



كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

برنامج الإدارة التعليمية

إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين
في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

**Self-management as A mediator Variable in the Relation Between
Mindfulness and Job Commitment among a Sample of
Government school teacher in Hebron Governorate.**

إعداد الطالبة

خلود خليل أحمد العطاونة

إشراف الدكتور

محمد عبد الفتاح عجوة

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة التعليمية من كلية الدراسات

العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل، فلسطين

2023م

إجازة الرسالة

إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين

في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

**Self-management as A mediator Variable in the Relation Between
Mindfulness and Job Commitment among a sample of
Government school teacher in Hebron Governorate.**

إعداد

خلود خليل أحمد العطاونة

إشراف

الدكتور محمد عبد الفتاح عجوة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2023 / 2 / 21م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة التالية
أسمائهم:

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة:

.....
.....
.....

مُشرفاً رئيسياً

د. محمد عبد الفتاح عجوة

مُمتحناً خارجياً

أ.د. محمود أبو سمرة

مُمتحناً داخلياً

د. منال أبو منشار

الخليل - فلسطين

1444 هـ - 2023 م

الإقرار

إقرار:

أقر أنا مُعدّة هذه الرسالة بأنّها قُدمت إلى جامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصّة، باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثُما ورد، وأنّ هذه الدراسة، أو أيّ جزءٍ منها، لم يُقدّم لنيل درجة عليا لأيّ جامعةٍ أو معهدٍ آخر.

التوقيع:

خلود خليل أحمد العطاونة

التاريخ: 2023 / 2 / 21 م

الإهداء

إلى حُلوة اللَّبن التي ما خالط لبنها يوماً سكر المصالح..

إلى ذات الصدر الحنون الذي كان ظلاً بارداً في هجير الحياة..

إلى صاحبة الحبل السري الذي لا زال أثره باقياً فيّ حتى الآن؛ لأكون (خلود) كما أسمتني، وعطاءً

كما ربنتي... أمي الغالية (فدوى)

إلى من افتقد حرارة تصفيقه فرحاً بإنجازي في هذه اللحظة..

إلى من شرفني بحمل اسمه والذي الحبيب (خليل) رحمه الله...

إلى أخوتي (مجد وسمير) وأخواتي (ميس، وجد، هبة) نقاط قوتي، عروقي المتصلة بقلبي

وهدايا الرحمن لحياتي، ومن رافقتني بركات دعواتهم، ونجاحي جزء من نجاحاتهم

إلى نصفي الثاني وضلعي الثابت الذي تحمل ضغوطات بحثي... زوجي المخلص (علاء)

إلى من يُشبهنَّ أمي ومن يزرعن الفرحة في مُنتصف وريدي.. خالاتي الحبيبات (فاطمة وأماني)

إلى زوجة أخي مجد الغالية (آية)

إلى خالي الدكتور هارون الغالي وزوجته نور الحبيبة

إلى أهل زوجي أسرتي الثانية عمي الغالي الأستاذ إبراهيم وزوجته عدلة وأبنائهم وبناتهم

إلى صديقات الدراسة ومن جعل لهذه الرحلة زهوةً وجمالاً (نسرين، ضحى، أنوار، إسراء، ليلي)

إلى ابنة عمي وصديقتي التي دعمتني في رسالتي (بتول)

أهدي هذا العمل المتواضع

شكرو تقدير

الحمد لله من قبل ومن بعد، الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

تلوح في سماننا دوما نجوم براقه، لا يخفى بريقها عنا لحظة واحدة نترقب إضاءتها بقلوب ولهة، ونسعد في لمعانها كل ساعة فاستحقت بكل فخر أن يرفع اسمها في العلياء وأخص بالذكر منهم الدكتور الفاضل محمد عبد الفتاح عجوة على ما بذله من جهود جمة، في اشرافه على هذه الرسالة، الذي كان له الدور الأعظم في إتمامها وإتقانها بفضل الإرشاد المستمر، والتوجيه المتكرر والتوعية الحقيقية، من أجل إنجاز هذا العمل، وترك في وجداني صورة ناصعة عن المعلم الحقيقي الذي يقف سندا للباحث عن العلم، بأخلاق الكرام وبفكره اللامع، وبشخصية الأب الحاني، فلك الشكر الجزيل والوفاء والتقدير، والشكر الوفير لكل من أسهم في انجاز هذا العمل.

وأبرق الشكر والثناء إلى أساتذتي الكرام الذين قدّموا كل نصيحة لي، وأشكر كذلك لجنة المناقشة ممثلة بالآتية: الدكتورة منال أبو منشار ممتحناً داخلياً، والأستاذ الدكتور محمود أبو سمرة ممتحناً خارجياً.

الفهرس

رقم الصفحة	العنوان
ب	إجازة
ت	الإقرار
ث	إهداء
ج	شكر وتقدير
ح	الفهرس
د	فهرس الجداول
ر	فهرس الأشكال والملاحق
س	ملخص الدراسة
ص	Abstract
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	
2	مقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	أسئلة الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	
13	الإطار النظري
13	أولاً: إدارة الذات
13	مفهوم إدارة الذات
14	أهمية إدارة الذات
15	مهارات إدارة الذات
16	النظريات المفسرة لإدارة الذات
16	النظرية السلوكية
16	نظرية التحكم والسيطرة
17	النظرية الإجتماعية المعرفية
17	النموذج التكاملي لإدارة الذات
18	ثانياً: اليقظة الذهنية
18	مفهوم اليقظة الذهنية
19	خصائص اليقظة الذهنية
19	مكونات اليقظة الذهنية
20	أبعاد اليقظة الذهنية

21	النظريات المفسرة لليقظة الذهنية
21	نظرية لانجر
22	نظرية التصميم الذاتي والمعاملة الخاصة والتفضيلية
23	ثالثاً: الالتزام الوظيفي
23	مفهوم الالتزام الوظيفي
23	أهمية الالتزام الوظيفي
25	أبعاد الالتزام الوظيفي
26	مراحل الالتزام الوظيفي
27	خصائص الالتزام الوظيفي
27	عناصر الالتزام الوظيفي
28	<u>الدراسات السابقة</u>
28	أولاً: الدراسات المتعلقة بإدارة الذات
33	ثانياً: الدراسات المتعلقة باليقظة الذهنية
39	ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي
43	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث الطريقة والإجراءات	
48	منهجية الدراسة
48	مجتمع الدراسة
49	عينة الدراسة
49	مقاييس الدراسة
57	متغيرات الدراسة
58	إجراءات تنفيذ الدراسة
59	المعالجات الإحصائية
الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة	
61	النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة	
78	مناقشة نتائج الدراسة
88	التوصيات
89	المراجع
89	المراجع العربية
95	المراجع الأجنبية
97	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
49	توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديمغرافية	جدول (1)
51	نتائج معامل ارتباط بيرسون فقرات مقياس إدارة الذات مع الدرجة الكلية للمقياس.	جدول (2)
52	قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات	جدول (3)
53	قيم معامل ارتباط فقرات مقياس اليقظة الذهنية مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=35)	جدول (4)
54	قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات	جدول (5)
55	قيم معامل ارتباط فقرات مقياس الالتزام الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=35)	جدول (6)
56	قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات	جدول (7)
57	درجات احتساب مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي	جدول (8)
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس إدارة الذات وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	جدول (9)
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس اليقظة الذهنية وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	جدول (10)
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً	جدول (11)
68	قيم الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع	جدول (12)
69	نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية	جدول (13)
65	قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسيين بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)	جدول (14)
65	قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسيين بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)	جدول (15)
66	قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على	جدول (16)

	مقياسيين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)	
71	نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس	جدول (17)
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية	جدول (18)
73	نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية	جدول (19)
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول (20)
75	نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول (21)
76	نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة	جدول (22)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
68	التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط	شكل (1)
69	نموذج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة للنموذج	شكل (2)

فهرس الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
97	أداة الدراسة" الاستبانة" في صورتها الاولية	1
104	قائمة بأسماء السادة أعضاء لجنة المحكمين لقياس صدق أداة الدراسة.	2
105	أداة الدراسة "الاستبانة" في صورتها النهائية.	3
112	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الخليل إلى مركز البحث والتطوير التربوي	4
113	كتاب تسهيل مهمة من مركز البحث والتطوير الى مديريات تربية وتعليم محافظة الخليل	5
114	كتاب التدقيق اللغوي	6

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التنبؤي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وفيها أربع مديريات: الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا، والبالغ عددهم (8525) معلماً ومعلمة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (370) معلماً ومعلمة، واستخدم ثلاثة أدوات للدراسة: أداة إدارة الذات، أداة اليقظة الذهنية، وأداة الالتزام الوظيفي كأدوات لجمع البيانات بعد التحقق من الصدق والثبات للمقاييس. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي كان مرتفعاً إذ بلغ المتوسط الحسابي لإدارة الذات (4.14) وانحراف معياري (0.395)، أما اليقظة الذهنية كان المتوسط الحسابي لها (3.95) وانحراف معياري (0.454)، في حين كان المتوسط الحسابي للالتزام الوظيفي (4.10) وانحراف معياري (0.449).

أما بالنسبة للعلاقة الارتباطية بين إدارة الذات واليقظة الذهنية كانت علاقة طردية إذ بلغت قوة العلاقة (0.719) أما العلاقة بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي فكانت علاقة طردية إذ بلغت قوة العلاقة (0.726) في حين كانت العلاقة طردية أيضاً بين اليقظة الذهنية وإدارة الذات وكانت قوة العلاقة (0.371).

وبالنسبة إلى متغير إدارة الذات كمتغير وسيط فقد كان هناك تأثير للمتغير الوسيط إدارة الذات على العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي وقد كانت قيمة الأثر للمتغير الوسيط (0.725) وبذلك يكون المتغير الوسيط له تأثير جزئي على العلاقة بين المتغير المستقل (اليقظة الذهنية) على المتغير التابع الالتزام الوظيفي.

وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق في مستوى إدارة الذات والالتزام الوظيفي يعزى لمتغير الجنس في حين ظهرت الفروق في مستوى اليقظة الذهنية لصالح الذكور، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى إدارة الذات والالتزام الوظيفي واليقظة الذهنية يعزى لمتغير المرحلة الدراسية. و وجود فروق في مستوى إدارة الذات والالتزام الوظيفي واليقظة الذهنية يعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح من لديهم 13 سنة فأكثر. وبناءً على النتائج فإن أهم التوصيات هو: تطوير برامج تأهيلية للمعلمين ممن لديهم سنوات خدمة أقل من (13 سنة) في المتغيرات الثلاث (إدارة الذات والالتزام الوظيفي واليقظة الذهنية) .

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، اليقظة الذهنية، الالتزام الوظيفي.

Abstract :

This study aimed at identifying self-management as a mediator variable in the relationship between mindfulness and job commitment among teachers in public schools in Hebron Governorate. In order to carry out the study, the researcher used the descriptive-predictive methodology. The study population consisted of all (8525) male and female teachers in public schools in Hebron Governorate, which are four districts: Hebron, North Hebron, South Hebron, and Yatta. The study was conducted on a sample of (370) male and female teachers. Moreover, three scales were used as follows: the self-management, the mindfulness, and the functional commitment as data collection tools after verifying the validity and reliability of the scales. As for the findings, the study reached the following results: The level of self-management, mental alertness and job commitment was high, as the mean for the self-management was (4.14) and the standard deviation (0.395). However, as for mental alertness, it had a mean of (3.95) and a standard deviation of (0.454), while the mean of functional commitment was (4.10) and a standard deviation of (0.449).

As for the correlation between self-management and mental alertness, it was a direct relationship, as the strength of the relationship reached (0.719). As for the relationship between self-management and job commitment, it was a direct relationship, as the strength of the relationship reached (0.726), while the relationship was also positive between mental alertness and self-management, and the strength of the relationship was (0.371). Regarding the self-management variable as a mediating variable, there was an effect of the mediating variable self-management on the relationship between mental alertness and job commitment. The effect value of the mediating variable was (0.725), and thus the mediating variable has a partial effect on the relationship between the independent variable (mental alertness) on the dependent variable, job commitment. The results also showed no differences in the level of self-management and job commitment due to the gender variable, while differences

appeared in the level of mental alertness in favor of males (4.04) and females (3.91). Besides, there were no differences in the level of self-management, job commitment and mental alertness attributed to the variable of the school stage. Finally, there are differences in the level of self-management, job commitment and mental alertness due to the variable years of service and in favor of those who have 13 years or more.

