

## ممارسات اليقظة الذهنية ودورها في تعزيز السعادة التنظيمية

## دراسة ميدانية في مديرية بلدية الموصل

## Mindfulness practices and their role in promoting organizational happiness

## A field study in Mosul Municipality Directorate

الباحث. عمر صالح المشهداني م. د اسراء طارق حسين الملاح

كلية الادارة والاقتصاد / جامعة الموصل

Israa\_tarek@uomsul.edu.iq

omarsalehalmshadany@gmail.com

تاريخ استلام البحث ٢٨ / ٦ / ٢٠٢١ تاريخ قبول النشر ٢٤ / ٨ / ٢٠٢١ تاريخ النشر ٣ / ٤ / ٢٠٢٢

## المستخلص

استهدف البحث التعرف الى طبيعة العلاقة بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية لدى الافراد العاملين في مديرية بلدية الموصل. ولأجل تحقيق ذلك تم استخدام مجموعة من الفرضيات تمحورت حول وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين ابعاد اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات ومناقشتها. استخدمت استمارة الاستبيان كأداة اساسية لجمع البيانات من الافراد عينة البحث التي وزعت على عينة عشوائية قدرها (١٠٠) استمارة استبيان شملت مستويات ادارية مختلفة كانت جميعها صالحة للتحليل. ومن خلال استخدام عدة اساليب احصائية تم التعامل مع البيانات واختبار الفرضيات ومنها الوسط الحسابي، معامل الارتباط، ومعادلة خط الانحدار. توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ثمة علاقة ارتباط معنوية ولكنها تراوحت ما بين المتوسطة والضعيفة بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية على المستوى الكلي. اوصى البحث إلى ضرورة توجيه انظار الافراد المبحوثين بأهمية ممارسة اليقظة الذهنية لما لها من اثار ايجابية في تحسين مستوى اداء اعمالهم وزيادة شعورهم بالسعادة والاستقرار النفسي.

**الكلمات المفتاحية:** اليقظة الذهنية، السعادة التنظيمية، مديرية الموصل

## Abstract

The research aimed to identify the nature of the relationship between mental alertness and organizational happiness among individuals working in the Mosul Municipality Directorate. In order to achieve this, a set of hypotheses were used that revolved around the existence of a significant statistically significant correlation between the dimensions of mental alertness and organizational happiness. The research relied on the descriptive analytical method in presenting and discussing the data. The questionnaire form was used as a basic tool for collecting data from individuals, the research sample, which was distributed to a random sample of (100) questionnaire forms that included different administrative levels, all of which were valid for analysis. Through the use of several statistical methods, the data were dealt with and hypotheses were tested, including the arithmetic mean, the correlation coefficient, and the regression line equation. The research reached a set of conclusions, the most important of which is a significant correlation, but it ranged between medium and weak, between mental alertness and organizational happiness at the overall level. The research recommended the need to direct the attention of the respondents to the importance of practicing mindfulness because of its positive effects in improving the level of performance of their work and increasing their sense of happiness and psychological stability.

**Keywords :** Mindfulness practices , organizational happiness, Mosul district

## المقدمة

تتطلع منظمات الاعمال في خضم الالفية الثالثة الى اللاحق بركب التقدم ومواكبة التطورات واستباق الاحداث من خلال الاستجابة السريعة والبحث عما هو جديد وجعل التحدي في الفكر هو المحدد للنجاح المستقبلي. كل ذلك دفع الباحثين الى الاهتمام بالدراسات التي تنصب على تطوير الانتباه والوعي لدى الافراد والتوجه نحو توظيف مفهوم اليقظة الذهنية في بيئة العمل بهدف تحسين كفاءة الافراد العاملين ورفع مستوى ادائهم، من خلال مساعدتهم على انتقاء المثيرات الملائمة من البيئة الخارجية وتوجيه انتباههم الى المحفزات الجديدة وغير العادية فتجعلهم واعيين بكامل بيئتهم ويعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شرود ذهني.

ومن الملامح الجديدة في مجال علم النفس الايجابي برز موضوع السعادة التنظيمية الذي حظي باهتمام كبير في العقود الاخيرة واتجه نحو دراسة المتغيرات الايجابية التي تساعد الافراد والجماعات والمجتمعات بأن يعيش حياة مزدهرة، والتي تعد أحد المؤشرات الاساسية للتكيف والصحة النفسية والقدرة على التأثير في البيئة، لارتباطها بالحالة الايجابية، والرضا عن الحياة وجودتها، وتحقيق الذات والتفاؤل، اذ ان عدم الشعور بالسعادة يعد بمثابة نقطة البداية للكثير من المشكلات.

وانطلاق من ذلك ولغرض تعزيز مستويات السعادة التنظيمية لدى الافراد العاملين يبرز دور اليقظة الذهنية كأداة مهمة في معالجة العديد من الاضطرابات كالتوتر والاكتئاب والضغط النفسية، من خلال امتلاكهم مستوى عالي من الوعي والتوافق النفسي والاجتماعي مما يجعلهم قادرين على التعامل مع مواقف الحياة اليومية بشكل هادئ وأكثر ايجابية ومواجهة الحياة بروح التفاؤل والرضا وتحقيق الذات.

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة لتسلط الضوء على طبيعة العلاقة بين اليقظة الذهنية ودورها في تعزيز السعادة التنظيمية لدى الافراد العاملين في مديرية بلدية الموصل، وقد تم هيكلية الدراسة ضمن اربعة فصول خصص الاول لعرض منهجية الدراسة واختص الفصل الثاني والثالث لعرض الجانب النظري (اليقظة الذهنية، والسعادة التنظيمية)، اما الفصل الثالث فقد عرض الجانب العملي، واخيرا ضم الفصل الرابع تقديم اهم الاستنتاجات والمقترحات.

## المحور الاول / الإطار المنهجي للدراسة

اولاً: مشكلة البحث

تواجه منظمات الالفية الثالثة تحديات غير مألوفة افرزتها الثورة المعرفية والتقدم العلمي والتشابك والتعقيد الذي طال مختلف جوانب الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية، وما رافقها من تغيرات في الجوانب النفسية والعاطفية والاجتماعية لأفراد المجتمع عامة والافراد العاملين خاصة، حيث ازدادت حدة الضغوط وتفاقت المشكلات واصبح من الصعب على الكثير من الافراد العاملين التركيز في اعمالهم نتيجة فقدهم لخاصية التواصل مع اللحظة الراهنة، مما استوجب الوقوف والتفكير بإيجاد طريقة لزيادة حالة الوعي والانتباه والتقليل من حالات التشتت والشرود الذهني، من خلال الاهتمام بموضوع اليقظة الذهنية الذي يقوم على استحضار العقل وتحرير وعي الافراد من الاعباء التي تنقل كاهلهم النفسي والجسدي وزيادة تركيزهم وتوسيع انماط التفكير والانفتاح على الذات والحد من التوتر بما يسهم من تقليل حالات القلق والاكتئاب وزيادة شعورهم بالمتعة والهدوء النفسي ومدهم بالطاقة الايجابية التي تمنحهم الاحساس بالتفاؤل والامل والرضا للوصول الى مستوى من الرفاهية والسعادة وهم يؤدون اعمالهم.

ومن منطلق حاجة منظماتنا العراقية الى هكذا دراسات ولاسيما الخدمية منها ونخص بالذكر مديرية بلدية الموصل التي تشكل احد الركائز الاساسية لخدمة المجتمع، فقد ارتأ الباحثان تشخيص المشكلة عن كثب من خلال اجراء عدد

من المقابلات الشخصية التي كشفت عن واقع ما يعاني منه الافراد العاملين من اعباء ومسؤوليات وتعرضهم لضغوطات نفسية وجسدية وعدم قدرتهم على استحضار افكارهم بشكل ينمي من ممارسات اليقظة الذهنية لديهم لتجاوز حالات القلق وسيطرة بعض المشاعر السلبية للوصول الى الاستمتاع والسرور والسعادة في اداء اعمالهم ، من هنا انبثقت معالم مشكلة الدراسة الاساسية في تحديد هل لليقظة الذهنية دوراً في تحقيق السعادة التنظيمية والمتجسدة في التساؤلات الاتية :

- ١- ما واقع ممارسة الافراد المبحوثين لأبعاد اليقظة الذهنية؟
- ٢- هل يشعر الافراد المبحوثين بالسعادة التنظيمية؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية؟
- ٤- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل بعد من ابعاد اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية؟
- ٥- هل تؤثر اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية؟

ثانياً: اهمية البحث

● الاهمية العلمية

- ١- تتناول البحث موضوعاً حيوياً لاقى صدى واهمية خلال السنوات القليلة الماضية في مجال الفكر التنظيمي لما له من اثار نفسية واجتماعية على الافراد العاملين وعلى حياتهم الوظيفية.
- 2- عرض نتائج ما قدمه بعض المفكرين والباحثين من مفاهيم وتوجهات تخص متغيرات البحث (اليقظة الذهنية، السعادة التنظيمية) من خلال التأصيل النظري لكلا المتغيرين
- ٣- يأمل الباحثان ان يسهم هذا البحث بتقديم اضافة متواضعة للجانب المعرفي في علم الادارة الحديث، كما يمكن ان يقود هذا البحث ومن خلال المقترحات الى تلمس الجوانب الايجابية لليقظة الذهنية ودورها الفاعل في معالجة حالات التوتر والاكتئاب.

