

اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

د/ فدوي أنور وجدي توفيق علي*

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلي تعرف مستوى كل من : اليقظة العقلية ، و الضغوط المهنية ببعديها لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، ومن ثم التعرف علي طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدي عينة الدراسة، كما هدفت الدراسة إلي تعرف طبيعة الفروق في اليقظة العقلية التي ترجع إلي النوع، و طبيعة التخصص و الدرجة العلمية والتفاعل بينهما ، وطبيعة الفروق في الضغوط المهنية ببعديها التي ترجع إلي النوع، و طبيعة التخصص ، و الدرجة العلمية والتفاعل بينهما ، ومدى إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالضغوط المهنية لدي 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 الضغوط المهنية من إعداد الباحثة ، و جاءت النتائج لتوضح وجود مستوى من: اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، كما وُجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدي عينة الدراسة، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية ترجع إلي كل من : النوع، و طبيعة التخصص، و الدرجة الوظيفية ، ولم يظهر تفاعل بين تلك المتغيرات في اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة، وكذلك لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية ببعديها ترجع إلي النوع، و التخصص، و الدرجة العلمية ، ولم يظهر تفاعل بين تلك المتغيرات في الضغوط المهنية ببعديها لدي عينة الدراسة، وأمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية ، وتم صياغة المعادلة الانحدارية الدالة علي التنبؤ على النحو التالي : **الضغوط المهنية ككل = (-,٨٨٧) + (٠,٩٨, ١٧١) اليقظة العقلية**

الكلمات المفتاحية: اليقظة العقلية ، الضغوط المهنية ، أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، الجامعة .

مقدمة الدراسة:

لقد أصبحت حياة الأفراد في المجتمعات المعاصرة بما تشهده من تطورات سريعة في مختلف المجالات متشابكة ومعقدة إلى حد كبير، فمن الملاحظ أن الأفراد يقومون بالعديد من المهام في آن واحد دون التركيز على اللحظة الحالية أو الاستمتاع بها، حيث البعض يختلس النظر إلى التلفاز وهو يطالع البريد الإلكتروني، والبعض يتحدث إلى هاتفه النقال أثناء تنقلاته اليومية ، والبعض يتنقل بشكل متسارع ما بين أفكار الماضي وذكرياته والقلق من المستقبل أثناء تفكيره في اللحظة الحاضرة ، وجميعهم في ذلك يفقدون التواصل مع اللحظة الراهنة أو الاستمتاع بها ، ومن ثم يتخلون عن إحدى خصائص الإنسانية المتمثلة في: الممارسة البسيطة للحظات الراهنة ، ومن ثم التحرر من أعباء التفكير في الماضي والخوف من مستقبل ، والتي قد أسماها حديثاً علماء النفس في الغرب بمفهوم Mindfulness . وقد شهد هذا المتغير اختلافاً وتبايناً في ترجمته إلى اللغة العربية، فقد تُرجم إلى اليقظة العقلية في دراسة علي محمد علي (٢٠١٧)، ودراسة عبد الرقيب أحمد البحيري وآخرون (٢٠١٤)، بينما تُرجم في بعض الدراسات إلى مصطلح اليقظة الذهنية كدراسة وردة عثمان عرفة وآخرون (٢٠١٦)، في حين استخدم البعض

*مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي كلية التربية-جامعة المنيا

البريد الإلكتروني: Dr.fadwa_3@yahoo.com

مصطلح الاستغراق العقلي كدراسة هشام إبراهيم النرش (٢٠١٦). كما انقسمت الدراسات التي تشمل هذا المفهوم بالنقصي إلى دراسات تبحث في علاقة هذا المفهوم بالمتغيرات المختلفة لبيان آثاره وفوائده والعقبات التي تحول دون استفادة الأفراد به ، ودراسات أخرى استخدمت اليقظة العقلية كمدخل علاجي للعديد من الاضطرابات النفسية .

وتعمل اليقظة العقلية Mindfulness كونها الانتباه النشط والاهتمام بطريقة قصدية بالخبرات الحالية دون إصدار أحكام على تلك الخبرات". (Lambert, 2015, 8)، والوعي الفرد بتجربته الحالية وتقبل ذاته كما هي في تلك اللحظة دون إصدار حكم. (Jennings & Jennings, 2013, 23)، على إبعاد الشعور بفقدان السيطرة على مجريات الأمور، وزيادة التركيز وعدم التنقل بين الأفكار بشكل متسارع ومضطرب، مما يعمل على منع تشتت الانتباه والبعد عن الأفكار السلبية ورفع القدرات الإبداعية والتركيز على اللحظات الراهنة لكونها أحد أشكال التكامل الذي يساعد على ضبط الأفكار والسلوكيات . (Shahidi, et al., 2017, 1-2) .

وتعزز اليقظة العقلية Mindfulness من قدرة الفرد على إدارة البيئة المحيطة وتعزيز الاستجابات لمواجهة الأفكار والأحداث ، وذلك من خلال التركيز على طلب الانتباه الواعي إلى اللحظة الحالية أثناء حدوثها والتركيز على الاستجابة لمشاعر الفرد وأفكاره دون تقييم أو حكم، مع الشعور بالألم جنباً إلى جنب مع مشاعر الفرح والغضب (Bluth & Blanton, 2014, 1299). كما تساعد على المثابرة أمام المهام الصعبة وإنجاز المهام ومواجهة العقبات (Roemer, et al., 2015, 52)، ومن ثم تؤدي إذا ما توافرت بالقدر الكافي إلى خفض الشعور بالضغط والتوتر والقلق .

ويجدر الإشارة أن العديد من الدراسات قد أكدت على الآثار الإيجابية إذا ما اتسم الفرد باليقظة العقلية أو تم تدريبه عليها ، حيث أوضحت دراسة فتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٩) العلاقة بين اليقظة وخفض اضطراب الاكتئاب النفسي، وأظهرت دراسة معتز فؤاد أحمد (٢٠١٩) فاعلية اليقظة العقلية في خفض اضطراب الفصام، وأثبتت دراسة النشيمي بشير الرويلي (٢٠١٩) العلاقة الإيجابية لليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية، وأكدت دراسة هالة خير سناري (٢٠١٧) علاقته اليقظة العقلية بالمرونة النفسية ، وأظهرت دراسة على محمد على (٢٠١٧) العلاقة الموجبة ما بين اليقظة العقلية والسعادة النفسية ، كما أشارت دراسة (Jayaraja, et al., 2017) إلى دور اليقظة العقلية كمنبئ بالرفاهية النفسية. وأوضحت دراسة (Ocel 2017) دور اليقظة العقلية في الحد من الضغوط. كما أظهرت دراسة (Benada & Chowdhry, 2017) علاقة موجبة بين اليقظة والسعادة ، و أشارت دراسة أحمد محمد جاد الرب (٢٠١٧) فاعلية اليقظة في خفض صعوبات التنظيم الانفعالي لدى ذوي الشخصية الحدية ، ورصدت دراسة (Chamberlain, et al., 2016) ارتباط اليقظة العقلية بالصمود النفسي ، وحددت دراسة (Sünbül 2016) علاقة سالبة بين اليقظة العقلية وصعوبة التنظيم العاطفي، وأشارت دراسة (Bajaja, et al., 2016) إلى العلاقة بين اليقظة العقلية والرفاهية النفسية، وربطت دراسة (Olson, et al., 2015)، اليقظة العقلية بالصمود النفسي لدى الأطباء وأظهرت دراسة (Ruiz- Robledillo, et al., 2015) دور اليقظة العقلية في خفض اضطرابات المزاج والشكاوى الصحية ، كما كشفت دراسة (Bowlin & Baer 2012) عن وجود علاقة سالبة بين الاكتئاب والقلق والضغط وأبعاد اليقظة .

ومن الملاحظ أن القائمين بعمليات التدريس عامة ، عليهم امتلاك قدر من اليقظة العقلية . حيث أنها تُعد "استراتيجية عقلية صحية يُمارسها القائمون بالتدريس للاهتمام باحتياجات طلابهم، والتعامل مع المواقف التدريسية المختلفة بفاعلية". (Manakis, 2017, 17). ومن ثم تساعد اليقظة العقلية القائم علي

العملية التدريسية في: الاحتفاظ بالهدوء أمام التغيرات المستمرة في البيئة التدريسية ، التصرف بفاعلية في العمل التفاعلي التدريسي، تحسين قدراته علي مجابهة المهام التدريسية ، وأن يصبح أكثر استجابة لحاجات طلابه .(Thousand&McAvoy,2017,1). وقد أشارت الدراسات والبحوث إلي فاعلية ممارسة اليقظة العقلية لدى القائمين علي مهنة التدريس من حيث : تحسين الوعي والتركيز ، وزيادة قدراتهم علي التعامل مع الضغوط وتعزيز المناخ الصفي ، وزيادة المشاعر الإيجابية نحو مهنة التدريس ، وتحسين قدراتهم الذاتية ، وتقليل مستويات التوتر وإدارة المواقف المجهدة ، وفاعلية المعلم الذاتية. كدراسة كل من : (٢٠١٨) Ayles ، ودراسة (2017) Walker ، ودراسة (2014) Bernay ، ودراسة (2014) Jena- Baptiste

ومما لا شك فيه أن عضو هيئة التدريس الجامعي يُعد أحد العناصر الأساسية الهامة في التقدم والتطور العلمي، لما يمتلكه من قدرات ومؤهلات علمية، تمكنه من تطوير المُدخلات البيئية العلمية من مهام أكاديمية وتدرسية وأنشطة مجتمعية وإجراءات بحثية لصالحه ، كما أنه المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية وصقل شخصية طلابه لمواكبة التطورات والمستجدات المعاصرة بثقة (سعد محمد العبدان، ٢٠١٩، ٥٠). مما يُلزم عليه أن يتصف بالشخصية ذات اليقظة العقلية من حيث امتلاكه لمعرفة دقيقة عن ذاته، ودرجة عالية من الانتباه، والتركيز ، ولديه القدرة علي الحكم الذاتي علي الأمور، ومن ثم يستطيع أن يتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب أثناء مواجهة المواقف المختلفة دون الرجوع إلي الآخرين ، و يمتلك إرادة قوية، وقدرة على التصدي لمختلف المواقف، و يتسم بالمزيد من الحذر ، ولديه استقلالية وبصيرة نافذة، ، و قدرة على إقناع المحاورين له ، كما يتصف بأنه مستمع جيد، ولديه مستويات متعددة من التواصل ، ولديه القدرة علي الدفاع عن النفس دون تردد ، خاصة عندما يتعرض للهجوم، كما يأخذ النقد على محمل الجد، ويتسم بالإخلاص والولاء.(Oldham & Morris, 1995, 157). ومن ثم يمكن القول أن عضو هيئة التدريس الجامعي عليه أن يتسم بقدر وافي من اليقظة العقلية للقيام بأدواره المتعددة وللتغلب علي الصعاب التي يقابلها ، إلا أن الدراسات والبحوث – في حدود اطلاع الباحثة - لم تختبر توفر اليقظة العقلية لدي تلك الفئة من الأفراد .

ومن المتعارف عليه أن إشكالية الضغوط بصفة عامة والمتعلقة بالعمل بصفة خاصة لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فالإنسان وُجِدَ ليعمل ويسعى، وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً للشقاء، مصداقاً لقوله تعالى: "لقد خلقنا الإنسان في كبد"، و ترتب على مشقة العمل العديد من المخاطر والتحديات استطاع الإنسان أن يتوافق مع بعضها، وأن يُسخر البعض الآخر لصالحه، في حين أن بعضها كان قاسياً وشديداً وترتب عليه حالة من الانزعاج والضيق تؤثر على الاتزان النفسي للفرد العامل ، وقد سميت بالضغوط المهنية (Chaudhry, 2013, 14). ويمكن القول أن الضغوط المهنية عبارة عن مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل، وينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال، التي تظهر في سلوك الفرد في العمل أو في حالته النفسية والجسمانية أو في أدائه للعمل.(صلاح عبد الباقي، ١٩٩٩، ١٦٧). فاستشعار الفرد صعوبة في التعامل مع المواقف والأحداث المهنية التي يتعرض لها، يُكون رد فعل سلبي ينعكس على حالته النفسية. ويمكن القول أن الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي هي إدراك عضو هيئة التدريس بأن متطلبات المهنة قد تفوق إمكانياته نتيجة عدة أسباب منها الأعباء الزائدة في العمل، وغياب المعلومات الواضحة عن الأدوار المتعددة التي يجب أن يقوم بها، وشعوره بالعجز عن أداء عمله بكفاءة بسبب ما يواجهه من أعباء في بيئة العمل الأمر الذي قد يسبب إجهاد نفسي وبدني وشعور بالإحباط والتوتر. (السيدة السيد وآمال محمد، ٢٠١٩، ١٣).

ويعانى كل من يمتحن التدريس عامة من ضغوط مهنية متباينة، إلا أنه في الآونة الأخيرة ظهرت بعض المتغيرات والتطورات في مهنة المعلم الجامعي جعلت من مهنة التدريس بالجامعة واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات جمة لا تنتهى ، وواجبات متباينة مفروضة عليه ،فالتقدم التقني المعاصر كالعروض التقديمية والتواصل الإلكتروني مع الطلاب بالإضافة إلى كثرة الأعمال الإدارية المسندة إليه ومُلزم بإنجازها، وأعمال الجودة وتطوير معايير الترقية، وقلة الرواتب مع ارتفاع تكلفة الأبحاث المطلوبة للتزقي، قياساً على متطلباتهم المادية وطموحاتهم الأكاديمية أدت إلى زيادة أعباء أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومن ثم زيادة الضغوط المهنية لديهم. (Winfield, et al., 2003,) (238).

وتكاد تكون مهمة عضو هيئة التدريس بالجامعة شاقة؛ لكونها ذات أهداف متعددة وأبعاد مختلفة ، إلا أنه في ظل الظروف المحيطة ومع تعدد المواقف الضاغطة واستمرارها ، يخضع في كثير من الأحيان لمستوى عالٍ من الضغوط المهنية التي أثبتتها العديد من الدراسات، كدراسة وائل السيد حامد (٢٠١٨) ، ودراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦)، ودراسة ذهبية قوري (٢٠١٦)، ودراسة إبراهيم عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤)، ودراسة Parveen (2013) ، ودراسة Chuadhry (2013) ، ودراسة Kinman (2013) & Wray (2013) ، ودراسة جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١٢) ودراسة Luisa, et al., (2010) ودراسة رشا طلال جميل (٢٠١٠)، ودراسة أحمد معين وآخرون (٢٠١٠) ، ودراسة هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨)، ودراسة إسماعيل طه والطاف ياسين (٢٠٠٦) ، ودراسة دراسة سهام يسن أحمد (٢٠٠١) ، ودراسة محمد المصيلحي وفرغل عبد الحميد (٢٠٠٠). مما قد يشير إلى انخفاض المهارات اللازمة للتأقلم مع تلك الضغوط المهنية

وبالرغم من زيادة الاهتمام بالبحث والدراسة في متغير اليقظة العقلية لدى فئات مختلفة ، واهتمام الدراسات والبحوث العربية والأجنبية بالضغوط المهنية التي يواجهها عضو هيئة التدريس الجامعي ، وما أكدت عليه الدراسات المختلفة في ارتباط اليقظة العقلية بالضغوط النفسية عامة لدى فئات مختلفة ، إلا أنه لم يتم الاهتمام – في حدود علم الباحثة- بالتعرف على اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس، أو التعرف على العلاقة ما بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وهو مجال الدراسة الحالية، وما إذا كان يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من اليقظة العقلية .

مشكلة الدراسة:

انبثقت مشكلة الدراسة الحالية من التعايش الواقعي للباحثة كعضو هيئة تدريس جامعي ، حيث لاحظت تباين أعضاء هيئة التدريس الجامعي في طرق التعامل مع المواقف ، واختلاف قدراتهم علي الانتباه اللحظي للمواقف، و كذلك تباين قدرتهم علي التصرف بفاعلية في العمل التفاعلي ، كما أن قدراتهم علي مجابهة المهام مختلفة ، والأمر ذاته في تعاملهم مع الضغوط .

حيث تتباين طرق تعاملهم مع الضغوط المهنية التي يواجهونها. وباستقراء الأدبيات السيكولوجية التي تناولت متغير اليقظة العقلية وُجِدَ أن القدرة على مواجهة المواقف الضاغطة وتجاوز الظروف الصعبة بنجاح يحتاج إلى يقظة عقلية لدي الأفراد. (Chamberlain , et al., 2016) ، حيث تعمل اليقظة العقلية على خفض التوتر وتنمية الوعي والانتباه وزيادة القدرة على مواجهة التحديات والمواقف السالبة التي يتعرض لها الأفراد. (Brausch, 2011, 215). مما يُعني أن امتلاك الفرد لسمات اليقظة العقلية قد يُمكنه من تحمل الضغوط وزيادة القدرة علي مواجهتها .

ومما لا شك فيه أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي لديهم من الإمكانيات والخبرات التي تسهم في صقل شخصياتهم وقد تجعلهم يتسمون باليقظة العقلية إلا أنه - وفي حدود اطلاع الباحثة- لا توجد دراسة حاولت الكشف عن مستوى اليقظة العقلية لدي تلك الفئة وأثارها عليهم ، كما أن معاناة تلك الفئة من الضغوط المهنية المستمرة والتي أثبتتها الدراسات المختلفة ، يجعل من اتسامهم باليقظة العقلية إشكالية محل شك ، الأمر الذي قد يستوجب دراسة علمية للكشف عن مستوى اليقظة العقلية لديهم وعلاقته بالضغوط المهنية التي يتعرضون لها .

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات والبحوث إلى علاقة اليقظة العقلية بالضغوط عامة وأنها تُعد حاجز ضد الضغوط النفسية والأكاديمية والمهنية لدي العديد من الفئات المختلفة ، كنتائج دراسة Dallas, et al., (2019) التي أشارت إلى تأثير اليقظة العقلية علي الضغوط المدركة وتحسين جودة الحياة ، وأظهرت دراسة سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩) فاعلية برنامج قائم علي اليقظة العقلية في الحد من الضغوط ، وأظهرت دراسة Zahra & Riaz (2018) أنه يمكن التنبؤ بالضغوط المدركة من اليقظة العقلية. وأشارت دراسة Crowder & Sears (2017) إلى العلاقة الإيجابية لليقظة العقلية في خفض الضغوط النفسية . وأكدت دراسة Pickard, et al., (2016) إلى العلاقة السالبة بين اليقظة العقلية والضغوط النفسية. ونجحت اليقظة العقلية في دراسة Bazzano, et al., (2015) خفض الضغوط لدى مقدمي الرعاية للأطفال ذو الإعاقة ، وكشفت دراسة Tagg(2015) عن العلاقة السالبة بين اليقظة العقلية والضغوط لدى المعلمين المساعدين للأطفال ذوي التوحد. كما أشارت نتائج دراسة Tervisani(2015) وجود علاقة سالبة بين اليقظة النفسية والضغوط لدى طلاب الجامعة، وأشارت دراسة Yang, et al.,(2015) على كون اليقظة العقلية تعمل على تغيير رد الفعل على الضغوط الأكاديمية والتخلص من التفكير السلبي وخفض التوتر. وأظهرت دراسة Triantoro (2014) فاعلية التدريب من خلال اليقظة العقلية في خفض الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة ، وأكدت دراسة Masuda & Tully(2012) على العلاقة السالبة بين اليقظة العقلية والضغط النفسي لدى طلاب الجامعة. وبالرغم من اتفاق آراء الباحثين على العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط سواء نفسية أو أكاديمية لدى فئات مختلفة ، إلا أنه لا توجد دراسة -في حدود اطلاع الباحثة- أوضحت العلاقة ما بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

وإيماناً بالدور المميز الواعي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ، وما يحتلونه من مكانة مهنية مرموقة ، وعرفانا بما يبذلونه من جهود وما يقدمونه من عطاء مستمر ، وكونهم حجر الأساس في العملية التعليمية الجامعية، وتقدير لصفاتهم المميزة وقدرتهم علي التعامل باحترافية ، واعترافاً بوجود ضغوط مهنية يواجهونها ، الأمر الذي قد يُحد من فاعليتهم ، وفي ضوء عدم وجود دراسات -في حدود اطلاع الباحثة - حاولت التعرف علي اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، ودراسات تربط بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لديهم ، بالرغم من وجود اهتمام واسع في الدراسات والبحوث بكل من المتغيرين علي حدي ، ولوجود حاجة ملحة للتعرف على مستوي اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ؛ لما لها من تأثير في العديد من المهارات والاستجابات، ولارتباط أعضاء هيئة التدريس مباشرة بالعملية التعليمية وزيادة الوعي لدى الطلاب ، وحرصاً على توضيح الضغوط المهنية لديهم ؛ بهدف الاستثمار الأمثل لقدراتهم في العملية التعليمية انبثقت الدراسة الحالية. الأمر الذي قد يشكل وجود حاجة ملحة لمليء تلك الفجوة في الدراسات المحلية والعربية ، جاءت الدراسة الحالية للكشف عن مستوي

اليقظة العقلية لديهم وعلاقتها بالضغوط المهنية التي يواجهونها. واستنادا علي ما سبق تصاغ مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوى اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة؟
- ٢- ما مستوي الضغوط المهنية ببعديها لدي عينة الدراسة؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية ببعديها لدى عينة الدراسة؟
- ٤- ما طبيعة الفروق التي ترجع إلي النوع (ذكور / إناث) ، و طبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية) ، و الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما علي مقياس اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة ؟
- ٥- ما طبيعة الفروق التي ترجع إلي النوع (ذكور/ إناث) ، و طبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية) ، و الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما علي مقياس الضغوط المهنية ببعديها لدي عينة الدراسة؟
- ٦- ما مدى إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة؟

أهداف الدراسة : هدفت الدراسة تعرف:

- ١- مستوى اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة .
- ٢- مستوي الضغوط المهنية ببعديها لدي عينة الدراسة.
- ٣- طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية ببعديها لدى عينة الدراسة.
- ٤- طبيعة الفروق التي ترجع إلي النوع (ذكور / إناث) ، و طبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية) ، و متغير الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما علي مقياس اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة .
- ٥- طبيعة الفروق التي ترجع إلي النوع (ذكور / إناث) و متغير طبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية) و متغير الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما علي مقياس الضغوط المهنية ببعديها لدي عينة الدراسة.
- ٦- إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة.

