

## اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى

### عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

حنان أحمد عبد الرحمن

أستاذ مساعد : قسم علم النفس ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر

القاهرة ، بنات

#### ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي ، لدى عينة من الموظفين ، كذلك الكشف عن الفروق بين الموظفين في اليقظة العقلية ، والمرونة النفسية ، والرضا الوظيفي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، ونوع التعليم (عالي - متوسط ) ، وتكونت عينة البحث الحالي من (٣٠٠) بواقع (١٥٠) من موظفي جامعة الأزهر ، و(١٥٠) من موظفي مصلحة الضرائب المصرية، وطبق عليهم مقياس اليقظة العقلية ، ومقياس المرونة النفسية ، ومقياس الرضا الوظيفي وجميعها من (إعداد الباحثة )، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.١) بين اليقظة العقلية وأبعاده والمرونة النفسية والرضا الوظيفي ، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.١) في النوع لصالح الذكور و(٠.١) في نوع التعليم لصالح التعليم العالي، وفروق في التفاعل بين النوع ونوع التعليم عند مستوى (٠.١) وذلك في الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية ، كذلك وجود فروق في أبعاد المقياس الفرعية تراوحت بين (٠.٠٥ و ٠.١) في النوع لصالح الذكور ونوع التعليم العالي والتفاعل بين النوع والتعليم ، كذلك وجود فروق دالة إحصائية عند (٠.١) في النوع لصالح الذكور ونوع التعليم لصالح التعليم العالي في مقياس المرونة النفسية ، أيضاً وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.١) في النوع لصالح الذكور، ونوع التعليم لصالح التعليم العالي في مقياس

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

---

الرضا الوظيفي ، وأخيراً أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الرضا الوظيفي والمرونة النفسية .

**الكلمات المفتاحية : اليقظة العقلية – المرونة النفسية – الرضا الوظيفي .**

# **Mindfulness and its relationship with psychological resilience and job satisfaction with a sample of staff members.**

**Hanan Ahmed Abd Al- Rahman**

Professor assistant: Psychology department faculty of humanities al Azhar university, Cairo, Egypt.

## **Abstract:**

The aim of this research is to identify the relationship between the mindfulness and psychological resilience and job satisfaction with a sample of staff members, and to find out the difference between a sample of individuals. In this psychological variables, depending on gender variables (males, females), type of education (High- intermediate). The current research sample consists of 300 individuals of the sample, divided to 150 from al azhar staff members and 150 from Egyptian Tax Authority staff members. The study adopted on, mindfulness scale, psychological resilience scale and job satisfaction scale. Prepared by the researcher. The results of the study showed a positive correlation relationship significant at the level of the significance (0.01) between the mindfulness scale and it's sub dimensions and the psychological resilience and the job satisfaction. Also the

results of the study showed statistically significant difference at the level of (0.01) to the males and (0.01) type of education to the higher education and the difference in the interaction between the gender and the type of education at the level (0.01) in the total degree of the mindfulness scale, also difference between its sub dimensions at the level of (.01 and .05) in the gender to male and type education to higher education and the interaction between the gender and the education, also different Statistically significant at (.01) in the gender to the males and the type education to higher education in psychological resilience scale, and difference statistically significant at (.01) in the gender to the males and the type education to higher education in the job satisfaction. Finally, the results indicate that it can be predict the mindfulness through job satisfaction and the psychological resilience.

**Keywords:** Mindfulness, Psychological resilience and Job satisfaction.

## اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى

### عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

حنان أحمد عبد الرحمن

أستاذ مساعد : قسم علم النفس ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر

القاهرة ، بنات

#### مقدمة .

يحتاج الفرد والمجتمع وخاصة في الآونة الأخيرة وفي الظروف الراهنة التي يمر بها إلى الاهتمام بالجوانب الإيجابية لرفع كفاءة الأفراد في العمل للحصول على نتائج مرضية، سواء للفرد ذاته أو للمجتمع أوجه العمل .

مثل اليقظة العقلية فهي مهمة في الحياة اليومية. وهناك اهتمام متزايد بالفوائد النفسية لليقظة العقلية ، حيث وجد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والاستقرار النفسي ، والسعادة النفسية ، وتقدير الذات والرضا عن الحياة(صادق ، ٢٠١٢) وغيرها من المتغيرات الإيجابية الأخرى، وهذا ما أشارت إليه الدراسات السابقة مثل دراسة (Pidgeon & Keye, 2014) ، و (Masuda & Tully, 2012) حيث توصلت هذه الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية ، فاليقظة العقلية تتيح للفرد القدرة على النظر في الأشياء بطريقة جديدة ومدروسة، مما يؤدي إلى ردود تلقائية قد تعمل على جعله قادراً على اتخاذ الخيار المناسب ضمن مجموعة من الخيارات المطروحة (Brown & Rayan , 2003) وهي تمنح الفرد كثيراً من التركيز مما يكسبه الثقة والقوة والسيطرة في جميع جوانب الحياة، مما يحسن من مستويات الأداء في العمل ويزيد من شعور الفرد بمعنى الحياة واستكشافها ، وتعمل اليقظة العقلية على تحسين شعور الفرد بالتماسك لأن الوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات والإحساس بها ويعزز من قدرته على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط (Mace , 2008)

كما أن اليقظة العقلية مهمة في حياة الفرد، فالمرونة النفسية أيضا عامل مهم لتوافق الفرد وتكيفه ، فهي تشكل دافعا للإنسان لتلمس كل ما يمكن أن يجعله يستمتع بها بالرغم من المصاعب والمتاعب التي يتعرض لها ، وأن يندمج في فعاليات وخبرات الحياة بكل أنواعها اندماجاً إيجابياً فعالاً ، وأن يدرك دلالة ومعنى الحياة بخبراتها الإيجابية والسلبية مع الإحساس بفاعلية الذات والتفاؤل الواقعي ، فالمرونة النفسية هي القدرة على مواجهة ضغوط الحياة وتحدياتها الصعبة ، وأن يحيا الإنسان فيها حياة كريمة، وهي القدرة على التفاعل اجتماعياً مع الآخرين والصفح والأمل، وأن يجعل الإنسان معنى للحياة فيها (الخطيب ، ٢٠٠٧)، ومن هنا نجد أن المرونة النفسية تتأثر بمستوى امتلاك الفرد لليقظة العقلية.

ولليقظة العقلية أيضا علاقة بالرضا الوظيفي، فاليقظة تعمل على تخفيف الضغط، وتحسين الرضا عن العمل ، كذلك تخفيف الاحتراق الوظيفي ، وتحسين الإنتاجية، ونوعية حياة الفرد. كما أنها تزيد من قدرة المنظمات على ملاحظة القضايا والمشكلات ومعالجتها، والاستجابة للإنذارات الأولية لأي مشكلة في العمل ( Scott , 2004) أما إنعدام اليقظة العقلية فيولد لدى الفرد نظرة أحادية الاتجاه للأحداث التي يمر، بها مما يؤدي به إلى الركود الفكري وعدم تقبل الرؤى الجديدة مما يجعله يتسم بالسلوك الألى والدوران في حلقة مفرغة (يونس , ٢٠١٥).

كذلك فالعلاقة بين المرونة النفسية والعمل علاقة مهمه فالمرونة النفسية تعمل على تنظيم العمل ، ومراقبته وعلى تعلم مهارات جديدة في العمل، وتساعد على الأداء الوظيفي الجيد والصحة النفسية. ومن هنا ، فإن ذوى المرونة النفسية العالية يتعايشون مع انفعالات إيجابية مما يخفض من التأثيرات السلبية للأحداث الضاغطة، وهذا ما أكده (Bond & Flaxman , 2006) في (أبو حلاوة , ٢٠١٣: 9)

مما سبق يتضح أهمية تناول متغير اليقظة العقلية وأبعاده وهي ، الملاحظة والتعامل بوعى والوصف والتمييز وخاصة لدى فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الموظفين في

بعض مؤسسات الدولة. فإذا كان الموظف قادراً على ملاحظة ما يدور حوله من أحداث ،مدرکاً بالخبرات والأحداث الحاضرة والتركيز عليها ، وقادراً على وصف مشاعره وأفكاره وانفعالاته، قادراً على التمييز وتحديد أولوياته والتميز بين الصواب والخطأ كان له تأثير مهم على نجاح هذه المؤسسات وتقدمها أو تأخرها وبالتالي تؤثر على الجوانب الاقتصادية وكذلك الاجتماعية. وهذا ما أكدته (Chaskalson, 2011) حيث أشار الى أن مكان العمل الذى يسود فيه اليقظة العقلية يتسم بضغط نفسية أقل وقلة الأمراض ومستويات دنيا من الصراع ، بالإضافة الى مستويات أعلى من المرونة ومشاركة الموظفين ، والإنتاجية ، والرضا الوظيفى والإبداع .

#### مشكلة البحث

يتعرض الموظفون فى المهن المختلفة إلى كثير من الضغوط والمشاكل الاقتصادية، والاجتماعية ، والأسرية ، والشخصية والتي تؤثر بالسلب على توافقهم النفسى والجسمى ، وأيضاً على تفاعلهم وعلاقاتهم بعضهم ببعض، وقد يستطيع البعض تخطى هذه الصعاب والبعض الآخر يفشل فى تخطيها ، وهذا ما لمستته الباحثة من خلال عملها فى جامعة الأزهر، وهو وجود تباين فى رضا الموظفين وأيضاً تباين فى أدائهم لعملهم. كذلك تنبثق مشكلة البحث الحالى من أهمية متغيراته، فنجد أن لليقظة العقلية علاقة ارتباطية موجبة مع السمات الإيجابية مثل الاستقرار النفسى والسعادة النفسية ، وتقدير الذات والرضا عن الحياة (صادق ٢٠١٢) والعكس صحيح أى أن العلاقة سالبة بين اليقظة العقلية والاضطرابات النفسية مثل الاكتئاب، مشاكل الحياة، والإجهاد، كذلك تؤدي اليقظة العقلية إلى تقليل مخاطر الانتحار، (الضبيع، وطلب، ٢٠١٣) كما أن هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية، وهذا ما أكدته (أبو حلاوة، ٢٠١٣: ٩) حيث أشار إلى أن أصحاب ذوى المرونة النفسية يتمتعون بسمات إيجابية مثل، الهدوء والاستقرار النفسى ، القدرة على التمييز والإدارة الفعالة لكل من الانفعالات الإيجابية والسلبية ، كذلك القدرة على ضبط السلوك مما يقلل من الإحساس بضغط الحياة. فهى

لها دور في إكساب الفرد بعض المهارات مثل التعرف على المثيرات المهمة والجديدة، مما يساعد على التجديد والتطوير، وعلى تنمية مهارات التركيز ومراقبة الذات أثناء العمل والتفكير قبل اتخاذ القرار، مما يؤثر على كفاءة الفرد الوظيفية وبالتالي الرضا الوظيفي لديه، فالرضا الوظيفي متغير مهم في حياة العاملين، حيث إن هناك أيضاً علاقة ارتباطية إيجابية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، فإذا كان الموظف راضياً عن عمله فإن ذلك يؤدي إلى نتائج إيجابية مرغوبة، سواء لدى الأفراد أو جهة العمل، مثل زيادة الإنتاج، رفع الأجور والحوافز، مما يؤدي إلى أداء جيد ومرتفع، وكذلك مستوى معيشة جيدة فينعكس ذلك على الحالة النفسية للأفراد، فيؤدي إلى التوافق النفسي وبالتالي الصحة النفسية، مما ينعكس بالإيجاب على المجتمع. والعكس صحيح إذا كان الرضا عن العمل ضعيفاً أدى ذلك إلى قلة التزام العامل وضعف ولاءه لعمله، كثرة الأجازات مما يؤثر بالسلب على العمل والإنتاج، ومن العرض السابق يتضح ضرورة الاهتمام بدراسة اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي، وهي متغيرات مهمة في الحياة اليومية، فامتلاك الفرد لهذه المتغيرات يساعده على التوافق والشعور بالرضا والسعادة وأيضا تنمية قدراته وحل مشكلاته بالطرق الصحيحة. كما تتضح مشكلة هذا البحث من مسح الدراسات السابقة، فقد وجدت الباحثة أن الدراسات السابقة التي اطلعت عليها لم تتناول متغيرات البحث الحالي مجتمعة معا في دراسة واحدة، أما من حيث العينة فغالبية الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية كانت على عينات من طلبة الجامعة والمدارس، وبالتالي لم تتناول هذه المتغيرات مجتمعة مع عينة الموظفين. فلعينة البحث الحالي أهمية بالغة فهم عنصر مهم في المجتمع وعامل مؤثر بشكل كبير على استقرار المجتمع وتكوينه، فامتلاكهم لمتغيرات وسمات نفسية إيجابية تساعدهم على العمل والأداء بكفاءة ورضا ويقظة لفهم الأمور، وبالتالي النجاح في العمل، مما يؤدي إلى تقدم المجتمع وتميزه لأن ذلك مرهون بأفراده. فهم الثروة البشرية التي يمتلكها، وخاصة في ظل



ظروف الحياة الاقتصادية الحالية والاجتماعية، مما أثار الباحثة لتناول هذه المتغيرات والتعرف على طبيعة العلاقة والفروق بينهم .

وعلى ضوء المسوغات السابقة يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :

- ١- هل توجد علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة؟
- ٢- هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغير النوع (ذكور، إناث) التعليم (عالي ، متوسط) ؟
- ٣- هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية باختلاف النوع (ذكور، إناث) التعليم (عالي ،متوسط) ؟
- ٤- هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي باختلاف النوع (ذكور ، إناث) التعليم (عالي ، متوسط) ؟
- ٥- هل يمكن التوصل إلى نموذج انحدار متدرج للتنبؤ باليقظة العقلية من درجات متغيرات البحث ( المرونة النفسية ، الرضا الوظيفي)؟

#### هدف البحث

يهدف البحث الحالي إلى محاولة التعرف على :

- اليقظة العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية وهى، (المرونة النفسية ، الرضا الوظيفي) .
- معرفة الفروق بين عينة البحث فى هذه المتغيرات وفقا لبعض المتغيرات الديموجرافية وهى النوع ومستوى التعليم .
- بيان مدى إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية لدى عينة البحث من خلال المتغيرات المشتملة فى البحث .
- الخروج بتوصيات للمختصين لوضع برامج إرشادية لتنمية متغيرات البحث الحالي لديهم وخاصةً اليقظة العقلية وتوجيههم التوجيه السليم .

## أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في جانبين هما :

### أولا : الأهمية النظرية

تتبلور أهمية البحث الحالي في تناول بعض متغيرات علم النفس وخاصة الإيجابي والمتمثلة في اليقظة العقلية ، المرونة النفسية ، الرضا الوظيفي وهي متغيرات مهمة في الحياة اليومية للأفراد ولما لها من فوائد نفسية تعود على الفرد والمجتمع ، وأيضا أهمية الفئة التي يتناولها البحث الحالي وهم الموظفون الإداريون في بعض مؤسسات المجتمع وهم أساس العمل وتطوره وتقدمه ، كذلك توجيه نظر القائمين على تدريب وتطوير كفاءة الإداريين إلى أهمية تدعيم هذه المفاهيم والمتغيرات الإيجابية وتنميتها لتشجيع العاملين على التطوير والإبداع واليقظة واستثمار طاقاتهم .

### ثانيا : الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية في:

- تصميم مقياس لليقظة العقلية ومقياس للمرونة النفسية ومقياس للرضا الوظيفي .
- قد تسهم نتائج البحث في فهم مدى تأثير هذه المتغيرات على أداء الأفراد ونجاحهم في وظائفهم وأعمالهم ، مما يساعد على تحسين الأداء والإنتاج وبالتالي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والنظرة المستقبلية .
- وقد تسهم نتائج هذا البحث في توجيه الانتباه إلى مزيد من الدراسات والأبحاث والبرامج التوعوية والإرشادية لتحسين مستوى اليقظة العقلية والمرونة النفسية لدى الموظفين، وكذلك مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

### محددات البحث

المحددات البشرية : تكونت عينة البحث الحالي من ( ٣٠٠ ) من موظفي بعض مؤسسات الدولة بواقع (١٥٠) ذكور ، و (١٥٠) إناث ، من أصحاب الشهادات العالية والمتوسطة.

## حنان أحمد عبد الرحمن

**المحددات المكانية :** تم تطبيق أدوات البحث الحالى على عينة من موظفى بعض كليات جامعة الأزهر بالقاهرة ، و موظفى مصلحة الضرائب المصرية (بصقر قريش بالمعادى) .

**المحددات الزمنية :** نم تطبيق أدوات البحث ، عام ٢٠٢٠ .

**التحديد الإجرائى لمصطلحات البحث :**

**Mindfulness : اليقظة العقلية :**

وهى قدرة الفرد على التركيز فى اللحظة الحالية والتعامل بوعى فى الوقت الحاضر ، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطه به والقدرة على الوصف الدقيق لما يشعر من قدرات وأفكار ومشاعر داخلية ، والقدرة على التمييز والتفريق بين الأشياء والصواب والخطأ، مما يساعد الفرد على تقنين الحاضر والتنبيؤ بالمستقبل ، لتحسين الأداء الوظيفى للفرد .

**ويعرف إجرائياً.** بالدرجة التى يحصل عليها الفرد فى مقياس اليقظة العقلية المستخدم فى البحث الحالى .

**المرونة النفسية : Psychological Resilience :**

وهى قدرة الفرد على التكيف الإيجابى والفاعلية الذاتية ، والقدرة على التفاؤل والنظرة الإيجابية للحياة ، وتحمل الإحباط والأصعاب والأتصال الفعال والتأقلم بفاعلية مع الآخرين ومع ظروف العمل .

**وتعرف إجرائياً .** بالدرجة التى يحصل عليها الفرد فى مقياس المرونة النفسية المستخدم فى البحث الحالى .

**الرضا الوظيفى : Job Satisfaction :**

وهو مدى شعور الفرد بالسعادة والارتياح فى بيئة العمل والرضا عن الراتب ومهام العمل ونظام العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والشعور بالولاء والانتماء للعمل .

