



تطوير مقياس اليقظة الذهنية في مكان العمل

أ.م.د. ميادة حياوي مهدي

الباحثة ضحى طالب عباس

جامعة الفرات الاوسط التقنية /الكلية التقنية الإدارية

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.176\(c\).19747](https://doi.org/10.36322/jksc.176(c).19747)

المستخلص

الغرض من هذه الدراسة تطوير أداة قياس صالحة وموثوقة لقياس اليقظة الذهنية في مكان العمل . تتكون عينة الدراسة من 118 مدير يعملون في جامعة الفرات الاوسط التقنية في النجف الاشرف . تم فحص صلاحية انشاء المقياس خلال تحليل عامل الاستكشاف ووفقاً لنتائج التحليل يقيس المقياس هيكلًا من ثلاثة عوامل تم تأكيد بنية المقياس المكونة من ثلاثة عوامل من خلال العوامل المؤكدة تم تحديد نسبة التباين الكلي الموضح بالمقياس على انها (84%) من اجل تحديد موثوقية المقياس . تم تقييم معامل الاتساق الداخلي لالفا كرونباخ وتم تحديد هذه القيمة بانها اكبر او يساوي 0.7 تظهر النتائج المصدقية والموثوقية انه يمكن استخدام مقياس اليقظة الذهنية كأداة قياس صالحة وموثوقة للدراسات.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الذهنية ، التأمل ، الانتباه ، السعادة، جامعة الفرات الأوسط التقنية





Developing a scale of Mindfulness in the workplace

Prof. Dr. Mayada Hayawi Mahdi

Researcher Duha Talib Abbas

Al-Furat Al-Awsat Technical University/ Administrative Technica College

Abstract:

The purpose of this study is to develop a valid and reliable measurement tool for measuring the Mindfulness in the workplace . The sample of the study consisted of 118 manager working in Al-Furat Al-Awsat Technical University in Najaf. The validity of the establishment of the scale was examined through the analysis of the exploration factor, and according to the results of the analysis, the scale measures a structure of three factors. The internal consistency coefficient of Cronbach's alpha was evaluated and this value was greater or equal to (0.7). The results show the validity and reliability that the Mindfulness scale can be used as a valid and reliable measurement tool for studies .

Key words: Mindfulness , Meditation , attention , happiness , Al-Furat Al-Awsat Technical University.





المقدمة

واصل العلماء حديثاً تقديم الحجج القائلة بأن اليقظة الذهنية تنطوي على موقف استباقي قائم على عدد من القدرات والعمليات المعرفية مثل المعرفة والخبرات السابقة ، والتعرف على الأنماط ، ومهارات معالجة المعلومات ، والتفاعلات الاجتماعية، هي القدرة على إدراك التغييرات ذات الصلة وغير المتوقعة في بيئة المرء، بغض النظر عما إذا كانت هذه التغييرات تحدث أم لا. هذه القدرة لها بعدين. الأول كمي ويشير إلى مستوى اليقظة المطلوب ليكون يقظاً، والبعد الثاني زمني يأتي من حقيقة أن اليقظة يمكن أن تتغير بمرور الوقت، إذ أظهرت ممارسات اليقظة الذهنية نتائج إيجابية في العافية الجسدية والعاطفية والصحة العقلية والرفاهية النفسية وحققت هذه العلاقات مستويات محسنة من الاهتمام والوعي بتحقيق الاهداف وزيادة الرضا الوظيفي ، وانخفاض مستويات التوتر والقلق والتفكير ، مع زيادة الخصائص التكيفية للتعاطف مع الذات والوعي العقلي والتنظيم العاطفي وكشفت الدراسات في مجال العلوم والادارة أيضاً عن نتائج إيجابية نتيجة لتطبيقات التقنيات القائمة على اليقظة الذهنية.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: مشكلة الدراسة

أصبح من الواضح بشكل متزايد أن رفاهية حضارتنا تعتمد ، إلى حد كبير ، على ثقافات وأفعال و على الرغم من أن النظرية القائلة بأن المنظمات يجب أن تركز على عدة أمور وليس فقط على الأداء المالي ولكن أيضاً أصبح التركيز مؤخراً على الثروة الاجتماعية والمسؤولية البيئية وهذه ليست جديدة لان التحول العملي الأخير في كيفية نظرة المجتمع إلى دور الشركات كبير حيث ان قادة الأعمال هم قدوة لزملائهم





