

اليقظة في مكان العمل ودورها في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة - دراسة تطبيقية على شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية

Vigilance in the workplace and its role in reducing the negative effects of blowing the whistle - an applied study on the Electricity Distribution Company in the southern governorates

ناهض حسين أبو شقة

شذا سليم أبو سليم

كلية فلسطين التقنية

تاريخ القبول: 2021/07/15م

تاريخ الاستلام: 2021/06/01م

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، والالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة من وجهة نظر العاملين في الجهات الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجهات الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، وتم اختيار فرع الإدارة العامة للشركة بغزة وبلغ عدد العاملين في الجهات الإشرافية (71) عاملاً. واستخدم الباحثان أسلوب الحصر الشامل نظراً لصغر حجم المجتمع، حيث تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (63) استبانة، أي ما نسبته (88.7%) من مجتمع الدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، وأكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية تعزى للمتغيرات الديمغرافية. وأن معامل الارتباط يساوي (0.995)، ومعامل التحديد يساوي (0.991) مما يلاحظ بأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة. وأوصى الباحثان بضرورة مكافأة من يبلغ عن المخالفات بالعمل وتعزيز عملية الاتصال والتواصل بين الإدارة العليا والعاملين في الشركة حتى يكون هناك اطلاع دائم ومستمر على سير العملية لتصحيح أية انحرافات قد تحدث بقصد أو بدون قصد.

الكلمات المفتاحية: اليقظة في مكان العمل، نفخ الصافرة، شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.

Abstract

The study aims to find out the role of workplace vigilance (preoccupation of facing failure, commitment of flexibility, and referring to experienced) in reducing the negative effects of blowing the whistle from the viewpoint of workers in the supervisory authorities of the Electricity Distribution Company in the Southern governorates. The study uses the descriptive and analytical approach, and the study population consists of all workers in the supervisory authorities of the Electricity Distribution Company in Gaza governorates. The company's general administration branch is chosen in Gaza, and the number of workers in the supervisory authorities reaches (71) workers. The researchers use the comprehensive enumeration method due to the small size of the community, as the questionnaires are distributed to all members of the study population, and (63) questionnaires are retrieved, i.e.) 88.7%) of the study population. The results show a strong positive relationship between the dimensions of vigilance in the workplace and the reduction of the negative effects of blowing the whistle. The study confirms that there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between the averages of the responses of the sample members about the availability of the dimensions of vigilance in the workplace and the reduction of the negative effects of blowing the whistle in the Electricity Distribution Company in the Southern governorates due to the demographic variables. And that the correlation coefficient is equal to (0.995), and the coefficient of determination is equal to (0.991), which is noted that there is a statistically significant effect at the level of the function ($\alpha \leq 0.05$) for the availability of dimensions of vigilance in the workplace (preoccupation in the face of failure, commitment to flexibility, and return to experience). And reduce the negative effects of blowing the whistle. The researchers recommended the necessity of rewarding those who report violations with work and strengthening the process of communication and communication between the senior management and employees of the company so that there is a permanent and continuous knowledge of the progress of the process to correct any deviations that may occur, intentionally or unintentionally.

Keywords: Work Mindfulness, blowing the whistle, and Electricity Distribution Company in the Southern governorates.

مقدمة:

بيئة العمل الصحية مطلب أساسي لجميع المنظمات، ومحفز جوهري يخلق دافعية ذاتية في العمل على زيادة الإنتاجية، وكما أن الصحة البيئية الجسدية مطلوبة لتأهيل العاملين نحو القيام بتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، فإن الصحة البيئية النفسية تشكل ركيزة رئيسية في هندسة العلاقات الاجتماعية، وخلق مناخ العمل الإيجابي بين الأفراد العاملين في المنظمة، والمحافظة على استمرارية المنظمة وديمومتها. يعتبر العامل المؤهل المدرب ذو الدافعية المتيقظة أعلى موارد المنظمة، وهو صاحب الهمة العالية التي لا تقبل الانحرافات أو التجاوزات "سواءً كانت هذه الانحرافات أو التجاوزات غير أخلاقية أو غير

قانونية"، ويعمل على منعها عبر نفخ الصافرة التي تتبع من إحساسه بالمسؤولية تجاه الإبلاغ لذوي السلطة والمسؤولية، عن التجاوزات والانحرافات المنصوص عليها في قوانين المنظمة ويحاسب عليها القانون؛ وذلك سعياً نحو تحقيق النفع والفائدة للمنظمة التي ينتمي إليها. تحتاج عملية نفخ الصافرة إلى شجاعة وثقة بالنفس، ولها تضحيات تصاحبها تبعات، ونفخ الصافرة الغير صحية تسيئ إلى سمعة المؤسسة، وتعرض بيئتها الداخلية للتفكك، ومصالحها العامة للخطر، لذلك يجب أن تكون هناك قوانين تكفل الحماية لنفخ الصافرة الإيجابية أو الصحية، وتمنع نفخ الصافرة السلبية أو المرضية. لذلك يأتي دور المسؤولين في زيادة الوعي واليقظة في مكان العمل لترسيخ الأفكار الإيجابية والصحية لمواجهة الانحرافات والتجاوزات، والمزيلة للخوف وما يرافق ذلك من توتر وصمت يفضله البعض خشية التعرض للخطر أو العقاب أو النعت بالخيانة للزملاء.

انطلاقاً مما سبق يسعى الباحثان إلى التعرف على اليقظة في مكان العمل ودورها في الحد من الآثار السلبية الناجمة عن نفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، التي تعتبر من أهم الشركات الخدمية بفلسطين ويقع على عاتقها الكثير من الأعباء والضغوط مجتمعيًا وسياسيًا.

الجزء الأول: الإطار العام للبحث

أولاً- مشكلة البحث:

يعاني قطاع الكهرباء من صعوبات وعراقيل جمة جراء الحصار المفروض على العديد من القطاعات الاقتصادية، وهذه المعاناة تتجسد في التحكم الإسرائيلي بمصادر الطاقة، والتعقيدات الإضافية المتمثلة في تصنيف المناطق الفلسطينية الى فئات، وعدم السماح باستغلال موارد تلك المناطق لإنتاج الطاقة (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، 2019).

وأعلنت شركة الكهرباء بغزة، في تقريرها النصف السنوي، الصادر بتاريخ 28 تموز 2018، عن أن معدل عجز الكهرباء يصل حوالي 60% من حاجة القطاع، بسبب نقص الطاقة الكهربائية من مصادرها المختلفة. حيث يصل توليد محطة الكهرباء بغزة، والتي يعمل بها ثلاثة مولدات من القدرة الإنتاجية حوالي 78 ميغا وات، وتحتاج المحطة إلى 3300 كوب من الوقود أسبوعيًا لإنتاج القدرة ذاتها، في حين يسمح الاحتلال بدخول نحو 2200 كوب كحد أقصى، وهي كافية لتوليد 55 ميغا وات فقط. وقد بين مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الأراضي المحتلة "بتسليم" (2020) أن سكان قطاع غزة يحتاجون نحو 600 ميغا/واط للحصول على كهرباء متواصلة ومنتظمة على مدار 24 ساعة، لكن في الواقع لا يحصلون سوى 180 ميغا واط.

وأكد مطير (2017) وجود تحديات تواجه قطاع الكهرباء متعلقة بغياب استدامة التيار الكهربائي وعدم استقرار جدول توزيع الكهرباء والذي يكون بمعدل 8 وصل و 8 قطع. تسببت بها محدودية توفر الوقود، ومحدودية كفاءة إدارة قطاع الطاقة، وانخفاض ملائمة وكفاءة البنية التحتية، وتسريب الطاقة بسبب اهتراء الشبكة، ومحدودية الموارد المالية. وكان من نتيجتها توجيه الانتقادات إلى شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية، وعليه وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما دور اليقظة في مكان العمل في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟ وينبثق عنه التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى امتلاك شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية لأبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة)؟
2. ما مستوى انتشار نفخ الصافرة لدى شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية؟
3. هل توجد علاقة بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟
4. هل هناك أثر بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟
5. هل توجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول اليقظة في مكان العمل ونفخ الصافرة تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً- فروض البحث:

بهدف توفير إجابة مناسبة للتساؤلات البحثية المطروحة، يسعى البحث إلى اختبار صحة الفروض التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

ثالثاً- أهداف البحث:

- جاءت هذه الدراسة بغرض الوصول إلى الفائدة المرجوة منها، والمتمثلة بتحقيق الأهداف التالية:
1. الكشف عن مدى امتلاك شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية إلى اليقظة في مكان العمل.
 2. بيان مدى انتشار نفخ الصافرة داخل شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
 3. الكشف عن العلاقة بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.
 4. التعرف على أثر توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.
 5. تحديد الفروق في استجابات عينة الدراسة حول اليقظة في مكان العمل ونفخ الصافرة وفقاً للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).
 6. الخروج بتوصيات واقتراحات من الممكن أن تساعد شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية من استغلال نفخ الصافرة بطريقة إيجابية تخدم الشركة بطريقة فعالة.

