

اليقظة الذهنية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية

في جامعة طرطوس

"دراسة ميدانية"

د. منذر الشيخ*

(تاريخ الإيداع ١١/٤/٢٠٢٥. قُبِلَ للنشر في ١٢/٢/٢٠٢٥)

□ ملخّص □

هدف البحث إلى تعرّف درجة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس أبعاداً اليقظة الذهنية (التميز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المختلفة)، وعلاقتها بمستوى الضغوط المهنية لديهم.

اعتمد البحث المنهج الوصفي، وشمل مجتمع البحث جميع أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والبالغ عددهم (٥٩٥) عضو هيئة تعليمية بحسب الإحصائيات الصادرة عن مديرية التخطيط والإحصاء في جامعة طرطوس، أما عينة البحث فهي طبقية عشوائية بلغت (٢٣٩) عضو هيئة تعليمية، حيث وُزِعَ مقياسا اليقظة الذهنية والضغوط المهنية (من إعداد الباحث) على أفراد عينة البحث، واستُرجع منها (٢٢١) مقياساً كاملاً وصالحاً لأغراض التحليل الإحصائي.

أظهرت النتائج أنّ درجة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية اليقظة الذهنية كانت مرتفعة، مع حصول بُعدي الوعي بوجهات النظر المختلفة والتوجه نحو الحاضر على أعلى درجة ممارسة، مما يعكس امتلاكهم مرونةً إدراكية قوية. وفي المقابل، جاء مستوى الضغوط المهنية متوسطاً، حيث تتبع الضغوط بشكل رئيس من متطلبات العمل الكمية وضيق الوقت، وليس من الجوانب التنظيمية أو العلاقات الشخصية. بالإضافة لذلك كشفت النتائج عن علاقة عكسية قوية وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، مما يؤكد أنّ زيادة ممارسة اليقظة الذهنية لدى أفراد عينة البحث تسهم بقوة في خفض مستوى الضغوط المهنية التي يواجهونها.

كلمات مفتاحية: اليقظة الذهنية، الضغوط المهنية، أعضاء الهيئة التعليمية، جامعة طرطوس.

*أستاذ مساعد، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

Mindfulness and its Relation to Occupational Stress Among Faculty Members at Tartous University An Empirical Study

*Dr. Monzer ALchichk

□ ABSTRACT □

(Received 4/11 /2025. 2 /12/2025)

The study aimed to determine the degree of Mindfulness practice among Faculty Members at Tartous University across its dimensions (Mindful Differentiation, Novelty Generation, Present Orientation, and Awareness of Multiple Perspectives) and its relation to their level of Occupational Stress. The research adopted the descriptive method. The study population included all 595 faculty members at Tartous University for the academic year 2024-2025. The sample was a stratified random sample of 239 faculty members, of which 221 complete and valid questionnaires (Mindfulness and Occupational Stress scales, developed by the researcher) were retrieved for statistical analysis.

The results revealed that the faculty members' degree of Mindfulness practice was high, with the dimensions of Awareness of Multiple Perspectives and Present Orientation receiving the highest scores, reflecting strong cognitive flexibility. Conversely, the level of Occupational Stress was moderate, indicating that academic demands are under control. The primary sources of stress were identified as quantitative work demands and time pressure, rather than organizational or interpersonal issues. Furthermore, the findings demonstrated a strong, statistically significant inverse relationship between the two variables, confirming that increased mindfulness practice significantly contributes to lowering the level of occupational stress experienced by the faculty members.

Keywords: Mindfulness, Occupational Stress, Faculty Members, Tartous University.

* Assistant Professor, Department of Child Education, Faculty of Education, Tartous University, Tartous, Syria.

المقدمة:

يمثل التعليم الجامعي الركيزة الأساسية في بناء الأمم وتطورها، ويقع على عاتق أعضاء الهيئة التعليمية مسؤولية ضخمة لا تقتصر على نقل المعرفة فحسب، بل تتعداها إلى غرس التفكير النقدي وبناء جيل قادر على المنافسة والابتكار، غير أنّ هذه المهنة النبيلة رغم أهميتها ليست بمنأى عن التحديات، بل على النقيض تماماً أصبحت محفوفة بمستويات متزايدة من الضغوط المهنية التي تهدد استقرار الأداء الأكاديمي والرفاهية النفسية للمنتسبين إليها؛ فبيئة العمل الجامعية، لاسيما في ظل الظروف الإقليمية والاقتصادية الضاغطة التي تمر بها المؤسسات التعليمية، أصبحت مصدراً دائماً للإجهاد، إذ تتراكم الأعباء التدريسية، وتزايد المطالب الإدارية والبيروقراطية، ويصبح الالتزام بالبحث العلمي والنشر في المجالات المرموقة تحدياً إضافياً يستهلك الوقت والجهد. كل ذلك يحدث في سياق يتسم بزيادة أعداد الطلاب وتنوع احتياجاتهم، وغياب الموارد الكافية في بعض الأحيان، وغموض في تحديد الأدوار والمسؤوليات، مما يخلق بيئة عمل غير متوازنة، وقد يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وتدهور في جودة الحياة، وتراجع في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين.

أمام هذا الواقع، بات البحث عن آليات فعّالة وداخلية تُمكن الأفراد من التعامل مع هذه الضغوط أمراً حتمياً، وهنا يبرز مفهوم اليقظة الذهنية استجابةً وقائية وعلاجية واعدة؛ فاليقظة الذهنية هي ممارسة إدراكية تهدف إلى تعزيز المرونة النفسية والقدرة على الانفصال عن ردود الفعل الآلية والسلبية تجاه المواقف الضاغطة؛ فقد أشارت الدراسات والبحوث مثل (Jena-Baptiste, 2014) و (Walker, 2017) و (Bernay, 2014) إلى فاعلية ممارسة اليقظة الذهنية لدى القائمين على مهنة التدريس من حيث تحسين الوعي والتركيز، وزيادة قدراتهم على التعامل مع الضغوط وتعزيز المناخ الصفّي، وزيادة المشاعر الإيجابية نحو مهنة التدريس، وتحسين قدراتهم الذاتية، وتقليل مستويات التوتر المجهدة، ورفع مستوى الفاعلية الذاتية للمعلم.

إنّ تبني أعضاء الهيئة التعليمية اليقظة الذهنية يمنحهم أداة قوية لكسر دائرة التفكير السلبي والقلق المتعلق بالمستقبل، مما يعزز تركيزهم على مهامهم الحالية ويحسن قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بفاعلية أكبر، هذا التحول الإدراكي لا يُسهم فقط في تخفيف حدة الأعراض النفسية والجسدية للضغوط، بل ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي والمهني، ويزيد جودة التفاعل مع الطلاب والزملاء، ويعزز بيئة جامعية أكثر صحة وإنتاجية.

بناءً على ما سبق، يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين اليقظة الذهنية والضغوط المهنية لدى شريحة مهمة وحساسة في المجتمع الأكاديمي وهي أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس، لتقديم رؤى تدعم التدخلات الهادفة لتحسين رفاهيتهم وجودة عملهم.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة الملحة إلى تعميق فهم العلاقة الوظيفية القوية والمبكرة بين ممارسة اليقظة الذهنية وتأثيرها المخفف لحدة التحديات التي يواجهها أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؛ فرغم أنّ الدور الأكاديمي مركب وينطوي على مسؤوليات متعددة تشمل التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، فإنّ النتائج الأولية تشير إلى أنّ أعضاء الهيئة التعليمية قد نجحوا في تطوير آليات داخلية ذاتية فعّالة لإدارة هذه الأعباء، حيث أظهرت نتائج دراسة استطلاعية قام بها الباحث في كليات جامعة طرطوس، تخلفتها مقابلات شبه منظمة مع (٢٠) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية عن وجود تحديات مهنية رئيسة تساهم في رفع مستوى الإجهاد؛ إذ أفاد (٥٥%) من العينة بأنهم يواجهون تحديات ناتجة عن تعدد المهام الأكاديمية وحاجتها لتنظيم دقيق للوقت، بينما أشار (٤٥%) إلى

أن مواكبة التطورات التكنولوجية ومنهجيات التدريس الحديثة يمثل مصدر تحدٍ مستمر يستدعي جهداً إضافياً، وذكر (٦٠%) أن التناقض بين متطلبات النشر العلمي الدولي وضرورة إنجاز الأعباء الإدارية الروتينية يسبب لهم إجهاداً في تحديد الأولويات.

