

[٢]

اليقظة العقلية والتدفق النفسي في علاقتهما بالرضا
الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الحكومي

أ.م.د. فيفيان أحمد فؤاد علي عشاوي
أستاذ علم النفس المساعد
كلية الآداب - جامعة حلوان

اليقظة العقلية والتدفق النفسي في علاقتهما بالرضا

الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي

أ.م.د. فيفيان أحمد فؤاد علي عشاوي *

ملخص:

تهدف الدراسة إلي فحص العلاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي، والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي. وقد أجريت الدراسة علي عينة من موظفي جامعتي القاهرة وحلوان الإداريين، مكونة من ٢٠٣ فرد (١٠٠ ذكور، ١٠٣ إناث) تتراوح أعمارهم بمن ٣٥ - ٤٥ سنة، طبق عليهم مقياس لليقظة العقلية، ومقياس للتدفق النفسي، ومقياس للرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة موجبة جوهرية بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي لدي الجنسين، كما تبين وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين كل من اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، وأيضاً بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي الجنسين. ولم تكن هناك فروق بين الجنسين في كل متغيرات الدراسات، كما كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال اليقظة العقلية، والتدفق النفسي، وتبين أن تأثير التدفق النفسي أكبر من اليقظة العقلية في الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: اليقظة العقلية- التدفق النفسي- الرضا الوظيفي- العاملين بالقطاع الحكومي.

Abstract

The study focused on manipulating mindfulness, psychological flow, in relation to job satisfaction within governmental employees. A sample consisted of 200 persons (100 males & 100 females) working in managerial jobs at 3 universities, (Helwan, Cairo, Ain Shams) the age of sample ranged in between 35- 45 years. All persons answered three questionnaires for mindfulness, psychological flow, job satisfaction. Results showed positive significant correlation between mindfulness & psychological flow; and also between mindfulness and job satisfaction. Also between psychological flow and job satisfaction. Results detected no significant differences between males and females in all variables. Results showed also job satisfaction may be predicted through mindfulness and psychological flow within occupational situations. Psychological flow has higher predictive value than mindfulness for prediction of job satisfaction

Key words : Mindfulness- Psychological flow- Job satisfaction- Governmental employees.

مقدمة:

تمثل متغيرات الدراسة موضوعات مهمة يتم بحثها في إطار علم النفس الإيجابي، وتحظى بإهتمامات بحثية عديدة علي المستويين المحلي والعالمي، حيث يشار إلي مفهوم اليقظة العقلية علي أنه أحد المتغيرات المنبئة بالرضا الشخصي، والرضا المهني، والهناء النفسي، والسلامة النفسية، كما يرتبط بالمهبة والمرونة والإبداع؛ حيث يشير (Leyland et al, 2018) إلي أن اليقظة العقلية تساعد في توجيه الفرد لذاته نحو اللحظة المعاشة بكل ما تتضمنه من أفكار، ومشاعر، ومتطلبات، كما تساعد في التعايش مع هذه اللحظة من خلال التقبل، وحب الإستطلاع ودون إصدار أحكام مرتبطة بمواقف سابقة. كما تسهم اليقظة العقلية في تحسين الوظائف التنفيذية، وتنظيم الذات مما يسمح بإجادة الأداءات المهنية ويحقق الرضا الشخصي والمهني للأفراد عن أنفسهم وعما يقومون به من مهام.

وأشارت عزة رزق (٢٠٢٠)، وأيضاً (Akyurek et al , 2018) إلي أن انخفاض مستوى اليقظة العقلية يؤدي إلى انخفاض مستوى التركيز وإنخفاض القدرة على حل المشكلات والتوصل إلي حلول بديلة وإنخفاض السيطرة على الغضب والشعور بعدم الإرتياح.

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (Goldberg et al., 2018) حيث أوضح أن اليقظة العقلية من المتغيرات المهمة في مواجهة مختلف صور المشقة المرتبطة بإنجاز المهام وأداء الأدوار، كما تسهم في إتخاذ القرارات الملائمة في المواقف، وتوضح اليقظة العقلية من خلال سلوكيات الأفراد الإيجابية والمقبولة إجتماعياً التي تحقق نتائج جيدة، كما تتضح أيضاً من خلال قدراتهم علي حل المشكلات.

ويعتبر (Fulton ,2016) اليقظة العقلية أحد الموضوعات المهمة في علم النفس الإيجابي بإعتبارها من المنبئات بالسلامة النفسية، لأنها تمارس تأثير جوهري في أداء الأفراد لمهام عملهم، وتحدد درجات توافقهم مع متطلبات عملهم والمشقة المهنية المرتبطة بها، لأنها تقوم في جوهرها علي المراقبة المستمرة للخبرات السابقة مع التركيز علي الخبرات الحاضرة وتقبلها ومواجهة المواقف كما هي بدون إصدار أحكام تقييمية بشأنها، مع عدم الإنشغال بتوقع النتائج المستقبلية.

وأوضحت ميريام ميشيل (٢٠١٩) أن الإنتباه يمثل جوهر اليقظة العقلية، وتمارس اليقظة العقلية دورها في التأثير في سلوك الأفراد من خلال المزج بين المعرفة والإنفعال في ضوء الخبرة الداخلية لفهم المواقف.

وأوضحت أسماء نوري (٢٠١٥) أن اليقظة العقلية تسهم في الأداء الإبداعي والحد من مستوى الإحترق النفسي وتساعد الفرد علي التحكم في مشاعره وأفكاره، وتسهم في اتخاذ القرارات وزيادة الثقة بالنفس.

وذكرت شيرين عبد القادر (٢٠١٦) أن تركيز الإنتباه يقلل من الإندفاعية، كما يقلل من الآثار السلبية المرتبطة بالتعرض لبعض المواقف ومن أهمها مواقف العمل.

وأشارت شيماء خاطر (٢٠٢٠) إلي أن التدفق النفسي يعد من المتغيرات المهمة في تحقيق السعادة والوصول إلي الرضا بمختلف صورته ومستوياته. وأوضح رونالد زيجل (٢٠١٩) أن التدفق النفسي يقوم علي إستغراق الفرد في أداء المهام مما يسهم في تحقيق الأهداف ويجعله يشعر بالرضا عن الأنشطة التي يقوم بها بكل أنواعها لأن التدفق النفسي وفقاً لما ذكره (Carraca et al , 2019) يسهم في التغلب علي الأفكار السلبية، ويتفق معه في ذلك (Sinnott et al, 2018) الذين أشاروا إلي إرتباط التدفق النفسي بالمشاعر والأفكار الإيجابية لأنه يسهم في تحقيق الذات، والوصول إلي معني للحياة، وأن الأمر لا يقتصر فقط علي أداء الأعمال وممارسة المهن لكنه يشمل أيضاً أداء الصلوات والطقوس الدينية، والأعمال الفنية، والمنزلية لكل ما يقوم به الفرد من أنشطة ترتبط بتحقيق إشباعاته لدوافعه ولها عائد ونتائج.

وأوضح (Sahatjian & Connelly, 2013) أن نجاح الفرد في عمله وشعوره بالرضا الوظيفي يحتاج إلي التروي والتأمل والتحكم في الإنفعالات، وجميعها تتحقق من خلال اليقظة العقلية، كما يسهم التدفق النفسي في إستمرار مواصلة الفرد لبذل الجهد في عمله مما يحقق له نتائج تجعله يشعر بالرضا عن نفسه وعمما يقوم به من أعمال.

ويري (Phan et al., 2020) أن اليقظة العقلية تساعد الفرد في تأمل المواقف وتقبل مختلف الظروف والمشكلات مما يسهم في تعزيز السلام الداخلي

والأمن النفسي، ويجعله يشعر بالرضا عما يقوم به من مهام وما يؤديه من أعمال ويحقق له الرضا الوظيفي.

وأشار (Simlesa et al, 2018) إلي أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي ينتشبهان في تركيز الإنتباه علي الخبرة المعاشة، وأوضح عماد محجوب (٢٠١٨) أن التدفق النفسي هو إستغراق الفرد في توظيف مهاراته وإمكاناته في إنجاز متطلبات العمل، ويترتب علي تحقيق الإنجازات في العمل الشعور بالرضا والسرور الذي يسهم في زيادة درجة الدافعية للعمل والمثابرة في القيام به مما يزيد من الإنجازات الوظيفية. وأوضح (Cohen & Boder, 2019) أن الإشباعات القائمة علي التدفق النفسي يصاحبها وجدان إيجابي يؤدي إلي تحسن الأداء والرضا عن العمل. وأوضح التراث النفسي دور الرضا الوظيفي في التأثير علي إنتاج الفرد في عمله، كما أنه وفقاً لما أشار إليه حسين مشهدي (٢٠١٨) يعد أحد ركائز التطوير الإداري.

مشكلة الدراسة:

تتمثل المشكلة الأساسية التي تتناولها الدراسة بفحص مختلف جوانبها في محاولة الإجابة علي السؤال التالي:

- هل هناك علاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين في القطاع الحكومي؟

تساؤلات الدراسة:

عند فحص مشكلة الدراسة يكون من الضروري الإجابة علي عدد من التساؤلات وهي:

- ١- هل هناك علاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي لدي العاملين في القطاع الحكومي؟
- ٢- هل هناك علاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي؟
- ٣- هل هناك علاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي؟

- ٤- هل هناك فروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية والتدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي؟
- ٥- هل اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي؟

أهمية الدراسة:

- ١- أشار السيد عبد المطلب، إيناس خريبة (٢٠٢٠) إلى أهمية تناول اليقظة العقلية في البحوث النفسية الحديثة باعتبارها من المتغيرات الإيجابية في حياة الأفراد وعدم توقف الجهود البحثية عند تناول الجوانب السلبية فقط.
- ٢- يشير أحمد جاد الرب (٢٠١٧) إلى أن اليقظة الذهنية تعد أحد الموضوعات الأساسية في مجال علم النفس الإيجابي المسهمة في تحديد إستجابة الفرد للعلاج النفسي ومحددة لدرجة سلامة النفسية.
- ٣- تعد اليقظة العقلية وفقاً لما ذكرته نجلاء ناجواني (٢٠١٩) من المتغيرات الإيجابية المهمة في مجالات عديدة منها الصحة والتعليم والعلاج النفسي، نظراً لأهمية الدور الذي تمارسه في فهم العلاقات بين الأفكار والتحكم في السلوك في الحياة اليومية.
- ٤- يمكن الإستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تدريب الأفراد علي اليقظة العقلية لتحسين الأداء المعرفي والإنفعالي وتنشيط الوعي وهو ما أشار إليه العديد من الباحثين منهم محمد حميدة (٢٠١٩)، (Higgins et al , 2016), (Chen , 2015)
- ٥- ترجع أهمية دراسة اليقظة العقلية إلي دورها في تحسين أداءات الفرد بصفة عامة في ضوء ما أشار إليه (Kuhlkamp, 2015) من تميز ذوي الدرجات المرتفعة من اليقظة العقلية بدرجات مرتفعة من القدرة علي تركيز الإنتباه مما يجعلها تسهم في تنظيم الذات وترتيب السلوك وتحسين الأداء المهني والإجتماعي.
- ٦- كما ترجع أهمية دراسة اليقظة العقلية إلي ما أشار إليه (Geiger,2018) من أنها من المتغيرات الواقية من الآثار السلبية المترتبة علي القلق وتشمل هذه الآثار السلامة الجسمية والأداء المهني؛ واتفقت معه في ذلك إيان موريس (٢٠١٥)

- التي أوضحت أن اليقظة العقلية تسهم في تخفيض درجات التوتر والقلق، وتزيد من درجة الشعور بالسعادة مما يسهم في تحسين كفاءة عمل جهاز المناعة، وهو ما يتسق مع ما كشفت عنه نتائج دراسة فيفيان أحمد فؤاد (٢٠٠١) التي بينت أن إنخفاض درجات التوتر، وإرتفاع درجات القدرة علي المواجهة الفعالة عند التعرض للمثقة تسهمان في تحسين كفاءة عمل جهاز المناعة.
- ٧- بالإضافة إلي ما أشار إليه (Cho et al, 2016) بشأن أهمية اليقظة العقلية في تحسين قدرة الفرد علي قبول سلبيات المواقف وملاحظتها دون إصدار أحكام، مما ييسر الأداء المهني الفعال؛ وإتفق معهم في ذلك (Sunbul, 2016))، والذي أوضح أن اليقظة العقلية تحرر الأفراد من تقييمات المواقف السابقة، وتساعدهم في قبول الواقع مما يزيد من درجة رضاهم عن حياتهم بمختلف جوانبها
- ٨- يمكن الإستفادة من نتائج الدراسة في تصميم البرامج الخاصة بالتحكم في الإنفعالات، وتنمية الجوانب الإيجابية في الشخصية.
- ٩- ترجع أهمية دراسة التدفق النفسي لما أشار إليه كل من (Bringsen et al, 2011)، وأيضاً (زهراء غنيم، ٢٠١٦) فيما يتعلق بدور التدفق النفسي في الحفاظ علي السلامة النفسية للأفراد لأنه قائم علي الدافعية والكفاءة الذهنية، والشعور بالسعادة مما يجعل له دوراً مهماً في تحديد درجة الرضا عن الحياة والوجدان الإيجابي تجاه الحياة والآخرين والعمل.
- ١٠- يعد التدفق النفسي أحد المتغيرات المهمة في مجالات متعددة وفقاً لما أشارت إليه آمال باظة (٢٠١١) من أن له أثراً إيجابية كثيرة من أهمها خفض الشعور بالخوف والملل واللامبالاة، والثقة في النفس والإستقلالية، وتنمية التخيل والتفكير الإبداعي، وتنمية مستوى الطموح وتنمية الدافعية للإنجاز، وتنمية القدرة على مواجهة التحديات في الأداءات المهنية، وتنمية الفاعلية الذاتية، وتحمل المسؤولية.
- ١١- يمكن الإستفادة من نتائج الدراسة في مجالات أخرى من أهمها المجالات الأكاديمية والتربوية من خلال تنمية التدفق النفسي للأفراد لزيادة دافعيتهم للإنجاز وتحقيق الإنجازات الأكاديمية في مختلف مواقف التعلم.

- ١٢- كما يمكن أن تنبئه نتائج الدراسة الحالية القائمين علي وحدات المتابعة والموارد البشرية في مختلف المؤسسات إلي أهمية تدريب العاملين علي اليقظة الذهنية مما يسهم في وقايتهم من العديد من الإضطرابات الجسمية والنفسية، ويساعد في تحقيق درجات مرتفعة من الرضا الوظيفي.
- ١٣- يمكن الإستفادة من نتائج الدراسة في علم النفس الصناعي في وضع برامج تدريبية للعاملين في مختلف الوظائف لتحقيق أفضل درجات الأداء، كما يمكن الإستفادة بها في مجال الصحة النفسية.
- ١٤- يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة العاملين في مختلف المجالات علي تحسين الأداء من خلال تنظيم الإنفعالات وإدارتها أثناء ساعات العمل بما يحقق السلامة النفسية والرضا عما يعملون.
- ١٥- تري الباحثة أن الإهتمام بدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في مختلف المؤسسات يسهم في إجادة العاملين للمهام المطلوبة منهم مما يكون له تأثير إيجابي علي الدخل القومي للبلاد لأنه سيؤثرعلي كم، وكيف مخرجات العمل ونتائجه في مختلف المجالات، كما يفيد في تعزيز بعض السلوكيات الإيجابية مثل الولاء المؤسسي، والإنتماء، كما يسهم في التقليل من التوتر والصراعات في العمل.

المفاهيم الأساسية في الدراسة:

أولاً: مفهوم اليقظة العقلية:

نعرض فيمايلي للمفاهيم الأساسية في الدراسة في ضوء تحديدها قاموسياً أو المقصود بها لغوياً، ونعرض كذلك بعض التعريفات المفهومية في ضوء جهود الباحثين في علم النفس وذلك علي النحو التالي:

١- التعريفات القاموسية:

يعرف إبراهيم أنيس، وآخرون في معجم الوسيط (٢٠٠٤) اليقظة بأنها الإنتباه من النوم.

ويحددها قاموس (Oxford, 2014) علي أنها تركيز الوعي في الوقت

الحاضر، ووضوح الأفكار والمشاعر.

ب- التعريفات المفهومية:

أوضح السيد التهامي، رضا محمد (٢٠١٨) أن لليقظة العقلية تعريفات متعددة ومتباينة وفقاً للمجال المستخدمة فيه حيث يتم تعريفها وتناولها في مجالات الخدمة الإجتماعية وعلم الإجتماع في إطار دورها في تنمية الجوانب المهنية والعمل الإجتماعي، ويتم تعريفها في المجال التربوي في ضوء التركيز علي أهميتها ودورها في نجاح الطالب وإنجازاته الدراسية، ويتم تناولها لدي المتخصصين في علم النفس من خلال دورها في تحقيق السلامة النفسية.

وتشير الباحثة أنه من خلال استقراء التراث النفسي الحديث يتم تناول اليقظة العقلية في إطار علم النفس الإيجابي باعتبارها مهارة، ويتم تناولها في علم النفس المعرفي علي أنها أداء ذهني قائم علي عمليات معرفية متعددة.

وسيتم في إطار الدراسة الحالية التركيز علي تناول اليقظة العقلية من خلال جهود الباحثين المتخصصين في علم النفس دون غيرهم لبيان دورها، وأهميتها وتحديد تأثيراتها النفسية في أداء الأفراد.

ونعرض فيمايلي نماذج من هذه التعريفات علي النحو التالي:

عرف (Cardaciotto et al , 2008) اليقظة العقلية بأنها ميل الفرد إلي أن يكون واعياً بخبراته الداخلية والخارجية، مع تقبل هذه الخبرات كما هي في الواقع، وبدون إصدار أحكام تقييمية بشأنها.

و أشار (Brausch,2011) إلي اليقظة العقلية علي أنها تركيز الإنتباه عمدياً في أحداث اللحظة الراهنة لتحقيق الإتزان، وتجنب إصدار الأحكام المتعجلة في المواقف.

وتناول كل من (Davies& Hayes,2011) اليقظة العقلية علي أنها الوعي بالخبرات المعاشة دون إصدار أحكام فورية، مع تعمد تأجيل الأحكام بهدف التفكير قبل إصدار الإستجابة

وحدها (Pineau et al , 2012) بأنها أحد صور المرونة العقلية التي تسمح للفرد بالقيام بالأنشطة وملاحظة الجديد في المواقف والتركيز في السياقات اللحظية.

وعرفها فتحي محمد، أحمد طلب (٢٠١٣) بأنها مفهوم نسبي يشير إلى التركيز علي الخبرة في اللحظة الراهنة، وقبولها دون التسرع في تقييمها أو إصدار الأحكام فيما يتعلق بها.

وحدها (Kettler,2013) علي أنها مجموعة الطرق التي يستخدمها الفرد في الإنتباه لمختلف جوانب البيئة، وللتفكير أثناء التفاعل مع الآخرين دون إصدار أحكام، مما يسهم في تيسير التوافق الشخصي والنفسي والإجتماعي.

وتناولها (Keye & Pidgeon , 2013) علي أنها مهارة تساعد الفرد علي التنظيم الذاتي، وتركيز الإنتباه في الخبرات الجديدة مما يسهم في تحقيق التكيف مع الأحداث الضاغطة.

وأوضح (Stankovic , 2015) أن اليقظة العقلية هي قدرة الفرد علي ملاحظة أفكاره، مع تركيز الإنتباه في جوانب المواقف دون المبالغة في تقييمها. ورأي (Chen et al , 2015) أنها حالة ذهنية تيسر علي الفرد فهم الأمور الجديدة ويترتب عليها نتائج إيجابية له.

وعرضها كل من (Taylor ,2016)، (Rafeeqe & Sultana,2016) علي أنها الوعي والإنتباه العمدي لعناصر المواقف الجديدة دون إصدار أحكام تتعلق بها. وشرحا أحمد جاد الرب (٢٠١٧) بأنها الوعي الكامل بالخبرة في لحظة حدوثها دون إصدار أحكام فيها من الشخص نفسه ودون الإعتماد علي أحكام الآخرين. ويعرف (Creswell, 2017) اليقظة العقلية بأنها الإدراك الكامل لتفاصيل الخبرات السابقة، وتركيز الإنتباه القصدي في المواقف الحالية دون الحكم عليها، ودون تقييمها أو الإستجابة لها.

ويشير طارق عبد الرحيم، إيمان نوار (٢٠١٨) إلي اليقظة العقلية علي أنها مجموعة من المهارات المحددة للإستجابات التوافقية والإبداعية للفرد ومن أهم هذه المهارات تركيز الوعي والإنتباه، وحل المشكلات.

وتناولها علي الشلوي (٢٠١٨) بإعتبارها الوعي الكامل للفرد بالمنبهات المحيطة به قائم علي تركيز الإنتباه، دون إصدار أحكام فورية، ودون الإنشغال بالخبرات السابقة، والمشاعر الأخرى المرتبطة بها.

وحددتها فاطمة خشبة (٢٠١٨) بأنها الوعي بالخبرات الداخلية والخارجية، مع القدرة علي الملاحظة والوصف الدقيق لما تحمله المواقف من معان دون التقييد بالأحكام السابقة، وقبول الواقع.

وعرف (Gozalo et al, 2019) اليقظة العقلية بأنها هي توجيه الفرد عن قصد لإنتباهه في اللحظة الحاضرة دون التمرکز حول الخبرات السابقة، وتناول المواقف الجديدة علي أنها مؤقتة دون إصدار أحكام متسرعة مع التحكم في الأفكار والانفعالات مما يسهم في الوصول إلي الإستبصار بالمواقف.

وتعرف ميريام ميشيل (٢٠١٩) اليقظة العقلية بأنها الإنتباه بطريقة محددة لتحقيق هدف محدد في اللحظة الراهنة دون الحكم عليها.

ورأي محمد حميدة (٢٠١٩) اليقظة العقلية علي أنها حالة ذهنية يتم من خلالها تركيز الإنتباه والوعي بطريقة مقصودة في الخبرات الراهنة دون تقييمها أو إصدار أحكام فيها. كما عرفت عائشة بو بلال (٢٠٢٠) بأنها نشاط عقلي ينطوي علي الإفتتاح علي الخبرات ويتضمن أربعة أبعاد أساسية وهي: التميز اليقظ، والإفتتاح علي الجديد، التوجه نحو الحاضر، والوعي بتعدد وجهات النظر.

و حددت شيماء خاطر (٢٠٢٠) اليقظة العقلية بأنها المراقبة المستمرة للخبرة المعاشة القائم علي الإفتتاح والتسامح، والتركيز علي هذه الخبرة دون تشتيت الإنتباه، ووصفها والتعبير عنها، وتقبلها، وعدم تقييمها أو إصدار أحكام بشأنها.

وعرفت حنان عبدالرحمن (٢٠٢٠) بأنها قدرة الفرد علي التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بوعي في الوقت الحاضر، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطه به، والقدرة علي الوصف الدقيق لما يفكر فيه، وما يشعر به داخليا، والقدرة علي التمييز بين الأشياء، وبين الصواب والخطأ، مما يساعد الفرد علي تقييم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل، لتحسين الأداء الوظيفي.

ويعرفها (Moix et al, 2021) بأنها وعي الأفراد بخبراتهم المكتسبة سابقاً، مع التفاعل مع المواقف الجديدة دون إصدار أحكام فيها.

عرف محمود الغزاليه، أحمد الشريفين (٢٠٢٢) اليقظة العقلية بأنها تركيز الإنتباه عن قصد في اللحظة الراهنة، دون إصدار أحكام علي المواقف، والخبرات،

والإنفعالات، والأفكار، مع ادراك المواقف علي أنها مؤقتة وليست تمثيلاً للواقع مما يسهم في إستبصار الفرد بها.

تعريف الباحثة لليقظة العقلية:

تعرف الباحثة اليقظة العقلية بأنها: تركيز الفرد إنتباهه إلي الموقف المعاش في اللحظة الراهنة، وتقبله كما هو، وتناوله بتروي مع تأمل تفاصيله دون إصدار أحكام متعجلة، ودون التأثر بالخبرات السابقة رغم وعيه بها، مما يسهم في تحفيض التوتر وتقليل الصراعات مع الآخرين، والإستمرار في العمل والأداء، ويساعد في الشعور بالرضا.

التعريف الإجرائي لليقظة العقلية:

هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس اليقظة العقلية المستخدم في الدراسة.

التفسيرات النظرية لليقظة العقلية:

عرض فيمايلي لبعض التفسيرات النظرية لليقظة العقلية المتاحة في تراث علم النفس وذلك علي النحو التالي:

مكونات اليقظة العقلية:

أشار (Cardaciotto et al , 2008) إلي أن لليقظة العقلية مكونين أساسيين

هما:

الوعي:

وهو المراقبة المستمرة للخبرات الجديدة والتركيز فيها دون الإنشغال بالخبرات السابقة أو الأحداث المستقبلية.

التقبل:

ويعني تناول المواقف ومواجهتها كما هي في الواقع.

كما أشار (Bear, 2006) إلي أن هناك خمس مكونات لليقظة العقلية وهي:

- الملاحظة.
- الوصف.