ويعرف إجرائياً . بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في البحث الحالي .

الإطار النظري .

### اليقظة العقلية : Mindfulness

شغلت اليقظة العقلية أذهان الباحثين والمعالجين النفسيين أصحاب التوجهات المعرفية السلوكية ، كما حظيت باهتمامهم، وتم تناولها من حيث الدراسة في جذورها التاريخية والتأصيل النظري لها، كذلك إعداد أدوات لقياسها وتقنينها على فئات مختلفة، فضلا عن تقديم برامج إرشادية لتنميتها أو توظيفها كفنية علاجية للعديد من الإضرابات (الضبع،طلب،٢٠١٣) وقد تعددت التعريفات التي تناولت اليقظة العقلية منها:

تعريف ( Kabat – Zinn,2002 ) بأنها الوعي الناشئ عن توجيه الانتباه بطريقة مقصودة للخبرات الراهنة مع تقبلها دون إصدار أى حكم تقييمي عليها .

وعرفها ( Allen – Blashki – Gullone,2006 ) بأنها تركيز الانتباه عن قصد في اللحظة الحاضرة ، ودون إصدار أحكام على الخبرات أو الانفعالات أو الأفكار والوعي بالطريقة التي توجه بها انتباهنا بحيث تجعلنا نتخلص من مركزية الأفكار ، فنفهمها على أنها أحداث عقلية مؤقتة وليست تمثيلا للواقع ، وهذا يؤدي إلى الاستبصار . وعرفها ( Neale,2006 ) بأنها البقاء عن قصد في الحاضر وتتضمن مفهومين هما الوعي والانتباه حيث يمدنا الوعي بالمسح العام و الرصد المستمر للخبرة ويزيد الانتباه من الإحساس بالخبرة وتعميق التركيز عليها .

بينما عرفها ( Jennings & Jennings,2013 ) بأنها الوعي التام بالتجربة التي يمر بها الفرد في الوقت الراهن، مع تقبلها كما هي دون إصدار أحكام .

وعرفها أيضا ( k e t ler,2013 ) بأنها طريقة في التفكير تؤكد على الانتباه إلى بيئة الفرد وأحاسيسه الداخلية دون إصدار أحكام سلبية أو إيجابية ، وأن الفرد عندما يتمتع

عن إصدار حكم على خبرة بأنها جيدة أو سيئة، فإنه يمكنه أن يعرضه بشكل واقعي وتحقيق استجابته تكيفية .

أما ( Hassed,2016) فقد عرفها من المنظور التطبيقي كونها مجموعة من التطبيقات مرتبطة بالعملية التعليمية، وتهتم بتعزيز الصحة النفسية وكذلك عملية التعلم والأداء، كما تعمل على تحسين عملية التواصل بين الأفراد .

من خلال عرض التعريفات السابقة ترى الباحثة: أن اليقظة العقلية عملية تتضمن الوعي والانتباه والتركيز على الأحداث الإيجابية أو السلبية في اللحظة الحالية، دون تفسيرها أو إصدار أحكام عليها .

**وتعرف الباحثة اليقظة العقلية بأنها :**

قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بوعي في الوقت الحاضر ، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطية، والقدرة على الوصف الدقيق لما يشعر به من قدرات وأفكار ومشاعر داخلية، والقدرة على التمييز والتفريق بين الأشياء والصواب والخطأ، مما يساعد الفرد على تقنين الحاضر والتنبؤ بالمستقبل لتحسين الأداء الوظيفي للفرد .

**مكونات اليقظة العقلية**

تعددت جهات نظر الباحثين الذين تناولوا مكونات اليقظة العقلية وفقا لتوجهاتهم النظرية.

فقد ذكر ( Hasker ,2010 ) مكونين رئيسيين لليقظة العقلية ، وهما ، التنظيم الذاتي للانتباه في اللحظة الحالية ، والانفتاح والاستعداد والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية.

وقد حدد (Browen , 2011,2-3) مكونين لليقظة العقلية :

المكون الأول : وهو حالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية ،مع الشعور الهادف والمركز والواعي ، ومعنى هادف يشير إلى التركيز الموجه ،حيث إن الانتباه لا يتعلق بمثيرات معينة أو يندمج معها مثل التفكير ، الشعور ، الإدراك البصرى .

أما المكون الثانى : فتم فهمه على أنه ملاحظة فضولية ومحيدة بدون إصدار أحكام تقييمية على المثبرات كما هى فى الوقت الحاضر .

ويرى ( Kabat –Zinn,2002 ) فى ( أكرس ،٢٠١٦ ) أن اليقظة العقلية ثلاثة مكونات متداخلة فيما بينها :

أولها : القصد وهو الذى يمهّد الطريق لما هو ممكن ويحول مقاصد الفرد إلى سلسلة متصلة من التنظيم الذاتى تقود إلى اكتشاف الذات وتحررها من الأفكار والاتجاهات سواء أكانت سلبية أو إيجابية .

أما المرحلة الثانية : فهى الانتباه وتشمل ملاحظة العمليات التى تحدث للفرد فى خبرته من لحظة لأخرى .

وأخيراً: الاتجاه ويقصد به توجيه الخبرة التى تتضمن التقبل أو الرفض .

(والوليدى ،٢٠١٧: ٤٧) قد افترض أن لليقظة العقلية مكونين :

الأول : يشير إلى حالة الوعى كما هى فى اللحظة الراهنة مع الشعور الواعى الهادف.

الثانى : فيشير إلى المعالجة المعرفية واليقظة للمعلومات .

أما ( Langer ,2000 ) فقد حددت أربعة أبعاد لليقظة العقلية وهى .

١- التمييز اليقظ : أى تطوير أفكار جديدة ، ومبدعة من قبل الأفراد الذين يتمتعون باليقظة العقلية .

٢- الانفتاح على الجديد : أى ميل الأفراد اليقظين إلى حب الاكتشاف والتجريب لحلول جديدة غير مألوفة .

٣- التوجه نحو الحاضر : أى تركيز الانتباه فى موقف معين ، ويفضلون الاختيارات الأتقالية عند أداء العمل .

٤- الوعى بوجهات النظر برؤى مختلفة دون التوقف عند رأى ، مما يساعده ويمكنه من الوعى التام للموقف لاتخاذ القرار المناسب .

مما سبق ترى الباحثة : من خلال عرض آراء الباحثين لمكونات اليقظة العقلية أنها عبارة عن حالة يكون الفرد فيها يقظاً واعياً للحظة الراهنة التي يمر بها ، قادراً على ملاحظة العمليات التي تحدث له من لحظة لأخرى أى فى حالة انتباه ، قادراً على معالجة المعلومات التي يتعرض لها أو يكتسبها، قادراً على التطوير والانفتاح على ما هو جديد ، يهتم بوجهات النظر المختلفة مما يساعده على اتخاذ القرار المناسب .  
من هنا نجد أن لليقظة العقلية أهمية كبيرة وفوائد عديدة تعود على من يتمتع بهذه السمة، وسوف نشير إلى هذه الفوائد .

### فوائد اليقظة العقلية

لليقظة العقلية عدة فوائد وهى :

- ١- تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات التكيفية لمواجهة الضغوط .
- ٢- تحسين الشعور بالتماسك لأن الوعي بالحظة ربما يساعد على الانفتاح على الخبرات والإحساس بها .
- ٣- تعزيز الشعور بمعنى الحياة واستكشاف المعنى .

( Weissbecker, Salmon, Floyd, Dedert & Sephton, 2002 )

أما ( Duerr, 2005, 15-16 ) فقد أشار إلى أن لليقظة فوائد فسيولوجية ونفسية وتتمثل الفوائد الفسيولوجية فى التغيرات الفسيولوجية التى تحدث لدى الفرد ، ومنها خفض الألم المزمن ، تحسين الوظيفة المناعية ، تحقيق جودة النوم. بينما تتمثل الفوائد النفسية فى خفض الضغوط ، وأعراض الاكتئاب النفسى والقلق ، والتفكير الاجترارى، والمخاوف المرضية ، فضلا عن تحسين الذاكرة العاملة ، وعمليات الانتباه والرحمة بالذات والتسامح .

كما أنها تؤدي إلى خفض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة ، وتعديل الحالة المزاجية فى سياقات علاجية مختلفة لدى عينات كLINIكية مثل ذوى الأمراض

المزمنة ، والأمراض الجلدية ، وذوى الاضطرابات النفسية مثل القلق كذلك أيضا على

حالات غير كلينيكية (Myint,Choy,&Lam,2011,165-166)

ويوضح ( Spencer,2013) فى ( يونس،٢٠١٥) فوائد اليقظة العقلية وهى :

- التعامل بحساسية أكثر مع البيئة.
  - الانفتاح على المعلومات الجديدة .
  - استحداث فئات جديدة .
  - زيادة الوعى بوجهات النظر المتعددة التى تساعد فى حل المشكلات .
- ومن هنا ترى الباحثة : أن الأفراد المتمتعين باليقظة العقلية هم أفراد قادرين على التمييز بين المعلومات قادرين على معالجتها من خلال الفهم والتفسير الواعى، لأن اليقظة العقلية تتيح لهم رؤية الأحداث والأشياء بطريقة جديدة ومنظمة، و يتمتعون بسمات نفسية وفسولوجية إيجابية .

### المرونة النفسية : Psychological Resilience

يعد متغير المرونة النفسية عنصراً مهماً وحاسماً فى تحديد الأسلوب والطريقة التى يتفاعل بها الأفراد فى حياتهم ومع الضغوط ، وهناك مدى واسع من السمات والصفات المتصلة مع المرونة ،هذه الصفات تتصل بالمظاهر والقوى الإيجابية للحالة العقلية للفرد ( الزهيرى ،٢٠١٢).

وقد تعددت تعريفات المرونة النفسية منها .

تعريف ( الخطيب ،٢٠٠٧:4)وعرفها بأنها القدرة على مواجهة ضغوط الحياة وتحدياتها الصعبة ، وأن يحيا الإنسان فيها حياة كريمة ، وهى المقدرة على التفاعل اجتماعيا مع الآخرين ، والصفح والأمل ،وأن يجعل الإنسان معنى للحياة فيها .

وعرفها ( الحارثى ،٢٠١٠:٨) بأنها الخاصية التى تكسب الفرد القدرة على التوافق مع الضغوط المختلفة ، وذلك بإكسابه مجموعة من الخصائص والصفات الإيجابية التى



## حنان أحمد عبد الرحمن

تساعده على تحقيق التوافق ، وعليه فإن الأشخاص المرنين هم القادرون على تحويل المحن فى حياتهم إلى منح .

أما ( البحيرى ، ٢٠١٠ ) بأنها قدرة الفرد على التكيف بنجاح مع المحن التى تقابله ، والارتداد عن المشكلات والتعامل بقوة وبذكاء أكثر معها .

وعرفها ( عثمان ، ٢٠١٠ : ٨ ) بأنها عملية دينامية ذات طراز فريد تتسم بكونها متعددة الأبعاد، ويتميز من يتصف بها بالقدرة على التوافق النفسى أو التكيف الحيد مع جميع التهديدات والضغوط بشتى صورها ، و أيضا بالقدرة على استعادة الفاعلية والتعافى مرة أخرى بعد الانكسار أو الانهيار .

وعرفها ( Juntuneh,2011,5 ) فى (الحويان، ٢٠١١ : 5) بأنها عملية دينامية يظهر الفرد من خلالها السلوك الإيجابى التكيفى، فى الوقت الذى يجابه فيه مصاعب جمّة أو صدمات أو مأسى ، وهى تعبر من الخصائص الإيجابية فى الشخصية التى تعكس قدرة الفرد على التعامل مع الصدمات والأزمات بطرق إيجابية .

وعرفها ( المالكى ، ٢٠١٢ : ٥ ) بأنها العملية الديناميكية التى بموجبها يظهر الأفراد تكيفا سلوكيا إيجابيا عندما يواجهون محناً شديدة أو تعترض حياتهم، أو تعرض لمصادر تثير التوتر والأنفعال غير السار .

من التعريفات السابقة ترى الباحثة : أن المرونة عملية أو سمة تساعد الفرد على التوافق مع ضغوطات الحياة والمواقف الصعبة بصورة فعالة وإيجابية مما يساعده على التكيف .

**وتعرف الباحثة المرونة النفسية بأنها :**

قدرة الفرد على التكيف الإيجابى والفعالية الذاتية والقدرة على التفاؤل والنظرة الإيجابية للحياة وتحمل الإحباط والاتصال الفعال والتأقلم بفاعلية مع الآخرين ومع ظروف العمل

## طرق بناء المرونة النفسية

قدمت الجمعية الأمريكية لعلم النفس في ( أبو حلاوة، ٢٠١٣: ٣١) عدة خطوات لبناء المرونة النفسية وهي .

- العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين بصفة عامة، وأعضاء الأسرة والأصدقاء بصفة خاصة .
- تجنب الاعتقاد بأن الأزمات أو الأحداث الضاغطة مشكلات لا يمكن تجنبها
- تقبل الظروف التي لا يمكن تغييرها .
- وضع أهداف واقعية والاندماج الإيجابي باتجاه تحقيقها .
- اتخاذ أفعال حاسمة في المواقف الصعبة .
- التطلع لفرص استكشاف الذات بعد الصراع مع الخسارة وتنمية الثقة بالذات.
- الحفاظ على تصور طويل الأمل وفهم الحدث الضاغط .
- الحفاظ على روح التفاؤل والاستيثار وتوقع الأفضل .
- رعاية المرء لعقله و جسده .

**نستخلص الباحثة مما سبق :** أن هناك طرقاً وأساليب معينة إذا انتهجها الفرد استطاع أن ينمي ويكون سمة المرونة النفسية والتي تمثلت في العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين ، تقبل الظروف على ما هي عليه وخاصة التي لا يستطيع الإنسان تغييرها ، وضع أهداف يستطيع تحقيقها ويعمل بالفعل على ذلك ، التطلع للإستفادة من الفرص ، الثقة بالذات ، التفاؤل، والعمل على رعاية العقل والجسد .

- وترى ( العصفور ، ٢٠١٣) أن عوامل المرونة النفسية تتكون من الآتى :
- ١- نظام المعتقدات المقدمية ، مثل التفكير الإيجابي ، الشعور بالاتساق ، الشعور بنمو الذات والتحكم.
  - ٢- مفهوم ذاتي متطور .

٣- الكفاءة الذاتية .

٤- التوجه نحو الهدف .

٥- التوجه نحو التغيير والتحدى .

6- نظام تنظيم الذات ويشمل التوافق الزمنى ،ضبط الانفعالات.

### صفات ذوى المرونة النفسية :

وقد حددها ( شقورة ،٢٠١٢) فى السمات التالية وهى . الصبر والتسامح والاستبصار والاستقلال والإبداع وروح الدعابة والمبادأة وتكوين العلاقات والأخلاق والقدرة على تقبل النقد والتعلم من الأخطاء والقدرة على تحمل المسئولية والقيام بها والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بنفسه .

أما ( Wicks,2001:15-16) فقد حدد أربع سمات رئيسة للأشخاص الذين يتمتعون بمرونة نفسية وهى :

الرؤية الشخصية : أى القدرة على الاستجابة السريعة فى مواجهة الأخطار ، والبحث عن المعلومات الدقيقة .

الدعم الاجتماعى : وتعنى قدرة الفرد على تكوين علاقات اجتماعية بناءة والإيثار على الذات .

آليات دفاع الأنا : وتكون من خلال قدرة الفرد على التمييز بين الانفعالات وإعادة البنية المعرفية ، والتوقع الإيجابى للأحداث .

أما ( Haynes,2001:12) فقد حدد خصائص وسمات للمرونة النفسية وهى .  
المواجهة الفعالة لأحداث الحياة الضاغطة الشديدة ، التعافى من أثر الصدمات وخبرات الحياة الضاغطة .

يتضح للباحثة مما سبق أن : هناك سمات وخصائص معينة تميز الأفراد ذوى المرونة النفسية عن غيرهم، وهذه السمات هى التى تساعدهم على التكيف بإيجابية مع الحياة

وضغوطاتها والتوافق السليم والصحي مع النفس ومع المجتمع. ومن هنا نجد أن لسمة المرونة النفسية ثماراً وفوائد تعود على أصحابها بالفائدة وهي :

### فوائد المرونة النفسية وثمارها

وقد حددها ( الأحمدي ) في ( حسان ، ٢٠٠٩ ) وهي

- الصحة النفسية . أى يكون الفرد متوافقاً نفسياً وشخصياً وانفعالياً واجتماعياً مع نفسه ومع الآخرين ومع بيئته، وهي حالة يشعر فيها الفرد بالسعادة مع قدرته على تحقيق ذاته ومواجهة مطالب الحياة ويتمتع الفرد بالخلق الحسن وتكون شخصيته سوية .

- النظرة الإيجابية للحياة . إن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة النفسية هم أفراد أكثر إيجابية في تعاملهم مع ما يحيط بهم. فالنظرة الإيجابية تحدد مكانتهم وقيمتهم الاجتماعية في الحياة فهي سبب في العمل والحركة ، وعامل مساعد في الفاعلية والعزم .

وقد اضاف ( شقورة ، ٢٠١٢ : ٢٥-٢٦ ) فوائد أخرى للمرونة النفسية وهي :

-الاستمرارية في العطاء ، فالإنسان المرن يكتسب استمرارية لايعرف الانقطاع وعمله لا يعرف الكآبة والملل فهو يواصل بهمة وحماس وروح وإتقان .

-الاتصال الفعال ، فالاتصال هو الذى يكوّن العلاقات الإنسانية ، والفرد المرن المتصل بالآخرين من يربط نجاحه وفشله بمدى نجاح وفشل علاقته .