Based on the results, the most important recommendations is the development of rehabilitation programs for teachers who have a deletion of less than (13 years) in the three variables (self-management, job commitment, and mental alertness).

Key words: Self-management, Mindfulness, job commitment.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

➤ مقدمة

➤ مشكلة الدراسة

➤ أسئلة الدراسة

➤ أهداف الدراسة

➤ أهمية الدراسة

➤ حدود الدراسة

➤ مصطلحات الدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يمثل المعلم أهم مدخلات النظام التعليمي، وأكبر القوى المؤثرة في تحديد هوية المدرسة، وبيان معالمها، لذا تتميز المدرسة بما لديها من معلمين مؤهلين قادرين على تحقيق الأهداف التعليمية، فالمؤسسات التعليمية تهتم بإنتاج متعلمين مؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمواجهة تحديات المستقبل، فالمتعلمين هم البراعم لشجرة المجتمع، وهذه المسؤولية الكبيرة تقع على عاتق المعلم.

وهذا المعلم لا بد أن تتوافر لديه مهارات حياتية وإدارية، وأكاديمية حتى يوصل رسالته بأفضل صورة، فطريقة إدارة الإنسان لذاته، وتحقيق تلك الذات مؤشر على نجاحه في حياته، وفشله في إدارة ذاته من مؤشرات الفشل في الحياة.

وحتى نصل إلى إدارة مُدركة لذاتنا لا بُدَّ أن تكون رؤيتنا واضحة بعيدة عن الغموض لما نريد أن نحققه من أهداف أي أن تكون أهدافنا في الحياة ماثلة أمامنا بوضوح حتى نستطيع تحقيق تلك الأهداف. ويمكن مفهوم إدارة الذات في قدرة الإنسان على توجيه أفكاره ومشاعره وقدراته نحو الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وبناء شخصيته من خلال قدرته بالسيطرة الكاملة على مشاعره وانفعالاته، والقدرة على التحكم بدوافعه على اختلاف أنواعها (المحرزي، 2017).

وينظر إلى إدارة الذات بأنها تتمثل في المهارات والإستراتيجيات التي يحتاجها الفرد ويستخدمها في المواقف للتعرف على قدراته، واستغلالها لتحسين مستوى أدائه، وإشباع حاجاته، وتحقيق أهدافه (حجازي وعبيد، 2020).

ومن هنا فإن الوصف الوظيفي للمعلم يتطلب أن يكون له مستوى عالٍ من إدارة الذات حتى يتحمل كافة المسؤوليات والمهام المنوطة به، وأشارت نتائج دراسة حجازي وعبيد (2020) إلى أن إدارة الذات لها

علاقة طردية مع الإبداع الوظيفي، أي أنه كلما زادت إدارة الذات زاد الإبداع الوظيفي، وكذلك مع التوافق المهني، وحيث تبين أن إدارة الذات تلعب دوراً وسيطاً بين الإبداع الوظيفي والتوافق الوظيفي.

ويعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم الحديثة، وأخذ قدراً من اهتمام الباحثين لما له من دور كبير في نجاح الأفراد في وظائفهم على الصعيد الأكاديمي والاجتماعي والمهني، ولا بد أن يتوفر لدى هؤلاء الأفراد المهارات اللازمة لإدارة الذات ويتم تتميتها بتراكم الخبرات السابقة.

وليس ببعيد عما سبق فإن وظيفة التعليم وما يقوم به المعلم من مهام ومسؤوليات تعليمية، فالموقف التعليمي موقف متغير، يحتاج إلى إدارة قادرة على التعامل مع هذه التغيرات حسب طبيعة الموقف التعليمي، وهذا يظهر أهمية إعداد وتأهيل المعلمين مما يساعدهم على توفير قدرٍ من إدارة الذات، وهذا يساعدهم أيضاً على امتلاك العديد من المهارات الأخرى مثل الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي والمرونة الذهنية (حجازي وعبيد، 2020).

وقد تضعف إدارة الذات لأسباب عدة منها: الإنفعال الزائد، والتسرع بإتخاذ القرارات، وعدم القدرة على التحكم بالسلوك والدوافع المتعارضة، والصراع الداخلي للفرد والخارجي مع أفراد آخرين إضافة إلى نقص الخبرات.

ومن المفاهيم المرتبطة بإدارة الذات هو وجود درجة من اليقظة الذهنية الناجمة عن درجة عالية من التفكير المرن، والمرونة الذهنية للذات، وقد ازداد إهتمام الباحثين في الميدان الأكاديمي باليقظة الذهنية نتيجة للتقدم والثورة المعرفية، وازدياد الدراسات المتعلقة بالجانب المعرفي عند الإنسان، وتعمل اليقظة الذهنية على توسيع الرؤية والقدرة على التعامل مع المتغيرات البيئية والمواقف الحياتية، وتعزيز الوعي، وإدراك الذات التي تقلل من الالتزام حرفياً بالمعتقدات، والعادات، والأفكار التقليدية، وبحيث تمكن الفرد من التكيف مع المواقف والتعامل بأنماط سلوكية جديدة تعمل على النمو المهني للفرد، بهدف خدمة، وتطوير المؤسسة التي يعمل بها (الهاشم، 2017).

وإن رغبة المؤسسات، ومنها المدرسة في التطور والإبداع دفع الباحثين بتكثيف جهودهم البحثية للبحث في مواضيع مثل اليقظة الذهنية على أسس علمية تساعد المدرسة على الرقي بمستوى الأداء، وهذا يشير إلى ضرورة توفر درجة عالية من اليقظة الذهنية لدى المعلمين، وتأهيلهم في ذلك لأن هذا ينعكس على مستوى أدائهم وأداء المدرسة في تحقيق أهدافها، فقدره المعلم على التعامل مع المواقف الطارئة والتخطيط للمواقف التعليمية يتطلب أن يكون له مهارة عالية من المرونة الذهنية، ولا بد أن يكون هناك ارتباط عالي بين إدارة الذات واليقظة الذهنية كمتغيرين يلعبان دوراً رئيساً في نجاح المعلم في تحقيق الأهداف التعليمية (أحمد واخرون، 2018).

وينظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه أحد نتائج مفهوم اليقظة الذهنية وإدارة الذات، فاليقظة الذهنية وإدارة الذات لدى المعلم يجعله يتمتع بدرجة عالية من الالتزام الوظيفي وهذا ما يؤكد العلاقة الإرتباطية بين هذه المتغيرات.

ومن القضايا المهمة في إدارة الموارد البشرية، هو مدى الالتزام الوظيفي لدى الأفراد ومنهم المعلمين فالالتزام الوظيفي في المدرسة له تأثير في إنتاجية وسلوك المعلمين، بحيث يشعر المعلم بأهمية جهده ومستوى ونوعية هذا الجهد لكي يقوم بدوره على أكمل وجه، والالتزام الوظيفي لدى المعلم ناتج عن قناعات ثابتة وقصص نجاح في ميدانه.

والالتزام الوظيفي هو فلسفة حياة ناجم عن ترتيب ونمط تنشئة اجتماعية ثقافية في المجتمع، لذا نجد أن هذا الالتزام يتباين بين مجتمع وآخر، وهذا ناجم عن طريقة الثقافة في المجتمع، لذا لا بد من الإهتمام بتنمية هذا المفهوم عند الأفراد منذ الصغر، ويأتي هنا دور المدرسة ممثلاً بالمعلمين في خلق وتنمية مفهوم الالتزام بالمهام والواجبات للطالب في الحياة المدرسية والأهل أيضاً في الحياة الأسرية (ابو سلطان، 2021).

وتشير دراسة معمري (2016) إلى أن الالتزام الوظيفي لدى المعلمين يساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف التعليمية، وهذا ينعكس إيجابياً على العديد من الجوانب المهمة للعملية التعليمية، ومنها: الانفتاح وتبادل الخبرات بينهم وترسيخ مفهوم الإدارة المدرسية الديمقراطية، وإدراك المعلمين لأهدافهم، وتطوير حالة الوعي لديهم، وخلق حالة من المناخ النفسي الاجتماعي الإيجابي داخل المدرسة، ويرسخ الأنظمة والقوانين المدرسية ويخلق حالة من تحمل المسؤولية عند الطلبة.

مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية دور المدرسة في تربية وتعليم المتعلمين من خلال معلمين مؤهلين يمتلكون من المهارات والكفايات اللازمة للنجاح في تحقيق الأهداف التعليمية، والقدرة على مواجهة التغيرات، والتطورات التكنولوجية والتوسع المعرفي كان لا بد من البحث عن العوامل والمتغيرات التي تحسن هؤلاء المعلمين وتساعدهم على القيام بمهامهم والنهوض بالعملية التعليمية وتطويرها. وهذا يتطلب إجراء الدراسات والأبحاث لتطوير قدرات المعلمين وتأهيلهم، وأصبحت بعض المفاهيم السيكولوجية والإدارية مهمة جداً لنجاح المعلمين في ظل هذه التحولات والتغيرات في الأدوار وفق الفلسفة التربوية الحديثة.

وكوني معلمة ومن خلال ملاحظاتي أرى أن دور المعلم ونجاحه في هذا الدور يعتمد على مدى وعيه وامتلاكه للعديد من المهارات والكفايات التعليمية التي تتطور كل فترة وترتبط مع مفاهيم أخرى ذات علاقة بالعملية التعليمية، وكوني طالبة ماجستير في الإدارة التعليمية فقد حاولت النهج لمنهج بحثي مهم وهو التوسط بين المتغيرات فلا بد من الإلمام بها من قبلنا كمعلمين، ومن قبل الإدارة المدرسة والإدارة التعليمية بشكل عام، لذا جاء السؤال الرئيس هل يمكن أن تكون إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

أسئلة الدراسة

انبتق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى إدارة الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الثاني: ما مستوى اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الثالث: ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين

في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى

المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال السابع: هل تعتبر إدارة الذات متغيراً وسيطاً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين

في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

السؤال الثامن: هل توجد فروق في إدارة الذات والالتزام الوظيفي واليقظة الذهنية لدى المعلمين في

المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغيرات (الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة) و انبتق

عن هذا السؤال الفرضيات التالية.

الفرضية الأولى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

مستوى إدارة الذات للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى

اليقظة الذهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثالثة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الرابعة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

الفرضية الخامسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات

مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- معرفة مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل.

- الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة

الخليل.

- الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل.

- التعرف الى أي مدى يمكن اعتبار إدارة الذات متغيراً وسيطاً بين الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية

،حيث تعتبر الهدف الأكبر.

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الإلتزام الوظيفي وإدارة الذات بعد العزل الإحصائي لإدارة الذات.

- الكشف عن مستوى إدارة الذات والإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية تعزى للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً للمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

تظهر الأهمية النظرية للدراسة فيما يلي:

- تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة إذ تعتبر من أوائل الدراسات في البيئة الفلسطينية التي تدرس إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية، وقد تفيد الدراسة الحالية في إثراء المكتبة العربية والفلسطينية في مجال الدراسات النظرية المتعلقة بإدارة الذات والإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية.

- تتضح أهمية هذه الدراسة في تفسير أهمية إدارة الذات في زيادة مستوى الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية، وهي ذات خصوصية تربوية ونفسية عند المعلمين في محافظة الخليل.
- تعد هذه الدراسة إضافة في مجال الإدارة التعليمية في البحث في متغيرات مهمة لنجاح المعلمين في عملهم، حيث ستكون نقطة انطلاق لدراسات جديدة في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

تكمن الأهمية التطبيقية لهذا الدراسة فيما يلي:

- إجراء دراسات على القدرة التنبؤية لمتغيرات أخرى مهمة للمعلمين وللعملية التعليمية، مثل: الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي واستراتيجيات التنظيم الذاتي.
- قد تساهم نتائج الدراسة أيضاً في إفادة كليات التربية وكليات اعداد المعلمين بتصميم برامج تدريبية لتحسين مستوى إدارة الذات لدى المعلمين بهدف زيادة مستوى الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية لديهم.

- وقد تستفيد وزارة التربية والتعليم العالي من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية تأهيلية للمعلمين في متغيرات الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2021/2022.

الحدود المكانية: على مدارس محافظة الخليل في مديرياتها الأربع (الخليل/جنوب الخليل/ شمال الخليل/ يطا).