- التصرف بوعي.
- عدم الحكم علي الخبرة الداخلية.
- عدم الحكم بالإعتماد علي الخبرة الداخلية.

فوائد اليقظة العقلية:

- ١- تشير ميريام ميشيل (٢٠١٩) إلي أن اليقظة العقلية تقوم علي الإنتباه وعلي المزج بين المعرفة والإنفعال في فهم المواقف.
- ٢- وأشارت شيرين عبد القادر (٢٠١٦) إلي أن تركيز الإنتباه المرتبط باليقظة العقلية يقلل من الإندفاعية، ومن الآثار السلبية المترتبة عليها في مواقف التفاعل الإجتماعي.
- ٣- بري فتحي الضبع، أحمد محمود (٢٠١٣) أن اليقظة العقلية تساعد الفرد علي الإستبصار بمختلف جوانب المواقف التي يتعرض لها.
- ٤- وذكرت أسماء نوري (٢٠١٥) أن اليقظة العقلية تساعد الفرد علي التروي في إتخاذ القرارات، والصبر في مواجهة المواقف.

أنواع اليقظة العقلية:

أشارت سعدية بدوي (٢٠١٩) وأيضاً (Cardaciotto et al , 2008) إلي أن لليقظة العقلية نوعين أساسيين هما:

١- اليقظة العقلية الداخلية:

وهي المحددة لدرجة وعي الفرد بجسده، وإنفعالاته، وأفكاره من خلال مراقبة الفرد لذاته.

ب- اليقظة العقلية الخارجية:

تتعلق بدرجة تركيز الفرد لإنتباهه ووعيه في المواقف.

نموذج (Baer et al , 2006) لأبعاد اليقظة العقلية:

يشير هذا النموذج إلي وجود خمسة أبعاد لليقظة العقلية وهي:

١- الملاحظة:

وتعني مراقبة الفرد لنوعين من المنبهات هما:

منبهات داخلية: والتي تتضمن أفكاره، ومشاعره، والتغيرات الفسيولوجية.

منبهات خارجية: وهي منبهات خاصة باللحظة الراهنة أو الموقف الحالي يتم

التركيز فيها وفي كل ما يرتبط من عناصر.

ب- الوصف:

ويقصد به وصف الفرد لخبراته في اللحظة المعاصرة في الموقف، وإستخدام

المفردات اللغوية المناسبة لوصفها.

ج- الوعي:

ويعني تركيز الفرد لإنتباهه في المهام التي يقوم بها، أو هو التركيز في تناول

الموقف في اللحظة الراهنة.

د- عدم التأثر بالخبرات الداخلية:

وتشير إلي عدم إنشغال الفرد بخبراته السابقة، وإستبعاد تأثيرها في الموقف

الراهن.

هـ- تجنب إصدار الأحكام في المواقف الجديدة:

أي تحاشي الفرد إصدار أحكام في المواقف الجديدة.

نموذج (Shapiro et al, 2006) لمكونات اليقظة العقلية:

حدد شاببيرو وزملاؤه ثلاث مكونات أساسية متفاعلة مفسرة لليقظة العقلية

وهي:

أ- القصد.

ب- الإنتباه والتركيز في الموقف المعاش بكل تفاصيله، وعدم التشتت.

ج- الإتجاه.

مقومات اليقظة العقلية:

١- الوعي:

أشار (Brown, Ryan & Creswell, 2007) إلي أن الوعي يتضمن

الأفكار والانفعالات والمثيرات المحيطة بالفرد في اللحظة الحالية، مما يسهم في التحكم

في الاستجابات الحسية والإنفعالية.

٢ - الانتباه والمرونة:

أشار سعد السندي (٢٠١٠) إلى أهمية الإنتباه والمرونة في مساعدة الفرد في التعايش بفاعلية وكفاءة في مواجهة التغيرات التي تعترض المواقف.

٣ - الاستمرارية في الانتباه والوعي:

يسهم استمرار الانتباه والوعي في تحديد الأفكار الخاطئة والانفعالات السلبية (المرجع السابق).

نموذج (Hayes & Shenk, 2004):

يشير هذا النموذج إلى أن اليقظة العقلية تمارس تأثيرها في أداء الفرد، وتؤثر في درجة الرضا عن عمله من خلال أربعة مكونات، أو جوانب أساسية تسمى إختصاراً RICH تتفاعل مع بعضها وتؤثر في التقييم المعرفي للفرد لجوانب الخبرة والذي يجعله يشعر بالرضا الوظيفي وهذه الجوانب هي:

• الإسترخاء Relaxation:

حيث لا يتفاعل الفرد مع خبراته السابقة سواء كانت سارة أو غير سارة حتى لا تؤثر في أدائه.

• الإستبصار Insight:

ويقوم علي تركيز الإنتباه وفهم كل عناصر الموقف دون إصدار الأحكام.

• التواصل Communication:

ويقصد به التواصل الواقعي مع مختلف جوانب الخبرة، مع الإفتتاح عليها وتقبل الآخرين.

• التناغم Harmony:

وهو التعايش مع الواقع والتركيز علي إيجابيات المواقف.

نموذج كوفي وآخرون لتأثير اليقظة العقلية في تنظيم الإنفعالات:

قدم (Coffey et al , 2008) نموذج تفسيري يشرحون من خلاله كيف تمارس اليقظة العقلية دوراً مهماً في التقليل من الآثار السلبية للتعرض للمشقة بمختلف أنواعها، حيث يشير هذا النموذج إلى أن اليقظة العقلية تمارس دورها من خلال:

• تنظيم الإنفعالات:

أي وعي الفرد بإنفعالاته وأسبابها، وتصنيفاتها، ومسمياتها.

• عدم إجترار الخبرات الماضية:

ويتضح من خلال توقف الفرد عن التفكير في الماضي بكل ما يتضمنه من خبرات ومواقف ومشاعر وأفكار سلبية

• عدم التعلق بشيء أو مكان أو فكرة:

و يقوم علي إقتناع الفرد بأن لا شيء يدوم، وأن كل الأشياء والمواقف والأحداث والأماكن والأفكار مؤقتة تستمر لفترة محددة وتنتهي، وبفقد ذلك في زيادة وعي الفرد، وإنتباهه في اللحظة المعاشة مما يساعده الفرد في تجاوز الخبرات غير السارة.

و تم تطوير هذا النموذج من خلال نفس الباحثين (Coffey etal , 2010) وأشاروا إلي أن اليقظة العقلية تمارس تأثير غير مباشر في مواجهة المشقة النفسية الإجتماعية من خلال مكونات تنظيم الإنفعالات وهي:

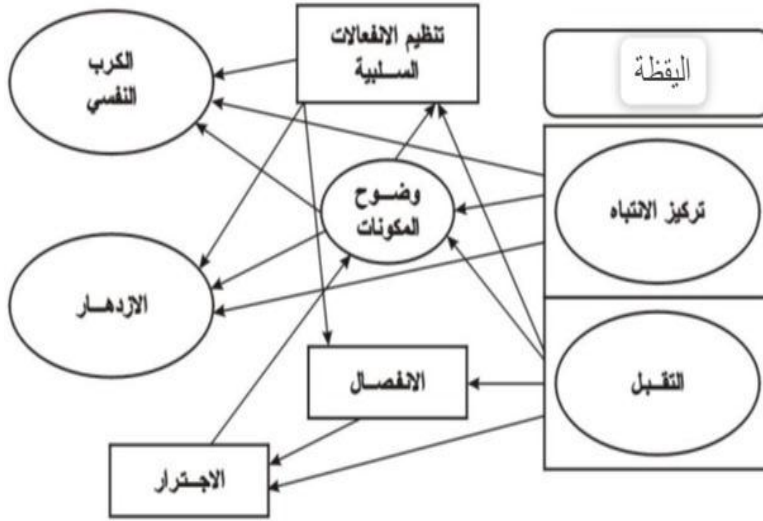
- الوعي بالإنفعالات.
- تسمية الإنفعالات.
- التحكم في الإندفاعات.
- ممارسة السلوكيات الهادفة والإنخراط فيها.
- المرونة في التخطيط لتنظيم الإنفعالات.

المفهوم الرئيس في نموذج كوفي وزملاؤه لليقظة العقلية

المفهوم الأساسي في هذا النموذج هو التقبل لأنه يمارس دوراً مهماً في الآتي:

- عدم التعلق بالأشياء والأماكن والأفكار والخبرات.
- تقليل الآثار السلبية المترتبة علي التعرض للخبرات غير السارة من خلال تركيز الوعي والإنتباه في اللحظة المعاشة دون تقييمها؛ لأن التركيز في اللحظة دون تقييمها يقلل من المشقة النفسية، ويساعد في التركيز ووضوح المواقف، مما يقلل من القلق والتوتر والإكتئاب، ويترتب عليه الشعور بالرضا عن النفس وعن العمل.
- مساعدة الفرد في تحديد أسباب المشاعر السلبية، ومن ثم يستطيع إدارة إنفعالاته.

- المراقبة الذاتية التي تساعد الفرد في تحديد أسباب معاناته، والسياق الذي نشأت فيه إنفعالاته السلبية.
- تطبيق الخطط الفعالة في تنظيم إنفعالاته لتخفيف آثار مواجهة الظروف المثيرة للمشقة وبالتالي يشعر بالرضاعن نفسه وعن عمله وعما يقوم به من مهام وظيفية وعن المحيطين به.



شكل رقم (١)

يوضح تأثير اليقظة العقلية في تنظيم الإنفعالات (Coffey et al , 2008;

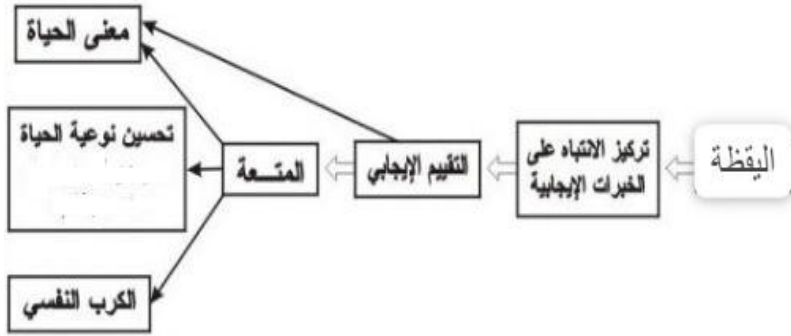
2010)

نموذج اليقظة العقلية لمعني الحياة:

قدم هذا النموذج (Garland et al, 2017) والذي يشير إلي الآتي:

- أن الإنتباه والتركيز في اللحظة المعاشة دون تقييمات يساعد في تحقيق السلامة النفسية.
- تكرار ممارسة اليقظة العقلية يزيد من تركيز الإنتباه وتقليل التشتت.
- المكاسب التي يحققها الفرد من ممارسة التعقل يعد مدعم لهذا السلوك مما يجعل الفرد يكرره.
- تركيز الإنتباه في اللحظة المعاشة يقلل من إجترار الخبرات السلبية.

- تتطوي اليقظة العقلية علي إعادة التقييم الإيجابي للأحداث والمواقف.
- تحدد اليقظة العقلية معني الحياة لأنها تقلل من التأثيرات السلبية المصاحبة للتعرض للمشقة النفسية، وتسهم بالتالي في استمتاع الفرد بحياته.



شكل رقم (٢)

يوضح نموذج اليقظة العقلية لمعني الحياة (Garland et al, 2017)

ثانياً: مفهوم التدفق النفسي

نعرض فيمايلي نماذج من التعريفات القاموسية والنظرية لمفهوم التدفق النفسي وذلك علي النحو التالي:

١- التعريفات القاموسية

تعرف معاجم اللغة العربية ومنها جمال الدين إبن منظور (٢٠٠٠) التدفق علي أنه الإندفاع بكثرة وبقوة.

ب- التعريفات المفهومية

أشار محمد صديق (٢٠٠٩) إلي التدفق النفسي علي أنه خبرة خاصة تختلف من فرد لآخر يقدم فيها أقصى درجات الأداء الممكن، وتكون في بعض الأحيان أعلي من مستوياته السابقة أو المعتادة.

ورأي (Sahu , Sahoo , 2009) أن التدفق النفسي هو حالة ذهنية تنطوي علي التركيز، والإندماج الكامل في أداء المهام، مما يسهم في النجاح في تحقيق الأهداف.

وحدده سيد البهاص (٢٠١٠) بأنه خبرة فردية تتضح في إشغال الفرد بأداء مهمة معينة وتتطلب منه بذل الجهد وربما تستغرق وقتاً طويلاً للوصول إلي المستويات المرتفعة من الأداءات المطلوب إنجازها.

وعرف (Chen & Chen , 2011) التدفق النفسي على أنه مفهوم مركب يتكون من المتعة المدركة، والتركيز، والضبط أو التحكم المدرك، وحب الإستطلاع. وتناولته آمال باظة (٢٠١١) علي أنه الإستغراق أو الإنشغال بالأداء مع السرعة فيه والحرص علي الدقة والرغبة في التعلم، مصحوباً بالشعور بالسعادة، دون الضجر من المكان أو طول الوقت المستغرق في الأداء، وربما عدم الإنتفات إلي الحاجات الشخصية أثناء الأداء. وعرفه (Leibovich et al , 2013) بأنه توازن بين القدرات الشخصية، وتوظيف للمهارات لممارسة النشاطات.

كما تناوله محمد أبو حلاوة (٢٠١٣) علي أنه إستغراق الفرد في العمل ويتميز بالمتابعة لدرجة أنه ربما لا يشعر بعدد الساعات المستغرقة في الأداء ولا يلتفت إلي حاجاته الشخصية مما يترتب عليه مخرجات إبداعية فريدة.

وأشارت إليه أسماء أحمد، ميرفت زكي (٢٠١٣) علي أنه الشعور بالسعادة المصاحب للإستغراق في ممارسة نشاط أو أداء مهمة بدقة، وتحقيق مستوي متقدم من النتائج الإيجابية، دون الإنتفات إلي الزمان والمكان أثناء الأداء.

وحدد (Nicic et al , 2014) التدفق النفسي بأنه القدرة الذهنية الذاتية التي يندمج الفرد من خلالها بشكل كامل، ويركز في اللحظة الراهنة ولا يلتفت إلي الوقت، والتعب، أو الإجهاد.

كما عرفته أسماء أحمد، حنان فوزي (٢٠١٥) بأنه خبرة إنفعالية إيجابية مركبة تقوم علي إستغراق الفرد في العمل، وتزيد من قدراته علي مواجهة تحديات الأداء وفقاً لأربعة أبعاد أساسية وهي: حب العمل، والإستمتاع به، والتوازن بين المهارة والأداء المطلوب، والتركيز والإندماج في العمل.

وأشارت إليه (Hager , 2015) علي أنه توازن بين مهارات الفرد وممارسة نشاط معين يؤديه بإستمتاع.

وتناولته إيناس غريب (٢٠١٥) باعتباره مشاعر إيجابية مع قدرة علي إدارة الوقت مصاحبة للإندماج في ممارسة نشاط دون ملل، قائمة علي الإستمتاع، والثقة بالنفس، والتركيز.

كما حدده (Osin et al , 2015) علي أنه إعادة البناء المعرفي للمواقف قائم علي إدراك الفرد لمهاراته وإستخدامها في أداء المهام وممارسة الأنشطة علي أكمل وجه.

ورأت عفراء خليل (٢٠١٦) أن التدفق النفسي هو حالة من الإنغماس والإستغراق في أداء عمل بسرعة ودقة لتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء الإيجابي مصحوبة بالشعور بالسعادة، والإستمتاع الشخصي، دون الضجر من المكان أو طول لوقت المستغرق في العمل، مع عدم الإلتفات للحاجات الشخصية أثناء العمل.

وعرفه (Tavares , Freire,2016) بأنه حالة من الإندماج الكامل في النشاط والتركيز الكلي في الأداء قائمة علي دافعية داخلية ومصحوبة بالشعور بالمتعة.

وعرفه نجيب خزام وآخرين (٢٠١٦) بأنه خبرة ذاتية إيجابية مترتبة علي أداء الفرد لبعض الأنشطة والمهام ذات الأهمية بالنسبة له، وتعتبر هذه المهام مثيرة للتحدي، وتتناسب مع قدراته علي أدائها بفعالية، كما يستطيع التحكم فيها، ويقوم بالتركيز فيها، ويصاحب أدائها الشعور بالسرور، والبهجة، ونسيان الذات والزمن.

وأشارت بديعة نبهان (٢٠١٦) إلي أن التدفق النفسي هو أداء الفرد لعمل يوظف فيه مهاراته يؤدي إلي مخرجات إبداعية فريدة مما يجعله يشعر بالمتعة والسعادة.

وعرفته ناهد هندواوي، عفاف فرج (٢٠١٧) علي أنه حالة نفسية تحدث لدى الفرد يشعر من خلالها بالإستمتاع الذاتي عندما يؤدي المهام بأقصى درجات الأداء من خلال قيامه بإحداث التوازن بين التحديات والمهارات وتركيز الإلتباه دون الإنزعاغ من الوقت المستغرق، مع الوعي بالذات أثناء الأداء والإهتمام بالمخرجات ونواتج العمل.

وأشار محمد البحيري وآخرين (٢٠١٧) إلى التدفق النفسي بإعتباره التركيز والإستغراق في ممارسة نشاط، يندمج فيه الفرد في أداء المهمة التي يقوم بها دون أن يشعر أن هناك وقت طويل إستغرقه في العمل.

وتحدد شيماء خاطر (٢٠٢٠) التدفق النفسي بأنه إندماج الفرد وإستغراقه في أداء نشاط متجاوزاً الوقت ومستخدماً مهاراته لمواجهة متطلبات الأداء المطلوب منه، بناء علي دوافع، وعائد إيجابي، ويصاحبه شعور بالمتعة والسعادة.

و أشارت إليه إيناس منصور (٢٠٢١) بإعتباره حالة إستغرق فيها الفرد في النشاط أو العمل الذي يقوم به مع انخفاض الوعي بالزمان والمكان، مع التوازن بين تحديات الموقف والمهارات الشخصية، وتحقيق السرور الذاتي المقترن بالمتعة والبهجة أثناء العمل.

و حددت نجوي الجزار وآخرون (٢٠٢١) التدفق النفسي علي أنه حالة من الكفاءة المعرفية والمتعة الجوهرية، بالإنخراط في النشاط، والتناسب بين المهارات والتحديات التي تتجاوز مستوى النشاط التقليدي المعتاد، ويترتب عليه آثاراً إيجابية وهي الشعور بالسعادة والمتعة أثناء أداء المهمة.

وشرحه رضا جبر (٢٠٢١) علي أنه الإندماج في المهمة التي يقوم بها الفرد لتحقيق أفضل مستوي أداء، ويسهم في ذلك وضوح الأهداف، والعائد من الأداء، وإمكان التحكم في المهمة، ويصاحب هذا الإندماج شعور بالمتعة والتركيز، ونسيان الوقت، خصوصاً عند تناسب مهارات الفرد مع مستوى التحديات والصعوبات التي يواجهها في أثناء القيام بالمهمة.

تعرف شيرين الدسوقي، إيمان قاسم (٢٠٢٢) التدفق النفسي بأنه حالة من استغراق وانغماس الفرد في أداء عمل أو مهمة ما مع فقدان الشعور والوعي بالذات والوقت والمكان عند القيام بهذا العمل أو المهمة، للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء، تصاحبها إستمتاع شخصي وسعادة.

تعريف الباحثة للتدفق النفسي:

تعرف الباحثة التدفق النفسي بأنه: مثابرة الفرد في أداء المهام الموكلة إليه والإستغراق فيها بصبر قائم علي الدافعية للعمل وتركيز الإنتباه في كل التفاصيل،

وتوظيف هذا الإنتباه في تحسين نواتج العمل، والشعور بالرضا عقب إنجاز المطلوب.

التعريف الإجرائي للتدفق النفسي:

هو الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة علي مقياس التدفق النفسي المستخدم في الدراسة.

التفسيرات النظرية للتدفق النفسي:

نتناول فيمايلي عرض بعض التفسيرات النظرية التي إختصت بالشرح التفصيلي للتدفق النفسي بمكوناته، وتأثيراته في سلوك الأفراد والإنتاج في العمل وذلك علي النحو التالي:

مكونات التدفق النفسي:

أشار (Nakamura, 2002) , Csikszentmihalyi & إلي وجود تسعة مكونات للتدفق النفسي وهي:

- التوازن بين مهارات الفرد والمهام المطلوب أدائها
- وضوح الأهداف
- الدافعية
- الإنتباه
- التحكم
- العائد من الأداء والمترتبات عليه
- الإستغراق في الأداء
- التحكم في مسارات الأمور
- عدم الإلتفات إلي الحاجات الشخصية أثناء الإستمرار في العمل

العوامل المساعدة علي التدفق النفسي:

أشار (Reid, 2011) & (Lemay, 2007) إلي أن هناك ثلاثة عوامل أساسية لحدوث التدفق النفسي وهي:

العامل الأول: وضوح الأهداف:

لأنها تحدد للفرد نوع النشاط، واتجاهه، مما يساعده في تحديد الخطوات التي سيقوم بها لتحقيق هذه الأهداف.

العامل الثاني: التوازن بين مهارات الفرد والأهداف المطلوب تحقيقها:

لأن التدفق النفسي يكون في أعلى درجاته عندما يكون لدى الفرد مهارات متميزة وقدرات مرتفعة تمكنه من الوفاء بمتطلبات الموقف.

العامل الثالث: التغذية المرتدة أو العائد من الأداء

يساعد علم الفرد بنتائج أداؤه وحصوله علي مؤشرات لنجاحه أو فشله في تحفيزه للاستمرار والإستغراق في الأداء وتعديل طريقة العمل لو إستلزم الأمر ذلك حتي يستطيع تحقيق النجاح المنشود من الأداء.

خصائص المتدفقين:

أشار (Seligman , 2002) إلي وجود عدد من الخصائص المميزة لمن لديهم درجات مرتفعة من التدفق النفسي ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:

• وضوح الأهداف:

يتميز المتدفق نفسياً بأنه قادر علي تحديد أهدافه بوضوح، وقادر علي وضع خطة لتحقيقها.

• التحدي:

حيث يضع أهداف واضحة ويقوم بتطويرها، ويستمر في العمل حتي الوصول إلي الأهداف المرجوة.

• الإلتزام:

حيث يقوم الفرد بالإلتزام نفسه بأداء مهام ترتبط بتحقيق الأهداف المنشودة منه.

• التحكم والإختيار:

يتميز المتدفق نفسياً بأنه يستطيع إختيار المهام التي يقوم بها، والتحكم فيها، ويرى أنه قادر علي التحكم وأنه ليس ضحية للظروف البيئية.

• **الإرهاك والإستغراق في العمل:**

الذي يتضح في التفرغ لأداء المهمة دون الضيق من طول الوقت، وأحياناً عدم الشعور بمرور الوقت.

• **التركيز:**

وفيه يقوم الفرد بتركيز طاقته ووعيه في الأنشطة التي يمارسها وتحقق له أهدافه.

• **تحقيق التوازن بين القدرات والمطالب:**

حيث يقوم الفرد بالمواعمة بين قدراته وبين متطلبات العمل والأداء المطلوب.

• **التحكم في الإنفعالات:**

والذي يتضح في تخفيض درجات القلق، والتعامل بحكمة مع الأخطاء في الأداء ومحاولة تخطيها.

• **التحكم الذاتي الإيجابي:**

حيث يقوم المتدفق نفسياً بتحفيز نفسه علي القيام بالأنشطة ويرى نفسه قادر علي أداء المطلوب منه.

• **تجاوز الإحباط والفشل:**

لايلتفت المتدفق نفسياً إلي الخبرات السلبية السابقة، ولا يتوقف عندد الإخفاق في المواقف السابقة، ويتجاوز الشعور بالإحباط أو الفشل.

• **قياس وتقييم الأداء:**

يقوم الفرد بوضع معايير لنفسه، وطرق مناسبة لتقييم الأداء، وتحديد ملائمتها للإستخدام.

• **مميزات التدفق النفسي:**

أشارت آمال باظة (٢٠١١) إلي أن التدفق النفسي يفيد في تخفيض درجة بعض الجوانب السلبية ومن أهمها:

- الخوف. - القلق. - الملل. - اللامبالاة.

وأوضحت أنه ضروري لتنمية بعض الجوانب الإيجابية من أهمها:

- الثقة بالنفس.
- الإستقلالية.
- مستوى الطموح.
- الدافعية للإنجاز في العمل.
- مواجهة التحديات المهنية.
- السيطرة علي الإنفعالات.
- الشعور بالمسئولية.

وأضاف محمد أبو حلاوة (٢٠١٣) أن التدفق النفسي يفيد الفرد في:

- تنظيم السلوك.
- التحكم في الإنفعالات.
- إكتساب الخبرة بمختلف جوانبها.
- تنمية الذات.
- التفكير الإبداعي.

