

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

د /إبراهيم محمد سعد عبده
أستاذ مساعد بقسم علم النفس الإرشادي
كلية الدراسات العليا للتربية

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية واتقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين، وكذلك الكشف عن دور الوساطة والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة لليقظة العقلية في كلا من تقبل الذات والرضا الوظيفي والفروق بين المعلمين في اليقظة العقلية وتقبل الذات والرضا الوظيفي وفقا للنوع (ذكر - أنثي) والتخصص (مواد ثقافية - مواد ادبية) وتكونت عينة الدراسة من (١١٥) معلم ومعلمة من مديرية التربية والتعليم بالحيزة إدارتي بولاق الدكرور وجنوب الحيزة التعليمية ، واستخدمت الدراسة مقاييس اليقظة العقلية، تقبل الذات ، الرضا الوظيفي من إعداد الباحث ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات الدراسة ، وجود تأثير دال احصائيا لليقظة العقلية كمتغير وسيط في تقبل الذات والرضا الوظيفي، وعدم وجود اثر دال للنوع والتخصص في متغيرات الدراسة .

جامعة القاهرة

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

د / إبراهيم محمد سعد عبده
أستاذ مساعد بقسم علم النفس الإرشادي
كلية الدراسات العليا للتربية

مقدمة:

يواجه المعلمون في العصر الحديث تحديات وضغوطاً متزايدة تتعلق بمسؤولياتهم المتنوعة في البيئة التعليمية. هذه الضغوط تؤثر بشكل كبير على مستويات الرضا الوظيفي وتقبل الذات لديهم. الرضا الوظيفي يعكس مدى رضا الأفراد عن وظائفهم، ويتأثر بعوامل متعددة مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، والفرص المهنية. تقبل الذات، من ناحية أخرى، يشير إلى قدرة الفرد على قبول نفسه كما هو، بما في ذلك نقاط القوة والضعف. هذان العاملان يلعبان دوراً محورياً في الصحة النفسية والأداء العام للمعلمين.

وفي السنوات الأخيرة، برزت اليقظة العقلية كأداة فعالة لتعزيز الرفاهية النفسية. اليقظة العقلية هي حالة من الانتباه الكامل للحظة الحالية بطريقة غير حكمية، وهي ممارسة تساعد الأفراد على التعامل بشكل أفضل مع التوتر والضغوط اليومية. من خلال تطبيقات اليقظة العقلية، يمكن للأفراد تطوير وعي أعمق بأفكارهم ومشاعرهم، مما يعزز تقبل الذات ويقلل من التأثيرات السلبية للضغوط المهنية.

والرضا الوظيفي، بوصفه أحد العوامل النفسية المهمة، يرتبط بمشاعر السعادة والإنجاز التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته. يمثل الرضا الوظيفي حالة من التوازن بين توقعات الفرد وواقع بيئة العمل، ويؤثر بشكل كبير على الدافع والإنتاجية. من ناحية أخرى، تقبل الذات هو القدرة على الاعتراف بقيمة الذات والشعور بالراحة مع الهوية الشخصية. إنه مكون أساسي لتحقيق الصحة النفسية والتوازن العاطفي.

تعتبر اليقظة العقلية (Mindfulness) تقنية نفسية أثبتت فاعليتها في تعزيز الرفاهية النفسية من خلال التركيز على اللحظة الحالية بوعي كامل ودون إصدار أحكام. دراسات عديدة، مثل تلك التي أجراها شابيرو وزملاؤه (Shapiro et al., 2007)، أظهرت أن ممارسة اليقظة

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

العقلية يمكن أن تقلل من التوتر وتزيد من الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أبحاث نيفف ودهام (Neff & Dahm, 2015) أظهرت أن اليقظة العقلية تعزز تقبل الذات من خلال تقليل النقد الذاتي وزيادة الشعور بالرضا الداخلي.

ولليقظة العقلية أيضا علاقة بالرضا الوظيفي فاليقظة تعمل على تخفيف الضغط ، وتحسين الرضا عن العمل ، كذلك تخفيف الاحتراق الوظيفي ، وتحسين الإنتاجية ، ونوعية حياة الفرد كما أنها تزيد من قدرة المنظمات على ملاحظة القضايا والمشكلات ومعالجتها والإستجابة للإندارات الأولية لأي مشكلة في العمل (Scott , 2004)

ولقد أدى ظهور مفهوم هام تقبل الذات إلى اكتشاف الأفراد لأنفسهم ومعرفة خصائصهم، وإدراكهم لصفاتهم العاطفية والفكرية والسلوكية والخبرات، فالوعي الشخصي بالذات ضروري لقبول الشخص لذاته (Gürhan & Okanlı, 2019)

في هذا السياق، ينظر البحث الحالي في كيفية تأثير اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين الرضا الوظيفي وتقبل الذات لدى المعلمين. من خلال فهم هذه العلاقة، يمكن تطوير استراتيجيات وبرامج تدريبية لتحسين الصحة النفسية والرفاهية للمعلمين، وبالتالي تعزيز أدائهم الوظيفي.

مشكلة البحث :

نبعت مشكلة البحث الحالي من خلال الضغوط المهنية التي تواجه العاملين بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة، والتي انعكست بطبيعة الحال على تقبلهم لذاتهم ورضاهم الوظيفي، فمع تزايد الضغوط اليومية والمتطلبات المهنية، قد يكون للمعلمين مستويات مختلفة من تقبل الذات، والتي بدورها قد تؤثر على مدى رضاهم عن وظيفتهم.

ويعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الهامة لتجنب الكثير من السلبيات التي تقلل من الأداء؛ فكل فرد لديه مشاعر معينة نحو عمله أو وظيفته، وقد تكون هذه المشاعر إيجابية أو سلبية فتعبر عن مدى الاشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما اعتقد أن عمله يحقق له اشباعاً لحاجاته، كانت مشاعره نحوه إيجابية وكان راضياً عنه، بينما لو اعتقد غير ذلك فإنه يتجه إلى قصور الرضا الوظيفي وبالتالي إلى الإحتراق النفسي. (جاسم محمد المرزوقي، ٢٠٠٨)

ويمثل الرضا الوظيفي أهم عوامل نجاح المعلمين في العمل ، كما يعد من أهم مؤشرات نجاح هذه المدارس كمؤسسات تربوية، ومن ثل نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من

الباحثين في المجالات التربوية؛ لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق للمعلمين وارتفاع مستوى انتاجهم. (محمد الثبتي وخالد العنزي، ٢٠١٤)

وتقبل الذات يعني القدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات التعليمية بشكل هادئ وواقعي. عندما يكون المعلم على دراية بنقاط قوته وضعفه، يصبح أكثر قدرة على تقديم الدعم المناسب للطلاب ومساعدتهم في تطوير مهاراتهم الشخصية والأكاديمية. إضافة إلى ذلك، تقبل الذات يساعد المعلم على إنشاء بيئة صافية إيجابية تعزز من النمو الشخصي والأكاديمي للطلاب، حيث يشعر الطلاب بالراحة والأمان في التعبير عن أنفسهم والتعلم من الأخطاء (Srini Pillay, 2016).

واليقظة العقلية تقلل من مستويات التوتر وتعزز الصحة العقلية للمعلمين، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم وتفاعلهم مع الطلاب. قبل K. R. Klatt وآخرين (٢٠١٤) ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين. يمكن صياغة المشكلة في الأسئلة التالية:

- ما العلاقة بين اليقظة العقلية وتقبل الذات لمعلمين .
- ما العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين .
- ما العلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي للمعلمين .
- ما تأثير اليقظة العقلية كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي.
- ما تأثير متغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل في تباين في كل من (اليقظة العقلية ، تقبل الذات ، الرضا الوظيفي)

اهداف البحث:

- التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية وتقبل الذات لمعلمين .
- الكشف عن العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين .
- التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي للمعلمين .
- دراسة تأثير اليقظة العقلية كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

- الكشف عن تأثير متغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل في تباين في كل من (اليقظة العقلية ، تقبل الذات ، الرضا الوظيفي)
كما يهدف هذا البحث إلى سد الفجوة في الأدبيات الحالية من خلال استكشاف دور اليقظة العقلية في العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقبل الذات.

أهمية البحث

الأهمية النظرية :

يمثل هذا البحث إضافة مهمة للأدبيات الموجودة في هذا المجال، حيث يسلط الضوء على دور اليقظة العقلية كأداة نفسية يمكن أن تساهم في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للمعلمين. النتائج المتوقعة لهذا البحث يمكن أن توفر رؤى قيمة للمؤسسات التعليمية وصناع القرار، مما يساعد في تنفيذ برامج دعم مبتكرة تعزز من رفاهية المعلمين وأدائهم في بيئة العمل.

الأهمية التطبيقية :

- فهم اليقظة العقلية كوسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي، يمكننا من تطوير استراتيجيات تدريب وتدخل موجهة لتحسين أداء المعلمين. هذا يمكن أن يؤدي إلى تعزيز فعالية التدريس ورفع جودة التعليم.

-اليقظة العقلية تساعد المعلمين في إدارة التوتر والضغط اليومية. بتعزيز تقبل الذات من خلال تقنيات اليقظة العقلية، يمكن تحسين قدرتهم على التعامل مع التحديات المهنية، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات التوتر وتحسين الرضا الوظيفي.

- يمكن أن تساهم نتائج البحث الحالي في تصميم برامج تدريبية مخصصة للمعلمين، تركز على تقنيات اليقظة العقلية لتعزيز تقبل الذات. هذه البرامج يمكن أن توفر أدوات عملية لتحسين الصحة النفسية والرضا الوظيفي.

المصطلحات

اليقظة العقلية (Mindfulness) :

هي حالة ذهنية تتحقق من خلال التركيز على الحاضر مع قبول الأفكار، المشاعر، والأحاسيس الجسدية دون حكم، والتي تهدف إلى تنمية الوعي الذاتي والإدراك دون التفاعل الفوري مع المشاعر السلبية أو الضغوط. (APA, 2015)

وتعرف اليقظة العقلية على أنها حالة من الانتباه الكامل والواعي للحظة الحالية، بدون إصدار أحكام على التجارب والمشاعر والأفكار التي تمر بها، تهدف إلى التركيز على الحاضر بشكل واعي، والتقبل بغير تمييز للأفكار والمشاعر كما هي، دون محاولة تغييرها أو تجنبها.

تقبل الذات (Self-Acceptance):

تقبل الذات حالة القبول الكامل للشخص لنفسه، بما في ذلك نقاط القوة والضعف والأخطاء والنواقص. يُعتبر التقبل الذاتي مكوناً أساسياً للصحة النفسية الجيدة، حيث يُمكن الشخص من تطوير صورة إيجابية عن الذات والشعور بالراحة مع نفسه. (Shepard, R. (1979).

كما عرف Ellis (٢٠٠٥) قبول الذات على أنه موقف إيجابي تجاه الذات ككل، بما في ذلك تجربة الحياة السابقة للشخص

كما يشير تقبل الذات إلى الاعتراف وقبول جميع جوانب الذات، بما في ذلك نقاط القوة والضعف، دون الحكم على الذات أو الرغبة في تغيير جوهر الشخص. يتضمن فهم وقبول القيمة الذاتية للفرد بغض النظر عن الإنجازات أو الفشل الخارجي. (APA, 2015)

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):

موقف المعلم تجاه وظيفته، الذي يُعبر عنه غالباً كرد فعل إيجابي أو سلبي تجاه جوانب العمل المختلفة مثل طبيعة العمل نفسه، المكافآت (كالرواتب والترقيات والاعتراف)، وظروف العمل (كالزملاء وبيئة العمل) (APA, 2015)

كما يُعرّف بأنه الحالة العاطفية الإيجابية أو السلبية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله. يتأثر هذا الشعور بعدة عوامل مثل طبيعة العمل، المكافآت، وظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء والمديرين. الرضا الوظيفي يعكس مدى توافق توقعات الموظف مع واقع العمل الفعلي .

Spector, P. E. (2022)

الاطار النظري :

أولاً : اليقظة العقلية (Mindfulness)

اليقظة العقلية هي عملية نفسية تتميز بالتركيز على الانتباه الكامل للحظة الحالية، بدون إصدار أحكام أو تقييمات. هذا يعني أن الفرد يكون مدرّكاً تماماً لما يحدث في الوقت الراهن من أفكار، مشاعر، وأحاسيس بدنية دون محاولة تغييرها أو الحكم عليها. تُستخدم هذه التقنية بشكل شائع في العلاجات النفسية مثل العلاج السلوكي الجدلي (DBT) والعلاج السلوكي المعرفي المعتمد على اليقظة (MBCT)، وكذلك في برامج الحد من التوتر القائم على اليقظة (MBSR) التي تهدف إلى تحسين الصحة النفسية والعامّة.

ويعرف (Langer, 1989) اليقظة العقلية بأنها: مجال مرّن للقدرة العقلية يتسم بالموضوعية، ولا يرتبط بوجهة نظر الفرد الخاصة، ويسمح برؤية جيدة ومنفتحة على كل الخبرات العقلية والحسية للفرد بدون إصدار أحكام. ويعرف الباحث اليقظة العقلية : بأنها مفهوم متعدد أبعاد يتضمن الملاحظة، والوصف، والتصرف بوعي، وعدم الحكم على الخبرات الداخلية، وعدم التفاعل مع الخبرات الداخلية. والتعامل مع اللحظة الراهنة بواقعية وإيجابية.