الحدود البشرية: المعلمون في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الحدود الموضوعية: حددت هذه الدراسة موضوعها في إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتتمثل في متغيرات الدراسة الثلاثة وهي: إدارة الذات، والإلتزام الوظيفي، واليقظة الذهنية، وتتحدد نتائجها بالأدوات المستخدمة في الدراسة، وهي: (أداة إدارة الذات، وأداة الإلتزام الوظيفي، وأداة اليقظة الذهنية).

مصطلحات الدراسة:

تشمل الدراسة المصطلحات الآتية:

أولاً: إدارة الذات (Self-management)

وتعرّف إدارة الذات بأنها "قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الهدف الذي يريد أن

يحققه" (المحرزي، 2017: 9)

- وتعرف بانها "قدرة الفرد ذاته على إدارة أمور حياته المختلفة بنجاح، من خلال امتلاك مجموعة من

المهارات الحياتية والإجتماعية المتجسدة في مهارات العمل تحت الضغوط، ومهارة استثمار الوقت

وحسن إدارته، والتكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، والتعامل مع المواقف الضاغطة وإدارتها" (أبو هدروس، 2015: 348).

- وتعرف إدارة الذات إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة عندما يجيبون عن جميع فقرات مقياس إدارة الذات المعد لتحقيق أهداف الدراسة.

ثانياً: اليقظة الذهنية (Mindfulness)

- يعرف أبينج وديوفيناج (Apepping & Duvenage, 2016: 130) اليقظة الذهنية بأنها: "عملية ترتبط بالإهتمام الآتي وباللحظة الحالية بعدالة وعقلانية مع مراقبة التغيرات المتلاحقة داخل الفرد وفي البيئة المحيطة به".

- وتعرف اليقظة الذهنية بأنها "حالة الوعي التي يكون عليها الفرد، وما يدور في ذهنه من أفكار وما ينتج عنها من أفعال" (السقا، 2016: 4)

- وعرفها أبو عوف ومحمود وعبد الاله (2019: 11) بأنها: "طريقة في التفكير تؤكد على الانتباه على بيئة الفرد وأحاسيسه الداخلية دون إصدار أحكام سلبية أو إيجابية".

- وتعرف اليقظة الذهنية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة عندما يجيبون عن جميع فقرات مقياس اليقظة الذهنية المعد لتحقيق أهداف الدراسة.

ثالثاً: الإلتزام الوظيفي (Job Commitment)

- فالإلتزام الوظيفي هو: "معدل التزام الموظفين التام نحو عملهم ومدى اهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها وزملائهم في العمل بالإضافة إلى مدى رغبتهم في بذل الجهد الإضافي لضمان نجاح المؤسسة" (هورد وتوماس ومير، 2009: 15).

- ويعرّف الالتزام الوظيفي بأنه: حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق وتشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وتستطيع التنبؤ برغبة الفرد في تحقيق عمل متفرد ومتميز داخل المؤسسة، ببذله أكبر جهد لديه، وكذلك رغبته في البقاء بالمؤسسة والإستمرار بعمله (معمرى، 2016).
- ويعرف الالتزام الوظيفي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة يجيبون عن جميع فقرات مقياس الالتزام الوظيفي المعد لتحقيق أهداف الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الإطار النظري الذي يقدم تعريفاً عاماً بمفهوم إدارة الذات وما يرتبط به من مفاهيم وتوضيحات، ومفهوم الإلتزام الوظيفي وكل ما يتعلق به، ومفهوم اليقظة الذهنية وما يتصل بها من عناوين فرعية، وكما يقدم هذا الفصل أيضاً عرضاً لأبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الإطار النظري

أولاً : إدارة الذات

مفهوم إدارة الذات

تعتبر إدارة الذات أول طريق الفلاح والنجاح في الحياة، فالشخص الناجح هو الذي ينجح بإدارة ذاته، ويتعامل مع نفسه بفاعلية وقدرته على التصرف في المواقف الطارئة، فالإرادة و الإصرار والتحكم بالذات و السيطرة لها دور كبير في تحقيق الأهداف، وفشل الإنسان بإدارة نفسه يؤدي إلى فشله في الحياة. و تتطلب إدارة الذات حافزاً و مقدرة ومنهجاً وأسلوباً وبيئةً تتوافر فيها دوافع للتعليم لدى الشخص، وترتكز على إحداث التوازن بين الإنتاج وقدرة الشخص على الإنتاج و البدء بالأهم ثم المهم. و تعرف إدارة الذات بأنها: "عملية مستمرة يستطيع الشخص من خلالها الإستفادة من التقنيات والأدوات في إدارته لذاته بما يحقق رضاه عن عمله لتحقيق أهدافه التي يسعى لها"(شبير، 2020: 9) فعملية إدارة الذات عملية تعتمد على مقومات الفرد النفسية و الشخصية والإجتماعية والسلوكية. و تعرفها(نصير، 2016: 25) بأنها "هي: قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي ينوي تحقيقها ذات هي ما يملكه الفرد من مشاعر وأفكار وإمكانيات وقدرات.

و تعرف إدارة الذات للمعلم على أنها: "عمل هادف وذو قيمة كبيرة من قبل المعلم و يجب التركيز عليه بشكل كبير؛ لأنه الأساس في نجاحه، والمعلم القادر على إدارة ذاته يستطيع أن يرفع من مستوى التحصيل لدى الطلبة، ويجعل من التلاميذ عضواً مشاركاً داخل غرفة الصف، وأن إدارة الذات الفعالة

للمعلم هي التي تتصف بالإيجابية والإحترام المتبادل والمسؤولية بين المعلم والتلاميذ" (جابر، 2009: 5).

ويعرفها شيبلا (9: 2006, Shella) بأنها "القدرة على إدارة شعور الفرد ودوافعه وردود أفعاله ليكون قادراً على التكيف حسب المواقف"

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن أن نعرف إدارة الذات بأنها أحد المفردات الإدارية المهمة والحديثة التي تُعنى بقدرة الفرد على التكيف مع المواقف من أجل تحقيق أهدافه.

أهمية إدارة الذات للمعلمين في العملية التعليمية:

تكمن إدارة الذات في قدرة المعلم على بناء رقابة ذاتية وتعزيز الحوافز الداخلية لديه وبالتالي التغلب على مشكلة التسويف والمماطلة وتأجيل الأعمال وتظهر أهمية إدارة الذات بالنسبة للمعلمين في الآتي:
(الشرفات، الشرفات وقطيش، 2018)

- تساعد إدارة الذات في جعل المعلم ذو شخصية قوية قادرٍ على مواجهة الصعاب، والأزمات الطارئة التي تواجهه أثناء عمله.
- تحفيز الذات على الوصول إلى الأهداف التعليمية بالمعايير المطلوبة .
- تحسين آلية التواصل مع الآخرين وإنشاء علاقات صداقة تدعمه على النجاح.
- نضج الذات الإنفصالي والناجم عن تراكم الخبرات الناجحة المتواصلة والابتعاد عن الفشل .
- اغتنام الفرص الجديدة وتطوير المهارات الوظيفية من خلال التدريب بما يتناسب مع الأهداف من أجل تحقيقها.

مهارات إدارة الذات لدى المعلمين :

إن مهارات إدارة الذات ضرورية في العملية التعليمية للمعلم؛ لأن المعلم يتعامل مع الطلبة الذين يتفاوتون بالقدرات والمواهب والبيئة التي يأتون منها، واختلافات الفروق الفردية فيما بينهم، وذلك لا بد من امتلاكه لمهارات إدارة الذات ليتعلم كيفية إدارة انفعالاته وانفعالات الطلبة، ومن هذه المهارات:

- مهارة إدارة الوقت (Time Management): ويقصد بها مقدرة الأفراد على استثمار الوقت بشكل حكيم ورشيد من خلال تحديد الإحتياجات، ووضع الأهداف من أجل تحقيقها، وتحديد الأولوية للمهام بالإعتماد على مبدأ الأهم ثم المهم عن طريق التخطيط، والالتزام والتحليل، والمتابعة، وعمل جدول زمني لكل مهمة، وتقدير المدة اللازمة لكل مهمة.
- مهارة إدارة الإنفعالات (Emotions Management): ويقصد بها قدرة الفرد على التعامل مع انفعالاته المختلفة كالغضب، والخروج من الحالة المزاجية السيئة باستخدام بعض الإستراتيجيات المختلفة: مثل مراقبة الذات والقدرة على الإسترخاء، واستخدام تقنيات التهدئة.
- مهارة تقدير الذات (Self-Esteem): ويقصد بها قدرة الفرد على تحفيز الذات التي لها دور في تعزيز ثقة الفرد بنفسه والإعتزاز بها من خلال توجيه إنفعالاته لإستثمار طاقته والمثابرة والإستمرارية من أجل تحقيق الأهداف.
- إدارة العلاقات الإجتماعية (Social Relationships Management): ويقصد بها قدرة الفرد على تكوين كوكبة من العلاقات الإجتماعية الإيجابية مع الآخرين عن طريق التواصل المستمر معهم وحل الخلافات فيما بينهم والقدرة على التأثير عليهم التي تشكل عالم الخبرة، والواقع بالنسبة للفرد وإن هناك مجموعة من مهارات العلاقات الإجتماعية وهي: القيادة، التدريب، التفكير السريع، الاستماع، التفاوض، حل المشكلات، مخاطبة الجمهور، بناء الفريق. (شبير، 2021)

- الثقة بالنفس (Self Confidence): ويقصد بها قدرة الفرد على تكوين شعور الثقة بالنفس من خلال احساسه بقيمته، وتقبله لنفسه، وأن يحترمها بإعتباره أنه يمتلك من المهارات والمواهب ما يؤهله للإعتماد على ذاته بإصدار الأحكام والتصرف حسب طريقة مناسبة للموقف الذي يتعرض له (أحمد، 2021).

ويمكن القول إن المعلم التربوي عليه أن يمتلك مجموعة من المهارات النفسية والاجتماعية والاكاديمية التي تساعده على تكوين علاقات مميزة مع الهيئة التدريسية والطلبة لزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي تنفيذ الخطط

والمهام المطلوبة منهم بنجاح وفي ظروف متغيرة .

النظريات المفسرة لإدارة الذات

نالت إدارة الذات اهتماماً عالياً في علم النفس نظراً لأهميتها بتحقيق الأهداف والغايات للأفراد وقد تم تداول هذا المفهوم من قبل العديد من علماء علم النفس وتفسيره في نظريات، ومن هذه النظريات:

النظرية السلوكية

ينظر أصحاب هذه النظرية إلى أن السلوك بإعتباره الاستجابات الظاهرة والأفعال والأقوال، وكذلك التصرفات غير الظاهرة كالأفكار، والمشاعر، ويركز أتباع النظرية السلوكية على الإستجابات الواضحة التي تشمل مراقبة وتقويم وتعزيز الذات وتعليمها، أي أن السلوكيين يعتمدون على الطرق التي تستند على الجانب المعرفي، وتركز على الأفعال السابقة للسلوك، وإن إدارة الذات سلوك مكتسب ويمكن تعلمه إذا وضع الفرد أمامه أهدافاً واقعية قابلةً للتحقيق، وكذلك مراقبة الذاتية لنفسه لتقييم تقدمه نحو الهدف، مما ينتج عن تغيير واضح في السلوك للوصول نحو الهدف (سليمان، 2021).

نظرية التحكم و السيطرة

ينظر أتباع هذه النظرية إلى الأهداف التي يضعها الفرد، والآلية التي يختارها لتحقيق تلك الأهداف وبناءً على ذلك، فإن سلوك إدارة الذات يتطلب من الفرد تحقيق أهدافه، ومراقبة التقدم نحو الهدف ومحاولة تقليل التناقض بين الأساليب التي يتبعها الفرد لتحقيق أهدافه، وذلك تبعاً للحالة الراهنة، وموقف وشخصية الفرد، وذلك بالإعتماد على جهازه العصبي الذي يستطيع من خلاله إدارة ذاته و تنظيمها.

وعلى الرغم من أهمية الأهداف التي يضعها الفرد فإنها تتفاوت هذه الأهمية من هدف الى آخر، لذلك لا بد من وضع ترتيب هرمي لها، لذلك تقترح نظرية السيطرة والتحكم وضع تسلسل للتغذية الراجعة ابتداءً من الأهداف الدنيا حتى نصل إلى الأهداف العليا، وإن هذا التسلسل مهم؛ لأنه يكون هناك سلسلة من الأهداف المحققة التي تسهم في تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، والوصول أيضاً الى الهدف النهائي.

(السيد، 2015).