العوامل المساعدة في إستمرار التدفق النفسي:

طبقاً لهذه النظرية هناك عاملين أساسيين يسهمان في إستمرار التدفق النفسي، ويحققان الشعور بالراحة، ويقبيان من الإضطرابات الإنفعالية هما:

- ١- تركيز الوعي والانتباه.
- ٢- تناسب المهمة المطلوب من الفرد القيام بها مع قدراته وإهتماماته.

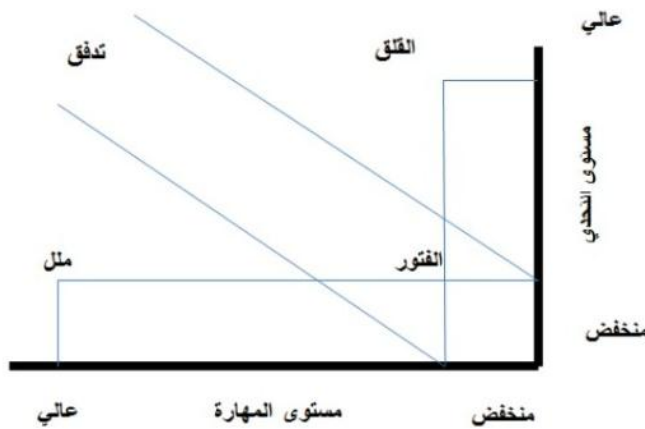
أسس التدفق النفسي:

نعرض فيمايلي أسس خبرة التدفق النفسي وفقاً لنظرية (Chikszent, 2012)

التي تشير إلي أن وذلك التدفق النفسي يقوم علي:

- تركيز الانتباه.
- تركيز الطاقة وتوجيه كل الأنشطة نحو ما يحقق أداء العمل المطلوب.
- التدفق النفسي لا يتضمن فقط الخبرات المتعلمة والإنفعالات، لكنه ينطوي أيضاً علي تنظيمها إيجابياً بما يتفق مع إنجاز المهمة المطلوبة،

- الشعور بالإستمتاع أثناء تأدية المهام بما تتضمنه من صعوبات وبذل الجهد لتحقيق النتائج المرجوة
 - يسهم التدفق النفسي في تنشيط الدافعية للعمل والإنتاج.
 - كما يسهم في تزويد الفرد بالطاقة اللازمة لمواجهة المواقف المثيرة للمشقة.
 - ويبسر الوعي الذاتي،
 - ويساعد في التحكم في الإنفعالات.
- وأنه لكي يتم الوصول إليدرجات مرتفعة من التدفق النفسي يكون من الضروري مراعاة:
- ١- وجود أهداف واضحة.
 - ٢- تناسب المهمة المطلوب القيام بها مع مهارات الفرد وإمكاناته الجسمية والذهنية، وخبراته، وإهتماماته.
 - ٣- التركيز في العمل وأداء المهام.
 - ٤- الإهتمام في العمل.
 - ٥- عدم إعطاء أي أهمية لطول الفترة الزمنية المستغرقة في العمل.
 - ٦- السيطرة علي الإنفعالات وتخفيض القلق.
 - ٧- الأفكار الإيجابية والثقة بالنفس والهدوء.
 - ٨- الإستمتاع بالعمل.



شكل رقم (٣)

يوضح خبرة التدفق (Chikszent, 2012)

النموذج المحرك للتدفق النفسي:

قدم هذا النموذج التفسيري للتدفق النفسي (Simlesa et al, 2018) والذي يشير إلي أن للتدفق النفسي ثلاث مكونات رئيسة وهي:

١ - المدخلات:

تعتبر المدخلات محركات للأداء، لأنها تنطوي علي المهارات اللازمة للعمل، وتتضمن وضوح الأهداف الذي يسهم في تحريك الدوافع، وتحديد العائد من الأداء.

٢ - العمليات الأساسية:

وهي عمليات وسيطة بين المدخلات والمخرجات وتسهم في إستمرار الأداء، وتتضمن الدوافع، والعمليات المعرفية وأهمها الإنتباه علي وجه الخصوص، لأن الإنتباه لمتطلبات أداء المهمة يساعد في التركيز فيها ويزيد من سرعة إنجازها. وهناك نوعين من الإنتباه وهما:

الإنتباه الإنسيابي أو التلقائي:

الذي يقوم من خلاله الفرد بالتركيز في المهام المطلوبة منه.

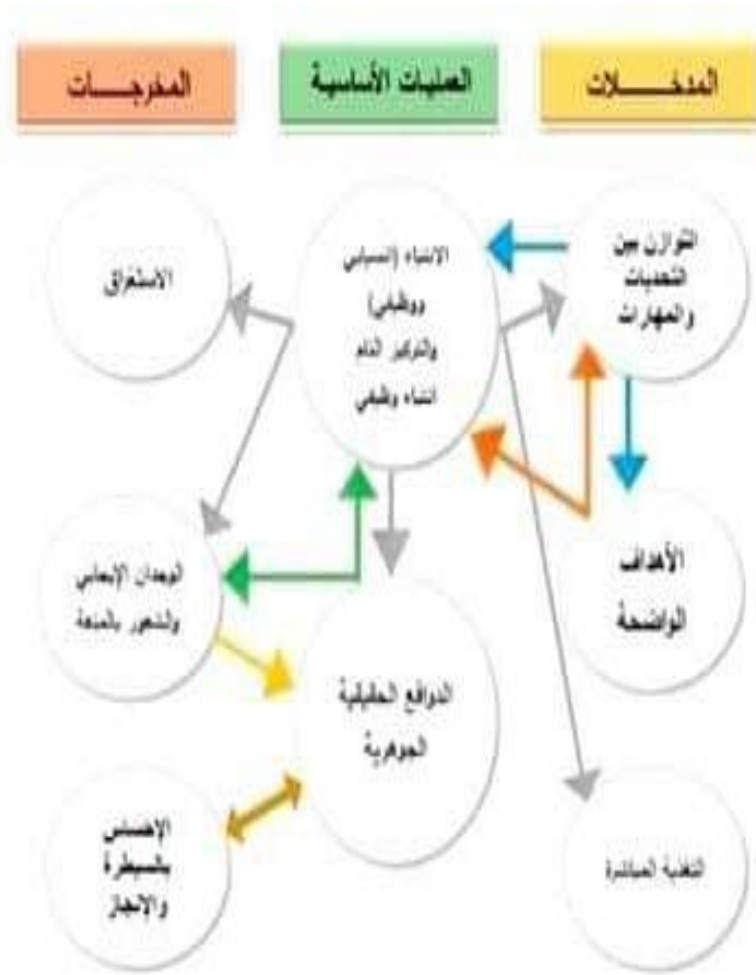
الإنتباه الوظيفي:

والذي يستفيد منه الفرد في سرعة إكتشاف الأخطاء أثناء العمل، أي أنه إنتباه يمارس دوراً في تحسين الأداء.

٣ - المخرجات:

وتتمثل في الإستمرار في النشاط، والمشاعر الإيجابية أثناء العمل، والإستمتاع بالإنجاز.

ويؤكد هذا النموذج أن التدفق يرتبط بالإنتباه، وأن الدوافع ترتبط بالتنظيم الذاتي الذي يحدده الفرد في تناول المواقف



مجلة العلوم والتربية - المصحح السابع والأربعون - الجزء الثالث - السنة الثالثة عشرة - يوليو ٢٠٢١

شكل رقم (٤)

النموذج المعدل للتدفق النفسي (Simlesa et al, 2018)

النموذج المعدل للتدفق النفسي:

قدمت هذا النموذج (Arun, 2016) وأشارت إلي أن التدفق النفسي يقوم علي وضوح الأهداف وتوجيهها، ومتابعة تحقيقها ويزيد من تركيز الفرد في أداء مهام عمله، والإستغراق في أداء كل ما يسهم في الوصول إلي النتائج المنشودة، ويصاحبه الشعور بالإستمتاع بالعمل وبترتب علي الوصول للأهداف الشعور بالرضا في مختلف المجالات.



شكل رقم (٥)

النموذج المعدل للتدفق النفسي (Arun, 2016)

ثالثاً: الرضا الوظيفي:

أمكن في ضوء مسح التراث التوصل إلي بعض التعريفات القاموسية والنظرية للرضا الوظيفي والتي نستعرضها علي النحو التالي:

أ- تعريف الرضا في اللغة:

يشار إلي الرضا في المعجم العربي الأساسي (١٩٨٩) علي أنه ضد السخط، والسخط هو الكراهية.

وعرضه معجم الوسيط (٢٠٠٤) علي أنه الإختيار والقبول.

ب- التعريفات المفهومية للرضا الوظيفي:

أشار (Judge et al, 2009) إلي الرضا الوظيفي علي أنه إستجابات نفسية متعددة الأبعاد يصدرها الفرد تجاه وظيفته، أو أنه حالة داخلية معرفية وجدانية يعبر عنها الفرد لفظياً أو سلوكياً، ويمكن تصنيفها علي متصل يتراوح بين الإيجابي والسلبي، كما يمكن قياسها كمياً من خلال تقييم خصائص العمل.

وعرفته شيرين علاء الدين (٢٠٠٩) بأنه حالة وجدانية إيجابية مترتبة علي تقييم الفرد لوظيفته بمختلف مكوناتها وجوانبها، ويصاحبها أداء الفرد سلوكيات معينة.

ويتناول مجدي الدسوقي (٢٠١٣) الرضا بوجه عام بإعتباره تقييم الفرد لجانب معين في حياته ويدخل في ذلك وظيفته، قائم علي معايير الشخصية، وما يحققه من أهداف وعلاقات محققة لإشباعات نفسية مما يسهم في شعوره بالراحة عما يقوم به من مهام.

و أشارت برنية طروم (٢٠١٤) إلي الرضا الوظيفي علي أنه محصلة التفاعل بين مختلف جوانب العمل بما تتضمنه من التعاون مع الآخرين في العمل، والمركز الإجتماعي للفرد، والأجور، والإستقرار في العمل، وفرص الترقى.

تري منال البارودي (٢٠١٥) الرضا الوظيفي علي أنه شعور الفرد بالإرتياح تجاه عمله في وقت معين، وهو شعور متغير نسبياً يختلف وفقاً للظروف المحيطة به. و أشار يونس رشيد (٢٠١٥) إليه علي أنه هو شعور الفرد تجاه العمل الذي يمارسه، ورؤسائه، والمنظمة التي يعمل فيها، وربما يكون هذا الشعور إيجابياً أو سلبياً، ويتحدد من خلال مقارنة الفرد بين ما يتوقعه وبين ما هو متحقق فعلياً على أرض الواقع.

حدد أحمد جميل (٢٠١٥) الرضا الوظيفي بأنه الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها، كما أنه محصلة عناصر الإشباع 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.

وعرف جلال عبد الحليم (٢٠١٦) الرضا الوظيفي بأنه حالة شعورية أو ذهنية ترتبط بمجموعة من المتغيرات الخارجية التي تقع خارج إرادة الموظف، والتي ترتبط بالعوامل الديموجرافية التي تقع تحت سيطرته.

وتناوله عادل هاشم (٢٠١٧) علي أنه مجموعة من المشاعر الداخلية الإيجابية لدى العاملين كالشعور بالطمأنينة والسعادة تجاه العمل بصفة عامة، وإتجاه نمط القيادة بصفة خاصة.

وحدهه سالم الفهد (٢٠١٧) علي أنه شعور العامل بالإرتياح أثناء قيامه بالمهام المرجو منه إتمامها في مؤسسته.

كما عرف حسين مشهدي (٢٠١٨) الرضا الوظيفي بأنه هو الشعور الايجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله ونواتجه، وما تنطوي عليه من حوافز مادية ومعنوية، وتحقيق الإشباعات من خلال التفاعل مع المحيطين به في العمل ومدى ارتياحه لما يقوم به من مهام وأعمال وما يمارسه من صلاحيات وما يحققه من إنجازات في عمله. وتناولته حنان عبد الرحمن (٢٠٢٠) بإعتباره مدى شعور الفرد بالسعادة والارتياح في بيئة العمل بمختلف الجوانب التي تتضمن الراتب، ومهام العمل ونظامه، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، والشعور بالولاء والانتماء للعمل. وعرف رضا القحطاني (٢٠٢١) الرضا الوظيفي بأنه الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة قائم علي تحقق الإشباعات والحاجات والرغبات المهنية.

تعريف الباحثة للرضا الوظيفي:

تعرف الباحثة الرضا الوظيفي: بأنه هو تقييم الفرد الإيجابي لعمله وما يحققه من إنجازات، وما يقوم به من مهام وظيفيه ملائمة لقدراته، قائم علي تحقيقه إشباعات يحصل عليها من خلال تفاعله مع الرؤساء والزملاء والجمهور، وما يتقاضاه من أجور ومكافآت وحوافز.

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو الدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

التفسيرات النظرية للرضا الوظيفي:

نعرض فيمايلي نماذج من التفسيرات النظرية التي تناولت الرضا الوظيفي وذلك علي النحو التالي:

مكونات الرضا الوظيفي:

إستخلصت الباحثة في ضوء مراجعتها للتراث النظري الخاص بالرضا الوظيفي، ووفقاً لما أشار إليه كل من (عبد الفتاح رضوان (٢٠١٧)، حنان عبد

الرحمن (٢٠٢٠)، رضا القحطاني (٢٠٢١)، أن هناك مكونات أساسية للرضا الوظيفي وهي:

- ١- الحاجات.
- ٢- الدافعية.
- ٣- الأداء.
- ٤- الإشباعات.

وفي ضوء هذه المكونات يتحقق الرضا الوظيفي من خلال الخطوات التالية:

- ١- شعور الفرد بالحاجة للعمل.
- ٢- إتاحة فرصة العمل المناسبة لتوظيف قدرات الفرد وإمكاناته الجسمية والذهنية.
- ٣- تحقيق الفرد للإشباعات التي يتوقعها ويرغب في الحصول عليها.
- ٤- يصاحب تحقق الإشباعات الشعور بالرضا الوظيفي.
- ٦- يترتب علي الرضا الوظيفي الإبداع في الأداء.

خصائص الرضا الوظيفي:

أشار مختار يونس (٢٠١٥) إلي تميز مفهوم الرضا الوظيفي بمجموعة من الخصائص من أهمها:

١- الرضا الوظيفي نسبي:

حيث تختلف درجة الرضا الوظيفي من فرد لآخر وفقاً لميوله، وإتجاهاته، وقدراته العقلية، وسماته الشخصية.

٢- الرضا الوظيفي يتحدد من خلال سلوك الفرد ومفاهيمه عن العمل:

حيث تمارس قناعة الفرد بأهمية العمل، والعطاء، وبذل الجهد أدواراً مهمة في تحديد درجة رضا الفرد عما يقوم به من عمل وإستمراره فيه.

وهو ماتراه الباحثة يمثل جوهر التدفق النفسي، ويبرر إجراء دراستها لفحص العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي.

٣- تختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف سياقات تنظيم العمل:

تؤثر القوانين واللوائح، والمناخ العام في مجال العمل في تحديد درجة رضا الأفراد عن وظائفهم.

٤- يؤثر التفاعل بين نظم العمل مع النظم الإجتماعية في تحديد درجة الرضا الوظيفي:

هناك تفاعل بين نظم العمل والسياقات الإجتماعية التي تتطوي علي التفاعل مع الآخرين، وشعور الفرد بالحب والثقة في مساندة الآخرين ودعمهم له في تحديد درجة رضائه عن عمله.

هنا ترى الباحثة أن تناول مجالات العمل في إطارها الرسمي بما ينطوي عليه من قوانين، ولوائح، وإنتاج لا يكفي ومن الضروري وضع الجوانب النفسية والإجتماعية في الإعتبار في الدراسات التي تتناول إدارة العمل والإنتاج

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

لخص سالم الفهد (٢٠١٧) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كما يلي:

- ١- طبيعة العمل، وحجم المهام المطلوب القيام بها.
- ٢- ملائمة المهام لقدرات الفرد الجسمية والذهنية.
- ٣- ظروف العمل وبيئته الفيزيقية.
- ٤- العلاقات مع المحيطين بالفرد في عمله.
- ٥- نمط قيادة الرؤساء.
- ٦- الأمن والإستقرار الوظيفي.
- ٧- فرص الترقى.

المتغيرات الشخصية المسهمة في درجة الرضا الوظيفي:

نعرض فيمايلي بعض المتغيرات الشخصية أو الذاتية المؤثرة في تحديد درجة

الرضا الوظيفي من أهمها:

١- النوع:

أشار فاتح العبودي (٢٠٠٨) إلي وجود فروق بين الجنسين في درجة الرضا الوظيفي موضحاً أن الذكور يشعرون بدرجات مرتفعة من الرضا الوظيفي بالمقارنة بالإناث، موضحاً أن الفروق بينهما لا ترجع إلي فروق بيولوجية، ولكنها ترجع إلي طبيعة التعليم، والراتب، ومدة الخدمة.

وأن الرضا الوظيفي لدى الذكور يرتبط بالأجور بينما يرتبط الرضا الوظيفي لدى الإناث بكل من محتوى الوظيفة، والترقي.

٢ - العمر:

أشار فاتح العبودي (٢٠١٨) إلى أهمية العمر في تحديد درجة الرضا الوظيفي، وأوضح أن العاملين في مختلف الوظائف الأكبر سناً هم الأكثر رضاء عن وظائفهم وقدم تفسيرات لذلك علي النحو التالي:

• التفسير الأول:

أن العاملين صغار السن غير الراضين عن وظائفهم غالباً يغادرون وظائفهم إلي أماكن أخرى، بينما يستمر في الوظائف الراضين عن عملهم.

• التفسير الثاني:

أن التقدم في العمر يزيد خبرات الفرد ويجعله أكثر واقعية ولا يتعجل إتخاذ القرارات، وإصدار الأحكام، ويكون أكثر رضاء عن عمله، ويستمر فيه. وهو ماتراه الباحثة جوهر اليقظة العقلية وما جعلها تجري الدراسة الحالية لبحث العلاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي.

• التفسير الثالث:

أن الأفراد من نفس الجيل يسلكون بطرق متشابهة حيث يميل العاملين من صغار السن إلي إنخفاض درجة الرضا الوظيفي والانتقال من وظيفة إلي وظيفة أخرى، بينما يميل العاملين ذوي الأعمار الأكبر إلي الرضا عن وظائفهم والإستمرار فيها.

هنا تفسر الباحثة ميل العاملين ذوي الأعمار الأكبر للرضا عن وظائفهم والإستمرار فيها بأنهم أصبحوا من ذوي الخبرات المتميزة وأن العمل يحتاج لخبراتهم ويلقون الإحترام من العاملين معهم ممن هم أصغر سناً وهو ما يحقق لهم إشباعات نفسية في ضوء ما أوضحة مختار يونسى (٢٠١٥) السابق الإشارة إليه في شأن التفاعل بين الجوانب التنظيمية والإجتماعية في التأثير في درجة الرضا الوظيفي.

وتضيف الباحثة أيضاً أن إستمرار الأكبر سناً في عملهم ورضاهم عنه ربما يرجع إلي توقعاتهم للترقي الذي يحقق له الإحترام ويزيد من أجورهم ويترتب عليه إشباعات نفسية ومادية.

٣- مستوى التعليم:

أشارت نجاة بوظون (٢٠٠٩) إلي أهمية مستوي التعليم في تحقق الرضا الوظيفي، وأن إرتفاع

مستوي التعليم يسهم في مزيد من الرضا الوظيفي:

وتفسر الباحثة ذلك بأن إرتفاع مستوي التعليم يزيد من تقدير الفرد لذاته ويعزز ثقته في نفسه، وهو مايسهم في رضائه عن نفسه، وعن وظيفته لأن إرتفاع مستوي التعليم ينطوي علي تزويد الفرد بالمهارات التي تتيح له فرص عمل متعددة يختار من بينها مايناسبه ويتلائم مع ميوله، ويحقق له الأجر المناسب لمتطلبات المعيشة ممايتحقق معه الرضا الوظيفي، وذلك علي عكس مستويات التعليم المنخفضة.

٤- قدرات الفرد

أشارت زهية غريون (٢٠٠٧) إلي أن قدرات الفرد تشمل القدرات العقلية، والقدرات الجسمية، ويتحقق الرضا الوظيفي عندما تتناسب هذه القدرات مع متطلبات أداء الوظيفة.

٥- تقدير الذات

أشارأحمد ماهر (١٩٩٣) إلي أهمية دور تقدير الذات في أداء الفرد للمهام المطلوب منه القيام بها موضحاً أن إرتفاع تقدير الذات يسهم في الأداء الجيد، ومن ثم رضاء الفرد عن ذاته وعمما يقوم به من أعمال، ويعد إنخفاض تقدير الذات وما يصاحبه من توتر أحد مسببات إنخفاض درجة الرضا الوظيفي.

٦- الخبرات السابقة

يشير موفق عبد الجبار، أمين محبوب (٢٠١١) إلي أن رصيد خبرات الفرد في عمله يرتبط بأقدميته في العمل، وأن الأقدمية تكتسب من خلال عدد السنوات

التي يشغل فيها الفرد وظيفته، وأنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة يتحسن أداء الفرد مما يترتب عليه إرتفاع درجة الرضا المهني.

٧- القدرة علي مواجهة المشقة المهنية

يري أحمد ماهر (٢٠١١) أن قدرة الفرد علي مواجهة متطلبات التعايش مع الظروف المثيرة للمشقة المهنية من مسيرات الرضا الوظيفي.

المتغيرات التنظيمية المحددة لدرجة الرضا الوظيفي

أشار سالم شرايدة (٢٠٠٨)، (أحمد ماهر (٢٠١١) إلي وجود عوامل تؤثر في تحديد درجة رضا الأفراد عن وظائفهم مرتبطة بالمنظمات والمؤسسات التي يعملون فيها ومن هذه العوامل:

- ١- تحديد المؤسسات لأهدافها وأنشطتها
- ٢- طبيعة العمل
- ٣- العلاقات مع الزملاء
- ٤- العدالة والموضوعية في تقييم العاملين
- ٥- توفر سبل الرعاية الصحية والنفسية للعاملين
- ٦- التواصل المباشر مع الرؤساء
- ٧- الرقابة علي الأداء
- ٨- ملائمة الأجور للمهام المطلوب القيام بها
- ٩- تناسب المرتبات مع ظروف المعيشة
- ١٠- المكافآت والحوافز
- ١١- الترتي وفقاً لقواعد منظمة وعادلة

مؤشرات الرضا الوظيفي

حدد عبدالرحمن عزيزو (٢٠١٥) مؤشرات الرضا الوظيفي فيمايلي:

- ١- إجابة العمل.
- ٢- الولاء للمؤسسة.
- ٣- الإلتزام في الحضور، وإنخفاض معدلات الغياب عن العمل.

مؤشرات إنخفاض درجة الرضا الوظيفي

إستخلص جلال عبدالحليم (٢٠١٦) مؤشرات إنخفاض درجة الرضا الوظيفي

فيما يلي:

- ١- التمارض
 - ٢- الإستقالة من العمل
 - ٣- الإضراب عن العمل
 - ٤- الشكاوي
 - ٥- تكرار الغياب
 - ٦- تخريب المؤسسة
- وأضاف سالم الفهد (٢٠١٧) مؤشرات أخرى وهي:
- ١- ضعف الإنتماء للمؤسسة
 - ٢- عدم الإلتزام بلوائح العمل
 - ٣- توتر العلاقات مع المحيطين
 - ٤- اللجوء للنقابات المهنية وللقضاء للمطالبة بالحقوق

مستويات الرضا الوظيفي

أشارت إيناس نواوي (٢٠٠٨) إلي أن هناك مستويين من الرضا الوظيفي وهما:

١- الرضا الوظيفي الكلي

وهو رضا الموظف عن كل جوانب ومكونات العمل، ويعد ذلك أعلي درجات الرضا الوظيفي.

٢- الرضا الوظيفي الجزئي

وهو شعور الفرد بالرضا عن بعض أجزاء ومكونات العمل، ويكتفى بها ويشعر بالاستياء تجاه جوانب أخرى ولكنه يستمر في ممارسة عمله.

تصنيف الرضا الوظيفي طبقاً لمصدره

يشير عبد الفتاح رضوان (٢٠١٧) إلي تصنيف الرضا الوظيفي وفقاً لمصدره

علي النحو التالي:

١- الرضا الوظيفي الداخلي

يتعلق بالجوانب الداخلية للعامل مثل الاعتراف والقبول، والشعور بالتمكن والإنجاز والتعبير عن الذات.

٢- الرضا الوظيفي الخارجي

ويتعلق ببيئة العمل والجوانب الخارجية المحيطة بالموظف في محيط العمل مثل الرضا عن المدير، وعن زملاء العمل، وطبيعة ونمط العمل.

٣- الرضا الوظيفي العام

والذي يعد محصلة كلا النوعين من الشعور بالرضا الوظيفي الداخلي والخارجي معا.

تصنيف الرضا الوظيفي وفقاً لتحقيقه

صنفت حنان عبد الرحمن (٢٠٢٠) الرضا الوظيفي في ضوء تحققه إلى نوعين أساسيين هما:

١- الرضا الوظيفي المتوقع

ويتمثل في الإشباعات التي يتوقع الفرد الحصول عليها مترتبة علي أداء العمل.

