

الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية و الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

د. محمد محمد فتح الله سيد أحمد

أستاذ مشارك بالمركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، المقطم، القاهرة، مصر

drfeteeh@yahoo.com

تاريخ الإستلام: ٢٠١٩/١١/١٤

تاريخ القبول: ٢٠١٩/١٢/٤



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

المستخلص:

هدف البحث الى استكشاف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي (أي ، أداء المهام ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، وسلوك العمل المضاد للإنتاج) والرضا الوظيفي. من المتوقع ظهور التنظيم الذاتي كميكانيزم وسيط تؤثر من خلاله اليقظة العقلية على متغيرات الأداء. أجرى البحث على عينة قوامها ٢١٣ معلما و معلمة ، أعمارهم ٣٢ الى ٥٩ عاما (متوسط = ٤٥.٣٠ عاما ، انحراف معياري = ٩.٣١). استعمل مقياس اليقظة العقلية سمة مقياس التنظيم الذاتي ، مقياس الأداء الوظيفي. اشارت النتائج الى ظهور التنظيم الذاتي كميكانيزم تمارس من خلاله اليقظة العقلية تأثيرها في أداء المهمة التقرير الذاتي ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، ولكن ليس على سلوك العمل المضاد للإنتاج. كشفت التحليلات الاستكشافية عن أن اليقظة العقلية تتألف من ثلاثة مكونات ، وهى الوعي ، وعدم التفاعل ، وعدم الحكم . عندما دمجت نتائج اختبار نموذج كامل جميعها ، ظهر الرضا الوظيفي كميكانيزم وسيط ثاني في العلاقات بين نتائج الأداء و اليقظة العقلية .

الكلمات المفتاحية: التنظيم الذاتي، اليقظة العقلية ، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، معلمو المرحلة الابتدائية

The Mediating Role of Self-regulation in the Relationship between Mental alertness, Job Performance and Job Satisfaction among Primary School Teachers

Mohammed Mohammed Fathalla
Assistant Professor of Psychological Testing
and Measurement National Center for Examination and Evaluation Egypt
drfeteeh@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate whether there is an associative relation between mental alertness and job performance (i.e., task performance, Organizational Citizenship Behavior, Counterproductive Work Behavior) and job satisfaction. Self-regulation was expected to emerge as a mediating mechanism through which mental alertness affects performance variables. The paper is applied to a sample which comprises 213 teachers, aged 32 to 59 years ($M = 45.30$ years, $SD = 9.31$). Mental alertness scale is employed as a feature of Self-Regulation Questionnaire and Job Performance Scale were employed. The results show that self-regulation emerged as the mechanism through which mental alertness exerts its effects on self-report task performance and Organizational Citizenship Behavior, but not Counterproductive Work Behavior. Exploratory analyses revealed that mental alertness composes three components, which are: awareness, lack of cooperation, and non judging and hypothesis testing was repeated with each component to examine their differential effects on outcome variables of interest. When all findings are emerged for a full model testing, job satisfaction emerged as the second mediating mechanism in relation between performance outcomes and mental alertness.

Key Words: elementary school teachers, job performance, job satisfaction, mental alertness, self-regulation.

مقدمة البحث

يحظى مفهوم اليقظة العقلية باهتمام بحثي كبير ، إذ تسترعي النتائج الانتباه إلى النواتج الإيجابية المرتبطة بأن يكون المرء يقظاً عقلياً و منتبهاً مثل الرفاهية الانفعالية والنفسية والاجتماعية المعززة (Ali Al-Weinstein، ٢٠١٠؛ Buro and Digdon، Ryan، 2009؛ Howell &، Shalawi، 2018؛ Brown، ٢٠١٠؛ Shook، 2012 Kiken ؛ Baer، 2012 & Bowlin) and Shook، 2012 Kiken ؛ Baer، 2012 & Bowlin) قلة أعراض الضغوط النفسية (Shook، 2012 & Kiken ؛ Baer، 2012 & Bowlin) يقتصر في الغالب على مجال علم النفس الإكلينيكي (Shook، 2012 & Kiken ؛ Baer، 2012 & Bowlin). على الرغم من تحقق علاقات نواتج العمل المتعلقة باليقظة العقلية (Chaturvedi &، Narayanan، Reb)

٢٠١٤؛ Roche، Haar، & Luthans، ٢٠١٤)، إلا أن البحوث في مكان العمل فيما يتعلق بهذا المفهوم محدودة للغاية. يحاول البحث الحالي استكشاف تأثيرات اليقظة العقلية كسمة trait mindfulness في العمل من خلال التركيز على متغيرات النتائج المهمة. والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي هما على الأرجح أهم نتيجتين للعمل في المؤسسات (Judge، 2003 & Bono، Tayseer Salem، ٢٠٠٨). وفي هذا البحث اتجه الباحث الى معرفة ما إذا كانت اليقظة العقلية تستحق حقاً الاهتمام في المؤسسات المختلفة، فقد درست تأثيراتها في الرضا الوظيفي وثلاثة أبعاد للأداء الوظيفي وهي ((محمد بن عبد الله، خالد بن عويد، ٢٠١٤)) : أداء المهمة task performance، وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB) organizational citizenship behavior، وسلوك العمل المضاد للإنتاج (CWB) counterproductive work behavior. بالنظر إلى النتائج الإدراكية والسلوكية الإيجابية المرتبطة باليقظة العقلية (Mohamed Said، 2013) Baer، & Bowlin (2012؛)، من المتوقع أن ترتبط اليقظة العقلية الميول أو الاستعداد dispositional mindfulness للموظفين إيجابياً برضاهم الوظيفي وأداء المهام و سلوك المواطنة التنظيمية. بالنسبة لمشاركتهم في سلوك العمل المضاد للإنتاج، ومن المتوقع وجود ارتباط سلبي مع اليقظة العقلية.

مشكلة البحث:

البحوث في مجال اليقظة العقلية محدودة جداً وتفقر الأدبيات الموجودة إلى فهم فيما يتعلق بالآليات أو الميكانيزمات التي توضح كيفية عمل اليقظة العقلية في محل العمل، هذا هو السبب في أن الآليات أو الميكانيزمات التي تمارس من خلالها اليقظة العقلية تأثيرها الإيجابي درست البحث الحالي. مع الأخذ في الاعتبار بالفعل علاقة اليقظة العقلية بالتنظيم الذاتي وبالنظر إلى الأهمية المفاهيمية لهذين البنائين، كان من المتوقع أن يتوسط التنظيم الذاتي العلاقة بين اليقظة العقلية، ونواتج العمل السلوكي ذوات الاهتمام (أي أداء المهمة، وسلوك المواطنة التنظيمية). من المتوقع أن يسهم تقييم الآلية أو الميكانيزم الذي تعمل من خلاله اليقظة العقلية في إعداد إطار نظري قد يوضح كيف ولماذا تؤثر اليقظة العقلية في نواتج العمل المهمة، و الحاسمة.

ويسعى البحث الحالي الى الاجابة على الاسئلة البحثية الاتية:

- هل توجد علاقة بين اليقظة العقلية كسمة والاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- هل يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على أداء المهمة ؟
- هل يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على سلوك المواطنة التنظيمية ؟
- هل يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على أداء المهمة ؟
- هل يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لعدم التفاعل على سلوك المواطنة التنظيمية؟
- هل يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على سلوك المواطنة التنظيمية؟

أهداف البحث

تتمثل الاهداف الاجرائية للبحث الحالي في الآتي:

- الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية كسمة والاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- التعرف على وساطة التنظيم الذاتي للتأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على أداء المهمة.
- استكشاف وساطة التنظيم الذاتي للتأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على سلوك المواطنة التنظيمية.
- استكشاف وساطة التنظيم الذاتي للتأثيرات السالبة لليقظة العقلية كسمة على سلوك العمل المضاد للإنتاج.

أهمية البحث:

- من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال تقييم دور اليقظة العقلية كسمة في التنبؤ ببعض النتائج المهمة المتعلقة بالعمل .
- اختبار إحدى الآليات المحتملة التي تعمل من خلالها اليقظة العقلية على التنبؤ بتلك النتائج.
- بالإضافة إلى ذلك ، على أساس استكشافي ، يهدف هذا البحث إلى دراسة:
(أ) البناء المكون لليقظة العقلية
(ب) الآثار الفارقة لكل مكون على نواتج العمل.

مفاهيم البحث:

١ - التنظيم الذاتي Self Regulation

يعرف التنظيم الذاتي بأنه " العملية التي ينخرط فيها الأشخاص لإنتاج توافق أفضل بين أنفسهم ومعاييرهم"(Alquist & Baumeister، ٢٠٠٩) .
و يعرف اجرائيا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلمو المرحلة الابتدائية عينة البحث الحالي على مقياس التنظيم الذاتي.

٢ - اليقظة العقلية Mindfulness

تعرف اليقظة العقلية بأنها" الوعي الذي ينبثق من خلال الاهتمام عن قصد ، بالوقت الحاضر ، وبدون حكم على تطور التجربة لحظة بلحظة"(Kabat-Zinn، ٢٠٠٣، P.145)).
و يعرف اجرائيا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلمو المرحلة الابتدائية عينة البحث الحالي على مقياس اليقظة العقلية

٣- الأداء الوظيفي Job Performance

يعرف الأداء الوظيفي بأنه "بناء متعدد الابعاد ، يشتمل على أداء المهمة، سلوك المواطنة التنظيمية ، وسلوك العمل المضاد للإنتاج" (Fox, 2010 & Spector)).

و يعرف اجرائيا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلوم المرحلة الابتدائية عينة البحث الحالي على مقياس الأداء الوظيفي

٤- الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يعرف الرضا الوظيفي بأنه "تقييم ورد فعل انفعالي تجاه وظيفة الفرد ، ويشير إلى الرضا عن عناصر وجوانب عمل الفرد وسياقه في العمل" (Vatsa, ٢٠١٣)

و يعرف اجرائيا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلوم المرحلة الابتدائية عينة البحث الحالي على مقياس الرضا الوظيفي.

