



جامعة المنصورة  
كلية التربية



# اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الاخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية

إعداد

ناصر زيدان بن عسكر الشمري

باحث دكتوراه لقسم الصحة النفسية  
كلية التربية – جامعة المنصورة

إشراف

د/ منى سمير البهجي درغام

مدرس الصحة النفسية  
كلية التربية - جامعة المنصورة

أ.د/ عصام محمد زيدان زيدان

أستاذ الصحة النفسية والتربية الخاصة  
كلية التربية - جامعة المنصورة

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٨ – أكتوبر ٢٠٢٤

## اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية

ناصر زبدان بن عسكـر الشمري

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين، والتعرف على مدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية ولدى عينة البحث ووضع بعض التوصيات للمختصين من أجل العمل على زيادة اليقظة العقلية لدى الأخصائيين النفسيين من أجل زيادة الرضا الوظيفي، تم التطبيق على عينة تكونت من (٢٠٠) أخصائي نفسي، وتمثلت أدوات الدراسة في: مقياس اليقظة العقلية (إعداد: الباحث)، ومقياس الرضا الوظيفي (إعداد: الباحث) واستخدام الباحث بعض الأساليب الإحصائية للتحقيق من صحة الفروض وهي: (اختبار بيرسون البارامترية، معادلة ألفا كرونباخ، حجم الأثر (r) للإحصاء البارامترية، وذلك باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وأشارت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** اليقظة العقلية، الرضا الوظيفي، الأخصائيين النفسيين.

### Abstract

The study aimed to reveal the relationship between mental alertness and job satisfaction among psychologists, and to identify the extent to which mental alertness can be predicted among the research sample and to develop some recommendations for specialists in order to work on increasing mental alertness among psychologists in order to increase job satisfaction. It was applied to a sample that consisted of Of (٢٠٠) psychologists, The study tools were: the mental alertness scale (prepared by the researcher), The researcher used the statistical methods used to verify the validity of the hypotheses, which are: (Pearson parametric test, Cronbach's alpha equation, effect size (r) for parametric statistics, using statistical packages for the social sciences programs. The results indicated that there is a statistically significant correlation between mental alertness and job satisfaction among the study sample members. There are statistically significant differences between mental alertness and job satisfaction.

**Keywords:** Psychological flexibility, mental alertness, job satisfaction, psychologists

### مدخل الدراسة

#### مقدمة

اليقظة العقلية فأنا لا يمكننا أن ننكر إنها تمثل أهمية كبيرة في الحياة اليومية ولذا فإن هناك اهتمام زائد بالفوائد النفسية التي تحدث بسبب اليقظة العقلية.

وعند البحث في العلاقات التي تتواجد بين اليقظة العقلية والمتغيرات الإيجابية التي تحدث للأفراد فأنا نجد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بينهما وبين كل من (الاستقرار النفسي، السعادة النفسية، تقدير الذات، الرضا عن الحياة) وقد كان هناك العديد من الدراسات التي أوضحت هذا الأمر والتي قد توصلت في نهايتها إلى أن هناك علاقة إيجابية بين كل من اليقظة العقلية والرضا

الوظيفي، وذلك لأن اليقظة العقلية تتيح للأفراد أن يكون لديهم القدرة على النظر للأشياء بطريقة جديدة ومختلفة ومدروسة وبالتالي يحدث ردود فعل تلقائية التي بدورها تساعدهم في اتخاذ الخيارات المناسبة والتي تكون مطروحة ضمن مجموعة من الخيارات المختلفة، بالإضافة لكونها تمنح الفرد القدرة على التركيز بشكل أفضل وبالتالي فأنها تساعده على كسب كل من الثقة والقوة والسيطرة في كافة جوانب الحياة وبالتالي تحسن من مستوي الأداء الخاص بالفرد في عمله. (Pidgeon, 2014: 80)

لا يمكننا أن ننكر إن الفرد والمجتمع في الوقت الراهن وفي ظل الظروف الواقعة حالياً والتي يمر بها بصورة مستمرة فإنه بحاجة دائمة إلى الاهتمام بالجوانب الإيجابية التي تتواجد لدى الفرد وذلك من أجل أن يكون لدينا القدرة على العمل على رفع كفاءة الأفراد في العمل وبالتالي يكون لدينا القدرة على الحصول على النتائج المرضية سواء كانت خاصة بالفرد نفسه أو بجهة العمل أو للمجتمع بصفة عامة، ومن هنا يأتي مصطلح الرضا الوظيفي ونجد هنا أن هذا المصطلح يعتبر من المصطلحات ذات الأبعاد المتعددة والذي يتمثل في الرضا الكلي الذي يصل إليه الفرد ويستمد من الوظيفة التي يعمل بها بالإضافة إلى الجماعة التي ينتمي لهم ويخضع للإشراف من قبلهم بالإضافة إلى كل من المنظمة والبيئة التي يعملون بها. (لبنى الساكت، ٢٠١٤م: ٦٧).

ولذا فأنتنا نجد هنا أنه هناك اهتمام متزايد بصورة كبيرة في الآونة الأخيرة بالرضا الوظيفي في كافة المجتمعات سواء كانت النامية أو المتقدمة حيث أن الجميع يسعى جاهداً للعمل على تحسين الأداء بالإضافة إلى العمل على رفع المعدلات الخاصة بالمؤسسة للدرجة التي جعلته يصبح مؤشراً ومعياراً لأي نوع من التقدم في مختلف المنظمات والمؤسسات، بالإضافة لكونه قد حظي بالاهتمام في كافة المستويات التي تتواجد داخل المنظمة.

ويمكن القول إن الرضا الوظيفي هنا له علاقة واضحة بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات وهذا الأمر هو الذي بدوره أدى إلى اهتمام المؤسسات والمختصين في العمل على دراسة الرضا الوظيفي والتوصل إلى كافة المشاكل والصعوبات التي تواجه الأفراد في المؤسسات من أجل وضع الحلول التي تتناسب مع متطلبات العصر الحالي وبالتالي يكون لدى المسؤولين القدرة على مساعدة العاملين في المؤسسة تخطي كافة الصعوبات والمشاكل التي تواجههم بالإضافة إلى العمل على توجيههم إلى كيفية تخطي الصعوبات التي تواجههم في الحياة بشكل عام وفي العمل بشكل خاص.

ويتضح إن هناك علاقة بين كل من اليقظة العقلية والرضا الوظيفي حيث أن اليقظة العقلية تعمل على تخفيف حدة الضغوط التي تقع على الأفراد بالإضافة إلى العمل على تحسين الرضا عن العمل وتخفيف حدة الاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى العمل تحسين إنتاجية الأفراد ونوع حياة الفرد، وليس هذا فحسب بل أنها تزيد من قدرات المنظمات على ملاحظة كافة القضايا والمشكلات والعمل على معالجتها بالطريقة السليمة وأن يكون لديهم القدرة على الاستجابة للإنذارات الأولية لأي مشكلة في العمل، وفي المقابل فإن انعدام اليقظة العقلية قد يؤدي بدوره إلى توليد نظرة أحادية لدى الأفراد تجاه الأحداث التي تمر به وبالتالي يكون لديه حالة من الركود الفكري وعدم قدرته على تقبل الرؤي الجديدة ومن هنا نستطيع أن نقول إن الفرد في هذه الحالة يتسم بسلوك آلي بالإضافة إلى الدوران في حلقة مفرغة. (أسمهان يونس، ٢٠١٥م: ١٠٢).