أهمية الدراسة : تتضح أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية من خلال ما يلي :

أ- الأهمية النظرية:

- ١- تستمد الدراسة الحالية أهميتها في تناول متغير اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي، حيث لم يتم تناوله في الدراسات والبحوث -في حدود اطلاع الباحثة - علي تلك الفئة مما قد يُكسب الدراسة الحالية أهمية ، وكذلك ندرة الدراسات - في حدود اطلاع الباحثة- التي تناولت متغيرات الدراسة اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي معاً ، بالرغم من كون اليقظة العقلية تُعد أحد المصادر الوقائية والداعمة للتصدي للضغوط ، كما تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من تناولها لمتغير الضغوط المهنية الذي أضحى أحد المتغيرات الهامة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي، و تؤثر علي أدائهم الجامعي والمجتمعي .
- ٢- تظهر أهمية الدراسة الحالية من الاهتمام بفئة أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، نظراً لما تمثله تلك الفئة من أهميه ، تكتسبها من كونهم حجر الأساس في عملية التعليم الجامعي، وأهم ركائز الأداء الجامعي ، وكذلك تكتسب تلك الفئة قوتها من خلال قدرتها علي التأثير علي فئة عريضة من

المجتمع وهم الطلاب الجامعيين ، و تعرضهم للضغوط يؤثر سلباً علي عدة جوانب لمنظومة التعليم الجامعي خاصة والمجتمع عامة منها : انخفاض مستوي الإنتاجية العلمية ، وضعف كفاءة الأداء التدريسي والوظيفي ، وضعف دورهم في خدمة المجتمع ، الأمر الذي ينعكس بدوره علي العملية التعليمية الجامعية.

٣- تبرز أهمية الدراسة الحالية من المساهمة في توفير بيانات ومعلومات علمية يمكن الاستعانة بها في مجال تطوير الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، الأمر الذي يعود بالنفع علي المنظومة التعليمية في المرحلة الجامعية .

ب- الأهمية التطبيقية:

١. بناء مقياس اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، والتأكد من مناسبه للتطبيق وفقا للشروط السيكمترية ، الأمر الذي يُمكن الاستفادة منه في مجال الدراسات والبحوث النفسية المستقبلية لتلك الفئة

٢. بناء مقياس الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي، ومعرفة البناء العاملي للمقياس

٣. قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج تعتمد على اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي للتخفيف من حدة الضغوط المهنية لديهم .

٤. قد تصبح الدراسة الحالية مُحفزة لمزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول اليقظة العقلية وعلاقتها بمتغيرات مختلفة لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

٥. قد تمثل نتائج تلك الدراسة نواة لتقديم أساليب للتعامل مع الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

مصطلحات الدراسة :

أ- **اليقظة العقلية:** تعرف بأنها "حالة يستدل عليها من خلال عدم التسرع في إصدار الأحكام وتركيز الانتباه على اللحظة الحالية، وملاحظة ورصد الأفكار والمشاعر والأحاسيس دون تقييمها". (Winning & Boag, 2015, 492). وتعرف الباحثة اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي بأنها التركيز على اللحظة الحاضرة من خلال وعي الفرد بطريقة قصدية على تلك اللحظة ودون إصدار أحكام تقييمية، وتقبل كل خبرات الحياة سلبية وإيجابية . **وتقاس اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي إجرائياً في هذه الدراسة** بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي على مقياس اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي المستخدم في الدراسة الحالية ، والمُعد من قِبل الباحثة.

ب- **الضغوط المهنية:** تُعرف بأنها "تلك المشاعر والأحاسيس التي تنتاب الفرد العامل ، نتيجة لزيادة الأعباء ، أو وجود أعباء جديدة أكبر من قدرته على التحمل والإنجاز، وتؤثر تلك الأعباء على السلوك والانفعال والتفكير والتعبيرات الجسمية". (Kreitner & Kinick, 2013, 503). **وتعرف الباحثة الضغوط المهنية لدي عضو هيئة التدريس الجامعي بأنها** الأحمال و الأعباء الزائدة عن طاقته في مجال العمل والتي يدركها عضو هيئة التدريس الجامعي، وقد تؤثر سلباً علي أداءه وقدراته. **وتقاس الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي إجرائياً في هذه الدراسة** بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي على مقياس الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي المستخدم في الدراسة الحالية ، والمُعد من قِبل الباحثة .

ج- أعضاء هيئة التدريس الجامعي: القائمون بالتدريس الجامعي ، بدء من درجة مدرس وحتى درجة أستاذ ، طبقاً لما نصت عليه المادة رقم (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢. (قانون تنظيم الجامعات، ٢٠٠٩، ٣٢) .

محددات الدراسة:

- محددات الموضوع: ويتمثل في متغيرات الدراسة: اليقظة العقلية، الضغوط المهنية، والمقاييس الخاصة بكل متغير.
- المحددات البشرية: يتمثل في عينة من مجتمع الدراسة وتضمنت ٢٥٨ عضواً من أعضاء هيئة التدريس الجامعي .
- المحددات المكانية: جامعة المنيا بمختلف كلياتها ذات طبيعة الدراسة العملية، والمتمثلة في كليات : الطب والهندسة والعلوم والصيدلة، والكليات ذات طبيعة الدراسة النظرية والمتمثلة في كليات : التربية ودار العلوم والتربية النوعية والآداب.

الاطار النظري للدراسة:

المحور الأول: اليقظة العقلية Mindfulness:

أ- الخلفية النظرية والأصول التاريخية لمفهوم Mindfulness: تباينت الآراء حول الأصل الذي انبثق منه مفهوم Mindfulness ، وبالرغم من الجذور الفلسفية والدينية للمصطلح ، إلا أن علماء النفس تناولوه باعتباره مفهوماً نفسياً يشير إلى التركيز والانتباه دون إصدار أحكام سلبية، والتعامل مع الأفكار والمشاعر بموضوعية. (Christopher & Cilbert, 2010, 11) .

ب- المفهوم الاصطلاحي لليقظة العقلية: تعددت وتنوعت مفاهيم اليقظة العقلية بوصفها مفهوماً نفسياً، حيث عُرفت بأنها "الوعي بطريقة محددة و تنظيم الانتباه نحو غرض ما في اللحظة الحالية ، والتوجه نحو تجربة تتميز بالانفتاح والقبول وحب الفضول (Orellane – Rios et al., 2018, 9) . كما تتضمن عنصرين رئيسيين الأول تنظيم الذات للانتباه للخبرة الحالية بطريقة مباشرة ، والثاني اعتماد توجه معين يتميز بالانفتاح والتقبل وعدم الحكم نحو الخبرة الحالية. (O'Toole, et al., 2017, 2) ، وقد أكدت بعض المفاهيم على كونها عملية سلوكية تتضمن تدريب الفرد على تركيز انتباهه على المثيرات المحيطة به في اللحظة الحالية. (Klingbeil, et al., 2017, 71)، فهي إدراك عمدي للأحداث مع تقبل الأفكار اللحظية من خلال التفكير والتأمل بدلاً من الاستجابة المباشرة. (Dapaz & Wallander, 2017, 2).

كما تُعرف بأنها وعى الفرد بأفكاره ومشاعره وأحاسيسه والبيئة المحيطة لحظة بلحظة. (Benada & Chowdhry, 2017, 105) ، وتلك الدرجة من الوعي تتحقق عن طريق توجيه عناية هادفة باللحظة الحالية وتقبلها دون إصدار حكم عليها. (Alispahic & Hasanbegovic-Anic, 2017, 155) . وذلك الوعي والإدراك يكون للتجارب الحالية سواء كانت إيجابية أو سلبية أو محايدة وتقبلها دون الحكم عليها، مما يساعده على تقبل الحاضر بأحداثه الإيجابية والسلبية تقبلاً حيادياً. (Wong, 2016, 1391) . و تحسين الإدراك وتحقيق التوازن لدى الفرد بين ما يشعر به داخلياً وما يتعرض له خارجياً ، مما يُكسبه القدرة على تنظيم الذات والتكيف من المواقف الضاغطة والمؤلمة والتوتر الذي يتعرض له. (Perry-Parrish, et al., 2016, 102). وأضافت بعض المفاهيم أن اليقظة العقلية ترتبط بمفهوم التقبل، و تركيز الانتباه على الخبرات الحاضرة من الظواهر العقلية وتقبلها دون الحاجة إلى تحليل مضمونها أو تغييرها أو إصدار أحكاماً عليها ، بالإضافة إلى الانفتاح على الخبرات المختلفة. (Groves, 2016, 102) .

289, 2016). كما أشارت بعض المفاهيم إلي كونها زيادة الوعي بالتغيرات الفسيولوجية والنفسية والعمل على إدراك المواقف الضاغطة بصورة أكثر موضوعية. (Kamath, 2015, 414). واستناداً إلي ما سبق يمكن القول أنها التركيز على اللحظة الحاضرة من خلال وعي الفرد بطريقة قصدية لتلك اللحظة، وتقبل كل خبرات الحياة، دون إصدار أحكام.

ج- مكونات اليقظة العقلية: تعددت توجهات الباحثين حول مكونات اليقظة العقلية وفقاً لتوجهاتهم النظرية. فنجد البعض يقسمها إلى ثلاثة مهارات تعرف بنموذج CCE هي: التركيز Concentration ويتم من خلال البدء في ملاحظة مكان وموضوع الاهتمام والانتباه وتزيد فاعلية اليقظة العقلية بزيادة التركيز، الوضوح الحسي Sensory clarity وهو القدرة على فهم وإدراك التجربة والخبرة الحسية التي يمر بها الفرد مباشرة دون أن يكون مقيداً بالأفكار والأحكام حولها، الإجماع Equanimity، وهي حالة من التوازن الداخلي تتضمن تقبل التغيرات المستمرة في طبيعة الخبرات التي يتعرض لها الفرد سواء خبرات سارة أو غير سارة، وعدم مقاومة تلك التغيرات أو التشبث بهذه الخبرات (Barratt, 2017, 56).

في حين قدم البعض نموذج يركز على ثلاث حقائق هي: القصد (الهدف) Intention، ويتضمن معرفة وإدراك الفرد لماذا يفعل؟ وسبب استجاباته، الانتباه Attention ويتضمن تركيز الفرد بشكل كامل على الخبرة التي يمر بها في اللحظة الحالية بدلاً من التفكير في الأحداث الماضية أو التوقعات المستقبلية، (الاتجاه) Attitude، ويتضمن دعم وتعزيز قدرة الفرد على البقاء هادئاً، وتقبل الخبرات التي يمر بها (Harris, 2017, 122). ومما لا شك فيه أن جميع التصنيفات تدور حول وجود انتباه مقصود للبيئة المحيطة في اللحظة الحالية وتقبل الخبرات المختلفة أياً كان مصدرها ونتائجها للوصول إلي حالة من التوازن الداخلي.

د - العوامل المؤثرة في اليقظة العقلية: تعمل البحوث والدراسات علي فحص العوامل المؤثرة في اليقظة العقلية؛ للتحكم فيها وضبطها بشكل دقيق، بهدف تحديد طبيعة اليقظة العقلية وذلك باعتبارها بناء مستقل. وقد تنوعت العوامل والمتغيرات المؤثرة على مستوى اليقظة العقلية لدى الفرد التي ذكرها المتخصصين ما بين من خصائصه النفسية، وتصرفاته السلوكية وتنشئته الاجتماعية. (Guendelman et al., 2017, 2). وتعتقد الباحثة أن اليقظة العقلية بمثابة انعكاس داخلي للعلاقات بين الفرد والآخرين ومن ثم تؤثر العلاقات والتفاعلات السلبية على نمو وتطور اليقظة العقلية لدى الأفراد وتتأثر بهم.

هـ خصائص الأفراد ذوي اليقظة عقلياً: ومن الخصائص التي يتسم بها الفرد المتيقظ عقلياً:

(١) الانفتاح Openness حيث يركز الفرد المتيقظ عقلياً انتباهه على جميع الاحتمالات في اللحظة الحاضرة. (٢) اللاحكم No Judging: وتعني الملاحظة المستندة على اللحظة الحاضرة دون تقييم. (٣) الثقة Trust: وتشير إلي ثقة الفرد بنفسه وانفعالاته. (٤) الصبر Patience: حيث يُسمح للمثيرات بالظهور في وقتها دون استعجال. (٥) القبول Acceptance: وتعني فهم الحاضر وتقبله ويكون الفرد أكثر فاعلية في الاستجابة. (٦) اللطف Gentleness: يتصف الفرد المتيقظ عقلياً بكونه محباً وحنوناً ومتسامحاً. (٧) التعاطف Empathy: يتصف بتفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة. (Kabat-Zinn, 2013, 14).

و- فوائد اليقظة العقلية: تعمل على زيادة فاعلية الفرد على التكيف الفعال ومواجهة المواقف الحياتية الضاغطة، وتساعد على الوقاية من التأثير السلبي للضغوط والتوتر والإجهاد، وتساعد على التصرف

بشكل فعال في المواقف الطارئة من خلال تعزيز مستوى الوعي. (Bränström et al., 2011, 313 – 314)، كما تعزز من الاستجابة الكيفية لمواجهة الضغوط من خلال تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة، وتحسين الشعور بالتماسك والوعي لحظة بلحظة مما يساعد على الانفتاح على الخبرات الجديدة والإحساس بها، مع تعزيز الشعور بمعنى الحياة. (فتحي الضبع وأحمد محمود، ٢٠١٣، ١٥)

وتعمل علي زيادة تركيز الفرد على الحاضر دون الرجوع إلى الماضي أو القلق بشأن المستقبل. (Creswell & Lindsay, 2014, 1) وعلى تنقية الانفعالات وتكوين مخططات معرفية منظمة والتحرر من أنماط التفكير العشوائي، وإعطاء دلالات معرفية تستند على منطق ودلائل واقعية. (Hyland, et al., 2015, 584)، كما تعمل على تحرير الفرد من العادات والسلوكيات غير الصحيحة وتعزيز التنظيم الذاتي للسلوك والمساهمة في السلوكيات بما يتفق واحتياجات الفرد ومصالحه وقيمه وزيادة الاستبصار بمواقف الحياة. (Bajaja, et al., 2016, 96). وقد أكدت دراسة كل من سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩) ودراسة Dallas, et al., (2019) علي فوائد اليقظة العقلية.

و- فنيات التدريب على اليقظة العقلية: وهي فنيات تؤدي إلى تركيز الفرد بشكل عمدي على الخبرة الحالية التي يتعرض لها، وتهدف تلك الفنيات إلى مساعدة الأفراد على تقبل الخبرات الواقعية دون محاولة تغييرها (Perry-Parrish, et al., 2016, 103) ومن تلك الفنيات: التنفس اليقظ المدرك: المتمثل في التنفس الهادئ للمساعدة في تحسين الانتباه، إدراك الحواس: وفيها يتم عملية تنبيه لجميع الحواس وتقدير الفرد لكل ما يرى ويسمع، التأمل المؤدى إلى هدوء العقل: مما يساعد على خفض الضغوط والتوتر، مسح الجسم: ويتم فيه تدريب الأفراد على الانتباه للأحاسيس الجسمية وصولاً للإدراك الكامل للجسم (Hartigan, 2017, 155)، (Harris, 2017, 124)، (Bluth, et al., 2013, 204).

وإيجازاً لما سبق يمكن القول أن اليقظة العقلية تعني الانتباه الواعي والتركيز علي الخبرات التي يستدعيها الفرد من أحاسيس جسمية أو ردود فعل عاطفية أو صور ذهنية أو حديث عقلي أو خبرات إدراكية، حدثت في اللحظة الراهنة سواء كانت تلك الخبرات إيجابية أو سلبية، على أن يكون هذا الانتباه بطريقة مميزة وهادفة دون إصدار حكم أو تقييم أو أيًا من المعالجات المعرفية ذات الصلة بالذات.

المحور الثاني – الضغوط المهنية:

أ- المفهوم اللغوي للضغوط المهنية: الضغوط جمع لكلمة ضَغَط، والضَغَط هو التشديد والتضييق، وضَغَطٌ معناه القهر والإكراه والاضطرار (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨، ٢٠١١)، كما أن لفظ Stress مشتق من الفعل اللاتيني Stingers بمعنى طَوْق ذراعيه مؤدياً إلى الاختناق (حسن شحاته وزينب النجار، ٢٠٠٣، ٢٠٠٨).

ب- المفهوم الاصطلاحي للضغوط المهنية: تعرف بأنها "متغير نفسي يرتبط بالتفاعل بين ظروف بيئة العمل وخصائص الفرد، حين تفوق مطالب العمل قدرات الفرد، (Tamannaifar & Golmohammadi, 2014, 12)، وتشير إلى "تجربة وخبرة ذاتية انفعالية سلبية تنتج عن جوانب ومتطلبات المهنة، وبالتالي يعانى منها الأفراد إذا لم تتناسب متطلبات وظائفهم مع قدراتهم المدركة لتلبية متطلبات الوظيفة، الأمر الذي يؤدي إلى تدهور في الأداء والكفايات" (Skaalvik & Skaalivk, 2015, 182). كما ركزت بعض التعريفات علي كونها " نتيجة عدم توافر الموارد اللازمة لتلبية المتطلبات والمطالب المفروضة على الأفراد" (Ramano, 2016, 30). كما تُعد "اختلال

وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد، يؤدي إلى انخفاض مستوى الفاعلية وضعف الأداء، وانخفاض الرضا الوظيفي" (يوسف لعجايلية، ٢٠١٤، ٣٢). وتعتمد الضغوط على درجة إدراك الفرد للمطالب البيئية، فالفرد يقيم المواقف التي يدركها كضغوط عندما تصبح مُهددة ومتحدية لقدراته، لذا تعد جميع الحالات والأوضاع البيئية التي تهدر وتضر بقدرات الفرد النفسية والبيولوجية (Lerner & Steinberg, 2013, 272). وإجمالاً لما سبق فإن الضغوط المهنية هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل مصادرها متنوعة، إلا أن جميعها يترتب عليها آثار نفسية وسلوكية وجسمية وتنظيمية. ومما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي بما تشمله من تحديات وتطورات سريعة ومتلاحقة، قد تؤدي في بعض الأحيان إلى مرور العضو بتجارب وأحداث مختلفة ينتج عنها استجابات سلبية، تتحول مع تراكمها إلى ضغوط مهنية.

ج- مصادر الضغوط المهنية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي: تعددت تصنيفات مصادر الضغوط المهنية التي تثقل كاهل أعضاء هيئة التدريس الجامعي، إلا إنها في مجملها تدور حول: ظروف العمل المادية، أعباء العمل الكمية والنوعية المطلوب إنجازها في وقت محدد مما يتجاوز قدراته ووقته، صراع الدور والمقصود به عدم المقدرة على عمل التوازن بين متطلبات الأدوار المطلوبة منه كباحث وكمرشد أكاديمي وعضو في منظومة الجودة، وكعضو في الكنترول بالإضافة إلى تصحيح الامتحانات، ويظهر هذا الصراع بوضوح جلي عند تلقي تعليمات من أكثر من رئيس للقيام بأعمال مختلفة وقد تكون أحياناً متناقضة، غموض الدور وما يشمله من نقص المعلومات المتاحة للقيام بالمهام المطلوبة ومن ثم تصبح مسؤولياته الوظيفية ونوع العمل المطلوب غير واضحة، العلاقات الاجتماعية في العمل بينه وبين زملائه ورؤسائه وطلابه، غموض تقييم الأداء الوظيفي في العمل، وغموض فرص الترقية، زيادة أعباء التقدم للترقيات، والافتقار إلى الاستقلالية في اتخاذ القرارات، وانخفاض المرتبات، ونقص فرص التدريب، انخفاض الدعم الحكومي، انخفاض التقدير. وذلك حسب ما ذكرته دراسة (السيدة السيد وآمال محمد، ٢٠١٩، ١٣)، ودراسة (Kiel, et al., 2016, 204) ودراسة (Mapfumo, et al., 2014, 187).

وإن كانت تلك المصار تُعد مؤشراً للضغوط الواقعة على تلك الفئة، إلا أن مستحدثات التطور ومتطلبات التطور الوظيفي أظهرت نظام الاعتماد وضمان الجودة الذي يضع مجموعة من المعايير المُلزِمة لعضو هيئة التدريس في تطبيقها، وما يترتب على تلك المعايير من الحصول على المكافآت والحوافز أو التعرض للمحاسبة.