خصائص اليقظة العقلية:

يشير Brown, Ryan & Creswell, 2007 إلى أن أهم خصائص اليقظة العقلية تتمثل في ما يأتي:

١. **وضوح الوعي:** وهي الوعي بكل من العوامل الداخلية للفرد والعوامل الخارجية المحيطة به، وهذا يشمل وعي الفرد بأفكاره ومشاعره وسلوكياته.
٢. **المرونة في الانتباه:** ويقصد بها القدرة على تغيير الحالة الذهنية تبعاً لتلك المواقف والأحداث، وعدم التصلب والتقيّد بالاستجابات المألوفة، أي بمعنى القدرة على تنويع وتعدد الاستجابات وعدم التقيّد باستجابات من نوع واحد أو فئة واحدة.
٣. **الوعي باللحظة الانية:** غالباً ما يميل العقل إلى جلب الأفكار المتعلقة بذكرى الماضي وأحداثه وخبراته، أو تلك المتعلقة بالمستقبل والتخطيط له، متغافلاً عن الوجود والعيش في الحاضر، في حين تمتاز اليقظة العقلية بالعيش في اللحظة الحالية وإدراكها وتوجيه الوعي نحوها.

٤. الوعي غير التمييزي وغير المفاهيمي: ويقصد به الطبيعة غير التمييزية لليقظة العقلية، أي الاتصال بالعالم الواقعي والعيش فيه كما هو وبشكل مباشر، إذ تمتاز اليقظة العقلية بالبعد عن التصنيف أو التقييم أو اجترار الخبرات والأحداث الماضية، بل على العكس من ذلك، فهي تعمل على عدم تدخل الخبرات الشخصية للفرد من خلال السماح لمدخلات الحاضر بالدخول إلى حيز الوعي، عن طريق الملاحظة والتأمل البسيط لما يحدث في الحاضر.

٥. الاستمرار في الوعي والانتباه: تعد قدرة الأفراد على الوعي والانتباه متفاوتة، علاوة على قدرتهم على الاستمرار فيهما، فهي نادرة وعابرة عند البعض ومتكررة ومستمرة عند البعض الآخر وتمتاز اليقظة العقلية بالقدرة العالية على جعل الأفراد في حالة الوعي والانتباه.

أهمية اليقظة العقلية

- تقليل التوتر والقلق:

أظهرت الدراسات أن اليقظة العقلية تقلل من مستويات التوتر والقلق بشكل كبير من خلال تمكين الأفراد من التعامل بشكل أكثر فعالية مع التحديات اليومية (Baer, 2003) في دراسة عن فعالية برنامج تقليل التوتر القائم على اليقظة (MBSR)، وُجد أن المشاركين أظهروا انخفاضًا كبيرًا في مستويات القلق والتوتر بعد ممارسة اليقظة العقلية (Kabat-Zinn, 1991).

- تحسين الصحة النفسية:

اليقظة العقلية ترتبط بتحسين الرفاهية النفسية وتقليل الأعراض المرتبطة بالاكتئاب والقلق (Hofmann et al., 2010).

العلاج السلوكي المعرفي المعتمد على اليقظة (MBCT) أثبتت فعاليته في منع الانتكاس لدى الأفراد الذين يعانون من الاكتئاب (Segal, Williams, & Teasdale, 2002).

- زيادة التركيز والانتباه:

الدراسات تظهر أن ممارسة اليقظة العقلية تعزز القدرة على التركيز والانتباه من خلال تدريب العقل على الحفاظ على الانتباه في اللحظة الحالية (Jha, Krompinger, & Baime, 2007).

تم العثور على أن اليقظة العقلية تحسن الأداء الأكاديمي والمهني من خلال زيادة القدرة على التركيز وتقليل التشتت (Zeidan et al., 2010).

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

- تحسين العلاقات الاجتماعية:

الأفراد الذين يمارسون اليقظة العقلية يظهرون زيادة في التعاطف والتفهم، مما يعزز العلاقات الاجتماعية (Brown & Ryan, 2003).

الأبحاث تشير إلى أن اليقظة العقلية تساعد في تحسين التواصل والعلاقات بين الأفراد من خلال تعزيز الوعي العاطفي (Carson et al., 2004).

- تعزيز تقبل الذات:

اليقظة العقلية تعزز تقبل الذات من خلال تقليل النقد الذاتي وزيادة الشعور بالرضا الداخلي (Neff & Dahm, 2015).

الأشخاص الذين يمارسون اليقظة العقلية يظهرون مستويات أعلى من الرضا عن الحياة وتقبل الذات (Baer et al., 2006).

- دعم الأداء الأكاديمي والمهني:

الأبحاث تشير إلى أن اليقظة العقلية تحسن الأداء الأكاديمي والمهني من خلال تعزيز المهارات الإدارية والتنظيمية وتقليل التوتر (Roeser et al., 2013).

دراسة في بيئة العمل أظهرت أن الموظفين الذين يمارسون اليقظة العقلية يكونون أكثر إنتاجية ولديهم رضا وظيفي أعلى (Hülshager et al., 2013).

- تعزيز الإبداع وحل المشكلات:

اليقظة العقلية تشجع على التفكير المفتوح والابتكاري من خلال تحسين القدرة على التعامل مع الأفكار بمرونة وإبداع (Lebuda et al., 2016).

الدراسات تشير إلى أن ممارسات اليقظة العقلية تعزز القدرة على حل المشكلات بطرق جديدة وفعالة (Ding et al., 2014).

النظريات التي تناولت اليقظة العقلية:

النظرية الإدراكية السياقية (Contextual Cognitive Theory):

هذه النظرية تركز على فكرة أن العقل يميل إلى تقييم الأحداث بناءً على السياق الحالي بدلاً من الحقائق المطلقة. اليقظة العقلية، وفقاً لهذه النظرية، تساعد الأفراد على تبني منظور غير حكمي للأحداث، مما يقلل من التوتر والقلق. - العلاج السلوكي المعرفي المعتمد على اليقظة (Mindfulness-Based Cognitive Therapy - MBCT): يجمع هذا النموذج بين

تقنيات العلاج السلوكي المعرفي التقليدي وممارسات اليقظة العقلية. يهدف MBCT إلى منع الانتكاسات في الاكتئاب من خلال زيادة الوعي بالأفكار السلبية وتطوير استراتيجيات للتعامل معها بوعي. (Williams, J. M., 2002)

النظرية البيولوجية العصبية لليقظة العقلية

تدرس تأثيرات اليقظة العقلية على الدماغ، مشيرة إلى أن ممارسة اليقظة يمكن أن تؤدي إلى تغييرات في بنية ووظيفة الدماغ، مثل زيادة كثافة المادة الرمادية في مناطق معينة مسؤولة عن التعاطف والتنظيم العاطفي. (Hölzel, B. K., Carmody, J., 2011)

نظرية قبول الذات والالتزام

تتضمن ACT استخدام اليقظة العقلية لمساعدة الأفراد على قبول تجاربهم الداخلية وعدم محاربتهم، مع الالتزام بتغيير السلوكيات بناءً على القيم الشخصية. (Strosahl, K., 1999)

،.D

نظرية التنظيم العاطفي

وفقاً لهذه النظرية، تساعد اليقظة العقلية الأفراد على تنظيم مشاعرهم بشكل أكثر فعالية من خلال تعزيز الوعي العاطفي وتقليل التفاعلات السلبية مع المشاعر المؤلمة. (Gross, J., 2015)

ومن خلال عرض النظريات التي تناولت اليقظة العقلية استعاد الباحث من الوقوف على مدي تأثير اليقظة العقلية على الإنسان بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة، حيث تساعد المعلم على تنظيم مشاعره وقبول تجاربه السابقة والالتزام بالسلوكيات الإيجابية .

ثانياً : تقبل الذات. Self-acceptance

تعتبر الذات من المفاهيم التي تحتل مكان هاماً في الدراسات النفسية والتربوية فهي المحدد الأساسي للشخصية وهي التي تحدد أنماط السلوكيات التي يقوم بها الإنسان، فهي مركز الكون الاجتماعي لكل شخص ولذا فإن فهم الإنسان لذاته له أثر كبير في فهم وتفسير سلوكياته. تقبل الذات يُعرف بأنه عملية الاعتراف والقبول بكل جوانب الفرد، بما في ذلك نقاط القوة والضعف والعيوب. يعني تقبل الذات احترام النفس وعدم الحكم عليها بشكل قاسي، مما يعزز من الصحة النفسية والرفاهية العامة (Branden, N., 2020)

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

ويعرف الباحث تقبل الذات: هو درجة تقييم الشخص لنفسه بشكل إيجابي، بما في ذلك إدراكه لنقاط قوته وضعفه وقبوله لنفسه كما هو. يشير تقبل الذات إلى احترام الفرد لذاته وتقديره لقيمه الذاتية، بغض النظر عن النجاحات أو الإخفاقات الشخصية.

أهمية تقبل الذات:

تقبل الذات أمراً مهما لصحة نفسية جيدة للمعلمين حيث انها تساعد هم على التعامل مع التحديات والصعوبات التي يواجهونها بشكل أفضل، ويمكن أن يؤدي القبول الذاتي الى الشعور بالرضا في جميع جوانب حياته .

اهمية تقبل الذات في :

- الصحة النفسية:

تقبل الذات يُعزز من الصحة النفسية العامة من خلال تقليل مستويات القلق والاكتئاب. الأفراد الذين يقبلون أنفسهم يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والصعوبات اليومية بشكل إيجابي (Neff, 2011).

- العلاقات الاجتماعية:

الأفراد الذين يتمتعون بتقبل ذات أعلى غالباً ما يكون لديهم علاقات اجتماعية أكثر صحة. إن تقبل الذات يساعد في بناء علاقات قائمة على الاحترام المتبادل والتفاهم (Rogers, 1961).

- تقدير الذات:

تقبل الذات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتقدير الذات. الأشخاص الذين يقبلون أنفسهم يكون لديهم تقدير أعلى لذاتهم ويشعرون بالرضا عن حياتهم الشخصية والمهنية (Ryff, 1989).

- التكيف مع الضغوط:

تقبل الذات يمكن أن يساعد الأفراد في التكيف بشكل أفضل مع الضغوط والتغيرات في الحياة. الأفراد الذين يقبلون أنفسهم يكونون أكثر مرونة وقادرين على تجاوز الأوقات الصعبة بشكل أكثر فعالية (Carver & Scheier, 1998).

خصائص تقبل الذات:

اتفق بعض العلماء على وجود بعض الخصائص لتقبل الذات وذكر (Machdan, 2012) الخصائص الفردية لقبول الذات:

- ١- يعبر عن قيمة الفرد.
- ٢- لا يهتم الفرد بنفسه فقط ولا يخجل منها.
- ٣- لا يعتبر الأفراد أنفسهم غرباء أو غير طبيعيين وليس لديهم أمل في أن يرفضهم الآخرون.
- ٤- الأفراد يجرؤون على تحمل المسؤولية لسلوكهم.
- ٥- يمكن للأفراد تلقي المديح أو النقد بموضوعية.
- ٦- الأفراد لا يلومون أنفسهم أو حدودهم أو ينكرون قوتهم

سابعا: النظريات المفسرة لتقبل الذات: -

يعد مفهوم تقبل الذات من المفاهيم الأساسية في علم النفس وذو أهمية كبيرة، وقد تعددت النظريات التي تفسر هذا المفهوم:

(أ) نظرية العلاج العقلاني الانفعالي **Rational Emotive Behavior Therapy** :

فسرت نظرية العلاج العقلاني الانفعالي تدنى مستويات تقبل الذات طريقة التفكير القائمة على الأفكار اللامنطقي المغلوطة، وان الاحداث النشطة لا تسبب العواقب الانفعالية، ولكن نظام المعتقدات اللاعقلانية هي المسببة، لذلك تقوم هذه المدرسة على فكرة طريقة التفكير بالعقلانية واللاعقلانية، وإذ فكر الانسان بشكل عقلاي يكون لديه صحة نفسية سوية، وإذ فكر بطريقة لاعقلانية تتكون الاضطرابات النفسية، لذلك يرى أصحاب هذه المدرسة بأن فكرة الانسان عن الاحداث هي المسؤولة عن اعتلال مزاجه ونظرته وقبوله لذاته.

يقسم (Ellis, 1973) قبول الذات إلى نوعين: اولا القبول الذاتي المشروط: معظم الافراد يكون شعورهم بان قبولهم لذواتهم او عدم قبولهم يتوقف على المواقف التي يعيشها الفرد.

ذكرت نيف (2011) القبول المشروط للذات بانه يتكون من ثلاث مكونات:

اولا: التعاطف مع الذات: تكمن صعوبة بعض الاشخاص في عدم معرفتهم لطريقة للتعاطف الذاتي مع النفس وأطلق عليها (Shatte Reivic, 2002) معتقدات شريط الفيديو غالبا ما تكون هذه الأفكار خارج وعينا وتؤدي إلى المشاعر السلبية .