٢- الرضا الوظيفي الفعلي

ويتضح من خلال الإشباعات الفعلية المتحققة من ممارسة الوظيفة.

نموذج خصائص العمل ونتائجه

شرح (Hellriegel & Slocum, 2011) هذا النموذج موضحين أن Hackman & Oldham هما أول من قدما نموذج خصائص العمل ونتائجه، والذي يشير إلى أن هناك خمس متغيرات أساسية تحدد اتجاهات العاملين وسلوكياتهم عند القيام بمهام وظائفهم وهذه الخصائص هي:

١- مهارات الفرد

ويقصد بها وجود مهارات لدي الفرد يمكن توظيفها في أداء عمله.

ب- طبيعة المهمة أو طبيعة العمل

وتشمل صعوبة أو سهولة العمل، والظروف المحيطة به.

ج- أهمية المهمة

وتعني تقدير الفرد لتأثيره في إنتاج المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.

د- الإستقلالية

وتشير إلى درجات الحرية التي يحصل عليها الفرد من المديرين أو الزملاء أو من خلال اللوائح المنظمة للعمل.

هـ- العائد من العمل

يشمل ما يتحقق للفرد من خلال عمله والذي ربما يكون إكتساب معلومات أو مهارات أو عائد مادي أو نفسي.

نظرية القيمة المدركة

قدم هذه النظرية Lock K، وشرحها جيرالدجرينبرج، روبرت بارون (٢٠٠٩)، وتشير إلى أن هناك ثلاثة عناصر أساسية تحدد درجة الرضا الوظيفي وهي

- ما يأمل الفرد أو ما يرغب في الحصول عليه نتيجة قيامه بالعمل.
- ما يحصل عليه الفرد فعلياً من العمل.
- أهمية ما يحصل عليه الفرد من عمله بالنسبة له.

وتتحدد درجة رضا الفرد عن عمله في ضوء الفرق بين ما يأمل في الحصول وبين ما حصل عليه فعلياً من عمله، وتقييمه للأهمية النسبية لقيمة ما حصل عليه مترتباً على القيام بالعمل. وكلما كان الفرق بين المأمول والمتحقق فعلياً من العمل ضئيلاً كلما إرتفعت درجة الرضا الوظيفي.

نظرية العاملين

قدم هذه النظرية Herzberg وإستعرضها (Jex , 2002) موضحاً أن الرضا الوظيفي يتحدد من خلال عاملين إثنين هما:

• العامل الأول: يتعلق بالمتغيرات الداخلية

وهو عامل الدافعية أو التحفيز للعمل ويتعلق بالترقي في العمل، والإنجازات المتحققة، واحترام الآخرين للفرد، ودرجة تقدير الذات، ومدى ملائمة طبيعة العمل لمهارات الفرد وقدراته.

• العامل الثاني: يتعلق بالمتغيرات الخارجية

وهو عامل البقاء أو السلامة، ويتعلق بالظروف الفيزيائية المحيطة بالفرد أثناء العمل، والرواتب، والتفاعلات مع الزملاء في العمل بما تنطوي عليه من مشكلات، والرؤساء، والمشرفين، والمديرين. وإفترضت هذه النظرية أن كل عامل منهما مستقل عن الآخر أو متفاعلين يؤثر علي درجة الرضا الوظيفي.

نظرية التوقع

قدم هذه النظرية فيكتور فروم وشرحها يحي الأمين (٢٠١٦) موضحاً أن حالة الرضا الوظيفي تتحقق من خلال مقارنة الفرد بين توقعاته من نتائج العمل الذي يقوم به، وبين ما حصل عليه بالفعل من نتائج أو ما حققه من أهداف، وأن الفرد يختار المهام التي تناسب قدراته، وإمكاناته، وإهتماماته ليقوم بها أو يؤديها، وأن الرضا عن العمل يعبر عن درجة إتفاق توقعات الفرد من نتائج عمله مع ما تحقق بالفعل منها

الجوانب الأساسية في نظرية التوقع

تتضمن نظرية التوقع ثلاث جوانب أساسية وهي:

١- جاذبية العمل (المنفعة)

تحدد جاذبية العمل في ضوء توقعات الفرد الوصول إلي أهداف معينة ترضيه تالية علي أو مصاحبة للقيام به.

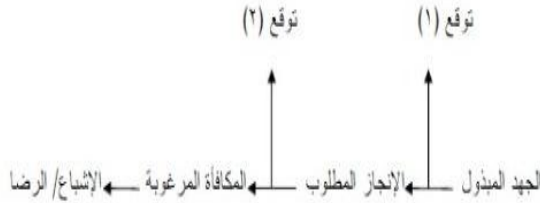
٢- الإرتباط بين العمل والعائد منه أو النتائج المترتبة عليه

ويتمثل في درجة إعتقاد الفرد أن ما يقوم به من عمل سيساعده في تحقيق نتائج يسعي للحصول عليها.

٣- الإرتباط بين الجهد وتحقيق الأهداف

ويعبر عنه إدراك الفرد لقيمة وأهمية الإنجاز الذي حققه، وإعتبار ان

- الإنجازات التي وصل إليها هي وسائل لتحقيق الأهداف التي وضعها لنفسه، وتوقع تحقيقها من عمله.
- الأهداف التي ينشدها تحقق له إشباعات يرغب فيها، ويتوقع من أدائه للعمل الوصول لهذه الأهداف.
- يعتمد تحديد الأهداف، وتكوين توقعات تحقيقها علي الخبرات السابقة للفرد.
- الرغبة في تحقيق الأهداف هي الدافع للإنجاز.



شكل رقم (٦)

يوضح نظرية التوقع (بحي الأمين، ٢٠١٦)

نظرية الإنجاز والعائد من العمل أو نواتجه

قدم هذه النظرية بورتر، لولر، وتعد تطوير لنظرية التوقع، وشرحها (Master

et al , 2018) موضحاً:

- الربط بين الرضا عن العمل وكل من الإنجاز المتحقق، والعائد الذي حصل عليه العامل.
- تعتمد درجة الرضا الوظيفي علي التناسب بين الجهد المبذول والعائد العادل.
- عندما تتناسب توقعات الفرد مع النتائج التي يصل إليها يشعر بالرضا عن عمله.
- يساعد الرضا الوظيفي في إستثارة دافعية الأفراد للإستمرار في العمل ومواصلة بذل الجهد.

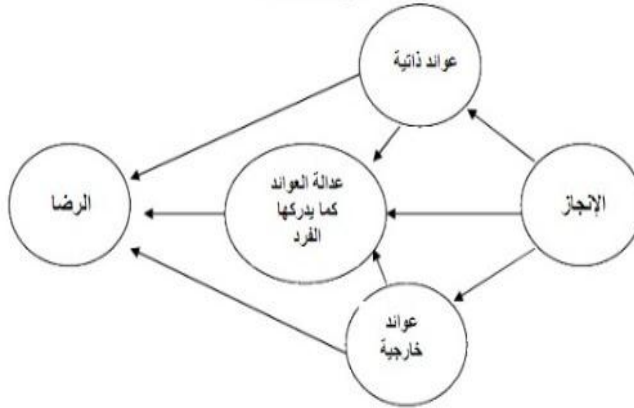
- تنخفض درجة الرضا الوظيفي ويترتب عليها إنخفاض الدافعية للعمل عندما لا تتناسب توقعات الفرد مع النتائج التي حصل عليها من عمله.
هناك نوعين من العائد من العمل أو نواتجه وهما:

١- عائد أو ناتج ذاتي

وهو المشاعر المرتبطة بممارسة نشاط معين ترتب عليه تحقيق إنجاز متميز، وإشباع حاجات الفرد العليا.

٢- عائد أو ناتج خارجي

يتمثل فيما يحصل عليه الفرد من المؤسسة التي يعمل بها ويحقق له إشباع الحاجات الدنيا كالعائد المالي والأمن الوظيفي.



شكل رقم (٧)

يوضح نظرية الإنجاز والعائد منه (Master et al , 2018)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية

تناول (Chavers, 2013) العلاقات بين التدين واليقظة الذهنية عبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والصمود النفسي علي عينة مكونة من ١٦٦ من الإناث، ٤٢ من الذكور، وأوضحت النتائج عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والتدين، بينما توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية والصمود النفسي.

حاول (Desrosiers et al , 2013) التعرف علي دور اليقظة العقلية والتقبل وتنظيم الإنفعالات في تخفيض أعراض القلق والإكتئاب، علي عينة مكونة من ١٨٧ من مرضي القلق والإكتئاب من الجنسين من المترددين علي العيادات النفسية الخارجية، تراوحت أعمارهم من ١٨ - ٧١ سنة، وتبين أن اليقظة العقلية والتقبل يسهمان في إعادة التقييم المعرفي للسلوك وأيضاً في التقليل من إجتراح الخبرات السلبية، كما تبين أن هناك علاقة موجبة بين الإجتراح والإصابة بالقلق والإكتئاب.

و درس (Newman, 2014) تأثير كل من التدين واليقظة الذهنية علي الصحة النفسية للفرد، وتكونت العينة من ١٨٠ من الإناث، ١٢٠ من الذكور، وبينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدين واليقظة الذهنية. كما تبين وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية والاكئاب والضغط المدركة.

أجري (Prakash , et al ,2017) دراسة تناولت العلاقة بين تنظيم الإنفعالات واليقظة العقلية لدي المسنين، علي عينة مكونة من ٥٠ فرد من المسنين تراوحت أعمارهم من ٦٥ - ٧٠ سنة، ٥٠ فرد من الشباب تراوحت أعمارهم من ٢٥ - ٣٠ سنة، وكشفت النتائج عن وجود فروق جوهرية بين المجموعتين في كل من اليقظة العقلية وتنظيم الإنفعالات؛ حيث كشف الذكور عن درجات مرتفعة بالمقارنة بالإناث علي مقياسي اليقظة العقلية وتنظيم الإنفعالات، كما حصل المسنين علي درجات مرتفعة علي نفس المقياسين بالمقارنة بمجموعة الشباب.

قام (Lewis , 2017) بفحص فحص العلاقة بين التدين واليقظة الذهنية والتسامح، علي عينة من طلبة جامعة هيوستن مكونة من 209 إناث، ٥٣ ذكور، طُبّق عليهم مقياس الوجوه الخمسة لليقظة الذهنية ومقياس التوجه الدين، أوضحت النتائج ارتباط اليقظة الذهنية بالتدين الجوهري، كما تُبين أن اليقظة الذهنية والتدين الجوهري منبئين بالتسامح.

قامت هدي السيد (٢٠١٨) بدراسة اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من المراهقين من الجنسين، علي عينة مكونة من ١٣٢ من الذكور، ١١٨ من الإناث، تراوحت أعمارهم من ١٦ - ١٨ سنة، وأشارت النتائج إلي عدم وجود

فروق بين الجنسين في اليقظة العقلية، والرضا عن الحياة؛ كما تبين أن هناك ارتباط موجب جوهري بين اليقظة العقلية والرضا عن الحياة، وأسهمت اليقظة العقلية في التنبؤ بالرضا عن الحياة لدي الجنسين.

حاول (Ma & Fang , 2019) التعرف علي الدور الوسيط لتنظيم الإنفعالات في العلاقة بين اليقظة العقلية والمشقة النفسية علي عينة مكونة من ١٠٦٧ من الصينيين من المراهقين والمراهقات، وتبين وجود علاقة عكسية بين اليقظة العقلية والمشقة النفسية لدي الجنسين، كما تسهم اليقظة النفسية في إعادة التقييم المعرفي، والسيطرة علي الإنفعالات والتحكم فيها لدي المراهقين والمراهقات، أجري بشير النشمي (٢٠١٩) دراسة بعنوان اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية" دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى"، علي عينة مكونة من المرشدين الأكاديميين للطلاب، مكونة من ٤٨ مرشد ومرشدة، أشارت نتائجها إلي وجود ارتباطات موجبة جوهريّة بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض، كما لم يكن هناك تأثير للخبرة في كل من اليقظة العقلية، والتدفق النفسي، والمرونة النفسية، كما لم تكن هناك فروق جوهريّة بين الجنسين في الدرجات علي كافة المقاييس التي شملتها الدراسة.

و درس شاكر أحمد (٢٠١٩) التدفق النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية لدي أساتذة الجامعة، علي عينة مكونة من ٤٠٠ فرد من أساتذة الجامعات من الجنسين، أشارت نتائجها إلي أن هناك ارتباط جوهري موجب بين التدفق النفسي والمرونة النفسية، ولم تكن هناك فروق بين المجموعات وفقاً للنوع، ومدة الخدمة، والتخصص. كما قام (Pardos- Gascon et al, 2020)) بتطبيق برنامج لعلاج للألم المزمن قائم علي اليقظة العقلية علي عينة مكونة من ١٨ مريض ومريضة يعانون من آلام مزمنة، وأشارت النتائج إلي فاعلية التدريب علي ممارسة اليقظة العقلية في علاج الآلام المزمنة.

و درست أمل عبد الباقي (٢٠٢٠) تأثير تحسين مستوي اليقظة العقلية المقررة ذاتياً وأبعادها المختلفة علي مستوي الرفاهية النفسية لدي عينة من الإناث " دراسة شبه تجريبية"، علي عينة مكونة من ٨٠ سيدة مقسمات إلي مجموعتين أحدهما

تجريبية قوامها ٣٧ سيدة، تم تطبيق برنامج لتحسين اليقظة عليهن، والمجموعة الأخرى ضابطة مكونة من ٤٣ سيدة، وأشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية تحسين مستوى اليقظة العقلية في التقليل من الآثار السلبية المصاحبة للتعرض للمشقة النفسية أثناء العمل.

قام أحمد فتح الله (٢٠٢٠) بدراسة عنونها الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية على عينة قوامها ٩٠٠ معلما ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة عن أن اليقظة العقلية تعتمد في ممارسة دورها على التنظيم الذاتي الذي يتبعه الفرد في ممارسة سلوكه أثناء العمل ولا تقوم على طبيعة العمل، وأن لليقظة العقلية ثلاثة مكونات أساسية وهي الوعي، وعدم التفاعل، وعدم إصدار أحكام؛ كما تبين أن الرضا الوظيفي يمثل متغير وسيط في العلاقة بين اليقظة العقلية ونتائج الأداء في العمل.

و أجرت ريم ميهوب، فداء محمود (٢٠٢٠) دراسة بعنوان الفروق في اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي "دراسة ميدانية علي عينة من طلبة كليتي التربية والصيدلة بجامعة طرطوس"، علي عينة مكونة من ١٠٤ طالب، ١١٠ طالبة، بينت نتائجها عدم وجود فروق بين الجنسين في اليقظة العقلية كما لم يوجد فروق بين الأفراد تعزي إلي التخصص الأكاديمي.

تناول أحمد عبد الله، إسماعيل رفاعي (٢٠٢٠) القدرة التنبؤية للتدين واليقظة الذهنية بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من المجتمع المصري علي عينة مكونة من ٣٥٩ فرد من المسلمين منهم ١٦٥ من الذكور، ١٩٤ من الإناث، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط جوهري بين التدين والتوجه نحو الحياة، كما اتضح وجود إرتباطات موجبة جوهريّة بين التدين الجوهري وكل من بُعد الملاحظة، والوصف، وعدم التفاعل مع الخبرة الذاتية، والدرجة الكلية لليقظة الذهنية. كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدين الظاهري وكل من بُعد الملاحظة والوصف والتصرف بوعي والدرجة الكلية لليقظة الذهنية. وكشفت النتائج أيضاً عن علاقة ارتباطية موجبة بين التوجه نحو الحياة وكل من بُعد الملاحظة والوصف وعدم التفاعل مع الخبرة الذاتية والدرجة الكلية

لليقظة العقلية، وتبين كذلك أن هناك أربعة متغيرات منبئة بالتوجه نحو الحياة وهي عدم التفاعل مع الخبرة الذاتية، والتصرف بوعي، والوصف، والتدين الجوهري.

قامت وفاء راوي (٢٠٢٠) بدراسة تناولت الإسهام النسبي لليقظة الذهنية والتدفق النفسي في الإبداع المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنيا علي عينة قوامها ١٦٠ من الإناث، أشارت نتائجها إلي وجود إرتباطات موجبة جوهريّة بين كل متغيرات الدراسة وبعضها البعض، كما تبين أن اليقظة العقلية، والتدفق النفسي متغيرات منبئة بالإبداع المهني.

درست إيناس النقيب (٢٠٢٠) الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي وعلاقتها بكل من اليقظة العقلية والمرونة المعرفية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية، علي عينة مكونة من ٣٢٥ طالب وطالبة من طلاب الفرقة الرابعة، وأشارت النتائج إلي أن اليقظة العقلية منبئة بالإستراتيجيات المعرفية للتنظيم الإنفعالي.

كما درست (Cullen et al, 2021) دور فاعلية اليقظة العقلية وتركيز الإنتباه في تخفيض درجات القلق والإكتئاب لدي ١٠٤ من الجنسين من العاملين بأحد المصانع، وكشفت النتائج عن أن إرتفاع درجات اليقظة العقلية، وإرتفاع درجات تركيز الإنتباه تساعدان في تخفيض درجات القلق، والإكتئاب البسيط.

وقام (Moix et al, 2021) بدراسة تناولت دور اليقظة العقلية في تخفيض القلق علي عينة مكونة من ٧٢ فرداً من الجنسين من طلبة قسم علم النفس مقسمين إلي مجموعتين أحدهما تجريبية طبق عليهم برنامج لخفض القلق قائم علي اليقظة العقلية، والمجموعة الأخرى ضابطة، وكشفت النتائج وجود علاقة عكسية بين اليقظة العقلية والقلق في المجموعتين، كما تبين فعالية التدريب علي ممارسة اليقظة العقلية في تخفيض درجات القلق.

وحاولت (Coimbra et al, 2021) المقارنة بين فاعلية التدريب القائم علي اليقظة العقلية، والتدريب القائم علي إستخدام الموسيقى في تخفيض الإجهاد الذهني، والإجهاد البدني لدي ٣٠ سيدة من لاعبات الكرة الطائرة، أشارت نتائجها إلي فاعلية التدريب القائم علي اليقظة العقلية في التقليل من الإجهاد الذهني، والإجهاد البدني. كما تناولت أمانى جودة (٢٠٢٢) الدور الوسيط لمهارات التقبل والتعقل في العلاقة بين خطط تنظيم الإنفعالات والكرب النفسي لدي مريضات أورام الثدي

السرطانية والصحيحات، علي عينة مكونة من ٦٠ مريضة بسرطان الثدي، ٦٠ سيدة من غير المصابات بأورام أو أمراض أخرى (صحيحات جسمياً)، وتوصلت النتائج إلي أن التعقل والتقبل يتوسطان العلاقة بين خطط تنظيم الإنفعالات الإيجابية والكرب النفسي لدي مريضات سرطان الثدي، بينما يتوسط التقبل العلاقة بين تنظيم الإنفعالات الإيجابية والكرب النفسي لدي الصحيحات جسمياً، كما يتوسط التقبل العلاقة بين خطط تنظيم الإنفعالات السلبية والكرب النفسي لدي كل من مريضات سرطان الثدي والصحيحات جسمياً.

قامت رزان السعودي، محمد أحمد (٢٠٢٢) بدراسة عنوانها التدفق النفسي وعلاقته بالاتساق المعرفي لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية، علي عينة مكونة ٤٣٤ طالب وطالبة، وكشفت النتائج عن إرتباط دال إحصائياً بين التدفق النفسي والاتساق المعرفي؛ كما لم تكن هناك فروق بين الجنسين من مختلف الفرق الدراسية في الدرجة الكلية علي مقياس التدفق النفسي،

أجري محمود الغرابية، أحمد الشريفين (٢٠٢٢) دراسة بعنوان اليقظة الذهنية وعلاقتها بالجهود الإنفعالي لدي العاملين في مجال الصحة النفسية علي عينة مكونة من ٣١٩ من الجنسين من العاملين في مجال الصحة النفسية في المنظمات الإنسانية الدولية والمحلية والعالمية في الأردن، وأشارت النتائج إلي عدم وجود فروق بين الجنسين في اليقظة العقلية بين العاملين في مجال الصحة النفسية، كما لم تكن هناك فروق بين المجموعات في اليقظة العقلية ترجع إلي مستوي التعليم، أو الحالة الإجتماعية، كما تبين وجود إرتباط جوهري سلبى بين درجة الجهد الإنفعالي والخبرة؛ كما كان هناك إرتباط سلبى جوهري بين اليقظة العقلية والتصرف بسطحية، بينما كان الإرتباط موجب بين اليقظة العقلية وكل من التصرف بعمق، والتصرف بواقعية.

و تناول أبو المجد الشوربجي وآخرين (٢٠٢٢) اليقظة العقلية والطموح الأكاديمي كمنبئات بالتسويق الأكاديمي لدي طلاب الجامعة، علي عينة قوامها ٤٧٠ طالب من جامعة الأزهر جميعهم من الذكور، وبينت النتائج أن الطموح

الأكاديمي غير منبئ بالتسويق الأكاديمي، بينما كانت اليقظة العقلية منبئة بالتسويق الأكاديمي.

ثانياً: الدراسات التي تناولت التدفق النفسي:

أجرت شيماء خاطر (٢٠١٢) دراسة بعنوان دور التدفق النفسي والروحانية في التنبؤ بالهناء الشخصي لدي عينة من طلبة الجامعة، علي عينة قوامها ٦٠٠ طالب وطالبة، أشارت نتائجها إلي وجود علاقات موجبة بين كل متغيرات الدراسة وبعضها البعض، كما تبين عدم وجود فروق بين الجنسين في كل متغيرات الدراسة وأن التدفق النفسي منبئ بالهناء الشخصي.

و قام (Maeran & Cangiano, 2013) بدراسة تناولت العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، علي عينة مكونة من ١٥٠ فرد من الموظفين من الجنسين، وتبين وجود علاقة موجبة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، وأن التدفق النفسي منبئ بالرضا الوظيفي.

كما أجري طاهر كاري وآخرون (٢٠١٣) دراسة هدفت إلي التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، علي عينة مكونة من ٢٦٠ موظف، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، وتبين أن التدفق النفسي منبئ بالرضا الوظيفي.

قام (Asakawa, 2014) بدراسة تناولت خبرة التدفق وعلاقتها بمواجهة تحديات الحياة اليومية، علي عينة مكونة من ٣١٥ من طلاب جامعات اليابان من الجنسين، أظهرت نتائجها حصول مرتفعي التدفق النفسي علي درجات مرتفعة علي مقياس مهارات مواجهة تحديات الحياة اليومية، ولم تكن هناك فروق جوهرية بين الجنسين في التدفق النفسي.

وهدف دراسة (Getahun, 2016) إلي التعرف على دور التدفق النفسي كعامل منبئ بالرضا والكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة، علي عينة مكونة من ٤٩٨ معلم ومعلمة، وأشارت النتائج إلي أن التدفق النفسي يحدد درجة الرضا، كما توجد علاقة موجبة بين التدفق النفسي والكفاءة الذاتية، كما أن هناك علاقة موجبة دالة احصائياً بين الشعور بالرضا والكفاءة الذاتية. وأن التدفق النفسي منبئ بالشعور بالرضا.

درست فاطمة خشبة (٢٠١٧) العلاقة بين التدفق النفسي وكل من الرضا الوظيفي والسعادة والتسويق، وتكونت العينة من ٥١٣ فرد من المدرسين من الجنسين، وبينت النتائج وجود علاقة موجبة بين التدفق النفسي وكل من الرضا الوظيفي والسعادة؛ بينما كانت العلاقة جوهرياً سالبة بين التدفق النفسي والتسويق، وتبين أيضاً أن التدفق النفسي منبئ بكل من الرضا الوظيفي والسعادة.

وقام Sanjamsai (2018) و Phukao) بدراسة بعنوان خبرة التدفق من خلال الألعاب الإلكترونية لدى طلاب الجامعة في تايلاند أشارت نتائجها إلي عدم وجود فروق بين الجنسين في التدفق النفسي، كما تبين ارتباط التدفق النفسي بإدراك المنفعة لدى الطلاب من الجنسين.

أجري الهادي سرايه، زينة بن طراد (٢٠١٨) دراسة بعنوان التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة" علي عينة مكونة من ١١٠ فرداً، ٧٠ ذكور، ٤٠ إناث، كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي والأداء الوظيفي، كما كان هناك فروق بين الجنسين في التدفق النفسي حيث تبين أن الذكور أكثر تدفقاً نفسياً بالمقارنة بالإناث، بينما لم تكن هناك فروق بين الجنسين في الأداء الوظيفي، ولم يكن هناك فروق بين المجموعات في متغيري التدفق النفسي والأداء الوظيفي تعزى للأقدمية.

تناولت هبة سامي محمود (٢٠١٨) التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية مكونة من ١٣٠ طالب وطالبة، وتوصلت إلي أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التدفق النفسي والدرجة الكلية علي مقياس الطموح وأيضاً علي كل أبعاد مقياس الطموح باستثناء بعد "الرغبة في التغيير للأفضل"، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التدفق النفسي.