محددات البحث:

المحددات الموضوعية: دراسة الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية و الاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي

المحددات البشرية: معلوم المرحلة الابتدائية بمدينة نصر ، القاهرة

المحددات الزمنية: العام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩

المحددات المكانية: مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة نصر ، القاهرة

الإطار النظري و الدراسات السابقة :

(١)اليقظة العقلية وعلاقتها بنواتج العمل.

البحوث في مجال اليقظة العقلية في مواقع العمل محدودة للغاية. تقع الدراسات الموجودة في هذا المجال تحت فئتين ؛ تلك التي اجريت على الموظفين الفعليين في مؤسسات الحياة الواقعية والدراسات التي تضم عينات غير متعلقة بالعمل (مثل الطلاب) ، ومع ذلك توجد تأثيرات عملية مهمة لمكان أو محل العمل.

على سبيل المثال ، أعلن ألن وكيبورز (Kiburz Allen and ، ٢٠١٢) عن وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية كسمة والتوازن بين البيت (الأسرة) و العمل ، التي توسطت فيها جودة النوم والحيوية ، أي "الخبرة الواعية للشعور بالحيوية والتنبيه" (P.347)

قام كل منهولشيجر ، فينهولد ، نوبولد (Nübold and ،Feinholdt ،Hülshager، ٢٠١٥) بتكرار النتائج التي تم التوصل إليها بشأن اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة النوم. وبصورة أكثر تحديداً ، وجدوا أن تدخل اليقظة العقلية اليومي الموجه ذاتيا لمدة ١٠ أيام قد عزز مستويات وعي العاملين في محل العمل ، ونوعية نومهم ، ومدة النوم على مدار التدخل.

درست لونج و كريستيان (Long and Christian, 2015) استجابات الموظفين على الظلم والانتقام في مكان العمل في دراستهما ، ووجدا أن اليقظة العقلية كان بمثابة عازل للظلم ، بمعنى أنه قلل الكراهية والعواطف السلبية وقلص باستمرار من الانتقام.

درس بعض الباحثين تأثير تدخلات اليقظة العقلية في مكان العمل. قام فرانك ، ريبيل ، برودريك ، كانتريل ، وميتز (Broderick, Cantrell, and Metz, 2015, Reibel, Frank) بدراسة تأثير برنامج تقليل الضغوط بناء على اليقظة العقلية (Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) الذي اعدد للمعلمين. بالإضافة إلى تكرار النتائج المتعلقة بعلاقة اليقظة العقلية بجودة النوم ، وجد المؤلفون أن المعلمين الذين حضروا برنامج اليقظة العقلية لمدة ثمانية أسابيع اكتسبوا مهارات مرتبطة باليقظة العقلية ومهارات التنظيم الذاتي ، وضبط النفس، والتعاطف الذاتي. في دراسة أخرى ، تبين ان كل من اليقظة العقلية كسمة و كحالة ، الناجم عن تدخل التدريبات الذاتية في اليقظة العقلية ، مرتبطان بقليل من الاحتراق ، ومزيد من الرضا الوظيفي بين الموظفين من الوظائف المختلفة (Lang, 2013 & ,Feinholdt, Alberts, Hülshager)

كشفت دراسة تتعلق برفاهية القادة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين اليقظة العقلية كسمة والقلق والاكتئاب و الوجدان السالب بين المديرين (صغار السن ، و المتوسطين و كبار السن)، ووجد ارتباط سالب بالإرهاق الانفعالي و الاحتراق النفسي بين رواد الأعمال . وتبين وجود العلاقة بين اليقظة العقلية وهذه النتائج المختلفة وظيفيا يتوسطها رأس المال النفسي للمديرين ورجال الأعمال (Roche et al., 2014).

وجد ريب ، ناريمان و هو (Narayanan, and Ho, 2015, Reb) ارتباطا موجبا بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي ، وأداء المهام ، بالإضافة إلى ارتباط سالب بالإرهاق الانفعالي وانحراف الموظفين. بالنسبة للتأثيرات الموجبة لليقظة العقلية بالنسبة للعاطلين عن العمل ، وجد جونج و آخرون (Jong, Hommes, Brouwers, Tomic and, ٢٠١٣) أن الأشخاص العاطلين عن العمل الذين شاركوا في برنامج تقليل الضغوط بناء على اليقظة العقلية قد قلت لديهم الضغوط ، وازداد التركيز على الأنشطة اليومية ، و الثقة في العثور على وظيفة جديدة.

على الرغم من أن الدراسات المتعلقة باليقظة العقلية في مكان العمل محدودة ، هناك شيء واحد مؤكد: اليقظة العقلية في العمل موضوع يستحق الدراسة. إن المزيد من الاستكشاف ، وتحديد النواتج المتعلقة بالعمل المرتبطة باليقظة العقلية يمكن أن يشجع أصحاب العمل على بناء "أماكن عمل واعية". وبالنظر إلى جميع المزايا المذكورة ، و يذكر تشاسكالسون (Chaskalson, ٢٠١١) ، من المتوقع أن يتسم مكان العمل هذا بمستويات أقل من الضغوط النفسية ، و الصحة وقلة الامراض ، والمستويات الدنيا من الصراع ، بالإضافة إلى مستويات أعلى من مشاركة الموظفين والإنتاجية والرضا الوظيفي والإبداع والابتكار. مع مراعاة ذلك ، لملء الفراغ في الأدبيات و البحث فيما إذا كانت اليقظة العقلية تقيد بالفعل نواتج العمل المهمة ، درست في هذا البحث العلاقة بين اليقظة العقلية و الاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي.

التنظيم الذاتي: ميكانيزم محتمل تعمل من خلاله البقطة في مواقع العمل:

ذكر فورجاس ، بومستر و تاييس (Baumeister, Forgas, 2009, and Tice) ثلاثة مكونات رئيسية

للتنظيم الذاتي:

- الأول هو الالتزام بالمعايير. ينخرط الأفراد في التنظيم الذاتي بحيث يتماشى مع معايير معينة. تعد القوة الدافعية لهذا المعيار مهمة للتنظيم الذاتي الفعال لا سيما عندما تكون هناك معايير عديدة متضاربة .

- المكون الثاني للتنظيم الذاتي هو المراقبة ، الذي يشير إلى الانتباه إلى السلوك ، أو الإدراك أو الانفعال الذي يرغب الفرد في التحكم فيه أو تغييره. تبعاً لذلك ، فإن أي شيء يضعف الوعي الذاتي من شأنه أن يقوض التنظيم الذاتي.

- المكون الثالث هو القدرة على التغيير. تشير هذه القدرة إلى القوة الداخلية ، قوة الإرادة ، الاستراتيجيات المعرفية ، وبعض الآليات الأخرى التي يستخدمها الناس لتنظيم سلوكهم وفقاً لمعاييرهم وأهدافهم.

من الواضح أن الطبيعة التكيفية للتنظيم الذاتي لا جدال فيها. يعد التنظيم الذاتي نوعاً معيناً من التغيير يهدف إلى جعل إدراك الفرد وسلوكياته متفقاً مع معيار أو قاعدة أو هدف أو مثالي معين. يمكن تحديد هذه المعايير أو الأهداف من الأشخاص أنفسهم أو البيئة الاجتماعية التي يتفاعلون معها. لاحظ ذكر فورجاس و آخرون (Forgas, et al., 2009) أن الناس لا يمكنهم التكيف بسهولة مع متطلبات المجتمع الحديث ، والعلاقات الاجتماعية المعقدة ، والحياة الاجتماعية بشكل عام دون التنظيم الذاتي. وبالمثل ، يصف بومستر و الكويست (Alquist and Baumeister, 2009) التنظيم الذاتي كأشكال واعية وغير واعية للتكيف الذي تراقبه الذات. يرى هذان الباحثان أن الأشخاص الذين يتمتعون بقدرة عالية على التنظيم الذاتي يتخطون دوافعهم المختلفة ويستجيبون لبيئتهم بطرائق أكثر فائدة وقدرة على التكيف.

ويمكن توقع أن يكون للتنظيم الذاتي تأثير في نتائج العمل. حدد كاديرفان وسوريش (Kadhiravan and Suresh, 2008) ثمانية آليات يعمل من خلالها التنظيم الذاتي بفعالية في مواقع العمل ، وهي: تقدير الذات ، و المراقبة الذاتية ، والتقييم الذاتي ، والتحكم الشخصي ، وإعداد المهمة ، وتوجيه هدف المهمة ، والتعامل مع الفشل ، و القدرة على حل المشكلات. من المتوقع أن ترتبط هذه الآليات بالأداء الوظيفي. باستمرار ، يكشف بحث التنظيم الذاتي الذي أجري في سياق العمل عن فوائد معينة لهذه القدرة من حيث نتائج العمل.

في تجربة ميدانية طويلة ، فحص يو و مارتين (Yeow, 2013, and Martin) تأثير تدخل التنظيم الذاتي في القائد. أشارت النتائج إلى أن تدخل التنظيم الذاتي كان مرتبطاً بأداء أعلى للقيادة من حيث رضا أعضاء الفريق عن الطريقة التي يعمل بها القائد وفعالية القائد والجهد الإضافي للقائد. بالإضافة إلى ذلك ، أظهر أعضاء العمل أداء أفضل من حيث النتائج المالية.

نتائج العمل كنواحي لليقظة العقلية

بالإضافة إلى التقييمات الذاتية الأساسية (تقدير الذات ، وجهة الضبط ، الثبات الانفعالي ، فعالية الذات العامة) (Bono, 2001 & Judge) ، السمات الخمس الكبرى (الانفتاح على الخبرة ، اليقظة ، الانبساط ، التقبل ، العصابية) (Judge et al., 2002) ، وعمليات التفكير المختلفة وظيفياً (Locke, 1993 & Judge)؛ رانيه موفق الطوطو ، ٢٠١٨ ،) ، يبدو أن اليقظة العقلية كسمة ميولية مرتبطة بالرضا الوظيفي (et al. Reb, 2013).

