

# دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية<sup>١</sup>

آية الله عبده سليمان أحمد<sup>٢</sup>

## الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دراسة العلاقة بين التعقل وكل من التمر في العمل والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الكشف عما إذا كان للتعقل دوراً مُعدلاً في العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي، وذلك لدى عينة قوامها (٢٠٠) موظفة ممن يعملن بالوظائف الإدارية، ومن مختلف القطاعات الحكومية، وبلغ متوسط أعمارهن (٤١,٥ + ٦,٣) سنة. وطُبِّقَتُ على العينة ثلاثة مقاييس، هي: مقياس التمر في العمل، إعداد: اينارسن وآخرين، ترجمة وتعديل: الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي، إعداد: شرين علاء الدين، ومقياس فلاديفيا للتعقل، إعداد كارداسيوتو وآخرين، ترجمة: سعدية السيد بدوي، مع مراعاة التحقُّق من الخصائص السيكمترية للمقاييس، بالإضافة إلى استمارة البيانات الأولية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التمر في العمل وكل من الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين التعقل والرضا الوظيفي. كما أسفرت النتائج عن وجود دوراً مُعدلاً للتعقل في العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التعقل، التمر في العمل، الرضا الوظيفي، العاملين بالوظائف الإدارية.

## مدخل إلى مُشكلة الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الدور المعدل الذي يؤديه التعقل في العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية.

وتندرج هذه الدراسة ضمن موضوعات علم نفس الصحة المهنية<sup>(١)</sup>؛ الذي يهتم بتطبيق مبادئ علم النفس في القضايا المتعلقة بالصحة المهنية، ويعنى بدراسة الجوانب النفسية

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ١٥ / ٥ / ٢٠٢١ وتقرر صلاحيته للنشر في ١٥ / ٦ / ٢٠٢١

<sup>(٢)</sup> مدرس بقسم علم النفس بكلية الآداب - جامعة القاهرة

ت: ٠١٢٠٠١١٩٧١٢@yaalla\_abdou@yahoo.com

(1) Occupational Health Psychology.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمتع في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية. ==  
والاجتماعية والتنظيمية للعلاقة الدينامية بين العمل والصحة؛ لتحسين نوعية حياة العمل، وحماية وتعزيز الصحة المهنية، والسلامة، وحسن الحال<sup>(٢)</sup> لدى العاملين (Houdmont et al., 2008).

واهتمت الدراسة الحالية بالتمتع في العمل<sup>(٣)</sup>؛ ويشير إلى مجموعة من السلوكيات السلبية المتعمدة والمتكررة الموجهة من فرد أو أكثر من الزملاء (بما في ذلك المرؤوسين، والقادة)، وتهدف تلك السلوكيات إلى إلحاق الأذى بالطرف الآخر، ويمكن أن يتخذ التمتع شكل لفظي (مثل: التهديد، والتوبيخ، ونشر الشائعات)، أو أن يكون بالاحتكاك الجسدي (مثل: الركل، والدفع، والضرب)، ويتوجب لحدوث ذلك عدم التوازن بين المتمتع وضحيته من حيث القوة والسلطة، بحيث يكون الشخص المستهدف غير قادر على الدفاع عن نفسه ضد سوء المعاملة (Nielsen & Einarsen, 2012; 2018).

وحظي موضوع التمتع باهتمام كبير من الباحثين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية، ولعل أهم الدوافع وراء هذا الاهتمام أن التمتع أصبح مشكلة خطيرة واسعة الانتشار في مجتمعاتنا وعلى الرغم من ذلك نجد أنها لم تلق الاهتمام الكافي في محاولات الحد منها (أسماء رمضان عبد المحسن، ٢٠٢٠؛ مسعد أبو الديار، ٢٠١٢).

ومنذ أوائل التسعينيات من القرن الماضي تركز الاهتمام بالتمتع في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي؛ كونه قضية تتعلق بالصحة العامة في بيئة العمل المرتبط بالضغط (Bashir & Hanif, 2018; Giorgi et al., 2015; Hunter et al., 2018). كما يشكل التمتع في العمل تهديداً لصحة العاملين الجسمية والنفسية، فضلاً عن آثاره السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي (Chan et al., 2019).

ويتعرض عدد كبير من العاملين في مختلف القطاعات للتمتع في أماكن عملهم (Samnani & Singh, 2012). وبالتالي، أصبحت ظاهرة التمتع في تزايد مستمر رغم التوعية بمخاطر هذه الظاهرة والتصدي لها على مستوى البيئة المحلية والمجتمع بشكل عام، وبلغ معدل الانتشار العالمي للتمتع في العمل حوالي (١٥٪) (Bulut & Hihi, 2021; Nielsen et al., 2020). وأسفرت نتائج التحليل البعدي عن انتشار معدلات التمتع في العمل، كما أسفرت نتائج دراسة على (٤٤٨٣٦) موظفاً عبر (٤٤) دولة عن ارتفاع معدلات انتشار التمتع في الدول

---

(2) Well-being.

(3) Workplace Bullying.

النامية، وزيادة سلوكيات التمر الموجهة للعاملين والدرجات الوظيفية المنخفضة مقارنة بالمديرين والمشرفين (Nielsen & Einarsen, 2018).

ومن ثمَّ يمثل التمر في بيئة العمل أحد الضغوط المهنية والنفسية الذي له تأثيرات متعددة على رضا العاملين فهو لا يؤثر فقط على سلوكيات العاملين في مكان العمل وإنما يمتد أيضاً على رضاهم العام عن الحياة (Rodriguez-Munoz et al., 2009; Nauman et al., 2019).

ووفقاً لنظرية الضغوط للازاروس Lazarus وفولكمان Folkman يؤدي عدم القدرة على التعامل مع المواقف الضاغطة المتمثلة في التعرض لسلوكيات التمر في العمل إلى حدوث تنشيط فسيولوجي والذي بدوره يؤدي إلى حدوث الآثار السلبية سواء على المستوى الجسمي (مثل: الشكاوى النفسجسمية أو اضطرابات النوم)، أو على المستوى النفسي (مثل: انخفاض الثقة بالنفس، والرضا الوظيفي) (Arenas et al., 2015).

وأشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية دراسة التمر في العمل، وتأثيره على الصحة النفسية والجسمية، وعلى سلوكيات العاملين وأدائهم؛ إذ ارتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة الشعور بالإرهاك الوظيفي، وزيادة معدلات التغيب عن العمل (Bashir & Hanif, 2018; Nielsen & Einarsen, 2012; Valentine & Fleischman, 2018). كما أشار دريداكس Drydak (2019) إلى أن التمر في العمل يرتبط إيجابياً بممارسة التمر في سن المدرسة، كما أنه يرتبط سلباً بالرضا الوظيفي.

وأجرى رودريغيز-مونوز Rodriguez-Munoz وزملاؤه (2009) دراسة على (٣١٢) موظفاً ببلجيكا، وأسفرت نتائج النمذجة البنائية عن أن التمر يمكن اعتباره سبباً وليس نتيجة لحسن الحال المرتبط بالوظيفة.

وتمَّ الاهتمام في الدراسات العربية بدراسة التمر في السياق التربوي، والإكلينيكي والمرضي، وذلك من خلال دراسة سلوك التمر لدى التلاميذ بالمدارس، وعلاقته باضطرابات الخوف والقلق، بالإضافة إلى دور البرنامج التدريبية في خفض الآثار السلبية لضحايا التمر بالمدارس (أسماء رمضان عبد المحسن، ٢٠٢٠؛ محمد جمال سيد، ٢٠١٩؛ ندا طارق حمدي، ٢٠١٩). في حين وجد أن هناك ندرة في الدراسات العربية المعنية بالتمر في السياق المهني، وهو ما تهتم به الدراسة الحالية.

ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي، بوصفه أحد المفاهيم الحديثة التي قُدمت لبحث دور

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==  
استعدادات الأفراد، وسماتهم الشخصية، في التنبؤ باتجاهاتهم، وسلوكهم داخل العمل، كما أنه يحتل دوراً بين المفاهيم الإيجابية التي تخص العمل التنظيمي، وتأثيره في شعور الأفراد بحسن الحال، بجانب دوره المهم في الارتقاء بمستوى العمل المؤسسي في معظم المهن؛ تأتي الدراسة الحالية لتبحث العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المفاهيم الأخرى التي ترتبط به، ومنها مفهوم التنمر في العمل، ومفهوم التعقل (شرين علاء الدين، ٢٠١٨).

كما اهتمت الدراسة الحالية بمفهوم التعقل والكشف عن دوره المعدل للعلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي.

ويُعد مفهوم التعقل أحد المفاهيم الإيجابية التي حظيت باهتمام الباحثين في الدراسات النفسية في الآونة الأخيرة، كما أنه من المفاهيم الحديثة نسبياً سواء على مستوى الثقافة الغربية أو الثقافة العربية، وأصبح موضوعاً محورياً من موضوعات علم النفس الإيجابي، بالإضافة إلى الاهتمام به في علم نفس الصحة المهنية؛ كونه يحفز السلوك الإنساني لمواجهة ضغوط العمل بفاعلية؛ إذ وجد أن له تأثيراً على أداء الفرد وتوافقه من حيث كونه حاجزاً ضد الضغوط، كما أن له دور فعال في مجال التدخل والعلاج (صفاء اسماعيل مرسى، ٢٠١٩؛ Pang & Ruch, 2019; Valikhani et al., 2020).

ويعتبر كابات زين Kabat-Zinn أول من طرح مفهوم التعقل باعتباره البناء النفسي الذي يعزز الصحة النفسية والجسمية للفرد، وتحسين نوعية الحياة، والشعور بحسن الحال، والتوافق النفسي (Kabat-Zinn, 2003; Valikhani et al., 2020).

ويُعرف كابات زين (Kabat-Zinn, 2003) التعقل بأنه "توجيه الانتباه عن قصد في اللحظة الحالية وبدون إصدار أية أحكام تقييمية". كما يُعرفه سايجل (٢٠١٩) بأنه "الوعي بالخبرة الحالية وتقبلها".

وأشار العديد من الباحثين إلى أن للتعقل فوائد فسيولوجية ونفسية، وتتمثل الفوائد الفسيولوجية في التغيرات الفسيولوجية التي تحدث للفرد عند ممارسته للتعقل ومنها: خفض الشعور بالألم المزمن، وتحسين الوظائف المناعية، وتحسين جودة النوم، بينما تتمثل الفوائد النفسية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي، والعصابية، والقلق، وتنظيم الانفعالات السلبية، كما يساعد على التحرر من الاستغراق المؤلم مع الذات، بالإضافة إلى تحسين الذاكرة العاملة، وعمليات الانتباه، والرحمة بالذات، والتسامح (أشرف محمد نجيب، ٢٠١٩؛ سايجل، ٢٠١٩؛ فتحي عبد الرحمن الضبع، أحمد علي طلب، ٢٠١٣؛ Smith et al., 2008).

= (١١٨)؛ *المجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١*

كما أشار براون Brown ورايان Ryan (2003) عن وجود دور للتعقل في العمل باعتباره أحد الموارد الشخصية سواء تم تناوله كسمة أو كحالة في زيادة الشعور بحسن الحال، ويمثل في: (جودة النوم، وتنظيم الانفعال، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، والشعور بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، والمشاركة في العمل، وخفض الشعور بالإرهاك الانفعالي، والكرب النفسي.

ومن ثمَّ يُعدُّ التعقل مؤشراً مهماً من مؤشرات الصحة النفسية؛ إذ أشار العديد من الباحثين إلى أن للتعقل دوراً فعالاً في تعزيز صحة الأفراد النفسية والجسمية، فله دور وقائي؛ كونه يساهم في وقاية الأفراد الذين يتعرضون للضغوط في العمل من الإصابة بالأمراض النفسية والجسمية، كما له دور علاجي؛ حيث يساعد الأفراد على خفض الضغوط النفسية المُدركة، ومواجهة الآثار السلبية الناتجة عن العمل الضاغط بشكل فعال، وتحسين الأعراض المرضية (صفاء اسماعيل مرسى، ٢٠١٩؛ Smith et al., 2008).

وتواجه مؤسسات العمل المختلفة تحديات للحفاظ على رضا العاملين بها والاحتفاظ بوجودهم وتقليل نوايا تركهم للعمل، ومن ثمَّ اهتمت الدراسة الحالية بدور التعقل في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بالوظائف الإدارية (Raza et al., 2018).

وبمراجعة التراث البحثي المتعلق بالتعقل في السياق المهني، لُوْحِظَ تركيز معظم الدراسات على الاهتمام بالتعقل في ضوء علاقته بضغط العمل والآثار السلبية المترتبة عليها؛ إذ أسفرت نتائج دراسة صفاء اسماعيل مرسى (٢٠١٩) التي أجريت على (٩٧) من مديري بعض المدارس الحكومية ووكلائها بمحافظتي القاهرة والجيزة؛ عن ارتباط التعقل سلبياً بضغط العمل والشعور بالاحتراق النفسي، وعن وجود دور معدل للتعقل في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي. وأسفرت نتائج دراسة شاروينسكومونجكول Charoensukmongkol (2013) عن وجود علاقة سلبية بين ممارسة التعقل والاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور للتعقل في التركيز على المشكلة لإدارة ضغوط العمل، وخفض التركيز على الانفعال، وزيادة الرضا الوظيفي.

في حين أشارت نتائج دراسة أنسوري Anasori، وبايغوموج Bayighomog، وتانوافا Tanova (2020) التي أجريت على (٢٥٢) موظفاً بدوام كامل بالفنادق في شمال قبرص، بأنه لم يكن للتعقل دور مُعدل للعلاقة بين التتمر في العمل والإرهاك الانفعالي؛ إذ لم يقلل التعقل من تأثير التتمر في العمل على شعور العاملين بالإرهاك الانفعالي، مما يعني أن تأثير التتمر في العمل على

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية. ==  
شعور العاملين بالإرهاك الانفعالي لدى منخفضي التعقل لا يختلف عن أولئك الذين يتمتعون بقدر كبير من التعقل.

وبناءً على ما تقدّم، نعرض فيما يأتي مبررات إجراء الدراسة الحالية:

١. ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي بشكل مباشر في السياق المهني.

٢. عدم وجود دراسات عربية اهتمت بالتعقل في علاقته بمتغيرات الدراسة الحالية في البيئة العربية، فضلاً عن دوره المعدل.

٣. تعارض نتائج بعض الدراسات حول الدور المعدل للتعقل في السياق المهني (eg: Anasori et al., 2020).

وننتهي مما سبق إلى تحديد أسئلة التي تسعى الدراسة الحالية للإجابة عنها:

### أسئلة الدراسة

١- هل توجد علاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية؟

٢- هل توجد علاقة بين التعقل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية؟

٣- هل يؤدي التعقل دوراً معدلاً في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية؟

### مفاهيم الدراسة والأطر النظرية المفسرة لها

#### أولاً: التتمر في العمل

يشير مفهوم التتمر في العمل إلى المواقف التي يتعرض فيها العاملون باستمرار لسلوكيات سلبية وعدوانية من قبل الآخرين في العمل، وذات طبيعة نفسية في المقام الأول (Einarsen et al., 2009)

ويُعرفه روسيتير Rossiter، وسوتشوس Sochos (2018) بأنه "مجموعة من السلوكيات السلبية المستمرة الموجهة من عامل واحد أو مجموعة من العاملين في بيئة العمل تجاه الضحية، مثل: الاستبعاد أو التجاهل، أو مقاطعة حديث ما أثناء الاجتماع، أو التشكيك في نزاهة أحد العاملين، أو التقليل من قيمة مساهمته، أو نشر الشائعات". وتتبنى الباحثة هذا التعريف للتتمر في العمل.

