

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

بن عطا الله إكرام

بعنوان:

اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات  
الجنوب الجزائري-دراسة ميدانية بمطار حاسي مسعود، تقرت، ورقلة، الوادي

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/05

لجنة المناقشة

رئيسا ومناقشا

مشرفا ومقررا

مناقشا

أستاذ التعليم العالي

أستاذ التعليم العالي

أستاذ محاضر\_ب\_

أ.د. رويم فايذة ♥

أ.د. غربي صبرينة ♥

أ/تخة خديجة ♥

الموسم الجامعي: 2024/2023





رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَالْحَقِيقِي بِالصَّالِحِينَ  
وَاجْعَلْ لِي لِسَانَ صِدْقٍ فِي الْآخِرِينَ  
وَاجْعَلْنِي مِنْ وَرَثَةِ جَنَّةِ النَّعِيمِ

# الإهداء

إلى قرّة عين ورفيقة دربي وسندي، تاج رأسي.. أمي الغالية كاملة

إلى اخواتي عوضي وأحبة قلبي.. عبد النور، عبد العالي، جاسم، سالم، سفيان

إلى عائلة الثانية التي لا تتجزأ مني.. إلى جدي، جدتي، خالاتي، خالي

إلى كل معلم وأستاذ كانت له بصمة مميزة في تاريخي الدراسي وعلمني كل القيم النبيلة

إلى صديقتي الأقرب لقلبي.. مريم، إكرام

إلى موظفي الغد.. زملائي وزميلاتي

إلى كل من منحني المعرفة ومهد لي طريق العلم والنور

الطالبة الباحثة

بن عطا الله إكرام

# شكر وتقدير

وفي الختام... أقف اليوم أمامكم، قلبي يملؤه مزيج من المشاعر المتناقضة، فرحة الإنجاز وحزن الفراق، مشاعر ممزوجة بذكريات رحلة تعليمية طويلة ومليئة بالتحديات والإنجازات.

أود ان أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم في رحلتي التعليمية، من معلمين وأساتذة، إداريين وأولياء أمور. لقد كانت رحلة مليئة بالتحديات والإنجازات، وكل خطوة فيها كانت تحمل في طياتها دروسا قيمة سنحملها معنا إلى المستقبل.

أتمنى لزملائي وزميلاتي كل التوفيق في المراحل القادمة في حياتهم، لن ننسى أبدا اللحظات التي قضيناها معا، وستظل ذكرياتنا في هذه الدراسة خالدة في قلوبنا.

تذكر دائما أن الحياة تتطلب منا الشجاعة لنكون أنفسنا، الشجاعة لنحلم، وأكثر من ذلك، الشجاعة لنحول تلك الاحلام الى حقيقة في الواقع، في كل خطوة تخطوها، كن فخورا بما وصلت إليه وكن متفائلا بما هو آت.

## إلى الحبيبة أمي

فألف شكر لا يكفيك يا من قال فيك "الجنة تحت أقدامك" وصاب، يا من كنتي السند والدعم الدائم، من كنتي مثلا للتضحية والأمان ورفيقة اللحظات السعيدة والحزينة. لقد كنتي الام، الاب، الأخت، الصديقة بالنسبة لي رزقك الله الجنة بدون حساب.

وباقات من الشكر لمن قال تعالي " **سنشد عضدك بأخيك** " لأخواتي وضلعي الثابت " **عبد العالي**، **عبد النور**، **جاسم**، **سالم**، **سفيان** " أنار الله دريكم، رفعا شأنكم وناولكم مرادكم.

ولان دعواتهم كانت جزءا لا يتجزأ من نجاحاتي، ألف شكر لجدي " **محمد الطيب بن عطاء الله** " وجدتي " **فاطمة بن ققة** " أطال الله في أعماركم. كما لا أنسى في شكري من كانوا فعلا دعما وسندا حقيقي لخالاتي " **حسيبة** " و " **فوزية** " خالي " **عبد القادر** " أسأل الله أن يرفع مقامكم في الدنيا والأخيرة.

أما شكري الخاص فخصصته للأستاذة المشرفة " **عربي صابرينة** " على وقوفها معي طيلة إنجاز هذه المذكرة، أسأل الله أن يزيدك علما على علم. ولمن قال " **أنا لها ونالها** " لكل طالبات وطلاب العلم في أي مكان ألف شكر لكم على تضحياتكم في سبيل العلم وفقكم الله لبلوغ النهايات.

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الاهداء
	شكر وتقدير
أ	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
و	فهرس الاشكال
ز	الملخص باللغة العربية
ح	الملخص باللغة الإنجليزية
	مقدمة
	الفصل الأول: الجانب النظري للدراسة
6	إشكالية الدراسة
8	الفرضيات
8	أهداف الدراسة
9	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة
9	التعاريف الإجرائية
10	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: اليقظة العقلية
17	تمهيد
18	تعريف اليقظة العقلية
19	نظريات اليقظة العقلية
19	أهمية اليقظة العقلية
20	مكونات اليقظة العقلية
21	خصائص الأشخاص المتيقظين عقليا
22	مقومات اليقظة العقلية
22	أبعاد اليقظة العقلية

22	فوائد اليقظة العقلية
23	بعض الأنشطة المساهمة في رفع اليقظة العقلية
25	خلاصة
<b>الفصل الثالث: الأداء الوظيفي</b>	
27	تمهيد
27	تعريف الأداء الوظيفي
28	نظريات الأداء الوظيفي
29	أهمية الأداء الوظيفي
29	عناصر الأداء الوظيفي
29	أنواع الأداء الوظيفي
31	محددات الأداء الوظيفي
33	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
53	طرق تقييم الأداء الوظيفي
39	خلاصة
<b>الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة</b>	
41	تمهيد
41	منهج الدراسة
41	مجتمع الدراسة
41	I. العينة الاستطلاعية
41	هدف الدراسة الاستطلاعية
42	وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
42	وصف أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية
47	II. الدراسة الأساسية
47	إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية
47	وصف عينة الدراسة الأساسية
50	الأساليب الإحصائية المتبعة في معالجة البيانات
51	خلاصة
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج</b>	

54	تمهيد
54	عرض وتحليل وتفسير ومناقشة التساؤل الأولي
61	عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى
62	عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية
64	عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثالثة
64	الاقتراحات
66	الاستنتاج العام
69	المراجع
76	الملاحق

## فهرس الجداول

صفحة الجدول	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	يوضح أبعاد مقياس اليقظة العقلية وأرقام الفقرات المقابلة لها	01
43	يوضح أبعاد مقياس الأداء الوظيفي وأرقام الفقرات المقابلة لها	02
43	يوضح مفاتيح تصحيح البدائل والأوزان المناسبة لها للمقياسين	03
45	يوضح الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس اليقظة العقلية	04
45	يوضح ثبات مقياس اليقظة العقلية باستخدام معامل الفا كرونباخ	05
46	يوضح ثبات مقياس اليقظة العقلية قبل وبعد التصحيح	06
46	يوضح الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس الأداء الوظيفي	07
46	يوضح ثبات مقياس الأداء الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ	08
47	يوضح معامل ثبات قبل وبعد التصحيح لمقياس الأداء الوظيفي	09
47	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	10
49	يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الاقدمية	11
54	يوضح متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد اليقظة العقلية	12
56	يوضح نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية لدرجات الافراد على مقياس اليقظة العقلية	13

53	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي	14
54	يوضح نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية لدرجات الافراد على مقياس الأداء الوظيفي	15
56	نتائج معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي	16
58	يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في اليقظة العقلية تبعا لمتغير السن	17
59	يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الاقدمية	18

## فهرس الاشكال

صفحة الشكل	عنوان الشكل	رقم الجدول
48	يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن	01
49	يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية	02
55	يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد اليقظة العقلية	03
56	يوضح مستوى اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة	04
58	يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداء الوظيفي	05
60	يوضح مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة	06

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (مطار سيدي مهدي بولاية توقرت، مطار قمار بواد سوف، مطار كريم بلقاسم بحاسي مسعود، مطار عين البيضاء بولاية ورقلة)، وذلك من خلال تحقيقها للأهداف التالية:  
التعرف على طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري، وكذا التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى أفراد العينة، ومستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

أجريت الدراسة الحالية على عينة مكونة من 70 عامل وعاملة من برج المراقبة من أربع مطارات من الجنوب الجزائري التي وقع عليها اختياري، ولجمع المعلومات تم تطبيق مقياسين الأول لليقظة العقلية والثاني للأداء الوظيفي تم تصميمهم من طرف الطالبة وكان اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره أكثر تلاؤما مع موضوع ومضمون البحث، حيث يقوم على دراسة وتحليل الظاهرة ومن ثم وصفها وصفا دقيقا.

لمعالجة البيانات وتحليلها تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية «SPSS-20» وقد توصلت إلى النتائج التالية:

✚ مستوى اليقظة العقلية لدى أفراد العينة منخفض.

✚ مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة منخفض.

✚ عدم وجود علاقة ارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري.

✚ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير السن.

✚ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير الأقدمية.

وقد نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة والواقع المعاش واختتمت بتقديم بعض المقترحات.

**الكلمات المفتاحية:** اليقظة العقلية/ الأداء الوظيفي/ عمال برج المراقبة.

**Abstract:**

The current study aimed to study the relationship between mental alertness and job performance among control tower (Hassi messaoud, Touggourt, El Oued, Ouargla) this is done by achieving the following goals:

Identifying the nature of the relationship between mental alertness and job performance among control tower workers at airports in southern Algeria, as well as identifying the level of mental alertness among control tower workers, and the level of job performance among control tower workers.

The study was conducted on a sample of 70 male and female workers from four airports in southern Algeria, which were chosen from the student's list and were represented by: Sidi Mehdi airport in Touggourt, Karim Belkacem in Hassi messaoud, Gambar in El Oued, Ain ELbayda in Ouargla, to collect information, two scales were used, the first for mental alertness and the second for job performance, which were designed by the student, we relied on the descriptive, correlational approach as it is more compatible with the topic and content of the research, as it is based on studying and analyzing the phenomenon and then describing it accurately.

To process the data, the statistical package "spss-20" was used, and the following results were reached:

- ✚ The level of mental alertness among sample members is low.
- ✚ The level of job performance among sample members.
- ✚ There is no positive correlation between mental alertness and job performance among control tower workers at airports in southern Aleria.
- ✚ There are no statistically significant differences in the level of mental alertness among control tower workers at airports is southern Algeria due to the age variable.
- ✚ There are no statistically significant differences in the level of job performance among control tower workers at airports is southern Algeria due to the variable of seniority.

The results of the study were discussed in the light of the theoretical side, some previous studies and the lived reality, and concluded by presenting some proposals.

**Keywords:** Mental alertness, Job performance, Control tower workers.

## مقدمة:

تتطلب أي مهنة في العالم من الفرد القيام بعدة أدوار ومهام لهذا يجب على الفرد أن يتحلى بمجموعة من الصفات مثل الوعي والانتباه داخل العمل حتى يكون أدائه في المستوى العالي المطلوب. إن درجة الانتباه والوعي تختلف حسب طبيعة المهنة التي يؤديها الفرد. حيث تمثل البيئة التي يعمل فيها العامل عاملا مهما يؤثر ويتأثر بها، وهذا ما يستدعي وجود درجة عالية من اليقظة والانتباه أثناء تفاعله مع البيئة التي يعمل فيها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الخاصة. فقد أشار الباحث (Neal) سنة (2006) الى مفهوم اليقظة العقلية حيث عرفها: بأنها استمرار حضور الذهن بشكل مقصود وهي تشمل جانبيين الأول منها الوعي، والثاني الانتباه، فالوعي يزيد من خلال المسح العام والرصد المستمر والدائم للخبرة، بينما الثاني يزيد من درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها. (رانية، 2019، ص7).

وبدراسة تاريخ اليقظة العقلية، يمكننا القول إن لليقظة العقلية تاريخا، فلسفيا وحتى دينيا عريق، حيث ترجع أصولها إلى الممارسات الشرقية للتأمل في الفلسفة والتقاليد البوذية التي بدأت بالهند، وانتشرت بالشرق الأقصى منذ أكثر من (2500) سنة مضت. كما أن لها أصولا في الإسلام من منطلق أن التأمل الذي يتضمن مفاهيم مثل التفكير والتدبر، يعد جوهر الإسلام والتقاليد الدينية الإسلامية، ووفقا للتقاليد الروحية والدينية، فإن الممارسات التأملية غالبا ما توفر نقطة انطلاق رئيسية نحو معرفة الذات الإلهية، وهذا ما يشير إلى أن اليقظة العقلية تركز على الخبرة الإنسانية، وترتبط بالأنشطة الأساسية للشعور كالانتباه والوعي. (البحيري وآخرون، 2014).

وحيث نقول "الاستيقاظ الذهني" نحن نعنى قيام الشخص بتتمية درجة الوعي الذهني لديه بحيث يصبح منتبها وواعيا لكل شيء يحصل في كونه الداخلي والخارجي. هذا ما يطلق عليه (Mindfulne) لكن الكلمة

الأدق روحيا هي "الحضور" بشكل حدا فاصلا بين الحياة الاوتوماتيكية المتلقية والحياة الواعية المتوثبة وهو حجر أساس في أي ممارسة روحية بناءة. (زايد، 2017).

إن الأداء الذي يقدمه الفرد في بيئة العمل يتطلب منه القيام بالمهام والواجبات التي تفرضها الوظيفة التي يشتغلها من خلال العديد من الحقائق المحددة من أداء الفرد لمهمته في فترة زمنية محددة، وبالتالي نستطيع أن نحدد ونعرف مدى القدرات العملية والعلمية التي يمتلكها للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بالعمل في الحاضر والمستقبل، فوجود اليقظة العقلية يساعد الفرد العامل على التكيف مع مختلف المواقف والتعامل معها بالمرونة مما ينعكس على أدائه وسلوكه داخل بيئة العمل. إن أي عامل عند دخوله إلى المؤسسة يسعى ويعمل جاهدا لتحقيق مستوى عالي من الفاعلية عن طريق تتبع الخطوات الإدارية التي تضعها الإدارة العليا في المؤسسة، كما يلعب التقسيم عاملا أساسيا في تحسين مستوى أداء العامل التي تختلف من فرد إلى آخر، فأداء العامل في برج المراقبة يتطلب العديد من الكفاءات والمهارات، إذ إن مهنة المراقبة الجوية واحدة من أكثر المهن التي يتعرض فيها العامل على الضغط بسبب عوامل عديدة منها عوامل عديدة منها عوامل نفسية، طبيعة، المهنية منها التي تؤثر على اليقظة العقلية والأداء الوظيفي، نظر لما تحمله من مسؤوليات كثيرة ومتطلبات أكثر، بالإضافة إلى الجهد الكبير الذي لابد من توفره عند الفرد العامل بشكل مستمر الأمر الذي يستدعي توفر مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والتقنية وحتى الشخصية من طرف المراقب الجوي، لذلك جاءت دراستنا الحالية لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، حاسي مسعود، توقرت، الوادي) لما تحمله هذه العينة على وجه الخصوص وما يحمله قطاع النقل الجوي من أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع لكونها تخدم المجتمع على وجه الخصوص حيث قسمت هذه الدراسة إلى جانبين:

-الجانب النظري: ويحتوي على 3 فصول.

- **الفصل الأول:** يحتوي على مشكلة الدراسة، التساؤلات، الفرضيات، الأهداف والأهمية، حدود الدراسة، التعاريف الإجرائية والدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** ويحتوي على المتغير الأول للدراسة وهو اليقظة العقلية، حيث شمل على: تعريف اليقظة العقلية، أهميتها، نظرياتها، مكوناتها، خصائصها، مقوماتها، أبعادها، فوائدها وتمارين اليقظة العقلية.

- **الفصل الثالث:** ويحتوي على المتغير الثاني للدراسة وهو الأداء الوظيفي، حيث شمل على: تعريف الأداء الوظيفي، أهميته، محدداته، عناصره، أنواعه، نظرياته، العوامل المؤثرة فيه، طرق تقييم الأداء.

أما الجانب التطبيقي: فيحتوي على فصلين جاء كما يلي:

- **الفصل الرابع:** وكان معنون بإجراءات الدراسة الميدانية، شمل ما يلي: المنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية، الخصائص السيكومترية للأداتين، الدراسة الأساسية ثم الأساليب الإحصائية المتبعة في الدراسة.
- **الفصل الخامس:** تضمن هذا الأخير عرض، تحليل، مناقشة وتفسير الفرضيات استنادا إلى الدراسات السابقة التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة ولكل فرضية من فرضيتها على حده، وانتهت الدراسة ككل باستنتاج عام مع اقتراحات وتوصيات من مقدمة من طرف الطالبة لنضع بعدها الملاحق.

# الفصل الأول

## خطة الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. الإشكالية.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. حدود الدراسة.
6. التعاريف الإجرائية.
7. دراسات السابقة.

## 1. الإشكالية:

تتسم بيئة العمل بالعديد من التحديات التي تواجهها وذلك بسبب ضغوط العمل المتزايدة والمستمرة التي تتعرض لها والصراعات والاختلافات، وتتطلب إدارة كل هذه التحديات مستويات عالية من التفكير والسرعة في الاستجابة لتحديد أسبابها واتخاذ قرارات من شأنها ان تقلل من تلك الصراعات كما تواجه المؤسسات العديد من حالات عدم الاستقرار والاضطرابات التي يتراوح مستواها من البسيطة الى المعقدة، وأن مدى قدرة المؤسسات على الاستجابة لتلك الاضطرابات تدل على يقظتها حيث أن تطبيق العقلية يمكن ان يساعد في معالجة او القضاء على تلك الاضطرابات.