في العمل ، وسلوكهم هو الذي يؤثر بقوة على ثقافة الشركة الرأسمالية الواعية لذا فإن النقطة المهمة هي ما يفعلونه القادة ، وليس ما يطلق عليهم (Kubátová & Kročil, 2022 : 279- 280). وصف (177 : 2018) (Marinčič & Marič) اليقظة الذهنية بأنها نظرية المعرفة الاجتماعية والثقافية للمعاملة بالمثل ، والتي تمكن القائد من اكتشاف الأنماط في البيئة والصلات بين العديد من المشكلات التي يحاول حلها من أجل الصالح العام ويصف القيادة الواعية بأنها مسؤولية كاملة لقبول الأنشطة والتواصل حيث يجب أن تشكل التواصل بطريقة تحقق التأثيرات المرجوة. (Ostafin & Kassman , 2012 : 1031-1032) انه قد نكون عالقين في التفسيرات العرفية واستراتيجيات حل المشكلات المعتادة التي لم تعد تنطبق في المواقف الجديدة و كهدف من تدريب اليقظة الذهنية هو تقليل تأثير العادات على تصرفنا ، و قد تسهل اليقظة الذهنية حل المشكلات التي تتطلب استجابات إبداعية غير مألوفة حيث تمثل اليقظة الذهنية ممارسة فريدة قد يكون لها القدرة على تسهيل الاستجابات الإبداعية اللازمة لحل مشاكل البصيرة ، لذا حاولت الدراسة بيان أثر اليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة.

ثانياً: أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من حادثة هذه المتغيرات التي شغلت اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة إذ تناول الموضوع من خلال العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة باليقظة الذهنية والتأمل والانتباه والسعادة ، إذ لم تتمكن الباحثة من الحصول على أي دراسة تناولت هذه العلاقة . مما يفتح الباب للباحثين والأكاديميين لمعالجة تأثير اليقظة الذهنية بالتأمل والانتباه والسعادة للوصول إلى قرارات صحية في المنظمات . ويمكن تقديمها كما في أدناه :





- 1 - الكشف عن الأسس النظرية لمتغير (اليقظة الذهنية) والأهداف والتطبيق ، وهي من الموضوعات الحيوية والمتجددة في الفكر الإداري ، والبالغ الأهمية في نجاح المنظمات الادارية .
- ٢ - تناول موضوع التأمل والانتباه والسعادة عملياً و الخوض في التطبيق العملي لمعايير اليقظة الذهنية والذي لم تستطع الباحثة معرفته عن الدراسات العراقية التي تناولت هذا المفهوم .
- ٣- تسليط الضوء على إحدى المشكلات البارزة التي تعاني منها منظماتنا المحلية وهي اليقظة الذهنية .
ثالثاً: أهداف الدراسة
الغرض الرئيسي للدراسة الحالية في معرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه اليقظة الذهنية في تحقيق التأمل والانتباه والسعادة . تهدف الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف الأخرى والتي يمكن تلخيصها في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها على النحو التالي :
- 1- بيان تأثير أبعاد اليقظة الذهنية المتمثلة في ثلاثة ابعاد بالاستناد على دراسة (Malinowski , 2008)وهن (التأمل ، الانتباه ، السعادة) في المنظمة المبحوثة .
- 2- التعرف على مستوى اليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة .
- 3- التعرف على مستوى الانتباه في المنظمة المبحوثة ورفع مستوى اليقظة لدى الموظفين .
- 4 - زيادة اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة والمجتمع المبحوث بموضوع البحث للاستفادة منه عند تطبيقه .
- 5- تقديم مقترحات في ضوء النتائج التي ستصل إليها الباحثة ، وكذلك للباحثين بشكل عام .





رابعاً : مبررات إجراء الدراسة

تعاني العديد من المنظمات العراقية وباختلاف القطاعات من مشاكل إدارية مختلفة . لذلك جاء اختيار قضية هذه الدراسة بوصفها محاولة من الباحثة لتطوير واقع جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف , و هناك العديد من المبررات الاخرى التي أدت إلى اختيار متغيرات الدراسة ، من خلال المنهجية والأسلوب التحليلي ، من أجل استخلاص الفكرة الأساسية التي قامت عليها الدراسة لتوظيف متغيراتها ضمن تركيب يناسب أطرافها ويدمج مكوناتها في نضوج رؤية الدراسة ، من خلال تحديد المبررات العامة والفكرية والميدانية لهذه الدراسة .

خامساً: حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالمجالات الآتية:

- 1- المجال البشري: المدراء ومسؤولي الشعب والإداريين والمشرفين (الفني، الثقافي، العلمي) الذين يعملون في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها.
- 2- المجال المكاني: جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها .
- 3- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة في حدود سنة 2022-2023.

سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها

في أدناه بيان مفصل لمجتمع الدراسة الحالية وعينتها وكما يأتي:

مجتمع الدراسة: نظراً لارتباط الدراسة الحالية بشريحة الموظفين في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف في النجف الاشرف ، فقد لجأت الباحثة الى الاستعانة بأراء الموظفين ، وعليه





يتكون مجتمع الدراسة الحالية من (170) موظف يعملون في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها.