● الاهمية العملية:

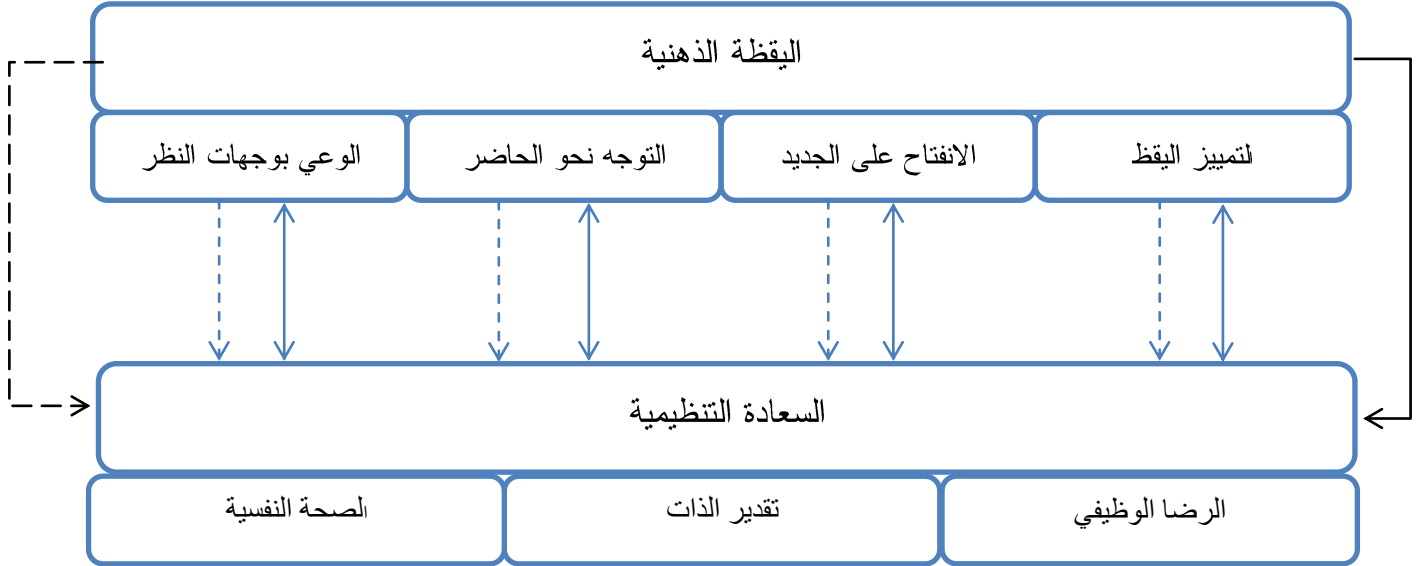
تتجلى الاهمية العملية من خلال البحث في العلاقة بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية والذي من شأنه ان يلفت انتباه المسؤولين في الميدان المبحوث والافراد عينة البحث على القيمة الفلسفية والعلمية للموضوع قيد البحث وبيان اهميته واثاره الايجابية، من خلال ما سيتم التوصل اليه من نتائج وتوصيات تخدم الميدان قيد البحث.

ثالثاً: اهداف البحث

- ١- الكشف عن واقع ممارسات اليقظة الذهنية من قبل الافراد العاملين
  - ٢- التعرف على شعور الافراد العاملين بالسعادة التنظيمية
  - ٣- الكشف عن قوة العلاقة بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية
  - ٤- تقديم بعض المقترحات اعتماداً على ما سيتم طرحه في الإطار النظري لبعدي البحث أو ما ستفرزه التحليلات الإحصائية للعلاقات بين البعدين المذكورين آنفاً.
- رابعاً. مخطط البحث

يوضح مخطط البحث مجموعة العلاقات المنطقية التي قد تكون في صورة كمية أو كيفية، فالمعالجة المنهجية لمشكلة البحث تتطلب تصميم مخطط فرضي يوضح فيه العلاقات المنطقية بين أبعاد البحث، وللتعبير عن نتائج الأسئلة البحثية المثارة في مشكلة البحث، إذ أن تصميم هذا المخطط تم بالاعتماد على إمكانية قياس كل بعد من

أبعاد البحث، فضلاً عن شموليته، إذ تمثل الیقظة الذهنية بوصفها بعداً مستقلاً، أما البعد المعتمد فتتمثل بالسعادة التنظيمية. والشكل (١) يوضح ذلك



الشكل (١) مخطط الدراسة

خامساً. فرضيات البحث

تماشياً مع أهداف البحث واختباراً لمخططاتها، فقد اعتمدت البحث على مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وعلى النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الاولى:

تتباين الالهية النسبية لمتغيرات البحث وفق اراء عينة الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية

توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الیقظة الذهنية والسعادة التنظيمية، ومنها تتفرع الفرضيات الاتية:

أ- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير التميز الیقظ والسعادة التنظيمية.

ب- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير الانفتاح على الجديد والسعادة التنظيمية.

ت- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير التوجه نحو الحاضر والسعادة التنظيمية.

ث- توجد علاقة ارتباط معنوية بين متغير الوعي بوجهات النظر المتعددة والسعادة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تأثير ايجابي ذات دلالة معنوية بين الیقظة الذهنية والسعادة التنظيمية، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

أ- يوجد تأثير ايجابي ذات دلالة معنوية بين بين متغير التميز الیقظ والسعادة التنظيمية.

ب- يوجد تأثير ايجابي ذات دلالة معنوية بين متغير الانفتاح على الجديد والسعادة التنظيمية.

ت- يوجد وتأثير ايجابي ذات دلالة معنوية بين متغير التوجه نحو الحاضر والسعادة التنظيمية.

ث- يوجد تأثير ايجابي ذات دلالة معنوية بين متغير الوعي بوجهات النظر المتعددة والسعادة التنظيمية.

سادساً: حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالآتي:

الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في مديرية بلدية الموصل.

الحدود البشرية: شملت الحدود البشرية الافراد المبحوثين والبالغ عددهم (١٠٠)

سابعاً: اسلوب جمع البيانات: نظرا للطبيعة الوصفية التي اعتمدتها الدراسة، فقد استعمل الباحث اسلوبين لجمع البيانات

١- اسلوب البحث المكتبي: اعتمد الباحث في مراجعة الإطار النظري على مصادر البيانات الثانوية المتمثلة بالكتب والمراجع العلمية من رسائل واطاريح ودوريات عربية واجنبية، وما توافر من المواقع العلمية على شبكة الانترنت ذات الصلة بالموضوع.

ب- اسلوب البحث الميداني

اعتمدت استمارة الاستبيان وسيلة لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للبحث، اذ روعي في صياغتها تشخيص وقياس بعدي البحث فيها. اذ تم توزيع (١٠٠) استمارة على الافراد المبحوثين كانت جميعها صالحة للتحليل. وقد صممت الاستبانة بشكل يتلاءم مع الافراد المبحوثين، اذ رتبّت على عدة فقرات حيث ضم متغير اليقظة الذهنية (٢٠) فقرة موزعة على اربعة ابعاد ، اما متغير السعادة التنظيمية فقد شمل ( ١٥ ) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد ،وقد استعمل مقياس ليكرت الثلاثي، ومن اجل توخي الدقة فقد اجري الباحثان عدد من المقابلات الشخصية ضمت مسؤولين في مناصب ادارية مختلفة الى جانب عدد من الموظفين، وذلك بقصد التعرف عن كثب وملامسة الواقع والرد على استفسارات وملحوظاتهم فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وتوضيح فقراتها والوصول الى نتائج شفافة ودقيقة.

علما ان الباحثان اعتمدا على مقاييس جاهزة لإعداد استمارة الاستبيان، فقد اعتمد على المقياس الذي أعده (المري، ٢٠١٩) فيما يخص (اليقظة الذهنية)، اما (السعادة التنظيمية) فقد اعتمد المقياس الذي أعده (الخزعلي، ٢٠١٧).

ثامناً. أساليب تحليل البيانات

اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الاحصائية من اجل التوصل الى اهدافها الحالية واختبار فرضياتها، اذ اعتمدت على البرمجة الاحصائية (SPSS) في التحليل، وتمثلت هذه الاساليب الاحصائية بالآتي:

١- التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف الى اجابات الافراد المبحوثين حول فقرات الاستبيان.

٢- الانحراف المعياري: يستعمل للتعرف الى مدى انحراف استجابات المبحوثين لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

٣- معامل الارتباط البسيط Spearman يستعمل لتحديد قوة العلاقة وطبيعتها بين ابعاد الدراسة.

