

المجلة الدولية للبحث والتطوير التربوي

International Journal for Research and Educational Development

مجلة علمية – دورية – محكمة – مصنفة دولياً



Mental alertness and its role in predicting the level of job satisfaction and quality of life among a sample of female public and private school teachers in the city of Makkah

Abeer Mesfer Ahmed AIObaidi

The degree of Master of - educational guidance and counselling- King Abdulaziz University - Kingdom Saudi Arabia

اليقظة العقلية ودورها في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة

أ. عبير مسفر أحمد العبيدي

درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد التربوي -جامعة الملك عبد العزيز-المملكة العربية السعودية

Email: Obaidiabeer07@gmail.com

KEY WORDS

Mindfulness, Job satisfaction, Quality of Life.

الكلمات المفتاحية

اليقظة العقلية، الرضا الوظيفي، جودة الحياة.

ABSTRACT

Researchers are increasingly interested in studying the psychological factors that may affect the educational process, and because the teacher is one of its pillars, it was necessary to shed light on him, by studying his mental alertness and the extent to which it can be predicted to measure his job satisfaction and improve the quality of his life in his field of work, and as far as the researcher knows, there is a scarcity of previous studies that dealt with this, and therefore the current study aimed to identify mental alertness and its role in predicting the level of job satisfaction and quality of life among a sample of public and private school teachers in the city of Mecca. To achieve its purpose, the descriptive approach was relied upon in its survey style, which was conducted on a sample. Its population reached (360) female public and private education teachers in the city of Mecca, while the sample members were applied to the mental alertness scale, the job satisfaction scale, and the quality of life scale prepared by the researcher, after confirming their psychometric characteristics, which came in very high degrees, as the value of the coefficient reached Alpha internal consistency index for the mental alertness scale (0.815), the job satisfaction scale (0.834), and the quality of life scale (0.877). The study reached several results. Most notably, the extent to which mental alertness can be predicted by the level of both job satisfaction and quality of life, meaning that an increase in job satisfaction by one unit will lead to an 11% increase in mental alertness, and also that an increase in quality of life by one unit will lead to a 42% increase in Mental alertness is in a direct, morally significant relationship.

مستخلص البحث:

يتزايد اهتمام الباحثين بدراسة العوامل النفسية التي قد تؤثر على العملية التعليمية، ولأن المعلم أحد أركانها، كان لابد من تسليط الضوء عليه، من خلال دراسة يقظته العقلية ومدى إمكانية التنبؤ بها لقياس رضاه الوظيفي وتحسين جودة حياته في مجال عمله، وعلى حد علم الباحثة فإن هناك ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت ذلك، وعليه فقد هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اليقظة العقلية ودورها في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة، ولتحقيق غرضها تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، والذي أجريت على عينة بلغ قوامها (360) معلمة من معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة مكة، في حين طبق على أفراد العينة مقياس اليقظة العقلية، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحثة، بعد التأكد من خصائصهم السيكومترية التي جاءت بدرجات عالية جداً، حيث بلغت قيمة معامل ألفا مؤشر الاتساق الداخلي لمقياس اليقظة العقلية (0,815)، ومقياس الرضا الوظيفي (0,834)، ومقياس جودة الحياة (0,877). وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج. أبرزها، مدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة، بمعنى أن الزيادة في الرضا الوظيفي بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 11% في اليقظة العقلية، وأيضاً أن الزيادة في جودة الحياة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 42% في اليقظة العقلية في علاقة طردية داله معنوياً.

المقدمة:

كما أنّ التمتع بالصحة النفسية لدى الفرد يرتبط بجودة حياته، والتي تتضمن شعوره بوجود الحب والأمن والرضا النفسي، التي ينتج عنها التكامل النفسي والاجتماعي، ويجعله قادر على إقامة علاقات اجتماعية سليمة مع الآخرين، حيث تعد جودة الحياة حسن توظيف إمكانيات الإنسان العقلية والإبداعية وإثراء وجدانه بما يتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمه الإنسانية، وأنّ الفرد الذي يتمتع بجودة حياة عالية تصبح لديه قدرة أكبر في مواجهة الضغوط النفسية والتغلب عليها (الزهراني، ٢٠٢١).

وتعتبر جودة الحياة في مجال العمل أمر أساسي في شتى المجالات؛ لمواصلة استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم، كما تعمل على تحسين مستوى رضاهم الوظيفي، وتحقيق توازنهم الشخصي والمهني؛ مما ينعكس إيجاباً على مكان العمل ومخرجاته (بن مومن، ٢٠٢٢).

بالإضافة إلى أنّ جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب أو التصدي للعقبات والظروف السلبية فقط بل يتعدا دورها لتطوير وتنمية النواحي الإيجابية لدى كلاً من المعلم والمتعلم وتجعل حياتهم وما يقومون به من إنجازات ذات هدف ومعنى (مصطفى، الأسود، 2020).

مشكلة البحث وأسئلته:

على أنّ مفهوم اليقظة العقلية قد حظي باهتمام بحثي كبير من قبل التربويين وعلماء النفس، إلا أن توظيفه في مجال العمل والتوظيف كان جذاً محدود (أحمد، 2020)، حيث أن اليقظة العقلية يمكن بوسعها التأثير على العديد من المهارات، والاستجابات، والأداء، والتوافق كما أن لها ارتباط مباشر بالعملية التعليمية ومن ثم الحياة المهنية من حيث زيادة الوعي، وجودة الأداء، وتحقيق التوافق، والقدرة على حل المشكلات التي قد تواجه الأفراد للوصول بهم إلى الرضا التام في شتى مجالات الحياة، ومن ثم تحقيق الصحة النفسية (الشلوي، 2018).

كذلك الحال في مفهوم الرضا الوظيفي الذي يرى علماء النفس والتربية أنّ الفرد الراضي عن عمله يصبح أكثر ارتباطاً به، وأكثر حرصاً على التواجد فيه وتحقيق الإنجاز من خلاله، حيث أنّ الشعور بالرضا ينعكس إيجاباً على إنجاز الأفراد وعدم الرضا يؤثر سلباً على أدائهم، الأمر الذي يطور من ذلك الشعور حتى يصبح حاله من الانفعال النفسي الداخلي التي تُظهر السلوك واضح من خلال حب الفرد لعمله أو نفوره منه (علي، ٢٠١٤).

ومن زاوية أخرى، تعد جودة الحياة المدخل الرئيسي للاهتمام بالتنمية الإنسانية المصحوبة بالاهتمام بالنمو السليم المتكامل لجميع الجوانب الحياتية حيث أصبح يُقاس مدى إدراك الفرد لجودة حياته من المنظور النفسي، كقضية تتداخل مع أبعاد جودة الحياة من الجوانب الحياتية الأخرى، باعتبارها أحد العوامل الأساسية للمساعدة على حسن

ظهور اهتماماً متزايد من قبل علماء النفس للبحث في مفهوم اليقظة العقلية حيث يتضمن بعداً رئيسياً من أبعاد البناء النفسي والقدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة التي قد تواجه الفرد (البحيري وآخرون، 2014)، حيث اعتبرها البعض من علماء النفس والتربويين سمة وحالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشخصية وتجعلها أكثر استقراراً، وقد ترتبط بشكل إيجابي مع عدد من الخصائص والسمات النفسية الإيجابية، أو ترتبط بشكل سلبي مع عوامل الخطر الناتجة عن القلق والغضب وأعراض الاكتئاب، كما يمكن أن تكون حالة عابرة ذو درجة مرتفعة من الوعي، يمكن تحقيقها من خلال التأمل (Kettler, 2013, 7).

حيث أنّ اليقظة العقلية تعني المراقبة المستمرة والمتكررة للخبرات، من حيث التركيز التام على الخبرات الحاضرة دون الانشغال بالخبرات الماضية، أو حتى الأحداث المستقبلية، وبالتالي تقبل الخبرات الحاضرة والتسامح معها، ومواجهة الأحداث الواردة تماماً كما هي في الواقع دون اصدار أي أحكام تقييمية عليها (عبدالكريم، ٢٠١٩)، كما أنّها تمنح الفرد الكثير من التركيز الذي يكسبه الثقة والقوة والسيطرة على جميع جوانب الحياة؛ مما يحسن من أداءه ويطور من شخصيته ويزيد من شعوره بالتماسك وقدرته على إدارة البيئة المحيطة وتعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط والقدرة على التعامل معها (عبدالرحمن، ٢٠٢٠).

ولا سيما في مجال العمل، مما يولد لدى الفرد شعور نفسي بالقناعة والارتياح والسعادة والرضا تجاه عمله الذي يؤديه، فبيئة العمل على اختلاف مجالاتها يمكن أن يواجه الفرد من خلالها بعض المواقف والظروف السيئة والضغوط التي بوسعها التأثير سلباً على صحته النفسية ومدى تقدمه وتطور أداءه، لذا يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات الهامة التي تناولت دراستها العديد من الأبحاث؛ بهدف محاولة تفسير تلك العملية النفسية وجعل الأفراد العاملين يشعرون بدرجة مقبولة من الرضا تجاه ما يقومون به من أعمال وأنشطة (أطبيقة وآخرون، ٢٠٢٢).

كما أنّ تقدّم المجتمعات والشعوب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتطور نظامها التعليمي ومجالها التربوي من كافة جوانبه، وذلك من خلال اسهاماته في العمل على إعداد وتطوير العنصر البشري الذي يسهم بدوره في تحقيق أهداف العملية التعليمية ودعم عجلة سيرها، فكلما نجح المعلم في تأدية مهنته كلما ارتفع مستوى إدراك المتعلم المعرفي، والحس حركي، والوجداني العاطفي، مما يرفع مستوى إنتاجيته ويحقق أعلى مدى لتقدمه في شتى الميادين (عيسى، 2019).

وعلاقته بالرضا الوظيفي وجودة الحياة، والتعمق فيه خاصة وأن محركات البحث تعاني من ندرة الدراسات في هذا المجال مع عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة .

• إمكانية بناء برنامج تدريبي مهني ذو محتوى شامل يضم مجموعة من مهارات تطوير اليقظة العقلية وأثرها في زيادة إنتاجية الموظفين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي وتحسين جودة حياتهم تجاه مجالاتهم المهنية المختلفة.

مصطلحات البحث :

اليقظة العقلية: (Mindfulness)

حيث تُعرف اليقظة العقلية بأنها: قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية، والتعامل بوعي في الوقت الحاضر، وملاحظة الأحداث الخارجية المحيطة به، مع القدرة على الوصف الدقيق لما يشعر به من أفكار ومشاعر داخلية؛ مما يعين الفرد على تقنين الحاضر والتنبؤ بالمستقبل وتحسين جودة حياته وتحقيق الرضا عنها. (عبد الرحمن، ٢٠٢٠) . وتُعرف أيضاً بأنها: حالة من الوعي النفسي الحاضر تتصف بقدرة الفرد على الانتباه للحظة الحالية، والمراقبة الواعية لها دون التفاعل معها، أو إصدار أحكام تقييمية تجاهها (صلاحيات، الزغول، ٢٠١٨).

وتعرّف الباحثة اليقظة العقلية بأنها: الحالة التي يكون فيها الفرد منتبهاً، متيقظاً، للأحداث الحياتية في اللحظات الحالية، وقبولها كما هي دون محاولة تفسيرها، أو تقييمها . وتعرّفها إجرائياً بأنها: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة نتيجة إجابتها على مقياس اليقظة العقلية.

الرضا الوظيفي: (Job satisfaction)

ويُعرف الرضا الوظيفي بأنه: إحساس الفرد بإشباع حاجاته من خلال بيئة عمله وطبيعته، والتي من شأنها أن تجعله راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، وليتحقق التناسب فيما بين ما يريده من عمله وبين ما يحصل عليه بالفعل (الزهراني، ٢٠٢١) .

كما يُعرف أيضاً بأنه: مجموعة المشاعر الإيجابية والراحة النفسية التي يشعر بها المعلم تجاه عمله، ويتفاعل معها ويمكنها التأثير إيجاباً على أداءه ونشاطه داخل المدرسة (العازمي، ٢٠٢٠) .

وتعرّف الباحثة الرضا الوظيفي بأنه: شعور الفرد الإيجابي تجاه عمله والاستمتاع به، ومدى رضاه عنه مما يدعم كفاءته، ويزيد من مستوى إنتاجيته .

والذي تعرّفه إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة نتيجة إجابتها على مقياس الرضا الوظيفي.

جودة الحياة: (Quality of Life)

حيث عرّفت منظمة الصحة العالمية جودة الحياة بأنها: إدراك وتصور الأفراد لوضعهم الراهن، وموقعهم في سياق نظم الثقافة والقيم التي يعيشون فيها، وعلاقة ذلك بأهدافهم

استثمار ما لدى الفرد من طاقات وإمكانات، تؤثر وبصورة مباشرة على سعادته وتكيفه واستقراره ومدى إيجابيته، أو إعاقته عن أداء أدواره الطبيعية في الحياة (مشري، ٢٠١٤). وقد تم اختيار تلك القضية نظراً لندرة الدراسات السابقة العربية والأجنبية -على حد علم الباحثة- التي تناولت دراسة العلاقة ومدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية، في تحديد مستوى كلاً من الرضا الوظيفي، وجودة الحياة، بشكل مباشر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: (نوع التعليم، العمر، الخبرة التدريسية، الراتب الشهري)، تحديداً مع عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة.

ومما سبق فإن مشكلة البحث تتبلور في السؤال الرئيس التالي:

ما إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية لقياس مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة؟ والذي يقترح منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

1- ماهي العلاقة بين اليقظة العقلية، والرضا الوظيفي، وجودة الحياة لدى معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة؟

2- هل توجد فروق بين متوسطات درجات اليقظة العقلية بأبعادهما لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (نوع التعليم، العمر، الخبرة التدريسية، الراتب الشهري) ؟

3- هل توجد فروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي بأبعادهما لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (نوع التعليم، العمر، الخبرة التدريسية، الراتب الشهري) ؟

4- هل توجد فروق بين متوسطات درجات جودة الحياة بأبعادهما لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (نوع التعليم، العمر، الخبرة التدريسية، الراتب الشهري) ؟

هدف البحث :

التعرّف على إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية لقياس مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى عينة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة.

أهمية البحث :

- الأهمية النظرية:

• توفير إطار نظري وأدب تربوي ومهني حول علاقة اليقظة العقلية وأثرها المباشر على مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة.

• إثراء المكتبة العربية حيث تعد اليقظة العقلية من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس ومجال العمل والتوجيه المهني.

- الأهمية التطبيقية:

• إعداد مرجع رصين ينطلق منه باحثون آخرون، للتعرف على المزيد من الحقائق المعرفية عن مجال اليقظة العقلية

المنهجية:

منهج البحث: لتحقيق أهداف الدراسة فإن الباحثة اتبعت المنهج الكمي، بالأسلوب الوصفي المسحي، أي بطريقة الدراسات المسحية والتي تعرّف بأنها: الدراسات التي تتم من خلال جمع كافة المعلومات والبيانات عن ظاهرة أو حدث ما، بهدف التعرف على تلك الظاهرة ووصف الوضع الحالي والراهن لها وصفاً دقيقاً من خلال بعض الأدوات مثل: أداة الاستبيان (نوفل وأبو عواد، ٢٠١٠).

مجتمع البحث:

وقد تمثّل مجتمع الدراسة الحالية في جميع معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة والذي بلغ عددهنّ (١٤٣٩٥) معلمة، وفق الدليل الإحصائي للإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة للعام ٢٠٢٢م.

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية:

وهي العينة التي استُخدمت للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، والتأكد من مدى صلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم اختيار (٢٠) معلمة، بطريقة عشوائية بسيطة.

جدول رقم (1) خصائص العينة الاستطلاعية (ن = ٢٠)

| التباين | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | نوع التعليم |
|---------|-------------------|---------|-------|------------------|
| .261 | .510 | 1.55 | 20 | نوع التعليم |
| 2.050 | 1.432 | 2.45 | 20 | العمر |
| 2.147 | 1.465 | 2.60 | 20 | الخبرة التدريسية |
| 2.976 | 1.725 | 2.65 | 20 | الراتب الشهري |
| | | | 20 | الإجمالي |

| نوع التعليم | | |
|------------------|-----------|-----------------|
| النسبة | التكرارات | |
| 45.0 | 9 | تعليم حكومي |
| 55.0 | 11 | تعليم أهلي |
| 100.0 | 20 | الإجمالي |
| العمر | | |
| النسبة | التكرارات | |
| 35.0 | 7 | ٢٣ - ٢٨ سنة |
| 15.0 | 3 | ٢٩ - ٣٥ سنة |
| 15.0 | 3 | ٣٦ - ٤١ سنة |
| 25.0 | 5 | ٤٢ - ٤٧ سنة |
| 10.0 | 2 | من ٤٨ سنة فأكثر |
| 100.0 | 20 | الإجمالي |
| الخبرة التدريسية | | |
| النسبة | التكرارات | |
| 35.0 | 7 | سنتين فأقل |
| 25.0 | 5 | ٥ سنوات |
| 10.0 | 2 | ١٠ سنوات |
| 20.0 | 4 | ١٥ سنة |
| 10.0 | 2 | ٢٠ سنة فأكثر |
| 100.0 | 20 | الإجمالي |

| الراتب الشهري | | |
|---------------|-----------|-----------------------------|
| النسبة | التكرارات | |
| 45.0 | 9 | ٣٠٠٠ آلاف ريال سعودي فأقل |
| 5.0 | 1 | ٦٠٠٠ آلاف ريال سعودي |
| 15.0 | 3 | ٨٠٠٠ آلاف ريال سعودي |
| 10.0 | 2 | ١٠٠٠٠ آلاف ريال سعودي |
| 25.0 | 5 | ١٢٠٠٠ ألف ريال سعودي فأكثر. |
| 100.0 | 20 | الإجمالي |

العينة الأساسية:

تم اختيارهنّ بالطريقة العشوائية البسيطة من معلمات المدارس الحكومية والأهلية في مدينة مكة المكرمة.

وهي العينة التي استُخدمت للإجابة على أسئلة الدراسة، حيث اشتملت على عينة قوامها (٣٦٠) معلمة،

جدول رقم (2) خصائص العينة النهائية (ن = ٣٦٥)

| نوع التعليم | التكرار | % |
|-----------------------------|---------|------|
| حكومي | 209 | 58.1 |
| أهلي | 151 | 41.9 |
| المجموع | 360 | 100 |
| العمر | التكرار | % |
| 28-23 سنة | 90 | 25.0 |
| 35- 29 سنة | 82 | 22.8 |
| 41- 36 سنة | 74 | 20.6 |
| 47 – 42 سنة | 87 | 24.2 |
| من 48 سنة فأكثر | 27 | 7.5 |
| المجموع | 360 | 100 |
| الخبرة التدريسية | التكرار | % |
| سنتين فأقل | 125 | 34.7 |
| 5 سنوات فأقل | 77 | 21.4 |
| 10 سنوات فأقل | 81 | 22.5 |
| 15 سنة فأقل | 35 | 9.7 |
| 20 سنة فأكثر | 42 | 11.7 |
| المجموع | 360 | 100 |
| الراتب الشهري | التكرار | % |
| 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 141 | 39.2 |
| 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 24 | 6.7 |
| 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 26 | 7.2 |
| 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 58 | 16.1 |
| 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 111 | 30.8 |
| المجموع | 360 | 100 |

بنسبة ٧.٥٪، ويمتلكن خبرة في مجال التدريس ١٥ سنة فأقل، بنسبة ٩.٧٪، ويحصلن على رواتب شهرية مقدارها ٦٠٠٠ آلاف ريال سعودي، بنسبة ٦.٧٪.