ولكن، اللافت للنظر أن (٤٥%) من العينة أشاروا إلى أنهم يمارسون أي شكل من أشكال الوعي باللحظة الحالية أو تقنيات التنفس الواعي (مؤشرات أولية لليقظة الذهنية)، وهذه النسبة، بالإضافة إلى استخدام النسبة الأكبر (٥٥%) لإستراتيجيات أخرى، يشير إلى أن ثقافة التأقلم الإيجابي بانت حاضرة. هذا التناقض بين وجود التحديات المهنية الواضحة والمستوى المنخفض للشكوى من الإجهاد العام يثير التساؤل حول القوة الكبيرة التي تمارسها اليقظة الذهنية بوصفها متغيراً وقائياً. لذا، فإن مشكلة البحث تتجسد في تحديد القوة الحقيقية لطبيعة العلاقة بين مستوى اليقظة الذهنية ومستوى الإجهاد المهني لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس، وإلى تفسير الآلية التي تجعل اليقظة الذهنية فعالة إلى هذا الحد في تعزيز المرونة النفسية والحد من تأثير تحديات الدور الأكاديمي. ويمكن تحديد مشكلة البحث التساؤل الآتي: ما العلاقة بين اليقظة الذهنية وعلاقتها بالضغط المهني لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟

أهمية البحث:

تمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١- يُسهم البحث في تسليط الضوء على اليقظة الذهنية، بوصفها إستراتيجية وقائية وعلاجية محتملة وفعالة لخفض الآثار السلبية للضغط المهني لدى الكادر التعليمي في جامعة طرطوس، وهذا يدعم جهود تحسين الصحة النفسية والجسدية لأعضاء الهيئة التعليمية، وهو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على جودة الأداء الأكاديمي.
- ٢- يمكن أن توفر نتائج البحث أساساً علمياً قوياً لإدارة الجامعة لاتخاذ قرارات مستنيرة وموجهة بالأدلة فيما يخص بيئة العمل الأكاديمية، وذلك من خلال تحديد المواضيع الأكثر حاجة للتحسين في الهيكل الإداري أو السياسات المتعلقة بأعباء العمل، مما يخدم العملية التعليمية ككل.
- ٣- يُسهم البحث في سد فجوة في الأدب النظري المحلي من خلال دراسة العلاقة بين متغيرين مهمين (اليقظة الذهنية والضغط المهني) في سياق التعليم العالي في سورية (جامعة طرطوس)، وهذا يعزز الفهم النظري لمدى تأثير ممارسات الوعي الذاتي على الأداء الوظيفي في البيئات الأكاديمية.

أهداف البحث:

هدف البحث إلى تعرّف درجة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس أبعاد اليقظة الذهنية (التميز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المختلفة)، وعلاقتها بمستوى الضغط المهنية لديهم.

أسئلة البحث:

يسعى البحث إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ١- ما درجة ممارسة أبعاد اليقظة الذهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟
- ٢- ما مستوى الضغط المهني لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟

فرضيات البحث:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة الذهنية ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية.

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي، الذي عرفه (أبو علام، ٢٠١٠) بأنه: منهج "الدراسة أوصاف دقيقة للظواهر التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات، وذلك من خلال قيام الباحث بتصور الوضع الراهن، وتحديد العلاقات التي توجد بين الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة" (ص ٢٨٥).

مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥، والبالغ عددهم (٥٩٥) عضو هيئة تعليمية بحسب الإحصائيات الصادرة عن مديرية التخطيط والإحصاء في جامعة طرطوس، موزعين وفق الجدول الآتي:

جدول (١) توزع أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس

الكلية	عضو هيئة تدريس	عضو هيئة فنية	معيد
الهندسة التقنية	٥٦	٩	٣٩
الآداب	٣٨	١١	٤٦
الاقتصاد	٤٦	٤	٢٢
التربية	٣٥	١٤	٢٠
هتما	١٩	٢٦	٣٠
العلوم	٣٧	١٧	٢٩
الطب البشري	٢٠	٢	٥
السياحة	١١	٣	١٨
الصيدلة	٣	١	٨
طب الأسنان	٥	١	٨
الهندسة المعمارية	٦	٥	١
المجموع	٢٧٦	٩٣	٢٢٦

ولتحديد حجم عينة البحث تمّ استخدام قانون العينة الإحصائي الآتي (العلي، ٢٠٢٠، ١٠٤):

$$n \geq \frac{N \cdot Z^2 \cdot R(1 - R)}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot R(1 - R)}$$

$$n \geq \frac{N \cdot Z^2 \cdot R(1 - R)}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot R(1 - R)}$$

$$n \geq \frac{595 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{595 \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n \geq \frac{571.438}{2.3915} \approx 239$$

بناءً على ما سبق، بلغ حجم العينة اللازم سحبه (٢٣٩) عضو هيئة تعليمية، حيث قام الباحث باستخدام التوزيع المتناسب لتحديد العدد المطلوب من الأعضاء بحسب متغيري الاختصاص والمسمى الوظيفي، وتوزع العدد

بحسب متغير الاختصاص إلى (كليات نظرية ٧٩، كليات تطبيقية ١٦٠)، وبحسب متغير المسمى الوظيفي (عضو هيئة تدريسية ١١١، عضو هيئة فنية ٣٧، معيد ٩١).
وُزعت أدوات البحث (مقياس اليقظة الذهنية والضغط المهنية) على (٢٣٩) عضو هيئة تعليمية وفق التوزيع السابق، واستُرجع منها (٢٢١) مقياساً كاملاً وصالحاً للتحليل الإحصائي.

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

اليقظة الذهنية: تُعرّف اليقظة الذهنية بأنها: وعي الأفراد عن طريق خبراتهم المكتسبة سابقاً في لحظة حدوث الموقف، من دون إصدار الأحكام، وأن يبقوا حاضرين ذهنياً من أجل التعامل مع الأحداث والمواقف التي تواجههم في اللحظة نفسها (Moix et al., 2021, P25). وتُعرّف إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة الذهنية المستخدم في هذا البحث.

الضغط المهنية: تُعرف بأنها: إلى تجربة ذاتية انفعالية سلبية تنتج عن جوانب ومتطلبات المهنة، ويعاني منها الأفراد عندما لا تتناسب متطلبات ووظائفهم مع قدراتهم المدركة لتلبية تلك المطالب، الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى تدهور في الأداء والكفايات الوظيفية (Skaalvik & Skaalivk, 2015, P182). وتُعرّف إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس الضغط المهنية المستخدم في هذا البحث.

أدوات البحث:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة (اليقظة الذهنية والضغط المهنية)، قام الباحث بإعداد أدوات البحث الحالي، والتي تمثلت بـ:

أ- **مقياس اليقظة الذهنية:** اعتمد الباحث في تحديد الأبعاد الأساسية لليقظة الذهنية على مقياس لانجر ومولدوفيانو (Langer & Moldoveanu, 2000)، والذي شمل أربعة أبعاد هي: التميز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المختلفة. أما البنود الخاصة بكل بعد من الأبعاد فهي من إعداد الباحث وتصميمها، بحيث شمل كل بعد ستة بنود، ليصبح العدد الكلي لبنود المقياس (٢٤) بنوداً.

ب- **مقياس الضغط المهنية:** من إعداد الباحث، ويشمل (١٥) بنوداً. وللتحقق من صدق المحكمين لمحتوى بنود أدوات البحث، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة طرطوس، وذلك ليبدوا ملاحظاتهم عليها، من حيث التعديل أو الحذف أو الإضافة، ومدى انتماء كل بند منها إلى البعد أو المحور الذي وضع فيه، واقتراح ما يسهم في إظهار المقياس بالصورة القابلة للتطبيق، وقد وافق السادة المحكمون على بنود المقياسين، وكان لديهم ملحوظات تتعلق بالصياغة اللغوية، حيث قام الباحث بإجراء التعديل اللازم في ضوء ملاحظات المحكمين، حتى خرج المقياسان في صورتها النهائية.

تشمل الصورة النهائية للمقياسين أربعة أبعاد موزعة على (٢٤) بنوداً لمقياس اليقظة الذهنية، و(١٥) بنوداً لمقياس الضغط المهنية. ويعتمد أسلوب التصحيح وفق مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً).

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياسين، قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل بند من البنود المكونة لكل بعد، والدرجة الكلية للبعد؛ والدرجة الكلية لكل بعد، والدرجة الكلية لمقياس اليقظة الذهنية (كونه

أربعة أبعاد)، وذلك بعد تطبيق المقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) عضو هيئة تعليمية من غير عينة البحث الأساسية، وكانت النتائج وفق الآتي:

جدول (٢) معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه (مقياس اليقظة الذهنية)

رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة
١	.765*	.000	١٣	.807**	.000
٢	.836**	.000	١٤	.852**	.000
٣	.803**	.000	١٥	.825**	.000
٤	.810**	.000	١٦	.647*	.000
٥	.729*	.000	١٧	.836**	.000
٦	.755**	.000	١٨	.667*	.000
٧	.853**	.000	١٩	.842**	.000
٨	.898**	.000	٢٠	.811**	.000
٩	.751*	.000	٢١	.792**	.000
١٠	.757*	.000	٢٢	.807**	.000
١١	.831**	.000	٢٣	.705*	.000
١٢	.707*	.000	٢٤	.865**	.000
* الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ** الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)					

يبين الجدول (٢) أنّ ترابط البنود الدالة على كل بعد من أبعاد اليقظة الذهنية بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (٠.٦٤٧) و(٠.٨٩٨)، وهي قيم (من جيدة إلى مرتفعة)، وتدل على اتساق داخلي (صدق الارتباطات الداخلية) لبنود كل بعد من أبعاد اليقظة الذهنية بالدرجة الكلية للبعد.