### الرضا الوظيفي Job Satisfaction

إن الرضا الوظيفي متغير مرتبط بالإنسان وبمشاعره وحاجاته وعلاقته بعمله ، وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي منها :

تعريف ( الفالح ، ٢٠٠١ : ٢٦٥ ) وقد عرفه بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل ، إن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج .

## حنان أحمد عبد الرحمن

ويعرفه ( عبد الباقي، ٢٠٠١:٢١٠) بأنه درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ، ويحقق هذا الإشباع عادةً عن طريق الأجر ، ظروف العمل ، طبيعة الإشراف ، طبيعة العمل نفسه .

ويعرفه ( فلييه ، وعبد المجيد ، ٢٠٠١:٢٦٥) بأنه محصلة المشاعر التي تكونت لدى الأفراد تجاه عملهم، وتتكون هذه المحصلة من مجموع عوامل الرضا الفرعية كالرضا عن ( الأجر ، الترقيات ، الإشراف ، العوائد، المكافآت ، إجراءات العمل ، العمل نفسه، الاتصالات داخل العمل ، الخ ) وأن درجة رضا الفرد عن عمله تمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه، وقد تظهر في سلوكه الخارجى الظاهر .

وعرفه ( عباس، ٢٠٠٣:١٧٥) بأنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ إن هذه المشاعر تعطى للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به، فالرضا الوظيفي يحدث لدى الفرد عندما يدرك أن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له .

ويعرفه ( الشرايدة ، ٢٠١٠ ) بأنه الشعور النفسى بالقناعة والسرور والارتياح ، الذى يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل (رؤساء ومرؤسين) وما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية ومعنوية وأستقرار من الإدارة المباشرة بالإشراف ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي

ويعرفه ( رضوان، ٢٠١٣:٩٤) بأنه شعور الفرد بالسعادة والأرتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه .

ويعرفه ( جميل، ٢٠١٥:٨٤) بأنه الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها ، كما أنه محصلة عناصر الرضا التي يتوقع الفرد الحصول عليه من عمله ، والذي يعبر عنه بالعلاقة التالية : الرضا الوظيفي = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا

عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل .

من التعريفات السابقة ترى الباحثة : أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر والانفعالات التي تشعر الفرد بالسعادة والأرتياح، وتعمل على إشباع احتياجاته المادية والمعنوية من خلال العمل .

**وتعرف الباحثة الرضا الوظيفي بأنه :**

مدى شعور الفرد بالسعادة والارتياح في بيئة العمل والرضا عن الراتب ومهام العمل ونظام العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والشعور بالولاء والانتماء للعمل .

**أنواع الرضا الوظيفي**

هناك أنظمة مختلفة لتصنيف الرضا الوظيفي منها :

**تصنيف الرضا الوظيفي باعتباره شمولية .** ووفق هذا المعيار يصنف إلى

- الرضا الوظيفي الداخلي : ويتعلق بالجوانب الداخلية للعامل مثل الاعتراف والقبول والشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات .

- الرضا الخارجي : ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط العمل مثل المدير ، زملاء العمل ، طبيعة ونمط العمل .

- الرضا الكلي العام : وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

**تصنيف الرضا الوظيفي باعتبار زمنه :**

- الرضا الوظيفي المتوقع : ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي، إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام .

- الرضا الوظيفي الفعلي : يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما

يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي .

وهناك تصنيف آخر للرضا الوظيفي :

- رضا كلى : وهو رضا الموظف على جميع الجوانب ومكونات العمل ، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة من الرضا عن عمله .
- رضا جزئى : وهو شعور الفرد بالرضا عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل إلى درجة كافية عن بعض جوانب العمل، وأكتفى بها وإن كان لا يزال الاستياء موجوداً عن جوانب أخرى فى العمل ولكنه لا يزال يؤديه .  
(نواوى، ٢٠٠٨: ٤١).

مما سبق يتضح للباحثة : أن الرضا الوظيفي ليس نوعاً واحداً ولكنه متعدد ومختلف فقد يكون رضا جزئياً عن بعض جوانب العمل أو كلى يشمل شعور الفرد بالاكفاء والسعادة فى العمل بصورة كلية أو قد يكون داخلياً أو خارجياً ، ومن هنا كان من المهم والضرورى معرفة العوامل التى تؤثر على الرضا الوظيفي ، للعمل على إشباعها وتوفيرها وتحقيقها للفرد إذا كانت إيجابية أو إزالتها وعلاجها إذا كانت سلبية. ونشير إلى بعض هذه العوامل :

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

وقد ذكرها ( الشرايدة ، ٢٠١٠ ) وهى :

- ١- الحالة الصحية والبدنية والذهنية .
- ٢- عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها وتشمل ما يحصل عليه من امتيازات داخل العمل .
- ٣- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة فيما يتصل بساعات العمل وظروفه .
- ٤- عوامل مرتبطة بالوظيفة تتعلق بالوظيفة ودرجة إثرائها، وتتمثل فى تنوع أنشطة الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا .
- ٥- عوامل تتعلق بالفرد نفسه مثل شخصية الفرد ، درجة استقراره فى حياته ، السن والمؤهل وغيرها .

٦- عوامل بيئية وتتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه .

أما ( أحمد بن سعيد ،٢٠١٢:٣٧) فقد ذكر مجموعة من العوامل التي تساعد على حدوث الرضا الوظيفي وهي :

١- الحاجات . فلكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها، ويعد العمل أكثر مصادر لإشباع حاجاته .

٢- الدافعية . تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات خلالها .

٣- الأداء . تتحول الدافعية إلى أداء تنشط الفرد بوجه خاص في عمله ، اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد .

٤- الإشباع . يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .

٥- الرضا . إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفعال في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع حاجاته .

وترى الباحثة أن شعور الفرد بالإشباع والاكتماء والرضا الوظيفي مرهون بعوامل متعددة ومتشعبة ومتعلقة بجوانب كثيرة، منها ما هو متعلق بحياة الفرد وحالته البدنية والنفسية ودافعيته وشخصيته وأدائه ، ومنها ما هو متعلق ببيئته التي تحيط به ووظيفته والأنشطة بداخلها ، فكان من المهم معرفة متى يصل الفرد إلى درجة الرضا ومتى يتحقق الرضا .

#### متى يتحقق الرضا الوظيفي :

-عندما تجد الحاجات الملحة لدى الفرد إشباعاً كاملاً لها في العمل .

-عندما يجد الفرد أن في إمكانه أن يلعب دوره الذي يرغب فيه في الحياة.

-عندما يتمكن الفرد من تحقيق أقصى قدر ممكن من إمكاناته وقدراته وطاقاته الكامنة في محيط عمله .

-عندما تزداد درجة إحساس الفرد بملاءمة المهنة لقدراته الخاصة .



-عندما يصل الفرد إلى قمة الإبداع التي يريد أن يحققها (فليه،وعبد  
المجيد، ٢٠٠١:٢٥٩).

### أثار عدم الرضا الوظيفي

لعدم الرضا الوظيفي اثار سلبية على الأفراد والمنظمات والتي تظهر من خلال :  
الغياب ، التمارض ، الإصابات ، الشكاوى ، الإضراب ، التأخر عن العمل أو التغيب  
الجزئي ، التغيب غير المبرر الذي ينظر اليه كظاهرة تقليدية يعبر عن وجود حالات  
الصراع وعدم التكيف (نسليم، ٢٠١١).

### الدراسات السابقة

#### أولاً : اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية

أجرى Masuda , Anderson , Sheehan (2009) دراسة هدفت إلى الكشف  
عن العلاقة بين اليقظة العقلية و المرونة النفسية والضيق الانفعالي وإخفاء الذات على  
عينة من طلاب الجامعة الأمريكية من أصل أفريقي في الولايات المتحدة الأمريكية،  
وتكونت العينة من (٢٦٧) طالبة من الإناث فقط متوسط أعمارهن (٨ , ٢٠) سنة،  
وأستخدمت الدراسة مقياس اليقظة العقلية أعداد Ryan & Brown (2003) ومقياس  
الضيق الانفعالي في المواقف الاجتماعية الضاغطة من إعداد Davis(1983) ومقياس  
إخفاء الذات من إعداد Chastain & Larson (1990). وتوصلت النتائج إلى أن  
اليقظة العقلية منبئ قوى ببعض متغيرات الصحة النفسية، وأنها تتوسط العلاقة بين إخفاء  
الذات والضيق النفسى في المواقف الضاغطة .

و دراسة Masuda & Tully ( 2012) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية  
والمرونة النفسية والاكتئاب والقلق والضغط النفسى والاضطرابات الجسمية لدى طلاب  
الجامعة ، وتكونت العينة من(٤٩٤ ) طالباً من الجامعة بولاية جورجيا ، وتم استخدام  
مقياس اليقظة العقلية إعداد Brown & Ryan (2003) ومقياس المرونة النفسية من  
إعداد Bond & Bunce(2003). وتوصلت النتائج ألى وجود علاقة ارتباطية موجبة

دالة إحصائياً بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية، وأنهما يرتبطان ارتباطاً سالباً بكل من القلق والاكتئاب والضيق النفسي والاضطرابات الجسمية .

وأجرى (Pidgeon & Keye, 2014) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والسعادة النفسية لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (١٤١) طالباً وتم استخدام استبيان اليقظة العقلية إعداد Grssman & Walach (2001) ومقياس المرونة النفسية إعداد Connor & Davidson (2003) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والسعادة النفسية، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين القدرة على التكيف واليقظة العقلية لدى طلاب الجامعة، والقدرة على التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال المرونة النفسية واليقظة العقلية .

وقد أجرى (BaJaJ & Pande, 2015) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية والرضا عن الحياة، وتكونت العينة من (٣٢٧) طالباً من جامعة الهند (٩١) من الإناث، (٢٣٦) من الذكور تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٣ عام وتم استخدام مقياس اليقظة العقلية إعداد (Brown & Ryan, 2003) ومقياس الرضا عن الحياة إعداد (Diener & etal, 1985) ومقياس الوجدان إعداد Clark & Tellegen (1988) ومقياس المرونة إعداد Connor & Davidson (2003) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية.

وإضافة إلى ذلك، هدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية ومعرفة الفروق وفقاً لمتغير الجنس، وتم استخدام بطارية كنتاكي لليقظة العقلية (٢٠٠٤) ومقياس المرونة النفسية (٢٠٠٣) وقد قام العاسمي بترجمة هذه المقاييس. وتكونت العينة من (٤٠) طالباً وطالبة من طلبة السنة الثانية تخصص إرشاد نفسي بكلية التربية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الملاحظة أو الرصد وكل من الجرأة أو الشجاعة وسعة الحيلة أو الدهاء والغرض أو الهدف والدرجة

الكلية للمرونة النفسية ، ووجود علاقة دالة بين الوصف والغرض أو الهدف وعلاقة دالة بين الدرجة الكلية لليقظة العقلية والهدم ،

وعدم وجود فروق دالة بين متوسطات أداء الطلبة على مقياس اليقظة العقلية والمرونة النفسية تعزى لمتغير النوع .

ودراسة إبراهيم (٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة الذهنية لدى تدريسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة على عينة مكونة من (٢٢٢) طالباً من جامعة بغداد ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية واليقظة الذهنية .

#### ثانياً: اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

دراسة (Huish eger , & Upetal (2013) وهدفت الى الوقوف على دور اليقظة العقلية في التنظيم العاطفي والارهاق العاطفي والرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (٢١٩) عاملاً في هولندا. وكانت الدراسة جزءين جزء نظري وآخر ميداني ، وتوصل الجزء النظري إلى أن اليقظة العقلية ترتبط ارتباطاً سلبياً مع الإرهاق الوظيفي، وإيجابي مع الرضا الوظيفي .

وأجرى (Choi & Koh (2015) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي للممرضات في العيادات لفهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى هذه الشريحة. وتكونت العينة من (٣٣٠) ممرضة ، وتوصلت النتائج إلى أن لليقظة العقلية تأثيراً إيجابياً على الرضا الوظيفي، بينما الاحترق الوظيفي وضغط العمل لهما تأثير سلبي على الرضا الوظيفي .

ودراسة (Reb, Narayanan, & Ho, (2015) حيث هدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي وأداء المهام ، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي وأداء المهام بالإضافة إلى ارتباط سالب بالإرهاق الانفعالي وانحراف الموظفين .

كما قام Martin & Vat (2016) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في برنو في جمهورية التشيك ، وتم استخدام استبانة التقرير الشخصي للأداء وسلم الرضا الوظيفي والمسمى الوظيفي التشخيصي. وتكونت العينة من (٢٤١) موظفاً وتوصلت النتائج إلى ، أن متغيرات العمل والجنس كانت مؤشرات ضعيفة بالنسبة للأداء الوظيفي، وأن اليقظة العقلية كان لها أثر إيجابي ضعيف على الأداء الوظيفي فلا توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء .

### ثالثاً: اليقظة العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة Weinstein ,Brown & Ryan (2009) وتوصلت إلى قدرة اليقظة العقلية على معالجة الضغوط ومستويات التوتر لدى عينة مكونة من (٧٦) من الإناث و(٦٥) من الذكور ، كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس .

وقامت عبدالله (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة ومعرفة الفروق في اليقظة حسب متغيري الجنس والتخصص. وتكونت العينة من (٥٠٠) طالب وطالبة وأظهرت النتائج أن اليقظة العقلية كانت مرتفعة لدى طلبة الجامعة ، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وعدم وجود فروق حسب متغير التخصص.

ودراسة Napora (2013) وقد أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس والعمر .

دراسة Salustri (2009) وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى اليقظة العقلية لدى أفراد العينة لصالح الإناث وعدم وجود فروق في متوسط العمر.

دراسة حمد (٢٠١٦) وتوصلت إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة اليقظة العقلية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور ، وعدم وجود فروق بين مديري المدارس تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي .

كما قامت إبراهيم وداخل وعلاوى (٢٠١٧) بدراسة هدفت إلى الكشف عن الفروق في اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص على عينة من (١٠٠) طالب وطالبة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص .

وبدراسة الوليدي (٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى طلاب جامعة الملك خالد ومعرفة الفروق بينهم في مستوى اليقظة العقلية على عينة من (٢٧٥) .وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الجنسين في اليقظة العقلية لصالح الطالبات .

#### رابعاً : المرونة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة الخولى (٢٠٠٦) وهدفت إلى قياس مستوى المرونة النفسية لدى طلبة جامعة الملك سعود وإلى التعرف على أثر كل من الجنس والتخصص في مستوى المرونة النفسية. وقد توصلت النتائج إلى أن الطلبة في الجامعة يتمتعون بمستوى عالي من المرونة النفسية، وأن الذكور أكثر مرونة من الإناث .

وبدراسة (2010) Grace وهدفت إلى التعرف إلى الخصائص الخمس الكبرى للشخصية والمرونة النفسية على عينة من (٣٩٧) طالباً وطالبة. وبينت النتائج وجود فروق لصالح الذكور في مقياس المرونة النفسية.

وقد قام شقورة (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة، ومعرفة الفروق في مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة ، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق في أبعاد المرونة النفسية لصالح الطلاب الذكور ما عدا البعد الاجتماعي لم توجد فيه فروق .

كما قام الزعبي (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة والصحة النفسية، وكذلك الفروق بين أفراد العينة في هذه المتغيرات.

وتكونت العينة من طلبة الجامعة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس .

ودراسة على (٢٠١٧) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية و متغيري الجنس والسن على عينة مكونة من (٩٥) طالباً وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة في المرونة النفسية تعزى لعامل السن لصالح الأكبر سناً ، وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة في المرونة تعزى لعامل الجنس .

#### خامساً : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة الشواهرة (٢٠٠٧) وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في بلدة بيتونيا، ومعرفة الفروق تبعاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة ، المؤهل العلمي. وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة في متغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة لأثر الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

دراسة عمر (٢٠١٣) وهدفت إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى أخصائي المكتبات في جامعة قالة بالجزائر وتكونت العينة من (٦٠) موظفاً وموظفة. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق في متوسطات درجات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع والخبرة والعمر.

دراسة (Oguniana ,Okunlaya ,Okunoye &Oshinaik(2013) وهدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية على عينة من (١٣٨) موظفاً وموظفة وأسفرت النتائج عن وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور.

دراسة راضية وصرداوى (٢٠١٧) وهدفت إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو في بعض المتغيرات وهي الجنس

،المؤهل ،سنوات الخبرة. وتكونت العينة من (١٣٤) معلماً ومعلمة وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة لدى أفراد العينة فى جميع متغيرات الدراسة الديموجرافية .

#### التعليق على الدراسات السابقة

بعد أن استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات السابقة يتم التعقيب عليها على النحو التالى:

أولاً: من حيث الموضوعات .

ثانياً : من حيث عينات الدراسة .

ثالثاً : من حيث الأدوات .

رابعاً : أهم نتائج هذه الدراسات .

#### أولاً: موضوعات الدراسة

تدور موضوعات الدراسات حول العلاقة بين متغير اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفى وكذلك الفروق بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفى وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية .

#### ثانياً: العينات

فقد تناولت الدراسات أعداداً مختلفة تتراوح ما بين المئات إلى الألاف، ولكن لوحظ أن جميع هذه العينات وخاصة التى تناولت العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية كانت معظم أفراد العينات على طلبة وذلك فى حدود اطلاع الباحثة أما التى تناولت العلاقة بين اليقظة والرضا الوظيفى لم تشتمل على متغير المرونة النفسية .

#### ثالثاً: أدوات الدراسات

بالنسبة للمقاييس والأدوات التى استخدمت فى الدراسات السابقة فهى مقاييس واختبارات تقيس العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والعلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفى، مثل مقياس اليقظة العقلية إعداد Ryan & Brown, 2003 ومقياس Grssman &Walach,2001 ومقياس Bear للعوامل الخمسة لليقظة العقلية

ترجمة عبد الرقيب البحيري ومقياس اليقظة العقلية للمرشدين إعداد Philadelphia  
وأيضاً مقياس للمرونة النفسية مثل مقياس المرونة أعداد Bunce&Bond,2003  
، ومقياس المرونة والسعادة إعداد Connor & Davidson,2003.

