



# **سلوك المخاطرة وعلاقته باليقظة العقلية والرضا عن العمل لدى عمال المناجم**

**إعداد**

**د/عائشة عبدالفتاح إبراهيم فرج**

**مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية  
جامعة الأزهر بالقاهرة**

## سلوك المخاطرة وعلاقته باليقظة العقلية والرضا عن العمل

### لدى عمال المناجم

عائشة عبدالفتاح إبراهيم فرج.

مدرس علم النفس بكلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر بالقاهرة .

البريد الإلكتروني: faragaisha0@gmail.com

### المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي العلاقة بين سلوك المخاطرة وكلا من (اليقظة العقلية والرضا عن العمل) لدى عمال المناجم، والتحقق من إمكانية التنبؤ بسلوك المخاطرة من كل من اليقظة العقلية والرضا عن العمل، والكشف عن الفروق في سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والرضا عن العمل وفقاً لمتغير العمر (من ٢٥-٣٥ سنة - أكثر من ٣٥ سنة) مستوى التعليم (متوسط-عالي). وشارك في البحث (١٢٠) عامل من عمال المناجم، وقد تكونت أدوات البحث من مقياس سلوك المخاطرة (إعداد الباحثة)، ومقياس اليقظة العقلية (إعداد عبدالرحمن، ٢٠٢٠)، ومقياس الرضا عن العمل (إعداد الباحثة). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين (سلوك المخاطرة- اليقظة العقلية، الرضا عن العمل). ووجود فروق ذات دلالة احصائية في سلوك المخاطرة وفقاً لمتغير العمر لصالح العمر من ٢٥ الي ٣٥ سنة، وفروق في مستوى التعليم لصالح التعليم العالي، كذلك وجود فروق في العمر لصالح العمر من ٢٥ الي ٣٥ سنة وعدم وجود فروق في مستوى التعليم في مقياس اليقظة العقلية، أيضاً وجود فروق داله احصائياً في العمر لصالح العمر من ٢٥ الي ٣٥ سنة، ومستوي التعليم لصالح التعليم العالي في مقياس الرضا عن العمل، واخيراً اشارت النتائج الي انه يمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة لدى عمال المناجم من خلال اليقظة العقلية والرضا عن العمل، تمت مناقشة نتائج البحث، وتقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: سلوك المخاطرة، اليقظة العقلية، الرضا عن العمل، عمال المناجم.



---

## Risk-taking behavior and its relationship to Mindfulness and Job satisfaction among miners

**Aisha Abdel Fattah Ibrahim Farag**

**Department of Psychology, Faculty of Human Studies, Al-Azhar University.**

**E-mail: faragaisha0@gmail.com**

### **Abstract:**

The current research aims to identify the relationship between risk-taking behavior and both (Mindfulness and job satisfaction) among miners, and to verify the possibility of predicting risk-taking behavior from both Mindfulness and job satisfaction, and to reveal differences in risk-taking behavior, Mindfulness, and job satisfaction according to For the age variable (from 25-35 years - more than 35 years) and education level (intermediate - high). (120) miners participated in the research, and the research tools consisted of a risk behavior scale (prepared by the researcher) and a Mindfulness scale (prepared by Abdul Rahman, 2020). And the job satisfaction scale (prepared by the researcher). The results resulted in a statistically significant relationship between (risk-taking behavior - Mindfulness, satisfaction with work). There were statistically significant differences in risk-taking behavior according to the age variable in favor of age from 25 to 35 years. And there are differences in the level of education in favor of higher education. There are also differences in age in favor of the age from 25 to 35 years, and there are no differences in the level of education in the Mindfulness scale. There are also statistically significant differences in age in favor of the age from 25 to 35 years, and the level of education is in favor of Higher education in job satisfaction scale ,Finally, the results indicated that risk-taking behavior among miners can be predicted through Mindfulness and job satisfaction. The results of the research were discussed, and some recommendations and proposed research were presented.

**Keywords:** Risk-taking behavior – Mindfulness – Job satisfaction- Among Miners.

## مقدمة:

تحتوي جميع المهن بمختلف أنواعها على مقدار معين من المشكلات والمواقف والمخاطرة التي تعتبر مهددة للأفراد العاملين فيها ولكن من مهنة إلى أخرى يختلف مقدار هذه المشكلات فبعض المهن تشتمل مواقف خطيرة أكثر من المهن الأخرى وتعد مهنة العمل في المناجم من المهن التي تحتوي على عدة سلوكيات ومواقف مهددة لحياة الأفراد العاملين بها، حيث تعتبر صناعة التعدين من أكثر الصناعات خطورة في العالم، حيث يتعرض عمال المناجم للعديد من المخاطر والتحديات أثناء أداء عملهم حيث يواجهون خطر الانهيارات الأرضية، وانبعاثات الغاز السامة وتعرضهم للإصابات أو الأمراض المهنية المرتبطة بالعمل في بيئة التعدين، فعمال المناجم يعملون في ظروف قاسية ومجهدة، حيث يتعين عليهم العمل في بيئات مظلمة وضيقة وملينة بالغبار والضوضاء، وتتطلب هذه الوظائف يقظة عقلية ومرونة.

سلوك المخاطرة هو النمط الذي يتبعه الأفراد أو المؤسسات في التعامل مع المخاطر واتخاذ القرارات المرتبطة بها، يمكن أن يكون سلوك المخاطرة مختلفاً من شخص إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، هناك أشخاص يكونون متحمسين للمخاطرة ويتقبلون المخاطر الكبيرة بسهولة، بينما يكون هناك آخرون يفضلون تجنب المخاطر قدر الإمكان، فبعض الأشخاص يتبنون سلوك المخاطرة العالية لأنهم يرون فيه فرصاً لتحقيق أهدافهم وتحريك حدودهم الشخصية والمهنية، فإن سلوك المخاطرة العالية قد يؤدي أيضاً إلى خسائر كبيرة إذا لم يتم إدارة المخاطر بشكل صحيح.

من الجانب الآخر، هناك أشخاص يتجنبون المخاطرة ويفضلون الاحتفاظ بالأموال في الحدود المألوفة والمستقرة، قد يخشون الفشل أو الخسارة ويفضلون الاحتفاظ بالأمان والاستقرار، ومع ذلك فإن الانحسار الدائم عن المخاطرة يمكن أن يمنع النمو والتطور الشخصي والمهني.

ويرجع الاهتمام بدراسة سلوك المخاطرة نظراً لأهميته ليس فقط في المجال النفسي، ولكن أيضاً في المجالات والميادين التطبيقية والعملية، كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والمجال التربوي، وهذا ما تبين من خلال تتبع التراث السيكولوجي والدراسات السابقة الخاصة بسلوك المخاطرة.

ويري خلف، وعباد(٢٠١٢) أن الأشخاص الذين يسلكون سلوك المخاطرة هم أشخاص يمتازون بالشجاعة على اقتحام المجهول، وهم أشخاص أقوياء لا يعرفون الخوف وعلى قدر كبير من الكفاءة والقدرة على التفكير والقدرة على التصرف في المواقف المعقدة والتي تحتاج إلى اتخاذ قرارات صعبة ويكون لديه الاستعداد لاتخاذ السلوك وتحمل عواقبه.

وتشير الديري(٢٠١١) الي التعرف على مستوي الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدي ضباط الإسعاف، ويرى دراسة البازجي (٢٠١١) والتي هدفت الي التعرف على اتجاهات أفراد إدارة حفظ النظام والتدخل في الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة النفسية ودراسة (David & wendy,2005) التي هدفت لمعرفة العلاقة بين الإقدام على المخاطرة الطوعية وارتكاب الحوادث عند السائقين في عمر الشباب.

ويقوم مفهوم اليقظة العقلية على القبول، مما يعني أن الفرد يولي اهتماماً لتفكيره ومشاعره، ويشعر عند ممارسة اليقظة العقلية في لحظة معينة أن أفكاره تتوافق مع ما يستشعره في الوقت الحاضر، بدلاً من إعادة صياغة الماضي أو تخيل المستقبل وتقوم اليقظة العقلية على التركيز على

اللحظة الراهنة دون التفكير في لحظة ماضية أو لحظة مستقبلية وتقبل الخبرات والانفعالات والأفكار في اللحظة الحالية (دسوقي، ٢٠٢٢).

ويشير Albrechr, et al(2012) الي ان اليقظة العقلية تساعد الأفراد في إدراك وفهم أنفسهم بشكل أوضح، ويوضح للفرد كيف يعيش في اللحظة الحاضرة بطريقة يجعله يبدع ويفكر ويقرر.

هناك علاقة بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية، فاليقظة العقلية هي القدرة على التركيز والانتباه والاستجابة السريعة للتحديات والمخاطر التي تواجهها، وتعتبر اليقظة العقلية جزءاً من الوظائف التنفيذية للدماغ، وهي المهارات العقلية التي تساعد في التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات، فالأشخاص ذوو سلوك المخاطرة العالية قد يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغط والمواقف المجهدة والمخاطر المحتملة، وبالتالي يكونون أكثر استعداداً لاتخاذ القرارات الخطيرة.

وهذا ما أوضحه Nooripour & Hosseinian(2019) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوي عالي بين اليقظة العقلية يتمتعون بمزيد من القدرة على تحمل المخاطر.

بشكل عام، يمكن القول إن اليقظة العقلية الجيدة تساعد في تحسين قدرة الفرد على التعامل مع المخاطر بشكل فعال واتخاذ القرارات المناسبة، إذا كان الشخص يمتلك مستوى عالٍ من اليقظة العقلية، فقد يكون أكثر استعداداً لتقييم المخاطر بشكل دقيق واتخاذ قرارات متوازنة تعتمد على معرفته وتجربته وتقديره للمخاطر المحتملة.

ويري حمزة(٢٠٠٢)، أن المخاطرة جزء لا يتجزأ من أي عمل يقوم به الإنسان، ولكنها تكتسب أهمية خاصة عندما تكون المخاطرة جزءاً من مهنة الإنسان ووظيفته فعندئذ تكون متعلقة في صلب عملية اتخاذ القرارات وتعتبر نمطية العمل وابتكار أساليب تحسن من ذلك العمل، فالمخاطرة لن تكون سمة وسلوكاً بارزاً يسلكه العاملون لولا ما يحيط بهم من رضا عن العمل.

وجدت بعض الدراسات أن الأفراد الذين يتبنون سلوك المخاطرة أكثر رضاً عن العمل عندما يوفر لهم العمل تحديات وفرص للتجربة والتعلم، ويرتبط سعيهم للمغامرة والتحدي بالشعور بالتحقيق الشخصي والرضا عن العمل، وأن الأفراد الذين يتبنون مستويات عالية من المخاطرة يكونون أكثر رضاً عن العمل عندما يوجد فرص للحصول على مكافآت كبيرة أو عوائد مالية عالية، ويرتبط ارتفاع مستوى المخاطرة برغبة الأفراد في تحقيق النجاحات والمكافآت.

مثل دراسة Lee & Ladelsky( 2000) التي اثبتت أن الأفراد الذين يتبنون سلوك المخاطرة أكثر رضاً عن العمل عندما يوفر لهم العمل تحديات وفرص للتجربة والتعلم، ويرتبط سعيهم للمغامرة والتحدي بالشعور بالتحقيق الشخصي والرضا عن العمل.

مما سبق يتضح أهمية تناول متغير سلوك المخاطرة وخاصة لدي فئة مهمة وهي عمال المناجم، فإذا كان العامل مدرّكاً للمخاطر التي يواجهها وقادراً على ملاحظة ما يدور حوله من أحداث ومخاطر ومدرّكاً بالخبرات والأحداث الحاضرة والتركيز عليها قادراً على التمييز بين الصواب

والخطأ كان له تأثير مهم على نجاح المؤسسة وتقدمها أو تأخرها وبالتالي تؤثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية.

### مشكلة البحث وتساؤلاته:

أن ما يميز الإنسان عن بقية الكائنات الحية هو التعقل والتحكم بالانفعال، وفي ضوء أداءه لمهنته التي من خلالها يهدف إلى إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه الأمر الذي يترتب عليه تفاعلاً ونشاطاً قد يرافقه بعض المخاطر سواء كانت هذه المخاطرة، عائدة للطبيعة أم للبشر، ولا شك في أن مهنة العمل في المناجم مهنة مليئة بالمخاطر، تبلورت لدى الباحثة فكرة البحث حيث ان لدراسة سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم ذات أهمية كبيرة ويمكن ان تساهم في تحسين سلامتهم وسلامة المنجم بشكل عام ومن اهم الأسباب التي تبرز أهمية دراسة سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم، تعزيز الوعي بالمخاطر: يساعد فهم سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم في زيادة الوعي بالمخاطر المحتملة في بيئة العمل، هذا يمكن أن يساعد العمال على تحديد المواقع الخطرة واتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة للحد من المخاطر، كما ان فهم سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم يمكن أن يساعد في تقليل حوادث العمل والإصابات، بالتعرف على الأنماط السلبية في سلوك المخاطرة وتحديد العوامل التي تؤدي إلى المخاطر، يمكن اتخاذ إجراءات وقائية وتصميم نظم عمل أكثر أماناً، ويمكن أن يؤدي فهم سلوك المخاطرة لتحسين أداء المنجم بشكل عام، من خلال تحليل سلوك المخاطرة وتحديد النقاط الضعيفة والقوية، يمكن اتخاذ إجراءات لتحسين إدارة المخاطر وتعزيز كفاءة العمل.

فسلوك العاملين في المناجم ينحى منحي السلوك الخطر لما في أعمالهم من مخاطر كبيرة حيث أن سلوك المخاطرة هو أحد أنواع السلوك الذي يسلكه كثير من الأفراد من أجل تحقيق هدف أو أهداف مختلفة، وكثيراً ما يكون سلوك المخاطرة الذي يسلكه الشخص سبباً في الابتكار والبدع والذى يؤدي بدوره الى التجديد والحدثة والنجاح والتقدم.

ويري إبراهيم (٢٠٠٢) أن سلوك المخاطرة سمة خاصة للشخصية الابتكارية التي تعتبر أساس العمل الإبداعي ولذلك فالأشخاص الذين يسلكون سلوك المخاطرة هم اشخاص يمتازون بالشجاعة علي اقتحام المجهول.

وأوضح Caitlin et al(2017) أن الأشخاص ذوو اليقظة العقلية العالية عرضة لاتخاذ المخاطر بشكل إيجابي، لأنهم يتمتعون بثقة في قدرتهم على التكيف مع المواقف المحفوفة بالمخاطر وقد يكونون أكثر استعداداً لاستكشاف المجهول وتحقيق النجاحات الكبيرة، كما أن لليقظة العقلية تأثير إيجابي على معالجة المعلومات المتعلقة بالمخاطر، فالأشخاص ذوو اليقظة العقلية العالية قد يكونون أكثر قدرة على تقييم المخاطر بشكل دقيق واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على المعلومات المتاحة لديهم، كما أكدت دراسة (Nooripour & Hosseinian, 2019) أن الأشخاص ذوو اليقظة العقلية العالية قد يكونون على يقين من قدرتهم على التعامل مع المخاطر والتكيف معها بنجاح، هذه الثقة تجعلهم يشعرون بالاطمئنان والاستعداد للقفز في تحديات جديدة ويكونون عادةً أكثر مرونة في تكييفهم مع التغيرات والتحديات المحتملة، هذه المرونة تمكنهم من التكيف بشكل أفضل مع المخاطر والاستجابة بشكل إيجابي لها.

فالأشخاص ذوو اليقظة العقلية العالية قد يكونون أكثر استعداداً لاستكشاف المجهول والبحث عن فرص جديدة، هم يرون المخاطرة كفرصة للنمو والتطور ولا يخشون من المغامرة.

ومن أجل ان يكون سلوك المخاطرة سلوكًا سائدًا لدى العاملين فإنه ينبغي تبديد اجواء الشك والخوف وذلك عن طريق تعزيز درجة الرضا عن العمل لدى العاملين، فعندما يتمتع العاملون بقدر من الرضا عن العمل فمن المتوقع أن يكون هناك مجال واسع لتبني سلوك المخاطرة الذي يكون سببًا في التقدم والحدثة والإبداع.

ذكر الشامي والسفياي (٢٠٢٣) أن الأفراد عندما يكونون راضيين عن وظائفهم، فإنهم يشعرون بثقة أكبر في تقديم أفكار جديدة واقتراح حلول مبتكرة للمشاكل، وقدرة علي مواجهة المخاطر، ويشجع الرضا الوظيفي الموظفين علي تجربة أفكار جديدة وتطوير مهاراتهم بشكل مستمر، مما يعزز ثقافة الابتكار في المؤسسة.

وتشير دراسة (Saha, et al(2020) الي أن الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من المخاطرة يكونون أكثر رضا عن العمل عندما يوجد فرص للحصول على مكافآت كبيرة أو عوائد مالية عالية، ويرتبط ارتفاع سلوك المخاطرة برغبة الأفراد في تحقيق النجاحات والمكافآت.

كما تتضح مشكلة البحث من مسح الدراسات السابقة، فقد وجدت الباحثة أن الدراسات السابقة التي اطلعت عليها لم تتناول متغيرات البحث الحالي مجتمعة معاً في دراسة واحدة، اما من حيث العينة لم تتوصل الباحثة الي اي دراسة تناولت عمال المناجم، فلعينة البحث الحالي أهمية بالغة فهم عنصر مهم في المجتمع فامتلاكهم لمتغيرات وسمات إيجابية تساعدهم علي العمل والأداء بكفاءة ورضا ويقظة لفهم الأمور، وبالتالي النجاح في العمل، مما اثار الباحثة لتناول هذه المتغيرات والتعرف علي طبيعة العلاقة والفروق بينهم.

وعلي ضوء المسوغات السابقة يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات التالية:

١. هل توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدي عمال المناجم؟
٢. هل توجد علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة والرضا عن العمل لدي عمال المناجم؟
٣. هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث علي مقياس سلوك المخاطرة باختلاف متغير العمر (٢٥-٣٥) وأكثر من ٣٥، ومستوي التعليم (متوسط، عالي)؟
٤. هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث علي مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغير العمر (٢٥-٣٥) وأكثر من ٣٥، ومستوي التعليم (متوسط، عالي)؟
٥. هل توجد فروق بين أفراد عينة البحث علي مقياس الرضا عن العمل باختلاف متغير العمر (٢٥-٣٥) وأكثر من ٣٥، ومستوي التعليم (متوسط، عالي)؟
٦. هل يمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة من خلال متغيرات البحث (اليقظة العقلية والرضا عن العمل)؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى محاولة التعرف على

- معرفة العلاقة بين سلوك المخاطرة وكل من اليقظة العقلية والرضا عن العمل، لدي عمال المناجم.
- الكشف عن الفروق في سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والرضا عن العمل وفقاً للسن ومستوي التعليم.

- التحقق من إمكانية التنبؤ بسلوك المخاطرة لدى عمال المناجم من خلال البقظة العقلية والرضا عن العمل.

#### أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في جانبين هما:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تناول سلوك المخاطرة بالدراسة والبحث لدى عمال المناجم في ظل ندرة الدراسات التي تناولت سلوك المخاطرة لدى هذه الفئة.

- تقديم تصوراً نظرياً عن سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم ، وماهية العلاقة بينه وبين اليقظة العقلية والرضا عن العمل لديهم.

- تأتي أهمية هذا البحث في ظل محدودية الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم بما له من اثار علي المستوي الشخصي والمهني لديهم .

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية في:

- تصميم مقياس لسلوك المخاطرة والرضا عن العمل.

- قد تسهم نتائج البحث في فهم مدي تأثير هذه المتغيرات على أداء الأفراد ونجاحهم في وظائفهم وأعمالهم، مما يساعد على تحسين الأداء والإنتاج وبالتالي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والنظرة المستقبلية.

- قد تسهم نتائج هذا البحث في توجيه الانتباه إلى مزيد من الدراسات والأبحاث والبرامج الإرشادية لتحسين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدى عمال المناجم وكذلك مستوي الرضا عن العمل لديهم.

#### محددات البحث:

المحددات البشرية: تكونت عينة البحث الحالي من (١٢٠) من عمال المناجم كلهم ذكور ومن أصحاب الشهادات العالية والمتوسطة ويتراوح السن من (٢٥. ٣٥) أو أكثر من ٣٥ سنة.

المحددات المكانية: تم تطبيق أدوات البحث الحالي على عينة من عمال المناجم .

المحددات الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث عام ٢٠٢٤ .

#### التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:

#### سلوك المخاطرة The Risky Behavior

وتعرفه الباحثة بأنه الأفعال والتصرفات التي تدفع الفرد إلى القيام بعمله المهني بالرغم من تعرض حياته للخطر بهدف الوصول إلى مستوي أعلي في مهنته والإقدام على اتخاذ قرارات مهمة في العمل دون تردد وشعوره بالرضا عن عمله.



ويعرف إجرائيًا: بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس سلوك المخاطرة المستخدم في البحث الحالي.

### اليقظة العقلية Mindfulness

وتعرفه عبد الرحمن (٢٠٢٠، ١٢٥) بأنها قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بوعي في الوقت الحاضر وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطه به والقدرة على الوصف الدقيق لما يشعر من قدرات وأفكار ومشاعر داخلية، والقدرة على التمييز والتفريق بين الأشياء والصواب والخطأ، مما يساعد الفرد على تقنين الحاضر والتنبؤ بالمستقبل، لتحسين الأداء الوظيفي للفرد.

ويعرف إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس اليقظة العقلية المستخدم في البحث الحالي.

### Job Satisfaction الرضا عن العمل

وتعرفه الباحثة بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر الفرد بالسعادة والارتياح في بيئة العمل والرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية المتعلقة بالعمل.

ويعرف إجرائيًا: بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الرضا عن العمل المستخدم في البحث الحالي.

### المفاهيم النظرية للبحث

#### أولاً: سلوك المخاطرة The Risky Behavior

يعد موضوع المخاطرة من الموضوعات التي تهتم بها حاليًا الدول المتقدمة، حيث تعمل على تنميته لدي الأفراد فمعظم الثقافات تعطي قيمة على اتخاذ المخاطر أكثر من اتخاذهم الحذر، وتنبع المخاطر من شخصية قوية لا تعرف الخوف فالمخاطر يمتلك كفاءة عالية في تفكيره العام والخاص، ويستطيع التعرف على المواقف المعقدة والتي تحتاج إلى اتخاذ قرارات صعبة، ولديه استعداد لاتخاذ سلوك المخاطرة.

#### تعريف سلوك المخاطرة:

يعرف (Tixier, et al (2014) سلوك المخاطرة انه ينشأ أساسًا من تصور غير دقيق وتسامح غير مقبول مع المخاطر، فالمخاطرة عامل هام في غالبية السلوك، وقد توصلت ابحاث علم النفس وجود تفاعلات معرفية بين المشاعر وإدراك الخطر.

ويري (Tager, (2015) سلوك المخاطرة بأنه سلوك يشارك فيه الأفراد وقد يكون له عواقب ضارة، بعض العواقب تشمل الإصابات الشديدة أو الخسارة المتعلقة بالنفس والآخرين وله آثار قصيرة أو طويلة المدى.

وعرفه (Malesza & ostaszewski, (2016 ان سلوك المخاطرة تلك التي توازن بين المكسب والخسارة، فهو قرار يتخذه الفرد، يقبل فيه المشاركة في نشاط ينطوي على الغموض، وله

هدف مرغوب يمكن تحقيقه إذا تقبل الفرد احتمالات الفشل المتضمنة في اختيار أحد البدائل أملا في تحقيق النجاح.

ويعرف الحماد (١٨:٢٠١٩) سلوك المخاطرة بأنه ميل الفرد للقيام بأعمال ذات طبيعة خطيرة، بحيث يقبل على هذه الأعمال بجرأة واندفاعية وإقدام وبدافع حب الاستطلاع.

ويعرف عبد الحميد (١٥٩: ٢٠٢١) سلوك المخاطرة بأنه السلوك أو التصرف الذي يعرض الفرد لكثير من الأخطار التي قد تصل إلى حد الموت أحياناً ولا يكون مجبراً عليه، وإنما يختاره بمحض إرادته وكأنه يفضل أن يضع نفسه في موضوع الخطر، أو في موضع ينتج عنه لومه أو توبيخه أو فشله وعقابه.