وقد صنف إينارسن Einarsen وزملاؤه (2009) سلوكيات التتمر في العمل إلى سلوكيات مرتبطة بالعمل (مثل: صعوبة مهام العمل، وضغط العمل غير المبرر، والرقابة

= (١٢٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

المستمرة، وحبج المعلومات الضرورية)، وسلوكيات مرتبطة بزملاء ورؤساء العمل (مثل: التعرض للسخرية، ونشر الشائعات)، والتهديدات اللفظية (مثل: الإهانة في مكان العمل، والانتقاد المستمر، والعنف الجسدي).

### التمييز بين السلوك العدواني وسلوك التتمر

يُعرف معتز سيد عبد الله، وعبد اللطيف خليفة (٢٠٠١) السلوك العدواني بأنه "أي سلوك يصدره الفرد (أو مجموعة من الأفراد) بهدف إلحاق الأذى أو الضرر بفرد آخر (أو مجموعة من الأفراد) يحاول أن يتجنب هذا الإيذاء سواء كان بدنياً أو لفظياً، وسواء كان إيجابياً أو سلبياً، وسواء كان وسيلياً أو غابية في حد ذاته".

ويتضح وجود تداخل بين المفهومين، وقد حاول الباحثون التمييز بينهما في ضوء ثلاث خصائص رئيسة إذا توفرت في السلوك أصبح تتمرراً وليس سلوكاً عدوانياً، وهي:

- التربص والتحفز لإلحاق الأذى بالطرف الأخر في العمل.
- التعرض المستمر والمنتظم إلى سلوكيات سلبية لفظية أو جسمية.
- يحدث التتمر داخل علاقات تتسم بعدم توازن القوة بين الأطراف المعنية سواء كان حقيقياً أو معنوياً (Nielsen et al., 2020).

ومن ثمَّ يُعدُّ سلوك التتمر في العمل أحد أشكال الإساءة المستمرة (Nielsen & Einarsen, 2018). وتُعدُّ السمة الأساسية لسلوك التتمر ليس في طبيعة السلوك في حد ذاته، بل في استمراريته لفترة زمنية طويلة، وتكراره؛ مما يجعله مصدر ضغط شديد على الفرد، وشعوره بأن بيئة العمل غير مريحة، مما يؤدي إلى أضرار نفسية وجسمية (Einarsen et al., 2009).

### أسباب سلوك التتمر في العمل

ينشأ التتمر من عديد من العوامل التي تختلف باختلاف الظروف من مؤسسة لأخرى، وأشار عديد من الباحثين إلى أنه من أهم العوامل المسببة للتتمر في العمل المؤسسي، هي: بيئة العمل الضاغطة والتي تتمثل في (مطالب العمل المرتفعة، وساعات العمل الطويلة، وضغط الوقت، والصراع والتنافس بين الزملاء والرؤساء في العمل، وصراع الأدوار)، والكيفية التي يؤدي بها العمل والتي تتمثل في: (إجراءات العمل المعقدة، وانخفاض الاستقلالية في العمل)، والثقافة المؤسسية التي قد تدعم السلوكيات العدوانية بين زملاء العمل، وأساليب القيادة الاستبدادية والفوضوية التي قد تساعد على خلق بيئة عمل عدائية تشجع على التتمر بين العاملين فيها.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية. ==  
بالإضافة إلى أن هناك سمات الشخصية للمتتمرين ربما تكون من أسباب التنمر، ومنها: تدني تقدير الذات، وعدوانيون، ولديهم مشاعر الدونية، والنظرة السلبية الدائمة (Hogh et al., 2017; Bulut & Hihi, 2021; Salin & Notelaers, 2020).

### الآثار المترتبة على سلوكيات التنمر في العمل

تُعد لسلوكيات التنمر في العمل عديد من الآثار السلبية على ضحايا التنمر، ويمكن تصنيف هذه التأثيرات إلى ثلاث فئات رئيسية، هي: الآثار النفسية، والآثار الجسمية، والآثار الاجتماعية والاقتصادية، وفيما يلي توضيح ذلك.

#### ١. الآثار النفسية

هي بمثابة النتيجة الأكثر شيوعاً للتنمر؛ إذ يعاني ضحايا التنمر في مكان العمل من التوتر، والقلق، والكرب النفسي، والعزلة وفقدان الشعور بالثقة بالنفس، والأرق، وانخفاض الشعور بالرضا وحسن الحال. وأشارت نتائج الدراسات إلى أن التنمر في مكان العمل يؤثر على كل من الذكور والإناث ويؤدي إلى شعورهم بالتعب، والأرق، وقلة النشاط طوال الوقت، وضعف التركيز والتي قد تؤدي إلى مشاعر الاكتئاب والتي قد تصل إلى وجود ميول انتحارية (Bulut & Hihi, 2021; Nielsen et al., 2020).

#### ٢. الآثار الجسمية

هناك أيضاً العديد من الآثار الجسمية السلبية للتنمر في العمل؛ إذ يؤدي إلى أمراض القلب والأوعية الدموية والتي تزداد بحوالي (٦٠٪) عند ضحايا التنمر مقارنة بمن لا يتعرض للتنمر في العمل، كما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم، والشعور بالصداع النصفي، وآلام العضلات والعظام، والرقبة والظهر والصدر، ومرض السكري من النوع الثاني، وتهيج المعدة والقرحة للبالغين (Bulut & Hihi, 2021; Nielsen et al., 2020).

#### ٣. الآثار الاجتماعية والاقتصادية

يمتد آثار سلوكيات التنمر في العمل إلى الحياة الاجتماعية؛ إذ ينعكس في صورة الغضب مع أسرهم، وتجنب التفاعل والتواصل الاجتماعي، كما يواجهون صعوبة في اتخاذ القرارات. ومن الناحية الاقتصادية يؤثر التنمر على الأداء الوظيفي نتيجة زيادة معدلات التغيب عن العمل والتي تؤثر سلباً على جودة العمل، ونقل من الإنتاجية، كما أنه قد يؤدي إلى ترك العمل (Bulut & Hihi, 2021; Chan et al., 2019).

= (١٢٢)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١



وبناء على ما سبق، قد تختلف آثار التتمر في العمل من شخص لآخر وحسب نوع التتمر، كما أن شدة هذه الآثار تعتمد على كيفية إدراك ضحية التتمر للموقف (Bulut & Hihi, 2021).

## الأطر النظرية المفسرة للتتمر

### ١- التفسيرات الوراثية

اهتمت الدراسات بمعرفة إسهام العوامل الوراثية في تفسير السلوك المشكل بشكل عام، وقدم هورويتز Horwitz وندرهايسر Neiderhiser (2011) مراجعة نظرية لأهم الدراسات التي أجريت حول التفاعل بين العوامل الجينية والعوامل البيئية ونواتج السلوك، وصاغاً من خلال هذه المراجعة منحى سلوكياً وراثياً في تفسير تلك العلاقة، حيث يقوم هذا المنحى على فكرة التكيفات السلوكية الجينية التي تحدث في بيئة الفرد وتدفعه لاختيارات اجتماعية محددة، ويرى هذا المنحى أن بعض السلوكيات المشكلة قد ترجع إلى أسباب جينية نتيجة التفاعل المستمر والنشط بين بيئة الفرد وجيناته؛ مما يفسر لنا لماذا يتبنى الأفراد طريقة معينة للعزو والتعبير عن المشاعر والتصرف بين مدى واسع من أنماط العزو والسلوك والمشاعر.

### ٢- النظرية المعرفية

أشارت التفسيرات في ضوء النظرية المعرفية لسلوك التتمر إلى أن المتمتمرين يختلفون عن ضحايا التتمر في الجوانب والعمليات المعرفية؛ فالمتمتمرون يدركون أنفسهم بأن لديهم القدرة على التحكم في البيئة التي يعيشون فيها، كما يدركون سلوكهم من خلال التركيز حول الذات، وغالباً ما يبررون سلوكهم المتمتمر بأن الضحايا يستحقون هذا التتمر والعقاب، كما أنهم يعانون من بعض التحريفات المعرفية في أنماط تفكيرهم مما يجعلهم يميلون إلى الاعتقاد بأن الآخرين لديهم مقاصد ونوايا عدوانية تجاههم، كما أن أسلوب تفكيرهم يتسم بعدم النضج المعرفي؛ إذ أنهم يميلون إلى التفكير أحادي الاتجاه نحو الآخرين. كما أنه قد يرجع سلوك التتمر إلى صعوبة الفهم لدى المتمتمر، وتدني قدرته على النجاح في المعالجة الذهنية (مسعد أبو الديار، ٢٠١٢).

### ٣- نظرية التعلم الاجتماعي

تعزو نظرية التعلم الاجتماعي السلوكيات المشكلة إلى التعلم بالملاحظة، وتدعيم أداء سلوك معين في السياق الاجتماعي، فوفقاً لهذه النظرية يُفسر الأداء الوظيفي النفسي وفقاً لثلاثية متبادلة، حيث يتفاعل كل من السلوك والعوامل النفسية -المعرفية والوجدانية والبيولوجية-

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمرن في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية .==  
والأحداث البيئية لتعمل معاً كمحددات سببية متفاعلة تؤثر فيما يتعلمه الأفراد وما يستطيعون أدائه  
(ممدوحة محمد سلامة، ٢٠٠٨).

وتتفق نظرية التعلم الاجتماعي مع النظريات السلوكية الكلاسيكية والاجرائية، ومع ذلك  
تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على أن هناك عمليات وسيطة تحدث بين المنبهات والاستجابات،  
وأن سلوك الاستجابة يتم تعلمه من خلال التعلم القائم على الملاحظة ومن ثم تطبيقه في البيئة  
المحيطة بهم (Vera-Rios, 2018). كما أن هناك بعض العوامل البيئية التي تدعم حدوث سلوك  
التمرن؛ إذ يرى بعض أفراد المجتمع بأن سلوك التمرن عابر وغير مهم، مع غياب الرقابة الكاملة،  
مما قد يؤدي إلى تعزيز هذا السلوك (مسعد أبو الديار، ٢٠١٢).

وتتبنى الباحثة نظرية التعلم الاجتماعي، حيث تعتمد في تفسير التمرن على تفاعل  
مجموعة من العوامل المعرفية والوجدانية والبيولوجية والاجتماعية.

### ثانياً: الرضا الوظيفي

يُعرفه وجودج Judge وزملاؤه (2009) بأنه "استجابات نفسية متعددة الأبعاد من الفرد  
تجاه وظيفته". وبذلك يشير الرضا الوظيفي إلى حالة داخلية معرفية ووجدانية يُعبر عنها لفظياً أو  
سلوكياً، ويمكن تصنيفها على متصل بين الإيجابي والسلبي، كما يمكن قياسها كمياً من خلال تقييم  
خصائص العمل.

وتعرفه شرين علاء الدين (٢٠١٨) بأنه "حالة وجدانية إيجابية تنتج عن تقييم الفرد  
لوظيفته بجوانبها المختلفة، ويترتب عليها استجابات سلوكية مُعين". ويرتكز هذا التعريف على  
الأفكار والمشاعر التي ينتج عنها استجابات سلوكية. وهو ما تتبناه الدراسة الحالية.

### الأطر النظرية المُفسرة للرضا الوظيفي

تعددت النظريات والنماذج التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض  
من هذه النماذج النظرية.

#### ١. نموذج خصائص العمل ونتائجه لـ"هاكمان وأولدهام" Hackman & Oldham

أشارا هاكمان وأولدهام في هذا النموذج إلى أن هناك خمس خصائص أساسية للعمل  
تساعد على معرفة اتجاهات العاملين وسلوكهم، وردود أفعالهم تجاه المهام التي يُكفون بها،  
وتتمثل في:

=(١٢٤)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

- أ. تنوع المهارات<sup>(١)</sup>: أي مدى إتاحة العمل فرصةً للفرد في استخدام العديد من مهاراته وقدراته لأداء المهام.
- ب. طبيعة المهمة<sup>(٢)</sup>: وهو أن يُسمح للفرد بإنجاز مهمة مُعيَّنة من بدايتها إلى نهايتها، وتحقيق نتائج ملموسة.
- ج. أهمية المهمة<sup>(٣)</sup>: ويُعنى به إلى أي مدى يؤثر العمل على الآخرين سواء داخل المؤسسة أو خارجها.
- د. الاستقلالية<sup>(٤)</sup>: أي ما يمنحه العمل للفرد من حرية واستقلالية في تصرفاته، وتحديد الإجراءات الواجب اتباعها لإنجاز المهام.
- هـ. العائد من العمل<sup>(٥)</sup>: ويُعنى به إلى أي حدّ تُوفّر الوظيفة للفرد فرصة الحصول على معلومات مباشرة وواضحة ودقيقة عن مستوى أدائه (Hellriegel & Slocum, 2011).

وبالتالي، بناءً على مدى توفّر تلك الخصائص تكون الآثار المترتبة على خصائص العمل إما إيجابية، مثل: الشعور بمستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي، وزيادة الدافعية للعمل، وارتفاع جودة الأداء، وانخفاض الغياب وترك العمل، وإما سلبية، مثل: الشعور بأعراض التعب، والإجهاد، وعدم الرضا الوظيفي (آية الله عبده سليمان، ٢٠٢٠).

## ٢. نظرية القيمة المُدرّكة للوك Locke

تفترضُ هذه النظرية أن رضا الفرد عن عمله أو عن أحد جوانبه (سواء كان مستوي الأجر أو فرص الترقية إلخ)، ينتج عن التفاعل بين الجوانب المختلفة في العمل وشخصية الفرد، ويحكم ذلك ثلاثة عناصر، هي:

أ. مقدار ما يأمل الفرد في الحصول عليه.

ب. مقدار ما يحصل عليه بالفعل.

ج. أهمية ذلك بالنسبة للفرد.

ويعبّر لوك عن ذلك في شكل المعادلة الآتية: الرضا = (الحاجة - ما تملكه) × الأهمية.

(1) Skill Variety.

(2) Task Identity.

(1) Task Significance.

(2) Autonomy.

(3) Job Feedback.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية . ==

وبحساب الفرق بين ما يريده الفرد، وما يحصل عليه في العمل وتقييمه للأهمية النسبية تتحدد القيمة، ومن ثمَّ درجة الرضا؛ فكلما كان الفرق كبيراً والأهمية النسبية عالية؛ كان مستوى عدم الرضا مرتفع (جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، ٢٠٠٩).

### ٣. نظرية العاملين لهيرزبرج Herzberg

يفترض هيرزبرج أن الرضا الوظيفي يتوقف على نوعين من العوامل، وهي: العامل الأول أطلق عليه العوامل المحفزة أو الدافعة<sup>(٤)</sup> وهي عوامل داخلية تتعلق بمضمون الوظيفة (مثل: طبيعة العمل، والإنجاز، وفرص الترقى، والاحترام والتقدير) وأفترض أن وجودها يؤدي إلى تحقق الرضا الوظيفي. والثاني أطلق عليها عوامل البقاء أو السلامة<sup>(١)</sup> وهي عوامل خارجية تتصل بسياق العمل (مثل: الإشراف، والإدارة، والرواتب، والتفاعلات بين زملاء العمل والرؤساء، والبيئة الفيزيائية للعمل) وأفترض أن غيابها يؤدي إلى غياب الرضا الوظيفي، ومع ذلك توافرها لا يؤدي بالضرورة إلى تحقيق الرضا الوظيفي (Jex, 2002). وهي النظرية التي تعتمد عليها الدراسة الحالية في تفسير الرضا الوظيفي.

#### ثالثاً: التعقل

عرف كارداسيوتو Cardaciotto وزملاؤه (2008) التعقل بأنه "ميل الفرد إلى أن يكون واعياً تماماً بخبراته الداخلية والخارجية في سياق تقبل هذه الخبرات كما هي في الواقع وبدون إصدار أحكام تقييمية عليها"، وتتبنى الباحثة هذا التعريف للتعقل.