ومن هنا نستطيع أن نقول إن اليقظة العقلية تساعد في أن يكون لدى الفرد الرضا الوظيفي الذي بدوره يساعده في أن يتخطى كافة الضغوطات والمشاكل التي تواجهه في العمل، حيث أن الفرد العامل يكون لديه القدرة على ملاحظة كل ما يدور من حوله من أحداث وذلك من خلال الخبرات والأحداث الحاضرة ويكون لديه القدرة على التركيز على هذه الأحداث ويكون قادراً على وصف كل

ما يدور بداخله من أفكار ومشاعر وانفعالات، بالإضافة إلى كونه يكون قادراً على التمييز والعمل على تحديد الأولويات الخاصة به وكيف يكون لديه القدرة على التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ وبالتالي يساعده في أن يكون ذو تأثير على نجاح المؤسسة التي يعمل بها.

**أولاً: مشكلة الدراسة**

من الضروري علينا أن نوضح إن العاملين في المهن المختلفة يتعرضون للعديد من الضغوط والمشاكل وعلى وجه الخصوص الأخصائيين النفسيين وهذه المشاكل في كافة نواحي وجوانب الحياة مثل (الجانب الاقتصادي، الجانب الأسري، الجانب الاجتماعي، الجانب الشخصي) وهذه المشاكل بدورها تؤثر بصورة سلبية على التوافق النفسي بالإضافة إلى التوافق الجسدي الخاص بهم وبالتالي تؤثر بصورة سلبية على تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع بعضهم البعض، وقد نجد هنا أن هناك بعض الأفراد يكون لديهم القدرة على تخطي مثل هذه الأزمات والصعوبات إلا أن هناك البعض الآخر لا يكون لديه القدرة على تخطيها بسهولة، وهذا الأمر بدوره يؤدي إلى تأثر الرضا الوظيفي الخاص بهؤلاء العاملين ولا يكون لديهم القدرة على التعامل مع المشاكل والضغوطات التي تواجههم في العمل وبالتالي يؤثر في أدائهم الوظيفي.

**وبناء على ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:**

ما العلاقة التي تتواجد بين كل من اليقظة العقلية بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية؟

**ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:**

٠ هل توجد علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟

٠ هل توجد علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟

**ثانياً: أهداف الدراسة:**

نجد هنا أن الدراسة الحالية تهدف إلى التوصل للآتي:

٠ العلاقة بين اليقظة العقلية وبعض المتغيرات النفسية المتمثلة في (الرضا الوظيفي) لدى الأخصائيين النفسيين.

٠ التعرف على مدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث.

٠ وضع بعض التوصيات للمختصين من أجل العمل على زيادة اليقظة العقلية لدى الأخصائيين النفسيين من أجل زيادة الرضا الوظيفي لديهم.

**ثالثاً: أهمية الدراسة:**

أن الدراسة الحالية تستمد أهميتها سواء كانت النظرية أو الأهمية التطبيقية من الأهمية الخاصة بالموضوع التي تسعى الدراسة إلى توضيحه والتصدي له إلا وهو (علاقة اليقظة العقلية بالرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين) ومحاولة التوصل إلى الطرق التي من خلالها يمكن العمل على زيادة اليقظة العقلية لدى الأخصائيين النفسيين من أجل زيادة الرضا الوظيفي لديهم.

**٠ الأهمية النظرية:**

١- نجد هنا أن الأهمية النظرية تتمثل في أن تكون هذه الدراسة إثراء للمكتبة العلمية وذلك لأن هناك ندرة في الدراسات التي تتحدث عن موضوع الدراسة.

٢- إتاحة الفرصة للباحثين في التوصل إلى المعلومات والبيانات التي تخص موضوع الدراسة وهذا سوف يسهل على الدارس والباحث في الحصول على المعلومات الخاص بالموضوع دون مواجهة أي صعوبات.

## ٠٠ - الأهمية التطبيقية:

- وفيما يخص الأهمية التطبيقية الخاصة بهذه الدراسة فأنا نجد هنا أنها تتمثل في
- 0 - التعرف على الطرق التي من الممكن أن تقوم المؤسسات والمنظمات بإتباعها من أجل العمل على زيادة اليقظة العقلية لدى العاملين بالمؤسسات والمنظمات وذلك من أجل الوصول إلى الرضا الوظيفي المرغوب.
- 0 - وضع بعض التوصيات من قبل الباحث للمختصين وذلك من أجل أن يكون لديهم القدرة على زيادة كل من اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة وعلى وجه الخصوص الأخصائيين النفسيين.

## رابعاً: المفاهيم الإجرائية للدراسة:

احتوت الدراسة بين جنباتها جملة من المصطلحات الأساسية، والتي يمكن الإشارة إليها وتوضيحها كما يلي:

## ٠٠ - اليقظة العقلية Mindfulness:

أشارت حنان عبد الرحمن (٢٠٢٠م: ١٢٥) اليقظة العقلية على أنها القدرة التي تتواجد لدى الأفراد على التركيز على اللحظة الحالية التي يعيشونها ويكون لديهم القدرة على التعامل معها بطريقة واعية تتناسب مع الوقت الحالي الذي يعيشون بها، وأوضحت أنها تمثل قدرته على ملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية التي تحيط به ويكون لديه الإمكانية على الوصف بصورة دقيقة لكل ما يشعر به من أفكار ومشاعر داخلي وبالتالي يكون لديه القدرة على تقنين الحاضر والتنبؤ بالمستقبل من أجل أن يكون لديه القدرة على تحسين الأداء الخاص به.

## ٠٠ - الرضا الوظيفي Job satisfaction:

وعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه "أحد الحالات الإيجابية والسارة التي يقع تحت وطأتها الفرد وهي تكون مسألة ذاتية تقديرية مرتبطة بصورة أو بأخرى بالمشاعر التي قد يقوم الفرد بترجمتها في شكل سلوكيات موضوعية تعكس حالته، وهذا بدوره يؤدي إلى شعور الفرد بقدرته على الإنجاز والتأدية في العمل الذي يقوم به.

## خامساً: محددات الدراسة:

يمكن بيان حدود الدراسة فيما يلي :

- ٠٠ - الحدود المنهجية: يستخدم المنهج الوصفي الارتباطي.
- ٠٠ - الحدود البشرية: سوف تطبق هذه الدراسة على عينة مكونة من (٢٠٠) الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.
- ٠٠ - الحدود المكانية: سوف تطبق هذه الدراسة على مجموعة من الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.
- ٠٠ - الحدود الزمانية: سوف تطبق هذه الدراسة في العام الدراسي (٢٠٢٣م / ٢٠٢٤م).

## سادساً: عينة الدراسة:

سوف تتكون عينة الدراسة من (٢٠٠) أخصائي نفسي.

## سابعاً: أدوات الدراسة:

٠٠ - مقياس اليقظة العقلية.

٠٠ - مقياس الرضا الوظيفي.

## ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة الفروض:

٠٠ - اختبار بيرسون البارامتري .