ويعرفه بوفصارة، بن معروزة (٥٣٥: ٢٠٢٣) سلوك المخاطرة بأنه سلوك يعتمد الفرد باعتباره الوسيلة للتعامل مع المتغيرات والمهام النمائية بغرض الاستقلال والاستكشاف أو إثبات الوجود أو لفت الأنظار.

ومن خلال التعريفات السابقة لسلوك المخاطرة تري الباحثة:

١. سلوك المخاطرة قرار يتخذه الفرد بناءً على عوامل نفسية ومنها إثبات الذات.
٢. تؤثر العوامل الاجتماعية في سلوك المخاطرة.
٣. سلوك المخاطرة قد يكون الفرد مدفوعاً لها (مكره على فعلها). وقد يجد نفسه في موقف لا بد من المخاطرة لإنجاز هدف ما.
٤. يؤثر سلوك المخاطرة على النفس أو الجسد أو كليهما.
٥. سلوك المخاطرة قرار صعب.

دو افع سلوك المخاطرة:

تحدد دو افع سلوك المخاطرة كما أوردها النوايسة، (٢٠٢٠) وعبد الله، (٢٠١١) في الاتي :

- ١- نيل الإعجاب، ويشير إلى الميل لنيل الإعجاب والاهتمام لجذب الآخرين، فثقته العالية بنفسه وتقديره العالي لذاته يجعله يقتنص الفرص لتحقيق أهدافه مهما كانت صعبة أو مستحيلة.
- ٢- الرغبة في تحقيق المكاسب: يمكن أن يدفع بعض الأشخاص إلى المخاطرة بسبب رغبتهم في تحقيق مكاسب مالية أو اجتماعية. يعتقدون أن المخاطرة يمكن أن تفتح الباب لفرص جديدة وتجلب لهم مكاسب هائلة.
- ٣- الإثارة والتحدي: قد يشعر بعض الأشخاص بالملل أو الروتين في حياتهم اليومية، ولذلك يبحثون عن تجارب مثيرة وتحديات جديدة، يعتبرون المخاطرة والقفز في المجهول وسيلة للحصول على إثارة وتجارب مثيرة.
- ٤- الثقة في المهارات الشخصية: يمكن أن يدفع الثقة العالية في المهارات الشخصية بعض الأشخاص إلى المخاطرة، يعتقدون أنهم قادرين على التعامل مع المخاطر بنجاح والتغلب عليها بفضل قدراتهم ومهاراتهم الفردية.
- ٥- الضغط الاجتماعي: يمكن أن يسهم الضغط الاجتماعي في دفع الأشخاص إلى المخاطرة، قد يشعرون بأنهم مجبرون على المخاطرة للحفاظ على سمعتهم أو مكانتهم في المجتمع أو في مجموعة معينة.

٦-الوضع النفسي والعواطف: قد تؤثر الحالة النفسية والعواطف في قرارات المخاطرة، في بعض الحالات، يمكن أن يكون الشخص يائسًا أو يشعر بالغضب أو الإحباط، وبالتالي يكون أكثر استعدادًا لاتخاذ قرارات مخاطرة قد تكون غير معتادة بالنسبة له.

٧-الخبرة السابقة والمعرفة: قد تؤثر الخبرة السابقة والمعرفة بمستوى المخاطرة ونتائجها على سلوك المخاطرة للأفراد، إذا كان الشخص قد حقق نجاحات سابقة من خلال المخاطرة، فقد يكون أكثر عرضة للمخاطرة في المستقبل.

### السمات الشخصية للشخص المخاطر

ويري كلا من العبادسة (٢٠٢١) والكيال (٢٠٠٢) أن الأفراد الذين يتبعون سلوك المخاطرة عادةً يتمتعون ببعض السمات الشخصية المميزة. ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هذه السمات ليست مطلقة وقائمة، ولا تعني بالضرورة أن الشخص يجب أن يمتلك جميع هذه السمات ليكون مخاطراً، قد يكون لدى الأفراد العديد من هذه السمات أو بعضها فقط، وفيما يلي بعض السمات الشخصية المشتركة للأشخاص المخاطرين:

. البحث عن المغامرة: يميل الأشخاص المخاطرين إلى السعي للمغامرة والإثارة، قد يكونون متحمسين لتجربة أنشطة جديدة ومثيرة، ويستمتعون بالتحدي والتجاوز للحدود المألوفة.

. الثقة العالية بالنفس: يتمتع الأشخاص المخاطرين بمستوى عالٍ من الثقة بالنفس، ويشعرون بالقدرة على التعامل مع المخاطر والتغلب على التحديات، قد يكونون أكثر استعدادًا لتحمل النتائج المحتملة لاتخاذ قرارات مخاطرة.

. الانفتاح للتجارب الجديدة: يكون الأشخاص المخاطرين عادةً منفتحين لتجربة أشياء جديدة ومختلفة، قد يكونون أقل تمسكًا بالروتين والمألوف، ويبحثون عن تجارب مثيرة ومبتكرة.

. القدرة على تحمل الضغط: يمكن أن يكون لدى الأشخاص المخاطرين القدرة على التعامل مع المواقف المجهدة والضغط المرتفعة، قد يكونون على استعداد للتحدي والتعامل مع المخاطر في ظروف قاسية.

. الحب للتنافس: يستمتع الأشخاص المخاطرين بالتنافس والسباق، قد يكونون مدفوعين للتفوق وتحقيق النجاح، ويستمتعون بالمنافسة مع الآخرين والتفوق عليهم.

. الحماسة والشغف: يتميز الأشخاص المخاطرين بالحماسة والشغف للحياة، قد يكونون متحمسين لتحقيق أهدافهم ومستعدين للقيام بالمخاطر اللازمة لتحقيق طموحاتهم.

### أنواع سلوك المخاطرة:

قسم كلاً من (Breivik, et al, 2020) و محمود (٢٠١٩) سلوك المخاطرة إلى عدة أنواع

وهي.

١. المخاطرة المالية: يتعلق هذا النوع من المخاطرة باتخاذ قرارات مالية ذات مخاطر عالية، قد يشمل ذلك الاستثمار في الأسهم والسندات، التداول في العملات الأجنبية، القمار، أو المشاركة في أعمال تجارية محفوفة بالمخاطر.

٢. المخاطرة الصحية: يتعلق هذا النوع من المخاطرة باتخاذ قرارات تتعلق بالصحة والسلامة الشخصية، قد يشمل ذلك ممارسة رياضة متطرفة أو خطيرة، استكشاف المناطق الخطرة أو المشاركة في أنشطة غير آمنة.

٣. المخاطرة المهنية: يتعلق هذا النوع من المخاطرة باتخاذ قرارات مخاطرة في مجال العمل، قد يشمل ذلك قبول وظائف تتضمن مخاطر بدنية أو نفسية، أو بدء مشروع تجاري خاص محفوف بالمخاطر.

٤. المخاطرة الاجتماعية: يتعلق هذا النوع من المخاطرة باتخاذ قرارات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات الاجتماعية، قد يشمل ذلك تكوين صداقات أو علاقات غير مستقرة، المشاركة في سلوكيات غير قانونية أو غير مقبولة اجتماعياً.

#### العوامل المؤثرة في سلوك المخاطرة:

يري كلاً من طشطوش (٢٠٢١) وخليوي (٢٠١٧) (٢٠١٧) العوامل المؤثرة في سلوك المخاطرة

هناك عدة عوامل تؤثر في سلوك المخاطرة للأفراد، قد تكون هذه العوامل مترابطة ومتداخلة، وتتأثر بالظروف الشخصية والاجتماعية والثقافية، وفيما يلي بعض العوامل المؤثرة الشائعة في سلوك المخاطرة:

١. العمر والنضج العقلي: يعتقد البعض أن الشباب والمراهقين أكثر عرضة لاتخاذ قرارات مخاطرة نظراً للتجارب الجديدة والبحث عن الإثارة ومع ذلك، فإن النضج العقلي والتجارب السابقة يمكن أن تؤثر في قدرة الفرد على تقييم المخاطر واتخاذ القرارات بشكل أفضل.

٢. الشخصية والطبيعة: يعتقد البعض أن بعض الأشخاص لديهم ميل طبيعي للاستكشاف والمغامرة، وبالتالي فإنهم أكثر عرضة لاتخاذ قرارات مخاطرة. قد تشمل هذه الشخصيات الأشخاص الذين يبحثون عن المتعة والإثارة ويميلون إلى المخاطرة.

٣. التأثير الاجتماعي: يمكن أن يؤثر الضغط الاجتماعي والمجتمعي على سلوك المخاطرة، على سبيل المثال، إذا كانت المجموعة أو الثقافة التي ينتمي إليها الشخص تشجع على المخاطرة أو تعتبرها مقبولة، فقد يكون أكثر عرضة لاتخاذ قرارات مخاطرة.

٤. الخبرة والمعرفة: يمكن أن تؤثر الخبرة والمعرفة بشكل كبير على سلوك المخاطرة، إذا كان الشخص لديه معرفة وفهم كافي بالمخاطر المحتملة وكيفية التعامل معها، فقد يكون أكثر قدرة على اتخاذ قرارات مخاطرة مدروسة ومناسبة.

٥. تقييم المخاطر والمكافآت: يعتقد الأفراد بشكل عام أن المخاطرة تحمل مكافآت محتملة، قد يؤثر تقييم الفرد للمخاطر والمكافآت المحتملة على قراراته المتعلقة بالمخاطرة، إذا كان الشخص يرى أن المكافآت المحتملة تفوق المخاطر، فقد يكون أكثر عرضة لاتخاذ قرارات مخاطرة.

٦. الظروف البيئية والاقتصادية: الظروف البيئية والاقتصادية المحيطة يمكن أن تؤثر على سلوك المخاطرة، على سبيل المثال، قد يؤثر الفقر أو ظروف الحياة الصعبة على سلوك المخاطرة، حيث يمكن أن يكون الأفراد أكثر استعدادًا للمخاطرة لتحسين وضعهم الاقتصادي.

#### تعقيب عام عن سلوك المخاطرة:

تري الباحثة أن المفهوم التقليدي لسلوك المخاطرة يختلف في نظرتة عن المفهوم الحديث للمخاطرة فينظر المفهوم التقليدي للمخاطرة كمفهوم سلبي، أما المفهوم الحديث للمخاطرة فينظر على أنها فرصة وهذا يتطلب ضمناً الموافقة على المخاطرة، ويعتبر هذا الاتجاه إيجابياً.

فالمخاطرة سمة معرفية في الشخصية، واتخاذ الشخص قراراً بالمخاطرة يتضمن جانبين أحدهما شخصي والآخر عقلي، فالمخاطرة عملية إدراكية، فالشخص يتخذ قراراته حسبما يدرك وهناك عوامل ذاتية تتدخل في الإدراك، فالشخص لديه بناء من القيم والاتجاهات بالإضافة إلى التنشئة الاجتماعية وخبرات سابقة ويمتلك سمات وخصائص شخصية متميزة عن غيره وبناء نفسياً منفرداً.

وأن المخاطر شخص مثابر، يتمتع بقدر كبير من الجرأة والأقدام، أقل إحباطاً ومماطلة وأكثر استقلالية، وأكثر ثقة بالنفس وأكثر قدرة على حل المشكلات وأكثر قدرة على التحليل بدقة وضع القرار وتقبل الصعاب.

#### ثانياً: اليقظة العقلية Mindfulness

تعد اليقظة العقلية أحد موضوعات علم النفس الإيجابي الذي تم اعتماده كفرع رسمي من فروع علم النفس، والذي أحدث طفرة كبيرة في مبادئ وأفكار علم النفس التقليدي الذي يهتم بالحد من الاضطرابات النفسية إلى التركيز على دراسة وتنمية المفاهيم والمتغيرات الإيجابية للشخصية الإنسانية كالسعادة والامل والرضا والتفاؤل والتسامح (Lambert, 2015).

فاليقظة العقلية هي حالة وعي وانتباه عالية للعقل، حيث يكون الشخص مركزاً ومدركاً تماماً لتجارب والأحداث الحاصلة في اللحظة الحالية. تتضمن اليقظة العقلية القدرة على تركيز الانتباه وتجاوز التشوش الذهني، والبقاء حاضرًا ومتواجدًا في اللحظة الحالية، فعندما يكون الشخص يقظاً عقلياً، يكون لديه القدرة على استيعاب المعلومات بشكل أعمق وأكثر تفصيلاً، ويلاحظ التفاصيل الدقيقة والتغيرات الصغيرة في البيئة المحيطة به، إنه يتمتع بوعي أكبر لأفكاره ومشاعره وتفاعلاته العاطفية، مما يمكنه من اتخاذ قرارات أكثر وعياً وإدراكاً.

تعتبر اليقظة العقلية مهمة في عدة مجالات من الحياة في العمل، يمكن أن تساعد اليقظة العقلية على زيادة الإنتاجية والتركيز، وتحسين القدرة على حل المشكلات. أيضاً في الحياة الشخصية، يمكن أن تساهم اليقظة العقلية في تحسين العلاقات الاجتماعية وتقدير اللحظة الحالية وزيادة السعادة العامة،

وتعتبر اليقظة العقلية منبئاً قوياً بالصحة النفسية، فلها تأثير قوي على الأداء والتوافق النفسي، فهي تساعد الفرد في السيطرة على تركيزه لأداء المهمات المطلوبة، وتساهم في الانفتاح على الخبرات

وعلاج العديد من الاضطرابات النفسية، حيث إن ممارسة مهارات اليقظة العقلية يعمل على خفض أعراض الاكتئاب والقلق والضغط النفسية (الرشدان، ٢٠٢٢).

#### تعريف اليقظة العقلية:

اجتهد العلماء والباحثون في دراسة اليقظة العقلية ووضعوا له عدة تعريفات، وتنوعت تلك التعاريف باختلاف وجهات نظرهم لمفهوم اليقظة العقلية، فمنهم من يري أنها قدرة معرفية، او سمة من سمات الشخصية او حالة مؤقتة، او عملية نفسية، او أسلوب معرفي، أو تدخل علاجي.

ويشير Bernay & Ross (2014,60) لليقظة العقلية بأنها حالة عقلية نشطة يركز الفرد من خلالها على الاهتمام بموضوع ما، وتوجيه هذا الاهتمام من خلال تفكيره ووعيه العميق، حتى يصبح قادرًا على التركيز، واكتساب اتجاهات نحو حياته واتخاذ قراراته.

ويري Behan (2020) انها إدراك الفرد للحظة الحالية، كما أنها شكل من أشكال التأمل الذي يساعد المرء على السيطرة المراقبة على الأفكار والمشاعر كجوانب للخبرة وتعد من أفضل الطرق للسيطرة على التوتر كونها تبعد عن المرء الشعور بفقدان السيطرة.

يري دياب، وسعيد (٢٠٢٢، ٢٤٣) اليقظة العقلية بأنها انتباه ووعي مقصود منتفع للحاضر، دون الماضي أو الانشغال بالمستقبل وملاحظة الفرد لخبراته وانفعالاته وأفكاره الداخلية والخارجية، دون تقييمها أو إصدار أي أحكام عليها بالسلب أو الإيجاب.

وعرفه هينساوي (٢٠٢٠، ٢٢) بأنه حالة من الوعي النفسي الحاضر، المتسمة بالملاحظة التفصيلية للمنبهات الداخلية والخارجية عند ظهورها، والمعتمدة على الممارسات وطريقة معالجة المعلومات وسمات الشخصية التي تعزز هذا الوعي، ومن خلال الانتباه القصدي الحاضر في اللحظة، لتساعد الفرد على الحفاظ على ممارسة عدم الحكم بوعي عالي لأفكاره أو عواطفه أو تجاربه لحظة بلحظة.

عرفته البديري (٢٠٢٣، ٧٤٠) بأنه نشاطاً ذهنياً متلاحقاً ينساب لخلق أفكار جديدة تتسم بالتنوع والتميز وتدل على تفرد الشخص في ممارسته لنوع من أنواع الذكاء أو الذكاءات المتعددة، والتي تطرح بدورها إنتاجاً فكرياً جديداً قابلاً للتطبيق، حيث تعم الفائدة.

ويشير عيسي (٢٠٢٣، ٧٨٩) إلى ان اليقظة العقلية هي قدرة الفرد على ان يبقي في حالة الوعي المتوازن والذهن الحاضر للتعامل مع الأفكار الجديدة لحظة بلحظة واستقبال المعلومات.

تري الباحثة ان التعريفات السابقة تختلف فيما بينها نظراً لاختلاف المنظور العلمي لكل تعريف، لكنها تتفق على وصف اليقظة العقلية باعتبارها التركيز على اللحظة الحاضرة والملاحظة والاهتمام بالأفكار او المشاعر، وهي حالة مراقبة مستمرة للخبرات الحاضرة، ومواجهة الأحداث الحالية كما هي.

#### خصائص اليقظة العقلية:

١. الموافقة، وتعني الموافقة أن الفرد منفتح لرؤية الأشياء كما هي في اللحظة الحاضرة لفهمه بحيث يكون الفرد أكثر فاعلية في الاستجابة.

٢. التعاطف: يعني التعاطف أن يتصف الفرد بمشاعر يستطيع من خلالها أن يتفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة وفق منظورهم وردود أفعالهم (بوحارة، ٢٠٢٣: ٣٧٣)
٣. التففتح: يعني أن يري الفرد الأشياء من حوله كما هو أنه رآها لأول مرة فيتولد احتمالات من خلال التركيز على التغذية الراجعة في اللحظة الحاضرة. (Kabat, 2018,19)
- وتري الباحثة أن خصائص اليقظة العقلية ما يلي:
- القدرة على التركيز وتوجيه الانتباه نحو المهام والأنشطة الحالية، مع قدرة على تجاوز التششت الذهني والتفكير في الأمور الأخرى.
  - الانتباه: القدرة على أن يكون الشخص مدرِّكًا تمامًا لتفاصيل المعلومات المحيطة به في اللحظة الحالية، وتصفية المعلومات غير الضرورية.
  - الوعي الذاتي: القدرة على مراقبة وملاحظة الذات والتفاعلات العاطفية والأفكار الداخلية، وفهم ما يحدث في الداخل والخارج وتأثير ذلك على الشخص.
  - القدرة على التعلم: القدرة على استيعاب واستيعاب المعلومات الجديدة وتكوين فهم أعمق وأكثر شمولاً للمواضيع والمهارات المختلفة.
- فوائد اليقظة العقلية:
- المزيد من التركيز، فعين نركز انتباهنا نكتسب المزيد من السيطرة والقوة في جميع مجالات الحياة.
  - تعزيز الشعور بالقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط.
  - تعزيز الشعور بمعني الحياة واستكشاف المعني (حسن، محمد، ٢٠٢٢).
  - لليقظة العقلية فوائد فسيولوجية ونفسية، وتمثل الفوائد الفسيولوجية في التغيرات الفسيولوجية التي تحدث لدي الفرد، ومنها: خفض الألم المزمن، وتحسين الوظيفة المناعية، وتحقيق جودة النوم، بينما تتمثل الفوائد النفسية في خفض الضغوط، وأعراض الاكتئاب النفسي والقلق، والتفكير، والمخاريف المرضية (متولي، ٢٠٢١).
  - التنظيم العاطفي: تساعد اليقظة العقلية على تنمية التنظيم الانفعالي في الدماغ من خلال تعزيز الوعي بما وراء المعرفي وتقليل الانتكاس عن طريق فك الارتباط في الأنشطة المعرفية، وتعزيز قدرات الانتباه. (عوضين، ٢٠٢٠).
- مما سبق تري الباحثة ان من فوائد اليقظة العقلية ما يلي:
- اليقظة العقلية هي حالة تتميز بالوعي والانتباه الشديدين لتفاصيل المعلومات المحيطة بنا. وتوفر اليقظة العقلية العديد من الفوائد، بما في ذلك:
١. تحسين الانتباه: اليقظة العقلية تعزز القدرة على التركيز والانتباه للمهام والمعلومات المهمة. وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين أداء المهام.

٢. تعزيز الذاكرة: اليقظة العقلية تعزز القدرة على التذكر وتحسين الذاكرة. عندما نكون مستيقظين ومنتهيين، فإننا نستطيع تسجيل واسترجاع المعلومات بشكل أفضل.
٣. تعزيز الإبداع والابتكار: اليقظة العقلية تفتح الباب أمام الإبداع والابتكار. عندما يكون العقل مستيقظاً ومنتهياً، فإنه يصبح أكثر قدرة على الاستفادة من المعلومات وتوصيلها بطرق جديدة وإيجاد حلول مبتكرة للمشاكل.
٤. تقوية المهارات العقلية: اليقظة العقلية تعزز مجموعة متنوعة من المهارات العقلية مثل التحليل والتفكير النقدي واتخاذ القرارات المناسبة. وبالتالي، يمكننا التفاعل بشكل أفضل مع التحديات والفرص التي تواجهنا في حياتنا اليومية.
٥. تعزيز الرضا العام: اليقظة العقلية تساعد في تعزيز الرضا العام بحيث نكون أكثر قدرة على استيعاب وتقبل الأمور الإيجابية والسلبية في الحياة.

#### أبعاد اليقظة العقلية:

١. **الملاحظة والوصف:** وهي وعي لحظة بلحظة يتم تنميته من خلال الانتباه بطريقة معينة، أي في اللحظة الحالية، وعدم إصدار أحكام مسبقة ومنفتح قدر الإمكان (Kabat, 2018).
  ٢. **التعامل مع الوعي:** تساعد اليقظة العقلية الأفراد على الأداء بشكل أفضل، وتوجيه الأفراد ليصبحوا أكثر وعياً لمساعدتهم على تحسين أدائهم في الموقف الصعبة، وكذلك مساعدة الأفراد على التعامل مع الضيق وتحسين رضاهم عن الحياة (Hilde brandt & singer, 2017).
  ٣. **عدم الحكم:** عدم إصدار أحكام تقييمية على الأفكار والمشاعر الداخلية أو الخبرات الخارجية.
  ٤. **عدم التفاعل:** ويشير إلى متابعة الأفكار والتصورات والمشاعر التي تأتي وتعود دون تفاعل معها أو الابتعاد عنها (البصير، ٢٠١٩).
- وإيجازاً لما سبق يمكن القول إن اليقظة العقلية تعني الانتباه الواعي والتركيز على الخبرات التي يستدعها الفرد من أحاسيس جسمية أو ردود فعل أو صور ذهنية أو خبرات إدراكية أو حديث عقلي، حديث في اللحظة الراهنة سواء كانت تلك الخبرات إيجابية أو سلبية، على أن يكون هذا الانتباه بطريقة مميزة وهادفة دون إصدار حكم أو تقييم.

#### Job satisfaction ثالثاً: الرضا عن العمل

الرضا عن العمل هو حالة نفسية إيجابية يشعر بها الأفراد عندما يكونون راضين عن بيئة العمل التي يعملون فيها، ويتعلق الرضا بتقدير الأفراد لظروف العمل والعوامل المؤثرة فيها، مثل البيئة العامة، والثقافة التنظيمية، والعلاقات بين الزملاء، والتطوير المهني، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

يعتبر الرضا عن العمل أحد المعايير الهامة لقياس جودة الحياة المهنية، حيث يعكس مدى سعادة ورضا الشخص في بيئة العمل ومدى استيعابه وتحقيقه لاحتياجاته وتطلعاته الشخصية والمهنية. يعد الرضا عن العمل أمراً ذو أهمية كبيرة للأفراد والمنظمات على حد سواء، بالنسبة للأفراد يمكن أن يكون الرضا عن العمل عاملاً محفزاً لزيادة الإنتاجية والتحصيل المهني، وتعزيز الصحة



النفسية والرفاهية الشخصية. أما بالنسبة للمنظمات، فإن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والجودة، وتقليل نسبة الانصراف والتكاليف المرتبطة بها، وتعزيز سمعة المنظمة وقدرتها على الجذب والاحتفاظ بالمواهب.

لذا، يعد تحقيق الرضا عن العمل هدفاً هاماً للأفراد والمنظمات على حد سواء. يتطلب ذلك جهوداً من جانب الأفراد لتحسين التوافق بين متطلباتهم وتطلعاتهم الشخصية وظروف العمل، ومن جانب المنظمات لإنشاء بيئة عمل مشجعة وملائمة تلبى احتياجات الموظفين وتعزز رضاهم واستمتاعهم بالعمل.