#### رابعاً : النتائج

أشارت نتائج هذه الدراسات إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي .

#### خلاصة وتعليق

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تم عرضها، سواء التي تناولت العلاقات بين المتغيرات أوالتي تناولت الفروق الديموجرافية، تبين للباحثة أن هذه الدراسات لم تتناول متغيرات البحث الحالي مجتمعة في دراسة واحدة، كذلك عينات الدراسات السابقة في العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية كانت على طلبة فقط ، فلم تجد الباحثة دراسة تناولت هذين المتغيرين على عينة الموظفين، وهي عينة البحث الحالي وذلك في حدود اطلاعها، كذلك الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي واليقظة العقلية على عينة العاملين فقد كانت قليلة وهي لم تتناول متغير المرونة النفسية لدى عينة الموظفين، فكان من المهم والضروري إجراء هذا البحث نظراً لأهمية متغيراته النفسية، وأيضاً لأهمية وطبيعة العينة لمعرفة العلاقات بين هذه المتغيرات، وأيضاً الفروق فيها للاستفادة من النتائج في مجال العمل .

وقد استطاعت الباحثة الاستفادة من استعراض تلك الدراسات في اختيار متغيرات البحث الحالي، وكذلك وضع الفروض المناسبة لهذا البحث .

#### الفروض :

١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة .



- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغير النوع (ذكور، إناث) التعليم (عالي، متوسط) .
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى متغير المرونة النفسية باختلاف النوع ( ذكور، إناث) التعليم (عالي، متوسط) .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفى باختلاف النوع (ذكور، إناث) التعليم (عالي، متوسط) .
- ٥- يمكن التوصل إلى نموذج انحدار متدرج للتنبؤ باليقظة العقلية من درجات متغيرات البحث ( المرونة النفسية، الرضا الوظيفى) .

#### إجراءات البحث :

#### أولاً : منهج البحث

يعتمد البحث الحالى على المنهج الوصفى الذى يهتم بوصف الظاهرة كما هى .

#### ثانياً : عينة البحث .

#### أ-عينة البحث الاستطلاعية:

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (125) موظفاً وموظفة .

#### ب-العينة الأساسية :

تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٠٠) موظف وموظفة (١٥٠) ذكور و(١٥٠) إناث ،من أصحاب الشهادات العالمة والمتوسطة ،وقد تم اختيار عينة البحث من موظفى جامعة الأزهر ، ومصلحة الضرائب المصرية .

والجدول التالى يوضح توزيع عينة البحث الاساسية .

جدول (١) توزيع عينة البحث الاساسية وفقاً لمتغير النوع والمؤهل ن=(٣٠٠)

| المتغير | النوع |      | المؤهل |       |
|---------|-------|------|--------|-------|
|         | ذكور  | إناث | عالي   | متوسط |
| العدد   | ١٥٠   | ١٥٠  | ١٥٠    | ١٥٠   |

### ثالثاً: أدوات البحث

تمثلت أدوات البحث الحالي في مقياس اليقظة العقلية ، مقياس المرونة النفسية ، مقياس الرضا الوظيفي .

#### أ-مقياس اليقظة العقلية .

قامت الباحثة بتحديد هدف المقياس، وهو معرفة مستوى اليقظة العقلية لدى عينة من الموظفين، وقد تم الاطلاع على التراث السيكولوجي والبحوث النفسية وثيقة الصلة بمفهوم اليقظة العقلية وبعض المقاييس التي أعدت لقياسه لتحديد مفهوم اليقظة العقلية؛ وبنود المقياس الحالي ومنها مقياس عبدالله (٢٠١٣) ، ومقياس (Langer 1992) ترجمة الزبيدي (٢٠١٢) ودراسة يونس (٢٠١٥) ودراسة الزبيدي (٢٠١٢) ، بطارية كنتاكي لليقظة العقلية لبيروغر يغورى وكريستين بدراسة العاسمي (٢٠١٩) .

واليقظة العقلية في البحث الحالي، هي قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بوعي في الوقت الحاضر ، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطه به، والقدرة على الوصف الدقيق لما يشعر به من قدرات وأفكار ومشاعر داخلية، والقدرة على التمييز والتفريق بين الأشياء والصواب والخطأ مما يساعد الفرد على تقنين الحاضر والتنبؤ بالمستقبل لتحسين الأداء الوظيفي للفرد .

#### وصف المقياس

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد من الأساتذة في علم النفس للحكم على مدى صلاحيته ومدى ملاءمة عباراته وقد تم تعديل المقياس في ضوء توجيهات السادة المحكمين، و تكون المقياس في صورته النهائية من (40) عبارة موزعة على أبعاد المقياس بالتساوي بمعدل (10) عبارات لكل بعد، ويتم الإجابة على المقياس بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تنطبق عليه ، ونحصر مستوى الإجابة بين ( ١،٢،٣ ) تنطبق كثيراً،تنطبق إلى حد ما ،لا تنطبق ( وقد تم توزيع الدرجة كالاتي (١،٢،٣) للعبارة الموجبة والعكس صحيح (١،٢،٣) للعبارة السالبة والمجموع الكلي للمقياس

(١٢٠) درجة بمتوسط (٦٠) درجة، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٢٠) وأقل درجة (٤٠)، وتدل الدرجة المرتفعة على تمتع الفرد باليقظة العقلية أى الجانب الإيجابى ، بينما الدرجة المنخفضة تشير إلى عدم تمتع المفحوص باليقظة العقلية .

#### أبعاد المقياس

##### أ- البعد الأول : الملاحظة

وهى مدى قدرة الفرد على ملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية المحيطة به، والتفاصيل الدقيقة التى تحدث له أثناء تواجده بالعمل .

##### ب- البعد الثانى : التعامل بوعى فى الوقت الحاضر

وهو قدرة الفرد على الإحساس بالخبرات والأحداث الحاضرة والتركيز عليها والانشغال بها أكثر من التفكير فى الماضى أو المستقبل .

##### ج- البعد الثالث : الوصف

وهو قدرة الفرد على وصف ما يشعر به من أفكار ومشاعر وانفعالات داخلية وما لديه من قدرات ، وقدرته على تقييم أحاسيسه وقدراته وضبطها .

##### د- البعد الرابع : التمييز

وهو قدرة الفرد على تحديد أولوياته واستخدام طرق معينة فى التفكير والتفريق بين الأشياء أو المواقف والخطأ والصواب والاستفادة من ذلك .

#### الخصائص السيكومترية للمقياس

##### التحليل العاملى :

قامت الباحثة بحساب التحليل العاملى لمقياس اليقظة العقلية على النحو التالى:  
العوامل وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

جدول ( ٢ )

| رقم العبارة | العامل الأول | العامل الثاني | العامل الثالث | العامل الرابع | قيم الشيوخ |
|-------------|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| ١           |              |               |               | .٤٥١          | .٢٤٧       |
| ٢           |              |               |               | .٥٢٠          | .٣٦٩       |
| ٣           |              |               |               | -.٦٠٣         | .٤٠١       |
| ٤           |              |               | .٤٥٦          |               | .٢٢٥       |
| ٥           |              |               | .٣٧٦          |               | .٣٨٨       |
| ٦           | .٣٧٨         |               |               |               | .٣٦٧       |
| ٧           | .٣٥٢         |               |               |               | .٢١٣       |
| ٨           |              |               | .٥٦٦          |               | .٣٤٦       |
| ٩           |              |               | -.٣٢٨         |               | .١٩٥       |
| ١٠          | .٧٢٠         |               |               |               | .٦٠٣       |
| ١١          |              |               |               | .٤٧١          | .٢٨٥       |
| ١٢          | .٥٦٨         |               |               |               | .٤٠٠       |
| ١٣          |              |               |               | -.٤٢١         | .٢١٧       |
| ١٤          |              | .٣٦٥          |               |               | .٣٧٠       |
| ١٥          |              | .٣٧٦          |               |               | .١٥٩       |
| ١٦          |              |               | -.٥٧٠         |               | .٤٢٢       |
| ١٧          | .٦٩٤         |               |               |               | .٥٤٠       |
| ١٨          |              |               |               | .٥١١          | .٥٠٤       |
| ١٩          |              |               |               | .٥٦٥          | .٤٤٥       |
| ٢٠          |              | .٤٠٣          |               |               | .٣٤٢       |
| ٢١          |              |               |               | .٤٤٦          | .٤٧٤       |
| ٢٢          |              | .٦٨٥          |               |               | .٦٤١       |
| ٢٣          | .495         |               |               |               | .332       |
| ٢٤          | .٥٣٩         |               |               |               | .٣٢٧       |
| ٢٥          |              |               | .٣٨٠          |               | .٣٣٧       |
| ٢٦          |              | .462          |               |               | .274       |
| ٢٧          |              |               |               | .٥٢١          | .٤٣٩       |
| ٢٨          |              |               | .٤٨٥          |               | .٣٩٤       |
| ٢٩          | .٣٨٠         |               |               |               | .٢٠٨       |
| ٣٠          | .٧٣٠         |               |               |               | .٥٦١       |
| ٣١          |              | .٣٨١          |               |               | .٢٤٥       |
| ٣٢          |              | .٧٤٢          |               |               | .٦١١       |
| ٣٣          |              |               | .٤٨٤          |               | .٣٥٤       |
| ٣٤          | -            | -             | -             | -             | .١٦٢       |
| ٣٥          |              | .٦٣٤          |               |               | .٤٣٦       |
| ٣٦          |              | .٥٢١          |               |               | .٣٤٣       |

## حنان أحمد عبد الرحمن

| رقم العبارة  | العامل الأول | العامل الثاني | العامل الثالث | العامل الرابع | قيم الشبوع |
|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| ٣٧           |              |               | ٠١٩           |               | ٠٥٠        |
| ٣٨           |              | ٠٤١٦          |               |               | ٠٣١٧       |
| ٣٩           | ٠٣٧٦         |               |               |               | ٠١٦٥       |
| ٤٠           | ٠٧٩٧         |               |               |               | ٠٦٥٣       |
| الجزر الكامن | ٥,٩٧٤        | ٣,٠٨٤         | ٢,٩٦٥         | ٢,٣٩١         |            |
| نسبة التباين | ١٤,٩٣٤       | ٧,٧١٠         | ٧,٤١٢         | ٥,٩٧٧         |            |

ومن جدول (٢) اتضح مايلي:

العامل الأول: وتتشعب عليه 1١ عبارة كما هو مبين في الجدول أعلاه.

العامل الثاني: وتتشعب عليه ١٠ عبارات كما هو مبين في الجدول أعلاه.

العامل الثالث: وتتشعب عليه ٩ عبارات كما هو مبين في الجدول أعلاه.

العامل الرابع: وتتشعب عليه ٩ عبارات كما هو مبين في الجدول أعلاه.

وقد بلغت نسبة تباين العوامل الأربعة ٣٦,٠٣٣ أي أن هذه العوامل الأربعة مجتمعة تفسر مايزيد على ٣٦٪ من التباين الكلي في المقياس.

### ثانياً: الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس كما موضح بجدول (٣).

#### جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات اليقظة العقلية والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٢٥)

| رقم العبارة | البعد الأول | رقم العبارة | البعد الثاني | رقم العبارة | البعد الثالث | رقم العبارة | البعد الرابع |
|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| ١           | ٠٣٥٣**      | ٢           | ٠٤٣٧**       | ٣           | ٠٥١٨**       | ٤           | ٠٢٥٧**       |
| ٥           | ٠٣٩٢**      | ٦           | ٠٢٠٧*        | ٧           | ٠٣١٩**       | ٨           | ٠٦٤٥**       |
| ٩           | ٠٢٠٨*       | ١٠          | ٠٢١٠*        | ١١          | ٠٤٧٢**       | ١٢          | ٠٤٨٧**       |
| ١٣          | ٠٣٥٣**      | ١٤          | ٠٥٧٩**       | ١٥          | ٠٥٥٣**       | ١٦          | ٠٤٣١**       |
| ١٧          | ٠٤٦١**      | ١٨          | ٠٥٢١**       | ١٩          | ٠٥٩٢**       | ٢٠          | ٠٥٦٢**       |
| ٢١          | ٠٤٣٦**      | ٢٢          | ٠٢٤٣**       | ٢٣          | ٠٣٠٢**       | ٢٤          | ٠٦٢٧**       |
| ٢٥          | ٠٥٢٢**      | ٢٦          | ٠٥٢٠**       | ٢٧          | ٠٥٢١**       | ٢٨          | ٠٦٢٤**       |
| ٢٩          | ٠٣٨٢**      | ٣٠          | ٠٤٥٧**       | ٣١          | ٠٣٦٨**       | ٣٢          | ٠٦١٦**       |
| ٣٣          | ٠٢٩٨**      | ٣٤          | ٠٣٣٠**       | ٣٥          | ٠٣٣٠**       | ٣٦          | ٠٣٣٧**       |
| ٣٧          | ٠٤٨٤**      | ٣٨          | ٠٣٧٤**       | ٣٩          | ٠٣٨٢**       | ٤٠          | ٠٤٦٦**       |

دال عند مستوى ٠٠٥

\*\* دال عند مستوى ٠٠١

أوضح من جدول (٣)

- أن جميع عبارات البعد الأول ترتبط بالدرجة الكلية لذات البعد عند مستوى ٠.١ . عدا العبارة رقم ٣ فهي دالة عند مستوى ٠.٥ ..
- أن جميع عبارات البعد الثاني ترتبط بالدرجة الكلية لذات البعد عند مستوى ٠.١ . عدا العبارتين رقمي ١٢ ، ١٣ فهما دالتان عند مستوى ٠.٥ ..
- أن جميع عبارات البعد الثالث ترتبط بالدرجة الكلية لذات البعد ارتباطاً دالاً عند مستوى ٠.١ .
- أن جميع عبارات البعد الرابع ترتبط بالدرجة الكلية لذات البعد عند مستوى ٠.١ .

جدول ( ٤ )

الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية(ن=١٢٥)

| معامل الارتباط | البعد        |
|----------------|--------------|
| .٧٥٠**         | الملاحظة     |
| .٦٧٧**         | التعامل بوعى |
| .٨٥٩**         | الوصف        |
| ٧٦٦**          | التمييز      |

\*\* دال عند مستوى ٠.١

أوضح من جدول (٤)

- أن جميع ابعاد مقياس اليقظة العقلية ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى ٠.١ . وهو ما يشير إلى أن المقياس على درجة مرتفعة من الصدق.

الثبات :

الثبات بطريقة Item of deleted

جدول ( 5 )

معاملات الثبات

| معامل الثبات | العبارة |
|--------------|---------|
| .٧٧١         | ١       |
| .٧٦٣         | ٢       |
| .٧٨٤         | ٣       |
| .٧٧٣         | ٤       |
| .٧٧٩         | ٥       |

حنان أحمد عبد الرحمن

| العبرة | معامل الثبات |
|--------|--------------|
| ٦      | .٧٦٥         |
| ٧      | .٧٦٣         |
| ٨      | .٧٧٣         |
| ٩      | .٧٧٧         |
| ١٠     | .٧٦٧         |
| ١١     | .٧٦٨         |
| ١٢     | .٧٦٦         |
| ١٣     | .٧٩١         |
| ١٤     | .٧٦٦         |
| ١٥     | .٧٧٤         |
| ١٦     | .٧٩٣         |
| ١٧     | .٧٦١         |
| ١٨     | .٧٧٥         |
| ١٩     | .٧٧٨         |
| ٢٠     | .٧٦٤         |
| ٢١     | .٧٦٧         |
| ٢٢     | .٧٧٠         |
| ٢٣     | .٧٧٠         |
| ٢٤     | .٧٦١         |
| ٢٥     | .٧٦٣         |
| ٢٦     | .٧٧٨         |
| ٢٧     | .٧٦٢         |
| ٢٨     | .٧٦٩         |
| ٢٩     | .٧٧٦         |
| ٣٠     | .٧٦٦         |
| ٣١     | .٧٧٦         |
| ٣٢     | .٧٦٤         |
| ٣٣     | .٧٦٩         |
| ٣٤     | .٧٧١         |
| ٣٥     | .٧٦٦         |
| ٣٦     | .٧٦٦         |
| ٣٧     | .٧٦٥         |
| ٣٨     | .٧٦٤         |
| ٢٩     | .٧٦٩         |
| ٤٠     | .٧٦٤         |

اتضح من جدول (٥)

- أن معاملات الثبات بطريقة Item of deleted تتراوح بين .٧٦١ - .٧٩١.

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

كما قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين: ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية على النحو التالي:

### جدول (٦)

#### ثبات مقياس اليقظة العقلية

| المقياس                      | معامل الفا | ثبات النصف الأول | ثبات النصف الثاني | الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون | معامل جتمان |
|------------------------------|------------|------------------|-------------------|--|-------------|
| اليقظة العقلية (البعد الأول) | .٣٤١       | .١١٨             | .٣٢٢              | .٢٨٩   | .٢٨٤        |
| (البعد الثاني)               | .٢٧٣       | .٠٤٥             | .٠٧٣              | .٤٧١   | .٤٧٠        |
| (البعد الثالث)               | .٥٠٦       | .٥٧٩             | .٢٥٩              | .٣٢٩   | .٣٢٧        |
| (البعد الرابع)               | .٦٧٠       | .٤٩٨             | .٦٢٧              | .٥٥٠   | .٥٤٩        |
| الدرجة الكلية                | .٧٧١       | .٤٨٢             | .٧٣٦              | .٧٥٩   | .٧٤٨        |

أوضح من جدول (٦)

- أن معاملات ثبات الأبعاد تراوحت بين ٢٧٣ - ٦٧٠. وبلغ معامل ثبات الفا للمقياس ككل ٧٧١. وهو معامل ثبات معقول يسمح للباحثة باستخدام المقياس في بحثها الحالي. وقد بلغ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية للمقياس ككل بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون ٧٥٩. وهو معامل ثبات معقول أيضاً، وقد بلغ معامل جتمان ٧٤٨.