إضافة الى أن المؤسسات تقوم غالبا باتخاذ القرارات المناسبة والجيدة بالاعتماد على خبراتها السابقة والمعرفة التي تمتلكها، وقيامها بشكل منتظم بمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها من اتخاذ قرارات سابقة وذلك لتعزيز مستوى الوعي والفهم وتفسير الوقائع المحيطة. لذلك عندما يسند الى المؤسسة مسؤولية اتخاذ قرارات صعبة فإنها تعتمد على مصادر متعددة من داخل المؤسسة وخارجها، وتعد احدى الطرق التي يمكن ان تلجأ اليها المؤسسة من اجل فهم الأوضاع المتغيرة بسرعة هو بناء ثقافة اليقظة العقلية داخلها، وفي هذا السياق يرى (King & Haar 2017) ان هذه الطريقة هي المفضلة في فهم الاحداث المحيطة والعمل كوسيط بين شخصية الفرد ومدى ادراكه لتغير الاحداث أو بين معرفة الفرد وسلوكه، لهذا اختلف الباحثين حول تفسير طبيعة اليقظة العقلية على أنها تعد بالنسبة للفرد العامل اما سمة، قدرة، او أسلوب ممارسة.

ان الإدارة الحديثة تؤكد بأنه اذا كان نجاح المؤسسة يرتبط بتحقيق أهدافها فان الموارد البشرية هم الوسيلة لتحقيق هذه الأهداف، وحتى تتمكن من تحقيق التقدم والانجاز فيجب عليها الاهتمام بالموارد البشرية عن طريق إعطاء الأولوية والاهتمام لقسم الموارد البشرية والعمل على تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لان نجاح المؤسسة مرتبط بمستوى الأداء الوظيفي الذي يقدمه عمالها، باعتبار الأداء الوظيفي واحد من اهم العمليات الإدارية الأساسية، والذي وجب الاهتمام به قبل تنفيذ أي عملية تطويرية تخص المؤسسة، فهو الوسيلة التي تساعد المؤسسة في تقييم وقياس نتائجها وحتى التحكم في التكاليف ومدى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

و لان قطاع النقل الجوي من اهم القطاعات الاقتصادية التي تساهم بشكل فعال في تحقيق وزيادة النمو الاقتصادي في البلاد، تسعى هذه الأخيرة الى تقديم أفضل الخدمات للمسافرين والاهتمام به عن

طريق تحسين الأداء الوظيفي للعمال من خلال تقديم الحوافز وتقديم الواجبات والمسؤوليات بالتساوي لاسيما موظفي برج المراقبة الجوية بقسم الملاحة الجوية الذي يعيش عماله حالة من الضغوطات بسبب صعوبة المهنة وكثرة المسؤوليات بالإضافة الى تأثير عوامل أخرى من بينها القدرات الفردية المتمثلة في حل المشكلات، مهارات التواصل، التفكير الجيد، الذكاء العاطفي والصحة العامة تعتبر من بين العوامل المؤثرة في مستوى الأداء الوظيفي واليقظة العقلية للفرد وهذا ما أكدته الدراسات الحديثة التي اشارت الى ان اليقظة العقلية هي التي تشكل الادراك وترشد سلوك وقرارات الفرد وتحدد فهمه للبيئة. ولهذه اهتم العديد من الباحثين بدراسة اليقظة العقلية وأكدوا على دورها الكبير في مختلف مجالات الحياة، وهذا كما تؤكد دراسة "لانجر" (1989) التي ذكرت ان الانتباه والوعي للمعلومات يتطلب وجود عوامل وجدانية ومعرفية هما حالة اليقظة وحالة انعدام اليقظة، فاليقظة هي الحالة التي في ضوئها يتم تطوير الفرد للحالة الذهنية التي تتميز بالمرونة عند ابداع الفرد وابتكاره لفئات تصنيفية جديدة، والفرد بهذه الحالة يكون على درجة أكثر من الانتباه والوعي بحيث تمكن الفرد من التكيف مع المواقف. ولذلك فاليقظة العقلية تقوم على الانتباه والانفتاح على معلومات جديدة وآفاق مبتكرة، فهذه الدراسة تؤكد على أهمية اليقظة العقلية بالنسبة للفرد لاسيما الفرد العامل مما يؤكد تأثيرها على الأداء الوظيفي.

إذا من خلال اطلاعي على الواقع الفعلي للمطارات التي أجريت عليهم دراستي وبالاستعانة بالدراسات السابقة والجانب النظري جاءت دراستنا كإضافة علمية للدراسات السابقة كونها أول دراسة في هذا الموضوع سلطت الضوء على عمال برج المراقبة الجوية بمطارات ومنه طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) تعزى لمتغير السن؟

○ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) تعزى لمتغير الاقدمية؟

## 2. فرضية الدراسة:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) تعزى لمتغير السن.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) تعزى لمتغير الاقدمية.

## 3. أهداف الدراسة:

4. الكشف عن مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟

5. الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟

6. التعرف عن العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟

7. الكشف عن دلالة الفروق في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) حسب متغير السن؟

8. الكشف عن دلالة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف) حسب متغير الاقدمية؟

## 4. أهمية الدراسة:

### ■ الأهمية النظرية:

تأتي أهمية هذه الدراسة كونها واحدة من الدراسات الفريدة والقليلة التي اهتمت بدراسة اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة في مؤسسات النقل الجوي، لأن اليقظة العقلية من المتغيرات الإيجابية التي تنتمي الى منظومة علم النفس الإيجابي، وتأثيراته الإيجابية في جميع مجالات التوافق

الشخصي والأكاديمي والمهني، حيث أن النجاح والتفوق في هذه المجالات لا يعتمد على الذكاء فقط بقدر ما يحتاج إلى امتلاك الفرد للمهارات أخرى عديدة، منها اليقظة العقلية.

حادثة موضوع اليقظة العقلية في البيئة العربية، في حدود علم البحث التي تناولت اليقظة العقلية.

#### ▪ الأهمية التطبيقية:

بناء على نتائج هذه الدراسة يمكن إجراء دراسات أخرى مرتبطة باليقظة العقلية مثل ربط اليقظة العقلية بالإبداع التنظيمي، أو سلوك المخاطرة.

حيث أن هذه الدراسة تفيد أقسام الملاحة الجوية في عمل دورات تأهيلية في موضوع اليقظة العقلية ولما لا تقول بتصميم برامج تدريبية للمراقبين الجويين.

### 5. حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** خصصت الدراسة الحالية لدراسة اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (مطار حاسي مسعود، توقرت، ورقلة، الوادي).

**الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2024/2023.

**الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية في كل من مطار كريم بلقاسم بحاسي مسعود، ومطار سيدي مهدى بتوقرت، مطار قمار بالوادي، مطار عين البيضاء بورقلة.

**الحدود البشرية:** عمال برج المراقبة بكل من المطارات السابق ذكرها.

### 6. التعاريف الإجرائية:

▪ **اليقظة العقلية:** تعرف على أنها قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والقدرة على إصدار ردود فعل في المواقف التي تستدعي ذلك، وتشمل الأبعاد التالية: التفكير الجيد، التركيز، ردود الفعل والتي يعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال اجابته على فقرات مقياس اليقظة العقلية الذي تم تصميمه واعداده لهذا الغرض في الفترة من 2024/2023.

▪ **الأداء الوظيفي:** هو مجموعة الأنشطة المنظمة والمحدد التي يقوم بها الفرد العامل دخل المؤسسة التي ينتمي إليها، وقد يكون هذا الأداء جسماني أو ذهني يسعى من خلاله العامل إلى تحسين مستوى المنظمة من خلال زيادة الإنتاج وذلك بالتزامه بتقديم أفضل ما لديه من قدرات ومهارات، والذي يستند

إلى الأبعاد التالية: نوعية الجهد المبذول، كمية الجهد المبذول، الالتزام، والتي يعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها المفحوص من خلال إجابته على فقرات مقياس الأداء الوظيفي الذي تم تصميمه اعداده لهذا الغرض والمطبق في الموسم الجامعي 2023/2024.

## 7. الدراسات السابقة:

### المنشورة باللغة العربية: اليقظة العقلية:

■ دراسة نورة دغوش (2021/2022): وتناولت هذه الدراسة مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة، بجامعة محمد خيضر بسكرة، وهدفت التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة والكشف عن الفروق في مستوى اليقظة العقلية التي تعزى لمتغير الجنس والمستوى (2 ليسانس، 1 ماستر، 3 ليسانس) وقد اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وبلغت عينة الدراسة 293 طالبا وطالبة من قسمي علم النفس وعلوم التربية وقد اعتمدت أسلوب عينة الصدفة أو العينة المرضية اما أدواتها فكان مقياس اليقظة العقلية الذي تبنته الباحثة من « Baer 2006 » تعريب وترجمة سيد عبد الرحمان (2016)، وتوصلت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجات اليقظة العقلية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق في اليقظة العقلية تعزى لمتغير المستوى الجامعي (2 ليسانس، 3 ليسانس، 1 ماستر) وخصلت الدراسة في ضوء النتائج المحصل عليها إلى جملة من التوصيات والاقتراحات.

■ دراسة ريحة بوعزة (2019/2020): هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على اليقظة العقلية لتخفيف الضغط المدرك لدى أمهات الأطفال المعاقين عقليا، وهدف التحقق من صحة الفرضية التالية: هل يؤثر تفاعل على البرنامج التدريبي القائم على اليقظة العقلية مع السن والمستوى التعليمي على مستوى الضغط المدرك لدى أمهات الأطفال المعاقين عقليا. وقد اعتمدت الباحثة المنهج التجريبي وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 30 أما من أمهات الأطفال المعاقين عقليا، اخترت بطريقة عشوائية وزعت بالتساوي على المجموعتين متكافئتين ومتجانستين، حيث مثلت (15) أما أفراد المجموعات التجريبية و (15) أما مثلت أفراد المجموعة الضابطة، اما أدواتها فقد استخدمت سلم الضغط المدرك Pss14 لكوهن وويليامسون (1998). كما طبقت البرنامج التدريبي القائم على اليقظة العقلية بعيناته المعتمدة، واستمارة تقييم أفراد المجموعة التجريبية للبرنامج التدريبي وهما من إعداد

الباحثة، وتوصلت نتائجها إلى أن: يؤثر تفاعل البرنامج التدريبي القائم على اليقظة العقلية مع السن والمستوى التعليمي على مستوى الضغط المدرك لدى أمهات الأطفال المعاقين عقليا.

- دراسة عز الدين الهشلمون (2019): تناولت هذه الدراسة مستوى اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل وهدف التعرف على مستوى اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين بالمدارس والكشف عن الفروق في مستوى اليقظة الذهنية التي تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، المديرية)، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي حيث بلغ عدد أفراد العينة 159 مرشدة ومرشدا من مديريات شمال ووسط الخليل وجنوب الخليل وتربية يطا، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، تبعا لمتغير الجنس ومتغير المديرية. وتوصلت نتائجها إلى أن درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في متوسطات اليقظة الذهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرات والمديرية) وقد أوصت الباحثة لهذه الدراسة: \_عمل برنامج إرشادي لتطوير اليقظة الذهنية عند بعض المرشدين التربويين الذين يمتلكون يقظة ذهنية متدنية.

\_القيام بإجراء بحوث أخرى تربط اليقظة الذهنية وبتغيرات أخرى مثل الذكاء الاجتماعي أو تقنيات الاسترخاء.

#### الدراسات العربية: الأداء الوظيفي:

- دراسة سعاد قسوم (2019): وتناولت هذه الدراسة مستوى تطوير الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال مؤسسة سوناطراك محطة الضخ رقم 01 بدائرة جامعة ولاية الوادي، وهدف التعرف على دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في (105) عامل وعاملة اختار منهم 63 عينة قصدية، أما أدواتها فكان مقياس استمارة استبيان لجمع بيانات من أفراد العينة وشملت على (30) عبارة مقسمة على 3 محاور وتوصلت نتائجها إلى: أن المتوسط العام لمحور تفويض السلطة وتطوير الأداء الوظيفي كان ذو مستوى مرتفع ما يشير إلى أن تفويض السلطة يساهم في تطوير الأداء الوظيفي.

- أن المتوسط العام لمحور فروق العمل وتطوير الأداء الوظيفي كان ذو مستوى مرتفع ما يشير إلى أن فروق العمل يساهم في تطوير الأداء الوظيفي.

- أن المتوسط العام لمحور التحفيز وتطوير الأداء الوظيفي كان ذو مستوى مرتفع ما يشير إلى أن التحفيز يساهم في تطوير الأداء الوظيفي.

وفي ضوء النتائج والتحليلات السابقة لأبعاد التمكين الإداري فقد كانت جميعها ذات مستوى مرتفع وإيجابي، وعليه تم استخلاص أن للتمكين الإداري دور في تطوير الأداء الوظيفي من خلال أبعاده الثلاث (تفويض السلطة، فرق العمل، التحفيز).

■ دراسة عذاري سعود الهاجري (2011): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، واعتمدت الباحثة على استبانة مصممة من طرفها شملت (32) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (205) موظفين، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، ومنها تحليل معامل الارتباط بيرسون والانحدار البسيط وبعد إجراء عملية التحليل للبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين والابداع بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0,05.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0,05.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع على تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة 0,05 وقد أوصت الدراسة بما يلي: \_إيضاح مفهوم التمكين لمسؤولي وأفراد الهيئة العامة للصناعة، من خلال اللقاءات والاجتماعات والبرامج التدريبية، وورش العمل التي توضح ذلك.

- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى ببنك الأفكار في الهيئة العامة للصناعة تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم.

■ دراسة ريم بنت عمر الشريف (2013): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة التطوير في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز، وهدفت الإجابة على الأسئلة التالية: ما هو الدور الذي تسعى إدارة التطوير لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات أو الأقسام داخل الجامعة؟ ما هو تأثير التطوير على أداء العاملين؟ ما هو دور الإدارة العليا في كل جهة في تطبيق عمليات التطوير؟... إلخ وتمثلت العينة في الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز والبالغ عددهم (241) موظفة. أما أدواتها فقد صممت الباحثة استبانة تحتوي على (27) فقرة. وعولجت إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت إلى النتائج التالية: قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة، وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدة توصيات منها: توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة في القيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم في إعادة دراسة إجراءات العمل والتغلب على التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري، وتوعية الرؤساء بأهمية ملائمة بين مكان وظروف العمل للعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

#### الدراسات الأجنبية: اليقظة العقلية:

■ دراسة Eum yeong Cho 2020:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف إمكانية تعزيز أحد تدخلات الرفاهية الأكثر شيوعاً (أي الحد من التوتر القائم لليقظة العقلية) من خلال دمج التعرض للبيئات الطبيعية، واستكشاف التفاعلات التي تؤدي إلى التعافي أو مرونة الصحة العقلية والرفاهية. وقد اعتمدت الباحثة على المنهج التجريبي وتمثلت عينتها في 122 فرداً، وتوصلت هذه الدراسة على أن التدخل في مجال الرفاهية يكون أكثر فعالية عن تنفيذه في البيئات الطبيعية.

■ دراسة Bart Adins 2013:

هدفت هذه الدراسة الحالية إلى العلاقة بين اليقظة العقلية والتدفق والاستمتاع، وحاولت تحديد على ما إذا كان التدفق يتوسط العلاقة بين اليقظة العقلية والتمتع بها. تكونت عينة الدراسة من 307 مشاركين يتحدثون الألمانية (متوسط العمر 41\_26) وجميعهم يشاركون في الألعاب الرياضية وتم تقييم اليقظة الذهنية باستخدام مقياس KIHS\_SHORT.

#### الدراسة الأجنبية: الأداء الوظيفي:

▪ دراسة صالح الرزياء (2001):

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي والتعرف على بعض الآثار النفسية المترتبة عن ضغوط العمل وكذلك تحديد المتغيرات ذات العلاقة بالضغوط المهنية كمقر العمل، العمر، المؤهل وتكونت العينة من 859 فرد وتوصلت الدراسة إلى: كثرة الضغوط التي يتعرض لها العاملون تتعلق بتقييم أداء العاملين، عدم وجود فترات الراحة الكافية، عدم انتظام الترقية الوظيفية، اتسام العمل بالأداء الروتيني.



الفصل الثاني

## خطة الفصل الثاني: اليقظة العقلية

### **تمهيد.**

1. تعريف اليقظة العقلية.
2. نظريات اليقظة العقلية.
3. أهمية اليقظة العقلية.
4. مكونات اليقظة العقلية.
5. خصائص الأشخاص المتيقظين عقليا.
6. مقومات اليقظة العقلية.
7. أبعاد اليقظة العقلية.
8. فوائد اليقظة العقلية.
9. بعض الأنشطة التي ساهمت في رفع اليقظة العقلية.

### **خلاصة.**

تمهيد:

زاد الاهتمام في العقود الأخيرة باليقظة العقلية التي تعتبر من مفاهيم علم النفس الإيجابي فهي ارتبطت قديما بالحرية الروحية حيث أنها لا تتعارض مع أي معتقدات وتقاليد دينية، أو علمية، بل هي مجرد وسيلة وعملية التي تتمثل في الشعور الفرد بأفكاره وأحاسيسه الجسدية، الروائح، المشاهد والاحداث التي تكون في مجاله الخاص سواء كان المهني أو الدراسي وحتى الاجتماعي، لهذا أصبح موضوع اليقظة العقلية مستهدفا من قبل السيكولوجيين، لأهميتها في حياة الفرد لاسيما الفرد العامل لأنه تجعله مدركا لما يدور حوله من أحداث خلال أداءه لعمله، وتزيد من إدراكه وتوسيع رؤيته لمراجعة ردود أفعاله بشكل واعي ويكون أكثر فعالية.

وتأسيسا لما سبق ذكره سوف اتطرق في هذا الفصل إلى كل العناصر المتعلقة باليقظة العقلية ومنها ما يلي: مفهوم اليقظة العقلية، مكوناتها، والمقومات وأبعاد المكونة لها، كما انه يحوي بعض نظريات وأهمية اليقظة العقلية، ثم خصائص وفوائد اليقظة العقلية، وأخيرا تمارين اليقظة العقلية، لنختتم بملخص للفصل.

