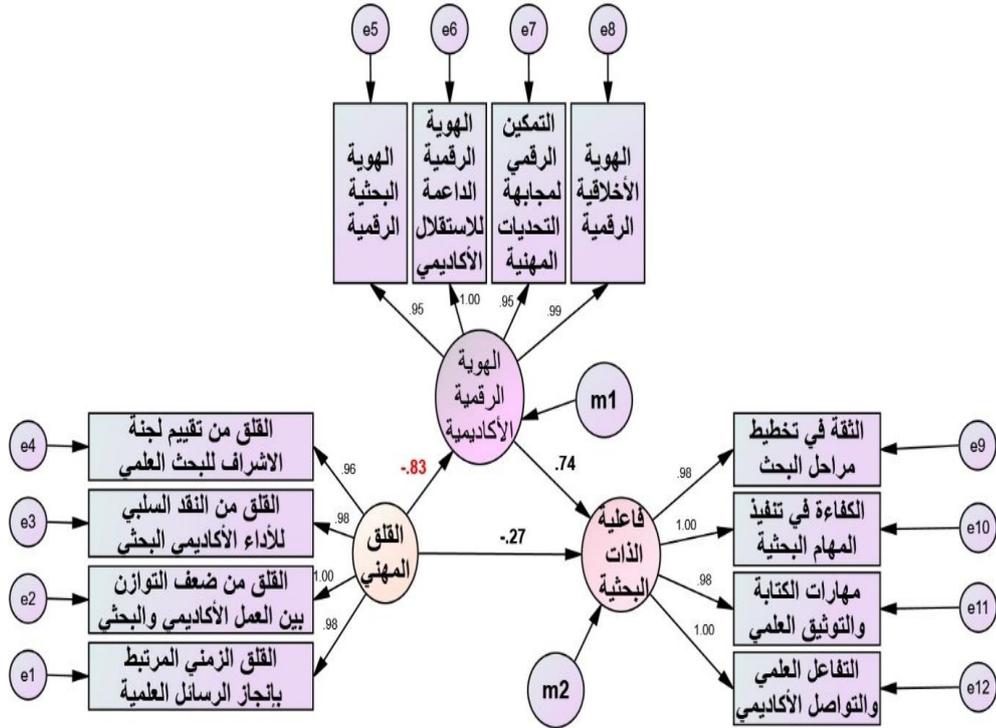
- أن معاملات الانحدار في نموذج تحليل المسار تشير إلى وجود علاقة قوية ودالة إحصائيًا عند مستوى (0.001) لجميع المسارات المفترضة لدى الذكور والإناث؛ مما يشير إلى وجود علاقات سببية واضحة بين المتغيرات الثلاثة (القلق المهني، الهوية الرقمية الأكاديمية، وفاعلية الذات البحثية).
- أن العلاقة بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية كانت سلبية لدى الذكور والإناث، وهذه دلالة على أن ارتفاع القلق المهني يرتبط بانخفاض مستوى الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أفراد العينة من كلا الجنسين، وهو ما يتسق مع التوجهات النظرية التي تؤكد تأثير الضغط المهني على ضعف التوافق الرقمي والهوية الأكاديمية.
- أما العلاقة بين الهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية، فقد كانت موجبة ودالة إحصائيًا، إلا أنها كانت أقوى لدى الذكور مقارنة بالإناث؛ وهذا يعني أن الذكور يستفيدون بدرجة أكبر من هويتهم الرقمية لتعزيز شعورهم بالكفاءة والقدرة على الأداء البحثي.
- وفيما يتعلق بمسار القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، فقد وجدت علاقة سالبة ودالة لدى الإناث، بينما كانت العلاقة ضعيفة وموجبة قليلاً لدى الذكور؛ مما يعكس تبايناً ملحوظاً في أثر القلق المهني على فاعلية الذات؛ إذ تبين أن الإناث يتأثرن سلباً بهذا القلق بدرجة أكبر.

ويمكن التحقق من نموذج تحليل المسار بين المتغيرات الثلاثة في ضوء النوع (ذكور / إناث) من خلال الشكلين (5، 6) التاليين:



شكل (5)

نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى الذكور



شكل (6)

نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى الإناث يتضح من الشكلين (5، 6) أن البنية العامة للنموذج متطابقة؛ إذ شملت نفس المتغيرات والمسارات واتجاهات التأثير؛ مما يعزز الفرض بوجود تشابه في الهيكل البنائي للعلاقات بين المتغيرات لدى الذكور والإناث. ومع ذلك، ظهرت بعض الفروق في قوة معاملات الانحدار؛ حيث كانت العلاقات أكثر قوة لدى الذكور في بعض المسارات كتأثير الهوية الرقمية على فاعلية الذات البحثية، وأقوى لدى الإناث في مسارات أخرى كتأثير القلق المهني على فاعلية الذات البحثية، إلا أن النماذج تشير إلى وجود تشابه نوعي في بنية العلاقات، مع وجود اختلافات كمية في شدة التأثير؛ مما يعكس تأثير الوجود كعامل مُعدل لتأثير المتغيرات.

كما تم حساب التشابه في نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث من خلال المقارنة بين مؤشرات المطابقة في أربعة نماذج: (النموذج غير المقيد، نموذج الأوزان البنائية، نموذج التغيرات البنائية، ونموذج البواقي البنائية، وهو ما يمكن التعرف عليه من خلال جدول (34) الآتي:

جدول (34)

قيم مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار للذكور والإناث (ن=150)

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	CMIN /DF	X ²	مؤشرات المطابقة
0.070	0.89	0.857	0.89	0.852	0.886	0.312	0.55	25.565	2607.67	النموذج غير المقيد
0.068	0.839	0.809	0.839	0.804	0.835	0.307	0.507	33.851	3757.51	الأوزان القياسية
0.072	0.833	0.807	0.833	0.802	0.829	0.311	0.497	34.194	3898.08	نموذج الأوزان البنائية
0.070	0.831	0.806	0.831	0.801	0.827	0.32	0.499	34.39	3954.88	نموذج التغيرات البنائية
0.071	0.823	0.8	0.823	0.796	0.819	0.309	0.482	35.308	4131.01	نموذج البواقي البنائية

يتضح من جدول (34) أن قيم مؤشرات المطابقة أظهرت مؤشرات مطابقة النماذج (GFI - RMSEA - CFI - TLI - IFI - NFI - AGFI - لكل من النموذج غير المقيد والنماذج المقيدة (الأوزان القياسية، البنائية، التغيرات، والبواقي)، أن القيم جاءت في معظمها ضمن الحدود المقبولة؛ إذ تراوحت معظم المؤشرات بين (0.80-0.89)، وتراوحت قيمة (RMSEA) بين (0.068-0.072)، وهي قيم تدل على ملاءمة جيدة للنموذج البنائي لدى الذكور والإناث. هذا التماثل في مؤشرات المطابقة يؤكد التشابه في جودة النموذج عبر الجنسين؛ مما يعزز من صلاحية النموذج البنائي المقترح لتفسير العلاقات بين المتغيرات في كل من الذكور والإناث.