#### ثانياً : مقياس المرونة النفسية

تم تحديد هدف المقياس وهو معرفة مستوى تمتع أفراد العينة بالمرونة النفسية ، وقد تم الاطلاع على الدراسات والبحوث التي تناولت المرونة النفسية والمقاييس المستخدمة لقياسها ومنها مقياس عثمان (٢٠١٠) ودراسة شقورة (٢٠١٢) ومقياس كونور ودافيدسون (٢٠٣٣) ترجمة العاسمي (٢٠١٩) ودراسة الزهيري (٢٠١٢) ودراسة إبراهيم (٢٠١٩)، وفي ضوء الاطلاع على التراث السيكلوجي تم تحديد مفهوم المرونة النفسية للمقياس الحالي، وهي ، قدرة الفرد على التكيف الإيجابي والفعالية الذاتية،



## حنان أحمد عبد الرحمن

والقدرة على التفاؤل والنظرة الإيجابية للحياة وتحمل الأعباء والاتصال الفعال والتأقلم  
بفاعلية مع الآخرين ومع ظروف العمل .

### وصف المقياس

تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من أساتذة علم النفس وذلك للحكم على  
صلاحية عبارات المقياس ومدى ملاءمتها لما وضعت لقياسه، ويتكون المقياس في  
صورته النهائية من (٢٤) عبارة وقد تم وضع مفتاح تصحيح للمقياس على أساس اختيار  
البدائل من ثلاث (تنطبق كثير، تنطبق إلى حد ما، لا تنطبق) وحيث إن المقياس توجد  
به عبارات إيجابية وأخرى سلبية فتكون درجات العبارات الإيجابية (١،٢،٣) والسالبة  
(٣،٢،١) وتكون أعلى درجة للمقياس (٧٢) درجة بمتوسط (٣٦) وبذلك تكون أعلى  
درجة (٧٢) وأقل درجة (٢٤) وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع المفحوص بالمرونة  
النفسية والعكس صحيح .

### الخصائص السيكومترية للمقياس

#### الاتساق الداخلي

تم حساب الأتساق الداخلي للمقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة  
من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما موضح بجدول (٧) .

#### جدول

(٧)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية (ن=١٢٥)

| رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|
| ١           | .٥١٩**         |
| ٢           | .٤٥٨**         |
| ٣           | .٤٩٨**         |
| ٤           | .٥٣٢**         |
| ٥           | .٣٥٣**         |

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

| رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|
| ٦           | .٤٣٤**         |
| ٧           | .٤٦٨**         |
| ٨           | .٣٣٧**         |
| ٩           | .٥٠١**         |
| ١٠          | .٤٧٣**         |
| ١١          | .٤٢٩**         |
| ١٢          | .٣٣٠**         |
| ١٣          | .٤٧٤**         |
| ١٤          | .٤٧٦**         |
| ١٥          | .٥٧٦**         |
| ١٦          | .٤٧٠**         |
| ١٧          | .٤٨٦**         |
| ١٨          | .٤٢٢**         |
| ١٩          | .٢٥٢**         |
| ٢٠          | .٤٩٥**         |
| ٢١          | .٣٨٩**         |
| ٢٢          | .٤٥٧**         |
| ٢٣          | .٢٤٦**         |
| ٢٤          | .٤٦٧**         |

\*\* دال عند مستوى ٠.١ .

ومن جدول (٧) اتضح

-أن جميع عبارات مقياس المرونة النفسية ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس إرتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى ٠.١ . وهو ما يشير إلى أن المقياس على درجة مرتفعة من الصدق.

Item of deleted الثبات بطريقة

جدول ( ٨ )

معاملات الثبات

| العبرة | معامل الثبات |
|--------|--------------|
| ١      | .٨٠٥         |
| ٢      | .٨٠٨         |
| ٣      | .٨٠٦         |
| ٤      | .٨٠٤         |
| ٥      | .٨١٦         |
| ٦      | .٨٠٩         |
| ٧      | .٨٠٧         |
| ٨      | .٨١٣         |
| ٩      | .٨٠٦         |
| ١٠     | .٨٠٨         |
| ١١     | .٨١٠         |
| ١٢     | .٨١٤         |
| ١٣     | .٨٠٨         |
| ١٤     | .٨٠٧         |
| ١٥     | .٨٠٢         |
| ١٦     | .٨٠٧         |
| ١٧     | .٨٠٦         |
| ١٨     | .٨١١         |
| ١٩     | .٨٢٠         |
| ٢٠     | .٨٠٦         |
| ٢١     | .٨١١         |
| ٢٢     | .٨٠٩         |
| ٢٣     | .٨١٨         |
| ٢٤     | .٨٠٨         |

اتضح من جدول (٨)

- أن معاملات الثبات بطريقة Item of deleted تتراوح بين ٨٠٢ . - ٨٢٠ .

كما قامت قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين: ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية  
على النحو التالي:

ثبات مقياس المرونة النفسية

| المقياس         | معامل الفا | ثبات النصف الأول | ثبات النصف الثاني | الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون | معامل جتمان |
|-----------------|------------|------------------|-------------------|--|-------------|
| المرونة النفسية | .٨١٣       | .٧١٦             | .٦٩٦              | .٧٤٧   | .٧٤٧        |

اتضح من جدول (٩)

أن معامل ثبات الفا بلغ ٨١٣. وهو معامل ثبات مرتفع يسمح للباحثة باستخدام المقياس في بحثها الحالي، كما بلغ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية للمقياس ككل بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون ٧٤٧. وهو معامل ثبات يسمح للباحثة أيضا باستخدام المقياس في بحثها الحالي، وبلغ معامل جتمان ٧٤٧.

**ثالثاً : مقياس الرضا الوظيفي**

تم تحديد هدف المقياس، وهو معرفة مدى تمتع الأفراد بالرضا الوظيفي. وقد قامت الباحثة بالاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت الرضا الوظيفي والتي ثبت أن هناك عوامل مشتركة للرضا الوظيفي مثل علاقات العمل والراتب والحوافز والترقية وسياسة الإدارة، ومن هذه الدراسات دراسة الشواهرة (٢٠٠٧) ودراسة الفالح (٢٠٠١) وشابونيه (٢٠١٣) وفليه (٢٠٠١) ونواوى (٢٠٠٨) ومن خلال الدراسات السابقة والاطلاع على بعض المقاييس التي تناولت الرضا الوظيفي، توصلت الباحثة إلى تحديد العبارات الملائمة للمقياس الحالي في ضوء تعريف الرضا الوظيفي، وهو مدى شعور الفرد بالسعادة والارتياح في بيئة العمل والرضا عن الراتب ومهام العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء والشعور بالولاء والانتماء للعمل.

**وصف المقياس**

تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من أساتذة علم النفس وذلك للحكم على صلاحية عبارات المقياس ومدى ملاءمتها لما وضعت لقياسه، ويتكون المقياس في

## حنان أحمد عبد الرحمن

صورته النهائي من (٣٢) عبارة ويتم الإجابة على العبارات بين بدائل ثلاث وهي (تنطبق كثيراً، تنطبق إلى حد ما ، لا تنطبق ) بواقع (١،٢،٣) إذا كانت العبارة إيجابية، و(٣،٢،١) إذا كانت العبارة سالبة وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (٩٦) و أقل درجة (٣٢) بمتوسط (٤٨)، درجة وتشير الدرجة المرتفعة إلى الرضا الوظيفي والعكس صحيح .

### الخصائص السيكومترية

#### الاتساق الداخلي

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما موضح بجدول (١٠) .

#### جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

(ن=١٢٥)

| رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|
| ١           | .٢٠٧*          |
| ٢           | .٤١٦**         |
| ٣           | .٣٤٨**         |
| ٤           | .٢١٠*          |
| ٥           | .٤٥٩**         |
| ٦           | .٤٥٩**         |
| ٧           | .٥١٩**         |
| ٨           | .٥١٤**         |
| ٩           | .٢٠٩*          |
| ١٠          | .٥٨٦**         |
| ١١          | .٤٧٦**         |
| ١٢          | .٤٩٠**         |
| ١٣          | .٣٩٨**         |

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

| معامل الارتباط | رقم العبارة |
|----------------|-------------|
| .٣٧٥**         | ١٤          |
| .٣٢٨**         | ١٥          |
| .٤٨٠**         | ١٦          |
| .٢٥١**         | ١٧          |
| .٤٨٠**         | ١٨          |
| .٥٩٤**         | ١٩          |
| .٣٨٧**         | ٢٠          |
| .٢٩٦**         | ٢١          |
| .٣٣٦**         | ٢٢          |
| .٤٣٩**         | ٢٣          |
| .٤٠٦**         | ٢٤          |
| .٥٤٧**         | ٢٥          |
| .٣٩٧**         | ٢٦          |
| .٤٣١**         | ٢٧          |
| .٣٦٩**         | ٢٨          |
| .٤١٩**         | ٢٩          |
| .٦٣٢**         | ٣٠          |
| .٤٣٠**         | ٣١          |
| .٤٠٨**         | ٣٢          |

\*\* دال عند مستوى ٠.١

\* دال عند مستوى ٠.٥

اتضح من جدول (١٠)

- أن عبارات مقياس الرضا الوظيفي ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس عند مستويي ٠.١ ،

٠.٥

الثبات.

الثبات بطريقة Item of deleted

| العبرة | معامل الثبات |
|--------|--------------|
| ١      | .٨٤٠         |
| ٢      | .٨٣٦         |
| ٣      | .٨٣٨         |
| ٤      | .٨٤٨         |
| ٥      | .٨٣٤         |
| ٦      | .٨٣٤         |
| ٧      | .٨٣٢         |
| ٨      | .٨٣٢         |
| ٩      | .٨٤٤         |
| ١٠     | .٨٣٠         |
| ١١     | .٨٣٥         |
| ١٢     | .٨٣٣         |
| ١٣     | .٨٣٧         |
| ١٤     | .٨٣٨         |
| ١٥     | .٨٣٨         |
| ١٦     | .٨٣٤         |
| ١٧     | .٨٤٠         |
| ١٨     | .٨٣٤         |
| ١٩     | .٨٣٠         |
| ٢٠     | .٨٣٧         |
| ٢١     | .٨٣٩         |
| ٢٢     | .٨٣٩         |
| ٢٣     | .٨٣٥         |

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

| العبارة | معامل الثبات |
|---------|--------------|
| ٢٤      | .٨٣٦         |
| ٢٥      | .٨٣١         |
| ٢٦      | .٨٣٦         |
| ٢٧      | .٨٣٦         |
| ٢٨      | .٨٣٧         |
| ٢٩      | .٨٣٦         |
| ٣٠      | .٨٢٩         |
| ٣١      | .٨٣٥         |
| ٣٢      | .٨٣٦         |

اتضح من جدول (١١)

- أن معاملات الثبات بطريقة Item of deleted تتراوح بين .٨٣٠ - .٨٤٨.  
كما قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين: ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية على النحو التالي:

جدول (١٢) ثبات مقياس الرضا الوظيفي

| المقياس       | معامل الفا | ثبات النصف الأول | ثبات النصف الثاني | الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون | معامل جتمان |
|---------------|------------|------------------|-------------------|--|-------------|
| الرضا الوظيفي | .٨٣٩       | .٧٠٠             | .٧٥٦              | .٨١٨   | .٨١٨        |



اتضح من جدول (١٢)

-أن معامل ثبات ألفا بلغ ٨٣٩. وهو معامل ثابت مرتفع يسمح للباحثة باستخدام المقياس في بحثها الحالي، كما بلغ معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية للمقياس ككل بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان-براون ٨١٨. وهو معامل ثبات مرتفع أيضا، كما بلغ معامل جتمان ٨١٨.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

الفرض الأول : وينص على أنه :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد العينة .

وللتحقق من الفرض السابق استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient على النحو الآتي:

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي

(ن=٣٠٠)

| اليقظة العقلية | المرونة النفسية | الرضا الوظيفي |
|----------------|-----------------|---------------|
| الملاحظة       | .٤٢٥**          | .٤٦٤**        |
| التعامل بوعي   | .٢٨٢**          | .١٨٢**        |
| الوصف          | .٥٧١**          | .٥١٩**        |
| التمييز        | .٥٦٧**          | .٤٩٩**        |
| الدرجة الكلية  | .٦٠٢**          | .٥٤٣**        |

\*\* دال عند مستوى ٠١ .

ومن جدول (١٣) اتضح

أنه توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى ٠.١. بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي. بمعنى أنه كلما زادت اليقظة العقلية زادت المرونة النفسية وزاد الرضا الوظيفي.

### مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الأول كما هو موضح بجدول (١٣) إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس اليقظة العقلية والدرجة الكلية والمرونة النفسية . وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العاسمي ، و جمال ٢٠١٨) حيث أشارت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية بينما تتفق مع نتائج دراسة كل من (Masuda&Tully,2012) ودراسة (Pidgeon&, Keye 2014) ودراسة (Bajaj& Pande2015) ودراسة (إبراهيم ٢٠١٩) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية .

ويمكن تفسير ذلك إلى أن اليقظة العقلية متغير نفسى يساعد الفرد على التفكير وتحريير العقل ، وخلق أساليب جديدة فى التعامل مما يساعد على تنمية الوعى والإدراك ، وأيضاً هو متغير يساعد الفرد على وصف ومراقبة محتويات وعيه والحكم عليها دون الإستغراق فيها مما يؤدي إلى الموضوعية ، كذلك مساعدة الفرد على ملاحظة تجاربه وخبراته بصورة واعية مما يجعله أكثر قدرة على التكيف مع ظروفه وبالتالي يصبح الفرد أكثر مرونة نفسية ، فيساعده ذلك على النجاح فى الحياة وتخطى الصعاب .

فالمرونة النفسية سمة تجعل الفرد يتمتع بالصحة النفسية الجيدة ، وقد أشار (شويل ، نصر ٢٠١٢) إلى أن المرونة النفسية الإيجابية أحد أهم المكونات فى الشخصية الإيجابية التى تتمتع بالصحة النفسية ، كما أنها توصف بأحد المميزات التى يتمتع بها الفرد والتى يستمد منها الدعم لصحته النفسية وجودة حياته ، وقد أشار أيضاً (أبو حلاوة ٢٠١٣ : ١٧) إلى أن المرونة النفسية هى قدرة الفرد على العيش والازدهار وتحقيق ذاته ، بالرغم من التعرض للضغوط والأحداث الصادمة ، بل تتسبب هذه الضغوط فى تحديات،

إذ غالباً ما يعتبر الشخص ذو المرونة النفسية المواقف الضاغطة تحديات وفرصاً لا تعوض للتعلم .

وقد يرجع ارتباط اليقظة العقلية بالمرونة النفسية إلى أن المرونة النفسية ترتبط بالصحة النفسية وهناك مؤشر للصحة منها أن يتصف الفرد بالمرونة، وأن يكون متوازناً في أمور حياته والابتعاد عن التطرف في الحكم على الأمور، واتخاذ القرارات ويساير الآخرين في بعض المواقف وفقاً لقناعاته، ويكون قادراً على التعايش مع الاختلاف واحتماله ،( مجيد ٢٠٠٨ ) ، ومن هنا يمكن تفسير هذه النتيجة أي وجود علاقة ارتباطية بين متغيرين إيجابيين وهما اليقظة العقلية والمرونة النفسية وهما من مؤشرات الصحة النفسية .

كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة Martin, Vat, (2016) حيث أشارت إلى أن علاقة اليقظة الذهنية بالرضا الوظيفي علاقة ضعيفة، بينما تتفق النتيجة مع دراسات (Hulshegr, Upetal, 2013) ودراسة Choi & (Koh, 2015) ، ودراسة (Reb, Narayanan, & Ho: 2015) حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي .

ويمكن تفسير هذا الارتباط إلى أن الفرد عندما يتمتع باليقظة العقلية وما بها من خصائص إيجابية تمكنه من إستغلال قدراته وميوله وإثبات ذاته ، وتقلل من إنخراط الفرد في تجاربه الشخصية الداخلية، وبالتالي يكون أكثر وعياً مما يؤدي إلى زيادة جودة الأداء في العمل ، فيحقق طموحاته وآماله وتوقعاته، فيؤدي ذلك إلى زيادة في العائد سواء المعنوي من ترقية أو شكر أو عائد مادي من زيادة في الراتب أو مكافأة أو منصب، مما يترتب عليه رضا الفرد عن عمله وتكيفه معه .

وهذا ما أكدته (المعموري ، وعيد ٢٠١٨) فقد أشارا إلى أن اليقظة العقلية تعمل على تنمية التنظيم الذاتي والمرونة العقلية وتحسين علاقة الأفراد بعضهم ببعض، وتزيد من

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

تقبل الفرد للخبرات الجديدة ، والتفاعل معها بمرونة ويقظة ، فالفرد الذي يتمتع باليقظة العقلية يمر بمرحلة متزايدة من التأمل المعرفي، ويكون موجوداً بجسمه وعقله للوصول إلى التكيف والتوافق النفسى ، لأنه سيكون بعيداً عن الشرود الذهني، مركزاً انتباهه على ما يقوم به من عمل فى اللحظة الراهنة .

**الفرض : الثانى وينص على أنه :**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أفراد العينة على مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغير النوع (ذكور ، إناث ) التعليم (عالي ، متوسط ) .