٤- الانحدار الخطي البسيط: لاختبار صلاحية النموذج واختبار تأثير كل متغير مستقل في المتغير المعتمد. ثبات الاستبانة

يشير الى اتساق مقياس البحث عبر مدد زمنية مختلفة، ويتحقق منه استعمال اختبار الفا كرونباخ Cronbach's Alpha) الموضح في الجدول (٣)

## الجدول (١)

## قيم معامل Cronbach's Alpha

| المتغير           | الفا<br>كروناخ<br>للمتغير |
|-------------------|---------------------------|
| اليقظة الذهنية    | 74.0                      |
| السعادة التنظيمية | 72.0                      |

المصدر: من اعداد الباحثان

## المحور الثاني / الإطار النظري للبحث

## اولاً: اليقظة الذهنية / النشأة والمفهوم

يرجح اغلب المفكرين ان البدايات الاولى لظهور مفهوم اليقظة الذهنية تعود الى الفلسفة والتقاليد البوذية من خلال الممارسات الشرقية للتأمل ، والتي بدأت في الهند وانتشرت في الشرق الاقصى منذ اكثر من ٢٥٠٠ سنة ، وتشير بعض الادلة الى اصولها في الممارسات التأملية في اليهودية والتعاليم الروحية المسيحية ( الرويلي، ١١٥، ٢٠١٩)، واخذ علماء النفس التجريبيين الاهتمام بموضوع اليقظة الذهنية من دراسة التأمل بوصفها حالة شعورية متغيرة ، في حين اكد اخرون ان التأمل يزيد ويرفع من الشعور ولا يغيره ، وايدت البحوث الفسيولوجية هذه الحالة(مطلق ، ٢٠١٩، ٦٥١) ، وتعتبر اليقظة الذهنية والقدرة على ممارستها احد التطورات الحديثة التي شهدتها علم النفس الارشادي خلال العشرين سنة الماضية ، كما تعتبر اليقظة الذهنية احد الاستراتيجيات المعرفية الهامة التي تساعد على زيادة الكفاءة العقلية وخلق تصورات جديدة تصف مستويات مختلفة منها ما يكون على المستوى النفسي والمعرفي والاجتماعي واكاديمي ( Carlson، ٢٠١٢، ٦).

وعلى الرغم من اصولها الفلسفية والدينية فقد تم ترجمتها الى سياق غير ديني في الغرب وذلك بداية السبعينات عندما توجه الباحثون في دراساتهم الى تقييم تأثير التأمل على كل من العقل والجسم، وركزت هذه الدراسات المبكرة اهتمامها بتأملات التركيز والوعي بالأفكار والمشاعر والمثيرات بدون اصدار احكام عليها او تفسيرها، فضلا عن توظيف ممارسات اليقظة الذهنية في انواع جديدة من العلاج النفسي ( Teleki، ٢٠١٠، ٤).

واستند مفهوم اليقظة الذهنية الى الكلمة الانكليزية (Mindful) وتعني واع او منتبه او يقظ في حين يقابل هذه الكلمة كلمة اخرى وهي mindless وتعني غافل عن شيء (الفقيري، ٢٠١٦، ٣٥٦)

اما عن معنى اليقظة الذهنية في اللغة فقد ورد في المعاجم والقواميس بمعاني متقاربة نوعا ما، اذ جاء في معجم لسان العرب لابن منظور رجل يقظ اذ كان متيقظا كثير التيقظ فيه معرفة وفطنة... وتيقظ فلان للأمر إذ تنبه، ووصفها قاموس (Webster، ١٩٩٨) بمعنى الجودة التي يمتلكها العقل مدرك او واعياً وحذر من شيء ما ومنتبه للخطر ( بكر، ٢٠١٦، ٢٠٠)، وفي سياق تعريف اليقظة الذهنية من قبل الباحثين والاكاديميين فقد تعددت وجهات نظرهم من حيث كونها سمة وهي بذلك خصائص متأصلة بالشخصية يصعب تغييرها ، اذ غالبا ما تكون جزءا لا يتجزأ من تكوين الفرد كالاندفاع واحترام الذات، او اعتبارها كحالة وهي ان اليقظة الذهنية حالة مؤقتة حيث يكون فيها الفرد مدركا لأفكاره ومشاعره ويكون قادرا على البقاء وحاضرا عند ظهور المشتتات (العكايشي، ٢٠١٩، ٢٦٤) ، فيما تباينت اراء الباحثين من حيث ابعادها فقد عدّها البعض على انها احادية البعد ، فيما ذهب القسم الاخر

بوصفها متعددة الابعاد (الربيع، ٢٠١٨، ٧٥) ، كل ذلك قاد الى عدم وجود تعريف شامل لليقظة الذهنية، ولأجل تسليط الضوء على مفهوم اليقظة الذهنية فقد ارتأى الباحثان عرض مجموع من التعريفات حسب وجهات نظر عدد من الباحثين .

## الجدول (٢)

### تعريف اليقظة الذهنية

| الباحث         | السنة<br>والصفحة | التعريف                                                                                                                                           |
|----------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Carey          | 2017,12          | ممارسة يستجيب بها الافراد بمهارة للحظة الحالية من خلال تركيز العقل على التأمل وعدم الخوف من تجارب الماضي او القلق من المستقبل                     |
| Bower          | 2018,10          | القدرة على الادراك الكامل لكل ما يختبره الفرد داخل الجسد والعقل، القلب والروح، والاهتمام بما يحدث من حولنا،                                       |
| Wilkos         | 2018 ,5          | اسلوب صحي شامل يستخدم للمساعدة في تعزيز حياة اسعد واقل توتراً                                                                                     |
| Zubair&Kamal   | 2018,2           | اليقظة الذهنية هي بنية متعددة الاستخدامات توصف بانها اسلوب ومهارة وممارسة.                                                                        |
| Tohme,Joseph   | 2020,3           | اليقظة الذهنية عملية لزيادة جودة الوعي بالتجارب بدون اصدار احكام مسبقة.                                                                           |
| Johnson, et al | 2020,342         | مهارة وطريقة للوجود يمكن صقلها من خلال الممارسات التي تستخدم مجموعة واسعة من التقنيات المصممة لتحفيز الاسترخاء.                                   |
| Tajik, et al   | 2020,143         | هي تجربة الواقع دون النظر في التفسيرات.                                                                                                           |
| الباحثان       |                  | هي القدرة على توظيف الوعي والانتباه والاستفادة من مهارات التأمل لزيادة التركيز والتذكر لتحسين مستوى الاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية. |

ثانياً: اهمية اليقظة الذهنية

استحوذ موضوع اليقظة الذهنية على اهتمام الباحثين وحرص الكثير من المفكرين الى تتبع فوائدها واثارها الايجابية خصوصا بعد ملامستها جميع جوانب الحياة كالصحة العقلية والجسدية والذكاء الانفعالي ، فضلا عن اعتلاها مكاناً في علم النفس حيث ركز الباحثين من ذوي التوجهات السلوكية الانظار حول ممارساتها العلاجية للكثير من الامراض النفسية كالإجهاد والتوتر وتخفيف معاناة المرضى ، هذا الى جانب اهميتها لجوانب الحياة الشخصية والمهنية والاجتماعية والأكاديمية ( ناجواني، ٢٠١٩ ، ٢٢١ )، واخذت اهمية اليقظة الذهنية بالتوسع من خلال ممارساتها الفعالة في المحافظة على توازن الأفراد حول الضغوطات التي يتعرضون لها على المدى الطويل، وتغيير افكارهم وعواطفهم من خلال ايجاد طرق جديدة للإدراك في مكان العمل وزيادة الشعور بالسعادة النفسية (Crowder & Sears، ٢٠١٧، ٢٦)، وفي الاتجاه ذاته اكد (Sabir, Ramzan & Malik، ٢٠١٨، ٥٨) ان اليقظة الذهنية تلعب دوراً مهماً في احتفاظ الفرد بشعور ايجابي في الاوقات العصيبة وبالتالي يمكن من خلالها زيادة السعادة الانفعالية للفرد، واكدت دراسة (Beak& Langer، ٢٠٠٩) امكانية اليقظة الذهنية تطوير ذاكرة الفرد قصيرة وطويلة المدى عن طريق المتغيرات الضرورية في المعالجة الاحساسية للمعلومات على اعتبار ان اليقظة الذهنية تنتج كل ما هو جديد للمعلومات وتساعد على تصنيفها ووضع دلائل لها ( العكايشي، ٢٠١٩، ٢٦٥ )، فاليقظة الذهنية تساعد الافراد على ان يكونوا اكثر وعياً بأفكارهم ومشاعرهم واحساسهم بالأحداث فيتعلم الفرد رؤية الافكار والمشاعر كجوانب للخبرة يتحرك الفرد من خلال الوعي بها ولا ينظر اليها كحقيقة ثابتة ( Schwartz, 2018,101 )، واثبتت دراسة ( Bambacus, 2018,27) الى وجود علاقة ايجابية بين اليقظة الذهنية والاداء في مكان العمل وزيادة الرضا الوظيفي وانخفاض الارهاق العاطفي اذ انها تسمح للأفراد بمشاهدة الاحداث بشكل اكثر موضوعية ، وتمكنهم من تنظيم افكارهم وعواطفهم وردود افعالهم الفسيولوجية بشكل اكثر فعالية ( Dane&Bummel، ٢٠١٣، ٣ ) .