وقام الباحثون أيضاً بالتحقق من التشابه من خلال المقارنة بين هذه النماذج بما يسمى بمقارنة النماذج المتداخلة؛ حيث يتم مقارنة كل نموذج بالذي يليه، كما هو مبين في جدول (35) الآتي:

جدول (35)

المقارنة بين مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار للذكور والإناث (ن=150)

TLI	RFI	IFI	NFI	P	CMIN	DF	النموذج / المؤشرات	
0.05	0.05	0.057	0.057	0.000	1290.407	12	الأوزان البنائية	عند افتراض صحة
0.051	0.051	0.059	0.059	0.000	1347.214	13	التغيرات البنائية	النموذج غير المقيد
0.57	0.056	0.067	0.067	0.000	1523.335	15	البواقبي البنائية	
0.003	0.003	0.009	0.009	0.000	197.377	4	التغيرات البنائية	عند افتراض صحة
0.008	0.008	0.016	0.016	0.000	373.498	6	البواقبي البنائية	نموذج الأوزان البنائية
0.005	0.005	0.008	0.008	0.000	176.12	2	البواقبي البنائية	عند افتراض صحة نموذج التغيرات البنائية

يتبين من جدول (35) عند تحليل الفروق بين النماذج المتداخلة باستخدام اختبار الفرق في قيمة (كا2)، أن جميع هذه الفروق بين النماذج كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.000)، وهو ما قد يشير ظاهريًا إلى وجود فروق بين الذكور والإناث، إلا أن الفروق في مؤشرات المطابقة المصاحبة (RFI - IFI - TLI - NFI) كانت طفيفة للغاية، وجميعها أقل من (0.01)؛ وهو ما يدل على أن هذه الفروق الإحصائية غير جوهرية من الناحية العملية، ولا تؤثر في تشابه النموذج الكامن بين الجنسين.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض السادس:

أظهرت نتائج هذا الفرض، أن هناك تشابهًا فعليًا في البنية المفاهيمية للعلاقات بين القلق المهني، الهوية الرقمية الأكاديمية، وفاعلية الذات البحثية لدى الذكور والإناث، مع بعض الاختلافات في حجم التأثير وليس في اتجاه العلاقات أو تركيب النموذج، وبالتالي، يرى الباحثون أن نموذج تحليل المسار يتسم بالتشابه البنائي بين الذكور والإناث من أعضاء الهيئة المعاونة؛ إذ ظهرت

المسارات الثلاثة بنفس الاتجاهات والدلالة الإحصائية. إلا أن بعض المسارات أظهرت فروقاً في شدة التأثير، وكانت هذه الفروق كما يلي:

- تأثير الهوية الرقمية الأكاديمية على فاعلية الذات البحثية كان أقوى لدى الذكور.
- تأثير القلق المهني على فاعلية الذات البحثية كان أقوى سلباً لدى الإناث.
- أما تأثير القلق المهني على الهوية الرقمية الأكاديمية فقد كان متقارباً لدى الجنسين.

ومن ثَمَّ، فإن الفروق كانت في بعض المسارات في اتجاه الذكور من حيث تعزيز فاعلية الذات عبر الهوية الرقمية، بينما كانت في اتجاه الإناث في التأثير الأقوى سلبياً بالقلق المهني؛ وهو ما يعكس فروقاً في التفاعل النفسي مع هذه المتغيرات وفقاً للنوع. ولذلك، يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه: "يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية وفقاً للنوع (ذكور / إناث) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

ويُعزى هذا التشابه البنائي بين الجنسين إلى تقارب أنماط التفاعل مع المتغيرات الثلاثة؛ إذ أظهرت النتائج تماثلاً في اتجاه العلاقات ودلالاتها الإحصائية، على الرغم من وجود بعض الفروق في قوة التأثير، وهو ما يمكن تفسيره بوجود عوامل مشتركة تؤثر على المشاركين في البحث، كالعوامل البيئية الأكاديمية، ومتطلبات البحث العلمي، وضغوط المهنة، والتي تسهم في تشكيل خبراتهم النفسية والمعرفية، على نحو متقارب فيما يتعلق بالقلق المهني، والهوية الرقمية الأكاديمية، وفاعلية الذات البحثية.

التحقق من نتائج الفرض السابع ومناقشتها:

ينص الفرض السابع على أنه: "لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للقلق المهني وفاعلية الذات البحثية والهوية الرقمية الأكاديمية بين المعيدين والمدرسين المساعدين من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها لدى المعيدين والمدرسين المساعدين المشاركين في البحث، كما في جدول (36) الآتي:

جدول (36)

معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لنموذج تحليل المسار لمتغيرات البحث في ضوء الدرجة العلمية (معيد / مدرس مساعد) (ن=150)

المتغيرات واتجاه التأثير	الدرجة العلمية	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
القلق المهني إلى الهوية الرقمية الأكاديمية	معيد	-0.455	-0.512	0.11	-4.641	***
	مدرس مساعد	-0.591	-0.313	0.04	-7.764	***
الهوية الرقمية الأكاديمية إلى فاعلية الذات البحثية	معيد	-0.866	-0.393	0.054	-7.296	***
	مدرس مساعد	0.977	0.911	0.06	15.245	***
القلق المهني إلى فاعلية الذات البحثية	معيد	-0.170	-0.087	0.022	-4.032	***
	مدرس مساعد	-0.033	-0.016	0.008	-2.065	***