د- العوامل المؤدية إلى تأثر أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالضغوط المهنية: إن تأثر عضو هيئة التدريس الجامعة بالضغوط المهنية التي تقع على كاهله، قد تتأثر بعدة عوامل منها: متغيرات بيئة العمل: وتتمثل في زيادة أعباء العمل والصراع الذي يواجهه نتيجة غموض الدور، والتغيرات الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية المتباينة للمحيطين به في العمل. متغيرات الموقف الضاغظ وتتمثل في شدة الموقف وحدائته ومدى تهديده لحاجات الفرد، وأهمية تلك الحاجات. كما ترتبط الضغوط المهنية المرتبطة بمهنة التدريس بظروف العمل: كنوع الإدارة، والمشكلات مع الزملاء، وسلوكيات الطلاب، والموارد والتجهيزات، ونقص فرص التدريب. (السيدة السيد، وآمال محمد، ٢٠١٩، ١٦).

ه- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

هناك نوعين من الآثار يمكن أن يلحقها الفرد نتيجة تعرضه للضغوط، آثار إيجابية تتمثل في بذل مزيد من الجهد لتحسين الأداء والتغلب على مسببات الضغوط، وآثار سلبية نتيجة عدم القدرة على تحمل

الضغوط أو التغلب عليها، وتتمثل في آثار ذاتية كالعدوانية واللامبالاة، والقلق والضجر والإعياء والإحباط، وآثار ذهنية كعدم القدرة على التركيز وعدم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، آثار تنظيمية كالغياب وضعف الولاء التنظيمي وضعف الأداء الوظيفي وضعف الرضا الوظيفي. (Skaalvik & Skaalvik, 2015, 182)، (إبراهيم عبد الرافع مصطفى، ٢٠١٤، ٢٩٣).

دراسات سابقة :

نظراً لندرة الدراسات – في حدود اطلاع الباحثة – التي تناولت متغيرات الدراسة معاً ، وعدم وجود دراسات تناولت متغير: اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، وحرصاً من الباحثة علي اقتصار الدراسات السابقة علي الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، فسوف يتم استعراض الدراسات السابقة وفقاً للمحاور التالية: الأول دراسات تناولت متغير اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغوط عامة ، الثاني دراسات تناولت الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

المحور الأول- دراسات تناولت اليقظة العقلية وعلاقته بالضغوط لدي فئات مختلفة:

فحصت دراسة سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩) فاعلية التدريب باليقظة العقلية في خفض مستوى الضغط النفسي وتحسين مستوى نمط الحياة لدى عينة من طلبة الجامعة ، تكونت عينة الدراسة من ١٢٨ طالبا ، تم توزيعهم عشوائيا على مجموعتين تجريبية و الضابطة ، واشتملت الأدوات علي مقياس الضغط النفسي ومقياس نمط الحياة، وبرنامج قائم علي اليقظة العقلية ، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة سالبة دالة بين اليقظة العقلية والضغط النفسي، وفاعلية التدريب من خلال اليقظة العقلية لتحسين الضغط النفسي ونمط الحياة ، كما لم تظهر فروق لأثر النوع أو التفاعل ما بين النوع والمعالجة باليقظة العقلية .

هدفت دراسة (Dallas, et al., 2019) معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط المدركة وتحسين جودة الحياة لدي مقدمي الرعاية الصحية ، وفاعلية التدخل القائم علي اليقظة العقلية في الحد من الضغوط المدركة وتحسين جودة الحياة المهنية ، و تكونت العينة من ١٥ فرداً ، وتوصلت النتائج إلي وجود علاقة سالبة بين اليقظة القلية والضغوط النفسية ، كما أظهر التدخل من خلال اليقظة العقلية أثر فعال في الحد من الضغوط المدركة والتكيف معها ونقص في الإنهاك وتعزيز المرونة والكفاءة الذاتية.

كشفت دراسة (Ramli, et al., 2018) عن العلاقة بين اليقظة العقلية والضغوط الأكاديمية المدركة ، لدى عينة من قوامها ٣٨٤ طالب وطالبة بالجامعة ، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الضغوط الأكاديمية المدركة إعداد (Bedewy, et al., 2005) ، ومقياس اليقظة العقلية إعداد (Brown & Ryan, 2003) ، وتوصلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية والضغوط الأكاديمية.

بحثت دراسة (Zahra & Riaz, 2018) العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة كمنبئين للضغوط المدركة لدى طلبة الجامعة، وتكونت العينة من (٣٩١) طالب وطالبة منهم ١٩١ ذكور و ٢٠٠ إناث بمرحلة عمرية مختلفة تمتد أعمارهم بين ١٨ - ٢٥ عام، وتم تطبيق استبيان لليقظة العقلية ومقياس الصمود ومقياس الضغوط المدركة ، و أظهرت النتائج إلي وجود علاقة دالة موجبة بين اليقظة العقلية والمرونة، ووجود علاقة دالة سالبة بين اليقظة العقلية والضغوط المدركة، وكذلك وجود علاقة سالبة بين المرونة والضغوط المدركة، كما أمكن التنبؤ بالضغوط المدركة من اليقظة العقلية والمرونة، كما أظهرت النتائج أن العمر يرتبط سلبياً بالضغوط المدركة، كما ظهرت فروق لصالح الإناث في الضغوط.

هدفت دراسة (Pickard et al., 2016) التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية ومستويات الاكتئاب والقلق والضغط والتنظيم الانفعالي لدى عينة قوامها ١٤٨ مشاركاً ، تتراوح أعمارهم من ١٨ إلى ٥٢ سنة ، و اشتملت أدوات الدراسة على مقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية إعداد Beer et al., 2006 ، ومقياس DASS إعداد Lovibond & Lovibond, 1995 لقياس الاضطرابات الانفعالية في حالات الاكتئاب والقلق والضغط ، ومقياس صعوبات التنظيم الانفعالي إعداد Gratz & Roemer, 2006 ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين اليقظة وكل من مستويات الاكتئاب والقلق والضغط و صعوبات التنظيم الانفعالي.

كشفت دراسة (Bao, et al., 2015) العلاقة بين كل من اليقظة العقلية والضغط المدركة والذكاء الوجداني لدى الراشدين، وتكونت العينة من ٣٨٠ راشداً (٢٢٣) إناث و(١٥٧) ذكور ، واشتملت الأدوات على مقياس Brown & Ryan, 2003 لقياس اليقظة العقلية ومقياس Cohen, et al., 1983 لقياس الضغوط المدركة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين اليقظة العقلية والضغط المدركة، ووجود علاقة موجبة بين اليقظة العقلية والعمر ، كما كان للذكاء الوجداني دور الوسيط بين اليقظة العقلية والضغط المدركة.

حاولت دراسة (Masuda & Tully 2012) التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والاكتئاب والقلق والضغط النفسي والاضطرابات الجسمية لدى عينة مكونة من ٤٩٤ طالباً بالجامعة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية كما أظهرت النتائج علاقة سالبة دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية وكل من القلق والاكتئاب والضغط النفسي والاضطرابات الجسمية.

وكشفت دراسة (Bowlin & Baer 2012) عن العلاقة بين اليقظة العقلية وضبط الذات والقلق والضغط النفسية لدى عينة من ٢٨٠ طالباً بالجامعة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الذات Tangney et al., 2004، ومقياس اليقظة العقلية Baer et al., 2006 ومقياس DASS لقياس الاكتئاب والقلق والضغط إعداد Lovibond & Lovibond, 1993، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الاكتئاب والقلق والضغط وبين أبعاد اليقظة العقلية (فيما عدا بُعد الملاحظة)، كما وجدت علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الضبط الذاتي وأبعاد اليقظة العقلية (فيما عدا بُعد الملاحظة).

اهتمت دراسة (Weinstein, et al., 2009) بمعرفة تأثير اليقظة العقلية على الضغوط المدركة واستراتيجيات مواجهتها، حيث تكونت العينة من ٦٥ من طلبة الجامعة تمتد أعمارهم بين ١٨ - ٢٢ عام، وتم تطبيق مقياس الانتباه القائم على اليقظة العقلية إعداد Brown & Ryan, 2003 ومقياس الضغوط المدركة إعداد Caryer, et al., 1989 ، وتوصلت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ بالضغوط المدركة من اليقظة العقلية ، وتتأثر اليقظة العقلية بالعمر الزمني حيث تزيد مع تقدم العمر، ولا توجد فروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية، بينما حصلت الإناث على درجات أعلى في الإحساس بالضغوط مقارنة بالذكور.

المحور الثاني- دراسات تناولت الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي :

هدفت دراسة السيدة السيد وأمال محمد (٢٠١٩) التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحديد إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية من الضغوط المهنية، وقد اختيرت العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان، حيث بلغ عددهم (٢٢٢) عضو هيئة تدريس، طبق عليهم مقياسي الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية إعداد الباحثين، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لكل من: الدرجة العلمية لصالح المدرس، وفروق وفقاً للنوع لصالح الإناث، في حين لم توجد فروق وفقاً لطبيعة الكلية (نظرية، عملية) في الضغوط المهنية وأبعادها، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في الكفاءة الذاتية وأبعادها لصالح الأستاذ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً للنوع (ذكور، إناث) في الكفاءة الذاتية وأبعادها لصالح الذكور، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لطبيعة الكلية (نظرية، عملية) في متغير الكفاءة الذاتية وأبعادها. كما توصلت الدراسة إلى أنه يمكن لمتغير الضغوط المهنية التنبؤ بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتعرفت دراسة أسماء عبدالعزيز الحسين (٢٠١٩) على الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. وتكونت عينة الدراسة من ١٨٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. من كليات الآداب والتربية، درجتهم العلمية أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر، واستخدمت مقياسي الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة لدى عينة الدراسة، كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي، وكان هناك ارتباط سلبي بين ضغوط المهنة والرضا الوظيفي، وبينت النتائج وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح الأساتذة الجامعية.

هدفت دراسة وائل السيد حامد (٢٠١٨) تعرف الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من ١٤٠ عضو بالكليات الإنسانية، واستخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة، كما وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس الضغوط النفسية المتمثلة في (التفاعلات المهنية، والمهام التدريسية، توقعات العمل وظروف العمل والتدريب المهني، والراتب والترقية والخصائص الشخصية) لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأعلى من ١٠ سنوات لدي عضو هيئة تدريس جامعي.

أظهرت دراسة دهبية قوري (٢٠١٦) الضغوط المهنية التي تواجه الأساتذة الجامعية، حيث تكونت عينة الدراسة من ٤٠ أستاذة جامعية من الكليات الأدبية، وشملت الأدوات استبيان يتكون من ٢٠ سؤال موزع على أربعة محاور تمثل: سلوك الطلاب، الخصوصيات المهنية، ظروف العمل، العلاق بالزملاء والإدارة، وجاءت نتائج الدراسة لتوضح أبعاد الضغوط المهني كما تدركها الأساتذة الجامعية: ظروف العمل بنسبة ٧٨% وسلوك الطلبة بنسبة ٧٧.٣٣%، خصوصيات المهنة بنسبة ٦٤.١٢%، العلاقة مع الزملاء والإدارة بنسبة ٢٠.٥% ومشاكل أخرى بنسبة ١٨.٧٥%.

كشفت دراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦) عن أهم الضغوط المهنية التي تواجه الأستاذ الجامعي، وأهم استراتيجيات مواجهة الضغوط التي يتبعها الأساتذة، والاختلافات بين الأساتذة التي ترجع إلي التخصص والنوع وسنوات الخبرة، ومعرفة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من ٩٦ عضو هيئة تدريس، واشتملت الأدوات على مقياس الضغوط المهنية ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية ومقياس الرضا الوظيفي، من إعداد الباحث، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة في الضغوط المهنية ترجع إلى النوع أو التخصص، بينما وجدت فروق في الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل.

حاولت دراسة إبراهيم عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤) التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء النوع والتخصص والجنسية، وبلغ قوام العينة ٣٠٩ عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتمثلت الأدوات في استبانة الضغوط المهنية، وأوضحت النتائج أن الضغوط المهنية المرتبطة بمجال البحث العلمي أكثر الضغوط المهنية التي يواجهها عينة الدراسة بينما جاء في الترتيب الثاني الضغوط المرتبطة بمجال التدريس وفي المحور الثالث المرتبط بمجال خدمة المجتمع والجامعة، ولم تظهر فروق تعزو إلى متغير الجنسية، بينما وجدت فروق بين الذكور والإناث في الضغوط لصالح الذكور، كما وجدت فروق بين الكليات العملية والنظرية لصالح الكليات النظرية.

توصلت دراسة Parveen (2013) إلى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، حيث تكونت العينة من ٢١٠ أعضاء هيئة التدريس، طبق عليهم استبيان قائمة الضغوط إعداد Walter G., 1993، وأسفرت النتائج عن وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في إدراك الضغوط المهنية لصالح الذكور، و فروق في الضغوط المهنية وأبعادها تُعزى للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) لصالح الأستاذ.

هدفت دراسة Chudhry (2013) التعرف على تأثير الضغوط المهنية لمعلمي الجامعة على: الترقي الوظيفي، نوع التعاقد (دائم، زائر)، خبرات العمل، نوع التخصص، وتكونت عينة الدراسة من ٥٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بانجاب بباكستان، طبق عليهم مقياس ضغوط الحياة المهنية إعداد Fontana 1989، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية ترجع إلى الدرجة العلمية لصالح الأستاذ الزائر، كما وجدت فروق دالة إحصائية ترجع إلى متغير العمر لصالح الأصغر سناً، حيث كان الأصغر سناً أكثر شعوراً بالضغوط، فكلما ازدادت سنوات الخبرة انخفض الشعور بالضغوط المهنية.

تعرفت دراسة Kinman & Wray (2013) على الضغوط المرتفعة وعلاقتها بالرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، واشتملت عينة الدراسة على ٢٤٣٠ عضواً، يعملون بكليات نظرية وعملية، وطبق استبيان HSE أعده Cousins et al., 2004 كتقرير ذاتي عن أداء هيئة التدريس، واستبيان UCU لمسح الضغوط المهنية Websten & Buckle 2008، وأظهرت النتائج ارتفاع مستويات الضغوط وضعف الصحة النفسية، وانخفاض الشعور بالسعادة والرفاهية النفسية، وضعف الأداء في القيام بأنشطة التدريس والبحث العلمي معاً.

كشفت دراسة جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١٢) عن ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة الأردنية وأثرها على الرضا الوظيفي لديهم، وسبل معالجتها وتكونت عينة البحث

من ١٠٤ عضو هيئة تدريس وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس ضغوط العمل الملحة والمكون من ٤٤ فقرة توزعت على ٦ مجالات، وحددت نتائج الدراسة الضغوط التي تؤثر على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مرتبة حسب أهميتها وقوتها الضاغطة عليه ، حيث جاء المجال المعيشي المتمثل بعدم كفاية الراتب الشهري لعضو هيئة التدريس أكثر الضغوط تأثيراً سلباً في الرضا الوظيفي .

وهدفت دراسة (Luisa, et al., (2010) التعرف على أعراض الضغوط لدى أساتذة الجامعات وعلاقتها بالاحترق النفسي وظروف العمل لديهم ، وتكونت عينة الدراسة من ١٩٣ أستاذاً من جامعة سيفيلا بإسبانيا ، واشتملت الأدوات على: مقياس الضغوط المهنية إعداد Fernandez Rios 1995 ، واستبيان الاحتراق النفسي إعداد Marcia & Magaz 1998 ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الضغوط المهنية تؤثر على الحالة الانفعالية للأستاذ الجامعي، وتزيد من شعوره بالاحترق النفسي، وتؤثر على أداءه وإنجازه الشخصي.

أوضحت دراسة رشا طلال جميل (٢٠١٠) عن مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وعلاقتها ببعض المتغيرات، وقد طبقت الدراسة على عينة من قوامها ١٣٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وتوصلت الدراسة إلى توسط المستوى العام لضغوط العمل لدى عينة الدراسة، وجاءت أعلى الضغوط: البحث العلمي، ثم خدمة المجتمع، ثم نموه المهني، ثم سلوك الطلبة، ثم التدريس، ثم البيئة المادية للجامعة، وأقل الضغوط هي الناشئة عن العلاقة بالإدارة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط الناشئة عن البيئة المادية لصالح الإناث، كما وجدت فروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية في مستوى الضغوط الناشئة عن خدمة المجتمع والبيئة المادية لصالح الأستاذ المساعد، وعدم وجود فروق على بقية محاور الاستبانة.

وكشفت دراسة أحمد معين وآخرون (٢٠١٠) واقع الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث شدتها ، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من أربعة محاور موزعة حسب مصدر الضغوط (ذات العلاقة بالعبء التدريسي – بالمناخ التنظيمي – بالبيئة المادية – بالحوافز)، وطبقت الاستبانة على عينة قوامها ٢٤ عضواً بجامعة النجاح الوطنية في نابلس ، وتوصلت النتائج إلى أن أهم مصادر الضغوط المهنية هي: العمل في غير مجال التخصص، ضعف العدالة في توزيع العمل، زيادة العبء الوظيفي، نقص عدد العاملين، المشاكل مع الزملاء، نقص التوافق مع الإدارة، تداخل الوظائف، التكليف بوظائف إدارية خارج نطاق العمل، الحاجة إلى متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي.

وأظهرت دراسة هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) الفروق في الضغوط وعمليات تحملها، والرضا عن الحياة، لدى معاوني أعضاء هيئة جامعة سوهاج ، تبعاً لاختلاف النوع والمستوى الوظيفي ونوع الكلية والتعرف على العلاقة المتبادلة بين الضغوط وعمليات التحول والرضا عن الحياة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على تأثير التفاعل المشترك بين الضغوط وعمليات التحمل على الرضا عن الحياة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن البناء النفسي وديناميات الشخصية لدى معاونات أعضاء هيئة التدريس باختلاف مستوى الضغط لديهم. واشتملت الدراسة السيكوميتريية على عينة قوامها ١٤٨ واعتمدت الدراسة على مقياسي الضغوط والرضا عن الحياة ، واستمارة المقابلة الشخصية إعداد الباحثة، ومقياس عمليات تحمل الضغوط إعداد لطفي عبد الباسط ١٩٩٤ ، واختبار تفهم الموضوع (TAT) ، وأشارت نتائج الدراسة السيكوميتريية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضغوط ترجع إلى النوع لصالح الإناث باستثناء البعد الاقتصادي جاء لصالح الذكور، كما لم توجد فروق

ذات دلالة تبعاً لاختلاف نوع الكلية أو المستوى الوظيفي. كما وُجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والرضا عن الحياة وعمليات تحمل الضغوط .

وهدفت دراسة إسماعيل طه والطاف ياسين (٢٠٠٦) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتكونت العينة من ١٢٠ عضو بجامعة بغداد ، واشتملت الأدوات على مقياس الضغوط المهنية، ومقياس التوافق المهني إعداده الباحثين ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوط مهنية ، كما وجدت علاقة سلبية دالة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني للأساتذة الجامعيين فكلما زادت الضغوط انخفض التوافق المهني.

تعقيب على الدراسات السابقة:

باستقراء أدبيات الدراسات السابقة لم تجد الباحثة -في حدود اطلاعها - دراسات استهدف متغير اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، أو استهدفت العلاقة بين كل من اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، مما قد يصبح عامل تمييز للدراسة الحالية. ومن خلال عرض الدراسات المتعلقة باليقظة العقلية نلاحظ أنه تم تناولها من خلال جانبين، الأول : حيث تستخدم كأحد الأساليب العلاجية الحديثة للحد من الضغوط المختلفة كدراسة سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩) ، ودراسة (Dallas, et al., 2019) ، أما الثاني: حيث تستخدم كمفهوم نفسي يرتبط بمتغيرات مختلفة كدراسة (Ramli, et al., 2018) ، ودراسة (Zahra & Riaz, 2017) ودراسة (Pickard et al., 2016) ، دراسة (Bao, et al., 2015) ، دراسة (Masuda & Tully, 2012) ، دراسة (Bowlin & Baer, 2012) ودراسة (Weinstein et al, 2009) . ومن خلال عرض الدراسات السابقة لمتغير الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وُجد أن هناك اهتماماً بالكشف عن تلك الضغوط وتحديد ماهيتها ، إلا أنه لا توجد دراسة تناولت العلاقة بين الضغوط المهنية واليقظة العقلية لديهم .

فروض الدراسة:

- ١- يوجد مستوى مرتفع من اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة.
- ٢- يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية ببعديها لدى عينة الدراسة.
- ٣- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات عينة الدراسة علي مقياس اليقظة العقلية و الضغوط المهنية ببعديها.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلي النوع (ذكور / إناث)، وطبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية) ، والدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما ، بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلي النوع (ذكور - إناث)، وطبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية)، ومتغير الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية ببعديها.
- ٦- يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة .

إجراءات الدراسة :

تشتمل إجراءات الدراسة على : المنهج ، عينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية ، أدوات الدراسة وتقنياتها ، الأساليب والمعالجات الإحصائية.

أ- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية تحقيقاً لأهداف وفروض الدراسة على المنهج الوصفي .
ب- عينة الدراسة:

*محددات اختيار عينة الدراسة: تم اشتقاق عينة الاستطلاعية و الأساسية عن طريق العينة الطبقية العشوائية ، بناءً على :

- كونهم أعضاء هيئة تدريس جامعي يشغلوا درجة أكاديمية تبدأ من درجة المدرس وحتى درجة الأستاذ .