- ٠٠ - معادلة ألفا كرونباخ
- ٠ - حجم الأثر (r) للإحصاء البارامترى.
- SPSS Ver. 26 وذلك باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية
- تاسعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:
- المحور الأول. اليقظة العقلية:

تعتبر إلين لانجر Ellen Langer عالمة نفس اجتماعي أطلق عليها البعض لقب "أم اليقظة" حيث كتبت كتاب بعنوان mindfulness شرح كيف يستطيع الإنسان أن يطور لنفسه شيء خاصاً في اللحظة الحالية، وهو مصطلح أوجده لتلك الحالة النفسية النشطة في مراقبة اللحظة الحاضرة والعمل على الاندماج بها دون التأثير بالمؤثرات الخارجية.

٠٠ - استراتيجيات بناء اليقظة العقلية:

ذكر فان جوردن (Van Galen, 2021, 1) في مقالته عشر آليات التفسير عمل اليقظة العقلية، أن مع ازدياد المحاولات لتفسير كيفية عمل اليقظة العقلية، لاختلاف الآليات التي تنطبق على مجموعة من الأفراد عن غيرهم فالتغيرات البيولوجية والنفسية والروحية لدى ذوي الخبرة الممارسين لليقظة العقلية عن حديثي الممارسة، وقد طرحت طرق جديدة استناداً على مجموعة من النظريات والأدلة الراسخة لدور اليقظة في تحسين الصحة النفسية:

- **تحول في الإدراك:** حيث توجد اليقظة العقلية نقلة إدراكية من خلال فهم الفرد لكيفية ارتباط الأفكار، والمشاعر بالمثيرات الحسية، وتسمح له بتكوين نظرة أكثر مرونة عن نفسه وعن العالم حوله، مما يساعده على تجاوز الخبرات المؤلمة دون التأثير بها.
- **الوعي الجسدي والبيئي:** تساعد اليقظة العقلية الفرد بأن يتصل مع جسده وبيئته المحيطة، مما يحسن من الحركة وتوازن الجسد، كما أن الوعي بالبيئة يعزز القدرة على اتخاذ القرارات وتقييم المخاطر والمهام.
- **عدم التعلق:** تزيد اليقظة العقلية من قدرة الفرد في التخلي عن التمسك بأفكار وخبرات سابقة، مما يزيد من تكييفه مع الأحداث الجديدة، وزيادة، الفاعلية، والرضا عن الحياة بشكل عام.
- **التغير في وظائف الدماغ:** حيث أظهرت دراسات تصوير الدماغ تغيرات عصبية تنشأ عن ممارسة اليقظة العقلية، وتؤثر على عدد من الوظائف النفسية والفيزيولوجية، وتظهر في كيفية معالجة المعلومات، وضبط الانفعالات.
- **التقبل:** جزء من اليقظة العقلية يحسن من رضا الفرد بالظروف التي يجد نفسه فيها، وهذا لا يعني عدم اتخاذ خطوات عقلية لتحسين وضعة.
- **البعد الروحاني:** أن ممارسة اليقظة العقلية تساهم في تعزيز البعد الروحاني الذي بدوره يخفف من الشعور بالوحدة، ويقوي الصلابة النفسية. الوعي بالانفعالات وتنظيمها التحديد الدقيق للانفعالات والأفكار السلبية المرتبطة بها يسهل من انتباه الفرد لها، ويحسن من العلاقات الشخصية.
- **تقليل الاستثارة الحيوية والنفسية:** حيث إن التنفس الواعي واللاواعي جزء من ممارسة اليقظة العقلية التي تزيد من إشارات العصب المبهم، وينتج عنه زيادة الهدوء، والاسترخاء.
- **توجيه الانتباه:** إن ممارسة اليقظة العقلية تركز (٤٠-٥٠٪)، من الانتباه على نقطة مركزية مثل التنفس، أو وضع الجسم، أو صوت الطبيعة، أو حركة الجسم، وفي الوقت نفسه البقاء واعياً بما يحدث في اللحظة، مما يحسن أداء الفرد للمهام، وإيقاف اجترار الأفكار التي تمثل جزء من التغلب على مشكلات الصحة النفسية والعقلية.

- **الرضا والتسامح:** إن من خلال ممارسة اليقظة التي تتيح للفرد زيادة الفهم، والوعي بأفكاره ومشاعره غير المستقرة؛ نتيجة فهمه لحقيقة الحياة، وتقلباتها، واستبصاره بها، مما يتيح للفرد تجاوز الأفكار، والمشاعر السلبية، وعدم التمسك بها.
  - **مزايا التدريب على اليقظة العقلية للأخصائيين النفسيين:**
    - **الانطفاء الناتج عن ملاحظة الذات:** التحقق من حدة الألم عندما يواجه الأخصائي النفسي انتباهه بصورة مباشرة إلى إحساسات الألم، وأن متابعة اتجاه الألم بدون نقد، يمكن أن يخفف المزاجية السلبية الشديدة، التي قد تؤدي الحدوث سلوك تجنبى يؤثر في تقاؤل الفرد الاجتماعي، وأنه من الممكن عند ملاحظة الفرد لأفكاره وانفعالاته بدون محاولة تجنبها، سيؤدي به إلى انطفاء استجابة الخوف والسلوك التجنبى.
    - **التغيير المعرفى الإيجابى:** ممارسة اليقظة العقلية بوصفها استراتيجية تؤدي بالأخصائي النفسي إلى أساليب التفكير التي يمارسها في ضبط انفعالاته، بحيث يدرك أن الأفكار السلبية اللاعقلانية التي تتزامن مع المزاج السيئ لاتمثل موعد الأفكار، وليست انعكاسا حقيقيا للموقف، وأن هذا الموقف لا يتطلب من الفرد سوى إدارة ذاته بصورة عالية.
    - **تفعيل عمليات إدارة الذات:** تساعد اليقظة العقلية الأخصائي النفسي على اكتساب القدرة على التفكير في استخدام بدائل متنوعة من استراتيجيات تحمل الضغوط الانفعالية، وأن يكون واعيا تماما بانفعالاته وعملياته المعرفية وماوراء المعرفة التي يمكن للفرد استخدامها في إدارة الانفعالات التقبل اليقظة العقلية تجعل الفرد متقبلا وضعه الراهن، حتى وإن كان يتعرض للضغط الانفعالي والألم النفسي فهو يواجه الموقف بدلا من تجلبه، وهذا التقبل يساعد الفرد على حماية نفسه من حدوث يقظة القلق المفرطة تجاه الحالات الفسيولوجية المصاحبة للانفعالات. (حمدي الفرماوي ورضوان حسن، ٢٠٠٩، ٥٦)
- ومن الدراسات التي تناولت محور اليقظة العقلية قام ريان وآخرون (Ryan, Safran, 2012) بدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى التعرف على مستوى استخدام العاملين في الصحة النفسية لليقظة العقلية وأثرها على مخرجات العملية الإرشادية العلاجية. تكونت عينة الدراسة من (٢٦) زوجاً من العاملين في الصحة النفسية ومسترشديهم اختبروا عشوائياً. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس اليقظة العقلية واستبانة مخرجات العملية الإرشادية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى استخدام اليقظة العقلية لدى العاملين في الصحة النفسية ومسترشدهم كان متوسطاً وبيّنت النتائج وجود أثر ايجابي لليقظة العقلية على مخرجات العملية الإرشادية.
- أجرت هورست وآخرون (Horst, Newsom, & Stith, 2013) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى التعرف على مستوى استخدام اليقظة العقلية لدى المسترشدين والعاملين في الصحة النفسية تكونت عينة الدراسة من (١٠) من المسترشدين و (١٠) عاملاً في الصحة النفسية اختبروا عشوائياً، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الملاحظة عن طريق تصوير الفيديو والمقابلة الشخصية، كشفت نتائج الدراسة أن مستوى استخدام اليقظة العقلية لدى المسترشدين والعاملين في الصحة النفسية خلال العملية الإرشادية كان منخفضاً بيّنت النتائج أن اتجاهات المسترشدين والعاملين في الصحة النفسية نحو استخدام اليقظة العقلية في العملية الإرشادية كانت إيجابية.