### 1. تعريف اليقظة العقلية:

**لغة:** حسب معجم المعاني الجامع فإن: اليقظة، انتباه، صحة، عكس غفلة، فنقول رجل يقظ يعني ذكي، فطن، نبه.

#### اصطلاحا:

تعني اليقظة العقلية او كما يطلق عليها باللغة الإنجليزية (Mindfulness) والمشتقة من كلمة ساتي «Sati» في البالية ب: التذكر «To remember» كوسيلة للوصول إلى حالة الوعي فهو غالبا ما يدل على حضور العقل، (محمد رافح، 2018، ص22)

حيث ورد عدة تعاريف لليقظة العقلية نذكر منها ما يلي: عرفها «Brown and Ryan» بأنها القدرة على الاهتمام والانتباه الكامل للخبرات التي تحدث للفرد في الوقت الحاضر، (محمد مصطفى، 2019، ص375)

فحين يرى «Bear» اليقظة العقلية بأنها عملية قيادة واستحضار الفرد للانتباه الكامل في الخبرة الحالية لحظة بلحظة وبدون أحكام، (شاهين، 2020، ص3)

أما قاموس أكسفورد (2014) فعرف اليقظة العقلية بأنها الحالة النفسية التي تحققت من خلال التركيز على الوعي في الوقت الحاضر، في حين الاعتراف بهدوء وقبو المشاعر والأفكار والاحاسيس الجسدية. (هالة إسماعيل، 2014، ص298)

وفي المقابل عرفت لانجر بأنها ابتكار مستمر لأفكار جديدة، والانفتاح على المعلومات الجديدة، والوعي بأكثر من منظور واحد. (هالة إسماعيل، 2017، ص297)

أما كارادايو وآخرون (2008): يرون أن اليقظة العقلية هي المراقبة المستمرة للخبرات، والتركيز على الخبرات الحاضرة أكثر من الانشغال بالخبرات الماضية أو الاحداث المستقبلية. (بوبلال & بولفعة، 2020، ص20)

ونستخلص مما سبق أن معظم الباحثين يتفقون على أن اليقظة العقلية هي المراقبة الدائمة للخبرات والتركيز على الخبرات الحاضرة لحظة بلحظة بدون إصدار أحكام وردود فعل مسبقة.

## 2. نظريات اليقظة العقلية:

### نظرية لانجر:

ترى لانجر أن اليقظة العقلية تعني القدرة على خلق فئات جديدة واستقبال المعلومات الجديدة والانفتاح على وجهات نظر مختلفة من السيطرة على السياق، والتأكيد على النتيجة. كما تقترض هذه النظرية أن جميع القابليات محدودة تكون نتيجة لتقبل غير واع للإبداعات المعرفية السابقة لأوانها، فقد أظهرت نتائج لانجر وبيك (Langer and Beck 2979)، أنه بإمكاننا تحسين الذاكرة بعيدة المدى وقصيرة المدى من خلال المتغيرات السياقية وذلك يكون مقدارا من المعلومات للمعالجة بصورة شعورية.

بحيث طورت لانجر نظرية اليقظة العقلية استنادا إلى البحوث المتعلقة بالسلوك البشري، إذا وضعت في اعتبارها أن السلوك لا يقتصر على حالة اليقظة فحسب لكنه أكثر من ذلك بل هو طريقة لمواجهة كاملة. (بوبلال & بولفعة، 2020، ص26-27)

### نظرية التصميم الذاتي (المعاملة الخاصة والتفضيلية):

ترى نظرية التصميم الذاتي أن اليقظة العقلية الذهنية تقوم بتسيير الذاكرة من خلال النشاط الذاتي وإشباع الاحتياجات النفسية الأساسية للمصادقة الذاتية، فالأشخاص المتيقظين عقليا للخبرة الحسية يكونون أكثر ذاكرة من الأشخاص المنخرطين في عمل مشتت الذهن.

كما أن الوعي يسهل التيقظ إلى علامات الرموز التي تنشأ عن الحاجات الأساسية، وهذا ما يجعل الفرد أكثر ترجيحاً في تنظيم سلوكه بطريقة تساعده على إشباع حاجياته. وتعد نظرية التصميم الذاتي نظرية واسعة الانتشار إذا تعمل على تطوير الوظائف الشخصية في السياقات الاجتماعية، كما تصب جل اهتمامها على درجة اختيار الفرد لسلوكياته التي يقررها بنفسه، وهذه الاختلافات بين الأفراد تقودهم إلى القيام بمجموعة من الأفعال والتصرفات التي تكون عالية المستوى من الانتباه والوعي للاختيار الذاتي دون تدخل الآخرين.

(بوبال & بولفعة، 2020، ص 27)

### نظرية الوعي الذاتي التأملي:

ترى هذه النظرية أن الأفراد يكونوا يقظين لحالتهم الداخلية وسلوكهم من أجل مواصلة تحقيق أهدافهم وأن اليقظة العقلية توجه النظم نحو تجربة عقلية وانفعالية وجسمية والذي يعد أساسياً في تطور المعرفة الذاتية، وأن الفرق بين الانتباه التيقظ والانتباه التأملي يتعلق بنوعية وطبيعة الانتباه، ويمثل الوعي قدرتين أساسيتين هما التمكين والسيطرة، إذا تؤكد النظرية على الدور الأساسي للسيطرة الواعية للتجربة وأن الكائن الواعي يحدد المثيرات التي يراقبها وفقاً للاهتمامات والأهداف كي يؤدي كل من الوعي والانتباه دوره في اختيار الهدف ومتابعة تحقيقه.

(نورة دغوش، 2022، ص 79)

### أهمية اليقظة العقلية:

تأتي أهمية اليقظة العقلية من كونها تؤدي إلى غرس الصبر بالنفس، والتأني على الذات والآخريين والأحداث عند وقوعها. والثقة بالنفس والاستمتاع بجمال وحداثة اللحظة التي يمر بها الفرد، وترك النسيان الأمور، والأحداث التي تجعل الفرد أسير ماضيه، بالإضافة إلى أن اليقظة العقلية ترتبط إيجابياً بزيادة الإبداع، والقدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة.

كما تساهم اليقظة العقلية في تقبل الذات وزيادة البصيرة الذاتية، وزيادة السيطرة على الانضباط الذاتي، والحد من السلوكيات التلقائية، وتحسين التعاطف، والشعور بالرحمة والضمير مع الآخرين، وزيادة المرونة الذهنية، وتقليل الأفكار المشتتة للانتباه « Naik ; Harris and Forthun ; 2013 »، ويتضح مما سبق أن الطلاب في المراحل التعليمية خاصة الأفراد عامة بحاجة ماسة لليقظة العقلية لما لها من تأثير

إيجابي لذواتهم، وأفكارهم، وانفعالاتهم، وسلوكياتهم، وصحتهم البدنية والنفسية، وهذا يساعدهم على تحقيق أهدافهم ومواجهة العوائق والصعاب.

(الوليدي الشهراني، 2022، ص112)

وتؤكد خشبة على أن اليقظة العقلية تعمل على رسم فروق واختلافات جديدة وتؤدي إلى عدد من النتائج المتنوعة والتي تثبت أهمية ومن أهمها ما يلي:

- حساسية أكبر للبيئة.
- المزيد من الانفتاح على المعلومات الجديدة.
- إنشاء فئات إدراكية جديدة.
- زيادة الوعي بوجهات النظر الآخرين في حل المشاكل.
- المرونة وسعي الفرد على رؤية الأمور من زوايا متعددة وقبول وجهة نظر الآخرين.

(نورة دغوش، 2022، ص80)

### 3. مكونات اليقظة العقلية:

هناك العديد من وجهات النظر التي قدمها الباحثون حول مكون اليقظة العقلية وفقا للتوجهات النظرية نحوها فقد وضع كبات زين "Kabat-Zinn , 1990" نموذجا لليقظة العقلية استنادا إلى ثلاث حقائق مهمة تعد مكونات اليقظة العقلية هي: القصد، الانتباه، والاتجاه وهذه الحقائق المتداخلة مع بعضها بعضا في عملية واحدة تحدث في وقت واحد، ولا يوجد بينها انفصال عن بعضها، وهي على النحو الآتي:

-**القصد:** هو العملية الأولى التي تمهد الطريق لما هو ممكن ويذكر الشخص لماذا يمارسها أولا، وتظهر أهمية هذه المرحلة في كونها تعمل على تحويل عملية القصد لدى الفرد إلى سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي إلى استكشاف الذات.

-**الانتباه:** ويشير إلى الاحتفاظ بالانتباه الذي يتضمن ملاحظة العمليات التي تحصل لدى الفرد بين لحظة وأخرى وفي الخبرات الخارجية والداخلية، كذلك فإن التنظيم الذاتي للأشياء يكون بمثابة المنبئ بالنتائج في تطوير وتنمية المهارات الثلاث معا وتنميتها.

-**الاتجاه:** ويشير الاتجاه إلى نوعية اليقظة العقلية التي تعكس توجيه الخبرة التي تتشكل من التقبل والفضول.

(أمانى عبد الله عقله الهاشم، 2017، ص18)

أما لانجر "Langer, 1989" فقد حدد أربع مكونات لليقظة العقلية هي: البحث عن جديد، والارتباط، وتقديم الجديد، والمرونة.

وتضمن المكونات الاولان (البحث عن جديد، والارتباط) إشارات الفرد عن توجهات الفرد نحو البيئة التي يعيش فيها، كما تضمن البحث عن الجديد أيضا الميل نحو الانفتاح واستطلاع البيئة، أما المكونات الاخيران (تقديم الجديد، والمرونة) فيشيران إلى عمليتي التفاعل والتعاون اللتين يقوم بهما الفرد في احتكاكه بالبيئة. (Langer, 1989، ص62)

وأضاف هسكر 'Hasker, 2010' أن هناك مكونين اثنين لليقظة العقلية الذهنية هما: التنظيم الذاتي للانتباه في اللحظة الحالية، والثاني يتمثل بالانفتاح والاستعداد والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية. (Hasker, 2010، ص71)

وأشار شيرو وكارلسون واستن وفريدمان إلى أن اليقظة العقلية لها أربع مكونات هي: تنظيم الذات، وإدارة الذات، وتوضيح القيم، والاكتشاف. في حين ميلر (2011) مكونات اليقظة الذهنية بمكونين اثنين، يتمثل الأول منها بحالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية مع الشعور الهادف أي التركيز الموجه، أما المكون الثاني فيتمثل بالمعالجات المعرفية لليقظة العقلية، وتفسير هذا المكون المعرفي على أنه الملاحظة المحايدة دون إصدار الأحكام التقييمية على المنبهات كما هي في الوقت الحاضر.

(Miller, 2011، ص949)

#### 4. خصائص الأشخاص المتيقظين عقليا:

- بين كبات زين (1990) عددا من الخصائص التي يتسم بها الأشخاص المتيقظين عقليا وهي كالتالي:
- ❖ **الانفتاح:** يرى الشخص المتيقظ عقليا الأشياء كما لو أنه لأول مرة، ويركز انتباهه على جميع الاحتمالات في اللحظة الحاضرة.
  - ❖ **اللاحكم:** وتعنى الملاحظة المستندة على اللحظة الحاضرة دون تقويم أو تصنيف.
  - ❖ **الثقة:** وتعنى ثقة الفرد بنفسه وجماعته وحده وانفعالاته.
  - ❖ **القبول:** وتعنى فهم الحاضر وتقبله وهي لا تعنى السلبية بل أن يكون الشخص أكثر فاعلية في الاستجابة.
  - ❖ **التعاطف:** يتصف بالمشاعر، وتفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة.
  - ❖ **اللطف:** يتصف الشخص المتيقظ عقليا بكونه محبا وحنونا ومتسامحا.

(مطلبك، 2019، ص652)

### 5. مقومات اليقظة العقلية:

- وضوح الوعي: وهو تسجيل للمحفزات الجسمية المادية، وحركة الحواس، وأنشطة العقل والاتصال المباشر مع الواقع.
- المرونة في الوعي والانتباه: وهي القدرة على تغيير الحالات الذهنية بتغيير المواقف، وعدم الجمود على المألوف، وتقديم أفكار حول استجابات لا تنتمي لفئة واحدة.
- الاستمرارية في الوعي للانتباه والاستقرار: وهي صفات للوعي والانتباه، وهي غير معهودة عند معظم الناس.

(الطوطو، 2018، ص18)

### 6. أبعاد اليقظة العقلية:

- تشير لانجر إلى أن اليقظة العقلية تتألف من أربعة من أبعاد وهي:
- التميز اليقظ: يشير هذا البعد إلى كيفية رؤية لفردي للأشياء وابتكاره للأفكار الجديدة، فالتمييز اليقظ يجعل الفرد ينتج أفكارا جديدة وابداعا متواصلًا للأفكار.
  - الانفتاح الجديد: هو إحساس الفرد ومعرفته بالمتغيرات الجديدة والتفاعل معها، فهو لا يعنى المخاطرة ففي الوقت الذي يكون فيه الفرد منفتحًا على الطرق الجديدة يكون في ذات الوقت على وعى بعواقب السلوك فلا يخاطر لأن سلوكه اليقظ يجعله يقيم الأفكار بشكل جيد وفي الوقت المناسب.

(سلام المعموري، 2018، ص3)

- الوعي بوجهات النظر المتعددة: ويعني القدرة على النظر للموقف برؤى مختلفة دون توقف عند رأي، مما يمكنه من الوعي التام للموقف، مع اتخاذ الرأي المناسب.

(الشلوي، 2018، ص6)

### 7. فوائد اليقظة العقلية:

ويمكن أن نذكر أن لليقظة العقلية فوائد عدة فقد تم التوجه والاهتمام بها من المجال التربوي والتعليمي لجعل التعليم تجربة أكثر وعيا من خلال تدريب الطلبة على السيطرة بشكل أفضل على انتباههم في المهمات المطلوبة، واستخدمت كعلاج نفسي في خفض أعراض الاكتئاب، اضطرابات القلق والضغط النفسية، إضافة إلى استخدامها كعلاج فسيولوجي في خفض الألم المزمن.

(موفق، 2018، ص18)

ولليقظة فوائد متعددة يمكن حصرها من الأبحاث والدراسات التي تناولت اليقظة العقلية فيما يلي:

- **التغيير المعرفي:** حيث تعمل اليقظة العقلية على تغيير نمط الأفكار وموقف الشخص من الفكرة.
- **إدارة الذات:** فالتدريب على اليقظة العقلية بحد ذاته هو إدارة ذاتية إذ ان الخطوة الأولى في التغيير هي الوعي بالمشكلة، وبالتالي يصبح من السهل تجنبها وتركيز الوعي على ما يحدث في اللحظة الراهنة.
- **الاسترخاء:** يصبح الفرد من خلال التأمل والتهيؤ أكثر استرخاء.
- **القبول:** ويقصد بها، أن اليقظة تعطي الفرد القدرة على تقبل الأفكار، المشاعر الاحاسيس الجسمية، الادراكات، الحالات العاطفية، تقبل الألم دون محاولة للتغيير، أو الهروب أو التجنب عن المواقف الراهنة.
- **التنظيم العاطفي:** القدرة على تنمية التنظيم العاطفي في الدماغ حيث تساعد اليقظة على تعزيز الوعي ما وراء المعرفي وتقليل الانتكاسة وتعزيز قدرات الانتباه.

(كوثر، 2019، ص29)

مما سبق نستنتج أن اليقظة العقلية مهمة في زيادة الكفاءة الذاتية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزاجية، كما تؤثر في التعلم وذلك بالوعي بالعملية التعليمية وخبرات الفرد الداخلية والخارجية والأداء أثناء القيام بالمهام.

## 8. بعض الأنشطة التي تساهم في رفع اليقظة العقلية:

يقدم «Lopez, 2018» تمارين لليقظة العقلية تركز في جوهرها على التنفس اليقظ والجلوس المتأمل للمساعدة على الاسترخاء، وتركيز العقل 5 دقائق في اليوم فقط. وفيما يلي التمارين المقترحة لليقظة العقلية:

- إيجاد وقت خاص والجلوس دون عمل أي شيء.
- تبني وضعية جسدية بديلة ومريحة.
- النظر بشكل غير عاطفي الى الاستجابات وعادات العقل.
- الانتباه للتنفس ثم العد (1) للشهيق (2) للزفير و (3) مع الشهيق ... وعند الوصول لـ (10).

كما تقدم كامل (2017) صورة أخرى لتمرين اليقظة العقلية نعرضها حسب الخطوات التالية:

(1) تمرين التركيز على التنفس لدقيقة، وذلك بتركيز الانتباه على التنفس ولا شيء غيره لمدة دقيقة واحدة.

- 2) تمرين اليقظة أثناء تناول الطعام ويتمثل في الجلوس أمام الطاولة وتناول الطعام دون الانخراط في أي أنشطة أخرى وإعطاء الاهتمام الكامل للطعام كيف هي رائحته؟ كيف نقوم بمضغه؟ والاحساس بلمسه ونكهته ثم ملاحظة تأثير المأكولات والمشاعر والأحاسيس.
- 3) اليقظة العقلية أثناء المشي، ويتمثل في تركيز الإحساس بالأرض تحت الاقدام.
- 4) مصاحبة الأفكار والاحداث المؤلمة بممارسة تمارين التنفس.
- 5) الانتباه لكل الأشياء المراد القيام بها.

(نورة دغنوش، 2022، ص94-95)

### خلاصة:

لقد تم من خلال هذا الفصل التطرق لأغلب العناصر المتعلقة باليقظة العقلية بدأ من : التعريف والاهمية، مروراً بالنظريات المرتبطة بها ومكوناتها، خصائصها، ومقوماتها وابعاد المتعلقة باليقظة العقلية، وصولاً الى الفوائد والتمارين التي تساعد في تطوير مستوى اليقظة العقلية لدى الافراد، فعلى ضوء ما قدم نجد أن لليقظة

العقلية دور جدا فعال ومؤثر في الحياة اليومية حيث تجعل الفرد منتبه عن قصد على ما يقوم بفعل سوء في بيته، او في عمله، ويكون قادرا على التفكير بطريقة سليمة وصحيحة بهدف اخراج روح الابداع والابتكار التي بداخله والتي تمكنه من التميز والانفتاح والارتقاء مهما كانت طبيعة الظروف المحيطة به.