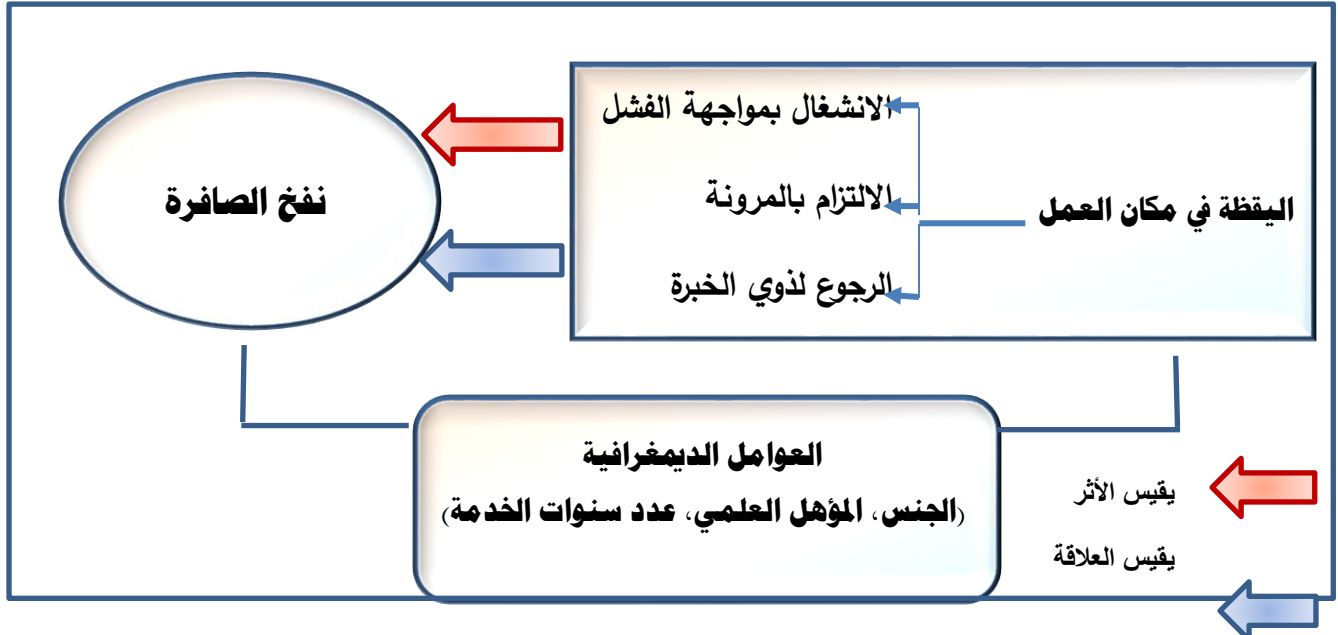
رابعاً- أهمية البحث:

يمكن تحديد أهمية البحث من خلال الجوانب التالية:

1. تبرز أهمية هذه الدراسة من الإثراء العلمي الذي سوف تضيفه إلى موضوعات اليقظة في مكان العمل والآثار السلبية لنفخ الصافرة وإيضاح العلاقة بينهما في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
2. تعتبر الدراسة امتداداً للدراسات السابقة التي تناولت موضوعات حيوية، كونها تناولت العلاقة بين اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، بوصفه عنصراً حيوياً ينبغي الإحاطة بكل جوانبه.
3. تتناول الدراسة مكون هام من مكونات المجتمع الفلسطيني المتمثل في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية التي تساهم في بناء وتنمية المجتمع الفلسطيني.
4. يأمل الباحثان أن تسهم نتائج الدراسة في لفت انتباه شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية للواقع الذي تعيشه، وأن اليقظة في مكان العمل قد تسهم في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، وتحقيق مزايا تمكنها من مواجهة التحديات البيئية الداخلية والخارجية في سعيها نحو التقدم والازدهار.

خامساً- أنموذج ومتغيرات البحث:

في ضوء فرضيات الدراسة تم بناء النموذج الفرضي للدراسة ويمكن تمثيله كما في الشكل رقم (1) التالي:



شكل رقم (1) نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على أدبيات ودراسات سابقة

سادساً- حدود البحث:

1. الحدود البشرية: طبقت الدراسة على العاملين في الجهات الإشرافية في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية. والبالغ عددهم (71) عاملاً.
2. الحدود المكانية: اقتصر البحث على شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية، فرع الإدارة العامة.
3. الحد الموضوعي: تناولت الدراسة المتغير المستقل اليقظة في مكان العمل وأبعاده: (الانشغال بمواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة)، والمتغير التابع نفخ الصافرة.

سابعاً- مصطلحات البحث

تعرف مصطلحات الدراسة إجرائياً بأنها:

1. اليقظة في مكان العمل: قدرة الأفراد على التأمل والانتباه والتركيز بما يكفل تقليل الأخطاء التشغيلية ومساعدة الآخرين على تحسين كفاءتهم وأدائهم بشكل ملحوظ.
2. نفخ الصافرة: التبليغ عن المخالفات الغير قانونية والتي تجري دون أن يلاحظها المسؤولين بغرض تحسين الأداء والحد من التجاوزات الغير قانونية بالمؤسسة دون أن يطلب منه ذلك وإنما نتيجة الوازع الديني أو الضمير وحسن النوايا.

ثامناً - الإطار النظري والدراسات السابقة:

❖ الإطار النظري: اليقظة في مكان العمل

يعد مصطلح اليقظة (Mindfulness) من المفاهيم الحديثة التي جذبت اهتمام الأكاديميين والعاملين في المؤسسات لما قد يحققه من نتائج مرغوبة، وقد ذُكرت اليقظة في مكان العمل كمصطلح في الدراسات العربية باسم اليقظة الذهنية أو اليقظة العقلية، ويرجع أصلها إلى علم النفس الإيجابي، وتعبّر عن حالة من الانتباه في الوقت الحاضر بقصد وبطريقة مقبولة ولطيفة (Wendy & others، 2018)، وتُعرف اليقظة بأنها عبارة عن قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بوعي بالوقت الحاضر، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية والمحيطية 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. (عبد الرحمن، 2020).

كما وتؤكد أماني الهاشم (2017) أن اليقظة العقلية ترفع من المرونة الذهنية لدى الأفراد عند التعامل مع المواقف الضاغطة، وتحفز الأفراد إلى إظهار ما لديهم من قدرات وإمكانات دون التقيد بالأفكار الجامدة. فيقظة العامل مزيج من الإدراك الناتج عن المعرفة المتراكمة للخبرات في العمل والمواقف التي تعرض لها سابقاً، واستحضار للحكمة قبل التسرع في اتخاذ أي إجراء، وإعطاءه الحرية لمشاعره وعواطفه بشرط ألا تفقده التركيز في العمل (الشلوي، 2018).

ومما سبق يتضح أن اليقظة تعبير عن المقدرة في التفريق بين الأشياء الصالحة والغير صالحة للمنظمة، وبالتالي تتطلب اليقظة في مكان العمل عقلية واعية فطنة، تتعامل بمرونة مع الظروف والمتغيرات البيئية، وهذه اليقظة يتم تطويرها وتحفيزها بالتدريب، وصلها بالخبرات المتراكمة.

فوائد اليقظة في مكان العمل:

يذكر الصديق ومحروس، (2020) فوائد كثيرة لليقظة في مكان العمل منها:

1. توفر تحكماً أفضل في المشاعر والانفعالات.

2. تقلل من إمعان الفكر في الأفكار السلبية.

3. تزيد الوعي بالذات

4. تقلل من التوتر والاكتئاب.

5. تزيد من المرونة في التفكير

أبعاد اليقظة في مكان العمل:

1. الانشغال بمواجهة الفشل: يتفق كلاً من (عبد الوهاب وآخرون، 2020) و(حسن، 2017) في أن المنظمة تستطيع من خلال هذا البعد امتلاك الإدراك والمعرفة التامة بما يمكن أن تواجهه من أخطار أو أخطاء أثناء العمل، والإبلاغ عن الآثار السلبية في حال حدوثها، وإيجاد العلاقات ما بين الأحداث والاستفادة من أحداث الماضي واستغلالها في الحاضر.
2. الالتزام بالمرونة: تستطيع المنظمة المرنة تجنب الأضرار الناجمة من المشكلات والأخطاء التي تقع فيها، وذلك عبر تصحيح المسارات بسرعة وتحمل أقل الخسائر (Baker، 2007).
3. الرجوع لذوي الخبرة: تدرك المنظمات أن الخبرة لا ترتبط بالمستوي الهرمي بالمنظمة وإنما بمخزون المعرفة والمهارات التي تساعد في حل المشكلات (Kang et al، 2012، 193).

نفخ الصافرة

يُعتبر نفخ الصافرة آلية مهمة في الكشف عن المشاكل والمخالفات التي تعاني منها المؤسسات، ويمثل شكلاً جديداً من أشكال مقاومة العاملين للممارسات غير الأخلاقية؛ إلا أنه ما زال سلوكاً مثيراً للجدل (محمود أحمد، 2017). وذلك من حيث قنوات نفخ الصافرة، وهل تتم الآلية عبر القنوات الداخلية المتاحة في المؤسسة، أم عبر الهيئات القانونية أو الصحافة أو الشرطة، وغالباً التفضيل يكون لصالح نفخ الصافرة عبر القنوات الداخلية، وتجنب قنوات الإبلاغ الخارجية؛ خوفاً من الضرر المحتمل، وللمحافظة على سمعة المنظمة، وبقاء العلاقات طيبة بين صاحب العمل والموظف (Loyens & Vandekerckhove، 2018)، ورغم الحماية القانونية التي يتم توفيرها لنافخ الصافرة كي يتم التبليغ عن الممارسات أو الانحرافات غير القانونية في المؤسسة إلا أنه أحياناً تحدث عواقب سلبية غير متوقعة (على وقيزة، 2019)، ويشير الدكتور محمد النغميش (2017) إلى أن مُطلق الصافرة (Whistleblower) قد يكون صحافياً محترفاً في تحقيق استقصائي عميق يكشف مأساة إنسانية، أو مصوراً، أو مخرجاً، أو إعلامياً، أو ناشطاً مجتمعياً صادقاً في مواقفه التي تصب في الصالح العام، وليس لمصلحة فئة أو حزب. وبالتالي فمطلق الصافرة قد ينظر إليه أنه نعمة أو نقمة على نفسه ومجتمعه؛ فهو نعمة حين يكون مثل حكم مباراة كرة القدم الملتزم بالقوانين والقيم العليا، ونقمة عندما يفتقر نفخ الصافرة إلى الموضوعية وجدية الإصلاح أو يكون منحازاً لطرف دون آخر.