عينة الدراسة: لغرض الحصول على بيانات دقيقة، استندت الباحثة في اختيار عينة دراستها على الأسس العلمية السليمة ، إذ بلغ حجم العينة المناسب هو(118) موظفاً من المجتمع الكلي للدراسة البالغ (170) موظفاً وعلى هذا الأساس تم توزيع (170) استبانة وتم استرجاعها بالكامل، لكن تبين (52) منها غير مستوفية للشروط، وبهذا فقد بلغ حجم العينة الفعلي (118) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

سابعاً: أداة الدراسة

مثلت الاستبانة الأداة الرئيسية للجانب العملي في هذا البحث، وذلك لجمع البيانات الخاصة باختبار الفرضيات للإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها. وبعد أن تم إعدادها بصيغتها الأولية وتقديمها للسادة المحكمين اذ تم دراسة فقراتها وكان لذلك الأثر الكبير في تعديل صياغة بعض الفقرات وإضافة فقرات جديدة من أجل تحقيق الدقة في قياس متغيرات البحث، وقد اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت (Likert) الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، تقابلها الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

ثامناً: منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأنسب لوصف البيانات والتحليل الإحصائي للفرضيات، وكذلك ملاءمته للمشكلة المدروسة.





تاسعاً: أساليب تحليل البيانات

لغرض تحليل البيانات الإحصائية الخاصة بمتغيرات البحث واختبار فرضياتها، تم استعمال عدد من البرامج المناسبة تمثلت بالآتي:

1. برنامج أكسل (Microsoft Office Excel 2013) لغرض توضيح الاشكال البيانية المتعلقة بمتغيرات البحث.

2. برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences- SPSS-24) للتحليل الاحصائي و برنامج (SMART PLS) .

المبحث الثاني : الإطار النظري للدراسة

أولاً : مفهوم اليقظة الذهنية

ان اليقظة الذهنية تعني الانتباه بطريقة معينة , عن قصد وفي الوقت الحاضر ، دون إصدار حكم حيث من الأفضل التفكير في اليقظة الذهنية على أنها طريقة للوجود بدلاً من نشاط في حد ذاته ,ويمكن تنفيذ أي نشاط تقريباً بوعي عقلائي حيث يرتبط مصطلح "اليقظة الذهنية" في الأصل بعلم النفس البوذي وهذا ، يمكننا أن نفهم اليقظة الذهنية على أنها تذكر الانتباه لتجربة اللحظة الحالية (-1: Naik et al., 2013).
3 . استناداً إلى التعاليم الشرقية التقليدية ، يمكن تطوير اليقظة الذهنية من خلال الممارسة المنتظمة للتأمل ولكن يمكن أيضاً تنميتها من خلال الانتباه إلى الأنشطة اليومية للفرد ، مثل الأكل والمشى والاستماع ، وكافة الأنشطة المتعلقة بالحياة العملية , أن تنمية وزيادة مستوى اليقظة الذهنية قد يكون لها فوائد صحية جسدية ولها علاقة بالصحة الجسدية ، إذ من خلال هذه العلاقة يستطيع الافراد تحقيق غاياتهم وتطلعاتهم المستقبلية (Teodorczuk et al. , 2013 : 1-3).





ان مفهوم اليقظة الذهنية على المستوى الفردي في الأدبيات التنظيمية قد تم تضمينه من خلال ثلاثة مفاهيم خاطئة محدودة وهي (Purser& Milillo , 2015 : 7-8) :

- (أ) اليقظة الذهنية هي سمة نفسية لا تتطلب تدريباً تأملياً و / أو ممارسة مستمرة .
- (ب) اليقظة الذهنية يتم تعريفها في المقام الأول على أنها وظيفة الانتباه المجرد .
- (ج) اليقظة الذهنية تعادل الإدراك ، وغالباً ما ترتبط بالحد من التوتر .

توصف اليقظة الذهنية بأنها الاهتمام المتعمد باللحظة الحالية بطريقة غير قضائية و على الرغم من أن اليقظة الذهنية تنبع من البوذية الشرقية ، إلا أن طبيعتها الظاهرية يُنظر إليها على أنها جزء لا يتجزأ من معظم التقاليد الدينية والروحية ، وكذلك الأفكار الفلسفية والنفسية في الغرب (Zhang & Su , 2020 : 430 – 434). و اليقظة الذهنية توفر طريقاً بسيطاً ولكن قوياً لإفشال أنفسنا ، والعودة إلى الاتصال بحكمتنا وحيويتنا والذهن يبني على العمليات التنظيمية بينما يركز على السلوك الذهني الفردي وبالتالي يمكن اعتباره ظاهرة تنظيمية، والذهن يعزز العلاقات الاجتماعية في مكان العمل ، ويجعل الموظفين أكثر مرونة في مواجهة التحديات ، ويزيد من أداء المهام (Gupta & Verma , 2019 : 3-5).