#### ثالثاً: ابعاد اليقظة الذهنية

تتوعدت اراء الباحثين حول تحديد ابعاد او كما اطلق عليها البعض مكونات اليقظة الذهنية واختلفت وجهات نظرهم من حيث مسمياتها وعددها كلا حسب تصوراته ومجال اختصاصه، ويعتبر لانجر من الرواد الاوائل الذين تناول موضوع اليقظة الذهنية وطرح نموذج من اربعة مكونات تمثلت بالبحث عن جديد، والارتباط، وتقديم ما هو جديد، والمرونة، اما (Kabat-Zinn، ١٩٩٢) فقد صمم نموذج لليقظة الذهنية قائم على ثلاثة حقائق وهي القصد (Intention)، والانتباه (Attention)، والاتجاه (Attitued) وهذه العمليات والحقائق غير منفصلة عن بعضها ، وانما هي عملية مترابطة تحدث في آن واحد حيث تكون اليقظة الذهنية هي العملية التي تحدث لحظة بلحظة ، وذكر Hasker مكونين رئيسيين لليقظة الذهنية وهما التنظيم الذاتي للانتباه والاستعداد والوعي بالتجارب، حيث يشير التنظيم الذاتي للانتباه الى اللحظة الحالية التي يتم ادامتها والحفاظ عليها في ضوء الخبرة المباشرة المكتسبة ، مما يسمح بزيادة تميز الاحداث التي تقع في وقتها، اما الاستعداد والوعي بالتجارب فيشير الى الاتجاه الذي يتميز بالانفتاح وحب الاستطلاع والقبول (نوري ، ٢٠١٦ ، ٢١٦ ) ، بينما قسم (Pautto، ١٩٩٨) مكونات اليقظة الذهنية إلى اربعة مكونات ضمت اولاً اليقظة الذهنية المعرفية والتي تحدث عندما يتحرر العقل من الرغبة والكرهية والتجاهل ،

اما المكون الثاني فهو اليقظة الذهنية الانفعالية وتهدف الى فهم افضل للانفعالات سواء كانت ايجابية او سلبية، والمكون الثالث المتمثل باليقظة الذهنية الجسمية التي تتضمن التأمل والوعي، وتستخدم الجسم لتنمية التركيز والبصيرة من خلال تركيز الافراد على جزء من الجسم او حركته كالمشي والاكل والشرب ، واخيرا اليقظة الذهنية



للظواهر الطبيعية التي تعني الانتباه وادراك الفرد لجميع الظواهر على انها تحدث بطريقة ثابتة بما في ذلك ما يحدث في اجسادنا من مشاعر وتصورات وافكار مما يحد من المعاناة النفسية ويزيد من فرص النمو النفسي السليم . (Jarukasemthawee, ٢٠١٥, ٣)، وحدد (Shapior, ٢٠٠٦) اربعة مكونات لليقظة الذهنية تمثلت ، بإدارة الذات، توضيح القيم ، والاكتشاف، واخيرا تنظيم الذات (الهاشم ، ٢٠١٧ ، ١٩ )، اما دراستنا الحالية فقد تبنت الابعاد التي طرحها (Langer, ١٩٨٩) واتفق عليها كلا من (المري ، ٢٠١٩، ١٢) (مطالك، ٢٠١٩ ، ٦٥٢) (الشلوي ، علي محمد ، ٢٠١٨ ، ٦).

والمتمثلة بالآتي:

● التميز اليقظ : وتعني مدى قدرة الفرد على تطوير الافكار الجديدة ، وفي طريقته للنظر في الاشياء ، فالأفراد اليقظون ذهنيا يبدون اكثر ابداعا بتوليدهم للأفكار الجديدة او الفعالة ، اما انعدام اليقظة الذهنية فتعني الاعتماد على الاحداث القديمة او الحالية ، فاليقظة الذهنية تساعد على تكوين الابتكار المتواصل لأفكار جديدة ، وعندما يكون الانتباه محور عملية التعلم المستند الى تحفيز العقل على استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير نمطية او محددة ، فانه سيرتقي بتفكير الفرد ويضمن اتخاذ اساليب افضل لأداء مهمة ما ، فظلا عن ان التحفيز يسهم في تحسين عملية التفكير .

● الانفتاح على الجديد : ويقصد بها مدى انفتاح الفرد على المثيرات الجديدة وانشغاله بها، اذ يمتاز الافراد ذوي المستوى العالي في هذا البعد بالانفتاح على الافكار الجديدة والفضول المعرفي وحب الاستطلاع ، كما ترتبط خاصية التجدد الشخصي بالانفتاح على الحياة وتعني رغبة الفرد في تجربة اي تكنولوجيا تتعلق بمعلومات جديدة ، وفي الوقت الذي يكون فيه الافراد واعين للاستكشاف في مجال تكنولوجيا المعلومات والتجربة فيها ، فانهم يعرفون ايضا كيف بالإمكان ان تؤدي افعالهم الى عواقب وخيمة ، وغالبا ما يتميز الافراد المنفتحون على الافكار الجديدة بالتجريب والميل الى الافكار التي تتضمن تحديا عقليا ، وهؤلاء الافراد لا يفقدون تركيزهم على المثيرات المتواجدة خارج نطاق المهمة التي يقومون بها وفي الوقت نفسه هم يولون جل اهتمامهم في المهمة التي هي في متناول ايدهم .

● التوجه نحو الحاضر: ان الافراد اليقظون ذهنيا يكونون حساسين للسياق ومتنبهين للأحداث الجديدة وبيقون على معرفة بتطوراتها، فالأفراد الحساسون للسياق متيقظون للأحداث الجديدة ومتابعين للتطورات المتعلقة بهذه الاحداث، فالأفراد اليقظين يكون على دراية بالفئات الجديدة وتطبيقاتها ويكونون انتقائيين لهذه الفئات وبطريقة مثالية للمهمة التي يعملون عليها.

● الوعي بالتطورات المتعددة: يشير الى امكانية رؤية الموقف، من زوايا متعددة وليس التمسك بوجهة نظر واحدة، فعند وصول الفرد الى حالة الادراك والوعي بالأفكار، يبدأ بتميز كل فكرة على حدة ثم يتمكن من استيعاب هذه لأفكار جميعا بطريقة منفتحة وهذا يؤدي في النهاية الى بناء فكرة اكثر من منطقية وهذه لمعالجات.

المحور الثالث / السعادة التنظيمية

اولاً: النشأة والمفهوم

جذب موضوع السعادة انتباه الفلاسفة والمفكرين على مر العصور واحتل مكانة بارزة لدى علماء النفس والاجتماع ، وبيّنت البحوث في هذا المجال ان الاهتمام الحقيقي للسعادة يعود الى عام ١٩٧٣، حينما عكف العديد من الباحثين

الى دراسة مجموعة من الخصائص الاجتماعية والديمغرافية والصفات الشخصية من اجل الوقوف على العوامل التي تؤدي الى الشعور بالسعادة ،حيث اتجه علماء النفس الى ربط السعادة بإشباع الحاجات التي تبدأ من اشباع الحاجات الفسيولوجية وصولا الى الحاجات العليا المتمثلة في تحقيق الذات فالإنسان يسعى الى تحقيق اهدافه المهمة من اجل الشعور بالسعادة ( سماوي ٢٠١٣ ، ٢٧٩ ) .

ويعد العالم الامريكي ( Martin Sligman ) من الاوائل الذين نادوا بحركة علم النفس الايجابي حيث عمد الى صياغة مجالاته واهتماماته وركز بشكل كبير على كيفية تعزيز السعادة النفسية للأفراد وبناء العوامل التي تسمح لهم وللمجتمع ان يعيشوا حياة مزدهرة ، بدلا من الاهتمام على معالجة الاضطرابات النفسية وتناول المؤشرات السلبية في السلوك البشري ( الزين ، ٢٠٢٠ ، ٢٥٢ ) ، وهذا ما انعكس على ظهور مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي الذي يبحث عن سعادة الافراد وتحسين مستوى ادائهم ، ليلقى بعد ذلك موضوع السعادة في مكان العمل اهتمام الكتاب والباحثين في مجال الادارة لإسهام هذا الموضوع بإيجاد ثروة من المعرفة تبحث عن الاليات والعمليات التي من الممكن ان تجعل الافراد سعداء، من منطلق ان كان هناك امل للناس العثور على السعادة العامة في حياتهم اليومية ، فالأجدر ان يعثروا على تلك السعادة في مكان العمل ، وهذا ما جعل الكثير من المنظمات وفي سعيها الى تطوير ذاتها ان تعكف على دراسة الظواهر الايجابية داخل المنظمة كالمشاركة ، والرفاهية ، والتأثير الايجابي في العمل للوصول الى السعادة التنظيمية ( احمد ، ٢٠١٨ ، ٤٤٥ ) .

ولأجل اعطاء تفسير واضح لمفهوم السعادة التنظيمية ينبغي الوقوف على معنى السعادة وابرز التعاريف التي تناولها الباحثين ، حيث خصها بالذكر العالم ارسطو وعبر عنها " ان اعظم شيء للبشر هو ان يعيشوا حياة جيدة في مجتمع جيد وجميع اعضائه يشعرون بالازدهار بمعنى " السعادة " ، وان السعادة هي عبارة عن كلمة تترجم من اللغة اليونانية الاصلية (Eudaimonia)، وهي تعبير لوصف حياة طيبة ، ويتم انجاز ذلك من خلال العيش بشكل جيد والعمل بشكل جيد مع مرور الوقت ( العبادي ، وعبد الزهرة ، ٢٠١٥ ، ٣٢ ) ، وينظر الى السعادة على انها الدرجة التي يحكم فيها الفرد سلبا او ايجابيا على جودة حياته الخاصة بصفة عامة، وتشير ايضا الى مدى حب الشخص للحياة واستمتاعه بها وتقديره الذاتي لها ككل ، وعليه اعتبرت السعادة قيمة انسانية وغاية قصوى يسعى اليها كل فرد ( الوائلي ، ٢٠٢٠ ، ٩٢ ) .