الآثار السلبية لنفخ الصافرة:

قد يكافح نافع الصافرة زمناً قبل تقديم البلاغ، كونه لا يريد أن يُصبغ بصفة صانع المشاكل الذي لا يستطيع التأقلم مع المخالفات الموجودة داخل المؤسسة، وأحياناً نتيجة اعتقاده أن ما يشاهده ربما يكون غير صحيح، فقد يغم عليه حقيقة الأمر لنقص المعلومات لديه، أو لسوء فهم اللوائح والقوانين المؤسسية، لذا يفضل نافع الصافرة التأمني وعدم المكابرة تجنباً للوقوع في الخطأ (النغميش، 2019).

وقد يتردد نافخ الصافرة في الإبلاغ عن المخالفات القانونية أو غير الأخلاقية؛ نتيجة لاعتقاده أنه سيواجه مشاكل عديدة منها: التقييم المتدني للأداء، التحويل للعقاب، تخفيض في الراتب، الحرمان من الترقية، نبد الإدارة للمبلغ، الفصل من الوظيفة، واحتمالية إعاقة فرص التوظيف المستقبلية (على وقيزة، 2019)، وهذا ما يدفع العاملين في المؤسسات إلى بلع الصافرة وليس نفخها خوفاً من الآثار السلبية التي قد تنتج عنها، خاصة في المؤسسات التي لا تقبل الأمر وتعتبره تدخل في شؤونها الداخلية، إن سن قوانين لحماية نافخ الصافرة يعتبر من الأمور الأساسية لمحاربة الفساد داخل المؤسسات، ويعتبر القانون الأمريكي أول القوانين التي شرعت حماية المبلغين عن المخالفات، وكذلك تبنت أكثر من اثنتي عشرة دولة قوانين شاملة لحماية كاشفي الفساد؛ ووضعت آليات للإبلاغ والتحقيق في البلاغات وتوفير أوجه الحماية القانونية للمبلغين. وكذلك تبنت أكثر من 50 دولة أوجه حماية محدودة أكثر كجزء من قوانينها لمكافحة الفساد أو حرية المعلومات أو التوظيف (السلمي، 2019).

❖ الدراسات السابقة

1. (Mishra & Prasad، 2021) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مرونة الحياة العملية وأداء العمل. تكونت عينة الدراسة من 179 (75 ذكر و104 إناث) من العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات. تم جمع البيانات من استبيان مرونة الحياة العملية بما في ذلك الرضا الوظيفي، والضغوط في مكان العمل، والسادد المالي، والتوازن بين العمل والحياة، وبيئة العمل. يتكون أداء العمل من المكونات: أداء المهام، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، والسلوك العكسي. وجد أن مرونة الحياة العملية تتنبأ بأداء العمل. وجد أيضاً أن الجنس ليس له تأثير كبير على مرونة الحياة العملية وأداء العمل، تمت مناقشة نتائج الدراسة بما يتماشى مع الأدبيات الموجودة ونتائج البيانات التي تم تحليلها، لذلك أوصي الباحثان بأن تولي شركات تكنولوجيا المعلومات الاهتمام الواجب لنتائج الدراسة، وتشير هذه الدراسة أيضاً إلى الاتجاه المستقبلي للبحث. يجب أن تركز على مرونة الحياة العملية والالتزام التنظيمي، ومشاركة الموظفين، وتغيب موظفي شركات تكنولوجيا المعلومات، كما يمكن ربط هذه الدراسة بالقطاعات الأخرى.

2. (عبد الوهاب وآخرون، 2020) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر اليقظة في مكان العمل على الأداء الوظيفي. ولتحقيق هذا الهدف تم سحب عينة عشوائية قدرها (348) مفردة من العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ وتم جمع البيانات الأولية اللازمة من خلال الاستقصاء، وبلغت نسبة الردود (94.3%) وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل الوسط الحسابي، والانحراف

المعياري، ومعامل الارتباط والانحدار. وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي لليقظة في مكان العمل (الانشغال بمواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، الرجوع لذوي الخبرة) على الأداء الوظيفي، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين تجاه اليقظة في مكان العمل وفقا لبعض خصائصهم الديمغرافية.

3. (عبد الرحمن، 2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي، لدى عينة من الموظفين، كذلك الكشف عن الفروق بين الموظفين في اليقظة العقلية، والمرونة النفسية، والرضا الوظيفي باختلاف النوع (ذكور-إناث)، ونوع التعليم (عالي - متوسط)، وتكونت عينة البحث الحالي من (300) بواقع (150) من موظفي جامعة الأزهر، و(150) من موظفي مصلحة الضرائب المصرية، وطبق عليهم مقياس اليقظة العقلية، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي. أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الرضا الوظيفي والمرونة النفسية.

4. (عبد الكريم، وداود، 2020) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة الريادية في تحسين الأداء البارع لدى العاملين في شركة توزيع المنتجات النفطية بالعراق، اعتمدت الباحثان أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لإنجاز البحث، وتم اختيار مجتمع البحث المتمثل بشركة توزيع المنتجات النفطية من القيادات الإدارية، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة في البحث، تبين النتائج وجود اتفاق آراء عينة (القيادات الإدارية) على أن منتجات شركة توزيع المنتجات النفطية تتمتع بسمعة في الأسواق جيدة جدا وأن الإدارة العليا للشركة المبحوثة تعمل على إرضاء حاجات ورغبات زبائنها باستمرار من خلال تطبيق اليقظة الريادية والأداء البارع في الشركة

5. (على، وقيزة، 2019) هدفت الدراسة إلى اختبار الأثر بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي، في وجود استقامة القيادة كمتغير وسيط بينهما. وقد شملت عينة تتكون من 98 موظفاً من أصل 121 موظف، يعملون في الإدارة بالمركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق هناك وتقوم الدراسة على افتراض أن هناك ارتباطاً عكسياً بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي وأن دخول استقامة القيادة كمتغير وسيط يؤدي إلى زيادة مستوى نفخ الصافرة وبالتالي انخفاض مستوى الصمت التنظيمي. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، إذ تكونت من 98 فقرة تقيس 13 بعداً وقد تم استخدام العديد من الوسائل الإحصائية. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين متغيري نفخ الصافرة والصمت التنظيمي، ووجود أثر لنفخ الصافرة في الصمت التنظيمي، ولاستقامة القيادة دور وسيط ملطف بين المتغيرين السابقين.

6. (الزهراني، والكبيسي، 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نفخ الصافرات في الحد من الفساد الأكاديمي في الجامعات السعودية، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وبلغت العينة (570) عضواً. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة. أهم النتائج: جاءت الإجابات بين محايد وغير موافق حول واقع ممارسات الفساد الأكاديمي في الجامعات. وجاءت الإجابات بدرجة محايد بشأن واقع نفخ الصافرات للحد من الفساد الأكاديمي في الجامعات، جاءت الإجابات بين موافق وموافق بشدة حول مدى إسهام نفخ الصافرات في الحد من ممارسات الفساد الأكاديمي في الجامعات. أهم التوصيات: نشر ثقافة نفخ الصافرات في البيئة الجامعية من خلال اللقاءات والمنشورات. والتعامل بجدية مع البلاغات التي يقدمها نافخو الصافرات، واتخاذ الإجراءات النظامية الكافية في التعامل مع حالات الفساد الأكاديمي.
7. (Dungan & others, 2019) هدفت الدراسة إلى توضيح قوة المخاوف الأخلاقية في التنبؤ بقرارات الإبلاغ عن المخالفات. حيث يخاطر نافخو الصافرة بتكلفة شخصية كبيرة لفضح الظلم. في حين أن أفعالهم تعتبر شجاعة من الناحية الأخلاقية، فإن الأدلة الموجودة على أن نافخي الصافرة يحفزهم في المقام الأول مخاوف أخلاقية. علاوة على ذلك، لا يُعرف الكثير عن المدى الذي تنتبأ فيه المخاوف الأخلاقية بالإبلاغ عن المخالفات بالنسبة إلى العوامل التنظيمية والظرفية الأخرى. قام الباحثون بعمل دراستين، تستخدم الدراسة الأولى مجموعة بيانات مقطعية كبيرة من الموظفين الفيدراليين لاختبار كيف تفسر المخاوف الأخلاقية بقرارات الإبلاغ عن المخالفات في العالم الحقيقي بالنسبة إلى العوامل الأخرى. توفر الدراسة الثانية تكراراً أكثر تحكماً للعلاقة بين الاهتمامات الأخلاقية وقرارات الإبلاغ عن المخالفات في عينة عبر الإنترنت من القوى العاملة الأمريكية. كشفت النتائج أن المخاوف الأخلاقية تنبأت باستمرار بقرارات الإبلاغ عن المخالفات بما يتجاوز العوامل التنظيمية والظرفية الأخرى. على وجه التحديد، ارتبطت قرارات الإبلاغ عن المخالفات بالمقايضة بين الاهتمامات الأخلاقية؛ حيث ارتبطت المخاوف المتعلقة بالمعاملة العادلة للآخرين خارج المنظمة بالإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي، بينما ارتبط الولاء لمؤسسة الفرد بعدم الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي. كشفت نتائج الدراستين عن الدوافع النفسية الهامة الكامنة وراء الإبلاغ عن المخالفات، وتسليط الضوء على قوة المخاوف الأخلاقية في هذه القرارات ودعم تصورات الإبلاغ عن المخالفات كمثال مهم على الشجاعة الأخلاقية.