تقدم اليقظة العقلية للفرد القدرة على فصل قيمة الذات لدى الشخص ومفهوم الذات والأنا عن الخبرات الداخلية والخارجية ، مما يؤدي إلى خلق ما وراء الوعي الموضوعي (Duffy, Bono, and Yang, 2011, Glomb) . نظراً لأن الأنا وتقدير الذات منفصلان عن الأحداث ، فإن الخبرات الداخلية أو الخارجية السلبية أقل تهديداً لرؤية الفرد لذاته. وهذا من الممكن أن يفسر العلاقات القائمة بالفعل بين اليقظة العقلية وانخفاض التأمل (Chambers et al., 2008) ، انخفاض الوجدان السلبي (Creswell et al., 2007)، انخفاض الانهاك الانفعالي (et al., 2013 Hülshager) ، ارتفاع تقدير الذات (Pepping et al., 2013)، الكفاءة الذاتية العامة العليا (St. Charles, 2010) ، الرفاه العام المعزز (عفاف سعيدي فرج، ٢٠١٨)؛ (Howell et al., 2010)

نظراً لأن الرضا الوظيفي هو نتاج العمل الاتجاوي ، فمن المحتمل جداً أن يتأثر بالمتغيرات الانفعالية والموقفية والشخصية. باستمرار ، تشير الأدبيات إلى وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والرضا الوظيفي في قطاع الخدمات (et al., 2013 Hülshager). مع أخذ هذه الارتباطات في الاعتبار ، في هذه الدراسة ، من المتوقع أن ترتبط اليقظة العقلية بشكل مباشر بالزيادة في الرضا الوظيفي.

أما عن الأداء الوظيفي ، فيعد أحد أكثر المتغيرات أهمية. أبعاد الأداء الوظيفي الأكثر شيوعاً التي تدرس بشكل متكرر هي أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المضاد للإنتاج (Hoffman, Blair, ٢٠٠٧، Woehr & Meriac، Sackett & Rotundo، ٢٠٠٢، Fox, 2010 & Spector) وهي متغيرات النتيجة محل الاهتمام في الدراسة الحالية.

تشير الأدبيات إلى وجود علاقة بين اليقظة العقلية والسلوك المقصود ، بحيث أن زيادة الاهتمام والوعي في الوقت الحاضر يمكن أن يساعد في ترجمة النوايا بفعالية إلى أفعال (Hagger & Chatzisarantis, ٢٠٠٧). وتبين أن اليقظة العقلية تقلل الاستجابة التلقائية ، وتعزيز الوظائف الانتباهية ، و تزيد المرونة المعرفية (Malinowski, 2009 & Moore) ، و تزيد المثابرة (Evans et al., ٢٠٠٩) ، التي بدورها يمكن أن تؤثر في أداء المهمة بشكل إيجابي.

وعلى الجانب الآخر ، تشير الأدبيات إلى أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تسهم في الفعالية التنظيمية من خلال تأثيرها على النتائج على المستوى الفردي (على سبيل المثال ، التغيب عن العمل ، نية ترك العمل ، و

ترك العمل فعلياً) والنتائج على المستوى التنظيمي (على سبيل المثال ، انخفاض التكاليف ، الكفاءة ، الإنتاجية ، رضا العملاء) (Yen؛ ٢٠١٥، Farid ، Rachid ؛ ٢٠٠٩، Blume & Podsakoff، Whiting، Podsakoff، Niehoff & ٢٠٠٤) على الرغم من أن أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية وأداء المهام مرتبطان ارتباطاً كبيراً ، فإن سلوكيات المواطنة التنظيمية يظهر كمتغير متميز (Hoffman et al., 2007) ويسهم في الأداء العام بشكل مستقل عن أداء المهام (Conway, 1999؛ Scotter Van & Motowidlo، ١٩٩٤)

نظراً لأن الموظفين سيضطرون إلى تنظيم سلوكياتهم من أجل التكيف بشكل أفضل مع بيئة عملهم والاستجابة لها بشكل مفيد من خلال الانخراط في سلوكيات المواطنة التنظيمية ، من المتوقع أن تتوسط قدرة التنظيم الذاتي للمعلمين العلاقة الإيجابية بين اليقظة العقلية و سلوكيات المواطنة التنظيمية .

على عكس أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية ، فإن سلوك العمل المضاد للإنتاج شكل سلبي من الأداء. سلوك العمل المضاد للإنتاج هو "أعمال إرادية مقصودة تضر أو تنوي الإضرار بالمنظمات وأصحاب المصلحة" (Fox, 2005, p.220 & Spector).

صنف سلوك العمل المضاد للإنتاج تحت خمسة أبعاد ، وهي: الإساءة للآخرين ، وانحراف الإنتاج ، والتخريب ، والانسحاب (على سبيل المثال ، التأخر ، الغياب ، الخروج من العمل) ، والسرقة (Spector et al., ٢٠٠٦). الإجراءات التي تدرج تحت هذه الفئات قد يكون لها عواقب وخيمة على المؤسسات. (ياسر المهدي ، أمل المزروعية ، أمل الكيومية، ٢٠١٥) .وقد توصلت نتائج دراسة ياسر المهدي ، أمل المزروعية ، أمل الكيومية، ٢٠١٥) الى ان نموذج بنية سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين يشتمل على ثلاثة أبعاد أساس هي (ضعف الالتزام بقوانين العمل، وإساءة العلاقة مع الزملاء والرؤساء، والسلوكيات العدائية في مجال العمل)، وأن ممارسة المعلمين لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية طبقاً لتقدير مديري المدارس جاء منخفضاً، وكان أعلى الأبعاد ممارسة هو البعد الأول، وأقلها هو البعد الثالث، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير المديرين لممارسة المعلمين لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تعزى لجنس المدير، بينما توجد فروق في تقديرات المديرين تعزى للخبرة.

لقد تبين أن التنظيم الذاتي مرتبط سلباً بسلوك العمل المضاد للإنتاج (Kuster et al., 2013). وبناء على ذلك ، في هذه الدراسة ، من المتوقع أن المعلمين المرتفعين في اليقظة العقلية كسمة أقل عرضة للانخراط في سلوك العمل المضاد للإنتاج ، وتتوسط قدرة التنظيم الذاتي للمعلمين هذه العلاقة.

فروض البحث

- توجد علاقة بين اليقظة العقلية كسمة والاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية
- يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على أداء المهمة.
- يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على سلوك المواطنة التنظيمية
- يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على أداء المهمة .

• يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لعدم التفاعل على سلوك المواطنة التنظيمية.

• يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على سلوك المواطنة التنظيمية

المنهج و الطريقة:

• مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من مجمل معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة نصر ، القاهرة

(٢) العينة :

تكونت عينة البحث الحالي من ٢١٣ معلما و معلمة من مدرسة اسماء فهمي، مدرسة الدكتور مصطفى كمال حلمي للتعليم الاساسي، مدرسة السعيدية ب، مدرسة حسان بن ثابت التجريبية، مدرسة خالد بن الوليد التجريبية، مدرسة أم المؤمنين الابتدائية المشتركة ،و مدرسة الشهيد اسماعيل فهمي الابتدائية المشتركة، و مدرسة الفاروق الابتدائية. و هم معلمو المواد الاساسية (عربي ، إنجليزي ، رياضيات ، علوم ، دراسات اجتماعية ، بالإضافة الى معلمي الأنشطة)، وأعمارهم ٣٢ الى ٥٩ عاما (متوسط = ٤٥.٣٠ عاما ، انحراف معياري = ٩.٣١). تتكون العينة من ١٦٥ معلمة (٧٧.٤ %) ، ٤٨ معلما (٢٢.٦ %) . فيما يتعلق بمستوى التعليم ، فان ١٣٨ منهم (بنسبة ٦٤.٧ %) حاصلون على مؤهل عالٍ (بكالوريوس تربية/ ليسانس تربية) ، ٧٥ منهم (بنسبة ٣٥.٣ %) حاصلون على دبلوم المعلمين/ المعلمات . هؤلاء هم الذين اعدوا الاستبانات بعد ملئها ، ومن كانت لديهم الرغبة في المشاركة في البحث الحالي طوعية.

• الادوات

• مقياس اليقظة العقلية كسمة (Baer et al., 2006)

الهدف : قياس المراقبة ، الوصف ، التصرف بوعي ، عدم الحكم على الخبرة الداخلية ، وعدم التفاعل مع الخبرة الداخلية.

الوصف: يتكون المقياس من (٣٠) مفردة ، تحت ثلاثة مقاييس فرعية : الوعي (١٧ مفردات) ، عدم الحكم على الخبرة الداخلية (٨ مفردات) ، وعدم التفاعل مع الخبرة الداخلية (٥ مفردات) . يتبع المقياس مقياسا خماسيا متدرجا (ليكارت) : غير صحيح ، نادرا ما يكون صحيحا ، احيانا صحيح ، صحيح في الغالب ، دائما صحيح . وتكون الدرجة على كل مفردة من ١-٥ درجات ، و على المقياس ككل من ٣٠ - ١٥٠ . الخصائص السيكومترية .

الثبات: حسب الثبات باستخدام معامل ألفا ، وجاء على المقاييس الفرعية ٨٣. ، ٩١. ، ٨٧. ، ٨٧. ، ٧٥. ، على

النوالى (Baer et al., 2006)

الصدق : استعمل الصدق العاملي.

الخصائص السيكومترية في البحث الحالي

الثبات: تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا ، وجاء على المقاييس الفرعية ٨٥. ، ٩٠. ، ٨٩. ، ٨٨. ، ٧٩. ، على التوالي

الصدق : قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (١)

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد المقياس كسمة ،

والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية للمقياس

البعد الاول الوعى		البعد الثانى عدم		البعد الثالث عدم	
		الحكم على الخبرة		التفاعل مع الخبرة	
		الداخلية		الداخلية	
المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط	المفردة	الارتباط
١	٠,٦٣ ٤	١٨	٠,٦١ ١	٢٦	٠,٦١ ٢
٢	٠,٦٣ ٢	١٩	٠,٦٠ ٥	٢٧	٠,٦٠ ٢
٣	٠,٦٧ ٤	٢٠	٠,٦٠ ٧	٢٨	٠,٦٧ ٤
٤	٠,٥١ ٨	٢١	٠,٥١ ٩	٢٩	٠,٥٣ ٧
٥	٠,٦٠ ٤	٢٢	٠,٦٢ ١	٣٠	٠,٦٢ ٤
٦	٠,٦١ ٠	٢٣	٠,٦٠ ٠		
٧	٠,٦١ ٠	٢٤	٠,٦٠ ٣		
٨	٠,٥١ ٦	٢٥	٠,٧١ ١		
٩	٠,٦١ ٢				
١٠	٠,٦٠ ٢				
١١	٠,٦٧ ٤				
١٢	٠,٥٣ ٧				
١٣	٠,٥٩ ٧				
١٤	٠,٦٣ ٣				
١٥	٠,٦٩ ٠				
١٦	٠,٦١ ٦				
١٧	٠,٥٨ ٩				

ويتضح من الجدول (١) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق أبعاد المقياس.