تأسيسا على ما تقدم يمكن عرض عدد من التعريفات للسعادة التنظيمية وفقا لما أوردها بعض الباحثين

### الجدول (٣)

#### تعريفات السعادة التنظيمية

| الباحث           | السنة والصفحة | التعريف                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gonzalez & et al | 2010,32       | حالة وجدانية ايجابية تعكس شعور الفرد بالسعادة نتيجة لما يتعرض له من مصادر السعادة الشخصية في (الصحة، وجود اهداف محددة، الثقة بالنفس، التعليم والتحصيل الدراسي، المستقبل المهني، ومصادر السعادة الاجتماعية المتمثلة (العلاقة الاسرية، الاصدقاء، وذلك كما يعبر عنها |

| الباحث           | السنة والصفحة | التعريف                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |               | الفرد وفق ادراكه.                                                                                                                                                                                                                                |
| Del Junco et al  | 2014,9        | الحالة التي يكون فيها الفرد راضيا عن عمله وان هذا الرضا يأتي نتيجة تكرار المؤثرات العاطفية الايجابية كالفخر والسرور، وغياب المؤثرات العاطفية السلبية كالحزن والانفعال وان الافراد الذين يعملون في المنظمات السعيدة لديهم موقف ايجابي تجاه عملهم. |
| Stoia            | 2015,13       | انتشار المشاعر الايجابية في بيئة العمل، والتي تشمل التأثيرات والحالات المزاجية وما يتعلق بتصورات الافراد التي بإمكانهم التعبير عنها وتنمية مهاراتهم الكامنة واثبات ذاتهم وتحقيق اهدافهم في الحياة.                                               |
| الخرعلي          | 2017,68       | حالة من التوازن الداخلي التي تهيمن عليها مجموعة من الاحاسيس والمشاعر الايجابية التي تتصف بالبهجة والرضا وترتبط بجوانب الحياة الاساسية كالأسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية.                                                                       |
| Venkat Rao et al | 2017,27       | الشعور الايجابي لدى الافراد العاملين والذي ينعكس بحالة من الفرح والسرور والمتعة والرضا عن الحياة.                                                                                                                                                |
| الباحثان         |               | شعور الفرد الايجابي تجاه ظروف العمل في البيئة الداخلية والخارجية وبالتالي تحقيق السعادة والرفاه الشخصي.                                                                                                                                          |

#### ثانياً: المقومات والعوامل التي تقوم عليها السعادة التنظيمية

يتعرض الانسان للكثير من المواقف المصيرية في حياته والتي على اساسها يحدد مستقبله، لذلك يجب ان يكون لديه الطموح الذي يجعل طريقه مليء بالنجاح والتميز فهو الوقود الذي يساعده للوصول الى تحقيق الاهداف ومواجهة الحياة والشعور بالسعادة وقد قدم (رابف وسنجر) وصفا تفصيليا لخصائص الافراد مرتفعي ومنخفضي السعادة التنظيمية من خلال العوامل الرئيسية التالية: (العبيدي، ٢٠١٥، ١٨٨).

- ١- الاستقلالية: عند مرتفعي السعادة يكون لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرار الذاتي والتفكير والتفاعل بطرق محددة والضبط الداخلي للسلوك وتقييم الذات، اما عند منخفضي السعادة يكون التركيز على التوقعات وتقييمات الآخرين له والخضوع لإحكام الآخرين في اتخاذ القرارات المهمة، والتأثير بالضغوط الاجتماعية في قراراته وافكاره.
- ٢- التمكن البيئي: الاحساس بالتمكن والكفاءة في ادارة الانشطة الخارجية والقدرة على تغيير البيئة المحيطة، عدم الوعي بالفرص المناسبة، قلة السيطرة على البيئة المحيطة.
- ٣- التطور الشخصي: الانفتاح على الخبرات الجديدة، الشعور بالتحسن المستمر بالذات والسلوكيات بمرور الوقت وعند الاشخاص منخفضي السعادة فهناك احساس بنقص النمو الشخصي وعدم القدرة على التحسن بمرور الوقت، قلة الاستمتاع بالحياة والشعور بالضجر بعدم القدرة على اكتساب سلوكيات واتجاهات جديدة.
- ٤- العلاقات الايجابية مع الآخرين: نجد الاشخاص مرتفعي السعادة يتمتعون بالدفع والرضا والثقة في العلاقات الشخصية مع الآخرين، الاهتمام بسعادة الآخرين، القدرة على التفهم والتأثير والخذ والعطاء في العلاقات الشخصية وعكس ذلك عند الاشخاص منخفضي السعادة فهم اقل ثقة وقلة في العلاقات الشخصية مع الآخرين، والصعوبة في تكوين علاقات دافئة مع الآخرين، الانعزال والشعور بالإحباط وعدم السعي لتكوين علاقات مع الآخرين.

#### ثالثاً: ابعاد السعادة التنظيمية

شخصت عدد من الدراسات ابعاد البقطة الذهنية في عدة اتجاهات كلا حسب رؤيته ومجال اختصاصه ومن بين هذه الدراسات دراسة الخزعلي والتي تم الاعتماد عليها في قياس ابعاد الدراسة والمتمثلة بالآتي:

#### ١- الرضا الوظيفي

يستخدم مصطلح الرضا الوظيفي للدلالة على مشاعر العاملين اتجاه العمل ، ويمكن تحديد تلك المشاعر باتجاهيين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي ان يوفره العمل من وجهة نظرهم ، وفي اشارة اخرى ان الرضا الوظيفي هو الاندفاع نحو العمل في اطار حياة العمل التي تعني كافة الجوانب الايجابية وغير الايجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون ( الامين ، ٢٠١٦ ، ٤ ) ، واكد ذلك العنزي ان الرضا الوظيفي هو مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها وبالتالي تحديد مدى سعادته واستقراره منها وما تحققه له الوظيفة من اشباع لحاجاته ورغباته المتعددة وتلبية توقعاته المتعددة التي يرغب بإشباعها قياسا بما يؤديه من مهمات في الوظيفة وفقا لما حدد له في الوصف الوظيفي (العنزي ، ٢٠١٤ ، ٨٢ ) ، فيما حدد ( محمد ، ٢٠١٩ ، ٣٢ ) مفهوم الرضا الوظيفي على انه محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمنظمة والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيع الوظيفة التي يشغلها والاجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي اليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له ، ويمكن تصنيف الرضا الوظيفي الى ثلاث فئات كالآتي ( الخزعلي ، ٢٠١٧ ، ٨٧ ).

١- الرضا الداخلي: يشمل الفرصة لممارسة المهوبة والتطوير في المستقبل والشعور بالإنجاز من العمل والاستقرار الوظيفي، الفرص الوظيفية، القيم والاخلاق.

الرضا الخارجي: يشمل محتويات العمل القدرة على اتخاذ القرار مع المشرفين تحديد الرواتب

الرضا العام: يشمل الرضا الداخلي والرضا الخارجي

٢- تقدير الذات

يعرف مفهوم الذات على انه فكرة الفرد عن نفسه وعن قدراته وامكانياته ودرجة علاقته بغيره من الناس ونظرته الى ذاته كما يجب، ويرتبط مفهوم الذات الايجابي بالعديد من اوجه الحياة الهامة كالإنجاز الأكاديمي، والنجاح الاقتصادي، والصحة والتكيف العاطفي والسعادة (الصوافي، ١٦٦، ٢٠١٩)، ويرى (ادم، والجبان، ٢٠١٤، ٣٥٣) ان الذات تحتل مكان القلب من الشخصية الانسانية والمحور الاساسي لها، ويعتبر مفهوم تقدير الذات من اهم المفاهيم المتعلقة بشخصية الانسان بل يعده العلماء من أكثر الابعاد اهمية وتأثير في سلوكه، وقد عرف المجلس الوطني الامريكي تقدير الذات بأنه شعور الفرد بالقدرة على التعامل مع التحديات والشعور بأنه يستحق السعادة.

وينظر ( النملة ، ، ٢٠١٣ ، ١٣١٩ ) الى تقدر الذات بأنه نتاجاً للتقديرات التي يدركها الفرد من الآخرين المهمين بالنسبة له، كما يعد ايضا نتاجاً لمشاعر الفرد بالقدرة والكفاءة، وتمثل الوظيفة الاولى الاستحسان الاجتماعي ، بينما تمثل الوظيفة الثانية الاحساس بالقوة والكفاءة، وبذلك يمكن القول ان تقدير الذات يمثل الوسيط النفسي بين ذات الفرد والواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه والاحداث السلبية والايجابية التي تواجههم وهذا يعني ان الافراد الذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات يتميزون بالقدرة على التفاعل الاجتماعي الجيد في حين ان الافراد منخفضي تقدير الذات يكونون غير قادرين على التوافق مع الظروف الاجتماعية .

واوضح (Diener et al, 1995; Diener&Diener, 1981; Campbell, 1985) الى ان تقدير الذات يعد أحد العوامل المرتبطة ارتباطاً قوياً بالسعادة، وأشار (Rahman et al, ١٥٨، ٢٠١٦) الى ان السعادة هي أحد المحددات المهمة للرفاهية الذاتية حيث يكون العاملين سعداء عند الحصول على المزيد من تقدير الذات وامتلاك الاحساس بالسيطرة والتفاؤل، والشعور بتحقيق الهدف.

### ٣- الصحة النفسية:

تعتبر الصحة النفسية واحدة من الامور التي يحاول كل شخص في هذا العلم الكبير التمتع بها وذلك لأهميتها في حياة الافراد والمجتمعات، بحيث لا يوجد من لا يرد ان يعيش حياة سعيدة بعيدة عن التوترات والاضطرابات والضغوط وبما ان الانسان وحدة نفسه وجسمية متكاملة فقد بينت العديد من الدراسات ان الصحة النفسية تؤثر بشكل متصل على الصحة الجسمية والعكس صحيح.