جدول (٣) معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (مقياس اليقظة الذهنية)

البعد	معامل بيرسون	احتمال الدلالة
التميز اليقظ	.809**	.000
الانفتاح على الجديد	.817**	.000
التوجه نحو الحاضر	.822**	.000
الوعي بوجهات النظر المختلفة	.835**	.000

يبين الجدول (٣) أنّ معامل ارتباط درجة بعد التميز اليقظ مع الدرجة الكلية للمقياس بلغ (٠.٨٠٩) وهو معامل ارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويدل على اتساق بعد التميز اليقظ مع الدرجة الكلية للمقياس، وبلغت قيمة معامل ارتباط درجة بعد الانفتاح على الجديد مع الدرجة الكلية للمقياس (٠.٨١٧) وهو معامل ارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويدل على اتساق بعد الانفتاح على الجديد مع الدرجة الكلية للمقياس، وبلغت قيمة معامل ارتباط درجة بعد التوجه نحو الحاضر مع الدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٢٢) وهو معامل ارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويدل على اتساق بعد التوجه نحو الحاضر مع الدرجة الكلية للمقياس، وبلغت قيمة معامل ارتباط درجة بعد الوعي بوجهات النظر المختلفة مع الدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٣٥) وهو معامل ارتباط قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ويدل على اتساق بعد الوعي بوجهات النظر المختلفة مع الدرجة الكلية للمقياس،

جدول (٤) معامل الاتساق الداخلي بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمقياس (مقياس الضغوط المهنية)

رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة	رقم البند	معامل بيرسون	احتمال الدلالة
١	.816**	.000	٩	.831**	.000
٢	.701*	.000	١٠	.842**	.000
٣	.857**	.000	١١	.719**	.000
٤	.753*	.000	١٢	.811**	.000
٥	.793**	.000	١٣	.903**	.000
٦	.856**	.000	١٤	.798**	.000
٧	.801**	.000	١٥	.755*	.000
٨	.685*	.000			
* الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥)			** الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)		

يبين الجدول (٤) أنّ ترابط بنود مقياس الضغوط المهنية بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٦٨٥) و(٠.٩٠٣)، وهي قيم (من جيدة إلى مرتفعة)، وتدل على اتساق داخلي (صدق الارتباطات الداخلية) لبنود مقياس الضغوط المهنية بالدرجة الكلية للمقياس.

بهدف التوصل إلى دلالات ثبات المقياسين وفاعلية بنودهما، حُسب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronpach Alpha)، حيث طُبِّق على عينة الدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددها (٢٠) عضو هيئة تعليمية، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

جدول (٥) معامل الثبات بطريقة (معامل ألفا كرونباخ) لكل محور والثبات الكلي لكل مقياس

المحور/ البعد	عدد البنود	Cronpach Alpha
التمييز اليقظ	٦	٠.٨٦٤
الانفتاح على الجديد	٦	٠.٨٣٩
التوجه نحو الحاضر	٦	٠.٨٧٦
الوعي بوجهات النظر المختلفة	٦	٠.٨٦٩
الثبات الكلي لمقياس اليقظة الذهنية	٢٤	٠.٨٨٥
الثبات الكلي لمقياس الضغوط المهنية	١٥	٠.٩٠٦

يبين الجدول رقم (٥) أنّ قيم معامل الثبات الكلي لمقياس اليقظة الذهنية وأبعاده الفرعية، ولمقياس الضغوط المهنية أكبر من ٠.٧٠، مما يدل على أنّ المقياسين يتسمان بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، أي أنّهما ذو ثبات جيد ومقبول لأغراض البحث.

بعد الانتهاء من عملية توزيع الاستبانات جرى تفرغها على الحاسب الآلي باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25، وأهم القوانين التي استُخدمت في الإجابة عن أسئلة البحث: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، معالم ارتباط بيرسون. أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت فهو:

$$\text{طول الفئة} = (\text{درجة الاستجابة العليا} - \text{درجة الاستجابة الدنيا}) / \text{عدد فئات الاستجابة}$$

$$\text{طول الفئة} = \frac{5}{(1 - 5)} = 0.8$$

وبناءً عليه جرى اعتماد التوبيع المغلق، وتحديد المجالات الآتية:

جدول (٦) التوبيع المغلق لمجالات سلم ليكرت (المعيار المعتمد)

الأهمية النسبية	الدرجة أو المستوى	المجال
(٣٦-٢٠) %	ضعيفة جداً	١.٨ - ١
(٥٢-٣٦.٢) %	ضعيفة	٢.٦٠ - ١.٨١
(٦٨-٥٢.٢) %	متوسطة	٣.٤٠ - ٢.٦١
(٨٤-٦٨.٢) %	مرتفعة	٤.٢٠ - ٣.٤١
(١٠٠-٨٤.٢) %	مرتفعة جداً	٥ - ٤.٢١

حدود البحث:

الحدود العلمية: اليقظة الذهنية، الضغوط المهنية.

الحدود البشرية: عينة طبقية عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس.

الحدود الزمانية: طُبِّقَ البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الحدود المكانية: طُبِّقَ البحث في كليات جامعة طرطوس.

الدراسات السابقة:

١- دراسة عيد (٢٠١٩)، مصر، بعنوان: اليقظة الذهنية لدى الباحثين والإفادة منها في تطوير البحث

التربوي بكليات التربية.

هدفت الدراسة للكشف عن واقع اليقظة الذهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين من الخرج بكليتي

التربية والتربية النوعية بأسوان، اعتمد البحث المنهج الوصفي (التحليلي)، حيث قامت الباحثة بإعداد مقياس للتعرف

إلى واقع اليقظة لدى الباحثين بكليتي التربية والتربية النوعية بأسوان، وتمثلت عينة البحث في عينة من أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم والباحثين من الخارج بكليتي التربية والتربية النوعية، والبالغ عددهم (٢٤٧) باحثاً، وتوصلت الدراسة

إلى مجموعة من النتائج، أهمها: التركيز على الهدف المراد تحقيقه من البحث، اليقظة في توظيف الأدوات البحثية

المناسبة للوصول إلى المعلومة المطلوبة، الاطلاع على المعرفة الجديدة باستمرار، الوعي بتوجهات الآخرين في

البحث التربوي. وتوصل البحث إلى أن هناك فروقاً دالة بين أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالوعي بأخلاقيات البحث

التربوي، كذلك وجود فروق دالة بين معاوني أعضاء هيئة التدريس والباحثين من الخارج فيما يتعلق بالإنتاجية الجديدة.

٢- دراسة الحسين (٢٠٢٠)، المملكة العربية السعودية، بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات.

هدفت الدراسة للتعرف إلى الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة

بنت عبد الرحمن، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت

عبد الرحمن)، ما بين أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر. واستخدمت لجمع البيانات أداتان: من تصميم الباحثة، الأولى

لقياس ضغوط المهنة والثانية لقياس مستوى الرضا الوظيفي؛ وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من ضغوط

المهنة وفقاً لإجابات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لديهم.

وكان هناك ارتباط عكسي قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة والرضا الوظيفي. وبينت النتائج وجود فروق في

الضغط المهني لدى عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الرتبة الأكاديمية للأعضاء.

٣- دراسة وجدي (٢٠٢٠)، مصر، بعنوان: اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى كل من اليقظة العقلية، والضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ومن ثم التعرف إلى طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغط المهني لدى عينة الدراسة، كما هدفت الدراسة إلى تعرف مدى إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وجاءت عينة الدراسة الأساسية قوامها (٢٥٨) عضو هيئة تدريس جامعي من مختلف كليات جامعة المنيا، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس اليقظة العقلية ومقياس الضغط المهني من إعداد الباحثة، وجاءت النتائج لتوضح وجود مستوى من اليقظة العقلية والضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما وجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين اليقظة العقلية والضغط المهني لدى عينة الدراسة.

٤- دراسة حمد والسعود (٢٠٢٣)، الأردن، بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، وعلاقتها ببعض المتغيرات. تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، وعددهم (١٣٨٩) مديراً ومديرة، وبلغت عينة الدراسة (٣١٥) مديراً ومديرة. ولغاية جمع البيانات طُورت استبانة تكونت من (٣٤) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي: التمييز اليقظ، والانفتاح على الجديد، والتوجه نحو الحاضر، والوعي بوجهات النظر المختلفة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس، وبتغير الخبرة، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا).

٥- دراسة لاقوفا (Lacková, 2023)، التشيك وسلوفاكيا، بعنوان:

Promoting the Development of Resilience in University Teachers Through the Practice of Mindfulness.

تعزيز تنمية المرونة لدى أساتذة الجامعات من خلال ممارسة اليقظة الذهنية.

هدفت هذه الدراسة الطولية النوعية، التي امتدت تسعة عشر عاماً (٢٠٠٢-٢٠٢٠)، وشملت (١٢٤) معلماً جامعياً من التشيك وسلوفاكيا، إلى تقييم تأثير الممارسة اليومية المنتظمة لتأمل اليقظة الذهنية (لمدة ٢٠ دقيقة على الأقل) على تنمية المرونة النفسية لدى المشاركين وقدرتهم على التكيف مع الضغوط المهنية والشخصية، خاصة أن العينة المختارة عانت تاريخاً من التواصل المضطرب في عائلاتها الأساسية. اعتمدت الدراسة نهجاً نوعياً طويلاً، حيث جُمعت البيانات من خلال (٩٤٢٤) مقابلة شبه منظمة مع المشاركين على مدى سنوات البحث. أظهرت النتائج أن الممارسة المستمرة لليقظة الذهنية أدت إلى تحول إيجابي كبير، حيث أفاد المشاركون بزيادة في الهدوء والتحكم العاطفي أثناء المواقف المجهدة والاجتماعات المهمة، وتحسن في الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس، والقدرة على التركيز، وتفضيل

الحلول الوسط في النزاعات. خلصت الدراسة إلى أن اليقظة الذهنية تعمل كعامل وقائي رئيس يُسهم بشكل فعال في تطوير المرونة الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من استخدام كفاءاتهم بفاعلية أكبر في التواصل.

٦- دراسة كارادجوجا-كوزوهاروفا (Karadjova-Kozuharova, 2025)، الولايات المتحدة، بعنوان:

Addressing Burnout Among University Faculty with Mindfulness Practices and Activities: Preliminary Study.

معالجة الإرهاق الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال ممارسات وأنشطة اليقظة الذهنية: دراسة أولية.