●مقياس التنظيم الذاتي (Collins, 2004 & Carey, Neal)

الهدف : قياس مهارات التنظيم الذاتي لدى عينة البحث.

الوصف: يتكون المقياس من (٣١) مفردة ، تحت عامل واحد . يتبع المقياس مقياسا خماسيا متدرجا (ليكارت)
: لا اوافق بشدة ، لا اوافق ، غير متأكد ، اوافق ، اوافق بشدة . تتراوح الدرجة على كل مفردة من ١-٥ درجات ، و على المقياس ككل من ٣١ - ١٥٥ .

الخصائص السيكومترية

الثبات: حسب الثبات باستخدام معامل ألفا ، وبلغ بهذه الطريقة ٩٢.

الخصائص السيكومترية في البحث الحالي

الثبات: حسب الثبات باستخدام معامل ألفا ، وبلغ بهذه الطريقة ٩١. وهو معامل قريب من الذي حصل عليه المؤلفون الاصيلون للمقياس

الصدق : قام الباحث بحساب صدق المحتوى ، حيث تم عرض المقياس على (١٠) من الخبراء في القياس النفسي لتقدير مفردات المقياس من حيث الوضوح و ارتباط كل مفردة بالمفهوم نفسه (وقدر على وفق مقياس من أربع نقاط : غير مرتبط ، مرتبط الى حد ما ، مرتبط ، مرتبط بشكل كبير) . و للحصول على مؤشر صدق المحتوى لارتباط ووضوح كل مفردة قسمت المفردات التي قدرت على أنها في المستوى الثالث و الرابع (مرتبط ، مرتبط بشكل كبير) على عدد الخبراء . و قد جاء مؤشر صدق المحتوى عند مستوى المفردة ٩٠.

ج. مقياس الأداء الوظيفي (Fox, 2010 & Spector, Bauer)

الهدف : تقييم الأداء الوظيفي لدى المعلمين عينة البحث .

الوصف: يتكون المقياس من (٢٤) مفردة ، تحت ثلاثة مقاييس فرعية : الرضا الوظيفي العام (٣ مفردات). يتبع هذا المقياس الفرعي مقياسا خماسيا متدرجا (ليكارت) : لا اوافق بشدة ، لا اوافق ، غير متأكد ، اوافق ، اوافق بشدة . تتراوح الدرجة على كل مفردة في هذا المقياس الفرعي من ٣-١٥ درجة. سلوك العمل المضاد للإنتاج (١٠ مفردات) . يتبع المقياس مقياسا خماسيا متدرجا (ليكارت) : لا أبدا ، مرة او مرتين ، مرة أو مرتين في الشهر ، مرة أو مرتين في الاسبوع ، كل يوم . وتكون الدرجة على كل مفردة في هذا المقياس الفرعي من ١٠-٥٠ درجة. أداء المهمة، وسلوك المواطنة التنظيمية (١١ مفردة) . يتبع هذا المقياس الفرعي مقياسا خماسيا متدرجا (ليكارت) : لا ينطبق على بشدة ، لا ينطبق على ، غير متأكد ، ينطبق على ، ينطبق على بشدة. وتتأرجح الدرجة على كل مفردة في هذا المقياس الفرعي بين ١١-٥٥ درجة.

الخصائص السيكومترية :

الثبات: حسب الثبات باستخدام معامل ألفا ، وجاء على المقاييس الفرعية ٨٩. ، ٩٠. ، ٨٩. ، و المقياس ككل ٩٢. مما يشير الى اتساق داخلي مرتفع.

الصدق : حسب الصدق باستخدام صدق المحتوى سعى الباحثون الى الحصول على رأي أربعة أكاديميين كبار في قسم إدارة الأعمال ، و اساتذة الجامعة. و جاءت تقديراتهم ٨٠. الخصائص السيكمترية في البحث الحالي :

الثبات: حسب الثبات باستخدام معامل ألفا ،. وجاء على المقاييس الفرعية ٨٧. ، ٩١. ، ٨٨. ، و المقياس ككل ٩٢. مما يشير الى اتساق داخلي مرتفع.

الصدق : حسب الباحث صدق المحتوى ، عندما عرض المقياس على (١٠) الخبراء في القياس النفسي لتقدير مفردات المقياس من حيث الوضوح و ارتباط كل مفردة بالمفهوم نفسه (و تم التقدير وفقا لمقياس من أربع نقاط : غير مرتبط ، مرتبط الى حد ما ، مرتبط ، مرتبط بشكل كبير) . و للحصول على مؤشر صدق المحتوى لارتباط ووضوح كل مفردة قسمت المفردات التي قدرت على أنها في المستوى الثالث و الرابع (مرتبط ، مرتبط بشكل كبير) على عدد الخبراء . و قد جاء مؤشر صدق المحتوى عند مستوى المفردة ٩٠. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث :

يتوقف اختيار أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة على صياغة فروض البحث ، والهدف منه ، وعلى طبيعة إجراءات البحث ، ومن ثم فقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات للتحقق من صحة فروض البحث على النحو الآتي :

• معامل ارتباط بيرسون لدراسة و الكشف عن معاملات الارتباط بين متغيرات البحث

• مربع كاي ، مؤشر حسن المطابقة ، تحليل المسار .

خطوات البحث :

اتبع الباحث الخطوات الآتية في سبيل القيام بهذا البحث و تنفيذه:

- ١- تحديد وانتقاء الأدوات المستخدمة .
- ٢- اختيار أفراد العينة
- ٣- تطبيق أدوات البحث على افراد العينة
- ٤- جمع الادوات و تصحيحها ، واستبعاد غير المكتمل منها .
- ٥- ورصد البيانات ومعالجتها إحصائيا بالأساليب المناسبة ، وعرض نتائج البحث طبقا لترتيب الفروض ، ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والبحوث السابقة وخصائص العينة .

٦- صياغة بعض التوصيات التي نبعت ، مما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج حتى يتسنى الاستفادة منها مستقبلاً .

النتائج :

نتائج الفرض الاول : "توجد علاقة بين اليقظة العقلية كسمة والاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية" . للتحقق من هذا الفرض ، استعمل معامل ارتباط بيرسون (انظر جدول ١) ، الذي أشار الى وجود علاقة ارتباطية دالة و موجبة بين اليقظة العقلية و قدرة التنظيم الذاتي ($r = ٠.٤٦$) ، الرضا الوظيفي العام ($r = ٠.٢٩$) ، أداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية ($r = ٠.٢٨$) ، ولكن كانت العلاقة جالة و سالبة مع سلوك العمل المضاد للإنتاج ($r = -٠.٢٧$) . وتبين وجود علاقة ارتباطية دالة و موجبة بين قدرة التنظيم الذاتي ، و الرضا الوظيفي العام ($r = ٠.٢٦$) ، واداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية ($r = ٠.٤٣$) ، ولكن كانت العلاقة جالة و سالبة مع سلوك العمل المضاد للإنتاج ($r = -٠.٢٢$) . وتبين وجود علاقة ارتباطية دالة و موجبة بين الرضا الوظيفي العام و اداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية ($r = ٠.٣٣$) ، ولكن كانت العلاقة دالة و سالبة مع سلوك العمل المضاد للإنتاج ($r = -٠.٢٤$) . وتبين وجود علاقة ارتباطية دالة و سالبة بين أداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية و سلوك العمل المضاد للإنتاج ($r = -٠.٢٦$) . و جاءت مستويات الدلالة عند ٠.٠٠١

جدول (١)

الاحصاء الوصفي و معاملات الارتباط بين اليقظة العقلية كسمة والاداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

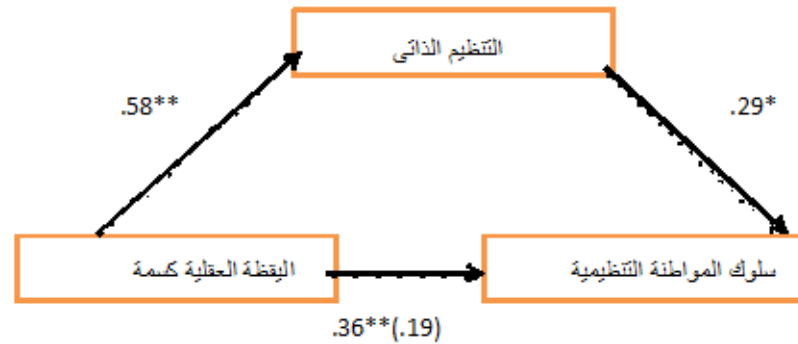
المتغيرات	اليقظة العقلية	قدرة التنظيم الذاتي	الرضا الوظيفي العام	سلوك العمل المضاد للإنتاج	اداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية
اليقظة العقلية	-	** ٤٦.	** ٢٩.	** ٢٧.-	** ٢٨.
قدرة التنظيم الذاتي	** ٤٦.	-	** ٢٦.	** ٢٢.-	** ٤٣.
الرضا الوظيفي العام	** ٢٩.	** ٢٦.	-	** ٢٤.-	** ٣٣.
سلوك العمل المضاد للإنتاج	** ٢٧.-	** ٢٢.-	** ٢٤.-	-	** ٢٥.-
أداء المهمة وسلوك المواطنة التنظيمية	** ٢٨.	** ٤٣.	** ٣٣.	** ٢٦.-	-
المتوسط	١٤٥.٥٩١	١١٩.١٢٥	٩.٧٥٠	٣٣.١٢٥	٣٥.٥٩١
الانحراف المعياري	٦.٠١١	٥.٤٥٣	٤.١٠٦	٧.٠٠٧	٨.٠٥٩
الدلالة	** ٠.٠٠١				