ويمكن تعريف الصحة النفسية بأنها حالة من التوافق التام او التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة مع القدرة على مواجهة الازمات النفسية العادية التي تطرأ عادة على الانسان مع الاحساس الايجابي بالسعادة والكفاية، ويعرفها (Menger ) على انها قدرة الفرد على التكيف مع العالم من ناحية ومع الآخرين من حوله من ناحية اخرى على قدر من الفاعلية والسعادة فهي ليست مجرد الاحساس بالرضا او القناعة بتنفيذ ما يملئ عليه من التعليمات والامور بصدر رحب ولكن كل هذه الامور مجتمعة (فرطاس ، ٢٠١٧ ، ٩٣).

ومن هنا تتجه انظار المنظمات الواعية الى مجال الصحة النفسية للأفراد العاملين لما لها من اثر بالغ على مستوى الإنتاجية والعلاقات الشخصية من جهة وبين الافراد والرؤساء من جهة ثانية، ولا يتحقق ذلك الا عن طريق وضع خطة ممكنة التطبيق تحقق للأفراد صحة نفسية جيدة، اذ يشعر العاملين بدرجة اعلى من السعادة اذ استطاعوا حل مشاكلهم الداخلية وتحقيق درجة التكامل في شخصياتهم وتحقيق التوافق النفسي

المحور الثالث الإطار الميداني

اولاً: وصف وتشخيص ابعاد متغير اليقظة الذهنية

- تشير معطيات الجدول (٤) ان بعد التميز اليقظ حقق وسطاً حسابياً عاماً بلغ (٢.٥٩) وان هذه القيمة هي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (٢) وانحراف معياري قدره (٠.٥١)، وقد بلغ معامل الاختلاف الكلي لهذا البعد (١٩%)، في حين بلغت النسبة المئوية لشدة الاجابة (٦٠.٨٠%) مما يشير الى مستوى اتفاق جيد من قبل افراد عينة البحث حول فقرات بعد التميز اليقظ ويعود ذلك الى طبيعة عملهم والتي تقتضي امتلاكهم اساليب ومهارات متميزة لمواجهة المشكلات والمواقف الصعبة التي قد تعترض عملهم.
- كما تشير نتائج الوصف والتشخيص ان بعد الانفتاح على الجديد حقق وسطاً حسابياً عاماً بلغ (٢.٢٧) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغ (٢) وانحراف معياري قدره (٠.٥٩)، اما معامل الاختلاف فقد بلغ (٢٥%)، كما بلغت النسبة المئوية لشدة الاجابة (٣٨.٦٠%) وهذا يفسر الى وجود اتفاق ضعيف نوعاً ما حول فقرات هذا البعد وقد يعود السبب الى عدم قدرة الافراد عينة الدراسة على مواكبة مجريات الاحداث وقلة الوعي بالأحداث الجديدة.
- كما عكست نتائج التحليل الى ان بعد التوجه نحو الحاضر حقق وسطاً حسابياً قدره (٢.٤٨) وانحراف معياري قدره (٠.٥٦)، وبمعامل اختلاف بلغ (٢٢%)، وبلغت شدة الاجابة (٥١.٤٠%)، وهذا يدل على وعي الافراد عينة الدراسة وحرصهم على متابعة كل ما هو جديد وتوظيف خبرتهم لمواجهة وتقييم الامور لمعرفة الصواب من الخطأ.
- \* وبينت نتائج التحليل ان بعد الوعي بوجهات النظر المتعددة حقق وسطاً حسابياً قدره (٢.٢٤) وانحراف معياري (٠.٥٩)، وبلغ معامل الاختلاف الكلي (٢٦%) والنسبة المئوية لشدة اجابة افراد عينة الدراسة بلغت (٣٨.٢٠%) وهذا يدل على ان افراد عينة الدراسة لا يميلون الى تقبل كل الافكار وشعورهم بالقلق من سرعة التطورات والخوف من عدم مواكبتها، وبناءً على ما سبق يمكن إثبات صحة الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على أنه تتباين الاهمية النسبية لمتغيرات البحث وفق اراء عينة الدراسة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

#### الجدول (٤)

##### وصف وتشخيص المؤشرات الكلية لمتغير اليقظة الذهنية

| الابعاد                  | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | شدة الاجابة % | ترتيب الاهمية |
|--------------------------|---------------|-------------------|----------------|---------------|---------------|
| التميز اليقظ             | 2.59          | 0.51              | 19%            | 60.80%        | 1             |
| الانفتاح على الجديد      | 2.27          | 0.59              | 25%            | 38.60%        | 3             |
| التوجه نحو الحاضر        | 2.48          | 0.56              | 22%            | 51.40%        | 2             |
| الوعي بالتطورات المتعددة | 2.24          | 0.59              | 26%            | 38.20%        | 4             |

## الجدول (٥)

وصف وتشخيص المؤشرات الكلية لمتغير السعادة التنظيمية

| المتغير       | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | معامل الاختلاف | شدة الاجابة | ترتيب الاهمية |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|-------------|---------------|
| الرضا الوظيفي | 2.40          | 0.56              | 0.23           | 46.40       | 2             |
| تقدير الذات   | 2.44          | 0.53              | 0.21           | 49.40       | 1             |
| الصحة النفسية | 2.32          | 0.61              | 0.61           | 40.80       | 3             |

## المبحث الثالث

### اختبار أنموذج البحث وفرضياتها

يهدف هذا المبحث إلى التأكد من صحة فرضيات الدراسة الخاصة بالعلاقة والأثر، وما يمكن أن ينتج منها من فرضيات فرعية في الميدان المبحوث، وذلك وفق محورين رئيسيين وكما يأتي:

المحور الأول: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

● تحليل علاقات الارتباط بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية: تحليل علاقة الارتباط بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية

تتضمن هذه الفقرة تشخيص طبيعة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة بواسطة اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذو دلالة معنوية بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية بدلالة قيمة معامل الارتباط والبالغة  $0.366^{**}$  عند مستوى معنوية  $0.05^{**}$ ، وهذه النتيجة تشير ان الافراد المبحوثين يمتلكون قدر محدود من اليقظة الذهنية تسهم في تحقيق السعادة التنظيمية.

وبناءً على ما سبق يمكن إثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية، والجدول (٦) يوضح ذلك.

## الجدول (٦)

نتائج تحليل علاقة الارتباط بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية

| البعد المعتمد  | البعد المستقل     |
|----------------|-------------------|
| اليقظة الذهنية | السعادة التنظيمية |
| ) ** ( 366     |                   |

N=100  $\leq 0.05$  \*P

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS.

كما يوضح الجدول (٧) نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المتعلقة بالفرضيات الفرعية الاولى والثانية والثالثة والرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية وكما يأتي:

اتضح وجود علاقة ارتباط معنوية متوسطة الى حد ما بين متغير التميز اليقظ والسعادة التنظيمية، اذ بلغ معامل الارتباط ( ٠.٢٩٠ ) وهذا يفسر ان هناك توجه محدود من لدن الافراد المبحوثين تجاه هذا المتغير وقد يعزى ذلك الى عدم استغلال الافراد لقدراتهم الذهنية وانشغالهم بأمر جانبية ومشاكلهم الخاصة التي تضعف من تركيزهم وبالتالي تقلل من شعورهم بالمتعة والسعادة . وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير التميز اليقظ والسعادة التنظيمية .

● وأشارت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغير الانفتاح على الجديد والسعادة التنظيمية، إذ بلغ معامل الارتباط ( ٠.٣٩ ) وهي علاقة مقبولة الى حد ما ، وتفسر هذه النتيجة امتلاك الافراد المبحوثين اهتمام ملحوظ ورغبة جادة لمواكبة ما يدور من احداث داخلية وخارجية وتقبل آراء الاخرين للوصول الى حلول ناجحة لتجاوز المشكلات بما يعزز لديهم مستوى الطموح والانجاز والسعادة النفسية ، وتؤكد هذه النتيجة قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين متغير اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية .

● كما يوضح الجدول (٧) وجود علاقة ارتباط معنوية الا انها ليست بالمستوى المطلوب بين متغير التوجه نحو الحاضر والسعادة التنظيمية، اذ بلغ معامل الارتباط (٠.٢٨٨)، وتفسر هذه النتيجة ان الافراد المبحوثين ليس لديهم ميل قوي نحو التجديد وتمسكهم بالأفكار القديمة التي تعيق من تطورهم وتفقدتهم قدرة التفكير الايجابي الذي يولد شعور بعدم القدرة على تعلم سلوكيات واتجاهات جديدة تضعف من مستوى سعادتهم.

● وتشير النتائج الى وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين الوعي بوجهات النظر المتعددة والسعادة التنظيمية، اذ بلغ معامل الارتباط (٠.٢٠١) وتفسر هذه النتيجة ان الافراد المبحوثين لا يمتلكون الوعي الكافي لأدراك المواقف وتقبل الافكار وآراء الاخرين.