وقامت إنعام أحمد عبد الحليم كاشف (٢٠٢٢م) دراسة هدفت إلى العمل على استكشاف العلاقة بين أساليب مواجهة الضغوط واليقظة العقلية والمرونة النفسية والتوصل إلى نموذج سببي للعلاقات بين تلك المتغيرات، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مكونة من (٦٤٠) طالب وطالبة

من طلاب المرحلة الثانوية العامة للعام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م، وقد تم استخدام مقياس أساليب مواجهة الضغوط، استبيان اليقظة العقلية، مقياس المرونة النفسية، وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى وجود تأثير موجب ودال إحصائياً عند مستوي الدلالة (٠,٠١) لليقظة العقلية في التنبؤ بالمرونة النفسية، بالإضافة إلى أنه قد تم التوصل إلى نموذج سببي للعلاقات بين أساليب مواجهة الضغوط واليقظة العقلية والمرونة النفسية، وأبرز ما لوحظ في النموذج وجود تأثير إيجابي ومباشر لليقظة العقلية والمرونة النفسية على استخدام الطلاب لأسلوب المواجهة المتمركزة على حل المشكلة.

وجاءت منيرة الشهراني (٢٠٢٢م) بدراسة هدفت إلى التعرف على اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الثانوية، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت مفردات العينة من (٣٥٠) مفردة تم اختيارهن بصورة عشوائية وتم تطبيق مقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية، ومقياس المرونة النفسية، وقد تم التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أنه هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين كل بعد من أبعاد اليقظة العقلية (الوصف، التصرف الواعي)، واليقظة العقلية بشكل عام، كما أن النتائج قد أظهرت أنه من الممكن أن يتم التنبؤ بالمرونة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى طالبات الثانوية.

وهدف دراسة (Waelde, Thompson, Robinson, & Iwanicki, 2016) في الولايات المتحدة الأمريكية إلى التعرف على مستوى تطبيق اليقظة العقلية وممارستها والتأمل لدى المرشدين العاملين في إرشاد ضغوط ما بعد الصدمة. تكونت عينة الدراسة من (١١٦) من المرشدين العاملين في إرشاد ضغوط ما بعد صدمة وقد اختيروا عشوائياً. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس اليقظة العقلية ومقياس التأمل. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق اليقظة العقلية والتأمل لدى المرشدين العاملين في إرشاد ضغوط ما بعد الصدمة كان متوسطاً. وكشفت النتائج أن (٣٣%) من المرشدين العاملين في إرشاد ضغوط ما بعد الصدمة حصلوا على التدريب حول توظيف اليقظة العقلية في العملية الإرشادية.

#### المحور الثاني. الرضا الوظيفي:

##### ٠ - تعريف الرضا الوظيفي:

عرف كيم وآخرون على مفهوم الرضا الوظيفي بأنه وجهة نظر الأفراد العاملين نحو قبولهم واستحسانهم للعمل ويزاولونه، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنه.

(Kim, Pongsakornrunsilp, Pongsakornrunsilp, Horam, & Kumar, 2023, 2)

يعرف سينغ وأونهرينج الرضا الوظيفي بأنه حالة نفسية وشعور الفرد نحو وظيفته وهذا الشعور يحدث نتيجة لتفاعل عدد من المتغيرات بعضه يتعلق بالفرد نفسه كالعمل والجنس، والبعض الآخر يتعلق بطبيعة العمل والزملاء وفرص التقدم الوظيفي وأسلوب الإشراف والراتب.

##### ٠ - فوائد الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد فوائد الرضا بمجموعتين هما:

- **الفوائد السلوكية والاجتماعية:** وتتمثل بالقضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المنظمة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم وأصدقائهم بعدم رضاهم عن وظائفهم لأنها لا تتفق مع قدراتهم ورغباتهم وشعورهم بالإحباط وينخفض مستوى التغيب عن العمل وهذا بدوره يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل مما يؤدي إلى أبعاد المنظمة عن الخسائر المادية والمعنوية الناجمة من نتائج الغياب ودوران العمل وزيادة الاستقرار التنظيمي ذلك لأن توفر الرضا الوظيفي يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد الأمر الذي يؤدي إلى خفض الإشراف المباشر الذي يمارسه الرؤساء على مرؤوسيه.

ب- **الفوائد المادية والاقتصادية:** وتتمثل بتقليل التكاليف المتعلقة بالغياب، تلك التكاليف التي تصل مبالغ كبيرة جداً في بعض الأحيان إذ أثبتت الدراسات الميدانية أن المنظمة التي يعمل فيها (١٠٠٠) عامل فإن زيادة نسبة الغياب فيها إلى (١%) فقط ستؤدي إلى ارتفاع التكاليف إلى (١٥٠,٠٠٠) دولار خلال السنة ولا تقتصر آثار الغياب على ذلك، بل تتعداه إلى تعطيل المكنات والآلات.

(Tessema, Ready, & Embaye, 2013, 5-6)

### ٣- العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي:

هناك الكثير من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي مثل الأجور. والترقيات وظروف وعبء العمل والإجهاد والاحترام المتبادل بين زملاء، وعلاقة الموظف مع المسؤول، والمكافآت المالية، وإذا عملت المنظمة على تحقيق هذه العوامل وغيرها فانها ستضمن تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية ونمو وتحقيق أهداف المنظمة، وصولاً إلى منظمة ناجحة وتتأثر مستويات الرضا الوظيفي أو عدم الرضا عن طريق عدد من العوامل منها:

أ- **العوامل المحفزة:** هذه العوامل ترتبط بمحتوى الوظيفة التي حدد أبعادها المتمثلة في (تنوع المهارات هوية المهمة، أهمية المهمة الاستقلالية، التغذية العكسية).

ب- **نوعية الإشراف:** فرزت نتائج دراسات الهوثورن بأن الإشراف هو المحدد الأكثر أهمية لمواقف الموظفين، وأن رغبة الموظف في الارتباط بشكل مستمر في العمل مع زملائه هي رغبة قوية إن لم تكن خاصية إنسانية.