ومن ثمَّ ينضح أن التعقل يشتمل على مفهومين نوعيين، هما: الوعي<sup>(٢)</sup> أي المراقبة المستمرة للخبرات الحالية والتركيز عليها بدلاً من الانشغال بالخبرات الماضية أو الأحداث المستقبلية، والتقبل<sup>(٣)</sup> أي تقبل الفرد لهذه الخبرات، ومواجهة الأحداث كما هي في الواقع (Cardaciotto et al., 2008).

ويرتكز التعقل على توجيهين، هما: **التعقل الداخلي** الذي يجعل الفرد واعياً بجسده وانفعالاته وأفكاره ويتطلب قدرة وتوجه لمراقبة الوضع الداخلي، و**التعقل الخارجي** الذي يجعل

(4) Motivators.

(1) Hygiene factors.

(2) Awareness.

(3) Acceptance.

الفرد قادراً على الإحساس بالمواقف والوعي بالإشارات ودفع الانتباه نحوها مما يساعد الأفراد على عمل فجوة بين ردود أفعالهم والواقع الخارجي (سعدية السيد بدوي، ٢٠١٩).

### التمييز بين التعقل وبعض المفاهيم ذات الصلة به

١. **اليقظة العقلية:** يستخدم مصطلح التعقل بالتبادل مع مصطلح اليقظة العقلية كترجمة للمصطلح نفسه وكلاهما يتضمن تركيز انتباه الفرد على الخبرة التي يمر بها ويدمج بين أوجه المعرفة والانفعالات ليتمكن الفرد من التعرف على المنبهات بمشاركة الخبرة الداخلية. وتعد اليقظة العقلية بمثابة نقطة البدء التي ينطلق منها التعقل الحقيقي أي إنها أحد مكونات التعقل (شيرين عبد القادر محمود، ٢٠١٣).

٢. **التأمل<sup>(١)</sup>:** يتداخل مفهومي التعقل والتأمل لدى بعض الباحثين، ويشير التأمل إلى ممارسات تنظم الذات للجسم والعقل، مع تركيز الفرد لانتباهه على شيء محدد أثناء التأمل وقد يستغرق ذلك فترة زمنية طويلة ويتم في وقت ومكان محدد بينما يمارس التعقل خلال ممارسات الحياة اليومية بشكل مستمر وفي أي وقت وأي مكان (Moore & Malinowski, 2009). كما يتحدد التعقل بوجود مثير (داخلي أو خارجي) مفروضاً على الفرد أن ينتبه إليه في اللحظة الحالية وليس له أي تدخل في استحضاره، في حين تحدث حالة التأمل بمحض إرادة الفرد واستحضاره وانتباهه لمثير محدد (أحمد محمد صالح، ٢٠١٨). ومن ثمَّ يُعدُّ التعقل أحد أشكال التأمل (Kabat-Zinn, 2003).

٣. **الرحمة بالذات<sup>(٢)</sup>:** يعرفها نيف (Neff 2003) بأنها "وعي الفرد بمعاناته، ومشاعره، دون تجنبها أو الانفصال عنها، مع الرفق بذاته، وتجنب الحكم السلبي تجاه أوجه القصور والفسل، عقب المرور بخبرات مؤلمة، وإدراكه بأن هذه الخبرات جزء من الخبرة الإنسانية بشكل عام". ويتضح وفق هذا التعريف وجود ثلاث مكونات رئيسة متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض للرحمة بالذات، وهي: الرفق بالذات مقابل الحكم السلبي عليها، والحس الإنساني المشترك مقابل العزلة، التعقل مقابل الاندماج في الذات أو تجنبها (Neff, 2003; 2011). ومن ثمَّ يُعدُّ التعقل من أحد أبعاد مفهوم الرحمة بالذات.

### خصائص التعقل

يشير العديد من الباحثين إلى أن التعقل هو موقف عقلي يميزه عدة خصائص يهدف إلى تمييزها لدى الفرد، ووضع ماس (Mace ٢٠٠٨) مجموعة من الخصائص التي تتميز بها عملية التعقل، وهي:

(1) Meditation.

(2) Self- Compassion.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية .==

أ. التعقل هو الوعي الشامل بالعالم الداخلي والخارجي، إذ يؤدي إلى الشعور بوعي واسع وممتد، فهو لا يقتصر على الأحاسيس الجسدية أو الملكات العقلية فحسب وإنما ينطلق إلي تلك المساحة العريضة التي يشملها التأمل ويؤثر فيها.

ب. يؤكد التعقل علي الوعي بالذات.

ج. يركز التعقل علي الاسترخاء الجسدي بشكل مختلف عنه في أي جلسة من جلسات التأمل الأخرى.

د. يعتمد التعقل على توجيه الانتباه بشكل مكثف علي ما يجري في الوقت الحاضر دون النظر لأي أمر آخر.

هـ. يؤدي التعقل إلي الشعور بالاتزان.

و. يعتمد التعقل علي إقصاء الرغبة في التحكم فيما يدور من أحداث في اللحظة الحالية وإنما فقط يدع الأحداث تمر بتلقائية.

ز. يعتمد التعقل علي عدم إعطاء تصنيف للأفكار التي قد تطرأ علي ذهن الفرد أثناء وقوع الحدث فهذه الأفكار يمكن أن تتغير (هبة سامي محمود، ٢٠١٢).

### الأطر النظرية المفسرة للتعقل

صاحب ظهور مفهوم التعقل طرح نماذج نظرية متعددة تُفسرُ محدداته وأبعاده وآلياته وفحواه كعملية، فضلاً عما يترتب عليه من آثار، وفيما يلي توضيح بعض من هذه النماذج.

#### ١. نموذج بير وزملائه

حدد بير Baer وزملاؤه (2006) خمسة أبعاد فرعية يرتكز عليها التعقل على النحو التالي.  
أ. الملاحظة<sup>(١)</sup> وتعني بمراقبة الفرد للمنبهات الداخلية (مثل: الأفكار، والمعارف، والمشاعر، والتغيرات الفسيولوجية)، والخارجية (مثل: الأصوات، والروائح) المرتبطة باللحظة الحالية التي يمر بها، والتركيز عليها.

ب. الوصف<sup>(٢)</sup> ويعني بوصف الخبرات الحالية، والتعبير عنها باستخدام الكلمات الملائمة.

ج. التصرف بوعي<sup>(٣)</sup> ويعني بتركيز الفرد لانتباهه على ما يقوم به من مهام في الوقت الحالي.

(1) Observing.

(2) Describing.

(3) Acting with Awareness.

(4) Non-Reactivity to Inner Experience.

(5) Non-Judging of Inner Experience.

د. عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية<sup>(٤)</sup> أي سماح الفرد لأفكاره ومشاعره الداخلية أن تأتي وتذهب دون أن تشتت تفكيره أو ينشغل بها.

ه. عدم الحكم على الخبرات الداخلية<sup>(٥)</sup> أي تجنب الفرد لإصدار أية أحكام تقييمية علي هذه الأفكار والمشاعر.

## ٢. نموذج شابيرو وزملائه

وضع شابيرو Shapiro وزملاؤه (2006) نموذجاً يضم ثلاثة مكونات متشابكة وتحدث في وقت واحد لإنتاج عملية التعقل، وهي: القصد، والانتباه، والاتجاه، واستمد شابيرو وزملاؤه هذه المكونات من تعريف كابات زين للتعقل.

ويعني القصد بالهدف من ممارسة التعقل، فهو يعبر عن سؤال 'لماذا يمارس الشخص التعقل؟'. وبالتالي هو عبارة عن عملية دينامية ومتطورة، مما يسمح له بالتغيير والتطوير مع الممارسة العميقة والوعي والاستبصار. ويتضح دور القصد في ممارسة التأمل، وأشار شابيرو إلى أن استمرار مقاصد المتأملين في ممارسة التعقل كانت مرتبطة بشكل مباشر بحصولهم على النتائج المرجوة، فمن كان هدفه تنظيم الذات وإدارة الضغوط حقيقه، ومن كان هدفه اكتشاف الذات اكتشفها، وهكذا. وتتطور هذه العملية عبر سلسلة متصلة من تنظيم الذات إلى اكتشاف الذات إلى أن تصل في النهاية إلى حرية الذات وعدم التمرکز حولها.

ويشير الانتباه إلى قدرة الفرد على تركيز ذهنه ووعيه لشيء ما لحظة بلحظة ولفترة طويلة من الزمن مع القدرة على تحويل تركيز انتباهه بين الأشياء، ومنع أي مدركات أخرى تدخل إلى حيز انتباهه.

ويمثل الاتجاه الكيفية التي نستحضر بها الانتباه، وينطوي على الجانب الوجداني والتقييمي الموجه نحو موضوع معين أو نشاط معين في ممارسة التعقل، ويمكن للأفراد تعلم عدم تقييم أو تفسير خبراتهم الداخلية والخارجية، في ظل ممارسة التقبل والانفتاح حتى إذا كان ما يحدث في مجال الخبرة يتعارض مع توقعاتنا، ويؤدي ذلك إلى تبني الفرد منظور المراقب لذاته، الذي يستلزم أن يكون مدركاً لمضامين الوعي (Shapiro et al., 2006).

## ٣. نموذج ليفربول Liverpool للتعقل

قدمه مالينوسكى Malinowski ويتكون هذا النموذج من خمسة مستويات لتفسير التعقل، وهي:

المستوى الأول: العوامل الدافعة وتشمل الاتجاهات والتوقعات والقصد والدافعية، وهذه العوامل هي التي سوف تحدد كيف سينخرط الفرد في تدريب العقل.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمتع في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية . ==

المستوى الثاني: ممارسة تدريبات التعقل بشكل منتظم؛ لصقل جوهر العمليات العقلية.

المستوى الثالث: الانتباه للعمليات الانفعالية والمعرفية.

المستوى الرابع: الوعي دون إصدار الأحكام وهذا يحسن من جوهر العمليات العقلية.

المستوى الخامس: المخرج الإيجابي نتيجة التوازن في الموقف العقلي، ومن ثمَّ يعكس في

السلامة العقلية والبدنية، بالإضافة إلى تحسين نوعية السلوك، والتصرف بوعي ومرونة

(شيرين عبد القادر ٢٠١٣؛ ميريام ميشيل، ٢٠١٩). وهو النموذج الذي تتبناه الباحثة

لتفسير التعقل.

### الأطر النظرية المفسرة للعلاقة بين مطالب العمل والصحة النفسية المهنية

#### (١) نموذج المطالب - التحكم في العمل<sup>(١)</sup>

وضع كاراسيك Karasek هذا النموذج وركّز على تقديم رؤية للعلاقة بين بيئة العمل النفسية والاجتماعية والشعور بحسن الحال، كما يوفر معلومات حول عوامل الخطر في بيئة العمل، وأشار إلى أن هناك نوعين من مطالب العمل النفسية والاجتماعية، وهي: مطالب العمل وتشمل العناصر المادية والاجتماعية والتنظيمية لنشاط العمل. والتحكم في العمل<sup>(٢)</sup>، ويعني بمدى حرية العامل في اتخاذ القرارات، وقدرته على السيطرة على مختلف جوانب الوظيفة، وإدراكه ذلك. وبالتالي يتضمن النموذج بُعدين رئيسيين هما: (المطالب النفسية في العمل، ودرجة التحكم والسيطرة على تلك المطالب) (Karasek et al., 2007; Rouxel et al., 2016).

ويسبب المزج بين أعباء ومطالب العمل المرتفعة مع وجود قدرٍ منخفض من التحكم والسيطرة على هذه المطالب إلى آثار سلبية على الصحة النفسية والفسولوجية للفرد، وبالتالي عندما يتعرض العاملون إلى التمتع في العمل مع انخفاض سيطرتهم وتحكمهم في الأحداث فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة الشعور بالإجهاد وصولاً إلى الاحتراق النفسي لدى العاملين الذين يتعرضون لمستويات مرتفعة من المطالب (Hogh et al., 2017; Steele et al., 2020).

#### (٢) نموذج مطالب - موارد العمل<sup>(٣)</sup>

وضع هذا النموذج ديميروتي Demerouti وزملاؤه، ويشير إلى أن جميع خصائص العمل تنقسم إلى فئتين مختلفتين، هما: مطالب العمل، وموارد العمل. وتتمثل مطالب العمل في جوانب

(1) The Job Demands–Control Model (JD-CM).

(2) Job Control.

(3) The Job Demands–Resources Model (JD- R).



العمل المادية والنفسية والاجتماعية، أو التنظيمية التي تتطلب جهداً متواصلًا (سواء كان جسدياً أو نفسياً)، وبالتالي ترتبط مع بعض الآثار السلبية نفسياً وفسولوجياً.

بينما تشير موارد العمل إلى جوانب العمل المادية والنفسية والاجتماعية، أو التنظيمية التي تساعد على تحقيق أهداف العمل، كما أنها تساعد على الحد من مطالب العمل والآثار السلبية المرتبطة بها نفسياً وفسولوجياً، وتحثُّ على ارتقاء الشخصية وتطورها (Bakker, Demerouti, 2014).

وبالتالي، فإن الموارد -سواء كانت شخصية أي خاصة بالفرد، أم وظيفية توفرها بيئة العمل- من أهم العوامل التي تخفف من الآثار السلبية المحتملة لمطالب العمل المرتفعة على صحة العاملين؛ إذ تنبئ بالرضا الوظيفي، والارتباط بالعمل، وزيادة الدافعية، والمشاركة في العمل (Anasori et al., 2020; Bakker, Demerouti, 2014).

وبناءً على ما سبق، يمثل هذا النموذج الوضع المتوازن في نماذج الصحة المهنية؛ إذ يسعى لشرح الجوانب الإيجابية (كالشعور بالرضا الوظيفي) وكذلك السلبية (كالشعور بالاحترق النفسي) (أميرة فايق أمين، ٢٠١٦). ومن ثمَّ يمكن الإشارة إلى أن التعقل -باعتباره أحد الموارد الشخصية- قد يؤدي دوراً فعالاً في شعور الفرد بالرضا الوظيفي في ظل تعرضه للضغوط في بيئة العمل.

### (٣) نظرية الحفاظ على الموارد<sup>(١)</sup>

وضع هوبفول Hobfoll نظرية الحفاظ على الموارد التي تطبَّق في السياق المهني، وتفترض أن الأفراد يسعون جاهدين إلى الحصول على الموارد التي تمكنهم من مواجهة الأحداث الضاغطة الخاصة بالعمل، والحفاظ عليها، وتطويرها، وأن ما يهددهم هو فقدان هذه الموارد (Hobfoll & Shirom, 2001).

ومن ثمَّ تفترض الباحثة وفق هذه النظرية بأن التمرن قد يكون بمثابة أحد الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة عمله والذي من شأنه أن يؤدي إلى شعور الفرد بالإرهاك الانفعالي، ومن ثمَّ انخفاض رضاه الوظيفي، نتيجة ادراكه بتهديد موارده أو استنزاف هذه الموارد دون اكتساب موارد أخرى، وهو ما يُعرف في ضوء هذه النظرية بدوامة الخسارة<sup>(٢)</sup>، التي تؤدي إلى نفاذ طاقة<sup>(٣)</sup> الفرد على مواجهة أي ضغوط (Anasori et al., 2020; Hobfoll & Shirom, 2001).

(1) Conservation of Resources Theory (COR).

(2) loss Spiral.

(3) Depletion of Energy.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملات بالوظائف الإدارية. ==  
وبالإضافة لذلك فإن مفهوم التعقل له أسس نظرية عند هوبفول، باعتباره أحد الموارد الشخصية التي تمكن الأفراد من تحقيق التوازن في بيئة عملهم بين استثمار الموارد والحفاظ عليها، مما قد يؤدي بدوره إلى شعورهم بالرضا الوظيفي وحسن الحال في العمل (Anasori et al., 2020).