نتائج الفرض الثاني:

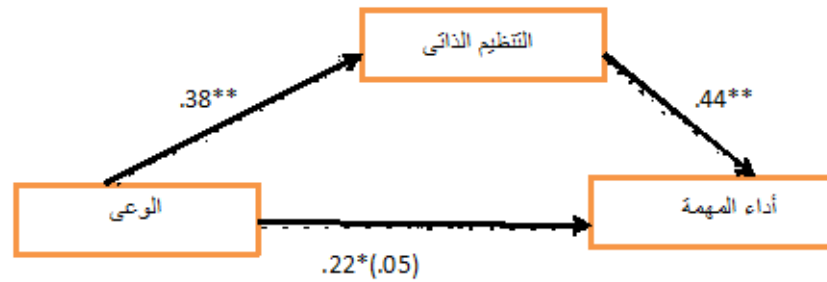
"يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لليقظة العقلية كسمة على أداء المهمة". حسب معامل الانحدار غير القياسي ، حيث كما هو متوقع فإن المسار من اليقظة العقلية كسمة الى التنظيم الذاتي ($b = .58, SE = .08, p < .001$) ، والمسار من اليقظة العقلية كسمة الى أداء المهمة ($b = .37, SE = .09, p < .001$) ، وكلها مسارات دالة (كما هو موضح في الشكل (١) . ومع ذلك ، عندما تم تضمين الوسيط (التنظيم الذاتي) في النموذج ، فإن المسار بين اليقظة العقلية كسمة و أداء المهمة فقد دلالاته مما يشير الى وجود الوساطة الكاملة . بالنسبة لفترة الثقة ٩٥% { ١٣٣٠ ، ٤١١٨ } فإن الدرجات لم تشمل على الصفر ، وهذا يؤكد ان الوساطة دالة ، مما يثبت صحة و تحقق الفرض الثاني.

الشكل 1. التنظيم الذاتي كوسيط للعلاقة بين أداء المهمة واليقظة العقلية كسمة (دال عند مستوى (معامل الانحدار غير القياسي من اليقظة العقلية كسمة إلى أداء المهمة بعد ضبط التنظيم الذاتي بين القوسين).
 نتائج الفرض الثالث: "يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات السالبة لليقظة العقلية كسمة على سلوك المواطنة التنظيمية" حسب معامل الانحدار غير القياسي ، حيث كما هو متوقع فإن المسار من اليقظة العقلية كسمة الى التنظيم الذاتي ($b = .58, SE = .08, p < .001$) ، والمسار من التنظيم الذاتي الى سلوك المواطنة التنظيمية ($b = .29, SE = .09, p < .001$) ، والمسار المباشر من اليقظة العقلية كسمة الى سلوك المواطنة التنظيمية ($b = .36, SE = .10, p < .001$) ، وكلها مسارات دالة (انظر الشكل (٢) . ومع ذلك ، عندما ضمن الوسيط (التنظيم الذاتي) في النموذج ، فإن المسار بين اليقظة العقلية كسمة و سلوك المواطنة التنظيمية لم يعد دالا ، مما يؤكد على تأثير الوساطة التامة. بالنسبة لفترة الثقة ٩٥% { ٠٧٧٠ ، ٢٨٧٨ } ، فإن الدرجات لم تشمل على الصفر ، وهذا يؤكد أن الوساطة دالة ، مما يثبت صحة الفرض الثالث و تحققه.

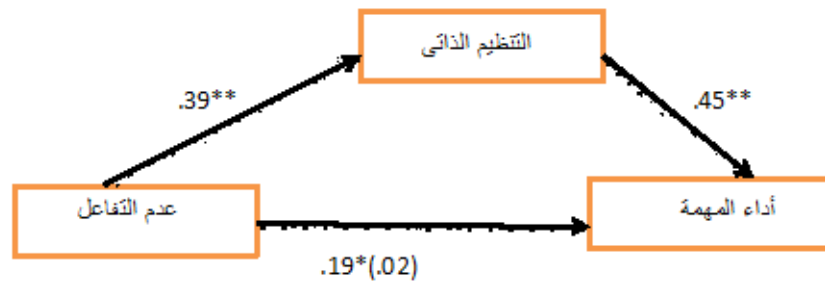


الشكل ٢. التنظيم الذاتي كوسيط للعلاقة بين اليقظة العقلية كسمة، و سلوك المواطنة التنظيمية (دال عند مستوى ٠.٠١) معامل الانحدار غير القياسي من اليقظة العقلية كسمة إلى سلوك المواطنة التنظيمية بعد ضبط التنظيم الذاتي بين القوسين.

نتائج الفرض الرابع: " يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على أداء المهمة" تم حساب معامل الانحدار غير القياسي ، حيث كما هو متوقع فإن المسار من الوعي إلى التنظيم الذاتي ($b = .38, SE = .06, p < .001$) ، و المسار من التنظيم الذاتي إلى أداء المهمة ($b = .44, SE = .07, p < .001$) ، و المسار المباشر من الوعي إلى أداء المهمة ($b = .22, SE = .07, p < .001$) ، كلها مسارات دالة (انظر الشكل ٣). ومع ذلك ، عندما تم تضمين الوسيط ، التنظيم الذاتي ، في النموذج ، لم يعد المسار بين الوعي وأداء المهمة دالا ، مما يشير إلى الوساطة الكاملة. بالنسبة لفترة الثقة ٩٥% { ٠.٧٤٨ ، ٢٩٦١ } ، فإن الدرجات لم تشمل على الصفر ، وهذا يؤكد ان الوساطة دالة . أشارت النتائج إلى أن مستوى الوعي لدى المعلمين أثر على أداء مهمتهم من خلال التنظيم الذاتي.



الشكل ٣. التنظيم الذاتي كوسيط للعلاقة بين الوعي ،و أداء المهمة (دال عند مستوى ٠.٠١) معامل الانحدار غير القياسي من الوعي إلى أداء المهمة بعد ضبط التنظيم الذاتي بين القوسين.

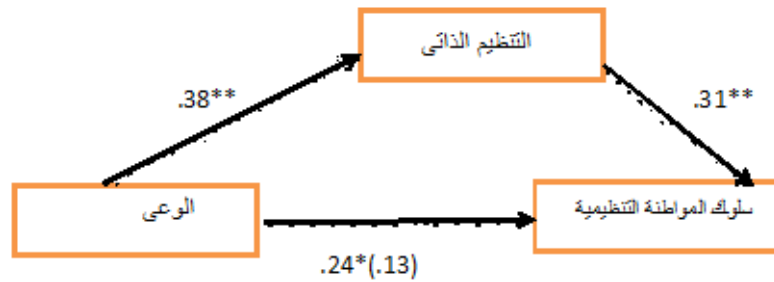


نتائج الفرض الخامس: " يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة لعدم التفاعل على سلوك المواطنة التنظيمية" حسب معامل الانحدار غير القياسي ، حيث كما هو متوقع فإن المسار من عدم التفاعل الى التنظيم الذاتي ($b = .39, SE = .05, p > .001$) ، و المسار من التنظيم الذاتي الى أداء المهمة ($b = .45, SE = .08, p > .001$) ، و المسار المباشر من عدم التفاعل الى أداء المهمة ($b = .19, SE = .06, p > .001$) كلها مسارات دالة (انظر الشكل ٤). ومع ذلك ، عندما تم تضمين الوسيط ، التنظيم الذاتي ، في النموذج ، لم يعد المسار بين عدم التفاعل وأداء المهمة دالا ، مما يشير إلى الوساطة الكاملة. بالنسبة لفترة الثقة ٩٥% {١٠٨٩، ٢٦٩٥}، فإن الدرجات لم تشتمل على الصفر ، وهذا يؤكد أن الوساطة دالة . أشارت النتائج إلى أن مستوى عدم التفاعل لدى المعلمين أثر في أداء مهمتهم من خلال التنظيم الذاتي.

الشكل ٤. التنظيم الذاتي كوسيط للعلاقة بين عدم التفاعل ،و أداء المهمة (دال عند مستوى ٠.٠١) معامل الانحدار غير القياسي من عدم التفاعل إلى أداء المهمة بعد ضبط التنظيم الذاتي بين القوسين.

نتائج الفرض السادس: " يتوسط التنظيم الذاتي التأثيرات الموجبة للوعي على سلوك المواطنة التنظيمية" حسب معامل الانحدار غير القياسي ، حيث كما هو متوقع فإن المسار من الوعي الى التنظيم الذاتي ($b = .38, SE = .06, p > .001$) ، و المسار من التنظيم الذاتي الى سلوك المواطنة التنظيمية ($b = .44, SE = .08, p > .001$) ، و المسار المباشر من الوعي الى سلوك المواطنة التنظيمية ($b = .22, SE = .05, p > .001$) كلها مسارات دالة (انظر الشكل ٣).

٠.٠١)، و المسار المباشر من الوعي الى سلوك المواطنة التنظيمية ($p = .08, SE = .24, b = .10 >$) كلها مسارات دالة (انظر الشكل ٥). ومع ذلك ، عندما تم تضمين الوسيط ، التنظيم الذاتي ، في النموذج ، لم يعد المسار بين الوعي و سلوك المواطنة التنظيمية دالا ، مما يشير إلى الوساطة الكاملة. بالنسبة لفترة الثقة ٩٥% {٠.٥٥١، ٠.٢٠٧٢}، فإن الدرجات لم تشتمل على الصفر ، وهذا يؤكد ان الوساطة دالة . أشارت النتائج إلى أن مستوى الوعي لدى المعلمين أثر على سلوك المواطنة التنظيمية لديهم من خلال التنظيم الذاتي.