هدفت الدراسة إلى تقييم فعالية برنامج لليقظة الذهنية مدته شهر واحد، تم تقديمه عبر خدمة "منصة العقل" المكتبية في معالجة الإرهاق الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعية. شملت العينة الصغيرة ثمانية (N=8) من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين بجامعة جورجيا ساوثرن، حيث شاركوا في ممارسات موجهة ذاتياً لمدة ١٥ دقيقة مرتين أسبوعياً. استخدم المنهج تصميم قياس قبل وبعد، حيث تم تقييم ستة جوانب من الإرهاق (كالإنهاك والسخرية ونقص الإنجاز) باستخدام استبيانات كمية. أشارت النتائج إلى تحسن عام في متوسط درجات جميع جوانب الإرهاق بعد البرنامج، ولكن التحليل الإحصائي أظهر دلالة إحصائية فقط في تقليل الشعور بنقص الإنجاز، تشير هذه النتائج الواعدة إلى أن ممارسات اليقظة الذهنية الموجزة يمكن أن تؤثر إيجاباً على الإرهاق الأكاديمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع دراسة وجدي (٢٠٢٠) في الهدف الأساسي، حيث هدفت كلاهما إلى تعرّف العلاقة بين اليقظة الذهنية/العقلية والضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، واستخدام المنهج الوصفي، وهي بذلك تختلف عن دراسات التدخل مثل لاكوفا (٢٠٢٣) كارادجوجا-كوزوهاروفا (٢٠٢٥) اللتين اعتمدتا مناهج طولية وتصميمات ما قبل وبعد لتقييم فعالية برامج اليقظة الذهنية في تنمية المرونة أو معالجة الإرهاق الوظيفي. بالمقارنة مع دراسة عيد (٢٠١٩)، تختلف الدراسة الحالية في المتغير التابع؛ فبينما ربطت دراسة عيد اليقظة الذهنية بتطوير البحث التربوي والإنتاجية، ركزت الدراسة الحالية على "الضغط المهنية" بوصفه متغيراً أساسياً، كما تختلف الدراسة الحالية عن دراسة حمد والسعود (٢٠٢٣) التي ركزت على فئة مديري المدارس الثانوية وعلاقة اليقظة الذهنية بمتغيرات ديموغرافية، بينما اهتمت الدراسة الحالية بأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة وعلاقتها بالضغط المهنية. من جهة أخرى، وفي حين عالجت دراسة الحسين (٢٠٢٠) الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، إلا أنها ربطتها بالرضا الوظيفي كمتغير تابع، بينما اختارت الدراسة الحالية ربطها باليقظة الذهنية. أما أبرز ما تتميز به الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فهو التركيز على العلاقة بين اليقظة الذهنية والضغط المهنية تحديداً في البيئة الأكاديمية السورية (جامعة طرطوس)، رغم أن دراسة وجدي (٢٠٢٠) عالجت المتغيرات نفسها، إلا أن الدراسة الحالية تعدّ جديدة في البيئة المحلية، في حدود علم الباحث.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: تعريف اليقظة الذهنية: تُعرّف اليقظة الذهنية بأنها: حالة ذهنية مرنة تتميز بالانفتاح على الجديد، والحساسية للسياق، والانخراط في اللحظة الحالية، فضلاً عن كونها عملية من النشاط التمييزي لابتكار أشياء جديدة (Langer, 2009, P279). كما تُعرّف اليقظة الذهنية بأنها: وعي الأفراد عن طريق خبراتهم المكتسبة سابقاً في

لحظة حدوث الموقف من دون إصدار الأحكام، وأن يبقوا حاضرين ذهنياً من أجل التعامل مع الأحداث والمواقف التي تواجههم في اللحظة نفسها (Moix et al., 2021, P25).

وتُعرّف أيضاً بأنها: الحالة التي يكون فيها الفرد على درجة كبيرة من الإدراك تمكنه من التركيز على حقيقة الموقف الحالي، بحيث يستطيع تقبله والاعتراف به، من دون الانغماس في الأفكار التي تدور حول الموقف، أو في ردود الفعل العاطفية على الموقف (Khoury et al., 2023, P2).

ثانياً: فوائد اليقظة الذهنية: تُعدّ اليقظة الذهنية وممارستها أداة قوية ذات تأثيرات إيجابية متعددة على الصعيد الشخصي والمهني، وتتطوي تدريبات اليقظة الذهنية على العديد من الفوائد الجوهرية التي يمكن تلخيصها فيما يلي (الضبيب والبهدل، ٢٠٢٤، ص ٦٥-٦٦):

١- تحسين التنظيم الذاتي والوعي: تساعد اليقظة الذهنية على تطوير التقييم الذاتي الإيجابي، وتعمل على تعميق وعي الفرد بالواقع المحيط به من خلال التركيز الكلي على اللحظة الحالية، هذا التركيز يمكّن الفرد من تجاوز الأفكار والعادات السلبية غير المرغوب فيها، مما يحقق له التوازن الداخلي والسلام النفسي. وبالتالي، تزداد قدرة الفرد على التعبير عن أفكاره ومشاعره بطريقة إيجابية ومتوازنة.

٢- زيادة الانتباه والتركيز الفعّال: تعمل ممارسة اليقظة الذهنية على زيادة مستويات الانتباه، والتركيز في أثناء القيام بالأنشطة المختلفة، ومن خلال هذا الانخراط الواعي يتم التطبيق المباشر والفعّال للمهارات والمعارف المكتسبة في الواقع، كما أنّ اليقظة الذهنية تعزز الرغبة في المعرفة والاستكشاف، وتشجع على الانفتاح على كل ما هو جديد، مما يمهد الطريق نحو واقع أفضل وأكثر وعياً.

٣- الحد من الضغوط وتعزيز الرفاهية: يُسهم تعزيز الانتباه والوعي باللحظة الحالية والتدريب المستمر عليهما في الحد من مستويات الضغوط والإجهاد التي يتعرض لها الفرد. بالإضافة إلى ذلك تعمل اليقظة الذهنية على تنمية الجوانب الإيجابية المرتبطة بالإنجاز الشخصي، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الحياة، وتطوير نوعية التفاعلات والتعاملات مع الآخرين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء والعمل بشكل عام.

٤- تحسين الإدارة البيئية والقدرة على التكيف: تمنح اليقظة الذهنية الأفراد القدرة على إدارة بيئاتهم المحيطة بفعالية أكبر، وذلك من خلال الوعي التام بماهية المواقف والتحديات في اللحظة الحالية، هذا الوعي الواضح يساعد الأفراد على الانفتاح على خبرات ومواقف جديدة، ويزيد قدرتهم على الإحساس بها وتقديرها بعمق.

ثالثاً: أبعاد اليقظة الذهنية: لا يوجد إجماع واضح يحدد الأبعاد الأساسية لليقظة الذهنية، إلا أنّ مقياس لانجر ومولدوفيانو (Langer & Moldoveanu, 2000) يُعدّ من الأعمال الرائدة التي تناولت الموضوع، حيث يحدد أبعاد اليقظة الذهنية وفق الآتي:

١- **التمييز اليقظ:** يشير التمييز اليقظ إلى مدى قدرة الأكاديمي على ابتكار الأفكار الجديدة ورؤيته للأمر رؤيةً مغايرةً عن الآخرين؛ فالأكاديميون الذين يتمتعون بهذا البعد يكونون أكثر تميزاً وإبداعاً من خلال توليدهم الأفكار المبتكرة؛ في المقابل يميل الأكاديميون الغافلون إلى الاعتماد على الأفكار القديمة والمجربة من دون السعي لإيجاد تمييز أو تجديد لهذه الأفكار. وبعبارة أخرى، تساعد اليقظة الذهنية على تكوين القدرة على الابتكار المستمر للأفكار الجديدة.

٢- **الانفتاح على الجديد:** يقصد بالانفتاح على الجديد استكشاف الأكاديمي المثيرات والمميزات الجديدة وانشغاله بها، ويتميز الأكاديميون اليقظون بانفتاحهم على الأفكار المستجدة، وحب الاستطلاع، والفضول المعرفي،

والميل إلى تجريب حلول جديدة غير مألوفة، واختيار الأفكار التي تمثل تحدياً لهم. مع ذلك، لا يُقصد بالانفتاح على الجديد المخاطرة أو المجازفة؛ ففي الوقت الذي يكون فيه الأكاديمي منفتحاً على الطرق الجديدة، يكون في الوقت نفسه على وعي تام بعواقب سلوكه؛ لأن سلوكه اليقظ يمكنه من تقييم وتحديد الأمور جيداً وفي الوقت المناسب.

٣- **التوجه نحو الحاضر:** يتمثل التوجه نحو الحاضر في وعي الأكاديمي ودرجة انشغاله بما يحدث أو يصادفه في حياته من أحداث، واستغراقه الواعي في موقف معين يدرکه آنياً ومباشرةً. فالأكاديميون اليقظون ذهنياً يمتلكون حساسية عالية للبيئة المحيطة بهم، ويكونون منبهين للأحداث الجديدة ومتابعين للتطورات المتعلقة بها. كما أنهم يكونون على علم ودراية بالمعرفة الحديثة وتطبيقاتها، وكيفية انتقاء واختيار المناسب منها بطريقة مثالية، وتوظيفه بفعالية في حل المشكلات.

٤- **الوعي بوجهات النظر المتعددة:** يشير الوعي بوجهات النظر المتعددة إلى رؤية المواقف وتحليلها من أكثر من منظور واحد، مع إمكانية تحديد قيمة كل منظور على حدة، يتيح هذا الوعي للأكاديمي رؤية أفضل تمكنه من تمييز كل فكرة واستيعاب هذه الأفكار جميعها بطريقة واعية ومنفتحة، وهذا بدوره يؤدي إلى بناء فكرة أكثر منطقية، تمكنه من معالجة المواقف بأساليب جديدة، وتجعله يمتلك أكثر من خيار لحل المشكلات، مما يساعده ويمكنه من الوعي التام بمتطلبات الموقف لاتخاذ القرار المناسب.