### تعريف الرضا عن العمل:

عرفه (Ratia & Tuzlukaya, 2019) على أنه ظرف عاطف وسيكولوجي وبيئي ومواقف عامة ومشاعر لدي العمال تجاه وظائفهم، وهي تتأثر إلى حد كبير بتصورات العمال فيما يتعلق بمهامهم المختلفة.

وأشار ابن عزوز وفرحي (٢٠٢٠، ٣٥١) إلى الرضا عن العمل بأنه هو مجموعة من العوامل الشخصية والوظيفية والبيئية ذات التأثير على اتجاهات الأفراد والمؤدية إلى الشعور بالرضا أو عدم الرضا. وفقاً لتلبية حاجاته وإشباعها.

وتري التويم (٢٠٢٠، ٣٨١) بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل. ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية

ويعرف الشريف، هريدي (٢٠٢٢، ٢٥٦) هو مستوى درجة إشباع حاجات الفرد والذي يتحقق من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد داخل المنظمة وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لرغباته.

وعرفه عيساوي (٢٠٢٢، ١٧٢) هو الشعور بالارتياح الذي يحس به العامل نتيجة الاشاعات المختلفة لحاجاته المادية والمعنوية والتي نلمسها من خلال مدي ولاته والتفاعل الحاصل داخل المؤسسة التي يعمل بها.

عرفه قضيمني (٢٠٢٢، ٧٢) بأنه القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية السلبية والإيجابية من الموظف تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسئولياته وعن أدائه أو بيئة عمله.

وأشار البرزنجي (٢٠٢٢، ١٢٦) بأنه الحالة النفسية او الشعور به التي تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجات ورغباته التي يتطلّبها وذلك من خلال التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها والعوامل المرتبطة بمحيط العمل.

من خلال التعاريف السابقة للرضا عن العمل تری الباحثة ما يلي:

- الرضا عن العمل هو عبارة عن مشاعر السعادة والارتياح الناتجة عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد تجاه الوظيفة وما يحصل عليه.
- انه إشباع لحاجات الفرد.

- الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته حد الاستغراق لتحقيق اهدافه وطموحاته.  
أهمية الرضا عن العمل:

-زيادة قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل ورغبته في الإبداع فشعور العامل بأن حاجاته المادية وغير المادية مشبعة بشكل كامل تزيد رغبته في أداء عمله بطريقة مميزة.  
-أن رضا الفرد العامل على وظيفته يخلق لديه الرغبة في الإنجاز وتحسين الأداء وتخفيض التكاليف وارتفاع مستوي الولاء بما ينعكس على أداء المؤسسة ككل (الشريف، هريدي، ٢٠٢٢).  
-أن ارتفاع مستوي الرضا يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسة.  
-ان العاملين الأكثر رضا عن عملهم أقل عرضة لحوادث العمل.  
-هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن العمل والإنتاج كلما أرتفع الرضا زاد الإنتاج (محمد، ٢٠١٨).

وتري الباحثة ان من أهمية الرضا عن العمل ما يلي:

١. زيادة الإنتاجية: عندما يكون الأفراد راضين عن وظائفهم ومحتويين بما يقومون به، فإنهم يعملون بجهد أكبر وبشكل أكثر فاعلية. يعني الشعور بالرضا بأن الأفراد يكونون أكثر تفاعلاً في عملهم، وهذا يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاجية والجودة.  
٢. الابتكار والإبداع: الرضا عن العمل يشجع الأفراد على التفكير الإبداعي والابتكار. عندما يشعر الأفراد بالراحة والرضا في بيئة العمل، يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفكار جديدة ومبتكرة، وبالتالي يساهمون في تطوير المنظمة وتحقيق التغيير الإيجابي.  
٣. صحة العاملين: الرضا عن العمل له تأثير إيجابي على صحة الأفراد، إذا كان العاملين راضين عن عملهم، فإنهم يعانون من مستويات أقل من التوتر والإجهاد، وبالتالي يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والضغوط في العمل.  
٤. سمعة المنظمة: الرضا عن العمل ينعكس على سمعة المنظمة بشكل عام. إذا كانت المنظمة تحقق مستويات عالية من الرضا لدى موظفيها، فإنها تكون مكاناً مرغوباً للعمل وتجذب المواهب الجديدة، يمكن أن يكون للرضا عن العمل تأثير إيجابي على قدرة المنظمة على جذب واحتفاظ بالمواهب وتحقيق النجاح والتنمية المستدامة.  
العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل.

-عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة وهي تتمثل ما يتحصل عليه العامل من امتيازات نتيجة عمله مثل الراتب، الإجازات، السكن، التأمين الاجتماعي، المنصب الدائم.  
-عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها وهي عوامل تتعلق بتصميم الوظيفة، تنوع الأنشطة الوظيفية، درجة إثرائها، عمق الوظيفة، ومدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة.

-عوامل بيئية: وهي العوامل التي تتعلق ببيئة الفرد وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه (عيساوي، ٢٠٢٢)

-عوامل خاصة بالفرد، حيث انه لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها كلما توافر الإشباع المناسب توفر في مقابلة الرضا المناسب، الشعور باحترام الذات من خلال المركز الوظيفي او الاجتماعي مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا. (نسيمة، عبد النوري، ٢٠٢٢)

وتري الباحثة ان العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل هي ما يلي:

- البيئة العملية: تشمل العوامل المحيطة بمكان العمل مثل الأثاث والتصميم الداخلي والتهوية والضوضاء، بيئة العمل الجيدة والملائمة تساعد على زيادة الراحة والتركيز وتقليل التوتر، مما يؤدي إلى رضا أكبر.

- الإدارة والقيادة: يلعب الدور القيادي وأسلوب الإدارة دورًا هامًا في رضا الموظفين، القادة الذين يظهرون الاهتمام والدعم والتوجيه للموظفين ويشجعون على المشاركة ويعترفون بالإنجازات يساهمون في زيادة الرضا.

- الفرص التطويرية: يشعر الموظفون بالرضا عندما يوفرون لهم فرصًا للتطوير المهني والتقدم في مسارهم الوظيفي، التدريب والتطوير والترقيات تعزز الشعور بالرضا والتحفيز.

- العدالة التنظيمية: يشمل ذلك توزيع الموارد والفرص بشكل عادل ومنصف بين الموظفين، عندما يشعرون بأن هناك معاملة عادلة وتكافؤ في الفرص، فإنهم يشعرون بالرضا والثقة في المنظمة.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يشعر الموظفون بالرضا عندما يتمكنون من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية والأسرية، توفير سياسات ومرونة في العمل تسمح لهم بإدارة حياتهم بشكل صحيح يعزز الرضا.

- الاعتراف والتقدير: يلعب الاعتراف بالإنجازات وتقدير الجهود المبذولة دورًا هامًا في رضا الموظفين، عندما يشعرون بأن مساهماتهم مرئية ومحل تقدير، فإنهم يشعرون بالرضا والرغبة في تقديم أفضل أداء.

- التواصل والمشاركة: يشعر الموظفون بالرضا عندما يتمكنون من المشاركة في صنع القرارات والتواصل بفعالية مع الإدارة والزلاء، الشفافية والاستماع الجيد تعزز الرضا والثقة.

#### نتائج عدم الرضا في العمل:

يري كلاً من عباس (٢٠٢١)، ومحمد (٢٠١٨)، والتويم (٢٠٢٠) ان من أهم نتائج عدم الرضا عن العمل ما يلي:

١. انخفاض الإنتاجية والأداء: عندما يكون الموظف غير راضٍ عن عمله، قد يشعر بقلة الحماس والدافع لتحقيق الأهداف والقيام بالمهام بشكل جيد، وبالتالي، قد ينخفض مستوى الإنتاجية والأداء، مما يؤثر سلبًا على الأداء العام للمنظمة.
٢. زيادة معدلات الغياب: يمكن أن يؤدي عدم الرضا إلى زيادة معدلات الغياب عن العمل، سواء بشكل مبرر أو غير مبرر، الموظف الذي لا يشعر بالارتياح في بيئة العمل قد يشعر بعدم الرغبة في الحضور ويبحث عن طرق لتجنب العمل.
٣. تراجع رضا العملاء: إذا كان الموظف غير راضٍ عن العمل، فقد ينعكس ذلك على تعامله مع العملاء ورضاهم، إذا كان الموظف غير متحمس أو غير راضٍ، فقد ينتقل ذلك إلى تجربة العملاء ويؤثر على مستوى رضاهم وولائهم للمنظمة.

٤. زيادة معدلات الاستقالة: عدم الرضا الشديد عن العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة معدلات الاستقالة للموظفين، إذا لم يكن هناك رضا وراحة في العمل، فقد يبحث الموظفون عن فرص أفضل في أماكن عمل أخرى ويتخذون قرارات بالاستقالة.

٥. سوء الصحة النفسية والجسدية: يمكن أن يتسبب عدم الرضا في العمل في زيادة مستويات التوتر والقلق والاكتئاب لدى الموظفين، قد يعاني الموظفون من مشاكل صحية نفسية وجسدية نتيجة الضغوط والتوتر المستمر في بيئة العمل غير المرضية.

٦. انخفاض رغبة التعلم والتطوير: عدم الرضا عن العمل يمكن أن يقلل من رغبة الموظفين في التعلم وتطوير مهاراتهم، إذا لم يشعروا بالتقدير والدعم في بيئة العمل، فقد يفقدون الاهتمام بتطوير أنفسهم ويقللون من جهودهم في تطوير وتعلم مهارات جديدة.

**أبعاد الرضا عن العمل:**

**الحوافز المادية والمعنوية:**

وهي مجموعة الأدوات والوسائل التي تسعى المؤسسة إلى توافرها للعاملين بها، سواء أكانت مادية أو معنوية فردية أو اجتماعية إيجابية أو سلبية بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية (الحوثي، ٢٠١٨) وقد تتخذ الحوافز صوراً مختلفة، كزيادة في الأجر، أو تحسين ظروف العمل، أو الترقية أو فرص المشاركة في اتخاذ القرار (الشامي والسفياني، ٢٠٢٣)

**علاقات العمل:**

يري أحمد (٢٠٠١) أن علاقات العمل داخل المنظمة تتيح المجال للعاملين استخدام القدرات العقلية والابتكارات، وتوفر مناخاً تنظيمياً ومكاناً مناسباً للتنافس بين الأفراد العاملين.

**تعقيب الباحثة عن الرضا عن العمل:**

الرضا عن العمل يعبر عن مدى قدرة العمل على إشباع الحاجات المادية والمعنوية، فالرضا هو الاتجاه الذي يحمله الفرد نحو عمله وهو انعكاس لمدي الإشباع الذي يستمده من هذا العمل، وهذا الاتجاه الإيجابي يأتي نتيجة أداء الفرد لمهامه بالشكل الأمثل الذي يرضي عنه.

**دراسات سابقة:**

**المحور الأول: دراسات تناولت سلوك المخاطرة واليقظة العقلية**

هدفت دراسة (Barahoei & Jenabadi (2019 إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والسلوكيات عالية الخطورة بوساطة الشبكات الاجتماعية، تكونت عينة الدراسة من (٣٧٠ طالب) من المرحلة الثانوية في مدينة زاهدان في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ وشملت أدوات الدراسة مقياس المخاطرة ومقياس الوعي بالانتباه، وإشارات نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين اليقظة العقلية والسلوكيات عالية الخطورة.

وكان الغرض من دراسة (Hosseinian & Nooripour, (2019 التعرف على مدى فعالية التدخل القائم على اليقظة الذهنية في سلوك المخاطرة والمرونة وتحمل الشدة بين المراهقين في مركز تصحيح وتأهيل الأحداث، استخدم البحث دراسة شبه تجريبية مع الاختبار القبلي والبعدي والمجموعة الضابطة. تم استخدام طريقة أخذ العينات العشوائية لاختيار ٣٠ شخصاً في

المجموعتين التجريبية والضابطة في مركز إصلاح وتأهيل الأحداث في طهران في عام ٢٠١٩. ولم تتلق المجموعة الضابطة أي تدريب وتم أخذها فقط للاختبار القبلي والبعدي. تم استخدام مقياس تحمل المخاطر لدى المراهقين الإيرانيين، ومقياس تحمل الشدائد، ومقياس كونور ديفيدسون، وأظهرت النتائج أن التدخل لدى المراهقين في مركز إصلاح وتأهيل الأحداث له تأثير مهم على السلوك المحفوف بالمخاطر، والمرونة، وتحمل الضيق.

وهدفت دراسة (Xlanhua, et al (2022) إلى معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية وسلوك المخاطرة الصحية لدى الطلاب الجامعيين الصينيين، تكونت عينة الدراسة من (١٦٤ طالبًا) وتم استخدام استبيان اليقظة المتعلقة بصحة المراهقين، واستبيان المخاطر الصحية، وأسفرت النتائج على وجود علاقة بين اليقظة العقلية والمخاطرة الصحية .

#### المحور الثاني: دراسات تناولت سلوك المخاطرة والرضا عن العمل

هدفت دراسة (Saha,2020) إلى معرفة العلاقة بين الدافعية والرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة. والهدف الآخر هو معرفة ما إذا كانت هناك أي علاقة لسلوك المخاطرة مع المؤهلات التعليمية والاختلاف بين الجنسين ، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) فرد في ست مجموعات مهنية مختلفة من مؤسسات مختلفة في مدينة دكا. تم استخدام مقياس اتخاذ القرار الذي صممه ساها (٢٠٠٥) لاتخاذ القرار الفردي في هذه الدراسة ومقياس سلوك المخاطرة لوجان ووالاك (١٩٦٤). يتكون هذا المقياس من ١٠ عناصر للمخاطرة، تمثل المواقف القائمة على الاحتياجات والمساواة ، ومقياس الرضا الوظيفي لقياس دافعية العمل والرضا الوظيفي لدى المشاركين. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والدافعية للعمل والرضا الوظيفي لدى مختلف المهنيين. أشارت النتائج أيضًا إلى أن المؤهل العلمي والدخل والجنس لها تأثير كبير على سلوك المخاطرة لدى المهنيين.

وكان الهدف من دراسة (Alatyat(2023 التعرف على العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى الطواقم الطبية في مواجهة فيروس Covid-19 ، بالإضافة إلى توضيح الفروق بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى الطواقم الطبية في مواجهة فيروس Covid-19 حسب متغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة لجمع البيانات، حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٦٨) من الكوادر الطبية العاملة في مواجهة فيروس كورونا (كوفيد-١٩) في المستشفيات، بالإضافة إلى فرق التقصي الوبائي والمحطات الميدانية للفحص والحجر الصحي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى الطاقم الطبي، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تبعًا لمتغير الجنس

وهدفت دراسة (Anh (2023) إلى التحقق من العلاقة بين فعالية إدارة المخاطر ورضا الموظفين في الشركات الفيتنامية. تكونت عينة الدراسة من (٥٧١) موظفًا في شركات مختلفة، تقع في شمال ووسط فيتنام وجنوب هذا البلد، أسفرت نتائج علي وجود علاقة موجبة بين ادارة المخاطر ورضا الموظفين.

وأجرى الشامي والسفياني (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التحقق من أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، البالغ عددهم (٨٦٢) موظفًا، واختيرت عينة عشوائية تكونت من (٢٣٦) موظفًا، اعتمد منها (٢٠٠) استبانة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة. واستخدمت عدد من الأساليب الإحصائية، كالتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، ونمذجة المعادلات الهيكلية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثرًا إيجابيًا لإجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة، وأن الرضا الوظيفي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا في أداء العاملين، كما توصلت الدراسة أيضًا إلى أن الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة له دور وسيط كلي في العلاقة بين إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية وأداء العاملين.

#### المحور الثالث: دراسات تناولت سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات

هدفت دراسة (Hosker et al (2016) إلى فحص العلاقة بين سمة السيكوباتية وكل من إدراك الخطر وسلوك المخاطرة و نموذج العوامل الأربعة للسيكوباتية (القسوة - المخادعة بين الشخصية- نمط الحياة المضطرب - السلوك المضاد للمجتمع). وذلك على عينة قوامها (١٩٤) من طلاب الجامعة (٩٤ ذكور- ١٠٠ إناث) تراوحت أعمارهم بين ١٨ - ٥١ عامًا ، بمتوسط عمري قدره ٢٠,٦، وانحراف معياري قدره ٤,٨. وتم تطبيق اختبار التقرير الذاتي للسيكوباتية، واختبار اتخاذ المخاطرة في خمس مجالات، وأشارت النتائج إلى أن بعد نمط الحياة المضطرب كان أكثر أبعاد السيكوباتية ارتباطًا بسلوك المخاطرة.

وهدف دراسة جبار وشايع (٢٠١٩) الي معرفة سلوك المخاطرة وعلاقته بالمبادأة عند طلبة جامعة القادسية، وتحقيقًا لذلك الغرض قامت الباحثان بتبني مقياسي سلوك المخاطرة لـ (القطراوي ٢٠١٢) ومقياس المبادأة لـ (كهرمان هادي عودة ٢٠١٤)، وقامت الباحثان بالتأكد من صدقه وثباته ومدى ملائمته لمجتمع البحث من خلال استخراج الخصائص السيكومترية له، واختارتا عينة بحث مكونة من (١٤٠) طالب وطالبة من طلبة الصفوف الثالثة في كليات جامعة القادسية للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨) تم اختيارها بالطريقة الطبقية القصدية العشوائية، وعند تطبيق البحث على العينة الإحصائية أظهرت النتائج وجود سلوك المخاطرة وكذلك المبادأة عند طلبة الجامعة كما تبين أن هناك فروق عند الجنسين في سلوك المخاطرة ولصالح الذكور، وكذلك تبين أنه لا توجد علاقة ارتباط بين سلوك المخاطرة والمبادأة عند الطلبة وأن المبادأة حتى وإن وجدت عند الأفراد فهي لا تدفعهم للقيام بالسلوك الخطر.

وأجرى Zhang et al(2020) دراسة لمعرفة كيف تؤثر سمات الشخصية على الميل للمخاطرة والسلوك الخطر لعمال البناء. وتكونت عينة الدراسة من (٥٣٣) عامل (٤٧٠) ذكور (٦٣) إناث من مواقع مختلفة للبناء في الصين، وكانت أعمارهم ما بين (٢٠-٥٠) عام بمتوسط عمر (٣٥) عام. واستخدمت الدراسة مقياس العوامل الخمسة الكبرى (الصورة القصيرة)، مقياس سلوك المخاطرة، ومقياس الميل للسلوك الخطر، وتوصلت الدراسة إلى أن الميل للمخاطرة يلعب دورًا وسيطًا بشكل جزئي في العلاقة ما بين سمات الشخصية (الانبساط، الانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير) والسلوك الغير آمن، وتوجد علاقة موجبة بين سمتي الانبساط والانفتاح على الخبرة وبين الميل للمخاطرة والسلوك الخطر لعمال البناء، وأنه توجد علاقة عكسية بين سمة يقظة الضمير

وبين الميل للمخاطرة والسلوك الخطر لعمال البناء، بينما لا توجد علاقة بين سمتي العصابية وبقظة الضمير وبين الميل للمخاطرة والسلوك الخطر لعمال البناء.

وقام (Breivik 2020) بدراسة هدفت الى معرفة المخاطرة وعلاقتها بالخلفية الاجتماعية وسمات الشخصية. تكونت عينة الدراسة من (١٠٠٠) مشارك من سكان النرويج منهم (٥٢٥) ذكور، ٤٧٥ اناث) ما بين عمر (١٥-٩٢) عام واستخدمت هذه الدراسة استمارة البيانات الاجتماعية و مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية النسخة النرويجية، مقياس أيزنك للشخصية، ومقياس الاستعداد للمخاطرة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأشخاص عمومًا يتجنبوا سلوك المخاطرة المتعلقة بالجوانب الجسدية، الأخلاقية الاقتصادية والمخاطرة الوجودية وبنيت أيضًا أن الجنس له دور في سلوك المخاطرة. حيث كان الرجال أكثر ميلًا من النساء للمخاطرة، وان الأشخاص ذوي المستوى المرتفع في التعليم والدخل أكثر ميلا للمخاطرة من ذو المستوى المنخفض. وبنيت أنه توجد علاقة ما بين العوامل الخمسة الكبرى وسلوك المخاطرة.

وهدف دراسة (عبدالحميد، ٢٠٢١) الى فحص العلاقة بين سلوك المخاطرة وكل من رتب هوية الأنا وفاعلية الذات، وكذلك هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق بين الجانحين وغير الجانحين في متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) من المراهقين الذكور بواقع (٨٠) من الذكور الجانحين- ٨٠ من الذكور غير الجانحين). تراوحت أعمارهم ما بين ١٥ - ١٩ عامًا، بمتوسط عمر ١٦,٨٠ سنة وانحراف معياري ١,٢٣ سنة، وتضمنت أدوات الدراسة مقابلة البيانات الشخصية والاجتماعية (إعداد الباحثة)، واستخبار سلوك المخاطرة (إعداد محمود، ٢٠١٩)، ومقياس موضوعي لرتب الهوية إعداد Bennion & Adms, 1986 واستخبار فاعلية الذات العامة (ترجمة وتعديل الباحثة). وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة بين سلوك المخاطرة وكل من رتب هوية الأنا (التحقيق- التعليق - الإنغلاق) وفاعلية الذات لدى الأحداث الجانحين، وعلاقة سالبة بين سلوك المخاطرة ورتبة هوية الأنا (التحقيق) لدى غير الجانحين، بينما توجد علاقة موجبة بين سلوك المخاطرة ورتبة هوية الأنا (التشتت) لدى الجانحين وغير الجانحين، بينما لا توجد علاقة بين سلوك المخاطرة ورتبتي هوية الأنا (التعليق - الانغلاق) لدى غير الجانحين .

واستهدف دراسة حسن (٢٠٢٠) البناء العاملي لمقاييس سلوك المخاطرة واتخاذ القرار للغواصين والتعرف على العلاقة الارتباطية بين سلوك المخاطرة وأبعاده واتخاذ القرار وأبعاده للغواصين ودراسة التنبؤ بسلوك المخاطرة وأبعاده بدلالة اتخاذ القرار وأبعاده للغواصين والتعرف على أثر العلاقة بين سلوك المخاطرة واتخاذ القرار للغواصين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لملائمته لطبيعة البحث، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية واشتملت عينة البحث الأساسية على (٣٨) ممارس لرياضة الغوص من طلاب الفرقة الثانية والفرقة الثالثة بكلية التربية الرياضية ببورسعيد، وأسفرت النتائج على التوصل إلى البناء العاملي لقائمة عبارات مقياس سلوك المخاطرة ثنائي البعد (المخاطرة المحسوبة) و (الدفاع للمخاطرة) الذي يتضمن عدد (٢٥) عبارة تمثل البعد العام (سلوك المخاطرة للغواصين). والبناء العاملي لقائمة عبارات مقياس اتخاذ القرار ذات بعدين (قرار بدون مخاطرة) و (قرار في حالة التأكد) الذي يتضمن (٢٥) عبارة تمثل البعد العام (اتخاذ القرار للغواصين)، وجود علاقة ارتباط مرتفعة ودالة إحصائيًا بين سلوك المخاطرة وأبعاده واتخذنا القرار وأبعاده للغواصين، وجود أثر دال إحصائيًا للعلاقة بين سلوك المخاطرة وأبعاده واتخاذ القرار وأبعاده للغواصين .

وهدفت دراسة بن معزوزة ، بوقصاره (٢٠٢٣) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المساندة الاجتماعية وسلوك المخاطرة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية. وإلى ما اذا كانت هناك فروق جنسية في المساندة الاجتماعية وفي سلوك المخاطرة. ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، والاعتماد على مقياس المساندة الاجتماعية لزيما (١٩٨٨) ومقياس سلوك المخاطرة لدوهان (٢٠١٥). وشملت عينة الدراسة ٢٠٠ تلميذاً وتلميذة من مختلف التخصصات. وأسفرت نتائج الدراسة عن ان هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المساندة الاجتماعية وسلوك المخاطرة، وان المساندة الاجتماعية تختلف درجة ارتباطها بسلوك المخاطرة وفقاً لأبعادها، وغياب الفروق الجنسية في كل من المساندة الاجتماعية وسلوك المخاطرة.