الشكل ٥. التنظيم الذاتي كوسيط للعلاقة بين الوعي و سلوك المواطنة التنظيمية (دال عند مستوى ٠.١)
معامل الانحدار غير القياسي من الوعي إلى سلوك المواطنة التنظيمية بعد ضبط التنظيم الذاتي بين القوسين.
لاختبار جميع الفروض بنموذج واحد وتقييم مدى ملاءمة هذا النموذج المقترح للبيانات ، أجري تحليل المسار باستخدام LISREL 8.8 . لتقييم مطابقة النموذج ، واستعملت دلالة مربع مربع ، نسبة مربع كاي إلى درجة الحرية (df)، مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) ، مؤشر حسن المطابقة (GFI)، مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI) ، مؤشر المطابقة المقارن (CFI) كمحكات. لكي يكون النموذج حسن المطابقة لبيانات معينة ، يجب ألا تكون مربع كاي دالا ، يجب أن تكون نسبة مربع كاي إلى درجة الحرية أصغر من ٣ ، يجب أن يكون مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب أقل من ١.٠ ، يجب أن يكون مؤشر حسن المطابقة أعلى من ٩٠. ، يجب أن يكون مؤشر المطابقة المقارن أعلى من ٩٥. ، ويجب أن يكون مؤشر حسن المطابقة المعدل أعلى من ٨٥.

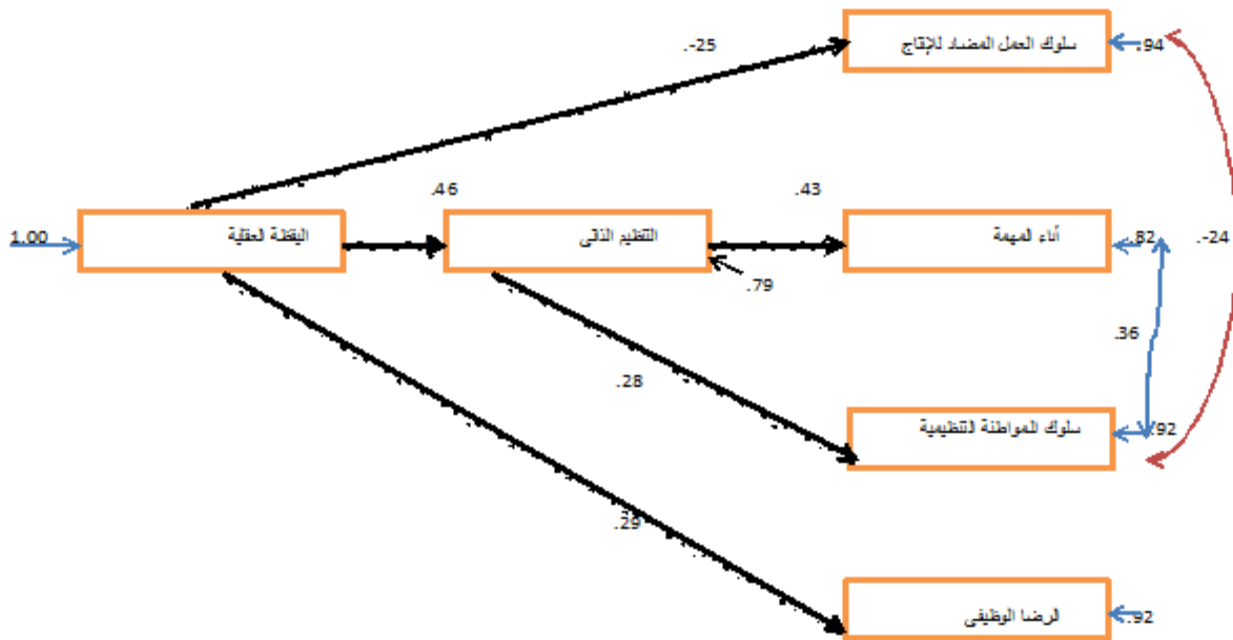
من خلال نتائج تحليل المسار تبين أن النموذج قدم مطابقة ضعيفة للبيانات، $\chi^2(10, N = 213) = 130.98$ ، $p > .001$ ، $df/\chi^2 = ١٣.١٠$ ، $CFI = .65$ ، $AGFI = .64$ ، $GFI = .83$ ، $RMSEA = .24$.

مع الأخذ في الاعتبار نتائج اختبار الفروض ، تمت مراجعة النموذج. كشفت التحليلات السابقة أن (١) اليقظة العقلية كسمة تتنبأ بشكل مباشر بالرضا الوظيفي ، (٢) القدرة على التنظيم الذاتي تتوسط بشكل تام العلاقة بين اليقظة العقلية كسمة وأداء المهمة ، (٣) القدرة على التنظيم الذاتي تتوسط بشكل تام العلاقة بين اليقظة العقلية كسمة و سلوك المواطنة التنظيمية ، و (٤) اليقظة العقلية كسمة تتنبأ بشكل مباشر بسلوك العمل المضاد للإنتاج ولم يتأكد دور الوسيط لقدرة التنظيم الذاتي لهذه العلاقة. لإعادة اختبار هذه النتائج من خلال تحليل المسار ،

اضيفت المسارات المباشرة من اليقظة العقلية كسمة إلى أداء المهمة ، و سلوك المواطنة التنظيمية ، و سلوك العمل المضاد للإنتاج واختبر النموذج مرة أخرى.

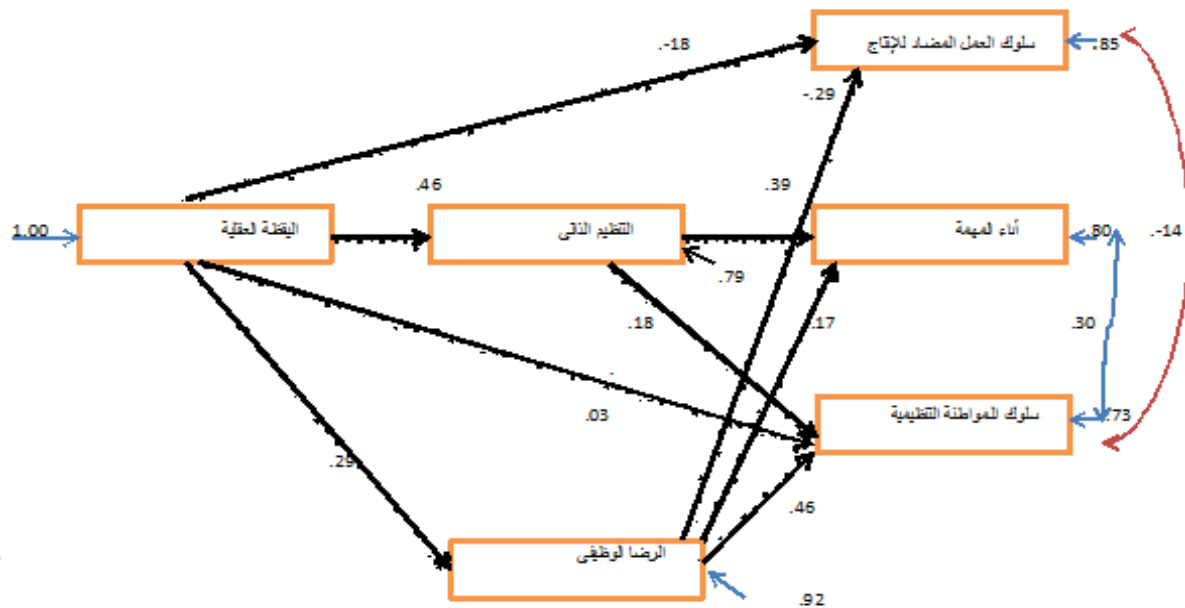
بما يتفق مع النتائج السابقة ؛ (١) فإن المسار المباشر بين اليقظة العقلية كسمة والرضا الوظيفي لا يزال دالا (٢، $\beta = .29, t = 4.39$) اليقظة العقلية كسمة تتبأت بشكل دال بالتنظيم الذاتي ($\beta = .46, t = 7.52$) ، والتنظيم الذاتي بدوره تتبأت بأداء المهمة ($\beta = .38, t = 5.51$)، بينما المسار المباشر بين اليقظة العقلية كسمة و أداء المهمة لم يكن دالا مما يؤكد على الوساطة الكلية (٣، اليقظة العقلية كسمة تتبأت بالتنظيم الذاتي ($\beta = .46, t = 7.52$) ، والتنظيم الذاتي بدوره تتبأت بشكل دال بسلوك المواطنة التنظيمية ($\beta = .24, t = 3.34$) ، بينما المسار المباشر بين اليقظة العقلية كسمة و سلوك المواطنة التنظيمية لم يكن دالا ما يؤكد على الوساطة الكلية ، (٤) اليقظة العقلية كسمة بالتنظيم الذاتي ($\beta = .46, t = 7.52$) و بشكل مباشر بسلوك العمل المضاد للإنتاج ($\beta = -.22, t = -2.93$) و مع ذلك ، فإن المسار بين التنظيم الذاتي و سلوك العمل المضاد للإنتاج لم يكن دالا ، ومن ثم نرفض الوساطة. تمشياً مع هذه النتائج ، قطع المسار المباشر بين اليقظة العقلية كسمة وأداء المهمة ، و المسار المباشر بين اليقظة العقلية كسمة و سلوك المواطنة التنظيمية ، والمسار بين التنظيم الذاتي و سلوك العمل المضاد للإنتاج لاختبار النموذج مرة أخرى.

على الرغم من ان النموذج المعدل ما زالت المطابقة للبيانات ضعيفة ، $\chi^2(10, N = 213) = 126.1, p > .001, df/\chi^2 = 12.61, CFI = .67, AGFI = .65, GFI = .83, RMSEA = .24$ الا ان مؤشرات المطابقة كانت أفضل نسبياً مقارنة بالنموذج الاول. اشارت مؤشرات التعديل الى اضافة خطأ التباين بين أداء المهمة و سلوك المواطنة التنظيمية ، وآخر بين سلوك المواطنة التنظيمية و سلوك العمل المضاد للإنتاج. هذا الاقتراح مهم إذا أخذنا في الاعتبار الارتباطات الكبيرة بين هذه المتغيرات ($r = .49, p > .01$ and $r = -.33, p > .01$ على التوالي . ومن ثم أضيف خطأ التباين واختبر النموذج مرة أخرى. على الرغم من أن المؤشرات المناسبة لا تزال تتجاوز المستويات المقبولة $\chi^2(8, N = 213) = 58.9, p > .001, df/\chi^2 = 7.36, CFI = .83, AGFI = .78, GFI = .92, RMSEA = .17$ ، كشفت الفروق في مربعات كاي للنموذجين أن النموذج المعدل كان مطابقاً بشكل أفضل للبيانات ، $\Delta\chi^2(2, N = 213) = 67.2, p > .001$. (الشكل ٦) يعرض نتائج هذا الاجراء.