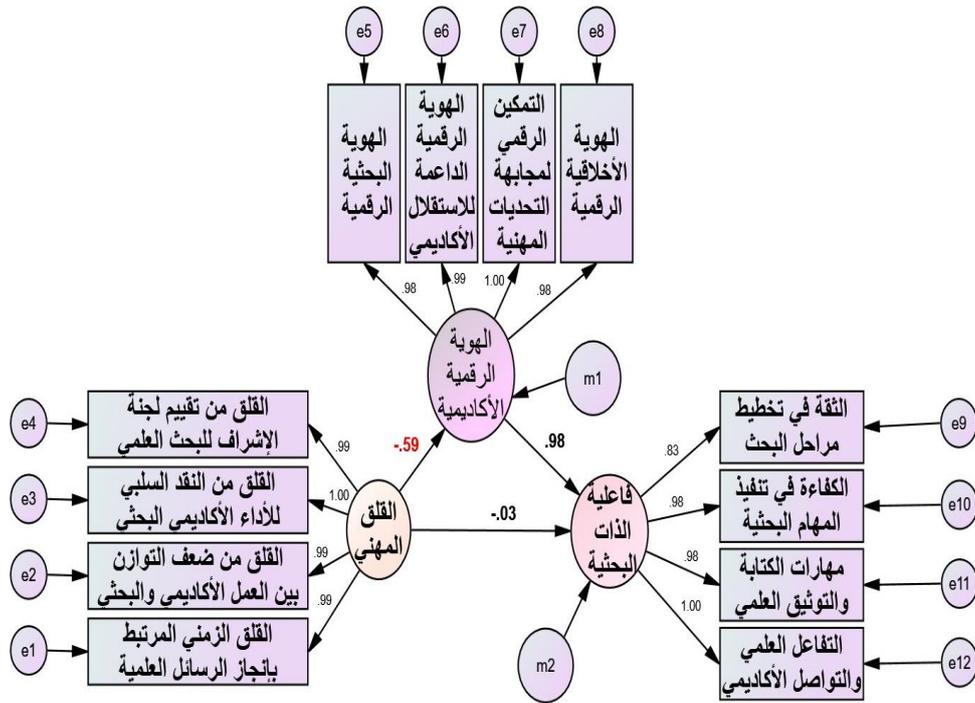
القيمة الحرجة = قيمة "ت" *** دالة عند مستوى (0.001)

يتضح من جدول (36) ما يلي:

- أن نتائج معاملات الانحدار في نموذج تحليل المسار أسفرت عن وجود علاقات سببية واضحة بين المتغيرات الثلاثة محل الدراسة، وهي: القلق المهني، الهوية الرقمية الأكاديمية، وفاعلية الذات البحثية، وذلك لدى كل من المعيد والمدرسين المساعدين؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري لدى المعيد (-0.455)، ولدى المدرس المساعد (-0.591)؛ مما يعكس أن ازدياد مشاعر القلق المرتبطة بالمهنة يؤدي إلى تراجع إدراك الفرد لهويته الرقمية في المجال الأكاديمي. ويلاحظ أن هذا التأثير السلبي كان أكثر وضوحاً لدى المدرسين المساعدين.
- وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات؛ حيث سجل المعيد معاملًا معيارياً قدره (-0.866)، في حين سجل المدرس المساعد (-0.977)؛ مما يشير إلى أن بناء هوية رقمية قوية في البيئة الأكاديمية يسهم بشكل مباشر في رفع تقدير الفرد لفاعليته الذاتية البحثية. وعلى الرغم من أن العلاقة ظهرت لدى الفئتين، فإن ارتفاع معامل التأثير لدى المدرس المساعد يشير إلى أنه قد يكون أكثر اعتماداً على أدواته الرقمية لتعزيز مكانته وكفاءته في العمل البحثي، كما أن سنوات الخبرة النسبية قد تجعله أكثر قدرة على توظيف تلك الهوية في مهامه الأكاديمية.

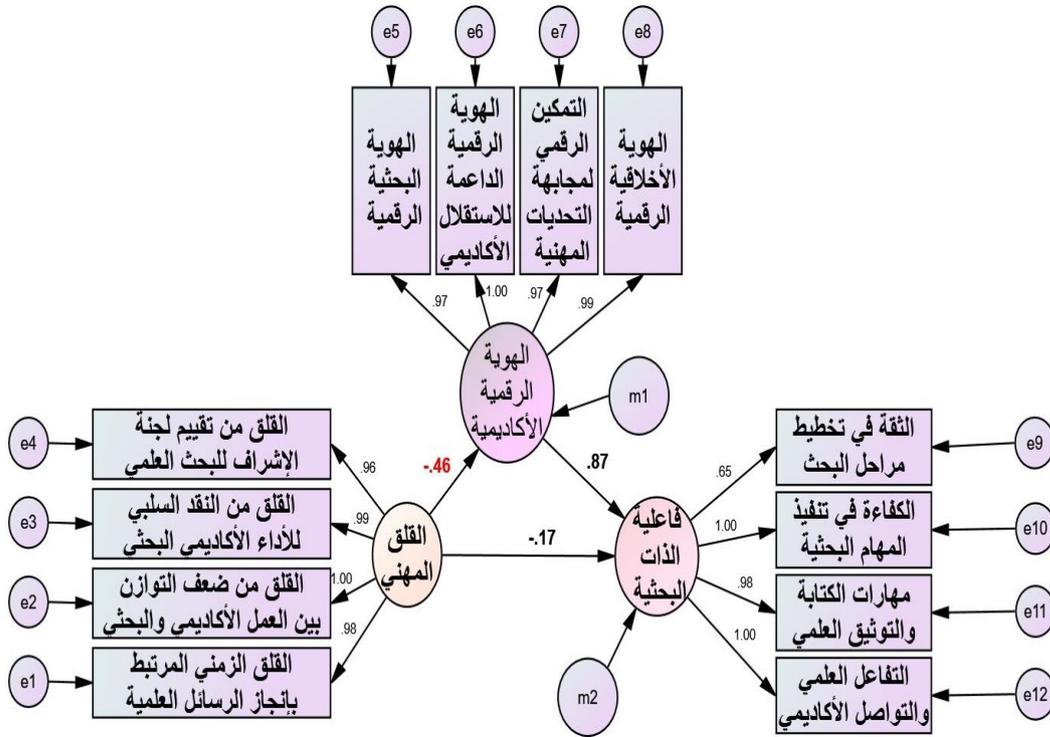
- وجود علاقة سالبة ودالة إحصائيًا بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية، إلا أن شدة التأثير كانت أعلى لدى المعيد؛ حيث بلغ معامل الانحدار (-0.170) مقارنة بمعامل الانحدار لدى المدرس المساعد الذي بلغت نسبته (-0.033). ويوضح ذلك أن المعيد، وهم في بداية مسيرتهم المهنية، أكثر عرضة لتأثيرات القلق على تقديرهم لكفاءتهم البحثية، ويعاني بعضهم من الشعور بعدم الاستقرار أو الخوف من الفشل الأكاديمي؛ مما قد يؤدي إلى اهتزاز في الشعور بالفاعلية الذاتية. في حين أن المدرسين المساعدين، رغم استمرار شعورهم بالقلق المهني، فإن لديهم من الخبرة والدعم الوظيفي ما قد يخفف حدة هذا الأثر السلبي على فاعليتهم الذاتية.