7. أدوات البحث :

حيث اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة للبحث، وتحديداً الاستبانة المغلقة؛ لمناسبتها لأغراض البحث ومنهجه، وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت كل من مفهوم اليقظة العقلية، ومفهوم الرضا

ويتضح مما سبق، أنّ أعلى نسبة من المشاركات في البحث كانت من معلمات التعليم الحكومي، حيث بلغت نسبتهن حوالي ٥٨.١٪، وكانت ممن تتراوح أعمارهن ما بين ٢٣ – ٢٨ سنة، إذ بلغت نسبتهن ٢٥.٠٪، ومن يمتلكن خبرة في مجال التدريس من سنتين فأقل، بنسبة ٣٤.٧٪، وكان مجموع رواتبهن الشهرية ٣٠٠٠ آلاف ريال سعودي، بنسبة ٣٩.٢٪، وبالمقابل فقد كانت أقل نسبة من المشاركات في البحث من معلمات التعليم الأهلي، بنسبة ٤١.٩٪، وممن تتراوح أعمارهن ٤٨ سنة فأكثر،

مستوى جودة الحياة لدى المعلمة منخفض. في حين، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢١ - ٢٧) درجة، فإن مستوى جودة الحياة لدى المعلمة متوسط. وعلى الجانب الآخر، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢٨ - ٣٤) درجة، فإن مستوى جودة الحياة لدى المعلمة مرتفع. إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٣٥ - ٤٢) درجة، فإن مستوى جودة الحياة لدى المعلمة مرتفع جداً. الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

المؤشرات والأدلة المرتبطة بصدق المحتوى

- التحليل المنطقي (الصدق الظاهري):

بعد صياغة عبارات المقاييس بصورتها الأولية، والتي بلغ عدد عباراتها جميعها (٤٠) عبارة، اشتمل كلٌّ منها على (١٣) عبارة في مقياسي اليقظة العقلية، والرضا الوظيفي، بينما اشتمل مقياس جودة الحياة على (١٤) عبارة، قامت الباحثة بعرضها على عدد من المحكمين المختصين في المجالات ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ وذلك للتحقق من الصدق الظاهري لأدوات الدراسة والذي يعد مؤشراً على صدق المحتوى، إضافة للتأكد من أنها تقيس ما وضعت لأجله، بعد ذلك قامت الباحثة بتحليل ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، وحاولت التوفيق فيما بينها، ومن ثم أجرت التعديلات المتفق عليها من غالبية المحكمين، والتي تضمنت إعادة صياغة بعض العبارات؛ لكونها غير واضحة.

المؤشرات والأدلة المرتبطة بالاتساق الداخلي

- معامل ألفا:

في ضوء ما تقدم، طبقت المقاييس بشكل إلكتروني على العينة الاستطلاعية، ومن ثم قامت الباحثة بحساب ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة عن طريق معامل ألفا (coefficient alpha)، كذلك حساب معامل الصدق، عن طريق حساب جذر معامل الثبات، وهو يعرف بصدق المحك.

ومن الجدير بالذكر، أنّ هذا العامل يأخذ قيمة تتراوح ما بين (٠ - ١)، فإذا كانت قيمته مساوية لـ (٠)، فهذا يعني أنّه لا يوجد ثبات للبيانات، وإذا كانت قيمته مساوية لـ (١)، فهذا يعني أنّه يوجد ثبات للبيانات، وجدول رقم (٣) يعكس مقدار الثبات حسب قيمة معامل ألفا:

جدول رقم (3) تفسير قيم معامل ألفا للثبات

| مقدار الثبات | قيمة معامل ألفا لكرونباخ |
|--------------|--------------------------|
| غير مقبول | أقل من 0.50 |
| ضعيف | من 0.50 لأقل من 0.60 |
| مقبول | من 0.60 لأقل من 0.70 |
| جيد | من 0.70 لأقل من 0.80 |
| جيد جداً | من 0.80 لأقل من 0.90 |
| ممتاز | من 0.90 فأكثر |

الوظيفي، ومفهوم جودة الحياة، وتحديد أبعاد كل مفهوم بدقة، عمدت الباحثة إلى إعداد المقاييس بحيث تتوافق مع غرض البحث وتحقق هدفه. مقياس اليقظة العقلية (من إعداد الباحثة):

يتكون المقياس من (١٣) فقرة إيجابية) مقسمة على أبعاد اليقظة العقلية الخمسة المتمثلة في: (الملاحظة، الوصف، التصرف بوعي، الوعي بوجهات النظر المتعددة، عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية)، كما أنّ لكل فقرة ثلاث بدائل للتصحيح (ليكرت الثلاثي)، متدرجة الوزن كالتالي: (دائمًا = ٣، أحيانًا = ٢، أبدًا = ١).

تصحيح المقياس وتفسيره:

تتراوح الدرجة الكلية ما بين (١٣ - ٣٩) درجة. بحيث إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (١٣ - ١٩) درجة، فإن مستوى اليقظة العقلية لدى المعلمة منخفض. في حين، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢٠ - ٢٦) درجة، فإن مستوى اليقظة العقلية لدى المعلمة متوسط. وعلى الجانب الآخر، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢٧ - ٣٣) درجة، فإن مستوى اليقظة العقلية لدى المعلمة مرتفع. إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٣٤ - ٣٩) درجة، فإن مستوى اليقظة العقلية لدى المعلمة مرتفع جداً. مقياس الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثة):

يتكون المقياس من (١٣) فقرة إيجابية) مقسمة على أبعاد الرضا الوظيفي الستة المتمثلة في: (طبيعة الوظيفة، العلاقة بالعاملين، الراتب والحوافز المادية، الامن والاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة والإشراف، النمو المهني والتقدم الوظيفي)، كما وضعت لكل فقرة ثلاث بدائل للتصحيح (ليكرت الثلاثي)، متدرجة الوزن كالتالي: (راضي = ٣، محايد = ٢، غير راضي = ١).

تصحيح المقياس وتفسيره:

تتراوح الدرجة الكلية ما بين (١٣ - ٣٩) درجة. بحيث إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (١٣ - ١٩) درجة، فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمة منخفض. في حين، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢٠ - ٢٦) درجة، فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمة متوسط. وعلى الجانب الآخر، إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٢٧ - ٣٣) درجة، فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمة مرتفع. إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (٣٤ - ٣٩) درجة، فإن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمة مرتفع جداً. مقياس جودة الحياة (من إعداد الباحثة):

يتكون المقياس من (١٤) فقرة إيجابية) مقسمة على أبعاد جودة الحياة الأربعة المتمثلة في: (الصحة الجسمية، الصحة النفسية، التفاعل الاجتماعي، أنشطة الحياة اليومية)، كما وضعت لكل فقرة ثلاث بدائل للتصحيح (ليكرت الثلاثي)، متدرجة الوزن كالتالي: (دائمًا = ٣، أحيانًا = ٢، أبدًا = ١).

تصحيح المقياس وتفسيره:

تتراوح الدرجة الكلية ما بين (١٤ - ٤٢) درجة. بحيث إذا تراوحت الدرجة الكلية ما بين (١٤ - ٢٠) درجة، فإن

قيمة معامل ألفا (0,924)، أما بالنسبة للبعد الثاني: العلاقة بالعاملين، فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,801)، وللبعد الثالث: الراتب والحوافز المادية، بلغت قيمة معامل ألفا (0,923)، والبعد الرابع، الأمن والاستقرار الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,695)، والبعد الخامس: الإدارة المباشرة والإشراف، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,541)، وللبعد السادس: النمو المهني والتقدم الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,692)، ولإجمالي المقياس فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,834)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة متوسطة وجيدة جداً من الثبات.

مقياس جودة الحياة

صدق وثبات مقياس جودة الحياة وأبعاده، عن طريق معامل ألفا (ن = 20)، ويوضح جدول رقم (6) نتائج ذلك: جدول رقم (6) قيم معاملات ألفا لمقياس جودة الحياة وأبعاده بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية (ن = 20)

| مقياس جودة الحياة | عدد العبارات | الثبات | الصدق |
|-------------------|--------------|--------|-------|
| البعد الأول | 4 | 0,746 | 0,863 |
| البعد الثاني | 3 | 0,684 | 0,827 |
| البعد الثالث | 4 | 0,733 | 0,856 |
| البعد الرابع | 3 | 0,692 | 0,831 |
| الإجمالي | 14 | 0,877 | 0,936 |

حيث يتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ألفا جاءت كالاتي: بالنسبة للبعد الأول: الصحة الجسمية، بلغت قيمة معامل ألفا (0,746)، أما بالنسبة للبعد الثاني: الصحة النفسية، فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,684)، وللبعد الثالث: التفاعل الاجتماعي، بلغت قيمة معامل ألفا (0,733)، والبعد الرابع، أنشطة الحياة اليومية، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,692)، ولإجمالي المقياس فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,877)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة متوسطة وجيدة جداً من الثبات.