ثانيا: الانسانية المشتركة: تكون جزء من التعاطف مع الذات وهي بين التعاطف الذاتي وقبول الذات .

ثالثا: اليقظة الذهنية جزء أساسي من تقبل الذات فهي تشير إلى التركيز على اللحظة الحالية ودون إصدار أحكام وهذا الوعي يساعد في عدم المبالغة في المشكلة التي قد نوجهها.

(ب) نظرية الذات Self-theory :

تقوم النظرية على اساس وجود التقبل الايجابي للذات، بيدئ الطفل باكتشاف العالم بطريقته الخاصة وعندما يدرك الأطفال أنهم يُنظر إليهم دون قيد أو شرط، فإنهم يتعلمون الثقة في تجربتهم الخاصة، على العكس عندما يكون هناك شرط لتقديرهم واحترامهم فانهم في المقابل، سيتعلمون وجود الشرط لكي ينظر إليهم نظرة رضى ومودة واحترام من الاخرين (Rogers,1959)

أكد Rogers على أهمية توافر المناخ النفسي امن ملئ بالتقبل والحب مما يساعد الفرد على النمو النفسي والصحة النفسية السوية، ويعتبر Rogers الذات انها التنظيم العقلي المعرفي وجزء متميز من المجال الظاهري، تتكون من المدركات الشعورية ويتضمن مفهوم الذات الصورة الرئيسية لمجموعة من المصالح والأهداف (محمد عبد الفتاح دويدار، 1999)

(ج) نظرية التحليل النفسي:

ويرى فرويد رائد المدرسة التحليلية أن الشخصية تتألف من ثلاثة أنظمة رئيسية يطلق عليها مسميات الهو، والانا، والانا الأعلى، وهذه الأنظمة على الرغم من استقلاليتها إلا أنها تتفاعل مع بعضها بعضا يصعب معه فهم تأثير كل منها، ويكون الهوا مستودع للغرائز والشهوات الفطرية للإنسان وهي التي تقدم الطاقة التي تعمل بها الأنظمة الأخرى ويأتي دور الانا التي تكبح جماح الهوا أما الانا الأعلى فهي الدرع الأخلاقي للشخص فتمثل المثاليات والأخلاق والقيم (كمال يوسف، ٢٠١٥)

ثالثاً : الرضا الوظيفي . Job satisfaction

الرضا الوظيفي هو المدى الذي يشعر به الفرد بالرضا والسعادة بشأن جوانب عمله، مثل المهام التي يقوم بها، والبيئة العملية، والعلاقات مع الزملاء والمدبرين، وفرص التطوير والترقيات. يعكس الرضا الوظيفي مدى توافق العاملين مع توقعاتهم وآمالهم من العمل. والرضا الوظيفي يمثل درجة رضا الفرد عن مختلف جوانب العمل، بما في ذلك طبيعة العمل، التقدير، المكافآت، العلاقات مع الزملاء. (Westaby, (2022)

فالرضا الوظيفي هو الدرجة التي يحس بها الفرد بشعور إيجابي أو سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها وليس هذا هو التعريف الوحيد للرضا الوظيفي ولكن

هناك تعريفات متعددة ولكن ما يهم في هذا المقام أن الرضا الوظيفي قد يكون سبب ونتيجة للصحة التنظيمية. (Madhuri,2017)

أهمية الرضا الوظيفي:

- الأداء المتفوق: العاملون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي عادةً ما يكونون أكثر فعالية وإنتاجية في أداء مهامهم وتحقيق أهدافهم المهنية.
- الانخراط الوظيفي: الأفراد الذين يكونون راضين عن عملهم يظهرون ميولاً أكبر للانخراط في مهامهم والمساهمة بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة.
- الاستمرارية في العمل: الرضا الوظيفي يقلل من ميل العمال للتخلي عن الوظيفة ويزيد من ميلهم للبقاء في العمل لفترات طويلة.. (Spector, P. E. (2020)

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الأفراد، وتشمل هذه العوامل العديد من الجوانب المختلفة للبيئة العملية وطبيعة العمل نفسه. إليك بعض العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي:

- العلاقات الاجتماعية في العمل:

١- الدعم الاجتماعي: العلاقات الإيجابية مع الزملاء والمديرين تسهم في شعور الفرد بالرضا والانتماء للمكان

٢- يمثل زملاء العمل مصدراً لمنفعة الفرد بقدر ما تكون مصدراً لتوتر الفرد واستياء عن العمل مما يقود إلى حالة علم الرضا عن العمل، فضلاً عن ذلك فإن تفاعل الفرد مع زملاءه في العمل يؤدي إلى تبادل المنفعة مما يجعل من زملاء العمل مصدراً للرضا الوظيفي (Ghazzawi,2008)

العدالة الاجتماعية: الشعور بالعدالة في المكان الوظيفي يؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي.

- السياسات والإجراءات التنظيمية:

التقييم والمكافآت: الإجراءات العادلة للتقييم والمكافآت تعزز الرضا الوظيفي.

الترقّيات والفرص الوظيفية: فرص الترقّي والتطوير المهني تزيد من الرضا والالتزام بالعمل.

- طبيعة العمل والمهام:

التنوع والتحدى: الوظائف المتنوعة والتحديات المثيرة تعزز الشعور بالرضا والإشباع في العمل.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

التوازن بين الحياة الشخصية والعملية: الحصول على توازن صحي بين الحياة الشخصية والعملية يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي.

- الإدارة والقيادة:

الدعم الإداري: الدعم والتوجيه من الإدارة يعزز من شعور الفرد بالتقدير ويؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي.

الاتصال الفعال: الاتصال الجيد والشفافية في الإدارة تعزز الرضا وتقلل من التوترات.

- الأمان والاستقرار الوظيفي:

الاستقرار الوظيفي: الشعور بالثبات والاستقرار في العمل يؤثر إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي (Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). الأمان الوظيفي: الشعور بالأمان في الوظيفة وعدم القلق بشأن فقدانها يساهم في زيادة الرضا الوظيفي.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

سياسات التوازن: وجود سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية تعزز الرضا الوظيفي.

- المكافآت والمزايا:

المكافآت المادية وغير المادية: المزايا المالية والمكافآت الأخرى تلعب دوراً هاماً في تحسين الرضا الوظيفي (Spector, P. E. (1997).

النماذج المفسرة للرضا الوظيفي:

نموذج النظرية الثنائية للرضا الوظيفي:

• هذا النموذج يشير إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل رئيسي بعوامل داخلية وخارجية. العوامل الداخلية تتضمن متغيرات شخصية مثل الشخصية والقيم والاحتياجات، بينما العوامل الخارجية تشمل الظروف الوظيفية والعلاقات الاجتماعية في العمل.

نموذج التوقعات-النظريات:

• يقترح هذا النموذج أن الرضا الوظيفي يتأثر بمدى تطابق توقعات العامل مع الواقع المعيش في بيئة العمل. على سبيل المثال، إذا كانت توقعات الفرد تفوق الواقع، فمن المرجح أن يكون الرضا الوظيفي عالياً (Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968).

دراسات سابقة

دراسة Ghazzawl, I. 2008. هدفت الى دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية وتقبل الذات لدى المعلمين ، شملت الدراسة عينة من ٢٠٠ معلم في المدارس الابتدائية. تم اختيار المشاركين بشكل عشوائي من مدارس مختلفة، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية (مثل مقياس فريبيرغ لليقظة العقلية). تم استخدام مقياس لتقييم مستوى تقبل الذات لدى المعلمين. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى اليقظة العقلية وتقبل الذات لدى المعلمين.

Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (2011) دراسة تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مستوى اليقظة العقلية وتقبل الذات، مع التركيز على دور المرونة النفسية كوسيط في هذه العلاقة. شملت الدراسة عينة من ٢٥٠ شخصًا من السكان العامين، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية، تم استخدام مقياس لتقييم مستوى تقبل الذات، تم استخدام مقياس المرونة النفسية. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى اليقظة العقلية وتقبل الذات، أظهرت النتائج أيضًا أن المرونة النفسية تعمل كوسيط في العلاقة بين اليقظة العقلية وتقبل الذات، حيث زادت مستويات المرونة النفسية، زاد مستوى تقبل الذات.

دراسة: Iani, L., Lauriola, M., (2017) تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مستوى اليقظة العقلية والتقدير الذاتي، وتحديد ما إذا كانت اليقظة العقلية تعتبر مؤشرًا قويًا لتقدير الذات، شملت الدراسة عينة من ٣٢٠ طالبًا جامعيًا يابانيًا، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية، تم استخدام مقياس لتقدير الذات، أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعتدلة بين اليقظة العقلية وتقدير الذات، أشارت الدراسة إلى أن اليقظة العقلية تواجه التقدير الذاتي بشكل إيجابي وتعززه.

دراسة Mantzios, & Wilson 2015. تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين اليقظة العقلية والتعاطف مع الذات وتأثير كل منهما على المزاج، شملت الدراسة عينة عشوائية من ٢٩٧ شخصًا من السكان العامين، تم اختيار المشاركين من مجموعة متنوعة من الخلفيات الثقافية والعمرية، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية، تم استخدام مقياس للتعاطف مع الذات، تم استخدام مقياس لمزاج (السعادة والقلق والاكتئاب)، أظهرت النتائج أن كل من اليقظة العقلية والتعاطف مع الذات كانتا متنبئتين بارزتين للمزاج الإيجابي والسعادة، كما أظهرت الدراسة أن التعاطف مع الذات كان متنبئًا أقوى بالقلق والاكتئاب بالمقارنة مع اليقظة العقلية.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

دراسة (Christopher, M. S., 2016) تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين مستوى اليقظة العقلية لدى ضباط إنفاذ القانون ورضاهم الوظيفي ، شملت الدراسة عينة من ١٢٣ ضابط إنفاذ قانون، تم اختيار المشاركين من وكالات إنفاذ القانون في الولايات المتحدة. تم استخدام مقياس لليقظة العقلية، تم استخدام استبيان لقياس مستوى الرضا الوظيفي، أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعتدلة بين مستوى اليقظة العقلية ومستوى الرضا الوظيفي لدى ضباط إنفاذ القانون، أشارت الدراسة إلى أن الضباط الذين يظهرون مستويات أعلى من اليقظة العقلية عرضة لتجارب أقل من التوتر والإرهاق المهني، وبالتالي يكونون أكثر راحة في وظائفهم وأكثر رضاً عنها، تؤكد الدراسة على أن اليقظة العقلية ترتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي لدى ضباط إنفاذ القانون.

دراسة (Duran, A., Extremera, N., & Rey, L.: 2020). تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين اليقظة العقلية ورضا الوظيفي، مع التركيز على دور الارتباط بالعمل كوسيط في هذه العلاقة، وذلك في القطاع الصحي، شملت الدراسة عينة من ٤٢٥ محترف صحي في إسبانيا، تم جمع البيانات من أطباء وممرضين وموظفي إدارة الصحة ، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية، تم استخدام مقياس لقياس رضا الوظيفي. تم استخدام مقياس لقياس الارتباط بالعمل، أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعتدلة بين اليقظة العقلية ورضا الوظيفي لدى المحترفين الصحيين، كما أشارت الدراسة إلى أن الارتباط بالعمل يعمل كوسيط في هذه العلاقة، حيث زاد مستوى الارتباط بالعمل، زادت مستويات الرضا الوظيفي. وتؤكد الدراسة أهمية اليقظة العقلية في تعزيز رضا الوظيفي لدى المحترفين الصحيين، وتظهر النتائج دور الارتباط بالعمل كوسيط في العلاقة بين اليقظة العقلية ورضا الوظيفي

دراسة : (Wang, J., & Wang, .(2021). تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين اليقظة العقلية ورضا الوظيفي في العاملين في القطاع العام، مع فحص دور الذكاء العاطفي والرفاهية الشخصية كوسائط في هذه العلاقة. شملت الدراسة عينة من ٣٧٧ موظفًا في القطاع العام في الصين، تم استخدام مقياس لليقظة العقلية. تم استخدام مقياس لقياس الذكاء العاطفي. تم استخدام مقياس لقياس رضا الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية ورضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام. أظهرت النتائج أيضًا أن الذكاء العاطفي

والرفاهية الشخصية يعملان كوسائط في هذه العلاقة. تؤكد الدراسة على دور اليقظة العقلية في تعزيز رضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام. دراسة (Shih, S. S., & Wang, W. C. (2019): تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين، مع التركيز على دور الإجهاد المهني كوسيط في هذه العلاقة. شملت الدراسة عينة من ١,١٩٨ معلمًا في تايوان. تم استخدام مقياس لتقدير تقبل الذات. تم استخدام مقياس لقياس الرضا الوظيفي. أظهرت النتائج أن تقبل الذات لدى المعلمين كان له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن الإجهاد المهني يعمل كوسيط في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي، حيث يقلل الإجهاد المهني من تأثير تقبل الذات على الرضا الوظيفي.