ويوضح الشكلين (7، 8) التاليين التحقق من نموذج تحليل المسار بين المتغيرات الثلاثة في ضوء الدرجة العلمية (معيد / مدرس مساعد):



شكل (7)

نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى المعيد



شكل (8)

نموذج تحليل المسار للقلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى المدرسين
المساعدين

يتبين من الشكلين (7، 8) أن البنية العامة للنموذج البنائي لدى المعيد والمدرس المساعد متطابقة من حيث المتغيرات الثلاثة والعلاقات المتبادلة بينها، وكذا من حيث اتجاهات التأثير ودلالاتها الإحصائية. فالنموذجان تضمان نفس المسارات السببية بين القلق المهني، الهوية الرقمية، وفاعلية الذات، وجاءت هذه المسارات في الاتجاهات نفسها؛ مما يشير إلى وجود تشابه نوعي بنيوي في الكيفية التي ترتبط بها هذه المتغيرات لدى الفئتين. ومع ذلك، فإن الفرق بينهما لم يكن في طبيعة العلاقات أو تركيبها، بل كان في حجم التأثير؛ حيث ظهرت بعض المسارات أقوى لدى المعيد مثل تأثير القلق على الفاعلية الذاتية، وأخرى أقوى لدى المدرس المساعد مثل تأثير الهوية الرقمية على الفاعلية الذاتية. ويدل هذا على أن الاختلاف بين الفئتين لا يكمن في البناء المعرفي للعلاقات بين المتغيرات، بل في استجابة كل فئة لهذه العلاقات تبعاً للمرحلة المهنية والضغط المرتبطة بها.

كما تم حساب التشابه في نموذج تحليل المسار بين المعيد والمدرسين المساعد من خلال المقارنة بين مؤشرات المطابقة، كما هو موضح في جدول (37) الآتي:

جدول (37)

قيم مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار للمعدين والمدرسين المساعدين (ن=150)

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	/DF CMIN	X ²	مؤشرات المطابقة
0.067	0.836	0.787	0.836	0.774	0.825	0.246	0.507	13.284	1354.97	نموذج غير المقيد
0.072	0.791	0.751	0.761	0.738	0.78	0.267	0.478	15.371	1706.18	الأوزان القياسية
0.066	0.788	0.755	0.789	0.742	0.777	0.283	0.476	15.171	1729.54	نموذج الأوزان البنائية
0.069	0.788	0.756	0.788	0.743	0.777	0.292	0.478	15.077	1733.88	نموذج التغايرات البنائية
0.073	0.777	0.748	0.777	0.735	0.765	0.304	0.478	15.561	1820.69	نموذج البواقي البنائية

باستقراء جدول (37) يتبين أن مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج البنائي باستخدام مجموعة من المؤشرات الإحصائية المعتمدة مثل: (CFI - TLI - IFI - NFI - AGFI - GFI) (RMSEA - وغيرها، أظهرت نتائج هذه المؤشرات أن النموذج غير المقيد، وكذلك النماذج المقيدة أن القيم جاءت في معظمها ضمن الحدود المقبولة إحصائياً؛ فعلى سبيل المثال: تراوحت قيمة (RMSEA) بين (0.66-0.73)، وهي قيم تدل على ملاءمة جيدة للنموذج البنائي وفقاً للدرجة العلمية؛ الأمر الذي يعزز من صلاحية النموذج ويدل على أنه يُمثل العلاقات بشكل جيد لدى كلا الفئتين، كما يُستنتج من هذه النتائج أيضاً أن النموذج البنائي يتمتع بجودة تركيبية جيدة، دون وجود تباينات جوهرية بين المعيد والمدرس المساعد من حيث مطابقة النموذج مع البيانات الفعلية.

كما قام الباحثون أيضاً بالتحقق من التشابه من خلال المقارنة بين هذه النماذج بما يسمى بمقارنة النماذج المتداخلة لمقارنة كل نموذج بالذي يليه، كما هو موضح في جدول (38) الآتي:

جدول (38)

المقارنة بين مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار للمعيدين والمدرسين المساعدين (ن=150)

TLI	RFI	IFI	NFI	P	CMIN	DF	النموذج/ المؤشرات	
0.033	0.032	0.049	0.048	0.000	374.573	12	الأوزان البنائية	عند افتراض صحة
0.031	0.031	0.049	0.049	0.000	378.913	13	التغيرات البنائية	النموذج غير المقيد
0.039	0.039	0.061	0.06	0.000	465.719	15	البواقي البنائية	
- 0.005	- 0.005	0.004	0.004	0.000	27.704	4	التغيرات البنائية	عند افتراض صحة
0.003	0.003	0.015	0.015	0.000	114.51	6	البواقي البنائية	نموذج الأوزان البنائية
0.007	0.007	0.012	0.012	0.000	91.146	2	البواقي البنائية	عند افتراض صحة نموذج التغيرات البنائية

يتضح من جدول (38) التحقق بشكل دقيق من وجود أو غياب الفروق بين النموذجين؛ حيث تم إجراء مقارنة بين النماذج المتداخلة باستخدام اختبار الفرق في كاي² (Chi-square difference test) بالإضافة إلى ملاحظة الفروق في مؤشرات المطابقة، وتوصلت النتائج إلى أن الفروق بين النماذج كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.000)، وهو ما قد يشير من الناحية الإحصائية إلى وجود تباين، إلا أن الفحص الدقيق لمؤشرات المطابقة المصاحبة مثل: (IFI - NFI) (TLI - RFI - الحالات؛ وهذه دلالة على أن الفروق الفعلية كانت ضئيلة جداً؛ إذ لم تتجاوز (0.01) في جميع المسجلة ليست جوهرية من الناحية النظرية أو التطبيقية.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض السابع:

في ضوء ما سبق، تبين أن النتائج الكلية لهذا الفرض تؤكد على وجود تشابه فعلي في النموذج البنائي الذي يربط بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى

كل من المعيد والمدرس المساعد. وعلى الرغم من ظهور بعض الفروق في شدة التأثير بين الفئتين، إلا أن هذه الفروق لم تمس البنية الأساسية للعلاقات أو اتجاهاتها. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلاً من المعيد والمدرس المساعد يعملان في نفس السياق الأكاديمي، ويواجهان متطلبات بيئة مهنية متقاربة من حيث الضغوط وتعدد المسؤوليات؛ الأمر الذي ينعكس على أنماط الاستجابة للمتغيرات المدروسة. وعلى هذا الأساس، تم رفض الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود تشابه، وتم قبول الفرض البديل الذي يؤكد وجود تشابه في نموذج تحليل المسار بين الفئتين وفقاً للدرجة العلمية.