النتائج والمناقشة:

ما امكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمات المدارس الحكومية والاهلية في مدينة مكة؟ وللإجابة على هذا السؤال، قامت الباحثة بالتحقق من امكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة من خلال اعتماد أسلوب معامل الانحدار الخطي البسيط، وذلك عن طريق حساب تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع على حدة، وجاءت النتيجة كما هو موضح في الجدول أدناه:

وفيما يلي وصفاً للمؤشرات والأدلة المرتبطة بالاتساق الداخلي للمقاييس:

مقياس اليقظة العقلية:

صدق وثبات مقياس اليقظة العقلية وأبعاده، عن طريق معامل ألفا (ن = 20)، ويوضح جدول رقم (4) نتائج ذلك:

جدول رقم (4) قيم معاملات ألفا لمقياس اليقظة العقلية وأبعاده بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية (ن = 20)

| مقياس اليقظة العقلية | عدد العبارات | الثبات | الصدق |
|----------------------|--------------|--------|-------|
| البعد الأول | 3 | 0,680 | 0,824 |
| البعد الثاني | 2 | 0,733 | 0,856 |
| البعد الثالث | 2 | 0,663 | 0,814 |
| البعد الرابع | 3 | 0,709 | 0,842 |
| البعد الخامس | 3 | 0,636 | 0,797 |
| الإجمالي | 13 | 0,815 | 0,902 |

حيث يتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ألفا جاءت كالاتي: بالنسبة للبعد الأول: الملاحظة، بلغت قيمة معامل ألفا (0,680)، أما بالنسبة للبعد الثاني: الوصف، فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,733)، وللبعد الثالث: التصرف بوعي، بلغت قيمة معامل ألفا (0,663)، والبعد الرابع، الوعي بوجهات النظر المتعددة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,709)، والبعد الخامس: عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية، حيث بلغت قيمة معامل ألفا (0,636)، ولإجمالي المقياس فقد بلغت قيمة معامل ألفا (0,815)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية وجيدة جداً من الثبات.

مقياس الرضا الوظيفي:

صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده، عن طريق معامل ألفا (ن = 20)، ويوضح جدول رقم (5) نتائج ذلك:

جدول رقم (5) قيم معاملات ألفا لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية (ن = 20)

| مقياس الرضا الوظيفي | عدد العبارات | الثبات | الصدق |
|---------------------|--------------|--------|-------|
| البعد الأول | 2 | 0,924 | 0,961 |
| البعد الثاني | 2 | 0,801 | 0,894 |
| البعد الثالث | 2 | 0,923 | 0,960 |
| البعد الرابع | 2 | 0,695 | 0,833 |
| البعد الخامس | 3 | 0,541 | 0,735 |
| البعد السادس | 2 | 0,692 | 0,831 |
| الإجمالي | 13 | 0,834 | 0,913 |

حيث يتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ألفا جاءت كالاتي: بالنسبة للبعد الأول: طبيعة الوظيفة، بلغت

جدول رقم (2)

| المعاملات | | | | | | | | | | | المتغيرات | |
|-------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------------|-------------|-------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------|---------------|----------------|
| الدلالة | قيمة (t) الجدولية | قيمة (t) المحسوبة | قيمة المعنوية المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | درجة الحرية | قيمة (F) الجدولية | قيمة (F) المحسوبة | معامل التحديد (R ²) | معلمة الانحدار (Beta) | الحد الثابت (a) | | |
| دال معنوياً | 2.132 | 3.611 | 0.000 | 0.05 | 1 | 161.447 | 13.042 | 0.035 | 0.114 | 2.038 | الرضا الوظيفي | اليقظة العقلية |
| دال معنوياً | 1.782 | 12.219 | 0.000 | 0.05 | 1 | 161.447 | 149.295 | 0.294 | 0.426 | 1.307 | | |

والعلاقات الشخصية مما يعكس على صحة الفرد النفسية وتحسين جودة حياته (Zhang et al. (2021)، وهذا ما اتفق مع دراسة خشبه (٢٠١٨) التي أشارت إلى إمكانية التنبؤ بمستوى اليقظة العقلية لدى الفرد من خلال قياس مستوى كلاً من الشفقة بالذات والرفاهية النفسية، ودراسة الربابعة وجباعته (٢٠٢١) التي وضحت القدرة التنبؤية لليقظة العقلية بفاعلية الذات الإبداعية.

ما هي العلاقة فيما بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى معلمات المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة؟

وللإجابة على هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب العلاقات بين المتغيرات عن طريق استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وجاءت النتيجة كما هو موضح في الجدول أدناه:

ويتضح مما سبق مدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال مستوى كلاً من الرضا الوظيفي وجودة الحياة، وهذا يعني أنّ الزيادة في الرضا الوظيفي بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 11٪ في اليقظة العقلية، وأيضاً أنّ الزيادة في جودة الحياة بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى زيادة 42٪ في اليقظة العقلية في علاقة طردية داله معنوياً، وعليه، فإنها تُفسر هذه النتيجة في ضوء الأطار النظري والدراسات السابقة، أي أنّ ارتفاع مستوى اليقظة العقلية ومدى ادراكه العميق لكل مجريات حياته، بما في ذلك طريقة تفكيره وقدرته علي تفسير أفكاره بشكل جيد، يؤدي إلى ارتفاع مستوى رضاه الوظيفي تجاه عمله ومجاله المهني، وارتفاع مستوى جودة حياته وشعوره بالرفاهية النفسية، ومدى استقراره وتحقيق ذاته وشعوره بالسعادة. حيث ترتبط اليقظة العقلية بشكل إيجابي بالثقة والرضا الوظيفي وتحسين الأداء

جدول رقم (3)

| جودة الحياة | الرضا الوظيفي | اليقظة العقلية | | |
|-------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| .542** | .187** | 1 | معامل الارتباط | اليقظة العقلية |
| .000 | .000 | | قيمة المعنوية | |
| 360 | 360 | 360 | العدد | الرضا الوظيفي |
| .299** | 1 | .187** | معامل الارتباط | |
| .000 | .000 | .000 | قيمة المعنوية | |
| 360 | 360 | 360 | العدد | جودة الحياة |
| 1 | .299** | .542** | معامل الارتباط | |
| .000 | .000 | .000 | قيمة المعنوية | |
| 360 | 360 | 360 | العدد | |

فيما بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة. إلى جانب ذلك يتضح وجود علاقة ارتباطية طردية ومتوسطة ذات دلالة معنوية أقل من 0.05 بين متوسطي اليقظة العقلية وجودة الحياة، وهذا مما اتفق مع دراسة العصارفة (٢٠٢١)، ودراسة ألسقيه والمقرن (٢٠٢٢)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية فيما بين اليقظة العقلية وجودة الحياة .

وهذا ما تفسره الباحثة بأنّ اليقظة العقلية تمكّن الفرد من تأمل أفكاره تجاه جميع المواقف التي يمر بها، وبالتالي القدرة على تحمّل الضغوط ومواجهة الصعوبات والمعوقات التي يمكنها التأثير عليه بشكل سلبي،

** دال عند مستوى معنوية 0.01

حيث يتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة لكنها ذات دلالة معنوية أقل من 0.05 فيما بين متوسطي اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، وهذا ما اتفق مع دراسة عشموي (٢٠٢١)، ودراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠)، التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة داله احصائياً فيما بين الرضا الوظيفي واليقظة العقلية. وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة لكنها ذات دلالة معنوية أقل من 0.05 فيما بين متوسطي الرضا الوظيفي وجودة الحياة، وهذا ما اتفق مع دراسة النجار (٢٠٢٠)، ودراسة عيسى (٢٠١٩)، التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة

والعلمية والعملية، ويكون له الحظ الوافر من التأثير على جميع المحيطين بها ولا سيما طالباتها وجوانب حياتهن العلمية والعملية.

هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية وفقاً للمتغيرات التالية: (نوع التعليم – العمر – الخبرة التدريسية – الراتب الشهري)؟ وللإجابة على هذا السؤال، قامت الباحثة بالاستعانة باختبار ت للعينتين المستقلتين (Independent Samples T test) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

ولا سيما في مجال العمل، مما يسهم في تعزيز شعور الفرد بالرضا الداخلي عن جميع ما يقوم به من أنشطة ومهام، مما يوحد لديه مشاعر السعادة والاستقرار النفسي والرضا عن حياته وبالتالي تحسين جودة حياته وتحقيق رفاهيته النفسية. هذا بشكل عام وفي المجال التربوي بشكل خاص، حيث أن ارتفاع مستوى اليقظة العقلية لدى المعلمة تمكنها من ملاحظة وإدراك جميع سلوكياتها وسلوكيات البيئة من حولها، وبالتالي تفسيرها بشكل دقيق والتفاعل معها بوعي، مما يعزز لديها شعور الرضا والسعادة عن جميع جوانب حياتها، وينعكس بشكل إيجابي عليها من الناحية الشخصية

جدول رقم (4)

| مقياس اليقظة العقلية | نوع التعليم | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى المعنوية المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | الدلالة |
|----------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| | حكومي | 209 | 2.28 | .333 | .966 | .335 | 0.05 | غير دال معنوياً |
| | أهلي | 151 | 2.31 | .318 | | | | |

كما قامت الباحثة أيضاً، بالاستعانة باختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One-Way ANOVA) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

ويتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية تعزى لنوع التعليم؛ إذ بلغت قيمة ت (.966) وبمستوى معنوية (.335) وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث (0.05).

جدول رقم (5)

| المتغيرات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف | مستوى المعنوية المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | الدلالة |
|------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| العمر | 28-23 سنة | 90 | 2.33 | .202 | .375 | 0.05 | غير دال معنوياً |
| | 35- 29 سنة | 82 | 2.30 | .403 | | | |
| | 41- 36 سنة | 74 | 2.29 | .396 | | | |
| | 47 – 42 سنة | 87 | 2.24 | .272 | | | |
| | من 48 سنة فأكثر | 27 | 2.33 | .356 | | | |
| | المجموع | 360 | 2.29 | .327 | | | |
| الخبرة التدريسية | سنتين فأقل | 125 | 2.31 | .294 | .746 | 0.05 | غير دال معنوياً |
| | 5 سنوات فأقل | 77 | 2.31 | .288 | | | |
| | 10 سنوات فأقل | 81 | 2.29 | .393 | | | |
| | 15 سنة فأقل | 35 | 2.23 | .416 | | | |
| | 20 سنة فأكثر | 42 | 2.28 | .262 | | | |
| | المجموع | 360 | 2.29 | .327 | | | |
| الراتب الشهري | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 141 | 2.38 | .220 | .000 | 0.05 | دال معنوياً |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 24 | 1.95 | .415 | | | |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 26 | 2.29 | .260 | | | |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 58 | 2.18 | .408 | | | |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 111 | 2.32 | .324 | | | |
| | المجموع | 360 | 2.29 | .327 | | | |

في حين تعتبر الباحثة هذه النتيجة منطقية نوعاً ما، حيث أن اليقظة العقلية مهارة يمكن اكتسابها من خلال المواقف الحياتية والخبرات أيًا كان نوعها أو وقتها ومكانها، لاسيما وأن جميع المعلمات الآن في مدارس التعليم الحكومي والأهلي، ذوات العمر الأكبر أو الأصغر، والخبرة التدريسية الطويلة أو القصيرة، أصبحن جميعهن يحضرن بالفرص الوافرة من توفر وإمكانية الالتحاق بالورش العلمية والدورات والبرامج التدريبية التي يمكن بوسعها التأثير في شخصية المعلمة واكسابها العديد من المتغيرات والمفاهيم النفسية، والعقلية الإيجابية التي تقوي وتعزز صحتها النفسية .