دراسة (Saeed, S., Abdulghani, H. M., and Ahmad, F. (2021). تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي والهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، شملت الدراسة عينة من ٣٨٢ عضو هيئة تدريس في مؤسسات التعليم العالي في باكستان، تم استخدام مقياس لتقدير تقبل الذات تم استخدام مقياس لقياس الرضا الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي والهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس. أشارت الدراسة إلى أن تقبل الذات يعد عاملاً هاماً يؤثر على الرضا الوظيفي والهوية المهنية لدى المعلمين في التعليم العالي. تؤكد الدراسة على أهمية تقبل الذات في تحقيق الرضا الوظيفي وتطوير الهوية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

دراسة (Al-Noumani, H., Al-Musawi, A., & Al-Lawati, S. (2021). تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس العامة في عُمان شملت الدراسة عينة من ٥٩٢ معلمًا في المدارس الحكومية في عُمان، تم استخدام مقياس لتقدير تقبل الذات. تم استخدام استبيان لقياس الرضا الوظيفي. تم استخدام مقياس لقياس الاحترق الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي لدى المعلمين. كما أشارت الدراسة إلى أن تقبل الذات يرتبط سلبًا مع الاحترق الوظيفي، حيث يقلل مستوى التقبل من مشاعر الإرهاق والإحباط لدى المعلمين.

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية ودرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي.
- تؤثر اليقظة العقلية كمتغير وسيط تداخلي تأثيراً دالاً إحصائياً في العلاقة الارتباطية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي.
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تقبل الذات
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية
- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي

منهج الدراسة:

في ضوء أهداف وفروض الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. إذ يهدف البحث إلى اكتشاف العلاقات بين اليقظة العقلية وتقبل الذات، وكذلك اليقظة العقلية والرضا الوظيفي ، وباستخدام نموذج المعادلة البنائية يتم الكشف عن العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين اليقظة العقلية وتقبل الذات والرضا الوظيفي ، والكشف اليقظة العقلية كمتغير وسيط يتوسط العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

عينة الدراسة:

عينة استطلاعية تكونت من (١١٨) معلم ومعلمة لتقنين أدوات الدراسة ، عينة أساسية من (١١٥) معلما ومعلمة (٨١ معلم، و٣٤ معلمة) ممن تتراوح أعمارهم بين (٢١ - ٥٠) سنة بمتوسط قدره ٢١،٣٩ وانحراف معياري قدره ١٩،٩. وقد تم اختيارهم من إدارتي بولاق الدكرور وجنوب الجيزة التعليمية بمحافظة الجيزة

أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية ثلاث مقاييس لجمع البيانات من عينة الدراسة هي:

- ١- مقياس اليقظة العقلية إعداد الباحث
- ٢- مقياس تقبل الذات إعداد الباحث
- ٣- مقياس الرضا الوظيفي إعداد الباحث.

الخصائص السكومترية لأدوات الدراسة :

مبشرات إعداد أدوات الدراسة :

قام الباحث بالاطلاع على المقاييس المعدة مسبقا والخاصة بمتغيرات الدراسة (اليقظة العقلية ، تقبل الذات ، الرضا الوظيفي) وتوصل الباحث الى ان هذه المقاييس البعض منها قديم الى حدما والبعض الاخر يتمضمن ابعاد اقل او اكثر مما يسعى الباحث لقياسها وذلك تبعا لخصائص العينة (المعلمين) وهدف الدراسة ومن هنا قام الباحث بإعداد أدوات الدراسة

أولا : مقياس اليقظة العقلية:

١- خطوات إعداد المقياس

من أجل تحقيق هدف البحث الحالي والمتعلق بقياس درجة اليقظة العقلية لدى المعلمين قام الباحث بأعداد مقياس يتكون من خمسة ابعاد كل بعد (٧) بنود

١- الملاحظة Observing تقيس الملاحظة والانتباه للخبرات الداخلية والخارجية كالأحاسيس والمعارف والانفعالات والمشاهد والأصوات والروائح. ويتكون من (٧) مفردات

٢- الوصف Describing: تقيس وصف الخبرات الداخلية للفرد، والتعبير عنها من خلال الكلمات. ويتكون من (٧) مفردات

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

٣- التصرف بوعي Acting with Awareness تقيس ما يقوم به الفرد من أنشطة في لحظة ما ؛ وإن اختلف هذا مع سلوكه التلقائي حتى وإن كان يركز انتباهه على شيء آخر. ويتكون من (٧) مفردات

Not judge internal experiences: ٤- عدم الحكم على الخبرات الداخلية - ويتكون من (٧) مفردات

٥- عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل Not interacting with internal experiences ويتكون من (٧) مفردات تقيس السماح للأفكار والمشاعر لتأتي وتذهب بحرية دون أن يتشتت تفكير الفرد، ودون أن تفقده تركيزه في اللحظة الراهنة.

ج- مفتاح تصحيح مقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية:

تتم الاجابة عن مفردات المقياس من خلال إجابة خماسية تبعا لطريقة ليكرت تتراوح بين (دائما، غالبًا، أحيانا، نادرًا ، أبدًا) و درجات تتراوح بين (١، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥)

٤- تقنين مقياس اليقظة العقلية :

أجرى الباحث عمليات تقنين اليقظة العقلية على (١١٨) فرد من أفراد العينة وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس اليقظة العقلية بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي.

١- الصدق العاملي التوكيدي

قام الباحث بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن يمثل اليقظة العقلية ، ويتشعب عليه خمسة متغيرات المشاهدة التي تمثل مكوناته. ويظهر الشكل (١) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (١) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المكونات المشاهدة على العامل الكامن المرتبطة به، وكذلك دلالتها الإحصائية. ويبين الجدول (٢) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها. ويوضح الشكل (١) المدى المثالي لكل مؤشر.



شكل (١) البنية العاملية المقترحة لمقياس البيضة العقلية

جدول (١) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المكونات على العامل الكامن المرتبطة بها في مقياس البيضة العقلية ، وكذلك دلالتها الإحصائية

الأبعاد المقاسة	الوزن الانحداري المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
البيضة العقلية ← الملاحظة	١,٠١٧	١	٠,٠٥٦	١٠,٤٨	٠,٠١
البيضة العقلية ← الوصف	٠,٧٣١	٠,٥٩١	٠,٠٦٦	١٠,٥١	٠,٠١
البيضة العقلية ← التصرف بوعي	٠,٧٣٢	٠,٦٩٨	٠,٠٥٧	٨,٨٤٧	٠,٠١
البيضة العقلية ← الوعي الذاتي	٠,٦٥٨	٠,٥٠٧	٠,٠٦٨	٥,٢٦٧	٠,٠١
البيضة العقلية ← عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	٠,٤٤٢	٠,٣٥٨			

جدول (٢) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البيضة العقلية وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
النسبة بين كلاً إلى درجات حريتها	٢,٨٢٧ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٦٦ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩٦٩ ممتاز .
مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٩٣٧ ممتاز .
Comparative fit index مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٧١ ممتاز .
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٦٥ ممتاز .
مؤشر المطابقة الترايدي (IFI)	٠,٩٧٢ ممتاز .
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٤٦ ممتاز .
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠,٠١٠ ممتاز .

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

<p>المؤشر/ النسبة بين ٢١ إلى درجات حريتها</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>١ ٣ ٥</p>	
<p>المؤشر / CFI Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٩٠ ٠,٩٥</p>	
<p>المؤشر / SRMR Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,١ ٠,٠٨</p>	
<p>المؤشر / RMSEA Root Mean square of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٨ ٠,٠٦</p>	
<p>المؤشر / PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٥ ٠,٠١</p>	

شكل (٢) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس اليقظة العقلية .

د / إبراهيم محمد سعد عبده

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المكونات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً.

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان

براون

جدول (٣)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ١١٨)

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الملاحظة	٧	٠,٧٤١	٠,٦٤٥
الوصف	٧	٠,٩٩٣	٠,٨٨٦
التصرف بوعي	٧	٠,٧٧٩	٠,٦٨٢
عدم الحكم على الخبرات الداخلية	٧	٠,٦٠٣	٠,٥٨٤
عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	٧	٠,٧١٧	٠,٦٤٨
الدرجة الكلية	٣٥	٠,٩٧٣	٠,٧٨٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

٣- الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس اليقظة العقلية (ن = ١١٨)

التصرف بوعي		الوصف		الملاحظة	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠,٩٦٧**	١	٠,٦٠٧**	١	٠,٧٨٧**	١
٠,٨٩١**	٢	٠,٨٧٤**	٢	٠,٥٧٢**	٢
٠,٨٥٥**	٣	٠,٧٦٨**	٣	٠,٩٠٧**	٣
٠,٨٦٢**	٤	٠,٩٠٨**	٤	٠,٧٨٣**	٤
٠,٨٢٤**	٥	٠,٧٤٣**	٥	٠,٦٧٢**	٥
٠,٦٤٥**	٦	٠,٧٨٦**	٦	٠,٩١٤**	٦
٠,٨٥١**	٧	٠,٥٠٩**	٧	٠,٥٦١**	٧
		عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل		عدم الحكم على الخبرات الداخلية	
		معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
		٠,٦٠٧**	١	٠,٦٤٠**	١
		٠,٨٤١**	٢	٠,٥٢٧**	٢
		٠,٦٠٦**	٣	٠,٨٦٣**	٣
		٠,٨٤٦**	٤	٠,٨٨٧**	٤
		٠,٧٨٧**	٥	٠,٦٤٢**	٥
		٠,٩٤٣**	٦	٠,٩٠٤**	٦
		٠,٨٣٥**	٧	٠,٧٢٧**	٧

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(0,01)$ ، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية (ن = ١١٨)

الأبعاد	معامل الارتباط
الملاحظة	٠,٨٥٢**
الوصف	٠,٨٨٢**
التصرف بوعي	٠,٩٣٧**
عدم الحكم على الخبرات الداخلية	٠,٧٦٢**
عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	٠,٨٤٢**

(* دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (** دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$)

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(0,01)$ ، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس
ثانياً : مقياس تقبل الذات:

١- خطوات إعداد المقياس :

- قام الباحث على عدد من المقاييس العربية الأجنبية الخاصة بتقبل الذات وقام الباحث بأعداد المقياس نظراً لطبيعة العينة من المعلمين وتم أعداده وفق الأبعاد التالية :
- البعد الشخصي لتقبل الذات يشير إلى كيفية فهم الفرد لنفسه وقبوله لصفاته وإمكانياته كما هي، بما في ذلك نقاط القوة والضعف .
 - البعد الاجتماعي : يركز على كيفية تأثير العلاقات الاجتماعية والتفاعلات مع الآخرين على قدرة الفرد على قبول نفسه .
 - البعد الانفعالي يتناول كيف تؤثر المشاعر والانفعالات على نظرتك لذاتك وكيفية التعامل معها.
 - البعد المدرسي لتقبل الذات يشير إلى كيفية تأثير التجربة التعليمية والبيئة المدرسية على كيفية رؤية الطلاب لأنفسهم وتقديرهم لذاتهم. هذا البعد يتضمن جوانب متعددة تتعلق بالدور الذي تلعبه المدرسة في تشكيل مفهوم الطلاب لذاتهم.
 - البعد الأسري لتقبل الذات يشير إلى كيفية تأثير الديناميات والعلاقات الأسرية على نظرة الفرد لنفسه وتقديره لذاته. العلاقات داخل الأسرة تلعب دوراً أساسياً في تشكيل كيفية رؤية الشخص لذاته وكيفية تقبله لصفاته وإمكاناته

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

٢- صدق وثبات مقياس تقبل الذات

خطوات تقنين مقياس تقبل الذات :

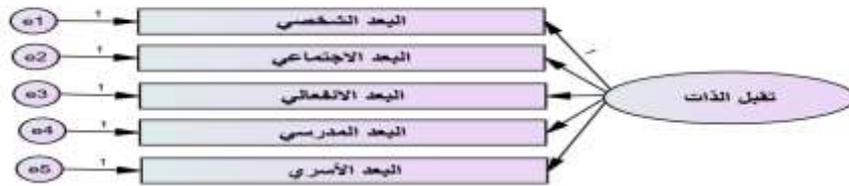
أجرى الباحث عمليات تقنين تقبل الذات على (١١٨) فرد من أفراد العينة وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس تقبل الذات بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي.

٢- الصدق العاملي التوكيدي

قام الباحث بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن يمثل تقبل الذات ، ويتشعب عليه خمسة متغيرات المشاهدة التي تمثل مكوناته. ويظهر الشكل (٣) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (٦) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المكونات المشاهدة على العامل الكامن المرتبطة به، وكذلك دلالتها الإحصائية. ويبين الجدول (٧) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها. ويوضح الشكل (٣) المدى المثالي لكل مؤشر.