النظرية الإجتماعية المعرفية :

ينظر أتباع هذه النظرية وعلى رأسهم (البرت باندورا) إلى أن الفرد يملك نظاماً لذاته يمكنه من خلاله السيطرة على أفكاره و مشاعره ودافعيته من خلال تفكيره و عملياته العقلية، وامتلاكه المرجعية المعرفية التي توفر الآلية لفهم السلوك.

وتكمن إدارة تنظيم الذات إلى التناغم والتكامل بين الجوانب المعرفية والسلوكية للفرد، وأن العمليات المعرفية للفرد تؤثر على سلوكه، وبالتالي تتحقق إدارة الذات لديه من خلال قدرته على انتقاء الإستجابات المناسبة للمثيرات التي يتعرض لها من بيئته المحيطة، والتي تؤثر على سلوكه، وكذلك فإن سلوك إدارة الذات تتأثر بالعلاقات الإجتماعية للفرد وطريقة تفاعله مع الأفراد الذين في مجتمعه ويعيش معهم

(أحمد، 2021).

النموذج التكاملية للإدارة الذاتية :

يعد النموذج التكاملي الذاتية هو عائد الأبحاث في ثلاث مناطق للأداء الإنساني، وهي: (الوجداني والمعرفي والسلوكي).

وتعتمد النظرية التكاملية لإدارة الذات على الآتي (سليمان، 2021):

- رغبة الفرد في التغيير وإصلاح ذاته هي التي تؤدي تصرف إنساني يتصف بتفاعل المعرفة والوجدان والسلوك وهي الأصل في تكوين مهارات إدارة الذات.
- إن الفرد يشعر ويفكر ويتصرف بطريقة عقلانية.
- إدارة الذات لا تقتصر فقط على الجانب الوجداني وإنما تعتمد على الجانب الإجتماعي والمعرفي أيضاً.
- لا تكتمل إدارة الذات إلا بإجتماع الجانب الشخصي والإجتماعي معاً، حيث إن السلوك لا يظهر إلا بالتفاعل مع الآخرين.

ثانياً: اليقظة الذهنية

مفهوم اليقظة الذهنية:

تعرف اليقظة الذهنية بأنها : "قدرة الفرد على التركيز بالحاضر دون إطلاق حكم سلبي أم إيجابي،

ويكون الإهتمام باللحظة الحالية فقط" (Gozalo ,al et.2019)

وكما ويعرفها (الغرابية والشريفين، 2022:172) أيضاً بأنها: "شكل من أشكال التفكير الذي يركز بها الأفراد وينتبه على اللحظة الحالية التي يعيش فيها، مما تحد من شعور القلق والتوتر لديه وتشعره بالراحة النفسية".

وترى لانجر (Langer) كما ورد في عيد (2019:ص10) أن اليقظة الذهنية تعني القدرة على إيجاد فرص جديدة، وتقبل وجهات النظر المختلفة، والتأكيد على الوصول للهدف أو النتيجة، أو بعبارة أخرى

فإنها: القدرة على النظر للأشياء من أكثر من منظور وبطرق جديدة ومدروسة، مما يؤدي الى ردود تلقائية، من أجل أن نكون قادرين على اتخاذ القرار بطريقة فعالة.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن أن نعرف اليقظة الذهنية بأنها: تركيز الفرد بالموقف الذي يكون فيه خلال هذه اللحظة ودون إصدار أي أحكام.

وإن المعلمين اليقظين ذهنياً هم الأفراد الذين يمتلكون الموهبة من أن يتخذوا من الأدوات المتاحة لديهم لتحسين قدرتهم على الفهم، فاليقظة الذهنية تعمل على زيادة التركيز، وتعزيز الوعي بعدم الإلتزام حرفياً بالأفكار والمعتقدات، وتبرز أهمية اليقظة الذهنية بأنها احدى المتطلبات المهمة للعمليات العقلية كالإدراك والتركيز، والانتباه، والتفكير، والتعلم (الزهيري وعبد الأمير، 2018).

خصائص اليقظة الذهنية :

تتلخص خصائص اليقظة العقلية في النقاط التالية (قاسم، 2018):

- الموافقة: وتعني أن المعلم لديه رؤية لتمييز الأشياء كما هي خلال الموقف الذي يكون فيه، بحيث يكون المعلم فعالاً بالتصرف حسب ما يتطلبه الموقف.
- التعاطف: وهي أن المعلم يمتلك المشاعر التي تمكنه من فهم مشاعر الآخرين و تصرفاتهم، فيتصرف المعلم وفق منظورهم وانفعالاتهم وردود أفعالهم.
- التفتح : وتعني أن المعلم يرى الاشياء كما لو أنه يراها لأول مرة بخلق احتمالات وأفكار جديدة من خلال التركيز في التغذية الراجعة.
- اللاحكم: وهي اللحظة الحالية دون إصدار حكم إيجابي أم سلبي.
- الصبر: التأني خلال الموقف والسماح للأشياء بالظهور في وقتها للعيان.
- الثقة: وتعني أن الفرد واثق من نفسه وبحدسه وبانفعالاته، وكذلك ثقته بالحياة بأنه يعيشها كما يجب.
- اللطافة: وهي أن الفرد يتسم بالليونة ويكون محبباً وحنوناً وغير سلبي.

مكونات اليقظة الذهنية

وهناك أربعة مكونات لليقظة الذهنية في ضوء نظرية نظرية لانجر التي تتمثل في: (خريبة وعبد المطلب، 2020)

- السعي نحو الجيد Novelty Seeking: وذلك يعني درجة سعي الفرد إلى تطوير ذاته وتطوير أفكاره ونظرته للأشياء بعيداً عن النظرة التقليدية، فالأفراد اليقظون ذهنياً يعملون دائماً على توليد الأفكار المبدعة.
- الإندماج Engagement: ويعني ذلك درجة انغماس الفرد واندماجه في موقف معين، فالأفراد اليقظون ذهنياً ينتبهون للأحداث الجديدة، وينشغلون بمعرفة الجديد، ويستخدمون المعلومات الجديدة من خلال تطبيقها على مهامهم بطريقة مميزة تساعد على الإنجاز.
- إنتاج الجديد Novelty Producing: ويعني ذلك مقدرة الفرد على استكشاف المثيرات الجديدة والإنشغال فيها، وكذلك حب الاستطلاع والتجربة.
- المرونة Flexibility: وتعني قدرة الفرد على تحليل الموقف من أكثر من زاوية وتحديد قيمة وأهمية ومدى فاعلية كل منها على حدة، وذلك لإستخدام المعلومات في مواقف بديلة وجديدة.

أبعاد اليقظة الذهنية

تتمثل إبعاد اليقظة الذهنية في الآتي (عيد، 2019):

- التمييز اليقظ: ويعني ذلك اليقظة للاختلافات والفوارق، ونقاس بمدى تطوير الفرد للأفكار الجديدة والنظر للأمور من زاوية مختلفة وبطريقة فعالة، والقدرة على توليد أفكار جديدة .
- الإنفتاح على الحداثة: ويقصد بها سعي الفرد للبحث عن المعلومات الحديثة والمبتكرة، والميل للأفكار التي تشكل تحدياً عقلياً له.

- التوجه نحو الحاضر: ويقصد به وعي الفرد ودرجة إنشغاله وإدراكه للمشكلات التي تجري حوله، ومشاركته في إيجاد الحلول المبتكرة، واعياً للأحداث الجديدة ومتابعاً للتطورات، كما يكون يقظاً وعلى إطلاع بالمعرفة الجديدة وتطبيقاتها، واختيار الأنسب لإستخدامه في حل المشكلات.
- الوعي بوجهات النظر المتعددة: ويقصد بها رؤية المشكلة من أكثر من منظور، والإبتعاد عن التمسك بوجهة نظر واحدة، للإستفادة من وجهات النظر المختلفة في المعلومات المهمة لإستخدامها في مواقف شبيهة.

النظريات المفسرة لليقظة الذهنية

- نظرية لانجر لليقظة الذهنية : Langer Theory of Mindfulness

قامت لانجر (Langer, 2019) وهي أخصائية في علم النفس التربوي بتطوير مفهوم اليقظة الذهنية وقامت بتقديم أبحاث مميزة في هذا المجال، واستخدمت مفهوم اليقظة الذهنية بشكل واضح ومن خلال ذلك قامت برؤية الأشكال من وجهة نظر مختلفة وواسعة من حيث الاطلاع على رأي الآخرين، ووجهات نظرهم المختلفة وإشعارهم بقيمتهم وإعطائهم الحرية الكاملة في التعبي، وإن لليقظة الذهنية القدرة على التداخل مع ال000 لأفق النفسي الذي يشير إلى بناء المعاني والدوافع الكامنة وراء أفكار الفرد وسلوكياته وفهمها.

وقد أظهرت نتائج لانجر وبيك (Langer & Beck, 1979:64) انه بإمكاننا تحسين الذاكرة بعيدة المدى وقصيرة المدى من خلال المتغيرات السياقية، وذلك يكون مقدارا من المعلومات لمعالجته بصورة شعورية وقد تتقدم اليقظة الذهنية لدى الفرد المتطرف فكريا، فهو لا يمتلك القدرة على تقبل الآخر بمعتقداته، وأفكاره مما يؤدي إلى ضعف قدراته العقلية او انه لا يتمكن من النظر الى ما حوله بنظرة إبداعية وهذا ما يسمى بالتطرف الفكري او الانغلاق المعرفي.

إن تطوير اليقظة الذهنية يساعدنا كثيراً على تحويل أنفسنا من العيش في حالة مستمرة من رد الفعل إلى الحالية الواعية للفعل، بحيث يمكننا أن نكون نحن المسؤولين عن أنفسنا ومزاجنا وأفعالنا لا العكس، اليقظة الذهنية تساعدنا على التخلص من العادات السيئة بشكل تدريجي وتفتح لنا الباب لرؤية العالم والآخرين.

- نظرية التصميم الذاتي والمعاملة الخاصة والتفضيلية :

تشكلت هذه النظرية على يد الباحثين ديسي وريان (Deci,Rayan,2002) وتفترض هذه النظرية أن الوعي المنفتح يمكن أن يكون ذا قيمة كبيرة في تسهيل اختيار السلوكيات التي تتسجم مع احتياجات الشخص وقيمه واهتماماته، وفي المقابل المعالجة التلقائية والمسيطر عليها غالباً ما يعيق رؤى الخيارات التي تكون أكثر انسجاماً مع الاحتياجات والقيم ونظرية التصميم الذاتي تفسر أن اليقظة الذهنية ربما تقوم بتيسير الذاكرة من خلال النشاط ذاتي التنظيم وإشباع الاحتياجات النفسية الأساسية للمصادقة الذاتية والنشاطات التي يجرى اختيارها بحرية، وترى نظرية التصميم الذاتي أن للأشخاص المستيقظين ذهنياً للخبرة الحسية يكونون أكثر ذاكرة من الأشخاص المنخرطين في عمل مشتت للذهن.

تكون اليقظة الذهنية في قمة الفائدة من ممارسة التأمل، ويمكن أن تغير حياتنا بطرق كثيرة، وهي:

- زيادة التركيز: حين نركز انتباهنا نكتسب المزيد من السيطرة والقوة في جميع مجالات حياتنا والتركيز

المتأني عن اليقظة الذهنية يحسن أداءنا في العمل وفي الدراسة وفي الحياة الاجتماعية.

- زيادة اليقظة الذهنية حول مشاعرنا: حين نكون مركزين في أنفسنا سنكون قادرين على تحديد

التغيرات التي تحصل داخلنا وخاصة السلبية، والعمل على السيطرة عليها.

- زيادة الشعور بالغبطة: وهذا الشعور الذي يعطينا السلام الداخلي والشعور بالهدوء.

- الاستمتاع بما تحمله لنا الحواس بشكل أكبر: فنستطيع الاستمتاع بقراءة الكتب والاستماع الى الموسيقى أو مشاهدة الغروب، وبذلك نستمتع بأدق التفاصيل.
- الإتصال بشكل أعمق مع الآخرين: فحين نصل إلى مستوى معين من السلام الداخلي، تستذهب الأعباء إلى الخلفية الصامتة، وبالتالي يمكننا أن نتعاطف مع الآخرين ونفهم مشاعرهم بشكل أعمق (الخفاجي وعبد، 2018).