وأجري محمود (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقات بين سلوك المخاطرة وكل من الثالوث الكئيب للشخصية والصلابة العقلية لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين من الجنسين، كما هدفت أيضاً إلى كشف الفروق بين الأحداث الجانحين وغير الجانحين وكذلك الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث لدى مجموعتي الجانحين وغير الجانحين، اشتملت عينة الدراسة على (٣١٣) جانحاً وغير جانح، بواقع (١٤٥) من الأحداث الجانحين (٧٥ ذكور، ٧٠ إناث)، و (١٦٨) من الأحداث غير الجانحين (٨٣ ذكور، ٨٥ إناث)، تراوحت أعمارهم بين ١٦ - ١٨ عاماً، بمتوسط عمري قدره ١٧,٤، وانحراف معياري قدره +٠,٧٤. وللعينة الكلية. وتم استخدام قائمة من الأدوات تشمل: استبيان الثالوث الكئيب للشخصية، واختبار الصلابة العقلية، ومقياس سلوك المخاطرة. وأسفرت النتائج عن وجود علاقات موجبة دالة إحصائياً بين سلوك المخاطرة وكل من الدرجة الكلية للثالوث الكئيب للشخصية، وسمتي السيكوباتية والميكافيلية لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين من الجنسين، ووجود علاقات سالبة دالة إحصائياً بين سلوك المخاطرة، وكل من الدرجة الكلية للصلابة العقلية وبعد التحكم أيضاً لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين من الجنسين، بينما كانت العلاقة بين سلوك المخاطرة وبعد التحدي موجبة لدى الأحداث غير الجانحين من الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، أسفرت نتائج الدراسة أيضاً عن ارتفاع درجات الأحداث الجانحين من الجنسين في كل من الدرجة الكلية للثالوث الكئيب للشخصية، وسمة السيكوباتية، وسلوك المخاطرة، وارتفاع درجات الأحداث غير الجانحين في سمة النزجسية، والدرجة الكلية للصلابة العقلية، وأبعاد التحدي والثقة والالتزام. وبشكل أكثر تحديداً، كانت الفروق في الدرجة الكلية للثالوث الكئيب للشخصية، وسلوك المخاطرة في اتجاه الذكور من الجانحين وغير الجانحين.

#### المحور الرابع : دراسات تناولت اليقظة العقلية وعلاقتها ببعض المتغيرات

هدفت دراسة بهنساوي (٢٠٢٠) الي التعرف علي العلاقة بين اليقظة العقلية والنهوض الاكاديمي لدي طلاب الجامعة ، وكذلك التعرف علي الفروق في كل من اليقظة العقلية والنهوض الاكاديمي لدي طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات (النوع والفرقة الدراسية والتخصص) ، تكونت عينة الدراسة من (٨٣٦) طالباً من طلاب الجامعة ، توصلت النتائج الي وجود علاقة بين اليقظة العقلية والنهوض الاكاديمي ، ووجود فروق في مستوى اليقظة العقلية ومستوي النهوض الاكاديمي تعزي لمتغير النوع و متغير التخصص و متغير الفرقة الدراسية .

بينما هدفت دراسة عوضين (٢٠٢٠) الي اختبار صحة العلاقة النظرية بين اليقظة العقلية والاندماج الاكاديمي علي الاستمتاع بالحياة ، تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) طالبة من طالبات



كلية التربية بجامعة الملك خالد ، توصلت النتائج الي وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والاندماج الاكاديمي .

وقام عطا (٢٠٢١) بدراسة هدفت الي التعرف علي درجة إسهام اليقظة العقلية والعبء المعرفي وبعض المتغيرات الديموجرافية في التنبؤ بالتسويق الاكاديمي لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية . وتكونت عينة الدراسة من (٢١٣) طالباً وطالبة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير دال احصائياً للنوع لصالح الذكور في اليقظة العقلية ، كما أشارت النتائج الي إسهام اليقظة العقلية والعبء المعرفي الأساسي والدخيل والنوع والتخصص في التنبؤ بالتسويق الاكاديمي .

وهدف دراسة متولي (٢٠٢١) الي التعرف علي مستوي رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدي معلمي التربية الخاصة ، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من (٨٨) معلم تربية خاصة ، وأكدت نتائج الدراسة علي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي واليقظة العقلية ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي ، كما أكدت النتائج علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النوع لصالح الاناث في الرضا الوظيفي واليقظة العقلية.

#### المحور الخامس : دراسات تناولت الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات

هدفت دراسة سطوح (٢٠٢٠) الي التعرف علي أثر الرضا الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية ، وقد اعتمدت الدراسة علي سحب عينة عشوائية للعاملين بشركات قطاع الاسمنت في محافظة القاهرة ، وتكونت العينة من (٣٨٤) من العاملين في الشركة ، وتوصلت النتائج الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية .

وأجري الشريف (٢٠٢٢) دراسة هدفت الي التعرف علي أثر ضغوط العمل في مستوي الرضا الوظيفي لدي المدراء العاملين في وزارة المالية ، تكونت عينة الدراسة من (٨٦) من المدراء ، وتوصلت نتائج الدراسة الي وجود اثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل مجتمعة في مستوى الرضا الوظيفي ، حيث توصلت الي ارتفاع في ضغوط العمل وانخفاض الرضا الوظيفي لديهم .

وهدف دراسة بن تخيسي (٢٠٢٣) الي معرفة طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي . تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، تمثلت عينة الدراسة من (٦٠) عامل ، وقد توصلت نتائج الدراسة الي أن مستوي الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي كانت مرتفعة وأن الثقافة التنظيمية بجميع ابعادها تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي .

وأوضحت دراسة الشايب (٢٠٢٣) الي توضيح الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي في تحسين وزيادة الإنتاجية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) فرداً ، وتوصلت نتائج الدراسة الي أن استثمار الإدارة للأفكار والمبادرات تشجع علي رضا العامل عن الأداء ونظام العمل وتوفير خدمات اجتماعية يحفزه علي زيادة الإنتاجية.

### تعقيب علي الدراسات والبحوث السابقة :

بعد أن استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات السابقة يتم التعقيب عليها علي النحو التالي :

#### أولاً: موضوعات الدراسة

تدور موضوعات الدراسات حول العلاقة بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والرضا عن العمل وكذلك الفروق في سلوك المخاطرة وفقاً لبعض المتغيرات

#### ثانياً : العينات

فقد تناولت الدراسات اعداداً مختلفة تتراوح ما بين العشرات والمئات .

#### ثالثاً: أدوات الدراسات

بالنسبة للمقاييس والأدوات التي استخدمت في الدراسات السابقة فهي مقاييس واختبارات تقيس العلاقة بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والعلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا عن العمل ، مثل مقياس سلوك المخاطرة إعداد محمود ، ٢٠٢٣ ومقياس حسن ، ٢٠٢٠ وايضاً مقاييس اليقظة العقلية مثل مقياس اليقظة العقلية إعداد Xianhua, et al, 2022 ومقاييس الرضا عن العمل مثل مقياس الرضا عن العمل إعداد Alatyat,2023

#### رابعاً: النتائج

أشارت نتائج هذه الدراسات الي أن هناك علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والرضا عن العمل .

#### خلاصة وتعقيب

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تم عرضها ، التي تناولت العلاقات بين المتغيرات أو علاقة سلوك المخاطرة واليقظة العقلية والرضا عن العمل ببعض المتغيرات الأخرى ، تبين للباحثة أن هذه الدراسات لم تتناول متغيرات البحث الحالي مجتمعة في دراسة واحدة ، كذلك عينات الدراسات السابقة فلم تجد الباحثة أي دراسة تناولت عمال المناجم ، وهي عينة البحث الحالي وذلك في حدود اطلاعها ، فكان من المهم إجراء هذا البحث نظراً لأهمية متغيراته النفسية ، وايضاً لأهمية وطبيعة العينة لمعرفة العلاقات بين هذه المتغيرات ، وايضاً الفروق فيها للاستفادة من النتائج في مجال العمل .

استفادت الباحثة من خلال اطلاعها على البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة في إجراء البحث الحالي من حيث اختيار العينة ووضع الفروض ومتغيرات البحث وتفسير النتائج

#### فروض البحث :

١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدي عمال المناجم.

٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا عن العمل لدى عمال المناجم.

٣-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عمال المناجم علي مقياس سلوك المخاطرة باختلاف متغيرات العمر (٢٥-٣٥سنة –وأكثر من ٣٥ سنة) مستوي التعليم (متوسط – عالي).

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عمال المناجم علي مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغيرات العمر (٢٥-٣٥سنة –وأكثر من ٣٥ سنة) مستوي التعليم (متوسط – عالي).

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عمال المناجم علي مقياس الرضا عن العمل باختلاف متغيرات العمر (٢٥-٣٥سنة –وأكثر من ٣٥ سنة) مستوي التعليم (متوسط – عالي).

٦-يمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة لدى عمال المناجم من خلال كلا من (اليقظة العقلية – الرضا عن العمل).

#### إجراءات البحث :

أولاً: منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن باعتباره أنسب المناهج لاستخلاص النتائج وتحليلها.

ثانياً: عينة البحث:

أ-عينة البحث الاستطلاعية :

تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (٧٠) عامل من عمال المناجم

ب-العينة الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من (١٢٠) عامل من عمال المناجم من سن (٢٥ الي ٣٥) و(أكثر من ٣٥ سنة) ومن أصحاب الشهادات العالية والمتوسطة كما هو موضح بالجدول التالي جدول (١) توزيع عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات العمر والمستوي التعليم ن=(١٢٠)

متغيرات		العمر		مستوي تعليم الزوج	
ديموجرافية		أكثر من ٣٥	٢٥ الي ٣٥	متوسط	عالي
العدد		٦٦	٥٤	٥٦	٦٤

ثالثاً/ أدوات البحث

أولاً: مقياس سلوك المخاطرة: إعداد الباحثة

خطوات إعداد هذا المقياس :

الهدف من المقياس : معرفة مستوي سلوك المخاطرة لدي عينة من عمال المناجم

تم إعداد هذا المقياس وتحديد أبعاده من خلال استقراء التراث السيكلوجي والاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية وثيقة الصلة بسلوك المخاطرة وبعض المقاييس التي أعدت لقياسه لتحديد البنود المتعلقة بالمقياس واستعانت الباحثة بمقاييس سلوك المخاطرة ومنها مقياس بن معزوزة وبوقصارة (٢٠٢٣) ومقياس النوايسة (٢٠٢٠) ومقياس مهدي (٢٠٢٠).

تمت الاستفادة من هذه المقاييس في صياغة عبارات المقياس ،

### وصف المقياس

تكون عبارات المقياس قبل حساب الخصائص السيكلومترية من (٢٣) عبارة تم حذف (١) عبارة من قبل المحكمين فأصبح العدد (٢٢) وتم حذف (١) عبارة في الاتساق الداخلي لتصبح عبارات المقياس في صورته النهائية (٢١) عبارة. وتدل الدرجة المرتفعة علي ارتفاع مستوى سلوك المخاطرة لدي عينة البحث ، بينما تشير الدرجة المنخفضة الي انخفاض سلوك المخاطرة لديهم.

تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس علي أساس الاختيار من ثلاث بدائل على كل عبارة وهي (تنطبق - تنطبق الي حد ما - لا تنطبق ) ، وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (١-٢-٣) للعبارات الموجبة ، (٣-٢-١) للعبارات السالبة وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (٦٣) وأقل درجة (٢١) .

### الخصائص السيكلومترية للمقياس:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي وصدق وثبات المقياس بالطرق الاتية

### (١) الإتساق الداخلي للمقياس

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس سلوك المخاطرة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (٢).

### جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس سلوك المخاطرة (ن = ٧٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**،٣٤٢	١٢	**،٤٠٦
٢	**،٤٦٢	١٣	**،٥٠٧
٣	**،٣٦٨	١٤	**،٤٠٩
٤	،١١٢	١٥	**،٤٩٩
٥	**،٦١٦	١٦	**،٣٤٤
٦	**،٥٨٦	١٧	**،٤٣٨
٧	**،٤١٩	١٨	**،٣٥٩
٨	**،٥٢٨	١٩	**،٤٥٣
٩	**،٥٢١	٢٠	**،٦٥٢
١٠	**،٤٠٦	٢١	**،٣٦٧
١١	**،٤٨١	٢٢	**،٤٥٢

ر(،،٠٥)=،،٢٣٥      ر(،،٠١)=،،٣٠٥

يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، عدا العبارة رقم (٤) غير دالة إحصائياً ولذلك تم حذفها من المقياس.

#### (٢) صدق المقياس

صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية علي عدد من المتخصصين في مجال علم النفس وذلك للحكم علي صلاحية عبارات المقياس ومدى ملائمتها لما وضعت لقياسه من خلال إبداء آرائهم في دقة وسلامة صياغة فقرات المقياس مع تعديل ما يروونه مناسباً من فقرات ، وقد تم الإبقاء علي العبارات التي اتفق عليها المحكمون بنسبة تراوحت ما بين (٨٠-١٠٠%) ، كما تم إجراء التعديلات المقترحة .

#### صدق المحك التلازمي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس سلوك المخاطرة إعداد النوايسة (٢٠٢٠) كمحك لحساب صدق مقياس سلوك المخاطرة التي قامت الباحثة بإعداده، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المقياسين اللذين تم تطبيقهما على عمال المناجم المشاركين في حساب الخصائص السيكومترية وعددهم (٧٠) عاملاً، فبلغ معامل الارتباط (٠,٩٥٨) وهذا يدل على أن المقياس يتصف بصدق المحك التلازمي.

#### صدق المقارنة الطرفية:

استخدمت الباحث المقارنة الطرفية في حساب صدق مقياس سلوك المخاطرة كما يأتي:

- قامت الباحثة بتطبيق مقياس سلوك المخاطرة إعداد النوايسة (٢٠٢٠) على (٧٠) عاملاً من عمال المناجم المشاركين في حساب الخصائص السيكومترية، ثم قامت برصد درجاتهم التي حصلوا عليها، وترتيبها تصاعدياً من أقل درجة إلى أعلى درجة.
- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من العاملين في ضوء درجاتهم الكلية على المحك، وهم العاملين الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى وعددهم (١٦) عاملاً متوسط درجاتهم (٨٥,٣٧) بانحراف معياري (١,٥٨)، ثم قامت بتحديد درجات هؤلاء العمال على مقياس سلوك المخاطرة الذي أعدته الباحثة والتي تمثلها درجات المجموعة الأولى.
- حددت الباحث مجموعة المنخفضين من العاملين في ضوء درجاتهم الكلية على المحك، وهم العاملين الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى وعددهم (١٦) عاملاً متوسط درجاتهم (٧٣,٦٢) بانحراف معياري (٥,٦٧)، ثم قامت بتحديد درجات هؤلاء العمال على مقياس سلوك المخاطرة الذي أعدته الباحثة والتي تمثلها درجات المجموعة الثانية.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الأولى والثانية في الدرجة الكلية لمقياس سلوك المخاطرة الذي أعدته الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني كما في جدول (٣).

جدول (٣)

قيمة "د" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لسلوك المخاطرة (ن=٣٢)

المجموعة	العدد المتوسط	الانحراف المتوسط المعياري	متوسط الترتيب	مجموع قيمه "ي"	قيمة "د"	مستوى الدلالة
المرتفعون (الأولى)	١٦	٦٣,٥٠	١,٢٦	٢٤,٥٠	٣٩٢,٠٠	
المنخفضون (الثانية)	١٦	٥٣,٩٣	٥,٩١	٨,٥٠	١٣٦,٠٠	٠,٠٠٤

يتضح من جدول (٣) أن قيمة (د) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس سلوك المخاطرة الذي أعدته الباحثة، أي أن المقياس يميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق مقياس سلوك المخاطرة الذي أعدته الباحثة.

(٣) ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس سلوك المخاطرة بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، حيث بلغ معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ (٠,٨١٣) وبطريقة التجزئة النصفية (٠,٨٦٠) وهي معاملات ثبات جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

ثانياً: مقياس اليقظة العقلية إعداد (عبدالرحمن ٢٠٢٠):

وصف المقياس

قام بوضع المقياس عبدالرحمن (٢٠٢٠) ويتكون من (٤٠) عبارة بثلاثة بدائل (تنطبق – تنطبق أحياناً – لا تنطبق) وتتكون من أربعة أبعاد وهما: (الملاحظة – التعامل بوعي مع الوقت الحاضر – الوصف – التمييز) وتم حذف (٣) عبارة بعد حساب الاتساق الداخلي

تصحيح المقياس

تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس علي أساس الاختيار من ثلاث بدائل وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (١-٢-٣) للعبارات الموجبة ، (١-٢-٣) للعبارات السالبة وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (١١١) وأقل درجة (٣٧) .

الخصائص السيكومترية لمقياس عبدالرحمن

(١) صدق المقياس

لغرض التأكد من صدق المقياس اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين بعرض المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين لإبداء ملاحظاتهم على فقرات المقياس.

ثم استخدم التحليل العاملي وبلغت نسبة التباين والجذر الكامن درجة مرتفعة مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة صدق مرتفعة، وتم حساب الاتساق الداخلي للمقياس واتضح النتائج أن جميع عبارات المقياس مرتبطة مع الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (0,01).

#### (٢) ثبات المقياس:

١- الثبات بطريقة Item of deleted وتراوح نسبة الثبات بين ٠,٧٦١ - ٠,٧٩١.

٢- معامل ألفا لكرونباخ بلغ معامل الارتباط (٠,٧٧١).

٣- التجزئة التصفية: تم حساب معامل الارتباط عن طريق معادلة سبيرمان وبلغ معامل الارتباط (٠,٧٥٩) وبلغ معامل جتمان (٠,٧٤٨) مما يشير إلى أن مقياس اليقظة العقلية يتمتع بمعامل ثبات عالي.

#### حساب الخصائص السيكومترية للمقياس

#### (١) الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس اليقظة العقلية عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جداول (٤) و(٥) و(٦).

#### جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية (ن = ٧٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦١٣	١١	**٠,٣٥٠	٢١	*٠,٢٩٢	٣١	**٠,٣٠٥
٢	**٠,٣٨٠	١٢	**٠,٤٥٦	٢٢	**٠,٤٨٢	٣٢	**٠,٥٧٠
٣	**٠,٣٢٤	١٣	*٠,٢٧٢	٢٣	*٠,٢٤٤	٣٣	**٠,٥١١
٤	*٠,٢٤٦	١٤	**٠,٣٦٥	٢٤	**٠,٤٣٥	٣٤	٠,١٧٠
٥	**٠,٣٤٣	١٥	**٠,٦٨٢	٢٥	**٠,٣٠٧	٣٥	**٠,٣٢٢
٦	**٠,٤٩٩	١٦	**٠,٥٥٠	٢٦	**٠,٦١٢	٣٦	**٠,٤٦٦
٧	*٠,٢٥٨	١٧	٠,١٩٨	٢٧	**٠,٣٩٧	٣٧	**٠,٣٣٥
٨	**٠,٤٤١	١٨	**٠,٥١٣	٢٨	*٠,٢٨٣	٣٨	**٠,٤١٤
٩	**٠,٣٢٤	١٩	**٠,٣٤٤	٢٩	**٠,٤٢٠	٣٩	٠,٢١٨
١٠	*٠,٢٤٦	٢٠	**٠,٣٩٧	٣٠	**٠,٤٥٧	٤٠	**٠,٣٧٠
			ر(٠,٠٥)=٠,٢٣٥				ر(٠,٠١)=٠,٣٠٥

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥) عدا العبارات رقم (١٧، ٣٤، ٣٩) غير دالة إحصائيًا ولذلك تم حذفها من المقياس.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس اليقظة العقلية (ن = ٧٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٧٢	١١	**٠,٥٦٤	٢١	**٠,٥١٢	٣١	**٠,٣٨٢
٢	**٠,٥٢٧	١٢	**٠,٥١٨	٢٢	**٠,٧٣١	٣٢	**٠,٥٣٦
٣	**٠,٣٠٠	١٣	*٠,٢٦٠	٢٣	**٠,٤٤٧	٣٣	**٠,٤٨٢
٤	**٠,٤٢٠	١٤	**٠,٤٦٨	٢٤	**٠,٥٨٤	٣٤	_____
٥	**٠,٤٦٣	١٥	**٠,٥٣٨	٢٥	**٠,٤٤٩	٣٥	**٠,٣٦٥
٦	**٠,٥٩٧	١٦	**٠,٥٤٩	٢٦	**٠,٥٨٤	٣٦	**٠,٥٤٤
٧	**٠,٤٣٢	١٧	_____	٢٧	**٠,٤٦٧	٣٧	**٠,٤٤٧
٨	**٠,٥٦٤	١٨	**٠,٦٥٢	٢٨	**٠,٣٣٨	٣٨	**٠,٥٥٨
٩	**٠,٥٧٣	١٩	**٠,٤٥٠	٢٩	**٠,٤٤٩	٣٩	_____
١٠	*٠,٢٦٣	٢٠	**٠,٥٥٨	٣٠	**٠,٦١٠	٤٠	**٠,٤٢٧

ر(٠,٠٥) = ٠,٢٣٥      ر(٠,٠١) = ٠,٣٠٥

يتضح من جدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥).

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية (ن = ٧٠)

م	البعد	معامل الارتباط
١	الملاحظة	**٠,٧٨٩
٢	التعامل بوعي في الوقت الحاضر	**٠,٨١٣
٣	الوصف	**٠,٨٢٢
٤	التمييز	**٠,٨٤٠

ر(٠,٠٥) = ٠,٢٣٥      ر(٠,٠١) = ٠,٣٠٥

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).



## (٢) صدق المقياس

### الصدق التمييزي للمقياس:

- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من عينة الخصائص السيكومترية في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى وعددهم (٢١) عاملاً.
- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من عينة الخصائص السيكومترية في ضوء درجاتهم الكلية على المقياس، وهم الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى وعددهم (٢١) عاملاً.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس باستخدام اختبار مان ويتي كما في جدول (٧).

### جدول (٧)

قيمة "د" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين

في الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية (ن=٤٢)

المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الترتيب	مجموع الترتيب	قيمة "ي"	قيمة "د"	مستوى الدلالة
المرتفعون	٢١	١١٢,١٠	١,٢٢	٣٢,٠٠	٦٧٢,٠٠	٠,٠٠	٥,٥٩-	٠,٠١**
المنخفضون	٢١	١٠٠,٧٦	١٠,٩٦	١١,٠٠	٢٣١,٠٠			

يتضح من جدول (٧) أن قيمة (د) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين في الدرجة الكلية للمقياس، أي أن المقياس يميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق المقياس.

### (٣) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (٨).

### جدول (٨)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية (ن=٧٠)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
١	الملاحظة	٠,٦٢٢	٠,٦٤٢
٢	التعامل بوعي في الوقت الحاضر	٠,٧١٨	٠,٧٦٧
٣	الوصف	٠,٦١٨	٠,٦٧٢
٤	التمييز	٠,٦٧١	٠,٧٦٦
٥	الدرجة الكلية	٠,٨٥٨	٠,٩١٨

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٨٥٨-٠,٦١٨) وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (٠,٩١٨-٠,٦٤٢) وجميعها معاملات ثبات مقبولة إلى جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

**مقياس الرضا عن العمل: إعداد الباحثة**

**خطوات إعداد هذا المقياس:**

**الهدف من المقياس:** معرفة مستوي الرضا عن العمل لدي عينة من عمال المناجم

تم إعداد هذا المقياس وتحديد أبعاده من خلال استقراء التراث السيكلوجي والاطلاع على الأدبيات والبحوث النفسية وثيقة الصلة بالرضا عن العمل وبعض المقاييس التي أعدت لقياسه لتحديد البنود المتعلقة بالمقياس واستعانت الباحثة بمقاييس الرضا عن العمل ومنها مقياس بوكلتوم (٢٠٢٣) ومقياس محمود ورفاعي (٢٠٢٣) ومقياس سطوح (٢٠٢٠).

تمت الاستفادة من هذه المقاييس في صياغة عبارات المقياس، وأبعاده حيث تكون من اثنان من الأبعاد وهما:

-الرضا عن الرواتب والحوافز وعدد عباراته (١٥) وهي عبارة عن مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة للعاملين لتحريك قدراتهم بما يزيد من كفاءة أداءهم لأعمالهم علي نحو افضل وذلك بالشكل الذي يحقق لهم رغباتهم وحاجاتهم واهدافهم وغايتهم مما يؤدي الي الشعور بالاستقرار والأمان في العمل.