كل (٣) البنية العاملية المقترحة لمقياس تقبل الذات

جدول (٦) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المكونات على العامل

الكامن المرتبطة بها في مقياس تقبل الذات ، وكذلك دلالتها الإحصائية

الأبعاد المقاسة	الوزن الانحداري المعيارية	الوزن الانحداري غير المعيارية	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
تقبل الذات ← البعد الشخصي	٠,٩٦٦	١			
تقبل الذات ← البعد الاجتماعي	٠,٧٤٦	٠,٧٧٨	٠,٠٧١	١٠,٩٨٣	٠,٠١
تقبل الذات ← البعد الانفعالي	٠,٧٨٢	٠,٥٦١	٠,٠٤٦	١٢,٠٨١	٠,٠١
تقبل الذات ← الوعي الذاتي	٠,٨٨٨	٠,٥٩٤	٠,٠٣٦	١٦,٤٩٣	٠,٠١
تقبل الذات ← البعد الأسري	٠,٥٩٣	٠,٣٣٨	٠,٠٤٥	٧,٥٤	٠,٠١

د / إبراهيم محمد سعد عبده

جدول (٧) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج تقبل الذات وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
النسبة بين χ^2 إلى درجات حريتها	١,٩٢٠ ممتاز.
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٧٩ ممتاز.
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩٨١ ممتاز.
مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٩٧٢ ممتاز.
Comparative fit index مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٨٤ ممتاز.
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٧٨ ممتاز.
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠,٩٨٦ ممتاز.
Root Mean square of approximation (RMSEA) جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٣١ ممتاز.
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠,٣٩٤ ممتاز.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

<p>المؤشر / النسبة بين ٢ إلى درجات حريتها</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>١ ٣ ٥</p>	
<p>المؤشر / CFI Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>٠,٩٠ ٠,٩٥</p>	
<p>المؤشر / SRMR Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٨ ٠,١</p>	
<p>المؤشر / RMSEA Root Mean square of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٦ ٠,٠٨</p>	
<p>المؤشر / PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05</p> <p>غير مقبول مقبول ممتاز</p> <p>٠,٠١ ٠,٠٥</p>	

شكل (٤) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس تقبل الذات.

د / إبراهيم محمد سعد عبده

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المكونات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً.

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

جدول (٨)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ١١٨)

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
البعد الشخصي	٧	٠,٩٥٧	٠,٨٣٨
البعد الاجتماعي	٧	٠,٩٨٨	٠,٨٩٠
البعد الانفعالي	٦	٠,٨٤١	٠,٧٥٠
البعد المدرسي	٧	٠,٦٤٧	٠,٥٦٣
البعد الأسري	٥	٠,٨٥٢	٠,٧٨٩
الدرجة الكلية	٣٢	٠,٩٨٠	٠,٩٤٧

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

٤- الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس تقبل الذات (ن = ١١٨)

البعد الانفعالي		البعد الاجتماعي		البعد الشخصي	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
٠,٩٨٣**	١	٠,٩٧٤**	١	٠,٦٦٧**	١
٠,٨٤٦**	٢	٠,٧٩٩**	٢	٠,٦٦٠**	٢
٠,٨٩٦**	٣	٠,٨٩٢**	٣	٠,٥٢٥**	٣
٠,٨٧٢**	٤	٠,٥٣٠**	٤	٠,٩٦٦**	٤
٠,٧٠٦**	٥	٠,٩٩٧**	٥	٠,٩٤٠**	٥
٠,٥٩٤**	٦	٠,٩٣٤**	٦	٠,٩٧٣**	٦
		٠,٧٩٨**	٧	٠,٦١٢**	٧
		البعد الأسري		البعد المدرسي	
		معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
		٠,٦٥٥**	١	٠,٩٨٥**	١
		٠,٦٦١**	٢	٠,٦٤٥**	٢
		٠,٥١٤**	٣	٠,٨٤٢**	٣
		٠,٧٣٤**	٤	٠,٩٢٦**	٤
		٠,٨٨٧**	٥	٠,٩٤٥**	٥
				٠,٧٥٦**	٦
				٠,٩٤٠**	٧

(* دال عند $\alpha \geq 0,05$) (** دال عند مستوى $\alpha \geq 0,01$)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات (ن = ١١٨)

معامل الارتباط	الأبعاد
٠,٩٧١**	البعد الشخصي
٠,٩٣٩**	البعد الاجتماعي
٠,٨٧٩**	البعد الانفعالي
٠,٩٨١**	البعد المدرسي
٠,٨٧٦**	البعد الأسري

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوى $(\alpha \geq 0,01)$

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس
ثالثاً : مقياس الرضا الوظيفي :

١- خطوات اعداد المقاس :

- قام الباحث بالاطلاع على التراث السيكولوجي الخاص بالرضا الوظيفي والمقاييس المعدة مسبقاً وقام الباحث بإعداد المقياس الحالي وفق الأبعاد التالية :
- الرضا عن الراتب تعني شعور المعلم تجاه راتبه بشكل عام.
 - الرضا عن بيئة العمل هو أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على مدى رضا المعلم عن عمله. وتشمل جميع الجوانب المادية، الاجتماعية .
 - الرضا عن زملاء العمل تعني وجود علاقات العمل الجيدة تعزز من الروح المعنوية وتساهم في تحقيق بيئة عمل إيجابية
 - الرضا الشخصي هو شعور بالارتياح والاكتمال الذي يشعر به الفرد تجاه حياته بشكل عام، ويعكس كيف يشعر الشخص عن نفسه وحياته، سواء على الصعيد الشخصي أو المهني.
 - الرضا الاجتماعي يعتمد بشكل كبير على جودة العلاقات والتفاعل مع الآخرين، فضلاً عن الشعور بالانتماء والمساهمة في المجتمع. بناء شبكة دعم قوية والمشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز الرضا الاجتماعي.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي

خطوات تقنين مقياس الرضا الوظيفي :

أجرى الباحث عمليات تقنين الرضا الوظيفي على (١١٨) فرد من أفراد العينة وتم حساب معاملات الصدق والثبات لمقياس الرضا الوظيفي بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي التوكيدي.

٣- الصدق العاملي التوكيدي

قام الباحث بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن يمثل الرضا الوظيفي ، ويتشعب عليه خمسة متغيرات المشاهدة التي تمثل مكوناته. ويظهر الشكل (٥) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (١١) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المكونات المشاهدة على العامل الكامن المرتبطة به، وكذلك دلالتها الإحصائية. ويبين الجدول (١٢) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها. ويوضح الشكل (٥) المدى المثالي لكل مؤشر .



شكل (٥) البنية العاملية المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي

جدول (١١) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المكونات على العامل الكامن المرتبطة بها في مقياس الرضا الوظيفي ، وكذلك دلالتها الإحصائية

الأبعاد المقاسة	الوزن الانحداري المعياري	الوزن الانحداري غير المعياري	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
الرضا الوظيفي ← الرضا عن الراتب	٠,٧٣	٠,٩٣٦	٠,١٠٥	٨,٩٣	٠,٠١
الرضا الوظيفي ← الرضا عن بيئة العمل	٠,٨٤٣	١			
الرضا الوظيفي ← الرضا عن زملاء العمل	٠,٥٩٤	٠,٧٤٨	٠,١١	٦,٨١٤	٠,٠١
الرضا الوظيفي ← الوعي الذاتي	٠,٨١٢	٠,٩٩٢	٠,٠٩٥	١٠,٤٠٧	٠,٠١
الرضا الوظيفي ← الرضا الاجتماعي	٠,٩	٠,٨٨٨	٠,٠٧٤	١١,٩٦٩	٠,٠١

جدول (١٢) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الرضا الوظيفي وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
النسبة بين كلاً إلى درجات حريتها	٢,٣٤٣ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٨٣ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩٨٥ ممتاز .
مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٩٧٣ ممتاز .
Comparative fit index	
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٨٨ ممتاز .
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٨٢ ممتاز .
مؤشر المطابقة التزايد (IFI)	٠,٩٨٨ ممتاز .
Root Mean square of approximation (RMSEA)	
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب	٠,٠٢٥ ممتاز .
PClose	
قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠,٢٥٧ ممتاز .

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

<p>المؤشر / النسبة بين ٢١ إلى درجات حريتها</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>١ ٣ ٥</p>	
<p>المؤشر / CFI Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٩٠ ٠,٩٥</p>	
<p>المؤشر / SRMR Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٨ ٠,١</p>	
<p>المؤشر / RMSEA Root Mean square of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠٦ ٠,٠٨</p>	
<p>المؤشر / PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05</p> <p>ممتاز مقبول غير مقبول</p> <p>٠,٠١ ٠,٠٥</p>	

شكل (٦) المدى المثالي لمؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لبنية مقياس الرضا الوظيفي

د / إبراهيم محمد سعد عبده

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي. كما أن تشبعات جميع المكونات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً.

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتت أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد. أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان

براون

جدول (١٣)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ١١٨)

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
الرضا عن الراتب	٧	٠,٩٨٤	٠,٨١٩
الرضا عن بيئة العمل	٧	٠,٧٢٢	٠,٦٢٧
الرضا عن زملاء العمل	٧	٠,٩٦٠	٠,٨٦٤
الرضا الشخصي	٧	٠,٨٥٤	٠,٧٢٧
الرضا الاجتماعي	٥	٠,٩٥٤	٠,٨٥٨
الدرجة الكلية	٣٣	٠,٨٧٩	٠,٨٤٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

٥- الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ١١٨)

الرضا عن الراتب		الرضا عن بيئة العمل		الرضا عن زملاء العمل	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٨٧٣	١	**٠,٥٩٥	١	**٠,٩٠٩
٢	**٠,٨٥٦	٢	**٠,٨٦٥	٢	**٠,٩٩٣
٣	**٠,٩٨٤	٣	**٠,٨٨٨	٣	**٠,٩٠١
٤	**٠,٨٩٠	٤	**٠,٩٩٢	٤	**٠,٧١٧
٥	**٠,٥٥٦	٥	**٠,٩٥٧	٥	**٠,٦٧٠
٦	**٠,٨١٨	٦	**٠,٨١٤	٦	**٠,٧٨٧
٧	**٠,٥٥٦	٧	**٠,٦٠٦	٧	**٠,٦٧١
الرضا الشخصي		الرضا الاجتماعي			
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط		
١	**٠,٨٤١	١	**٠,٧٣١		
٢	**٠,٧١٠	٢	**٠,٧٨٩		
٣	**٠,٩٦١	٣	**٠,٩٠٨		
٤	**٠,٨٥٩	٤	**٠,٥١٠		
٥	**٠,٧٥٩	٥	**٠,٦١٧		
٦	**٠,٩٧٧				
٧	**٠,٧٧٤				

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ١١٨)

الأبعاد	معامل الارتباط
الرضا عن الراتب	**٠,٨١٤
الرضا عن بيئة العمل	**٠,٩٣٨
الرضا عن زملاء العمل	**٠,٨٤٦
الرضا الشخصي	**٠,٨١٩
الرضا الاجتماعي	**٠,٨٥٣

(* دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (** دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$)

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفرض الأول : توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تقبل الذات ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي، ويوضح جدول (١٦) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجاتهم

على مقياس الرضا الوظيفي (ن = ١١٥)

الأبعاد	الرضا عن الراتب	الرضا عن بيئة العمل	الرضا عن زملاء العمل	الرضا الشخصي	الرضا الاجتماعي	الدرجة الكلية
البعد الشخصي	**٠,٨٢٤	**٠,٦٤٩	**٠,٦٢٧	**٠,٧٧٥	**٠,٧٧٧	**٠,٨٨٢
البعد الاجتماعي	**٠,٦٦٦	**٠,٦٩٥	**٠,٥٦٩	**٠,٧٢٢	**٠,٧٠٧	**٠,٨٠٩
البعد الانفعالي	**٠,٧٠٥	**٠,٥٤٨	**٠,٥٦٨	**٠,٦٢٩	**٠,٦٨٥	**٠,٧٥٦
البعد المدرسي	**٠,٨١٥	**٠,٦٨٥	**٠,٦٩٢	**٠,٧٥٠	**٠,٧٨٣	**٠,٩٠٠
البعد الأسري	**٠,٦٤٨	**٠,٦١١	**٠,٦٣٤	**٠,٦٦٧	**٠,٦٥٤	**٠,٧٧٦
الدرجة الكلية	**٠,٨٦٠	**٠,٧٥٢	**٠,٧١٧	**٠,٨٣٧	**٠,٨٤٩	**٠,٩٦٩

(* دال عند ٠,٠٥ (** دال عند مستوي ٠,٠١)

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

ينتضح من الجدول (١٦) أنه-:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الشخصي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الاجتماعي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الانفعالي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد المدرسي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، باستثناء بعد الرضا عن الراتب.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الأسري لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد الدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

مناقشة نتائج الفرض الأول :

العلاقة الإيجابية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي : العلاقة الإيجابية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي تشير إلى أن الأفراد الذين لديهم مستوى أعلى من تقبل الذات يميلون إلى تجربة مستويات أعلى من الرضا في العمل. هذا يتماشى مع الدراسات السابقة التي أظهرت أن تقبل الذات يعزز من الرفاهية العامة، والتي تشمل الرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أجراها Brenner & McElroy (2018) أثبتت أن تقبل الذات يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. وقد يفسر ذلك من خلال زيادة الثقة بالنفس والتقدير الشخصي، مما يعزز

د / إبراهيم محمد سعد عبده

من القدرة على التفاعل الإيجابي في بيئة العمل. ووفقاً لتحليل النفسي: وفقاً لـ (Ryff 1989) ، فإن تقبل الذات هو أحد أبعاد الرفاهية النفسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي والنجاح في الأداء الوظيفي.