# الفصل الثاني

## خطة الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### تمهيد.

1. تعريف الأداء الوظيفي.
2. نظريات اليقظة العقلية.
3. أهمية الأداء الوظيفي.
4. عناصر الأداء الوظيفي.
5. أنواع الأداء الوظيفي.
6. محددات الأداء الوظيفي.
7. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
8. طرق تقييم الأداء الوظيفي.

### خلاصة.

تمهيد:

يعد الأداء عملية وسياسة مهمة من السياسات الإدارية كما يعتبر عملية معقدة، فهي بمثابة دافع للمؤسسات من أجل العمل بشكل حيوي ونشط، كما تضع الرؤساء أمام مهمة مراقبة وتقييم أداء الموظفين لديهم بشكل دائم ومستمر من جهة ومن جهة أخرى تدفع الموظفين للعمل بكفاءة وجودة عالية أمام مرؤوسيه، فدراسة الأداء يمكن من التحكم ومعرفة قدرات العنصر البشري الحقيقية والفعالية داخل المؤسسة، لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى ماهية الأداء الوظيفي، نظرياته وعناصر الأداء الوظيفي... الخ، لنتعرف في الأخير على طرق تقييمه وكيفية تطويره.

1. تعريف الأداء الوظيفي:

▪ تعريف الأداء لغة:

إن كلمة الأداء (Performance) مشتق من الكلمة الإنجليزية (To perform) وهذه الكلمة اشتقت من الكلمة اللاتينية (Performer) والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل. وفي اللغة العربية يشتق "أداء" من الفعل "أدا" ومعناه "أدى" الشيء أي قام به، يقال أدى الدين أي قضاها، وأدى الصلاة أي قام بها، و "تأدى" للأمر أي أخذ أدائه واستعد له.

(مصطفى يوسف، 2016، ص15)

▪ تعريف الأداء اصطلاحاً:

وردت عدة تعاريف للأداء، واختلفت من باحث لآخر ومن بينها هذه التعاريف:

حيث ويبستر «Webster» فقد حاول إبراز أهمية عملية التقويم في الأداء حيث يعرفه على أنه: القابلية لإنجاز أو كفاية بوصفه وسيلة يمكن بها تقويم سلوك معين أو عرضه، في المقابل يرى جود «Good» الأداء الوظيفي بأنه: هو الجهد الذي يبذله الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل وبحسب قدراته واستطاعته، والذي ركز فيه على الاستطاعة والقدرة في تعريفه للأداء. (جاسم محمد السلامي، 2003، ص20)

وفي تعريف (ويرسما وروبينز) فيعرفانه على أنه " قدرة المنظمة على تحقيق أهداف طويلة المدى،

ونجد العالم (دراكر) يعرف الأداء على أنه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية وبقائها محققة للتوازن بين رضا العمال ورضا المساهمين. (مصطفى يوسف، 2016، ص16)

ويصف الباحث سلمان الأداء الوظيفي بأنه درجة تحقيق واطماف المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلباته الوظيفية، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، اما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (سليمان، 2014، ص36)

## 2. نظريات الأداء الوظيفي:

### ○ نظرية الإدارة العملية:

يعتبر "فريدريك تايلور" أبرز ممثلي نظرية الإدارة العلمية، وقد لاحظ ان العمال ينتجون إنتاجا يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أن ليس هناك معيار واحد ومحدد للإنتاج والنتاج اليومي المتوقع للعمال، وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجر والإنتاج، وقد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على وسائل رفع الإنتاجية وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العلمي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة، كما أوصلت النظرية بضرورة الاختيار العلمي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله أي موارد متاحة في المنظمة لأداء العمل، وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج، حيث اعتبرت العنصر البشري مثله مثل أي موارد متاحة في المنظمة من آلات وأموال ومواد خام، وأكدت على ضرورة التحكم في هذا العنصر من أجل رفع الإنتاجية.

(خولة رغيص، 2021، ص66)

### ○ نظرية التقسيم الإداري:

من أبرز رواد هذه النظرية "هنري فايول" وتركز هذه النظرية على إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسم إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يوافق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف، وتبرز أيضا هيكل التسلسل الإداري حيث تتدفق السلطة من أعلى إلى أسفل نتيجة عملية التفويض.

➤ لقد وجد فايول أن النشاط في إدارة الاعمال يمكن أن يقسم الى ست مجموعات رئيسية هي: نشاطات فنية، نشاطات تجارية، نشاطات مالية، نشاطات محاسبية، نشاطات إدارية.

➤ لقد ركز فايول في دراسته على الأنشطة الإدارية باعتباره أهم هذه الأنشطة، وقسمها إلى ستة عناصر هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، وخبراته مؤكدا أنها تتضمن حسن أداء المدير لدوره إذا ما التزم بها وسار عليها وهذه المبادئ هي: تقسيم العمل، السلطة والمسؤولية، الانضباط في العمل، وحدة

الامر، وحدة الاتجاه، تغليب مصلحة المنظمة على مصلحة الفرد، المكافآت، المركزية، التسلسل الهرمي، النظام، اللامساواة، الاستقرار الوظيفي، الابتكار، العمل بروح الفريق.

(خولة رغييس، 2021، ص 66-67)

○ نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز هذه النظرية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة، وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسانا وحدانيا وفعاليا أكثر منه رشيدا ومنطقيا، وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها (التون مايو وزملاؤه) التي أجريت في مصنع هوثورن بشركة جنرال الكتريك، وأن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحل المشكلات والتحرير من طاقة الضغوط الرئاسية وتخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج، ارتفعت معدلات الإنتاجية. كما كشفت نتائج أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل الدافع الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس، وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية، ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك التي توصل إليها من خلالها إلى أن أسلوب القيادة الديمقراطي هو الأسلوب الأفضل، كما كشفت عن أهمية المشاركة في الإدارة وأثرها في حفز المرؤوسين على الأداء الجيد.

(خولة رغييس، 2021، ص 67-68)

○ نظرية العدالة:

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز على الافتراض، بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، ويقاس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف.

(خولة رغييس، 2021، ص 68)

○ نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها "فيكتور فورم" أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصل عليها الفرد، وشعوره باعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه، وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها لو الأداء أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بعمل، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية:

تعتبر مساهمة فروم بنظريته في الدوافع ذات أثر ملموس في تحسين الدوافع والأداء، وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال عقد الدورات التدريبية والإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما العمل، وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم، كما ساهم فروم في وضع نظم المكافآت للأداء المتميز بحيث يكون الفرد على مكافآت سيحققها في العمل.

(خولة رغيص، 2021، ص 68)

وفي ضوء هذه التعاريف ترى الطالبة: أن الأداء الوظيفي هو قدرة الفرد على أداء الأعمال الموكلة إليه في الوقت المحدد وبأقل جهد ممكن مع اتباع جميع التعليمات الإدارية التي تصدر عن المؤسسة وهذا بهدف الارتقاء بمستوى المؤسسة إلى الأحسن وزيادة نسبة الإنتاج فيها.

### 3. أهمية الأداء الوظيفي:

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمهتمين بالجانب الإداري نظرا لأهمية المفهوم وتأثيره على العملية الإدارية بدأ من اتخاذ القرار وصولا لوضع الخطط والاستراتيجيات التي من شأنها أن تؤثر على الفرد والمنظمة كوحدة متكاملة، لهذا تتجلى أهمية الأداء الوظيفي في:

- ارتباط الأداء الوظيفي بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونوا دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.
- الأداء الوظيفي يعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل. وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات الترقية والنقل.
- يكتسي تقييم الأداء أهمية كبيرة في العملية الإدارية، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بنشاط وحيوية، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسهم باستمرار، وتحفز العاملين للعمل بفاعلية.

(باديسي وقرشي، 2016، ص 212-254)

- يمكن العامل من الحصول على الكفاءة المهنية في العمل، ويمد العاملين بالمثابرة والاجتهاد.

- الأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة فإذا كان هذا مستوى الإنجاز مرتفعاً فإنه يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها، فالأداء لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فقط بل انعكاساً لقدرات ودوافع القادة أيضاً.

(حسن، 2002، 210)

#### 4. عناصر الأداء الوظيفي:

أما إذا نظرنا إلى عناصر الأداء نجده يتكون من عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء:

(1) **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

(2) **نوعية العمل:** تشمل الدقة والنظام والالتقان والبراعة والتمكن الفني على تنظيم العمل والتحرر من الأخطاء.

(3) **كمية العمل:** وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

(4) **المثابرة والثوق:** ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.

(5) **الموظف:** وما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

(6) **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

(عبد الله، 1999، ص22)

#### 5. أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم أنواع الأداء حسب معيارين، معيار المصدر ومعيار الشمولية:

1. **حسب معيار المصدر:** وفقاً لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين، الأداء الداخلي والأداء الخارجي:

- **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء بأداء الوحدة، أي أنه نتاج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساساً مما يلي:

-الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

-الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

-الأداء المالي: ويمكن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

• **الأداء الخارجي:** هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، فالمؤسسة لا تتسبب في أحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المنظمة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا النوع من الأداء يفرض على المنظمة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بتغيرات كمية أين يكمن قياسها وتحديد أثرها.

2. حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء الى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي:

-الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر.

وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، وكما ان الأداء للمنظمة في الحقيقة هو نجية التفاعل أنظمتها الفرعية.

-الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التكوين، أداء وظيفة التسويق.

(طكوبا متار. حورية حساني، 2022، ص22-23)

## 6. محددات الأداء الوظيفي:

**الجهد:** يشير الجهد الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول الى اعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ب. **القدرات:** تشير القدرات الى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته.

ت. **إدراك الدور:** ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

(حسن، 2002، ص210)

### 7. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

أولاً: أبرز العوامل المؤثرة على دافعية العاملين وأدائهم

**1- نظام المكافآت والحوافز:** يجب في البداية توضيح مصطلح نظام المكافآت والحوافز قبل الحديث عن أفضل الاستراتيجيات والنتائج المرتبطة به، فهي الإطار الذي تضعه المؤسسة وتستخدمه لتقديم نوع من المكافأة للموظفين مقابل أدائهم، والهدف هو تعزيز دافعتهم وتحفيزهم لكي يواصلوا العمل لصالح المؤسسة، تتكون أنظمة المكافآت في الأساس من البرامج والسياسات المرتبطة بالتعويضات، ولكن قد تشمل أيضا الامتيازات التي سوف تمنح للموظفين وغيرها من المكافآت الإضافية التي تلبي احتياجاتهم. وينصب التركيز الأساسي لأنظمة المكافآت التي تحددها إدارة الموارد البشرية على النجاح في تطبيق نظام التعويضات داخل المؤسسة، حيث إن معظم المؤسسات تسعى إلى تطبيق برنامج الدفع مقابل الأداء، الذي يقدم أجورا تنافسية في سوق العمل ويقدم تعويضات مختلفة للموظفين بناء على أدائهم، كما وتتبنى المؤسسة التي تطبق برامج الدفع مقابل الأداء فلسفة تهدف إلى مكافأة أفضل الموظفين أداء بهدف جعلهم رمزا يحتذى وترغيب الموظفين الآخرين في المكافآت وتحسين الأداء العام للمؤسسة، وإبلاء اهتمام خاص بالموظفين الأكثر تأثيرا، واستراتيجية المكافآت الإجمالية حيث يؤدي متخصصو إدارة الموارد البشرية دورا رئيسيا في تحديد أنظمة المكافآت، وتعد التعويضات التي تقدم للموظفين مجرد أساس واحد فقط من المكافآت الإجمالية.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص14-15)

**2- غياب الأهداف المحددة:** حيث أن المؤسسة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك، فلا تملك المؤسسة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص15)

**3- عدم المشاركة في الإدارة:** إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى

ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في حلول للمشاكل التي يوجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المؤسسة.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص15-16)

**4-إختلاف مستويات الأداء:** من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثر بالعاملين، وهذا يتطلب نظاما متميزا لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظفين المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص16)

**5-مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثر على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المؤسسة.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص16)

**6-التسيب الإداري:** فالتسيب الإداري في المؤسسة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ للتسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة والاشراف، أو الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص16)

**7-القدرات الفردية:** تتخذ الإدارة القدرات الفردية للموظف بعين الاعتبار عند التوظيف أو ترقية الموظف لأنها تؤثر على أداءه وبالتالي تؤثر على مستوى جودة العمل، من القدرات الفردية القدرة على حل المشكلات، القدرة على العمل مع الفريق، القدرات القيادية على التواصل بمهارة، إدارة الوقت، القدرة على التحليل، ومنها أيضا الذكاء العاطفي والصحة العامة والتي تؤثر في كثير من الأحيان على القرارات ومستوى أداء العمل.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص17)

8-عوامل التحفيز: المعروف أن عوامل تحفيز الموظف تلعب دورا مهما في تحسين مستوى أداءه، لكن الأهم هو أن نعرف ما هي هذه العوامل بالنسبة لكل موظف.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص18)

## 8. طرق تقييم الأداء الوظيفي:

### أ. تعريف تقييم الأداء:

هو نظام يستخدم لقياس الأداء الوظيفي للعاملين حيث يتم تحديد مدى كفاءة أداء العاملين وأعمالهم من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالمقاييس والمعايير المحددة مسبقا، وذلك لتحديد الانحرافات عن الأهداف السابق تحديدها.

(مصطفى يوسف كافي، 2018، ص99)

### ب. أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أداءهم لأعمالهم وذلك للمعرفة ولتحسين الأداء إلى الأفضل.
- تحديد مناسبة الوظيفية الحالية للفرد وتحديد إمكانية نقله إلى وظيفة أخرى، وربما الاستغناء عنه إن لم يكن ذا كفاءة عالية في الوظيفة الحالية.
- تحديد أوجه القصور في أداء الفرد واحتياجه إلى تطوير والتنمية وذلك من خلال جهود التدريب.
- تحديد زيادات الأجر، المكافآت والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، وذلك كنوع من المقابل للأداء.

(ماهر، 2005، ص411)

- المساعدة في تحديد سبل تطور الموظفين وفي دفعهم لتطوير أنفسهم.
- الاستفادة من ذلك في تحديد سياسة الأجر والمرتبات وغيرها من السياسات الأخرى ذات الصلة بالإدارة.
- إيجاد مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي عن طريق توكيد هذه العلاقة والعدالة في التقويم والموضوعية في إصدار الأحكام.
- تحديد تكاليف العمل الإنساني وإمكانية ترشيد سياسة الإنتاجية وسياسات التوظيف عن طريق الربط بين العائد والتكلفة.

(عبد المجيد عبده فليه، 2005، ص268)

### III. طرق تقييم الأداء:

هناك العديد من الطرق لتقييم الأداء المتاحة للاستخدام، والمشكلة تكمن انه لا توجد طريقة متكاملة من كل الجوانب والحث مزال مستمر لإيجاد طريقة عادلة وصادقة للتقييم الأداء، حيث أن اختيار طريقة التقييم له تأثير فائق على فعالية التقييم، واختيار طريقة مناسبة للتقييم محكوم بالغاية من التقييم وبالوقت المتاح للتقييم وبنوعية المشرفين والعاملين وأسلوب الإدارة، ومن أهم الطرق التقييم نذكر منها ما يلي:

➤ **طرق المقارنة:** وتقوم هذه الطرق أساس مقارنة أداء الفرد موضع التقييم بصورة إجمالية مع باقي الموظفين بعضهم البعض وترتيبهم تنازليا وفقا لنتائج المقارنة وتشمل ما يلي:

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص18)

➤ **طريقة ترتيب الموظفين البسيط:** حيث يتم ترتيب الموظفين بالتسلسل بناء على أدائهم بشكل عام مقارنة بالذين يشغلون وظيفة مماثلة في المنظمة ويؤدون نفس المهام والواجبات، فيبدأ القائم بعملية التقييم (المشرف) بالموظف الاحسن أداء فيضعه في رأس القائمة ومن ثم الأقل فالأقل إلى أن يصل إلى الأسوء إذا فيكون في ذيل القائمة فتكون القائمة مرتبة ترتيبا تنازليا من الأفضل إلى الأسوأ أداء. وترتكز هذه الطريقة على مقارنة الفرد بغيره من الافراد بافتراض أن هناك فروقات بين أداء الموظفين ومن السهل تمييز تلك الفروقات. وتستخدم عادة لأغراض تحديد أو زيادة الأجور والمكافآت أو الترقية. وتمتاز هذه الطريقة بسهولتها ووضوحها، ولك يعاب عليها عدم توفير التغذية العكسية للموظفين، واحتمال تأثرها بتحيز القائم بعملية التقييم، وضعف الموضوعية والدقة في التقييم كنتيجة لعدم وجود معايير موضوعية للمقارنة او التقييم، وصعوبة تطبيقها في حالة وجود أعداد كبيرة من الموظفين، وأيضا لا تحدد هذه الطريقة مقدار الفروقات في الأداء بين الموظفين.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيرات، 2022، ص19)

➤ **طريقة المقارنة الزوجية:** هي أيضا طريقة معدله لطريقة الترتيب وتسمى أحيانا طريقة المقارنة الثنائية أو المزاوجة، حيث يتم إجراء مقارنة لكل موظف مع الموظفين في نفس الوظيفة كمجموعة واحدة وعن طريق مقارنة أداء الموظف بشكل عام مع أداء أفراد المجموعة فردا فردا وبشكل ثنائيات فيعطى في كل مرة أحدهما أفضلية ومن ثم ينتقل القائمة بعملية التقييم إلى الموظف الثاني في المجموعة ويتم

مقارنة أداءه مع أداء أفراد المجموعة فردا فردا وهكذا حتى تنتهي المجموعة ومن ثم يتم تحديد التقييم النهائي للموظف بناء على عدد المرات التي حصل فيها على أفضلية داخل المجموعة.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيات، 2022، ص19-20)

➤ **طريقة التوزيع الاجباري:** حيث يتم توزيع الموظفين اعتمادا على المنحنى الطبيعي للتوزيع المعتدل والذي يتركز عادة عند الوسط بينما يكون عند الأطراف قليل ويقل أكثر كلما ابتعد عن الوسط، فالتوزيع عادة يكون 50% في الوسط وتمثل أداء جيد و15% عند الطرفين (اليمين واليسار) تمثل أداء جيد جدا وأداء مرضى على التوالي وتمثل 10% عند أقصى الأطراف الأداء المرتفع والأداء المنخفض للموظفين بشكل عام، فيضطر القائم بعملية التقييم إلى توزيع الموظفين بشكل إجباري على المنحنى لتوائم نسب منحنى التوزيع الطبيعي.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيات، 2022، ص20)

➤ **طريقة المقالة:** ويطلب في هذه الطريقة من القائم بعملية التقييم أن يصف أداء الموظف المراد تقييمه بكتابة مقالة أو تقرير توضح جوانب ونقاط القوة والضعف في أداء الموظف والمهارات التي يتمتع بها وبعض الاقتراحات لتحسين أدائه، وقد تكون أحيانا مقيدة بعناصر أو حدود معينة منعا للإسهاب والإطالة الزائدة.