### دراسات سابقة

أمكّن تقسيم عرض الدراسات السابقة إلى فئتين على النحو الآتي:

#### أولاً: الدراسات التي اهتمت بالعلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي.

ثانياً: الدراسات التي اهتمت بالعلاقة بين التعقل والرضا الوظيفي.  
ونعرض فيما يلي لكل فئة، وما يندرج تحتها من دراسات.

#### أولاً: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي

أجرى أريناس وآخرون (Arenas et al., 2015) هدفت إلى معرفة العلاقة بين التمر في العمل والصحة النفسية مع الأخذ في الاعتبار المنحى السياقي، وتكونت عينة الدراسة من (1151) موظفاً في إيطاليا، و(705) موظفاً في إسبانيا. وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق في انتشار التمر بين الموظفين الإسبان والإيطاليين، وارتباط التمر في العمل سلبياً بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي توسط العلاقة بين التمر في العمل ومشكلات الصحة النفسية.

كما هدفت دراسة جيورجي وآخرين (Giorgi et al., 2015) إلى معرفة العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي في السياق الإيطالي وذلك على (1393) موظفاً من مؤسسات مختلفة. وكشفت النتائج عن وجود علاقة منحنية بين التمر في العمل والرضا الوظيفي بعد ضبط المتغيرات الديموجرافية، ووجود علاقة خطية سلبية بين التمر في العمل وحسن الحال، حيث ارتبط التعرض المستمر للأفعال السلبية في العمل بانخفاض الشعور بحسن الحال النفسي.

وهدف دراسة بشير Bashir، حنيف Hanif (2018) إلى معرفة عواقب التمر في بيئة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (108) من المتخصصين في مجال الرعاية الصحية، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط سلبي بين التمر في العمل والرضا الوظيفي، ووجود ارتباط إيجابي بين التمر في العمل والاحترق الوظيفي، ولم ينضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متغيرات الدراسة.

وبالاستناد إلى نظرية الحفاظ على الموارد هدفت دراسة نعمان وآخرين (Nauman et

= (132)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد 113 المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر 2021

(al., 2019) إلى معرفة كيف يؤثر التمر في مكان العمل على رضا الموظفين عن الحياة، وأجريت الدراسة على (٢١١) من الأطباء ممن يعملون في مستشفيات مختلفة في باكستان. وأسفرت النتائج عن ارتباط التمر في مكان العمل بشكل غير مباشر سلبياً بالرضا عن الحياة من خلال القلق والأرق المرتبطين بالوظيفة، حيث ارتبط التمر في العمل بزيادة القلق المرتبط بالوظيفة والذي يؤدي إلى الأرق مما يؤدي إلى انخفاض الرضا عن الحياة.

كما أسفرت نتائج دراسة فوكيليك وزملائه (Vukelic et al., 2019) التي أجريت على (٣٢٩) موظفاً عن وجود علاقة سلبية كبيرة بين التعرض للتمر المُدرك في العمل والرضا الوظيفي، كما يوجد علاقة غير مباشرة بين سلوكيات التمر في العمل والرضا الوظيفي من خلال التعرض للتمر المُدرك.

وهدفت دراسة ستيل وآخرين (Steele et al., 2020) إلى معرفة العلاقة بين التمر في مكان العمل بالصحة النفسية استناداً إلى نموذج المطالب- التحكم في العمل لكاراسيك، وقام الباحثين بتحليل التمر في العمل جنباً إلى جنب مع ضغوط العمل المتمثلة في: "العبء الزائد للأدوار، وانخفاض التحكم في الوظيفة"، وبلغت عينة الدراسة (٣٠٢٠) عسكرياً ومدنياً من (٢١) وحدة من قوات الدفاع الأسترالية. وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط سلبي بين التمر والرضا الوظيفي والالتزام الوجداني، وارتباط إيجابي بين التمر والكره النفسي، بالإضافة إلى ما أشاروا إليه بأن التمر في مكان العمل يتطلب نفس الاهتمام الذي يولي لضغوط العمل.

وأسفرت نتائج دراسة رودريغيز-سيفوينتس وزملائه (Rodriguez-Cifuentes et al., 2020) التي أجريت على (٣٧٧) من العاملين بمنظمات العمل الصغيرة والمتوسطة من مختلف المناطق في إسبانيا والقطاعات الاقتصادية؛ عن ارتباط التمر المرتبط بالعمل سلبياً بالرضا الوظيفي، ووجود دور مُعدل للتمر المرتبط بالعمل في العلاقة بين الحضور الفعلي للعمل والرضا الوظيفي، وعدم وجود دور مُعدل للتمر الشخصي.

### ثانياً: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التعقل والرضا الوظيفي

أجرى هولشيغر وزملاؤه (Hulsheger et al., 2013) دراستين في هذا السياق، هدفت الدراسة الأولى إلى ملاحظة يوميات (٢١٩) موظفاً لمدة (٥) أيام، وأسفرت النتائج عن ارتباط التعقل سلبياً بالإرهاك الانفعالي، وارتباطه إيجابياً بالرضا الوظيفي. بينما الدراسة الثانية عبارة عن دراسة ميدانية تجريبية، وأجريت على (٦٤) موظفاً تم اختيارهم بشكل عشوائي. وكشفت نتائجها عن وجود دور فعال للتدريب الذاتي على التعقل في خفض الإرهاك الانفعالي وزيادة الرضا

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==

الوظيفي لدى أفراد المجموعة التجريبية ممن تلقوا تدريب على التعقل مقارنة بالمشاركين في المجموعة الضابطة.

وأجرى فورتني وآخرون (Fortney et al., 2013) برنامجاً تدريبياً مختصراً لمدة (٨) أسابيع، وقائم على التدريب على التعقل لدى (٣٠) مشاركاً من أطباء الرعاية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود دور فعال للبرنامج في زيادة الرضا الوظيفي، وخفض الشعور بالاحترق النفسي، والاكتئاب، والقلق، والضغط المدركة مقارنة بخط الأساس، واستمر التحسن في فترة المتابعة بعد (٩) أشهر من التدخل بالبرنامج التدريبي.

بينما أسفرت نتائج دراسة فاكوليك وزملائه (Vaculik et al., 2016) التي أجريت على (٢٤١) موظفاً تشيكياً؛ عن وجود ارتباط إيجابي ضعيف بين التعقل والأداء الوظيفي، وعدم وجود ارتباط بين التعقل والرضا الوظيفي، وكذلك عدم وجود ارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود دور مُعدل للتعقل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وهدفت دراسة أجراها ونغتونكام وآخرون (Wongtongkam et al., 2017) إلى معرفة دور التدخل القائم على التعقل على الرضا الوظيفي والضغط والقلق المرتبطين بالعمل، وبلغت العينة (١٥) مشاركاً من موظفي الجامعة. وأظهرت النتائج حدوث زيادة ملحوظة لدى المتدربين على التعقل في الوعي مع استمرار التركيز، وملاحظة مشاعر التوتر الجسدي، وإدراك ذلك بشكل تلقائي، وعدم الانشغال بالمستقبل أو الماضي على التوالي، كما أظهرت النتائج عن وجود دور فعال للتعقل في أداء المهام الوظيفية على نحو أفضل، وزيادة الرضا الوظيفي، وخفض الضغط المرتبطة بالعمل، والحد من اضطرابات النوم، والشعور بالاسترخاء وزيادة القدرة على التعامل مع الأمور الصعبة في العمل، وإدارة الانفعالات.

وأجرى لي وزملاؤه (Lee et al., 2019) دراسة على (٢٠٠) مشاركاً من العاملين بالتمريض في المستشفيات بكوريا الجنوبية، وأسفرت نتائجها عن وجود ارتباط إيجابي بين أسلوب الحياة المدعم للصحة والرضا الوظيفي، وأن هناك دوراً مُعدلاً للتعقل في العلاقة بين أسلوب الحياة والرضا الوظيفي.

كما أجرى بانغ Pang وروش Ruch (2019) دراسة هدفت إلى معرفة فاعلية التدريب على التعقل في خفض الضغط وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي، وبلغت عينة الدراسة (٦٣) مشاركاً من مختلف قطاعات العمل، وتم اختيارهم بشكل عشوائي. وأسفرت نتائج الدراسة عن دور التعقل الفعال في زيادة الشعور بحسن الحال في العمل، وخفض ضغوط العمل المدركة، وزيادة الرضا الوظيفي، وأداء المهام.

= (١٣٤)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

وفي الاتجاه نفسه، هدفت دراسة غوادرة وآخرين (Ghawadra et al., 2020) إلى تقييم تأثير التدخل ببرنامج تدريبي قائم على التعقل لمدة أربعة أسابيع من التدريب الذاتي لخفض مستوى الضغوط والقلق والاكتئاب وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالتمريض بالمستشفيات التعليمية، وبلغت عينة المجموعة التجريبية (١١٨) مشاركاً، والمجموعة الضابطة (١٠٦) مشاركاً. وتم القياس قبل التدخل بالبرنامج وبعده، وأجريت المتابعة بعد ثمانية أسابيع، وكشفت النتائج عن وجود دور فعال للتدريب القائم على التعقل في مساعدة العاملين بالتمريض على التعامل مع الضغوط، وأن هناك تأثير دال بمرور الوقت على دور التعقل في خفض الشعور بالقلق وزيادة الرضا الوظيفي على التوالي.

وأجرى راماسي وآخرون (Ramaci et al., 2020) دراسة هدفت إلى معرفة الدور المعدل للتعقل القائم على الوعي والانتباه في العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية المتمثلة في: (المناخ التنظيمي، والعلاقات الداخلية، والدور الإداري) والرضا الوظيفي، وبلغت عينة الدراسة (٢٣٧) من العاملين في مجال الرعاية الصحية. وباستخدام تحليل الانحدار الهرمي أسفرت النتائج عن أن بُعد المناخ التنظيمي الضاغط يرتبط سلباً بالرضا الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور معدل للتعقل القائم على الانتباه لما يحدث في الوقت الحاضر في العلاقة بين المناخ التنظيمي الضاغط والرضا الوظيفي، كما أسفرت النتائج بشكل غير متوقع عن عدم وجود تأثير للتفاعل بين التحكم الوظيفي وبُعد المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي.

وفي السياق ذاته، أسفرت نتائج دراسة لين وزملائه (Lin et al., 2020) التي أجريت على (١٠٤٣) ممرضاً في المستشفيات الصينية، عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين التعقل والرضا الوظيفي بشكل مباشر وغير مباشر من خلال الدور الوسيط للمقاومة النفسية. واتساقاً مع أهداف الدراسات السابقة، هدفت دراسة فورجان وآخرين (Forjan et al., 2020) إلى معرفة العلاقة بين التعقل والرضا الوظيفي، وبلغت عينة الدراسة (٥٧) موظفاً بدوام كامل وبدوام جزئي، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين التعقل والرضا الوظيفي اليومي، وأن أداء المهام اليومية من خلال الثقة في حل المشكلات بمثابة آليات مهمة للتعقل في العمل.

### تعقيب عام على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة، نُورِدُ عدداً من الملاحظات عليها، والتي تعكس أيضاً مبررات إجراء الدراسة الحالية، وهي كالتالي:

١. اتضح عدم وجود أي دراسة عربية -في حدود علم الباحثة- اهتمت بدراسة التمر في العمل في علاقته بمتغيرات الدراسة الحالية.

- == دور التعقل في تعديل العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==
٢. اتَّسقت نتائج بعض الدراسات في الإشارة إلى أن التتمر في العمل قد يؤدي إلى خفض الشعور بالرضا الوظيفي، دون الاهتمام بدور المتغيرات المعدلة في هذه العلاقة (Arenas et al., 2015; Steele et al., 2020) (eg: .)
٣. تعارض النتائج بين بعض الدراسات السابقة؛ ففي حين أشارت نتائج معظم الدراسات عن دور التعقل في زيادة الرضا الوظيفي، أشارت نتائج بعض الدراسات الأخرى عن عدم وجود ارتباط بين التعقل والرضا الوظيفي (Vaculik et al., 2016) (eg: .)
٤. تركيز معظم الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة بين التعقل والرضا الوظيفي على العاملين بالرعاية الصحية، فضلاً عن الاهتمام بدور التعقل ضمن البرامج التدريبية لتعزيز الصحة، وخفض حدة الضغوط النفسية (Fortney et al., 2013; Ghawadra et al., 2020; Lin et al., 2020) (eg: .)

### فروض الدراسة

- ١- توجد علاقة ارتباطية سالبة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين التعقل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية.
- ٣- يؤدي التعقل دوراً معدلاً في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية.

### المنهج والإجراءات

#### أولاً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي؛ لبحث العلاقة بين متغيرات الدراسة (التتمر في العمل، والرضا الوظيفي، والتعقل)، ثم تقدمت الدراسة لبحث الدور المعدل الذي يؤديه التعقل في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي.

#### ثانياً: عينة الدراسة وخصائصها

(١) وصف عينة الدراسة الأساسية

(٢) عينة الخصائص السيكومترية

تكونت عينة حساب صدق الأدوات وثباتها من (٦٠) موظفة ممن يعملن بالوظائف الإدارية الحكومية في جامعة القاهرة ومن مختلف الكليات، وبلغ متوسط أعمارهن (٣٦,٢ + ٨,٢٣) سنة، ومن مختلف الدرجات الوظيفية.

#### ثالثاً: أدوات الدراسة

= (١٣٦)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

تمثلت أدوات الدراسة الحالية في المقاييس الآتية:

١- مقياس التمر في العمل، إعداد اينارسن وآخرين (Einarsen et al., 2009)، ترجمة وتعديل: الباحثة.

٢- مقياس الرضا الوظيفي إعداد: شرين علاء الدين (٢٠١٨).

٣- مقياس فلاديفيا للتعقل، إعداد كارداسيوتو وآخرين (Cardaciotto et al., 2008)، ترجمة: سعدية السيد بدوي (٢٠١٩).

بالإضافة إلى استمارة البيانات الأساسية التي قامت الباحثة بإعدادها من أجل جمع البيانات الديموجرافية.

وفيما يلي وصف لأدوات الدراسة، وعرضاً للخطوات التي اتبعت للتحقق من كفاءتها السيكومترية.

[١] مقياس التمر في العمل، إعداد اينارسن وآخرين (Einarsen et al., 2009)، ترجمة وتعديل: الباحثة.

يتكون المقياس من (٢٢) بنداً ويتضمن ثلاثة مكونات لمفهوم التمر في العمل، تم التوصل إليهم من خلال التحليل العاملي، وهما: التمر المرتبط بالعمل ويتكون من (٩) بنود، والتمر المرتبط بالأفراد من زملاء ورؤساء العمل ويتكون من (١٠) بنود، والتمر المرتبط بالتهديد ويتكون من (٣) بنود، ويُجاب عليه باختيار بديل من بين أربعة بدائل، تتراوح من الدرجة (١) والتي تشير إلى عدم انطباق البند تماماً إلى الدرجة (٤) والتي تشير إلى انطباق البند بدرجة كبيرة، وبالتالي تتراوح الدرجة على المقياس من (٢٢ إلى ٨٨) درجة.

#### الكفاءة السيكومترية لمقياس التمر في العمل

قام مؤلفو المقياس من التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس على عينة غير متجانسة من (٥٢٢٨) من موظفي المملكة المتحدة، وأشاروا إلى تمتع المقياس باستقرار داخلي مرتفع. كما تحققوا من صدق المقياس من خلال صدق التحليل العاملي، والذي أسفر عن وجود (٣) مكونات للمقياس، والتي تنسب على عامل واحد أطلق عليه التمر في العمل، كما ارتبط المقياس كما هو متوقع مع مقاييس أخرى للصحة النفسية وبيئة العمل النفسي الاجتماعي والقيادة، بالإضافة إلى تمكن المقياس من التمييز بين مجموعات مختلفة من الموظفين الذين يتعرضون لمستويات مختلفة من التمر في العمل، والذي يتراوح من التعرض المتكرر البسيط إلى الشديدي في العمل، مما يدل على تمتع المقياس بقدر من الكفاءة السيكومترية.