رابعاً: تعريف الضغوط المهنية ومصادرها وعواملها المؤثرة لدى أعضاء الهيئة التعليمية: تُعرّف الضغوط المهنية بأنها متغير نفسي ينشأ عن التفاعل بين ظروف بيئة العمل وخصائص الفرد، حيث تفوق مطالب العمل قدراته وإمكانياته (Tamannaifar & Golmohammadi, 2014, P12). كما تشير الضغوط إلى تجربة ذاتية انفعالية سلبية تنتج عن جوانب ومتطلبات المهنة، ويعانيها الأفراد عندما لا تتناسب متطلبات وظائفهم مع قدراتهم المدركة لتلبية تلك المطالب، الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى تدهور في الأداء والكفايات الوظيفية (Skaalvik & Skaalvik, 2015, P182).

وتعتمد الضغوط اعتماداً أساسياً على درجة إدراك الفرد المطالب البيئية، إذ يقيّم الفرد المواقف التي يدرکہا كضغوط عندما تصبح مهددة ومتحدية لقدراته. لذا، تُعد جميع الحالات والأوضاع البيئية التي تهدر وتضر بقدرات الفرد النفسية والبيولوجية ضمن نطاق الضغوط المهنية (Lerner & Steinberg, 2013, P272).

تُعد الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء الهيئة التعليمية من القضايا المعقدة، فهي تتبع من مصادر متعددة وتقرض تحديات كبيرة على أدائهم. تتركز مهامهم الرئيسية حول أدوار عمل مركبة تدور حول ثلاثة محاور أساسية: التدريس، البحث العلمي والنشر، والخدمة المجتمعية. يتطلب هذا المزيج بذل جهد ووقت يفوقان القدرة والطاقة المعتادة؛ فالدور والعبء الملقى على عاتقهم يفرض عليهم التزاماً مستمراً بالانتظام والوجود في أوقات محددة، مما يستلزم منهم القيام بأدوار ومهام وظيفية متعددة كباحثين، ومحاضرين أكاديميين، ومرشدين طلابيين، وقادة إداريين يتطلب منهم التعامل مع مختلف الأطراف لتصحيح الأخطاء. وتظهر هذه الضغوط غالباً في الحاجة إلى تلبية متطلبات تقييم الأداء التي تتطلب أعباء إضافية ومتناقضة أحياناً، مثل: متطلبات الإنجاز الكمي للمهام، ومتطلبات جودة العمل، والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، والتعامل مع الطلاب والزملاء والإدارة. كما تشمل الضغوط كذلك تقييم الأداء الوظيفي، وغموض الدور، وزيادة أعداد الطلاب، والترقيات الأكاديمية، والإخفاق في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى العبء التدريسي، والعبء الإداري الحكومي (الروتيني)، والعبء التقني (Kiel, et al., 2016, P204). يتعرض أعضاء الهيئة التعليمية للضغوط المهنية بفعل تأثير مجموعة متداخلة من العوامل التي تنعكس سلباً

على أدائهم واستقرارهم. هذه العوامل تنقسم بشكل رئيس إلى ضغوط مرتبطة ببيئة العمل الداخلية والتفاعلات الاجتماعية؛ حيث تشمل زيادة أعداد الطلاب، والضغط الناتج عن مواجهة التطور التكنولوجي المستمر، والغموض في تحديد الدور المهني، إضافة إلى تأثير الوضع الاجتماعي العام، وتوتر العلاقات الإنسانية بين الزملاء داخل المؤسسة. كما تتأثر الضغوط أيضًا بعوامل متعلقة بطبيعة الموقف الراهن؛ والتي تشمل درجة تعقيد الموقف وأحداثه الآنية، ومدى تهديدها الحاجات الأساسية للفرد، وأهمية تلك الحاجات المتأثرة. علاوة على ذلك، ترتبط الضغوط المهنية بشكل مباشر بمتطلبات مهام التدريس والعمل الإداري؛ بما في ذلك عبء العمل الكمي والنوعي، والمهارات اللازمة لإنجاز الالتزامات، ونمط سلوكيات القيادة، وتوفر الموارد والتجهيزات، وكذلك الإحساس بغموض الدور التدريسي المنوط به عضو هيئة التدريس (عبد الكريم وفهمي، ٢٠١٩، ص ١٦).

تنقسم العواقب المترتبة على الضغوط المهنية إلى نوعين متميزين في استجابة الفرد. النوع الأول هو العواقب الإيجابية أو الوظيفية، حيث تثير الضغوط في مستوى معتدل دافعية الفرد لتحسين أدائه والسيطرة على التحديات، مما يؤدي إلى نتائج مثمرة تتمثل في اليقظة، والإنتاجية، والإبداع. أما النوع الثاني فهو العواقب السلبية أو غير الوظيفية، والتي تنشأ عن فشل الفرد في إدارة الضغوط أو السيطرة عليها، فتظهر في صورة الإجهاد والإنهاك العام أو الاحتراق الوظيفي، وقد تتجلى سلوكيًا ونفسيًا في مشاعر القلق، والغضب، والشك، والعدوانية، بالإضافة إلى الآلام الجسدية والإحباط، وتتسبب أيضًا في الفشل في التركيز أو اتخاذ القرارات الصائبة. وتنعكس هذه العواقب على متغيرات تنظيمية وسلوكية أوسع، كزيادة معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، وتراجع الولاء التنظيمي، وانخفاض الأداء الوظيفي، وتدهور مستوى الرضا الوظيفي (مصطفى، ٢٠١٤، ص ٢٩٣).

النتائج والمناقشة:

أولاً: الإجابة عن أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة أبعاد اليقظة الذهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟

لتعرف درجة ممارسة أبعاد اليقظة الذهنية لدى أفراد عينة البحث، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لكل بند من بنود مقياس اليقظة الذهنية، وعلى كامل البنود بالنسبة إلى كل بعد، وفق الآتي:

١- ما درجة ممارسة بعد التميز اليقظ لدى أفراد عينة البحث؟

جدول (٧) الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة البحث على بعد التميز اليقظ

الرقم	البنود	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الدرجة
١	ألاحظ التفاصيل والفروقات الدقيقة بين الطلاب أو الحالات التي يغفل عنها بعض زملائي.	221	٣.٥٥	٠.٧٨٥	71	مرتفعة
٢	أجد متعة في تحدي التصورات والافتراضات التقليدية السائدة في تخصصي.	221	٣.٤١	٠.٧٩٩	68.2	مرتفعة
٣	أفكر بأساليب مختلفة عند تقييم ظاهرة تعليمية أو بحثية بدلاً من استخدام طريقة واحدة.	221	٣.٧٠	٠.٨٠٣	74	مرتفعة
٤	لدي قدرة عالية على توليد أفكار تعليمية جديدة ومبتكرة باستمرار.	21	٣.٦٥	٠.٧٧٨	73	مرتفعة

متوسطة	67.8	٠.٨٣٥	٣.٣٩	21	أُسعى لتمييز أفكارى عن السائد بدلاً من الاعتماد على الحلول المجربة سابقاً.	٥
مرتفعة	77.6	٠.٧٠٩	٣.٨٨	21	أقدم للطلاب تفسيرات متعددة ومختلفة للمفاهيم المعقدة في المنهاج.	٦
مرتفعة	72	0.785	3.60	21	المتوسط الحسابي العام	

يبين الجدول (٧) أن درجة ممارسة أفراد عينة البحث بعد "التميز اليقظ" جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٦٠)، وبأهمية نسبية بلغت (٧٢%)، وهي تقع ضمن مجال الموافقة المرتفعة وفقاً لسلم ليكرت الخماسي، هذا يشير إلى أنّ غالبية أفراد العينة يمتلكون قدرة جيدة على الملاحظة الواعية للفروقات الدقيقة وتوليد أفكار تعليمية وبحثية مغايرة. وتأكيداً لذلك، حصلت جميع البنود على درجة موافقة "مرتفعة"، باستثناء بند واحد؛ حيث كان البند الذي نص على: "أقدم للطلاب تفسيرات متعددة ومختلفة للمفاهيم المعقدة في المنهاج" هو الأكثر ممارسة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وأهمية نسبية بلغت (٧٧.٦%). في المقابل، حصل البند الذي ينص على: "أُسعى لتمييز أفكارى عن السائد بدلاً من الاعتماد على الحلول المجربة سابقاً" على أقل متوسط حسابي بلغ (٣.٣٩)، بأهمية نسبية (٦٧.٨%)، مما يضعه عند الحد الأعلى لفئة الموافقة المتوسطة. هذا التفاوت يشير إلى أن التفكير المتعدد في الشرح والتفسير يعدّ ممارسة أكثر رسوخاً من التحرر الكامل من الحلول التقليدية والبحث عن التمايز المطلق في الأفكار، رغم الاتجاه العام المرتفع نحو التميز اليقظ.