وتمتاز هذه الطريقة بأنها لا تتطلب تدريب على للقائمين على عمليات التقييم وتقدم بعض الطرق لتطوير أداء الموظفين، ولكن يعيب عليهم استهلاكها لوقت طويل من القائم بعملية التقييم في كتابة المقالات عن جميع الموظفين في إدارته، وأنها غير منظمة بشكل ثابت وتخضع للتغيير وأن المعلومات المتوفرة قد تكون كافية أو غير كافية (تزيد أو تنقص) تبعا للمقالة والتي تعتمد اعتمادا كلياً على قدرات ومهارات القائم بعملية التقييم وأسلوبه في العرض، وقد يدخل التحيز وعدم الموضوعية عند كتابة المقالة.

(جهاد أحمد عبد الرزاق نعيات، 2022، ص20)

### خلاصة:

يعد موضوع دراسة الأداء الوظيفي للعاملين واحد من المواضيع الرئيسية الذي يحظى باهتمام جميع المنظمات باختلاف احجامها وطبيعة نشاطها نظرا لأهمية التي يحظى بها والنتائج الصادرة منه، فالأداء هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة المحددة والمنظمة والمكلف بها العامل من طرف المنظمة التي ينتمي بهدف القيام بها من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إليها، لهذا وجهت المنظمات في الوقت الحالي كل اهتمامها على تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لعمالها من خلال الاعتماد على الطرق والوسائل المناسبة في تطوير جودة الأداء ومعالجة النواقص الموجودة، إضافة إلى ذلك تسعى هي الأخرى إلى معرفة العوامل المؤثرة في الأداء خاصة منها العوامل النفسية التي لها تأثير كبير على مستوى أداء العمال داخل

المنظمة، لان في الفترة الأخيرة ركز العلماء المختصون في مجال علم النفس خاصة علم النفس المهني على دراسة الصحة الجسدية والنفسية للعامل خاصة فيما يخص تأثير الصحة النفسية في المجال المهني على العمل وعلى مستوى الأداء داخل المنظمة ككل.

# الفصل الثاني

## خطة الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

### تمهيد.

1. منهج الدراسة.

2. مجتمع البحث.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

(1) أهداف الدراسة الاستطلاعية.

(2) أدوات البحث.

(3) وصف أداة الدراسة.

(4) الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

(1) عينة الدراسة الأساسية.

(2) وصف عينة الدراسة الأساسية.

(3) الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

### خلاصة.

**تمهيد:**

بعد تقديم الجانب النظري للدراسة والمتمثل في فصول المتغيرين وفصل المشكلة والفرضيات، سوف أتطرق في هذا الفصل إلى المنهج المتبع وأدوات جمع البيانات وأدوات الدراسة، الخصائص السيكومترية المتعلقة بها، والأساليب الإحصائية التي اعتمدت عليها في معالجة البيانات.

**1. منهج الدراسة:**

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لكونه يتماشى (يتناسب) مع موضوع الدراسة، وهذا لكشف العلاقة بين متغيري الدراسة.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يقوم على دراسة الظواهر والأحداث أو المواقف كما هي عليها في الواقع، ووصفها وصفا دقيقا من خلال التعبير النوعي عن خصائص، أو التعبير الكمي عن الظاهرة أو الحدث أو الموقف.

(كمال دشلي، 2016، ص41)

**2. مجتمع البحث:**

يتمثل مجتمع البحث في عمال برج المراقبة بكل من مطارات التالية: مطار سيدي مهدي بولاية توقرت، مطار كريم بلقاسم بمدينة حاسي مسعود، مطار قمار بالواد سوف، مطار عين البيضاء بولاية ورقلة حيث بلغ عدد 120 عامل وعاملة.

**وصف أداة جمع البيانات:**

تم استخدام استبيان خاص باليقظة العقلية كأداة لجمع المعطيات حول هذا، وقد تم تصميمه من طرف الطالبة بالاعتماد على المعلومات السابقة والجانب النظري الذي توفر لها حول موضوع اليقظة العقلية لدى العاملين وكذلك بعض المقاييس المصممة لنفس الموضوع، حيث تكون الاستبيان من (18) فقرة تضمنت (3) أبعاد وهي: التفكير الجيد/ التركيز/ ردود الفعل.

وفيما يلي جدول يوضح أبعاد مقياس اليقظة العقلية، وأرقام الفقرات المقابلة لها:

الجدول (1): يوضح أبعاد مقياس اليقظة العقلية وأرقام الفقرات المقابلة لها.

الرقم	الأبعاد	أرقام الفقرات
01	التفكير الجيد	1، 8، 9، 10، 15، 17
02	التركيز	2، 4، 5، 11، 13، 14
03	ردود الفعل	3، 6، 7، 12، 16، 18

أما بالنسبة للأداء الوظيفي: تم استخدام استبيان خاص بالأداء الوظيفي كأداة لجمع المعطيات حول هذا الموضوع وقد تم تصميمه من طرف الطالبة، بالاعتماد على المعلومات السابقة والجانب النظري الذي توفر لها حول موضوع الأداء الوظيفي لدى العمال، وكذلك بعض المقاييس المصممة لنفس الموضوع، حيث تكون الاستبيان من (16) فقرة تضمنت الأبعاد (3) التالية: نوعية الجهد المبذول، كمية الجهد المبذول، الالتزام.

وفيما يلي الجدول يوضح أبعاد الأداء الوظيفي، وأرقام الفقرات المقابلة لها:

الجدول (02): يوضح أبعاد مقياس الأداء الوظيفي وأرقام الفقرات المقابلة لها.

الرقم	الأبعاد	أرقام الفقرات
01	نوعية الجهد المبذول	4، 6، 9، 12، 16
02	الالتزام	2، 7، 8، 11، 15،
03	كمية الجهد المبذول	1، 3، 5، 10، 14، 13

الجدول (03): يوضح مفاتيح تصحيح البدائل والأوزان المناسبة لها للمقياسين.

نوع البند	البدائل	دائما	أحيانا	أبدا
الإيجابي		3	2	1
السلبي		1	2	3

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أهم الخصائص السيكومترية التي طورها المختصون في المقاييس النفسية، الصدق والثبات إذا يعتمد عليها في معرفة مدى دقة المعلومات التي توفرها هذه المقاييس.

أ. الصدق: يرى المختصون في مجال القياس النفسي أن الصدق هو الخاصية الوحيدة التي تحدد جوانب الاختبار وان الاختبار الصادق هو الذي ترتبط درجاته بدرجة عالية مع السلوك الفعلي الذي كان يهدف إلى قياسه.

(محمد أبو هاشم الحسن، 2006، ص17-18)

صدق المحكمين: هو عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء المختصين لتحكيم وتصحيح فقرات الاستبيان.

(أبو القاسم حمدي. محمد بداوي، 2018، ص6)

فإذا كانت هذه الأداة تقيس السلوك الذي وضعت لقياسه فإن الباحث يستطيع الاعتماد عليه.

عرض الاستبيان في صورته الأولية على بعض الأساتذة المختصين في علم النفس، وطلب منهم غيداء رأيهم حول النقاط الموالية:

مدى سلامة اللغة في الفقرات.

مدى وضوح الفقرات.

مدى ملائمة البدائل للأجوبة.

مدى ملائمة الفقرات لأفراد العينة.

مدى قياس الفقرات للأبعاد الموضوعية.

وبعد استعادة استمارة التحكيم والتي كان عددها 3 استمارات تم توزيعها، حيث تم الموافقة على بنود الاستبيان مع إجراء بعض التعديلات التي اقترحها المحكمين والتي اخذت بعين الاعتبار في تخريج الاستبيانين بصورتها النهائية. وقد قدر صدق المحكمين بنسبة 95% من مجموع بنود الاستبيان بالنسبة لليقظة العقلية و90% بالنسبة للأداء الوظيفي.

❖ الخصائص السيكومترية لليقظة العقلية:

❖ أ. صدق الاتساق الداخلي:

ولقد جرى التحقق من صدق الاتساق بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل من فقرات المحاور الثلاثة والدرجة الكلية للمحاور الذي ينتمي إليه الفقرة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي spss، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول الخاص باليقظة العقلية والدرجة الكلية للمحاور توصلنا الى النتيجة التالية:

جدول رقم (04): الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية

معامل الارتباط	البعد
**0.76	التفكير الجيد
**0.76	التركيز
**0.86	ردود الفعل

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول رقم (04) وجود دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس الامر الذي يدل على صدق الاتساق الداخلي للأداة.

#### الثبات:

ويقصد بالثبات هو أنه في عملية القياس لو كررنا الاجراء لحصلنا على نتائج مسبقة عن الفرد، بمعنى أن درجته لا تتغير جوهريا بتكرار إجراء القياس عليه، أو بمعنى أن موقف الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهريا بين مرات الاجراء المتعددة. وهذا يقترب معنى الثبات من مفهوم الاتساق، اتساق نتائج اجراء الاختبار مع نفسها بين مرات الاجراء المتعددة والثبات قد يعنى الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئا من الاستقرار.

(محمود فتحي عكاشة، 1999، ص227)

#### ثبات مقياس اليقظة العقلية حسب معامل ألفا كرونباخ:

جدول رقم (05): يوضح ثبات مقياس اليقظة العقلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
18	0.80

الثبات بالتجزئة النصفية:

جدول رقم (05): يوضح ثبات مقياس اليقظة العقلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ

معامل الارتباط قبل تصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان	N
0.70	0.83	25

من خلال الجدول رقم (06) يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح قدر ب (0.70) وبعد التعديل وباستخدام معادلة سبيرمان بروان قدر ب (0.80) وهو يشير الى ان قيمة معامل ثبات مرتفعة وهذا ما يدل على ان مقياس اليقظة العقلية ثابت وصالح للاستخدام في الدراسة الأساسية.

❖ الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء الوظيفي:

❖ أ. صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (07): يمثل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

معامل الارتباط	البعد
** 0.76	نوعية الجهد المبذول
** 0.74	الالتزام
** 0.83	كمية الجهد المبذول

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول رقم (07) وجود دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس الامر الذي يدل على صدق الاتساق الداخلي للأداة.

الثبات:

ثبات مقياس الأداء الوظيفي حسب ألفا كرونباخ:

جدول رقم (08): يوضح ثبات مقياس الأداء باستخدام معامل الفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
16	0.88

الثبات بالتجزئة النصفية:

جدول رقم (09): يوضح ثبات مقياس الأداء الوظيفي قبل وبعد تصحيح

معامل الارتباط قبل تصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان	N
0.70	0.85	25

من خلال الجدول رقم (09) يتضح أن معامل الارتباط قبل التصحيح قدر ب (0.70) وبعد التعديل وباستخدام معادلة سبيرمان برهان قدر ب (0.85) وهو يشير الى ان قيمة معامل ثبات مرتفعة وهذا ما يدل على ان مقياس الأداء الوظيفي ثابت وصالح للاستخدام في الدراسة الأساسية.

• أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

وتعتبر الدراسة الاستطلاعية واحدة من أهم المراحل الأساسية في الدراسة الميدانية للبحث العلمي، وتتمثل أهدافها فيما يلي:

أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- ✚ نقيس بها الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات).
- ✚ التعرف على ميدان الدراسة ومجتمع الدراسة.
- ✚ التعرف على خصائص عينة الدراسة.

عينة الدراسة الاستطلاعية:

يتكون مجتمع الدراسة الأساسية من 120 عامل وعاملة من برج المراقبة الجوية بقسم الملاحة الجوية في كل من المطارات الأربعة (توقرت، حاسي مسعود، واد سوف، ورقلة)، وتم اختيار 25 عامل وعاملة لإجراء الدراسة الاستطلاعية.

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة عددها 25 عامل وعاملة، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية

• ثانياً: الدراسة الأساسية:

لقد سمح التأكد من الخصائص السيكو مترية (الصدق والثبات) لأداة اليقظة العقلية والأداء الوظيفي، ضمن إجراءات الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية وتطبيق الأداة على عينة الدراسة.

**(1) إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:** تم تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية خلال الموسم الجامعي 2023/2024، وبعد أخذ الموافقة من طرف مدراء المطارات الأربعة (توقرت، حاسي مسعود، ورقلة، واد سوف)، والتسهيلات من طرف رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية، تنقلنا بعدها إلى المؤسسات الأربعة وتم توزيع استمارات على أفراد عينة الدراسة حسب عدد كل منها، وخلص العدد النهائي إلى (70) استمارة.

**(2) وصف عينة الدراسة الأساسية:** تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة من عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (توقرت، حاسي مسعود، ورقلة، واد سوف) خلال الموسم الجامعي 2024/2023 والبالغ عددهم (70) عاملاً وعاملة، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، والجداول المالية توضح توزيع وخصائص عينة الدراسة الأساسية.

✚ خصائص العينة حسب متغير السن: وفيما يلي جدول يوضح سن أفراد العينة حسب متغير السن:

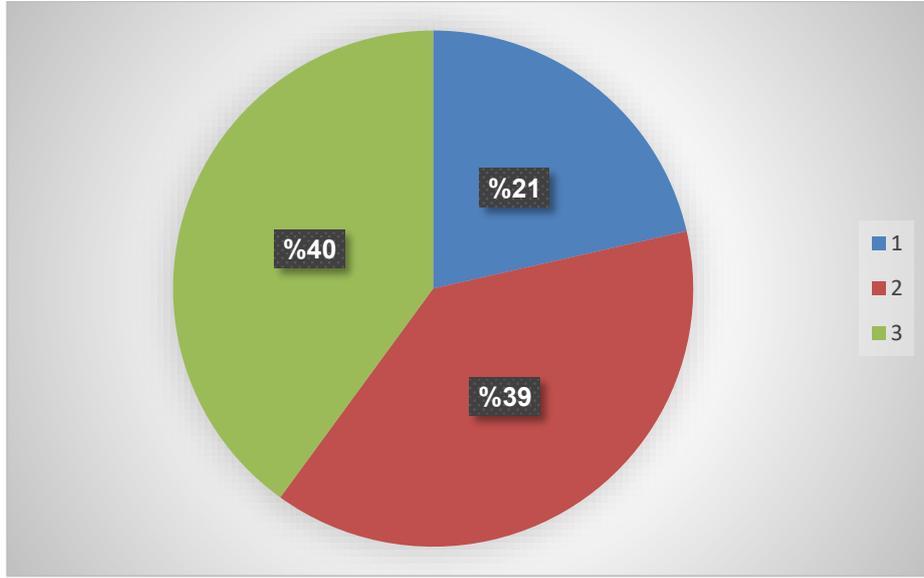
**جدول رقم (10): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.**

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
السن	من 25-35 سنة	28	40%
	من 36-46 سنة	27	38,57%
	من 47 فما فوق	15	21,42%
المجموع			100%

يتبين من خلال الجدول أننا تكرر فئة (من 25 إلى 35 سنة) يقدر ب (28) فرداً أي نسبة 40%، وهي أكبر نسبة في عينة الدراسة، في حين أن تكرر فئة (من 36 على 46 سنة) يقدر ب (27) فرداً أي بنسبة 38,57% والتي هي في المرتبة الثانية وأن تكرر فئة (من 47 فما فوق) يقدر ب 15 فرداً بنسبة 21,42% من حجم العينة الأساسية وهي أصغر نسبة في عينة الدراسة.

▪ الفئة من 25 - 35 سنة = 40%

- الفئة من 36 - 46 سنة = 38,57%
- الفئة من 47 فما فوق = 21,42%



الشكل (01): يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير السن

✚ خصائص العينة حسب متغير الأقدمية: وفيما يلي جدول يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير

الأقدمية:

جدول رقم (11): يوضح خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الاقدمية.