- أن يكون العضو قد أمضى عاماً في الدرجة الوظيفية التي هو عليها عند تطبيق أدوات الدراسة .
والتزويد عن خمس سنوات .

- أن تكون العينة مقسمة إلي ذكور وإناث .

- أن تشتمل العينة علي أعضاء هيئة التدريس في كليات عملية ونظرية بالجامعة .

- مراعاة اختلاف أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية عن أفراد عينة الدراسة الأساسية لتجنب اثر عامل الألفة بالمقياس و لتغطية قطاع كبير من مجتمع الدراسة .

*عينة الدراسة الاستطلاعية : تألف عينة الدراسة الاستطلاعية من عينة قوامها (١٠٠)، بناء على الشروط السابقة ، وذلك بهدف التحقق من الشروط السيكمترية لأدوات الدراسة .

*عينة الدراسة الأساسية : تكونت العينة الأساسية للدراسة بناءً على المحددات السابقة من عينة قوامها (٢٥٨) عضو. تم إرسال الأدوات لعينة الدراسة من خلال المجموعة البريدية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وقد استجاب (٢٥٨) فرداً ، يمثلون أعضاء هيئة تدريس جامعي في كليات : التربية والتربية النوعية ودار العلوم والآداب ، وكليات الطب والعلوم والصيدلة والهندسة ، والجدول أدناه يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية :

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية

المتغير	النوع		طبيعة التخصص			الدرجة العلمية	
	ذكر	اثنى	كليات نظرية	كليات عملية	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
العدد	١٤٢	١١٦	١١٤	١٤٤	١٧٢	٦٣	٢٣
النسبة المئوية	%٥٥,٠٣	%٤٤,٩٦	%٤٤,١٨	%٥٥,٨١	%٦٦,٦	%٢٤,٤	%١١,٢
المجموع الكلي	٢٥٨						

ج- أداتا الدراسة:

١- مقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي (إعداد الباحثة)

تم تصميم المقياس من خلال الخطوات التالية :

(أ)الهدف من المقياس: قياس مستوى اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

(ب)مصادر تصميم المقياس: تم الاسترشاد بما يلي :

(١)استقراء الأدبيات السيكلوجية والدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم اليقظة العقلية بصفة عامة

عند فئات مختلفة لعدم وجود مفهوم لها عند عينة الدراسة الحالية، كدراسة كل من: هناء محمد

وأمنية حسن (٢٠١٩) ، ودراسة معاذ جمال الخمايسة (٢٠١٨) ، ولاء ربيع مصطفى (٢٠١٨) .

(٢) الاطلاع على مقاييس اليقظة العقلية : وقد وجدت الباحثة تنوع في مقاييس اليقظة العقلية من حيث وجود مقاييس تتضمن بعدا واحدا كمقياس (Erisman&Roemer(2012) والمكون من ٨ عبارات في بُعد واحد فقط ، و مقياس (Duncan,et al.,(2009) والمكون من ٣١ عبارة ، و مقياس Phlms إعداد: (Cardaciotto,et al., (2008) والمكون من ٣٨ عبارة ولا يوجد له أبعاد ، و مقياس Toronto Mindfulness Scale إعداد (Lau ,et al.,(2006) والمكون من ١٣ عبارة، ومقياس (Langer(1992) والمكون من ٢١ مفردة في بُعد واحد . كما جاءت بعض المقاييس تتضمن أبعاد لقياس اليقظة العقلية كمقياس كل من : (Droutman, et al.,(2018) المكون من ١٩ عبارة موزعة علي ثلاث أبعاد ، ومقياس علي محمد الشلوي (٢٠١٨) المكون من ١٥ عبارة موزعه علي أربعة محاور ، و مقياس "العوامل الخمس لليقظة العقلية" ترجمة: عبد الرقيب أحمد البحيري وآخرون (٢٠١٤) والمتضمن ٣٩ عبارة موزعة علي خمس أبعاد ،، وقائمة The Kentucky Inventory Of Mindfulness Skills من إعداد (Baer,et al.,(2004) والمكونة من ٣٩ عبارة موزعه علي أربعة أبعاد .

(٣) ومن خلال الخطوات السابقة تم استخلاص (٢٥) عبارة ، تتناسب ومفهوم اليقظة العقلية ، وطبيعية عينة الدراسة ، وتم عرض المقياس في صورته الأولية علي عدد من المحكمين لبيان مدى مناسبتها لأهداف الدراسة ، وقد افترضت الباحثة أنه يمكن قياس اليقظة العقلية من خلال درجة كلية واحدة ، ومن ثم تم عمل صدق التكوين الفرضي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الصدق البنائي لاختبار اليقظة العقلية، وإمكانية جمع هذه المفردات في درجة كلية واحدة .

(ج) الشروط السيكوميتريية لمقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

(١) حساب صدق المقياس: لحساب صدق المقياس تم استخدام الطرق التالية :

صدق المحكمين : تم عرض المقياس علي خمسة من أعضاء هيئة التدريس تخصص الصحة النفسية وعلم النفس لإبداء آرائهم حول ملائمة هذه العبارات لمفهوم اليقظة العقلية وعينة الدراسة ، وقد تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%)، وأصبح المقياس مكون من (١٥) عبارته ، كما تم عرض المقياس على اثنين من أعضاء هيئة التدريس تخصص طرق تدريس اللغة العربية للتأكد من الصياغة اللغوية لعبارات المقياس ، ومن ثم تم تعديل صياغته بعض العبارات بناء علي آراء السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص طرق التدريس اللغة العربية.

صدق التكوين الفرضي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي: افترضت الباحثة أنه يمكن قياس اليقظة العقلية من خلال درجة كلية واحدة ، ومن ثم تم التأكد من صدق التكوين الفرضي (صدق البناء) لمقياس اليقظة العقلية بأسلوب التحليل العاملي التوكيدي (CFA) Confirmatory Factor Analysis بواسطة برنامج الـ (Amos V21)، بهدف التحقق من الصدق البنائي لاختبار اليقظة العقلية، وإمكانية جمع هذه المفردات في درجة كلية واحدة ، وذلك في ضوء مؤشرات حسن المطابقة التي يقل اعتمادها على حجم العينة وهي: مؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indices)، والمؤشرات الاقتصادية (Parsimony Indices)، ومؤشرات المطابقة المقارنة (comparative Fit Indices). وقد استعملت الباحثة تسعة مؤشرات مختلفة لجودة المطابقة تعبر عن مؤشرات المطابقة المطلقة ، والمؤشرات الاقتصادية ، ومؤشرات المطابقة المقارنة. كما هو موضحة بالجدول (2):

جدول (2) مؤشرات حُسن المطابقة لمقياس اليقظة العقلية عند ن = (١٠٠)

مؤشرات حُسن المطابقة	الدرجة الكلية لليقظة العقلية	المدى المثالي للمؤشر
نسبة كا ² /درجات الحرية CMIN/DF	٠,٩١٤	تتحصر بين (١ - ٥) والأفضل أقل من ٢
مؤشر تاكر- لويس Tucker- Lewis Index (TLI)	١,٠٠	تتحصر بين (٠ - ١) والأفضل أكبر من ٠,٩
مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	٠,٩٢٢	تتحصر بين (٠ - ١) والأفضل أكبر من ٠,٩
مؤشر المطابقة النسبي Relative Fit Index (RFI)	٠,٨٣٠	تتحصر بين (٠ - ١)
مؤشر الافتقار إلي المطابقة المعياري Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	٠,٤٢٢	تتحصر بين (٠ - ١)
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي Parsimony-adjusted Comparative Fit Index (PCFI)	٠,٤٥٧	تتحصر بين (٠ - ١)
مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	١,٠٠	تتحصر بين (٠ - ١) والأفضل أكبر من ٠,٩
مؤشر المطابقة التزايدية Incremental Fit Index (IFI)	١,٠٠	تتحصر بين (٠ - ١) والأفضل أكبر من ٠,٩
الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	٠,٠٠٠	تتحصر بين (٠,١ - ٠) والأفضل أقل من ٠,٠٥

يتضح من جدول (٢): أن مؤشرات حسن المطابقة (NFI, RFI, PNFI, CFI, IFI, RMSEA) تتحصر بين (صفر-١) حيث تشير القيم القريبة من الواحد الصحيح لهذه المقاييس إلي مطابقة جيدة، أما القيم القريبة من الصفر فتشير إلي مطابقة سيئة. وبالنسبة للمؤشر (RMSEA) تشير القيم القريبة من الصفر إلي مطابقة جيدة أما القيم الأكبر من (٠,١) فتشير إلي مطابقة سيئة أو أخطاء في الاقتراب من مجتمع العينة. وإجمالاً يتضح من النتائج السابقة أن جميع مؤشرات حُسن المطابقة تمثلت في المدى المثالي لكل مؤشر، والتي دلت على أن النموذج يحظى بمطابقة جيدة للبيانات موضع الاختبار، أي أن التحليل العاملي التوكيدي يقدم دليلاً على صدق البناء العاملي للمقياس كدرجة كلية. وبناءاً عليه تم البقاء علي عبارات المقياس دون أبعاد.

- الاتساق الداخلي: تم تطبيق مقياس اليقظة العقلية على عينة قوامها (١٠٠) عضو من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأساسية للدراسة، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) معامل ارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٠٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٨٤	٤	**٠,٦٦	٧	**٠,٧١	١٠	**٠,٨٢	١٣	**٠,٧٤
٢	**٠,٧٨	٥	**٠,٥٨	٨	**٠,٦٩	١١	**٠,٨١	١٤	**٠,٧٧
٣	**٠,٧٨	٦	**٠,٥٣	٩	**٠,٦٩	١٢	**٠,٨٤	١٥	**٠,٥٩

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٣): تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٥٣ : ٠,٨٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) ، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس .

- صدق المحك التلازمي : لإجراء صدق المحك التلازمي تم استخدام مقياس اليقظة العقلية من إعداد Langer , 1992 والمُترجم من قِبَل علي حسين وسالم محمد (٢٠١٨) وهو أحادي البعد ، وتبلغ عدد عباراته ٢١ عبارة ، حيث بلغت نسب الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بطريقة إعادة التطبيق (٠,٨٦) ونسب الثبات من خلال معامل الفا كرونباخ (٠,٧٣) ، واستخدم الباحث صدق البناء للتأكد من صدق المقياس، وتراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٢٠-٠,٤٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) ، مما يشير إلى تمتع المقياس بنسب ثبات وصدق مقبولة ، كما تم تطبيق المقياس المُعد من قِبَل الباحثة علي عينة قوامها (١٠٠) من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية ، وتم إيجاد معامل الارتباط بين درجات العينة علي المقياسين ، وقد بلغ معامل الارتباط (٠,٦٢) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس المُعد من قِبَل الباحثة على درجة مقبولة من الصدق .

(٢) حساب ثبات مقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي لحساب ثبات المقياس تم استخدام :

-معامل ألفا لكرونباخ : لمقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، حيث تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية للدراسة قوامها (١٠٠) ، وتكون المقياس من ١٥ عبارة ، وبلغ معامل ثبات الفا كرونباخ للمقياس (٠,٧٥) ، وهي معامل ثبات جيد، مما يشير إلى ثبات المقياس .

(هـ) الصورة النهائية من مقياس اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وبدائل الإجابة تكون المقياس من (١٥) عبارة ، وتم وضع خمس بدائل إجابة لعبارات المقياس متمثلة في : دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً ، وقُدرت الدرجات بـ ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ . وتعكس الدرجات في العبارات السالبة وهي عبارات رقم (٥ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٣) ، وتراوحت درجه المقياس ما بين (٧٥) وتمثل أعلى درجة من اليقظة العقلية ، بينما اقل درجة (١٥) .

٢-مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي(إعداد الباحثة) وقد تم تصميم المقياس من خلال الخطوات التالية :

(أ)الهدف من المقياس: قياس درجة الضغوط المهنية التي يتعرض لها أفراد عينة الدراسة.
(ب)مصادر تصميم مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس: تم الاسترشاد بالخطوات التالية في بناء المقياس :

(١)استقراء الأدبيات السيكولوجية والدراسات والبحوث التي تناولت الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، كدراسة كل من: السيدة السيد وآمال محمد (٢٠١٩) ، أسماء عبد العزيز الحسين (٢٠١٩) ، وائل السيد حامد (٢٠١٨) ، مريم شعبان الصليلي (٢٠١٨) ، دهيبه قوري (٢٠١٦) ، إبراهيم عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤) ، جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١٢) .
(٢) تم الاطلاع علي المقاييس التي تضمنت أبعاداً وبنوداً تسهم في إعداد عبارات المقياس ، والمتمثلة في : مقياس الضغوط المدركة (PSS) إعداد : (Boshoff, et al.,(2018) ويتكون من ٢٠ عبارته

تقيس الضغوط المهنية لدى المعلمين ، و قائمة التقدير الذاتي للضغوط Stree Self Report Inventory إعداد : (2013) Jeyaraj المكونة من ٣٣ مفردة مقسمة علي بعدين خارج العمل و داخل العمل ، ومقياس "الضغوط المهنية -ضغوط العمل" إعداد : فرج عبد القادر والسيد مصطفى (٢٠١٠) ويتكون من ٤٨ مفردة مقسمة علي ١٢ بعد ، ومقياس "مقياس الضغوط الحياتية والمجارية" إعداد : مصطفى باهي (٢٠٠٧) .

(٣) وتكون المقياس بناءً علي الخطوات السابقة من (٣٦) عبارة ، يجيب عليها عضو هيئة التدريس بطريقة التقرير الذاتي ، من خلال مقياس خماسي التدرج (دائماً -غالباً- أحياناً-نادراً - أبداً) .

(ج) الشروط السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي :

(١) حساب صدق مقياس الضغوط المهنية: تم استخدام الطرق الآتية

صدق المحتوي (المحكمين): تم استخلاص (٣٦) عبارة تتناسب ومفهوم الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، تم عرض المقياس علي خمسة أساتذة تخصص الصحة النفسية وعلم النفس، لإبداء آرائهم حول صلاحية العبارات من حيث مدى مناسبتها لمفهوم الضغوط المهنية ولأهداف الدراسة ، وقد تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق (٨٠%) وحذف ما دون ذلك ، وأصبح المقياس يتكون من (٣٢) عبارة ، كما تم عرض المقياس على اثنين من أعضاء هيئة التدريس تخصص مناهج وطرق تدريس اللغة العربية للتأكد من الصياغة اللغوية لعبارات المقياس ، ومن ثم تم تعديل صياغة بعض العبارات .

-التحليل العاملي الاستكشافي: Factorial Analysis :

تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على عينة قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، بطريقة المكونات الأساسية Principal Component ، وبعد التدوير المائل (promax) أنتج عاملين ، وبأخذ محك جيلفورد للتشعب (٠.٣) لاختيار العبارات الدالة ، فقد تم اختيار العبارات التي تشبعت على أكثر من عامل بقيم غير متقاربة باختيار التشعب الأكبر ، وتم الإبقاء على العوامل التي تشبعت عليها ثلاث عبارات فأكثر ، وتم الإبقاء على العوامل التي جذرها الكامن $1 \leq$. كما تم حذف العبارات التي حصلت على تشعب أقل من (٠.٣) وهذا يضمن نقاءً عاملياً أفضل للعوامل وفيما يلي وصف للتشعبات الجوهرية للعوامل:

جدول (٤) التشعبات الجوهرية للعبارات علي العوامل

رقم البند	درجة التشعب علي العامل الأول	رقم البند	درجة التشعب علي العامل الثاني	رقم البند	درجة التشعب علي العامل الأول	رقم البند	درجة التشعب علي العامل الثاني
٧	٠,٧٩٠	٣٠	٠,٦٩٣	٦	٠,٨٢٧	١٧	٠,٥٥٦
١٣	٠,٧٨٨	١٤	٠,٦٨٤	١٥	٠,٧٨٠	٢٢	٠,٥٢٩
٢٦	٠,٧٨٧	٢٣	٠,٦٨٠	١٢	٠,٧٧٦	٢٤	٠,٤٩٤
٨	٠,٧٨٦	١٨	٠,٦٦٦	٥	٠,٧٦٧	٢٨	٠,٤٢٣
١٣	٠,٧٧٨	٩	٠,٦٤١	٢٠	٠,٦٩٨	٢١	٠,٤٢٢
٢٧	٠,٧٦٤	٢٩	٠,٦٣٧	١٠	٠,٦٨٧		
٣٢	٠,٧٢١	١٦	٠,٦١٨	٢٥	٠,٦٧٥		
١	٠,٧٠٢	٢	٠,٥٤٦	٣	٠,٦١٥		
٤	٠,٦٩٧	١٩	٠,٥٠٧	١١	٠,٥٧٢		
عدد العبارات في العامل الأول		١٨		عدد العبارات في العامل الثاني		١٤	
قيمة الجذر الكامن		٩,٦٢		قيمة الجذر الكامن		٦,٧٤	
نسبة التباين المفسر		٣٠,٠٥%		نسبة التباين المفسر		٢١,٠٦%	

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن العامل الأول بلغ الجذر الكامن له (٩,٦٢) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٣٠,٠٥%) ، وتشبع عليه (١٨) بنداً ، وتقتصر الباحثة تسمية هذا العامل (الضغوط المهنية المالية) ، لكون عبارات هذا البعد تدور حول الضغوط البحثية التي يواجهها العضو والضغوط التي يسببها نقص التمويل المالي.

كما يتضح أن العامل الثاني بلغ الجذر الكامن له (٦,٧٤) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٢١,٠٦%) ، وتشبع عليه (١٤) بنداً ، وتقتصر الباحثة تسمية هذا العامل (الضغوط المهنية الوظيفية) حيث تدور جميعاً حول المهام التي يؤديها عضو هيئة التدريس من أعباء تدريسية وأكاديمية.

(٢) حساب ثبات مقياس الضغوط المهنية : لحساب ثبات المقياس تم استخدام الطرق الآتية :

معامل ألفا كرونباخ : لحساب ثبات المقياس تم استخدام معامل الفا كرونباخ ، حيث تم تطبيق المقياس على عينة من مجتمع الدراسة ومن غير العينة الأصلية للبحث قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٥) معامل الثبات بطريقة الفا لكرونباخ للمقياس (ن = ١٠٠)

المقياس	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
الضغوط المهنية المالية	١٨	٠,٩١
الضغوط المهنية الوظيفية	١٤	٠,٩٠
الدرجة الكلية	٣٢	٠,٩٢

يتضح من جدول (٥) : تراوحت معاملات الفا لأبعاد المقياس ما بين (٠,٩٠ : ٠,٩١) ، كما بلغ معامل الفا للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٢) ، وهي معاملات دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس (د) الصورة النهائية لمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي وبدائل الإجابة : تكون المقياس من (٣٢) عبارة ، موزعه على بعدين ، الأول (الضغوط البحثية والمالية) ، والبعد الثاني (الضغوط المهنية الوظيفية) ، وقد تم وضع خمس بدائل إجابته لعبارات المقياس متمثلة في : دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً ، وقُدرت الدرجات بـ ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ ، وتراوحت درجة المقياس ما بين (١٦٠) وتمثل أعلى درجة في الضغوط المهنية ، بينما أقل درجة (٣٢) وتمثل الأقل في الضغوط المهنية.

د- الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة الأساسية : تم التأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء مقياس اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ، والجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦) المتوسط الافتراضي والمتوسط الحقيقي

والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعينة الدراسة الأساسية (ن = ٢٥٨)

الإحصاءات الوصفية						المتغيرات
الالتواء	الانحراف المعياري	المتوسط	المتوسط الحقيقي	الوسيط	المتوسط	
٠,٥٢٨-	٧,٥٥	٦٠,٠٠	٥٨,٠٠	٥٧,٢٥	٤٥	اليقظة العقلية
٠,٢٦٠-	٧,٩٦	٧٠,٠٠	٦٨,٠٠	٦٧,١٨	٥٤	الضغوط المهنية المالية
٠,٣٦٠-	٧,٦٢	٥٠,٠٠	٥٥,٠٠	٥٣,٩٨	٤٢	الضغوط المهنية الوظيفية
٠,٣٩٠-	١٣,١٨	١٢٢,٠٠	١٢٢,٠٠	١٢١,١٧	٩٦	الضغوط المهنية ككل

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الالتواء للعينه قيد الدراسة في مقياسي اليقظة العقلية و الضغوط المهنية ما بين (-٠,٢٦٠ ، -٠,٥٢٨) أي أنها انحصرت ما بين (-٣ ، +٣) ، مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتدالي، وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً شبه اعتدالياً . مما يمكن من استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية .

هـ- الأساليب والمعالجات الإحصائية :

تم التحقق من الشروط السيكوميتريية لأداتا الدراسة، والإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها عبر استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية ، ومن خلال البرنامج الإحصائي Spss ، كالتالي:

- حساب صدق أدتا للدراسة : التحليل العاملي الاستكشافي ، التحليل العاملي التوكيدي ، الاتساق الداخلي ، صدق المحك .
- حساب ثبات أداتا الدراسة : معامل ألفا كرونباخ .
- الأساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي ، الوسيط ، الانحراف المعياري ، معامل الالتواء للتحقق من صحة نتائج فروض الدراسة : تم استخدام المعالجات الإحصائية المتمثلة في : اختبار ت لعينة واحدة one sample T tests ، معامل الارتباط بيرسون Parson-correlation ، تحليل التباين الثلاثي الاتجاه (٢×٢×٣) Three-ANOVA ، تحليل الانحدار البسيط enter Regression .