كما تعزى هذه النتائج من وجهة نظر الباحثين إلى وجود تشابه بنائي في نموذج تحليل المسار الذي يربط بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى كلٍ من المعيد والمدرسين المساعدين من أعضاء الهيئة المعاونة. ويعكس هذا التشابه تماثلاً في اتجاهات العلاقات بين المتغيرات الثلاثة ودلالاتها الإحصائية لدى المجموعتين، على الرغم من الاختلاف النسبي في شدة التأثيرات بينهما.

من ناحية أخرى، فإن هذا التماثل البنائي في ضوء طبيعة البيئة الأكاديمية المشتركة التي يعمل فيها الأفراد المشاركين في البحث، وما تفرضه من متطلبات بحثية ومهنية موحدة، إلى جانب ما يتعرضون له من ضغوط مهنية متقاربة، يُسهم في تشكل استجاباتهم النفسية والمعرفية بصورة متشابهة تجاه القلق المهني، والهوية الرقمية الأكاديمية، وفاعلية الذات البحثية.

خاتمة البحث:

وفقاً لما أبرزه الإطار النظري ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، من أن المؤسسات الأكاديمية قد شهدت تحولات رقمية متسارعة، نتج عن إثرها تزايد الضغوط المهنية والنفسية لدى أعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا؛ الأمر الذي أدى إلى بروز القلق المهني كظاهرة نفسية مركبة لها العديد من التأثيرات السلبية في فاعلية الذات البحثية، والحد من قدرة هؤلاء الأفراد على الإنجاز والتوافق مع متطلبات البيئة الأكاديمية والمهام البحثية؛ إذ كشفت الأدبيات عن أن فاعلية الذات البحثية، بوصفها تصوراً إدراكياً يعكس إيمان الباحث بقدرته على أداء مهامه البحثية، تتأثر بمجموعة من العوامل النفسية والسلوكية، والاجتماعية، إلا أن القلق المهني يظل أحد أبرز المعوقات التي تُضعف هذه الفاعلية، لا سيما حين يرتبط بغياب التقدير، وتعدد المهام، وغموض المسارات المهنية.

وفي ضوء ذلك، اتجه الكثير من الباحثين إلى الكشف عن حلول فعالة للخلاص من هذه المشكلة، وتم التوصل إلى أكثر المتغيرات حداثة متمثلاً في الهوية الرقمية الأكاديمية، والتي يمكن أن يلعب دوراً إيجابياً في تحويل مسار هذا القلق، وتعزيز فاعلية الذات البحثية من أجل النهوض بالبحث العلمي وأداء المهام البحثية بكفاءة، فكانت الهوية الرقمية الأكاديمية على رأس هذه

المتغيرات، باعتبارها متغير حديث ومؤثر، يمتلك القدرة على التخفيف من وطأة القلق المهني، وتعزيز فاعلية الذات البحثية من خلال ما توفره من حضور علمي، وتفاعل معرفي، وارتباط بالمجتمعات الرقمية؛ حيث يمكن من خلالها تمكين الباحثين من بناء صورة إيجابية عن ذواتهم الأكاديمية، وتوسيع شبكاتهم البحثية، والاستفادة من الموارد التقنية؛ وهو ما يمكن أن ينعكس بصورة إيجابية على الثقة في النفس، والتحفيز على إنجاز المهام البحثية لدى المشاركين.

وانطلاقاً مما أبرزه الأدب النفسي ونتائج الدراسات والبحوث الحديثة، قد تتأكد فرضية البحث الفائلة: بأن الهوية الرقمية الأكاديمية قد تشكل آلية نفسية وتفاعلية وسيطة في العلاقة بين القلق المهني وفاعلية الذات البحثية؛ إذ يمكن بواسطتها تحويل الآثار السلبية للقلق المهني إلى دوافع إيجابية تعزز الإنجاز والتمكن العلمي. فقد تبين أن التمكين الرقمي والمهارات الرقمية الأكاديمية، والدعم الرقمي، والثقة في التمثيل الأكاديمي، تمثل جميعها روافد رئيسة في تشكيل فاعلية الباحثين، وتفعيل طاقاتهم الكامنة للارتقاء البحثي.

ومن ثمّ، قد تمهد نتائج هذا البحث إلى بناء برامج تطبيقية تأخذ في الاعتبار هذا التفاعل الدينامي بين المتغيرات، باعتباره ضرورة ماسة في ظل متغيرات العصر الرقمي، بالإضافة إلى تطوير بيئات تعليمية وبحثية أكثر دعمًا، تدمج البعد النفسي والرقمي في إعداد الباحثين، وتوهمهم لمواجهة التحديات المهنية بثقة.

توصيات البحث:

استنادًا إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يوصي الباحثون بما يلي:

- إجراء برامج إرشادية نفسية موجهة لأعضاء الهيئة المعاونة وطلبة الدراسات العليا للحد من القلق المهني، خاصة المرتبط بمتطلبات النشر الأكاديمي وضغوط الإنجاز العلمي، على أن تشمل استراتيجيات التوافق الإيجابي وإدارة الوقت والتعامل مع ضغوط التحول الرقمي.
- تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية من خلال تنظيم دورات تدريبية لتمكين أعضاء الهيئة المعاونة من استخدام المنصات الأكاديمية الرقمية، وتوعية الباحثين بدور الحضور الرقمي في بناء السمعة العلمية وتعزيز الإنتاج البحثي.
- دمج مفاهيم الهوية الرقمية الأكاديمية في خطط التنمية المهنية ضمن خطط الدراسات العليا، مع ربطها بمؤشرات الأداء البحثي الفعلي وجودة الإنتاج العلمي.
- توعية أعضاء الهيئة المعاونة بأهمية تعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية، باعتباره أحد أهم الركائز الأساسية لتحقيق المهام البحثية والسيطرة على مشاعر القلق والضغط المهني.

- تفعيل دور الإشراف الأكاديمي من قبل الأساتذة لتخفيف مشاعر القلق المهني من خلال تقديم التغذية الراجعة البناءة والتوجيه البحثي المنهجي؛ بما يسهم في دعم فاعلية الذات البحثية والسيطرة على القلق.
- توفير بيئة بحثية رقمية مشجعة تركز على الدعم التقني والنفسي والإداري حقيقي، من خلال المؤسسات الجامعية؛ لخفض مشاعر القلق المستقبلي وخفض الضغوط الإدارية لدى الباحثين في مسيرتهم المهنية.