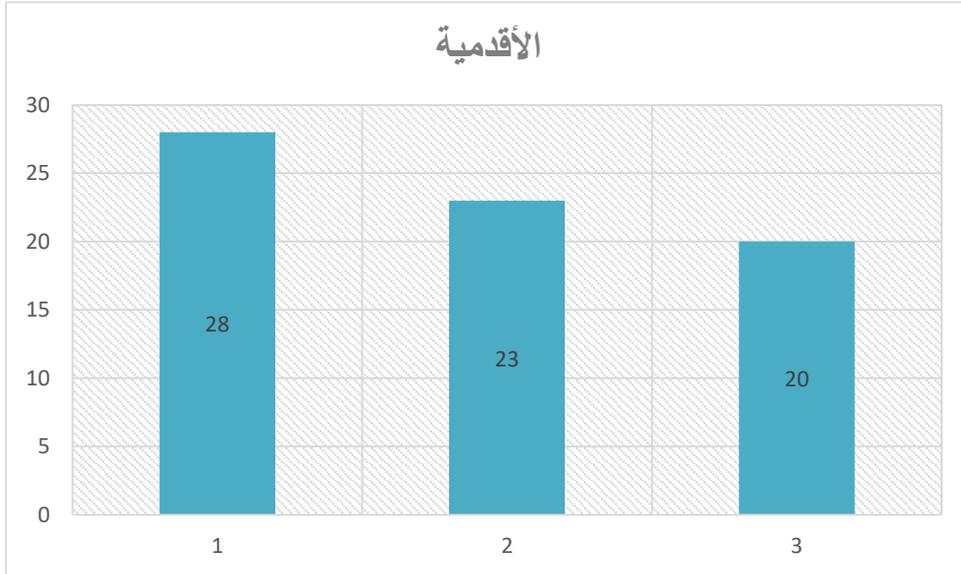
المجموع	التقييم		الفئة	المتغير
	النسب	التكرار		
100%	28.57%	20	من شهرين-7سنوات	الأقدمية
	32.57%	23	من 8سنوات-16سنة	
	38.57%	28	من 17سنة-35سنة	

يتبين من خلال الجدول أن تكرار فئة (من شهرين إلى 7سنوات) يقدر ب(20) فردا يقدر بنسبة

(28,57%) وهي اقل نسبة في عينة الدراسة الأساسية، في حين أن تكرار فئة (من 8 سنوات على 16

سنة) يقدر ب(23) فردا بنسبة (32,57%) والتي في المرتبة الثانية، وأن تكرر فئة (من 17 سنة إلى 35 سنة) يقدر ب(28) فردا بنسبة (38,57%) وهي أعلى نسبة في عينة الدراسة.

- الفئة من شهرين إلى 7 سنوات: 20
- الفئة من 8 سنوات إلى 16 سنة: 23
- الفئة من 17 سنة إلى 35 سنة: 28



الشكل (02): يوضح توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية، تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي: استخدم لحساب متوسطات درجات عينة الدراسة في اليقظة العقلية والأداء.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين المتغيرين.
- اختبار 'ت' لعينة واحدة.
- التكرارات والنسب المئوية للتعبير عن حجم توزيع أفراد العينة على المتغيرات الديمغرافية (السن، الأقدمية).

- معادلة سبيرمان براون: استخدم لتصحيح معامل الارتباط لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية.
- استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه «ANOVA»: لمعرفة الفروق بين المجموعات وداخل المجموعات للفرضية الثانية والثالثة.

ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية نسخة (20) spss.

### خلاصة:

تم في هذا الفصل عرض لجميع الإجراءات التي اعتمدت لحساب الدراسة الاستطلاعية والاساسية بدا من المنهج المعتمد ومدى ملائمته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك التطرق إلى أدوات من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من الثبات والصدق من أجل التأكد من صحة النتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، بحيث تم تقديم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد انتهى الفصل بعرض الأساليب الإحصائية المستعملة سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سوف يتم عرض وتحليل نتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

# الفصل الخامس

## خطة الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة

### **تمهيد.**

1. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة التساؤل الأول.
2. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.
3. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.
4. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة..
5. الاستنتاج العام.
6. الاقتراحات.

تمهيد:

وتحليل نتائج الدراسة الحالية انطلاقاً من الفرضية التي سبق وان قمت بطرحها في الفصل المنهجي، وهذا من خلال ما حصلنا عليه بعد المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج SPSS نسخة 20 على عينة تضمنت (70) عاملاً وعاملة، وقد اهتمت هذه الدراسة بمحاولة معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ومن ثم تفسير ومناقشة النتائج.

1. عرض وتحليل وتفسير نتائج التساؤل الأول والثاني:

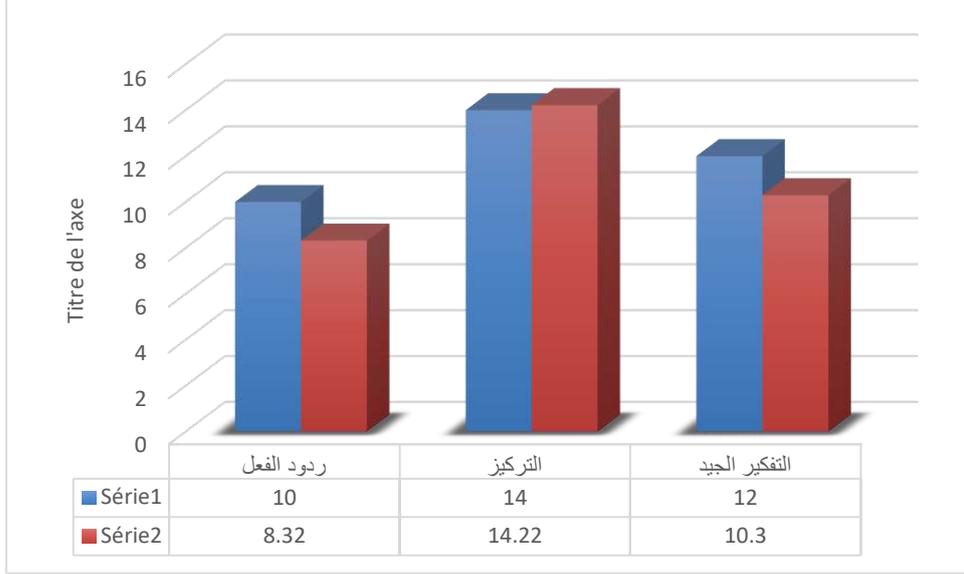
تنص على ما يلي: ما مستوى اليقظة العقلية وما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف)؟ وللإجابة على ذلك قامت الباحثة بحساب متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم حساب الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي من خلال اختبار "ت" لعينة واحدة وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

أولاً: اليقظة العقلية: فيما يلي جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لليقظة العقلية وابعادها:

جدول رقم (12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد اليقظة العقلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفعلي	المتوسط الحسابي للمقياس (الفرضي)	متغيرات الدراسة	
3.90	10.30	12	التفكير الجيد	اليقظة العقلية
4.71	14.22	14	التركيز	
3.05	8.32	10	ردود الفعل	

11.66	32.84	36	المجموع
-------	-------	----	---------



شكل رقم (03): يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد اليقظة العقلية

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن درجات المتوسط الحسابي للمقياس أكبر من درجات المتوسط الفعلي لأبعاد اليقظة العقلية فبالنسبة لأبعاد اليقظة العقلية سجلنا تصدر بعد التركيز في المرتبة الأولى حيث قدر متوسطه الحسابي الفعلي بـ **14.22** بانحراف المعياري بلغ **4.71** وكان متوسطه الحسابي في المقياس (15)، يليه بعد التفكير الجيد بمتوسط حسابي فعلي بلغ **10.30** بانحراف معياري قدره **3.90** وكان متوسطه الحسابي في المقياس (12) مما يدل على أن هذين البعدين أكثر اهتماماً من قبل العمال، ثم في المرتبة الثالثة نجد بعد ردود الفعل حيث قدر متوسطه الحسابي الفعلي بـ **8.32** بانحراف معياري بلغ **3.05** وكان متوسطه الحسابي في المقياس (10) وما يمكن ملاحظته أن المتوسطات الحسابية للمقياس مرتفعة عن المتوسطات الحسابية الفعلية للمقياس وذلك من خلال المجاميع المبينة في الجدول حيث قدر مجموع المتوسطات الحسابية للمقياس **36** مقارنةً بالمتوسطات الحسابية الفعلية للمقياس التي بلغ مجموعها **32.84**.

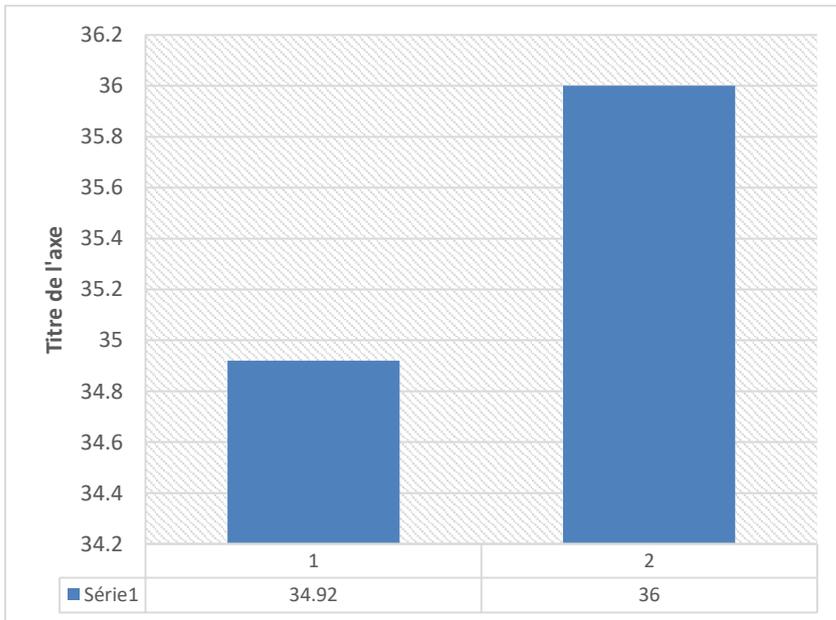
حساب الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الفعلي لليقظة العقلية:

فيما يلي جدول يوضح ذلك:

الجدول رقم (13): يوضح نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لدراسة دلالة الفرق بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية لدرجات الافراد على استبيان اليقظة العقلية

عدد أفراد العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
70	69	34.92	4.07	36=2*18	-2.201	0.031

من خلال الجدول نلاحظ أن نتائج مقياس اليقظة العقلية كانت كالآتي: المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة البالغ عددهم (70) قد بلغ (34.92) وبانحراف معياري قدره (4.07) كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة والذي بلغ (36) وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الفرضي باعتماد الاختبار التائي (ت) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (69) والقيمة التائية (-2.201) بمستوى دلالة قدره (0.031) وهو أقل من (0.05) وهي غير دالة احصائياً، وعليه نرفض فرضية البحث التي تقول أنه توجد فرق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي ومنه نستنتج أن مستوى اليقظة العقلية لدى أفراد العينة منخفض.



شكل رقم (04): يوضح مستوى اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة

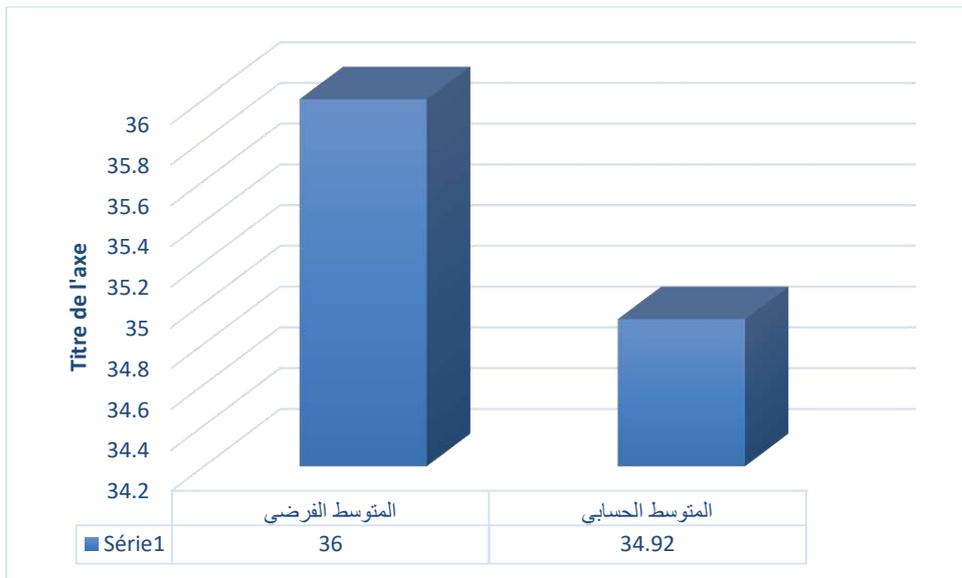
من خلال النتائج المتحصل عليها للتحقق من مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري والموضحة في الجدول رقم (13) يتضح جليا أن مستوى اليقظة العقلية بالمؤسسات الأربعة منخفض وتعنى هذه النتيجة أن اليقظة العقلية هي عملية قيادة واستحضار الفرد للانتباه الكامل في الخبرة الحالية لحظة بلحظة وبدون أحكام، كما أنها الوعى والتركيز أحد أهم العوامل المؤثرة فيها حيث ترتبط هذه العوامل بعامل آخر وهو السن الذي يؤثر في مستوى اليقظة العقلية لدى أفراد عينة الدراسة لاسيما أن أغلب أفراد العينة في مراحل عمرية متقدمة، إضافة الى ذلك الضغط والتعب والارهاق الذي يمر به المراقبين الجويين بسبب صعوبة المهنة وحساسيتها، وبالتالي هذه الظروف المحيطة بالمراقبين الجويين إضافة الى عامل السن تجعلهم يفقدون التركيز والانتباه اثناء عملهم وفي بعض الأحيان تصدر منهم حتى ردود فعل غير مناسبة، هذا ما جعلنا نجد مستوى اليقظة العقلية منخفض. وفي المقابل ترى نظرية "التصميم الذاتي" أن الوعى يسهل التيقظ ويجعل الفرد أكثر ترجيحاً في تنظيم سلوكه بطريقة تساعده على اشباع حاجياته مما يدعم صحة النتيجة التي توصلنا إليها والتي تختلف مع دراسة بهنساوي أحمد فكري، (2020)، بعنوان "اليقظة العقلية وعلاقتها بالنهوض الأكاديمي لدى طلبة الجامعة" في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، حيث توصلت إلى أن مستوى اليقظة العقلية لدى أفراد العينة مرتفع ، ويفسر ذلك أن اليقظة العقلية تعلمنا أن الأشياء دائما تتغير و تضعف انطلاقا من الظروف المحيطة بالفرد وكذا حالته النفسية وقدراته المتمثلة في طرق استقبال المعلومات وخلق فرص جديدة وسيطرة الفرد على مختلف وجهات النظر، وهذا ما أكدته نظرية "لانجر" (التي ترى أن اليقظة العقلية تعنى القدرة على خلق فئات جديدة واستقبال المعلومات الجديدة والانفتاح على وجهات النظر مختلفة من السيطرة على السياق ... إلخ)، وبالتالي فالفرد العامل الذي يرد أن يكون ذو أداء جيد وجاد في عمله لابد أن يكون على درجة عالية من اليقظة العقلية التي بدورها تساعده في التحكم في جميع مجريات عمله فبواسطة اليقظة العقلية فإننا نتمكن من إدارة الضاغطة من خلال زيادة الوعى وجعل العقل يقبل المواقف الحالية وينتهي للمواقف المستقبلية.

ثانيا: عرض نتائج التساؤل الثاني: والذي ينص على ما يلي ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مطارات الجنوب الجزائري؟:

فيما يلي جدول يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي وأبعاده.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفعلي	المتوسط الحسابي للمقياس (الفرضي)	متغيرات الدراسة	الأداء الوظيفي
3.40	9.74	12	كمية الجهد المبذول	
2.57	8.15	10	نوعية الجهد المبذول	
4.63	7.56	10	الالتزام	
10.60	25.45	32	المجموع	

جدول رقم (14): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي



شكل رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداء الوظيفي

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن درجات المتوسط الحسابي للمقياس أكبر من المتوسط الحسابي الفعلي للمقياس فبالنسبة لأبعاد الأداء الوظيفي سجلنا تصدر بعد كمية الجهد المبذول في المرتبة الأولى حيث قدر متوسطه الحسابي الفعلي بـ 9.74 بانحراف معياري بلغ 3.40 وكان متوسطه الحسابي في المقياس 12 يليه بعد نوعية الجهد المبذول بمتوسط حسابي فعلي بلغ 8.15 بانحراف معياري 2.57 وكان متوسطه الحسابي في المقياس 10 مما يدل على أن هذين البعدين الأكثر اهتماماً من قبل العاملين، ثم في

المرتبة الثالثة نجد بعد الالتزام حيث قدر متوسطه الحسابي الفعلي ب 7.56 بانحراف معياري بلغ 4.63 وكان متوسطه الحسابي في المقياس (10) ما يمكن ملاحظته أن المتوسطات الحسابية الفعلية للمقياس منخفضة عن المتوسطات الحسابية للمقياس وذلك من خلال المجاميع المبينة في الجدول حيث قدر مجموع المتوسطات الحسابية الفعلية للمقياس 25.45 مقارنة بالمتوسطات الحسابية الفعلية للمقياس التي بلغ مجموعها 32.

حساب الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الفعلي للأداء الوظيفي

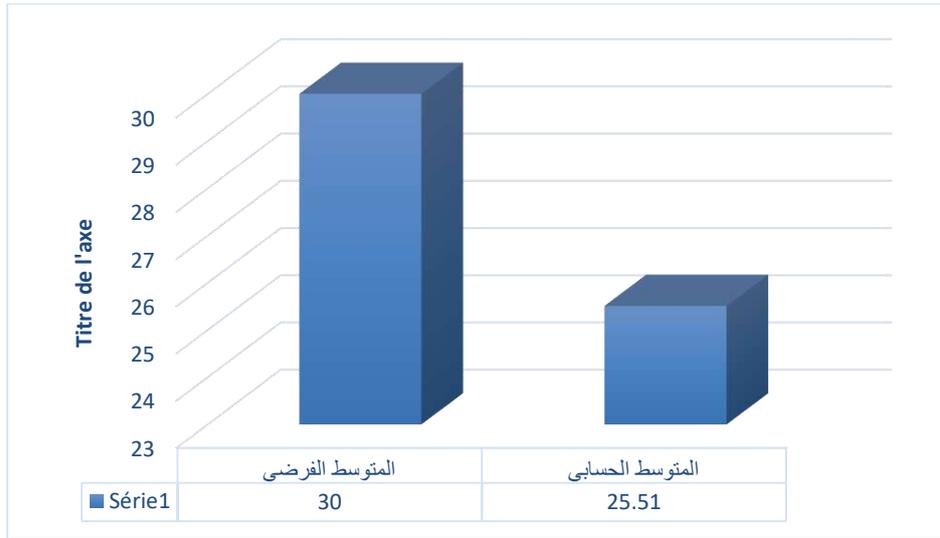
فيما يلي جدول يوضح ذلك

عدد أفراد	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (ت)	الدالة الإحصائية
70	69	25.51	4.54	32=2*16	-8.263	0.000

رقم (15): يوضح نتائج اختبار "ت" لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات الفرضية

والمتوسطات الحسابية لدرجات الافراد على استبيان الأداء الوظيفي

من خلال الجدول نلاحظ أن نتائج مقياس الأداء الوظيفي كانت كالآتي: المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة البالغ عددهم (70) قد بلغ (25.51) وبانحراف معياري قدره (4.54) كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة والذي بلغ (32) وتم اختبار الفروق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط الحسابي باعتماد الاختبار التائي (ت) لعينة واحدة، إذ بلغت درجة الحرية عند (69) والقيمة التائية (-8.263) بمستوى دلالة قدره (0.000) وهو أقل من (0.05) وهي غير دالة احصائياً، وعليه نرفض فرضية البحث التي تقول أنه توجد فرق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي، ومنه نستنتج أنه مستوى الأداء الوظيفي منخفض.