-الرضا عن الزملاء والرؤساء: عدد عبارته (١٥) وهي تقوم على احترام العاملين لقدرات بعضهم البعض والتعاون فيما بينهم ومساعدة العمال لبعضهم ومشاركتهم في المناسبات الاجتماعية، وتوافر أجواء تسودها التعاون والمشاركة بين العمال والرؤساء.

**وصف المقياس**

تكون عبارات المقياس قبل حساب الخصائص السيكومترية من (٣٠) عبارة تم حذف (٣) عبارة في الاتساق الداخلي لتصبح عبارات المقياس في صورته النهائية (٢٧) عبارة. وتدل الدرجة المرتفعة علي ارتفاع مستوي الرضا عن العمل لدي عينة البحث، بينما تشير الدرجة المنخفضة الي انخفاض الرضا عن العمل لديهم.

-تم وضع مفتاح لتصحيح المقياس علي أساس الاختيار من ثلاث بدائل على كل عبارة وهي (دائماً - أحياناً - أبداً)، وحيث أن المقياس به عبارات موجبة وأخرى سالبة فقد تم احتساب الدرجات عليه كما يلي (١-٢-٣) للعبارات الموجبة، (٣-٢-١) للعبارات السالبة وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (٨١) وأقل درجة (٢٧).

**الخصائص السيكومترية للرضا عن العمل:**

**(١) الإتساق الداخلي للمقياس**

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن العمل عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط بين درجة كل عبارة

والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما في جداول (٩) و(١٠) و(١١).

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل (ن = ٧٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**.,٤٠٠	١١	**.,٣٨٨	٢١	**.,٥٢٠
٢	**.,٤٠٣	١٢	.,١٦٤	٢٢	**.,٤٥٥
٣	**.,٤٣٥	١٣	*.,٢٤٧	٢٣	**.,٣١٠
٤	**.,٣٧٣	١٤	**.,٥٣٩	٢٤	*.,٢٥٣
٥	**.,٤٤٤	١٥	**.,٣١٠	٢٥	**.,٣٢١
٦	**.,٤٥١	١٦	.,٢٢١	٢٦	*.,٢٥٩
٧	**.,٣٨٣	١٧	**.,٣٦٢	٢٧	.,١٥١
٨	**.,٣٣٠	١٨	**.,٣٥٦	٢٨	**.,٣٤٦
٩	*.,٢٩٠	١٩	**.,٤٤٨	٢٩	**.,٣٣٨
١٠	**.,٣١٣	٢٠	*.,٢٤٤	٣٠	**.,٤٢٠
			ر(.,٠٥)=.,٢٣٥		
			ر(.,٠١)=.,٣٠٥		

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (.,٠١) أو (.,٠٥) عد العبارات رقم (١٢، ١٦، ٢٧) غير دالة إحصائياً ولذلك تم حذفها من المقياس.

جدول (١٠) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الرضا عن العمل (ن = ٧٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**.,٥٠١	١١	**.,٤٠٠	٢١	**.,٥١٧
٢	**.,٥٥١	١٢	—	٢٢	**.,٤٧٥
٣	**.,٤٣١	١٣	*.,٢٥٧	٢٣	**.,٣٤٩
٤	**.,٥٠٢	١٤	**.,٥٧٣	٢٤	**.,٤٢١
٥	**.,٥٣٢	١٥	*.,٢٤٦	٢٥	**.,٤٠٦
٦	**.,٥٦٦	١٦	—	٢٦	**.,٣٧٤
٧	**.,٥٢٤	١٧	**.,٣٤٧	٢٧	—
٨	**.,٤٥٥	١٨	**.,٣٥٩	٢٨	**.,٣٢٣
٩	**.,٣٦٩	١٩	**.,٥٢٨	٢٩	**.,٤١٣
١٠	**.,٣٦٢	٢٠	*.,٢٣٧	٣٠	*.,٣٠٣
			ر(.,٠٥)=.,٢٣٥		
			ر(.,٠١)=.,٣٠٥		

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) أو (٠,٠٥)

#### جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل (ن=٧٠)

م	البعد	معامل الارتباط
١	الرضا عن الراتب والحوافز	*,٨٩٣
٢	الرضا عن الزملاء والرؤساء	*,٨٨٥
		ر(٠,٠١)=٠,٣٠٥
		ر(٠,٠٥)=٠,٢٣٥

يتضح من جدول (١١) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

#### (٢) صدق المقياس

##### صدق المحكمين

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية علي عدد من المتخصصين في مجال علم النفس وذلك للحكم علي صلاحية عبارات المقياس ومدى ملائمتها لما وضعت لقياسه من خلال إبداء آرائهم في دقة وسلامة صياغة فقرات المقياس مع تعديل ما يرونه مناسباً من فقرات ، وقد تم الإبقاء علي العبارات التي اتفق عليها المحكمون بنسبة تراوحت ما بين (٨٠-١٠٠%) ، كما تم إجراء التعديلات المقترحة .

##### صدق المحك التلازمي:

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا عن العمل إعداد (غنائم ، ٢٠١٩) كمحك لحساب صدق مقياس الرضا عن العمل التي قامت الباحثة بإعداده، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات المقياسين اللذين تم تطبيقهما على عمال المناجم المشاركين في حساب الخصائص السيكومترية وعددهم (٧٠) عاملاً، فبلغ معامل الارتباط (٠,٩٩١) وهذا يدل على أن المقياس يتصف بصدق المحك التلازمي.

##### ثانياً: صدق المقارنة الطرفية:

استخدمت الباحثة المقارنة الطرفية في حساب صدق مقياس الرضا عن العمل كما يأتي:

- قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا عن العمل إعداد غنائم (٢٠١٩) على (٧٠) عاملاً من عمال المناجم المشاركين في حساب الخصائص السيكومترية، ثم قامت برصد درجاتهم التي حصلوا عليها، وترتيبها تصاعدياً من أقل درجة إلى أعلى درجة.
- حددت الباحثة مجموعة المرتفعين من العاملين في ضوء درجاتهم الكلية على المحك، وهم العاملين الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأعلى وعددهم (١٦) عاملاً متوسط درجاتهم (٧٦,١١) بانحراف معياري (١,٣٦)، ثم قامت بتحديد درجات هؤلاء العمال على مقياس الرضا عن العمل الذي أعدته الباحثة والتي تمثلها درجات المجموعة الأولى.

- حددت الباحثة مجموعة المنخفضين من العاملين في ضوء درجاتهم الكلية على المحك، وهم العاملين الذين تقع درجاتهم في الإرباعي الأدنى وعددهم (١٦) عاملاً متوسط درجاتهم (٦٧,٨٢) بانحراف معياري (٦,٤٥)، ثم قامت بتحديد درجات هؤلاء العمال على مقياس الرضا عن العمل الذي أعدته الباحثة والتي تمثلها درجات المجموعة الثانية.
- تم حساب دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعتين الأولى والثانية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الذي أعدته الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني كما في جدول (١٢).

#### جدول (١٢)

قيمة "د" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية للرضا عن العمل (ن=٣٢)

المجموعة	العدد المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "ي"	قيمة "د"	مستوى الدلالة
المرتفعون (الأولى)	١٦	٨٣,٧٦	١,٠٩	٢٦,٠٠	٤٤٢,٠٠		
المنخفضون (الثانية)	١٦	٧٥,٧٠	٦,٧٨	٩,٠٠	١٥٣,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٤-٠,٠١**

يتضح من جدول (١٢) أن قيمة (د) المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المرتفعين والمنخفضين في الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل الذي أعدته الباحثة، أي أن المقياس يميز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق مقياس الرضا عن العمل الذي أعدته الباحثة.

#### (٣) ثبات المقياس:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كما في جدول (١٣).

#### جدول (١٣)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل (ن=٧٠)

م	البعد	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
١	الرضا عن الراتب والحوافز	٠,٦٣٢	٠,٦٤٤
٢	الرضا عن الزملاء والرؤساء	٠,٦٢١	٠,٦٠٢
٣	الدرجة الكلية	٠,٨٦٣	٠,٨٣٩

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية بطريقة ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٦٢١-٠,٨٦٣) وبطريقة التجزئة النصفية تراوحت ما بين (٠,٦٠٢-٠,٨٣٩) وجميعها معاملات ثبات مقبولة إلى جيدة، مما يشير إلى الثقة في النتائج التي أمكن التوصل إليها من خلال المقياس.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الفرض الأول ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدى عمال المناجم". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدى عمال المناجم، كما في جدول (١٤).

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة واليقظة العقلية (ن=١٢٠)

سلوك المخاطرة	اليقظة العقلية			
	الملاحظة	التعامل بوعي في الوقت الحاضر	الوصف	التمييز
الدرجة الكلية	**٠,٦٤٣	**٠,٥٨٩	**٠,٦٥٥	**٠,٦٣٦
	ر(٠,٠٥) = ٠,١٩٦		ر(٠,٠١) = ٠,٢٥٦	

يتضح من جدول (١٤) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة واليقظة العقلية (كل بعد من أبعادها والدرجة الكلية) لدى عمال المناجم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات سلوك المخاطرة واليقظة العقلية لدى عمال المناجم.

مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الأول إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Renee, 2017) ودراسة (Barahoei & Jenabadi, 2019) حيث أشارت إلى أنه توجد علاقة عكسية بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية، بينما تتفق مع نتائج دراسة كل من (Razza & Cico, 2021) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك المخاطرة واليقظة العقلية.

ويمكن تفسير ذلك بأن سلوك المخاطرة واليقظة العقلية يمكن أن تساعدان في تحقيق النجاح، عندما يكون الشخص يقظاً عقلياً، يمكنه اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المخاطرة والاستفادة من الفرص الجديدة، والقدرة على التكيف والتحمل والاستعداد للمخاطرة يمكن أن تؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية وتحقيق النجاح في مجالات مختلفة من الحياة.

وتري الباحثة أن علاقة سلوك المخاطرة باليقظة العقلية يمكن أن تكون مرتبطة بعدة طرق. اليقظة العقلية هي القدرة على التركيز والانتباه على ما يحدث في اللحظة الحالية، وتشمل الوعي الحسي والانتباه الذهني. قد يؤثر هذا الحالة العقلية على سلوك المخاطرة على النحو

التالي: اليقظة العقلية تساعد في تحسين القدرة على التفكير النقدي وتقييم المخاطر بشكل أفضل. عندما يكون الشخص يقظًا عقليًا، قد يكون أكثر قدرة على تحليل المعلومات المتاحة وتقييم النتائج المحتملة لاتخاذ قرارات مخاطرة مدروسة بشكل أفضل، وأن اليقظة العقلية قد تعزز الرغبة في استكشاف المجهول وتحدي الحدود المألوفة، الأشخاص الذين لديهم يقظة عقلية عالية قد يكونون أكثر انفتاحًا لتجربة أشياء جديدة والمخاطرة في سبيل تحقيق النجاح أو تحقيق أهدافهم، وأن اليقظة العقلية يمكن أن تساعد في التعامل مع الضغوط والتوترات المرتبطة باتخاذ المخاطر. عندما يكون الشخص يقظًا عقليًا، قد يكون أكثر قدرة على التحكم في ردود فعله العاطفية واتخاذ قرارات أكثر توازنًا ووعيًا في ظل ظروف محفزة أو مجهولة.

وقد أشار كل من Hosseinian & Nooripour (2019) إلى أن اليقظة العقلية يمكن أن تعزز القدرة على التكيف مع المواقف المجهولة أو المناخات الجديدة. فعندما يكون الشخص يقظًا عقليًا، فإنه يكون أكثر استعدادًا للتعامل مع المخاطر والتحديات الجديدة، ويمكنه التكيف بشكل أفضل مع المتغيرات والظروف المحيطة.

ويري Fryt & Szczygiela (2021) أن المخاطرة المدروسة والمنظمة قد تؤدي إلى تحفيز الأداء العقلي. عندما يتعرض الشخص لمواقف تتطلب التحدي والابتكار، يمكن أن يزيد ذلك من مرونته العقلية وقدرته على التعامل مع المشكلات وحلها، وتجربة سلوك المخاطرة قد تعزز القدرة على التفكير الإبداعي وإيجاد حلول جديدة.

تري الباحثة أنه على الرغم من فوائد سلوك المخاطرة، لكن يجب أن يتم بشكل متزن ومدروس، وينبغي على الأفراد تقييم المخاطر بعناية واتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب المخاطر الجسيمة فاليقظة العقلية تعزز الوعي والتركيز، مما يساعد في تقييم المخاطر بشكل أفضل واتخاذ قرارات مدروسة. قد يكون الشخص الذي لديه يقظة عقلية عالية أكثر قدرة على التفكير بشكل شامل وتحليل النتائج المحتملة لاتخاذ قرارات مخاطرة، ويمكن أن تساهم اليقظة العقلية في تحسين القدرة على اتخاذ القرارات المعقولة فاليقظة العقلية وسلوك المخاطرة يمكن أن يتعاونوا معًا لتحقيق النجاح والتطور الشخصي، ومع ذلك، يجب أخذ الاحتياطات اللازمة وإجراء تقييم دقيق للمخاطرة قبل اتخاذ أي إجراء مخاطرة، لضمان الحفاظ على التوازن والسلامة الشخصية.

بالتالي، يتفاعل سلوك المخاطرة واليقظة العقلية بشكل كبير حيث يعزز كل منهما الآخر ويساهم في تحقيق النجاح والتكيف مع التحديات في الحياة.

نتيجة الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على أنه "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات سلوك المخاطرة والرضا عن العمل لدى عمال المناجم". وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة والرضا عن العمل لدى عمال المناجم، كما في جدول (١٥).

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة والرضا عن العمل (ن=١٢٠)

سلوك المخاطرة		الرضا عن العمل	
		الرضا عن الراتب	الرضا عن الزملاء
		والحوافز	والرؤساء
الدرجة الكلية	**٠,٦٥٩	**٠,٦٦١	**٠,٧٢٧
	ر(٠,٠٥)=٠,١٩٦	ر(٠,٠١)=٠,٢٥٦	

يتضح من جدول (١٥) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات سلوك المخاطرة والرضا عن العمل (كل بعد من أبعاده والدرجة الكلية) لدى عمال المناجم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ وهذا يعني قبول الفرض البديل، أي أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات سلوك المخاطرة والرضا عن العمل لدى عمال المناجم.

مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الثاني إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا عن العمل، تتفق مع نتائج دراسة كل من (Saha, et al, 2021) ودراسة (Ladelsky & lee, 2022) ودراسة (Agboola, 2020) حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين سلوك المخاطرة والرضا عن العمل

ويمكن تفسير ذلك بأن العامل عندما يتمتع بعوامل الرضا عن العمل فإن ذلك يكون دافع جيد للشجاعة في اتخاذ القرار والشجاعة في قبول وتقبل المصاعب وتطور أساليب العمل والتعامل مع المواقف الخطرة بثقة وثبات والتصرف بتلقائية دون الخوف من النتائج، فعندما يكون الفرد راضيًا عن عمله فإنه يميل إلى تجربة سلوك المخاطرة، فسلوك المخاطرة يشير إلى الاستعداد لتحمل المخاطر والاستفادة من الفرص المحتملة للنجاح والتطور. هناك عدة طرق يمكن أن يؤثر فيها سلوك المخاطرة على الرضا عن العمل:

- فعندما يكون الشخص راضيًا عن عمله، فإنه يشعر بالثقة بالنفس وبقدرته على التعامل مع التحديات والمواقف الجديدة، هذا يجعله أكثر استعدادًا للمخاطرة واستكشاف الفرص الجديدة بثقة وتفاؤل.

- الرضا عن العمل يعزز الدافعية والشغف تجاه العمل. عندما يكون الشخص مشتاقًا للقيام بالعمل ومتحمسًا لتحقيق النجاح، فإنه يميل إلى اتخاذ المخاطر المناسبة واستغلال الفرص المتاحة لتحقيق النمو والتطور المهني.

- الاستفادة من الفرص: الرضا عن العمل يجعل الشخص أكثر انفتاحًا واستعدادًا للاستفادة من الفرص الجديدة. عندما يشعر الفرد بالرضا والراحة في بيئة العمل، فإنه يمتلك الثقة لتجربة أشياء جديدة واستكشاف فرص النمو والتطوير المهني.



-التحمل والمرونة: الرضا عن العمل يعزز التحمل والمرونة في مواجهة المخاطر والتحديات. عندما يشعر الفرد بالرضا والتقدير في بيئة العمل، فإنه يمتلك القدرة على التعامل مع المشاكل والتحديات بشكل إيجابي والتكيف مع المتغيرات المحتملة.

ومع ذلك، يجب ملاحظة أن العلاقة بين الرضا عن العمل وسلوك المخاطرة ليست ثابتة بشكل قطعي وقد تختلف من شخص لآخر، قد يكون هناك أشخاص راضين عن عملهم ولكن لديهم تفضيل للثبات وتجنب المخاطر، في حين يمكن أن يكون هناك أشخاص غير راضين عن عملهم ولكنهم يميلون إلى المخاطرة بحثاً عن تحسين وضعهم، فسلوك المخاطرة قد يزيد من فرص التحدي والتنوع في العمل. عندما يتاح للأفراد الفرصة لاتخاذ قرارات مستقلة وتجربة أشياء جديدة، فإنهم يشعرون بالإشراف والتحكم في عملهم، مما يؤدي إلى رضا أعلى.

ويري (Alatyat, 2023) أن سلوك المخاطرة يمكن أن يؤدي إلى فرص تطوير مهني، عندما يكون الفرد مستعداً لتحمل المخاطر وتجربة أشياء جديدة، فإنه يمكنه استكشاف فرص التعلم والتطور المهني، مما يساهم في رضاه الشخصي والوظيفي.

ويشير (Saha, et al, 2021) أن سلوك المخاطرة يمكن أن يعزز التحفيز والإثارة في العمل عندما يشعر الفرد بأنه يتحدى نفسه ويخوض تجارب جديدة، فإن ذلك يعزز شعوره بالحماس والشغف تجاه العمل، مما يؤدي إلى رضا أعلى، وأن سلوك المخاطرة الناجح يمكن أن يؤدي إلى التقدير والاعتراف من قبل الزملاء والمديرين، عندما يتم تقدير المبادرات المبتكرة والقرارات المخاطرة المتخذة، فإنه يزيد من رضا الفرد عن عمله ويعزز شعوره بالقيمة والاهتمام.

وترى الباحثة أن سلوك المخاطرة قد يؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي إذا تم توفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتجربة وتقدير الجهود المبذولة، ينبغي للمنظمات الناجحة أن تدرك أهمية تحفيز العاملين على تجاوز حدودهم واتخاذ قرارات مبتكرة، وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتحقيق ذلك، إذا كان الفرد يستمتع بالمخاطرة ويشعر بالتحفيز والتطور من خلالها، فقد يكون هناك تأثير إيجابي على رضاه عن العمل، ومع ذلك، يجب أن يتم توفير الدعم والتوجيه المناسب للأفراد للتأكد من أنهم يتعاملون مع المخاطر بشكل صحيح وفعال، وأنهم لا يشعرون بالضغط المفرط أو القلق الناتج عنها.

نتيجة الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة علي مقياس سلوك المخاطرة باختلاف متغيري العمر (من ٢٥ إلي ٣٥ – أكثر من ٣٥) ومستوي التعليم (متوسط – عالي). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي كما في جدول (١٦).

جدول (١٦)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٤٦٣,٤١٩	١	٤٦٣,٤١٩	٢٢,٨٠٦	**٠,٠١
مستوى التعليم	١٦٨,٢٩٧	١	١٦٨,٢٩٧	٨,٢٨٢	*٠,٠١
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٢٨,٥٠٠	١	٢٨,٥٠٠	١,٤٠٣	٠,٢٣٩
الخطأ	٢٣٥٧,١٧٢	١١٦	٢٠,٣٢٠		
الإجمالي	٣.٨٩,٩٦٧	١١٩			

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة "ف" دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) بالنسبة لمتغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوى التعليم (متوسط - عالي) وغير دالة إحصائيًا بالنسبة للتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوى التعليم (متوسط - عالي) في سلوك المخاطرة تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (١٧).

جدول (١٧)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات سلوك المخاطرة لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغيري العمر والتعليم (ن=١٢٠)

سلوك المخاطرة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	٥٩,١١	٢,٤٣	٤,٨٦	**٠,٠١
	أكثر من ٣٥	٦٦	٥٤,٩٣	٥,٨٩		
التعليم	متوسط	٥٦	٥٥,٢٥	٦,١٤	٣,٢٧	**٠,٠١
	عالي	٦٤	٥٨,١٨	٣,٤٦		
	ت (٠,٠٥)=١,٩٨				ت (٠,٠١)=٢,٦٣	

يتضح من جدول (١٧) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) في سلوك المخاطرة بالنسبة لمتغيري العمر والتعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في

سلوك المخاطرة بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

### مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الثالث الي وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة في متغيري العمر والتعليم في مقياس سلوك المخاطرة

أولاً: العمر ، وكانت الفروق في العمر لصالح العمر من (٢٥-٣٥) ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة همام (٢٠٠٠) ودراسة الديري (٢٠١١) حيث أشارت هذه الدراسات الي عدم وجود فروق في سلوك المخاطرة تعزي لمتغير العمر ، ودراسة السحار (٢٠٢٠) ودراسة حسين (٢٠١٨) ودراسة الشوارب (٢٠١٩) حيث أشارت هذه الدراسات الي وجود فروق لصالح العمر الأكبر.

بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة درويش (٢٠٠٥) ودراسة يوسف (٢٠١٤) والتي أشارت الي وجود فروق في العمر في مقياس سلوك المخاطرة لصالح العمر الأصغر .

وتفسر الباحثة هذه الفروق أن الأشخاص الأصغر سنًا عادة ما يكونون أكثر عرضة لاتخاذ مخاطر أكبر في مكان العمل مقارنة بالأشخاص الأكبر سنًا وأن هناك عدة عوامل قد تسهم في هذه الفروق. يمكن أن يكون لدى الأشخاص الأصغر سنًا ميولًا أكبر لتحمل المخاطرة والبحث عن تجارب جديدة. يمكن أن يكونوا أكثر حماسة واستعدادًا لتجربة أشياء جديدة بغض النظر عن المخاطر المحتملة، وقد يكون لدى العمال الأكبر سنًا من الخبرة في مجال عمل المناجم. قد تؤدي هذه الخبرة إلى زيادة الوعي بمخاطر العمل وتقليل المخاطرة بشكل عام، وقد يكون هناك ضغوط اجتماعية أو ثقافية تؤثر على سلوك المخاطرة لدى العمال في المناجم. قد يشعر الأشخاص الأصغر سنًا بالحاجة إلى إثبات أنفسهم أو تحقيق نجاح سريع، وبالتالي يمكن أن يتخذوا مخاطر أكبر لتحقيق ذلك.

وترجع الباحثة وجود سلوك المخاطرة لدي العمر الأصغر الي القلق من المستقبل قد يكون لدى العمال الأكبر سنًا قلق أكبر بشأن المستقبل والحفاظ على سلامتهم وصحتهم. وبالتالي، قد يكونون أكثر حذرًا وأقل عرضة لاتخاذ مخاطر لصالح السن الأصغر .

ثانياً: مستوي التعليم ، وكانت الفروق في التعليم لصالح التعليم العالي ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة اليازجي (٢٠١١) ودراسة السحار (٢٠٢٠) حيث أشارت هذه الدراسات الي عدم وجود فروق في سلوك المخاطرة تعزي لمتغير التعليم ، دراسة هريدي (٢٠٠٢) حيث أشارت هذه الدراسة الي وجود فروق لصالح مستوي التعليم المتوسط.

بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة الشاعر (٢٠٠٥) ودراسة Breivik (2020) والتي أشارت الي وجود فروق في التعليم في مقياس سلوك المخاطرة لصالح التعليم العالي .