يبين (Teodorczuk et al. , 2013 : 8-10) ان اليقظة الذهنية عبارة عن سلسلة متصلة نشطة ومشاركة وغير تفاعلية للعمليات والذي تركز الاهتمام على التجربة المباشرة للفرد بهدف تخفيف المعاناة وزيادة السعادة , حيث تتبنى منهجاً علمانياً وسلوكياً ومعرفياً ، ويتطلب أن يكون لدى الفرد القدرة على تغيير وجهات النظر اعتماداً على السياق أو المنظور.





يقترح (Hölzel et al. 2011 : 537-539) نموذج مكونين من اليقظة الذهنية ، حيث يكون المكون الأول هو تنظيم الانتباه من أجل الحفاظ عليه في التجربة المباشرة ، والمكون الثاني ينطوي على الاقتراب من تجارب المرء بتوجه من الفضول والانفتاح والقبول .

إذ يشير (Lindsay & Creswell , 2017 : 4 - 6) الى اليقظة الذهنية بشكل عام على أنها طريقة للانتباه إلى تجربة اللحظة الحالية بموقف ذهني من التقبل والقبول وان صفة تحدث بشكل طبيعي وتتنوع عبر الأشخاص (شخصية أو سمة) وتتقلب على مدار اليوم (حالة من الوعي) و يتم تدريب الذهن بشكل خاص من خلال ممارسات التأمل الذهني .

ويرى (Behan , 2020 : 256-258) ان اليقظة الذهنية تعني ببساطة أن تكون على دراية باللحظة الحالية و يأتي التأمل تحت مظلة "اليقظة الذهنية" وهو مفهوم أوسع و تشمل ممارسات التأمل الرسمي اليقظة للتنفس أو التعاطف أو التأمل المحبب الذي يركز على اللطف ، و إن إدراك ما يحدث في اللحظة الحالية يسمح للفرد بمراقبة ما ينشأ وما يتراجع وندرك أنماط التفكير التي تنشأ بشكل طبيعي والمفتاح هو أن تلتقط بلطف دوامة من الأفكار .

اليقظة الذهنية هي حالة من الإدراك الواعي يكون فيها الفرد مدركاً ضمناً لسياق ومحتوى المعلومات بالإضافة إلى "عملية رسم اختلافات جديدة" فهو يجعل الفرد "أكثر وعياً بسياق ومنظور أفعاله ، واليقظة الذاتية هي حالة عالية من المشاركة أو اليقظة أو الانفتاح على الحادثة في اللحظة الحالية وهناك خمس خصائص لليقظة الذهنية لخصت بناءً على عمل (Langer) وهي (-167 : 2014 , Chen et al. :168):





• الانفتاح على الحداثة.

• اليقظة للتمييز .

• الحساسية للسياقات المختلفة.

• التوجه في الوقت الحاضر.

• الوعي الضمني.

ثانياً: أبعاد اليقظة الذهنية

تركز اليقظة الذهنية على مفهوم الوعي ، والذي اجتذب نقاشاً واسعاً وتطبيقاً في علم النفس الإكلينيكي والدراسات الاكاديمية كوسيلة لفهم التجربة اللحظية والبناء النفسي للوعي أو الإدراك , و يُنظر إلى فكرة اليقظة الذهنية التأملية على أنها حالة من الانفتاح الكامنة وراء الوعي غير القضائي و اهتمام تقريبي ووعي بالتجربة و بناءً على هذه الفكرة (Chen et al. , 2014 : 163-165). و ان اليقظة الذهنية هي "حالة ذهنية يتم تحقيقها من خلال التركيز على اللحظة الحالية ، بينما تتقبل بهدوء المشاعر والأفكار التي تأتي إليك ، وتستخدم كتقنية ذكية لمساعدتك على الاسترخاء" ، وأيضاً تشير اليقظة إلى عمليات الانتباه إلى علاقة الفرد بالتجربة واستكشافها بنشاط و السعي للحد من التوتر أو زيادة حالات الاسترخاء أو الرضا عن الحياة او السعي وراء المتعة (Choi et al. , 2020 : 2) . تم تطوير مقياس اليقظة الذهنية من حيث التأمل والانتباه والسعادة , و تسعى الباحثة لتطوير مقياس اليقظة الذهنية بشكل أكبر في ضوء أبعاد (التأمل , الانتباه , السعادة) في مجال دراسة مختلف.