٢- ما درجة ممارسة بعد الانفتاح على الجديد لدى أفراد عينة البحث؟

جدول (٨) الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة البحث على بعد الانفتاح على الجديد

الرقم	البنود	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الدرجة
٧	أستكشف بحماس المثيرات والمميزات الجديدة في الأدوات التكنولوجية التعليمية.	221	٣.٧٢	٠.٧١١	74.4	مرتفعة
٨	أبدي اهتماماً كبيراً بالمنهجيات والنظريات الحديثة التي لم أجربها بعد.	221	٣.٨٥	٠.٦٧٠	77	مرتفعة
٩	أميل إلى قبول التحديات الأكاديمية التي تتطلب تعلم مهارات جديدة غير مألوفاً لي.	221	٣.٥٠	٠.٧٩٠	70	مرتفعة
١٠	يدفعني الفضول المعرفي إلى اختبار وتجريب حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية.	221	٣.٦٦	٠.٧٦٢	73.2	مرتفعة
١١	أستمع بانفتاح لأراء الطلاب أو الزملاء التي تتعارض بشكل مباشر مع قناعاتي.	221	٣.٧٧	٠.٨١١	75.4	مرتفعة
١٢	أستخدم طرقاً جديدة في العمل مع الحفاظ على وعيي التام بالعواقب المحتملة لتطبيقها.	221	٣.٩١	٠.٧٥٥	78.2	مرتفعة
	المتوسط الحسابي العام	221	3.74	0.750	74.8	مرتفعة

يبين الجدول (٨) أن درجة ممارسة أفراد عينة البحث بعد "الانفتاح على الجديد" جاءت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٣.٧٤)، بأهمية نسبية بلغت (٧٤.٨%)، وهي تقع بوضوح ضمن مجال الموافقة المرتفعة (٣.٤١ - ٤.٢٠)، هذا يشير إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية يتمتعون بمرونة إدراكية عالية وبميل قوي نحو

استكشاف وتجريب الخبرات والأفكار الجديدة، وهي سمة أساسية لليقظة الذهنية. وقد كانت العبارة التي حصلت على أعلى متوسط هي: "أستخدم طرقاً جديدة في العمل مع الحفاظ على وعيي التام بالعواقب المحتملة لتطبيقها"، بمتوسط (٣.٩١)، مما يعكس أن الانفتاح لديهم هو انفتاح واعي ومسؤول يوازن بين رغبة التجديد وتقدير المخاطر. كما حصلت عبارة "أبدي اهتماماً كبيراً بالمنهجيات والنظريات الحديثة التي لم أجربها بعد" على متوسط عالٍ بلغ (٣.٨٥)، مما يؤكد الفضول المعرفي لديهم. أما أقل المتوسطات فكانت لعبارة "أميل إلى قبول التحديات الأكاديمية التي تتطلب تعلم مهارات جديدة غير مألوفة لي" بمتوسط (٣.٥٠)، مما يشير إلى أن الميل موجود لكنه قد يتطلب جهداً أكبر للتحويل من الاهتمام النظري إلى القبول الفعلي للتحديات الصعبة التي تستلزم وقتاً وجهداً لتعلم مهارات جديدة غير مألوفة.

٣- ما درجة ممارسة بعد التوجه نحو الحاضر لدى أفراد عينة البحث؟

جدول (٩) الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة البحث على بعد التوجه نحو الحاضر

الرقم	البند	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الدرجة
١٣	أكون حاضراً ذهنياً ومندمجاً بشكل كامل مع الأحداث الجارية في قاعة التدريس.	221	٣.٩٥	٠.٦٨٨	79	مرتفعة
١٤	أشعر بحساسية عالية تجاه البيئة المحيطة بي وأي تغيير يطرأ في أثناء عملي.	221	٣.٦٣	٠.٧٩٩	72.6	مرتفعة
١٥	أبدأ المهمة البحثية أو التدريسية بتركيز كامل على الموقف الحالي متجنباً التشتت بالماضي أو المستقبل.	221	٣.٨٤	٠.٧٥٢	76.8	مرتفعة
١٦	أولي انتباهاً كاملاً للأحداث والمستجدات الجديدة المتعلقة بتطبيقات تخصصي.	221	٣.٦٨	٠.٨٢١	73.6	مرتفعة
١٧	أستطيع انتقاء المعرفة الجديدة وتوظيفها بطريقة مثالية في حل المشكلات الآنية.	221	٣.٩٠	٠.٦٥٥	78	مرتفعة
١٨	أكون على علم ودراية بالمعلومات والتطورات المستمرة التي تصادفني في حياتي الأكاديمية.	221	٣.٧٥	٠.٧٨٠	75	مرتفعة
	المتوسط الحسابي العام	221	3.79	0.749	75.8	مرتفعة

يبين الجدول (٩) أن درجة ممارسة أفراد عينة البحث بعد "التوجه نحو الحاضر" جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٧٩)، بأهمية نسبية بلغت (٧٥.٨%)، وهي تقع ضمن مجال الموافقة المرتفعة (٣.٤١ - ٤.٢٠)، هذا يشير إلى أن أعضاء الهيئة التعليمية يمتلكون قدرة عالية على التركيز الذهني والاندماج الواعي في اللحظة الراهنة لأداء مهامهم الأكاديمية، وهو ما يمثل ركناً أساسياً في اليقظة الذهنية. وقد جاء البند الذي ينص على: "أكون حاضراً ذهنياً ومندمجاً بشكل كامل مع الأحداث الجارية في قاعة التدريس" في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (٣.٩٥) وأهمية نسبية قدرها (٧٩%)، مما يؤكد أن التركيز في عملية التدريس هو السلوك الأكثر رسوخاً في هذا البعد. كما حصل البند الذي يعكس توظيف المعرفة الجديدة في الوقت المناسب ("أستطيع انتقاء المعرفة الجديدة وتوظيفها بطريقة مثالية في حل المشكلات الآنية") على متوسط عالٍ بلغ (٣.٩٠)، مما يدل على فاعلية هذا الوعي اللحظي في الأداء العملي. أما البند الذي حصل على أقل متوسط، فهو: "أشعر بحساسية عالية تجاه البيئة المحيطة بي وأي تغيير يطرأ في أثناء عملي" بمتوسط (٣.٦٣)، مما يوحي بأن الحساسية تجاه التغيرات البيئية العرضية قد تكون أقل وضوحاً مقارنة بالاندماج المباشر في المهمة.

٤- ما درجة ممارسة بعد الوعي بوجهات النظر المختلفة لدى أفراد عينة البحث؟

جدول (١٠) الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة البحث على بعد الوعي بوجهات النظر المختلفة

الرقم	البنود	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الدرجة
١٩	أستطيع رؤية المواقف الإدارية أو الأكاديمية من وجهات نظر متعددة ومختلفة.	221	٣.٨٠	٠.٦٩٠	76	مرتفعة
٢٠	أحل الموقف التعليمي أو البحثي من أكثر من منظور واحد قبل إصدار الحكم.	221	٣.٨٨	٠.٦٧٧	77.6	مرتفعة
٢١	أخصص وقتاً كافياً لتحديد قيمة كل منظور مختلف يطرح في النقاش.	221	٣.٧٥	٠.٨٠١	75	مرتفعة
٢٢	أجد سهولة في استيعاب مجموعة من الأفكار المتناقضة بطريقة واعية ومنفتحة.	221	٣.٦٤	٠.٧٧٧	72.8	مرتفعة
٢٣	يمنحني إدراك المنظورات المتعددة رؤية شاملة تمكّني من تمييز كل فكرة بوضوح.	221	٣.٩١	٠.٦٥٠	78.2	مرتفعة
٢٤	أستطيع بناء فكرة أكثر منطقية بفضل تحليل المواقف من منظورات متعددة مما يوسع خياراتي في حل المشكلات.	221	٣.٨٥	٠.٧١١	77	مرتفعة
	المتوسط الحسابي العام	221	3.81	0.718	76.2	مرتفعة

يبين الجدول (١٠) أن درجة ممارسة أفراد عينة البحث بعدّ "الوعي بوجهات النظر المختلفة" جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٨١)، بأهمية نسبية قدرها (٧٦.٢%)، وهي تقع ضمن مجال الموافقة المرتفعة (٣.٤١ - ٤.٢٠)، يشير هذا بوضوح إلى أن أفراد العينة يمتلكون مرونة إدراكية عالية وقدرة تحليلية جيدة تمكنهم من التعامل مع التعقيد واختلاف الآراء، وقد جاء البند الذي ينص على: "يمنحني إدراك المنظورات المتعددة رؤية شاملة تمكّني من تمييز كل فكرة بوضوح" في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (٣.٩١)، مما يؤكد الإدراك القوي لديهم بأن تعدد الزوايا يخدم الوضوح والتحليل. كما حصل البند "أحل الموقف التعليمي أو البحثي من أكثر من منظور واحد قبل إصدار الحكم" على متوسط عالٍ بلغ (٣.٨٨)، مما يدل على أن عملية التحليل متعدد الأبعاد هي ممارسة أساسية قبل اتخاذ القرار أو إصدار الحكم. أما أقل المتوسطات فكانت للبند "أجد سهولة في استيعاب مجموعة من الأفكار المتناقضة بطريقة واعية ومنفتحة" بمتوسط (٣.٦٤)، مما يشير إلى أن التعامل مع التناقضات الصريحة لا يزال يمثل التحدي الأكبر ضمن هذا البعد، رغم أن الممارسة العامة للوعي بالمنظورات هي ممارسة مرتفعة.