بحوث ودراسات مقترحة:

- بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، واستكمالاً للجهد الذي تم في هذا البحث، وانطلاقاً من أن البحوث العلمية بناء تراكمي يفتح المجال أمام رؤى ومشكلات جديدة تكون مثيرة للبحث والدراسة؛ لذا يقترح الباحثون إجراء المزيد من البحوث والدراسات في هذا المجال، ومن بين ذلك:
- إجراء دراسات تدخلية لتعزيز الهوية الرقمية الأكاديمية وخفض القلق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة.
- فعالية برنامج إرشادي في تحسين الهوية الرقمية الأكاديمية وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر.
- الإسهام النسبي للهوية الرقمية الأكاديمية في التنبؤ بفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية.
- دراسة الفروق بين الذكور والإناث وفقاً للعلاقة بين القلق المهني والهوية الرقمية الأكاديمية، وأثر هذه الفروق على فاعلية الذات البحثية.
- نمذجة العلاقة بين الهوية الرقمية الأكاديمية والقلق المهني وفاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة الأزهر.
- فاعلية الذات البحثية كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط النشر العلمي وجودة الإنتاج البحثي، في ضوء تأثيرات الهوية الرقمية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات المصرية.

المراجع:

- أرنوط، بشرى إسماعيل أحمد. (2017). فاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بالجامعات الحكومية العربية "دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية". *مجلة الإرشاد النفسي، 50*(50)، ج1، 1-47.
- تنويرت، سعاد. (2022). الهوية الرقمية للباحث الجزائري ودورها في تامين نتائج البحث العلمي. *مجلة المواقف، 17*(2)، 188-211.
- توني، سهرير كامل. (2022). فاعلية الذات البحثية وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طالبات الدراسات العليا بكليات التربية للطفولة المبكرة. *مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة، 52*(2)، 92-137.
- جبر، رضا عبد الرازق جبر. (2021). قلق المستقبل المهني وعلاقته باليقظة العقلية وفاعلية الذات الأكاديمية لدى طلاب البرامج النوعية والعادية بكلية التربية. *مجلة البحث العلمي في التربية، 22*(2)، 125-187.
- حسن، أحمد محمد شبيب. (2021). الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي وعلاقتها بمهارات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر. *مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، 192*(2)، 234-270.
- حسن، سلوى محمود علي؛ أبو طبل، منى مصطفى؛ وعبد المجيد، محمد خالد سيد. (2022). الهوية الرقمية للمنصات الإلكترونية لجامعة حلوان. *مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، الجمعية العربية للحضارة والفنون الإسلامية، 32*(32)، 681-694.
- رضوان، بدوية محمد سعد. (2021). المرونة المعرفية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية البحثية ودافعية الإتيقان لدى طلبة الدراسات العليا. *مجلة الإرشاد النفسي، 65*(65)، 1-89.
- سلام، نجلاء محمد عبد الفتاح؛ شمس الدين، منى كامل البسيوني؛ وأبو الخير، أماني كمال يوسف. (2024). الإسهام النسبي لأنماط الهوية الأكاديمية ببيئة التعلم الرقمي في التنبؤ بالاتجاهات الأبيستمولوجية والهناء النفسي لدى طلاب كلية الاقتصاد المنزلي. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، 34*(2)، 193-284.
- الشيخ، مروة علي عبد المنعم. (2022). الابتزاز العاطفي وعلاقته بكل من الإجهاد النفسي والضغوط المهنية لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الإسكندرية. *مجلة البحث العلمي في التربية، 10*(23)، 145-203.

-
- عبد الدائم، عمر سالم. (2024). مسيبات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعة الأسمرية الإسلامية من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، الجامعة الأسمرية الإسلامية، 5(2)*، 1522-1555.
- عبد العزيز، أسماء فتحي أحمد. (2021) فعالية العلاج المختصر المتمركز حول الحل في تحسين فاعلية الذات المهنية وخفض قلق المستقبل المهني لدى طلاب الدراسات العليا. *مجلة البحث العلمي في التربية، 22(3)*، 321-366.
- عبد القادر، رمضان محمود عبد العليم. (2019). الثقافة الرقمية لدى طلاب الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة. *مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، 184(3)*، 1537-1593.
- عبد المجيد، أشرف عبد التواب. (2017). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية". *مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة، 36(173) ج2*، 13-69.
- عشوش، عيبر محمود محمد. (2020). ضغوط العمل وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره "دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية". *مجلة كلية التربية ببنها، 31(124)*، ج2، 34-92.
- فرحات، رمضان السيد. (2024). التواضع الفكري كمنبئ بفاعلية الذات البحثية والاتجاه نحو تطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى الباحثين بجامعة الأزهر. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، 123(34)*، ج2، 297-390.
- لطفي، أسماء. (2023). الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالهوية المهنية والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 47(3)*، 15-134.
- محمد، أسماء سيد. (2021). استخدام الباحثين بجامعة الأزهر لشبكات التواصل الأكاديمي "دراسة تحليلية لشبكة بوابة البحث Researchgate". *مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، 27(1)*، 1621-1676.
- محمد، مها أحمد إبراهيم. (2022). الهوية الرقمية للباحثين ومدى تأثيرها في قياس الإنتاجية العلمية ورفع معامل H Index "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في مجال المكتبات والمعلومات بالجامعات المصرية". *المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، 10(2)*، 120-156.
-

النعال، كميلة أبو زيد. (2022). ضغوط العمل وأثرها على أداء هيئة التدريس في التعليم التقني العالي "دراسة ميدانية في الكليات والمعاهد العليا التقنية بالمنطقة العربية". *مجلة جامعة صبراتة العلمية*، 6(11)، 208-231.

الهوري، جمال فرغل إسماعيل؛ والفقي، محمد محمد عبد الرازق السيد. (2021). الذكاء الرقمي وعلاقته بالمرونة المعرفية والاتجاه نحو الجامعة المنتجة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر (دراسة فارقة تنبؤية). *مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة*، 192(2)، 1-64.

الهوري، جمال فرغل إسماعيل؛ وحسن، محمد عمار خلاف. (2023). الاتجاه نحو استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي وعلاقته بالكفاءة البحثية والمثابرة الأكاديمية لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر. *مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية بالقاهرة*، 200(42)، 565-626.

يوسف، محمود رامز. (2023). التمكين النفسي وتوكيد الذات كمؤشرين للتنبؤ بفاعلية الذات البحثية لدى عينة من طلبة الدراسات العليا بكلية التربية جامعة عين شمس. *مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس*، 76(1)، 177-231.

Acosta-Enriquez, B. G., Ballesteros, M. A. A., Valle, M. D. L. A. G., Angaspilco, J. E. M., Lalupú, J. D. R. A., Jaico, J. L. B., ... & Castillo, W. E. J. (2025). The mediating role of academic stress, critical thinking and performance expectations in the influence of academic self-efficacy on AI dependence: case study in college students. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 100381.

Ahmady, S., Changiz, T., Masiello, I., & Brommels, M. (2007). Organizational role stress among medical school faculty members in Iran: dealing with role conflict. *BMC Medical education*, 7, 1-10.