1- التأمل

التأمل هو أحد لبنات البناء للتعلم البشري و لقد تم تأسيسها في صميم التعلم الإداري والتنظيمي (Vince 89 : 2009 , Reynolds &) , تواجه المنظمات اليوم تحديات جلبتها العولمة المتنامية والاختلافات الثقافية ، وتعزيز الاتصال ، والسعي المستمر للفعالية والكفاءة ، أن التركيز على مهمة واحدة هو أمر صعب التحدي (Passmore , 2019 : 2) . و تعد دراسة ممارسة التأمل في مكان العمل لتحسين الأداء جديدة نسبياً في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي والموارد , إن دراسة الذهن وتأثيراتها تمثل تحديات للمواقف الثقافية لمختلف من البلدان وإلى بعض النماذج الراسخة في علم النفس التي تؤكد على أولوية الأنا أو الذات المبنية بعدها لتوجيه قوة السلوك البشري (العابدي و علوان , 2020 : 25) . تتجه المنظمات نحو تدريب اليقظة الذهنية و يتضمن عادة تأمل اليقظة الذهنية كعنصر أساسي من الحد من التوتر ، وتحسين رفاهية الموظفين ، ولتحسين الذكاء العاطفي ، أو تحسين الأداء و تميل اليقظة الذهنية إلى الانفتاح على مجموعة من الظواهر الخارجية بدلاً من التركيز على كائن واحد ، يتطلب التأمل درجة معينة من التركيز ، ولكن يتم توجيه العقل المركز بعد ذلك إلى هدف متحرك (Olendzki , 2009 : 41-42) .

2- الانتباه

هو قدرة المنظمة على مراقبة الوقت وترميزه وتفسيره وتركيزه وجهود في عدد من القضايا والإجابات ذات الصلة بتنفيذ استراتيجية المنظمة (Bigolin et al. , 2018 : 1-2) عرف (Mack et al. , 1-2 : 1992) الانتباه على أنه "مشاركة ذهنية مركزة على عنصر معين من المعلومات" ، ويتوافق على المستوى الفردي و التنظيمي و الجماعي ، ويتوافق تركيز الانتباه مع النشاط الذي يشاركون فيه حالياً





(مثل كتابة تقرير أو إجراء محادثة) اما بالنسبة للمنظمة ، يمثل الاهتمام عدد العناصر الاستراتيجية التي تركز على الموظفين داخل المنظمة من خلال تسهيل عمليات الانتباه البشري. أن تركيز الانتباه يؤثر على الطرق التي يرى بها الموظفون أنفسهم وان بيئة العمل تؤثر على ردود أفعالهم تجاه تلك التصورات بمجرد تشكيلها (Gardner & Pierce , 2013 : 9-10) .

3-السعادة

ظهر مفهوم السعادة في مكان العمل كميزة تنافسية للمنظمات وتعتبر من اهم استراتيجيات النجاح لأنها تركز على الظواهر الإيجابية داخل المنظمة مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والرفاهية التي ترتبط بسعادة الموظف وتحسين أدائه (Çayak , 2021 : 28) . ويشير (ابو حليفة والطحان ، 2021 : 211-214) ان السعادة تعني الشعور والإحساس بمشاعر جميلة والقيام بالأشياء المفضلة لدى الفرد والتي تكون متماشية مع أخلاقياته ولا تؤذي ذاته .

ثالثاً: أداة القياس

في المرحلة الاولى من عملية تطوير اليقظة الذهنية تم مراجعة الادبيات المكتوبة حول اليقظة الذهنية [(Malinowski , (Pratikta , 2020) (Baer et al.,2006) (Gupta & Verma , 2019) (2008)] في هذه الدراسة تمت المحاولة لتحديد الابعاد التي يمكن ان تقيس اليقظة الذهنية بشكل افضل وفي هذا الاتجاه تم تحديد 25 عنصراً وفي المرحلة الثانية تم تقليص مسودة المقياس الى 14 عنصر نتيجة حذف البنود التي لم تكن مرتبطة بالابعاد التي استندت للدراسة . في المرحلة الثالثة تم اخذ رأي المحكمين حول صلاحية اداة القياس .





الفصل الثالث : الجانب التطبيقي للبحث

التحليل العاملي التوكيدي

تتضمن النمذجة الهيكلية وفق أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM خطوتين أساسيتين وهما: (أ) التحليل العامل التوكيدي؛ (ب) تقييم الانموذج الهيكلي. وسيختص هذا المبحث بتناول تقييم انموذج القياس بما يتضمنه بناء نماذج القياس لمتغيرات الدراسة واجراء التحليل العاملي، فضلا عن اختبارات الصدق والثبات المتمثلة باختبارات الثبات المركب والفا كرونباخ ومتوسط التباين المستخلص.

1: معايير تقييم انموذج القياس

يستعرض الجدول (1) المعايير الأربعة للتحليل العاملي التوكيدي وفق نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM وكما يلي:

جدول (1) معايير التحليل العاملي التوكيدي

الحد المقبول	المعيار
الثبات المركب ≤ 0.60 ؛ كرونباخ الفا ≤ 0.70	ثبات الاتساق الداخلي
التشبع المعياري للمؤشر ≤ 0.70	ثبات المؤشر
متوسط التباين المستخلص (AVE) ≤ 0.50	الصدق التقاربي

المصدر: اعداد الباحثة بالاستناد الى:

Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.