### الجدول (٧)

نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية

| اليقظة الذهنية              | السعادة التنظيمية |
|-----------------------------|-------------------|
| التميز اليقظ                | 0.290             |
| الانفتاح على الجديد         | 0.396             |
| التوجه نحو الحاضر           | 0.288             |
| الوعي بوجهات النظر المتعددة | 0.201             |

N=100

\*P ≤ 0.05



## المحور الثاني: تحليل الأثر بين متغيرات الدراسة

يهدف هذا المحور إلى اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية، إذ أجريت الاختبارات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط كما يأتي:

\* تأثير اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية

يوضح الجدول (٨) تأثير اليقظة الذهنية بوصفه متغيراً مستقلاً في السعادة التنظيمية بوصفها متغير معتمد، إذ تشير نتائج تحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (١١.٥٩) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (٣.٠٧) عند درجتي حرية (٩٨.١) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد فسر تأثير اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية بمقدار معامل التحديد ( $R^2$ ) البالغة (١٠.٦) ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في انموذج الانحدار، وقد بلغت قيم ( $B_1$ ) (٠.٣٢٥)، وهي تشير ان تغيراً بمقدار وحدة واحدة من في متغير اليقظة الذهنية يؤدي الى تغيير في السعادة التنظيمية بمقدار (٠.٣٢٥)، ومن شأن ذلك ان يقود الى قبول الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص على "توثر اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية معنوياً".

### الجدول رقم (٨) نتائج تأثير اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية

| السعادة التنظيمية |            |       |       |       | اليقظة الذهنية |
|-------------------|------------|-------|-------|-------|----------------|
| الجدولية F        | المحسوبة F | $R^2$ | $B_1$ | $B_0$ |                |
| 3.07              | 11.59      | 10.6  | 0.325 | 0.303 |                |

\* $P0. \leq 0.05$

d.f.= (98.1)

• وتبين نتائج تحليل الانحدار المبينة في الجدول (٩) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير التميز اليقظ في السعادة التنظيمية، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (٣.٠١٥) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٦١) عند درجتي حرية (٩٨.١) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد فسر تأثير التميز اليقظ في السعادة التنظيمية بمقدار معامل التحديد ( $R^2$ ) البالغة (٠.٠٨٥)، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في انموذج الانحدار، كما بلغت قيمة ( $B_1$ ) (٠.١٨٧) وهي تشير ان تغيراً بمقدار وحدة واحدة في متغير التميز اليقظ يؤدي الى تغيير في السعادة التنظيمية بمقدار (٠.١٨٧)، ومن شأن ذلك ان يقود الى قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص "يؤثر متغير التميز اليقظ في السعادة التنظيمية معنوياً".

• كما تشير نتائج تحليل الانحدار المبينة في الجدول (T) إلى وجود تأثير معنوي لمتغير الانفتاح على الجديد في السعادة التنظيمية، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (٣.٦٩٧) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٦١) عند درجتي حرية (٩٨.١) ومستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد فسر تأثير الانفتاح على الجديد في السعادة التنظيمية بمقدار معامل التحديد ( $R^2$ ) البالغة (٠.٠٦٣) ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في انموذج الانحدار، كما بلغت قيمة ( $B_1$ ) (٠.٣١٧) وهي تشير ان تغييراً بمقدار وحدة واحدة في متغير الانفتاح على الجديد يؤدي الى تغيير في السعادة التنظيمية بمقدار (٠.٣١٧)، ومن شأن ذلك ان يقود الى قبول

الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص " يؤثر متغير الانفتاح على الجديد في السعادة التنظيمية معنوياً .

• يوجد تأثير معنوي لمتغير التوجه نحو الحاضر في السعادة التنظيمية ، إذ بلغت قيمة ( T المحسوبة (٣.١٨٨) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( ٢.٦١ ) عند درجتي حرية (٩٨.١)) ومستوى معنوية (٠.٠٥) ، وقد فسر تأثير متغير التوجه نحو الحاضر في السعادة التنظيمية بمقدار معامل التحديد (R<sup>2</sup>) البالغة (٠.٠٩٤) ، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في انموذج لانحدار ، كما بلغت قيمة (B<sub>1</sub>) (٠.٢١٣) وهي تشير ان تغير بمقدار وحدة واحدة في متغير التوجه نحو الحاضر يؤدي الى تغيير في السعادة التنظيمية بمقدار (٠.٢١٣) ، ومن شان ذلك ان يقود الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص "يؤثر متغير التوجه نحو الحاضر في السعادة التنظيمية معنوياً .

• يوجد تأثير معنوي لمتغير الوعي بوجهات النظر المتعددة في السعادة التنظيمية ، إذ بلغت قيمة ( T المحسوبة (٢.٨٢) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٢.٦١) عند درجتي حرية (٩٨.١)) ومستوى معنوية (٠.٠٥) ، وقد فسر تأثير متغير الوعي بوجهات النظر المتعددة في السعادة التنظيمية بمقدار معامل التحديد (R<sup>2</sup>) البالغة (٠.٠٥٢) ، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير داخلية في انموذج لانحدار ، كما بلغت قيمة (B<sub>1</sub>) (٠.٢٣١) وهي تشير ان تغير بمقدار وحدة واحدة في متغير الوعي بوجهات النظر المتعددة يؤدي الى تغيير في السعادة التنظيمية بمقدار (٠.٢٣١) ، ومن شان ذلك ان يقود الى قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة التي تنص "يؤثر متغير التوجه نحو الحاضر في السعادة التنظيمية معنوياً .

من خلال ما تقدم وفي ضوء المعطيات السابقة تبين ان هناك علاقة اثر بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية ولكنها ضعيفة الى حد ما بسبب غياب اليقظة الذهنية لدى الافراد المبحوثين ووفق ما تم توضيحه في الجدول رقم (٩).

الجدول (٩) علاقة الاثر بين ابعاد اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية

| السعادة التنظيمية |          |          |      |                | البعد المعتمد               |
|-------------------|----------|----------|------|----------------|-----------------------------|
| B                 | F        |          | D.F  | R <sup>2</sup> |                             |
|                   | الجدولية | المحسوبة |      |                |                             |
| 0.187<br>(3.015)  | 3.071    | 5.382    | 98.1 | 0.085          | التميز اليقظ                |
| 0.317<br>(3.697)  | 3.071    | 9.092    | 98.1 | 0.63           | الانفتاح على الجديد         |
| 0.213<br>(3.1 88) | 3.071    | 10.162   | 98.1 | 0.094          | التوجه نحو الحاضر           |
| 0.231<br>(2.81)   | 3.071    | 5.382    | 98.1 | 0.052          | الوعي بوجهات النظر المتعددة |

T=١٠٠

تشير الى قيمة ( N )

## المحور الخامس

### الاستنتاجات والمقترحات

يختص ها المحور بعرض اهم الاستنتاجات التي توصلت اليها البحث، وتقديم مجموعة من المقترحات في مجال موضوع البحث.

#### اولاً: الاستنتاجات

١- اظهرت نتائج الوصف والتشخيص الى وجود اتفاق عام حول فقرات متغير اليقظة الذهنية المتمثلة بأبعادها (التميز اليقظ، الانفتاح على الجديد، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المتعددة)، مع ظهور تفاوت بين الابعاد من ناحية الاتفاق حولها وهذا يدل قدرة الافراد المبحوثين على تميز ومعرفة الابعاد التي طرحتها الدراسة.

٢- كانت اجابات المبحوثين بالاتجاه الإيجابي فيما يخص متغير السعادة التنظيمية وهذا ما اكدته المؤشرات الكلية للأوساط الحسابية للابعاد، مع ظهور اختلافات من حيث الاتفاق عليها، فقد حظي بعد تقدير الذات بأعلى نسبة وجود من خلال حصوله على اعلى وسط حسابي فيما حصل بعد الصحة النفسية على أدنى مستوى اتفاق.

٣- اظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية إلى وجود علاقة ارتباط مقبولة بين متغير اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية وعلى المستوى الكلي، وهذا يفسر ان اليقظة الذهنية تسهم الى حد ما في تحقيق السعادة التنظيمية.

٤- اشرت نتائج التحليل وعلى مستوى الفرضيات الفرعية الى وجود تفاوت في علاقات الارتباط بين كل بعد من ابعاد اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية،

● اذ جاء بعد الانفتاح على الجديد بالمرتبة الاولى من حيث قوة علاقة الارتباط، في حين جاء بعد الوعي بوجهات النظر المتعددة بأدنى علاقة ارتباط.

٥- كشفت نتائج التحليل والخاصة بالفرضية الثالثة الى وجود تأثير معنوي بين متغيرات الدراسة وعلى النحو الآتي:

- أكدت نتائج التحليل ان هناك تأثيراً متوسطاً بين اليقظة الذهنية والسعادة التنظيمية.
- اشارت نتائج تحليل الفرضيات الفرعية للفرضية الثالثة ان هناك تفاوت في قوة التأثير لكل بعد من ابعاد اليقظة الذهنية في السعادة التنظيمية، حيث جاء بعد الانفتاح على الجديد بالمرتبة الاولى من حيث قوة التأثير فيما اشرت باقي المتغيرات تأثيراً ضعيفاً .

#### ثانياً: المقترحات

في ضوء ما تقدم يمكن اقتراح بعض التوصيات:

١- تهيئة البيئة المناسبة للأفراد المبحوثين لتطوير قابلياتهم وتوظيف ما لديهم من وعي وانتباه لتعزيز يقظتهم الذهنية.

٢- حث الافراد المبحوثين على النهوض بمستوى اليقظة الذهنية لديهم وتجاوز العقبات التي تحول دون ذلك

- ٣- اعداد محاضرات وندوات تشيد بأهمية اليقظة الذهنية وممارساتها الايجابية التي تعزز من مستويات السعادة التنظيمية.
- ٤- الاستفادة من النتائج التي توصلت اليها الدراسة لمعالجة الفجوة التي تضعف من علاقة اليقظة الذهنية بالسعادة التنظيمية لدى الافراد المبحوثين ومحاولة ايجاد الحلول المناسبة لها.
- ٥- من الضروري على الادارة العليا في مديرية بلدية الموصل ان تركز على القيود والمحددات التي تحول دون حدوث السعادة التنظيمية في اماكن العمل وعلى مختلف المستويات الادارية، والاهتمام برفاهية الافراد العاملين مع تهيئة البيئة والمناخ الملائم لما له من اهمية كبيرة في تحقيق مخرجات تنظيمية عالية.
- ٦- الاهتمام بالمتغيرات النفسية الايجابية لدى الافراد العاملين.