مع وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير الراتب الشهري بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (000.) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

كما يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

عدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير العمر بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (375.) وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير الخبرة التدريسية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (746.) وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). وهذا ما اختلف مع دراسة الصقيه والمقرن (٢٠٢٢)، التي توصلت إلى أنه يوجد فروق دالة احصائياً تعزى لمتغيري العمر والخبرة الوظيفية؛ وأن الموظفين الأكثر خبرةً، والأكبر عمراً يتمتعن بدرجة عالية من اليقظة العقلية بخلاف غيرهن من أفراد العينة.

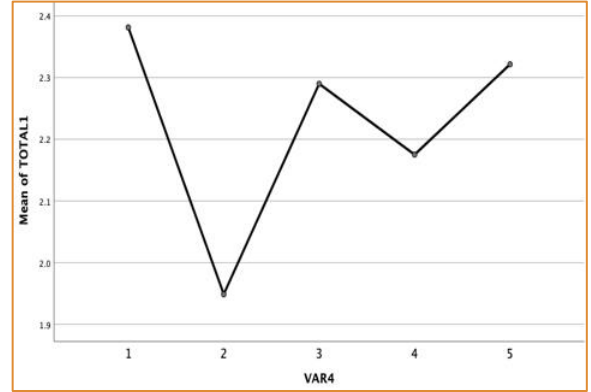
جدول رقم (6)

| المجموعة | المجموعات | فرق المتوسط | الخطأ المعياري | مستوى دلالة الفرق |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .433* | .068 | .000 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | .091 | .066 | .746 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .206* | .048 | .001 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | .060 | .039 | .671 |
| 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.433* | .068 | .000 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.341* | .087 | .004 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.226 | .075 | .058 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.373* | .069 | .000 |
| 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.091 | .066 | .746 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .341* | .087 | .004 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .115 | .072 | .643 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.032 | .067 | .994 |
| 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.206* | .048 | .001 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .226 | .075 | .058 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.115 | .072 | .643 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.146 | .050 | .072 |
| 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.060 | .039 | .671 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .373* | .069 | .000 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | .032 | .067 | .994 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .146 | .050 | .072 |

** دال عند مستوى معنوية 0.01

مما يتطلب من المهتمين تخصيص مبلغ مالي من الراتب للحصول وممارسة هذا النوع من الأنشطة، إلا أن في الوقت ذاته تعتبر تلك المبالغ ومتطلبات الالتحاق بهذه البرامج والدورات مناسبة وفي متناول الجميع حيث أن مبالغ الرواتب الشهرية الظاهرة لدينا تعتبر متباينة، وهذا يعني أن الفرد الذي يرغب في تطوير ذاته وتعزيز صحته النفسية يمكنه تحقيق ذلك أيًا كان الراتب الشهري الذي يتقاضاه، في حين وعلى حد علم الباحثة فقد اتضح ندرة وجود دراسات سابقة تتفق أو تختلف نتيجتها مع هذه النتيجة وبالتالي تنفرد الدراسة الحالية عن غيرها في الكشف عن الفروق الدالة إحصائيًا بين درجات معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة مكة على مقياس اليقظة العقلية تُعزى لمتغير الراتب الشهري.

هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي وفقًا للمتغيرات التالية: (نوع التعليم – العمر – الخبرة الدراسية – الراتب الشهري)؟ وللإجابة على هذا السؤال، قامت الباحثة بالاستعانة باختبار ت للعينتين المستقلتين (Independent Samples T test) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:



ويتضح من الجدول السابق أن مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعات التالية: (3000 آلاف ريال سعودي فأقل)، و(8000 آلاف ريال سعودي فأقل)، و(12000 ألف ريال سعودي فأكثر). مما يعني أن الأفراد الذين يتقاضون الرواتب الشهرية في المجموعات المذكورة أنفًا يمتلكون مستوى أعلى من اليقظة العقلية، وهذا ما تفسره الباحثة بأن اكتساب المهارات العقلية والنفسية الإيجابية لغير المتخصصين بمجالات التربية وعلم النفس غالبًا قد تكون من خلال الاشتراك بمبالغ مالية في الدورات والبرامج التدريبية، وحضور المؤتمرات والملتقيات المتخصصة،

جدول رقم (7)

| مقياس الرضا الوظيفي | نوع التعليم | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى المعنوية المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | الدلالة |
|---------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| | حكومي | 209 | 2.34 | .560 | 3.882 | .000 | 0.05 | دال معنويًا |
| | أهلي | 151 | 2.13 | .480 | | | | |

للمعلمات في المدارس الحكومية وتفقده معلمات المدارس الأهلية. إلا أنه وعلى حد علم الباحثة فقد اتضح ندرة وجود دراسات سابقة تتفق أو تختلف نتيجتها مع هذه النتيجة وبالتالي تنفرد الدراسة الحالية عن غيرها في الكشف عن الفروق الدالة إحصائيًا بين درجات معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة مكة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير نوع التعليم.

كما قامت الباحثة أيضًا بالاستعانة باختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One-Way ANOVA) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

ويتضح من الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لنوع التعليم وكانت لصالح التعليم الحكومي؛ إذ بلغت قيمة ت (3.882) وبمستوى معنوية (.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث (0.05). وهذا ما تفسره الباحثة بأن المعلمات في المدارس الحكومية يشعرن بالاستقرار والسعادة والرضا تجاه أعمالهن بخلاف معلمات التعليم الأهلي، نظرًا للاختلاف الوارد فيما بينهما ربما في طبيعة العمل، والأنظمة والقوانين العامة، والرواتب والحوافز الشهرية، وغيرها مما قد يكون متاح ومتوفر

جدول رقم (8)

| مقياس الرضا الوظيفي | المتغيرات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ف المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | مستوى المعنوية المعتمدة | الدلالة |
|---------------------|-----------|-------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|---------|
| | | | | | | | | |
| دال معنويًا | العمر | 90 | 1.96 | .523 | 10.14 | .000 | 0.05 | |
| | | 82 | 2.29 | .531 | | | | |
| | | 74 | 2.41 | .460 | | | | |
| | | 87 | 2.37 | .518 | | | | |
| | | 27 | 2.29 | .540 | | | | |
| | | 360 | 2.25 | .538 | | | | |

| مقياس الرضا الوظيفي | الخبرة التدريسية | الراتب الشهري | المجموع | 2.25 | .538 | 9.761 | .000 | 0.05 | دال معنوياً | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------------|---------------|---------|------|------|-------|------|------|-------------|---------------------------|-----|------|------|---------------------------|----|------|------|---------------------------|----|------|------|----------------------------|----|------|------|-----------------------------|-----|------|------|
| | | | | | | | | | | سننتين فأقل | 125 | 2.04 | .538 | 5 سنوات فأقل | 77 | 2.31 | .446 | 10 سنوات فأقل | 81 | 2.40 | .516 | 15 سنة فأقل | 35 | 2.52 | .509 | 20 سنة فأكثر | 42 | 2.28 | .549 |
| مقياس الرضا الوظيفي | الراتب الشهري | المجموع | 360 | 2.25 | .538 | 7.234 | .000 | 0.05 | دال معنوياً | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 141 | 2.07 | .486 | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 24 | 2.43 | .298 | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 26 | 2.30 | .562 | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 58 | 2.36 | .571 | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 111 | 2.38 | .559 |
| | | | | | | | | | | المجموع | 360 | 2.25 | .538 | | | | | | | | | | | | | | | | |

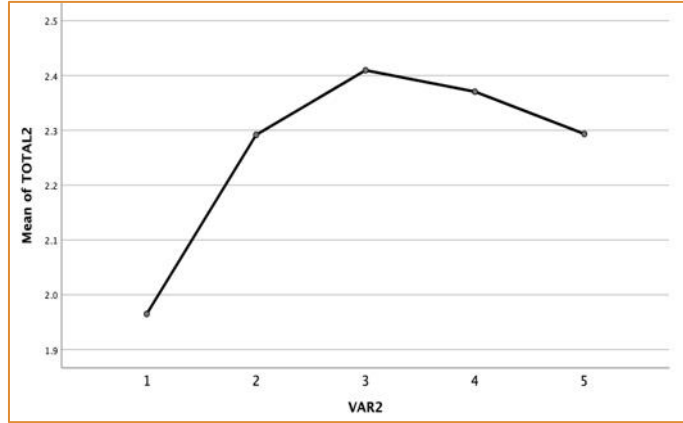
وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

ويتضح مما سبق، وجود فروق دالة احصائياً تعزى لمتغير العمر بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.000).