1- ثبات الاتساق الداخلي Internal Consistency Reliability يتم اختبار ثبات الاتساق الداخلي من خلال اختبارين وهما الثبات المركب Composite Reliability الذي يجب ان تكون قيمته





اعلى او يساوي 0.6، ومن خلال الفا كرونباخ Cronbach's Alpha الذي يجب ان تكون قيمته اكبر او يساوي 0.7.

2- ثبات المؤشر (الفقرة) Indicator Reliability يمثل ثبات المؤشر التحليل العاملي لفقرات المقياس والذي يشير الى مربع التشبعات الخارجية Outer Loading ويشير (Hair et al., 2017, p. 94) الى ان يتم استبقاء التشبعات التي تتجاوز او تساوي 0.7، في حين يتم استبعاد التشبعات التي تقل عن 0.4، في حين ان الفقرات التي تتراوح تشبعاتها بين 0.7 و0.4 فانه يتوجب ان يتم اختبار تأثير حذف هذه الفقرات على رفع قيم بقية معايير تقييم انموذج القياس والا يتم الاستبقاء عليها.

3- متوسط التباين المستخلص (AVE) Average Variance Extracted يشير متوسط التباين المستخلص الى مجموع التشبعات التربيعية مقسومة على عدد المؤشرات وتبلغ قيمه المعنوية عندما تساوي او تتجاوز 0.5

جدول (2) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اليقظة الذهنية

البعد	العنصر	الرمز	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
التأمل	تعمل الادارة على التقليل من المخاوف الداخلية فضلاً عن المخاوف الخارجية .	m 1	X1-1	0.901	0.945	0.957	0.678
	تشجع الادارة الموظفين على الإبداع والابتكار .	m 2	X1-2	0.890			
	تهتم الادارة بالمستوى الصحي للموظفين .	m 3	X1-3	0.865			
	تساعد الادارة الموظفين في الحد من القلق الزائد الناتج من الفشل .	m 4	X1-4	0.949			





			0.920	X1-5	m 5	يساعد التأمل الذهني التغلب على الظروف الشخصية التي تعيق طموح الموظفين .	
0.715	0.971	0.966	0.926	X2-1	A6	تؤكد الإدارة على الاهتمام بذكاء الفرد و خبرته السابقة.	الانتباه
			0.900	X2-2	A7	يعاني الموظفون في الحفاظ على الانتباه لفترات زمنية طويلة أثناء الوظيفة.	
			0.967	X2-3	A8	تعمل الإدارة على إجراء تغييرات في استراتيجيات العمل باستمرار تجعل الموظفين أكثر نباهة.	
			0.930	X2-4	A9	الإدارة تجعل الموظفين يركزون على اللحظة الحالية مما يزيد من انتباه الموظفين.	
			0.965	X2-5	A10	تساهم الإدارة في تعزيز الصحة النفسية وتحسينها للموظفين لزيادة انتباههم.	
0.687	0.980	0.963	0.928	X3-1	H11	تطور مهارات و قدرات الفرد لدعم المنظمة .	السعادة
			0.950	X3-2	H12	السعادة تجعلنا نمتلك خطط كثيرة لتوفير الاحتياجات في المستقبل .	
			0.962	X3-3	H13	تمكن السعادة الموظفين في المشاركة لتطوير الأداء في المنظمة .	
			0.955	X3-4	H14	تجعل الإدارة الموظف يشعر بالراحة النفسية والرضا عن الحياة .	