الشكل ٦. المعاملات القياسية للنموذج المعدل

كشفت دراسة نتائج تحليل المسار عن أن النموذج قدم مطابقة ممتازة للبيانات ، $\chi^2(5, N = 213) = 7.27, p < .05$ ، $df/\chi^2 = 1.45$ ، $CFI = .99$ ، $AGFI = .95$ ، $GFI = .99$ ، $RMSEA = .05$ ، لذلك ، يبدو من الانصاف استنتاج أن هناك ميكانيزمين وسيطين (أي التنظيم الذاتي ، و الرضا الوظيفي) . الشكل (٧) يعرض المعاملات القياسية للنموذج البديل.



الشكل ٧. المعاملات القياسية للنموذج البديل بوسيطين

مناقشة النتائج و تفسيرها :

أشارت نتائج هذا البحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية ، وقدرات التنظيم الذاتي والرضا الوظيفي للمعلمين عينة البحث الحالي ، وهو ما يتوافق مع نتائج البحوث السابقة (et al Hölzel, ٢٠١١؛ Frank et al., 2015؛ Hülshager et al., 2013؛ Reb et al., 2013). الأداء الوظيفي لأنه سلوكي بطبيعته ، فإنه يتطلب على ما يبدو أكثر من عقلية يقظة وإيجابية تأتي مع اليقظة العقلية. في البحث الحالي ، ظهر التنظيم الذاتي كميكانيزم ضبط من خلاله تمارس اليقظة العقلية تأثيراتها على نتائج العمل السلوكي. لكي نكون أكثر دقة ، يبدو أن الأشخاص ذوي اليقظة العقلية المرتفعة أفضل في تنظيم انفعالاتهم وسلوكياتهم ، وهي نتيجة تتفق مع الأدبيات الموجودة (et al., 2011 Hölzel؛ et al., 2011 Keng). يبدو أن هذه القدرة الأفضل على تنظيم انفعالات الفرد وسلوكياته ترتبط بدورها بالأداء المرتفع و المتميز للمهم وسلوك المواطنة التنظيمية المرتفع . تتفق هذه النتائج مع أدبيات اليقظة العقلية والتنظيم الذاتي حيث الاهتمام والوعي في الوقت الحاضر ، التي ترافق اليقظة العقلية ، وتساعد المقاصد (في هذه الحالة ، أهداف الأداء) على أن تترجم بشكل فعال إلى أفعال (Hagger & Chatzisarantis, ٢٠٠٧) وذلك عن طريق التنظيم الذاتي ، الذي يعمل كميكانيزم ضبط سلوكي في هذه العملية (Oettingen & Gollwitzer, ٢٠١١).

بالنظر إلى الطبيعة غير التكيفية للسلوك العمل المضاد للإنتاج وعلاقته المحتملة بالاندفاع ، كان من المتوقع أن تتوسط العلاقة السلبية بين اليقظة العقلية و السلوك العمل المضاد للإنتاج عن طريق التنظيم الذاتي الفعال. ومع ذلك ، على عكس أداء مهمة اليقظة العقلية وعلاقات اليقظة العقلية - وسلوك المواطنة التنظيمية ، التي كان التوسط فيها من خلال التنظيم الذاتي ، تبين أن السلوك العمل المضاد للإنتاج هو المتأثر الوحيد بشكل مباشر باليقظة العقلية. يمكن تفسير هذا الارتباط المباشر بالعقلية الإيجابية والأقل ضغطا المصاحبة لليقظة العقلية ، والتي من شأنها أن تقضي على الحاجة إلى تنظيم سلوكيات الفرد لأن الشخص قد لا يشعر بالحاجة إلى الانخراط في أي نوع من السلوكيات المنحرفة على الإطلاق. الأدبيات الحالية تدعم هذه النظرية لأن اليقظة العقلية ترتبط بالمعايير الأخلاقية العليا وعدم الانخراط في الانتهاكات الأخلاقية (Schweitzer, & Ruedy, 2010).

هناك خلاف حول تعريف اليقظة العقلية. بينما قام جون كبات زين (Kabat-Zinn, ٢٠٠٣) بتضمين مكون عدم الحكم non-judging في تعريفه ، لم يتم تضمينه في تعريف براون وآخرون. (al., 2009 Brown et). في هذا البحث ، تم تكيف التعريف الأوسع من أجل رؤية صورة أكثر شمولية وللتحقيق في الآثار الفارقة لكل مكون.

لذلك ، تم اعتبار النظر الى اليقظة العقلية لتشتمل على عدم الحكم على تجارب الفرد في تعريفها. على الرغم من أنه كان من المتوقع ظهور بناء من عاملين لمقياس اليقظة العقلية ، فقد ظهر حل من ثلاثة عوامل ، والذي لا يزال منطقيًا من الناحية المفاهيمية. سميت العوامل المتميزة كالآتي: الوعي ، وعدم التفاعل ، وعدم الحكم. تكرر اختبار الفروض مع هذه المكونات بشكل منفصل لمعرفة آثارها الفردية على متغيرات النتائج محل الدراسة و الاهتمام. بشكل عام ، أشارت النتائج إلى أن مكون الوعي في اليقظة العقلية كان له تأثيرات دالة المتغيرات التابعة للبحث جميعها (أي الرضا الوظيفي ، أداء المهمة ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، و السلوك العمل المضاد للإنتاج). لم تكن هذه النتيجة مفاجئة لنتائج الأداء الوظيفي ، لأن السلوكيات الموجهة نحو الأهداف تتطلب زيادة الوعي و الانتباه (Hagger & Chatzisarantis, ٢٠٠٧).

ومع ذلك ، فإن ارتباطها بالرضا الوظيفي لم يكن متوقعًا لأن من المتوقع أن يكون الرضا الوظيفي أكثر ارتباطًا بالعناصر السلوكية و الانفعالية مثل مكوني اليقظة العقلية الآخرين (أي عدم التفاعل وعدم الحكم). كما هو متوقع ، تنبأ مكون عدم التفاعل بالرضا الوظيفي. كما قد وجد أيضًا أنه مرتبط بشكل إيجابي بأداء المهام ، وهو أمر منطقي أيضًا ، حيث أن عدم التفاعل مع تجارب الشخص الداخلية يساعد الشخص على ألا يتيه في الأفكار أو المشاعر ، وبالتالي يترك المزيد من الموارد الشخصية لتحقيق الأداء الفعال.

وقد تبين وجود وساطة كاملة لأداء مهمة - الوعي ، وأداء مهمة - عدم التفاعل ، وعلاقات الوعي - سلوك المواطنة التنظيمية ، حيث كان التنظيم الذاتي وسيطاً لها (إذ تكررت نتائج اختبار الفروض). ومع ذلك ، سواء أكان يجب تضمين مكون عدم الحكم عند تعريف اليقظة العقلية أو عدمه ، فهذا محل جدل و نقاش ، فقد كشفت

نتائج هذا البحث أن هذا المكون لا يبدو أنه يؤثر في الرضا الوظيفي ، وأداء المهام ، سلوك المواطنة التنظيمية ، السلوك العمل المضاد للإنتاج. يمكن اعتبار قبول انفعالات الفرد وأفكاره وتجارب الأخرى كما هي بلا انتقاد من الممكن اعتباره المكون الناعم لليقظة العقلية ، الذي من المرجح أن يكون مرتبطاً بالإيجابية الشاملة. هذا هو السبب في أن من الغريب أنه لم يظهر أي ارتباطات مع نتائج الاتجاهات مثل الرضا الوظيفي ، التي من المرجح جدا أن تتأثر بالمزاج الإيجابي.

في تحليلات أخرى ، دمجت النتائج لاختبار نموذج كامل جميعها ، وكشفت النتائج أن الرضا الوظيفي ظهر كميكانيزم ثاني للوساطة في علاقات نتائج الأداء - اليقظة العقلية. وبشكل أكثر تحديداً ، فإن النموذج الذي كان فيه التنظيم الذاتي يتوسط أداء مهمة - اليقظة العقلية وعلاقات اليقظة العقلية - سلوك المواطنة التنظيمية ، وكان الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين اليقظة العقلية ونتائج الأداء الثلاثة جميعاً (أي أداء المهام ، سلوك المواطنة التنظيمية ، السلوك العمل المضاد للإنتاج) قدم مطابقة ممتازة للبيانات. هذه النتائج مهمة بمعنى أنها توفر فهماً لكيفية ولماذا تؤثر اليقظة العقلية على أداء المعلمين في مواقع العمل.

التطبيقات التربوية العملية للبحث الحالي :

تحتاج المؤسسات إلى أداء عالٍ من أجل النجاح في بيئة العمل التنافسية ، مما يجعل الأداء الوظيفي أحد أكثر نتائج العمل أهمية. الموظفون (المعلمون في البحث الحالي) هم المورد الأكثر أهمية وقيمة للنجاح ، ومع ذلك ، من الواضح أن هناك اعتباراً مهماً آخر للمؤسسات أو مواقع العمل وهو الرضا الوظيفي للموظفين (المعلمون في البحث الحالي) . بالنظر إلى العلاقات القائمة بين هاتين العمليتين وبين اليقظة العقلية ، ربما حان الوقت لأن يولي أصحاب العمل المزيد من الاهتمام لهذا المفهوم. على الرغم من أن المتغير الذي تنبأ بالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في هذا البحث كان اليقظة العقلية باعتباره سمة شخصية ، إلا أن الأبحاث تشير إلى أن تعزيز اليقظة العقلية كحالة عن طريق الممارسة المتكررة يسهم في صقل اليقظة العقلية بحيث يميل الأشخاص الذين يمارسون أكثر يقظة عقلية (Kiken et al., ٢٠١٥). هذا يعني أن تدخلات اليقظة العقلية لا تؤدي فقط إلى تعزيز اليقظة العقلية كحالة لدى الموظفين ، ولكن أيضاً لتعزيز اليقظة العقلية لديهم كميل.