إجراءات التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس التمر في العمل في الدراسة الحالية

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية . ==

### أولاً: صدق المقياس

تمَّ التحقُّق من صدق المقياس من خلال طريقتين تتمثلان فيما يلي:

#### ١- صدق المفهوم

تمَّ حساب صدق المفهوم من خلال حساب الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات الفرعية الثلاث لمقياس التمر في العمل في علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس بوجه عام، وذلك لدى عينة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن المقياس يتَّسم باتِّساق داخلي مرتفع، وهو ما يوضِّحه جدول (١).

جدول (١). معاملات الارتباط بين المكونات الفرعية لمقياس التمر في العمل والدرجة الكلية.

مكونات المقياس	الارتباط بالدرجة الكلية
١- التمر المرتبط بالعمل	٠,٧٦١
٢- التمر المرتبط بالأفراد	٠,٩٣٠
٣- التمر المرتبط بالتهديد	٠,٧٧٠

#### ٢- الصدق العاملي

قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي التوكيدي للمكونات الفرعية، وبنود مقياس التمر في العمل، على عينة الدراسة الأساسية (ن = ٢٠٠)؛ للتحقُّق من صلاحية الأداة، واستُخدمت في ذلك الحزمة الإحصائية أموس<sup>(١)</sup>، ويستخدم هذا الأسلوب مجموعة من مؤشرات حسن المطابقة<sup>(٢)</sup>، وفيما يلي الجداول التي توضح مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات المقياس، ونتائج التحليل العاملي التوكيدي، ومؤشرات حسن المطابقة.

جدول (٢). مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات التمر في العمل.

الأبعاد	التمر المرتبط بالعمل	التمر المرتبط بالأفراد	التمر المرتبط بالتهديد
التمر المرتبط بالعمل	-		
التمر المرتبط بالأفراد	٠,٤٩٨	-	
التمر المرتبط بالتهديد	٠,٤٥١	٠,٧٤٠	-

جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١)، وتمَّ الكشف عند دلالة الدليلين.

وفيما يلي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمر في العمل، ومؤشرات حسن

المطابقة له.

(١) AMOS Version 23.

(٢) Model FIT.



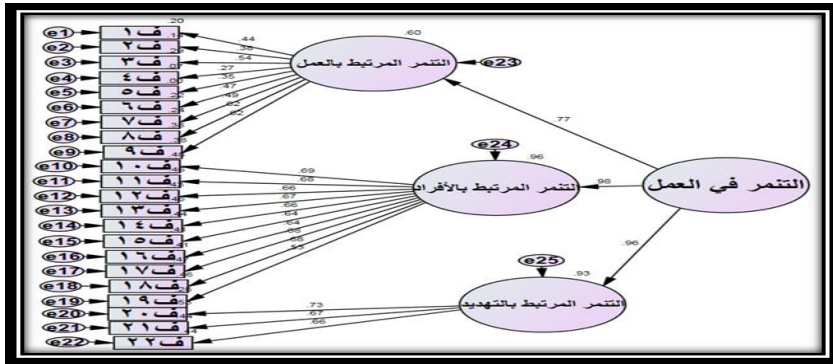
جدول (٣). نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمر في العمل.

مكونات المقياس	وزن الاحداز	الخطأ المعياري	قيمة (ت) ودالاتها	التشبع	مربع معامل الارتباط (٢)
١. التمر المرتبط بالعمل	١,٠٠٠	-	-	٠,٧٧٤	٠,٥٩٩
٢. التمر المرتبط بالأفراد	٢,١٢٧	٠,٤٧١	**٤,٥٢٠	٠,٩٨١	٠,٩٦٢
٣. التمر المرتبط بالتهديد	٢,٢٦٠	٠,٤٨٣	**٤,٦٧٦	٠,٩٦٣	٠,٩٢٧
مؤشر الصدق التَقَارِيبي AVE	٠,٨٣٠		الثبات المركب CR		٠,٩٣٥

\*\* دال عند مستوى معنوية (٠,٠٠١).

ويتضح من جدول (٣) أن جميع قيم (ت) دالة إحصائياً، بالإضافة إلى أنه جاء التمر المرتبط بالأفراد كأكبر المكونات إسهاماً في تكوين العامل العام، يليه التمر المرتبط بالتهديد، ثم التمر المرتبط بالعمل. كما جاءت جميع التقديرات لفرقات المقياس دالة إحصائياً ومتشعبة على البعد الذي تنتمي إليه.

بالإضافة إلى أنه أمكن الاستدلال على الصدق التَقَارِيبي من خلال متوسط التباين المستخلص<sup>(١)</sup>، وهو عبارة عن متوسط مربعات معامل الارتباط، ويجب ألا تقل قيمته عن (٠,٥). وكذلك معرفة ثبات المركب<sup>(٢)</sup>، ويجب ألا تقل قيمته عن (٠,٦) كمؤشر لثبات المقياس (Awang, 2015, 62-63). ويتضح من نتائج الدراسة الحالية أن قيم التباين المستخلص والثبات المركب مرتفعة، وتتجاوز الحد الأدنى للمحك المطلوب. وفيما يلي شكل (١)، ويوضح نتائج التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج أموس.



شكل (١). التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمر في العمل.

(1) Average Variance Extracted (AVE).

(2) Reliability Composite (CR).

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية. ==

#### جدول (٤). مؤشرات حسن المطابقة لمقياس التمر في العمل.

مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	محك القبول
كأ <sup>٢</sup> (CMIN)	٤٠٤,١٠	غير دال
درجات الحرية	٢٠٦	/
مستوى الدلالة	٠,١٣	غير دال
كأ <sup>٢</sup> المعيارية	١,٩٦	أثلاً تزيد عن (٥) درجات
مجموع مربعات خطأ التقريب (RMSEA)	٠,٠٣	أقل من (٠,٠٨)
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٥	أكبر من (٠,٩)
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩١	أكبر من (٠,٩)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٦	أكبر من (٠,٩)
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٧	أكبر من (٠,٩)
مؤشر توكر - لويس (TLI)	٠,٩٥	أكبر من (٠,٩)

يتضح من جدول (٤) أن مقياس التمر في العمل حققَ قيماً مقبولة ومرتفعة لجميع مؤشرات حسن المطابقة؛ حيث جاءت قيمة كأ<sup>٢</sup> غير دالة إحصائياً، ونسبة كأ<sup>٢</sup> المعيارية في حدود المدى المثالي، فضلاً عن انخفاض قيمة مجموع مربعات خطأ التقريب، وارتفاع قيم مؤشرات حسن المطابقة الأخرى، والتي تكاد أن تقترب من الواحد الصحيح. مما يشير إلى أن جميع قيم معاملات الصدق أو التشيع للفقرات مقبولة، ومن ثمَّ يمكن قبول المقياس في البيئة المصرية.

#### ثانياً: ثبات المقياس

تمَّ تقدير ثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا لكرونباخ، وكذلك تم حساب القسمة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون لدى عينة الدراسة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، ونعرضها على النحو التالي بجدول (٥).

جدول (٥). معاملات ثبات ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية لمقياس التمر في العمل (ن = ٦٠).

معامل ثبات	ألفا لكرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
مقياس التمر في العمل	٠,٨٩	٠,٧٩

ويتضح من نتائج جدول (٥) أن معاملات الثبات بطريقتي ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية لمقياس التمر في العمل، مقبولة بوجه عام.

#### ثبات الاتساق الداخلي

كما حسب ثبات الاتساق الداخلي لتحليل بنود المقياس وتنقيتها من خلال ارتباط البنود بالدرجة الكلية لدى عينة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن

= (١٤٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

بنود المقياس تتسم باتساق داخلي مقبول؛ لأن جميع ارتباطات البنود بالدرجة الكلية على المكون الفرعي وعلى المقياس ككل تجاوزت المحكّ المقبول (٠,٣) (Kline, 1993, 149)، وتراوحت الارتباطات ما بين (٠,٤٧٥ - ٠,٧٢٧).

وبناءً على ما سبق؛ يتسم مقياس التمر في العمل بدرجات مقبولة من الكفاءة السيكومترية، وهو ما يتيح إمكانية الاعتماد على النتائج المستمدة منه.

#### [٢] مقياس الرضا الوظيفي، إعداد شرين علاء الدين (٢٠١٨).

يتكون المقياس من (٣٠) بنداً، موزعة على (٦) مظاهر للرضا الوظيفي، تتمثل في:

- الرضا عن طبيعة العمل نفسه من حيث القيمة، وكمية العمل، وتوزيع المهام وتنوعها، وعدد ساعات العمل، ويتكون من ٨ بنود، هي: (٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ٢٥).
- الرضا عن المرتب وأوجه الاستفادة الأخرى مثل: المكانة الاجتماعية والمزايا المعنوية والمادية، ويتكون من ٥ بنود، هي: (١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ٢٦).
- الرضا عن فرص الترقى، والتطوير، والمستقبل الآمن للوظيفة، ويتكون من ٣ بنود، هي: (٤، ٥، ٦).
- الرضا عن الزملاء، والتفاعلات داخل العمل، ويتكون من ٣ بنود، هي: (٢٨، ٢٩، ٣٠).
- الرضا عن ظروف العمل، ويتكون من ٣ بنود، هي: (١، ٢، ٣).
- الرضا عن الإشراف والإدارة، ويتكون من ٨ بنود، هي: (١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٧).

وفيما يتعلق بالدرجة على المقياس؛ يحدد الفرد درجة رضاه عن كل بند، باستخدام مقياس شدة يتراوح بين الدرجة (١) التي تدل على أنه غير راض تماماً عن مضمون عن البند، إلى الدرجة (٤) التي تدل على راض تماماً عن مضمون عن البند. ومن ثم تتراوح الدرجة الكلية على المقياس بين (٣٠ إلى ١٢٠) درجة. بالإضافة إلى سؤال أخير يُطلب فيه من الفرد أن يضع كل الجوانب والمظاهر المختلفة لوظيفته في حُسابانه، ويُحدد درجة رضاه عن وظيفته بشكل عام، وذلك على مُتصل يمتد من (صفر) ويدل على غياب الرضا الوظيفي، إلى (١٠٠) ويدل على الرضا الوظيفي التام.

#### الكفاءة السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي

قام مُعد المقياس من التحقق من الكفاءة السيكومترية له من خلال عدة طرق، منها: صدق المُحكّمين حيث تم عرض المقياس وأبعاده الفرعية على تسعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية .==  
 النفس بجامعة القاهرة، وأسفر ذلك عن ارتفاع نسبة صدق المُحكِّمين والتي تراوحت بين (٨٠٪ إلى ١٠٠٪)، كما تم حساب صدق المفهوم بطريقة الاتساق الداخلي، واتضح ارتفاع معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس. وتم التحقق من ثبات المقياس على عينة من (٤٠) مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعدد من كليات جامعة القاهرة، وبلغ قيمته (٠,٩٥) بطريقتي ألفا لكرونباخ وإعادة الاختبار. مما يدل على تمتع المقياس بقدر من الكفاءة السيكومترية.

إجراءات التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية

أولاً: صدق المقياس

تمَّ التحقق من صدق المقياس من خلال طريقتين تتمثلان فيما يلي:

١- صدق المفهوم

تمَّ حساب صدق المفهوم من خلال حساب الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مكون من المكونات الفرعية الثلاث لمقياس الرضا الوظيفي في علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس بوجه عام، وذلك لدى عينة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن المقياس يتسم باتساق داخلي مرتفع، وهو ما يوضّحه جدول (٦).

جدول (٦). معاملات الارتباط بين المكونات الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

الارتباط بالدرجة الكلية	مكونات المقياس
٠,٨٤٢	١- الرضا عن طبيعة العمل نفسه
٠,٧٢٢	٢- الرضا عن المرتب وأوجه الاستفادة الأخرى
٠,٦٨٤	٣- الرضا عن فرص الترقى، والتطوير
٠,٥٩٠	٤- الرضا عن الزملاء، والتفاعلات داخل العمل
٠,٦٩٢	٥- الرضا عن ظروف العمل
٠,٨٦٧	٦- الرضا عن الإشراف والإدارة

٢- الصدق العاملي

قامت الباحثة بحساب التحليل العاملي التوكيدي للمكونات الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي، على عينة الدراسة الأساسية (ن = ٢٠٠)؛ للتحقق من صلاحية الأداة، باستخدام الحزمة الإحصائية أموس، وفيما يلي الجداول التي توضح مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات المقياس، ونتائج التحليل العاملي التوكيدي، ومؤشرات حسن المطابقة.

= (١٤٢)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

جدول (٧). مصفوفة معاملات الارتباط بين مكونات الرضا الوظيفي.

الأبعاد	الرضا عن طبيعة العمل	الرضا عن المرتب	الرضا عن الترقى	الرضا عن التفاعلات	الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن الإشراف
الرضا عن طبيعة العمل	-					
الرضا عن المرتب	٠,٥٤٦	-				
الرضا عن الترقى	٠,٥٠٦	٠,٤٢٢	-			
الرضا عن التفاعلات	٠,٤٠٣	٠,٣٧٤	٠,٣٥٠	-		
الرضا عن ظروف العمل	٠,٥٣٣	٠,٣٩٣	٠,٥٠٠	٠,٣٧٧	-	
الرضا عن الإشراف	٠,٥٧٧	٠,٥٤٢	٠,٥٠١	٠,٥٠٠	٠,٤٧٧	-

جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١)، وتم الكشف عند دلالة الذيلين. وفيما يلي نتائج التحليل العملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي، ومؤشرات حسن المطابقة له.

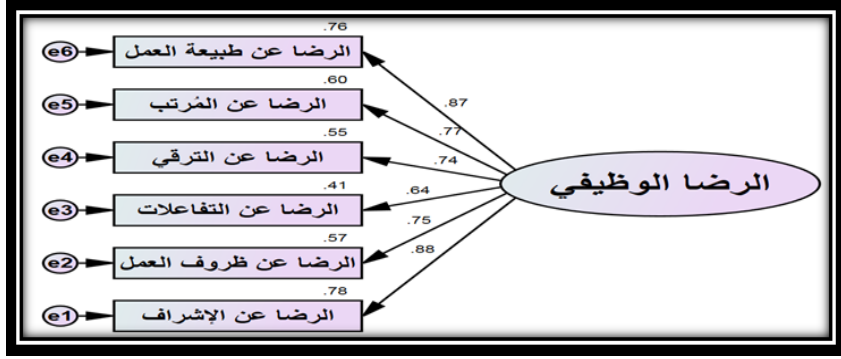
جدول (٨). نتائج التحليل العملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي.

مكونات المقياس	وزن الاحتمار	الخطأ المعياري	قيمة (ت) ودالاتها	التشبع	مربع معامل الارتباط (٢)
١- الرضا عن طبيعة العمل	٠,٩٣٧	٠,٠٩٨	***٩,٥٠٩	٠,٨٧٥	٠,٧٦٦
٢- الرضا عن المرتب	٠,٥٦٣	٠,٠٦٨	**٨,٣٢٣	٠,٧٧٨	٠,٦٠٥
٣- الرضا عن الترقى	٠,٤٠٧	٠,٠٥١	**٧,٩١٤	٠,٧٤٦	٠,٥٥٧
٤- الرضا عن التفاعلات	٠,٣٥١	٠,٠٥٣	**٦,٥٧٧	٠,٦٤٦	٠,٤١٧
٥- الرضا عن ظروف العمل	٠,٣٩٦	٠,٠٤٩	**٨,٠١٨	٠,٧٥٤	٠,٥٦٩
٦- الرضا عن الإشراف	١,٠٠٠	-	-	٠,٨٨٥	٠,٧٨٣

\*\* دال عند مستوى معنوية (٠,٠٠٠١).