المصدر: من اعداد الباحثه اعتماداً على مخرجات برنامج SmartPLS

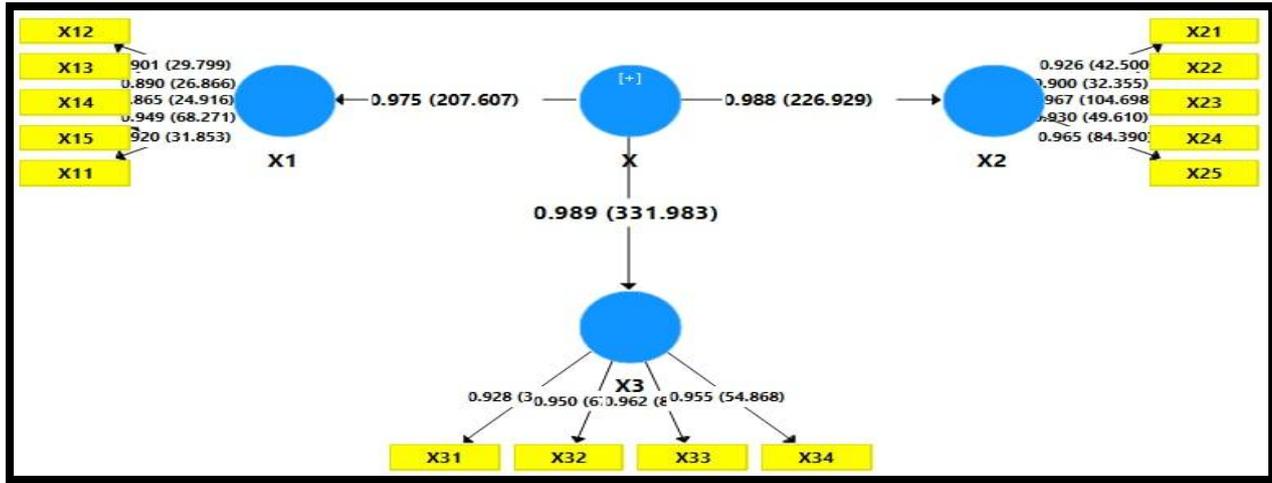
لقد أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير اليقظة الذهنية والتي استعرضها الجدول (2) تحقيق كافة فقرات وابعاد المتغير للحدود الدنيا من معايير تقييم نموذج القياس في الجدول .





اختبار التحليل العاملي لفقرات اليقظة الذهنية :

المقياس يتضمن (14) فقرة لأول بعدين خمس عناصر واخر بعد اربعة عناصر ، وللتعرف على مدى تناسق في اجابات العينة للعناصر يتم من خلال التحليل العاملي التوكيدي إذ يوفر البرنامج الاحصائي (SmartPLS) نسب التشبع ومستوى المعنوية لكل عنصر من عناصر المقياس في الشكل (1و2) ويستعرض الشكل (1) ادناه :

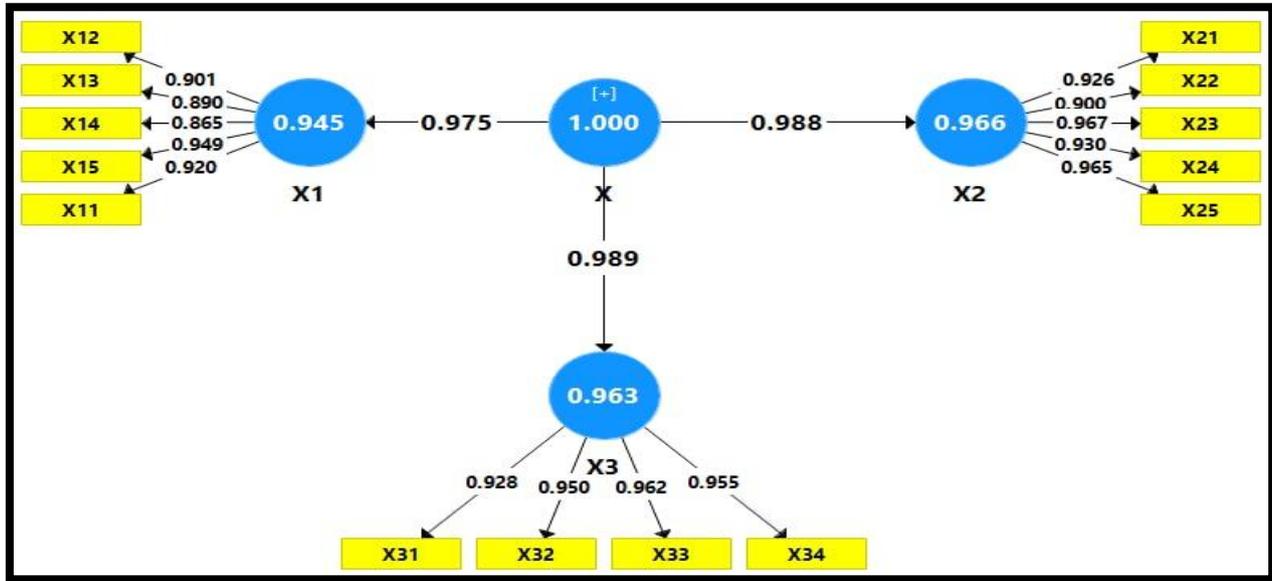


شكل(1) تشبعات فقرات وابعاد اليقظة الذهنية .

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SmartPLS .

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل التشبعات في حين الارقام في الدوائر فتمثل معامل الفا كرونباخ .





شكل (2) معامل الفا كرونباخ لأبعاد اليقظة الذهنية .

المصدر: من اعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SmartPLS .

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل التشبعات في حين الارقام في الدوائر فتمثل معامل الفا كرونباخ .