وتفسر الباحثة هذه الفروق أن الأشخاص ذوي التعليم العالي لديهم الوعي بالمخاطر وتدريب السلامة الأساسي لتقليل المخاطر في أي بيئة عمل، بما في ذلك المناجم ، ويمكن أن يوفر التعليم العالي المعرفة والفهم الأعمق للمخاطر المحتملة وسبل التصرف الآمنة، ويمكن أن يترتب على

التعليم العالي توفير مهارات فنية متقدمة وتحليلية تساعد في فهم ومعالجة المخاطر بشكل أفضل، قد يكون لدى الأشخاص ذوي التعليم العالي المهارات اللازمة لتقييم المخاطر وتطبيق استراتيجيات الحد منها بشكل أكثر فعالية، قد يكون الشخص ذو التعليم العالي تأثر على الثقافة العامة للأفراد ومعرفتهم بحقوقهم وواجباتهم في بيئة العمل. قد يكون لدى أولئك الذين حصلوا على تعليم جيد فهم أفضل للقوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل، وهذا يمكن أن يؤدي إلى سلوك أكثر مسؤولية وتوخي الحذر.

نتيجة الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة علي مقياس اليقظة العقلية باختلاف متغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ – أكثر من ٣٥) ومستوي التعليم (متوسط – عالي). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي كما في جداول (١٨)، (١٩)، (٢٠)، (٢١)، (٢٢)، (٢٣)، (٢٤)، (٢٥)، (٢٦)، (٢٧).

#### جدول (١٨)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٣٥٢,١٦١	١	٣٥٢,١٦١	٦,٣٩١	*.٠,٠٥
مستوى التعليم	٢٠٥,٥٠٧	١	٢٠٥,٥٠٧	٣,٧٢٩	.٠,٠٥٦
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	١٩٧,٢٤١	١	١٩٧,٢٤١	٣,٥٧٩	.٠,٠٦١
الخطأ	٦٣٩٢,٣١٦	١١٦	٥٥,١٠٦		
الإجمالي	٧٢٢٥,٢٠٠	١١٩			

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة "ف" دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ – أكثر من ٣٥) وغير دالة إحصائيًا بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط – عالي) والتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ – أكثر من ٣٥) في اليقظة العقلية استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (١٩).

#### جدول (١٩)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات اليقظة العقلية لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير العمر (ن=١٢٠)

اليقظة العقلية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	١٠٠,٧٦	٣,٠٥	٢,٥٤	*.٠,٠٥
	أكثر من ٣٥	٦٦	٩٧,١٩	٩,٨٨		
				ت(٠,٠١)=٢,٦٣		
					ت(٠,٠٥)=١,٩٨	

يتضح من جدول (١٩) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في اليقظة العقلية بالنسبة لمتغير العمر، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥)

#### جدول (٢٠)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الملاحظة لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٤٠,٢٤٦	١	٤٠,٢٤٦	٨,٢٤٦	٠,٠١**
مستوى التعليم	٠,٠٦٩	١	٠,٠٦٩	٠,٠١٤	٠,٩٠٥
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	١٠,٩٤٧	١	١٠,٩٤٧	٢,٢٤٣	٠,١٣٧
الخطأ	٥٦٦,١٨١	١١٦	٤,٨٨١		
الإجمالي	٦١٤,٥٩٢	١١٩			

يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة "ف" دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) وغير دالة إحصائيًا بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي) والتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) في الملاحظة استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٢١).

#### جدول (٢١)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الملاحظة لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير العمر (ن=١٢٠)

الملاحظة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	٢٤,٤٢	١,٤٤	٢,٧٦	٠,٠١**
	أكثر من ٣٥	٦٦	٢٣,٣٠	٢,٦٧		
					ت(٠,٠١)=٢,٦٣	
					ت(٠,٠٥)=١,٩٨	

يتضح من جدول (٢١) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) في الملاحظة بالنسبة لمتغير العمر، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الملاحظة بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥).

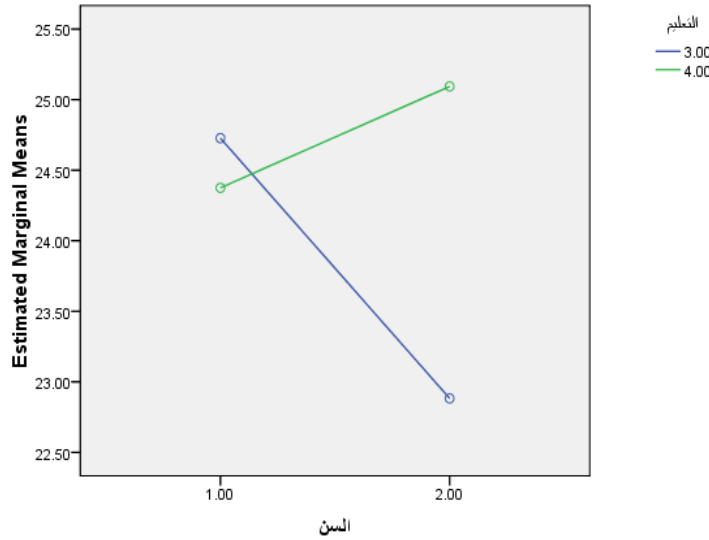
جدول (٢٢)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات التعامل بوعي في الوقت الحاضر لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٩,٢٣٣	١	٩,٢٣٣	١,٦١٨	٠,٢٠٦
مستوى التعليم	٢٥,١٦٢	١	٢٥,١٦٢	٤,٤٠٨	*٠,٠٥
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٤٧,٨٤٦	١	٤٧,٨٤٦	٨,٣٨٢	**٠,٠١
الخطأ	٦٦٢,١١٢	١١٦	٥,٧٠٨		
الإجمالي	٧٥٣,٧٩٢	١١٩			

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥)، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي) وعند مستوى (٠,٠١) للتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

Estimated Marginal Means of التعامل بوعي في الوقت الحاضر



ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط – عالي) في التعامل بوعي في الوقت الحاضر استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٢٣).

جدول (٢٣)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات التعامل بوعي في الوقت الحاضر لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير التعليم (ن=١٢٠)

التعامل بوعي في الوقت الحاضر	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت" الدلالة	مستوى
متوسط	٥٦	٢٣,٦٠	٢,٨٥	٢,٥٠	٠,٠٥*	
عال	٦٤	٢٤,٧٣	٢,٠٥			
	ت (٠,٠٥) = ١,٩٨	ت (٠,٠١) = ٢,٦٣				

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التعامل بوعي في الوقت الحاضر بالنسبة لمتغير التعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التعامل بوعي في الوقت الحاضر بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

جدول (٢٤)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الوصف لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٤٣,٩٠٧	١	٤٣,٩٠٧	١١,٨٧١	٠,٠١**
مستوى التعليم	١٥,٤٣٠	١	١٥,٤٣٠	٤,١٧٢	٠,٠٥*
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٦,٦٥٢	١	٦,٦٥٢	١,٧٩٨	٠,١٨٣
الخطأ	٤٢٩,٠٥٩	١١٦	٣,٦٩٩		
الإجمالي	٥٠١,٧٠٠	١١٩			

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ – أكثر من ٣٥) ومستوى (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط – عالي) وغير دالة إحصائياً بالنسبة للتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوى التعليم (متوسط - عالي) في الوصف استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٢٥).

جدول (٢٥)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الوصف لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغيري العمر والتعليم (ن=١٢٠)

الوصف	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	٢٤,٦٤	١,٣٣	٣,٥٢٧	*,٠,٠١
	أكثر من ٣٥	٦٦	٢٣,٣٧	٢,٣٥		
التعليم	متوسط	٥٦	٢٣,٤٦	٢,٤٨	٢,٤٧	*,٠,٠٥
	عال	٦٤	٢٤,٣٧	١,٤٧		
		ت = ١,٩٨ = (٠,٠٥)		ت = ٢,٦٣ = (٠,٠١)		

يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) في الوصف بالنسبة لمتغير العمر ومستوى (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير مستوى التعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوصف بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوصف بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

جدول (٢٦)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات التمييز لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
العمر	٧,٦٠٢	١	٧,٦٠٢	١,٢٢٨	٠,٢٧٠
مستوى التعليم	٣١,٩٧٤	١	٣١,٩٧٤	٥,١٦٥	*,٠,٠٥
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	١,٥٣٦	١	١,٥٣٦	٠,٢٤٨	٠,٦١٩
الخطأ	٧١٨,١٢٤	١١٦	٦,١٩١		
الإجمالي	٧٦٤,٦٦٧	١١٩			

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) والتفاعل بين العمر ومستوى التعليم، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي).

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي) في التمييز استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٢٧).



جدول (٢٧)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات التمييز لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (ن=١٢٠)

التمييز	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة دلالة
التعليم	متوسط	٥٦	٢٦,٢٣	٣,٢٣	٢,٤٨	*.٠,٠٥
	عال	٦٤	٢٧,٣٥	١,٥٥		

ت (٠,٠٥) = ١,٩٨      ت (٠,٠١) = ٢,٦٣

يتضح من جدول (٢٧) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التمييز بالنسبة لمتغير مستوى التعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التمييز بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الرابع الي وجود فروق داله احصائياً بين متوسطي درجات أفراد عينة في متغير العمر في مقياس اليقظة العقلية على بعدى الملاحظة والوصف والدرجة الكلية لصالح العمر من (٢٥-٣٥) وعدم وجود فروق في بعدى التعامل بوعي في الوقت الحاضر والتمييز وبالنسبة لمتغير مستوى التعليم أشارت النتائج الي عدم وجود فروق في بعد الملاحظة والدرجة الكلية ووجود فروق في بعد الوصف والتعامل بوعي في الوقت الحاضر والتمييز لصالح التعليم العالي .

أولاً: العمر ، كانت الفروق في العمر لصالح العمر من (٢٥-٣٥)سنه ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة دراسة متولي (٢٠٢١) ودراسة العسيري (٢٠٢٠) حيث أشارت هذه الدراسات الي عدم وجود فروق في اليقظة العقلية تعزي لمتغير العمر ، ودراسة الهاشم (٢٠١٧) ودراسة عودة (٢٠١٨) حيث أشارت هذه الدراسات الي وجود فروق لصالح العمر الأكبر.

بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة Koppel et al(2022) والتي أشارت الي وجود فروق في العمر في مقياس اليقظة العقلية لصالح العمر الأصغر .

وتفسر الباحثة هذه الفروق بأن يمكن أن يكون لدى الأشخاص الأصغر سناً قدرة أكبر على التعلم واكتساب المهارات الجديدة، مما يمكن أن يساعدهم على التكيف بشكل أفضل مع متطلبات العمل في المناجم ، كما أن لديهم قدرة أعلى على التحمل الجسدي والنفسي، وهذا يعني أنهم قد يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات في بيئة العمل في المناجم، وقد تكون للأشخاص الأصغر سناً ذاكرة أفضل وقدرة على استرجاع المعلومات بشكل أسرع ، كما يُلاحظ أن الأشخاص الأصغر سناً يكونون أكثر إبداعاً وقدرة على التفكير الجديد والمرونة العقلية، يمكن أن يكون ذلك نتيجة لعدم وجود تصورات محدودة أو قيود تعترض تفكيرهم.

كما تعزو الباحثة عدم وجود فروق دالة احصائياً في اليقظة العقلية في بعد التعامل بوعي في الوقت الحاضر لدى عمال المناجم باختلاف العمر الي ان عمل المناجم يقوم علي التركيز القوي على الحاضر والعمل اليومي بسبب الظروف الخاصة التي يعملون فيها، حيث أن عمل المناجم ينطوي على مجموعة من التحديات والمخاطر، حيث يكون العمال معرضين للتعرض للإصابات والأمراض المهنية، وبالتالي، قد يكون التركيز الرئيسي لعمال المناجم هو البقاء آمين والقيام بالمهام اليومية بدقة ويقظة، في مثل هذه الظروف، قد يكون الاهتمام بالحاضر والتركيز على العمل الفوري هو الأولوية الأساسية لعمال المناجم مهما يكن السن.

وترجع الباحثة عدم وجود فروق في بعد التمييز لدى عمال المناجم باختلاف العمر الي قد يكون لدى العمال ذوي الخبرة الكبيرة في المناجم معرفة أعمق بالعمليات والمخاطر المحتملة في المنجم وكيفية التعامل معها، قد يكونون أيضاً قادرين على التعرف على المشاكل المحتملة في مراحل مبكرة واتخاذ الإجراءات الوقائية المناسبة، بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لديهم مهارات تقنية وتكتيكية تم تطويرها على مر السنين، بالمقابل، قد يكون لدى العمال الشباب الحماس والقدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة والتطورات في صناعة التعدين قد يكونون أكثر قدرة على اتخاذ المبادرة في مواجهة التحديات الجديدة وتطبيق التقنيات الحديثة، فإن التمييز وتحديد الأولويات في العمل يعتمد على مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك المهارات، والخبرة، والقدرات البدنية، والمرونة، والقدرة على التعامل مع المخاطر، وقد يكون لكل فئة عمرية ميزات ومساهماتها الفريدة في تحديد الأولويات في عمل المناجم.

وتتفق هذه النتيجة مع توصلت له دراسة العسيري (٢٠٢٠) حيث أشار الي أن الأفراد في نفس العمل تشابه مهامهم اليومية ، ويعملون في بيئة واحدة أي أنهم يشتركون في البيئة التنظيمية ، ويتعرضون لتجارب وخبرات متشابهة ، وأنهم اكتسبوا نفس الخبرات والمهارات ، وأن طبيعة الاعمال الموكلة لهم تتطلب اليقظة والوعي والتمييز مما يؤدي الي عدم وجود أثر لعامل السن

ثانياً: مستوي التعليم ، لا توجد فروق في التعليم بين عمال المناجم ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة عبدالرحمن (٢٠٢٠) ودراسة الهاشم (٢٠١٧) حيث أشارت هذه الدراسات الي وجود فروق في اليقظة العقلية تعزي لمتغير مستوي التعليم لصالح التعليم العالي ، بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة حمد (٢٠١٦) والتي أشارت الي عدم وجود فروق في مستوي التعليم في مقياس اليقظة العقلية .

وتفسر الباحثة هذه الفروق بأن اليقظة العقلية سمة من سمات الوعي ، لذا فإن تعزيز اليقظة العقلية يمكن أن يتم التدريب والممارسة كونها سمة طبيعية تتوافر أصلاً لدى الأفراد ، لكنها قد تختلف في درجاتها لديهم ، وفي رغبتهم وميلهم للتصرف بيقظة أو بدونها ، وعليه فإن المؤهل العلمي لا يرتبط بإدراك الأفراد لوجود هذه السمة لدي الآخرين ، لأنها سمة طبيعية يمكن ملاحظتها من قبل الآخرين متي توافرت في الفرد ، لكن يبقى علي الفرد أن يكون لديه الرغبة والميل ليكون علي علم وتواصل مع ما يجري حوله ، بغض النظر عن المؤهل العلمي .

كما تعزو الباحثة وجود فروق دالة احصائياً في اليقظة العقلية في ابعاد الوصف والتعامل بوعي في الوقت الحاضر والتمييز لدى عمال المناجم باختلاف مستوي التعليم لصالح التعليم العالي الي ١ . المعرفة والثقافة: يوفر التعليم العالي للعمال فرصاً لاكتساب معرفة أوسع وأعمق في مجموعة متنوعة من المواضيع. يمكن لهذه المعرفة أن تساعد على توسيع الأفق وتعميق الفهم لدى الأفراد، وبالتالي تحسين اليقظة العقلية.

٢. مهارات التفكير: يشجع العمال على تطوير مهارات التفكير النقدي والتحليلي والإبداعي، هذه المهارات تعزز القدرة على التفكير بصورة شاملة ومنطقية، وتحليل المشكلات بطرق مختلفة، والتعبير عن الأفكار بشكل دقيق ومنطقي. وبالتالي، يمكن أن يساهم تطوير هذه المهارات في رفع مستوى اليقظة العقلية لدى الأفراد.

٣. العمل الجماعي والتفاعل الاجتماعي: يوفر التعليم العالي فرصاً للعمال للتفاعل والتعاون مع زملائهم من مختلف الخلفيات والتجارب، يمكن أن يؤدي هذا التفاعل الاجتماعي إلى توسيع آفاقهم وتعزيز قدرتهم على التفاعل مع الآخرين وفهم وجهات نظر مختلفة، ويعتبر العمل الجماعي أيضاً فرصة لتطوير مهارات التواصل وحل المشكلات، مما يعزز اليقظة العقلية والتفكير النقدي.

٥. الوصول إلى الموارد والتكنولوجيا: يتيح التعليم العالي للعمال الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد والتكنولوجيا المتقدمة

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالرحمن (٢٠٢٠) التي توصلت الي وجود فروق بين العمال في اليقظة العقلية علي مقياس اليقظة العقلية لصالح التعليم العالي ، الي أن الأشخاص الأعلى في المستوي التعليمي هم أشخاص أكثر نضجاً في القدرات العقلية وذلك يرجع إلي أنهم أكثر معرفة وأكثر اكتساباً للمعلومات عن أصحاب ذوى المؤهلات المتوسطة ، فأصحاب المؤهلات العليا يدركون أهمية اليقظة العقلية وخصائصها الإيجابية ، مثل الوعي بالذات وبالمشاعر وبالموقف الراهن وعدم الاستغراق بالماضي أو المستقبل ، مما يجعله أكثر تكيفاً مع ظروفه وحياته.

نتيجة الفرض الخامس: ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة علي مقياس الرضا عن العمل باختلاف متغيري العمر (من ٢٥ إلي ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوي التعليم (متوسط - عالي). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي كما في جداول (٢٨)، (٢٩)، (٣٠)، (٣١)، (٣٢)، (٣٣).

جدول (٢٨)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الرضا عن العمل لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
العمر	١٥٨,٩٦٦	١	١٥٨,٩٦٦	٥,٦٨٣	**.,.٥
مستوى التعليم	١١١,٣٨٥	١	١١١,٣٨٥	٣,٩٨٢	**.,.٥
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٤٩,٦٠٨	١	٤٩,٦٠٨	١,٧٧٣	.,١٨٦
الخطأ	٣٢٤٥,٠٥٨	١٦٦	٢٧,٩٧٥		
الإجمالي	٣٦٠٣,٥٩٢	١١٩			

يتضح من جدول (٢٨) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوي التعليم (متوسط - عالي) وغير دالة إحصائياً بالنسبة للتفاعل بين العمر ومستوى التعليم.

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغيري العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) ومستوي التعليم (متوسط - عالي) في الرضا عن العمل استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٢٩).

جدول (٢٩)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الرضا عن العمل لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغيري العمر والتعليم (ن=١٢٠)

الرضا عن العمل	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	٧٢,٧٠	٢,٣٨	٢,٤٧	*,٠,٠٥
	أكثر من ٣٥	٦٦	٧٠,٢٥	٦,٩٣		
التعليم	متوسط	٥٦	٧٠,١٠	٦,٥٥	٢,٣٧	*,٠,٠٥
	عال	٦٤	٧٢,٤٥	٤,١٣		
		ت (٠,٠٥) = ١,٩٨		ت (٠,٠١) = ٢,٦٣		

يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الرضا عن العمل بالنسبة لمتغيري العمر والتعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

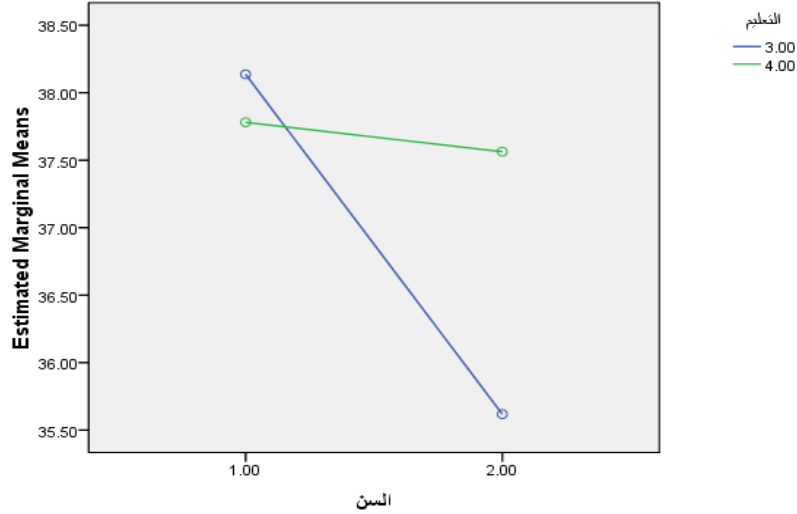
جدول (٣٠)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الرضا عن الرواتب والحوافز لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٥٤,٥٥٣	١	٥٤,٥٥٣	٥,٩٣٧	*,٠,٠٥
مستوى التعليم	١٨,٣٩٨	١	١٨,٣٩٨	٢,٠٠٢	٠,١٦٠
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٣٨,٥٠٩	١	٣٨,٥٠٩	٤,١٩١	*,٠,٠٥
الخطأ	١٠٦٥,٩٦٤	١١٦	٩,١٨٩		
الإجمالي	١١٨٥,٣٢٥	١١٩			

يتضح من جدول (٣٠) أن قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥- أكثر من ٣٥) والتفاعل بين العمر ومستوى التعليم، وغير دالة إحصائياً بالنسبة لمستوى التعليم (متوسط - عالي).

الرضا عن الرواتب والحوافز Estimated Marginal Means of



ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥- أكثر من ٣٥) في الرضا عن الرواتب والحوافز استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٣١).

جدول (٣١)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق متوسطي درجات الرضا عن الرواتب والحوافز لمدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير العمر (ن=١٢٠)

الرضا عن الرواتب والحوافز	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة مستوى الدلالة
العمر	من ٢٥ إلى ٣٥	٥٤	٣٧,٩٢	١,٨٣	٢,٤٠
	أكثر من ٣٥	٦٦	٣٦,٥٦	٣,٨٢	*٠,٠٥
	ت (٠,٠٥)= ١,٩٨		ت (٠,٠١)= ٢,٦٣		

يتضح من جدول (٣١) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الرضا عن الرواتب والحوافز بالنسبة لمتغير العمر، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في الرضا عن الرواتب والحوافز بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥) والعمر (أكثر من ٣٥) لصالح ذوي العمر من (٢٥ إلى ٣٥).

جدول (٣٢)

قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الرضا عن الزملاء والرؤساء لدى عمال المناجم باختلاف العمر ومستوى التعليم (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العمر	٢٧,٢٧١	١	٢٧,٢٧١	٣,٤٠٣	٠,٠٦٨
مستوى التعليم	٣٩,٢٤٦	١	٣٩,٢٤٦	٤,٨٩٨	٠,٠٠٥*
التفاعل بين العمر ومستوى التعليم	٠,٧٠٢	١	٠,٧٠٢	٠,٠٨٨	٠,٧٦٨
الخطأ	٩٢٩,٥٣٠	١١٦	٨,٠١٣		
الإجمالي	١٠٠٥,٩٦٧	١١٩			

يتضح من جدول (٣٢) أن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً بالنسبة لمتغير العمر (من ٢٥ إلى ٣٥ - أكثر من ٣٥) والتفاعل بين العمر ومستوى التعليم، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي).

ولمعرفة اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير مستوى التعليم (متوسط - عالي) في الرضا عن الزملاء والرؤساء استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين كما في جدول (٣٣).

جدول (٣٣)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات الرضا عن الزملاء والرؤساء لدى عمال المناجم بالنسبة لمتغير التعليم (ن=١٢٠)

الرضا عن الزملاء والرؤساء	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التعليم	متوسط	٥٦	٣٣,٥٠	٣,٤٣	٢,٤٥	٠,٠٠٥*
	عال	٦٤	٣٤,٧٨	٢,٢١		
	ت (٠,٠٥)=١,٩٨					ت (٠,٠١)=٢,٦٣

يتضح من جدول (٣٣) أن قيمة "ت" المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في الرضا عن الزملاء والرؤساء بالنسبة لمتغير التعليم، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الزملاء والرؤساء بين متوسطي درجات عمال المناجم ذوي المؤهل المتوسط والمؤهل العالي لصالح ذوي المؤهل العالي.

### مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيرها

أشارت نتائج الفرض الخامس الي وجود فروق داله احصائياً بين متوسطي درجات أفراد عينة في متغير العمر في مقياس الرضا عن العمل في بعد الرضا عن الرواتب والحوافز والدرجة الكلية لصالح العمر من (٢٥-٣٥) وعدم وجود فروق في بعد الرضا عن الزملاء والرؤساء وبالنسبة لمتغير مستوي التعليم أشارت النتائج الي وجود فروق في بعد الرضا عن الزملاء والرؤساء والدرجة الكلية لصالح التعليم العالي وعدم وجود فروق في بعد الرضا عن الرواتب والحوافز.