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول : الذي ينص علي "يوجد مستوى مرتفع من اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة". وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة One- Sample T-test للمقارنة بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحقيقي لتحديد مستوى اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة. عزت عبد الحميد، ٢٠١٦، ٣٠٦-٣٠٧) والجدول (٧) يوضح نتائج هذا الفرض.

جدول (٧) مستوى اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة (ن=٢٥٨)

المتغير	المتوسط الحقيقي	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة	المستوي
اليقظة العقلية	٥٧,٢٥	٤٥	٧,٥٥	٢٦,٠٤	٠,٠٠٠	مرتفع

** قيمة ت دالة عند مستوي (٠,٠١)

ويوضح من الجدول (٧) أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحقيقي والمتوسط الافتراضي لعينة الدراسة في اليقظة العقلية لصالح المتوسط الحقيقي ، حيث بلغ المتوسط الحقيقي (٥٧,٢٥) ، و المتوسط الافتراضي (٤٥) بفارق (١٢,٢٥) ، مما يدل علي ارتفاع مستوي اليقظة العقلية بدرجة بسيطة لدي عينة الدراسة .

ويمكن تفسير نتائج الفرض الأول كالتالي :

بالنسبة لوجود مستوى من اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة يمكن أن يعزو ذلك إلى كون المثابرة في سني العمر المتقدمة لدي عضو هيئة التدريس ، ووضع أهداف وظيفية وأكاديمية وتعليمية يسعى لتحقيقها، بالإضافة إلى الطموح التعليمي لإنجاز متطلبات العمل كعضو هيئة تدريس جامعي من بناء رسائل ماجستير ودكتوراه وأبحاث ، قد ساهمت جميعها في صقل خبراته وزيادة وعيه وإدراكه

والتحلي بالصبر والهدوء وروح التحدي والتكيف والتوافق مع الآخرين وجميعها من صفات الشخصية اليقظة. واستناداً إلى كون مكونات اليقظة العقلية تتضمن التركيز بشكل كامل على الخبرات التي يمر الفرد بها في اللحظة الحالية، والقراءات المستمرة والانفتاح على ثقافات ومعايشة بيئات اجتماعية متباينة. (Harris, 2017, 122-125)، وكون اليقظة العقلية انعكاس للعلاقات بين الفرد والآخرين من حوله، فإن ذلك يتفق وطبيعة العمل كعضو هيئة تدريس جامعي التي تُتيح التفاعل المستمر مع مكونات البيئة المادية من تركيز على ما تتيحه اللحظات الحالية، و الانتباه بشكل كامل للخبرات التي يمر بها، وكذلك التفاعل الاجتماعي مع فئات وشخصيات مختلفة ومتباينة السلوك، الأمر الذي قد يمكنه من رصد المشاعر والأحاسيس دون التدخل في تقييمها، يساعده على أن يتصف بالصبر والتأني في إصدار الأحكام، وأن يتمتع باللفظ مع الآخرين والتعاطف معهم، وجميعها صفات الشخصية اليقظة.

ومما لاشك فيه أن ما تقدمه متطلبات المهنة من الاطلاع على العديد من الكتب والأبحاث والمصادر والجديد في مجالات العلوم المختلفة، والقراءة الواعية في مجال الأبحاث، قد يعمل على المزيد من التأمل، المؤدى إلى هدوء العقل، والتركيز على فهم وإدراك التجارب المختلفة و تكوين خبرات متعددة، والقدرة على التوازن الداخلي وتحديد الهدف، و تفتح الذهن والوعي بمتطلبات البيئة، و الانتباه بتركيز للخبرات الداخلية والخارجية، والملاحظة والتصرف بوعي، بالإضافة إلى استقلال التفكير، وتقبل وجهات النظر المتعددة، والاستبصار بالمواقف، الأمر الذي قد يسهم في تشكيل الشخصية اليقظة لعضو هيئة التدريس الجامعي و ارتفاع مستوى اليقظة العقلية.

كما يمكن أن تعزو النتيجة الحالية إلى ما يقدمه مركز تنمية أعضاء هيئة التدريس من دورات يجب على عضو هيئة التدريس الحصول عليها بصفة مستمرة، أن تسهم في تحسن مفهوم الذات وزيادة القدرات والمهارات والخبرات التعليمية والتدريسية لديه، ومن ثم صقل شخصيته اليقظة. ونظراً لما أكدت عليه نتيجة الفرض الحالي من وجود مستوى مرتفع من اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، و قللة مجال البحث والدراسة لذلك المتغير لدى تلك العينة، فعليه توصي الباحثة بمزيد من الدراسات والبحوث لفحص العوامل المؤثرة في اليقظة العقلية لدى تلك الفئة بشكل أوسع.

نتائج الفرض الثاني: الذي ينص على " يوجد مستوى مرتفع من الضغوط المهنية يُعديها لدى

عينة الدراسة". وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة One-Sample T-test للمقارنة بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحقيقي، لتحديد مستوى الضغوط المهنية يُعديها لدى عينة الدراسة. (عزت عبد الحميد، ٢٠١٦، ٣٠٦-٣٠٧). والجدول التالي يوضح نتائج هذا الفرض.

جدول (٨) مستوى الضغوط المهنية يُعديها لدى عينة الدراسة (ن=٢٥٨).

المتغير	المتوسط الحقيقي	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة	المستوي
الضغوط المهنية البحثية والمالية	٦٧,١٨	٥٤	٧,٩٦	٢٦,٥٩	٠,٠٠٠	مرتفع
الضغوط المهنية الوظيفية	٥٣,٩٨	٤٢	٧,٦٣	٢٥,٢٣	٠,٠٠٠	مرتفع
الضغوط المهنية ككل	١٢١,١٧	٩٦	١٣,١٨	٣٠,٦٨	٠,٠٠٠	مرتفع

** قيمة ت دالة عند مستوي (٠,٠١)

ومن الجدول السابق يتضح انه :- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحقيقي والمتوسط الافتراضي لعينة الدراسة في الضغوط المهنية يُعديها لصالح المتوسط الحقيقي، حيث بلغ المتوسط

الحقيقي (١٧, ٢١) والمتوسط الافتراضي (٩٦) بفارق (٢٥, ١٧)، مما يُعنى وجود مستوى مرتفع جدا في متغير الضغوط المهنية ببُعديها لدي عينة الدراسة .

ويمكن تفسير نتائج الفرض الثاني كالتالي :

بالنسبة لارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة: تتفق تلك النتيجة مع ما أثبتته الدراسات السابقة من ارتفاع الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، في حين أضافت الدراسة الحالية ترتيب أبعاد الضغوط المهنية لديهم ، ومن الدراسات التي اتفقت مع النتيجة الحالية في ارتفاع الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة كل: أسماء عبد العزيز الحسين (٢٠١٩) ، ودراسة السيدة السيد وأمال محمد (٢٠١٩) ، ودراسة وائل السيد حامد (٢٠١٨) ، ودراسة ذهبية قوري (٢٠١٦) ، ودراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦) . ودراسة إبراهيم عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤) ، ودراسة Parveen (2013) ، ودراسة Chuadhry (2013) ، ودراسة Kinman & Wray (2013) ، ودراسة جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١٢) ودراسة Luisa, et al., (2010) ، ودراسة رشا طلال جميل (٢٠١٠) ، ودراسة أحمد معين وآخرون (٢٠١٠) ، ودراسة هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) ، ودراسة إسماعيل طه والطف ياسين (٢٠٠٦) .

واستنادا إلي الدراسات السابقة يمكن أن نعزو ارتفاع الضغوط المهنية لتقييم أعضاء هيئة التدريس الجامعي لمواقف العمل المختلفة وتفسيرهم لها، كما يمكن أن يرجع إلى تهديد المواقف الخاصة بالعمل حاجات الفرد وأهدافه الحياتية ، الأمر الذي يُشعره بحالة مستمرة من الضغط ، كما أن تعرض عضو هيئة التدريس الجامعي لزيادة في المتطلبات الملقاة على عاتقه من أعباء العمل قد يسبب ضعف القدرة على الاستجابة لتلك المتطلبات، الأمر الذي قد يؤدي لزيادة شعوره بالضغوط المهنية.

ومما لا شك فيه أنه قد تشكل الكثير من المتطلبات الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس نوعاً من الضغوط ، فإن زادت تلك المتطلبات عن طاقة تحمل الفرد تنعكس سلباً على تركيز وأداء عضو هيئة التدريس الجامعي، فوجود تناقض في المتطلبات والحاجات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي قد يكون سبباً في ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لديهم، كما قد يرجع ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة إلى حدودية الإمكانيات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس وزيادة أعداد الطلاب، بالإضافة إلى متطلبات إجراءات الجودة والاعتماد الأكاديمي التي تُطلب من عضو هيئة التدريس، وكثرة المتطلبات البحثية المطلوبة من عضو هيئة التدريس، وكثرة أعمال المراقبة والكنترول وقاعات التدريس الغير مجهزة، وكثرة الأعباء الإدارية وقلة توافر مصادر المعلومات ، وضعف العائد المادي من أنشطة المجتمع ، وتعقد إجراءات التقدم للمشاريع البحثية الممولة ، وقلة دعم الجامعة للمساهمة في نشر البحوث ، وأعباء الإشراف على الرسائل العلمية ، وفقد قنوات التواصل مع الرؤساء قد تشكل جميعها ضغوطاً مهنية تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس .

ويمكن القول أن أسباب الضغوط المهنية متعددة ومتنوعة وأياً كانت أسباب أو مصدر ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، فإن الاستجابة على تلك الضغوط متوقفة على الفرد وقدرته على التحمل ومهارته في التعامل مع المواقف، والخصائص التي تؤهله وتولد لديه دافعية لتحمل تلك الضغوط مما يتطلب مزيداً من الدراسات.

نتائج الفرض الثالث: الذي ينص على "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة علي مقياسي اليقظة العقلية و الضغوط المهنية ببُعديها". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل ارتباط الدرجات الخام بيرسون Parson-correlation ، من خلال برنامج Spss (V25)، وجاءت النتيجة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجات عينة الدراسة علي مقياسي اليقظة العقلية والضغوط المهنية ببُعديها (ن = ٢٥٨)

اليقظة العقلية		المتغيرات
مستوي الدلالة	قيمة معامل الارتباط	
٠,٠٠	٠,٣٨٦ -	الضغوط المالية
٠,٠٠	٠,٤٧٥ -	الضغوط الوظيفية
٠,٠٠	٠,٥٠٩ -	الضغوط المهنية ككل

**قيمة ر دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين درجات عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية ودرجاتهم على مقياس الضغوط المهنية ببُعديها (البحثية والمالية ، والوظيفية) .
- كما يتضح عدم تحقق الفرض الثالث حيث وُجدت علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية ببُعديها لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ويمكن **تفسير نتيجة الفرض الثالث** كالتالي:

كشفت نتيجة الفرض الثالث عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ، وتتفق تلك النتيجة مع ما أوضحتها دراسة كل من (Zahra & Riaz (2018) ، ودراسة (Ramli, et al., (2018) ، ودراسة (Tan, et al., (2016) ، ودراسة (Pickard et al., (2016) ، ودراسة (Bao, et al., (2015) ، ودراسة (Bowlin & Baer (2012) ، ودراسة (Masuda & Tully (2012) ، في ارتباط اليقظة العقلية عكسيا من الضغوط ، كما أنها تسهم في خفض التوتر الناتج عن الضغوط ، بالإضافة إلي زيادة قدرات الأفراد على مواجهة الضغوط المختلفة.

ويمكن أن تُعزى وجود تلك العلاقة السالبة ما بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، إلي ما تم الإشارة إليه التراث النظري عن التأثير الإيجابي لليقظة العقلية في حياة الأفراد. حيث يؤدي وجود مستوى من اليقظة العقلية إلى خفض حالة التوتر والقلق والاكتئاب والخوف المصاحب للضغوط عامة (إيان موريس، ٢٠١٢، ٢٤٢ - ٢٤٧)، كما أنها تعمل على زيادة مدى الانتباه والتركيز وتحسين الذاكرة وتقليل ردود الفعل الاندفاعية والتلقائية الأمر الذي يعمل على تخفيض حالة القلق المؤدية للضغوط. (Cernetic, 2016, 778). كما أنها تعمل على تحسين قدرة الفرد على تحمل المشاعر السلبية وتزيد من قدرته على التعامل مع المشكلات. (Cho, et al, 2016, 71).

كما توصلت دراسة (Nivenith & Nagalakshni (2016) أن اليقظة العقلية تساعد على زيادة مرونة الأفراد والتخفيف من حدة التوتر. فهي تعزز من الشعور بالقدرة على إدارة البيئة واستخدام أساليب مواجهة تنسم بالإيجابية والشعور بالتماسك مما يعمل علي تعزيز الاستجابات التكيفية لمواجهة الضغوط المختلفة. (مرفت العدروس أبو العنين، ٢٠١٩، ١٧٥).

وقد أكدت دراسة (Zubair, et al., (2018) أن امتلاك الأفراد لمستويات من اليقظة العقلية تساهم على التكيف بصورة أكبر مع الضغوط المدركة التي يتعرض لها الأفراد ، وأكدت دراسة Tan, et al., (2016) أن اليقظة العقلية تساعد على زيادة الدافع إلى المشاركة والتفاعل المستمر ، الأمر الذي يزيد من القدرة على التعامل مع الضغوط المختلفة. كما يمكن أن ترجع وجود علاقة لسالبة ما بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، إلى ما أثبتته دراسة السيدة السيد وآمال محمد (٢٠١٩)، حمدوني رشيد (٢٠١٦)، ودهيبة قوري (٢٠١٦)، ودراسة (Parveen (2013)، أن الضغوط تلعب دوراً رئيسياً في خفض كفاءه الأفراد ، وعدم القدرة على المواجهة وان الأفراد ذوى الضغوط أقل وعياً بمشاعرهم وأفكارهم ، وتسيطر عليهم الأفكار السلبية ، و تنخفض لديهم جودة الأداء ، ومن ثم تتغلب عليهم مشاعر القلق والتوتر والانفعالات السلبية وتزداد لديهم الشعور بالضغوط عامة ولا سيما الضغوط المهنية. وجميع تلك الصفات تدلل على افتقار ذوي الضغوط لسمات اليقظة العقلية المتمثلة في الانتباه الواعي والتركيز علي الخبرات التي حدثت في اللحظة الراهنة سواء كانت تلك الخبرات إيجابية أو سلبية ، دون إصدار حكم أو تقييم أو مقارنة أو أيأ من المعالجات المعرفية ذات الصلة بالذات.

كما أكدت نتائج الفرضين الأول والثاني إحصائياً نتيجة الفرض الثالث في أن الفرق بين المتوسط الحقيقي والمتوسط الافتراضي لمتغير اليقظة العقلية جدول (٧) بلغ (١٢,٢٥) ، والفرق بين المتوسط الحقيقي والمتوسط الافتراضي لمتغير الضغوط المهنية ككل جدول (٨) بلغ (٢٥,١٧) ، الأمر الذي يشير أن في الوقت الذي ترتفع فيه فروق المتوسط الحقيقي والافتراضي لمتغير الضغوط المهنية ككل (٢٥,١٧) ، جاء الفرق بين المتوسط الحقيقي والافتراضي لمتغير اليقظة العقلية (١٢,٢٥) ، مما يوضح وجود علاقة عكسية بينهما ، وبالرغم من ارتفاع مستوى كل من اليقظة العقلية والضغوط المهنية إلا أن العلاقة بينهما جاءت سالبة ، ويمكن تفسير ذلك في أن ارتفاع مستوى اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي يرجع إلي تمتعهم بالدرجة العلمية والافتقار العقلي والانتباه الواعي والتركيز علي التفاصيل دون إصدار أحكام ، وفي ذات الحين تفرض عليهم مقتضيات الوظيفة العديد من الضغوط المهنية المختلفة تجعل من مستوي تلك الضغوط مرتفعاً، الأمر الذي يشير أن اليقظة العقلية قد تعمل علي تخفيف توابع تلك الضغوط ، ولكنها لا تعمل علي التخلص منها نهائياً. وهذا قد يدل على وجود العلاقة السالبة بينهما.

أما بالنسبة إلي كون الارتباط بين اليقظة العقلية والضغوط الوظيفية جاء أكبر من الارتباط بين اليقظة العقلية والضغوط المالية ، الأمر الذي يُعني أن وجود اليقظة العقلية له دورا في تخفيف الضغوط الوظيفية أكثر من الدور الذي تقوم به في تخفيف الضغوط البحثية المالية . فيمكن أن يعزو ذلك لكون عضو هيئة التدريس الجامعي المتسم بالشخصية اليقظة ، المتمثلة في امتلاك معرفة دقيقة عن ذاته، ودرجة عالية من الانتباه و التركيز ، والقدرة علي الحكم الذاتي علي الأمور ، والإرادة القوية، بالإضافة إلي الحذر والحيطه ، و قدرة على إقناع المحاورين، وكذلك ما يتسم به من مستويات متعددة من التواصل ، و الدفاع عن النفس دون تردد ، وما يميزه من ولاء وإخلاص ، وأخذ للنقد علي محمل الجد ومحاولته تحسين ذاته .(Oldham & Morris, 1995, 157) ، (Kabat- Zinn, 2013, 14) ، كل ذلك يمكنه من التأقلم مع ضغوط المهنة التي تندرج تحت مقتضيات الوظيفة ، كالأعباء الكمية والنوعية المطلوب إنجازها في وقت محدد وحل صراع الدور الذي يظهر بوضوح جلي عند تلقى تعليمات من أكثر من رئيس للقيام بأعمال مختلفة وقد تكون أحياناً متناقضة ، كما تساعده شخصيته اليقظة من عمل التوازن بين متطلبات الأدوار المطلوبة منه كباحث وكمرشد أكاديمي وعضو في منظومة الجودة بالكلية، وعضو في

الكنترول بالإضافة إلى تصحيح الامتحانات، وكذلك تمكنه قدرته علي الانتباه والتركيز والوعي علي التغلب علي غموض الدور الذي يواجهه وما يشمله من نقص المعلومات المتاحة للقيام بالمهام المطلوبة ، ونظرا لما يمتلكه ذو اليقظة العقلية من مستويات متعددة من التواصل فإنها قد تؤدي إلي قدرته علي الموائمة العلاقات الاجتماعية في العمل بينه وبين زملائه ورؤسائه وطلابه ، لكون تلك المقتضيات الوظيفية تتطلب أن يستخدم انتباهه وتركيزه ولا يصدر الأحكام علي مقتضيات الأمور ، ويعامل الجميع باللطف .

أما انخفاض المرتبات وغموض فرص الترقية وزيادة أعبائها قد لا تتمكن سمات اليقظة العقلية من التعامل معها وإنهائها بفاعلية ، فعندما يتعلق الأمر بالشؤون المالية والبحثية ، وتقاسم الوظيفة مصادر الدخل بدلا من أن تصبح هي مصدر للدخل - كما هو الحال المتبع في وظيفة أعضاء هيئة التدريس - وعندما يصبح الترقى الوظيفي ليس قاصرا علي توافر سنّي الخبرة كباقي المهن الوظيفية ، بل يتطلب مجهود بحثي بجانب سنوات الخبرة والتي قد يصعب علي الفرد أن يتأقلم معها ، لما تستوجبه من متطلبات كالأبحاث والدراسات والنشر ودفع المزيد من الأموال ، قد يجعل ذلك من الضغوط البحثية والمالية أقوى من أن تُحل من خلال فنيات اليقظة العقلية . حيث تفرض الالتزامات المالية والمتطلبات البحثية للترقى نفسها بقوة ، و تلقى بظلالها على أعضاء هيئة التدريس وتحملهم أعباء ومسئوليات خارج نطاق العمل قد لا يستطيع أن يفي بها. فهو مُلزم بتوفير الاحتياجات الحياتية له ولأسرته ، بالإضافة إلى توفير ميزانية خاصة للبحث العلمي، لعدم وجود ميزانية جامعية توفر له تخطى متطلبات المهنة المالية ، قد يجعل ذلك من الضغوط المالية قوة لا تستطيع فنيات وصفات اليقظة العقلية التعاطي معها بفاعلية.

بالإضافة إلي كون العبء الزائد للتطور الوظيفي من ترقى علمي ، والمتمثل في إنجاز الأبحاث العلمية ، وما يترتب عليه من ضيق الوقت وقلة توافر التسهيلات والمصادر العلمية وتعقد متطلبات الترقى والانشغال بالتدريس على حساب الإنتاجية العلمية ، وجميعها أمور خارجة عن سيطرة الفرد وذات شبكة معقدة من التفاعلات ، وكل ذلك قد يكون سببا أن تكون علاقة الارتباط بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية الوظيفية أكبر من علاقة اليقظة العقلية بالضغوط المهنية البحثية والمالية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي.