ج- **النجاح أو الفشل:** من الواضح أن النجاح يخلق الرضا خاصة إذا كان يمكن الموظفين من الثبات لأنفسهم بأنهم يستخدمون قدراتهم بشكل كامل. (Aslan, Yaman, Aksu, &

Gungor, 2022, 288)

في حين صنف (براتاما) العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي الي:

أ- **عوامل تنظيمية:** وتتمثل بعدد من العوامل الفرعية هي:

(١) **نظام العوائد:** مثل (الحوافز المكافآت الترقيات) يشعر الموظف بالرضا إذا كان تزويد العوائد يتم وفقاً لنظام محدد يضمن توفرها بالقدر المناسب وبشكل عادل.

(٢) **الإشراف:** إن إدراك الفرد لمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على مدى إدراك الفرد حول عدالة المشرف واهتمامه وحمايته للموظفين.

(٣) **سياسات المنظمة:** وتشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح، وإجراءات وقواعد تنظيم العلم، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعفيه.

(٤) **تصميم العمل:** حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة والتكامل والأهمية والاستقلال وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

(٥) **ظروف العمل:** كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة يساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم ومن أهم هذه الظروف ما يمس، الإضاءة، والحرارة، والتهوية المكتب، والتليفون، وترتيب المكاتب، وحجم الاتصالات الشخصية، وحجم الحجرة وغيرها.

ب- **العوامل البيئية:** هذه العوامل تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، فهو عضو في أسرة معينة، ويرتبط بجماعات وزملاء داخل العمل وتشمل أيضاً كافة الجوانب وحجم الثقافية في المجتمع.

ج- **العوامل الشخصية:** وتتكون من عدد من العوامل الفرعية هي:

- (١) **إحترام الذات:** كلما كان الفرد ميالاً للإعتداد برأيه واحترام أنه، والعلو بقدره، كلما كان أقرب إلى الرضا الوظيفي والعكس صحيح.
- (١) **تحمل الضغوط:** إذا كان الفرد قادراً على تحمل ضغط العمل والتعامل والتكيف معه، كان أكثر رضا، والعكس صحيح.
- (١) **المكانة الاجتماعية:** كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله.
- (١) **الرضا عن الحياة:** يميل الموظف السعيد في حياته، إلى أن يكون سعيداً أيضاً في عمله، أما الغير راضي عن نمط حياته الأسرية والاجتماعية فإنه حتماً سينقل التعاسة إلى العمل.

(Pratama, 2022, 745-746)

ومن الدراسات التي تتحدث عن الرضا الوظيفي اجريت دراسة (Alharbi, Alharbi, & Alshammari, 2021) والتي هدفت الى فحص عوامل الرضا الوظيفي لدى الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية. شملت ٢٥٠ ممرضة عاملة في المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة استبياناً لجمع البيانات وتم استخدام مقياس رضا العاملين في العمل. وجدت نتائج الدراسة أن العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الممرضات هي الدعم الاجتماعي، والتحفيز والتقدير، والتدريب والتطوير، والقدرة على التواصل والتعاون مع الزملاء والإدارة. أوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل جيدة وتحسين العلاقات بين الزملاء والإدارة، وتطوير برامج التدريب والتطوير للممرضات وتوفير مزيد من الدعم الاجتماعي لهن.

وأجريت دراسة (Haque, Rahman, & Uddin, 2020) لفحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز والإدارة الفعالة لدى الموظفين في الشركات الخاصة. شملت ٥٠٠ موظف في الشركات الخاصة. استخدمت الدراسة استبياناً لجمع البيانات، وتم استخدام مقياس رضا العاملين في العمل ومقياس التحفيز ومقياس الإدارة الفعالة. وجدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الموظفين يرتبط بشكل إيجابي ومعنوي مع التحفيز والإدارة الفعالة. كما توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الفعالة تلعب دوراً هاماً في تحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التحفيز وتحسين الإدارة الفعالة لتحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الشركات الخاصة. بينما فحصت دراسة (Karim, & Hama-Kareem, 2019) دراسة عوامل الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين في المؤسسات الحكومية في إقليم كردستان وشملت ٤٠٠ موظف في المؤسسات الحكومية في إقليم كردستان واستخدمت الدراسة استبياناً لجمع البيانات، وتم استخدام مقياس رضا العاملين في العمل ووجدت نتائج الدراسة أن العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين هي الدعم الاجتماعي، والتحفيز والتقدير، والإدارة الفعالة، والتدريب والتطوير. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريب وتطوير للموظفين، وتحسين الدعم الاجتماعي والتحفيز والتقدير، وتحسين الإدارة الفعالة.

وكشفت دراسة (Javed, Nazir, & Ahmad, 2021) دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والتحفيز والإدارة الفعالة لدى العاملين في البنوك التجارية في باكستان. عينة الدراسة: شملت ٢٥٠ عامل في البنوك التجارية في باكستان. استخدمت الدراسة استبياناً لجمع البيانات، وتم استخدام مقياس رضا العاملين في العمل ومقياس التحفيز ومقياس الإدارة الفعالة. وجدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية في باكستان يرتبط بشكل إيجابي ومعنوي مع التحفيز والإدارة الفعالة. كما توصلت الدراسة إلى أن الإدارة الفعالة تلعب دوراً هاماً في

تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين. أوصت الدراسة بضرورة تحسين الإدارة الفعالة وتحفيز العاملين في البنوك التجارية في باكستان لتحسين الرضا الوظيفي لديهم. وأيضاً كشفت دراسة (Alzoubi, 2021) عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في الأردن. شملت ٢٠٠ عامل في المنظمات غير الحكومية في الأردن. استخدمت الدراسة استنباطاً لجمع البيانات، وتم استخدام مقياس رضا العاملين في العمل. وجدت نتائج الدراسة أن العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية في الأردن هي التدريب والتطوير، والمرونة في العمل، والمرتبات والمزايا، والإدارة الفعالة. أوصت الدراسة بضرورة تحسين برامج التدريب والتطوير للعاملين، وتحسين المرونة في العمل وتوفير بيئة عمل ملائمة، وتحسين المرتبات والمزايا وتوفير الحوافز، وتحسين الإدارة الفعالة وتوفير فرص التواصل والتفاعل مع الإدارة.

#### عاشراً: العلاقة بين متغيرات الدراسة:

تناول الباحث في عرض متغيرات الدراسة، ولكن بعلاقتها مع متغيرات أخرى. لم يتناول أي من الباحثين في حدود علم الباحث تلك الدراسة خاصة في البيئة السعودية وبالأخص فئة الاختصاصيين النفسيين.

اختلاف حجم العينة باختلاف المكان واستناداً إلى عمل المقاييس مثبتة علمياً بموثوقيتها في الصدق والثبات، ولكنها لا تتناسب مع العينة الدراسة خاصة في البيئة السعودية حيث كان أغلب الدراسات في البيئات الأجنبية ونظراً لاختلاف الثقافة بين البيئة العربية والأجنبية قام الباحث بأعداد مقاييس تلك الدراسة بناءً على ما تم عرضه في الإطار النظري والدراسات السابقة وبما يتناسب مع الاختصاصيين النفسيين خاصة في البيئة السعودية.