كما ان الأفراد الذين يتقبلون أنفسهم بشكل إيجابي يميلون إلى تقليل مستوى التوتر والضغط النفسية، مما يؤثر بشكل إيجابي على رضاهم عن العمل. التقدير الذاتي العالي يساهم في شعور الفرد بالثقة والقدرة على التعامل مع تحديات العمل بشكل أفضل، كما توصلت (Fredrickson 2001) إلى أن المشاعر الإيجابية والتقدير الذاتي العالي يمكن أن تعزز من التجارب الإيجابية في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك العمل.

الفرض الثاني

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تقبل الذات ودرجاتهم على مقياس اليقظة العقلية، ويوضح جدول (١٧) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس تقبل الذات ودرجاتهم على مقياس اليقظة العقلية (ن = ١١٥)

الأبعاد	الملاحظة	الوصف	التصرف بوعي	عدم الحكم على الخبرات الداخلية	عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	الدرجة الكلية
البعد الشخصي	**٠,٥٥٨	**٠,٥٦٧	**٠,٦٣٩	**٠,٦٠٨	**٠,٦٢٥	**٠,٨٢٥
البعد الاجتماعي	**٠,٤٩١	**٠,٥٠٦	**٠,٥٦٤	**٠,٥٣٤	**٠,٦٤٦	**٠,٧٦١
البعد الانفعالي	**٠,٤٥٩	**٠,٥٢٥	**٠,٥٢٥	**٠,٥٣٦	**٠,٥٧٨	**٠,٧٢٨
البعد المدرسي	**٠,٦٣٢	**٠,٥٧٥	**٠,٦٨٣	**٠,٦٥٥	**٠,٦٣٢	**٠,٨٦٢
البعد الأسري	**٠,٥٧٦	**٠,٥١١	**٠,٥٦٩	**٠,٥٥٥	**٠,٦٨٥	**٠,٧٨٤
الدرجة الكلية	**٠,٦٢٩	**٠,٦٢٨	**٠,٦٩٧	**٠,٦٧٤	**٠,٧٣٨	**٠,٩٢٥

دال عند ٠,٠٥ (** دال عند مستوى ٠,٠١)

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

ينضح من الجدول (١٧) أنه:-

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الشخصي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الاجتماعي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الانفعالي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد المدرسي لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد البعد الأسري لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد الدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.

مناقشة نتائج الفرض الثاني :

- توصلت النتائج الى وجود العلاقة الإيجابية بين تقبل الذات واليقظة العقلية تعني أن الأفراد الذين يتمتعون بتقبل الذات العالي يميلون أيضاً إلى يتمتعون بمستوى أعلى من اليقظة العقلية. هذا يشير إلى أن الأفراد الذين يتقبلون أنفسهم بشكل إيجابي قد يكونون أكثر قدرة على ممارسة اليقظة العقلية بفعالية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kabat-Zinn وNeff (1990) ووجدت أن تقبل الذات يمكن أن يعزز من القدرة على ممارسة اليقظة العقلية. تقبل الذات يوفر أساساً نفسياً قوياً يمكن الأفراد من التعامل بشكل أفضل مع الأفكار والمشاعر من

د / إبراهيم محمد سعد عبده

خلال ممارسة اليقظة العقلية. كما ان الأشخاص الذين يتقبلون أنفسهم بشكل إيجابي يميلون إلى تقليل القلق والتوتر، مما يعزز من قدرتهم على ممارسة اليقظة العقلية. تقبل الذات يساهم في بناء أساس قوي للهدوء الداخلي والانفتاح، مما يعزز من فعالية اليقظة العقلية. ووفقاً لنظرية تقبل الذات واليقظة: وفقاً لـ (Germer & Neff (2013)، فإن تقبل الذات يعزز من القدرة على التعامل مع المشاعر السلبية بطرق بناءة، وهو ما يتماشى مع الممارسات التي تعتمد على اليقظة العقلية للتعامل مع المشاعر والأفكار بشكل متوازن.

الفرض الثالث

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية ودرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي، ويوضح جدول (١٨) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول (١٨)

معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي (ن = ١١٥)

الأبعاد	الرضا عن الراتب	الرضا عن بيئة العمل	الرضا عن زملاء العمل	الرضا الشخصي	الرضا الاجتماعي	الدرجة الكلية
الملاحظة	**٠,٦٣٥	**٠,٥٣٠	**٠,٥٦٠	**٠,٥٧٧	**٠,٥٧٩	**٠,٦٩٧
الوصف	**٠,٥٩٩	**٠,٤٨٩	**٠,٥٣٣	**٠,٥٥٢	**٠,٦٣٠	**٠,٦٧٥
التصرف بوعي	**٠,٦٠٧	**٠,٦٣٠	**٠,٥٠٨	**٠,٥٨٩	**٠,٦٣٤	**٠,٧١٥
عدم الحكم على الخبرات الداخلية	**٠,٧٢٠	**٠,٤٣٥	**٠,٦١٢	**٠,٥٨٣	**٠,٥٥٦	**٠,٧٠٧
عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	**٠,٦٥٧	**٠,٦٤٠	**٠,٥٨٤	**٠,٦٩٨	**٠,٧١٩	**٠,٧٩٤
الدرجة الكلية	**٠,٨٦٨	**٠,٧٤٩	**٠,٧٥٠	**٠,٨١٧	**٠,٨٥٥	**٠,٩٧٥

(**) دال عند مستوى ٠,٠١

(*) دال عند ٠,٠٥

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

ينتضح من الجدول (١٨) أنه:-

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد الملاحظة لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد الوصف لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد التصرف بوعي لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد عدم الحكم على الخيارات الداخلية لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على بعد الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرض الثالث :

من خلال عرض النتيجة السابقة والتي توصلت الى وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي تشير إلى أن الأفراد الذين يمارسون اليقظة العقلية بانتظام لديهم رضا وظيفي. وهذا يعني أن تحسين مستوى اليقظة العقلية قد يعزز من شعور الأفراد بالرضا عن وظائفهم. وتتفق هذه

(Kabat-Zinn (2003) و Brown & Ryan (2003) أظهرت أن اليقظة العقلية يمكن أن تؤدي إلى تحسين الرفاهية العامة، بما في ذلك الرضا الوظيفي. اليقظة العقلية تساعد الأفراد

د /إبراهيم محمد سعد عبده

على التعامل بشكل أفضل مع الضغوطات والإجهاد المرتبط بالعمل، مما يعزز من شعورهم بالرضا. اليقظة العقلية يمكن أن تساعد الأفراد على التعامل مع الضغوط والتحديات في بيئة العمل بشكل أكثر فعالية، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي. الأفراد الذين يمارسون اليقظة العقلية يميلون إلى أن يكونوا أكثر قدرة على التركيز وإدارة المشاعر السلبية، مما يعزز من شعورهم بالرضا في العمل. ودراسة Richard Davidson & Jon Kabat-Zinn (2003) أشاروا إلى أن تقنيات اليقظة العقلية يمكن أن تساعد في تقليل مستويات التوتر وزيادة الاستجابة العاطفية الإيجابية، مما يؤثر إيجابياً على تجربة العمل. وتحسين الأداء الوظيفي: اليقظة العقلية قد تعزز من التركيز والإنتاجية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء في العمل وزيادة الرضا الوظيفي. ودراسة Zeidan et al. (2010): أظهرت أن تقنيات اليقظة العقلية يمكن أن تحسن الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التركيز والقدرة على إدارة المشاعر.

بالنسبة للفرض الرابع

-تؤثر اليقظة العقلية كمتغير وسيط تداخلي تأثيراً دال احصائياً في العلاقة الارتباطية بين تقبل الذات والرضا الوظيفي.



ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط بين المتغير المستقل تقبل الذات والتابع والرضا الوظيفي ثم الانحدار المتعدد وذلك بإدخال اليقظة العقلية إلى جانب تقبل الذات كمتغيرات مفسرة للتباين الحادث في الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وتم اختبار هذا الفرض بعد التحقق من شروط الوساطة التداخلية الثلاثة المشار إليها وهي: وجود علاقة دالة احصائياً بين المتغير المستقل (تقبل الذات) والمتغير الوسيط (اليقظة العقلية)، وتم اختبارها في الفرض الثاني). وجود علاقة دالة احصائياً بين المتغير المستقل تقبل الذات والمتغير التابع

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

(الرضا الوظيفي)، وقد تم اختبارها في الفرض الأول. ووجود علاقة دالة احصائياً بين المتغير الوسيط (اليقظة العقلية والمتغير التابع (الرضا الوظيفي، وقد تم اختيارها في الفرض الثالث)، وعلى أن يؤدي دخول المتغير الوسيط بأبعاده إلى جانب المتغير المستقل في معادلة انحدار واحدة إلى إزاحة المتغير المستقل من النموذج تماماً (حالة الوساطة المثلى، أو أن يقلل المتغير الوسيط من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (حالة الوساطة الجزئية).

١- ويتضح من الجدول التالي رقم (١٩) تحليل الانحدار البسيط للمتغير المستقل تقبل الذات على التابع والرضا الوظيفي

جدول (١٩)

معامل الانحدار البسيط لتأثير تقبل الذات علي الرضا الوظيفي.

المعالم	القيمة المقدرة B	الخطأ المعياري B ل	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة p	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	٢٥,٣٩٠	١,٩٢٩		١٣,١٦٤	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
تقبل الذات	٠,٧٩٢	٠,٠١٩	٠,٩٦٩	٤٢,٠١٢	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
<p>معامل الارتباط (ر) = ٠,٩٦٩** معامل التحديد (ر²) = ٠,٩٣٨ درجة الحرية = (١١٤ ، ١) مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠١ قيمة اختبار (ف) = ١٧٦٥,٠١٩ الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٠٧٣</p>						

يتضح من الجدول (١٩) الدلالة الاحصائية لمعامل الانحدار البسيط تقبل الذات علي الرضا الوظيفي وهو ما أكدته قيمة (ف = ١٧٦٥,٠١٩) ونسبة التأثير التي يفسرها المتغير المستقل في المتغير التابع كانت (٩٣,٨ %) وهو ما أكدته معامل التحديد.

٢- ويتضح من الجدول التالي رقم (٢٠) تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المستقل تقبل الذات والمتغير الوسيط اليقظة العقلية على التابع والرضا الوظيفي

جدول (٢٠)

معامل الانحدار البسيط لتأثير تقبل الذات و اليقظة العقلية علي الرضا الوظيفي.

المعالم	القيمة المقدرة B	الخطأ المعياري B ل	معامل الخطأ المعياري Beta	قيم اختبار (ت)	قيم الدلالة p	قيم الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	-٢,٤٣٨	٢,٠٠٧		-١,٢١٥	٠,٠٠٠	غير دالة إحصائياً
اليقظة العقلية	٠,٧١٨	٠,٠٤٤	٠,٥٤٧	١٦,٣٤٥	٠,٠٠١	دالة عند مستوى ٠,٠١
تقبل الذات	٠,٣٧٨	٠,٠٢٧	٠,٤٦٣	١٣,٨١٨	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
معامل الارتباط (ر) = ٠,٩٩١** معامل التحديد (R ²) = ٠,٩٨١ درجة الحرية = (٢ ، ١١٤) مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠ دالة عند ٠,٠١ قيمة اختبار (ف) = ٣٠٤٠,٩٧٦						

يتضح من الجدول (٢٠) تحليل الانحدار المتعدد المتدرج شكل العلاقة الخطية بين المتغير التابع (الرضا الوظيفي) والمتغيرات المستقل والوسيط (تقبل الذات واليقظة العقلية)، ونسبة التأثير المتغير المستقل والوسيط في المتغير التابع كانت (٩٨,١ %) وهو ما أكدته معامل التحديد.

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (١٩)، (٢٠) أن دخول المتغير الوسيط إلى جانب المتغير المستقل في معادلة انحدار واحدة التي تقلل تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (حالة الوساطة الجزئية)، وهذا يؤكد التأثير الدال احصائياً لليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي

مناقشة نتائج الفرض الرابع :

من خلال ما سبق يتضح ان اليقظة العقلية تؤثر كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي، فإن هذا يشير إلى أن العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي يمكن أن تكون مشروطة بمستوى اليقظة العقلية. يعني ذلك أن تأثير تقبل الذات على الرضا الوظيفي قد يتغير بناءً على مستوى اليقظة العقلية.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

أ. دور اليقظة العقلية كمتغير وسيط تؤثر بشكل دال إحصائيًا في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي، مما يعني أن تقبل الذات قد يعزز من الرضا الوظيفي من خلال تأثيره على اليقظة العقلية. أي أن تقبل الذات قد يزيد من اليقظة العقلية، والتي بدورها تعزز من الرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kabat-Zinn (2003: أظهرت أن ممارسة اليقظة العقلية يمكن أن تكون مفيدة في تقليل الإجهاد وزيادة الشعور بالرضا، وهذا يمكن أن يكون نتيجة لمستوى تقبل الذات العالي. كما ان اليقظة العقلية تساعد الأفراد في إدارة مشاعرهم بشكل أفضل، مما يمكن أن يعزز من تجربة الرضا الوظيفي بشكل أكبر. ووجود اليقظة العقلية كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين تقبل الذات والرضا الوظيفي يدعم الفكرة بأن اليقظة العقلية تلعب دورًا مهمًا في كيفية تأثير تقبل الذات على تجربة العمل. دمج تقنيات تعزيز تقبل الذات واليقظة العقلية في برامج تدريبية قد يكون له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام في مكان العمل.