8. (Vandekerckhove & Loyens، 2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع وسلوكيات وتجارب المبلغين من جهة وتشريع الإبلاغ عن المخالفات من جهة أخرى، تقدم هذه الدراسة تقريراً عن نتائج مقارنة لوكالات الإبلاغ عن المخالفات الحكومية والمنظمات غير الحكومية لحماية المبلغين عن المخالفات (المنظمات غير الحكومية)، هدفت الدراسة إلى إيجاد أوجه الشبه والاختلاف بين (11) دولة بها تشريعات للإبلاغ عن المخالفات، والتعرف على التحديات والمعضلات التي يتعرض لها وكالات الإبلاغ عن المخالفات، تم جمع البيانات من خلال 21 مقابلة مع خبراء أكاديميين ومسؤولين رفيعي المستوى في البلدان المختارة ، وتحليل متعمق للوثائق (السياسة) والتقارير المتاحة. توصلت الدراسة إلى أنه في البلدان التي شملتها الدراسة، هناك اتجاه لتعيين وكالات حكومية للإبلاغ عن المخالفات تجمع بين المهام المختلفة للتنفيذ، تشريعات الإبلاغ عن المخالفات (على سبيل المثال، المشورة، والرعاية النفسية، والتحقيق في المخالفات أو الانتقام، ومنع المخالفات). معظم وكالات الإبلاغ عن المخالفات الحكومية تقدم المشورة للمبلغين عن المخالفات وتستثمر في منع المخالفات أو تدريب أولئك الذين ينفذون تشريعات الإبلاغ عن المخالفات. مع توفير رؤى مهمة حول دور وكالات الإبلاغ عن المخالفات في 11 دولة.

9. (محمود، 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقات السببية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي ونفخ الصافرة والصمت التنظيمي والسلوكيات المضادة للإنتاجية؛ لوضع نموذج يفسر العلاقات السببية بين هذه المتغيرات، وذلك بالتطبيق على مدارس التعليم العام في محافظة البحر الأحمر. واستخدم البحث المنهج الوصفي، وطبقت الأدوات على عينة قدرها (418) معلماً. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية دالة موجبة بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي ونفخ الصافرة، كذلك بين الصمت التنظيمي والسلوكيات المضادة للإنتاجية، ووجود علاقات ارتباطية دالة سالبة بين (الصمت التنظيمي، والسلوكيات المضادة للإنتاجية) وكل من القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي ونفخ الصافرة. وأوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات مدرسية واضحة للإبلاغ عن المخالفات والأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية، تحمي المبلغين و توضح لهم كيفية الإبلاغ عن هذه المخالفات، واعتبارها ركناً أساسياً من قواعد المدرسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة مثل دراسة (عبد الوهاب وآخرون، 2020) بأنها تناولت نفس أبعاد اليقظة في مكان العمل، وأيضاً تطرقت دراسة (عبد الرحمن، 2020) و(عبد الكريم وداود، 2020) إلى متغير اليقظة في مكان العمل، أما دراسة (Mishra & Prase، 2021) اتفقت مع الدراسة الحالية كون المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة هو مجتمع خدماتي. واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية كذلك من حيث ربط المتغيرات التي تناولتها بمتغيرات مختلفة، وجاء المتغير المستقل بمصطلحات مختلفة كاليقظة الذهنية واليقظة العقلية، وآخرون نظروا لها من مجالات أخرى كاليقظة الاستراتيجية واليقظة الريادية وغيرها وأيضاً جاء الاختلاف في مجال التطبيق، والفترة الزمنية، وطبيعة العينة التي تم تناولها.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع البحث، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وكماً.

مجتمع وعينة الدراسة:

بناءً على عنوان ومشكلة الدراسة وأهدافها فقد تحدد المجتمع المستهدف من جميع العاملين في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية- فرع الإدارة العامة وعددها (71)، وقام الباحثان باستخدام أسلوب المسح الشامل لصغر حجم المجتمع، وتم توزيع الاستبانات على (71) موظف من أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد عدد (63) استبانة، وبنسبة استجابة بلغت (88.7%). ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:

جدول رقم (1)**توزيع أفراد عينة الدراسة**

النسبة %	العدد	الفئة	البيانات الشخصية
71.4	45	ذكر	الجنس
28.6	18	أنثى	
%100	63		المجموع
77.8	49	بكالوريوس	المؤهل العلمي
19.0	12	ماجستير	
3.2	2	دكتوراه	
%100	63		المجموع
20.6	13	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
31.7	20	من 5 سنوات إلى	
47.6	30	10 سنوات فأكثر	
%100	63		المجموع

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- نسبة الذكور أعلى من الإناث في الجهات الإشرافية بنسبة 71.4%. وذلك نتيجة لطبيعة عمل الشركة التي تعتمد على الذكور أكثر من الإناث خاصة في الزيارات الميدانية، والعمل خارج أسوار الشركة بشكل عام . وهي نتيجة تؤكد على انخفاض تولي الإناث لمناصب إدارية في الشركة.
- يتضح أيضاً من الجدول رقم (1) أن النسبة الأكبر من المبحوثين هم من حملة البكالوريوس. يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن طبيعة الأعمال في الشركة لا تتطلب المؤهلات العلمية العليا وهذا يفسر نسبة انخفاض العاملين من حملة شهادة الدكتوراه.
- يمتاز العاملون في الجهات الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بسنوات خدمة من 10 سنوات فأكثر، وتليها سنوات الخدمة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ونسبة قليلة ممن يملكون سنوات خدمة أقل من 5 سنوات. يعزو الباحثان تلك النتيجة لقلة فرص التوظيف خلال السنوات الأخيرة نتيجة الوضع الاقتصادي والسياسي الذي يمر به قطاع غزة في الفترة السابقة.

أداة جمع البيانات:

بعد اطلاع الباحثين على الأدب النظري وعدد من الدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث والأدوات المستخدمة فيها، قاما بإعداد الاستبانة بما يتناسب مع الدراسة الحالية ويحقق أهدافها، حول اليقظة في مكان العمل ودورها في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة - دراسة تطبيقية على شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية، إذ تكونت في صورتها النهائية من (33) فقرة، لما تميزها الاستبانة من خصائص منها ترك فرصة للمبحوثين في التفكير في الإجابة عنها، وإمكانية توضيح أي غموض، وتوفير الوقت والجهد والتكلفة وتحسين نسبه الاستجابة، حيث تكونت استبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

جدول (2)

عدد فقرات الاستبانة حسب أقسام أداة الدراسة الرئيسية

رقم القسم	عنوان القسم	عدد الفقرات
الأول	البيانات الشخصية	3
الثاني	اليقظة في مكان العمل	18
الثالث	نفخ الصافرة	15

يتضح من الجدول السابق أقسام أداة الدراسة، وعدد فقرات كل قسم منها.

استخدم الباحثان تدرجاً وفق مقياس مكون من (10) نقاط لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، ولتصحيح أداة الدراسة؛ بحيث تُعرض فقرات الاستبانة على المستجيبين، ويُطلب منهم إبداء

العينة التجريبية

قام الباحثان بتوزيع عينة استطلاعية حجمها (30) استبانة باستخدام طريقة العينة العشوائية، على العاملين في شركة توزيع الكهرباء محل الدراسة، لاختبار الاتساق الداخلي، والصدق البنائي، وثبات المقياس، والتي تعتبر الخطوة الرئيسية قبل توزيع الاستبانة على عينة الدراسة الأصلية، وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار، تم تطبيق الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية على أفراد العينة الكلية، **أي لم يتم إعادة استخدام العينة التجريبية**، ومن ثم التوزيع من جديد على عينة الدراسة الكلية (71) مفردة جديدة وذلك لصغر حجم المجتمع) بعد مرور ثلاثة أسابيع.

دلالات صدق وثبات الاستبانة

ونعني بصدق أداة الدراسة، أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه وقام الباحثان بتطبيق أداة الدراسة على عينة تجريبية بطريقة العينة العشوائية قوامها (30) من العاملين في شركة الكهرباء محل الدراسة، وذلك للتعرف إلى مدى الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الاستبانة وقد قام الباحثان بالتأكد من ذلك بعده طرق كالتالي.