الاستنتاجات:

من خلال المراجعات الفكرية والادبيات وكذلك الجانب العملي تم استنتاج ما يلي :

- 1- اليقظة الذهنية اداة ايجابية يمكن ان تستغلها المنظمات لتحقيق النجاح .
- 2- تؤثر اليقظة الذهنية على الأداء التنظيمي من خلال الاستخدام الأفضل للموارد.
- 3- من خلال نتائج التحليل اظهر ان معامل الفا كرونباخ اكبر من (0.7) لذلك يمكن اعتماد المقياس للدراسات اللاحقة.



التوصيات

- 1- تشجع الإدارة العليا في جامعة الفرات الاوسط التقنية تطبيق اليقظة الذهنية ونشر ثقافتها .
- 2- المضي بالعمل باليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة واعتبارها المظلة الحامية .
- 3- اعتماد الدراسات والبحوث والاطلاع عليها لتطوير اليقظة الذهنية .
- 4- اعتماد الدراسة كمقياس لابعاد اليقظة الذهنية في قياس مدى تطبيق ذلك في المنظمة المبحوثة.

المصادر:

1. العابدي ، علي رزاق & علوان ، نو الفقار حسن. (2020). "التأمل في مكان العمل وتأثيره في الصحة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من الاطباء في مستشفى الحكيم العام-النجف الاشرف. " Kufa Studies Center Journal, 1(57).
2. ابو حليفه ، سناء مصطفى محمد و الطحان ، عماد عبد الخالق ، (٢٠٢١) ، " العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية: دراسة ميدانية مطبقة على الشركة المصرية لتجارة الادوية " . المجلة العربية للإدارة, 41(2), 211-224.
3. Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
4. Behan, C. (2020). The benefits of meditation and mindfulness practices during times of crisis such as COVID-19. *Irish journal of psychological medicine*, 37(4), 256-258 .





5. Bigolin, F., Ramos, I., & Barros, V. (2018). Indicators to assess the quality of organizational attention: first steps towards a measurement instrument.
6. Çayak, S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46.
7. Chen, I. L., Scott, N., & Benckendorff, P. (2014). An exploration of mindfulness theories in eastern and western philosophies. *CAUTHE 2014: Tourism and Hospitality in the Contemporary World: Trends, Changes and Complexity: Trends, Changes and Complexity*, 163-174.
8. Choi, E., Farb, N. A. S., Pogrebtsova, E., Gruman, J., & Grossmann, I. (2020). Current challenges in mindfulness research: Troubles with capturing Sammā Sati. *PsyArXiv Preprints*.
9. Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2013). Focus of attention at work and organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*.
10. Gupta, S., & Verma, H. V. (2019). Mindfulness, mindful consumption, and life satisfaction: An experiment with higher education students. *Journal of Applied Research in Higher Education*.





11. Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.
12. Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on psychological science*, 6(6), 537-559.
13. Kubátová, J., & Kročil, O. (2022). A conscious leadership competency framework for leadership training. *Industrial and Commercial Training*.
14. Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2017). Mechanisms of mindfulness training: Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Clinical psychology review*, 51, 48-59.
15. Mack, A., Tang, B., Tuma, R., Kahn, S., & Rock, I. (1992). Perceptual organization and attention. *Cognitive psychology*, 24(4), 475-501.
16. Malinowski, P. (2008). Mindfulness as psychological dimension: Concepts and applications. *The Irish Journal of Psychology*, 29(1-2), 155-166.
17. Marinčič, D., & Marič, M. (2018). Conceptualisation of conscious leadership. *Škola biznisa*, (1), 175-186.





18. Naik, P., Harris, V. W., & Forthun, L. F. (2013). Mindfulness: an introduction. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/261528260_Mindfulness_An_Introduction.
19. Olendzki, A. (2009). Mindfulness and meditation. In Clinical handbook of mindfulness (pp. 37-44). Springer, New York, NY.
20. Ostafin, B. D., & Kassman, K. T. (2012). Stepping out of history: Mindfulness improves insight problem solving. *Consciousness and cognition*, 21(2), 1031-1036.
21. Passmore, J. (2019). Mindfulness in organizations (part 1): a critical literature review. *Industrial and commercial training*.
22. Pratikta, A. C. (2020). Mindfulness: An effective technique for various psychological problems. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 1(1).
23. Purser, R. E., & Milillo, J. (2015). Mindfulness revisited: A Buddhist-based conceptualization. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 3-24.
24. Teodorczuk, K., Guse, T., & Du Plessis, G. (2013). Mindfulness and academic achievement in South African university students (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation]. Johannesburg University).





25. Vince, R., & Reynolds, M. (2009). Reflection, reflective practice and organizing reflection. The SAGE handbook of management learning, education and development, 89-103.
26. Zhang, C. Q., & Su, N. (2020). Mindfulness training. In The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology (pp. 429-439). Routledge.