أولاً: متغير العمر ، وكانت الفروق في العمر لصالح العمر من (٢٥-٣٥) ، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة عبدالعال (٢٠١٩) ودراسة المسماري (٢٠١٨) ودراسة ابازين (٢٠١٨) حيث أشارت هذه الدراسات الي عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزي لمتغير العمر ، ودراسة الشريف (٢٠٢١) ودراسة هيبه (٢٠١٦) حيث أشارت هذه الدراسات الي وجود فروق لصالح العمر الأكبر.

بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة درويش (٢٠٠٥) ودراسة الحمد (٢٠٠٩) ودراسة التويم (٢٠٢٠) والتي أشارت الي وجود فروق في العمر في مقياس الرضا عن العمل لصالح العمر الأصغر .

وتفسر الباحثة هذه فروق في الرضا عن العمل بين عمال المناجم بناءً على الفروق في الأعمار أنه قد يشعر العمال الأصغر سناً بمزيد من الحماس والطاقة والقدرة على التحمل البدني، مما يجعلهم أكثر رضاً عن العمل في المناجم، قد يكون لدى العمال الأصغر أيضاً مهارات تكنولوجية أفضل وقدرة على التكيف مع التغييرات التكنولوجية الحديثة في صناعة التعدين.

وترجع الباحثة عدم وجود فروق في بعد الرضا عن الزملاء والرؤساء لدى عمال المناجم باختلاف العمر إلي أنها تكون نتيجة مجموعة من العوامل، قد يشير ذلك إلى وجود بيئة عمل متساوية ومنصفة حيث يتم معاملة جميع العمال بالمساواة، بغض النظر عن الفروق في السن.

من الممكن أن يكون للعوامل التالية تأثيراً في ذلك:

١. ثقافة المؤسسة: إذا كانت ثقافة المؤسسة تعزز المساواة والاحترام بين جميع العاملين، فقد يكون لها تأثير إيجابي على الرضا وإزالة أي فروقات تتعلق بالسن.

٢. القيادة الفعالة: إذا كانت القيادة في المناجم تهتم بمعاملة جميع العمال بشكل عادل ويتم تشجيعها على العمل كفريق واحد، فقد يؤدي ذلك إلى تقليل الفروقات بين الأجيال المختلفة.

٣. الفرص المتساوية: إذا تم توفير فرص متساوية لجميع العمال بغض النظر عن السن، مثل التدريب والترقيات المستحقة، فسوف يشعرون بالرضا والعدالة في العمل وقد يقلل ذلك من أي فروقات محتملة.

٤. الثقافة الشاملة: قد يكون للثقافة الشاملة تأثير إيجابي على الرضا في العمل. إذا تم تشجيع التنوع والاحترام للخلفيات والأعمار المختلفة، فقد يساعد ذلك على تقليل أي تمييز محتمل بناءً على السن.

ثانياً: مستوي التعليم ، توجد فروق في التعليم بين عمال المناجم علي مقياس الرضا عن العمل لصالح التعليم العالي، وتختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة الخنفري (٢٠٠٩) ودراسة الحمد (٢٠٠٩) ودراسة سليمان (٢٠٢١) حيث أشارت هذه الدراسات الي عدم وجود فروق في الرضا عن

العمل تعزي لمتغير مستوى التعليم، بينما تتفق نتيجة هذا البحث مع دراسة عبدالعال (٢٠١٩) ودراسة المسامري (٢٠١٨) ودراسة قمر (٢٠١٩) والتي أشارت الي وجود فروق في مستوى التعليم في مقياس الرضا عن العمل لصالح التعليم العالي .

وتفسر الباحثة هذه الفروق انه قد يشعر العمال الذين لديهم تعليم عالي بأن لديهم فرصاً أكبر للتقدم في وظائفهم وتحقيق النجاح المهني. قد يكونون أكثر رضاً عن العمل إذا كانت هناك فرص للترقية وزيادة الرواتب والمسؤوليات، وقد يتلقى العمال الذين لديهم تعليم عالي مزيداً من التقدير والاحترام من قبل أرباب العمل والزملاء نظراً لمستوى التعليم الأعلى الذي يمتلكونه، هذا يمكن أن يؤدي إلى شعور أكبر بالرضا عن العمل، قد يكون لديهم تحديات أكبر في العمل، مما يمنحهم فرصاً للتطوير والنمو المهني، قد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كانت المهام التي يقومون بها تتطلب مهارات ومعرفة متقدمة، و قد يحصل العمال الذين يحملون مؤهلات تعليمية عالية على أجور أعلى ومكافآت أكبر مقارنة بالعمال الذين لديهم تعليم محدود، هذا يمكن أن يؤدي إلى رضا أكبر عن العمل والحياة المهنية.

وترجع الباحثة عدم وجود فروق في بعد الرضا الرواتب والحوافز لدى عمال المناجم باختلاف مستوى التعليم إلي أنّ مستوى التعليم لدى عمال المناجم قد لا يكون له تأثير مباشر على مستوى الرضا عن الرواتب والحوافز وذلك يعود إلى عدة عوامل تؤثر على رضا العمال في هذا الصدد. ومن هذه العوامل:

١. المقارنة العادلة: يعتبر العاملون في المناجم أنّ الأجور والحوافز يجب أن تكون متساوية بين العمال بغض النظر عن مستوى تعليمهم. فإذا كان هناك عدم توازن في الأجور بين العمال، فقد ينشأ شعور بالظلم والاستياء بينهم.

٢. ظروف العمل: يعدّ طبيعة عمل المناجم معقدة وخطرة، وتتطلب مهارات وخبرات محددة. قد يكون العمال الذين يتمتعون بمستوى تعليم أعلى قادرين على التعامل مع المتغيرات والتحديات بشكل أفضل، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن العمال ذوي المستوى التعليمي المنخفض لا يمكنهم القيام بالعمل بفعالية.

٣. الفرص الوظيفية: يمكن أن تؤثر فرص الترقية والتطور المهني على رضا العمال عن رواتبهم وحوافزهم. إذا كان هناك نظام يعتمد على الكفاءة والمهارات بدلاً من التعليم فحسب، فقد يشعر العمال بأن لديهم فرصاً متساوية للتقدم في مسارهم المهني.

٤. ثقافة العمل: يلعب جو العمل وثقافة المنجم دوراً هاماً في رضا العمال. إذا كان هناك بيئة عمل إيجابية وعدالة في معاملة العمال، فمن المرجح أن يكون هناك رضا أكبر بشأن الرواتب والحوافز بغض النظر عن مستوى التعليم.

نتيجة الفرض السادس: ينص الفرض السادس على أنه " يمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة لدى عمال المناجم من خلال كلا من (اليقظة العقلية- الرضا عن العمل)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما في جدولي (٣٤)، (٣٥).



### جدول (٣٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بسلوك المخاطرة من خلال الدرجة الكلية لليقظة العقلية والرضا عن العمل (ن=١٢٠)

المتغير	معامل الارتباط	معامل القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	الدلالة الإحصائية "ف" الإحصائية	الدلالة الإحصائية "ت"
اليقظة العقلية	٠,٣٢١	٠,٤٩٠	٠,٣٢١	٠,٣٢١	**٠,٠١	٥,٠٢١
الرضا عن العمل	٠,٧٨٢	٠,٦١٢	٣,٢٦٥	٠,٣٠٧	**٠,٠١	٩٢,٣٠٧
				٠,٣٣١	**٠,٠١	٣,٣٩٢

يتضح من خلال جدول (٣٤) أن الدرجة الكلية لليقظة العقلية والرضا عن العمل يمكنهما التنبؤ بسلوك المخاطرة حيث يفسران (٦١,٢%) من التباين الكلي لسلوك المخاطرة، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (٩٢,٣٠٧) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي: سلوك المخاطرة = (٠,٣٢١) اليقظة العقلية + (٠,٣٠٧) الرضا عن العمل + (٣,٢٦٥) القيمة الثابتة.

### جدول (٣٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ بسلوك المخاطرة من خلال أبعاد اليقظة العقلية والرضا عن العمل (ن=١٢٠)

المتغير	معامل الارتباط	معامل القيمة الثابتة	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	الدلالة الإحصائية "ف" الإحصائية	الدلالة الإحصائية "ت"
الرضا عن الزملاء والرؤساء	٠,٤٠٠	٠,٢٨٨	٠,٢٨٨	٠,٢٨٨	**٠,٠١	٢,٦٩٤
الوصف والملاحظة	٠,٧٨٠	٠,٦٠٨	٢,٨٨٧	٠,٥٩٠	**٠,٠١	٤٤,٦٦
الرضا عن الرواتب والحوافز	٠,٤٠٠	٠,٢٤٨	٠,٢٤٨	٠,٢٤٨	**٠,٠١	٤

يتضح من خلال جدول (٣٥) أن أبعاد الرضا عن الزملاء والرؤساء، والوصف، والملاحظة، والرضا عن الرواتب والحوافز يمكنها التنبؤ بسلوك المخاطرة حيث تفسر (٦٠,٨%) من التباين الكلي

لسلوك المخاطرة، ويؤكد ذلك قيمة "ف" والتي بلغت (٤٤,٦٦٤) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو الآتي: سلوك المخاطرة = (٠,٤٠٠) الرضا عن الزملاء والرؤساء + (٠,٤٧٣) الوصف + (٠,٥٩٠) الملاحظة + (٠,٤٠٠) الرضا عن الرواتب والحوافز + (٢,٨٨٧) القيمة الثابتة.

#### مناقشة نتائج الفرض السادس وتفسيرها

أسفرت نتائج الفرض السادس أنه يمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة من خلال مقاييس اليقظة العقلية والرضا عن العمل .

وقد يرجع هذا التنبؤ الي ارتباط سلوك المخاطرة بكل من اليقظة العقلية والرضا عن العمل وهذا ما توصلت إليه نتيجة البحث الحالي في الفرض الأول والثاني ، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة

من حيث اليقظة العقلية يمكن استخدام اليقظة العقلية كمؤشر للتنبؤ بسلوك المخاطرة لدى عمال المناجم، فاليقظة العقلية تشير إلى مدى استعداد العامل للتركيز والانتباه خلال أداء المهام المهنية. عندما يكون العامل يقظاً ومركزاً، فإنه يكون أكثر قدرة على رصد المخاطر المحتملة والتعامل معها بطريقة آمنة ، فاليقظة العقلية تساعد في تقييم المعلومات بشكل أفضل وفهمها بطريقة أكثر دقة، عندما يكون الشخص أكثر يقظة، فقد يكون لديه القدرة على تحليل المخاطر وفهم تأثيرها على النتائج المحتملة بشكل أفضل. قد يؤدي هذا التقييم الأفضل إلى اتخاذ قرارات أكثر حذراً فيما يتعلق بالمخاطر المحتملة.

فاليقظة العقلية ترتبط أيضاً بقدرة الشخص على ممارسة السيطرة الذاتية والتحكم في ردود فعله. قد يكون الشخص اليقظ عاقلاً أكثر عند مواجهة المخاطر، مما يجعله يفكر بشكل متأنٍ ويتحلى بالتروي قبل اتخاذ القرارات المخاطرة.

ويشير (Xianhua, et al, (2022) الي أن الشخص اليقظ عقلياً قد يكون أكثر مرونة في التعامل مع المخاطر، يمكن أن تساعد اليقظة العقلية في تقليل التأثيرات السلبية للمخاطر المحتملة والتكيف مع التغيرات المفاجئة .

أما من حيث الرضا عن العمل ، فيمكن التنبؤ بسلوك المخاطرة من خلال الرضا عن العمل وذلك لأن سلوك المخاطرة علاقه بالرضا عن العمل ، يمكن أن يكون الرضا عن العمل مؤشراً إيجابياً لسلوك المخاطرة، عندما يكون الأفراد راضين عن وظائفهم ويشعرون بالتحفيز والراحة في بيئة العمل، فإنهم عادةً يكونون أكثر استعداداً للخروج من منطقة الراحة وتجربة أشياء جديدة والتحدي.

وبري حمزة (٢٠٠٢) أن الأشخاص الراضين عن عملهم، يشعرون عادةً بثقة أكبر في قدراتهم ومهاراتهم وهذا يمكن أن يجعلهم أكثر جرأة في تحمل المخاطر واستكشاف فرص جديدة.

ويشير lee & Ladelsky, (2000) عندما يشعر الأفراد بالرضا عن عملهم، فإنهم يكونون عادةً أكثر مرونة واستعداداً للتكيف مع التغييرات في بيئة العمل، وهذا يمكن أن يتضمن تحمل المخاطر في المواقف والقرارات التي تتطلب التغيير والابتكار، وبري الشامي والسفياني (٢٠٢٣) أن ارتفاع مستوى الرضا عن العمل مرتبطاً بزيادة في تجاوز المخاطر والقدرة على اتخاذ قرارات مبتكرة

ومحفزة، هذه العلاقة تعكس كيفية تأثير بيئة العمل والتفاعلات الإيجابية فيها على سلوك الموظفين نحو المخاطرة والإبداع.

فالرضا عن العمل يمكن أن يزيد من مستوى الشغف والتحفيز لدى الأفراد، وعندما يكون الشخص متحمساً وملتئماً بالحماس، فإنه يميل عادةً إلى المخاطرة بما يخص أهدافه وتحقيق نتائج إيجابية. فنجاح الفرد ورضاه عن عمله يتوقف على قدرته ومدى رغبته في التغيير وتحدي الصعاب والمخاطر الموجودة في بيئة العمل، وهذه القدرات متعلقة ومرتبطة بمستوى تمتع العامل بسلوك المخاطرة وخاصة لدى عمال المناجم.

### توصيات البحث

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث تم وضع عدد من التوصيات:

-تنظيم المؤتمرات والندوات وتشجيع الأبحاث والدراسات العلمية عن كل ما يستجد حول ظاهرة المخاطرة.

-تصميم برامج ارشادية تساعد العمال علي تفادي سلوك المخاطرة التي تؤدي الي الضرر وتعزيز سلوك المخاطرة المحسوبة التي تزيد من مستوى طموحهم وتحقيق أهدافهم.

-إبراز المفهوم الإيجابي لسلوك المخاطرة بشكل عام كسلوك وثقافة لدى الفرد من أجل البناء والتقدم وتطوير أساليب العمل.

-الاهتمام بموضوع الرضا عن العمل لدى العمال كسبيل لزيادة نمو سلوك المخاطرة لديهم.

-وضع نظم حوافز ومكافآت يعمل علي تشجيع العمال علي المخاطرة الإيجابية والإبداع واليقظة واستثمار طاقاتهم.

-عقد دورات تدريبية للعمال تحتوي على أنشطة تعمل علي رفع وتنمية اليقظة العقلية لديهم.

### دراسات وبحوث مقترحة:

-سلوك المخاطرة وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى العاملين في قطاعات مختلفة.

-سلوك المخاطرة وعلاقته بدافعية الانجاز

-فاعلية برنامج ارشادي انتقائي في تعديل سلوك المخاطرة السلبية لدى العمال.

-سلوك المخاطرة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية مثل الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدي العمال.

## المراجع

### المراجع العربية

- أبازين ، هيفا احمد (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم قبل المدرسي بمدينة الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة العلوم والتكنولوجيا، السودان.
- أحمد، عبدالناصر (٢٠٢١): تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي: لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة، المجلة العربية للإدارة، (٤٤)، ٣٥ - ٥٢.
- البدرى، عبير فاروق (٢٠٢٣): اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى عينة من طلاب الجامعة، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ٤١ (٨)، ٧٣٧-٧٦٧.
- البرزنجي، أمال كمال حسن (٢٠٢٢): ثقافة الجودة وتأثيرها في الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من مدراء فندق فلسطين والمنصور في بغداد، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٦٧، ١١٩ - ١٥٠.
- البصير، نشوة عبد المنعم (٢٠١٩): اليقظة العقلية واضطرابات الأكل لدى طالبات الجامعة المتفوقات دراسياً والعاديات، مجلة العلوم التربوية-جامعة القاهرة، ٢٧ (٢)، ٢ - ٤٩.
- التويم ، مها خالد (٢٠٢٠). أساليب التفكير وعلاقتها بمستوي الرضا الوظيفي لدي عينة من الأطباء، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٦ (٥)، ٣٧١-٤٢٠.
- الحماد، عبد الله حسن (٢٠١٩)، المشاركة في الأنشطة اللامنهجية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدي الطلبة الأردنيين في المدارس الخاصة، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربية والنفسية، جامعة عمان، الأردن.
- الحماد، ناصر أحمد (٢٠٠٩). القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية لدى مديري المدارس الابتدائية في مدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحوثي، خالد على سعد (٢٠١٨): الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية، دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير، جامعة بنغازيا.
- الخنفري ، خالد حسن (٢٠٠٩). الخصائص الاجتماعية المؤثرة علي الرضا الوظيفي لدي المعلمين غير السعوديين بمحافظة القويعة، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة.
- الديري، علا أسعد (٢٠١١). الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الرشدان، عبير (٢٠٢٢): العلاقة بين الحيوية الذاتية واليقظة العقلية لدى طلبة المرحلة الجامعية، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية جامعة عين شمس، ٤٦ (٤)، ٣٢٥ - ٣٥٨.
- السحار، أسامه محمد (٢٠٢٠). الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته بالصلابة النفسية والتفكير الإيجابي لدي شرطة مكافحة المخدرات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.

الشاعر، دراح (٢٠٠٥). اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة وعلاقتها بكل من المساندة الاجتماعية وقيمة الحياة لديهم، رسالة دكتوراه، جامعة الأقصى، غزة.

الشامي، حمود محمد والسفياني، عبد الرحمن محمد (٢٠٢٣): أثر إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية في أداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية، ٦ (٤)، ٢٩ - ٥٩.

الشايب، البشير محمد (٢٠٢٣). أثر الرضا الوظيفي علي زيادة الإنتاجية، مجلة القلزم العلمية، ٢٧، ٣٦-٧.

الشريف، ليلى (٢٠٢١). التعاطف وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٤٣ (٣)، ٣٤٥-٣٧٤.

الشريف، أحمد البشير، هويدي، عبد القادر محمد (٢٠٢٢): أثر ضغوط العمل في مستوى الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بوزارة المالية بمدينة طرابلس، مجلة الأستاذ، جامعة طرابلس، ٢٣، ٢٥٧ - ٢٧٨.

الشوارب، ايد (٢٠١٩). المشاركة في الأنشطة اللامنهجية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدي الطلبة الأردنيين في المدارس الخاصة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة عمان العربية.

العبادة، أنور عبدالعزيز (٢٠٢١): العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بإدراك الخبرة الصادمة وسلوك المخاطرة لدى مصابي الحوادث ومصابي مسيرات العودة، رسالة ماجستير، كلية التربية الجامعة الإسلامية-غزة.

العسيري، علياء هادي (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالصلابة النفسية لدى رجال الأمن بمنطقة العسير، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، (١٦)، ١٥٧-١٩٠.

الكيال، مختار (٢٠٠٢): تأثير استراتيجيات صنع القرار وتعقد المهمة على سرعة ودقة الاجتماعي والاقتصادي على الفروق في سلوك اتخاذ المخاطرة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٦ (٢)، ٢٨١-٣٢٣.

المسماري، امنية ادم (٢٠١٨). الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي، ٣١ (١)، ١٨٣-٢٠٧.

النوايسة، فاطمة عبد الرحمن (٢٠٢٠): الحدود العقلية البينية وعلاقتها بسلوك المخاطرة لدي العاملين في مكافحة المخدرات في الأردن، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٢٨ (٣)-٣٠.

الهاشم، أماني عبد الله (٢٠١٧). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

اليازجي، محمد رزق (٢٠١١): الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته بالصلابة النفسية لدى أفراد الشرطة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- بن تخيسي، عبد الرحيم (٢٠٢٣). تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، دراسة حالة، مجلة التنمية الاقتصادية، جامعة الشهيد، ٨(١)، ٥١-٦٤
- بن عزوز، كوار وفرحي، محمد (٢٠٢٠): أثر ممارسة القيادة التبادلية في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية لأراء عينة بديرية الكهرياء والغاز، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، ٦ (١)، ٣٤٧ - ٣٥٦.
- بهنساوي، أحمد فكري (٢٠٢٠): اليقظة العقلية وعلاقتها بالنهوض الأكاديمي لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، المجلة التربوية - جامعة سوهاج، ٧٨، ١١ - ٧٣.
- بو حارة، هناء (٢٠٢٣): اليقظة العقلية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي لدى الطلبة الجامعيين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة العربي، ١٠ (١)، ٣٦٣-٣٨٣.
- بوقصارة، نصور وبن معزوزة، حورية (٢٠٢٣)، علاقة المساندة الاجتماعية بسلوك المخاطرة لدى تلاميذ الثانوية دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الثانية ثانوي، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ٩ (١)، ٥٤٩-٥٣١.
- بوكلتوم، نعيمة (٢٠٢٣) أهمية التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة الإبداع جامعة البليدة، ١٣(١)، ٤٩١-٥٠٧.
- جبار، شروق كاظم، شايع، رنا محسن (٢٠١٩): سلوك المخاطرة وعلاقته بالمبادأة عند طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، ٢٥ (١٠٣)، ٥٣٣ - ٥٦٤.
- حسن، علي عمر بن الخطاب (٢٠٢٠): سلوك المخاطرة وعلاقته باتخاذ القرار للغواصين، المجلة العلمية للبحوث والدراسات في التربية، ٤٠، ٤١٦ - ٥٠٣.
- حسن، محمد السيد ومحمد، هبة محمد (٢٠٢٢): اليقظة العقلية وعلاقتها بالثقة بالنفس لدى الأطفال ذوي اضطراب التلعثم، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٣٠، ٩٠٩-٩٥٤.
- حسين، زهراء (٢٠١٨). سلوك المخاطرة وعلاقته بالحدود العقلية البينية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، جامعة القادسية، العراق.
- حمد، روحية سعد الدين (٢٠١٧). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوي الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- حمزة، جمال مختار (٢٠٠٢): المخاطرة لدى الأحداث الجانحين وعلاقتها بالذكاء، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، ١١ (١٢) ٣١-٦٠.
- خلف، حميد وعباد، غزوان (٢٠١٢): سلوك المخاطرة لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة تكريت للعلوم، العراق، ١٩ (٤)، ٣٨٥-٤٢٧.
- خليوي، أسماء (٢٠١٧): الإسهام النسبي للوعي الموقفي في التنبؤ بسلوك المخاطرة الأكاديمية واتخاذ القرار والأسلوب المعرفي (التصلب/ المرونة) لدى الطلبة المعلمين، مجلة الفتح للبحوث النفسية والتربوية، ٢١ (٤)، ١٦٧-٢٢٣.
- درويش، عبد الفتاح سيد (٢٠٠٥). بعض محددات الميل للحوادث المرورية : سلوك المخاطرة والمسئولية الاجتماعية والتوجه القيمي ، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية ، ١٥ (٣) ، ٤٢١-٤٥٦.
- دسوقي، شيرين محمد أحمد (٢٠٢٢): اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة المعرفية لدى طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ٤٠، ٦١٤-٦٥٤.