صدق المحكمين "الصدق الظاهري"

وقد تم التأكد من مجموعة من المحكمين عدد (10) من ذوي الاختصاص، وقد استجاب الباحثان لآراء المحكمين، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

تم إجراء الاتساق الداخلي، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال نفسه، وذلك وفق الآتي:

جدول (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات " الاستبانة " والدرجة الكلية للمجال

اليقظة في مكان العمل		نفخ الصافرة			
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	.841**	1	.837**	1	.883**
2	.863**	2	.932**	2	.874**
3	.913**	3	.887**	3	.875**
4	.919**	4	.940**	4	.898**
5	.879**	5	.895**	5	.816**
6	.813**	6	.875**	6	.681**
		7			
		8			.839**

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية "28" تساوي (0.361)

من الجدول السابق تبين أن:

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات والدرجة الكلية لمتغيرات الدراسة التي تنتمي له الفقرة، دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

ثالثاً: الصدق البنائي ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (6)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المجال	معامل سبيرمان للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	الانشغال في مواجهة الفشل	.948**	.000
2.	الالتزام بالمرونة	.921**	.000
3.	الرجوع لذوي الخبرة	.953**	.000
4.	اليقظة في مكان العمل	.990**	.001
5.	نفخ الصافرة	.997**	.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية "28" تساوي (0.361)

يتبين من الجدول السابق أن جميع محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات صدق دالة إحصائياً، مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقاً لما وضعت لقياسه، وتفي بأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

وقد تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ، والصدق الذاتي، والتجزئة النصفية وذلك كما يلي:

جدول (7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*	طريقة التجزئة النصفية	
				معامل الارتباط	معامل الثبات
المجال الأول/ الانشغال في مواجهة الفشل	6	.935	0.967	.932	.926
المجال الثاني/ الالتزام بالمرونة	6	.947	0.973	.924	.922
المجال الثالث/ الرجوع لذوي الخبرة	6	.915	0.957	.898	.897
المتغير المستقل/ اليقظة في مكان العمل	18	.957	0.978	.949	.949
المتغير التابع/ نفخ الصافرة	15	.969	0.984	.961	.960
جميع المجالات معاً	33	.977	0.988	.955	.955

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي للمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل المحاور حيث بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.977) وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.988)، وهو يعد بمثابة الحد الأقصى لما يمكن أن يصل إليه معامل صدق الاختبار، وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً، ومعاملات الثبات لجميع فقرات الاستبانة بلغت (0.955-0.955)، مما يشير أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية، ويكون الباحثان قد تأكدا من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلهما على ثقة تامة بصحة الاستبانة، وصلاحيتهما لتحليل النتائج، والإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها.

اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:

تم استخدام اختبار كولموجوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (1.057)، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.213)، لجميع محاور الدراسة، أي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فتوزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحثان باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) لتفريغ وتحليل البيانات من واقع الاستبانة، حيث تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية وهي: (النسب المئوية والتكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، واختبار كولموجوروف - سمرنوف، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، اختبار T-Test في حالة عينة واحدة، T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test)، اختبار (One-Way ANOVA) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة. وقد تم استخدام درجة ثقة (95%) في اختبار كل الفروض الإحصائية للدراسة، بما يعني أن احتمال الخطأ يساوي (5%)، وهي النسبة المناسبة لطبيعة الدراسة.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول

ينص السؤال الأول على ما يلي: ما مدى امتلاك شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية لأبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة)؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، واختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 5.5 أم لا، كما هو مبين في الجدول التالي:

تحليل المجال الأول: الانشغال في مواجهة الفشل

جدول رقم (8)

نتائج فقرات المجال الأول: الانشغال في مواجهة الفشل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	تتوفر لدي الإدارة قدرة على الانتباه من الغفلة لما يحدث في بيئة العمل.	7.22	1.82	7.5	.000	72.2	2	مرتفع
2	تبذل الإدارة قصارى جهدها لتجنب الأخطاء في العمل أي كان نوعها.	7.30	1.82	7.9	.000	73.0	1	مرتفع
3	تهتم الإدارة بملاحظات العاملين المتعلقة بأخطاء ومشكلات العمل.	7.06	1.88	6.6	.000	70.6	5	مرتفع
4	تعمل الإدارة على تصحيح الأخطاء والمشاكل التي تحدث أثناء العمل.	7.19	1.71	7.8	.000	71.9	3	مرتفع
5	تحرص الإدارة على تحديث إجراءات العمل عند حدوث أي مشكلات.	7.16	1.62	8.1	.000	71.6	4	مرتفع
6	تقوم الإدارة بتوثيق ما يترتب من تأثيرات متعلقة بمشكلات وأخطاء العمل.	6.86	1.82	5.9	.000	68.6	6	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال الأول الانشغال في مواجهة الفشل ككل.	7.13	1.46	8.9	.000	71.3		مرتفع

وقد تبين من الجدول السابق أن:

المتوسط الحسابي للمجال الأول الانشغال في مواجهة الفشل يساوي (7.13 من الدرجة الكلية 10)، جاء بوزن نسبي (71.3%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على المجال الأول الانشغال في مواجهة الفشل من وجه نظر العاملين في شركة الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بشكل عام، وهذا يدل على وعي وإدراك العاملين بمواجهة الفشل في الشركة. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة عبد الوهاب وآخرون (2020).

- أعلى ترتيب فقرة رقم (2)، وهي تبذل الإدارة قصارى جهدها لتجنب الأخطاء في العمل أي كان

نوعها، وجاءت بمتوسط حسابي (7.30 من الدرجة الكلية 10) أي أنها قد جاءت بوزن نسبي

(73%)، قيمة الاختبار (7.9)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأولى في هذا المجال. وهذا يرجع إلى الخبرة الطويلة في العمل الذي أكد عليه في جدول رقم (1) مما يساعد الإدارة على تجنب الأخطاء خاصة إذا كانت قد تعرضت لها بالسابق، وهذا يوضح أن الجهاز الإداري لدى الشركة لديه الانتباه والوعي الدائم لتجنب أخطاء العمل.

- أدنى ترتيب فقرة رقم (6)، وهي تقوم الإدارة بتوثيق ما يترتب من تأثيرات متعلقة بمشكلات وأخطاء العمل، بمتوسط حسابي يساوي (6.68 من الدرجة الكلية 10)، وأي أن المتوسط الحسابي النسبي (68.6%)، قيمة الاختبار (5.9)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال، وهذا يشير إلى أن الشركة تولي اهتماماً بتوثيق التأثيرات الناتجة عن مشكلات العمل؛ حتى يتم الاستفادة منها في السنوات اللاحقة وعدم التعرض لمثل تلك المشكلات مرة أخرى، والجميع يقر أن ارتكاب الأخطاء أمر طبيعي في العمل ولا يعيق نجاح الشركة وإنما النجاح يتوقف على عدم تكرار نفس الأخطاء مرة أخرى.

تحليل المجال الثاني: الالتزام بالمرونة

جدول رقم (9)

نتائج فقرات المجال الثاني: الالتزام بالمرونة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	يتم تدريب وتأهيل العاملين لزيادة كفاءتهم في التعامل مع المشكلات.	7.21	1.77	7.65	.000	72.06	3	مرتفع
2	يملك العاملون في الشركة القدرة على تبادل الأدوار في حل المشكلات.	6.98	1.72	6.86	.000	69.84	4	مرتفع
3	تمنح الشركة إمكانية وصول العاملين للمعلومات اللازمة في حل المشكلات الطارئة.	7.29	1.58	8.97	.000	72.86	2	مرتفع

مرتفع	1	74.29	.000	10.68	1.43	7.43	تمتلك الشركة وسائل الاتصال التي توفر مناخ إيجابي ملائم لحل مشكلات العمل.	4
مرتفع	5	69.68	.000	7.65	1.52	6.97	تتوفر في الشركة قاعدة معرفية يمكن الاستفادة منها في حل مشكلات العمل المستقبلية.	5
مرتفع	6	67.78	.000	6.11	1.66	6.78	تحرص الشركة على الاستجابة الاحترافية للعاملين في التعامل مع المشكلات في العمل..	6
مرتفع		71.09	.000	9.37	1.36	7.11	الدرجة الكلية للمجال الثاني الالتزام بالمرونة ككل.	

وقد تبين من الجدول السابق أن:

المتوسط الحسابي للمجال الثاني الالتزام بالمرونة يساوي (7.11 من الدرجة الكلية 10)، جاء بوزن نسبي (71.09%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على في المجال الثاني الالتزام بالمرونة من وجه نظر العاملين في شركة الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بشكل عام، وتدل النتيجة على مرونة العمل والقدرة على تصحيح الأخطاء قبل تفاقمها والوصول إلى مشكلات معقدة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Prasad & Mishra (2021).

- أعلى ترتيب فقرة رقم (4)، وهي تمتلك الشركة وسائل الاتصال توفر مناخ ايجابي ملائم لحل مشكلات العمل، وجاءت بمتوسط حسابي (7.43 من الدرجة الكلية 10) أي أنها قد جاءت بوزن نسبي (74.29%)، قيمة الاختبار (10.68)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأولى في هذا المجال. يري الباحثان أنها نتيجة منطقية لخلق بيئة عمل إيجابية لتبادل المعلومات والتعرف على المشكلات من خلال الاتصال والتواصل بأحدث الطرق التي تستخدمها الشركة أو التي تجد أنها مناسبة لعملها.

- أدنى ترتيب فقرة رقم (6)، وهي تحرص الشركة على الاستجابة الاحترافية للعاملين في التعامل مع المشكلات في العمل، بمتوسط حسابي يساوي (6.78 من الدرجة الكلية 10)، أي أن المتوسط الحسابي النسبي (67.78%)، قيمة الاختبار (6.11)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك

موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. يعتقد الباحثان أن سياسة الإدارة العليا هو تفويض الصلاحيات والمسؤوليات للعاملين في حل المشكلات التي تواجههم في العمل من خلال برامج التدريب المستمرة للعاملين في الشركة.