نظراً للطبيعة الميولية لهذا المفهوم ، فقد يكون من الأفضل مراعاة اليقظة العقلية في قرارات اختيار العاملين طالما أن صدقها التنبؤي قوى من خلال إجراء مزيد من البحوث. على ما يبدو ، ترتبط اليقظة العقلية كسمة بنتائج العمل المهمة بما في ذلك أداء المهام ، سلوك المواطنة التنظيمية ، السلوك العمل المضاد للإنتاج ، والرضا الوظيفي. بالنظر إلى الانتباه والوعي الذي يصاحب اليقظة العقلية وقدرته التنظيم الذاتي المعززة ، فقد يقترح المرء أن اليقظة العقلية يمكن أن تستحق التقييم بشكل خاص في عمليات اختيار الوظائف التي تتطلب مهارات متقدمة في التنظيم الذاتي والاهتمام المركز.

التوصيات و المقترحات للبحوث المستقبلية :

في هذه الدراسة ظهرت ثلاثة عناصر لليقظة العقلية (الوعي ، عدم الحكم على الخبرة الداخلية، وعدم التفاعل مع الخبرة الداخلية) وفحصت من حيث آثارها التفاضلية على التنظيم الذاتي ، وأداء المهام ، سلوك العمل المضاد للإنتاج ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، والرضا الوظيفي. يمكن أن يتمثل أحد مجالات الدراسات المستقبلية في تحسين مقياس الذهن هذا مع الأخذ في الاعتبار مستوى التباين المنخفض نسبياً الذي أوضحته هذه المكونات الثلاثة. علاوة على ذلك ، يمكن إجراء مزيد من البحوث لدراسة تأثيرات مكونات اليقظة العقلية الناشئة على نتائج العمل الهامة المختلفة مثل الالتزام التنظيمي أو المشاركة في العمل. اعتماداً على العلاقات القائمة بين المكونات المختلفة ونتائج العمل ، يمكن تصميم برامج التدريب ، من خلال التركيز بشكل خاص على بعض المكونات أو ترك بعضها ، من أجل تحقيق أهداف أو نتائج محددة.

كشفت الدراسة الحالية عن أن التنظيم الذاتي والرضا الوظيفي ميكانيزمان مختلفان تؤثر اليقظة العقلية من خلالهما في نتائج الأداء. على الرغم من أن هذه النتائج مهمة ، إلا أن الأبحاث المستقبلية يجب أن تحاول تكرار النتائج الحالية واستكشاف الميكانيزمات الأخرى التي قد تقوم عليها العلاقات بين النتائج و اليقظة العقلية .

المراجع

- رانيه موفق الطوطو (٢٠١٨) . اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير التأملي لدى طلبة جامعة دمشق. مجلة جامعة البعث — المجلد ٤٠ العدد ٤ ، ١١-٤٥ .
- رشيد مناصرية ، فريد بن ختو (٢٠١٥) سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين :دراسة حالة مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد ٨ ، ص ص ٢١٩ - ٢٢٩ .
- سالم تيسير (٢٠٠٨) . الرضا الوظيفي، دار الصفا للنشر.
- عفاف سعيدي فرج (٢٠١٨). التنبؤ بالتفكير الأخلاقي من اليقظة العقلية والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية . مجلة التربية، جامعة الأزهر، ١٧٨ (٢) ، ص ص ١٥٥-٢٣٤ .
- علي محمد الشلوي (٢٠١٨) . اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوادمي ،مجلة البحث العلمي في التربية ، العدد التاسع عشر ، ١-٢٤.
- فتحى عبد الرحمن محمد (٢٠١٣).فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلال الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد ٣٤، ١-٧٥.
- محمد السيد عبد الرحمن (٢٠١٧) . اليقظة العقلية وعلاقتها بالاكتئاب لدى طلاب الجامعة في كل من مصر والعراق : دراسة عبر ثقافية مقارنة، دراسات تربوية ونفسية، العدد ٩٧، ٥-٤٠.

- محمد بن عبد الله ، خالد بن عويد (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية للتربية المتخصصة* ، المجلد ٣، العدد ٦ ، ص ص ٩٩-١١٨ .
- محمد سعيد انور (٢٠١٣). السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، طبعة الثانية .
- ياسر المهدي ، أمل المزروعية ، أمل الكيومية (٢٠١٥). نموذج المعادلة البنائية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المعلمين: درجة ممارستها وإجراءات التغلب عليها من منظور مديري المدارس في محافظة مسقط. *المجلة الاردنية في العلوم التربوية*، 11(1) ، ص ص 61-72 .

References

- Allen, T., & Kiburz, K. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372-379.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Baumeister, R. F. & Alquist, J. L. (2009). Self-regulation as a limited resource: Strength model of control and depletion. In J. P. Forgas, R. F. Baumeister, & D. M. Tice (Eds.), *Psychology of self-regulation: Cognitive, affective, and motivational processes*. (pp. 21-33). New York, NY: Psychology Press.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Bowlin, S. L., & Baer, R. A. (2012). Relationships between mindfulness, self-control, and psychological functioning. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 411-415.
- Brown, K. W., Kasser, T., Ryan, R. M., Linley, P. A., & Orzech, K. (2009). When what one has is enough: Mindfulness, financial desire discrepancy, and subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 43, 727-736.
- Carey, K. B., Neal, D. J., & Collins, S. E. (2004). A psychometric analysis of the self-regulation questionnaire. *Addictive Behaviors*, 29(2), 253-260.
- Chambers, R., Lo, B. C. Y., & Allen, N. B. (2008). The impact of intensive mindfulness training on attentional control, cognitive style, and affect. *Cognitive Therapy and Research*, 32(3), 303-322.
- Chaskalson, M. (2011). *The mindful workplace: Developing resilient individuals and resonant organizations with MBSR*. West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Chatzisarantis, N. L. D. & Hagger, M. S. (2007). Mindfulness and the intention-behavior relationship within the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 663-676.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 3-13.
- Creswell, J. D., Way, B. M., Eisenberger, N. I., & Lieberman, M. D. (2007). Neural correlates of dispositional mindfulness during affect labeling. *Psychosomatic Medicine*, 69(6), 560-565

- Evans, D., Baer, R., & Segerstrom, S. (2009). The effects of mindfulness and self-consciousness on persistence. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 379-382.
- Forgas, J. P., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (2009). [Introduction]. In J. P. Forgas, R. F. Baumeister, & D. M. Tice (Eds.), *Psychology of self-regulation: Cognitive, affective, and motivational processes*. (pp. 21-33). New York, NY: Psychology Press.
- Frank, J. L., Reibel, D., Broderick, P., Cantrell, T., & Metz, S. (2015). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on educator stress and well-being: Results from a pilot study. *Mindfulness*, 6(2), 208-216.
- Glomb, T., Duffy, M., Bono, J., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115-157.
- Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2011) Planning promotes goal striving. In Vohs, K. D. & Baumeister, R. F. (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. (pp. 284-299). New York, NY: Guilford Press
- Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 555-566.
- Hölzel, B. K., Lazar, S. W., Gard, T., Schuman-Olivier, Z., Vago, D. R., & Ott, U. (2011). How does mindfulness meditation work? Proposing mechanisms of action from a conceptual and neural perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 537-559.
- Howell, A., Digdon, N., & Buro, K. (2010). Mindfulness predicts sleep-related self-regulation and well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 419-424.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. M., Feinholdt, A., & Lang, J. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- Hülshager, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489.
- Jong, A., Hommes, M., Brouwers, A., & Tomic, W. (2013). Effects of mindfulness-based stress reduction course on stress, mindfulness, job self-efficacy and motivation among unemployed people. *Australian Journal of Career Development*, 22(2), 51-62
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.

- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science & Practice*, 10(2), 144-156.
- Kadhiravan, S. & Suresh, V. (2008). Self-regulated behaviour at work. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(Special Issue), 126-131.
- Keng, S., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, (6), 1041. doi:10.1016/j.cpr.2011.04.006
- Kiken, L. G. & Shook, N. J. (2012). Mindfulness and emotional distress: The role of negatively biased cognition. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 329-333.
- Kiken, L. G., Garland, E. L., Bluth, K., Palsson, O. S., & Gaylord, S. A. (2015). From a state to trait: Trajectories of state mindfulness in meditation during intervention predict changes in trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, 81, 41-46.
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2013). High self-esteem prospectively predicts better work conditions and outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675.
- Long, E. C., & Christian, M. S. (2015). Mindfulness buffers retaliatory responses to injustice: A regulatory approach. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1409-1422.
- Moore, A. & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18(1), 176-186.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Pepping, C., O'Donovan, A., & Davis, P. (2013). The positive effects of mindfulness on self-esteem. *Journal of Positive Psychology*, 8(5), 376-386.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Rachid Manasriya, Farid Benkhtou (2015) Organizational Citizenship Behavior and Its Importance in Improving Employee Performance: A Case Study of Mobilis Unity and Ouargla. *Journal of the performance of Algerian institutions*, No. 8, pp. 219- 229.
- Rania Muwaffaq T. (2018). Mindfulness and its relationship with the reflective thinking of Damascus University students. *Al-Baath University Journal* , 40 (4), 11-45.
- Reb, J. M., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1). 36-45.
- Reb, J. M., Narayanan, J., & Ho, Z.(2015). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness. *Mindfulness*. 6, (1), 111-122.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476-489.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.

- Ruedy, N., & Schweitzer, M. (2010). In the moment: The effect of mindfulness on ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 95, 73-87.
- Salem Tayseer (2008). *Job Satisfaction*, Al Safa Publishing House.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Buursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2), 132-143.
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790.
- St. Charles, L. (2010). Mindfulness, self-compassion, self-efficacy, and locus of control: Examining relationships between four distinct but theoretically related concepts (Master's thesis, Pacific University). Retrieved from: <http://commons.pacificu.edu/spp/171>
- Vatsa, N. (2013). Review of job satisfaction theories. *International Journal of Educational Administration*, 5(2), 95-106.
- Weinstein, N., Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2009). A multi-method examination of the effects of mindfulness on stress attribution, coping, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 374-385.
- Yen, H. R. and Niehoff, B. P. (2004), Organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Examining relationships in Taiwanese banks. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(8), 1617-1637.
- Yeow, J., & Martin, R. (2013). The role of self-regulation in developing leaders: A longitudinal field experiment. *The Leadership Quarterly*, 24, 625-637.