ويتضح من جدول (٨) أن جميع قيم (ت) دالة إحصائياً، بالإضافة إلى أنه جاء الرضا عن الإشراف والإدارة كأكبر المكونات إسهاماً في تكوين العامل العام، يليه الرضا عن طبيعة العمل نفسه، ثم الرضا عن المرتب، ثم الرضا عن ظروف العمل، يليه الرضا عن فرص الترقى، ثم جاء الرضا عن الزملاء والتفاعلات كأقل المكونات إسهاماً في تكوين العامل العام. بالإضافة إلى أن قيم التباين المستخلص والثبات المركب مقبولة؛ إذ بلغت قيمة مؤشر الصدق التَّقَارُبِي (٠,٦١٦)، وبلغت قيمة الثبات المركب (٠,٩٠٥). وفيما يلي شكل (٢)، ويوضح

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية . ==  
نتائج التحليل العملي التوكيدي باستخدام برنامج أموس.



شكل (٢). التحليل العملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (٩). مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الرضا الوظيفي.

مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	محك القبول
كا <sup>٢</sup> (CMIN)	١٤,٥٥٣	غير دال
درجات الحرية	٩	/
مستوى الدلالة	٠,١٠٤	غير دال
كا <sup>٢</sup> المعيارية	١,٦١٧	ألا تزيد عن (٥) درجات
مجموع مربعات خطأ التقريب (RMSEA)	٠,٠٥	أقل من (٠,٠٨)
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٧١	أكبر من (٠,٩)
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩٣٢	أكبر من (٠,٩)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٥٧	أكبر من (٠,٩)
مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	محك القبول
مؤشر توكر - لويس (TLI)	٠,٩٧٢	أكبر من (٠,٩)

يتضح من جدول (٩) أن مقياس الرضا الوظيفي حَقَّقَ قِيَمًا مقبولة ومرتفعة لجميع مؤشرات حسن المطابقة.

#### ثانياً: ثبات المقياس

تمَّ تقدير ثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا لكرونباخ، وكذلك تم حساب القسمة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون لدى عينة الدراسة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، ونعرضها على النحو التالي بجدول (١٠).

جدول (١٠). معاملات ثبات ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ٦٠).

معامل ثبات	ألفا لكرونباخ	القسمة النصفية	بعد تصحيح الطول
مقياس الرضا الوظيفي	٠,٨٨٤	٠,٨٠٤	

ويتضح من نتائج جدول (١٠) أن معاملات الثبات بطريقتي ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي، مقبولة بوجه عام.

### ثبات الاتساق الداخلي

كما حُسب ثبات الاتساق الداخلي لتحليل بنود المقياس وتثبيتها من خلال ارتباط البنود بالدرجة الكلية لدى عينة الخصائص السيكومترية (ن = ٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن بنود المقياس تتسم باتساق داخلي مقبول؛ لأن جميع ارتباطات البنود بالدرجة الكلية على المكون الفرعي وعلى المقياس ككل تجاوزت المحك المقبول (٠,٣)، وتراوحت الارتباطات ما بين (٠,٣٢٥ - ٠,٦٠).

وبناءً على ما سبق؛ يتسم مقياس الرضا الوظيفي بدرجات مقبولة من الكفاءة السيكومترية، وهو ما يتيح إمكانية الاعتماد على النتائج المستمدة منه.

[٣] مقياس فلاديلفيا للتعقل، إعداد كارداشيوتو وآخرين (Cardaciotto et al., 2008) وترجمة: سعادى السيد بدوي.

ينكون المقياس من (٢٠) بنوداً ويتضمن مقياسين فرعيين يمثلان المكونين الأساسيين لمفهوم التعقل، وهما: الوعى باللحظة الراهنة والتقبل، ويتكون كل مكون من (١٠) بنود تم الوصول إليهم عبر ست مراحل، وتمثل البنود الفردية بعد الوعى والبنود الزوجية بعد التقبل، ويُجاب عنه باختيار بديل من بين أربعة بدائل، تتراوح من الدرجة (١) والتي تشير إلى عدم انطباق البنود تماماً إلى الدرجة (٤) والتي تشير إلى انطباق البنود بدرجة كبيرة، وبالتالي تتراوح الدرجة على المقياس من ٢٠ إلى ٨٠ درجة.

### الخصائص السيكومترية للمقياس

قام مؤلفو المقياس من التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس عبر ست مراحل تمثل كل منها دراسة منفصلة، فقد عنيت الدراسة الأولى بانتقاء البنود وقد نتج عن هذه المرحلة الإبقاء على (٥٨) بنوداً من أصل (١٠٥) بنود بعد حساب صدق المضمون والصدق الظاهري بواسطة ستة خبراء ممن قاموا بنشر بحوث في مجال التعقل، وفي المرحلة الثانية تم تطبيق هذه البنود على (٢٠٤) من الطلاب الجامعيين وتم إجراء تحليل عاملي نتج عنه ظهور عاملين أحدهما يمثل مفهوم

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدي العاملين بالوظائف الإدارية .==  
 الوعى وبه (١٤) بنداً والآخر يمثل مفهوم التقبل وبه (١١) بنداً، وتلى ذلك إجراء ثبات الاتساق الداخلي بحساب الارتباطات المتبادلة بين البنود وارتباطات البنود بالدرجة الكلية للمقياس، ونتج عن ذلك الإبقاء على (١٠) بنود في كل مقياس فرعي، وبلغت قيمة ألفا كرونباخ لمقياس الوعى (٠,٨١) ولمقياس التقبل (٠,٨٥). كما تم الاستعانة في المراحل الأربع التالية بعينات إكلينيكية متنوعة، وكانت النتائج داعمة لوجود اتساق داخلي مقبول، ووجود فروق دالة بين العينات الإكلينيكية وغير الإكلينيكية، وعدم ارتباط المقياسين الفرعيين مما يمكن من التعامل معهما بشكل مستقل (سعدية السيد بدوي، ٢٠١٩).

إجراءات التحقق من الكفاءة السيكمترية لمقياس التعقل في الدراسة الحالية  
 أولاً: صدق المقياس

تمَّ التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المفهوم، وذلك بحساب ارتباط الدرجة الكلية لكل مكون فرعي بالدرجة الكلية على المقياس لدى عينة الخصائص السيكمترية (ن=٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن المقياس يتسم باتساق داخلي مرتفع، وهو ما يوضحه جدول (١١).

جدول (١١). معاملات الارتباط بين المكونات الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

الارتباط بالدرجة الكلية	مكونات المقياس
٠,٧٧٧	١- الوعى باللحظة الراهنة
٠,٧٤٣	٢- التقبل

ثانياً: ثبات المقياس

فيما يتعلق بثبات المقياس في الدراسة الحالية، تمَّ تقديره من خلال حساب معامل ألفا لكرونباخ، وحساب القسمة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون لدى عينة الخصائص السيكمترية (ن=٦٠)، ونعرضهما على النحو التالي بجدول (١٢).

جدول (١٢). معاملات ثبات ألفا لكرونباخ، والقسمة النصفية لمقياس التعقل (ن=٦٠).

معامل ثبات	ألفا لكرونباخ	القسمة النصفية بعد تصحيح الطول
مقياس التعقل	٠,٧٩٣	٠,٦٨٢

ثبات الاتساق الداخلي

كما حُسب ثبات الاتساق الداخلي لتحليل بنود المقياس وتفتيتها من خلال ارتباط البنود بالدرجة الكلية لدى عينة الخصائص السيكمترية (ن=٦٠)، وأظهرت نتيجة هذا الإجراء أن

= (١٤٦)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١



بنود المقياس تتسم باتساق داخلي مقبول؛ لأن جميع ارتباطات البنود بالدرجة الكلية على المكون الفرعي وعلى المقياس ككل تجاوزت المحكّ المقبول (٠,٣)، وتراوحت الارتباطات ما بين (٠,٣٧٨ - ٠,٥٤٨). وبناءً على ما سبق؛ يتسم مقياس التعقل بدرجات مقبولة من الكفاءة السيكومترية، وهو ما يتيح إمكانية الاعتماد على النتائج المستمدة منه.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى ما سبق، فإن ما نقضي إليه الدراسة الحالية من نتائج بين متغيرات الدراسة (اللتزم في العمل، والرضا الوظيفي، والتعقل) بما يتسق مع فروض الدراسة وإطارها النظري، يمكن أن يعد مؤشرات إضافية للصدق بما يسمّى صدق التكوين.

### رابعاً: إجراءات الدراسة

تمّ تطبيق مقياس الدراسة على التي سبقت الإشارة إليها في الفترة الممتدة بين بداية شهر سبتمبر عام ٢٠٢٠، واستمر حتى نهاية شهر مارس ٢٠٢١، وكان موقف التطبيق فردياً، وفي بعض الأحيان كان التطبيق يتم على أكثر من موظفة في نفس الوقت، وذلك بتوزيع استمارة المقاييس عليهن ومتابعة أدائهن، غير أن تعليمات التطبيق تُعطى لكل ممرضة على حدة بشكل فردي.

ويبدأ موقف التطبيق بتقديم الباحثة لنفسها، وتعريف الموظفة بطبيعة الدراسة وأهدافها، وحثّها على التعاون في تطبيق المقاييس، مع توضيح أن هذه البيانات بهدف البحث العلمي فقط، ثم تُترك لها حرية الاشتراك في البحث، وعند قبولها المشاركة تُقدّم لها الباحثة المقاييس كي تجيب عليها، وتقوم الباحثة بتوضيح كيفية التطبيق على هذه المقاييس، وحثّها على قراءة البنود بوضوح، واختيار الإجابة، وتسجيلها مباشرة.

### خامساً: أساليب التحليلات الإحصائية

تضمّنت التحليلات الإحصائية للبيانات

- الإحصاءات الوصفية (المتوسّطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء).
- معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون؛ للكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل الارتباط الجزئي.
- تحليل الانحدار الهرمي للكشف عن الدور المعدل للتعقل في العلاقة بين التمتع في العمل والرضا الوظيفي.
- التحليل العاملي للتحقق من صدق المقاييس.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==

## عرض النتائج

### (١) الإحصاءات الوصفية

يتمثل عرض الإحصاءات الوصفية في المتوسطات والانحرافات المعيارية، ومعاملات الالتواء لمتغيرات الدراسة؛ للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الاعتيادي، وذلك لدى عينة الدراسة الكلية (ن = ٢٠٠)، وهو ما يوضحه جدول (١٣).

جدول (١٣). المتوسطات وانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء لدى العينة الكلية (ن = ٢٠٠).

المقاييس ومكوناتها الفرعية	م	ع	الالتواء	الدلالة <sup>(*)</sup>
التنمر في العمل				
١- التنمر المرتبط بالعمل	١٩,٠٣	٥,١٣	٠,١٨	غير دال
المقاييس ومكوناتها الفرعية	م	ع	الالتواء	الدلالة <sup>(*)</sup>
٢- التنمر المرتبط بالأقران	١٨,٠٣	٧,٣٩	٠,٥٩	غير دال
٣- التنمر المرتبط بالتهديد	٥,٢٧	٢,٦٢	٠,٨٣	غير دال
الدرجة الكلية للتنمر في العمل	٤٢,٣٤	١٣,١٩	٠,٢١	غير دال
الرضا الوظيفي				
١- الرضا عن طبيعة العمل	٢١,٠١	٤,٨٤	٠,٠١	غير دال
٢- الرضا عن المرتب	١٢,٤٤	٣,٣٣	٠,٣٦	غير دال
٣- الرضا عن الترقى	٧,١٦	٢,٥٢	٠,١٤	غير دال
٤- الرضا عن الزملاء	٨,٥٤	٢,٥٩	٠,٢١	غير دال
٥- الرضا عن ظروف العمل	٧,٧٢	٢,٤٢	٠,١٠	غير دال
٦- الرضا عن الإشراف والإدارة	٢٠,٦١	٥,١٦	٠,١٩	غير دال
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	٧٧,٥٢	١٥,٨٨	٠,٣٤	غير دال
التعقل				
الوعي	٢٦,٩٢	٥,٤٦	٠,٢٩	غير دال
التقبل	٢٦,٣٩	٥,١٤	٠,١٨	غير دال
الدرجة الكلية للتعقل	٥٣,٣٢	٨,٠٦	٠,٢٩	غير دال

يتضح من جدول (١٣) عدم وجود التواء في جميع مقاييس الدراسة ومكوناتها الفرعية؛ إذ إنها لم تصل إلى مستوى الدلالة، مما يعني أن البيانات الحالية تتبع التوزيع الاعتيادي.

<sup>(\*)</sup> يكون معامل الالتواء دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) إذا بلغ (١,٩٦) فأكثر، ويكون دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠١) إذا بلغ (٢,٥٨) فأكثر.

<sup>(\*)</sup> يكون معامل الالتواء دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) إذا بلغ (١,٩٦) فأكثر، ويكون دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠١) إذا بلغ (٢,٥٨) فأكثر.

== (١٤٨)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

## (٢) نتائج الفروض

أولاً: فيما يتعلق باختبار الفروض المتعلقة بنتائج العلاقات الارتباطية، تمَّ حساب معامل الارتباط الخطي "بيرسون"، على النحو التالي:

١- العلاقات الارتباطية بين التمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية.

جدول (١٤). معاملات الارتباط الخطي "بيرسون" بين التمر في العمل ومكوناته الفرعية

والرضا الوظيفي (ن=٢٠٠).

الدرجة الكلية	الرضا الوظيفي
	التمر في العمل
٠,٢٦٨-	التمر المرتبط بالعمل
٠,٢٤٠-	التمر المرتبط بالأفراد
٠,١٩٦-	التمر المرتبط بالتهديد
٠,٢٦٩-	الدرجة الكلية

\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠١). وتم الكشف عند دلالة الذيلين.

ويتضح من نتائج جدول (١٧) وجود علاقات ارتباطية سالبة بين التمر في العمل ومكوناته الفرعية والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. وتعني هذه النتيجة أن العاملات المرتفعتات في إدرآكنهن يتعرضن للتمر ينخفض شعورهن بالرضا الوظيفي.

٢- العلاقات الارتباطية بين التعقل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية.

جدول (١٥). معاملات الارتباط الخطي "بيرسون" بين التعقل ومكوناته الفرعية والرضا

الوظيفي (ن=٢٠٠).

الدرجة الكلية	الرضا الوظيفي
	التعقل
٠,٢٥٠-	الوعي
٠,١٩٧-	التقبل
٠,٢٢٧-	الدرجة الكلية

\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠١). وتم الكشف عند دلالة الذيلين.

ويتضح من نتائج جدول (١٥) وجود علاقات ارتباطية موجبة بين التعقل ومكوناته الفرعية والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. وتعني هذه النتيجة أن العاملات

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية .==  
 المرتفعات في التعقل يرتفع شعورهن بالرضا الوظيفي.  
 ثانياً: النتائج المتعلقة بالكشف عن الدور المُعدل للتعقل في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا  
 الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية.

تمَّ اختبار هذا الفرض بطريقتين إحصائيتين للكشف عن الدور المُعدل لدى العينة الكلية  
 (ن = ٢٠٠)، على النحو التالي:

#### الطريقة الأولى: معامل الارتباط الجزئي

تمَّ حساب الارتباط بين المتغير المنبئ (التتمر في العمل) والمتغير المحكي (الرضا  
 الوظيفي)، تمَّ حساب الارتباط بينهما مرة أخرى بعد عزل تأثير المتغير المُعدل (التعقل)، وهو ما  
 يوضحه جدول (١٦) من نتائج لمعاملات الارتباط البسيط، والجزئي ودالتهما.  
 جدول (١٦). معاملات الارتباط المستقيم والجزئي للعلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي  
 قبل وبعد استبعاد التعقل.