نتائج الفرض الرابع : الذي ينص علي "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى كل من : النوع (ذكور / إناث)، طبيعة التخصص (كليات عملية / كليات نظرية)، الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) ، والتفاعل بينهما ، بين متوسطات درجات عينة الدراسة علي مقياس اليقظة العقلية". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي الاتجاه ذو التصميم العاملي (٣×٢×٢) لبيان الفروق بين متغيرات النوع وطبيعة التخصص و الدرجة العلمية والتفاعل بينهما في اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة . وقد تم اختيار تحليل التباين الثلاثي الاتجاه ،كونه الأسلوب الإحصائي الأمثل للاعتبارات التالية : ١- يمتاز بالشمول ، ٢- وجود ثلاث متغيرات مستقلة تصنيفية ذات التصميم العاملي (٢ × ٢ × ٣) وهي بالترتيب النوع ، طبيعة التخصص ، والدرجة العلمية ، ٣- إمكانية إظهار التفاعل-إن وجد- بين المتغيرات ، ٤- تحقق شروط استخدام تحليل التباين الثلاثي الاتجاه ، المتمثلة في : اعتدالية توزيع أفراد العينة ، تحقق تجانس أفراد العينة ، كبر حجم العينة . (صفوت فرج، ١٩٩٦، ٣٧٢-٣٩٤) (محمود خالد عكاشة، ٢٠٠٢، ٢٧١-٣٠٣)، (أسامة ربيع أمين، ٢٠٠٨، ١٨-٣٣-٤٠)، (محمود عبد الحلیم منسي، ٢٠١٤، ٢٣٢-٢٥٨) ، (عزت عبد الحميد ، ٢٠١٦، ٣٢٥-٣٦٠) .

جدول (١٠) تحليل التباين الثلاثي الاتجاه لدرجات عينة الدراسة علي مقياس اليقظة العقلية(ن=٢٥٨)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	مستوى الدلالة
اليقظة العقلية	متغير النوع (ذكور- إناث)	٣٥,٥٧	١	٣٥,٥٧	,٦٠٩	,٤٣٦
	متغير الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)	٨١,٥٣	٢	٤٠,٧٦	,٦٩٨	,٤٩٨
	متغير طبيعة التخصص (عملية- نظرية).	,٢٩٥	١	,٢٩٥	,٠٠٥	,٩٤٣
	التفاعل بين النوع و طبيعة التخصص.	,٠٧٩	١	,٠٧٩	,٠٠١	,٩٧١
	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية.	٦٤,١٩	٢	٣٢,٠٩	,٥٥٩	,٩٤٣
	التفاعل بين طبيعة التخصص والدرجة العلمية.	١٢٨,٥٤	٢	٦٤,٢٧	١,١٠	,٣٣٤
	التفاعل بين النوع و طبيعة التخصص والدرجة العلمية	٧,٨٩	٢	٣,٩٤	,٠٦٨	,٩٣٥
التباين الخطأ		١٤٣٦٢,٣٥	٢٤٦	٥٨,٣٨		
التباين الكلي		٨٦.٣٤١,٠٠	٢٥٨			

* جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً.

ويتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع للنوع (ذكور / إناث) ، و طبيعة التخصص (عملية / نظرية) ، والدرجة الوظيفية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) ، والتفاعل بينهما في اليقظة العقلية لدي عينة الدراسة .
- ونظرا لعدم وجود دلالة لقيمة (ف) ، فلم تكن هناك حاجة لحساب أيًا من المقارنات البعدية . ويمكن تفسير نتائج الفرض التالي كما يلي:
- ١- بالنسبة أنه لا يوجد فروق في اليقظة العقلية ترجع إلي النوع لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي : تتفق تلك النتيجة في عدم وجود فروق ترجع إلى متغير النوع في اليقظة العقلية لدي فئات مختلفة مع نتائج دراسة كل من: سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩)، نجلاء عبد الخالق ناجواني (٢٠١٩)، ودراسة لينا بلال أبو حسان (٢٠١٩)، وعلى حسين وسلام محمد (٢٠١٨)، ودراسة (Singh, et al., (2014) ، ودراسة (Napora, (2013، ودراسة (Weinstein, et al., (2009) ، بينما تختلف تلك النتيجة مع نتائج دراسة أميرة محمد بدر (٢٠١٩) التي أظهرت تأثير للنوع على اليقظة العقلية لصالح الإناث. ودراسة هبة مجيد عيسى (٢٠١٨) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور ، وتدلل تلك النتيجة على تشابه مستويات اليقظة العقلية بين ذكور وإناث عينة الدراسة، وهذا يُعني أن اليقظة العقلية لا تختص بنوع معين دون آخر فهي موجودة لدى الذكور والإناث ، و قد يرجع ذلك لتقارب البيئة المهنية والتدريسية ، وتشابه المراحل العمرية، وتشابه ظروف التعليم ما بعد الجامعي، والخبرات الثقافية والأكاديمية، وظروف العمل والانفتاح

على الآخرين. كما يرجع ذلك إلى ما يتميز به العمل في التدريس الجامعي من تركيز عضو هيئة التدريس الجامعي الانتباه على المتطلبات التدريسية، وكذلك الوعي بالتطورات الجديدة في المجال العلمي، والتفاعل مع الآخرين، والقدرة على الانتباه للأمر دون استعجال إصدار الأحكام، وكل تلك المميزات متاحة يقوم بها الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس، مما قد لا يشكل أي فارق ذو دلالة بينهما في اليقظة العقلية.

٢- بالنسبة أنه لا يوجد فروق في اليقظة العقلية ترجع إلى طبيعة التخصص، يمكن أن يعزو ذلك إلى أن اليقظة العقلية تعني تفتح عضو هيئة التدريس الجامعي للخبرات والمعلومات الجديدة بشكل عام، سواء كانت طبيعة تخصصه عملية أو نظرية، ولا تقتصر على تخصص معين دون آخر، كما يمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء مسلمات اليقظة العقلية، التي تشمل الملاحظة والوصف والتصريف بوعي وعدم الحكم على الأمور ظاهرياً والتريث في إصدار الأحكام والانتباه للحظات الحالية وعدم التفاعل مع الخبرات المختلفة، وجميع تلك المسلمات قد يتساوى فيها عضو هيئة التدريس الجامعي اليقظ عقلياً بغض النظر عن نوع التدريس الجامعي الذي يقوم به، ودون أن يكون للمواد التدريسية التي يقوم بها تأثير على يقظته العقلية.

كما يمكن تفسير تلك النتيجة بكون المهام المرتبطة بطبيعة عمل عضو هيئة التدريس الجامعي لا تختلف باختلاف طبيعة التخصص، فهم يتمتعون بالشخصية اليقظة من القدرة على تركيز الانتباه لإنجاز المهام، وإصرار للوصول للأهداف المختلفة، والقدرة على التحكم والسيطرة على معظم المهام، وتأدية مهامهم بفاعلية، وهذا يظهر في جميع المهام والأعمال المنوطين بها في الكليات العملية والنظرية معاً. كما أن العوامل التي تؤثر في اليقظة العقلية تؤكد على الخصائص النفسية والتنشئة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية، دون وضع اعتبار للمهام العملية أو النظرية التي يتكفل بها الأفراد. فالوعي بالأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وما يقوم به من ملاحظة دقيقة وانتباه واعى لا يتأثر بكونه في كلية نظرية أو كلية عملية فجميعها تحتاج إلى تلك الأدوار، كما قد يكون لبرامج التنمية والتدريب المقدمة لتلك الفئة دور في تنمية اليقظة العقلية، حيث أن قدراتهم تعتمد بصورة أساسية على ما حصل عليها من دورات، الأمر الذي قد يفقد طبيعة التخصص تأثير على اليقظة العقلية. وتتفق النتيجة الحالية جزئياً مع دراسة عائشة على رف الله (٢٠١٨) التي أكدت على عدم وجود تأثير دال إحصائياً لتخصص (علمي / أدبي) في اليقظة العقلية لدى الطلاب.

٣- بالنسبة انه لا يوجد فروق في اليقظة العقلية ترجع إلي الدرجة العلمية: قد يعزو ذلك إلى كون اليقظة العقلية مرتبطة بالقدرة الإدراكية والمعالجة المعرفية والعوامل الوجدانية أكثر من عامل الدرجة العلمية، فهي قائمة على الإدراك والوعي الذاتي والانفتاح العقلي، فالشخص اليقظ عقلياً يستغل الإمكانيات المتاحة لديه في تحسين قدراته من انتباه ومرونة إدراكية بغض النظر عن عمره أو الدرجة العلمية التي يخضع لها، فخصائص اليقظة العقلية من الانتباه بتركيز والتصريف بوعي والقدرة على التفاعل بإيجابية مع الآخرين قد يعتمد على الخصائص الشخصية أكثر من اعتماده على الدرجة العلمية، كما يتفق ذلك مع مكونات اليقظة العقلية من حيث كونها تركز على الهدف والانتباه والأسلوب والقدرة على فهم وإدراك التجربة والتركيز في ملاحظة الأمور، الأمر الذي قد يُحد من دور الدرجة العلمية في اليقظة العقلية.

كما قد يكون للتعليم والخبرات التي تلقاها أعضاء هيئة التدريس الجامعي من نفس المؤسسة الجامعية باختلاف درجاتهم العلمية دوراً في عدم وجود فروق بينهم في اليقظة العقلية، وقد تعزو

تلك النتيجة تساوي محتوى الدورات التدريبية والخبرات التدريسية التي يتلقونها ، فجميعها ذات محتوى محدد وتقدم لجميع الدرجات العلمية ، وعلى الجميع اجتيازها وقد يكون لها دور في تساوي اليقظة العقلية لديهم. كما أن العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتشابه المهام والخدمات المقدمة قد يقلل من دور الدرجة العلمية على متغير اليقظة العقلية .

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج الدراسات التي أكدت على عدم وجود فروق تعزو لمتغير العمر في اليقظة العقلية لدى فئات مختلفة حيث أن الدرجة العلمية تتفاوت حسب العمر، كدراسة : النشمي بشير الرويلي (٢٠١٩) التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود ترجع إلى متغير الخبرة بالسنوات في اليقظة العقلية ، ودراسة فاطمة الزهراء سعيد (٢٠١٩) التي لم تجد فروق ذات دلالة تبعاً لمتغير الرتبة بين ضباط الأمن في متغير اليقظة، كما لم تظهر دراسة نجلاء عبد الخالق ناجواني (٢٠١٩) فروق تعزو لمتغير العمر في اليقظة العقلية لدي الطلاب .

بينما تختلف تلك النتيجة نسبياً مع نتائج الدراسات لدي فئات مختلفة التي أوجدت فروق لصالح العمر في اليقظة العقلية ، كدراسة (Weinstein, et al, 2009) التي توصلت نتائجها إلى أن اليقظة العقلية تتأثر بالعمر الزمني حيث تزيد مع تقدم العمر .

٤- بالنسبة لعدم وجود فروق في اليقظة العقلية ترجع إلى التفاعل بين كل من: النوع، وطبيعة التخصص والدرجة العلمية ، تدلل النتيجة الحالية أن دخول متغير الدرجة العلمية والتخصص على متغير النوع في اليقظة العقلية لم يظهر تفاعل ، كما أن دخول النوع والتخصص على الدرجة العلمية في اليقظة العقلية لم يظهر تفاعل، كما أن اشتراك متغير التخصص والدرجة العلمية لم يحدث تفاعل ، وتفاعل الثلاث متغيرات معاً لم يؤثر على الفروق في اليقظة العقلية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، الأمر الذي يمكن أن يعزو إلى أن جميع الحالات اذا اشتركوا معاً أو تفردوا في متغيرات النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية ؛ فالنتيجة أن جميعهم متساوون في صفات اليقظة العقلية ، فكون عضو هيئة التدريس أنثى وتعمل في كلية ذات طبيعة عملية وتحمل الدرجة العلمية مدرس ، لا تختلف في اليقظة العقلية ، عن عضو هيئة تدريس ذكر ويعمل في كلية نظرية ويحمل الدرجة العلمية أستاذ .

وتبدو تلك النتيجة منطقية وتتفق مع تعريفات اليقظة العقلية ، فاليقظة العقلية كمفهوم نفسي تعد سمة أصيلة ترتبط بالوعي بالمدى الكلي للخبرات الموجودة لدى الأفراد، والانتباه للخبرة الحالية وتقبلها دون إصدار أحكام سواء أكانت سارة أو غير سارة، صحية أو مرضية، تستحق أو لا تستحق، وتقبل جميع التجارب الشخصية كالأفكار والمشاعر والأحداث تماماً كما هي في اللحظة الراهنة. (Marlatte & Kristeller, 1999, 68 – 69). ومن ثم يمكن أن يعزى عدم تأثير متغيرات النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية إلى كون اليقظة العقلية كسمة ، ترتبط ارتباطاً وثيقاً إيجابياً مع العديد من الخصائص والسمات النفسية الإيجابية . و أنها ترتبط سلبياً مع عوامل الخطر الناتجة عن الأزمات القلبية، والقلق، والغضب، وأعراض الاكتئاب النفسي ، دون الارتباط بعوامل النوع. (Ketller, 2010, 5 – 6). ومن ثم تعد أكثر استقراراً في شخصية الفرد ، الأمر الذي قد يفسر عدم تأثرها ، في حين إن كانت حالة فإنها كانت لتصبح متغيرة بتغير المتغيرات .

نتائج الفرض الخامس: الذي ينص على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى كل من: النوع، طبيعة التخصص، الدرجة العلمية، والتفاعل بينهما ، بين متوسطات درجات عينة الدراسة على

مقياس الضغوط المهنية ببُعديها". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثلاثي الاتجاه ذو التصميم العاملي (٢×٢×٣) ، لبيان الفروق والتفاعل في الضغوط المهنية ببُعديها .

جدول (١١) تحليل التباين الثلاثي الاتجاه لدرجات عينة الدراسة علي الضغوط المهنية ببُعديها (ن=٢٥٨)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) F	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية المالية	متغير النوع (ذكور- إناث)	٤,٥٣	١	٤,٥٣	,٠٧١	,٧٩١
	متغير طبيعة التخصص (نظرية – علمية).	١٨,٦٤	١	١٨,٦٤	,٢٩٠	,٥٩١
	متغير الدرجة العلمية (مدرس – أستاذ مساعد - أستاذ)	٢٢,٨٠	٢	١١,٤٠	,١٧٧	,٨٣٨
	التفاعل بين النوع و طبيعة التخصص	٣,٨٦	١	٣,٨٦	,٠٦٠	,٨٠٦
	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية.	٢٤٤,٤٤	٢	١٢٢,٢٢	,١٩٠	,١٥٢
	التفاعل بين طبيعة التخصص والدرجة العلمية.	٧٤,١٥	٢	٣٧,٠٧	,٥٧٧	,٥٦٢
	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية و طبيعة التخصص	٨٨,٣٤	٢	٤٤,١٧	,٦٨٧	,٥٠٤
	التباين الخطأ	١٥٨١٥,٠٩	٢٤٦	٦٤,٢٨		
	التباين الكلي	١١٨١٠٥٣,٠٠	٢٥٨			
	الضغوط المهنية الوظيفية	متغير النوع (ذكور- إناث)	١٦٢,٦٧	١	١٦٢,٦٧	٢,٧٢
متغير طبيعة التخصص (علمية – نظرية).		٧٢,٠٩	١	٧٢,٠٩	,٢٠	,٢٦٣
متغير الدرجة العلمية (مدرس – أستاذ مساعد - أستاذ)		٥,٨٢	٢	٢,٩١	,٠٤٩	,٩٥٢
التفاعل بين النوع و طبيعة التخصص.		٤٣,٨٠	١	٤٣,٨٠	,٧٣٣	,٣٩٣
التفاعل بين النوع والدرجة العلمية.		٨٣,٤٧	٢	٤١,٧٣	,٦٩٨	,٤٩٨
التفاعل بين طبيعة التخصص والدرجة العلمية.		٤٥,٦٨	٢	٢٢,٨٤	,٣٨٢	,٦٨٣
التفاعل بين النوع والدرجة العلمية و طبيعة التخصص		٤٩,٩٣	٢	٢٤,٩٧	,٤١٨	,٦٥٩
التباين الخطأ		١٤٧٠٢,٦٢	٢٤٦	٥٩,٧٦		
التباين الكلي	٧٦٦٩٧٣,٠٠	٢٥٨				
الضغوط المهنية ككل	متغير النوع (ذكور- إناث)	١٢٢,٨٦	١	١٢٢,٨٦	,٦٣٦	,٤٢٦
	متغير طبيعة التخصص (علمية – نظرية).	١٦٤,٠٥	١	١٦٤,٠٥	,٩٢٤	,٣٣٧
	متغير الدرجة العلمية (مدرس – أستاذ مساعد - أستاذ)	٦,٣٧	٢	٣,٦٨	,٠٢١	,٩٧٩
	التفاعل بين النوع و طبيعة التخصص.	٧٣,٧٠	١	٧٣,٧٠	,٤١٥	,٥٢٠
	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية.	٣٤٩,٨٢	٢	١٧٤,٩١	,٩٨٥	,٣٦٥٠
	التفاعل بين طبيعة التخصص والدرجة العلمية.	٢٢٠,٠٩	٢	١١٠,٠٤	,٦٢٠	,٥٣٩
	التفاعل بين النوع والدرجة العلمية و طبيعة التخصص	٢٥٦,٤١	٢	١٢٨,٢٠	,٧٢٢	,٤٨٧
التباين الخطأ	٤٣٦٨٢,٦٣	٢٤٦	١٧٧,٥٢			

		٢٥٨	٣٨٣٣١٦٦,٠٠	التباين الكلي
--	--	-----	------------	---------------

*جميع قيم (ف) غير دالة إحصائياً

ويوضح من الجدول السابق:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية ببعديها ترجع للنوع (ذكور / أناث) و التخصص (عملية / نظرية) و الدرجة العلمية (مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ) والتفاعل بينهما لدي عينة الدراسة .

- ونظرا لعدم وجود دلالة لقيمة (ف) فلم تكن هناك حاجة لحساب أيًا من المقارنات البعدية .

ويمكن تفسير نتائج الفرض كالتالي:

١- بالنسبة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية ببعديها ترجع إلي النوع لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي . تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة كل من: أسماء عبد العزيز الحسين (٢٠١٩)، عبد الكريم مطير الحميدي (٢٠١٨)، ودراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦) ، حيث لم يظهر فروق في الضغوط المهنية تعزو للنوع ، بينما تختلف النتيجة الحالية مع دراسة كل من: مروة حسن مصطفى (٢٠١٥) التي أوجدت فروق في الضغوط المهنية لصالح الإناث ، ودراسة (2013) Parveen التي أظهرت فروق لصالح الذكور .

يمكن تفسير تلك النتائج في ضوء أن طبيعة العمل الجامعي لا يفرق في مهامه بين الذكور والإناث ، فالمهام والأعباء المفروضة تقع على كاهل النوعين دون تمييز ، وقد ترجع تلك النتيجة أن الذكور والإناث تظهر لديهم الضغوط المهنية بنفس المقدار ؛ كون الإمكانيات المتاحة في العمل كعضو هيئة تدريس تتوافر للنوعين معاً دون تمييز ، وأن كلاهما يبذل قصارى جهده في سبيل نجاح العمل الجامعي بنفس المقدار ، كما أن سرعة إنجاز المهام المطلوبة من النوعين لا تفرق بينهما ، ومن ثم فكلاهما يعمل بنفس السرعة والوثيرة ، الأمر الذي قد يعرضهم لذات الضغوط المهنية.

٢- بالنسبة أنه لا توجد فروق في الضغوط المهنية ببعديها ترجع إلي طبيعة التخصص لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي . نجد أنه تتفق تلك النتيجة ونتائج دراسة كل من: السيدة السيد وأمال محمد (٢٠١٩)، ودراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦) ، ودراسة رشاد طلال جميل (٢٠١٠) ، ودراسة هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) ، بينما تختلف مع دراسة إبراهيم عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤) التي أوجدت فروق لصالح الكليات النظرية . ويمكن تفسير تلك النتيجة في ضوء المهام المرتبطة بطبيعة العمل الجامعي المطلوبة أن يؤديها عضو هيئة التدريس بكفاءة واقتدار ، حيث أن أعضاء هيئة التدريس سواء من يعملون في كلية نظرية أو كلية عملية تتطلب منهم القيام بنفس المهام والتي تتنوع بين التدريس وتأليف الكتب وإعداد ونشر البحوث العلمية وأعمال الامتحانات والجودة وحضور المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية وورش العمل وخدمة المجتمع في الكليات العملية أو النظرية مطالبين بالقيام بذات المهام المهنية بنفس القدر ، وكذلك كون المهام المهنية المطلوبة متعددة ومعقدة ، وتكاد تكون متطابقة بين الكليات العملية والنظرية ، الأمر الذي قد يوضح عدم وجود فروق ترجع إلى طبيعة الكلية .

٣- بالنسبة أنه لا يوجد فروق في الضغوط المهنية ببعديها ترجع إلي الدرجة العلمية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي . نجد أنه تتفق النتيجة الحالية مع دراسة أسماء عبد العزيز الحسين (٢٠١٩) ودراسة هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨) .

بينما تختلف النتيجة الحالية مع دراسة السيدة السيد وآمال محمد (٢٠١٩) التي أوجدت فروق في الضغوط المهنية لصالح درجة المدرس لما يقع عليه من عبء وظيفي يرجع إلى الترقى، كما تختلف ودراسة وائل السيد حامد (٢٠١٨) التي أوجدت فروق لدى عضو هيئة تدريس جامعي في الضغوط المهنية تعزو لصالح سنوات الخبرة الأعلى من ١٠ سنوات ، ودراسة وليد طلعت متولى (٢٠١٦) التي أوجدت فروق لصالح ذوى الخبرة الأقل. بينما أرجعت دراسة (Chaudhry 2013) الفروق ترجع إلى متغير العمر لصالح الأصغر سناً، حيث كان الأصغر سناً أكثر شعوراً بالضغوط ، وأظهرت دراسة (Parveen 2013) الضغوط المهنية لصالح الأستاذ مساعد (المدرس).