شكل رقم (06): يوضح مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة

ويمكن تفسير انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري إلى أن الأداء الوظيفي يأتي في معظمه من المصادر التي توجد في بيئة العمل من سوء علاقات مع الزملاء أو المدراء أو الضغط الكبير في العمل مثلا المهام الكثير مقارنة بالحجم الساعي لكن في المقابل يسعى هؤلاء العمال في المطارات الأربعة إلى التقليل منها بهدف تحسين ورفع أدائهم في العمل، وما توضحه النتائج المتحصل عليها بالنسبة للأداء الوظيفي يبين أن أي بيئة عمل تعاني من عدة ضغوطات ويوجد بها الكثير من العوامل السلبية منها الداخلية والخارجية التي تحول دون الارتقاء بالأداء بالنسبة للعمال، حيث ان انخفاض مستوى اليقظة العقلية لدى عينة الدراسة بين هو الآخر مدى تأثير نقص التركيز والتفكير لدى افراد العينة على مستوى أدائهم، فمؤسسات النقل الجوي هي كغيرها من المؤسسات الأخرى التي تعاني من نقص في هذا الجانبين طبعاً الأسباب تختلف حسب ظروف كل مؤسسة.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة سعاد قسوم، (2019)، بعنوان "دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي \_ دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك محطة الضخ رقم 01 مكرر \_ جامعة، حيث توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة دراستها مرتفع، ويفسر ذلك أن الأداء الوظيفي الذي يقدمه العاملين في المؤسسة معترف به ويرتقي الى المستوى المطلوب كون المؤسسة التي أجريت عليها الدراسة سعت إلى تقديم الحوافز المادية والمعنوية لعاملها مما يسهل في تحسنه وهذا ما أكدته نظرية "العدالة" التي تؤكد أن التوزيع العادل للحوافز بين العاملين يساهم في تحسين مستوى الأداء ورفع.

## 2. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية على ما يلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي واليقظة العقلية لدى

عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (حاسي مسعود، توقرت، واد سوف، ورقلة):

للاختبار هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون وهذا لتوفر شروط استخدامه

وفيما يلي جدول يوضح ذلك ما يلي:

متغيرات الدراسة	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط	قيمة sig	القرار الاحصائي
اليقظة العقلية والأداء الوظيفي	70	0.051	0.67	غير دال

الجدول (16): نتائج معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن عدد أفراد العينة بلغ (70) وقيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت ب (0.051) وقيمة sig قدرة ب (0.67) وهو مستوى أكبر من (05.0) ومنه نستنتج أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي وبالتالي نرفض فرضية التي تنص على وجود على وجود علاقة بين لمتغيرين ونقبل الفرضية التي تنص على عدم وجود علاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن نجاح العامل في عمله يتوقف على قدراته ومدى رغبته في التغيير وتحدي الصعاب الموجودة في العمل وهذه القدرات مرتبط بمستوى تمتع الفرد باليقظة العقلية، أما اذا كان مستوى اليقظة العقلية منخفض فإن العامل لا يكون واعيا ويفقد البعض من المعلومات المهمة التي تساعده في توسيع آفاقه المهنية وقدراته الذهنية مثل الشعور بالوعي والقدرة على التمييز وغيرها من الخصائص التي تساعده في معالجة المشكلات وخاصة التي تواجهه أثناء العمل، وهذا ما تحصلنا عليه في هذه الدراسة حيث وجدت أن مستوى اليقظة العقلية والأداء الوظيفي منخفض مما يدعم نتيجة وصحة هذه الفرضية، حيث اتفقت هذه الدراسة مع دراسة جلابية مريم، (2023)، تحت عنوان "اليقظة العقلية علاقتها بالأداء

الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية توقرت" حيث أنه لا توجد علاقة موجبة دالة إحصائيا بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

### 3. عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، الوادي) تعزى لمتغير السن وتم معالجة الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA وتم التوصل إلى النتائج التالية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
بين المجموعات	5.625	2	2.813	0.165	0.848	غير دال
داخل المجموعات	1139.018	67	17.000			
المجموع الكلي	1144.643	69				

جدول رقم (17) يوضح نتائج تحليل التباين في اليقظة العقلية تبعا لمتغير السن

يتضح من الجدول (17) أن مجموع مربعات بين المجموعات بلغت قيمته (5.625) وتمثلت درجة الحرية بقيمة (2) وقيمة مربع المتوسطات (2.813) وأما قيمة مجموع المربعات داخل المجموعات قدرت ب (1139.018) بدرجة حرية (67) وقيمة مربع المتوسطات (17.000) أما قيمة (F) قدرت ب (0.165) وهي غير دالة إحصائيا حيث بلغ قيمة  $\text{sig} = 0.848$  وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه نقبل الفرضية التي تقضي بعدم وجود فروق دالة إحصائية في اليقظة العقلية حسب متغير السن لدى عينة الدراسة.

يمكن أن نفسر النتيجة المتحصل عليها ان اليقظة العقلية هي الابتكار المتواصل للوصول للأفكار الجديدة، كما أنه عندما يكون الانتباه كعملية عقلية مستندة الى تهيأت العقل على استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير نمطية أو محددة، فإن ذلك لا يعتمد على عامل السن بل يستند الى عامل التأهيل والتدريب المهني

للمراقبين الجويين، وتطويرا التفكير والانتباه والتركيز للمراقب الجوي، عن طريق ضمان أفضل الأساليب لأداء المهام، وتحسين النقطة وتنفيذ نتيجة الدراسة الحالية بهذه النتيجة حيث لم نجد دراسة تطرقت لوجود تأثير السن على اليقظة العقلية.

#### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

4. تنص الفرضية أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، الوادي) تعزى لمتغير الأقدمية وتم معالجة الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA وتم التوصل إلى النتائج التالية:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
بين المجموعات	47.212	2	23.606	1.184	0.312	غير دال
داخل المجموعات	1335.588	67	19.934			
المجموع الكلي	1382.800	69				

جدول رقم (18) يوضح نتائج تحليل التباين في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية

يتضح من الجدول (18) أن مجموع مربعات بين المجموعات بلغت قيمته (47.122) وتمثلت درجة الحرية بقيمة (2) وقيمة مربع المتوسطات (23.606) واما قيمة مجموع المربعات داخل المجموعات قدرت ب (1335.588) بدرجة حرية (67) وقيمة مربع المتوسطات (19.934) أما قيمة (F) قدرت ب (1.184) وهي غير دالة إحصائيا حيث بلغ قيمة  $sig = 0.312$  وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه نرفض الفرضية التي تقضي بوجود فروق دالة إحصائيا في الأداء الوظيفي حسب متغير الأقدمية ونقبل الفرض الصفري الذي ينفي بوجود فروق في الأداء الوظيفي حسب الأقدمية لدى عينة الدراسة.

وتفسر هذه النتيجة الى ان جميع المراقبين الجويين يتمتعون بالكفايات الشخصية والمهنية، ومن ثم تأتي الاقدمية كعامل ثان من عمليات التكوين والتأهيل حيث يرى كل مراقب جوي نفسه انه يقدم الأداء المطلوب منه بشكل جيد وبمستوى عالي مما يساهم في تحسين نشاط المؤسسة وعملها دون تأثير عامل الخبرة على مستواهم بالرغم من أن اغلبهم يمتلك سنوات خبرة طويلة في الميدان، مما يؤكد صحة نتيجة هذه الفرضية. فالأداء الذي يقدمه المراقب الجوي في كل من المطارات الأربع لا يتأثر بعامل الاقدمية بل بعوامل أخرى داخلية خاصة بالفرد العامل من جهة وعوامل خارجية خاصة بالمؤسسة وقراراتها، وتتفرد نتيجة هذه الدراسة الحالية بهذه النتائج ولم نجد دراسة تطرقت لتأثير متغير سنوات الاقدمية على الأداء الوظيفي، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة البلوي، السعودية (2008)، بعنوان التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

### الاستنتاج العام:

بعد تسليط الضوء نتائج البحث في إطار ما توصل إليه، وبالإشارة إلى الجانبين النظري والتطبيقي الذي أمكننا الحصول عليه، يتضح إلى أن تفوق وإبداع أي عامل في مكان عمله راجع بالدرجة الأولى لعدة عوامل وقدرات ذهنية مرتبطة به هو كمشخص، تلك القدرات التي تساعده على التمييز بين مختلف الجوانب المهنية ومعالجة المشكلات وتقديم آرائه، حتى تطوير مهاراته وخلق فرص جديدة في العمل، هذه القدرات مرتبطة بعنصر جد مهم وهي اليقظة العقلية مما تجعله يتمتع بتلك الخصائص والقدرات، في المقابل إذا حدث عكس ذلك أي عدم تمتعه بمستوى مناسب من اليقظة العقلية يفقده الكثير الخصائص، المعلومات التي تساعده في إثراء مكتسباته، تحسين وتطوير قدراته الذهنية، توسيع طموحاته وزيادة درجة الوعي لديه مما يمكنه من التميز عن غيره في العمل والارتقاء بمستوى الأداء داخل أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق النجاح والتقدم باعتبار أن الأداء هو الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة، واليقظة العقلية من المتغيرات التي تؤثر من جهة وتساهم من جهة أخرى في غرس المهارات والقدرات العقلية الإيجابية، والتي لها دور فعال في صحة الفرد النفسية، فهي تجعل الفرد قادرا على توجيه حياته اليومية بطريقة سوية، فالإنسان اليقظ عقليا يشعر بعواطفه وانفعالاته بشكل واضح وبالتالي يستطيع أن يتخطى الأمور السلبية في حياته، هذا لأنه واعي بشكل كافي وكامل بما يحدث حوله مما يمكنه من التعايش والتأقلم والتوفيق مع الحياة المهنية وضغوطاتها والتوافق مع النفس والمجتمع المحيط به.

إن كل دراسة ميدانية تنطلق من إشكالية يتطلب الإجابة عنه، فقد انطلقت دراستي من تساؤل رئيسي حاولت من خلاله معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري لأضع بعدها اهداف وفرضيات الدراسة، باعتبارها الموجه لمسار أي دراسة والتي توضح الأداة وتحدد المنهج الملائم للدراسة، وانطلقت من الفرضيات:

- نتوقع أن مستوى اليقظة العقلية مرتفع.
- نتوقع أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري (ورقلة، توقرت، حاسي مسعود، واد سوف).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير الاقدمية.

### الاقتراحات:

- ضرورة تفعيل دور اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري الذي تمت عليه الدراسة.
- القيام بإجراءات بحثية ترتبط باليقظة العقلية من أجل وضع برامج تدريبية تمكن من اكتساب العاملين من مهارات عديدة ذو مستوى عالي.
- إقامة ندوات علمية ومهنية تشرح وتغطي أهمية اليقظة لعمال برج المراقبة وتكون بشكل سنوي، بالإضافة إلى الاقتراح على المؤسسات الأربعة إقامة مراكز خاصة بمساعدة العاملين على حل مشكلاتهم ومساعدتهم من أجل تقديم أداء أفضل وتحقيق نتائج إيجابية ترتقي للمستوى المطلوب.



# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- جاسم محمد السلامي، (2003)، تقويم الأداء لمعلمي أدب الأطفال والقواعد النحوية في ضوء الكفايات التعليمية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرت، (2022)، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد السادس والاربعون شهر (4).
- رانية موفق الطوطو، (2018). اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير التأملي لدى طلبة جامعة دمشق. مجلة جامعة البعث، المجلد 40 العدد 4.
- راوية حسن محمد، (2002)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية. الدار الجامعية للطبع والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- علا رافع حميد مجيد (2019)، اليقظة العقلية وعلاقتها مع التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، المجلد 11، العدد 41.
- علي حسين مظلوم المعموري & سلام محمد علي هادي عبد، (2018). اليقظة العقلية لي طلبة الجامعة. مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 25 (العدد الثالث).
- علي محمد الشلوي، (2018). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالذمامي. مجلة البحث العلمي في التربية، العدد التاسع عشر.
- فليه فاروق عبده، عبد المجيد السيد محمد، (2005)، "السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية"، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- كافي مصطفى يوسف، (2018)، "إدارة الأداء"، ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- كامل دشلي، (2016)، منهجية البحث العلمي، منشورات جامعة حماة، كلية الاقتصاد، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.

ماهر أحمد، (2005)، "إجارة الموارد البشرية"، ط2، الدار الجامعية، الإسكندرية-مصر.

### المجلات:

داود عبد العزيز أحمد، (2015)، العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية، العدد 41، جامعة سوهاج.

زايد هاني، (2017)، اليقظة الذهنية تحد من القلق والتوتر، مجلة الإسكندرية 415: من النوم الى اليقظة، العدد 4.

عبد الرقيب البحيري وآخرون، (2014)، الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع، مجلة المركز النفسي، جامعة عين شمس، العدد 39.

محمد عبد الفتاح & عبد الرزاق مصطفى، (2019)، فاعلية برنامج ارشادي معرفي قائم على اليقظة العقلية في خفض مشكلات التنظيم الانفعالي وتحسين صورة الجسم لدى عينة من طلاب الجامعة المكفوفين، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المجلة التربوية، العدد 62.

محمد عبد الفتاح شاهين، (2020)، مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها بمهارات حل المشكلات، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح والتعلم الالكتروني، المجلد 8، العدد 14.

مصطفى، يوسف، (2016)، إدارة الأداء، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.

ملك فاطمة عباس، "تأثير اليقظة العقلية في التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة"، Route Educational & Social Science journal، (8)6.

منيرة عوضه الشهراني & علي محمد الوليدي، (2022)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والانجاز الأكاديمي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة أحد رفيدة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 6، العدد 29.

نوار محمد سعد الحربي، (2021)، مستوى اليقظة العقلية لدى طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد 18، العدد 68.

هاجر قريشي & فهمية باديسي، (2016)، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة دراسات اقتصادية، (العدد 03).

هالة إسماعيل، (2017)، المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر، العدد 50.

### مذكرات:

أماني عبد الله عقله الهاشم، (2017)، "درجة توافر اليقظة العقلية لدى مديري المارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص الإدارة والقيادة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

جلال الدين بوعطيط، (2019)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفي تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس والعلوم التربوية والارطوفونيا، جامعة منتوري محمود، قسنطينة.

الحارثي سعد محمد عبد الله، (2019)، اليقظة العقلية وعلاقتها بأعراض القلق لدى طلاب الكلية التقنية، رسالة ماجستير.

خولة رغيص، (2021/2020)، "الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل- دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز أم بواقي"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

رانيه عز الدين الهسلمون، (2019)، اليقظة العقلية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، تخصص التوجيه والإرشاد النفسي التربوي، كلية الدراسات العليا.

ربحة بوعزة، (2018/2019)، فاعلية برنامج تدريبي قائم على اليقظة العقلية لتخفيض الضغط المدرك لدى أمهات الأطفال المعاقين عقليا، رسالة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية، تخصص التربية الخاصة والتعليم المكيف.

ريم بنت عمر الشريف، (2013)، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي-دراسة تطبيقية على الوظائف الاداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

زينب إبراهيمي & فيروز بن مهيريز، (2021/2020)، دور اليقظة العقلية في تحقيق حل المشكلات لدة الطلبة الجامعيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم النفس العيادي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة يحي فارس المدينة.

سعاد قسوم، (2018/2019)، دور التمكين الإداري في تطوير الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك محطة الضخ رقم 01 مكرر جامعة، مذكرة ماستر، علم اجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة.

سناء محمود احمد سليمان، (2014)، أثر اخلاقيات الاعمال على الأداء الوظيفي، دراسة حالة في بنك القاهرة عمان، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة، عمان، كلية الاعمال، جامعة عمان العربية.

عائشة بولنعة & رانيا بوبلال، (2020/2019)، اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم- دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

عبد الله حابس المدهوش، (2011)، الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة اليرموك.

عبد الله، (1999)، أثر البيئة على أداء المؤسسة العمومية الاقتصادية حالة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

عذاري سعود الهاجري، (2011)، أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط.

كوثر بلعربي، (2019)، المرونة المعرفية واليقظة العقلية لدى عينة من طلبة علم النفس العيادي، دراسة ميدانية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي.

محمد أبو هاشم حسن، (2006)، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام spss، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

محمد بن صالح الزبير، (2001)، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، أكاديمية ثابت للعلوم الرياض.

مختار طكوبا & حورية حساني، (2022/2021)، "الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين-دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية ابن سينا أدرار"، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار.

نورة دغوش، (2022/2021)، اليقظة العقلية، الضغوط النفسية والانجاز الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس، تخصص إرشاد وتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

### ندوات:

حمدي أبو القاسم & محمد بداوي، (2018)، تقنيات وأساليب الكتابة البحثية المحترفة، جامعة عمار تلجي الاغواط، الجزائر.