معامل الارتباط	قبل استبعاد التعقل (الارتباط البسيط)	بعد استبعاد التعقل (الارتباط الجزئي)
المتغيرات		
التتمر في العمل والرضا الوظيفي	٠.٢٦٩-	٠.١٨٤-

\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠٥) \*\* دال عند مستوي معنوية (٠,٠١). وتم الكشف عند  
 دلالة الذيلين.

يتضح من نتائج جدول (١٦) أن معاملات الارتباط بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي  
 سالبة سواء قبل أو بعد الاستبعاد، وانخفض مستوي الدلالة بعد استبعاد المتغير المُعدل، كما  
 انخفضت قيمة معامل الارتباط بعد عزل تأثير المتغير المُعدل (التعقل)، مما يشير إلى وجود دور  
 مُعدل للتعقل في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي.

#### الطريقة الثانية: تحليل الانحدار الهرمي

تم الكشف عن دور المتغير المُعدل للتعقل في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا  
 الوظيفي باستخدام برنامج أموس النسخة (٢٣)، لدى عينة الدراسة الكلية (ن=٢٠٠)، وهو ما  
 يوضحه الجدول التالي (٦).

ويستخدم تحليل الانحدار الهرمي لدراسة المتغيرات المُعدلة وفق أربع خطوات؛ تتمثل  
 الخطوة الأولى في: حساب التأثير المباشر بين المتغير المنبئ (التتمر في العمل) على المتغير  
 المحكي (الرضا الوظيفي)، والخطوة الثانية: حساب التأثير المباشر بين المتغير المُعدل (التعقل)  
 على المتغير المحكي (الرضا الوظيفي)، والخطوة الثالثة: حساب التأثير المباشر بين المتغير  
 المنبئ والمُعدل معاً في النموذج على المتغير المحكي، والخطوة الرابعة: حساب تأثير المتغير

= (١٥٠)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

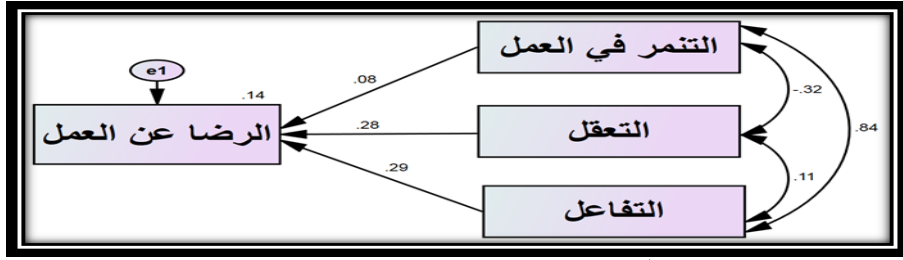
المنبئ والمعدل والتفاعل بين المتغير المنبئ والمعدل (حاصل ضرب التمر في العمل مع التعقل) على المتغير المحكي، ويتم تحويل الدرجة إلى (Z Score)، وتوضح هذه الخطوة دور المتغير المعدل، وذلك بعد التحقق من وجود دلالة وتأثير بين المتغيرات في الخطوات السابقة (Howitt & Cramer, 2017). وهو ما يوضحه جدول (١٧) فيما يلي.

جدول (١٧). الدور المعدل للتعقل في العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي من خلال تحليل الانحدار الهرمي (ن = ٢٠٠).

المتغيرات	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	النسبة المئوية للدرجة	بيتا	مربع معامل الارتباط (R <sup>2</sup> )	مستوي الدلالة
تأثير التمر في العمل على الرضا الوظيفي						
الخطوة الأولى	٠,٢٨١-	٠,٠٩٢	٣,٠٣-	٠,٢٤٢-	٠,٠٦	٠,٠١
تأثير التعقل على الرضا الوظيفي						
الخطوة الثانية	٠,٤٣٨	٠,١٥٤	٢,٨٤٩	٠,٢٢٧	٠,٠٥	٠,٠١
المتغيرات	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري	النسبة المئوية للدرجة	بيتا	مربع معامل الارتباط (R <sup>2</sup> )	مستوي الدلالة
تأثير التمر في العمل والتعقل على الرضا الوظيفي						
الخطوة الثالثة	٠,٢١٩-	٠,٠٩٧	٢,٢٦-	٠,١٨٩-	٠,٠٨	٠,٠٥
التعقل	٠,٣٢٢	٠,١٦١	٢,٠٠٤	٠,١٦٧		٠,٠٥
الدور المعدل للتعقل في العلاقة بين التمر في العمل والرضا الوظيفي						
الخطوة الرابعة	التمر في العمل	٠,٠٩٤	٠,٢٥٦	٠,٣٦٦	٠,١٤	غير دال
	التعقل	٠,٠١٢	٠,٠٠٩	١,٣١٧		غير دال
	التفاعل بين التمر في العمل والتعقل	٠,٥٤٦	٠,٢٣٤	٢,٣٣		٠,٠٥

ويتضح من نتائج جدول (١٧) في الخطوة الرابعة أن للتعقل دوراً معدلاً بشكل كلي؛ وذلك لوجود تأثير دال إحصائياً عند التفاعل بين التمر في العمل والتعقل على الرضا الوظيفي، مما يعني أنه عند التفاعل بين إدراك العاملات لتعرضهن للتمر في عملهن مع اتباعهن للتعقل يترتب عليه زيادة شعورهن بالرضا الوظيفي. وهو ما يوضحه شكل (٣).

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التمرن في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==



شكل (٣). الدور المعدل للتعقل في العلاقة بين التمرن في العمل والرضا الوظيفي

### مناقشة النتائج

تبين من نتائج الدراسة الحالية تحقق فروض الدراسة؛ ففيما يتعلق بالفرض الأول أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية للتمرن في العمل وأبعاده الفرعية (التمرن المرتبط بالعمل، وبالأفراد، وبالتهديد) والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية، وهو ما يعني أنه عند زيادة إدراك الموظفات لتعرضهن للتمرن في بيئة عملهن ينخفض شعورهن الرضا الوظيفي.

وتتفق نتائج الدراسة هنا مع ما كشفت عنه نتائج العديد من الدراسات، التي أشارت في مجملها إلى أن تعرض الأفراد إلى التمرن المدرك في العمل يترتب عليه آثار نفسية سلبية والذي يؤدي بدوره إلى خفض الرضا الوظيفي والشعور بحسن الحال، والرضا عن الحياة بشكل عام، مع الشعور بالكرب النفسي (Arenas et al., 2015; Bashir & Hanif, 2018; Nauman et al., 2019; Rodriguez-Cifuentes et al., 2020; Steele et al., 2020; Vukelic et al., 2019).

ووفق ما أشار إليه بعض الباحثين من كون التمرن بمثابة أحد الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة عمله؛ فإنه يترتب عليه آثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للفرد. وبالتالي يُعد انخفاض الرضا الوظيفي من أحد الآثار السلبية التي تنتج عن التعرض للتمرن في العمل (Steele et al., 2020).

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية في ضوء مختلف الأطر النظرية؛ فوفق نظرية هيرزبرج ينخفض الرضا الوظيفي نتيجة غياب بعض العوامل التي تتصل بسياق العمل، ومنها: الاحترام والتقدير في بيئة العمل، وطبيعة التفاعلات بين الزملاء والرؤساء في العمل، والتعرض للتهديد اللفظي أو البدني (Jex, 2002).

وأتسق مع ذلك ما أشار إليه هاكمان وأولدهام بأن بيئة العمل تؤثر على شعور الأفراد بالرضا الوظيفي أو عدمه؛ وذلك بناءً على مدى التوافق بين ما توفره بيئة العمل وتوقعات العاملين

د/آية الله عبده سليمان أحمد، **إمكاناتهم، ومدى تحقيق العمل لحاجات ومتطلبات العاملين الأساسية كما يدركونها (آية الله عبده سليمان، ٢٠٢٠).**

بالإضافة إلى ما أشار إليه كاراسيك في نموذج المطالب - التحكم في العمل بأن ضغوط وأعباء العمل ليست وحدها هي التي تؤدي إلى الآثار النفسية السلبية وإنما تتحدد أيضاً بمدى إدراك الفرد لتحكمه وسيطرته على ما يواجهه في العمل، وبالتالي عندما تتعرض العاملات إلى التتمر في العمل مع انخفاض إدراكهن في السيطرة على إدارة تلك الأحداث فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض رضاهن الوظيفي (Karasek et al., 2007; Steele et al., 2020).

**وفيما يتعلق بالفرضين الثاني والثالث،** أتضح أن هناك إمكانية لخفض التتمر في العمل وزيادة الرضا الوظيفي من خلال التعقل؛ إذ أشارت نتائج الدراسة الحالية عن وجود ارتباط إيجابي بين التعقل وأبعاده الفرعية (الوعي، والتقبل) والرضا الوظيفي باعتبارهما متغيرين من دعائم الصحة النفسية المهنية، فضلاً عن دور التعقل المعدل في العلاقة بين التتمر في العمل والرضا الوظيفي.

إذ يركز التعقل على معايشة الخبرة الحالية دون إصدار أية أحكام، والنظر إلى الأفكار والانفعالات بوصفها أحداث عقلية عابرة دون فحصها أو التفاعل معها، كما يساعد التعقل الفرد على أن يصبح أكثر وعياً بأفكاره وأكثر فاعلية ويسهم في تحسين العلاقات وتعميقها (صفاء إسماعيل مرسى، ٢٠١٩).

وتتنسق نتيجة الدراسة الحالية مع ما أشار إليه عديد من الباحثين على أهمية التعقل باعتباره منبئاً قوياً بمخرجات الصحة النفسية وتأثيره الفعال في الأداء والسلوك، والتوافق بجميع أشكاله؛ إذ وجد أن للتعقل آثاراً إيجابية على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، وارتباطه بالرضا الوظيفي اليومي، والشعور بحسن الحال في العمل، وأداء المهام الوظيفية اليومية على نحو أفضل وحل المشكلات في العمل (Forjan et al., 2020; Hulsheger et al., 2013; Hunter et al., 2018; Lin et al., 2020; Wongtongkam et al., 2017).

كما اتسقت مع نتائج بعض الدراسات الأخرى التي أشارت إلى وجود دور معدل للتعقل القائم على الانتباه لما يحدث في الوقت الحاضر في العلاقة بين المناخ التنظيمي وأسلوب الحياة الضاغظ والرضا الوظيفي (Lee et al., 2019; Ramaci et al., 2020).

واختلفت الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات الأخرى، ومنها دراسة فاكوليك وآخرين (Vaculik et al., 2016) التي أشاروا فيها إلى عدم وجود ارتباط بين التعقل والرضا الوظيفي، مع عدم وجود دور معدل للتعقل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وكذلك دراسة

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. =  
أنسوري وزملائه (Anasori et al., 2020) التي أسفرت عن عدم وجود دور مُعدّل للتعقل في العلاقة بين التنمر في العمل والإنهاك الانفعالي.

وقد يرجع اختلاف نتيجة الدراسة الحالية عن تلك الدراسات إلى اختلاف طبيعة العمل عبر المهن، وكذلك داخل المهنة الواحدة باختلاف تخصصاتها، بالإضافة إلى تنوع السياقات والثقافات التي تمت فيها هذه الدراسات مقارنة بالدراسة الحالية، ومن ثمَّ اختلاف الآثار التي قد تتجمّع عنها، فعلى الرغم من تسلمينا بدور السياق البيئي فإنه قد تمَّ عرض هذه الدراسات للإشارة إلى كيفية تناول التعقل والتنمر في العمل والرضا الوظيفي في السياق المهني، فضلاً عن إيضاح الندرة في دراسة هذه المتغيرات في البيئة العربية لدى العاملات بالوظائف الإدارية.

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية في إطار نموذج مطالب - موارد العمل لدى ديميروتي وزملائه، والذي يشير إلى أن ضغوط وأعباء العمل -التنمر في العمل- تُتّبئ بحدوث النتائج السلبية المرتبطة بالعمل، التي منها: انخفاض الرضا الوظيفي، بينما الموارد -سواء كانت تلك التي توفرها بيئة العمل، أو الشخصية الخاصة بالفرد، ومنها: التعقل- هي التي تساعد الأفراد على تحقيق أهداف العمل، وتقلُّ من مطالبه، فضلاً عن خفض تلك الآثار السلبية المترتبة على أعباء العمل (Bakker, Demerouti, 2014). وبالتالي، بدلاً من التركيز على محتوى الوظيفة وساعات العمل، يتم تركيز الانتباه على الوضع الحالي لحظة بلحظة، ومن ثم فإن الوعي في حد ذاته يؤدي إلى الشعور بالرضا وحسن الحال (O' Driscol & Roche, 2016).

ويتسق مع ذلك ما أوضحه نموذج الحفاظ على الموارد لدى هوبفول، الذي أكد أهمية الموارد الشخصية، والتي منها: التعقل؛ كونه يمكن الفرد من مواجهة الضغوط، بالإضافة إلى أنه يساعده على تحقيق التوازن بين اكتساب الموارد الجديدة والحفاظ عليها، وإدارة الموارد الأخرى بنجاح (Hobfoll, 2011).

ومن ثمَّ يُعدّ التعقل المتمثل في توجيه الانتباه بطريقة خاصة ودون إصدار حكم مسبق هو الطريق الفاعل إلى إعادة هيكلة الفرد لبنينته المعرفية الداخلية، الأمر الذي لا يخفف لدى الفرد معاناته واضطراباته النفسية فحسب وإنما أيضاً يحقق للفرد أعلى مستويات الصحة النفسية، فالصحة النفسية هي إعمال للعقل، وتوظيف للطاقت والإمكانات الداخلية التي يتاح لها أن تخرج من حيث الكمون إلى حيز التحقق الواقعي، ومن ثمَّ لا يمكن أن تتحقق الصحة النفسية إلا بالتعقل والعقل الراجح (هبة سامي محمود، ٢٠٢٠).

وبالتالي يُعدّ التعقل هو العامل الأساسي للوعي السليم الذي يقوم على التركيز من الخلاص من متاعب الحياة وتقبلها كما هي دون إصدار حكم عليها، مما يؤدي إلى الشعور بالرضا عن



العمل، كما يُعدّ التعقل من الموضوعات المهمة التي تسهم في غرس المهارات العقلية الإيجابية التي لها دور فعال في صحة الفرد النفسية، فتجعل الفرد قادراً على توجيه حياته بطريقة مستقلة عن الآخرين، فالفرد المتعقل يشعر بعواطفه وانفعالاته بشكل كامل وواضح، ويستطيع أن يتخطى الأمور السلبية في حياته، مما يجعله يشعر بالسعادة النفسية والرضا عن حياته (هدى جمال محمد، ٢٠١٨؛ Wongtongkam et al., 2017).

ومن ثمّ أشار العديد من الباحثين إلى وجود دور فعال للتدريب القائم على التعقل في التعامل مع الضغوط المُدرَكة، وخفض الشعور بالاحترق النفسي، والإنهاك الانفعالي، والاكتئاب، والقلق، فضلاً عن زيادة الرضا الوظيفي، والشعور بحسن الحال في العمل (Fortney et al., 2013; Hulsheger et al., 2013; Lin et al., 2020; Pang & Ruch, 2019).

وبناءً على ما سبق يمكن القول بأنّ العاملات قد يشعرن بانخفاض رضاهن الوظيفي كنتيجة لبيئة عملهن، بما تشتمل عليه من ضغوط وأعباء، وإنّ العاملات الأكثر عرضةً لذلك هنّ الذين ينخفض لديهن بعض الموارد الشخصية، والتي منها: التعقل الذي قد يحميهن من الآثار السلبية الناتجة عن ضغوط العمل، ويخفف من التأثير السلبي للتمتر في العمل على الرضا الوظيفي.