و حاولت جيهان سويد، مروة سعادة (٢٠١٨) التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي وجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني، علي عينة مكونة من ١٧١ عضو هيئة تدريس، في جامعة المنوفية، وتوصلت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدفق النفسي وكل من جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني

وقام أيمن سلامة (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، علي عينة مكونة من ١٥٠ معلمة، كشفت نتائجها عن وجود علاقة ارتباطية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، كما تبين أن التدفق النفسي منبئ بالرضا الوظيفي.

أجري (Al- Ruwaili, 2019) دراسة للتعرف علي مستوي اليقظة العقلية، والتدفق النفسي، والمرونة النفسية لدي المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية علي عينة مكونة من ٣٠ من المرشدين الطلابيين من الجنسين، وكشفت النتائج عن وجود إرتباطات موجبة جوهرية بين كل من اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية، ولم يكن هناك تأثيرات لعدد سنوات الخبرة في العمل علي كل متغيرات الدراسة،، ولم تكن هناك فروق جوهرية بين الجنسين في اليقظة العقلية، والتدفق النفسي، والمرونة النفسية.

تناول خالد المسا وآخرين (٢٠١٩): التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من خلال مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت، علي عينة مكونة من ١٧٨ طالب وطالبة، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة موجبة بين الدافعية للإنجاز وكل أبعاد التدفق النفسي فيما عدا بعد الشعور بالوقت، كما تبين وجود فروق جوهرية في التدفق النفسي بين مرتفعي ومنخفضي الدافعية للإنجاز، كما تبين أيضاً أن التدفق النفسي منبئ بالدافعية للإنجاز.

فحصت عزة خضري (٢٠٢٠) فاعلية برنامج إرشادي لتنمية التدفق النفسي وأثره على الذكاء الإنفعالي لدى عينة من المسنات المقيمات بدور الرعاية، مكونة من ١٩٤ سيدة مسنة مقسمات إلي مجموعتين أحدهما تجريبية، والأخري ضابطة أشارت نتائجها إلي فاعلية البرنامج المستخدم وفقا لمقارنة نتائج القياس والقياس البعدي، كما تبين وجود إرتباط جوهرية بين التدفق النفسي والذكاء الإجتماعي، كما كان التدفق النفسي منبئ بالذكاء الإجتماعي.

أجري محمد الصوافي (٢٠٢٠) دراسة عنوانها القدرة التنبؤية للسعادة النفسية في التدفق النفسي ومفهوم الذات لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في مدارس ولاية المضبيي بسلطنة عمان، علي عينة مكونة من ٣٠٠ طالب وطالبة؛ أشارت نتائجها

إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في كل متغيرات الدراسة، كما كانت الدرجة علي مقياس السعادة النفسية منبئة لدي الجنسين بكل من التدفق النفسي، ومفهوم الذات.

قام ظافر القحطاني (٢٠٢١) بدراسة عنوانها نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، علي عينة مكونة من ٣٠٠ سيدة من العاملات في القطاع الحكومي والخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، أشارت نتائجها إلي وجود علاقة موجبة جوهرية بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي، بينما كانت العلاقة عكسية بين صراع الأدوار والرضا الوظيفي، وأن التدفق النفسي يسهم بدرجة أكبر من صراع الأدوار في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

تناولت رزان عز الدين (٢٠٢٢) التدفق النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلاب جامعة البعث، من خلال فحص إستجابات عينة مكونة من ٨٠٠ من طلاب الجامعة من الجنسين منهم ٣٧٦ من الذكور، ٤٢٤ من الإناث، وتبين وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التدفق النفسي والمرونة النفسية لدي طلاب الجامعة من الجنسين، كما تبين عدم وجود فروق بين الجنسين في التدفق النفسي، كما لم يكن هناك تأثير لنوع التخصص الدراسي في التدفق النفسي، وكشف الذكور عن درجات مرتفعة من المرونة النفسية بالمقارنة بدرجات الإناث، وحصل طلاب الكليات النظرية من الجنسين علي درجات مرتفعة علي مقياس المرونة النفسية بالمقارنة بطلاب الكليات العملية من الجنسين.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

قام محمد الشواهرة (٢٠٠٧) بدراسة عنوانها الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات المدارس الخاصة فى مدارس نور الهدى التطبيقية فى بلدة بيتونيا، أشارت نتائجها إلي عدم وجود فروق جوهرية في الرضا الوظيفي بين المجموعات في ضوء متغيري المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة، وحصل الذكور علي درجات مرتفعة علي مقياس الرضا الوظيفي بالمقارنة بالإناث.

أجرت راضية دربوش، نظيم صرداوى (٢٠١٧) دراسة تناولت الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوى، أشارت نتائجها إلي عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في الدرجة علي مقياس الرضا الوظيفي، كما لم تكن

هناك فروق بين المجموعات في الرضا الوظيفي في ضوء متغيري المؤهل الدراسي، وعدد سنوات الخبرة.

تناول السعيد خرخاش، (٢٠١٨) إدارة الصراع وتأثيره على الرضا الوظيفي للعاملين، من خلال دراسة أجراها علي عينة مكونة من ٦٠ موظف (١٥ ذكور، ٤٥ إناث) تراوحت أعمارهم من ٣٠-٥٠ سنة، وأشارت النتائج إلي أن البحث عن النفوذ والسلطة من أهم أسباب الصراع في العمل، يليه غموض الأدوار، ثم جماعات المصالح داخل المؤسسة، ويأتي في المرتبة الرابعة نقص الموارد ومحدوديتها، يليها عدم وجود معايير لتقييم الأداء وتحديد المكافآت، ومن بعده إختلاف القيم الثقافية والمستويات التعليمية بين العاملين، وتأتي في المرتبة السابعة العلاقات بين الزملاء. كما تبين أن وجود صراع في العمل يؤثر سلباً علي درجة الرضا الوظيفي.

قامت حنان أحمد عبد الرحمن (٢٠٢٠) بدراسة عنوانها اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة، علي عينة مكونة من ٣٠٠ فرد ١٥٠ فرد من العاملين بجامعة الأزهر، ١٥٠ فرد من العاملين بمصلحة الضرائب، بعضهم تعليم متوسط، والبعض الآخر تعليم جامعي، أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية وكل من المرونة النفسية والرضا الوظيفي، كما أسفرت النتائج عن حصول ذوي التعليم الجامعي علي درجات مرتفعة علي مقياسي اليقظة العقلية، والرضا الوظيفي بالمقارنة بذوي التعليم المتوسط، كما تبين أن اليقظة العقلية منبئة بكل من الرضا الوظيفي، والمرونة النفسية.

أجرت آية سليمان (٢٠٢١) دراسة تناولت دور التعقل في تعديل العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملات في الوظائف الإدارية علي عينة مكونة من ٢٠٠ موظفة من العاملات في الوظائف الإدارية من مختلف القطاعات الحكومية؛ وأشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التعقل والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين التعرض للتتمر في العمل وكل من التعقل والرضا الوظيفي، كما تبين أن التعقل متغير معدل للعلاقة بين التعرض للتتمر والرضا الوظيفي لدي العاملات في الوظائف الإدارية من مختلف القطاعات الحكومية.

قامت (Costakin et al , 2021) بدراسة الرضا الوظيفي لدي العاملين في الجمعيات الأهلية، وتناول أثر الإجهاد الإنفعالي علي مخرجات ونواتج العمل لدي العاملين في هذه الجمعيات وهي مؤسسات غير هادفة للربح، علي عينة مكونة من ٥١٨ فرد من الجنسين من العاملين بهذة المؤسسات، وطبقت عليهم مقياس للرضا الوظيفي، ومقياس للاحتراق النفسي، ومقياس الإستعداد لتترك العمل، وأشارت النتائج إلي وجود علاقة عكسية بين الإجهاد الإنفعالي والرضا عن العمل، كما تبين أن إنخفاض الرضا عن العمل يترتب عليه إنخفاض إنتاجية العامل.

قام (Khan et al , 2021) بدراسة في دولة باكستان تناولت العلاقة بين سمعة الجهة التي يعمل بها الفرد، والمسئولية الإجتماعية لهذة الجهة وبين الإجهاد الإنفعالي للموظفين، علي عينة مكونة من ٣٧٦ من الموظفين الحكوميين من الجنسين، وأشارت النتائج إلي أن المسئولية الإجتماعية لجهة العمل عن موظفيها، وكذلك سمعة الجهة التي يعمل بها الفرد منبئات بالإجهاد الإنفعالي لدي العاملين من الجنسين، ولم تكن هناك فروق بين الجنسين في الإجهاد الإنفعالي.

أجرت حنان أحمد علي (٢٠٢٢) دراسة عنوانها الرضا الوظيفي كمبنيء بجودة الخدمات الإرشادية لدي الأخصائيين النفسيين، علي عينة مكونة من ٣٨ أخصائي نفسي، ٨٧ أخصائية نفسية، منهم ٨٦ من الحاصلين علي ليسانس الآداب تخصص علم النفس، ٣٩ من المقيدين بمرحلة الدراسات العليا في هذا التخصص، تتراوح أعمارهم من ٢٧- ٥٤ سنة، طبق عليهم مقياس للرضا الوظيفي، ومقياس لجودة الخدمات الإرشادية، وكشفت النتائج وجود ارتباط جوهري بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الإرشادية، ولم تكن هناك فروق بين الجنسين في متغيري الدراسة، كما تبين أن الرضا الوظيفي منبئيء بجودة الخدمات الإرشادية.

تعليق عام علي الدراسات السابقة:

إتضح بعد مسح تراث الدراسات النفسية التي تناولت متغيرات الدراسة مايلي:

- ١- ندرة الدراسات التي تناولت دور اليقظة العقلية في المجالات المهنية.
- ٢- ندرة الدراسات التي تناولت العاملين في القطاع الحكومي في الثقافة المصرية.

- ٣- صغرحجم العينات.
- ٥- عدم تجانس العينات من حيث العمر.
- ٦- التعارض بين نتائج الدراسات بعضها البعض من حيث تحديد الإسهام النسبي لكل من اليقظة العقلية، والتدفق النفسي في التأثير على سلوك الأفراد.
- ٧- إتفقت معظم الدراسات في أن الخبرة في العمل لا تمارس دوراً في التأثير في كل من اليقظة العقلية، والتدفق النفسي.
- ٨- إتفقت نتائج معظم الدراسات في عدم وجود فروق بين الجنسين في كل من اليقظة العقلية، والتدفق النفسي، والرضا الوظيفي.
- ٩- إستخدمت بعض الدراسات أدوات لقياس المتغيرات محل الإهتمام في الدراسة الحالية تم تصميمها وتقنينها في ثقافات تختلف عن تلك التي إستخدمت فيها دون الإلتفات لأهمية دور العوامل الثقافية في تحديد إستجابات الأفراد علي المقاييس المستخدمة.

فروض الدراسة

- أمكن بعد الإطلاع علي تراث نظريات علم النفس، والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة صياغة الفروض التالية:
- ١- هناك علاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي لدي العاملين في القطاع الحكومي.
- ٢- هناك علاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي.
- ٣- هناك علاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي.
- ٤- هناك فروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية والتدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي.
- ٥- اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي.

منهج الدراسة وإجراءاتها

إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن نظراً لكونه مناسباً لموضوعها وأهدافها.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من ٢٠٣ فرد من العاملين بالوظائف الإدارية بجامعة حلوان والقاهرة، وعين شمس من الجنسين منهم ١٠٠ ذكور، ١٠٣ إناث، وصل متوسط عمر عينة الذكور ٣٩,٤١ سنة وانحراف معياري ١,٠٦ سنة، ٤١,٣٣ سنة وانحراف معياري ٢,١٢ سنة، وروعي في إختيار العينة التجانس في المتغيرات التالية:

- المؤهل الدراسي جميعهم مؤهل جامعي
- السن من ٣٥ - ٤٥ سنة
- مدة الإلتحاق بالعمل في نفس الجامعة تتراوح من ١٠ - ١٥ سنة.

حيث أشارت أشارت نجات بوظون (٢٠٠٩) إلى أهمية مستوي التعليم في تحقق الرضا الوظيفي، وأن إرتفاع مستوي التعليم يسهم في مزيد من الرضا الوظيفي. كما أشار فاتح العبودي (٢٠١٨) إلى أن الأفراد من نفس الجيل يسلكون بطرق متشابهة حيث يميل العاملون من صغارالسن إلى إنخفاض درجة الرضا الوظيفي والإنتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى، بينما يميل العاملون ذوي الأعمار الأكبر إلى الرضا عن وظائفهم والإستمرار فيها.

ونعرض فيمايلي توزيع أفراد العينة من خلال الجدول التالي

جدول رقم (١)

يوضح توزيع أفراد العينة طبقاً للنوع ولمكان العمل

النوع	الجامعات	ذكور	إناث	المجموع
جامعة حلوان	٤٥	٥١	٩٦	
جامعة القاهرة	٣٠	٢٢	٥٢	
جامعة عين شمس	٢٥	٣٠	٥٥	
المجموع	١٠٠	١٠٣	٢٠٣	

أدوات الدراسة

أولاً: إستمارة البيانات الديموجرافية

إشتملت إستمارة البيانات الديموجرافية علي الإسم لمن يرغب، السن، المؤهل الدراسي، المهنة

١ - مقياس اليقظة العقلية (ترجمة عبد الرقيب البحيري وآخرين)

بعد الإطلاع على التراث النظري والدارسات السابقة حول موضوع الدراسة تبين ملائمة إستخدام مقياس (Bear et al , 2006) لليقظة العقلية والذي قام بترجمته إلي اللغة العربية وتقنيه في الثقافة المصرية عبد الرقيب البحيري وآخرين (٢٠١٤) ويتكون من ٣٩ بنداً تتم الإجابة عليهم من خلال ٥ بدائل للإجابة وهي لا يحدث، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً، موزعين علي خمسة أبعاد علي النحو التالي:

• الملاحظة وتقيسها البنود من ١ - ٨

• الوصف ويمثله البنود من ٩ - ١٦

• التصرف والعمل بوعي وتتضمنه البنود من ١٧ - ٢٤

• عدم إصدار الأحكام وتأجيلها وتعتبر عنها البنود من ٢٥ - ٣٢

• عدم التأثر بالخبرات الداخلية وتشملها البنود من ٣٣ - ٣٩

وقام مترجمي المقياس بتقنيه والتحقق من ثباته وصدقه، وتبين أنه يتميز بدرجات مرتفعة من صدق التعلق بمحك خارجي، وأيضاً درجات مرتفعة من التجانس الداخلي؛ كما تبين أن معاملات ثبات هذا المقياس مقبولة والتي تم حسابها بطرق مختلفة منها الإختبار - إعادة الإختبار، معامل ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية حيث تراوحت معاملات الثبات بين ٧٢، - ٩٢، لكل العوامل التي ينطوي عليها المقياس.

تصحيح مقياس اليقظة العقلية

إنطوي المقياس علي بنود إيجابية وأخري سلبية، تم تصحيحها من خلال تدرج خماسي وتم تصحيح البنود الإيجابية كما يلي: لا يحدث = ١، نادراً = ٢، أحياناً = ٣، غالباً = ٤، دائماً = ٥.

تم تصحيح البنود السلبية بطريقة عكسية حيث تم تقدير درجات البدائل علي النحو التالي: لا يحدث = ٥، نادراً = ٤، أحياناً = ٣، غالباً = ٢، دائماً = ١.

وتتراوح الدرجة علي هذا المقياس من ٣٩ - ١٩٥

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع البنود الإيجابية والسلبية في مقياس اليقظة العقلية

أرقام البنود	البنود	
	البيان	البنود
٢٥، ٢٤، ٢٣، ٢٢، ٢١، ٢٠، ١٩، ١٨، ١٧، ١٣، ١٢، ١١	البنود السلبية	٣٢، ٣١، ٣٠، ٢٩، ٢٧، ٢٦
٣٣، ٢٨، ١٦، ١٥، ١٤، ١٠، ٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٣، ٢، ١	البنود الإيجابية	٣٩، ٣٨، ٣٧، ٣٦، ٣٥، ٣٤

وتم التحقق من صلاحية السيكمومترية لمقياس اليقظة العقلية علي النحو التالي:

صدق مقياس اليقظة العقلية

- الإتساق الداخلي

لحساب الإتساق الداخلي لمقياس اليقظة العقلية تم حساب معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية علي المقياس، وتبين ارتباط كل البنود ارتباطات جوهرية بالدرجة الكلية، وموضحة بالجدول التالي.

جدول رقم (٢)

يوضح معاملات ارتباطات بنود مقياس اليقظة العقلية بالدرجة الكلية عليه لدي العينة الكلية

(ن = ٢٠٣)

البنود	الإرتباطات	البنود	الإرتباطات	البنود	الإرتباطات
١	*،٥١	١٤	*،٦٨	٢٧	*،٥٩
٢	*،٦٦	١٥	*،٥٤	٢٨	*،٦٨
٣	*،٤٨	١٦	*،٥٧	٢٩	**،٧٤
٤	*،٥٧	١٧	*،٦١	٣٠	*،٥٥
٥	*،٤٤	١٨	*،٦٥	٣١	**،٧١
٦	*،٦١	١٩	***،٨٢	٣٢	***،٨٤
٧	***،٨١	٢٠	**،٧٤	٣٣	*،٥٦
٨	**،٧٦	٢١	**،٦٩	٣٤	*،٦٢
٩	*،٥٦	٢٢	**،٧٧	٣٥	**،٧٤
١٠	*،٥٤	٢٣	*،٥٩	٣٦	**،٧٨
١١	**،٧٢	٢٤	*،٥٤	٣٧	***،٨٣
١٢	***،٨٣	٢٥	*،٤٩	٣٨	**،٧٣
١٣	*،٦٥	٢٦	*،٥٥	٣٩	***،٨١

* = دال عند ٠،٥ ، ** = دال عند ٠،١ ، *** = دال عند ٠،٠١

جدول رقم (٣)

يوضح مصفوفة الارتباطات بين العوامل المكونة لمقياس اليقظة العقلية لدي العينة الكلية

(ن = ٢٠٣)

العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	الارتباطات العوامل	مسلسل
				١	الملاحظة	١
			١	**٠,٦٦	الوصف	٢
		١	*٠,٦١	**٠,٧٤	التصرف والعمل بوعي	٣
	١	**٠,٦٨	*٠,٥٩	**٠,٧٨	عدم إصدار الأحكام	٤
١	**٠,٧٧	**٠,٧٢	*٠,٦٣	**٠,٧٦	عدم التأثر بالخبرات	٥

* = دال عند ٠,٠٥ ، ** = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

٢- مقياس التدفق النفسي (آمال باظة، ٢٠١١)

يتكون هذا المقياس من ٥٦ بند موزعين علي ثمانية أبعاد

- إدارة الوقت بطريقة إيجابية.
- مستوي النشاط في العمل والشعور بالمسئولية.
- وضوح الهدف من العمل والقابلية لتحقيق الأهداف.
- الاندماج في الأنشطة الخاصة بالعمل.
- تركيز الإنتباه ومواجهة التحديات.
- الدافعية للعمل.
- الإستغراق في العمل دون حساب الوقت.
- تلقائية الأداء مع عدم إتخاذ قرارات.

ويتم تصحيح كل بند من خلال تدرج خماسي، وتتراوح الدرجة علي كل بند

من صفر - ٤، بحيث تتراوح الدرجة الكلية علي المقياس بين صفر - ٢٢٤.

صدق مقياس التدفق النفسي:

الإتساق الداخلي

لحساب الإتساق الداخلي لمقياس التدفق النفسي تم حساب معاملات الارتباط

بين كل بند والدرجة الكلية علي المقياس، وتبين ارتباط كل البنود ارتباطات جوهرية بالدرجة الكلية، وموضحة بالجدول التالي.

جدول رقم (٤)

يوضح معاملات الإرتباط بين كل بند من بنود مقياس التدفق والدرجة الكلية عليه

(ن = ٢٠٣)

رقم البند	الإرتباطات	رقم البند	الإرتباطات	رقم البند	الإرتباطات	رقم البند	الإرتباطات
١	*,٥٥	١٥	*,٥٧	٢٩	** ,٦١	٤٣	*,٥٦
٢	*,٤٩	١٦	*,٥٢	٣٠	** ,٦٧	٤٤	** ,٧٦
٣	*,٥٧	١٧	*,٥٧	٣١	*,٥٦	٤٥	*,٦٦
٤	** ,٦١	١٨	** ,٧١	٣٢	*,٥٤	٤٦	** ,٧٢
٥	*,٥٢	١٩	** ,٦٨	٣٣	*,٥٨	٤٧	*** ,٨١
٦	** ,٧١	٢٠	*** ,٨٢	٣٤	** ,٦٩	٤٨	*,٥٥
٧	** ,٦٨	٢١	*** ,٨٧	٣٥	** ,٧٢	٤٩	*,٤٧
٨	** ,٦١	٢٢	** ,٧٨	٣٦	*** ,٨٢	٥٠	** ,٦٦
٩	** ,٧٢	٢٣	*,٥٩	٣٧	** ,٦٨	٥١	** ,٧٨
١٠	*,٥٩	٢٤	*,٥٢	٣٨	** ,٧١	٥٢	*** ,٨١
١١	*,٥٦	٢٥	*,٦٥	٣٩	*** ,٨٤	٥٣	** ,٦٧
١٢	*,٤٦	٢٦	*,٥٨	٤٠	*,٦٦	٥٤	** ,٧١
١٣	*,٤٤	٢٧	*,٤٧	٤١	** ,٧٨	٥٥	*,٥٢
١٤	*,٥٢	٢٨	*,٥١	٤٢	*** ,٨٣	٥٦	** ,٦٢

* = دال عند ٠,٥ ، ** = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

جدول رقم (٥)

يوضح مصفوفة إرتباطات أبعاد مقاييس التدفق النفسي وبعضها البعض

(ن = ٢٠٣)

مسلسل	أبعاد مقياس التدفق النفسي	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
١	إدارة الوقت بطريقة إيجابية	١							
٢	مستوى النشاط في العمل	** ,٧١	١						
٣	وضوح الهدف من العمل	** ,٦٨	*,٥٦	١					
٤	الإنتماج في الأنشطة	*,٥٣	*,٥١	*,٥٩	١				
٥	تركيز الانتباه ومواجهة التحديات	*,٥٧	*,٦١	** ,٦٧	** ,٧٢	١			
٦	الدافعية للعمل	** ,٦٣	** ,٧٧	** ,٦٨	*,٥٤	*** ,٧٩	١		
٧	الإستغراق في العمل	*,٥٩	** ,٦٨	*,٥٥	*,٥٧	** ,٧١	*** ,٨٢	١	
٨	تلقائية الأداء مع عدم إتخاذ قرارات	*,٦٢	*,٥٥	** ,٧١	** ,٦٣	** ,٦٦	** ,٧٢	*** ,٧٩	١

* = دال عند ٠,٥ ، ** = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

٣- مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)

تم إتباع الخطوات التالية لإعداد هذا المقياس:

- تم الإطلاع علي بعض المقاييس العربية المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي ومنها، فاروق موسي (٢٠٠٦) مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين، سالم الشرايدة (٢٠٠٨، ٢٠١٠) مروان طاهر (٢٠١١)، إيهاب عيسي، طارق عامر (٢٠١٤)، أسماء جعفر (٢٠٢٠).
- كمانم الإطلاع علي بعض المقاييس الأجنبية ومنها (Gary et al ,1994) وأيضاً (Tarja et al , 2012) وكذلك (Terry, 2022)
- تم عرض المقياس في صورته المبدئية علي ٢٠ من العاملين بالوظائف الإدارية بجامعة حلوان منهم ١٠ ذكور، ١٠ إناث للتأكد من وضوح عباراته، وتم في ضوء ما قدموه من ملاحظات إعادة صياغة بعض البنود لتكون أكثر وضوحاً.
- تكون مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولية من ٣٢ بند، وتم حذف البنود التي تبين عدم ملاءمتها في ضوء إنخفاض إرتباطها بالدرجة الكلية.
- وتكون المقياس في صورته النهائية من ٢٤ بند، يجب عليها الفرد من خلال ثلاثة بدائل للإجابة وهي غير راض وتحصل علي الدرجة ١، راض إلي حدا ما وتحصل علي الدرجة ٢، راض تماماً وتحصل علي الدرجة ٣، وتراوحت الدرجة علي هذا المقياس من ٢٤ - ٧٢، وشملت البنود مختلف جوانب الرضا عن العمل وهي:

- الرضا عن طبيعة المهام المطلوب المسندة للفرد (مدى ملاءمتها للتخصص الدراسي)
- الرضا عن حجم العمل من حيث الوقت والجهد المبذول
- الرضا عن الظروف البيئية في العمل
- الرضا عن العلاقات بين الزملاء والتعاون فيما بينهم
- الرضا عن أنظمة الترقّي
- الرضا عن إتاحة الفرص للتدريب
- الرضا عن تحقق الأمن والإستقرار في العمل
- الرضا عن الرؤساء والمدبرين في العمل وأنماط القيادة

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع الجوانب التي شملتها بنود مقياس الرضا الوظيفي

عدد البنود	أرقام البنود	الجوانب التي شملتها بنود المقياس	مسلسل
٤	١٩ ، ٧ ، ٥ ، ١	الرضا عن طبيعة المهام المطلوب	١
٢	١٤ ، ١١	الرضا عن حجم العمل	٢
٣	٢٠ ، ١٠ ، ٣	الرضا عن الظروف البيئية في العمل	٣
٣	٢٢ ، ١٧ ، ٦	الرضا عن العلاقات بين الزملاء	٤
٣	٢٣ ، ١٣ ، ٩	الرضا عن أنظمة الترقية	٥
٣	١٨ ، ١٦ ، ٢	الرضا عن إتاحة الفرص للتدريب	٦
٣	٢١ ، ١٥ ، ٨	الرضا عن تحقق الأمن والاستقرار	٧
٣	٢٤ ، ١٢ ، ٤	الرضا عن الرؤساء والمديرين في العمل	٨

وتم التحقق من الصلاحية السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي علي النحو

التالي:

صدق مقياس الرضا الوظيفي

الإتساق الداخلي

حساب الإتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي تم حساب معاملات

الإرتباط بين كل بند والدرجة الكلية علي المقياس، بعد إستبعاد ٨ بنود وهي البنود

التي كشفت عن إرتباطات بالدرجة الكلية غير جوهرية

جدول رقم (٧)

يوضح معاملات إرتباط كل بند من بنود مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية عليه (ن = ٢٠٣)

أرقام البنود	الإرتباطات	أرقام البنود	الإرتباطات	أرقام البنود	الإرتباطات
١	*,٦٠	٩	*,٥٣	١٧	***,٧٥
٢	*,٥٥	١٠	*,٦٥	١٨	*,٥٨
٣	*,٦١	١١	*,٥٢	١٩	*,٥٤
٤	*,٥٢	١٢	*,٦٣	٢٠	*,٦٤
٥	*,٥٤	١٣	*,٥٦	٢١	**,٧١
٦	**,٦٥	١٤	*,٦١	٢٢	*,٦٢
٧	**,٦٧	١٥	***,٧٣	٢٣	***,٧٥
٨	*,٥٣	١٦	*,٦٢	٢٤	*,٦١

** = دال عند ٠,٠٥ ، * = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

يوضح الجدول معاملات إرتباطات البنود بالدرجة الكلية بعد إستبعاد البنود التي تبين عدم جوهرية إرتباطاتها بالدرجة الكلية.