ثالثاً: الالتزام الوظيفي

مفهوم الالتزام الوظيفي

بدأ الإهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي في الفكر الإداري حديثاً، واهتمت به المؤسسات الخاصة والحكومية؛ لأنه مرتبط بمستوى الأداء والإنتاجية للمؤسسة، ويعرّف الالتزام الوظيفي بأنه: حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق وتشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وتستطيع التنبؤ برغبة الفرد في تحقيق عمل متفرد ومتميز داخل المؤسسة، ببذله أكبر جهد لديه، وكذلك رغبته في البقاء بالمؤسسة والإستمرار بعمله (معمرى، 2016).

ويعتبر مفهوم الالتزام الوظيفي بأنه: جهد منظم ومنسق بين المؤسسة والعاملين بما يناسب مع قدراتهم، ومهاراتهم لتحويل المدخلات الى مخرجات ذات جودة بدعم من المؤسسة بتوفير الدوافع، والحوافز للقيام بالعمل بكفاءة عالية (مخلافي ومسلط، 2021). ويعتبر الالتزام الوظيفي سبباً لإعطاء العمل تقديره واحترامه، وينجح الأفراد من خلاله في جني ثمار تعبهم.

والالتزام الوظيفي: هو قوة تحدد هوية الفرد ومدى ارتباطه بالمؤسسة التي يعمل بها من خلال بذل أقصى الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة إيماناً برسالة المؤسسة، ورغبته في الإستمرار فيها (العمرات، 2020).

وينظر للالتزام الوظيفي بأنه: مناصرة ومساندة الفرد للمؤسسة التي يعمل بها، وقبوله بأهدافها والسعي

لتحقيقها بأعلى جهد، وأقل وقت وتكلفة، وإن الالتزام الوظيفي هو نتاج تفاعل ثلاثة عناصر وهي:

- التطابق (Identification): ويعني ذلك أن يتبنى الفرد أهداف المؤسسة التي يعمل بها كأنها أهدافه.

- الإنهماك (Envolement): ويقصد به الإنهماك النفسي وبذل أكبر الجهود في أنشطة المؤسسة.

- الولاء (Loyalty): ويأتي ذلك بمعنى الشعور بالارتباط العاطفي اتجاه المؤسسة من قبل الفرد.

(خطار ومشتي، 2020).

ومن صور الالتزام الوظيفي كما ذكرها (دودين، 2020):

- الالتزام طريقة لتحقيق غاية معينة: فالعضوية في المؤسسة هي أداة لتحقيق أهداف شخصية، بحيث أن

الفرد لا يستطيع تحقيقها بمعزل عن المؤسسة.

- الالتزام الوظيفي قيمة في حد ذاته: وتتجسد هذه القيمة عندما تصبح أهداف المؤسسة وقيمها هي نفسها

أهداف العاملين فيها بغض النظر عن مصالحهم الشخصية.

-الالتزام الوظيفي هو امتثال لما ينتظره الآخرون وهذا الإلتزام يأتي نتيجة الضغط.

-الالتزام الإجتماعي: فهو الإلتزام الذي يمارس على العاملين نتيجة العادات والتقاليد الاجتماعية والتي لها

دور فعال في العاملين لإظهار التزامهم نحو المؤسسات التي ينتمون لها.

أهمية الإلتزام الوظيفي

يعد الإلتزام الوظيفي من المفردات الإدارية التي نالت إهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين والكتاب،

لما له أثر كبير في أداء أفراد المؤسسة، وبالتالي زيادة الانتاجية للمؤسسة وتكمن أهمية الإلتزام الوظيفي

بين الأفراد في المؤسسة لعدة أسباب وهي:

- أن الالتزام الوظيفي يحدد سلوك الفرد ونشاطه خاصة حول ساعات العمل؛ لأن الأفراد الذين يمتلكون التزاماً وظيفياً يقضون ساعات أطول في العمل، ويقل غيابهم عن العمل وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة.

- و كذلك إن الالتزام الوظيفي يزيد من تماسك الأفراد فيما بينهم وزيادة الثقة بالمؤسسة وبالتالي الوصول الى الاستقرار الوظيفي.

- كلما زاد معدل التطابق في القيم والأهداف بين الأفراد والمؤسسة ارتفعت الروح المعنوية لدى أفراد المؤسسة(حسين والفرشوطي، 2018).

أبعاد الالتزام الوظيفي

إن الالتزام الوظيفي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية التنظيمية، وهو بناء يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة وهي (العمرات، 2020):

- الالتزام الإستمراري : يعبر عن المصالح المشتركة بين الفرد والمؤسسة مثل المكافآت، ومكافأة نهاية الخدمة، والترقيات الوظيفية، وهي أكثر من كونها عملية أخلاقية أو عاطفية، ويحدد التزام الفرد بالمنفعة الاستثمارية التي تتأثر مع الخبرة، والتقدم في العمر.

- الالتزام الأخلاقي: ويستند هذا النوع الى إحساس الأفراد بالالتزام الأدبي للبقاء في المؤسسة التي يعمل فيها، وغالباً ما ينبع هذا الالتزام من قيم الفرد قبل دخوله إلى المؤسسة سواء من العائلة أو المجتمع أو المدرسة، أو حتى بعد انضمامه الى المؤسسة، ويكون سلوكه إنعكاساً لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي.

- الالتزام العاطفي: ويعبر عن الارتباط الوجداني بالمؤسسة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد لأهمية عمله في المؤسسة وما توفره له من استقلالية واكتساب للمهارات المختلفة، وعلاقته مع مرؤوسيه، والبيئة التي

يعمل بها، واشتراكه في عملية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالعمل، وقدرته على تكوين علاقات اجتماعية تُظهر الترابط الإجتماعي فيما بينهم.

وينعكس مدى ظهور هذه الأنواع من الالتزام الى ميل الفرد الى استمراريته في المؤسسة، وذلك لأسباب مختلفة ومنها: الخسائر المادية التي سوف يتحملها الفرد إذا خسر عمله، وخوفه من عدم إيجاد وظيفة أخرى مناسبة له، أو بسبب تعهده بالبقاء في المؤسسة نتيجة لقيم الفرد التي يتمسك بها قبل دخول المؤسسة أو بعدها، أو بسبب الارتباط الوجداني والعاطفي بالمؤسسة وتطابق أهدافه مع المؤسسة التي يعمل بها.

مراحل الالتزام الوظيفي

يتجذر الالتزام الوظيفي لدى الفرد في المؤسسة خلال مراحل يمر بها وهي:

- مرحلة الإدعان: ويقصد بهذه المرحلة أن الفرد يلتحق بالمؤسسة لأسباب اقتصادية واجتماعية، ولذلك يتقبل تسلط الآخرين، وينفذ ما يطلب منه من أجل الحصول على الفوائد المختلفة من المؤسسة.
- مرحلة التطابق بين الفرد و المؤسسة: وما يحدث في هذه المرحلة أن الفرد يقبل تسلط الآخرين عليه؛ بسبب رغبته في الاستمرارية، فالفرد يشعر بالفخر بإنتمائه إلى هذه المؤسسة.
- مرحلة التبنى: ويكون هناك قبولاً من الفرد لأهداف المؤسسة وقيمها وكأنها أهدافه الخاصة، وإذ يتوصل الفرد إلى أن المؤسسة جزء منه(الشخانية، 2020)

وقد أشار كل من أبو معلى (2012) وياسين (2019) بأن مراحل التطور الوظيفي تصنف إلى:

- مرحلة التجربة: هي مرحلة تمتد من بداية الموظف إلى العمل لمدة عام واحد خلال هذه الفترة، يخضع الموظف للخبرة ويخضع للتدريب ويحاول تأمين قبوله في المؤسسة والتكيف مع بيئة العمل والسياسات واللوائح السائدة في المنظمة.

- مرحلة العمل والإنجاز: تمتد هذه المرحلة من سنتين إلى أربع سنوات، حيث تتميز هذه المرحلة بالأهمية الشخصية للفرد، ومحاولة تأكيد الإنجاز، والخوف من الإعاقة، وتبلور الولاء للعمل والتنظيم.
- مرحلة الثقة في المؤسسة: حيث تبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة من عمل الموظف في المؤسسة وتستمر طوال مدة إقامته، حيث ينمو ولاؤه، وتصبح علاقته بمؤسسته أكثر قوة وتبدأ في الانتقال إلى النضج.

خصائص الالتزام الوظيفي

- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد وطاقة ممكنة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والإيمان بها و بقيمتها.
- يشير الالتزام الوظيفي الى رغبة الفرد بالتفاعل مع المجتمع من أجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط.
- الالتزام الوظيفي يتصف بأن له ثلاثة أبعاد، وهي: البعد الاستمراري والبعد الأخلاقي والبعد العاطفي.
- يتميز الالتزام الوظيفي بأنه حالة غير ملموسة تتمثل في ولاء الأفراد للمؤسسة.
- يعبر عن الالتزام الوظيفي بأنه حالة نفسية يصف العلاقة بين الفرد والمؤسسة (ابريعم وبوقندورة، 2019).

عناصر الالتزام الوظيفي

هناك عناصر أو مكونات للالتزام الوظيفي التي تتكون من (الشخانية،2020):

- 1- كفاءة الموظف: وهي تعني ما يمتلكه الموظف من مهارات وقدرات ومواهب ومعلومات، وهي تمثل خصائصه الرئيسية التي تنتج التزاماً فعالاً نحو العمل.

2- متطلبات العمل: وتتمثل في المهام والمسؤوليات، أو الخبرات والمهارات التي يتطلبها أداء مهمة ما في العمل.

3- بيئة التنظيم: وهي العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في الإلتزام العالي للفرد في العمل، فالعوامل الداخلية تتمثل في هيكل المؤسسة وأهدافها ومواردها وموقعها الإستراتيجي، والعوامل الخارجية تتمثل في العوامل الإقتصادية والإجتماعية والحضارية والسياسية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يزخر الأدب التربوي بالعديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرات الرئيسية الثلاث وهي مرتبة كالاتي: إدارة الذات، اليقظة الذهنية ثم الإلتزام الوظيفي، وقد استعانت الباحثة ببعض الدراسات السابقة المحلية والأجنبية والمرتبطة بمتغيرات الدراسة، حيث ستحاول الباحثة (جاهدة) اكتشاف الفجوة المعرفية للدراسات السابقة مما نال اهتمام الباحثين السابقين والتركيز على الجوانب التي لم تحظ بالاهتمام الكافي، والتعلم أيضاً من خبرة الآخرين، وللاستفادة منها؛ وذلك بهدف مساعدة الباحثة في إجراء مقارنات بين الدراسات السابقة من حيث: نتيجة كل دراسة والأداة المستخدمة والعينة المستهدفة وقامت بترتيب الدراسات حسب التسلسل الموضوعي بناء على التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات المتعلقة بإدارة الذات:

كان هدف دراسة حشيش (2020) إلى التعرف على مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مدارس التربية الفكرية، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (20) معلماً ومعلمة من مدارس التربية الفكرية بدمياط، وتبنت الباحثة مقياس محمود (2013) لقياس مهارات إدارة الذات، وتم بناء مقياس لمفهوم التوافق المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين مهارات إدارة الذات والتوافق المهني لدى معلمي مدرسة التربية الفكرية بين درجات معلمي التربية الفكرية على مقياس إدارة الذات ودرجاتهم على مقياس التوافق المهني.

كما و هدفت دراسة طعمة ومزعل (2020) إلى التعرف على إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال، وهدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف إلى الفروق في إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال حسب متغير سنوات الخدمة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (200) معلمة طُبقَت عليهم الإمتحان كأداة للدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها وتشير النتائج إلى أن معلمات رياض الأطفال يمتلكن مستوى عالياً في إدارة ذات، وهناك فروق في إدارة الذات تتنبأ لسنوات الخدمة، وأشارت الدراسة إلى إن المعلمات اللاتي لديهن سنوات خدمة وتحديداً أكثر من خمس سنوات يتمتعن بمستوى في إدارة الذات أكثر من المعلمات اللاتي لديهن خدمة أقل من خمس سنوات.