#### في ضوء ما سبق أمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

##### فروض الدراسة:

٢. التنبؤ بوجود علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
٢. توجد علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

##### إجراءات الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ أخصائي نفسي، تطبق هذه الدراسة على مجموعة من الاختصاصيين النفسيين في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية خلال العام الدراسي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤م، تقوم الدراسة الحالية لمحاولة الوصول إلى التعرف على العلاقة التي تربط بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين النفسيين في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.

##### أدوات الدراسة: استخدم الباحث الأدوات الآتية:

- مقياس اليقظة العقلية.
- مقياس الرضا الوظيفي.

##### الخصائص السيكومترية لمقياس اليقظة العقلية:

بعد التأكد من صلاحية الصورة الأولية لمقياس اليقظة العقلية وصدق عباراته، تم تحديد المحددات السيكومترية للمقياس وذلك على النحو التالي:

#### صدق المحك:

تم تطبيق مقياس اليقظة العقلية الذي أعده الباحث على عينة البحث الاستطلاعية كما تم تطبيق مقياس اليقظة العقلية اعداد /على الصرايرة ٢٠٢٢ على نفس العينة كمحك خارجي، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات ارتباط ابعاد مقياس اليقظة العقلية الذي أعده الباحث بالدرجة الكلية للمحك، والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول (١)

##### صدق المحك لمقياس اليقظة العقلية

| الأبعاد              | معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحك |
|----------------------|-------------------------------------|
| الانتباه والملاحظة   | 0.371**                             |
| التصرف بوعي          | 0.380**                             |
| ضبط الخبرات الداخلية | 0.460**                             |
| الوصف اللفظي         | 0.416**                             |
| المقياس ككل          | 0.442**                             |

يتضح من الجدول (١) السابق أن جميع معاملات ارتباط ابعاد مقياس اليقظة العقلية ودرجته الكلية بالدرجة الكلية للمحك دالة عند 0.01 مما يعنى أن المقياس الذي أعده الباحث يتسم بدرجة جيدة من الصدق.

#### • ثبات المقياس:

تم حساب ثبات مقياس اليقظة العقلية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (٢)

##### معاملات ثبات مقياس اليقظة العقلية بألفا كرونباخ

| الأبعاد              | عدد العبارات | التباين | معامل الثبات |
|----------------------|--------------|---------|--------------|
| الانتباه والملاحظة   | 10           | 67.310  | 0.967        |
| التصرف بوعي          | 9            | 58.551  | 0.972        |
| ضبط الخبرات الداخلية | 9            | 43.837  | 0.958        |
| الوصف اللفظي         | 7            | 27.929  | 0.942        |
| المقياس ككل          | 35           | 642.01  | 0.984        |

يتضح من الجدول (٢) السابق أن معاملات الثبات جميعها أكبر من (0.6) لبعدي المقياس والدرجة الكلية، كما يتضح أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغت قيمته (0.984) وجميعها قيم مناسبة للثبات.

#### • الاتساق الداخلي للمقياس:

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل ارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (٣)**  
**معاملات الاتساق الداخلي لمقياس اليقظة العقلية**

| العبارة                               | الانتباه والملاحظة | العبارة | التصرف الواعي | العبارة | ضبط الخبرات الداخلية | العبارة | الوصف اللفظي |
|---------------------------------------|--------------------|---------|---------------|---------|----------------------|---------|--------------|
| 1                                     | 0.819**            | 11      | 0.891**       | 20      | 0.886**              | 29      | 0.948**      |
| 2                                     | 0.926**            | 12      | 0.879**       | 21      | 0.868**              | 30      | 0.941**      |
| 3                                     | 0.833**            | 13      | 0.909**       | 22      | 0.872**              | 31      | 0.937**      |
| 4                                     | 0.937**            | 14      | 0.895**       | 23      | 0.915**              | 32      | 0.772**      |
| 5                                     | 0.941**            | 15      | 0.888**       | 24      | 0.935**              | 33      | 0.759**      |
| 6                                     | 0.677**            | 16      | 0.904**       | 25      | 0.842**              | 34      | 0.851**      |
| 7                                     | 0.852**            | 17      | 0.928**       | 26      | 0.951**              | 35      | 0.812**      |
| 8                                     | 0.817**            | 18      | 0.932**       | 27      | 0.928**              |         |              |
| 9                                     | 0.943**            | 19      | 0.928**       | 28      | 0.747**              |         |              |
| 10                                    | 0.959**            |         |               |         |                      |         |              |
| معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس | 0.934**            |         | 0.937**       |         | 0.867**              |         | 0.902**      |

يتضح من الجدول (٣) السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستويات 0.01, 0.05 وكذلك معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة عند 0.01 مما يعنى أن العبارات تتجه لقياس البعد الذي تنتمي إليه وأن الأبعاد تتجه لقياس المكون الرئيس (اليقظة العقلية)، مما يدل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

بعد التأكد من صلاحية الصورة الأولية لمقياس الرضا الوظيفي وصدق عباراته، تم تحديد المحددات السيكومترية للمقياس وذلك على النحو التالي:

#### صدق المحك:

تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث على عينة البحث الاستطلاعية كما تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي (إعداد: حنان على ٢٠٢٢) على نفس العينة كمحك خارجي، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات ارتباط ابعاد مقياس الرضا الوظيفي الذى أعده الباحث بالدرجة الكلية للمحك، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (٤)**  
**صدق المحك لمقياس الرضا الوظيفي**

| الأبعاد            | معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحك |
|--------------------|-------------------------------------|
| ظروف وطبيعة العمل  | 0.465**                             |
| الحوافز والمكافآت  | 0.451**                             |
| التقدير والإحترام  | 0.427**                             |
| العلاقة مع الزملاء | 0.459**                             |
| الإنتماء المهني    | 0.487**                             |
| المكانة الاجتماعية | 0.402**                             |
| المقياس ككل        | 0.462**                             |

يتضح من الجدول (٤) السابق أن جميع معاملات ارتباط ابعاد مقياس الرضا الوظيفي ودرجته الكلية بالدرجة الكلية للمحك دالة عند 0.01 مما يعنى أن المقياس الذى أعده الباحث يتسم بدرجة جيدة من الصدق.

• **ثبات المقياس:**

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وذلك كما يوضحها الجدول التالي:

**جدول (٥)**

**معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي بألفا كرونباخ**

| الأبعاد            | عدد العبارات | التباين        | معامل الثبات |
|--------------------|--------------|----------------|--------------|
| ظروف وطبيعة العمل  | 11           | 33.633         | 0.907        |
| الحوافز والمكافآت  | 9            | 24.229         | 0.899        |
| التقدير والإحترام  | 9            | 25.329         | 0.915        |
| العلاقة مع الزملاء | 12           | 39.829         | 0.918        |
| الإنتماء المهني    | 8            | 16.736         | 0.864        |
| المكانة الاجتماعية | 7            | 17.011         | 0.918        |
| <b>المقياس ككل</b> | <b>56</b>    | <b>867.912</b> | <b>0.984</b> |

يتضح من الجدول (٥) السابق أن معاملات الثبات جميعها أكبر من (0.6) ليعدي المقياس والدرجة الكلية، كما يتضح أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغت قيمته (0.984) وجميعها قيم مناسبة للثبات.