ويمكن تفسير تلك النتيجة نظراً لكون المهام المطلوبة في العمل واحدة على الجميع ، لا تختلف في جملها بين المدرس والأستاذ المساعد والأستاذ ، فالمهام المطلوبة تتطلب ذات الخبرات والمهارات العلمية والعملية ، كما أن مهام المهنة في مجملها لا تتأثر بالإنجازات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي ، أو خبرات النجاح والفشل التي يمر بها ، أو بما يستمدده من معلومات أكاديمية . فالمهام المهنية الجامعية ذات طابع خاص ونمطى موحد، مما قد يعمل على عزو نتيجة الفرض الحالي في عدم وجود فروق بين المدرس والأستاذ المساعد والأستاذ إلى طبيعة المهام المهنية المكلف بها عضو هيئة التدريس الجامعي لا تتغير في مجملها حسب الدرجة العلمية ، فالمدرسة والأستاذ المساعد والأستاذ يشتركون جميعاً في القيود الإدارية والمهنية والأعباء الموكلة إليهم من أعمال الكنترول، ووضع الامتحانات وتصحيحها، وملا الاستمارات الخاصة بالتصحيح وغيرها من الأعباء ، وكذلك التدريس لمختلف الطلاب، وحضور المؤتمرات العلمية، وأعمال الجودة من توصيف المقررات والقيام بجدولة النتائج وغيرها من الأعمال الموحدة على جميع الدرجات العلمية. كما أن المهام المهنية لا تعتمد على الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس أو فاعليته ، بل قد ترجع إلى معطيات البيئة الأكاديمية والمهنية .

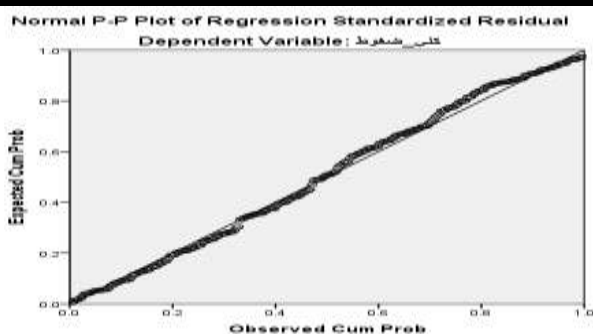
٤- بالنسبة أنه لا يوجد فروق في الضغوط المهنية ببُعديها ترجع إلي التفاعل بين متغيرات الدراسة النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، تدل تلك النتيجة أن دخول متغير الدرجة العلمية والتخصص على متغير النوع في الضغوط المهنية ببُعديها لم يُظهر تفاعل، كما أن دخول النوع والتخصص على الدرجة العلمية في الضغوط المهنية ببُعديها لم يحدث تفاعل . كما أن اشتراك متغير التخصص والدرجة العلمية ، وتفاعل الثلاث متغيرات معاً لم يؤثر على الفروق في الضغوط المهنية ببُعديها لم يُظهر تفاعل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، وهذا يُعني أن النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية لا تؤثر في إحداث أية فروق في متغير الضغوط المهنية ببُعديها ، فكون عضو هيئة التدريس أنثى وذات تخصص عملي ويحمل الدرجة العلمية مدرس لا يختلف ، عن كونه ذكر تخصصه نظري ويحمل الدرجة العلمية أستاذ . فجميع الحالات إذا اشتركوا معاً أو تفرّدوا ، في متغيرات النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية ، فالنتيجة أن جميعهم متساوون في الضغوط المهنية ببُعديها، فكون عضو هيئة التدريس أنثى وتعمل في كلية ذات طبيعة عملية وتحمل الدرجة العلمية مدرس ، لا تختلف في الضغوط المهنية عن عضو هيئة تدريس ذكر ويعمل في كلية نظرية ويحمل الدرجة العلمية أستاذ وتبدو تلك النتيجة منطقية وتتفق مع تعريفات الضغوط المهنية ، الضغوط المهنية هي تلك المحفزات الناتجة عن التعرض لأعباء ومسئوليات ومطالب زائدة تفوق قدرات الفرد في العمل والتي تثير استجابات جسمية أو نفسية . مما يجعل من النوع أو الدرجة العلمية أو طبيعة

التخصص تأثير علي نوعيه الاستجابة على الضغوط وليس علي نوعيه الضغوط المهنية ذاتها، كما قد تتأثر الضغوط المهنية بشكل أكبر بالمنظمة المهنية أو القوانين التي تسرى بها ، و بشخصية الفرد ذاته ومهارات التعامل في المواقف وخبراته الماضية وحالته الانفعالية ، وكذلك قد يتأثر الأفراد في الضغوط المهنية بمتغيرات الموقف الضاغط من شدة الموقف وحدائته ومدى تهيده لحاجات الفرد ، بغض النظر عن النوع وطبيعة التخصص والدرجة العلمية .

نتائج الفرض السادس : وينص الفرض على " يمكن التنبؤ بالضغوط المهنية من خلال اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة" وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Entered Regression في نموذج يتضمن الضغوط المهنية ككل كمتغير تابع، ومتغير اليقظة العقلية كمتغير مستقل، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٨) عضو هيئة تدريس جامعي . وجاءت نتائج تحليل الانحدار البسيط كما هي موضحة بالجدول والشكل التاليين:

جدول (١٢) إمكانية التنبؤ بالضغوط المهنية ككل من خلال اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة (٢٥٨)

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط المتعدد R	التباين المشترك R2	نسبة الإسهام %	الوزن الانحداري العادي B	معامل الانحدار المعياري BETA	القيمة (ف) F	قيمة (ت) T	مستوى الدلالة	قيمة الثابت
اليقظة العقلية	الضغوط المهنية	٠,٥٠٩-	٢٥٩	٢٥,٩%	- ,٨٨٧	- ,٥٠٩	٨٩,٣٨	- ٩,٤٥	٠,٠٠	١٧١,٩٨



شكل (١) رسم بياني للانحدار البسيط بين اليقظة العقلية والضغوط المهنية ككل

ويتضح من جدول (١٢) والشكل (١) : أن المتغير المستقل (اليقظة العقلية) أسهم في تباين المتغير التابع (الضغوط المهنية)، فقد بلغ قيمة الارتباط المتعدد بين المتغيرين (٠,٥٠٩)، وأحدث تبايناً مقداره (٠,٢٥٩)، من تباين المتغير التابع (الضغوط المهنية). وبهذا يمكن القول أن اليقظة العقلية أسهمت في التنبؤ بالضغوط المهنية لدى عينة الدراسة بنسبة (٢٥,٩%) تقريباً ، وبناءً على ما سبق يمكن أن صياغة المعادلة الانحدارية الدالة على التنبؤ كالاتي.

$$\text{الضغوط المهنية ككل} = (-,٨٨٧) \text{ اليقظة العقلية} + ١٧١,٩٨$$

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول أنه قد يسهم ارتفاع اليقظة العقلية في تقليل درجة الضغوط المهنية ككل بنسبة (٢٥,٩%) ، كما ترجع باقي نسبة الإسهام في تقليل الضغوط المهنية إلي عوامل أخرى مختلفة غير موضع اهتمام الدراسة ، و تتفق تلك النتيجة ضمناً مع ما أثبتته دراسة كل من Dallas, et al., (2019) ودراسة سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩) من نجاح البرامج القائمة علي فنيات اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المختلفة. الأمر الذي قد يدلل علي مدي إسهام اليقظة في الضغوط المهنية.

ومما لاشك فيه أن وجود مستوى من اليقظة العقلية قد يساهم في خفض حالة التوتر والقلق والاكتئاب والخوف المؤدية للضغوط ؛ لكونها تعمل على زيادة مدى الانتباه والتركيز وتحسين الذاكرة وتقليل ردود الفعل الاندفاعية والتلقائية. (Cernetic, 2016, 778)، و تحسين قدرة الفرد على تحمل المشاعر السلبية وتزيد من قدرته على التعامل مع المشكلات بفاعلية، (Cho, et al, 2016, 71)، كما أن استخدام أساليب مواجهة تتسم بالإيجابية والشعور بالتماسك الذي تمنحه اليقظة العقلية للأفراد. (مرفت العدروس أبو العنين، ٢٠١٩، ١٧٥) ، قد يعمل علي تعزيز الاستجابات التكيفية لمواجهة الضغوط المختلفة ، وقد أثبتت دراسة (Zubair, et al., (2018 أن امتلاك الأفراد لمستويات من اليقظة العقلية تساهم على التكيف بصورة أكبر مع الضغوط المدركة التي يتعرض لها الأفراد ، وأكدت دراسة (Nivenith & Nagalakshni (2016 أن اليقظة العقلية تساهم على زيادة مرونة الأفراد والتخفيف من حدة التوتر. كما توصلت دراسة (Tan, et al., (2016 أن اليقظة العقلية تساعد على زيادة الدافع إلى المشاركة والتفاعل المستمر. الأمر الذي قد يشير إلي قدرة الفرد المتسم باليقظة العقلية علي التعامل مع الضغوط المختلفة .

وقد لامست الباحثة منطقية هذا الإسهام لليقظة العقلية في الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، من خلال الممارسة الفعلية لمهنة التدريس الجامعي والتعامل المباشر مع الزملاء في الدورات التدريبية ومجالات العمل المختلفة ، فأعضاء هيئة التدريس الجامعي المتسمون بسمات الشخصية اليقظة من تطوير للأفكار القديمة ، والابتكار المتواصل للأفكار الجديدة ، والانفتاح على المثيرات الجديدة ، والفضول المعرفي وحب الاستطلاع ، والتجدد الشخصي ، والانتباه للأحداث الجديدة، والإبقاء على معرفة تطوراتها، و تحليل المواقف بأكثر من منظور واحد، مع تحديد قيمة كل منظور ،ومعالجة المعلومات من منظورات متعددة و تطبيق المعلومات بأساليب جديدة ضمن سياقات بديلة. (على حسين وسلام محمد ، ٢٠١٩، ٤) لديهم قدرة أكبر في التعاطي مع مشكلاتهم المهنية وكل عقبات تطرأ في الحياة المهنية اليومية ، ومن ثم يمكن القول أن تحلي عضو هيئة التدريس الجامعي بتلك السمات قد تساهم علي التعامل بفعالية والتكيف والتعايش ومواجهة ضغوط المهنية المختلفة لديه ، و تقليل الشعور بالقلق واليأس والإحباط من المواقف المهنية المحبطة والتي تسبب الإجهاد ، كما تساهم نظرتهم الحيادية للأمور والانتباه الواعي الذي تقدمه له اليقظة العقلية إلي عدم النظر إلي الضغوط المهنية بأنها مصادر تهدد حياته واستقراره، بل قد تمثل تلك الضغوط لديه تحدياً يحفزه على تحسين تقديراته فيما بعد، واستحضار انفعالات ومشاعر إيجابية، والتحكم في انفعالاته والقدرة على إدارتها بالشكل المناسب .

التوصيات والبحوث المقترحة:

أ- التوصيات :

١. في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية ، أمكن صياغة بعض التوصيات كما يلي:
١. ضرورة إجراء مزيد من الدراسات والبحوث النفسية حول اليقظة العقلية لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي وربطها بمتغيرات أخرى تمس تلك الفئة .
٢. إعداد برامج علاجية وإرشادية قائمة علي اليقظة العقلية للحد من الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٣. العمل علي إقامة دورات تدريبية وورش عمل مجانية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تعمل علي تعزيز الشخصية اليقظة لدى أعضاء هيئة التدريس بهدف استمرار مستوى اليقظة العقلية مرتفعا لديهم.

٤. العمل علي إقامة دورات تدريبية وورش عمل مجانية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي تعمل علي إكسابهم مهارات وفنيات أساليب مواجهة الضغوط المهنية .
٥. أن تقوم الجامعة بعمل الإجراءات المناسبة بشكل يسمح بتخفيف الأعباء المالية الخاصة بالبحوث والترقيات .
٦. أن تعمل الجامعة علي إصدار كتيبات إرشادية مهنية لتنظيم العمل الإداري والجامعي والمجتمعي المطلوب من عضو هيئة بصفة مستمرة لتخفيف العبء المهني علي عضو هيئة التدريس.
٧. توفير مناخ يسمح بتواصل جميع أعضاء هيئة التدريس مع القيادات الجامعية بصفة مستمرة والعمل علي التنمية الاتجاهات الإيجابية.
٨. العمل علي إتاحة مناخ يساهم في توفير ترفيه اجتماعي ورياضي فردي وأسري بأسعار مخفضة للحد من الضغوط الحياتية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس؛ مما يعكس بإيجابية علي تخفيف عبء المهام المهنية الصاغطة عليهم .

ب-البحوث المقترحة:

وبناء على ما سبق يمكن اقتراح بعض البحوث التالية:

١. اليقظة العقلية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس.
٢. اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعامل مع الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .
٣. اليقظة العقلية و علاقتها بكل من الرفاهية النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٤. اليقظة العقلية والرضا الوظيفي كمتنبئات بأساليب مواجهة الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٥. الإسهام النسبي للضغوط المهنية في التنبؤ باليقظة العقلية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٦. فاعلية برنامج قائم علي اليقظة العقلية في خفض حدة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
٧. فاعلية برنامج قائم علي اليقظة العقلية في خفض الاحتراق النفسي وتحسين الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

المراجع العربية:

- إبراهيم بن عبد الرافع مصطفى (٢٠١٤). الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأساليب مقترحة للتعامل معها. *مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، ع ١٥٧، ج ١، ٢٦٩ - ٣٣٢.*
- أحمد محمد جاد الرب (٢٠١٧). فاعلية التدريب على اليقظة العقلية كمدخل سلوكي جدلي في خفض صعوبات التنظيم الانفعالي لدى الطالبات نوات اضطراب الشخصية الحدية وأثره على أعراض هذا الاضطراب. *مجلة الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس ، ٥١٤، ج ١، ١ - ٦٨.*
- أحمد معين زكريا أشتيه ومحمد فايق (٢٠١٠). الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة النجاح الوطنية. *بحث تكميلي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.*
- أسامة ربيع أمين (٢٠٠٨). *التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج spss*. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية

أسماء عبد العزيز الحسين (٢٠١٩). الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *مجلة البحث العلمي في التربية*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢٠، ج ١، ٢٧٧ - ٣١٤.

إسماعيل طه وأطاف ياسين (٢٠٠٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، جامعة بغداد، العراق، مج ٣، ع ١٢، ١ - ٢٤.
أميرة محمد بدر (٢٠١٩). اليقظة العقلية في التدريس والتفوق الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، مج ٣٠، ع ١١٧، ٣٩٩ - ٤٨٢.

إيان موريس (٢٠١٥). *تعلم ركوب الأفيال. تدريس السعادة والعافية في المدارس*. ترجمة: داود سليمان القرنة، الرياض، مكتبة العبيكان.

جعفر عبد كاظم المياحي (٢٠١٢). الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها علي الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية، *مجلة واسط للعلوم الإنسانية*، جامعة واسط، العراق، مج ٧، ع ١٩، الإصدار ١٩، ١٧٣-٢١٠.

حسن شحاته وزينب النجار (٢٠٠٣). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. لبنان، الدار المصرية اللبنانية.

حمدوني رشيد (٢٠١٦). الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي. *رسالة دكتوراه*، الملحق الجامعية، مغنية، الجزائر.
دهبية قوري (٢٠١٦). *طبيعة الضغط المهني لدى الأساتذة الجامعية: دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو*. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ع ٢٥، ٥١٦ - ٥٢٤.

رشا بنت طلال بن جميل (٢٠١٠). *ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة مستوياتها وأساليب مواجهتها*، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

سامي محسن الختاتنه (٢٠١٩). *فاعلية برنامج للتدريب على اليقظة العقلية في خفض الضغط النفسي وتحسين نمط الحياة لدى طلبة جامعة حكومية في الأردن*. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، جامعة مؤتة، الأردن، مج ٤٦، ع ١، ملحق ١، ٦١ - ٧٨.

سهام يس أحمد (٢٠٠١). *الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وعلاقتها ببعض المتغيرات*. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنى سويف.

سيد محمد العبدان (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، ع ٩٦، ٤٦ - ٨٢.

السيدة السيد عبد الكريم وآمال محمد فهمي (٢٠١٩). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان*. *مجلة كلية التربية*، جامعة كفر الشيخ، مج ١٩، ع ٣٤، ١ - ٨٤.

- صفوت فرج (١٩٩٦). *الإحصاء في علم النفس*. ط ٣، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- صلاح عبد الباقي (١٩٩٩). *قضايا إدارية معاصرة*، الإسكندرية، دار الجامعات المصرية.
- عائشة علي رف الله (٢٠١٨). الإسهام النسبي لليقظة العقلية واستراتيجيات مواجهة الضغوط في التنبؤ بالصمود الأكاديمي لدى الطلاب المتفوقين دراسياً. *الجمعية المصرية للدراسات النفسية*، القاهرة، مج ٢٨، ع ١٠٠٤، ٣٤٧-٤١٨.
- عبد الرقيب أحمد البحيري وفتحي عبد الرحمن الضبع وأحمد علي طلب وعائدة أحمد العواملة (٢٠١٤). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع. *مجلة الإرشاد النفسي*، مركز الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٣٩، ج ١، ١١٩ - ١٦٦.
- عبد الكريم مطير الحميدي (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالملكة العربية السعودية. *رسالة دكتوراه*، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عزت عبد الحميد محمد (٢٠١٦). *الإحصاء النفسي والتربوي تطبيقات باستخدام برنامج spss18*. القاهرة، دار الفكر العربي.
- علي حسين مظلوم وسلام محمد علي (٢٠١٨). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة. *مجلة العلوم الإنسانية*، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العراق، مج ٢٥، ع ٣، ١-١٩.
- علي محمد الشلوي (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوادمي. *مجلة البحث العلمي في التربية*، جامعة عين شمس، ع ١٩، ١ - ٢٤.
- علي محمد علي (٢٠١٧). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد. *مجلة الملك خالد للعلوم التربوية*، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك خالد، ع ٢٨، ٤١ - ٦٨.
- فاطمة الزهراء سعيدان (٢٠١٩). اليقظة العقلية لدى أعوان الأمن بالمؤسسة الوطنية الكبرى للأشغال العمومية. *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- فاطمة عباس مطلق (٢٠١٩). تأثير اليقظة العقلية في التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة. *Route Educational & Social Science Journal*, vol6, (8), 645 - 676. العراق.
- فتحي عبد الرحمن الضبع (٢٠١٩). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، ع ٣٤، ١، ٧٥-١٠١.
- فتحي عبد الرحمن الضبع وأحمد علي طلب (٢٠١٣). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، جامعة عين شمس، ع ٣٤، ٧٥-١٠١.

فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠). مقياس الضغوط المهنية لضغوط العمل ، ط ١ ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.

قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنظيمية (٢٠٠٩). قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية ، ط ٢٨ المعدلة ، القاهرة ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية . متاح علي :

<http://www.angelfire.com/sk/sparky/ROAA3.htm>

لينا بلال أبو حسان (٢٠١٩). مستوى اليقظة العقلية لدى الطلبة ثنائي اللغة وأحاديها دراسة مقارنة. رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة اليرموك.

مجمع اللغة العربية (٢٠١٠). المعجم الوسيط ، تحقيق : إبراهيم مصطفى وأحمد الزيات وحامد عبد القادر ومحمد النجار ، الإسكندرية ، دار الدعوة متاح علي :

<https://shamela.ws/index.php/book/7028>

محمد المصليح وفرغل عبد الحميد أحمد (٢٠٠٠). الضغوط المهنية للمعلم الجامعي. مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ع ٩٠ ، ١ - ٨٤.

محمود خالد عكاشة (٢٠٠٢). استخدام نظام *spss* في تحليل البيانات الإحصائية ، غزة ، مطبعة الأزهر محمود عبد الحلیم منسي وخالد حسن الشريف (٢٠١٤). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج *spss* ، ج ١ ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة.

معترز فؤاد أحمد (٢٠١٩). فاعلية مدخل اليقظة العقلية في خفض بعض أعراض الفصام لدي الشباب ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة بورسعيد ، (١٩) ٣٨٤-٣٤٠.

مرفت العدروس أبو العنين (٢٠١٩). اليقظة العقلية لدى الوالدين وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من والدي الأطفال ذوي اضطراب فرط النشاط الحركي وقصور الانتباه. مجلة دراسات نفسية ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ، القاهرة ، مج ٩ ، ع ١ ، ١٢٩ - ١٨٧.

مروة حسن مصطفى (٢٠١٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية.

مريم شعبان الصليلي (٢٠١٨). تحديات البحث العلمي في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، ع ١٩ ، ج ٧ ، ٤٥٧ - ٥٥٦.

مصطفى باهي (٢٠٠٧). مقياس الضغوط الحياتية والمجارية كراسة التعليمات. القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.

معاذ جمال الخمايسة (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة جامعة مؤتة. رسالة ماجستير ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الأردن.

نجلاء بنت عبد الخالق ناجواني (٢٠١٩). اليقظة العقلية لدى طلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء بعض المتغيرات في محافظة مسقط. مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، جامعة السلطان قابوس ، مج ١٣ ، ع ٢٢٠ ، ٢٣٤.