الفرض الخامس:

لا يوجد تأثير دال إحصائيًا لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تقبل الذات

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2×2)، والجداول الآتية توضح ذلك

د / إبراهيم محمد سعد عبده

جدول (٢١): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات وفقاً لمتغير النوع (إناث / ذكور)

الأبعاد	إناث (ن = ٨١)		ذكور (ن = ٣٤)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الشخصي	٢١,٨٦٤٩	٤,٠٥٦٢٩	٢٢,٤٤٤٤	٤,٠١٨٧١
البعد الاجتماعي	٢٢,٢٤٣٢	٣,٨٤٧١٢	٢٢,٩١٣٦	٤,١٥٠٩٠
البعد الانفعالي	١٩,٨٣٧٨	٢,٩٠١٢٨	١٩,٣٩٥١	٢,٧٤١٧١
البعد المدرسي	٢٠,٦٤٨٦	٢,٧١٠٢٣	٢١,٢٢٢٢	٢,٥٤٤٦٠
البعد الأسري	١٥,٥٩٤٦	٢,٢٧٨٦٤	١٦,٠١٢٣	٢,١٨٢٢٨
الدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات	١٠٠,١٨٩٢	١٣,٢٧٤٥٣	١٠١,٩٨٧٧	١٣,٥١٦١٩

جدول (٢٢): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات وفقاً لمتغير التخصص الدراسي (علمي / أدبي)

الأبعاد	علمي (ن = ٥٢)		أدبي (ن = ٦٣)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الشخصي	٢٢,٠١٩٦	٣,٧٥٤٩٤	٢٢,٤٤٧٨	٤,٢٣٢٩٣
البعد الاجتماعي	٢٢,٥٢٩٤	٣,٩٤٦٤١	٢٢,٨٣٥٨	٤,١٥٨٢٢
البعد الانفعالي	١٩,٦٢٧٥	٢,٧٩٢٥٧	١٩,٤٦٢٧	٢,٨٠٣٢٩
البعد المدرسي	٢٠,٩٤١٢	٢,٥٦٤٤٦	٢١,١١٩٤	٢,٦٤٣٠١
البعد الأسري	١٥,٩٤١٢	٢,١٢٠٤٩	١٥,٨٣٥٨	٢,٢٩٣٥٨
الدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات	١٠١,٠٥٨٨	١٢,٩٦٣٦٦	١٠١,٧٠١٥	١٣,٨٣١٢٥

جدول (٢٣): يوضح تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات لمتغيرات النوع والتخصص الدراسي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
البعد الشخصي	النوع	٧,٥٥٣	١	٧,٥٥٣	٠,٤٥٨	غير دالة
	التخصص	٣,٧٩٩	١	٣,٧٩٩	٠,٢٣٠	غير دالة
	التفاعل	٠,٠٠٠	١	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	غير دالة

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

		١٦,٤٩١	١١١	١٨٧٩,٩٤٢	الخطأ	
			١١٤	١٨٩٢,٨٥٦	التباين الكلي	
غير دالة	٠,٤٥٥	٧,٤٣٢	١	٧,٤٣٢	النوع	البعد الاجتماعي
غير دالة	٠,٠٧٨	١,٢٦٧	١	١,٢٦٧	التخصص	
غير دالة	٢,٨٣٠	٤٦,٢٤٧	١	٤٦,٢٤٧	التفاعل	
		١٦,٣٤٢	١١١	١٨٦٢,٩٩٢	الخطأ	
			١١٤	١٩٢٢,٦١٩	التباين الكلي	
غير دالة	٠,٥٣٧	٤,٢٥١	١	٤,٢٥١	النوع	
غير دالة	٠,٠٠٥	٠,٠٤٠	١	٠,٠٤٠	التخصص	البعد الانفعالي
غير دالة	٠,٢٢٣	١,٧٦٤	١	١,٧٦٤	التفاعل	
		٧,٩١٣	١١١	٩٠٢,٠٩٨	الخطأ	
			١١٤	٩٠٩,٣٦٤	التباين الكلي	
غير دالة	١,١٦٨	٨,٠١٤	١	٨,٠١٤	النوع	
غير دالة	٠,٠٨٣	٠,٥٦٧	١	٠,٥٦٧	التخصص	
غير دالة	٠,٠٠٤	٠,٠٢٤	١	٠,٠٢٤	التفاعل	البعد المدرسي
		٦,٨٥٨	١١١	٧٨١,٨٥٠	الخطأ	
			١١٤	٥٣٠٣٩,٠٠٠	التباين الكلي	
غير دالة			١	٧٩٠,٧٨٨	النوع	
غير دالة	٠,٦٥٨	٣,١٤٢	١	٣,١٤٢	التخصص	
غير دالة	١,٢٠٥	٥,٧٥٥	١	٥,٧٥٥	التفاعل	
	٤,٨٤٥	٢٣,١٣٠	١١١	٢٣,١٣٠	الخطأ	البعد الأسري
		٤,٧٧٤	١١٤	٥٤٤,٢٥٢	التباين الكلي	
غير دالة			١	٥٧٢,٣٣٩	النوع	
غير دالة	٠,٣٥١	٦٤,٢٥٨	١	٦٤,٢٥٨	التخصص	
غير دالة	٠,٠٠٦	١,٠٤٥	١	١,٠٤٥	التفاعل	
	٠,٥٦٢	١٠٢,٨٥٧	١١١	١٠٢,٨٥٧	الخطأ	
		١٨٢,٨٧٧	١١٤	٢٠٨٤٧,٩٩٦	التباين الكلي	الدرجة الكلية

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$

(**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

د / إبراهيم محمد سعد عبده

اتضح من الجدول السابق (٢٣) عدم وجود أثر دال لمتغير النوع أو التخصص الدراسي أو التفاعل بينهم في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تقبل الذات.

الفرض السادس:

لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي (٢×٢)، والجدول الآتية توضح ذلك

جدول (٢٤): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية وفقاً لمتغير النوع (إناث / ذكور)

ذكور (ن = ٣٤)		إناث (ن = ٨١)		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٣,٥٧٣٧٤	٢٤,٥٨٠٢	٣,٣١١	٢٤,٣٧٨	الملاحظة
٢,١٨٦٩٤	٢٤,٦٤٢٠	٢,٤٩٠	٢٤,٤٥٩	الوصف
٣,٥١٦٢٨	٢٣,٣٨٢٧	٣,٠٧١	٢٣,١٠٨	التصرف بوعي
٢,٦٣٩١٥	٢٥,٩٠١٢	٢,٩٣٨	٢٦,٠٨١	عدم الحكم على الخبرات الداخلية
٢,٩٤٢٩٨	٢٣,٣٧٠٤	٢,٧٢٤	٢٣,٥٤١	عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل
٨,٢٥١٤٣	٩٧,٢٩٦٣	٨,٧٠٥	٩٧,١٨٩	الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

جدول (٢٥): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية وفقا لمتغير التخصص الدراسي (علمي / أدبي)

الأبعاد	علمي (ن = ٥٢)		ادبي (ن = ٦٣)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الملاحظة	٢٢,٠٥٤	٢,٩٣٤	٢٢,١٦٠	٢,٨٤٨
الوصف	٢٢,١٦٢	٢,٤٨٩	٢٢,٧٢٨	٢,٧١٥
التصرف بوعي	٢٣,٢٤٣	٢,٨٦٢	٢٢,٩١٣	٢,٨٠٢
عدم الحكم على الخبرات الداخلية	٢١,١٦٢	٢,٧٤٤	٢١,٧٦٥	٢,٧١٦
عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية القبول والتقبل	١٦,٢٩٧	٢,١٠٦	١٦,٥٣٠	٢,٢٥٣
الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية	١٠٤,٩١٩	١١,٠٨٤	١٠٦,٠٩٨	١٠,٩٦٠

جدول (٢٦): يوضح تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية لمتغيرات النوع والتخصص الدراسي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوى الدلالة
الملاحظة	النوع	٠,٩١٦	١	٠,٩١٦	٠,٠٧٤	غير دالة
	التخصص	٨,٢٤٢	١	٨,٢٤٢	٠,٦٦٩	غير دالة
	التفاعل	٧,٠٣٦	١	٧,٠٣٦	٠,٥٧١	غير دالة
	الخطأ	١٤٠٥,١٦٢	١١١	١٢,٣٢٦		
	التباين الكلي	١٤١٧,٤٦٦	١١٤			
الوصف	النوع	٠,٩٧٨	١	٠,٩٧٨	٠,١٨٥	غير دالة
	التخصص	٠,٨٥٥	١	٠,٨٥٥	٠,١٦٢	غير دالة
	التفاعل	١,٩٣٢	١	١,٩٣٢	٠,٣٦٥	غير دالة
	الخطأ	٦٠٣,٦٦٥	١١١	٥,٢٩٥		
	التباين الكلي	٦٠٦,٦٥٣	١١٤			
التصرف بوعي	النوع	١,٨٩٥	١	١,٨٩٥	٠,١٦٥	غير دالة
	التخصص	١٩,٠٨٩	١	١٩,٠٨٩	١,٦٦٦	غير دالة

د / إبراهيم محمد سعد عبده

التفاعل	١٠,٥٥٨	١	١٠,٥٥٨	غير دالة
الخطأ	١٣٠٦,٣٥٨	١١١	١١,٤٥٩	
التباين الكلي	١٣٣٠,٦١٩	١١٤		
النوع	٠,٩٨٤	١	٠,٩٨٤	غير دالة
التخصص	٠,٣٧٠	١	٠,٣٧٠	غير دالة
التفاعل	١,٧١٨	١	١,٧١٨	غير دالة
الخطأ	٨٦٦,٢٢٦	١١١	٧,٥٩٨	
التباين الكلي	٨٦٨,٧٨٨	١١٤		
النوع	٠,٧٩٧	١	٠,٧٩٧	غير دالة
التخصص	٠,٥٦٨	١	٠,٥٦٨	غير دالة
التفاعل	٠,٠٣٤	١	٠,٠٣٤	غير دالة
الخطأ	٩٥٩,٥٠٢	١١١	٨,٤١٧	
التباين الكلي	٩٦٠,٨١٤	١١٤		
النوع	٠,٢٣١	١	٠,٢٣١	غير دالة
التخصص	١٠,٨٨٥	١	١٠,٨٨٥	غير دالة
التفاعل	٨,٩١٦	١	٨,٩١٦	غير دالة
الخطأ	٨١٥٩,٩٤٤	١١١	٧١,٥٧٨	
التباين الكلي	٨١٧٤,٨٥٦	١١٤		

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

انضح من الجدول السابق (٢٦) عدم وجود أثر دال لمتغير النوع أو التخصص الدراسي أو التفاعل بينهم في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.

الفرض السابع:

لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير النوع (إناث / ذكور) أو متغير التخصص الدراسي (ثقافية / أدبية) أو التفاعل بين كل منهما في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2×2)، والجداول الآتية توضح ذلك

جدول (٢٧): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير النوع (إناث / ذكور)

ذكور (ن = ٣٤)		إناث (ن = ٨١)		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢,٨٤٨٠٦	٢٢,١٦٠٥	٢,٩٣٤	٢٢,٠٥٤	الرضا عن الراتب
٢,٧١٥٧٥	٢٢,٧٢٨٤	٢,٤٨٩	٢٢,١٦٢	الرضا عن بيئة العمل
٢,٨٠٢٦٧	٢٢,٩١٣٦	٢,٨٦٢	٢٣,٢٤٣	الرضا عن زملاء العمل
٢,٧١٦٩٤	٢١,٧٦٥٤	٢,٧٤٤	٢١,١٦٢	الرضا الشخصي
٢,٢٥٣٢٦	١٦,٥٣٠٩	٢,١٠٦	١٦,٢٩٧	الرضا الاجتماعي
١٠,٩٦٠٨٥	١٠٦,٠٩٨٨	١١,٠٨٤	١٠٤,٩١٩	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

جدول (٢٨): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير التخصص الدراسي (علمي / أدبي)

ادبي (ن = ٦٣)		علمي (ن = ٥٢)		الأبعاد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢,٨٧٢٣٠	٢٢,١٤٩٣	٢,٨٧٩	٢٢,٠٩٨	الرضا عن الراتب
٢,٦٠٧٥٢	٢٢,٤٩٢٥	٢,٧٢٧	٢٢,٦٢٧	الرضا عن بيئة العمل
٣,٠٠٣٠١	٢٣,١٦٤٢	٢,٥٥٩	٢٢,٨٢٤	الرضا عن زملاء العمل
٢,٥٥٢٨٣	٢١,٤٠٣٠	٢,٩٥٣	٢١,٨٠٤	الرضا الشخصي
٢,٢٨٤٤٩	١٦,٥٦٧٢	٢,١٠٢	١٦,٣١٤	الرضا الاجتماعي
١١,٠٢٠٤٠	١٠٥,٧٧٦١	١١,٠٠٣	١٠٥,٦٦٧	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