جدول رقم (9)

| المجموعة | المجموعات | فرق المتوسط | الخطأ المعياري | مستوى دلالة الفرق |
|-----------------|-----------------|-------------|----------------|-------------------|
| 28-23 سنة | 29-35 سنة | -.327* | .078 | .002 |
| | 36-41 سنة | -.445* | .080 | .000 |
| | 42-47 سنة | -.406* | .077 | .000 |
| | من 48 سنة فأكثر | -.328 | .112 | .076 |
| 35-29 سنة | 28-23 سنة | .327* | .078 | .002 |
| | 36-41 سنة | -.118 | .082 | .725 |
| | 42-47 سنة | -.079 | .079 | .910 |
| | من 48 سنة فأكثر | -.002 | .114 | 1.000 |
| 41-36 سنة | 28-23 سنة | .445* | .080 | .000 |
| | 35-29 سنة | .118 | .082 | .725 |
| | 42-47 سنة | .039 | .081 | .994 |
| | من 48 سنة فأكثر | .116 | .115 | .907 |
| 47-42 سنة | 28-23 سنة | .406* | .077 | .000 |
| | 35-29 سنة | .079 | .079 | .910 |
| | 41-36 سنة | -.039 | .081 | .994 |
| | من 48 سنة فأكثر | .077 | .113 | .977 |
| من 48 سنة فأكثر | 28-23 سنة | .328 | .112 | .076 |
| | 35-29 سنة | .002 | .114 | 1.000 |
| | 41-36 سنة | -.116 | .115 | .907 |
| | 47-42 سنة | -.077 | .113 | .977 |

** دال عند مستوى معنوية 0.01



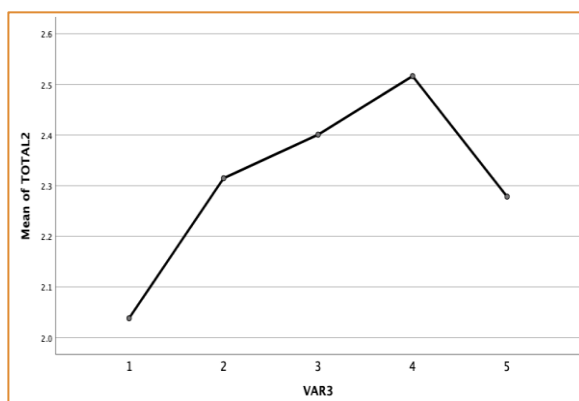
التدريسية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (000.) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) ، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

كما يتضح من الجدول السابق أنّ مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعات التالية: (29-35 سنة) و (36-41 سنة) و (42 – 47 سنة). مما يعني أن الأفراد ذوي الفئات العمرية في المجموعات المذكورة أنفًا يمتلكون مستوى أعلى من الرضا الوظيفي. وأيضًا، وجود فروق دالة احصائيًا تعزى لمتغير الخبرة

جدول رقم (10)

| المجموعة | المجموعات | فرق المتوسط | الخطأ المعياري | مستوى دلالة الفرق |
|---------------|---------------|-------------|----------------|-------------------|
| سنتين فأقل | 5 سنوات فأقل | -.277* | .074 | .009 |
| | 10 سنوات فأقل | -.363* | .073 | .000 |
| | 15 سنة فأقل | -.478* | .098 | .000 |
| | 20 سنة فأكثر | -.240 | .092 | .145 |
| 5 سنوات فأقل | سنتين فأقل | .277* | .074 | .009 |
| | 10 سنوات فأقل | -.086 | .082 | .892 |
| | 15 سنة فأقل | -.202 | .105 | .447 |
| | 20 سنة فأكثر | .036 | .098 | .998 |
| 10 سنوات فأقل | سنتين فأقل | .363* | .073 | .000 |
| | 5 سنوات فأقل | .086 | .082 | .892 |
| | 15 سنة فأقل | -.116 | .104 | .871 |
| | 20 سنة فأكثر | .122 | .098 | .814 |
| 15 سنة فأقل | سنتين فأقل | .478* | .098 | .000 |
| | 5 سنوات فأقل | .202 | .105 | .447 |
| | 10 سنوات فأقل | .116 | .104 | .871 |
| | 20 سنة فأكثر | .238 | .117 | .393 |
| 20 سنة فأكثر | سنتين فأقل | .240 | .092 | .145 |
| | 5 سنوات فأقل | -.036 | .098 | .998 |
| | 10 سنوات فأقل | -.122 | .098 | .814 |
| | 15 سنة فأقل | -.238 | .117 | .393 |

** دال عند مستوى معنوية 0.01



تجاه وظائفهم وما هنّ عليه في الوقت الحالي، ذلك وفي ذات الوقت، فإنّ كل معلمة لديها خبرة تدريسية لمدة سنة على الأقل كان لديها الرغبة في التأقلم والرضا عن واقع وظروف وظيفتها الحالية، ذلك ما يفسر ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات ذوات الخبرة التدريسية. في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الناظر (٢٠٢١) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة .

بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى لمتغير الراتب الشهري بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

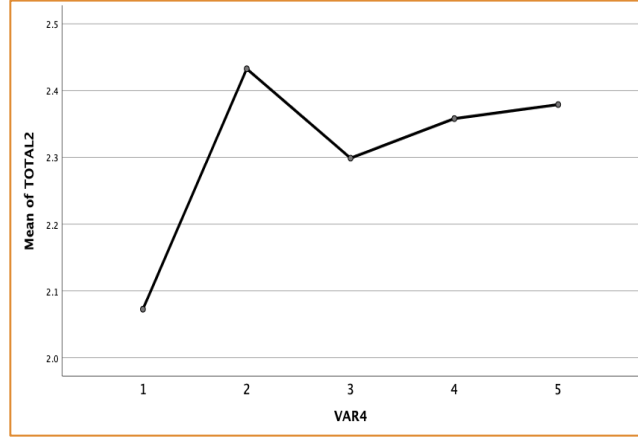
ويتضح من الجدول السابق أنّ مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعات التالية: (5 سنوات فأقل) و (10 سنوات فأقل) و (15 سنة فأقل). مما يعني أن الأفراد الذين لديهم عدد سنوات خبرة تدريسية كما في المجموعات المذكورة أنّهم يمتلكون مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

وهذا ما اتفق مع دراسة المعاينة (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير العمر بالإضافة إلى سنوات الخبرة لدى أفراد العينة. وهذا ما تفسره الباحثة بأنّ المعلمات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين (29 - 47) سنة، ولديهنّ خبرة تدريسية تتراوح مدتها ما بين (سنة - 15 سنة) يمكن اعتبار أنّ هنّ في عمر متقدّم يجعلهنّ أكثر وعياً، وإحساساً بالمسؤولية تجاه ما يؤدّين من أعمال وأنشطة، في حين يمكن أن يكون لدى بعضهنّ خبرات وظيفية سابقة كانت غير مرضية لعوامل مختلفة ومتنوعة، جعلتهن يستشعرن مشاعر الرضا والإحساس بالسعادة والاستقرار

جدول رقم (11)

| المجموعة | المجموعات | فرق المتوسط | الخطأ المعياري | مستوى دلالة الفرق |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.360* | .115 | .045 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.226 | .111 | .387 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.286* | .081 | .016 |
| 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.307* | .066 | .000 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | .360* | .115 | .045 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | .134 | .147 | .935 |
| 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .075 | .126 | .986 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | .054 | .117 | .995 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | .226 | .111 | .387 |
| 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.134 | .147 | .935 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.059 | .123 | .994 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.080 | .113 | .973 |
| 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | .286* | .081 | .016 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.075 | .126 | .986 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | .059 | .123 | .994 |
| 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.021 | .084 | 1.000 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | .307* | .066 | .000 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.054 | .117 | .995 |
| 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | .080 | .113 | .973 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .021 | .084 | 1.000 |

0.01** دال عند مستوى معنوية



تتفق أو تختلف نتيجتها مع هذه النتيجة وبالتالي تنفرد الدراسة الحالية عن غيرها في الكشف عن الفروق الدالّة إحصائيًا بين درجات معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة مكة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيّر الراتب الشهري .

9.5. هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة وفقًا للمتغيرات التالية: (نوع التعليم – العمر – الخبرة الدراسية – الراتب الشهري)؟ وللإجابة على السؤال، قامت الباحثة بالاستعانة باختبارت العينتين المستقلتين (Independent Samples T test) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

ويتضح من السابق، أنّ مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعات التالية: (6000 آلاف ريال سعودي فأقل) و (10000 آلاف ريال سعودي فأقل) و (12000 آلاف ريال سعودي فأكثر). مما يعني أن الأفراد الذين يتقاضون الرواتب الشهرية في المجموعات المذكورة أنّها يمتلكون مستوى أعلى من الرضا الوظيفي. وهذا ما تفسره الباحثة بأنّ المعلمات اللاتي يتقاضين رواتب شهرية من (6000 آلاف – 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر)، هنّ الأكثر قدرةً على اشباع احتياجاتهنّ المالية، والترفيهية، والتعليمية، وغيرها... ممّا يحقق لديهنّ مشاعر الرضا والسعادة والاستقرار الوظيفي تجاه وظائفهن، على خلاف المعلمة التي تتقاضى راتب شهري أقل من ذلك وقد لا يكفي احتياجاتها ولا يحقق لها الرفاهية. في حين وعلى حد علم الباحثة فقد اتضح ندرة وجود دراسات سابقة

جدول رقم (12)

| مقياس جودة الحياة | نوع التعليم | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت | مستوى المعنوية المحسوبة | مستوى المعنوية المعتمدة | الدلالة |
|-------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|--------|-------------------------|-------------------------|-----------------|
| | حكومي | 209 | 2.33 | .401 | .900 | .368 | 0.05 | غير دال معنويًا |
| | أهلي | 151 | 2.29 | .435 | | | | |

في حين أنّه وعلى حد علم الباحثة فقد اتضح ندرة وجود دراسات سابقة تتفق أو تختلف نتيجتها مع هذه النتيجة وبالتالي تنفرد الدراسة الحالية عن غيرها في الكشف عن الفروق الدالّة إحصائيًا بين درجات معلمات التعليم الحكومي والأهلي بمدينة مكة على مقياس الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيّر نوع التعليم . كما أيضًا قامت الباحثة بالاستعانة باختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One-Way ANOVA) وبعد التأكد من شروط الاختبار جاءت النتيجة كما في الجدول أدناه:

ويتضح من الجدول أعلاه عدم وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة تُعزى لنوع التعليم؛ إذ بلغت قيمة ت (900)، وبمستوى معنوية (0.368). وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث (0.05). وهذا ما تفسره الباحثة بأنّ المعلمات في المدارس الحكومية أو الأهلية جميعهنّ يشعرن بمشاعر إيجابية تجاه ما يقمن به من أعمال وأنشطة يومية، حيث يمكن للمرأة العاملة أن تشعر بأنّها تبني شخصيتها وتحقق ذاتها من خلال عملها. ذلك الفعل الذي يمكن أن يحسن من جودة ورفاهية حياتها

جدول رقم (13)

| الدلالة | مستوى المعنوية المعتمدة | مستوى المعنوية المحسوبة | قيمة ف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | المجموعات | المتغيرات | مقياس جودة الحياة |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------|-------------------|-----------------|-------|-----------------------------|------------------|-------------------|
| | | | | | | | | | |
| دال معنويًا | 0.05 | .000 | 8.870 | .377 | 2.33 | 90 | 28-23 سنة | العمر | |
| | | | | .500 | 2.27 | 82 | 35- 29 سنة | | |
| | | | | .376 | 2.46 | 74 | 41- 36 سنة | | |
| | | | | .365 | 2.15 | 87 | 47 – 42 سنة | | |
| | | | | .258 | 2.54 | 27 | من 48 سنة فأكثر | | |
| | | | | .416 | 2.32 | 360 | المجموع | | |
| غير دال معنويًا | 0.05 | .106 | 1.925 | .452 | 2.37 | 125 | سنتين فأقل | الخبرة التدريسية | |
| | | | | .365 | 2.29 | 77 | 5 سنوات فأقل | | |
| | | | | .450 | 2.24 | 81 | 10 سنوات فأقل | | |
| | | | | .446 | 2.26 | 35 | 15 سنة فأقل | | |
| | | | | .240 | 2.39 | 42 | 20 سنة فأكثر | | |
| | | | | .416 | 2.32 | 360 | المجموع | | |
| دال معنويًا | 0.05 | .000 | 5.335 | .365 | 2.37 | 141 | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | الراتب الشهري | |
| | | | | .560 | 1.97 | 24 | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | | |
| | | | | .330 | 2.41 | 26 | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | | |
| | | | | .466 | 2.33 | 58 | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | | |
| | | | | .399 | 2.29 | 111 | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | | |
| | | | | .416 | 2.32 | 360 | المجموع | | |

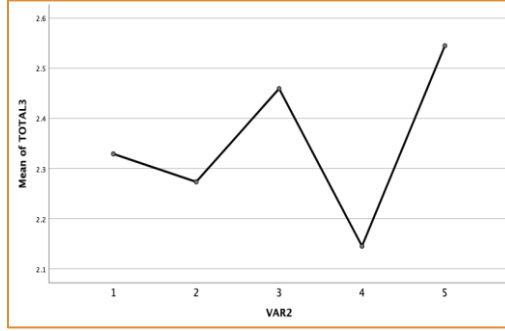
وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

ويتضح وجود فروق دالة احصائيًا تعزى لمتغير العمر بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.000).

جدول رقم (14)

| مستوى دلالة الفرق | الخطأ المعياري | فرق المتوسط | المجموعات | المجموعة |
|-------------------|----------------|-------------|-----------------|-----------------|
| .933 | .061 | .056 | 35- 29 سنة | 28-23 سنة |
| .365 | .063 | -.130 | 41- 36 سنة | |
| .053 | .060 | .184 | 47 – 42 سنة | |
| .196 | .087 | -.216 | من 48 سنة فأكثر | |
| .933 | .061 | -.056 | 28-23 سنة | 35- 29 سنة |
| .078 | .064 | -.186 | 41- 36 سنة | |
| .360 | .061 | .128 | 47 – 42 سنة | |
| .053 | .088 | -.271 | من 48 سنة فأكثر | |
| .365 | .063 | .130 | 28-23 سنة | 41- 36 سنة |
| .078 | .064 | .186 | 35- 29 سنة | |
| .000 | .063 | .314* | 47 – 42 سنة | |
| .923 | .090 | -.086 | من 48 سنة فأكثر | |
| .053 | .060 | -.184 | 28-23 سنة | 47 – 42 سنة |
| .360 | .061 | -.128 | 35- 29 سنة | |
| .000 | .063 | -.314* | 41- 36 سنة | |
| .000 | .088 | -.400* | من 48 سنة فأكثر | |
| .196 | .087 | .216 | 28-23 سنة | من 48 سنة فأكثر |
| .053 | .088 | .271 | 35- 29 سنة | |
| .923 | .090 | .086 | 41- 36 سنة | |
| .000 | .088 | .400* | 47 – 42 سنة | |

** دال عند مستوى معنوية 0.01



وهي أكبر من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). وهذا مما اتفق مع دراسة بن مومن (٢٠٢٢)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالّة إحصائيًا بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة تُعزى لمتغير الأقدمية في العمل. ذلك ما تفسره الباحثة بأنّ جودة الحياة مفهوم نفسي يمكن أن تكتسبه المعلمة من عوامل متعددة لا تقف عند حد الخبرة التدريسية، فهو يمكن أن يتم تحقيقه عندما تشعر أنّها حققت ذاتها وأشبع حاجاتها في شتى الجوانب الحياتية ممّا يؤلّد لديها شعور الرضا والسعادة والرفاه.

في حين وجود فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير الراتب الشهري بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.000). وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية المعتمدة في هذا البحث، والتي تبلغ قيمتها (0.05). ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، وجاءت النتيجة كما في الجدول التالي:

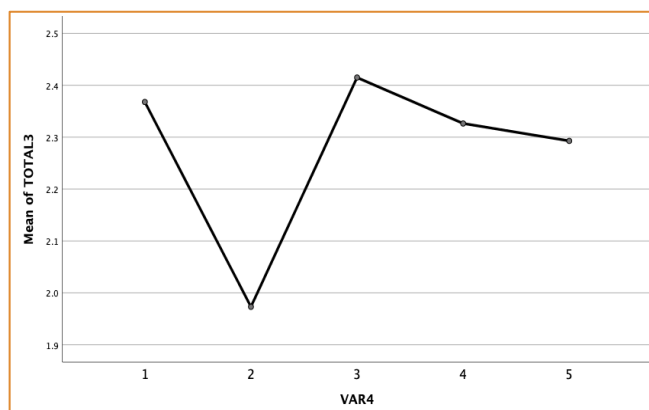
ويتضح من الجدول السابق أنّ مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعتين (36-41 سنة) و (من 48 سنة فأكثر). مما يعني أن الأفراد ذوي الفئات العمرية في المجموعات المذكورة أنّها يمتلكون مستوى أعلى من جودة الحياة. وهذا ما اتفق مع دراسة البنوي والشوبكي (٢٠٢٢) التي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة تعزى لمتغير العمر. وهذا ما تفسره الباحثة بأنّ المعلمات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين (٣٦ – ٤٨) سنة فأكثر أصبح لديهنّ نظرة واعية، وتفكير عميق تجاه تفاصيل الأشياء من حولهم، ولا سيما المفاهيم النفسية التي تعزز من صحتهم النفسية والعقلية، وتحافظ عليها، لذلك فإنهنّ يتمتعن بدرجة عالية من الشعور بالرضا عن حياتهن من جميع جوانبها النفسية، والصحية، والاجتماعية، والمهنية.

كما يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير الخبرة التدريسية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة؛ إذ بلغت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.106).

جدول رقم (15)

| المجموعة | المجموعات | فرق المتوسط | الخطأ المعياري | مستوى دلالة الفرق |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .395* | .090 | .001 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.047 | .087 | .990 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .041 | .063 | .980 |
| 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | .075 | .052 | .714 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.395* | .090 | .001 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.442* | .115 | .006 |
| 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.353* | .099 | .013 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | -.320* | .091 | .017 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | .047 | .087 | .990 |
| 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .442* | .115 | .006 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | .088 | .096 | .931 |
| | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | .122 | .088 | .753 |
| 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.041 | .063 | .980 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .353* | .099 | .013 |
| | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.088 | .096 | .931 |
| 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | .034 | .066 | .992 |
| | 3000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.075 | .052 | .714 |
| | 6000 آلاف ريال سعودي فأقل | .320* | .091 | .017 |
| 12000 آلاف ريال سعودي فأكثر | 8000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.122 | .088 | .753 |
| | 10000 آلاف ريال سعودي فأقل | -.034 | .066 | .992 |

** دال عند مستوى معنوية 0.01



المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي وتطويراً له تقترح الباحثة الآتي:
العمل على إجراء دراسات عن علاقة اليقظة العقلية بالرضا الوظيفي أو جودة الحياة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى كمستوى الطموح، وتحقيق الذات، والإنجاز والدافعية. إعداد برنامج إرشادي يستخدم المرشدين الطلابيين لمساعدة المعلمين والمعلمات وكذلك الطلبة وإكسابهم المهارات العقلية والشخصية الإيجابية؛ لتعزيز صحتهم النفسية ومساعدتهم في التغلب على الصعوبات التي قد يواجهونها في حياتهم. بناء برنامج تدريبي مهني يستخدم المرشدين المهنيين لمساعدة من هم بحاجة إلى توجيه مهني من أجل رفع إنتاجية الموظفين ومساعدتهم على تحقيق ذواتهم المهنية.

المراجع:

أحمد، محمد محمد (2020). الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 59(1)، 23-50.