• **الاتساق الداخلي للمقياس:**

تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بحساب معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل ارتباط الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول (٦)**

**معاملات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي**

| العبارة                               | ظروف وطبيعة العمل | العبارة | الحوافز والمكافآت | العبارة | التقدير والإحترام | العبارة | العلاقة مع الزملاء | العبارة | الإنتماء المهني | العبارة | المكانة الاجتماعية |
|---------------------------------------|-------------------|---------|-------------------|---------|-------------------|---------|--------------------|---------|-----------------|---------|--------------------|
| 1                                     | 0.531**           | 12      | 0.397**           | 21      | 0.820**           | 30      | 0.394**            | 42      | 0.841**         | 50      | 0.914**            |
| 2                                     | 0.759**           | 13      | 0.697**           | 22      | 0.797**           | 31      | 0.673**            | 43      | 0.855**         | 51      | 0.796**            |
| 3                                     | 0.746**           | 14      | 0.834**           | 23      | 0.581**           | 32      | 0.755**            | 44      | 0.425**         | 52      | 0.729**            |
| 4                                     | 0.461**           | 15      | 0.793**           | 24      | 0.868**           | 33      | 0.850**            | 45      | 0.744**         | 53      | 0.51**             |
| 5                                     | 0.792**           | 16      | 0.731**           | 25      | 0.820**           | 34      | 0.732**            | 46      | 0.857**         | 54      | 0.868**            |
| 6                                     | 0.796**           | 17      | 0.808**           | 26      | 0.711**           | 35      | 0.809**            | 47      | 0.819**         | 55      | 0.902**            |
| 7                                     | 0.750**           | 18      | 0.769**           | 27      | 0.754**           | 36      | 0.756**            | 48      | 0.447**         | 56      | 0.881**            |
| 8                                     | 0.637**           | 19      | 0.831**           | 28      | 0.760**           | 37      | 0.445**            | 49      | 0.643**         |         |                    |
| 9                                     | 0.822**           | 20      | 0.761**           | 29      | 0.815**           | 38      | 0.836**            |         |                 |         |                    |
| 10                                    | 0.759**           |         |                   |         |                   | 39      | 0.822**            |         |                 |         |                    |
| 11                                    | 0.850**           |         |                   |         |                   | 40      | 0.694**            |         |                 |         |                    |
|                                       |                   |         |                   |         |                   | 41      | 0.867**            |         |                 |         |                    |
| معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس | 0.984**           |         | 0.986**           |         | 0.976**           |         | 0.981**            |         | 0.940**         |         | 0.958**            |

يتضح من الجدول (٦) السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستويات 0.01, 0.05 وكذلك معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة عند 0.01 مما يعنى أن العبارات تتجه لقياس البعد الذي تنتمي إليه وأن الأبعاد تتجه لقياس المكون الرئيس (الرضا الوظيفي)، مما يدل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

#### الحادي عشر: نتائج الدراسة وتفسيرها:

تم اختبار فروض البحث على النحو التالي:

- اختبار الفرض الأول: والذي ينص على أنه:

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية.

ولاختبار هذا الفرض، قام الباحث بحساب معامل الارتباط لبيرسون لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد اليقظة العقلية وأبعاد الرضا الوظيفي، ويوضح الجدول التالي التحليل الإحصائي للنتائج الخاصة بتلك العلاقة:

#### جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط لبيرسون بين أبعاد أبعاد اليقظة العقلية وأبعاد الرضا الوظيفي

| الرضا الوظيفي<br>اليقظة العقلية | ظروف وطبيعة العمل | الحوافز والمكافآت | التقدير والإحترام | العلاقة مع الزملاء | الإنتماء المهني | المكانة الاجتماعية | المتغير التابع ككل |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-----------------|--------------------|--------------------|
| الانتباه والملاحظة              | 0.652**           | 0.703**           | 0.653**           | 0.647**            | 0.244**         | 0.160*             | 0.733**            |
| التصرف بوعي                     | 0.287**           | 0.349**           | 0.216**           | 0.273**            | 0.315**         | 0.406**            | 0.355**            |
| ضبط الخبرات الداخلية            | 0.633**           | 0.747**           | 0.809**           | 0.773**            | 0.520**         | 0.425**            | 0.700**            |
| الوصف اللفظي                    | 0.304**           | 0.213**           | 0.464**           | 0.333**            | 0.572**         | 0.490**            | 0.292**            |
| المتغير المستقل ككل             | 0.616**           | 0.670**           | 0.540**           | 0.587**            | 0.219**         | 0.278**            | 0.708**            |

يتضح من الجدول (٧) السابق وجود علاقة ارتباطية طردية عند مستوى 0.01 بين جميع أبعاد اليقظة العقلية ودرجتها الكلية وأبعاد الرضا الوظيفي بدرجته الكلية باستثناء معامل ارتباط الانتباه والملاحظة بالمكانة الاجتماعية حيث جاء الارتباط دال عند 0.05، الأمر الذي يعني قبول الفرض الثاني من فرض البحث.

#### تفسير نتائج الفرض الأول:

فسر الباحث بأن هناك علاقة طردية واضحة بين الانتباه والملاحظة والتصرف بشكل واعي وضبط الخبرات الداخلية لدى الفرد ودرجة الرضا الوظيفي بشكل كلي، واليقظة العقلية وهي مدى شعور الفرد بالسعادة واللاقات مع الزملاء والرؤساء والشعور بالولاء والانتماء للعمل، درجة اليقظة العقلية تشير إلى أن مستوى العاملين والعاملات أعلى من المتوسط بينما درجة الرضا الوظيفي تشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى العاملين والعاملات متوسط.

- اختبار الفرض الثاني: والذي ينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في اليقظة العقلية تبعاً لمتغير العمر والجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

- الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار " ت " للمجموعات المستقلة الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لمتغير نوع

الجنس، ويتضح أن جميع قيم " ت " للفرق بين متوسطي درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لنوع الجنس جاءت على نحو غير دال احصائياً عند مستوى 0.05، مما يعنى عدم وجود فروق في اليقظة العقلية تعزي لمتغير نوع الجنس لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مما يعنى رفض الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير نوع الجنس وقبول الفرض الصفري.

#### - الفروق وفقاً لمتغير العمر:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لمتغير العمر، ويتضح أن قيم " ف " للفرق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس اليقظة العقلية (التصرف بوعي، الوصف اللفظي) والدرجة الكلية وفقاً لفئات العمر جاءت على نحو غير دال احصائياً عند مستوى 0.05، بينما كانت هناك فروق دال احصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسطات درجات مجموعة البحث في بقية الأبعاد والدرجة الكلية. مما يعنى تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير العمر جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

#### - الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ويتضح أن قيم " ف " للفرق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس اليقظة العقلية (الانتباه والملاحظة، التصرف بوعي) والدرجة الكلية وفقاً لفئات المؤهل الدراسي جاءت على نحو غير دال احصائياً عند مستوى 0.05، بينما كانت هناك فروق دال احصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس اليقظة العقلية (ضبط الخبرات الداخلية، الوصف اللفظي)، مما يعنى تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### - الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ويتضح أن جميع قيم " ف " للفرق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية وفقاً لسنوات الخبرة جاءت على نحو دال احصائياً عند مستوى 0.01، مما يعنى وجود فروق في اليقظة العقلية تعزي لمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مما يعنى تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### تفسير نتائج الفرض الثاني:

عدم وجود فروق في اليقظة العقلية تعزي لمتغير نوع الجنس لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير العمر جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية يعنى تحقق الفرض الرابع فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، ولليقظة العقلية مفهوم متعدد وابعاد تتضمن: الملاحظة،

والوصف، والتصرف بوعي، وعدم الحكم على الخبرات الداخلية، وعدم التفاعل مع الخبرات الداخلية أربعة مكونات للليقة العقلية، وهي: الانتباه، الوعي، التركيز على الخبرة في اللحظة الحالية، التعايش مع الخبرات والأفكار وإصدار الأحكام.