تحليل المجال الثالث: الرجوع لذوي الخبرة

جدول رقم (10)

نتائج فقرات المجال الثالث: الرجوع لذوي الخبرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	يتوافر في الشركة ملاك وظيفي وفني يتمتع بالمعرفة والخبرة والمهارة.	6.95	2.03	5.69	.000	69.52	2	مرتفع
2	يحترم الأفراد العاملون في الشركة طبيعة عمل أحدهما للآخر.	6.92	1.83	6.15	.000	69.21	4	مرتفع
3	يتم وضع الأفراد العاملين في الشركة بالمواقع الإدارية بناءً على الخبرة والاحترافية.	6.76	1.81	5.53	.000	67.62	5	مرتفع
4	يتبادل العاملون في الشركة الخبرات اللازمة في العمل ببسر وسهولة.	6.94	1.80	6.32	.000	69.37	3	مرتفع
5	تسمح الشركة بالاستعانة بالخبرات الخارجية عند الحاجة.	6.73	1.89	5.18	.000	67.30	6	مرتفع
6	يملك الخبراء في الشركة قابلية إتاحة ما يمتلكون من خبرات لغيرهم دون معوقات.	7.03	1.87	6.51	.000	70.32	1	مرتفع
	الدرجة الكلية للمجال الثالث الرجوع لذوي الخبرة ككل.	6.89	1.48	7.47	.000	68.88		مرتفع

وقد تبين من الجدول السابق أن:

المتوسط الحسابي للمجال الثالث الرجوع لذوي الخبرة يساوي (6.89 من الدرجة الكلية 10)، جاء بوزن نسبي (68.88%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة (مرتفعة) من قبل أفراد العينة على المجال الثالث الرجوع لذوي الخبرة من وجه نظر العاملين في شركة الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بشكل عام، ويرى الباحثان أنها نتيجة منطقية حيث أن أغلب العاملين في المؤسسة يمتلكون خبرة عملية حسب جدول رقم (1) من 10 سنوات فأكثر، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الذبحاوي (2017).

- أعلى ترتيب فقرة رقم (2)، وهي **يمتلك الخبراء في الشركة قابلية إتاحة ما يمتلكون من خبرات غيرهم دون معوقات**، وجاءت بمتوسط حسابي (7.03 من الدرجة الكلية 10) أي أنها قد جاءت بوزن نسبي (70.32%)، قيمة الاختبار (6.51)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأولى في هذا المجال. يعزو الباحثان هذه النتيجة لكون شركة الكهرباء شركة خدمية تحتاج إلى السرعة في الأداء لذلك من يمتلك الخبرة لا يبخل في إعطائها للآخرين وهذا أمر إيجابي يساهم في تقدم الشركة ويساعد في تقليل نسبة الأخطاء إلى الحد الأدنى.
- أدنى ترتيب فقرة رقم (5)، وهي **تسمح الشركة بالاستعانة بالخبرات الخارجية عند الحاجة**، بمتوسط حسابي يساوي (6.73 من الدرجة الكلية 10)، وأي أن المتوسط الحسابي النسبي (67.30%)، قيمة الاختبار (5.18)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. على الرغم من أنها أقل الفقرات درجة إلا أن الموافقة عليها مرتفعة ويفسر الباحثان سبب ذلك بأن الشركة تخدم كامل المجتمع، فقد تواجه مشاكل تفوق قدراتها، وتضطرها في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى الاستعانة بتجارب الآخرين وخبراتهم.

نتائج تحليل جميع فقرات اليقظة في مكان العمل

جدول رقم (11)

نتائج تحليل جميع فقرات اليقظة في مكان العمل

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	المجال الأول/ الانشغال في مواجهة الفشل.	7.13	1.46	8.87	.000	71.32	1	مرتفع
2	المجال الثاني/ الالتزام بالمرونة.	7.11	1.36	9.37	.000	71.09	2	مرتفع
3	المجال الثالث/ الرجوع لذوي الخبرة.	6.89	1.48	7.47	.000	68.88	3	مرتفع
	الدرجة الكلية للمتغير المستقل/اليقظة في مكان العمل.	6.97	1.37	8.56	.000	69.73		مرتفع

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- المتوسط الحسابي لجميع فقرات " اليقظة في مكان العمل " يساوي (6.97 من الدرجة الكلية 10)، جاء بوزن نسبي (69.73%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات اليقظة في مكان العمل بشكل عام، ويستدل من النتائج السابقة على توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، الرجوع لذوي الخبرة) في شركة الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بشكل عام من وجهة نظر المبحوثين بدرجة كبيرة، تدل تلك النتيجة على اهتمام وحرص العاملين في الشركة على سير العملية الإدارية والإنتاجية بكفاءة عالية خاصة أنها شركة خدمية تقدم لجميع فئات المجتمع ويقع على عاتقها تلبية الاحتياجات الضرورية من الكهرباء في ظل الأزمات الموجودة حالياً، واتفقت هذه النتائج مع دراسة عبد الوهاب، وآخرون (2020)، ودراسة عبد الكريم وداوود (2020)، ودراسة (Mishra & Prasad 2020) وجميعها أكدت أن اليقظة في مكان العمل لها دور أساسي وإيجابي في نجاح العمل في المؤسسات الربحية والخدمية.
- أن المجال الخاص "الانشغال في مواجهة الفشل" حاز على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (7.13 من الدرجة الكلية 10) وبوزن نسبي (71.32%)، ويرى الباحثان أن "تبذل الإدارة قصارى جهدها لتجنب الأخطاء في العمل أياً كان نوعها" متوفر في شركة الكهرباء محل الدراسة بشكل كبير.
- أن المجال الخاص "الالتزام بالمرونة" حاز على المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (7.11 من الدرجة الكلية 10) وبوزن نسبي (71.09%)، ويرى الباحثان أن "تمتلك الشركة وسائل الاتصال توفر مناخ إيجابي ملائم لحل مشكلات العمل" متوفر في شركة الكهرباء محل الدراسة بشكل كبير.
- أن المجال الخاص "الرجوع لذوي الخبرة" حاز على المرتبة الثالثة والأخيرة، وبمتوسط حسابي (6.89 من الدرجة الكلية 10) وبوزن نسبي (68.88%)، ويرى الباحثان أن الخبراء في شركة الكهرباء محل الدراسة لديهم القابلية لإتاحة خبراتهم لغيرهم وتبادلها بشكل كبير دون معوقات.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني

ينص السؤال على ما يلي:

ما مستوى انتشار نفخ الصافرة لدى شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية؟

تمت الإجابة على هذا السؤال باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، واختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 5.5 أم لا، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12)

فقرات محور انتشار نفخ الصافرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	يلجأ العاملون في الشركة للإبلاغ عن المخالفات لمنع الضرر والفساد في الشركة.	6.97	1.56	7.49	.000	69.68	9	مرتفع
2	يلجأ العاملون في الشركة للإبلاغ عن المخالفات بهدف المصلحة العامة.	7.43	1.56	9.79	.000	74.29	3	مرتفع
3	يفضل العاملون في الشركة الإبلاغ عن المخالفات باستخدام القنوات الرسمية.	7.19	1.54	8.69	.000	71.90	4	مرتفع
4	تعكس ثقافة الشركة التمسك الشديد بالقيم والممارسات الأخلاقية.	7.49	1.64	9.67	.000	74.92	1	مرتفع
5	تضع إدارة الشركة سياسة معتمدة لحماية المبلغين عن المخالفات.	6.84	1.92	5.55	.000	68.41	11	مرتفع
6	تتسمي سياسة الشركة عدم الخوف من الانتقام الناتج عن الإبلاغ عن الممارسات الأخلاقية	6.83	1.78	5.90	.000	68.25	12	مرتفع
7	تتسمي إدارة الشركة الثقة لدى العاملين بأنه سيتم التحقيق في المخالفات الأخلاقية بمعايير أخلاقية	7.06	1.64	7.54	.000	70.63	6	مرتفع
8	تتسمي إدارة الشركة لدى العاملين الشعور بأن الرقابة عن السلوكيات الأخلاقية مسؤولية الجميع.	7.13	1.84	7.00	.000	71.27	5	مرتفع
9	ترحب إدارة الشركة بتلقي تغذية عكسية سلبية عن الممارسات الأخلاقية في الشركة.	7.06	1.86	6.68	.000	70.63	7	مرتفع
10	تعامل إدارة الشركة مع المخالفات بشكل جيد التزام الشركة بالحكم الرشيد.	6.90	1.56	7.13	.000	69.05	10	مرتفع
11	يفضل العاملون في الشركة الإبلاغ عن المخالفات شفويًا وليس كتابيًا.	6.67	1.75	5.29	.000	66.67	14	مرتفع

مرتفع	8	70.32	.000	6.98	1.74	7.03	يقتنع العاملون في الشركة أن الإبلاغ الداخلي عن المخالفات يجب أن يسبق الإبلاغ الخارجي.	12
مرتفع	2	74.60	.000	8.85	1.76	7.46	يفضل العاملون عدم ذكر أسمائهم عند الإبلاغ عن المخالفات.	13
مرتفع	13	66.83	.000	4.27	2.20	6.68	يؤمن العاملون في الشركة أن الساكت عن الحق شيطان أخرس.	14
مرتفع	15	65.24	.001	3.60	2.26	6.52	يتقهم العاملون في الشركة أسباب قيام زملائهم بالإبلاغ عن المخالفات.	15
مرتفع		70.35	.000	9.10	1.34	7.04	الدرجة الكلية لمحور انتشار نفخ الصافرة ككل.	

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "تعكس ثقافة الشركة التمسك الشديد بالقيم والممارسات الأخلاقية" يساوي (7.49 من الدرجة الكلية 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (74.92%)، قيمة الاختبار (9.67)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأولى في هذا المجال. وهذا يدل على الثقافة القوية للشركة التي تتكون من معايير متجانسة من القيم والممارسات الأخلاقية بين العاملين في الشركة.
- المتوسط الحسابي للفقرة (15) "يتفهم العاملون في الشركة أسباب قيام زملائهم بالإبلاغ عن المخالفات" يساوي (6.52 من الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (65.24%)، قيمة الاختبار (3.60)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، ويلاحظ الباحثان حصول هذه الفقرة على نسبة مرتفعة، ولكنها أقل فقرة، وبذلك جاء ترتيبها في المرتبة الأخيرة في هذا المجال. يعتقد الباحثان أنه أمر إيجابي يجب على الشركة تعزيز هذا السلوك وتفعيله بين جميع العاملين، وتنمية روح المسؤولية في محاربة الفساد. بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي (7.04 من الدرجة الكلية 10)، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي (70.35%)، قيمة الاختبار (9.10)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي

0.000 لذلك يعتبر متغير انتشار نفخ الصفارة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (5.5)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى تمسك العاملين بالقيم الدينية والأخلاقية التي تحثهم على التبليغ عن الانحرافات التي تحصل في بيئة العمل لأصحاب القرار.