### مصادر أجنبية:

Abl alemnew, **impact of job satisfy action on employee job performance at development bank of Ethiopia**, ST. Mary's university, school of graduate studies, school of business, Addis Ababa, Ethiopia, June 2014.

Allison Laura cook, **job satisfy and job performance is the relationship spurious?** master of science, Texas & M university, August 2008.

Bart Adins, **relationships between mindfulness**, flow and enjoyment, master of sport and exercise psychology, department of physical of physical education and sport sciences, Greece, 2013.

Eum Yeong Choe, **Investigating the role of natural environments in the effectiveness of a mindfulness-based stress reduction (MBSR) programme, a thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy**. Faculty of social science. The university of Sheffield, 2020.

Hasker, S. M. (2010). **Evaluation of the mindfulness-acceptance commitment approach for enhancing athletic performance**, DAL-B, 09.

Langer, E. L. (1989). **Mindfulness**. New-York: Addison- Wesley.

Lanja Hoshang Hamad, **the impact of quality of work life on employes job performance**, master of apts (MA) in business management, department pf business and management, university of Kurdistan- hewler, June 2018.

Miller, J. I. (2011). **Teaching mindfulness to individuals with schizophrenia**, Theses, Dissertations, professional papers.

# قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): استمارة التحكيم



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس عمل وتنظيم

### طلب تحكيم الاستمارة

بسم الله الرحمن الرحيم

الى الدكتور الفاضل: .....

نهديكم اطيب التحيات،

بالنظر لما تتمتعون به من كفاية علمية وخبرة عملية ارفق لكم نسخة من الصورة الأولية للمقياس

الخاص بدراسة "اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري"،  
والذي يعد المشروع البحثي لنيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير

الموارد البشرية، راجين التفضل والاطلاع وابداء الراي والملاحظات التي حتما ستكون ذات قيمة عالية

وموضع اعتزاز وتقدير لدى المشرفة والباحثة.

مع خالص شكرنا وتقديرنا

اسم المحكم	اللقب العلمي	الكلية	التخصص العلمي	القسم	الجامعة

♥ المشرفة:

♥ من اعداد الطلبة:

أ. غربي صبرينة

بن عطالله إكرام

ملحق رقم (02): الأساتذة المحكمين

المستوى المهني	الأستاذة
أستاذة محاضر (ب) _ جامعة ورقلة	بوحنة
أستاذة التعليم العالي _ جامعة ورقلة	رويم فايزة
أستاذة التعليم العالي _ جامعة ورقلة	سليمانى صبرينة



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

قسم علم النفس وعلوم التربية



تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

سيداتي، سادتي:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، نقدم لكم هذه العبارات التي تهم الباحثة وهذا من خلال اجابتك عليها، لما لها من أهمية كبيرة للبحث العلمي، كونكم تمثلون شريحة اجتماعية جد مهمة.

من فضلكم قم بتقييم العبارات ذلك بوضع علامة (X) على العبارة التي تنطبق عليك والتي تعكس رأيك الحقيقي تجاهها، علما أن الإجابات التي ستقدمها لا تستخدم الا في أغراض علمية فقط.

نرجو منكم أيضا ملأ الفراغات الخاصة بالبيانات الشخصية، وقراءة العبارات جيدا، ثم وضع الإشارة في المكان المناسب، ولكم فائق الشكر.

بيانات عامة:

- السن: ( )
- سنوات الأقدمية: ( )

من إعداد الطالبة الباحثة:

بن عطا الله إكرام

الرقم	العبارات	دائما	احيانا	أبدا
1	أحسن اختيار الكلمات التي تصف مشاعري			
2	يتشتت ذهني وأفقد انتباهي أثناء العمل			
3	أراقب تصرفاتي وأتفاعل مع مشاعري			
4	أركز كثيرا في الأصوات الخارجية مثل دقات الساعة، حركة الأشجار، حديث زملاء			
5	يسهل تشتت انتباهي			
6	أنجز أعمالي تلقائيا بدون وعي بما أفعله			
7	أستطيع التوقف دون رد فعل سريع مني في المواقف الصعبة			
8	أفرض على نفسي تغيير طريقة تفكيري			
9	أرفض الوضعيات التي تكون فيها أفكاري غير عقلانية			
10	في العادة أستطيع أن اعبر عما اريد في الوقت الراهن			
11	انتبه الى طريقة تأثير انفعالاتي على سلوكياتي			
12	ارفض في الكثير من المواقف رادت فعلي غير مناسبة			
13	أهتم بالتفاصيل المادية الموجود في مكان عملي			
14	انتبه لسقوط المطر على رأسي، أو ملامسة الرياح لشعري			
15	أصدر حكاما على آرائي ما إذا كانت صائبة أم خاطئة			
16	الاحظ تغير مزاجي			

## قائمة الملاحق

			تراودني أحلام اليقظة عند قيامي بالأعمال المنزلية	17
			أشعر بمدى تأثير بعض الأطعمة على جسمي	18

### مقياس الأداء الوظيفي:

الرقم	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أعمل بجد عند أداء وظيفتي			
2	أعرف الواجبات والمسؤوليات الخاصة بوظيفتي			
3	أقدم أداء أعلى بكثير من زملائي الذين يعملون في نفس وظيفتي			
4	في بعض الأحيان أجد نفسي لا أعمل بعناية كما ينبغي			
5	عادة لا أقوم بأداء عملي المطلوب مني			
6	عادة ما تكون جودة عملي أقل مما ينبغي			
7	لدى دوافع ذاتية وأعمل على تحقيقها من خلال عملي			
8	أجد نفسي مستعداً دائماً لقبول أخطائي			
9	لدى القدرة على تطوير أساليب العمل لدى			
10	قوم بتدريب غيري من العاملين عندما أجد الوقت			
11	أقدم مقترحات وأفكار عند حضوري الاجتماعات			
12	أتابع كل المستجدات المتعلقة بالعمل			
13	تتوفر لدى القدرة على الإبداع في العمل			
14	أشعر بالرغبة والحماس لإنجاز العمل			

			أنسق وأتعاون مع زملائي في العمل	15
			ألتزم بأوقات العمل الرسمية	16

ملحق رقم (02): ثبات بألفا كرونباخ لمقياس اليقظة العقلية

Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
,800	18

التجزئة النصفية

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,358
		N of Items	9 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,551
		N of Items	9 <sup>b</sup>
Total N of Items			18
Correlation Between Forms			,700
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,800
	Unequal Length		,800
Guttman Split-Half Coefficient			,800
a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009.			
b. The items are: VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018.			

ملحق رقم (03): ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,88	16

التجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,287
		N of Items	8 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,244
		N of Items	8 <sup>b</sup>
Total N of Items			16
Correlation Between Forms			700,
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		850,
	Unequal Length		850,
Guttman Split-Half Coefficient			850,

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008.

b. The items are: VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016.

ملحق رقم (04): الاتساق الداخلي

مقياس اليقظة العقلية

Correlations					
		اليقظة	التفكير الجيد	التركيز	ردود الفعل
اليقظة	Pearson Correlation	1	,761**	,767**	,862**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30

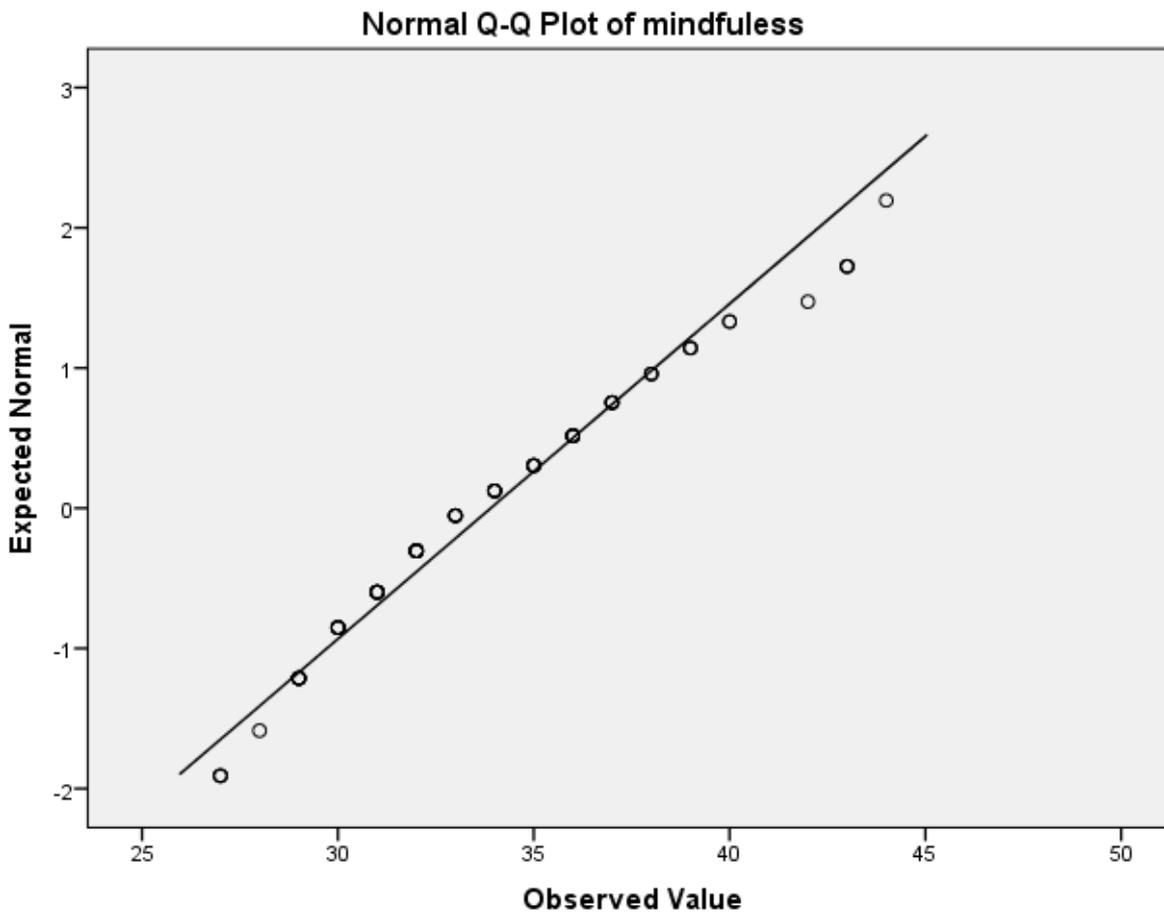
ملحق رقم (05): الاتساق الداخلي

مقياس الأداء الوظيفي

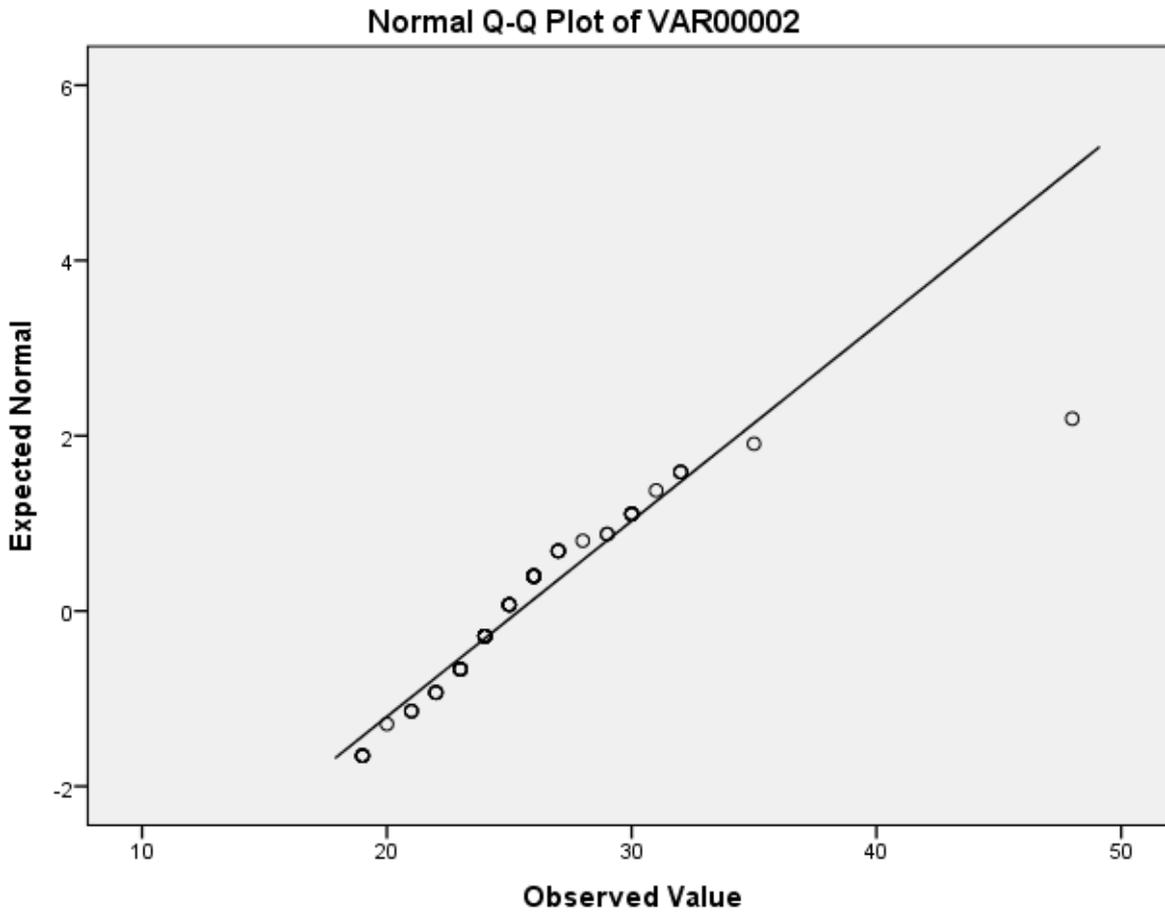
Correlations					
		الاداء	كمية الجهد المبذول	نوعية الجهد المبذول	الالتزام
الأداء	Pearson Correlation	1	,837**	,742**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30

ملحق رقم (06): اعتدالية البيانات

"البقطة العقلية":



"الأداء الوظيفي"



ملحق رقم (07): اختبار الفرضيات

اختبار التساؤل الأول: ما مستوى اليقظة العقلية وما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال

برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري؟

المتوسط الحسابي لليقظة العقلية

البعد الأول: التفكير الجيد

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-5.059	69	.000	-.35714	-.4980	-.2163
VAR00002	-1.893	69	.063	-.15714	-.3227	.0084
VAR00003	.351	69	.726	.02857	-.1337	.1908
VAR00004	-3.918	69	.000	-.31429	-.4743	-.1542
VAR00005	-6.626	69	.000	-.50000	-.6505	-.3495
VAR00006	-4.849	69	.000	-.37143	-.5242	-.2186

البعد الثاني: التركيز

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00007	6.380	69	.000	.44286	.3044	.5813
VAR00008	-.536	69	.594	-.04286	-.2023	.1166
VAR00009	-5.199	69	.000	-.38571	-.5337	-.2377
VAR00010	-3.797	69	.000	-.31429	-.4794	-.1492
VAR00011	3.608	69	.001	.28571	.1277	.4437
VAR00012	.293	69	.770	.02857	-.1660	.2231
VAR00013	2.944	69	.004	.24286	.0783	.4074

البعد الثالث: ردود الفعل

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00014	-2.264	69	.027	-.15714	-.2956	-.0187
VAR00015	-6.254	69	.000	-.47143	-.6218	-.3211
VAR00016	-5.760	69	.000	-.41429	-.5578	-.2708
VAR00017	-5.717	69	.000	-.42857	-.5781	-.2790
VAR00018	-2.503	69	.015	-.18571	-.3337	-.0377

المتوسط الحسابي لأداء الوظيفي

البعد الأول: كمية الجهد المبذول

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00001	-14.119	69	.000	-.74286	-.8478	-.6379
VAR00002	4.685	69	.000	.35714	.2051	.5092
VAR00003	-4.376	69	.000	-.30000	-.4368	-.1632
VAR00004	-4.072	69	.000	-.32857	-.4895	-.1676
VAR00005	-10.200	69	.000	-.62857	-.7515	-.5056
VAR00006	-7.804	69	.000	-.54286	-.6816	-.4041

البعد الثاني: نوعية الجهد المبذول

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00007	-.532	69	.597	-.02857	-.1358	.0786
VAR00008	1.349	69	.182	.08571	-.0410	.2124
VAR00009	-8.144	69	.000	-.58571	-.7292	-.4422
VAR00010	-7.587	69	.000	-.52857	-.6676	-.3896
VAR00011	-15.260	69	.000	-.77143	-.8723	-.6706

البعد الثالث: الالتزام

One-Sample Test

	Test Value = 2					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00012	-12.721	69	.000	-.72857	-.8428	-.6143
VAR00013	-5.013	69	.000	-.41429	-.5791	-.2494
VAR00014	-.800	69	.426	-.22857	-.7986	.3415
VAR00015	-4.716	69	.000	-.32857	-.4676	-.1896
VAR00016	-11.987	69	.000	-.72857	-.8498	-.6073

اختبار الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير السن

اليقظة العقلية

Test of Homogeneity of Variances

mindfulness

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.896	2	67	.413

ANOVA

mindfulness

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.625	2	2.813	.165	.848
Within Groups	1139.018	67	17.000		
Total	1144.643	69			

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean

One-Sample Test						
	Test Value = 36					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
اليقظة	-2,201	69	,031	-1,07143	-2,0426	-,1003

اختبار الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال برج المراقبة بمطارات الجنوب الجزائري تعزى لمتغير الإقضية

الأداء الوظيفي

Test of Homogeneity of Variances

job. Performance			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.443	2	67	.644

ANOVA

job. Performance					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	47.212	2	23.606	1.184	.312
Within Groups	1335.588	67	19.934		
Total	1382.800	69			

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	70	25,5143	4,54205	,54288

One-Sample Test

Test Value = 30	

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الأداء	-8,263	69	,000	-4,48571	-5,5687	-3,4027