هدفت دراسة الجاف والجيزاني(2019) إلى التعرف الى العلاقة الإرتباطية بين إدارة الذات وأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وللتحقق من هذا الهدف اعتمد الباحثان المنهج الوصفي وتم بناء مقياس لمفهوم إدارة، وتكونت عينة الدراسة من (250) معلم ومعلمة الملتحقين بالمدارس الإبتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد وأظهرت النتائج: أن مستوى إدارة الذات متوسط ووجود فروق دالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة على مقياس أنماط الضبط الصفي حيث وجد ان النمطين (الإرشادي والوقائي) سائدان في مدارس الإناث بينما النمط العلاجي سائد في مدارس الذكور، ووجود علاقة ارتباطيه دالة بين إدارة الذات وأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

و هدفت دراسة الخريشة (2019) إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمديرية تربية والتعليم لإدارة الذات وعلاقتها بمشاركة المعلمين في صنع القرار. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام

المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من (29) مديراً ومن (250) معلماً ومعلمة. وتكونت الأداة من استبانتين: الأولى لقياس درجة ممارسة مدراء المدارس الحكومية لإدارة الذات؛ والثانية لقياس مستوى مشاركة المعلمين في صنع القرار. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لإدارة الذات قد جاء بالمستوى المرتفع حيث جاءت المجالات، وعلى الترتيب (تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، إدارة الوقت، المقدرة على تحقيق الأهداف). وأظهرت النتائج أن مستوى مشاركة المعلمين في صنع القرار قد جاء بالمستوى المرتفع وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي في جميع المجالات.

كما وهدفت دراسة الشرفات والقطيش (2018) إلى التعرف على مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية في مدارس البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظرهم. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، و تكونت عينة الدراسة من (74) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وطُبقت عليهم استبانة مكونة من (28) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات بشكل عام كانت بدرجة متوسطة، وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تُعزى إلى متغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما كانت الفروق دالة فيما يتعلق بمتغير الخبرة ولصالح فئة (أقل من 5 سنوات).

كما وهدفت دراسة العواودة (2017) التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وتناولت الدراسة الموضوع كظاهرة متعددة الأبعاد، وتحقيقاً لهذا الهدف طورت الباحثة استبانة، وطُبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (318) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية كان عالياً، ووجود علاقة طردية بين إدارة الذات والأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل.

كما وهدفت دراسة عبد الحميد (2016) الى الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والتفكير الإيجابي والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، والتعرف على الفروق بين طلاب الجامعة في كل من التفكير الإيجابي وإدارة الذات طبقاً للتخصص (علمي/أدبي) وإلى الكشف عن مدى إمكانية التنبؤ بدرجات الطلاب في التحصيل الأكاديمي بمعلومية الدرجة على كل من مقياس التفكير الإيجابي وإدارة الذات. وقد تكونت عينة البحث من (211) طالباً استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين إدارة الذات والتفكير الإيجابي لدى طلاب الجامعة، وكما أظهرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية على كل من التفكير الإيجابي وإدارة الذات في اتجاه طلاب الشعب العلمية كما كشفت الدراسة عن إمكانية التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي بمعلومية الدرجة على كل من إدارة الذات والتفكير الإيجابي لدى طلاب الجامعة.

وفي دراسة أخرى للنعمان والخطاف (2013) كان هدفها التعرف على مدى ممارسة معلمي التربية الرياضية لإدارة الذات في عملهم والإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة، والعلاقة بين درجة ممارسة معلمي التربية الرياضية لإدارة الذات والإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واختيرت العينة بالطريقة العشوائية من بين معلمي التربية الرياضية في معاهد وبرامج التربية الخاصة في الرياض وبلغ عددهم 187 مفحوصاً، واستخدم الباحثان الاستبيان أداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن معلمي التربية الرياضية يمارسون إدارة الذات بدرجة عالية من خلال التخطيط وإدارة الوقت والثقة بالنفس والتوازن والاتصال، وكذلك فإنهم يمارسون الإبداع الإداري بدرجة

عالية، كما أن هناك علاقة إرتباطية طردية بين درجة ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري مما يدل على الإرتباط الوثيق بينهما.

كما وهدفت دراسة الهذلي (2010) إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروقاً في درجة ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري لدى مديرات مساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

ومن نتائج هذه الدراسة أن ممارسة مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة إدارة الذات بدرجة عالية، وممارسة مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة الإبداع الإداري جاءت بدرجة عالية، وكما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري.

هدفت دراسة أنس وسونز (Ans & Soens,2008) إلى دراسة العلاقة بين الاستعداد وإدارة الذات والنجاح على الصعيد المهني، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع البيانات، وطُبقت أداة الدراسة على (289) فرداً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك استعداد لدى الافراد لتغيير اتجاهاتهم المهنية بسرعة حيث أكدت فرضية الدراسة أن سرعة الأفراد في تغيير اتجاهاتهم المهنية هو عامل مهم للنجاح في الحياة المهنية، وكما أن هناك علاقة طردية بين استعداد الأفراد وبين إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهني.

كما وهدفت دراسة غيرهارد (Gerhardt, 2007) إلى تعليم الطلبة مهارات إدارة الذات، واستخدم المنهج التجريبي، وكما طبقت عينة الدراسة (223) طالباً من الطلبة الملتحقين في الجامعات الأمريكية، وقد طبق عليهم برنامج مكون من مجموعة من المحاضرات لتدريبهم على مهارة إدارة الذات، وأظهرت النتائج أن هناك زيادة كبيرة في مستوى مهارة إدارة الذات للطلبة الذين طبق عليهم البرنامج التدريبي.

وهدفت دراسة هيلر (Hippler, 2000) تقويم أداء عمل إحدى جماعات دعم المعلمين الجدد التي تقوم بمساعدتهم باستخدام إدارة الذات، حيث قام أربعة معلمين بتدريب (6) معلمين من معلمي السنة الأولى والثانية، وذلك ليغرسوا فيهم طرق إدارة الذات البسيطة، وهدف إدارة الذات هو تحسين البيئة الصفية، وعرضت هذه الدراسة نتائج المعلمين أثناء أدائهم لعملهم في تعرفهم على المشاكل السلوكية التعليمية التي تحتاج منهم إلى الانتباه مثل التواصل مع أولياء الأمور، حيث تم متابعة أداء خمسة معلمين، فأظهرت نتائج الدراسة أن ثلاثة معلمين تحسن أدائهم بمساعدة الجماعة ومعلم يتميز أداءه بالتذبذب، ولم يظهر تحسن في أداء معلم واحد.

ثانياً: الدراسات المتعلقة باليقظة الذهنية

هدفت دراسة عمر (2022) إلى التعرف إلى اليقظة الذهنية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة طولكرم، وتكونت عينة الدراسة من (86) معلماً و(102) معلمة واعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وطُبقت الاستبانة كأداة للدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة الذهنية لدى معلمي المرحلة الأساسية بلغ (3.89) وبينت نتائج الدراسة وجود فروق في المتوسطات الحسابية لمستوى اليقظة الذهنية لمتغير الجنس وكان لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لمستوى اليقظة الذهنية لمتغير المؤهل العلمي كان لصالح الدراسات العليا، ووجود فروق ذات دالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لمستوى اليقظة الذهنية لمتغير سنوات الخبرة؛ وكان لصالح أقل من (5) سنوات.

هدفت دراسة سيد (2021) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الأبعاد الخمسة لليقظة الذهنية والهناء الذاتي الوظيفي والكشف عن إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي من الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية.

تكونت عينة الدراسة من (400) معلم مدرسة ابتدائية بجدة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت الدراسة الأبعاد الخمسة لمقياس اليقظة الذهنية.

وأشارت النتائج إلى: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الدراسة للعينة في اليقظة الذهنية وجميع أبعاد الرفاهية الذاتية والنتيجة الإجمالية وتساهم اليقظة في التنبؤ بالرفاهية الذاتية، كما أن أبعاد اليقظة (الوصف ، التصرف بوعي وعدم التفاعل) تساهم في توقع الرفاهية الذاتية.

وهدفت دراسة إيدوجمس (Aydoğmuş,2022) إلى التعرف على دور اليقظة الذهنية في مستويات الأداء الوظيفي للأفراد من خلال تقديرهم لذاتهم واستخدمت الباحثة المنهج المسحي، وطبقت الدراسة على (394) أكاديمياً من أربعة جامعات في تركيا، وطبقت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية ومستويات الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة أحمد(2021) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء الروحي وكل من اليقظة الذهنية والابتكارية الانفعالية لدى المعلمين بمحافظة المنيا، وكذلك معرفة الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً للعمر والنوع وسنوات الخبرة، ومن جهة أخرى هدفت إلى معرفة مدى إسهام كل من اليقظة العقلية والابتكارية الانفعالية في التنبؤ بالذكاء الروحي، وتكونت عينة الدراسة من(372) معلماً ومعلمة، واعتمد الباحث المنهج الارتباطي التنبؤي، وقام الباحث بتطبيق مقياس الذكاء الروحي، مقياس اليقظة العقلية ومقياس الابتكارية الانفعالية، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين الذكاء الروحي وكل من اليقظة العقلية والابتكارية الانفعالية لدى المعلمين؛ وأظهرت النتائج الخاصة بالإسهام أو التنبؤ في الذكاء الروحي لدى أفراد العينة إلى أن المتغيرات المستقلة المتمثلة في اليقظة العقلية والابتكارية الانفعالية تؤثر إيجابياً وتسهم بنسبة كبيرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع على مقياس الدراسة في صالح الذكور، في حين وجدت فروق تبعاً للعمر في الذكاء الروحي في صالح الأعلى عمراً، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للعمر في أدائهم على مقياس اليقظة الذهنية والابتكارية الانفعالية، كما وجدت فروق دالة إحصائية وفقاً لمستوى سنوات الخبرة

في صالح الأعلى خبرة في أدائهم على مقاييس الذكاء الروحي واليقظة العقلية، في حين لم توجد فروقا بينهم في الابتكارية الانفعالية.

وهدفت دراسة الرفاعي(2021) إلى الكشف عن علاقة اليقظة الذهنية في حل مشكلات الغرفة الصفية وبشكل أكثر تحديداً، كشفت الدراسة عن العلاقة المحتملة بين اليقظة الذهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية وقدرتهم على حل مشكلات الغرفة الصفية واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (150) معلماً ومعلمة من معلمي الدراسات الاجتماعية منهم (71) من الذكور و(79) من الإناث، تم اختيارهم من محافظة إربد باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة. وتحققاً لذلك، تم استخدام مقياسين لجمع البيانات، الأول لقياس مستوى اليقظة الذهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية. والثاني لقياس قدرتهم على حل مشكلات الغرفة الصفية. تم التأكد من صدق وثبات أداتي الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى اليقظة الذهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية جاء مرتفعاً. كما أن مستوى قدرة معلمي الدراسات الاجتماعية على حل مشكلات الغرفة الصفية جاء أيضاً مرتفعاً. كما تبين من النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى اليقظة الذهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية وقدرتهم على حل مشكلات الغرفة الصفية.

كما وهدفت دراسة سيد أحمد (2020) إلى استكشاف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي (أي أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المضاد للإنتاج) والرضا الوظيفي، أعتمد البحث المنهج الوصفي، وطُبقت الإستبانة بعد التأكد من صدقها وثباتها على عينة قوامها(213) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى ظهور التنظيم الذاتي كميكانيزم تمارس من خلاله اليقظة العقلية تأثيرها في أداء المهمة التقرير الذاتي، وسلوك المواطنة التنظيمية، ولكن ليس على سلوك العمل المضاد للإنتاج وكشفت التحليلات الاستكشافية عن أن اليقظة الذهنية تتألف من ثلاثة مكونات،

وهي الوعي، وعدم التفاعل، وعدم الحكم وعندما دُمجت نتائج اختبار نموذج كامل جميعها، ظهر الرضا الوظيفي كميكانيزم وسيط ثاني في العلاقات بين نتائج الأداء واليقظة العقلية.

هدفت دراسة الصديق ومحروس (2020) إلى الكشف عن اليقظة الذهنية وعلاقتها بإدارة الوقت بين معلمات رياض الأطفال في حائل - المملكة العربية السعودية. كما هدفت الدراسة إلى معرفة الارتباط بين اليقظة وإدارة الوقت والاختلافات في هذين المتغيرين بين المعلمين حسب حالتهم الاجتماعية. تم اعتماد المنهج الوصفي. وبالنسبة لجمع البيانات تم تطبيق مقياس اليقظة، ومقياس إدارة الوقت وبلغ حجم العينة (102) معلمة روضة أطفال تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة.

أسفر البحث عن النتائج التالية: تتميز اليقظة وإدارة الوقت بأنها إيجابية، وهناك ارتباط دائم بينهما؛ هناك فروق ذات الدلالة الإحصائية بين المعلمين في اليقظة لصالح المتزوجين، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهم في إدارة الوقت حسب حالتهم الاجتماعية.