اتفقت هذه النتائج مع دراسة الزهراني والكبيسي (2019)، ودراسة على وقيزة (2019)، ودراسة Dungan & others (2019) التي أكدت على أهمية نفخ الصافرة في المؤسسات وعلاقتها بالممارسات الأخلاقية وتحسين الأداء التنظيمي.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث

ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد علاقة بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟ ولإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرض الرئيس الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية. ولقد تم التحقق من صحة هذه الفرضيات عن طريق إيجاد معاملات الارتباط باستخدام "معامل بيرسون للارتباط" لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين اليقظة في مكان العمل بأبعادها ونفخ الصافرة.

جدول (13)

نتائج معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد اليقظة في مكان العمل ونفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	نفخ الصافرة		أبعاد اليقظة في مكان العمل		
		الانحراف	المتوسط	المتوسط	الانحراف	المجال
.000	.915**	1.34	7.04	1.46	7.13	الانشغال في مواجهة الفشل.
.000	.922**	1.34	7.04	1.36	7.11	الالتزام بالمرونة.
.000	.946**	1.34	7.04	1.48	6.89	الرجوع لذوي الخبر.
.000	.984**	1.34	7.04	1.37	6.97	الدرجة الكلية لليقظة في مكان العمل.

يبين جدول (13) أن معامل الارتباط يساوي (0.984)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة في مكان العمل بأبعادها ونفخ الصافرة، ويستدل الباحثان من نتائج التحليل على ثبوت صحة الفرضية أي

اليقظة في مكان العمل ودورها في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.. شذا أبو سليم وناهض أبو شقة

أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية. وهذا مؤشر على أن هناك علاقة طردية قوية موجبة بين المتغيرين، أي كلما توفرت مجالات اليقظة في مكان العمل يزيد مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية، وأن اليقظة في مكان العمل بأبعادها ومكوناتها تسهم في تعزيز الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.

رابعاً: نتائج السؤال الرابع

ينص السؤال على ما يلي:

هل هناك أثر بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression Analysis) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (14)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (المتغير التابع: الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة)

مستوى الدلالة عند (0.05)	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة t	معاملات الانحدار المعيارية Beta	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
غير دال	.777	.285		.091	.026	الثابت
دالة	.000	16.123	.350	.020	.320	الانشغال في مواجهة الفشل
دالة	.000	13.611	.322	.023	.317	الالتزام بالمرونة
دالة	.000	15.651	.396	.023	.359	الرجوع لذوي الخبر
تحليل التباين ANOVA			Model Summary			
2169	قيمة اختبار F			0.995	معامل الارتباط	
.000	القيمة الاحتمالية			0.991	قيمة معامل التحديد R ²	
				0.991	قيمة معامل التحديد المعدل R ²	

المصدر: إعداد الباحثين، بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

وقد تبين من الجدول السابق مدي صلاحية النموذج لاستخدام نموذج الانحدار الخطي، وأن معامل الارتباط يساوي (0.995)، ومعامل التحديد يساوي (0.991)، ومعامل التحديد المعدل يساوي (0.991)، فيلاحظ أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، وقد استطاع نموذج الانحدار أن يفسر ما نسبته (99.1%) من مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية، أي أن أبعاد اليقظة في مكان العمل له دور مهم وأساسي في تحديد مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية محل الدراسة، أما القيمة الباقية والبالغة (0.9%) تعود للتغير في عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار، إضافة إلى أخطاء التقدير العشوائية، وهذا يعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى قد تلعب دوراً أساسياً في تفسير مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن المتغيرات ذات دلالة إحصائية أي أنها تؤثر في مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة. وإن قيمة (ف) بلغت (2169) وهي داله إحصائياً عند مستوي ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0.317 X_1 + 0.320 X_2 + 0.359 X_3 + \varepsilon$$

معادلة الانحدار هي: الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة = 320 * (الانشغال في مواجهة الفشل) + 317 * (الالتزام بالمرونة) + 359 * (الرجوع لذوي الخبرة) وفق نموذج الانحدار السابقة يتضح ما يلي:

أنه يمكن باتخاذ التدابير اللازمة نحو تعزيز الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة، وتطبيق النموذج السابق للتنبؤ بدرجة التغير في درجة تحسين الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية حيث إن:

- كل تحسن قدرة درجة واحدة في الانشغال في مواجهة الفشل يؤدي إلى تحسين مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بمقدار (0.320) درجة.
- كل تحسن قدرة درجة واحدة في الالتزام بالمرونة يؤدي إلى تحسين مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بمقدار (0.317) درجة.
- كل تحسن قدرة درجة واحدة في الرجوع لذوي الخبرة يؤدي إلى تحسين مستوي الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بمقدار (0.359) درجة.

خامساً: نتائج السؤال الخامس

والذي ينص على:

هل توجد فروق بين استجابات أفراد العينة حول اليقظة في مكان العمل ونفخ الصافرة تعزى للمتغيرات

التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول

مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء

بالمحافظات الجنوبية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

جدول (15)

الفروقات بالنسبة لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

المحور	الجنس		المؤهل العلمي		عدد سنوات الخدمة	
	اسم الاختبار (T) لعينتين مستقلتين		اسم الاختبار "التباين الأحادي"		اسم الاختبار "التباين الأحادي"	
	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية "Sig."	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية "Sig."	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية "Sig."
الانشغال في مواجهة الفشل.	1.385	0.171	1.46	0.241	0.554	0.578
الالتزام بالمرونة.	10.05	0.298	2.53	0.088	0.343	0.711
الرجوع لذوي الخبرة.	1.13	0.260	0.341	0.713	0.706	0.498
الدرجة الكلية لليقظة في مكان العمل.	1.027	0.309	1.169	0.318	1.263	0.290
الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.	1.282	0.205	1.201	0.308	0.831	0.441

وقد تبين من الجدول السابق:

أنه باستخدام اختبار (Independent Samples T Test) لعينتين مستقلتين، اختبار "التباين الأحادي" لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر من البيانات، تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لإجابات المبحوثين كانت أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع متغيرات الدراسة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية حول مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة وعليه نقبل الفرض الصفري أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة حول مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة عبد الوهاب وآخرون (2020) التي أظهرت وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين تجاه اليقظة في مكان العمل وفقاً لبعض خصائصهم الديمغرافية نتائج وتوصيات الدراسة:

أولاً- نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة بناءً على الدراسة الميدانية السابقة

1. النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

أ. نسبة الذكور أعلى من الإناث في الجهات الإشرافية بنسبة 71.4%.

ب. يتضح أيضاً من الجدول رقم (1) أن النسبة الأكبر من المبحوثين هم من حملة البكالوريوس.

ت. يمتاز العاملون في الجهات الإشرافية بشركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية بسنوات خدمة من 10 سنوات فأكثر، وتليها سنوات الخدمة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.

2. النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

أ. ما مدى امتلاك شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية لأبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة)؟

أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات " اليقظة في مكان العمل " يساوي (6.97 من الدرجة الكلية 10)، جاء بوزن نسبي (69.73%)، مما يدل على أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات اليقظة في مكان العمل بشكل عام.

ب. ما مستوى انتشار نفخ الصافرة لدى شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية؟

المتوسط الحسابي يساوي (7.04 من الدرجة الكلية 10)، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي (70.35%)، قيمة الاختبار (9.10)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر متغير انتشار نفخ الصافرة دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال

ت. هل توجد علاقة بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟

معامل الارتباط يساوي (0.984)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة في مكان العمل بأبعادها ونفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.

ث. هل هناك أثر بين توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة؟ معامل الارتباط يساوي (0.995)، ومعامل التحديد يساوي (0.991)، ومعامل التحديد المعدل يساوي

اليقظة في مكان العمل ودورها في الحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.. شذا أبو سليم وناهض أبو شقة

(0.991)، مما يلاحظ بأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة :

ثبت صحة الفرضية	الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
ثبت صحة الفرضية	الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل (الانشغال في مواجهة الفشل، الالتزام بالمرونة، والرجوع لذوي الخبرة) والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية.
ثبت عدم صحة الفرضية	الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر أبعاد اليقظة في مكان العمل والحد من الآثار السلبية لنفخ الصافرة في شركة توزيع الكهرباء بالمحافظات الجنوبية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

ثانياً: توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي :

أولاً: أبعاد اليقظة في مكان العمل	
أ. الانشغال في مواجهة الفشل	
1.	عمل قنوات مفتوحة داخل الشركة فيما يتعلق بشكاوي الموظفين والتحقيق فيها لخلق الثقة لدى الموظف.
2.	توثيق الأخطاء والمشكلات غير العادية للاستفادة منها في المستقبل.
3.	إعطاء دورات تدريبية للعاملين؛ للتعامل مع المشكلات التي قد تواجههم وكيفية حلها.
ب. الالتزام بالمرونة	
1.	عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات العاملين في مواجهة المشكلات وتحديدها والعمل على حلها. وإعطائهم الصلاحيات اللازمة للتعامل مع الظروف الطارئة بالعمل.
2.	وعي الشركة وإدراكها للمرونة من خلال التكيف والاستجابة للتغيرات في عملها وتلافي المشكلات والأخطاء بسرعة لتجنب العواقب المستقبلية.
3.	إجراء تحديثات مستمرة للإجراءات المتبعة في الشركة.
ت. الرجوع لذوي الخبرة	
1.	فتح قنوات الاتصال أمام المرؤوسين لتوصيل وتسهيل الاتصال بالرئيس الأعلى.
2.	احترام الخبرات والاستفادة منها قدر المستطاع.
3.	وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
ثانياً: نفخ الصافرة	
1.	يوصي الباحثان بضرورة مكافأة من يبلغ عن المخالفات بالعمل وتعزيز عملية الاتصال والتواصل بين الإدارة العليا والعاملين في الشركة حتى يكون هناك اطلاع دائم ومستمر على سير العملية لتصحيح أية انحرافات قد تحدث بقصد أو بدون قصد.
2.	تعزيز المبادئ الأخلاقية داخل الشركة.
3.	ضرورة التخلص من النظرة السيئة لنافخ الصافرة وزيادة الولاء للشركة للمحافظة على مصلحة الشركة واستمراريتها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. إحصائية كهرباء 2019، وكالة فلسطين اليوم الإخبارية، <https://cutt.us/GNIFz>، (2019)
2. حسن، كمال، "الإسهام النسبي لانفعالي الإنجاز (الفخر، الخجل) الأكاديمي واليقظة الذهنية في استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً" مجلة كلية التربية ببنها، مصر. (2017)
3. الزهراني، محمد ابن صالح، "نفخ الصافرات ودوره في الحد من الفساد الأكاديمي في الجامعات السعودية: دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية. (2019)،
4. السلمي، خليل، "نافخ الصفارة. المبلغ عن الفساد"، مرصد ومدونات عمران، <https://cutt.us/C8OZY> (2019).
5. الشلوي، على محمد، "اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوادمي"، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (19)، ص: 1-24، المملكة العربية السعودية. (2018).
6. الصديق، فاطمة محمد الخير، ومحروس، غادة كمال، "اليقظة الذهنية وعلاقتها بإدارة الوقت (دراسة ميدانية على معلمات رياض الأطفال بمدينة حائل - المملكة العربية السعودية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 4، العدد (22)، ص: 21-46 <https://doi.org/10.26389/AJSRP.M050220> (2020).
7. صيف 2020، أزمة الكهرباء في قطاع غزة تتفاقم مجدداً، مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الانسان في الأراضي المحتلة، <https://cutt.us/GNIFz> (2020).
8. عبد الرحمن، حنان أحمد، "اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة"، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، الجزء (3) العدد (44)، ص: 115-192، جمهورية مصر العربية. (2020).
9. عبد الكريم، إسراء مؤيد، وداوود، فضيلة سلمان، "تأثير اليقظة الريادية في الأداء البارح بحث تطبيقي في شركة توزيع المنتجات النفطية"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (16) العدد (25)، ص: 65-82، بغداد، العراق. (2020).

10. عبد الوهاب، محمد أبو القمصان، ومحمد، سامح عبد المقصود، والشباسي، محمود محمد، " أثر اليقظة في مكان العمل على الأداء الوظيفي " دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، المجلد (6)، العدد (10)، ص: 1-40، <https://dx.doi.org/10.21608/csj.2020.136696> (2020).
11. علي، خالد، وقيزة، عمر، " استقامة القيادة كمتغير وسيط بين نفخ الصافرة والصمت التنظيمي دراسة استطلاعية بالمركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق -تبسة"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الرابع، الجزائر، ص: 52-73، ISSN (Online) 2625-5596 (2019).
12. محمود، أشرف محمود أحمد، "نمذجة العالقات السببية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي ونفخ الصافرة والصمت التنظيمي والسلوكيات المضادة للإنتاجية: دراسة تطبيقية في مدارس التعليم العام بمحافظة البحر الأحمر"، مجلة الإدارة التربوية، العدد (15)، ص: 153-333، جمهورية مصر العربية. (2017).
13. مطير، سمير عبد الله، "مؤتمر أمان السنوي: قطاع الكهرباء في فلسطين.. تحديات الحوكمة"، <https://www.aman-palestine.org/activities/6679.html> (2017).
14. النغمي، محمد، " مُطْلَق الصَّفارة"، البيان، اتجاهات، <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2019-10-17-1.3676205> (2019).
15. الهاشم، أماني " درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط. (2017).

ثانياً: رومنة المراجع

1. Abdel Rahman, H., "Mental vigilance and its relationship to psychological flexibility and job satisfaction among a sample of employees of some state institutions", Journal of the College of Education, In Arabic, Ain Shams University, Part (3), Issue (44), pp.: 115-192 , The Egyptian Arabic Republic, ((2020) .
2. Abdel-Wahab, M. & Others, "The Impact of Vigilance in the Workplace on Job Performance" An Applied Study on Workers in Services Directorates in Kafr El-Sheikh Governorate, Journal of Contemporary Business Studies, In Arabic, Volume (6), Issue (10), pp. 1-40, <https://dx.doi.org/10.21608/csj.2020.136696> (2020),

3. Abdul-Karim, M., and Dawud, F., "The Impact of Entrepreneurial Vigilance on Skilled Performance Applied Research in the Oil Products Distribution Company", Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, In Arabic, Volume (16) Issue (25), p.: 65 -82, Baghdad, Iraq.(2020)
4. Al-Hashem, A. "The degree of availability of mindfulness among public school principals in the Amman governorate and its relationship to the degree of teachers' practice of organizational citizenship behavior from their point of view", a master's thesis, College of Educational Sciences, In Arabic, Middle East University.(2017)
5. Ali, K., and Guiza, O., "Integrity of leadership as an intermediate variable between whistle blowing and organizational silence, an exploratory study of the phosphate mining complex in Jabal al-Anq - Tebessa", Journal of Human Resources Development for Studies and Research, Issue IV, In Arabic, Algeria, p. 73, ISSN (Online) 2625-5596, (2019),
6. Al-Naghimish, M., "The Whistle One", Al-Bayan, Attihat, <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2019-10-17-1.3676205> , (2019).
7. Al-Salami, K., "The whistleblower. The whistleblower," Imran's Monitor and Blogs, In Arabic, <https://cutt.us/C8OZy> ,(2019).
8. Al-Shalawi, A., "Mental vigilance and its relationship to self-efficacy among a sample of students of the College of Education in Dawadmi", Journal of Scientific Research in Education, No. 19, pp. 1-24, In Arabic, Saudi Arabia. (2018)
9. Al-Siddiq, F. Muhammad Kh., & Mahrous, G., "Mental Vigilance and its Relationship to Time Management (A Field Study on Kindergarten Teachers in Hail - Saudi Arabia), Journal of Educational and Psychological Sciences, In Arabic, Volume (4), Issue (22)), pp. 21-46 <https://doi.org/10.26389/AJSRP.M050220> ,(2020).
10. Al-Zahrani, Muhammad Ibn Saleh, "Blowing whistles and its role in reducing academic corruption in Saudi universities: a comparative study", an unpublished PhD thesis, Naif University for Security Sciences, In Arabic, Saudi Arabia, (2019).
11. -Electricity Statistics 2019, Palestine Today News Agency, In Arabic <https://cutt.us/GNIFz> (2019).
12. Hassan, K., "The Relative Contribution of Academic Achievement Emotions (Pride, Shyness) and Mindfulness in Self-Regulated Learning Strategies" Journal of the Faculty of Education, In Arabic, Benha, Egypt, (2017) .

13. Mahmoud, A., "Modeling the causal relationships between moral leadership, moral climate, whistle blowing, organizational silence, and anti-productive behaviors: An applied study in public education schools in the Red Sea Governorate", Journal of Educational Administration, No. (15), p.: 153-333, In Arabic, Arab Republic of Egypt (2017).
14. Mutair, S., "Aman Annual Conference: The Electricity Sector in Palestine.. Governance Challenges", In Arabic, <https://www.aman-palestine.org/activities/6679.html> ,(2017).
15. Summer 2020, the electricity crisis in the Gaza Strip escalates again, the Israeli Information Center for Human Rights in the Occupied Territories, <https://cutt.us/GNIFz> ,(2020)

ثالثاً: المراجع الأجنبية

1. Baker, LAKAMI TIJUAN, "The Relationship between Mindfulness, Strategic Decision Process and Small Business Performance", THE UNIVERSITY OF TEXAS AT SAN ANTONIO, DOCTORATE OF Thesis.(2007) .
2. James A. Dungan, Liane Young, Adam Waytz, " The Power of Moral Concerns in Predicting Whistleblowing Decisions", Journal of Experimental Social Psychology 85, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103848> (2019).
3. Kang, Y., Gruber, J., & Gray, J. Mindfulness and DE- automatization. Emotion Review,5(2), P.192-201, (2012).
4. Loyens, Kim, Vandekerckhove, Wim, "Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements", Article, P. 1-16, Adm. Sci. 2018, 8, 30; DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/admsci8030030> ,(2018).
5. Prasad, Lalit, Mishra, Priyanka, " Impact of work life flexibility on work performance of the employees of IT Companies", Articles, Psychology & Education Journal DOI: <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3084> , (2021).
6. Wendy Kersemaekers, Silke Rupperecht, Marc Wittmann, Chris Tamdjidi, Pia Falke, Rogier Donders, Anne Speckens and Niko Kohls, "A Workplace Mindfulness Intervention May Be Associated with Improved Psychological Well-Being and Productivity Preliminary Field Study in a Company Setting", Articles, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00195> ,(2018)