٥- ما درجة ممارسة اليقظة الذهنية بشكل عام لدى أفراد عينة البحث؟

الجدول (١١) المتوسط الحسابي المرجح لتحديد درجة ممارسة اليقظة الذهنية بجميع أبعادها لدى أفراد عينة البحث

الدرجة	المتوسط الحسابي العام		عدد البنود	البعد
	\bar{x}	n		
مرتفعة	٣.٦٠	٦		التمييز اليقظ
مرتفعة	٣.٧٤	٦		الانفتاح على الجديد
مرتفعة	٣.٧٩	٦		التوجه نحو الحاضر
مرتفعة	٣.٨١	٦		الوعي بوجهات النظر المختلفة

$$\bar{x} = \frac{(\bar{x}_1 \times n_1) + (\bar{x}_2 \times n_2) + (\bar{x}_3 \times n_3) + (\bar{x}_4 \times n_4)}{n_1 + n_2 + n_3 + n_4}$$

$$\bar{x} = \frac{(3.60 \times 6) + (3.74 \times 6) + (3.79 \times 6) + (3.81 \times 6)}{6 + 6 + 6 + 6}$$

$$\bar{x} = \frac{14.94}{24}$$

$$\bar{x} = 3.735$$

أظهرت قيمة المتوسط الحسابي المرجح أنّ درجة ممارسة أفراد عينة البحث اليقظة الذهنية كانت مرتفعة بشكل عام وبأهمية نسبية بلغت (٧٤.٧%)، حيث حصلت جميع الأبعاد الأربعة للمقياس على درجة موافقة مرتفعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يمتلكون مهارات إدراكية متقدمة تعكس الوعي المرن والتفكير المتباين، حيث تصدر بُعد الوعي بوجهات النظر المختلفة (بمتوسط ٣.٨١) الترتيب، يليه بُعد التوجه نحو الحاضر (بمتوسط ٣.٧٩).

هذا الترتيب يدل على أن الممارسات الأكثر رسوخاً لدى الأكاديميين هي التحليل الموضوعي للمواقف من زوايا متعددة والقدرة على التركيز الذهني والانغماس الكامل في اللحظة الراهنة للمهمة. يليهما بُعد الانفتاح على الجديد (بمتوسط ٣.٧٤)، مما يؤكد الاستعداد للتعامل مع التطورات والمنهجيات الحديثة. بينما جاء بُعد التميز اليقظ في المرتبة الأخيرة (بمتوسط ٣.٦٠)، رغم كونه مرتفعاً أيضاً، مما يشير إلى أن التحدي الإبداعي النشط للأفكار السائدة يمارس بدرجة أقل نسبياً مقارنة بمهارات الاستقبال الواعي (التوجه نحو الحاضر) والتحليل (الوعي بوجهات النظر). بشكل عام، تعكس هذه النتائج امتلاك أعضاء الهيئة التعليمية مخزوناً قوياً من المرونة الذهنية لإدارة المتطلبات الأكاديمية المعقدة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمد والسعود (٢٠٢٣) التي وصلت إلى مستوى ممارسة مرتفع في البيئة التعليمية، ومع دراسة عيد (٢٠١٩) التي أكدت انتشار ممارسات نوعية لليقظة مرتبطة بالعمل البحثي والأكاديمي. كما تتسجم هذه النتيجة مع استنتاجات دراسة لاكوفا (Lacková, 2023) ودراسة كارادجيفا-كوزوهاروفا (Karadjova-Kozuharova, 2025) اللتين تؤكدان أن الممارسة المنتظمة لليقظة الذهنية تساهم بشكل فعال في تطوير المرونة وتقليل الإرهاق. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة وجدي (٢٠٢٠) التي اكتفت بالإشارة إلى "مستوى" من اليقظة العقلية، مما يعطي الدراسة الحالية أكبر في تحديد درجة الممارسة السائدة.

السؤال الثاني: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة طرطوس؟

جدول (١٢) الإحصاءات الوصفية لإجابات أفراد عينة البحث على مقياس الضغوط المهنية

الرقم	البنود	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	المستوى
١	أشعر بأن كمية الأعباء التدريسية والإدارية الموكلة إلى تقوطني ووقتي المتاح.	221	٢.٨٥	٠.٨١٠	57	متوسط
٢	أجد صعوبة في التوفيق بين متطلبات البحث العلمي والنشر وبين واجباتي التدريسية.	221	٢.٧٠	٠.٨٣٣	54	متوسط
٣	أشعر بضيق الوقت باستمرار بسبب المواعيد النهائية المترامية للتقارير أو النتائج.	221	٢.٩٥	٠.٧٦٥	59	متوسط
٤	غالباً ما تكون التوجيهات الإدارية المتعلقة بمهامي غامضة أو غير واضحة المعالم.	221	٢.٥٠	٠.٨٨٠	50	ضعيف
٥	أواجه تعارضاً بين ما يُطلب مني كباحث وما هو مطلوب مني كإداري في القسم.	221	٢.٧٧	٠.٧٩٢	55.4	متوسط

٦	أشعر بأن لدي مسؤوليات كثيرة ولكن الصلاحيات الممنوحة لي غير كافية لإنجازها.	221	٢.٦٠	٠.٧٢٥	52	ضعيف
٧	تسبب لي كثرة الإجراءات الروتينية والبيروقراطية في العمل إحباطاً وإجهاداً نفسياً.	221	٢.٨٨	٠.٨١١	57.6	متوسط
٨	أشعر بالقلق من عدم قدرتي على مواكبة التطورات التكنولوجية ومنهجيات التدريس الحديثة.	221	٢.٦٥	٠.٨٥٠	53	متوسط
٩	يؤدي تفاعلي المتكرر مع الطلاب ذوي الأعداد الكبيرة أو التوقعات المرتفعة إلى إجهادي.	221	٢.٧٥	٠.٧٨٥	55	متوسط
١٠	أشعر بأن بيئة العمل الأكاديمي لا توفر لي الدعم الكافي لتخفيف الضغط.	221	٢.٥٥	٠.٧٥٥	51	ضعيف
١١	أشعر بأن عملي لا يُقدر بشكل كافٍ أو أن جهدي لا يُكافأ بما يتناسب معه.	221	٢.٩٠	٠.٧٠٩	58	متوسط
١٢	أجد صعوبة في الفصل بين مشكلات العمل الأكاديمي وحياتي الشخصية بعد انتهاء الدوام.	221	٢.٨٠	٠.٨٠١	56	متوسط
١٣	أشعر بالتوتر أو الانزعاج نتيجة الخلافات أو سوء التفاهم مع الزملاء أو الرؤساء.	221	٢.٤٥	٠.٨٤٥	49	ضعيف
١٤	غالباً ما أضطر للعمل لساعات طويلة بانتظام لإنجاز جميع المتطلبات المهنية.	221	٢.٨٩	٠.٧٤٠	57.8	متوسط
١٥	أشعر بأن متطلبات الترقية الأكاديمية أو التقييم المهني تشكل عبئاً ضخماً ومجهداً عليّ.	221	٢.٧٣	٠.٦٩٠	54.6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	221	2.73	0.786	54.6	متوسط

يبين الجدول (١٢) أن مستوى الضغوط المهنية الذي يواجهه أفراد عينة البحث جاء متوسطاً بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمقياس (٢.٧٣)، وبأهمية نسبية بلغت (٥٤.٦%)، وهي تقع ضمن مجال الموافقة المتوسطة (٢.٦١ - ٣.٤٠). هذا يشير إلى أن الضغوط المرتبطة بالدور الأكاديمي موجودة لكنها تحت السيطرة ولا تصل إلى مستوى الإجهاد المرتفع الذي قد يؤدي إلى الإرهاق الوظيفي الشديد. وعند تحليل البنود، يلاحظ أن جميعها تتراوح بين درجتي "متوسطة" و "ضعيفة"، حيث كان البند الأعلى في المتوسط هو الشعور بـ "ضيق الوقت باستمرار بسبب المواعيد النهائية المتراكمة للتقارير أو النتائج" بمتوسط (٢.٩٥)، يليه بنود تتعلق بنقص التقدير (٢.٩٠) والإجراءات الروتينية (٢.٨٨). هذه النتائج توضح أن الضغوط المتعلقة بالوقت والأعباء الإجرائية هي المصدر الأكثر وضوحاً للإجهاد، حتى وإن كان بمستوى متوسط. في المقابل، جاءت أدنى مستويات الضغوط في بنود تتعلق بـ العلاقات الشخصية ("أشعر بالتوتر أو الانزعاج نتيجة الخلافات أو سوء التفاهم مع الزملاء أو الرؤساء" بمتوسط ٢.٤٥ ودرجة "ضعيفة") والغموض التنظيمي ("غالباً ما تكون التوجيهات الإدارية المتعلقة بمهامي غامضة أو غير واضحة المعالم" بمتوسط ٢.٥٠ ودرجة "ضعيفة"). هذا الانخفاض في جوانب الضغوط المتعلقة بالصراع التنظيمي أو الغموض يؤكد أن البيئة الداخلية للعمل الأكاديمي لا تمثل مصدراً رئيساً للإجهاد، بل إن الضغوط تتبع أساساً من متطلبات العمل الكمية والزمنية والروتينية.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة الحسين (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة، ومع دراسة وجدي (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود "مستوى" من

الضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، ومع دراسة كارادجوا-كوزوهاروفا (٢٠٢٥) التي ركزت على معالجة الإرهاق الوظيفي وهو شكل متقدم من الضغوط. يُمكن تفسير هذا الاختلاف في الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأن المستوى المرتفع لممارسة اليقظة الذهنية لدى أفراد عينة البحث قد نجح في تخفيف حدة الإجهاد، مما أبقى متوسط الضغوط عند مستوى أقل بكثير مقارنة بالعينات الأخرى التي قد لا تتبنى هذه الممارسات بالدرجة نفسها.

ثانياً: نتائج فرضية البحث:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة الذهنية ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية.