- اختبار الفرض الثالث: والذي ينص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر والجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

#### ب- الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار " ت " للمجموعات المستقلة الأحادي لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لمتغير نوع الجنس، ويتضح أن جميع قيم " ت " للفروق بين متوسطي درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لنوع الجنس جاءت على نحو غير دال إحصائياً عند مستوى 0.05، مما يعني عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير نوع الجنس لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مما يعني رفض الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير نوع الجنس لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### ب- الفروق وفقاً لمتغير العمر:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لمتغير العمر، ويتضح أن قيم " ف " للفروق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (الانتماء المهني، المكانة الاجتماعية) والدرجة الكلية وفقاً لفئات العمر جاءت على نحو غير دال إحصائياً عند مستوى 0.05، بينما كانت هناك فروق دال إحصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسطات درجات مجموعة البحث في بقية الأبعاد والدرجة الكلية. مما يعني تحقق الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير العمر جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### ب- الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ويتضح أن قيم " ف " للفروق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (التقدير والإحترام، المكانة الاجتماعية) جاءت على نحو دال إحصائياً عند مستوى 0.01, 0.05، بينما كانت الفروق غير دال إحصائياً عند مستوى 0.05 في باقي الأبعاد والدرجة الكلية لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وفقاً لفئات المؤهل الدراسي. مما يعني تحقق الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### ب- الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار " تحليل التباين أحادي الاتجاه " للمجموعات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات في استجابة عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، ويتضح أن جميع قيم " ف " للفروق بين متوسطات درجات مجموعة البحث في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية وفقاً لسنوات الخبرة جاءت على نحو دال إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يعني وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مما يعني تحقق الفرض

الخامس فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

#### تفسير نتائج الفرض الثالث:

فسر الباحث بعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير نوع الجنس لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتحقق الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير العمر جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، و البحث في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي (التقدير والإحترام، المكانة الاجتماعية) جاءت على نحو دال احصائياً ومن خلال هذا تحقق الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي جزئياً لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، تحقق الفرض الخامس فيما يتعلق بمتغير سنوات الخبرة لدى الأخصائيين النفسيين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

#### الثاني عشر: التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج؛ يوصي الباحث بما يلي:
- ٢- عقد الكثير من الدورات الخاصة بالموظفين والتي تحتوي على أنشطة تعمل على رفع وتنمية اليقظة العقلية لديهم.
  - ٢- وضع نظام حوافز ومكافآت يعمل على تشجيع الاخصائيين على الابداع واليقظة واستثمار طاقاتهم.
  - ٢- تشجيع الاخصائيين على المشاركة في حل المشكلات الخاصة بالعمل واتخاذ القرارات مما يعمل على زيادة اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لديهم.
  - ٢- الربط بين سلوكيات الاخصائي وادائه وبين النتائج والمكافأة.
  - ٢- توظيف مهارات اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لأنها من أهم المهارات الحياتية لدى الافراد.
  - ٢- التوسع في دراسة اليقظة العقلية والرضا الوظيفي وارتباطها بمتغيرات أخرى لدى عينات متنوعة من الأفراد.

#### بحوث مقترحة:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج أمكن الباحث اقتراح عدد من البحوث المرتبطة بالموضوع الدراسة فيما يلي:
- تنفيذ برنامج ارشادي لتنمية اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
  - إجراء دراسة تتعلق باليقظة العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية مثل التفكير الایجابي والدافعية للإنجاز وتنظيم الذات لدى الطلبة.
  - اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى الأخصائيين.

#### المراجع:

##### أولاً: المراجع العربية

٢. ابو الحسن القزويني (١٩٧٩). معجم مقاييس اللغة. (المحقق: عبد السلام هارون). القاهرة: دار الفكر.
٢. احمد النور، وهادي كبري (٢٠١٩). اليقظة العقلية والتفكير ما وراء المعرفي كمنبئين بمهارات ما وراء الاستيعاب لدى طلاب كلية التربية جامعة جازان. مجله كلية التربية بجامعة اسويط، ٣٥(٣)، ٥٦٦-٥٨٧.
٢. احمد بهنساوي (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالنهوض الاكاديمي لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. المجله التربويه بجامعة سوهاج، ١١-٧٣.
٢. اسعد رزوق (١٩٧٩). موسوعه علم النفس. (مراجعته: عبد الله عبد الدايم). بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

٢. اسماء نوري (٢٠١٢). اثر ابعاد اليقظه الذهنيه في الابداع التنظيمي دراسه ميدانيه في عدد من كليات جامعه بغداد. مجله العلوم الاقتصاديه والاداريه بجامعة بغداد، ١٨ (٦٨)، ٢٠٦-٢٣٦.
٢. أسمهان بونس (٢٠١٥م). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية، جامعة واسط، العراق.
٢. اسمهان عباس يونس (٢٠١٥). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية. رساله ماجستير، كلية التربية، جامعه واسط، العراق.
٢. امال جوده (٢٠١١). الصحة النفسية. ط٣. عمان: دار الوراق.

#### ثانيًا: المراجع الاجنبية

1. Masuda, A., Anderson, P. L., & Sheehan, S. T. (2009). Mindfulness and mental health among African American college students. *Complementary Health Practice Review*, 14(3), 115-127.
2. Academic Mindfulness Interest Group, M., & Academic Mindfulness Interest Group, M. (2006). Mindfulness-based psychotherapies: A review of conceptual foundations, empirical evidence and practical considerations. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 40(4), 285-294.
2. Ahmad, S., Hussain, S., & Ahmad, S. (2018). Relationship between Mindfulness and Job Satisfaction among Clinical Psychologists. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 38(1), 79-87.
2. Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. *International journal of business and management*, 5(3), 70.
2. Akhtar, R., Fatima, S., & Zafar, M. A. (2018). Factors Affecting Job Satisfaction of Psychologists in Public Sector of United Kingdom. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 87-99.
2. Al Akashee, B. (2019). The Predictive Ability of Mental Alertness In Determining The Level of Psychological Rigidity In The Sample of Students of The University of Sharjah. *International Journal for Research in Education*, 43(3), 262-290.
2. Al, Hong Shan, Hu, Junmin. (2016). Psychological resilience moderates: The Impact of social support on loneliness of “left – behind” children. *Journal of health psychology*, 21 (6), 1066- 1073.
2. Aldwin, C. M. (2004). *Culture, coping and resilience to stress* (pp. 563-573). Centre for Bhutan Studies.