وللتحقق من الفرض السابق تم استخدام تحليل التباين Analysis of variance 2x2 على النحو التالي:

جدول ( ١٤ )

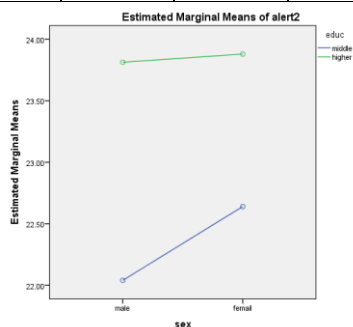
دلالة الفروق لمتغيري النوع ونوع التعليم فى مقياس اليقظة العقلية

( ن = ٣٠٠ )

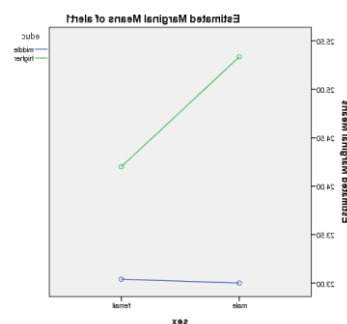
| البعده       | مصدر التباين    | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|--------------|-----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| الملاحظة     | النوع (١)       | ٢٢,٤١٣         | ١            | ٢٢,٤١٣         | ٤,٧٢٠    | ٠٠٥           |
|              | نوع التعليم (٢) | ٢٢٨,٨١٣        | ١            | ٢٢٨,٨١٣        | ٤٨,١٨٧   | ٠٠١           |
|              | ٢x١             | ٢٥,٨١٣         | ١            | ٢٥,٨١٣         | ٥,٤٣٦    | ٠٠٥           |
|              | الخطأ           | ١٤٠٥,٥٤٧       | ٢٩٦          | ٤,٧٤٨          |          |               |
|              | الكلية          | ١٦٨٢,٥٨٧       | ٢٩٩          |                |          |               |
| التعامل بوعي | النوع (١)       | ٢٢,٣٣٣         | ١            | ٢٢,٣٣٣         | ٤,٧٧٨    | ٠٠٥           |
|              | نوع التعليم (٢) | ١٧٠,٢٥٣        | ١            | ١٧٠,٢٥٣        | ٣٦,٣٢٢   | ٠٠١           |
|              | ٢x١             | 2٥,٣٣٣         | ١            | 2٥,٣٣٣         | ٥,٤٣٨    | ٠٠٥           |
|              | الخطأ           | ١٣٨٧,٤٦٧       | ٢٩٦          | ٤,٦٨٧          |          |               |
|              | الكلية          | ١٥٧١,٣٨٧       | ٢٩٩          |                |          |               |
| الوصف        | النوع (١)       | ٤٨,٨٠٣         | ١            | ٤٨,٨٠٣         | ٨,٢٩٩    | ٠٠١           |
|              | نوع التعليم (٢) | ٥٤٦,٧٥٠        | ١            | ٥٤٦,٧٥٠        | ٩٢,٩٧٣   | ٠٠١           |
|              | ٢x١             | ٢٤,٠٨٣         | ١            | ٢٤,٠٨٣         | ٤,٠٩٥    | ٠٠٥           |
|              | الخطأ           | ١٧٤٠,٦٩٣       | ٢٩٦          | ٥,٨٨١          |          |               |
|              | الكلية          | ٢٣٦٠,٣٢٠       | ٢٩٩          |                |          |               |

## حنان أحمد عبد الرحمن

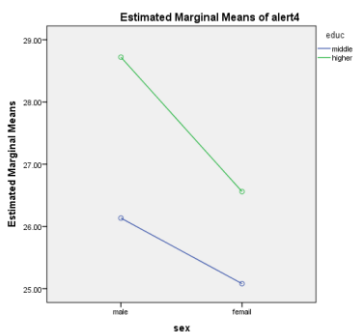
|                 |           |         |           |          |         |     |
|-----------------|-----------|---------|-----------|----------|---------|-----|
| التميز          | النوع (١) | ١٩٣,٦٠٣ | ١         | ١٩٣,٦٠٣  | ٣٤,٥٦٨  | ٠.١ |
| نوع التعليم (٢) | ٣١٠,٠٨٣   | ١       | ٣١٠,٠٨٣   | ٥٥,٣٦٦   | ٠.١     |     |
| ٢X١             | ٢٢,٩٦٣    | ١       | ٢٢,٩٦٣    | ٤,١٠٠    | ٠.٥     |     |
| الخطأ           | ١٦٥٧,٧٨٧  | ٢٩٦     | ١٦٥٧,٧٨٧  | ٥,٦٠١    |         |     |
| الكلية          | ٢١٨٤,٤٣٧  | ٢٩٩     | ٢١٨٤,٤٣٧  |          |         |     |
| الدرجة الكلية   | النوع (١) | ٥١٧,٤٥٣ | ١         | ٥١٧,٤٥٣  | ١١,٤٦٤  | ٠.١ |
| نوع التعليم (٢) | ٤٧٨٤,٠١٣  | ١       | ٤٧٨٤,٠١٣  | ٤٧٨٤,٠١٣ | ١٠٥,٩٩٠ | ٠.١ |
| ٢X١             | ٢٩٢,٠٥٣   | ١       | ٢٩٢,٠٥٣   | ٢٩٢,٠٥٣  | ٦,٤٧٠   | ٠.١ |
| الخطأ           | ١٣٣٦٠,٤٠٠ | ٢٩٦     | ١٣٣٦٠,٤٠٠ | ٤٥,١٣٦   |         |     |
| الكلية          | ١٨٩٥٣,٩٢٠ | ٢٩٩     | ١٨٩٥٣,٩٢٠ |          |         |     |



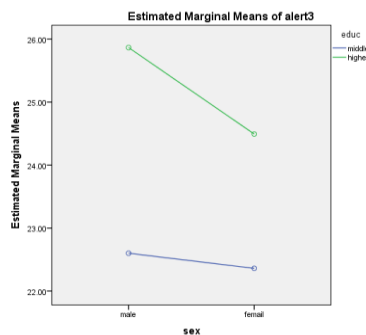
شكل (٢)



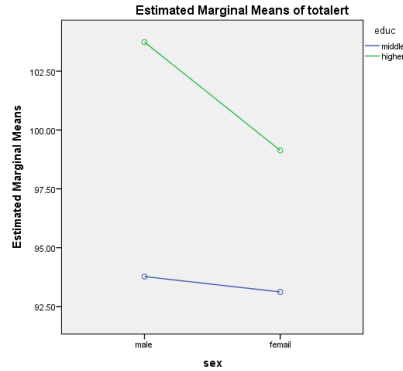
شكل (١)



شكل (٤)



شكل (٣)



شكل (٥)

يوضح الرسم السابق تفاعل متغيري النوع ( ذكور - إناث ) ونوع المؤهل (عالي - متوسط) في مقياس اليقظة العقلية بأبعاده والدرجة الكلية .

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير النوع ونوع التعليم في مقياس اليقظة العقلية

(ن = ٣٠٠)

| العدد | الانحراف المعياري | المتوسط | نوع التعليم | النوع | البعد        |
|-------|-------------------|---------|-------------|-------|--------------|
| ٧٥    | ٢,٢٥              | ٢٣,٠٤   | متوسط       | ذكور  | الملاحظة     |
| ٧٥    | ١,٨٢              | ٢٥,٣٣   | عالي        |       |              |
| ٧٥    | ٢,٤٤              | ٢٣,٠٠   | متوسط       | اناث  |              |
| ٧٥    | ٢,١٤              | ٢٤,٢٠   | عالي        |       |              |
| ٧٥    | ٢,١٠              | ٢٢,٦٤   | متوسط       | ذكور  | التعامل بوعي |
| ٧٥    | ٢,٠٥              | ٢٣,٨٨   | عالي        |       |              |
| ٧٥    | ٢,٤٩              | ٢٢,٠٤   | متوسط       | اناث  |              |
| ٧٥    | ١,٦٩              | ٢٣,٨١   | عالي        |       |              |

## حنان أحمد عبد الرحمن

|    |      |        |       |      |               |
|----|------|--------|-------|------|---------------|
| ٧٥ | ٢,٨٣ | ٢٢,٦٠  | متوسط | ذكور | الوصف         |
| ٧٥ | ٢,٠٠ | ٢٥,٨٦  | عالي  |      |               |
| ٧٥ | ٢,٤٨ | ٢٢,٣٦  | متوسط | اناث |               |
| ٧٥ | ٢,٣٠ | ٢٤,٤٩  | عالي  |      |               |
| ٧٥ | ٢,٤٤ | ٢٦,١٣  | متوسط | ذكور | التمييز       |
| ٧٥ | ١,٣٢ | ٢٨,٧٢  | عالي  |      |               |
| ٧٥ | ٢,٥٤ | ٢٥,٠٨  | متوسط | اناث |               |
| ٧٥ | ٢,٨٦ | ٢٦,٥٦  | عالي  |      |               |
| ٧٥ | ٧,٤٠ | ٩٣,٧٧  | متوسط | ذكور | الدرجة الكلية |
| ٧٥ | ٤,٨٥ | ١٠٣,٧٣ | عالي  |      |               |
| ٧٥ | ٦,٧٨ | ٩٣,١٢  | متوسط | اناث |               |
| ٧٥ | ٧,٤٨ | ٩٩,١٣  | عالي  |      |               |

ومن جدول (١٤) و (١٥) اتضح مايلي:

### بالنسبة للملاحظة:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.٥ . يرجع الى النوع لصالح الذكور .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم لصالح التعليم العالي .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.٥ . يرجع لتفاعل النوع ونوع التعليم .

### بالنسبة للتعامل بوعي:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.٥ . يرجع إلى النوع لصالح الذكور .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم لصالح التعليم العالي .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.٥ . يرجع لتفاعل النوع ونوع التعليم .

### بالنسبة للوصف:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.١ . يرجع الى النوع لصالح الذكور .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم لصالح التعليم العالي .
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.٥ . يرجع لتفاعل النوع ونوع التعليم .

### بالنسبة للتمييز:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.١ . يرجع الى النوع لصالح الذكور.
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم لصالح التعليم العالى.
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.٥ . يرجع لتفاعل النوع ونوع التعليم.

### بالنسبة للدرجة الكلية:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.١ . يرجع الى النوع لصالح الذكور.
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم لصالح التعليم العالى.
- وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى ٠.١ . يرجع لتفاعل النوع ونوع التعليم.

### مناقشة نتائج الفرض الثانى وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الثانى كما هو موضح بجدول (١٥) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات أفراد العينة فى متغيرى النوع ونوع التعليم فى مقياس اليقظة العقلية بأبعاده والدرجة الكلية .

أولاً : النوع ، وكانت الفروق فى النوع لصالح الذكور ، وتختلف نتيجة البحث الحالى مع دراسة (Weinstein, Brown & Ryan 2009) ، ودراسة Napora (2013) ودراسة (إبراهيم ، وداخل ، وعلاوى ٢٠١٧) حيث أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق فى اليقظة العقلية تعزى لمتغير النوع، ودراسة (Salustri2009) ودراسة (الوليدى ٢٠١٧) حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود فروق لصالح الإناث . بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة (عبدالله ٢٠١٣) ودراسة (حمد ٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود فروق فى النوع فى مقياس اليقظة العقلية لصالح الذكور .

وتفسر الباحثة هذه الفروق إلى وجود اختلاف بين كل من الذكور والإناث سواء من الناحية النفسية ، أو التنشئة الاجتماعية وثقافة المجتمع الذى ينظر إلى الذكور نظرة أكثر مسئولية ونظرة ملزمة لهم ويطلبهم بالتحمل والصلابة فى مواجهة المشاكل والتفاعل



معها بإيجابية أكثر من الإناث، مما يجعل الذكور أكثر فطنة وقدرة وبقظة عقلية وأكثر وعياً من الإناث، فالإناث أكثر تأثراً بالأعباء المنزلية والضغط الأسرية .

كذلك احتياجات الطرفين الذكور والإناث تختلف باختلاف طبيعتهم واختلاف طموحاتهم وقدرتهم على تحقيق هذا الطموح، وقد ترجع الاختلافات إلى أن الذكور أكثر قدرة على التحدث ووصف المشاعر والوعي بها، وأكثر قدرة على الانتباه وتركيزاً على خبراتهم وما يحدث في الواقع ولا يتأثرون بمشاعرهم الداخلية مثل الإناث وبالتالي فلا تؤثر هذه المشاعر على أدائهم في المواقف المختلفة ولا يلومون أنفسهم أو ينتقدونها فلذلك هم أكثر يقظة عقلية .

ثانياً : نوع التعليم، وكانت الفروق لصالح ذوى التعليم العالى وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة، (حمد، ٢٠١٦) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في نوع التعليم في مقياس اليقظة العقلية .

وتفسر الباحثة وجود الفروق والتي لصالح ذوى التعليم العالى، إلى أن الأشخاص الأعلى في المستوى التعليمى هم أشخاص أكثر نضجاً في القدرات العقلية وذلك يرجع إلى أنهم أكثر معرفة وأكثر اكتساباً للمعلومات عن أصحاب ذوى المؤهلات المتوسطة، فأصحاب المؤهلات العليا يدركون أهمية اليقظة العقلية وخصائصها الإيجابية ، مثل الوعي بالذات وبالمشاعر وبالموقف الراهن وعدم الاستغراق في الماضى أو المستقبل، مما يجعله أكثر تكيفاً مع ظروفه وحياته مما ينعكس على أدائه وعمله بصورة إيجابية

**الفرض الثالث : وينص على أنه :**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المرونة النفسية باختلاف النوع (ذكور، إناث) التعليم (عالي، متوسط) .

وللتحقق من الفرض السابق تم استخدام تحليل التباين Analysis of variance 2x2 على النحو التالي:

جدول (١٦)

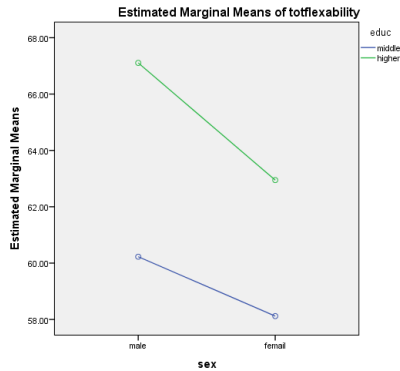
دلالة الفروق لمتغيري النوع ونوع التعليم في مقياس المرونة النفسية

(ن = ٣٠٠)

| مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| النوع (١)      | ٧٣٦,٣٣٣        | ١            | ٧٣٦,٣٣٣        | ٢٩,٨٩٠   | .٠١           |
| نوع المؤهل (٢) | ٢٥٦٩,٦١٣       | ١            | ٢٥٦٩,٦١٣       | ١٠٤,٣٠٧  | .٠١           |
| ٢x١            | ٧٩,٠٥٣         | ١            | ٧٩,٠٥٣         | ٣,٢٠٩    | .٠٧٤          |
| الخطأ          | ٧٢٩٢,٠٠٠       | ٢٩٦          | ٢٤,٦٣٥         |          |               |
| الكلي          | ١٠٦٧٧,٠٠٠      | ٢٩٩          |                |          |               |

ومن جدول (١٦) أتضح مايلي:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.١ . يرجع الى النوع .
- وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى ٠.١ . يرجع لنوع التعليم .



شكل (٦)

يوضح الشكل السابق التفاعل بين متغيري النوع (ذكور - اناث) ونوع التعليم (عالي - متوسط) في مقياس المرونة النفسية

## حنان أحمد عبد الرحمن

جدول (١٧)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغير النوع ونوع التعليم فى مقياس المرونة النفسية

(ن = ٣٠٠)

| النوع | نوع التعليم | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور  | متوسط       | ٦٠,٢٢   | ٥,٠٥              | ٧٥    |
|       | عالي        | ٦٧,١٠   | ٣,١٠              | ٧٥    |
| اناث  | متوسط       | ٥٨,١٢   | ٥,٩١              | ٧٥    |
|       | عالي        | ٦٢,٩٤   | ٥,٣٢              | ٧٥    |

اتضح من جدول (١٧)

- أن الفروق فى النوع لصالح الذكور ، والفروق فى نوع التعليم لصالح التعليم العالى .

### مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الثالث كما هو موضح فى جدول (١٧) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطى درجات أفراد العينة فى متغيرى النوع ونوع التعليم فى مقياس المرونة النفسية .

أولاً : النوع وكانت الفروق لصالح الذكور، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الزعبى، ٢٠١٦) ودراسة

(على، ٢٠١٧) حيث أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق فى المرونة النفسية يعزى للنوع ، بينما تتفق نتيجة البحث الحالى مع دراسة (الخولى، ٢٠٠٦)، ودراسة (Grace,2210) ودراسة (شقورة، ٢٠١٢) حيث أشارت هذه الدراسات إلى وجود فروق فى النوع لصالح الذكور.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور أكثر قدرة على التفاعل مع مواقف الحياة وخاصة المواقف الصعبة داخل العمل وكيفية التعامل معها ليتخطاها ويحقق أهدافه الخاصة ، وأهداف مؤسسة العمل الذى يعمل بها بطريقة أكثر مرونة وإيجابية ، ليثبت ذاته ويحقق

أهدافه ونجاحه، وبالتالي ينال زيادة في الراتب أو الحصول على منصب أعلى وخاصة هو رب الأسرة والمسؤول عنها مادياً ، كذلك فإن الرجل أكثر حسماً في المواقف الصعبة ، يعمل على تقبل الظروف التي لا يمكن تغييرها ، يضع أهدافاً واقعية يعمل على تحقيقها دون التأثر بالمشاعر الداخلية أو العاطفية ، أى يعمل على التكيف الإيجابي، وهذه من خصائص المرونة النفسية ، عكس المرأة التي قد تتأثر نفسياً وعاطفياً بالظروف المحيطة بها مما يؤثر على تقبلها للظروف ومرونتها النفسية ، فالمرونة النفسية تؤدي بالفرد إلى ضبط النفس والقدرة على التحمل وبالتالي إلى الثقة بالنفس. وبما أن الذكور أكثر يقظة عقلية من الإناث، وهذا ما أكدته نتائج الفرض الثاني في البحث الحالي ، فقد يرجع الفرق أيضاً إلى أن اليقظة العقلية تعزز من قدرة الفرد على الوعي والتمييز، وبالتالي تعزز المرونة النفسية فنجد أصحاب اليقظة العقلية المرتفعة لديهم قدرة أعلى على المثابرة والتأقلم مع ظروف الحياة وأداء المهام التي تتطلب مجهود ووقت طويل لديهم الشجاعة على طلب المساعدة من الآخرين سواء داخل الأسرة أو من زملاء العمل، مما يجعل الفرد أكثر مرونة، وهذه نتيجة منطقية أى من يتمتع بيقظة عقلية أعلى يتمتع بمرونة نفسية أعلى، ما دام هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية، وهذا ما أكدته أيضاً نتائج الفرض الأول .