لاختبار الفرضية استُخدم معامل ارتباط بيرسون كما يبين الجدول الآتي:

الجدول (١٣) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة الذهنية ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية

Correlations			
		اليقظة الذهنية	الضغوط المهنية
اليقظة الذهنية	Pearson Correlation	1	-.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	221	221
الضغوط المهنية	Pearson Correlation	-.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	221	221

أظهرت نتائج تحليل معامل ارتباط بيرسون المبينة في الجدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية عكسية قوية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية اليقظة الذهنية ومستوى الضغوط المهنية لديهم، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = -0.811$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)؛ لأن قيمة احتمال الدلالة أقل من مستوى الدلالة (٠.٠١) $(\alpha = 0.01 < P = 0.000)$ وتدل قيمة معامل الارتباط إلى أنه كلما زادت درجة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية أبعاد اليقظة الذهنية (التميز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المختلفة)، انخفض مستوى الضغوط المهنية التي يواجهونها. ولتأكيد حجم هذا التأثير، حُسب معامل التحديد R^2 حيث بلغت قيمته (٠.٦٥٧٧)، وهذا يعني أنّ أكثر من ثلثي التباين في الضغوط المهنية (٦٥.٧٧%) يمكن تفسيره والتحكم فيه من خلال مستوى اليقظة الذهنية لدى أفراد العينة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود العلاقة، ونقبل الفرضية البديلة؛ أي توجد علاقة ارتباطية قوية وعكسية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة الذهنية ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية.

تنفق هذه النتيجة مع دراسة وجدي (٢٠٢٠) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية. كما تدعم هذه النتيجة دراسة لأكوفا (٢٠٢٣) التي خلصت إلى أن الممارسة المستمرة لليقظة الذهنية تعمل كعامل وقائي رئيس يطور المرونة ويقلل من تأثير الضغوط.

الاستنتاجات والتوصيات:**أ- الاستنتاجات:**

١- أظهرت النتائج أن درجة ممارسة أفراد عينة البحث اليقظة الذهنية كانت مرتفعة بشكل عام، حيث بلغت أهميتها النسبية (٧٤.٧%)، مما يدل على امتلاك أفراد العينة مخزوناً قوياً من المرونة والمهارات الإدراكية المتقدمة لإدارة المتطلبات الأكاديمية المعقدة. وتصدر بُعدا الوعي بوجهات النظر المختلفة (بمتوسط ٣.٨١) والتوجه نحو الحاضر (بمتوسط ٣.٧٩) الأبعاد الأخرى، ما يشير إلى أن الممارسات الأكثر رسوخاً لدى الأكاديميين هي التحليل الموضوعي للمواقف من زوايا متعددة والتركيز الذهني والانغماس الكامل في اللحظة الراهنة للمهمة. ومع أن بُعد التميز اليقظ جاء في المرتبة الأخيرة (بمتوسط ٣.٦٠)، إلا أن النتيجة الإجمالية المرتفعة تؤكد أن العينة تعتمد على مهارات الاستقبال الواعي والتحليل المعرفي لمواجهة الأعباء الأكاديمية.

٢- أظهرت النتائج أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث جاء متوسطاً (بمتوسط ٢.٧٣)، مما يشير إلى أن الأعباء الأكاديمية تحت السيطرة ولا تصل إلى الإرهاق الشديد، وتوضح هذه النتائج أن الضغوط تتبع أساساً من متطلبات العمل الكمية والزمنية، وعلى رأسها ضيق الوقت بسبب المواعيد النهائية (٢.٩٥). في المقابل، جاءت أدنى مستويات الضغوط في الجوانب المتعلقة بالعلاقات الشخصية والغموض التنظيمي.

٣- أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة عكسية قوية وذات دلالة إحصائية بين ممارسة اليقظة الذهنية والضغوط المهنية، وتدلل هذه النتيجة على أن زيادة ممارسة أعضاء الهيئة التعليمية اليقظة الذهنية تساهم بقوة في انخفاض مستوى الضغوط المهنية التي يواجهونها، حيث يُفسر مستوى اليقظة الذهنية ٦٥.٧٧% من التباين في الضغوط المهنية.

ب- التوصيات:

١- يُقترح تطوير برامج إلكترونية تدريبية إلزامية لأعضاء الهيئة التعليمية الجدد، بهدف دمج ممارسات اليقظة في روتينهم اليومي للحفاظ على مستويات ضغط منخفضة، كما يجب تركيز ورشات العمل المتقدمة على تطوير بُعد التميز اليقظ (الذي جاء في المرتبة الأخيرة) لتشجيع الإبداع الفكري وتحدي الافتراضات المنهجية، وذلك لتعزيز الإنتاجية البحثية إلى جانب الوعي الذاتي.

٢- لتخفيف الضغوط التي لا تزال قائمة بمستواها المتوسط (الناجمة بشكل أساسي عن ضيق الوقت والأعباء الروتينية)، يُوصى بإعادة هندسة الإجراءات الإدارية نحو الأتمتة الكاملة، خاصة تلك المتعلقة بالتقارير وطلبات الدعم، لتقليل الوقت المهدر في المهام غير الأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك، يجب تطبيق نظام مرن لتحديد الأولويات وتوزيع الأعباء على مستوى الأقسام، لضمان عدم تراكم المواعيد النهائية في فترات زمنية متقاربة، وبالتالي معالجة الشعور بضيق الوقت.

٢- يُقترح إجراء دراسة تجريبية لتقييم أثر برامج محددة لليقظة الذهنية على مجموعة تجريبية ومقارنتها بضابطة، وذلك لتحديد الحد الأدنى الفعّال من الممارسة المطلوبة، كما يُوصى بإجراء دراسة تحليلية لدور متغيرات وسيطة، مثل المرونة النفسية أو الكفاءة الذاتية، لتفسير القوة الاستثنائية للارتباط العكسي الذي توصلت إليه هذه الدراسة.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- ١- أبو زيادة، زكي عبد المعطي (٢٠٢٥). دور اليقظة الذهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الواعية والتنمية الإدارية المستدامة: دراسة تطبيقية على الجامعات الحكومية الفلسطينية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (٣٢)، العدد (١)، ١١٥-٥٥.
- ٢- أبو علام، رجاء محمود (٢٠١٠). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة الخامسة، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.
- ٣- الحسين، أسماء عبد العزيز (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢٨)، العدد (٦)، ٨٥-٦٤.
- ٤- حمد، روجية سعد الدين؛ والسعود، راتب سلامة (٢٠٢٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات، المجلة التربوية الأردنية، المجلد (٨)، العدد (٤)، ٢٤٠-٢١٦.
- ٥- الضبيب، أمجاد حسن محمد؛ والبهدل، دخيل بن محمد (٢٠٢٤). فاعلية برنامج إرشادي قائم على اليقظة الذهنية للتخفيف من وصمة الذات المرتبطة بالسمنة وأثره على جودة الحياة لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة، المجلة الدولية للعلوم التربوية والإنسانية المعاصرة، المجلد (٣)، العدد (١)، ١١٤-٥٢.
- ٦- عبد الكريم، السيدة السيد؛ وفهمي، آمال محمد (٢٠١٩). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد (١٩)، العدد (٣)، ٨٤-١.
- ٧- العلي، محمد إبراهيم (٢٠٢٠). أسس التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات، منشورات جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.
- ٨- عيد، هنية جاد عبد الغالي (٢٠١٩). اليقظة الذهنية لدى الباحثين والإفادة منها في تطوير البحث التربوي بكليات التربية، مجلة كلية التربية، المجلد (٣٥)، العدد (٤)، ٥٣٧-٤٧٠.
- ٩- مصطفى، إبراهيم بن عبد الرافع (٢٠١٤). الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأساليب مقترحة للتعامل معها، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٥٧)، الجزء (١)، ٣٣٢-٢٦٩.
- ١٠- وجدي، فدوى أنور (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (٢١)، الجزء الخامس، ١٨٣-١٣٣.

ب- المراجع الأجنبية:

- 11- Bernay, R. (2014). *Mindfulness and the beginning teacher*. *Australian Journal of Teacher Education* (Online), 39(7), 58-69.
- 12- Jean-Baptiste, M. (2014). *Teachers' perceptions of mindfulness-based practices in elementary schools* (Doctoral dissertation, California State University, Sacramento).
- 13- Karadjova-Kozhuharova, K. G.; Bareford, L.; Tsenov, M. Y. (2025). *Addressing Burnout Among University Faculty with Mindfulness Practices and Activities: Preliminary Study*. In: 11th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'25). Valencia, 903-910.
- 14- Khoury, B., Vergara, R. C., Sadowski, I., & Spinelli, C. (2023). *Embodied mindfulness questionnaire: Scale development and validation*. *Assessment*, 30(2), 458-483.

15- Kiel, E., Heimlich, U., Markowetz, R., Braun, A., & Weib, S. (2016). *How to cope with stress in special needs education? Stress-inducing dysfunctional cognitions of teacher students: The perspective of professionalization*. European Journal of Special Needs Education, 31(2), 202-219.

16- Lacková, L., Franiok, P., Hanuš, D., Burkovičová, R., & García, A. R. (2023). *Promoting the Development of Resilience in University Teachers Through the Practice of Mindfulness*. The New Educational Review, 71, 205-215.

17- Langer, E. (2009). *Mindfulness versus positive evaluation*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Oxford handbook of positive psychology (2nd ed., 279–293).

18- Lerner, R.M & Steinberg, L. (2013). Handbook of Adolescent Psychology. 2 ed, New Jersey ,2004 John Wiley & Sons, Inc.

19- Moix, J., Cladellas, M., Gayete, S., Guarch, M., Heredia, I., Parpal, G., Toledo, A., Torrent, D., & Trujillo, A. (2021). Effects of a mindfulness program for university students. Clínica y Salud, 32(1), 23–28.

20- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2015). *Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession - what do teachers say?*. International Education Suddies, 8 (3), 181-192.

21- Tamannaifar, M., & Golmohammadi, S. (2014). *Comparison of psychological well-being and job stress between teachers of special and ordinary schools in Isfahan*. International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management, 1(1), 18-27.

22- Walker, S. (2017). *The effects of mindfulness training on teacher perception. of stress and teacher self-efficacy Baker*, University. Dissertation Abstracts' International.