الصدق العاملي:

تم حساب الصدق العاملي لمقياس الرضا الوظيفي بإستخدام طريقة المكونات الأساسية لهوتلينج Hottelling، وإجراء تدوير متعامد بطريقة الفاريمكاس Varimax لكايزر للكشف عن البناء العاملي للمقياس بشرط أن يتشعب علي العامل الواحد ثلاثة بنود علي الأقل، وأن يكون الجذر الكامن لكل عامل واحد صحيح فأكثر.

وأوضحت النتائج أن مقياس الرضا الوظيفي يتضمن عاملين هما الرضا عن أداء الوظيفة، الرضا عن ظروف العمل والمحيطين بالفرد.

وبلغت نسبة التباين الكلي ٥٣,٧٦%، وهي نسبة مرتفعة تشير إلي ملائمة البنود للمقياس، وإستوعب العامل الأول ٢٩,٩١٤% من التباين الكلي للمقياس وبلغ جذره الكامن ٩,٠٠١، وتشعب عليه ١٥ بنوداً تراوحت تشعباتها من ٤١٤، -، ٦٤٦، وهي تشعبات مرتفعة، تدور جميعها حول الرضا عن طبيعة العمل، والرضا عن حجم العمل، والرضا عن أنظمة العمل، والرضا عن إتاحة الفرص للتدريب، والرضا عن تحقق الأمن والإستقرار في العمل وجميعها يتعلق بالرضا عن الوظيفة وما يتعلق بها كوظيفة في حد ذاتها، لهذا أمكن تسميته، وهو الرضا عن أداء الوظيفة.

بينما إستوعب العامل الثاني ٢٣.٨٥% من التباين الكلي وبلغ جذره الكامن ٤,٠٤، وتشعب عليه ٩ بنود تراوحت تشعباتها من ٤٨٧، -، ٦٠٦، وهي تشعبات مرتفعة،

وتشمل البنود التي تناولت الرضا عن الظروف البيئية، والرضا عن العلاقات بين الزملاء، والرضا عن الرؤساء والمديرين في العمل، لهذا أمكن تسميته عامل الرضا عن ظروف العمل والمحيطين بالفرد.

جدول رقم (٨)
يوضح تشبعات بنود مقياس الرضا الوظيفي علي العوامل الفرعية
(ن = ٢٠٣)

البنود	العامل الأول	العامل الثاني
١	,٥٣٤	
٢	,٥٢١	
٣		,٥٢٧
٤		,٦٠٦
٥	,٤٩٦	
٦		,٥١٧
٧	,٦٢٦	
٨	,٥٤٩	
٩	,٤٢٦	
١٠		,٥١٤
١١	,٤٩٤	
١٢		,٤٨٧
١٣	,٧٣٢	
١٤	,٤١٤	
١٥	,٣٤٤	
١٦	,٦٠٥	
١٧		,٥٩٢
١٨	,٥٥١	
١٩	,٥١٣	
٢٠		,٥١٤
٢١	,٦٤٦	
٢٢		,٥٨٣
٢٣	,٥٢١	
٢٤		,٥٢٧
تباين كلي %٥٣,٧٦	٢٩,٩١٤	٢٣,٨٥
الجذر الكامن ١٣,٠٤	٩,٠٠١	٤,٠٠٤

جدول رقم (٩)

يوضح توزيع بنود مقياس الرضا الوظيفي علي العوامل المكونة له

عدد البنود	البنود التي تشبعت علي العامل	العوامل التي يتكون منها مقياس الرضا الوظيفي
١٥	١٦، ١٥، ١٤، ١٣، ١١، ٩، ٨، ٧، ٥، ٢، ١ ٢١، ٢٣، ١٩، ١٨	الرضا عن أداء الوظيفة
٩	٢٤، ٢٢، ٢٠، ١٧، ١٢، ١٠، ٦، ٤، ٣	الرضا عن ظروف العمل والمحيطين بالفرد

جدول رقم (١٠)

يوضح مصفوفة الارتباط بين العوامل المكونة لمقياس الرضا الوظيفي لدي العينة الكلية

(ن = ٢٠٣)

العامل الثاني	العامل الأول	الإرتباطات العوامل	مسلسل
	١	الرضا عن أداء الوظيفة	١
١	***, ٨٧	الرضا عن ظروف العمل	٢

***= دال عند ٠.٠١ .

الصدق التلازمي

لحساب الصدق التلازمي تم حساب الإرتباط بين الدرجة علي مقياس الرضا الوظيفي والدرجة علي مقياس الرضا عن الحياة لمجدي الدسوقي (٢٠١٣) علي عينة مكونة من ٢٠ موظف، ٢٣ موظفة من العاملين في جامعة حلوان، وتبين وجود إرتباطات موجبة جوهرية بين الدرجات علي هذين المقياسين مما يشير إلي صدق مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

جدول رقم (١١)

يوضح معاملات الإرتباطات بين الدرجة علي مقياس الرضا المهني ومقياس الرضا عن الحياة

العينة الكلية = ٤٣	إناث = ٢٣	ذكور ن = ٢٠	العينات
** , ٧٩	** , ٧٦	** , ٨٣	معاملات الإرتباطات

* = دال عند ٠.٠٥ ، ** = دال عند ٠.٠١ ، *** = دال عند ٠.٠٠١ .

ينضح من الجدول أن الإرتباطات بين الدرجات علي المقياسين موجبة دالة إحصائياً مما يشير إلي صدق مقياس الرضا الوظيفي.

ثبات أدوات الدراسة:

تم حساب ثبات المقاييس الثلاثة باستخدام/

- أسلوب الاختبار - إعادة الاختبار بفواصل زمني مدة تراوحت ٣ - ٤ أسابيع.
- القسمة النصفية.
- ألفا لكرونباخ.

جدول رقم (١٢)

يوضح معاملات ثبات مقاييس أدوات الدراسة

المقاييس	معاملات الثبات	الإختبار - إعادة الإختبار ن = ٤٥	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول ن = ١٩١	ألفا لكرونباخ ن = ١٩١
اليقظة العقلية	,٧١	,٧٨	,٨١	
التدفق النفسي	,٦٦	,٧٢	,٧٣	
الرضا الوظيفي	,٦٣	,٦٨	,٧٤	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات ثبات كافة مقاييس الدراسة مقبولة.

تطبيق الأدوات وجمع البيانات:

تم تطبيق أدوات الدراسة في الفترة من ٢٢ أبريل ٢٠٢٠ وحتى ١٥ يناير ٢٠٢١، جلسات جماعية صغيرة يتراوح العدد فيها من ٣-٥ موظفين وموظفات، وتم الانتقال إليهم في مقار عملهم كلياتهم والتطبيق في أحد حجرات مقار عملهم بمساعدة العاملين من مختلف الكليات والإدارات.

إستغرقت جلسات التطبيق فترة زمنية تراوحت من ٣٥ - ٤٥ دقيقة، تبدأ بالتحية وتوضيح أن الأسئلة التي تحتويها إستمارة البحث تتعلق بأهداف بحثية علمية بهدف إجراء بحث علمي يقتصر إستخدام نتائجه علي المجال الأكاديمي، مع التأكيد علي سرية البيانات وأهمية النتائج وضرورة أن يجيب المشاركون في الدراسة علي كل الأسئلة بما يتطابق مع ما يقوم به فعلياً وما يمارسه من سلوكيات. أو ما يتطابق مع حالته.

خطة التحليلات الإحصائية

١- تم إستخدام التحليل العاملي للتأكد من صلاحية مقياس الرضا الوظيفي.

- ٢- تم حساب معاملات الارتباط المستقيم بين الدرجات علي المتغيرات التي شملتها مقاييس الدراسة وبعضها البعض.
- ٣- تم استخدام إختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين.
- ٤- تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نعرض فيمايلي نتائج الدراسة والتي تم التوصل إليها باستخدام مختلف الأساليب الإحصائية المناسبة لإختبار فروضها:

نتائج الفروض الأول، والثاني، والثالث

- ينص الفرض الأول علي أن " هناك علاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي لدي العاملين في القطاع الحكومي."
- ينص الفرض الثاني علي أن " هناك علاقة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي ."
- ينص الفرض الثالث علي أن " هناك علاقة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي."

ولمعالجة هذه الفروض تم حساب معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض لدي الذكور، ولدي الإناث، ولدي العينة الكلية.

أولاً: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض لدي عينة الذكور

جدول رقم (١٣)

يوضح معاملات الارتباط المستقيم بين متغيرات الدراسة لدي عينة الذكور (ن=١٠٠)

المقاييس	معاملات الارتباط	اليقظة العقلية	التدفق النفسي	الرضا الوظيفي
اليقظة العقلية	١			
التدفق النفسي	**٠,٦٣	١		
الرضا الوظيفي	**٠,٦٧	**٠,٧٣	١	

** دال عند ٠,٠٥ ، ** دال عند ٠,٠١ ، *** دال عند ٠,٠٠١ .

يتبين من الجدول السابق الخاص بفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة لدي عينة الذكور وجود ارتباط جوهري موجب بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي، وأيضاً

بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، كما تبين وجود ارتباط جوهري موجب بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي.

ثانياً: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض لدي عينة الإناث

جدول رقم (١٤)

يوضح معاملات الارتباط المستقيم بين متغيرات الدراسة لدي عينة الإناث

(ن = ١٠٣)

		معاملات الارتباط	
الرضا الوظيفي	التدفق النفسي	اليقظة العقلية	المقاييس
		١	اليقظة العقلية
	١	**٠,٦٧	التدفق النفسي
١	**٠,٧١	**٠,٦٩	الرضا الوظيفي

* = دال عند ٠,٥ ، ** = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

يتبين من الجدول السابق الخاص بفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة لدي عينة الإناث وجود ارتباط جوهري موجب بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي، وأيضاً بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، كما تبين وجود ارتباط جوهري موجب بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي.

ثالثاً: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وبعضها البعض لدي العينة الكلية

جدول رقم (١٥)

يوضح معاملات الارتباط المستقيم بين متغيرات الدراسة لدي العينة الكلية

(ن = ٢٠٣)

		معاملات الارتباط	
الرضا الوظيفي	التدفق النفسي	اليقظة العقلية	المقاييس
		١	اليقظة العقلية
	١	**٠,٦٥	التدفق النفسي
١	**٠,٧٢	**٠,٦٨	الرضا الوظيفي

* = دال عند ٠,٥ ، ** = دال عند ٠,٠١ ، *** = دال عند ٠,٠٠١

يتبين من الجدول السابق الخاص بفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة لدي العينة الكلية وجود ارتباط جوهري موجب بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي، وأيضاً بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي، كما تبين وجود ارتباط جوهري موجب بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي.

يتضح من الجداول السابقة صحة وتحقق الفروض الأول والثاني والثالث. وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات التي كشفت عن وجود ارتباطات جوهريّة موجبة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي ومنها دراسة بشير النشمي (٢٠١٩).

و الدراسات التي كشفت عن وجود ارتباطات إيجابية جوهريّة بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي ومنها دراسة هدي السيد (٢٠١٨)، أحمد فتح الله (٢٠٢٠)، حنان أحمد عبد الرحمن (٢٠٢٠)، آية سليمان (٢٠٢١).

وتتفق أيضاً مع ما أشار إليه (Brausch, 2011) من أن هناك ارتباط إيجابي بين اليقظة العقلية والإنجاز في العمل لأنها ترتبط سلباً بالإندفاعية والقلق الاجتماعي مما يسهم في تحقيق الإنجازات الوظيفية.

ويفسر (Phan et al, 2020) ارتباط اليقظة العقلية بالرضا الوظيفي بأنها تساعد الفرد في تأمل المواقف وتقبل مختلف الظروف والمشكلات مما يسهم في تعزيز السلام الداخلي والأمن النفسي للفرد وتجعله يشعر بالرضا عما يقوم به من مهام وما يؤديه من أعمال ويحقق له الرضا الوظيفي.

وتتفق أيضاً مع الدراسات التي توصلت إلي وجود ارتباطات إيجابية موجبة بين التدفق النفسي والرضا الوظيفي ومنها:

دراسة (Maeran & Cangiano, 2013)، طاهر كاري وآخرون (٢٠١٣)، ودراسة (Getahun, 2016)، فاطمة خشبة (٢٠١٧)، الهادي سريّة، زينة بن طراد (٢٠١٨)، جيهان سويد، مروة سعادة (٢٠١٨)، أيمن سلامة (٢٠١٨)، ودراسة (Al- Ruwaili, 2019)، خالد المسا (٢٠١٩)، ظافر القحطاني (٢٠٢١).

وتتفق كذلك مع نتائج دراسة وفاء راوي (٢٠٢٠) التي كشفت عن وجود ارتباطات إيجابية جوهريّة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي والرضا الوظيفي.

كما يمكن تفسير ارتباطات متغيرات الدراسة الراهنة ببعضها البعض في ضوء ما أورده (Sahatjian & Connelly, 2013) من أن نجاح الفرد في عمله وشعوره بالرضا الوظيفي يحتاج إلى التروي والتأمل والتحكم في الإنفعالات، وجميعها تتحقق من خلال اليقظة العقلية، كما يسهم التدفق النفسي في إستمرار مواصلة الفرد لبذل الجهد في عمله مما يحقق له نتائج تجعله يشعر بالرضا عن نفسه وعما يقوم به من أعمال.

كما يمكن تفسير ارتباط اليقظة العقلية والتدفق النفسي بالرضا الوظيفي وبيان هذه العلاقات من خلال ما شرحه (Simlesa et al, 2018) من أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي يتشابهان في تركيز الانتباه علي الخبرة المعاشة، وما أوضحه عماد محبوب (٢٠١٨) يتعلق بأن التدفق النفسي هو إستغراق الفرد في توظيف مهاراته وإمكاناته في إنجاز متطلبات العمل، ويترتب علي تحقيق الإنجازات في العمل الشعور بالرضا والسرور الذي يسهم في زيادة درجة الدافعية للعمل والمثابرة في القيام به مما يزيد من الإنجازات الوظيفية.

وأوضح (Cohen & Boder, 2019) أن الإشباعات القائمة علي التدفق النفسي يصاحبها وجدان إيجابي يؤدي إلي تحسن الأداء والرضا عن العمل.

وأوضح التراث النفسي دور الرضا الوظيفي في التأثير علي إنتاج الفرد في عمله، وأنه وفقاً لما أشار إليه حسين مشهدي (٢٠١٨) يعد أحد ركائز الرضا الوظيفي.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع علي أن " هناك فروق بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية والتدفق النفسي والرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي ".

ولإختبار هذا الفرض تم إجراء إختبار "ت" للعينتين المستقلتين، وتحديد دلالات قيمة "ت" المحسوبة للدرجات علي كل المقاييس المستخدمة في الدراسة، لإجراء مقارنات بين الذكور والإناث داخل مجموعتي الدراسة، وذلك علي النحو التالي:

جدول رقم (١٦)

يوضح الفروق بين الجنسين في الدرجات علي كل مقاييس الدراسة

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	إناث ن = ١٠٣		ذكور ن = ١٠٠		المتغيرات
		ع	م	ع	م	
غير دالة	,١٥	٨,٢٤	١٢٩,١١	٧,٥٣	١٣٣,٢٣	اليقظة العقلية
غير دالة	,١٨	٧,١٩	١٩٧,١١	٨,٦٦	١٩١,٤١	التدفق النفسي
غير دالة	,٣٩	٤,٥١	٥٤,١٧	٦,٨١	٥٩,٣١	الرضا الوظيفي

يتبين من الجدول السابق عدم تحقق الفرض الرابع نظراً لعدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في الدرجات علي كافة المتغيرات التي شملتها الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عديد من الدراسات التي توصلت إلي عدم وجود فروق بين الجنسين في اليقظة العقلية ومنها: دراسة هدي السيد (٢٠١٨)، ودراسة (Al- Ruwaili, 2019)، بشير النشمي (٢٠١٩)، شاعر أحمد (٢٠١٩)، ريم ميهوب، فداء أحمد (٢٠٢٠)، محمود الغرابية، أحمد الشرفين (٢٠٢٢).

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي كشفت عن عدم وجود فروق بين الجنسين في التدفق النفسي ومنها:

دراسة شيماء خاطر (٢٠١٢)، ودراسة (Asakawa, 2014)، هبة سامي (٢٠١٨)، دراسة (Sanjama & Punkao, 2018)، وكذلك دراسة (Al- Ruwaili, 2019)، بشير النشمي (٢٠١٩)، محمد الصوافي (٢٠٢٠)، رزان عز الدين (٢٠٢٢)، رزان السعودي، محمد أحمد (٢٠٢٢).

كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج بعض الدراسات التي توصلت إلي عدم وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ومنها: دراسة رضا دريوش، تنظيم سرداوي (٢٠١٧)، حنان أحمد علي (٢٠٢٢).

وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات ومنها: دراسة (Parkash et al, 2017) التي كشفت عن ارتفاع درجات اليقظة العقلية بالمقارنة بالإناث،

ودراسة الهادي سراية، زينة بن طراد (٢٠١٨) التي أوضحت أن الذكور أكثر تدفقاً بالمقارنة بالإناث، ودراسة محمد الشواهرة (٢٠٠٧) التي توصلت إلي أن الذكور يكشفون عن درجات من الرضا الوظيفي مرتفعة بالمقارنة بالإناث.

نتائج الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس علي أن " اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي ."

ولإختبار هذا الفرض تم حساب الإنحدار المتدرج بإعتبار ان اليقظة العقلية، والتدفق النفسي متغيرات مستقلة وأن الرضا الوظيفي متغير تابع. وأن كل من اليقظة العقلية والتدفق النفسي متغيرات منبئة بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالقطاع الحكومي .

أولاً: نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الذكور

جدول رقم (١٧)

يوضح نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الذكور (ن = ١٠٠)

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الارتباط المتعدد	مربع الارتباط المتعدد	الإسهام في مربع الارتباط المتعدد	قيمة (ف)	مستوي الدلالة	قيمة (ت)	مستوي الدلالة	معامل الإنحدار
اليقظة العقلية	الرضا الوظيفي	,١٣٣	,٠١٢	,٠١٢	٥.٣٣	,٠١٢	٢,٨٣	,٠١٣	,١١٧
التدفق النفسي	الرضا الوظيفي	,١٦١	,٠١٧	,٠١٧	٦.٠٣	,٠١٦	٢,٨١	,٠١٨	,١٥٨

يتبين من الجدول السابق أن اليقظة العقلية، التدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الذكور، وأن إسهام التدفق النفسي أكبر من إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

ثانياً: نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الإناث

جدول رقم (١٨)

يوضح نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الإناث (ن = ١٠٣)

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الارتباط المتعدد	مربع الارتباط المتعدد	الإسهام في مربع الارتباط المتعدد	قيمة (ف)	مستوي الدلالة	قيمة (ت)	مستوي الدلالة	معامل الإنحدار
اليقظة العقلية	الرضا الوظيفي	,١٣٥	,٠٢٤	,٠٢٤	٥,٩٧	,٠١٨	٢,٥١	,٠١١	,١٤١
التدفق النفسي	الرضا الوظيفي	,١٥١	,٠٣٣	,٠٣٣	٦,٥١	,٠٢٩	٣,١٥	,٠١٨	,١٧٢

يتبين من الجدول السابق أن اليقظة العقلية، التدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي عينة الإناث، وأن إسهام التدفق النفسي أكبر من إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

ثالثاً: نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العينة الكلية

جدول رقم (١٩)

يوضح نتائج الإنحدار المتدرج بإعتبار أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العينة الكلية (ن = ٢٠٣)

معامل الإنحدار	مستوي الدلالة	قيمة (ت)	مستوي الدلالة	قيمة (ف)	الإسهام في مربع الارتباط المتعدد	مربع الارتباط المتعدد	الإرتباط المتعدد	المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
اليقظة العقلية	٠,١٢٢	٢,٥٤	٠,١٦	٦,٥٦	٠,٢٧	٠,٢٧	٠,١٤١	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي
التدفق النفسي	٠,١٤٩	٢,٤٧	٠,١٩	٧,٢٢	٠,٣٥	٠,٣٥	٠,١٦٨		

يتبين من الجدول السابق أن اليقظة العقلية، التدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي لدي العينة الكلية، وأن إسهام التدفق النفسي أكبر من إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

يتبين من الجداول السابقة تحقق الفرض الخامس حيث تبين أن اليقظة العقلية والتدفق النفسي متغيرات منبئة بالرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير إسهام اليقظة العقلية في التنبؤ بالرضا الوظيفي في ضوء توضيح (Haigh et al , 2011) تأثير اليقظة العقلية في درجة الرضا الوظيفي بأنها تنطوي في مكوناتها علي الميل للإفتتاح علي الخبرات البيئية، والتوجه الإيجابي نحو العمل؛ ويتميز مرتفعي اليقظة العقلية بمواجهتهم الفعالة لظروف عملهم لأن لديهم مهارات مميزة تجعلهم أيضاً أكثر كفاءة في التفاعل مع المحيطين بهم.

ويضاف إلي ذلك ما أشار إليه (Ritchie & Bryant , 2012) من أن اليقظة العقلية هي أحد أهم الجوانب النفسية المؤثرة في أداء الأفراد في مؤسسات عملهم لأنها تساعد في مواجهة المشقة المهنية بكفاءة ومن ثم تحقيق التوافق النفسي الإجتماعي أيضاً.

و ما أشار إليه (Jobaneh et al , 2016) من أن الأفراد الذين يحصلون علي درجات مرتفعة علي مقاييس اليقظة العقلية أكثر وعياً بأنشطتهم اليومية، ولايميلون إلي إصدار أحكام فورية في المواقف ويستطيعون السيطرة علي مشاعرهم وأفكارهم مما يساعدهم علي الإستمرار في العمل.

و ذكر (May, 2016) أن اليقظة العقلية تتطوي علي مهارات من شأنها زيادة درجة المرونة النفسية، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف.

و ما أوضحه (Akyurek ,2018) من أن اليقظة العقلية تجعل الفرد يشعر بالكفاءة والقدرة علي أداء المهام، وتعزز الدافع لديه لإنجاز المهام مما يزيد من ارتباطه بالمهمة التي يؤديها

كما يري (Rebecca et al ,2019) أن اليقظة العقلية تسهم في قبول الفرد لمضمون الموقف دون إنقادات أو مشاعر سلبية مع التركيز في متطلبات الموقف وإكمال العمل، وأداء المهام للوصول إلي النتائج المنشودة التي تحقق له الشعور بالرضا عن المهام التي يقوم بها.