النشومي بشير الرويلي (٢٠١٩). "اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى. مجلة العلوم النفسية، مج ٣، ع ٧، ١١٤ - ١٣٠، متاح عبر الأنترنت: www.ajsrp.com, DOI: 10.26389/AJSRP.N241118

هالة خير سناري (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية: دراسة تنبؤية. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع ٥٠، ج ١، ٣٣٥ - ٣٨٧.

هبة جابر عبد الحميد (٢٠٠٨). الضغط وعمليات تحملها وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سوهاج.

هبة مجيد عيسي (٢٠١٩). اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير ما وراء المعرفي والحاجة إلي المعرفة لدي طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية والصفحة. مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية، جامعة البصرة، العراق، ع ٢٦٨، ٤٣-٢٩٥.

هشام إبراهيم النرش (٢٠١٦). أثر تنمية الاستغراق على ثبات وصدق اختبار تحصيلي في الرياضيات لدى طلاب المرحلة الثانوية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، القاهرة، ع ١، ج ٢، ٨٧ - ١٥٦.

هناء محمد زكي وأمنية حسن محمد (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي قائم على اليقظة العقلية في تحسين الصمود الأكاديمي لدى طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مج ٩، ع ١٠٤، ٤٠٩ - ٤٦٨.

وائل السيد حامد (٢٠١٨). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس. *International Journal of Educational psychological* - Vol3, No1, 25- 48

وردة عثمان عرفه (٢٠١٦). العلاقة بين اليقظة الذهنية وكلاً من الغضب وإدارته. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، ع ١٧، ٦٢٥ - ٦٥١.

ولاء ربيع مصطفى (٢٠١٨). أبعاد التفكير الإيجابي المنبئة باليقظة الذهنية لدى طلاب الجامعة الموهوبين أكاديمياً. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٠، ع ٢، ٥٧٤ - ٦٠٨.

وليد طلعت متولى (٢٠١٦). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع ٤٦، ج ٣، ١٥٣ - ٢٢٩.

يوسف لعجايلية (٢٠١٤). مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

مراجع باللغة الأجنبية:

- Alispahic, S., & Hasanbegovic- Anic, E. (2017). Mindfulness: age and gender differences a bosnian sample. *Psychological Thought*, 10 (1), 155-166. doi: 10.. 5946/psyc. v 1011 .224.
- Ayles w, M. (2018). Mindfulness practice: investigating impacts on prekindergarten teacher perception of classroom climate. teacher self-efficacy and students interactions. *Theses and Dissertations*, Indiana University of Pennsylvania, Knowledge Repository, Available at: <https://knowledge.library.iup.edu/etd/1576>
- Baer, R., Smith, G. & Allen, K. (2004). Assessment of mindfulness by self - report: the kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11 (3), 191 - 206.
- Bajaja, B., Gupta , R. & Pande, N. (2016). Self - esteem mediates the relationship between mindfulness and well - being , *Journal of Personality and Individual Differences*, 94, 96 – 100.
- Bao, X., Xue, S. & Kong, F. (2015). Dispositional mindfulness and perceived stress: The role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 78, 48-52.
- Barratt, C. (2017). Exploring how mindfulness and self-compassion can enhance compassionate care. *Nursing Standard*. 31(21), 55-62.
- Bazzano, A., Wolfe, C., Zylowska, L., Wang, S., Schuster, E., Barrett, C., & Lehrer, D. (2015). Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) for parents and caregivers of individuals with developmental disabilities: A Community-Based Approach. *Journal of Child and Family Studies*, 24(2), 298-308.
- Benada, N. & Chowdhry, R. (2017). A Correlational study of happiness, resilience and mindfulness among nursing student. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8 (2), 105-107.
- Bernay, Ross S. (2014). Mindfulness and the beginning teacher. *Australian Journal of Teacher Education*, 39 (7)Availableat:<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2014v39n7.6>
- Bluth, K., Roberson, P. N., Billen, R. M., & Sams, J. (2013). A Stress model for couples parenting children with autism spectrum disorders and the introduction of a mindfulness intervention. *Journal of Family Theory and Review*, 5(3), 194-213.
- Bluth, K. & Blanton, P. (2014). Mindfulness and self - compassion: exploring pathways to adolescent emotional well- being. *Journal Child Family Studies*, 23 (7), 1298 -1309.
- Boshoff, M ., Johan Potgieter, C., Ellis, M., Mentz, K.,& Malan .L., (2018). Validation of the Teacher Stress Inventory (TSI) in a multicultural context: The SABPA study, *South*

-
- African Journal of Education*, 38(1) 1-13 available at:
<https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/182901>
- Bowlin, S. L. & Baer, R. A. (2012). Relationships between mindfulness, self-control, and psychological functioning. *Personality and Individual Differences*, 52, 411-415.
- Brausch, B. D. (2011). The role of mindfulness in academic stress, self- efficacy, and achievement in college students . *Master's Dissertation*, Eastern Charleston, IL. Illinois University available at:, <https://thekeep.eiu.edu/theses/147/>
- Bränström, R., Duncan, L. & Moskowitz, J. (2011). The association between dispositional mindfulness, psychological well – being, and perceived health in a swedich population - based sample. *British Journal of Health Psychology* ,16, 300 -316.
- Cardaciotto. A , Herbert .D, Forman. M , Moitra .E& Farrow. V (2008) The Assessment of Present-Moment Awareness and Acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. *Assessment*, 15(2), 204-223 First Published Research Article Find in PubMed, available at: <https://doi.org/10.1177/1073191107311467>
- Cernetic, M. (2016). The relationship between anxiety and mindfulness: The role of mindfulness facets, implicit anxiety, and the problem of measuring anxiety by self-report. *Psihologija*, 49 (2), 169 - 183.
- Cho, H., Ryu, S., Noh, J. & Lee, J. (2016) .The effectiveness of daily mindful breathing practices on test anxiety of students. *Plos One*, 11 (10), 1-10
- Christopher, M. & Gilbert, B. (2010). Incremental validity of Components of Mindfulness in the Prediction of Satisfaction with Life and Depression. *Current Psychology. A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological*, 29(1), 10-23.
- Chamberlain, D., William, A., Stanley, D., Mellor, P., Cross, W. & Siegloff, L. (2016). Dispositional mindfulness and employment status as predictors of resilience in third year nursing students: a quantitative study. *Nursing Open*, 3(4), 212-221.
- Chamorro , T., & Furnham, A. (2005). *Personality and intellectual competence*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chuadhry, A. (2013). Analysis of Occupational Stress of University Faculty to Improve the Quality of Their work. *Journal of quality and technology management*, IX,(1),. 12-29.
- Creswell, D. & Lindsay, E. (2014). How does mindfulness training affect health? mindfulness -stress- buffering account. *Association For Psychological Science*, 1-7. doi: 10.1177/0963721414547415 cdps. available at: [sage pub.com](https://sagepub.com).
-

-
- Crowder, R. & Sears, A. (2017). Building resilience in social workers: An Exploratory study on the impacts of a mindfulness-based intervention. *Australian Social Work*,70(1), 17-29.
- Dapaz, S. N., & Wallander, J. L. (2017). Interventions that target improvements in mental health for parents of children with autism spectrum disorders: A narrative review. *Clinical Psychology Review*, 51, 1-14.
- Dallas, M. D., Penberthy, J. K., Schorling, J. B., Leavell, V. A. & Calland, J. F. (2019). Mindfulness for healthcare providers fosters professional quality of life and mindful attention among emergency medical technicians. *Journal Pre-proof*, 1-29.
- Droutman, V., Golub, I., Oganesyanyan, A., & Read, S. (2018).. Development and initial validation of the Adolescent and Adult Mindfulness Scale (AAMS). *Personality and Individual Differences*, 123, 34 – 43
- Duncan, L. G., Coatsworth, J. D., & Greenberg, M. T. (2009 a). A model of mindful parenting: implications for parent - child relationships and prevention research. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 12, 255 – 270
- Erisman, S. M., & Roemer, L. (2012). A preliminary investigation of the process of mindfulness. *Mindfulness*, 3(1), 30-43. available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12671-011-0078-x>
- Groves, P. (2016). Mindfulness in psychiatry where are we now?. *BJPsych Bulletin*, 40, 289-292.
- Guendelman, S., Medeiros, S., & Rampes, H. (2017). Mindfulness and emotion regulation: Insights from neurobiological, psychological, and clinical studies. *Frontiers in psychology*, 8 (220), 1-23.
- Harris. K. I. (2017). A Teacher's journey to mindfulness: Opportunities for joy, hope, and compassion. *Journal of Childhood Education*, 93(2), 119-127.
- Hartigan, B. F. (2017). Mindfulness in Teacher Education: A Constructivist Approach to Stress Reduction for Teacher Candidates and Their Students. *Journal Childhood Education*, 93(2), 153-158.
- Hyland, P., Lee, A. & Mills, M. (2017). Mindfulness at work : a new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8 (4) 576-602. doi:10.1017/iop.2015.41 http://journals.cambridge.org/abstract_S1754942615000413
-

- Jayaraja, A., Aun, T. & Ramasamy, P. (2017). Predicting role of mindfulness and procrastination on psychological well - being among university students in Malaysia. *Journal Psikologi Malaysia*, 31 (2), 29 – 36.
- Jena-Baptiste, M. (2014). Teachers. perceptions of mindfulness-based practices in elementary schools. thesis *degree of master California state university*. Sacramento
- Jennings, S. & Jennings, J. (2013). Peer - directed, brief mindfulness training with adolescents a pilot study International. *Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 8 (2), 23 -25.
- Jeyaraj. S., (2013) Occupational Stress among the Teachers of the Higher Secondary Schools in Madurai District, Tamil Nadu .*IOSR Journal of Business and Management* , 7(5), 63-76 ,available at:
https://www.academia.edu/4857723/Occupational_Stress_among_the_Teachers_of_the_Higher_Secondary_Schools_in_Madurai_District_Tamil_Nadu
- Kabat – zinn (2013) .*Full Catastrophe Living, Using The Wisdom Of Your Body And Mind Of Face Stress, Pain, Illness*. 64Ed, Bantam Books Paperpacks , New York, By: Unified Buddhist Church,Inc,
- Kamath, S. (2015). Role of mindfulness in building resilience and emotional intelligence and improving academic adjustment among adolescents. *Indian Journal of Health and wellbeing*, 6 (4), 414-417.
- Kettler, K. M. (2010). Mindfulness and Cardiovascular Risk in College Students. *The Eagle Feather* 7, [doi:10.12794/tef.2010.51](https://doi.org/10.12794/tef.2010.51). available at:
https://eaglefeather.honors.unt.edu/2010/article/51#.Xpj2Q_0zbIV
- Kiel, E., Heimlich, U., Markowitz, 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.
- Kiep, M., Spek, A.. & Hoeben, L. (2015). Mindfulness - Based Therapy in adults with an autism spectrum disorder: Do treatment effects last. *Mindfulness*, 6 (3), 637-644.
- Kinman, G. & Wray, S. (2013): Higher stress, A Survey of stress and Well-Being Among Staff in Higher Education. *university and college union*, 1-45
- Klingbeil, D., Fischer. A., Renshaw, T., Polakoff. B., Ben, B., Willenbrink, J., Copek, R., & Chan, K. (2017). Effects of mindfulness-based interventions on disruptive behavior: A meta-analysis of single-case research. *Psychology in the Schools*, 54(1), 70-87.
- Kreitner, R. & Kinick, A. (2013). *Organization Behavior*. 10th ed .New York: McGraw-hill/Irwin

- Lambert, J., (2015). Mindfulness experiences of children who have autistic spectrum disorder and anxiety - An Exploratory study. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the School of Psychology, for the degree of Professional Doctorate in Educational and Child Psychology, University of East London.
- Langer, EJ, (1992) Matters of mind: Mindfulness / mindlessness in perspective. *Consciousness and Cognition* ,vol1, Issue 3, 289 – 305. [http://doi.org/10.1016/1053-8100\(92\)90066J](http://doi.org/10.1016/1053-8100(92)90066J)
- LauMA, Bishop SR, Segal ZV, Buis T, Anderson ND, Carlson L, Shapiro S, Carmody J, Abbey S, Devins G (2006). "The Toronto Mindfulness Scale: development and validation". *Journal of clinical Psychology*, 62, (12), 1445 – 1467. Published on line in Wiley Inter science (www.interscience.wiley.com),Dol:10.1002/jclp.20326 available at:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.20326>
- Lerner, R.M & Steinberg ,L.(2013). *Handbook of Adolescent Psychology*. 2 ed, New Jersey , 2004 John Wiley & Sons, Inc.
- Luisa, M.; Bodra M. & Maria, A. (2010): Work Conditions, Burn out and Stress Symptoms in University Professors. *The Spanish Journal of psychology*, 1 (13) ,No. (1) , 284-296.
- Manakis, K. (2017). Teacher perceptions of mindfulness in education. A research Paper submitted in conformity with the requirements For *the degree of Master of Teaching*,Department of Curriculum,Teaching and Learning,Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto
- Mapfumo, J., Mukwidzwa, F. & Chireshe, R. (2014). Sources and levels of stress among mainstream and special needs education teachers in Mutare Urban in Zimbabwe . *International Journal of Science Education*, 6(2), 187-195.
- Marlatte, G. A & Kristeller, J. L. (1999). Mindfulness and meditation, In Miller ,W. R. (Ed.), *Integrating Spirituality into Treatment* (pp. 67-84). Washington D. C: American Psychological Association.
- Masuda, A. & Tully, E. C. (2012). The role of mindfulness and psychological flexibility in somatization, depression, anxiety, and general psychological distress in a nonclinical. *Journal college sample. of Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 17, 66-71.
- Napora, L. (2013). The impact of classroom- based meditation practice on cognitive engagement, mindfulness and academic performance of undergraduate college students. Published by *ProQuest LLC* , *Ph.D. Dissertation*, State University of New York at Buffalo. Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED561855> *ProQuest LLC*,
- Nivenitha, P. & Nagalakshmi, K. (2016). Influence of test anxiety and mindfulness on academie performance among adolescents. *The International Journal of Indjan Psychology*, 3 (4) 43 – 39

- Ocel, H. (2017). The Relations between stigmatization and mindfulness with psychological well-being among working women diagnosed with breast cancer: The role of resilience. *Turkish Journal of Psychology*, 32 (80), 134-137
- Oldham, Joho, M, & B. Morris, (1995). *The Personality Self – Portrail, Why You Think, Work, Love, and Act the Way You Do*. Rev. New York, Bantam, Available at: <http://www.ptypes.com/vigilant.html>
- Olson, K., Kemper, K. J. Mahan, J. D. (2015). What factors promote resilience and protect against burnout in first-year pediatric and medicine-pediatric residents?. *Journal of Evidence- Based Complementary & Alternative Medicine*, 20(3), 192- 198.
- Orellana - Rios, C. Radbruch, L., Kern, M., Regel, y, Anton, S. & Schmidt, S. (2018). mindfulness and compassion oriented practices at work reduce distress and enhance self care of plaaiative care teams : a mixed – method evaluation of y on the job " program . *Biomed Palliative Care*, 17 (3), 1- 15. Available at: [doi: 10. 1186/s/2904-017-0219-7](https://doi.org/10.1186/s/2904-017-0219-7).
- O' Toole. C., Furlong. M., McGiloway, S., & Bjorndal, A. (2017). Preschool and school-based mindfulness programmes for improving mental health and cognitive functioning in young people aged 3 to 18 years. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1, No.CD012518.1-16.
- Parveen, M. (2013): Faculty Stress in a Saudi Government University. *International Journal of Humanities and Social Science*,3, (18),180–192.
- Perry-Parrish, C., Copeland-Linder, N., Webb, L., Shields, A., & Sibinga, E. (2016). Improving self-regulation in adolescents: current evidence for the role of mindfulness-based cognitive therapy. *Adolescent Health, Medicine and Therapeutics*, 7, 101-108.
- Pickard, J. A., Caputi, P. & Grenyer, B. F. S. (2016). Mindfulness and emotional regulation as sequential mediators in the relationship between attachment security and depression. *Personality and Individual Differences*, 99, 179-183
- Pirkin. F, L, (2000), Self Attention. *Journal of personality* , (7), 40 - 58.
- Ramli,N.,Alavi, M.,Mehrinezhad,S.A.&Ahmadi,A.(2018).Academic Stress And Self-Regulation Among University Students In Malaysia: Mediator Role Of Mindfulness. *Behavioral Sciences*,8(12),1-9
- Roemer, L., Williston S. K. & Rollins L. G. (2015). Mindfulness and emotion regulation. *Current Opinion in Psychology*, 3, 52-57.

- Romano, T. (2016). Special and general education teachers perceptions of school reform initiatives: Relationship to stress and burnout. A thesis submitted in partial fulfillment for the Degree of Doctor of Philosophy in Leadership and Education in the Adrian Dominican School of Education, Barry University
- Ruiz-Robledillo, N., Sariñana-González, P., Pérez-Blasco, J., González-Bono, E., & Moya-Albiol, L. (2015). A Mindfulness- Based Program improves health in caregivers of people with autism spectrum disorder: A pilot study. *Mindfulness*, 6,767- 777.
- Shahidi,S.,Akbari,H.&Zargar,F.(2017).Effectiveness Of Mindfulness Based Stress Reduction On Emotion Regulation And Test Anxiety In Female High School Student. *Journal Of Education And Health Promotion* ,6,1-6, DOI: [10.4103/jehp.jehp_98_16](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_98_16)
- Singh, D., Suhas, A. V., Naveen, K. V., & Nagendra, H. R. (2014). Measures of mindfulness and anxiety in OM meditators and non-meditators: A cross-sectional study. *International Journal of Medicine and Public Health*, 4(1), Available at: <http://ijmedph.org/article/299>
- 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.
- Sünbül , Z . (2016). The Relationship between mindfulness and resilience among adolescents mediating role of self – compassion and difficulties in emotion regulation.(PhD. Dissertation). Middle East Technical University
- Tagg. R. (2015). Decreasing stress in paraprofessionals working with children with autism using a Brief, blended mindfulness intervention. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the California School of Professional Psychology. for the degree Doctor of Psychology, Alliant International University
- 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.
- Tan, J., Lo, P., Ge, N., & Chu, C. (2016). Self-esteem mediates the relationship between mindfulness and social anxiety among Behavior Chinese undergraduate students. *Social and. Personality: an international journal*, 44(8), 1297-1304.
- Thousand, J.; & McAvoy, E. (2017) Mindfulness for teachers and student, *The Educator's. Choice for Classroom and Professional Development Resources*, Available at: <https://www.nprinc.com/mindfulness-for-teachers-and-students/>
- Trevisani, C. (2015). A correlational study of self-regulated learning, stress and mindfulness in undergraduate students (Unpublished Doctoral dissertation). King's University College at Western University London, Canada.

-
- Triantoro, S. (2014). Efficacy of indigenous imagery breathing- relaxation training through Javanese Gamelan music to reduce job stress responses among teachers at special-needs school. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(5), 49-61
- Yang, Y., Liu, H., Zhang, H. J. & Liu, J. (2015). Effectiveness of mindfulness-based stress reduction and mindfulness-based cognitive therapies on people living with HIV: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(3), 283-294.
- Walker, S. (2017). The effects of mindfulness training on teacher perception .of stress and teacher self-efficacy Baker "University. Dissertation Abstracts' International. . Available at: <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1985994675.html?FMT-ABS>
- Weinstein, N., Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 374-385.
- Winfield, A. (2003). *Stress in University Academic: Occupational Stress in Service Professionals*. New York: Taylor & Francis.237-260
- Winning, A., & Boag, S. (2015). Does brief mindfulness training increase empathy? The role of personality. *Personality and Individual Differences*, 86, 492-498.
- Wong. C. Y., Mak, W., S., & Liao, K. Y. (2016). Self-compassion: A potential buffer against affiliate stigma experienced by parents of children with autism spectrum disorders. *Mindfulness*, 7(6), 1385-1395. www.interscience.wiley.com/jdoi/10.1002/jclp.20326
- Zahra, S. T. & Riaz, S. (2018). Mindfulness and resilience as predictors of stress among university students. *Journal Postgrad Med Inst*, 32 (4), 378-385.
- Zubair, A., Kamal, A. & Artemeva, V. (2018). Mindfulness and resilience as predictors of subjective well-being among university students: A Cross cultural perspective. *Journal of Behavioural Sciences*, 28 (2), 1-19.

Mindfulness and its Relationship to Professional Stress of University Staff Members

By

Dr. Fadwa Anwar Wagdy Tawfik Ali

A Lecturer of Mental Health and Psychological Counseling
Faculty of Education - Minia University

ABSTRACT

. The aim of the current study was to identify the level of both mindfulness and professional stress among university staff members, the nature of the relationship between mindfulness and professional stress among the study sample, the nature of the differences in mindfulness with respect to the variable of gender the nature of specialization variable and the academic degree variable and the interaction between them, the nature of the differences in professional stress with its two dimensions that are due to gender variable and the nature of specialization variable and the academic degree variable and the interaction between such variables, and the possibility of predicting professional stress through mindfulness of the university staff members. The main study sample consisted of (258). Findings of the current study showed that there is a relative rise in the mindfulness of the study participants, as well as a rise in their professional stress. In addition, a statistically significant negative correlation was found between mindfulness and professional stress among the study sample. Furthermore, there were not statistically significant differences in mindfulness that are due to the gender variable, the nature of specialization variable, as well as the academic degree variable, and no interaction between these variables appeared in the mindfulness of the study sample. Similarly, there were not statistically significant differences in the professional stress with its two dimensions which are due to gender variable, the variable of specialization nature as well as the academic degree variable

Key words:

Mindfulness, professional stress, university staff members, university