### التوصيات والدلالة التطبيقية

يمكننا من خلال نتائج الدراسة الحالية وإطارها النظري الإشارة إلى بعض التوصيات والدلالات التطبيقية على النحو الآتي.

- الاهتمام بوجود الأخصائيين النفسيين المهنيين في بيئة العمل؛ للعمل على تحسين بيئة العمل، وتقديم الدعم، وإدارة الآثار السلبية الناجمة عن التمر في العمل، والحدّ من تفاقمها.
- ضرورة معرفة العاملين باللوائح والقوانين التي تحكم العمل داخل الإدارات المختلفة.
- أهمية دراسة العوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بالعاملين؛ نظراً لاختلاف طبيعة التمر بين المهن المختلفة، بالإضافة إلى صعوبة الفصل بين العمل والحياة الاجتماعية، حيث إنه قد يحدث انتقالٌ للآثار السلبية الناتجة عن العمل الضاغطة إلى الحياة الأسرية للفرد والعكس.
- أهمية نشر ثقافة التعقل القائم على الوعي والتقبل في السياق المهني؛ لما له من تأثير إيجابي في تعزيز الصحة الجسمية والنفسية.
- أهمية إعداد برامج للتدريب على ممارسة التعقل؛ لإدارة التمر في العمل، وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية. ==

### قائمة المراجع

أحمد محمد صالح. (٢٠١٨). التقدم في العمر والانفعالات السلبية كمتغيرات معدلة للعلاقة بين الإدخار المعرفي والتعقل وكفاءة أداء بعض القدرات العقلية والصحة الجسمية لدى المسنين. *المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكي والإرشادي*، ٦ (٣)، ٣٠١ - ٣٣٦.

أسماء رمضان عبد المحسن. (٢٠٢٠). برنامج قائم على استراتيجيات التنظيم الانفعالي وأثره في خفض اضطرابات الخوف والقلق وتحسين الكفاءة الاجتماعية لدى ضحايا التنمر بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم النفس التربوي، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

أشرف محمد نجيب. (٢٠١٩). مظاهر اليقظة العقلية وعلاقتها بالعصابية لدى الطلاب الجامعيين. *المؤتمر الإقليمي الثالث لقسم علم النفس، "علم النفس: المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية"*، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ١٩ - ٢٠ فبراير.

أميرة فايق أمين. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدى الموظفين بالمحاكم من الحنسين. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

آية الله عبده سليمان. (٢٠٢٠). دور أسلوب العزو وتنظيم الذات في تعديل العلاقة بين خصائص العمل وزملة أعراض التعب المزمن لدى الممرضات. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

جيرالد جرينبرج، روبرت بارون. (٢٠٠٩). *إدارة السلوك في المنظمات*. ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، اسماعيل على بسيوني. الرياض: دار المريخ للنشر.

رونالد د. سايجل. (٢٠١٩). *التعقل ممارسات عملية لحل مشكلات الحياة اليومية*. ترجمة: شعبان جاب الله رضوان. القاهرة: المركز القومي للترجمة.

سعدية السيد بدوي. (٢٠١٩). دور التعقل في التنبؤ بحل المشكلات لدى عينة من طلاب الجامعة. *حوليات مركز بحوث الموهبة والإبداع*، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية الثامنة،

== (١٥٦)؛ *المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١*

الرسالة الرابعة.

شرين علاء الدين سعيد. (٢٠١٨). التقييم الجوهري للذات كمتغير مُعدل للعلاقة بين ضغوط العمل المُدركة والرضا الوظيفي. رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

شيرين عبد القادر محمود. (٢٠١٣). اليقظة العقلية كمتغير وسيط للعلاقة بين مظاهر اضطراب الشخصية الحدية و التعلق العاطفي. *حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية*، كلية الآداب، جامعة القاهرة، الحولية التاسعة، الرسالة الثامنة.

صفاء اسماعيل مرسي. (٢٠١٩). دور التعقل في تعديل العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق النفسي لدى عينة من مديري المدارس الحكومية ووكلائها. *دراسات نفسية*، ٢٩ (٤)، ٦١٩-٦٩٠.

فتحي عبد الرحمن الضبع، أحمد علي طلب. (٢٠١٣). فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، (٣٤)، ١-٧٥.

محمد جمال سيد. (٢٠١٩). المناخ الأسري و المدرسي لكل من المتميزين و ضحايا التنمر لدى عينة من طلاب المرحلة الإعدادية. رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم علم النفس الإرشادي، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

مسعد أبو الديار. (٢٠١٢). سيكولوجية التنمر بين النظرية والعلاج، ط٢. الكويت: مكتبة الكويت الوطنية.

معتر سيد عبد الله، وعبد اللطيف خليفة. (٢٠٠١). *علم النفس الاجتماعي*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.

مدوحة محمد سلامة. (٢٠٠٨). إعادة القراءة في بانورا. *مجلة دراسات نفسية*، ١٨ (١)، ١١١-١٢٠.

ميريام ميشيل نخلة. (٢٠١٩). *التعقل كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط الوالدية والتعلق لدى أمهات أطفال طيف التوحد*. رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم علم النفس، كلية

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بالوظائف الإدارية. =  
الأداب، جامعة القاهرة.

ندا طارق حمدي. (٢٠١٩). سلوك التنمر وعلاقته بفاعلية الذات لدى التلاميذ نوى صعوبات التعلم و العاديين بمرحلة التعليم الأساسي. رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

هبة سامي محمود. (٢٠١٢). دور التعقل في خفض حدة الضغوط النفسية لدى الشباب. مجلة الإرشاد النفسي، (٢٢)، ٧٠٣ - ٧٢٩.

هدى جمال محمد. (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من المراهقين من الجنسين. دراسات نفسية، ٢٨ (٤)، ٨٣٣ - ٩٤٥.

Anasori, E., Bayighomog, S., & Tanova, C. (2020). Workplace Bullying, Psychological Distress, Resilience, Mindfulness, and Emotional Exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 65- 89.

Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2015). Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 6(1912).

Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modeling*. Bandar Baru Bangi: MPWS Rich Resources.

Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using Self-Report Assessment Methods to Explore Facets of Mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In: P. Chen & C. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*, Vol (3), (PP. 1-28). New York: John Wiley & Sons.

Bashir, A., & Hanif, R. (2018). [Job Satisfaction and Burnout as Outcome of Workplace Bullying among Healthcare Professionals](#). *Rawal Medical Journal*, 43(3), 405-407.

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present:

=(١٥٨)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

Mindfulness and its role in psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.

Bulut, S., & Hihi, S. (2021). Bullying in the workplace: The Psychological Causes and Effects of Bullying in the Workplace. *Clinical Research in Psychology*, 4(1), 1-5.

Cardaciotto, K., Herbert, D., Forman, E., Moitra, E., & farrow, V. (2008). The assessment of present moment awareness and acceptance: The Philadelphia Mindfulness Scale. *Assessment*, 15, 204 – 223.

Chan, C., Wong, J., Yeap, L., Wee, L., Jamil, N., & Swarna Nantha, Y. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19(S4), 608.

[Charoensukmongkol, P.](#) (2013). The contributions of Mindfulness meditation on burnout, coping strategy, and Job Satisfaction: Evidence from Thailand. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 544-558.

Drydakis, N. (2019). School-Age Bullying, Workplace Bullying and Job Satisfaction: Experiences of LGB People in Britain. *Manchester School*, 87(4), 455- 488.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.

Forjan, D., Tuckey, M., & Li, Y. (2020). Problem solving and affect as mechanisms linking daily Mindfulness to task performance and Job Satisfaction. *Stress and Health*, 36(3), 338- 349.

Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated Mindfulness Intervention for Job Satisfaction, Quality of Life, and Compassion in Primary Care Clinicians: A Pilot Study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412–420.

Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., Danaee, M., & Phang, C. K., (2020). The Effect of Mindfulness-Based Training on Stress, Anxiety,

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية . ==

- Depression and Job Satisfaction among Ward Nurses: A Randomized Control Trial. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1088-1097.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J., & Arenas, A. (2015). Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227–237.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior*, 13 ed. United States of America: South-Western, Cengage Learning.
- Hobfoll, S., & Shirom, A. (2001). Conservation of Resources Theory Applications to Stress and Management in the Workplace. In: R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organization Behavior*, 2ed, (pp. 57- 80), New York: Marcel Dekker.
- Hogh, A., Conway, P. & Mikkelsen, E. (2017). Prevalence and Risk Factors for Workplace Bullying. In: P. Sturmey (Ed.), *The Wiley Handbook of Violence and Aggression*. New York: John Wiley & Sons.
- Horwitz B. N., & Neiderhiser J. M.(2011). Understanding Family Process and Child Adjustment through Behavioral Genetic Research: A Replay. *Journal of Marriage and Family*, 73(4), 827-831.
- Houdmont, J., Leka, S., & Bulger, C. (2008). The Definition of Curriculum Areas in Occupational Health Psychology. In: J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives in Research, Education and Practice*, (pp. 145- 170). Nottingham: Nottingham University Press.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2017). *Understanding Statistics in Psychology with SPSS*, (7ed). Pearson, British Library Cataloguing.
- Hulsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. (2013) Benefits of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 98 (2), 310–25.
- Hunter, L., Snow, S., & Warriner, S. (2018). [Being There and Reconnecting: Midwives' Perceptions of the Impact of Mindfulness Training on their Practice](#). *Journal of Clinical Nursing*, 27(5- 6), 1227-1238.
- Jex, S. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Judge, T., Hulin, C., & Dalal, R. (2009). Job Satisfaction and Job Affect. In: S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P., Ferrario, M., & De Smet, P.(2007).

== (١٦٠)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١ ==

- Testing Two Methods to Create Comparable Scale Scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-Like Questionnaires in the European JACE Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(4), 189-201.
- Kline, P. (1993). *The Handbook of Psychological Testing*. London: Routledge.
- Lee, J., Hwang, J., & Lee, K. (2019). Job Satisfaction and Job-related Stress among Nurses: The Moderating Effect of Mindfulness. *Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 62(1), 87- 95.
- Lin, L., Liu, X., & He, G. (2020). Mindfulness and Job Satisfaction Among Hospital Nurses: The Mediating Roles of Positive Affect and Resilience. [\*Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services\*](#), 58(6), 46-55.
- Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, 18, 176–186.
- Nauman, S., Malik, S., & Jalil, F. (2019). How Workplace Bullying Jeopardizes Employees' Life Satisfaction: The Roles of Job Anxiety and Insomnia. *Frontiers in Psychology*, 10 (2292).
- Neff, K. D. (2003). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85- 101.
- Neff, K. D. (2011). Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1–12.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26, 309–332.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83.
- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2020). Workplace Bullying, Mental Distress, and Sickness Absence: The Protective Role of Social Support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(1), 43- 53.
- O'Driscoll, M., & Roche, M. (2016). Working Hours, Health, and Well-Being. In: S. Clarke., T. M. Probst., F. Guldenmund., & J. Passmore. (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health*, (PP. 256- 275). New York: John Wiley & Sons.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing Character Strengths and Mindfulness Interventions: Benefits for Job Satisfaction and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150-162.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية . ==

- Ramaci, T., Rapisarda, V., Bellini, D., Mucci, N., De Giorgio, A., & Barattucci, M. (2020). Mindfulness as a Protective Factor for Dissatisfaction in HCWs: The Moderating Role of Mindful Attention between Climate Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1-16.
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of Trait Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions: Mediating Role of Work-Family Balance and Moderating Role of Work-Family Conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1542943.
- Rodriguez-Cifuentes, F., Fernandez-Salinero, S., Antonio Moriano, J., & Topa, G. (2020), Presenteeism, Overcommitment, Workplace Bullying, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8616.
- Rodriguez-Munoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jimenez, B., & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225–243.
- Rositer, L., & Sochos, A. (2018). Workplace Bullying and Burnout: The Moderating Effects of Social Support. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 27(4), 386–408.
- Rouxel, G., Michinov, E., & Dodeler, V. (2016). The Influence of Work Characteristics, Emotional Display Rules and Affectivity on Burnout and Job Satisfaction: A Survey among Geriatric Care Workers. *International Journal of Nursing Studies*, 62(1) 81–89.
- Salin, D., & Notelaers, G. (2020). Friend or Foe? The Impact of High-Performance Work Practices on Workplace Bullying. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 312- 326.
- Samnani, A., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581- 589.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of Mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- Smith, B., Shelley, B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., & Bernard, J. (2008). A Pilot Study Comparing the Effects of Mindfulness-Based and Cognitive-Behavioral Stress Reduction. *Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 14(3), 251- 258.
- Steele, N., Rodgers, B., & Fogarty, G. (2020). The Relationships of Experiencing Workplace Bullying with Mental Health, Affective

== (١٦٢)؛ الدجلة المصرية لدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١ ==



- Commitment, and Job Satisfaction: Application of the Job Demands Control Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2151.
- Vaculik, M., Vytaskova, J., Prochazka, J., & Zalis, L. (2016). Mindfulness, Job Satisfaction and Job Performance: Mutual Relationships and Moderation Effect. *Conference 21st International Scientific Conference on Smart and Efficient Economy - Preparation for the Future Innovative Economy*, May 19-20, PP.148- 156.
- Valentine, S., & Fleischman, G. (2018). From schoolyard to workplace: The impact of bullying on sales and business employees' machiavellianism, job satisfaction, and perceived importance of an ethical issue. *Human Resource Management*, 57(1), 293-305.
- Valikhani, A., Kashani, V., Rahmanian, M., Sattarian, R., Kankat, L., Mills, P. (2020). Examining the Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship between Mindfulness and Quality of Life and Mental Health: Testing the Mindfulness Stress Buffering Model. *Anxiety, Stress & Coping*, 33(3), 311–325.
- Vera-Rios, J. (2018). The Relationship Between Parenting Styles and Conduct Disorder in Hispanic Families. *Doctoral Dissertation*. Walden University.
- [Vukelic, M.](#), Cizmic, S., & Petrovic, I. (2019). Acceptance of Workplace Bullying Behaviors and Job Satisfaction: Moderated Mediation Analysis With Coping Self-Efficacy and Exposure to Bullying. *Psychological Reports*, 122(5), 1883-1906.
- Wongtongkam, N., Krivokapic-Skoko, B., Duncan, R., & Bellio, M. (2017). The Influence of a Mindfulness-based Intervention on Job Satisfaction and Work-related Stress and Anxiety. *International Journal of Mental Health Promotion*, 19(3), 134-143.

== دور التعقل في تعديل العلاقة بين التنمر في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملات بالوظائف الإدارية . ==

## **The Role of Mindfulness in Moderating The Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction**

**Aya allah Abdou Soliman Ahmed**

Lecturer of Psychology

Faculty of Arts. Cairo University

### **Abstract**

The study aims to investigate the relationship between mindfulness and both workplace bullying and job satisfaction, in addition to revealing whether mindfulness moderates the relationship between workplace bullying and job satisfaction among (200) Employees in administrative positions (mean age  $41.5 \pm 6.3$  years). Three scales have been applied to the sample: "Scale of Workplace Bullying" by Einarsen and his colleagues in 2009 translated and modified by the researcher, "Job Satisfaction Scale" by Shereen Alaa Eldin, "Philadelphia Mindfulness Scale" by Cardaciotto and his colleagues, translated by Saadia El- Sayed Badawy, with consideration of the psychometric features. This is in addition to the preliminary data Form used to collect the demographic variables. The statistical analysis revealed a negative relationship between workplace bullying, job satisfaction. It also showed a positive relationship between mindfulness and job satisfaction. Finally, the study showed moderating role for mindfulness in the relationship between workplace bullying and job satisfaction.

**Keywords:** Mindfulness, Workplace Bullying, Job Satisfaction.