وتتفق هذه النتائج مع ما أشار إليه (Dionne et al ,2016) من أن اليقظة العقلية من العوامل المسهمة في التنظيم الذاتي مما يبسر أداء الفرد لعمله، ويزيد من تقديره لذاته مما يحقق الرضا عن العمل.

كما يمكن فهم وتفسير النتيجة التي كشفت عنها الدراسة الراهنة فيما يتعلق بأن اليقظة العقلية منبئة بالرضا الزوجي من خلال ما ذكره (et al ,2018) (Leyland) أن اليقظة العقلية هي أحد المتغيرات المنبئة بالرضا الشخصي، والرضا المهني، والهناء النفسي، والسلامة النفسية، كما ترتبط بالموهبة والمرونة والإبداع لأنها تساعد في توجيه الفرد لذاته نحو اللحظة المعاشة بكل ما تتضمنه من أفكار، ومشاعر، ومتطلبات، كما تساعده في التعايش مع هذه اللحظة من خلال التقبل، وحب الإستطلاع ودون إصدار أحكام مرتبطة بمواقف سابقة. كما تسهم في تحسين الوظائف التنفيذية، وتنظيم الذات مما يسمح بإجادة الأداءات المهنية ويحقق الرضا الشخصي والمهني للأفراد عن أنفسهم وعما يقومون به من مهام.

كما أشارت عزة رزق (٢٠٢٠)، وأيضاً (Akyurek etal , 2018) إلي أن انخفاض مستوى اليقظة العقلية يؤدي إلي انخفاض مستوى التركيز، وانخفاض القدرة

على حل المشكلات والتوصل إلي حلول بديلة وانخفاض السيطرة على الغضب والإنفعالات السلبية الأخرى، والشعور بعدم الإرتياح.

ويتفق ذلك ما أشار إليه (Carraça et al, 2020) في شأن أن اليقظة العقلية تيسر تنمية الإنفعالات الإيجابية وتقلل من الإنفعالات السلبية لأنها تؤدي وظائف تنظيمية خاصة بتنظيم الذات، وتحسين المزاج من خلال تنظيم الإنفعالات.

وأضاف (Gautam , 2017) أن اليقظة العقلية تسهم في تخفيض درجات القلق وتزيد من المثابرة عند أداء الأفراد المهام الصعبة.

كما فسر (Ahmad , 2019) إسهام اليقظة العقلية في تحديد درجة الرضا الوظيفي بأنها تساعد الأفراد في السيطرة علي مشاعرهم ومعتقداتهم والتركيز في أداء المهام المطلوبة منهم.

ويري (Jayaraja et al , 2017) أن تركيز الإنتباه في العمل يقلل من الآثارالسلبية المصاحبة للتعرض للمشقة بكل أنواعها، ويجعلهم قادرين علي العمل في مواجهة مختلف الظروف، وتجعلهم راضين عن أنفسهم، وعن المحيطين به، وعما يقومون به من مهام. وذكرت أسماء نوري (٢٠١٥) أن اليقظة العقلية تسهم في الأداءالإبداعي. وأشار (Goldberg et al., 2018) إلي أن اليقظة العقلية من المتغيرات المهمة في مواجهة مختلف صور المشقة المرتبطة بإنجاز المهام وأداء الأدوار، كما تسهم في إتخاذ القرارات الملائمة في المواقف، وتتضح اليقظة العقلية من خلال سلوكيات الأفراد الإيجابية والمقبولة إجتماعياً التي تحقق نتائج جيدة، كما تتضح أيضاً من خلال قدراتهم علي حل المشكلات.

ويعتبر (Fulton ,2016) اليقظة العقلية من المنبئات بالسلامة النفسية، لأنها تمارس تأثير جوهري في أداء الأفراد لمهام عملهم، وتحدد درجات توافقتهم مع متطلبات عملهم والمشقة المهنية المرتبطة بها، لأنها تقوم في جوهرها علي المراقبة المستمرة للخبرات السابقة مع التركيز علي الخبرات الحاضرة وتقبلها ومواجهة المواقف كما هي بدون إصدار أحكام تقييمية بشأنها، مع عدم الإنشغال بتوقع النتائج المستقبلية.

وأوضحت ميريام ميشيل (٢٠١٩) أن الإنتباه يمثل جوهر اليقظة العقلية، وتمارس اليقظة العقلية دورها في التأثير في سلوك الأفراد من خلال المزج بين

المعرفة والإنفعال في ضوء الخبرة الداخلية لفهم المواقف. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة إيناس النقيب (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن اليقظة العقلية منبئة بتنظيم الإنفعالات، والتحكم فيها.

وترى الباحثة أن تنظيم الإنفعالات وترشيدها يمثل أحد الركائز الأساسية في تحقيق النجاح في العمل والرضا عنه.

وتتفق النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية في شأن أن اليقظة العقلية منبئة بالرضا الوظيفي مع نتائج دراسة كل من:

- (Lewis et al , 2017)، هدي السيد (٢٠١٨)، (Mac & Fang, 2019)، أمل عبد الباقي (٢٠٢٠)، أحمد فتح الله (٢٠٢٠)، حنان عبد الرحمن (٢٠٢٠)، (Cullen et al , 2021)، آية سليمان (٢٠٢١)، (Coimbra et al , 2021)، أبو المجد الشوريجي، وآخرين (٢٠٢٢).

ويمكن تفسير دور التدفق النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي في ضوء:

ما أشارت إليه عفراء العبيدي (٢٠١٦) من أن التدفق منبئ بالرضا الوظيفي لأنه يساعد الفرد في استخدام قدراته والإمكانات الجسمية والذهنية التي تميزه عن الآخرين في مواجهة التحديات التي تواجهه في عمله.

و ما أوضحه عبد المطلب القريطي (٢٠١٣) في شأن أن التدفق النفسي يتضمن شقين للتوافق النفسي الإجتماعي هما:

- توافق الفرد مع نفسه، أو تناغمه مع ذاته بمعنى قدرته علي مواجهة الإحباطات والتحديات وتحقيق الأهداف.

- توافقه مع ظروف البيئة بصفة عامة، وبيئة العمل بصفة خاصة.

وترى الباحثة أن القدرة علي مواجهة متطلبات العمل والتعايش معها من ميسرات تحقق الرضا الوظيفي.

و فسر سيد البهاص (٢٠١٠) تميز من يحصلون علي درجات مرتفعة علي مقاييس التدفق النفسي بالرضا عن عملهم ووظائفهم لأنهم يستغرقون في العمل بوعي وبدرجات تركيز إنتباه مرتفعة يشعرون معها بالسرور الذي يعد مكافأة تدعيمية (مدعم) للفرد تجعله يستمر في العمل وبذل الجهد والإنتاج مما يترتب عليه الشعور بالرضا الوظيفي.

وتري الباحثة أن التدفق النفسي منبئ بالرضا الوظيفي لأنه يسهم في نجاح الفرد في أداء المهام وأن إدراكه لتمييز هذا الأداء يمثل في حد ذاته مدعم يترتب عليه الشعور بالرضا الوظيفي بإعتبار أن هذا التدعيم يعد عائد أو ناتج للأداء. ويتفق ذلك مع ما أشارت عليه نتيجة دراسة Sanjamsai (2018) & Phukao) في شأن إرتباط التدفق النفسي بتحقيق المنفعة.

كمانتفق نتائج الدراسة مع تناول حسن إبراهيم (٢٠١٨) للتدفق النفسي علي أنه يتجلى ويظهر في الإستغراق التام أو الإنشغال بالأداء، ومع سرعته، والوصول إلى مستوى عالي منه، مع الشعور بالسعادة النفسية، ويصاحب ذلك انخفاض الوعي بالزمان والمكان أثناء الأداء، ونسيان احتياجات الذات، والإستفادة القصوى من الحالة الوجدانية في التعرف والتعلم ودقة الاداء.

و ما أشارت إليه شيماء إبراهيم وآخرون (٢٠٢١) من أن التدفق النفسي يتمثل في قدرة الفرد على التعمق والإستغراق في المهام المطلوبة منه، والعمل بأقصى درجة من التركيز والإستمتاع الذاتي أثناء الأداء، والتحكم في المشاعر، مع عدم الضجر من طول الوقت المستغرق في إنجاز هذه المهام؛ مما يؤدي إلى الوصول إلى أعلى مستويات الأداء النشط والفعال، والشعور بالسعادة وراحة البال والتوافق النفسي.

وتري الباحثة أن الإستمتاع والإستغراق في العمل يزيدمن كفاءة أداءالموظف لعمله ويساعده في الوصول لمستوي جيد يترتب عليه ثقة في نفسه ورضائه عن عمله.

وتتفق النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية في شأن أن التدفق النفسي منبئ بالرضا الوظيفي مع نتائج دراسة كل من: شيماء خاطر (٢٠١٢)، (Maeran, Cangiano, 2013) & كاري وآخرين (٢٠١٣)، (Getahun, 2016)، فاطمة خشبة (٢٠١٧)، الهادي سراية، زينة بن طراد (٢٠١٨)، جيهان سويد، مروة سعادة (٢٠١٨)، أيمن سلامة (٢٠١٩)، (Al- Ruwaili, 2019)، خالد المساء، وآخرين (٢٠١٩)، طاهرالقحطاني (٢٠٢١).

كمانتفق نتائج الفرض الخامس مع نتائج دراسة وفاء راوي (٢٠٢٠) التي توصلت إلي أن اليقظة والتدفق النفسي منبئين بالرضا الوظيفي.

التوصيات:

- ١- التركيز علي فحص المزيد من الجوانب النفسية المرتبطة بتحقيق الرضا اوظيفي خصوصا في ظل تدني المرتبات الحكومية وغلاء المعيشة.
- ٢- تدريب موظفي الحكومة علي اليقظة العقلية، والتدقق النفسي لمساعدتهم في الشعور بالرضا عن المهام التي يقومون بها.
- ٣- فحص سمات الشخصية المرتبطة باليقظة العقلية والتدقق النفسي، والشعور بالرضا بوجه عام.
- ٤- إجراء مزيد من الدراسات لتناول الجوانب المعرفية المرتبطة باليقظة العقلية والتدقق النفسي والشعور بالرضا.
- ٥- البحث عن ميسرات التدقق النفسي ومن أهمها تنظيم الذات والوظائف التنفيذية ودورها في تحقيق أفضل درجات الأداء المهني.
- ٦- الإنلاقات إلي أهمية دور المتغيرات الشخصية في التأثير في الأداء المهني، والرضا الوظيفي.
- ٧- الإستفادة من نتائج الدراسة الحالية في مجال علم النفس الصناعي، والصحة النفسية.
- ٨- تصميم برامج تقوم علي تنمية اليقظة العقلية للحد من السلوك العدواني لدي المراهقين.
- ٩- الإهتمام بتنمية اليقظة العقلية في ضوء ما أشار إليه Harris & Thoresen (2002)، ووضعها جانب أساسي في البرامج النفسية والخطط الوقائية المستخدمة في مواجهة المشقة النفسية وخطط العلاج النفسي في المجال الإكلينيكي.
- ١٠- ضرورة وضع الجوانب النفسية والإجتماعية في الإعتبار في الدراسات التي تتناول إدارة العمل والإنتاج.
- ١١- تدريب طلاب المدارس علي اليقظة العقلية والتدقق النفسي للحد من التعثر الدراسي.

بحوث مستقبلية مقترحة:

- نقدم في نهاية الدراسة عدد من المقترحات البحثية ومنها:
- ١- دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية وإدارة الغضب.
 - ٢- تناول دور اليقظة العقلية والتدفق النفسي في التخفيف من الآثار السلبية المترتبة علي الإحالة للتقاعد خصوصاً لدي من يلتحقون بأعمال أخري بعد الإحالة للمعاش.
 - ٣- فحص العلاقة بين اليقظة العقلية والسلامة النفسية.
 - ٤- دراسة دور اليقظة العقلية في تحقيق جودة الأداء المهني في مختلف المجالات.
 - ٥- بحث العلاقة بين اليقظة العقلية والحكمة في الوقاية من الأمراض السيكوسوماتية.
 - ٦- تناول دور التدبير وتفاعلاته مع اليقظة العقلية، والتدفق النفسي في تحديد درجة التوافق النفسي.
 - ٧- فحص العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية وتأثيرها في درجة الرضا الوظيفي.
 - ٨- تحديد أدوار كل من اليقظة العقلية والتدفق النفسي في تحقيق التفوق الأكاديمي.
 - ٩- دراسة دور اليقظة العقلية في تنظيم الإنفعالات المصاحبة للخبرات الصدمية.

المراجع:

- إبراهيم أنيس، إبراهيم منتصر، عطية الصوالحي، محمد خلف أحمد (٢٠٠٤). المعجم الوسيط، القاهرة، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة.
- أبو المجد الشوريجي، أحمد عثمان، إيمان نافع، أشرف إبراهيم (٢٠٢٢). اليقظة العقلية والطموح الأكاديمي كمنبئات بالتسويق الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق "دراسات تربوية ونفسية"، المجلد ٣٧، العدد ١١٤، يناير، الجزء الأول، ص ص ٢١٥ - ٢٧١.
- أحمد جميل (٢٠١٥). إدارة الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، الجنادرية للنشر والتوزيع.
- أحمد عمرو عبد الله، إسلام عبد رفاعي (٢٠٢٠). القدرة التنبؤية للتدين واليقظة الذهنية بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من المجتمع المصري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد ١٧، العدد ٢، ديسمبر، ص ص ٢٢٣ - ٢٦٢.
- أحمد ماهر (١٩٩٣). السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- أحمد محمد جاد الرب (٢٠١٧). فاعلية التدريب على اليقظة العقلية كمدخل سلوكي جدلي في خفض صعوبات التنظيم الإنفعالي لدى الطالبات ذوات اضطراب الشخصية الحدية وأثره على أعراض هذا الاضطراب. مجلة الإرشاد النفسي، المجلد ٥١، العدد ١، ص ص ١ - ٦٨.
- أحمد فتح الله (٢٠٢٠). الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد ٥٩، العدد الأول، مارس، ص ص ٢٣ - ٥٠.
- أسماء جعفر (٢٠٢٠). مقياس الرضا الوظيفي، القاهرة، دارالكتاب الحديث.
- أسماء طه نوري (٢٠١٥). أثر أبعاد اليقظة العقلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٨، العدد ٦٨، ص ص ٢٠٦ - ٢٣٦.
- أسماء فتحي أحمد، ميرفت عزمي زكي (٢٠١٣). التفكير الإيجابي والسلوك التوكيدي من الطالب كمنبئات بأبعاد التدفق النفسي لدى عينة من الطلاب لجامعيين المتفوقين دراسياً، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ٢٢، العدد ٧٨، ص ص ٥٧ - ٩٨.

- أسماء فتحي أحمد، حنان فوزي (٢٠١٥). التدفق النفسي كمنبئ بمهارات اتخاذ القرار لدي عينة من مديري المدارس بمحافظة المنيا. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٦٠، ص ص ٢٨٣-٣٢٣. أشرف نجيب (٢٠١٩). مظاهر اليقظة العقلية وعلاقتها بالعصابية لدى الطلاب الجامعيين، بحوث المؤتمر الإقليمي الثالث لقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩- ٢٠ فبراير.
- السيد خرخاش، (٢٠١٨). إدارة الصراع وتأثيره على الرضا الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية بالقطب الجامعي تاسوست"، رسالة ماجستير، الجزائر.
- السيد التهامي، رضا محمد (٢٠١٨). فعالية برنامج قائم على اليقظة العقلية في خفض الضغوط وتحسين الرفاهية لدي معلمي الأطفال ذوي اضطرابات طيف التوحد. مجلة كلية التربية الخاصة، جامعة الزقازيق، العدد ٢٤، ص ص ١- ٨١.
- السيد عبد المطلب، إيناس خريبة (٢٠٢٠). اليقظة العقلية في ضوء نظرية لانجر وعلاقتها بكل من الإتجاه نحو التخصص وأسلوب التعلم ونوع الإختبار التحريري المفضل لدى طلبة جامعة الزقازيق، المجلة التربوية، العدد ٦٩، يناير، ص ص ١- ٤٥.
- آمال باظة (٢٠١١). مقياس التدفق النفسي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- أماني جودة (٢٠٢٢). الدور الوسيط لمهارات التقبل والتقبل في العلاقة بين خطط تنظيم الإنفعالات والكرب النفسي لدي مريضات أورام الثدي السرطانية والصحيحات، المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، المجلد ١٠، العدد ٢، إبريل، ص ص ٢٢٣- ٢٨٢.
- أمل عبد الباقي(٢٠٢٠). تأثير تحسين مستوي اليقظة العقلية المقررة ذاتياً وأبعادها المختلفة علي مستوي الرفاهية النفسية لدي عينة من الإناث "دراسة شبه تجريبية"، دراسات نفسية، المجلد ٣٠، العدد الأول، يناير، ص ص ٩٤- ١٦٤.
- الهادي سراهي، زينة بن طراد (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على العمال الدائمين بمديرية التجارة بورقلة"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)، العدد ٣٥، سبتمبر، ص ص ١١١٧- ١١٣٠.
- أيمن سلامة (٢٠١٩). التدفق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية المجلد ١، العدد ١٢، ص ص ٢٣-٣٣١.
- إيناس النقيب (٢٠٢٠). الاستراتيجيات المعرفية للتنظيم الانفعالي وعلاقتها بكل من اليقظة العقلية والمرونة المعرفية لدى الطلاب المعلمين

- بكلية التربية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٤٤، ص ص ٤٤٩ - ٤٦١.
- إيناس منصور (٢٠٢١). درجة التدفق النفسي لدى عينة من طالبات جامعة الطائف. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد ١٠٠، ص ص ٢٢٧ - ٢٥٦.
- إيناس نواوي (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- آية الله عبده سليمان (٢٠٢١). دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملات بالوظائف الإدارية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ٣١، العدد ١١٣، أكتوبر، ص ص ١٢٣ - ١٦٤.
- المعجم العربي الأساسي (١٩٨٩). المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد ١٣.
- آمال عبدالسميع باظة (٢٠١١). إختبار التدفق النفسي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- إيناس محمود غريب (٢٠١٥). التدفق النفسي وعلاقته بتحمل الغموض والمخاطرة لدى طالبات جامعة القصيم. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٦٥، الجزء ٣، ص ص 292-354.
- إيهاب عيسى، طارق عامر (٢٠١٤). مقياس الرضا الوظيفي والمهني في العمل، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- بديعة حبيب بنهان (٢٠١٦). فاعلية الإرشاد بالمعنى في تنمية التدفق النفسي ومهارات التفكير الإبداعي لدي طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد ٢٦، العدد ٢، ص ص ٣١٣ - ٤٠٨.
- برنية طروم علي (٢٠١٤). الرضا الوظيفي " مفهومه، عوامله، ونظرياته"، المجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٦، يوليو، ص ص ٦٧ - ٨٢.
- بشير النشمي (٢٠١٩). اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية" دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٣، العدد ٧، ص ص ١٣٠ - ١١٤.
- جلال عبد الحليم (٢٠١٦). محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- جمال الدين بن مكرم ابن منظور (١٩٩٤) لسان العرب، دار الفكر للنشر والتوزيع، بيروت.
- جيرالد جرينبرج، روبرت بارون (٢٠٠٩). إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، الرياض، دار المريخ للنشر.

- جيهان سويد، مروة سعادة (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والإعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية. العدد ٣٣، ص ص ١٣٦-١٨٢.
- حسن إبراهيم (٢٠١٨). حالة التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من لاعبي السباحة في محافظة دمشق، مجلة جامعة البعث، سوريا، ١٧ المجلد ١٧، العدد ٤٠، ص ص ٤٤-١١.
- حسين خضير مشهدي (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وتأثيره علي الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد الخامس، العدد الأول، يوليو، ص ص ٣٨٤-٤٠٤.
- حنان أحمد عبد الرحمن (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٤٤، الجزء الرابع، ص ص ١١٥-١٩٢.
- حنان أحمد علي (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي كمنبئ بجودة الخدمات الإرشادية لدى الأخصائيين النفسيين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد ١١٤، المجلد ٣٢ (يناير)، ص ص ٣٠٢-٣٥٠.
- خالد المسا، هشام عبد الله، صفاء عجاجة (٢٠١٩). التنبؤ بدافعية الإنجاز الأكاديمي من مستوى التدفق النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية- الكويت، العدد ١١، ص ص ٢٣٣-٢٦٨.
- طارق عبد الرحيم، إيمان نوار (٢٠١٨). الابتكارية الإنفعالية واليقظة العقلية وعلاقتها بكفاءة التمثيل المعرفي للمعلومات لدى مرتفعي ومنخفضي المستويات التحصيلية من طلاب الجامعة، المجلة التربوية، العدد ٥٤، أكتوبر، ص ص ٥٢٣-٥٧٠.
- طاهر كاري، أمير قمراني، هاجر صالح، حميد عرب (٢٠١٣). علاقة التدفق النفسي بالرضا الوظيفي عن العمل في شركة الصناعة العسكرية، مجلة الطب العسكري، المجلد ١٥، العدد ٢٥، ص ص ١٤١-١٤٨.
- ظافر القحطاني (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين التدفق النفسي وصراع الأدوار والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات، مجلة الإرشاد النفسي، المجلد ١ العدد ٦٧، أغسطس ص ص ٢٣٧-٢٧٥.
- راضية دريوش، نظيم سرداوي (٢٠١٧). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية جامعة محمد

- بوضياف بالمسيلة الجزائر العدد 13 ، ديسمبر، ص ص ١٤٥ - ١٨٨ .
- رضا جبر (٢٠٢١). فاعلية استخدام الخرائط الذهنية الإلكترونية في تنمية مهارات ما وراء المعرفة والتدفق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طالب كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد ٣٤، ص ص ٣٧٨ - ٤٥٢ .
- رزان السعودي، محمد أحمد (٢٠٢٢). التدفق النفسي وعلاقته بالاتساق المعرفي لدى طلبة جامعة الطفيلة التقنية، مجلة الدراسات والبحوث التربوية "الكويت"، المجلد الثاني، العدد ٦، سبتمبر، ص ص ١١١ - ١٤٥ .
- رزان عز الدين (٢٠٢٢). التدفق النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلاب جامعة البعث، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد ١٩، العدد ٤، ص ص ٦٠ - ٩٦ .
- رونالد زيجل (٢٠١٩). التعقل ممارسات عملية لحل مشكلات الحياة اليومية، ترجمة: شعبان جاب الله رضوان، القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- ريم ميهوب، فداء محمود: (٢٠٢٠) الفروق في اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي: دراسة ميدانية علي عينة من طلبة كليتي التربية والصيدلة بجامعة طرطوس، المجلة التربوية الإلكترونية السورية، العدد ١، ديسمبر، ص ص ٢٣ - ٤٥ .
- زهراء محمد غنيم (٢٠١٦). نموذج بنائي للتدفق في علاقته بكل من سمات الشخصية والسعادة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- زهية غريون (٢٠٠٧). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة سكيكدة.
- سالم الفهد (٢٠١٧). السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، الطبعة الأولى، مؤسسة دنيا للطباعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- سالم تيسير شرايدة (٢٠٠٨). المتغيرات الشخصية المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سالم تيسير الشرايدة (٢٠١٠). الرضا الوظيفي " أطر نظرية وتطبيقات عملية"، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- سعد أنور السندي (٢٠١٠). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالنزعة الاستهلاكية لدى موظفي الدولة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- سعدية السيد بدوي (٢٠١٩). دور التعقل في التنبؤ بحل المشكلات لدي عينة من طلاب الجامعة، حوليات مركز بحوث الموهبة والإبداع، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية الثامنة.

- سيد أحمد البهاص (٢٠١٠). التدفق النفسي والقلق الإجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الإنترنت (دراسة سيكومترية-إكلينيكية). كتاب المؤتمر السنوي الخامس عشر، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، ص ص ١١٧-١٦٩.
- شاكر أحمد (٢٠١٩). التدفق النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى أساتذة الجامعة، مجلة فنون الفراهيدي، (العراق)، المجلد ١١، العدد ٣، ص ص ٤٢٥-٤٥٥.
- شيرين دسوقي، إيمان قاسم (٢٠٢٢). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التدفق النفسي في تنمية السعادة الدراسية لدى طالب كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد ٣٧، ص ص ٥١٩-٥٤٢.
- شيرين عبد القادر (٢٠١٦). اليقظة العقلية كمتغير وسيط للعلاقة بين مظاهر اضطراب الشخصية الحدية والتعلق العاطفي. حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية التاسعة، الرسالة الثامنة.
- شيرين علاء الدين سعيد (٢٠١٨). التقييم الجوهري للذات كمتغير معدل للعلاقة بين ضغوط العمل المدركة والرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة، قسم علم النفس.
- شيماء إبراهيم، سمية أحمد، غادة شحاته (٢٠٢١). التدفق النفسي وعلاقته بالكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة جامعة الزقازيق. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد ١١٢، ص ص ٥١-١٢٧.
- شيماء شكري خاطر (٢٠١٢) دراسة بعنوان دور التدفق النفسي والروحانية في التنبؤ بالهناء الشخصي لدى عينة من طلبة الجامعة، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، السنة ٦، الحولية ٦، ص ص ١-٦٣.
- شيماء شكري خاطر (٢٠٢٠). إسهام عوامل التعقل وتنظيم الذات في التنبؤ بالتدفق النفسي لدى عينة من الموهوبين، مجلة بحوث ودراسات نفسية، المجلد ١٦، العدد ٣، يوليو، ص ص ٤٧٠-٥٤٤.
- عادل هاشم (٢٠١٧). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- عائشة بويلال (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم "دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الإجتماعية بجامعة قاصدي مرياح ورقلة"، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.