<https://doi.org/10.36473/uijss.v59i1.1034>

أطيقية، عبد الله محمد، فرج، عبد المنعم مفتاح، الشيباني، صلاح محمد. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي للأطباء والمرضى العاملين بالمستشفيات الحكومية الليبية مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت. *أمنونجا. مجلة إيفي لي للعلاقات العامة*، ٢(٣)، ٣٨-١.

<https://www.iasj.net/iasj/download/b9254f2f72162c2f>

البحيري، عبد الرقيب أحمد والضع، فتحي عبد الرحمن ومحمود، أحمد علي والعاملة، عائدة أحمد. (2014). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية: دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٢٠١٤(٣٩)، ١١٩ - ١٦٦.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-678735>

ويتضح من الجدول السابق أن مستوى دلالة الفرق لصالح المجموعات التالية: (3000 آلاف ريال سعودي فأقل) و (8000 آلاف ريال سعودي فأقل) و (10000 آلاف ريال سعودي فأقل) و (12000 آلاف ريال سعودي فأكثر). مما يعني أن الأفراد الذين يتقاضون الرواتب الشهرية في المجموعات المذكورة آنفاً يمتلكون مستوى أعلى من جودة الحياة، وهذا ما اتفق مع دراسة المحمدي والعتيبي (٢٠٢١) حيث كشفت عن ارتفاع مستوى جودة الحياة بارتفاع مستوى الدخل الشهري لدى أفراد العينة، هذا مما تفسره الباحثة بأن جودة الحياة مفهوم نفسي إيجابي يصف لنا مستوى شعور الفرد بالرفاهية النفسية والسعادة واشباع حاجاته وتحقيق ذاته، وهذا ما قد يحققه الفرد من خلال ما ينفقه على نفسه من دخله أو راتبه الشهري الذي يتقاضاه تجاه ما يؤديه من أعمال، ومن ذلك يتضح لنا أنه على تباين قيم المبالغ المالية التي ظهرت في النتيجة إلا أن العمل وتقاضي الراتب الشهري للمعلمة يرفع مستوى رفاهيتها ويحسن من جودة حياتها أيًا كانت قيمة المبلغ المالي الفعلي.

10. التوصيات:

وانطلاقاً مما سبق فقد أوصت الباحثة بـ:

- تدريب المعلمين والمعلمات والمرشدين الطلابيين على تنمية مهارات اليقظة العقلية لديهم؛ لمساعدة الطلبة في مختلف المراحل والفئات العمرية على اكتسابها وتخفيف الضغوط النفسية التي قد تواجههم.
- مراعاة الخصائص العقلية والفروق الفردية عند وضع البرامج التدريسية والأنشطة التعليمية المختلفة.
- الحرص على توظيف مرشدين تربويين ومهنيين في كافة الوظائف الخاصة والحكومية من أجل تقديم التوجيه والإرشاد التربوي والمهني لمن يحتاجه من الموظفين.
- ضرورة قيام إدارة العمل بتعزيز العلاقات الاجتماعية وتوطيدها فيما بينها وبين موظفيها، وفيما بين الموظفين أنفسهم.
- تطوير نظام الحوافز والعلاوات في الرواتب وكذلك صرف البدلات بما يتناسب مع الظروف المعيشية للموظفين، واعتماد تقديم المكافآت المالية عند تحقيق أعلى الإنجازات في العمل.
- الحرص على مراقبة سلم الرواتب بحيث تحدد المؤسسات والشركات التعليمية الموظفة رواتب تتناسب مع طبيعة

العقلية لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. ٩(٢٥)، ٢١-٣٨.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.2544701>

العازمي، عيسى فلاح. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بدولة الكويت. العلوم التربوية، ٣(٣)، ٣٢٦ - ٣٨٤.

[10.21608/ssj.2020.244208](https://doi.org/10.21608/ssj.2020.244208)

عبد الرحمن، حنان أحمد. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينه من موظفي بعض مؤسسات الدولة. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، ٤(٤٤)، ١١٥ - ١٩٢.

[10.21608/JFEPS.2020.142552](https://doi.org/10.21608/JFEPS.2020.142552)

عبد الكريم، محمد الصافي. (٢٠١٩). فاعلية التدريب على اليقظة العقلية كمدخل سلوكي جدلي في تحسين التوجه نحو الحياة وخفض أعراض اضطراب الشخصية التجنبية لدى المطلقات. مجلة الإرشاد النفسي، ١(٦٠)، ١٨٠-٢٤٥.

[10.21608/CPC.2019.109623](https://doi.org/10.21608/CPC.2019.109623)

عشماوي، فيفيان أحمد. (٢٠٢١). اليقظة العقلية والتدفق النفسي في علاقتهما بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي. مجلة الطفولة والتربية، ٣(٤٧)، ٩١ - ١٩٠.

[10.12816/fthj.2021.275083](https://doi.org/10.12816/fthj.2021.275083)

العصافرة، إيهاب علي. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات جامعة العلوم الإسلامية بمنيسوتا. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٩(٦)، ٤٠٧-٤١٩.

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.29.6/2021/18>

علي، برنية طروم. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، ونظرياته. مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ٦(٦)، ٦٧ - ٨٢.

<https://mhs.academy.edu.ly/ar/j/issues/26>

عيسى، صابر. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. [أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة بسكرة]. المستودع الرقمي في جامعة بسكرة.

<http://archives.univ-biskra.dz/>

المحمدي، إيمان علي، والعنبي، نجوى ثواب. (٢٠٢١). جودة الحياة لدى السعوديين في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية خلال أزمة كوفيد-19. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٥(٢٠)، ١١٩ - ١٤٢.

[10.21608/JASEP.2021.162453](https://doi.org/10.21608/JASEP.2021.162453)

مشري، سلاف. (٢٠١٤). جودة الحياة من منظور علم النفس الإيجابي) دراسة تحليلية). مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ٨(٨)، ٢١٥-٢٣٧.

بن مومن، أسماء. (٢٠٢٢). جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة مديتران فلوت كلس بالبلدية. [أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة مولود معمري]. المستودع الرقمي في جامعة مولود معمري.

<https://www.ummtto.dz/dspace/handle/ummtto/20477>

البنوي، علاء محمد والشوبكي، فاطمة سعيد. (٢٠٢٢). أنماط جودة الحياة لدى الأردنيين وعلاقتها بالنوع الاجتماعي والعمر. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، ٢(٤)، ٣٨٢ - ٤٠٠.

<https://doi.org/10.56989/benkj.v2i4.504>

خشبة، فاطمة السيد. (٢٠١٨). التنبؤ بمستوى اليقظة العقلية من خلال بعض المتغيرات النفسية لدى طالبات الجامعة. مجلة كلية التربية، ١(١٧٩)، ٤٩٥ - ٥٩٨.

[10.21608/jsrep.2018.23906](https://doi.org/10.21608/jsrep.2018.23906)

الربابعة، حمزة وجباعته، بسام. (٢٠٢١). التنبؤ بفاعلية الذات الإبداعية لدى طلبة المرحلة الثانوية من خلال اليقظة العقلية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٧(٤)، ٦٢٩ - ٦٤٧.

<https://journals.yu.edu.jo/jjes/Issues/Vol17No4.html>

الزهراني، بندر سعيد. (٢٠٢١). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الإرشاد النفسي، ١(٦٨)، ٢١ - ٦٦.

[10.21608/cpc.2021.231420](https://doi.org/10.21608/cpc.2021.231420)

الزهراني، فاطمة معيض. (٢٠٢١). مهارة حل المشكلات وعلاقتها بجودة الحياة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة بمحافظة جدة. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، ٧(٧)، ١٢٠-١٥٠.

<https://doi.org/10.33193/JEAHS.7.2021.192>

الشلوي، علي محمد (2018). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالوادامي. مجلة البحث العلمي في التربية، 19(9)، 1-19.

[10.21608/JSRE.2018.19763](https://doi.org/10.21608/JSRE.2018.19763)

الصقيه، الجوهره، والمقرن، منيره. (٢٠٢٢). اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٩(٦)، ١٩٠ - ٢٣٢.

https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aaru_iep/vol19/iss1/6

صلاحات، محمد علي، والزلغول، رافع علي. (٢٠١٨). القدرة التنبؤية للعوامل الكبرى للشخصية باليقظة

Cai, T., Verze, P., & Bjerklund Johansen, T. E. (2021). The quality of life definition: Where are we going?. *Uro*, 1(1), 14-22.

<https://doi.org/10.3390/uro1010003>

Kettler, K. (2010). Mindfulness and cardiovascular risk in college students. *Eagle Feather*, 7(2010).
<https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc1635141/>

Zhang, D., Lee, E. K., Mak, E. C., Ho, C. Y., & Wong, S. Y. (2021). Mindfulness-based interventions: an overall review. *British medical bulletin*, 138(1), 41-57.
<https://doi.org/10.1093/bmb/ldab005>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/475/2/5/79393>

مصطفى، امباركة، والأسود، الزهرة. (٢٠٢١). جودة الحياة وعلاقتها بمفهوم الذات لدى طلبة جامعة الوادي. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي*، (١)٨، ٨٥١ – ٨٦٨.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/151700>

المعاينة، عبد الله خالد. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في شركة مناخ الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، (٢)١، ٥٨ – ٧٥.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.A250217>

الناظر، نفين أسامة. (٢٠٢١). تحفيز مديري المدارس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وتعليم الخليل من وجهة نظر المعلمين. [رسالة ماجستير منشورة – جامعة الخليل]، المستودع الرقمي في جامعة الخليل.

<http://dspace.hebron.edu/xmlui/handle/123456789/948>

النجار، سامر أحمد. (٢٠٢٠). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، (١)١١، ١٠٣ –

[10.21608/JCES.2020.88465.1054](https://doi.org/10.21608/JCES.2020.88465.1054)

نوفل، محمد، وأبو عواد، فريال. (2010). التفكير والبحث العلمي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. وزارة التعليم. (٢٠٢٢). الدليل الإحصائي للإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة.

https://medu.gov.sa/files/daleel_1444.pdf