Amador-Campos, J. A., Peró-Cebollero, M., Feliu-Torruella, M., Pérez-González, A., Cañete-Massé, C., Jarne-Esparcia, A. J., & Guàrdia-Olmos, J. (2023). Mentoring and research self-efficacy of doctoral students: a psychometric approach. *Education Sciences*, 13(4), 358.

American Psychological Association – APA. (2018). *Occupational stress*. APA Dictionary of Psychology Retrieved from.

Arbulú Pérez Vargas, C. G., Moreno Muro, J. P., Pérez Delgado, J. W., Espino Carrasco, D. K., Fernández Cueva, A., & Acosta-Enriquez, B. G. (2024). Mediating role of digital skills and mobile self-efficacy in the stress and academic engagement of Peruvian university students in post pandemic virtual environments. *BMC psychology*, 12(1), 481.

-
- Asio, J. M. R., & Suero, A. N. (2024). Artificial Intelligence Anxiety, Self-Efficacy, and Self-Competence among Students: Implications to Higher Education Institutions. *Education Policy and Development*, 2(2), 82-93.
- Bogardus, J., Armstrong, E. S., VanOss, T., & Brown, D. J. (2022). Stress, anxiety, depression, and perfectionism among graduate students in health sciences programs. *Journal of Allied Health*, 51(1), 15E-25E.
- Borrás-Gené, O., Serrano-Luján, L., & Díez, R. M. (2022). Professional and Academic Digital Identity Workshop for Higher Education Students. *Information*, 13(10), 490.
- Bougmiza, Naja, S., Alchawa, M. A., Al Kubaisi, N., & Selim, N. (2022). Assessing research self-efficacy among primary health care physicians: a snapshot from Qatar, *BMC Primary Care*, 1-7.
- Bozkurt, A., & Tu, C. H. (2016). Digital identity formation: Socially being real and present on digital networks. *Educational Media International*, 53(3), 153-167.
- Burhan-Horasanli, E. (2024). Examining graduate students' positioning identities in collaborative digital annotation tools. In *Digital Social Reading and Second Language Learning and Teaching* (pp. 22-47). John Benjamins Publishing Company.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2011). The development of research self-efficacy scale. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 6(1), 25-34.
- Chen, P. Y. (2023). *Occupational stress*. Hogrefe Publishing GmbH.
- Costa, C., & Torres, R. (2011). To be or not to be, the importance of Digital Identity in the networked society. *Educação, Formação e Tecnologias*, 4, 47-53.
- Delosa, J. G., Pagara, C. R. A., & Manla, E. C. (2021). Research self-efficacy, interest in research and research knowledge of graduate students. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 5(10), 189.
- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of epidemiology and global health*, 7(3), 191-198.
- Disastra, G. M., Noermijati, N., Irawanto, D. W., & Moko, W. (2024). Digital skills and self-efficacy: Unpacking their influence on faculty research engagement. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 2032-2047.
- Dreker, M. R., & Downey, K. J. (Eds.). (2024). *Building Your Academic Research Digital Identity: A Step-Wise Guide to Cultivating Your Academic Research Career Online*. Springer Nature.
-

-
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature biotechnology*, 36(3), 282-284.
- Falma, F. O., & Putra, A. H. (2025). Correlation between academic self-efficacy and digital competence: an empirical study on first year students. *Journal of Counseling, Education and Society*, 6(1), 1-9.
- Finnegan, C., & Murphy, R. (2024). Refracting lecturers' digital identity through the lens of policy reform of technological universities in Ireland. *European Journal of Education*, 59(4), e12733.
- Getenet, S., Cantle, R., Redmond, P., & Albion, P. (2024). Students' digital technology attitude, literacy and self-efficacy and their effect on online learning engagement. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1), 3.
- Giddens, A. (1992). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*.
- González, M. C., Esteban-Guitart, M., & Poveda, D. (2023). Digital presence and online identity among digital scholars: A thematic analysis. *Social Sciences*, 12(7), 379.
- González-Prida, V., Chuquin-Berrios, J. G., Moreno-Menéndez, F. M., Sandoval-Trigos, J. C., Pariona-Amaya, D., & Gómez-Bernaola, K. O. (2024). Digital Competencies as Predictors of Academic Self-Efficacy: Correlations and Implications for Educational Development. *Societies*, 14(11), 226.
- Hall, J. A., Steele, R. G., Christofferson, J. L., & Mihailova, T. (2021). Development and initial evaluation of a multidimensional digital stress scale. *Psychological assessment*, 33(3), 230.
- Hammoudi Halat, D., Abdel-Rahman, M. E., Al-Jayyousi, G. F., & Malki, A. (2024). Associations between perceived occupational stressors and symptoms severity of depression, anxiety and stress among academic faculty: First cross-sectional study from Qatar. *BMC psychology*, 12(1), 302.
- Jordan, K. (2019). From social networks to publishing platforms: A review of the history and scholarship of academic social network sites. *Frontiers in Digital Humanities*, 6, 5.
- Kittur, J., & Brunhaver, S. (2020, June 22-26). *Developing an instrument to measure engineering education research self-efficacy*. ASEE Virtual Annual Conference, 465, 1-16.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research policy*, 46(4), 868-879.

-
- Ling, C., & Yu, S. (2023). The relationship between clinical work stress and anxiety in master's degree nursing students: the mediating role of psychological capital and social support. *Medicine*, *102*(23), e33997.
- Liu, H., Tang, M., Huang, H., & Sun, Y. (2021). Research self-efficacy sources of DBA candidates: A qualitative comparative analysis (QCA) study in China. *International journal of Electrical Engineering & Education*, *0*(0), 1-19.
- Mahmood, A. A. Q., & Al-Dulami, M. H. (2023). The effect of a program based on psychological empowerment skills in modifying defeatist behavior and developing perceived self-efficacy among mogul University Students. *Journal for Reattach Therapy and Developmental Diversities*, (3), 178-192.
- Marcket, C. H., Ayton, D., Steward, T., Koay, H. F., Wiley, J. F., Taiaroa, G., ... & Singh, A. (2024). The workplace culture, mental health and wellbeing of early-and mid-career health academics: a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, *24*(1), 1122.
- Meng, Q., & Wang, G. (2018). A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. *Psychology research and behavior management*, 597-605.
- Meng, Q., & Zhang, Q. (2023). The influence of academic self-efficacy on university students' academic performance: the mediating effect of academic engagement. *Sustainability*, *15*(7), 5767.
- Moussa, N. M. (2023). Promoting academic achievement: The role of self-efficacy in predicting students' success in the higher education settings. *Psychological Science and Education*, *28*(2), 2-18.
- Mpogiatzidis, P., & Pervou, I. (2024). The effect of digital literacy on student identity and inclusion: insights from the University of Western Macedonia. *European Journal of Open, Distance & E-Learning*, *26*(1), 26-40.
- Nafari, N., & Vatankhah, S. (2016). Investigating the effect of empowerment on employees' occupational self-efficacy. *Bulletin de la Societe Royale des Sciences de Liege*, *85*, 1434 -1447.
- Ndiango, S., Kumburu, N. P., & Jaffu, R. (2024). Research self-efficacy and research productivity: evidence from academics in Tanzanian public higher education institutions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *16*(2), 510-522.
- Niromand, E., Hosseini, S., Hosseiny, S., & Khazaei, M. (2022). Comparison of research self-efficacy of graduate students and the effectiveness of their supervisors in Kermanshah University of medical sciences. *Educational Research in Medical Sciences*, *11*(1), 1-6.