ثانياً : نوع التعليم ، وكانت الفروق لصالح ذوى التعليم العالى .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التعليم يكسب الفرد خبرة أعلى ومعلومات أكثر مما يجعله أكثر قدرة على مواجهة أحداث الحياة ، ويمتلك القدرة على الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكنه من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة ويكون أكثر مرونة نفسية ، فالتكيف الإيجابي والمرونة النفسية يعتمدان على القدرة على المواجهة والثقة بالنفس والقدرة على تحمل الضغوط ، ومن ثم كلما زاد مستوى تعليم الفرد كان أكثر ثقة بالنفس مما يؤدي إلى اختلاف في السلوك وبالتالي في التفاعل ، ويكون أكثر مرونة نفسية في تقبل التغيير ، وتقبل النقد من الآخرين بل والاستفادة من النقد والخطأ أيضاً وبالتالي

## حنان أحمد عبد الرحمن

تحمل المسؤولية ، وهذا ما أشار إليه (شقورة، ٢٠١٢) أن من سمات ذوى المرونة النفسية الصبر، التسامح، الاستبصار، الاستقلال، المبادرة، الإبداع، الأخلاق، القدرة على تقبل النقد، التعلم من الأخطاء، القدرة على اتخاذ القرارات وهذه سمات تتحقق أكثر لدى الأفراد الأكثر تعليماً لأنه كلما زاد تعليم الفرد زادت قدرته على التوافق الإيجابي ومرونته النفسية، وهذا ما أكدته نتيجة الفرض الثانى وهو أن ذوى التعليم الأعلى أكثر يقظة عقلية فبالنتالى هم أكثر مرونة نفسية لأن كلاً من اليقظة العقلية والمرونة النفسية سمتان إيجابيتان تساعدان الفرد على وضع أهداف وطموح أعلى يسعى لتحقيقه وكذلك روح تحدى خاصة فى ظل ظروف العمل الصعبة .

### الفرض الرابع : وينص على أنه :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفى باختلاف النوع (ذكور ، إناث ) التعليم (عالى ، متوسط ) .

وللتحقق من الفرض السابق تم استخدام تحليل التباين Analysis of variance 2x2

على النحو التالى:

جدول (١٨)

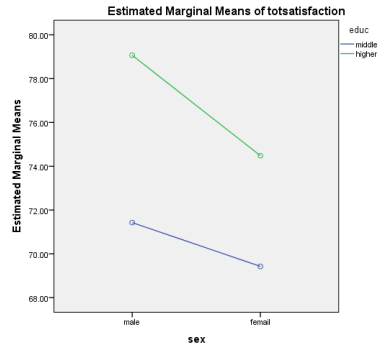
دلالة الفروق لمتغيري النوع ونوع التعليم فى مقياس اليقظة العقلية

(ن = ٣٠٠)

| مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| النوع (١)      | ٨١٣,٤٥٣        | ١            | ٨١٣,٤٥٣        | ١٢,٣٠٢   | .٠١           |
| نوع المؤهل (٢) | ٣٠٢١,٠١٣       | ١            | ٣٠٢١,٠١٣       | ٤٥,٦٨٩   | .٠١           |
| ٢x١            | ١٢٥,٤٥٣        | ١            | ١٢٥,٤٥٣        | ١,٨٩٧    | .١٦٩          |
| الخطأ          | ١٩٥٧٢,٠٨٠      | ٢٩٦          | ٦٦,١٢٢         |          |               |
| الكلية         | ٢٣٥٣٢,٠٠٠      | ٢٩٩          |                |          |               |

ومن جدول (١٨) اتضح مايلي:

- وجود فرق دال عند مستوى ٠.٠١ . يرجع الى النوع .
- وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ . يرجع لنوع التعليم .



شكل (٧)

يوضح الرسم السابق التفاعل بين متغيري النوع (ذكور -إناث ) ونوع التعليم (عالي - متوسط) في مقياس الرضا الوظيفي .

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري النوع ونوع التعليم في مقياس الرضا الوظيفي

(ن = ٣٠٠)

| النوع | نوع التعليم | المتوسط | الانحراف المعياري | العدد |
|-------|-------------|---------|-------------------|-------|
| ذكور  | متوسط       | ٧١,٤٢   | ٧,٥٧              | ٧٥    |
|       | عالي        | ٧٩,٠٦   | ٧,٨٦              | ٧٥    |
| إناث  | متوسط       | ٦٩,٤٢   | ٩,١٥              | ٧٥    |
|       | عالي        | ٧٤,٤٨   | ٧,٨٢              | ٧٥    |

ومن جدول (١٩) أتضح أن الفروق في النوع لصالح الذكور ، والفروق في التعليم لصالح التعليم العالى .

#### مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الرابع كما هو موضح في جدول (١٩) إلى وجود فروق في متغيرى النوع ونوع التعليم في مقياس الرضا الوظيفى .

أولاً : الفروق في النوع ، وكانت نتائج البحث الحالى قد أشارت إلى أن الفروق كانت لصالح الذكور وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شابونية ، ٢٠١٣) ، ودراسة (دربوش ، وراضية ، ٢٠١٧) ، حيث أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفى يعزى لمتغير النوع ، بينما تتفق نتيجة البحث الحالى مع دراسة (الشواهرة ، ٢٠٠٧) ، ودراسة (Ogunlana, etal, 2013) حيث أشارت إلى وجود فروق لصالح الذكور .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور أكثر قدرة على تحمل ضغوط العمل، وأكثر قدرة على إحداث التوازن بين مطالب الحياة والإمكانات التى لديهم ، وأكثر قدرة على التحكم فى الغضب والإحباط أو الشعور بالعجز ، عكس الإناث فهن أكثر حساسية وشعوراً بالضغط من الذكور وقد يرجع ذلك إلى المسؤوليات الإجتماعية والضغوط النفسية التى تعانها المرأة سواء داخل العمل أو خارجه ، فى علاقتها الاجتماعية والأسرية، فالإناث مسؤولات عن تربية الأبناء وتنشئتهم، وأيضاً الأمور المنزلية ، كذلك اختلاف الطموح المهنى بين الرجل والمرأة قد يختلف كما أشرنا نتيجة الضغوط التى تعانها المرأة وخاصة فى المجتمعات الشرقية، مما يجعل طموحها المهنى أقل من الرجل ، فالرجل يكون أكثر تركيزاً من المرأة فى العمل، مما يجعل الرجل أكثر نجاحاً ورغبة فى الحصول على مركز أعلى الأمر الذى يترتب عليه الشعور بالرضا الوظيفى. وبما أن الذكور أكثر يقظة من الإناث وهذا ما أشارت إليه نتائج الفرض الثانى حيث كانت الفروق فى اليقظة العقلية لصالح الذكور. وبما أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين

اليقظة العقلية والرضا الوظيفي وهذا ما أكدته نتائج الفرض الأول، فكان من المنطقي أن من يتمتع بيقظة عقلية أعلى يتمتع برضا وظيفي أعلى، حيث تساعد اليقظة العقلية على التعامل بموضوعية ووعي وتركيز وتأمل لظروف الحياة والعمل ، وتساعد على تقبلها مما يقلل من الشعور بالضغط وبالتالي إلى الرضا .

ثانياً : نوع التعليم، وكانت الفروق لصالح ذوى التعليم العالى ، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة

(الشواهرة، ٢٠٠٧) ، ودراسة (دريوش ، وراضية :٢٠١٧) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق فى الرضا الوظيفي يرجع لمتغير نوع التعليم .

ويمكن تفسير نتيجة البحث الحالى وهو وجود فروق لصالح ذوى التعليم العالى إلى أن الاختلاف فى المؤهل العلمى يؤدي إلى إختلاف فى الإحتياجات النفسية فالأكثر تعليماً قد يتمتعون بطموح أعلى وقدرة عقلية أعلى ، فيميلون إلى العمل على إثبات الذات للحصول على النجاح والتقدير والدعم والتشجيع ، سواء المعنوى أو المادى، فالرضا لدى الفرد يحدث عندما يدرك أن الوظيفة التى يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له وهذا ما أشار إليه (الشرابدة، ٢٠١٠) بأن هناك عوامل مؤثرة على الرضا الوظيفي منها الحالة الذهنية أى القدرة العقلية وبالتالي أصحاب التعليم الأعلى هم أشخاص أكثر قدرة عقلية من أصحاب التعليم المتوسط ، كذلك أيضاً من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي ثقافة الفرد، وكلما ارتفع تعليم الفرد زادت مداركه وزادت ثقافته مما يؤدي إلى ثقته بذاته وبقدراته، وبالتالي إلى الشعور بالسعادة والطمأنينة، وبالتالي الشعور بالرضا ، وقد ترجع هذه الفروق إلى الفروق فى اليقظة العقلية وهى كانت لصالح ذوى التعليم الأعلى كما أشار الفرض الثانى وبما أن الأشخاص ذوى اليقظة العقلية المرتفعة أفضل فى تنظيم انفعالاتهم وسلوكياتهم أقل شعوراً بالضغوط المعوقة للإنتاج وللعمل، ويكونوا أكثر تنظيماً لأدائهم داخل العمل مما يترتب عليه الشعور بالرضا .



الفرض الخامس : وينص على أنه :

يمكن التوصل إلى نموذج انحدار متدرج للتنبؤ باليقظة العقلية من درجات متغيرات البحث ( المرونة النفسية ، الرضا الوظيفي ).

وللتحقق من الفرض السابق تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد Multiregression analysis وطريقة الخطوة المتدرجة للأمام Stepwise على النحو التالي:

جدول ( ٢٠ )

الانحدار المتعدد للمرونة النفسية والرضا الوظيفي في اليقظة العقلية ( الملاحظة )

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | قيمة المشاركة R2 | R النموذج | قيمة "ف" الدلالة | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | معامل الانحدار المعيارى Beta | قيمة "ت" الدلالة | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------|------------------|-----------|------------------|---------------|------------------|------------------------------|------------------|---------------|
| الرضا الوظيفي   | .٤٦٤             | .٢١٥             | .٢١٢      | ٨١,٥٨٤           | .٠١           | .١٢٤             | .٤٦٤                         | ٩,٠٣٢            | .٠١           |
| المرونة النفسية | .٥٠٧             | .٢٥٨             | .٢٥٣      | ٥١,٥٠٨           | .٠١           | .٠٩٨             | .٢٤٦                         | ٤,١٢٨            | .٠١           |

ومن جدول (٢٠) اتضح ما يلي:

-بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الملاحظة) بالنسبة للرضا الوظيفي ٨١,٥٨٤ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الملاحظة).

- بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الملاحظة) بالنسبة للمرونة النفسية ٥١,٥٠٨ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الملاحظة).

-تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المرونة النفسية تشكل أفضل هذين المتغيرين في التنبؤ باليقظة العقلية ، حيث بلغت قيمة (النموذج) ٢٥٣ . وبلغت قيمة المشاركة ٢٥٨ . ويمكن ترتيب المتغيرات المستقلة في فاعليتها في التنبؤ باليقظة العقلية على النحو الآتي: المرونة النفسية – الرضا الوظيفي.

جدول (٢١)

الانحدار المتعدد للمرونة النفسية والرضا الوظيفي في اليقظة العقلية

(التعامل بوعي)

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | قيمة المشاركة R2 | ر النموذج | قيمة "ف" | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | معامل الانحدار المعيارى Beta | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------|------------------|-----------|----------|---------------|------------------|------------------------------|----------|---------------|
| المرونة النفسية | .٢٨٢             | .٠٧٩             | .٠٧٦      | ٢٥,٧٠٣   | .٠١           | .١٠٨             | .٢٨٢                         | ٥,٠٧٠    | .٠١           |

ومن جدول (٢١) اتضح ما يلي:

- بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (التعامل بوعي) بالنسبة للمرونة النفسية ٢٥,٧٠٣، وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (التعامل بوعي). أما بالنسبة للرضا الوظيفي في هذا البعد فغير قادر على التنبؤ باليقظة العقلية .  
-تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المرونة النفسية تشكل أفضل هذين المتغيرين في التنبؤ باليقظة العقلية (التعامل بوعي)، حيث بلغت قيمة (رالنموذج) ٠.٧٦. وبلغت قيمة المشاركة ٠.٧٩.

جدول(٢٢)

الانحدار المتعدد للمرونة النفسية والرضا الوظيفي في اليقظة العقلية(الوصف)

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | قيمة المشاركة R2 | ر النموذج | قيمة "ف" | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | معامل الانحدار المعيارى Beta | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------|------------------|-----------|----------|---------------|------------------|------------------------------|----------|---------------|
| الرضا الوظيفي   | .٦٢٢             | .٣٨٧             | .٣٨٣      | ٩٣,٩٢٠   | .٠١           | .٠٩٤             | .٢٩٦                         | ٥,٤٦٩    | .٠١           |
| المرونة النفسية | .٥٧١             | .٣٢٦             | .٣٢٣      | ١٤٣,٩٥٩  | .٠١           | .٢٦٨             | .٥٧١                         | ١١,٩٩٨   | .٠١           |

ومن جدول (٢٢) اتضح ما يلي:

## حنان أحمد عبد الرحمن

-بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الوصف) بالنسبة للرضا الوظيفي ٩٣,٩٢٠ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الوصف).

- بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الملاحظة) بالنسبة للمرونة النفسية ١٤٣,٩٥٩ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الوصف).

-تشير نتائج الجدول السابق إلى أن الرضا الوظيفي يشكل أفضل هذين المتغيرين في التنبؤ باليقظة العقلية (الوصف) ، حيث بلغت قيمة (النموذج) ٣٨٣. وبلغت قيمة المشاركة ٣٨٧. ويمكن ترتيب المتغيرات المستقلة في فاعليتها في التنبؤ باليقظة العقلية على النحو الآتي: الرضا الوظيفي. – المرونة النفسية.

### جدول (٢٣)

الانحدار المتعدد للمرونة النفسية والرضا الوظيفي في اليقظة العقلية (التمييز)

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | قيمة المشاركة R2 | ر النموذج | قيمة "ف" | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | معامل الانحدار المعيارى Beta | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------|------------------|-----------|----------|---------------|------------------|------------------------------|----------|---------------|
| الرضا الوظيفي   | .٦١١             | .٣٧٣             | .٣٦٩      | ٨٨,٤٤٥   | .٠١           | .٠٨٣             | .٢٧١                         | ٤,٩٥٣    | .٠١           |
| المرونة النفسية | .٥٦٧             | .٣٢١             | .٣١٩      | ١٤١,٢٠٠  | .٠١           | .٢٥٦             | .٥٦٧                         | ١١,٨٨٣   | .٠١           |

ومن جدول (٢٣) اتضح ما يلي:

-بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (التمييز) بالنسبة للرضا الوظيفي ٨٨,٤٤٥ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (التمييز).

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

- بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (التمييز) بالنسبة للمرونة النفسية ١٤١,٢٠٠ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (التمييز).

-تشير نتائج الجدول السابق إلى أن الرضا الوظيفي تشكل أفضل هذين المتغيرين في التنبؤ باليقظة العقلية (التمييز) ، حيث بلغت قيمة (النموذج) ٣٦٩. وبلغت قيمة المشاركة ٣٧٣. ويمكن ترتيب المتغيرات المستقلة في فاعليتها في التنبؤ باليقظة العقلية على النحو الآتي: الرضا الوظيفي. – المرونة النفسية.

#### جدول (٢٤)

الانحدار المتعدد للمرونة النفسية والرضا الوظيفي في اليقظة العقلية (الدرجة الكلية)

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | قيمة المشاركة R2 | ر النموذج | قيمة"ف" | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | معامل الانحدار المعيارى Beta | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|-----------------|------------------|------------------|-----------|---------|---------------|------------------|------------------------------|----------|---------------|
| الرضا الوظيفي   | .٦٥٤             | .٤٢٨             | .٤٢٤      | ١١١,٢٢٢ | .٠١           | .٢٧٥             | .٣٠٦                         | ٥,٨٥٩    | .٠١           |
| المرونة النفسية | .٦٠٢             | .٣٦٢             | .٣٦٠      | ١٦٩,١٩٠ | .٠١           | .٨٠٢             | .٦٠٢                         | ١٣,٠٠٧   | .٠١           |

ومن جدول (٢٤) اتضح ما يلي:

-بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الدرجة الكلية) بالنسبة للرضا الوظيفي ١١١,٢٢٢ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الدرجة الكلية).

- بلغت قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ باليقظة العقلية (الدرجة الكلية) بالنسبة للمرونة النفسية ١٦٩,١٩٠ وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.١ ، مما يشير الى فاعلية هذا المتغير في التنبؤ باليقظة العقلية (الدرجة الكلية).

-تشير نتائج الجدول السابق إلى أن الرضا الوظيفي تشكل أفضل هذين المتغيرين في التنبؤ باليقظة العقلية (الدرجة الكلية) ، حيث بلغت قيمة (النموذج) ٤٢٤. وبلغت قيمة

المشاركة ٤٢٨. ويمكن ترتيب المتغيرات المستقلة في فاعليتها في التنبؤ باليقظة العقلية على النحو الآتي: الرضا الوظيفي. – المرونة النفسية.

#### مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيرها

أسفرت نتائج الفرض الخامس كما يتضح من جدول (٢٤)

أنه يمكن التنبؤ باليقظة العقلية بأبعاده المختلفة والدرجة الكلية من خلال مقاييس المرونة النفسية والرضا الوظيفي .