جدول (٢٩): يوضح تحليل التباين الثنائي لدرجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لمتغيرات النوع والتخصص الدراسي

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوي الدلالة
الرضا عن الراتب	النوع	٠,١٢٠	١	٠,١٢٠	٠,٠١٤	غير دالة
	التخصص	٠,٣٠٩	١	٠,٣٠٩	٠,٠٣٧	غير دالة

د / إبراهيم محمد سعد عبده

التفاعل	٤,٧٠٥	١	٤,٧٠٥	٠,٥٦٢	غير دالة
الخطأ	٩٥٤,٠٤٤	١١١	٨,٣٦٩		
التباين الكلي	٩٥٩,٠٩٣	١١٤			
النوع	٧,٤٩١	١	٧,٤٩١	١,٠٥٨	غير دالة
التخصص	٢,٧٥٠	١	٢,٧٥٠	٠,٣٨٨	غير دالة
التفاعل	٤,٧٥٣	١	٤,٧٥٣	٠,٦٧١	غير دالة
الخطأ	٨٠٧,٤١٥	١١١	٧,٠٨٣		
التباين الكلي	٨٢١,١٩٥	١١٤			
النوع	٣,٥٧١	١	٣,٥٧١	٠,٤٤٤	غير دالة
التخصص	١,٩٦٧	١	١,٩٦٧	٠,٢٤٤	غير دالة
التفاعل	١,٤٣٤	١	١,٤٣٤	٠,١٧٨	غير دالة
الخطأ	٩١٧,٩٢٤	١١١	٨,٠٥٢		
التباين الكلي	٩٢٥,٩٦٦	١١٤			
النوع	٩,٤٦٢	١	٩,٤٦٢	١,٢٦٤	غير دالة
التخصص	٧,٨٢٧	١	٧,٨٢٧	١,٠٤٦	غير دالة
التفاعل	٢,٥٠٦	١	٢,٥٠٦	٠,٣٣٥	غير دالة
الخطأ	٨٥٣,٣٥٦	١١١	٧,٤٨٦		
التباين الكلي	٨٧٠,٨١٤	١١٤			
النوع	١,٣٠٥	١	١,٣٠٥	٠,٢٦٤	غير دالة
التخصص	٢,٢٥٦	١	٢,٢٥٦	٠,٤٥٦	غير دالة
التفاعل	٠,٧٣٤	١	٠,٧٣٤	٠,١٤٨	غير دالة
الخطأ	٥٦٣,٥٣٠	١١١	٤,٩٤٣		
التباين الكلي	٥٦٧,٢٨٨	١١٤			
النوع	٢٩,٢٩٨	١	٢٩,٢٩٨	٠,٢٣٩	غير دالة
التخصص	٤,٤٤٠	١	٤,٤٤٠	٠,٠٣٦	غير دالة
التفاعل	٣٩,٣٥٣	١	٣٩,٣٥٣	٠,٣٢١	غير دالة
الخطأ	١٣٩٩٤,٥٩٢	١١١	١٢٢,٧٦٠		
التباين الكلي	١٤٠٦٩,٣٢٢	١١٤			

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$ (**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

اتضح من الجدول السابق (٢٩) عدم وجود أثر دال لمتغير النوع أو التخصص الدراسي أو التفاعل بينهم في تباين درجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

مناقشة الفروض (الخامس ، السادس ، السابع)

عدم وجود أثر لمتغير النوع يعني أن الفروق بين الجنسين لا تؤثر بشكل ملحوظ على مستويات الرضا الوظيفي. هذا يشير إلى أن الرضا الوظيفي قد لا يكون مرتبطاً بجنس الأفراد في العينة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Kossek & Ozeki (1998) وجدت أن الرضا الوظيفي قد لا يختلف بشكل كبير بين الجنسين في سياقات معينة. هذا يمكن أن يكون بسبب التساوي في الفرص والموارد في بيئات العمل الحديثة.

ب. عدم وجود أثر لمتغير التخصص الدراسي

• يعني أن المجال الأكاديمي الذي درسه الأفراد لا يؤثر بشكل كبير على مستويات الرضا الوظيفي. قد يكون هذا نتيجة لعوامل أخرى تؤثر على الرضا الوظيفي بشكل أكبر من التخصص الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tett, Jackson & Rothstein (1991)، تشير إلى أن التخصص الأكاديمي لا يكون دائماً مؤثراً على الرضا الوظيفي بقدر تأثيرات عوامل مثل بيئة العمل وطبيعة الوظيفة.

ج. عدم وجود تفاعل بين النوع والتخصص الدراسي

• يشير إلى أن تأثير النوع والتخصص الدراسي لا يتداخل بشكل يؤثر على الرضا الوظيفي بطرق متباينة بين المجموعات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Aiken & West (1991) تبين أن التفاعل بين المتغيرات يمكن أن يكون مهماً في بعض الحالات، ولكن في حالات أخرى، قد لا يكون هناك تفاعل ملحوظ يؤثر على النتائج.

عدم وجود أثر دال لمتغير النوع، التخصص الدراسي، أو التفاعل بينهما على الرضا الوظيفي يشير إلى أن هذه المتغيرات ليست عوامل مؤثرة كبيرة في تفسير تباين الرضا الوظيفي بين الأفراد في العينة. التركيز على العوامل الأخرى التي تؤثر على الرضا الوظيفي يمكن أن يوفر رؤى أكثر دقة حول كيفية تحسين تجربة العمل وزيادة الرضا الوظيفي في بيئات العمل المختلفة.

التوصيات:

- ١- التركيز على العوامل الأخرى المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال تقييم العوامل البيئية : يجب على إدارات الموارد البشرية التركيز على تحسين العوامل البيئية في مكان العمل مثل بيئة العمل، التوازن بين العمل والحياة، وفرص التطوير المهني. كما يجب تعزيز عوامل مثل دعم الأقران، القيادة الجيدة، والاعتراف بالجهود
 - ٢- تطوير برامج التدريب والتطوير :برامج تدريبية متقدمة يمكن أن تعزز من مهارات الأفراد وتزيد من شعورهم بالرضا. هذه البرامج يمكن أن تشمل تدريبًا على مهارات القيادة، مهارات التواصل، وإدارة الوقت
 - ٣- تعزيز برامج التقدير والمكافآت:
- إنشاء نظام مكافآت مناسب :تطوير نظام مكافآت عادل وشفاف يمكن أن يحسن من رضا المعلمين. يمكن أن تشمل المكافآت زيادة في الراتب، مكافآت الأداء، أو فرص الترقية.

المراجع:

- امال زكريا النمر. (٢٠١٦). تقبل الذات وعلاقته بتقبل الآخر وأساليب التعلق لدى طلبة الجامعة. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٤، 1-65. (2)
- جاسم محمد المرزوقي (٢٠٠٨). الإحترق النفسي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الإمارات العربية المتحدة في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الثقافة والتنمية*، ٢٤- 154، 196.
- محمد عبد الله الثبيتي وخالد عويد العنزي (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية للتربوية المتخصصة*، ٣، 99-118. (6)
- محمد عبد الفتاح دويدار *العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات*. دار الفكر العربي.
- كمال يوسف بلان. (2015). *نظريات الإرشاد والعلاج النفسي*. دار الإعمار.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Al-Noumani, H., Al-Musawi, A., & Al-Lawati, S. (2021). The relationship between self-esteem, job satisfaction, and burnout among public school teachers in Oman. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2695.
- APA Dictionary of Psychology. (n.d.). Self-acceptance. Retrieved June 30, 2024, from
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Branden, N. (2020). *The six pillars of self-esteem: The definitive work on self-esteem by the leading pioneer in the field*. TarcherPerigee.
- Brenner, H., & McElroy, T. (2018). A mindfulness-based approach to stress management and well-being. *Journal of Behavioral Health Services & Research*, 45(3), 398-410.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18(4), 211-237.

- Carson, J. W., Carson, K. M., Gil, K. M., & Baucom, D. H. (2004). Mindfulness-based relationship enhancement. *Behavior Therapy, 35*(3), 471-494
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge University Press.
- Davidson, R. J., & Kabat-Zinn, J. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Journal of Psychosomatic Research, 55*(1), 113-122.
- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., ... & Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine, 65*(4), 564-570.
- Ding, X., Tang, Y. Y., Tang, R., & Posner, M. I. (2014). Improving creativity performance by short-term meditation. *Behavioral and Brain Functions, 10*(1), 9
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218-226.
- Gaskin, J., & Lim, J. (2016). Model fit measures. *Gaskination's StatWiki*. Retrieved from
- Germer, C. K., & Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. In C. K. Germer & R. D. Siegel (Eds.), *Wisdom and compassion in psychotherapy: Deepening mindfulness in clinical practice* (pp. 93-105). The Guilford Press.
- Ghazzawl, I. (2008). The relationship between mindfulness and self-acceptance among teachers: The mediating role of job satisfaction. *International Education Studies, 1*(4), 82-89.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry, 26*(1), 1-26.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(1), 35-43.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (2011). The relationship between mindfulness and self-acceptance: Examining the

- mediating role of psychological flexibility. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 29(4), 289-299.
- Hofmann, S. G., Sawyer, A. T., Witt, A. A., & Oh, D. (2010). The effect of mindfulness-based therapy on anxiety and depression: A meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 78(2), 169-183.
 - Hölzel, B. K., Carmody, J., Vangel, M., Congleton, C., Yerramsetti, S. M., Gard, T., & Lazar, S. W. (2011). Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, 191(1), 36-43.
 - Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325
 - Iani, L., Lauriola, M., Costantini, G., Silvestrini, N., Sabatini, F., Giannini, A. M., & Merli, C. (2017). The relationship between mindfulness and self-esteem: A cross-sectional survey in a sample of Japanese college students. *Mindfulness*, 8(5), 1396-1403.
 - Jha, A. P., Krompinger, J., & Baime, M. J. (2007). Mindfulness training modifies subsystems of attention. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 7(2), 109-119.
 - Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
 - Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Dell Publishing.
 - Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based stress reduction: A manual for clinicians. In B. J. O'Leary & J. L. Leary (Eds.), *Mindfulness and health* (pp. 15-35). Springer.
 - Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149
 - Langer, E. J. (1989). Minding matters: The consequences of mindlessness–mindfulness. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 22, pp. 137-173). Academic Press.

- Lebudá, I., Zabelina, D. L., & Karwowski, M. (2016). Mind full of ideas: A meta-analysis of the mindfulness–creativity link. *Personality and Individual Differences, 93*, 22-26.
- Madhuri, J. (2017). The relationship between job satisfactions and organizational commitment among faculty members in select management educational institutions. *The IUP Journal of Organizational Behavior, XVI*(3), 33-53.
- Mantzios, M., & Wilson, J. C. (2015). Mindfulness and self-compassion as unique and common predictors of affect in the general population. *Mindfulness, 6*(6), 1312-1322.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and Personality Psychology Compass, 5*(1), 1-12.
- Neff, K. D. (2011). *Self-compassion: The proven power of being kind to yourself*. William Morrow Paperbacks.
- Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 121-137). Springer.
- Ramezan, M., Rasli, A., & Jusoh, R. (2021). Mindfulness and work engagement: The mediating role of psychological capital and work-life balance. *Journal of Business Research, 129*, 649-660.
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., ... & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology, 105*(3), 787-804.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.
- Saeed, S., Abdulghani, H. M., & Ahmad, F. (2021). The relationship between self-acceptance, job satisfaction, and professional identity in higher education faculty. *International Journal of Higher Education, 10*(5), 79-94.
- Scott, R. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice, 11*(3), 276-287.

اليقظة العقلية كمتغير وسيط بين تقبل الذات والرضا الوظيفي للمعلمين

- Segal, Z. V., Williams, J. M. G., & Teasdale, J. D. (2002). *Mindfulness-based cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse*. Guilford Press.
- Shepard, R. (1979). Self-acceptance: A study of self-esteem and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(8), 1194-1203.
- Shih, S. S., & Wang, W. C. (2019). Self-esteem and job satisfaction among teachers: The mediating role of job stress. *Social Indicators Research*, 142(2), 839-858
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc.
- Spector, P. E. (2020). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality and job performance: The big five revisited. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-732.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Westaby, M. A. (2022). *Work and organizational psychology: An introduction with attitude*. Routledge.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Consciousness and Cognition*, 19(2), 597-605.

**Mindfulness as a Mediating Variable between Self-acceptance
and Job Satisfaction for Teachers**

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between Mindfulness, self-acceptance, and job satisfaction for teachers, as well as to reveal the mediating role and direct and indirect effects of Mindfulness on both self-acceptance and job satisfaction, and the differences between teachers in Mindfulness, self-acceptance, and job satisfaction according to gender (male - female). The specialization is (cultural materials - literary materials) and the study sample consisted of (115) male and female teachers from the Giza Directorate of Education, Boulaq Al-Dakrur and South Giza Educational Administrations. The study used measures of mental alertness, self-acceptance, and job satisfaction prepared by the researcher. The study reached the following results: the presence of a positive correlation between the variables of the study, the presence of a statistically significant effect of Mindfulness as a mediating variable in self-acceptance and job satisfaction, and the absence of a significant effect of gender and specialization on the variables. the study