- دياب، شيماء محمد وسعيد، محمد حسين (٢٠٢٢): اليقظة العقلية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية، دراسة مقارنة في ضوء النوع مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩ (١١٢)، ٢٣٨-٢٥٤.
- سطوحي، دعاء محمد (٢٠٢٠). أثر الرضا الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية علي قطاع الاسمنت، مجلة بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس ، ٥٦، ٨١-٩٨.
- سليمان، محمد عبده (٢٠٢١). الرضا الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، ١٤٧، ١٣٧-١٧٤.
- طشطوش، رامي عبد الله (٢٠٢١): القدرة التنبؤ للتحمل الغموض والميل للمخاطرة بالأمن الفكري لدى طلبة جامعة اليرموك، مجلة العلوم التربوية-جامعة الملك سعود، ٣٣ (٤)، ٦١٥ - ٦٥١.
- عبد الحميد، هدي إبراهيم (٢٠٢١). سلوك المخاطر وعلاقته بكل من رتب هوية الأنا وفاعلية الذات لدي الأحداث الجانحين وغير الجانحين، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٢٨ (٣٤)، ١٨٦. ١٥٥.
- عبد الرحمن، حنان أحمد (٢٠٢٠): اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، ٤٤ (٤)، ١١٥ - ١٩٢.
- عبدالعال، ميرنا علي (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى اخصائي الإعلام التربوي، مجلة كلية التربية النوعية، جامعة بورسعيد، (٩)، ١٥١-١٧٧.
- عساس، سها فؤاد (٢٠٢١): تأثير القيادة الأبوية على الالتزام والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر الموظفين الإداريات في الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥ (٢٤)، ١٧ - ٣٧.
- عبد الله، عبد الله جاد محمود (٢٠١١)، العوامل المزاجية لأكياسكال (TEMPS-A) وإسهامها في سلوك المخاطرة وأساليب المواجهة مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣٥ (١) ٩-٨٢.
- عطا، سالي نبيل (٢٠٢١). الإسهام النسبي لليقظة العقلية والعبء المعرفي وبعض المتغيرات الديموجرافية في التنبؤ بالتسويق الأكاديمي لدي طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، ٢٢ (٦)، ٢٩٩-٣٧١.
- عودة، مرام رسمي (٢٠١٨). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدي موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، رسالة ماجستير ، جامعة القدس ، فلسطين.
- عوضين، حنان محمود (٢٠٢٠): أثر اليقظة العقلية والاندماج الأكاديمي على الاستمتاع بالحياة لدى عينة من طالبات جامعة الملك خالد، مجلة الأطروحة العلوم الإنسانية، ٥ (٦)، ٣٧ - ٨٠.
- عيساوي، السامي (٢٠٢٢): الرضا الوظيفي في التنظيمات مجلة التكامل، جامعة باجي مختار عناية، ٦ (١٣)، ١٦٧-١٩٧.

- عيسى، دينا علي (٢٠٢٣): المرونة النفسية واليقظة العقلية كعوامل منبئة بالنوموفوبيا لدى الشباب الجامعي، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ١٠٧، ٧٧٣ - ٨٣٤.
- غنائم، صالح سالم (٢٠١٩). المناخ التنظيمي ودوره في الرضا الوظيفي، مجلة جامعة الزيتونة، ٣٠، ٧٨-١٠٠.
- قضيمني، شذى (٢٠٢٢): تأثير استراتيجيات التعلم التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في الشافي الحكومية في مدينة حلب، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٤٤ (٣)، ٦٨ - ٨٧.
- قمر، خالد السعيد (٢٠١٩). العلاقة بين تحقق الاحتياجات التدريبية للعاملين ومستوي الرضا الوظيفي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ٣(١)، ٤١-٧٠.
- متولي، فكري لطيف (٢٠٢١): رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، ٣ (٥)، ١٩٥٥-٢٠٣٢.
- محمد، سارة النجاتي (٢٠١٨): الرضا الوظيفي، دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات، مجلة الدراسات العليا، جامعة النيلين، ١٢ (٤٥)، ٥٩-٨٢.
- محمود، شيرين محمد ورفاعي، ممدوح (٢٠٢٣) أثر الذكاء الأخلاقي للمديرين علي الرضا الوظيفي دراسة ميدانية علي شركات الأدوية متعددة الجنسيات في جمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٢، ٩٥٣-٩٨٠.
- محمود، نهاد عبد الوهاب (٢٠٢٣): سلوك المخاطرة وعلاقته بكل من الثالث الكتيب للشخصية والصلابة العقلية لدى الأحداث الجانحين وغير الجانحين من الجنسين. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، ٩ (١)، ٣١-٩٢.
- مهدي، منال صبيحي (٢٠٢٠). المعرفة الضمنية وعلاقتها بالمخاطرة لدي طلاب الجامعة، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، ٥٤، ٢١٩-٢٤٤.
- نسيمة، أحمد الصيد، و عبدالنوري، زينب (٢٠٢٢): التغيير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمركب تمبيع الغاز الطبيعي، مجلة المحترف، جامعة زيان عاشور، ٩ (٤)، ٣٣١ - ٣٥١.
- هريدي، عادل محمد (٢٠٠٢). علاقة الإقدام علي المخاطرة اللاموضوعية بالاعتقادات التوهمية والتماس الإثارة الحسية في ضوء المتغيرات الحيوية والاجتماعية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، ١(١)، ١١٣-١٤٦.
- همام، عبدالقادر (٢٠٠٠). سلوك المخاطرة في اتخاذ القرار وعلاقته ببعض محددات الشخصية، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، ٨٧(٢١)، ٦٠-٩٢.
- هيبة، زكريا محمد (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، ٧٩، ٤٠٩-٤٣٨.
- يوسف، هبه حمد (٢٠١٤) الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته بالثقة بالنفس وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى المرابطين في محافظة خانيونس، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.



---

المراجع العربية مترجمة للغة الإنجليزية

- Abazin, Haifa Ahmed (2018). Job satisfaction of pre-school teachers in Khartoum and its relationship to some variables, Master's thesis, University of Science and Technology, Sudan.
- Ahmed, Abdel Nasser (2021): The effect of work tools and the physical work environment on the degree of job satisfaction: among a sample of workers in government institutions in the Cairo and Gizya governorates, Arab Journal of Management, (44), 35-52.
- Al-Badri, Abeer Farouk (2023): Mental alertness and its relationship to creative thinking among a sample of university students, Journal of Architecture, Arts and Humanities, 41 (8), 737-767.
- Al-Barzanji, Amal Kamal Hassan (2022): Quality culture and its impact on job satisfaction: An analytical exploratory study of the opinions of a sample of managers of the Palestine and Al-Mansour Hotel in Baghdad, Ramah Journal of Research and Studies 67, 119-150.
- Al-Basir, Nashwa Abdel Moneim (2019): Mental alertness and eating disorders among academically excellent and ordinary female university students, Journal of Educational Sciences - Cairo University, 27 (2), 2-49.
- Al-Twaim, Maha Khaled (2020). Thinking styles and their relationship to the level of job satisfaction among a sample of doctors, Journal of the Faculty of Education, Assiut University, 36(5), 371-420.
- Al-Hammad, Abdullah Hassan (2019), Participation in extracurricular activities and its relationship to risk-taking behavior among Jordanian students in private schools, Master's thesis, College of Educational and Psychological Sciences, Amman University, Jordan.
- Al-Hamad, Nasser Ahmed (2009). Transformational leadership and procedural leadership among primary school principals in the city of Riyadh and their relationship to job satisfaction among teachers, Master's thesis, College of Social Sciences, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Houti, Khaled Ali Saad (2018): Job satisfaction and its relationship to the effectiveness of work performance in government administration, an applied study on public school principals in the city of Benghazi, Master's thesis, University of Benghazi.
- Al-Khanfari, Khaled Hassan (2009). Social characteristics affecting job satisfaction among non-Saudi teachers in Al-Quwayiyah

- Governorate, Master's thesis, College of Arts and Human Sciences, King Abdulaziz University, Jeddah.
- Al-Deiri, Ola Asaad (2011). Cognitive independence and its relationship to risk-taking attitudes among ambulance officers in the Gaza Strip, Master's thesis, Islamic University, Gaza.
- Al-Rashdan, Abeer (2022): The relationship between intrinsic vitality and mental alertness among university students, Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences, Ain Shams University, 46 (4), 325-358.
- Al-Sahar, Osama Muhammad (2020). Attitude towards risk and its relationship to psychological hardiness and positive thinking among anti-drug police, Master's thesis, Islamic University of Gaza.
- Al-Shaer, Dardah (2005). Attitudes of Palestinian university students in the Gaza governorates towards risk-taking and its relationship to both social support and their value of life, PhD dissertation, Al-Aqsa University, Gaza.
- Al-Shami, Hamoud Muhammad and Al-Sufyani, Abdul Rahman Muhammad (2023): The impact of occupational risk prevention measures on employee performance through job satisfaction as a mediating variable, Al-Saeed University Journal of Human Sciences, 6 (4), 29-59.
- Al-Shayeb, Al-Bashir Muhammad (2023). The effect of job satisfaction on increasing productivity, Al-Qalzam Scientific Journal, 27, 7-36.
- Al-Sharif, Lily (2021). Empathy and its relationship to job satisfaction, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, 43(3), 345-374.
- Al-Sharif, Ahmed Al-Bashir, Huwaidi, Abdul Qadir Muhammad (2022): The effect of work stress on the level of job satisfaction, a field study at the Ministry of Finance in the city of Tripoli, Al-Ustad Magazine, University of Tripoli, 23, 257-278.
- Al-Shawareb, Iyad (2019). Participation in extracurricular activities and its relationship to risk-taking behavior among Jordanian students in private schools, Master's thesis, College of Human Sciences, Amman Arab University.
- Al-Abadsa, Anwar Abdel-Aziz (2021): The Big Five Factors of Personality and their Relationship to Perception of Traumatic Experience and Risk Behavior among Accident Victims and those Injured in the Return Marches, Master's Thesis, College of Education, Islamic University - Gaza.
- Al-Asiri, Alia Hadi (2020). Mental alertness and its relationship to psychological toughness among security personnel in the Asir



- 
- region, Arab Journal of Arts and Human Studies, (16), 157-190.
- Al-Kayyal, Mokhtar (2002): The impact of decision-making strategies and task complexity on speed and accuracy of social and economic differences in risk-taking behavior, Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, 26 (2), 281-323
- Al-Mismari, Omnia Adam (2018). Job satisfaction among employees at the University of Benghazi, University of Benghazi Journal, 31 (1), 183-207.
- Al-Nawaisa, Fatima Abdel-Rahman (2020): Inter-mental boundaries and their relationship to risk-taking behavior among drug control workers in Jordan, Graduate School of Education, Cairo University, 28 (3) 1-30.
- Al-Hashem, Amani Abdullah (2017). The degree of mental alertness among public secondary school principals in Amman Governorate and its relationship to the degree of teachers' organizational citizenship behavior practice from their point of view, Master's thesis, Middle East University, Amman.
- Al-Yaziji, Muhammad Rizq (2011): Attitude towards risk-taking and its relationship to psychological toughness among Palestinian police personnel, Master's thesis, Islamic University, Gaza.
- Ben Takhisi, Abdel Rahim (2023). The impact of organizational culture on job satisfaction, a case study, Journal of Economic Development, Al-Shaheed University, 8(1), 51-64
- Ben Azouz, Kawar and Farhi, Mohamed (2020): The effect of practicing transactional leadership in increasing employee job satisfaction: A field study of the opinions of a sample in the Electricity and Gas Directorate, Journal of Business Administration and Economic Studies, 6 (1), 347-356.
- Bahnasawy, Ahmed Fikry (2020): Mental alertness and its relationship to academic advancement among university students in light of some demographic variables, Educational Journal - Sohag University, 78, 11-73.
- Bou Hara, Hanaa (2023): Mental alertness and its relationship to emotional stability among university students, Journal of Human Sciences, Arab University, 10 (1), 363-383.
- Bouqsara, Nassour and Ben Mazouza, Houria (2023), The relationship of social support to risk-taking behavior among secondary school students, a field study on second-year secondary school students, Al-Rawaq Journal for Social and Human Studies, 9 (1), 531-549.

- Boukeltoum, Naima (2023) The importance of motivation in achieving job satisfaction, *Journal of Creativity, University of Blida*, 13 (1), 491-507.
- Jabbar, Shorouk Kazem, Shayea, Rana Mohsen (2019): Risk-taking behavior and its relationship to initiative among university students, *Journal of the College of Education for Girls for Humanities*, 25 (103), 533-564.
- Hassan, Ali Omar bin Al-Khattab (2020): Risk-taking behavior and its relationship to decision-making for divers, *Scientific Journal for Research and Studies in Education*, 40, 416-503.
- Hassan, Muhammad Al-Sayed and Muhammad, Heba Muhammad (2022): Mental alertness and its relationship to self-confidence among children with stuttering disorder, *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 30, 909-954.
- Hussein, Zahraa (2018). Risk-taking behavior and its relationship to the mental boundaries among university students, Master's thesis, Al-Qadisiyah University, Iraq.
- Hamad, Rawhiya Saad Al-Din (2017). The degree of mental alertness among public secondary school principals in Amman Governorate and its relationship to the level of organizational confidence of teachers from their point of view, Master's thesis, Middle East University, Amman.
- Hamza, Jamal Mukhtar (2002): Risk-taking among juvenile delinquents and its relationship to intelligence, *Journal of the Faculty of Arts, Helwan University*, 11 (12) 31-60.
- Khalaf, Hamid and Abad, Ghazwan (2012): Risk-taking behavior among university students, *Tikrit University Journal of Science, Iraq*, 19 (4), 385-427.
- Khaliwi, Asmaa (2017): The relative contribution of situational awareness in predicting academic risk-taking behavior, decision-making, and cognitive style (rigidity/flexibility) among student teachers, *Al-Fath Journal of Psychological and Educational Research*, 21 (4), 167-223.
- Darwish, Abdel Fattah Sayed (2005). Some determinants of propensity for traffic accidents: risk-taking behavior, social responsibility, and value orientation, *Egyptian Association of Psychologists*, 15 (3), 421-456.
- Desouky, Sherine Mohamed Ahmed (2022): Mental alertness and its relationship to cognitive flexibility among university students, *Journal of the Faculty of Education, Port Said University*, 40, 614-654.
- Diab, Shaima Muhammad and Saeed, Muhammad Hussein (2022): Mental alertness among middle school students, a



- 
- comparative study in light of gender. Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, 19 (112), 238-254.
- Satouhi, Doaa Muhammad (2020). The impact of job satisfaction on organizational citizenship behavior: an applied study on the cement sector, Middle East Research Journal, Ain Shams University, 56, 81-98.
- Suleiman, Muhammad Abdo (2021). Job satisfaction among officers of the Ministry of Interior, Iraqi Society for Educational and Psychological Sciences, 147, 137-174.
- Tashtoush, Rami Abdullah (2021): The predictive ability to tolerate ambiguity and the tendency to risk intellectual security among Yarmouk University students, Journal of Educational Sciences - King Saud University, 33 (4), 615-651.
- Abdel Hamid, Hoda Ibrahim (2021). Risk behavior and its relationship to both ego identity and self-efficacy among juvenile delinquents and non-delinquents, Egyptian General Book Authority, 128 (34), 155-186.
- Abdel Rahman, Hanan Ahmed (2020): Mental alertness and its relationship to psychological flexibility and job satisfaction among a sample of employees of some state institutions, Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University, 44 (4), 115 - 192.
- Abdel-Aal, Mirna Ali (2019). Job satisfaction among educational media specialists, Journal of the Faculty of Specific Education, Port Said University, (9), 151-177.
- Assas, Soha Fouad (2021): The effect of paternal leadership on commitment and job satisfaction: A field study from the point of view of female administrative employees in academic departments at King Abdulaziz University in Jeddah, Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 5 (24), 17-37.
- Abdullah, Abdullah Gad Mahmoud (2011), Temperamental Factors of Emotional Scale (TEMPS-A) and their contribution to risk-taking behavior and coping styles, Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University, 35 (1) 9-82.
- Atta, Sally Nabil (2021). The relative contribution of mental alertness, cognitive load, and some demographic variables in predicting academic procrastination among university students, Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, 22(6), 299-371.
- Odeh, Maram Rasmi (2018). Mindfulness and its relationship to organizational creativity among employees of the directorates of education and higher education in the Hebron and

- Bethlehem governorates, Master's thesis, in Jerusalem, Palestine.
- Awadin, Hanan Mahmoud (2020): The effect of mental alertness and academic integration on the enjoyment of life among a sample of female students at King Khalid University, Thesis Journal of Human Sciences, 5 (6), 37-80.
- Issawi, Al-Sami (2022): Job Satisfaction in Organizations, Al-Takamul Journal, Baji Mokhtar Enaya University, 6 (13), 167-197.
- Issa, Dina Ali (2023): Psychological flexibility and mental alertness as predictive factors of nomophobia among university youth, Educational Journal, Sohag University, 107, 773-834.
- Ghanim, Saleh Salem (2019). Organizational climate and its role in job satisfaction, Al-Zaytoonah University Journal, 30, 78-100.
- Qadimani, Shatha (2022): The effect of organizational learning strategies on job satisfaction: A field study on employees of Al-Shafi government office in the city of Aleppo, Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, 44 (3), 68-87.
- Qamar, Khaled Al-Saeed (2019). The relationship between fulfilling the training needs of employees and the level of job satisfaction, Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research, 3 (1), 41-70.
- Metwally, Fikri Latif (2021): Psychological capital and its relationship to job satisfaction and mental alertness among special education teachers, Journal of Special Needs Sciences, Beni Suf University, 3 (5), 1955-2032.
- Muhammad, Sarah Al-Najati (2018): Job satisfaction, a case study of a selected sample of employees at the National Pension Fund, Journal of Postgraduate Studies, Al-Nublin University, 12 (45), 59-82.
- Mahmoud, Sherine Muhammad and Rifai, Mamdouh (2023) The impact of managers' moral intelligence on job satisfaction, a field study on multinational pharmaceutical companies in the Arab Republic of Egypt, Scientific Journal of Economics and Trade, Ain Shams University, 2, 953-980.
- Mahmoud, Nihad Abdel Wahab (2023): Risk-taking behavior and its relationship to both the gloomy triad of personality and mental toughness among juvenile delinquents and non-delinquents of both sexes. Egyptian Journal of Clinical and Counseling Psychology, 9 (1), 31-92.
- Mahdi, Manal Sobhi (2020). Tacit knowledge and its relationship to risk-taking among university students, Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences, 54, 219-244.



- Nasima, Ahmed Al-Said and, Abdel-Nouri, Zainab (2022): Organizational change and its relationship to job satisfaction, a field study with the natural gas sales complex, Al-Mohtarif Magazine, Zian Ashour University, 9 (4), 331-351.
- Haridi, Adel Muhammad (2002). The relationship of taking subjective risks to delusional beliefs and seeking sensory stimulation in light of biological and social variables, Journal of Arab Studies in Psychology, 1 (1), 113-146.
- Hammam, Abdul Qader (2000). Risk-taking behavior in decision-making and its relationship to some personality determinants, Egyptian Central Agency for Organization and Administration, 87 (21), 60-92.
- Heiba, Zakaria Muhammad (2016). Job satisfaction of kindergarten teachers, Journal of Arab Studies in Education and Psychology, 79, 409-438.
- Youssef, Heba Hamad (2014) The attitude towards risk and its relationship to self-confidence and methods of coping with psychological pressures among the stationed in Khan Yunis Governorate, Master's thesis, Islamic University, Gaza.

#### المراجع الاجنبية

- Agboola, A., Esan, O., Ojo, T & omotosho, O. (2020) perceived effect of occupational safety measures on workers, performance in a Warri Refining and petrochemical company, Delta state, Nigeria, Medical Journal, 61 (3), 144.
- Alatyat, W. (2023). Risk – Taking behavior and its Relation ship with job satisfaction among medical staff in facing the covid- 19 virus. International journal of research in Educational sciences, 6 (3)23-45.
- Albrecht, N. Albrecht, P., & cohen. M. (2012) mindfully teaching in the classroom: a literature review. Australian Journal of teacher Education 37 (12), 1-14.
- Anh, H. (2023). Impact of Risk management Effectiveness of Employee satisfaction: A study in the case of Vietnamese firms. Journals Modern Economy, 19 (6), 725-737.
- Barahoei, A & Jenaabadi, H (2019). The Relation ship Between mindfulness and high – Rish Behavours Mediated by social-virtual Networks. Department of Educational sciences, faculty of Educational sciences and psychology university of sistan and Baluchistan.
- Behan, C(2020). The benefits of meditation and mindfulness practices during times of crisis such as COVTD -19, Irish Journal of psychological Medicine, 37(4), 2-8.
- Bernay, R.G., Ross, S. (2019). Mind fulness and the beginning teacher Australian. Journal of teacher Australian Journal of teacher Education. 39 (7), 57-69.

- Breivik, G., Sand, T., & Sooker many, A. (2020). Risk-Taking attitudes and behaviors in the Norwegian population: the influence of personality and back ground factors. *Journal of Risk Research*, 23 (11), 1504-1523.
- Caitlin, C., Turpyn,A & Tara M.(2017). Mindful Parenting and Parents' Emotion Expression: Effects on Adolescent Risk Behaviors Author information Copyright and License information PMC Disclaimer. *Mindfulness Author manuscript*; available 7(1), 246–254
- David., C. & Wendy, O. (2005) voluntary risk taking and skill deficits in young driver, accidents in U.K, accident analysis and prevention, 37(3), 523, 529.
- Fryt ,J & Szczygiela ,M(2021). Predictors of Positive and Negative Risk-Taking in Adolescents and Young Adults: Similarities and Differences, *Europe Journal of Psychologie* ,17(1), 17-30.
- Hang. T., Xiang, P., chen, D., 8 Ren, Y (2020). Mediating Effect of Risk propensity between personality traits and unsafe Behavioral intention of construction workers, *Journal of construction Engineering and management*, 196 (9), 726-754.
- Hildebrandt, L., & singer, T. (2017). Differential effects of attention – compassion and socio-cognitively based mental practices on self-reports of mind fulness and compassion, *mindfulness*, 8 (2), 1988-1512.
- Hosker, A., Molnar, D & field, B. (2016) psychopathy and risk taking Examining the role of risk perception personality and Individual difference, 91, 123-132.
- Jager, M. (2015). The factors affecting Risk. Taking Behviour among middle and late Adolescents An Ecological systems perspective. Published master thesis the university of the free states.
- Kabat, L. (2018). Mind fulness, *Mind fulness*, 6 (6)1981-1983.
- Koppel,S; Amanda ,N; Stephens, F, Sujanie P, Young,L& Richard ,G.(2022). It is all in the mind: The relationship between mindfulness and nomophobia on technology engagement while driving and aberrant driving behaviours. *JournalTransportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* ,86,252-262.
- Ladelsky,L&Lee,M.(2022). Effect of risky decision-making and job satisfaction on turnover intention and turnover behavior among information technology employees, *Journal of Organizational Analysis* 31(1),25-51.
- Lambert, J. (2015). Mindfulness experiences of children who have autistic spectrum disorder and anxiety. An exploratory study. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the school of psychology, for the degree of professional Doctorate in Educational and child psychology. Master university of East London.
- Lee, T & Ladelsky, (2022). Effect of risky decision- Making and Job satisfaction on turnover intention and turnover behavior a mong information technology employees, *Journal of organizational Analysis*, 31 (1), 522: 551.





- Malesza, M., & ostaszewski, P.(2016) The utility of the dark triad model in the prediction of the self-reported and behavior risk-taking behaviors among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 90, 7-11.
- Noori pour, R & Hosseinian, S. (2019). Effectiveness of mindfulness – Based Intervention on Risky Behaviors, Resilience, and distress Tolerance in adolescents, *international Journal of High Risk Behaviors*, 8 (4), 9-32.
- Ratia, L & T uzlukaya, S (2019). The relationship of the dimensions of Job satisfaction to Job performance A case study of a multinational company in Lesotho, *Journal of research in Emerging markets*, 1 (3), 8-19.
- Razza ,R&Cico ,D.(2021).The Benefits of Mindfulness for Promoting Resilience Among At-Risk Adolescents: Results From the Inner Strength Teen Program, *ECNU Review of Education*,(2)1-23.
- Renee, S.(2017).Immediate Effects of the Mindful Body Scan Practice on RiskTaking Behavior,Master University and Agricultural and Mechanical College
- Saha ,A; Noor ,M& Jafren, T.(2020).Risk Taking Behavior in Relation to Motivation and Job Satisfaction of Professionals, *Journal of Vocational Behaviour*, 25, 58-69.
- Saha, A., Muhammad, N & Jafren, T. (2020)Risk Taking Behaviour in Relation to motivation and Job satisfaction of professionals, 1-8.
- Tixier, A., Hallowell, M., Albert, A., van, L. & Kleiner, B. (2019). Psychological Antecedents of Risk – Taking Behaviour in Construction. *Journal of construction Engineering and Management*, 190 (11), 1-55.
- Xianhua, L., Rulan, & siwei, W (2022). Mindfulness – based intervention to reduce multiple health risk behaviors in chinese under graduates: Arandomized controlled trail. *Journal Article*. (41), 8996-9007.