وهدفت دراسة محمد (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة الذهنية في التدريس والتفاوض الأكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، فضلاً عن الفروق فيهما في ضوء النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتطبيقهما على العينة الأساسية وعددهم (228) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية. أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير لكل من النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفاوض الأكاديمي وأبعاده الثلاثة، فيما عدا وجود تأثير للنوع على اليقظة العقلية الاجتماعية لصالح الإناث.

هدفت دراسة الشلوي (2018) إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية، ومستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بمحافظة الدوادمي، والكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (154) طالب من طلاب كلية التربية، وطبقت عليهم الاستبانة كأداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة العقلية كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (0.93)،

ومستوى الكفاءة الذاتية كان مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ (0.97) كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية.

كما وهدفت دراسة الهاشم (2017) إلى معرفة مدى توافر درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان، وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي و تكونت عينة الدراسة من (313) معلماً ومعلمة. تم أخذها من مجتمع الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية النسبية. تم استخدام استبيانين لجمع البيانات. الأول هو قياس مدى توافر درجة اليقظة لدى مدير المدرسة الثانوية العامة في محافظة عمان. والثاني قياس درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية. وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي: كانت درجة توافر اليقظة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان متوسطة من وجهة نظر المعلمين، وكانت درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية متوسطة من وجهة نظرهم. ولا توجد فروق في توافر درجة اليقظة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المتغير الأكاديمي. وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين توافر درجة اليقظة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين.

وهدف دراسة حمد (2016) إلى التعرف على درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم وتكونت العينة من (291) معلماً ومعلمة يعملون في هذه المدارس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة، وأن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة عمان كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة اليقظة الذهنية ومستوى الثقة التنظيمية، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري

المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وهدف دراسة رودريكس (Rodriquez,2016) إلى تعريف العلاقة بين اليقظة الذهنية والممارسات الإدارية لمديري المدارس في ضوء القيادة التعليمية اليقظة ذهنياً، واستخدم الباحث المنهج الارتباطي وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من (505) مدير في ولاية واشنطن الأميركية وتم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية طردية بين اليقظة الذهنية التي يتمتع بها المديرون وممارساتهم الإدارية المستندة إلى القيادة التعليمية إحصائياً التي يتبنونها في قيادتهم لمدارسهم.

وهدف دراسة جونزاليز وأموتيو، وأوريول، وبيسكيرا (Oriol, Amutio, Gonzalez 2016) إلى التعرف إلى العلاقة بين اليقظة الذهنية وبين العادات المتعلقة بالاسترخاء ومعرفة أثرها على مناخ الفصول الدراسية والأداء الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي في مدينة مونتيفيديو في أوروغواي. كما هدفت إلى التحقق فيما إذا كان مناخ الفصل الدراسي له دور وسيط في هذه العلاقة تبعا لمتغير الجنس والشخصية والأسرة، وتم استخدام استبانة تم تصميمها لكل من متغير اليقظة الذهنية ومتغير الأداء الأكاديمي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (420) طالبا في مدارس التعليم الثانوي. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة بين اليقظة الذهنية وبين الأداء الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي المبحوثة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس والشخصية والأسرة.

كما وهدفت دراسة تريسي (Tracy, 2007) إلى اختيار اليقظة الذهنية وتمكن الهيكل المدرسي، كمؤشرين للتنبؤ بدرجة فاعلية المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (1330) معلماً من (112) مدرسة ابتدائية كاثوليكية في الشمال الشرقي للولايات المتحدة الأمريكية ثم اختياريهم عشوائياً واستخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية وتمكين الهيكل المدرسي، وبين اليقظة الذهنية والفاعلية المدرسية.

أجرى غيج (Gage, 2003) دراسة هدفت إلى وضع عدد من المقاييس التي يمكن اعتمادها في قياس اليقظة الذهنية لدى العاملين في المدارس المتوسطة في ولاية أوهايو الأمريكية وقد تكونت عينة الدراسة من (75) مدرسة متوسطة، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع بيانات الدراسة. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة تمكين الهيكل التنظيمي للمدرسة ودرجة اليقظة الذهنية لدى العاملين في المدارس المتوسطة، فضلاً عن الفاعلية التنظيمية بين الهيكل التنظيمي واليقظة الذهنية في هذه المدارس.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي

هدفت دراسة أبو سلطان (2021) إلى قياس أثر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط على العلاقة بين التنمية المهنية و جودة المخرجات التعليمية في مدارس الأنروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر المدراء، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (199) مدير مدرسة ومدير مساعدة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة قياس بعد التأكد من صدقها وثباتها لجمع البيانات، وقد أسفرت الدراسة عن أبرز النتائج التالية: إن تقدير عينة الدراسة لمستوى تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر مديري مدارس الأنروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين جاءت مرتفعة، وأظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمستوى تنمية المعلمين

مهنيًا تعزى لمتغير الجنس، وكذلك أظهرت النتائج عن وجود تأثير جزئي للالتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط على العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين وجودة المخرجات التعليمية في مدارسهم.

وكما هدفت دراسة آل مسلط و المخلافي(2021) إلى التعرف على درجة ممارسة المشرف لإدارة التغيير وعلاقته بمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية بمنطقة عسير، ومعرفة ما إذا كان هناك فروقاً دالة إحصائية في متوسط ممارسة إدارة التغيير وفي متوسط درجة الالتزام الوظيفي للمعلمين تعزى للمتغيرات: المحافظة، التخصص، سنوات الخدمة، الجنس. وتم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي لملاءمته لطبيعة البحث. وتكونت عينة البحث من (341) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المشرف التربوي لدوره في إدارة التغيير كانت عالية، وأن متوسط درجات الالتزام الوظيفي للمعلمين تحققت بدرجة عالية جداً، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسط درجة ممارسة المشرف لدوره في إدارة التغيير وفي متوسط درجة الالتزام الوظيفي للمعلمين وفقاً للمتغيرات: المحافظة، التخصص، سنوات الخدمة، الجنس، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة دور المشرف التربوي في إدارة التغيير وبين متوسط درجة الالتزام الوظيفي للمعلمين.

هدفت دراسة عامر(2021) إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والالتزام المهني، فضلاً عن اختلاف كل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي والالتزام المهني باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع الاجتماعي - سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (266) معلماً ومعلمة. وطبقت الدراسة الأدوات التالية: مقياس التمكين النفسي والرضا الوظيفي، ومقياس الإلتزام الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين التمكين النفسي والإلتزام المهني، لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس التمكين النفسي، بينما يختلف التمكين النفسي

باختلاف سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة أكثر من 20 عاما، توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس الرضا الوظيفي لصالح الإناث، وفي سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة أكثر من 20 عاما، توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس الإلتزام المهني لصالح الذكور، وفي سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة أكثر من 20 عاما.

وهدفت دراسة الرشيدى (2020) الى التعرف على واقع تحقيق أبعاد الإلتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (580) معلم ومعلمة وطُبقت عليهم الإستبانة كأداة للدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين لديهم التزام وظيفي عالي في أبعاد العاطفي، والمعيارى، والتزام استمراري بدرجة متوسطة، وأن المعلمين يستمدون هويتهم من إرتباطهم بالمدرسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.

كما وهدفت دراسة خطار ومشتي (2020) إلى التعرف لمدى وجود علاقة ارتباطية بين الإلتزام الوظيفي والرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من (139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، وأظهرت نتائج الدراسة أنه، توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، وبينت أن هناك درجة متوسطة في الإلتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة. كما بينت الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وبتغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

وهدفت دراسة كيم وآخرون (Cem & others,2020) لتوضيح ودراسة التأثير الوسيط للتركيز التنظيمي لمتخصصي الرعاية التعليمية في العلاقة. بين التزاهم الوظيفي ورضاهم الوظيفي واستخدمت المقابلة كأداة

جمع البيانات من (650) موظفاً وموظفة، ومن أهم نتائج الدراسة، أن الالتزام الوظيفي كان ذا دلالة إحصائية للرضا الوظيفي وقد تبين أن التركيز الترويجي للتركيز التنظيمي له تأثير وسيط على العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي، في حين إن التركيز على الوقاية لم يكن كذلك، وإن الالتزام الوظيفي كان ذا دلالة إحصائية للرضا الوظيفي.

وهدفنا دراسة بركات (2015) التعرف على مدى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم، واستخدمنا الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (380) معلماً ومعلمة و(60) مديراً ومديرة، وطُبقت عليهم الاستبانة كأداة للدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الالتزام الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظر مدراء المدارس كانت ايجابية، واختلاف مديري المدارس والمعلمين في تحديد مستوى التقديرات حيث كان المتوسط العام للالتزام الوظيفي للمعلمين بدرجة متوسطة، بينما كان هذا التقدير من وجهة نظر المعلمين أنفسهم بدرجة مرتفعة جداً. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية تبعاً لمتغير الجنس لصالح المعلمات، وعن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص و الخبرة والمرحلة التدريسية و المؤهل العلمي.

وكما هدفت دراسة شرتيه (2013) إلى التعرف على مستوى إدارة الجودة الشاملة لدى مديري مدارس محافظة رام الله و البيرة من وجهة نظر المعلمين و علاقتها بالالتزام الوظيفي، واستخدمنا الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (460) معلماً ومعلمة طبقت عليهم الاستبانة بعد التأكد من صدقها وثباتها.

وقد أظهرت النتائج أن تقديرات معلمي المدارس في محافظة رام الله والبيرة لمستوى إدارة الجودة الشاملة لدى مديري المدارس عالية، وكما أظهرت أن تقديرات معلمي المدارس في محافظة رام الله والبيرة لمستوى

الإلتزام الوظيفي عالية، وكذلك أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة الجودة الشاملة والإلتزام الوظيفي لدى المعلمين.

وهدفت دراسة واتسن (Watson,2009) إلى الكشف عن العلاقة بين السلوكيات القيادية والرضا والالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب في جامعة ويسنكس المجتمعية واستخدم الباحث المنهج الارتباطي، وطُبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة تكونت من (359) عضو هيئة تدريس في كليات الطب البيطري والصيدلة والتمريض، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين سلوكيات القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية

وهدفت دراسة توماس (Thomas,2008) إلى دراسة تصورات الإداريين أعضاء هيئة التدريس والعاملين حول المناخ التنظيمي والالتزام الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي المسيحية، واعتمد الباحث المنهج الارتباطي، وطُبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (975) من الإداريين والعاملين في مؤسسات التعليم العالي المسيحية، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وتصورات العاملين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس حول الإلتزام الوظيفي، وكما بينت النتائج أن متغير العمر والمنصب كانا عوامل تنبؤ للإلتزام الوظيفي لدى الإداريين العاملين وأعضاء هيئة التدريس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تنوعت الدراسات السابقة التي أجريت في فترات زمنية تركزت ما بين (2000_2022) بما يتعلق ويرتبط بموضوع الدراسة، وقد تمت مقارنتها بالدراسة الحالية، وتم الوصول إلى مجموعة من أوجه الاتفاق والاختلاف، يمكن ترتيبها على النحو التالي:

الأهداف:

تتفق معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الهدف العام، فقد سعت دراسة حشيش (2020) إلى التعرف على مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مدارس التربية الفكرية، وهدفت دراسة الجاف والجزاني(2019) إلى التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين إدارة الذات وأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وهدفت دراسة العواودة (2017) إلى التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، في حين هدفت دراسة سيد (2021) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الأبعاد الخمسة لليقظة الذهنية والهناء الذاتي الوظيفي والكشف عن إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي من الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية. كما وهدفت دراسة سيد أحمد (2020) إلى استكشاف ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي (أي أداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل المضاد للإنتاج) والرضا الوظيفي، وهدفت دراسة أبو سلطان (2021) إلى قياس أثر الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط على العلاقة بين التنمية المهنية وجودة المخرجات التعليمية في مدارس الأنروا من وجهة نظر المدراء.