وقد يرجع هذا التنبؤ إلى ارتباط اليقظة العقلية بكل من الرضا الوظيفي والمرونة النفسية وهذا ما توصلت إليه نتيجة البحث الحالي في الفرض الأول ، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة .

من حيث الرضا الوظيفي ، فيمكن التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الرضا الوظيفي وذلك لأن لليقظة العقلية علاقة بالرضا عن العمل، فاليقظة العقلية تعمل على تخفيف الضغط، وتحسين الرضا ، وتخفيف الإحترق الوظيفي ، وتحسين الإنتاجية ، ( Scott,2004 ).  
فنجاح الفرد ورضاه عن عمله يتوقف على قدرته ومدى رغبته في التغيير وتحدي الصعاب الموجودة بالعمل وهذه قدرات متعلقة ومرتبطة بمستوى تمتع الفرد بسمة اليقظة العقلية ، أما إذا حدث العكس فإذا لم يتمتع الفرد بدرجة مناسبة من اليقظة العقلية فإنه يفقد بعض المعلومات المهمة والتي تساعد على توسيع آفاقه وزيادة قدراته الذهنية مثل الشعور بالوعي والقدرة على التمييز وغيرها من الخصائص الذهنية والتي تساعد على معالجة المواقف وخاصة التي تواجهه أثناء العمل ، مما يساعد في تحسين الإنتاج والارتقاء بمستوى الأداء .

فاليقظة العقلية وسيلة للشعور بالأفكار والأحاسيس الجسدية والمشاعر والأحداث والروائح ، وهي تأخذ الكثير من الممارسة والتفكير والوعي حول ما يتعين على الفرد القيام به والذهاب إلى فعله (الزبيدي، ٢٠١٢) .

فإذا تحققت هذه الخصائص في الفرد نال النجاح وبالتالي شعر بالرضا والطمأنينة ، فالرضا الوظيفي مقياس مهم لمدى فاعلية الأداء ، فإن كان العاملون راضين عن عملهم أدى ذلك إلى نتائج مرغوبة وجيدة وتؤدي إلى رفع الأجور والحوافز وأرتفاع مستوى الطموح لديهم ، فكلما زاد الرضا زاد معدل الاداء والعكس صحيح

أما من حيث المرونة النفسية ، فقد ذكرت (مجيد، ٢٠٠٨) أن المرونة النفسية تساعد الفرد على التوازن في حياته والبعد عن التعصب عند اتخاذ القرار أو الحكم على الأشياء والمواقف وتساعد على التوافق والمسايرة والتعامل الجيد مع الآخرين .كذلك أشار (أبو حلاوة، ٢٠١٣) إلى أن المرونة النفسية تمكن الفرد من التوظيف الجيد لقدراتهم النفسية الى مساعدتهم على التوافق الإيجابي والمواجهه الفعالة للضغوط ، وهذا أيضاً ما أكدته (العصفور ، ٢٠١٣) أن المرونة النفسية هي التفكير الإيجابي ، الشعور بنمو الذات ، الشعور بالتحكم ، مفهوم ذاتي متطور ، الكفاءة الذاتية ، التوجه نحو التغيير والتحدى ، ضبط الانفعالات ، وهذه صفات وعوامل إيجابية تساعد الفرد على التكيف مع الحياة وضغوطاتها والتوافق السليم مع النفس والمجتمع ، والمرونة النفسية تعد من السمات الرئيسة لليقظة العقلية ، فهي تتأثر بمستوى امتلاك الفرد لليقظة العقلية ، لأن اليقظة العقلية تتيح للفرد القدرة على النظر إلى الأشياء بطريقة جديدة ومدروسة وبشئ من المرونة ، مما يؤدي إلى ردود تلقائية جيدة مما يجعل الفرد قادراً على اتخاذ الخيار المناسب ضمن مجموعة من الخيارات المطروحة ، (Rayan,2003) Brown & ، واليقظة العقلية من المتغيرات التي تسهم في غرس المهارات العقلية الإيجابية، والتي لها دور فعال في صحة الفرد النفسية مثل المرونة والتي تجعل الفرد قادراً على توجيه حياته بطريقة سوية ، فالإنسان اليقظ عقلياً يشعر بعواطفه وانفعالاته بشكل جيد وواضح، وبالتالي يستطيع أن يتخطى الأمور السلبية في حياته، وهذا ما يفسر قدرة التنبؤ باليقظة العقلية وأبعاده من خلال الرضا الوظيفي والمرونة النفسية .

**توصيات البحث :**

- ١- عقد دورات تدريبية للموظفين تحتوى على أنشطة تعمل على رفع وتنمية اليقظة العقلية لديهم .
- ٢- وضع نظام حوافز ومكافآت يعمل على تشجيع الموظفين على الإبداع واليقظة واستثمار طاقاتهم .
- ٣- تشجيع الموظفين على المشاركة فى حل مشكلات العمل واتخاذ القرارات مما يعمل على زيادة اليقظة العقلية لديهم .
- ٤- الربط بين سلوكيات الموظف وأدائه وبين النتائج والمكافأة .
- ٥- توظيف مهارات اليقظة العقلية لأنها من أهم المهارات الحياتية لدى الأفراد .
- ٦- التوسع فى دراسة اليقظة العقلية وارتباطها بمتغيرات أخرى لدى عينات متنوعة من الأفراد .

**بحوث مقترحة :**

- ١-فاعلية برنامج إرشادى لتنمية اليقظة العقلية وعلاقته بالمرونة النفسية والرضا الوظيفى .
- ٢- اليقظة العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية مثل التفكير الإيجابى والدافعية للإنجاز وتنظيم الذات لدى الطلبة .
- ٣- اليقظة العقلية وعلاقتها بالصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى الموظفين .

## المراجع

- إبراهيم، هويده إسماعيل (٢٠١٩). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة الذهنية لدى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد مجلة الرياضة المعاصرة، ١٥٣-١٧٢.
- أبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠١٣). المرونة النفسية وأهميتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية، الكتاب الإلكتروني لشبكة العلوم النفسية إصدارات شبكة العلوم النفسية العربية، العدد (٢٩).
- أخرس، نائل محمد (٢٠١٦). أثر برنامج اليقظة في خفض أعراض الوهن النفسي لدى عينة من طلاب جامعة الجوف، المجلة الدولية للبحث في التربية وعلم النفس، العدد (٢) ٣٨٤-١٤٦.
- البحيري، عبدالرقيب (٢٠١٠). المرونة لدى الأطفال والشباب الموهوبين في ضوء ميكانيزم التقييم المعرفي، المؤتمر السنوي الخامس عشر الإرشاد الأسرى وتنمية المجتمع نحو آفاق إرشادية مركز الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، ١٦-١.
- الحارثي، عائشة (٢٠١٠). المرونة وعلاقتها بالبيئة الأسرية والبيئة المدرسية لدى طلاب التعليم العام في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عين شمس، كلية التربية.
- الحوبان، علا (٢٠١١). فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج باللعب في تحسين مستوى المهارات الاجتماعية ومفهوم الذات والمرونة النفسية لدى الأطفال المساء إليهم جسدياً، رسالة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الخطيب، محمد جواد (٢٠٠٧). الاحترق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة، المؤتمر الثالث، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- الخطيب، محمد عبد الجواد (٢٠٠٧). عوامل مرونة الأنا لدى الشباب الفلسطيني في مواجهة الأحداث الصادمة، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية- شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية- غزة فلسطين، مج ١٥، ع (٢)، ١٠٥١-١٠٨٨.
- الخولي، عز الدين أحمد (٢٠٠٦). أثر كل من الجنس والتخصص في مستوى المرونة النفسية لدى طلبة جامعة الملك سعود، رسالة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، العدد (٧).
- الزبيدي، مروة شهيد صادق (٢٠١٢). الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة دكتوراة غير منشورة جامعة ديالى، ديالى العراق.
- الزهيري، لمياء قيس سعدون (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة ديالى، كلية التربية للعلوم الإنسانية.
- الشرادة، سالم تيسير (٢٠١٠). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفاء، عمان الأردن (١).
- الشواهرة، محمد (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، منظمة رام الله والبيهر التعليمية.
- الضبيع، فتحى عبدالرحمن، وطلب، أحمد على (٢٠١٣). فاعلية التدريس على اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة مجلة الإرشاد النفسي - كلية التربية جامعة عين شمس (٣٤) ١-٧٥.



## حنان أحمد عبد الرحمن

- العاسمي، رياض، وجمال، نغم (٢٠١٩). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طلاب الإرشاد النفسي في كلية التربية الثانية في جامعة دمشق بمحافظة السويداء، مجلة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٤٠) العدد (٣) ٢٠١٨.
- الفالح، نايف سلمان (٢٠٠١). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية. الرياض أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية .
- المالكي، حنان (٢٠١٢). فاعلية برنامج إرشادي جمعي قائم على إستراتيجيات المرونة النفسية لزيادة المرونة لدى طالبات جامعة أم القرى ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس – السعودية ع (٣١) ج (٣)، ١٣٥-١٦٧.
- المعموري، علي حسين، وعيد، سلام محمد (٢٠١٨). اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، ٢٥، (٣)، ٢٢٩-٢٤٧.
- الوليدى، علي بن حمد (٢٠١٧). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد، مجلة الملك خالد للعلوم التربوية، (٢٨)، ٤١-٦٨.
- جميل، عبد الكريم أحمد (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، (١)
- حسان، ولاء إسحاق (٢٠٠٩). فاعلية برنامج إرشادي مقترح لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية كلية التربية .
- حمد، روية سعد الدين أحمد (٢٠١٦). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الوسط، عمان، الأردن.
- راضية، دريوش، وصرداوي، نظيم (٢٠١٧). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة العدد (١٣) ديسمبر ٢٠١٧.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٧). إدارة المنازعات والصراعات في العمل، المجموعة العربية للتدريب والنشر القاهرة (١) .
- شقورة، يحيى عمر (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة الأزهر فلسطين .
- شويل، أحمد، ونصر، فتحى مهدي (٢٠١٢). الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية في بعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب، الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية ٣، (١٢)، ٧٨٣-٨١٧ صادق، مروة شهيد (٢٠١٢). الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، جامعة ديلى .
- عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي دار وائل للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، عمان .
- عبدالباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية، مطبعة الدار الجامعية الإسكندرية.
- عبدالله، أحلام مهدي (٢٠١٣). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة مجلة الأستاذ ٢٠، (٥) .

اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

- عثمان، محمد سعد (٢٠١٠). الخصائص السيكمترية لمقياس المرونة الإيجابية للشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع(٣٤) ج(٢)، ٥٧٣-٥٣٩.
- عزيز، شادية إبراهيم، وقاسم، سندس داخل، وكريم، دعاء علاوي (٢٠١٧). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة القادسية كلية التربية قسم العلوم التربوية والنفسية.
- عصفور، إيمان (٢٠١٣). تنشيط المناعة النفسية لتنمية مهارات التفكير الإيجابي وخفض قلق التدريب لدى الطالبات المعلمات شعبة الفلسفة والاجتماع، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع(٤٢) ج(٣)، ١١-٣٦.
- على، بريقة محمد (٢٠١٦). المرونة النفسية كمتغير وسيط بين أحداث الحياة الضاغطة والصحة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، جامعة دمشق، المجلد (٣٢) العدد (٢).
- عمر، شابونية (٢٠١٣). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة قلمة بالجزائر [http://www.Journal.cybraians.org/inex.php?option=com\\_content &view=article& id = 658](http://www.Journal.cybraians.org/inex.php?option=com_content&view=article&id=658) : satisfaction &catid=265:researches Itemid=96.
- فقيه، فاروق سلمان (٢٠٠١). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية، الرياض أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- نسليم، بوقال (٢٠١١). أثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة حالة، قسنطينية، قسنطينية الجزائر جامعة منتوري قسنطيني.
- نواوي، إيناس فؤاد (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير جامعة أم القرى السعودية.
- مجيد، سوسن شاكر (٢٠٠٨). الشخصية وأنماطها وقياسها، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- يونس، أسمهان (٢٠١٥). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة واسط، العراق.

Are view of conceptual foundations. Empirical evidence and practical consideration. The Australian and New Zealand *Journal of psychiatry*.40(4)285-29.

Bajaj, B & Pande, N.(2015). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness of satisfaction and affect as indices and subjective well-being Personality and individual differences. 93,63-67.

Brown, K. W& Rayan ,R.M.(2003). The benefits of being present mindfulness and it's role in psychological well-being – *Journal of personality and*

*social psychology*, no.84.

Brown, P.(2011). Teaching mindfulness to individual schizophrenia, unpublished

doctoral dissertation, *the university of Montana, Missoula, MT.*

Chaskalson, M. (2011) . The mindful workplace : Developing resilient individual sand

resonant organizations with *MBSR. west Sussex, u k : wiley – Blackwell.*

Choi, J, Koh, M. (2015). Relation of stress burn out, mindfulness and job satisfaction

of clinical nurses interaction. *Journal of Bio-science and Bio-technology.*

Vol.7.no.5.pp.121-128.0.

Deurr, M.(2008). The use of meditation and mindfulness practice to support military care providers: a prospectus *report prepared to center for*

*contemplative mind no society North ampton, M .A*

Grace, Fayombo.(2010) The relation between personality traits and psychological

resilience among the Caribbean adolescents. *International Journal of psychological studies*, vol,2, (2)2010 ,105-116.

Hasker, S. M.(2010).Evaluation of the mind fulness-acceptance commitment (mac)approach for enhancing athletic performance.

Un published

doctoral dissertation, *Indiana university of Pennsylvania.*

Hassed, C.(2016).Mind full earning: why attention matters in education. *International Journal of school & educational psychology*

. 4(1) ,52-60 doi-org/10-10&0/21683603-2016.1130564.

*Hattps://www.t and fonline.com/doi /*

*abs/10.1080/21683603.2016.1130564.*

Haynes, S.A.(2001).Childhood resilience : A developmental model to promote

positive outcomes despite X adversity. ph. Thesis. Faculty of

the californium School of professional psychology at lamed.

Hulsheger, J., & Schermuly, E. L. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness

in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction

*Journal of Applied Psychology*, 98(1), 10-28. doi:10.1037/a0031313.

Published online December 31, 2012.

Jennings, S. J., & Jennings, J. A. (2013). Peer-directed brief mindfulness training

with adolescents: A pilot study. *International Journal of Behavioral Consultation Therapy*, 2(2), 23-25.

<http://dx.doi.org/10.1037/h0100972>.

Kabat-Zinn, J. (2002). Commentary of M. J. Mazer et al.: Mindfulness for health. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 8

(6), 731-735. <http://doi.org/10.1089/10755530260511739>.

Kettler, K. M. (2013). Mindfulness and cardiovascular risk in college students. *New York: The Eagle Feather*, 10(5).

Langer, E. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56(2), 1-9.

Mace, C. (2008). *Mindfulness and mental: Therapy Theory and science*. Abingdon, Oxfordshire: Routledge.

Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In R. Snyder, C.

Lopez, S. J. (Eds), *Handbook of positive psychology*. New York: Wiley.

Martin, G. T., & Dornheim, B. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance.

Mutual relationship and moderation effect, preparation for the future innovative economy, At Bron Czech Republic public

<File:///c:/users/admin/Downloads/>

*ICEM Mindfulness Proceedings*. pdf

Masuda, A., Anderson, L., & Sheehan, S. T. (2009). Mindfulness and mental health

among African American college students. *Complementary Health*

*Practice Review*, 3(3), 14.

- Masuda, A. & Tully, E. (2012). The role of mindfulness and psychological flexibility in somatization, depression, anxiety, and general psychological distress in an on clinical college sample, *Journal of Evidence- Based complementary & Alternative Medicine*, 17(1),66-71.
- Myint , K, Choy, K.L.& Lam, S.K.(2011).The effects of short-team practice of mindfulness meditation in alleviating stress in university students. *Biomedical Research* ,22(2),165-171.
- Napora, L.(2013).The impact of classroom based meditation practice on cognitive engagement, mind fulness and a academic performance of under graduate college students. *state university of New York at Buffalo* 010.
- Neal, A. & Griffin, M.A. (2006).A study of the lagged relationships among climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied psychology*. 91(4),946-953.
- Ogunlana,K.,Qkunoye,T.&Qshinaik,O(20113).indices of job stress and Job satisfaction among academic librarians in selected Federal universities in south west Nigeria *Annals of Library and Information studies* 60(3),212-218.
- Reb, J.M., Narayanan, J, &Ho, Z.(2015. Mindfulness at work: Antecedents and consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness. *Mindfulness*,6,(1)111-122.
- Perkins, D.N.& Rich hart, R.(2000).Mindfulness has also been found to enhance flexible and critical thinking skills, *Journal of social, Issues*,1,(56),1-13.

Pidgeon, A., & Keye, M. (2014). Relationship between resilience, mindfulness and psychological well-being in university students. *International*,

*Journal of Liberal Arts and social science*, 2(5), 27-32.

Salustri, M.E. (2009). Mindfulness-based stress reduction to improve well-being among

adolescents in an alternative *high school*. *H of Astra university*.

Scott, R. (2004). Mindfulness: A proposed operational Definition. *clinical psychology*:

science and practice, vol 11 no3 *American psychological Asso, citation* Di 2.

Wicks, C. (2005). Resilience: An integrative framework for measurement. Ph, D thesis. *Loma Linda university*.

Weinstein, N., Brown, K.W., & Ryan, R.M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional

well-being *Journal of Research in personality*, 43(3), 374-385.

Weissbecker, Isalmon, P, studits. J.L., Floyd, A.R, Dedert, E.A. & Sephtons. E. (2002). Mindfulness-based stress reduction and sense of coherence

among women with fibromyalgia. *Journal of clinical psychology in medical settings*. 9(4), 297-307.