- عبدالرحمن عزيزو (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص، رسالة ماجستير جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- عبد الرقيب البحيري، فتحي الضبع، أحمد طلب، عائدة العوامل (٢٠١٤). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية دراسة ميدانية في ضوء أثر الثقافة والنوع، مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٣٩، ص ص ١١٩ - ١٦٦.
- عبد الفتاح رضوان (٢٠١٧). إدارة المنازعات والصراعات في العمل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- عبد المطلب القريطي (٢٠١٣). الصحة النفسية، القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الثانية.
- عزة خضري (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية التدفق النفسي وأثره على الذكاء الإنفعالي لدى عينة من المسنات المقيمت بدور الرعاية، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، العدد ٤٤، الجزء الرابع، ص ص ٣٢١ - ٣٩٤.
- عزة رزق (٢٠٢٠). اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين مستوى الطموح وقلق المستقبل لدى طلاب الجامعة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع عشر، الجزء الثالث، ص ص ١٢٥ - ١٧٦.
- عفرأ خليل (٢٠١٦). التدفق النفسي لدى طلبة الجامعة في ضوء متغير الجنس والتخصص الدراسي. كتاب المؤتمر العلمي الرابع لكلية التربية، جامعة عين شمس، ص ص ١٩٧ - ٢١٤.
- علي الشلوي (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدي عينة من طلاب كلية التربية بالداودي، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ١٩، ص ص ١ - ٢٤.
- عماد محجوب (٢٠١٨). المتغيرات النفسية والإجتماعية وعلاقتها بالموهبة لدي كل من ذوي الإعاقة البصرية والذهنية، مجلة المركز القومي لثقافة الطفل، العدد ٤٥، ص ص ٤ - ٩٧.
- فاتح العبودي (٢٠٠٨). الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي: " دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قسنطينة.
- فاطمة خشبة (٢٠١٧). التدفق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الإجتماعية في ضوء المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد ٢٧، العدد ٩٦، ص ص ٢٢١ - ٣١٦.
- فاطمة خشبة (٢٠١٨). التنبؤ بمستوي اليقظة العقلية من خلال بعض المتغيرات النفسية لدي طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٧٩، الجزء الأول، يوليو، ص ص ٤٩٥ - ٥٩٨.

- فاروق موسى (٢٠٠٦). مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- فتحي عبدالرحمن الضبع، أحمد علي محمود (٢٠١٣). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدي عينة من طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي العدد ٣٤، ص ص ١ - ٧٥.
- فيفيان أحمد فؤاد علي عشاوي (٢٠٠١). العلاقة بين التعرض لمثيرات المشقة والإصابة بسرطان الثدي: مع إشارة خاصة إلي التأثير المعدل لبعض سمات الشخصية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة، قسم علم النفس.
- فيفيان أحمد فؤاد (٢٠١٨). التدين والأمن النفسي في علاقتهما بالرضا عن الحياة لدي مرضي إختلالات الشريان التاجي، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية كلية الآداب جامعة القاهرة، أبريل.
- مجدي الدسوقي (٢٠١٣). مقياس الرضا عن الحياة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد الصوافي (٢٠٢٠). القدرة التنبؤية للسعادة النفسية في التدفق النفسي ومفهوم الذات لدى طلبة الصف التاسع الأساسي في مدارس ولاية المضبيبي بسلطنة عمان: دراسة ميدانية، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد ٢١، ص ص ١ - ٢٣.
- محمد إسماعيل حميدة (٢٠١٩). فعالية برنامج قائم على اليقظة الذهنية في تنمية التدفق النفسي وأثره علي السعادة النفسية لدي طلاب المرحلة الثانوية (دراسة تنبؤية- تجريبية)، مجلة الإرشاد النفسي، المجلد ٦٠، العدد ١، ديسمبر، ص ص ٢٤٧ - ٣٣٩.
- محمد البحيري، هديل سيد، هيام صادق (٢٠١٧). التدفق النفسي وعلاقته بالإيثار لدى عينة من المراهقين ذوى المشكلات الإنفعالية، مجلة دراسات الطفولة، العدد ٧٥، ص ص ٢٠١ - ٢١٣.
- محمد السعيد أبو حلاوة (٢٠١٣). حالة التدفق (المفهوم والأبعاد والقياس)، القاهرة، شبكة العلوم النفسية العربية.
- محمد الشواهرة (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمى ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة،
- محمد صديق (٢٠٠٩). التدفق النفسي وعلاقته ببعض العوامل النفسية لدى طلاب الجامعة، مجلة دراسات نفسية، المجلد ١٩، العدد ٢، ص ص ٣١٣ - ٣٥٧.
- محمود الغرابية، أحمد الشريفين (٢٠٢٢). اليقظة العقلية وعلاقتها بالجهد الإنفعالي لدي العاملين في مجال الصحة النفسية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٣٠، العدد ٢، ص ص ١٧٠ - ١٩٥.

- مختار يونس (٢٠١٥). الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة.
- مروان العطية (٢٠١٨). المعجم الجامع، لبنان، دار غيداء للنشر والتوزيع.
- مروان طاهر (٢٠١١) مقياس الرضا الوظيفي، القاهرة، دار المسيرة للطباعة والنشر.
- منال البارودي (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرووسين، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى.
- موفق عبد الجبار، أمين محبوب (٢٠١١). هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق "أفكار حديثة ورؤية مستقبلية". عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع.
- ميريام ميشيل (٢٠١٩). التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الوالدية والقلق لدى أمهات أطفال طيف التوحد، رسالة ماجستير، كلية الآداب - جامعة القاهرة.
- ناهد خالد هنداوي، عفاف سعيد فرج (٢٠١٧). التلؤك الأكاديمي وعلاقته بالدافعية الذاتية والتدفق النفسي لدى طالبات شعبة التربية بجامعة الأزهر. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر المجلد ١٧٤، العدد ٢، ص ص ٨٢٨ - ٨٨٦.
- نجاة بوظون (٢٠٠٩). تأثير الإتصال التنظيمي على الرضا الوظيفي للعمال، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، جامعة سيكدة، .
- نجلاء عبد الخالق (٢٠١٩). اليقظة العقلية لدى طلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء بعض المتغيرات في محافظة مسقط، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، المجلد ١٣، إبريل، ص ص ٢٢٠ - ٢٣٤.
- نجوي الجزائر، لطفي إبراهيم، عادل الهجين (٢٠٢١). التدفق النفسي وعلاقته بعمليات ما وراء المعرفة لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد ٣٦، العدد ٣، ص ص ٤٦٨ - ٥٠٠.
- نجيب خزام، تامر إبراهيم، زهراء حسن (٢٠١٦). تقدير الخصائص السيكومترية لإختبار التدفق على عينة من طلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، المجلد ٤٨، العدد ١، ص ص ٣٠٩ - ٣٤٠.
- نورة دغنوش (٢٠٢٢). اليقظة العقلية، الضغوط النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية.

- هبة سامي محمود (٢٠١٨). التدفق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى عينة من طلاب كلية التربية، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، المجلد ٤٢، العدد ١١، ص ص ١٠٤ - ٢٧٧.
- هدي جمال السيد (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من المراهقين من الجنسين، مجلة دراسات نفسية، المجلد ٢٨، العدد ٤، أكتوبر، ص ص ٨٣٣ - ٩٤٥.
- وفاء رشاد راوي (٢٠٢٠). الإسهام النسبي لليقظة الذهنية والتدفق النفسي في الإبداع المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة المنيا. مجلة بحوث ودراسات الطفولة. كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة بين سويف، المجلد ٢، العدد ٤، الجزء الثاني/ ديسمبر، ص ص ١٠٨٧ - ١١١٨.
- يحي الأمين (٢٠١٦). تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بمقايد، الجزائر.
- Ahmad, Z. (2019). Relationship between Procrastination, Job Performance and Mindfulness in Male and Female Employees: A Mediating Model. *European, Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol 8, No 3, pp 535- 543.
- Akyurek, K, Kars. S & Bumin, G, (2018). The determinants of occupation therapy student's attitudes, Mindfulness and Well- Being, *Journal of Education and learning*, Vol 7, NO 3, pp 242- 250.
- Al- Ruwaili, A. (2019). Mental alertness and flexibility and psychological flow of the student Counseling in Tariff governorate, Saudi Arabia- A comparative study between the new and old mentors. *Journal of Sciences & Research Publishing*, Vol. 3, No. 7, PP 114- 130.
- Arun, N. (2016). Re -conceptualizing Flow from a Self-Regulatory Framework. PHD Virginia polytechnic institute and state university.
- Asakawa ,K. (20١4). Flow Experience and Autotelic Personality in Japanese College Students: How do they Experience Challenges in Daily Life? *Journal of Happiness Studies*. Vol 5, P P123-154.

- Baer, R., (2006). Mindfulness training as clinical intervention: A conceptual & empirical review. *Clinical psychology*, No, 10, PP125- 143.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self- Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Journal of assessment*, Vol 13, No 1, PP 27- 45.
- Brausch, B. (2011). The role of mindfulness in academic stress, self -efficacy, and achievement in college students. Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Masters of counseling in the graduate school, Eastern Illinois University Charleston, IL.
- Bringsen, A., Ejlertsson, C., & Andersson, I. (2011). Flow situations during everyday practice in a medical hospital ward. Results from a study based on experiences sampling method. *BMC Nursing*, Vol.10, NO. 3, pp 1- 9.
- Brown K., Ryan R.& Creswell J. (2007). Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects .*Psychological Inquiry*, Vol 18, No 4, PP 211- 237.
- Cardaciotto, K., Herbert, D., Forman, E., Moitra, E., & farrow, V. (2008). The assessment of present moment awareness and acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. *Journal of assessment*, No 15, PP204- 223.
- Carraça, B., Serpa, S., Rosado, A., & Guerrero, J. (2019). A pilot study of a mindfulness :the potential role of mindfulness, self-compassion and psychological flexibility on flow and elite performance. *Journal of Psychology*, Vol 14, No 1, PP 34- 40.
- Chavers, D. (2013). Relationships between spirituality, religiosity, and mindfulness, personality, and resilience. A Thesis Submitted to the Graduate Faculty of the University of South Alabama in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Psychology.

- Chen, C., & Chen, C. (2011). Speeding for fun? Exploring the speeding behavior of riders of heavy motorcycles using the theory of planned behavior and psychological flow theory. *Accident analysis and Prevention*, No.43, PP 923- 990.
- Chen, L. (2015). An exploration of mindfulness and its experiential benefits: Taiwanese Backpackers in Australia. A thesis submitted for the degree of Doctor of philosophy at the University of Queensland.
- Chikszent M, (2012).flow-the Psychology of Optimal experience, International research in education, Lehigh university, U. S. A, New York.
- Cho, H., Ryu, S., Noh, J.&Lee, J. (2016). The effectiveness of daily mindful breathing practices on test anxiety of students. *Journal of management*, Vol. 11, 10, PP 1- 10.
- Coffey, A. & Hartman, M. (2008). Mechanisms of action in the inverse relationship between mindfulness and psychological distress. *Complementary health practice review*, Vol 13, No 2, PP79- 91.
- Coffey, A; Hartman, M. & Fredrickson, B. (2010). Deconstructing mindfulness and constructing mental health: understanding mindfulness and its mechanisms of action. *Mindfulness*, Vol 1, No 4, PP 235- 253. DOI 10.1007/s12671 - 0 10- 0033- 2.
- Coimbra, D., Bevilacqua, G., Pereira, F. & Andrade, A. (2021). Effect of Mindfulness Training on Fatigue and Recovery in Elite Volleyball Athletes: A Randomized Controlled Follow- up study. *Journal of sports science and Medicine*, Vol. 20, No. 1, PP 1- 8.
- Costakis, H. Gruhlke, H. & Su, Y. (2021). Implications of emotional labor on work outcomes of service workers in not- for- profit human service organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, Vol.45, No.1, PP 29- 48.
- Creswell, J. (2017). Mindfulness interventions. *Annual review of psychology*, No 68, PP 491- 516.

- Cullen, B., Eichel, K., Lindahl, J., Rahrig, H., Kini, N., Flahive, J. & Britton, W. (2021). The contributions of focused attention and open monitoring in mindfulness- based cognitive therapy for affective disturbances: A 3- armed randomized dismantling trial, *Journal of Psychology and health*, Vol. 16, No.1, PP 244- 288.
- Davis, M.D., Hayes, J, A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A Practice review of psychotherapy related research. *Journal of psychotherapy*, Vol.48, No.2 ,198- 208.
- Desrosiers, A.; Vine, V.; Klemanski, D.H. & Nolen- Hoeksema, S. (2013). Mindfulness and emotion regulation in depression and anxiety: common and distinct mechanisms of action. *Depression and anxiety*, Vol 30, No 7, P P 654- 661. DOI 10.1002/da.22124.
- Dionne, Gagnon, Carbonneau, Hallis, Grégoire, Balbinotti (2016), Using acceptance and mindfulness to reduce students' anxiety. *Indian Journal of Positive Psychology*, Vol 8, No 2, PP 105- 107.
- Fulton, C. (2016). Mindfulness, self- compassion, and counselor characteristics and sessions variables. *Journal of Mental Health Counseling*, Vol 38, No 4, PP 360- 374.
- Gary F. Koeske, Stuart A. Kirk, Randi D. Koeske, Mary Beth Rauktis (1994). Validation of a job satisfaction scale for the human services , *Social Work Research*, Volume 18, Issue 1, P P 27–35.
- Gautam, A. (2017). Examination of The Associations Among Anxiety, Procrastination, And Mindfulness (Master Thesis) Binghamton University, State University of New York.
- Geiger, S., Otto, S. & Schrader, U. (2018). Mindfully green and heathy: an indirect path from mindfulness to ecological behavior. *Frontiers in Psychology*, No, 8, PP 1- 15.
- Getahun, T., Tefera, B., Burchew, A., (2016). Teachers job satisfaction and organizational commitment in Ethiopia primary

- schools: Focus on primary schools of Bongo town, European scientific journal, Vol. 12, No. 13, PP 308- 401.
- Goldberg, S., Tucker, R., Greene, P., Davidson, R., Wampold, B., Kearney, D. & Simpson, T. (2018). Mindfulness- based interventions for psychiatric disorders: A systematic review and meta- analysis. Clinical psychology review, No 59, PP 52- 60.
 - Gozalo, R. Tarres, J., Ayora, A., Herrero, M., Kareaga, A. & Roca, R. (2019). Application of a mindfulness program among healthcare professionals in an intensive care unit: Effect on burnout, empathy and self-compassion. Intensive medicine, Vol 43, No 4, PP 207- 216.
 - Hager, P. (2015). Flow and the five factor model (FFM) of personality characteristics. A dissertation in counseling psychology, Doctor of psychology, University of Missouri- Kansas City.
 - Haigh, E.A., Moore, M.T., Kashdan, T. B & Fresco, D. M. (2011). Examination of the factor structure and concurrent validity of the Langer Mindfulness/Mindlessness scale assessment, Vol 18, No 11 ،P P 11- 26.
 - Hayes, S., &Shenk, C. (2004). Operationalizing mindfulness without unnecessary attachments. Clinical Psychology: Science and Practice, Vol 11, No 3, PP 249- 254.
 - Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). Organizational Behavior, 13 ed. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
 - Higgins, J., Eden, R., & Moeed, A. (2016). Mindfulness intervention in classroom learning environment. Mindfulness and Educating Citizens for Everyday Life, PP 59- 72.
 - Jayaraja, A. R., Tan, S. A., & Ramasamy, P. N. (2017). Predicting role of mindfulness and procrastination on psychological well-being among university student in Malaysia. Journal Psychology Malaysia, Vol 31, No 2, PP 29- 36.

- Jex, S. (2002). **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Jobaneh, R., Mousavi, S. V., Zanipoor, A., & Hoseini Seddigh, M. A. (2016). The relationship between mindfulness and emotion regulation with academic Procrastination of Students. **Education Strategies in Medical Sciences**, Vol 9, NO 2, PP 134- 141.
- Judge, T., Hulin, C., & Dalal, R. (2009). Job Satisfaction and Job Affect. In: S. W. J. Kozlowski (Ed.), **The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. New York: Oxford University Press.
- Kettler, K.M, (2013). Mindfulness and cardiovascular risk in college students. **Journal of clinical Psychology**, Vol.62, NO.12, PP 1445-1467.
- Keye, M., & Pidgeon, A. (2013). An investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self -efficacy. **Open Journal of Social Sciences**, Vol.1, No.6, PP1- 4.
- Khan, M., Du, J. & Anwar, F. (2021). Corporate Social Responsibility and the Reciprocity between Employee Perception, Perceived External Prestige, and Employees' Emotional Labor. **Psychology Research and Behavior Management**, No.14, PP 61- 85.
- Kuhlkamp, N. (2015). How to promote flow experiences at work: The impact of a mindfulness-based intervention and the role of trait mindfulness. Master's thesis, faculty of Psychology and neuroscience, Maastricht University.
- Leibovich De Figueroa, N., Maglio, A., & Gimenez, M. (2013). The experience of flow in adolescence: Its relationships with personality traits and age.: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/artrevistas/pr.5849/pr.584.9PDF>
- Lemay, P. (2007). **Developing a pattern language for flow experiences in video games**. Doctoral

- dissertation, university of montreal, Canada, 449- 455.
- Leyland, A., Emerson, L. M., & Rows, G. (2018). Testing for an effect of a mindfulness induction on child executive functions. *Mindfulness*, Vol 9, No 6, PP1807- 1815.
 - Lewis, S., (2017). Mindfulness and religiosity in predicting forgiveness. In *Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Bachelor of Science in Psychology*, Sam Houston State University, Huntsville, Texas.
 - Ma, Y. & Fang, S. (2019). Adolescents' mindfulness and psychological distress: The mediating role of emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 10, 1358. Doi: 10.3389/fpsyg.2019.01358.
 - Maeran, P. & Cangiano, F, (2013). Flow experience and job characteristics analyzing the role of flow in job satisfaction, Vol 20, No 1, P P 13-26.
 - Master, B., Sun, M., & Loeb, S. (2018). Teacher work force developments: recent changes in academic competitiveness and job satisfaction of new teachers. *Education Finance and Policy*, Vol 13, No 3, PP 310- 332.
 - May, J. (2016). The effects of individual and school mindfulness on the academic optimism in schools in north alabama. Submitted as requirement for Doctoral degree in of Education in the Department of Education Leadership, The University of Alabama.
 - May, A.C. (2016). Acceptance and commitment therapy for patients with breast cancer: A pilot study [Unpublished Master Dissertation]. Department of Psychology, San Diego State University. From Pro -Quest Dissertations and Theses Database (AAT 10128153).
 - Moix, J., Cladellas, M., Gayete, S., Guarch, M., Heredia, I., Parpal, G. & Trujillo, A. (2021). Effects of a Mindfulness Program for University Students. *Clinical and Health*, Vol. 32, No.1, PP 23- 28.

- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In: Croyder, C. R. and Lopez, S. Y. (Eds), Handbook of positive psychology. Oxford university Press, PP 90- 105.
- Newman, C (2014). The relationships between spirituality and religiosity, trait mindfulness and health outcomes in a Jewish community sample. Submitted in partial fulfillment of the requirements for Doctor of Philosophy in the Ferkauf Graduate School of Psychology, Yeshiva University.
- Nicic, S., Norby, K., Johansen, C., & Willaing, I. (2014). Pilot study of flow and meaning fullness as psychological learning concepts in patient education: A short Report. Journal of Psychology, No.15, PP 566-571.
- Osin, E., Mayutina. A., & Kosheleva, N. (2015). Self-transcendence facilitates meaning-making and flow experience: Evidence from a pilot experimental study. Research project implemented at the national Research university, Higher School Economics (HSE).
- Oxford (2014). Oxford dictionaries online. Retrieved from [http://www. Oxford dictionaries.com](http://www.Oxford dictionaries.com).
- Pardos- Gascón, E., Narambuena, L., Leal- Costa, C. & vander Hofstadt- Román, C. (2020). Differential efficacy between cognitive-behavioral therapy and mindfulness-based therapies for chronic pain: Systematic review. International Journal of Clinical and Health Psychology.No.21, PP 1- 19.
- Pepping, A.; O'donovan, A.; Zimmer- Gembeck, J. & Hanisch, M. (2014). Is emotion regulation the process underlying the relationship between low mindfulness and psychosocial distress? Australian Journal of Psychology, Vol 66, No 2, PP 130- 138.
- Phan, H., Ngu, B., Chen, S., Wu, L., Shi, S., Lin, R. & Wang, H. (2020). Advancing the study of positive psychology: the use of a Multifaceted

- Structure of Mindfulness for development. *Frontiers in Psychology*, PP Vol 11, PP 1984- 1602.
- Pineau, T., Glass, C., & Kaufman, K. (2012). Mindfulness in Sport Performance. In A. Ie, C. Agnomen, & E. Langer (Eds.), *Handbook of mindfulness*. Oxford, UK: Wiley- Blackwell.
 - Prakash, R.S; Whit Moyer, P.; Aldo, A.& Schirda, B. (2017). Mindfulness and emotion regulation in older and young adults, *Journal of Aging and mental health* Vol.21, No.1, PP 77-87
 - Rafeeque, A., & Sultana, D. (2016). Mediating role of mindfulness on the relationship between mental toughness and athletics performance of inter university track and field athletes. *International Journal of Physical Education, Sports, and Health*, Vol.3, No. 2, PP 4- 7.
 - Rebecca Y. M. Cheunga, Melody C.Y. Ngb (2019). Being inthe momentlater? Testing the inverse relationbetween mindfulness and procrastination. *Personality and Individual Differences*, Vol 141, PP 123–126.
 - Reid, D. (2011). Mindfulness and flow in occupational engagement: presence in doing. *Canadian journal of Occupational therapy*, Vol. 78, PP 50- 56.
 - Ritchie, T. D & Bryant, F. B. (2012). Positive state mindfulness: a multidimensional model of mindfulness in relation to positive experience. *International Journal of Wellbeing* Vol 2, No 3 ,P P 150- 181.
 - Rowe, A., Shepstone, L., Carnelley, K., Cavanagh, K., & Millings, A. (2016). Attachment security the like hood that first- time engagers in mindfulness mediation will continue with mindfulness training. *Mindfulness*, Vol.7, No. 3, PP 642- 650.
 - Sahatjian, Z. & Connelly, S. (2013). Emotional labor among healthcare professionals: the effects are undeniable. *Narrative Inquiry Bioethics*, Vol 3, No 2, PP125- 129.

- Sanjamsai ،S.& Phukao ،D. (2018). Flow experience in computer game playing among Thai university students Kasetsart. *Journal of Social Sciences* ،Vol 39, No 2, P P -١٧٥ -١٨٢.
- Sahoo, F., & Sahu, R. (2009). The role of flow experience in human happiness. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, No.35, PP 40- 47.
- Seligman, M. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. New York: Oxford University Press.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, Vol 62, No 3, PP 373- 386.
- Simlesa, M., Guegan, J., Blanchard, E., Bernard, F., & Buisine, S. (2018). The flow engine framework: a cognitive model of optimal human experience. *Europe's Journal of psychology*, Vol 14, No1, PP 232- 265.
- Sinnott, J., Hilton, S., Wood, M., Douglas, D. (2018). Relating flow, Mindfulness, Cognitive, flexibility and post formal thought two: Studies. *Journal of adult's development*.
- <https://doi.org/10.1007/s10804-018-9320-2>.
- Stankovic, D: (2015). *Mindfulness mediation training for tennis players. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education*. Boston University.
- Sunbul, Z. (2016). *The Relationship between mindfulness and resilience among adolescents: mediating role of self- compassion and difficulties in emotion regulation*. (PhD. Dissertation). Middle East Technical University.
- Tarja, K., Raija, M., Pirjo, P., Hannele, T., Miettinen, K., & Vehviläinen, J. (2012) *The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results*, *Nursing Research and Practice*, vol. 112, PP 1- 11.

- Tavares, D., & Freire, T. (2016). Flow experience, attentional control, and emotion regulation: Contributions for appositve development in an adolescent. Revisit Psychology, Vol30, No2, PP 77- 9٤.
- Taylor, E. (2016). Mindfulness and flow in transpersonal art therapy "an excavation of creativity". M., Powietr, Zynska & K. Tobin (Eds.), Mindfulness and Educating Citizens for Everyday Life, PP 27- 46.
- Terry, R. (2022). Development of the Misener Nurse Practitioner Job Satisfaction Scale, Journal of Nursing Measuremen Vol 9, Issue 1, PP 45- 63.