-
- Pasupathy, R., & Siwatu, K. (2014). An investigation of research self-efficacy beliefs and research productivity among faculty members at an emerging research university in the USA. *Higher Education Research and Development, 33*(4), 728-741.
- Peng, X., Nie, R., & Tong, S. (2025). Research on the self-efficacy and resilience of female graduate students in the era of artificial intelligence: Analysis of the mechanism of mobile phone dependence, anxiety and mentoring relationship. *Archives of Women's Mental Health, 1*-13.
- Rahman, M. A., Das, P., Lam, L., Alif, S. M., Sultana, F., Salehin, M., & Polman, R. (2024). Health and wellbeing of staff working at higher education institutions globally during the post-COVID-19 pandemic period: evidence from a cross-sectional study. *BMC public health, 24*(1), 1848.
- Rimban, E. (2025). *The Impact of Research Self-Efficacy on Academic Success: A Systematic Review*.
- Robles-Carrillo, M. (2024). Digital identity: an approach to its nature, concept, and functionalities. *International Journal of Law and Information Technology, 32*(1), eaae019.
- Rohde, J., Marciniak, M. A., Henninger, M., Homan, S., Ries, A., Paersch, C., Egger, S. T., Seifritz, E., Brown, A. D., & Kleim, B. (2024). Effects of a digital self-efficacy training in stressed university students: A randomized controlled trial. *PLOS one, 19*(10), e0305103.
- Rosana, A., & Fauzi, I. (2024). The Role of Digital Identity in the Age of Social Media: Literature Analysis on Self-Identity Construction and Online Social Interaction. *Join. Journal of Social Science, 1*(4), 477-489.
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research, 60*(2), 131-156.
- Scanlon, E. (2018). Digital scholarship: Identity, interdisciplinary, and openness. *Frontiers in Digital Humanities, 5*, 3.
- Schmiedehaus, E., Cordaro, M., Perrotte, J., Stern, M., Dailey, S., & Howard, K. (2023). The great resignation in higher education: An occupational health approach to understanding intentions-to-quit for faculty in higher education. *Teaching and teacher education, 123*, 103992.

-
- Seraji, F., Tavakkoli, R., & Hoseini, M. (2017). The relationship between technological research skills and research self-efficacy of higher education students. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 8(3), 1-7.
- Shen, P., & Slater, P. F. (2021). Occupational stress, coping strategies, health, and well-being among university academic staff--an integrative review. *International Education Studies*, 14(12), 99-124.
- Stubb, J., Pyhältö, K., & Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced socio-psychological well-being. *Studies in continuing education*, 33(1), 33-50.
- Sverdlik, A., Hall, N. C., McAlpine, L., & Hubbard, K. (2018). The PhD experience: A review of the factors influencing doctoral students' completion, achievement, and well-being. *International Journal of Doctoral Studies*, 13, 361-388.
- Swenson-Britt, E., & Berndt, A. (2013). Research Self-Efficacy and Research-Related Behavior Among Nurses in Qatar: A Cross-Sectional Study. *Florence Nightingale Journal on Nursing*, 31(3), 138.
- Tiyuri, A., Saberi, B., Miri, M., Shahrestanaki, E., Bayat, B. B., & Salehiniya, H. (2018). Research self-efficacy and its relationship with academic performance in postgraduate students of Tehran University of Medical Sciences in 2016. *Journal of education and health promotion*, 7(1), 11.
- Veletsianos, G. (2013). Open practices and identity: Evidence from researchers and educators' social media participation. *British Journal of Educational Technology*, 44(4), 639-651.
- Veletsianos, G., & Kimmons, R. (2012). Networked participatory scholarship: Emergent techno-cultural pressures toward open and digital scholarship in online networks. *Computers & education*, 58(2), 766-774.
- Veletsianos, G., & Kimmons, R. (2013). Scholars and faculty members' lived experiences in online social networks. *The Internet and Higher Education*, 16, 43-50.
- Verano-Tacoronte, D., Bolívar-Cruz, A., & Sosa-Cabrera, S. (2025). Are university teachers ready for generative artificial intelligence? Unpacking faculty anxiety in the ChatGPT era. *Education and Information Technologies*, 1-28.
- Wajid, U., & Jami, H., (2020). Research self-efficacy among students role of metacognitive awareness of reading strategies, research anxiety, and attitude towards research. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(2), 271-293.

-
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology, 11*, 576768.
- World Health Organization. (2023, February 21). *What is stress?* WHO, Q & A.
- Xu, Y., & Wang, Y. (2023). Job stress and university faculty members' *life satisfaction: The mediating role of emotional burnout*. *Frontiers in Psychology, 14*, 1111434.
- Yuan, X., Rehman, S., Altalbe, A., Rehman, E., & Shahiman, M. A. (2024). Digital literacy as a catalyst for academic confidence: exploring the interplay between academic self-efficacy and academic procrastination among medical students. *BMC Medical Education, 24*(1), 1317.
- Yusof, J., Ng, W. M., Ravindran, D., Iruthianatham, V. J., Phoon, J. Y., Lee, M. L., & Sow, F. (2020). Self-efficacy and anxiety among undergraduate university students. *Journal of Social Transformation and Regional Development, 2*(2), 37-41.
- Zhang, H., Liu, L., Li, X., & Sun, Y. (2024). How Doctoral Students Understand Academic Identity in China: A Qualitative Study Based on the Grounded Theory. *Education Sciences, 14*(6), 575.
- Zhou, J. (2024). The impact of AI use on college students' academic self-efficacy: Exploring the mediating role of anxiety. *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media, 75*, 139-146.
- Zhou, K., & Wang, J. (2025). Workplace anxiety leading to job burnout among young and middle-aged university lecturers: mechanism and mitigation strategies. *Frontiers in Psychology, 15*, 1495718.