## المصادر

### المصادر العربية

- ١- احمد ، جنان شهاب ، ٢٠١٨ ، الدور التفاعلي للسمو الروحي في تحقيق السعادة التنظيمية: دراسة تحليلية لأراء رؤساء الاقسام العلمية في كليات مختارة من جامعة القادسية ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة القادسية.
- ٢- ادم ، بسماء ، الجاجان ، ياسر ، ٢٠١٤ ، جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات : دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسمي علم نفس والارشاد في كلية التربية بجامعة دمشق ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ن المجلد ٣٦ ، العدد ٥ .
- ٣- الامين، برباح محمد ، ٢٠١٦، تأثير الرضا الوظيفي على اداء الموارد البشرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة تلمسان ، الجزائر.
- ٤- الخزعلي، عدنان عودة جخيور، ٢٠١٧، دور العدالة المنظمة في تحقيق السعادة الفردية: دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات والمكائن في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد- العراق.
- ٥- الزين، ممدوح بنية لافي، ٢٠٢٠، السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الاردنية المتوقع تخرجهم، قسم الارشاد والتربية الخاصة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الاردنية ، الاردن.
- ٦- سماوي ، فادي سعود ، ٢٠١٣ ، السعادة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتدين لدى طلبة جامعة العلوم الاسلامية العالمية ، دراسات العلوم التربوية ، مجلد ٤٠ ، العدد ٢.
- شلوي، علي محمد، ٢٠١٨، اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوامي ، جامعة شقراء، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ١٩.
- ٧- الصوافي ، محمد بن نصر بن سعد ، ٢٠١٩ ، السعادة النفسية وعلاقتها بمفهوم الذات لدى طلبة صف التاسع الاساس بولاية المضيبي بسلطنة عمان ، مجلة لعلوم التربوية والنفسية ، المجلد الثالث ، العدد العاشر .
- ٨- العابدي ، علي رزاق جباد، عبد الزهرة ، علي حسين ، ٢٠١٥ ، التأثير الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الخيرة والمخرجات التنظيمية ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية ، المجلد ٧ ، جامعة بابل.
- ٩- العبيدي، عفراء ابراهيم خليل، ٢٠١٥ ، الحكمة وعلاقتها بالصحة النفسية، لدى عينة من طلبة جامعة بغداد ، المجلة العربية للتطوير والتفوق ، المجلد ٦ ، العدد ١٠.
- ١٠- العنزي، يوسف عيلان سلطان ، ٢٠٠٧، اثر التدريب على التفكير الايجابي والاستراتيجيات التعلم من علاج التأخر الدراسي لدى تلاميذ الصف الرابع الابتدائي في دولة الكويت، اطروحة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث، جامعة القاهرة.
- ١١- فرطاس ، حمزة ، ٢٠١٧ ، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خضير بسكرة ، الجزائر .
- ١٢- محمد ، نيلي بابكر ، ٢٠١٩ ، الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأساليب تنمية التفكير ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد ٨ ، العدد ١١.

- ١٣- المري ، سلوى فهاد ، ٢٠١٩ ، اليقظة العقلية لدى الطالبات الممارسات وغير الممارسات للأنشطة الرياضية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي :دراسة مطبقة على عينة من طالبات جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن ، المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضة ، المجلد الثاني.
- ١٤- مطلق، فاطمة عباس، ٢٠١٩ ، تأثير اليقظة العقلية في التفكير الايجابي لدى طلبة الجامعة، الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية، المجلد ٦ ، العدد ٨ .
- ١٥- النملة، عبد الرحمن بن سليمان ، ٢٠١٣ ، تقدي الذات وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية الدارسيين باستخدام الانترنت، مجلة دراسات ، العلوم التربوية ،المجلد ٤٠ ، العدد ٤ .
- ١٦- الهاشم ، امني عبدالله ، ٢٠١٧ ، درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديرية المدراس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير في التربية تخصص الادارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الاوسط.
- ١٧- الوائلي ، تحرير زكي، ٢٠٢٠ ، السعادة وعلاقتها بنوع التخصص الدراسي لدى الطلبة المقبولين الجدد في الجامعة ، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية ، المجلد ٢٨ ، العدد ٣.

المصادر الاجنبية

1. Baer , Ruth, 2018, Assessment of mindfulness by self-report, <https://doi.org/10.1016/j.copsyc>
2. Bambacus, Elizabeth,2018, An Intervention Study on Mindfulness Meditation and Mindfulness, Stress, Flourishing, and Academic Achievement in a First-Year Experience Seminar, A dissertation submitted in partial requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Education, Virginia, Commonwealth University.
3. Bowers, Sophia M.,2018, Mindfulness in the workplace: Mindful selfregulation, Thesis Doctor of Philosophy, University of New Mexico-Del Junco, G.
4. Carey,Melissa Louise,2017, Mindful Or Mind Full ? The Effectiveness Of Small Scale Mindfulness- Based Intervention IN A Mainstream Primary School With Year Four Children, Doctoral Dissertation, School Of Education, College Of Social Science , University Of Birmingham.
5. Carlson, L.E. (2012). Review Article Mindfulness-Based Interventions for Physical Conditions: A Narrative Review Evaluating Levels of Evidence. International Scholarly Research Network ISRN Psychiatry;
6. Crowder, R. & Sears, A. ,2017, Building resilience in social workers: An Exploratory study on the impacts of a mindfulness-based intervention. Australian Social Work, Vol 70.,No 1.
7. Dane, Erik, J Brummel, Bradley, 2013, Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention, <http://www.sagepublications.com>
8. Dane, Erik, J Brummel, Bradley, 2013, Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. <http://www.sagepublications.com>
9. Das Gupta, S., & Kumar, D.(2010). Psychological Correlates Of Happiness. Indian Journal Of Social Science Researches ,vol 7.No.1
10. Del Junco, G. Espasandin, F, Jeremias. D, Georg. P& Florencio. B, 2014, An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies", Institute for Education and Research

11. Espasandin, F, Jeremias. D, Georg. P& Florencio. B, 2014, An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies", Institute for Education and Research
12. Gonzalez ,M, Casas, F &Coneders , 2010, Complexity Approach To Psychological Well- Being In Adolescence : Major Strengths and Methodological Issues , Social Indicators.
13. Griebel, Christopher,2015, Emotional Intelligence as a Mediator in the Relationship between Mindfulness and Subjective Well-Being, Masters Theses, The Graduate school, Eastern Illinois University.
14. Johnson, Karen R., Park, Sunyoung, Chaudhuri, Sanghamitra,2019, Mindfulness training in the workplace: exploring its scope and outcomes, European Journal of Training and Development, , Vol. 44 No.
15. Sabir, F., Ramzan, N. & Malik, F., 2018, Resilience, self-compassion, mindfulness and emotional well-being of doctors. Indian Journal of Positive Psychology, Vol, 9, No.,1.
16. Schwartz, A., 2018, Mindfulness in applied psychology: Building resilience in coaching. The Coaching Psychologist, Vol.,14 ,No, 2.
17. Stoia, Eunice,2015, Happiness and Well-Being Atwork, Master Thesis in Business Administration,umiversitay of jaume
18. Sunbul, Zeyner Aydin ,2016,The Relationship Between Mindfulness And Resilience Among Adolescents : Mediating Role Of self –Compassion And Difficulties Emotion Regulation, The Degree Of Doctor Of Philosophy, School of Social Sciences .
19. Tajik, Roya, Haghghadm, Haleh shahed, Rahneja, Amir,Mohsen,2020, The Effectiveness of Mindfulness- Based Cognitive Therapy in Improving Adaptive Behaviors Quality Of ,and Self Efficiency of Students With Mild Depression, International Journal of Behavioral Sciences
20. Teleki ,J.W(2010) Mindfulness –bassed stress reduction: meta-analysis of psychological outcomes. Unpublished Doctoral Dissertation, palo Alto University,
21. Tohme, Ornella, Joseph, Stephen,2020, Authenticity Is Correlated With Mindfulness and Emotional Intelligence, Journal of Humanistic Psychology, Vol 1, No , 18
22. Venkat Rao, Gudivada, Lakshmi, Vijaya, Goswami, Rama Goswami ,2017, A Study On Factors Of Workplace Happiness, International Journal of Marketing & Financial Management,vol, 5.
23. Wilkos, Angela Penna,2018, Exploring the Influence of Mindfulness on Elementary-Aged Students Through the Lens of the Classroom Teacher: A Case Study,Doctoal Dissertation, Seton Hall University .
24. Wilkos, Angela Penna,2018, Exploring the Influence of Mindfulness on Elementary-Aged Students Through the Lens of the Classroom Teacher: A Case Study,Doctoal Dissertation, Seton Hall University .
25. Zubair, Aisha , Kamal, Anila, , Mindfulness and Resilience as Predictors of Subjective Well-Being Among Universituy Students: A Cross Cultural Perspective, Journal Of Behavioural Sciences, Vol .28, No .2 .