الأداة:

إن غالبية الدراسات السابقة اعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وفقاً لطبيعة الدراسة ومنهج البحث، كدراسة دراسة واتسن (Watson,2009) ودراسة بركات(2015) ودراسة أبو سلطان (2021) ودراسة غيج (Gage,2003) ودراسة الرشيدى(2020) ودراسة تريسي (Tracy, 2007) وفي هذا إشارة إلى أن الاستبانة أداة جيدة ومناسبة لجمع بيانات الدراسة والدراسات المشابهة لها، في حين قامت الباحثة بتطوير مقياس الطمأنينة النفسية بعد الاطلاع على الأدب التربوي ومقاييس الطمأنينة النفسية في عدة دراسات منها دراسة أبو هدرس (2017) ودراسة الدليمي وآخرون (2013)، كما استخدمت دراسة الرفاعي(2021) مقياسين لجمع البيانات، الأول لقياس مستوى اليقظة الذهنية لدى معلمي الدراسات

الاجتماعية. والثاني لقياس قدرتهم على حل مشكلات الغرفة الصفية، وطبقت دراسة عامر(2021) الأدوات التالية: مقياس التمكين النفسى والرضا الوظيفى ،ومقياس الإلتزام الوظيفي.

العينة:

ركزت الدراسات السابقة على إجراء الدراسات على عينات مختلفة كدراسة طعمة ومزعل (2020) من (200) معلمة ودراسة الجاف والجزائري(2019) من (250) معلماً ومعلمة الملتحقين بالمدارس الابتدائية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد ودراسة الخريشة (2019) من (29) مديراً ومن (250) معلماً ومعلمة ودراسة الشرفات والقطيش(2018) من (74) معلماً ومعلمة واقتصرت دراسة جونزاليز وأموتيو، وأوريول، وبيسكيرا (Oriol, Amutio, Gonzalez and Bisquerra ,2016) على عينة قوامها (420) طالباً في مدراس التعليم الثانوي. ودراسة (النعمان و الخطاف،2013) طبقت على معلمي التربية الخاصة.

النتائج:

اقتربت نتائج هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات السابقة، كما أوضحت دراسة أبو سلطان (2021) عن وجود تأثير جزئي للإلتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط على العلاقة بين التنمية المهنية للمعلمين وجودة المخرجات التعليمية في مدارسهم. كما أوضحت دراسة الرشيدى(2020) أن المعلمين لديهم التزم وظيفي عالٍ في الأبعاد: العاطفي، والمعياري، والتزام استمراري بدرجة متوسطة، وأن المعلمين يستمدون هويتهم من ارتباطهم بالمدرسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.

كما تبين دراسة واتسن(Watson,2009) وجود علاقة ارتباطية طردية بين سلوكيات القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والإلتزام الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استطاعت الباحثة- في ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة متاحة- الاستفادة مما قدمته تلك الدراسات في صياغة أهداف الدراسة وإبراز أهميتها، حيث أفادت الدراسات السابقة في تدعيم الإطار النظري وتوضيح مفاهيم الدراسة: (اليقظة الذهنية، الالتزام الوظيفي، إدارة الذات)، وكذلك في بناء أداة الدراسة، والاستفادة من المعالجة الإحصائية للبحوث والدراسات السابقة، وتحليل النتائج وتفسيرها التي تم الاستفادة منها في إثراء موضوعات الدراسة الحالية إثراءً معرفياً قائماً على أسس موضوعية.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

جاءت الدراسة الحالية للتعرف على إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وكيف تختلف باختلاف الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة. وتميزت هذه الدراسة بأنها من الدراسات القليلة في المجتمع الفلسطيني التي تناولت إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، كما وتميزت الدراسة الحالية من خلال الإضافة العلمية التي سوف تضيفها للمجتمع المحلي؛ حيث يمكن الاستفادة من توصياتها؛ لما لها من دور في دعم التوجه نحو الالتزام الوظيفي، واليقظة الذهنية في محافظة الخليل.

الفصل الثالث

طريقة الدراسة و إجراءاتها

➤ منهج الدراسة

➤ مجتمع الدراسة

➤ عينة الدراسة

➤ أدوات الدراسة

➤ مفتاح التصحيح

➤ متغيرات الدراسة

➤ إجراءات الدراسة

➤ المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل الطرق والإجراءات التي اتبعت، والتي تضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في بناء أدوات الدراسة وخصائصها، ثم شرح مخطط تصميم الدراسة ومتغيراتها، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم المنهج الوصفي التنبؤي؛ إذ يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات حول المتغيرات التي يتناولها، ومن ثم تحديد إذا كانت هناك علاقة بينهما، وتقصي طبيعة تلك العلاقة ووصف العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً باستخدام مقاييس كمية (عوده وملكاوي، 1992)، كما استخدم أسلوب تحليل المسار (Path analysis)، الذي يعتمد على نموذج وصفي للعلاقات بين المتغيرات موضوع الدراسة إذ يعد أسلوب تحليل المسار من أفضل الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها في تحليل معاملات الارتباط بين المتغيرات بهدف تقصي الآثار المباشرة والآثار غير المباشرة (Awang, 2012)، وهو الأنسب لهذه الدراسة ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية للنتائج.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وهي أربعة مديريات الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا والبالغ عددهم (8525) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائية وزارة التربية والتعليم الفلسطينية لعام 2020/2021.

عينة الدراسة:

عينة الدراسة (Sample Study): اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وقد حدد حجم العينة بناءً على معادلة روبرت ماسون، إذ يشير بشماني (2014) أنه يجب تحديد حجم العينة من المجتمع عن طريق معادله إحصائية

وقد بلغ حجم العينة (370) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تم اختيارها بالطريقة العشوائية، والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	110	29.7
	أنثى	260	70.3
	المجموع	370	100.0
المرحلة الدراسية	مرحلة أساسية دنيا	163	44.1
	مرحلة أساسية عليا	134	36.2
	المرحلة الثانوية	73	19.7
	المجموع	370	100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	102	27.6
	6-12 سنة	112	30.3
	13 سنة فأكثر	156	42.2
	المجموع	370	100.0

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت ثلاثة مقاييس لجمع البيانات، هي: مقياس إدارة الذات، مقياس اليقظة الذهنية، ومقياس الالتزام الوظيفي، كما يلي:

أولاً: أداة إدارة الذات

1- وصف الأداة:

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس إدارة الذات للمعلمين المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة

(الشرفات و آخرون 2018)، ودراسة (أحمد 2017)، قامت الباحثة بتطوير مقياس إدارة الذات استناداً إلى تلك الدراسات وتم استخدام (مقياس ليكرت الخماسي) بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً. وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (31) فقرة، كما هو موضح في ملحق (1).

2- صدق الأداة:

أ) الصدق الظاهري (Face validity) لأداة إدارة الذات

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لأداة إدارة الذات، مقياس، عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة والقياس بالتقويم ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (7) محكمين وتظهر أسماء المحكمين، كما هو موضح في ملحق (2)، إذ أعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أجريت التعديلات المقترحة، فعدلت صياغة بعض الفقرات، وحذف ثلاث فقرات وهي: (15، 19، 26) أصبح المقياس مكوناً من (28) فقرة في الصورة النهائية، انظر إلى الملحق رقم (3).

العينة الاستطلاعية

طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (35) معلماً ومعلمة من خارج العينة الأصلية ثم اختيارها عشوائياً من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (الصدق والثبات) في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

ب) صدق الاتساق الداخلي لإدارة الذات :

استخدم صدق البناء، إذ حُسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات، كما هو مبين في الجدول (2):

جدول (2)

نتائج معامل ارتباط بيرسون فقرات مقياس إدارة الذات مع الدرجة الكلية للمقياس.

الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرة
	إدارة الذات		
.77**	15	.69**	1
.69**	16	.61**	2
.75**	17	.59**	3
.60**	18	.49**	4
.76**	19	.44**	5
.51**	20	.47**	6
.76**	21	.77**	7
.68**	22	.53**	8
.74**	23	.62**	9
.66**	24	.46**	10
.55**	25	.69**	11
.47**	26	.60**	12
.52**	27	.71**	13
.36*	28	.57**	14

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.05 < p) **دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (.01 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2) أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع

الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً و تراوحت (.36-.77)، و بالتالي فإن ما سبق يشير إلى صدق فقرات

المقياس، انظر إلى الملحق رقم (4).

ب) ثبات أداة إدارة الذات:

للتأكد من ثبات أداة إدارة الذات، فقد جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي، باستخدام معامل كرونباخ

ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، بعد استخراج الصدق، كما استخدمت طريقة

التجزئة النصفية بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية وقد صحح الاختبار عن طريق معادلة تصحيح

جوتمان (Guttman)، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3)

قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا		التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح	معامل جتمان
إدارة الذات	27	0.93	0.913	0.954	0.947*

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (** يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس إدارة الذات بلغت (0.93). أما قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية فقد بلغت (0.95). وتعتبر هذه القيم مرتفعة اذا بلغ معامل كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.93) وقابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

ثانياً: أداة اليقظة الذهنية

1 وصف الأداة

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي والدراسات السابقة وعلى مقاييس اليقظة الذهنية للمعلمين المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة مخامرة (2021)، ودراسة الهاشم والشريفي (2017)، قامت الباحثة بتطوير مقياس اليقظة الذهنية استناداً إلى تلك الدراسات. وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (32) فقرة، واستخدم التدرج الخماسي (ليكرت) بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً، كما هو موضح في ملحق

رقم (1)

2 صدق الأداة

أ) الصدق الظاهري (Face validity) لأداة اليقظة الذهنية

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لأداة اليقظة الذهنية، عرضت أداة في صورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (7)

محكمين، كما هو موضح في ملحق (2)، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أجريت التعديلات المقترحة، فعدلت صياغة بعض الفقرات، وحذف خمس فقرات وهي (2,4,17,30,32) أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (27) فقرة أي في الصورة المعدة للتطبيق على العينة الاستطلاعية، وهذا ما يظهر في الملحق رقم (3).

ب) صدق الاتساق الداخلي (Construct Validity) لأداة اليقظة الذهنية:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لمقياس اليقظة الذهنية، كما هو مبين في الجدول (4):

جدول (4)

قيم معامل ارتباط فقرات مقياس اليقظة الذهنية مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=35)

الارتباط مع الدرجة الكلية	الفرقة	الارتباط مع الدرجة الكلية	الفرقة
اليقظة الذهنية			
.62**	15	.55**	1
.60**	16	.53**	2
.77**	17	.64**	3
.72**	18	.62**	4
.68**	19	.76**	5
.72**	20	.61**	6
.58**	21	.71**	7
.59**	22	.65**	8
.77**	23	.60**	9
.59**	24	.76**	10
.74**	25	.69**	11
.67**	26	.64**	12
.52**	27	.77**	13
-	-	.64**	14

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4) أن قيم معامل ارتباط الفقرات تراوحت ما بين (-.58-

.77)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً؛ لذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس وهذا ما

يعبر عن صدق فقرات المقياس.

ج) ثبات أداة اليقظة الذهنية:

للتأكد من ثبات أداة اليقظة الذهنية، فقد جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي، باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، بعد استخراج الصدق، كما استخدمت طريقة التجزئة النصفية بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية وقد صحح الاختبار عن طريق معادلة تصحيح جوتمان (Guttman)، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا		التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح	معامل جتمان
اليقظة الذهنية	27	0.95	0.935	0.966	0.963*

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (***) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول (5) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لمقياس اليقظة الذهنية بلغت (0.95). أما قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية حيث بلغ معامل جتمان للدرجة الكلية للمقياس فقد بلغت (0.96). وتعتبر هذه القيم مرتفعة وقابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

ثالثاً: أداة الالتزام الوظيفي

1) وصف الأداة

من أجل تحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية، وبعد اطلاع الباحثة على الادب التربوي والدراسات السابقة وعلى أدوات الالتزام الوظيفي المستخدمة في بعض الدراسات ومنها: دراسة أبو سلطان (2021) ودراسة أبو طير (2021)، قامت الباحثة بتطوير مقياس الالتزام الوظيفي استناداً إلى تلك الدراسات. وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (35) فقرة، واستخدم التدرج الخماسي (ليكرت) بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً، كما هو موضح في ملحق (1).

2) صدق الأداة

أ) الصدق الظاهري (Face validity) لأداة الالتزام الوظيفي

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين لأداة الالتزام الوظيفي، عُرِضت الأداة في صورته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه، وقد بلغ عددهم (7) محكمين، كما هو موضح في ملحق (2)، إذ أعتد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة. وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين، أُجريت التعديلات المقترحة، فُعِدلت صياغة بعض الفقرات وعددها خمسة وهي (21, 22, 23, 29, 34)، وحذف بعض الفقرات أصبح المقياس مكوناً من (29) فقرة في الصورة المعدة للتطبيق على العينة الاستطلاعية، انظر إلى الملحق رقم (3).

ب) صدق البناء (Construct Validity) لأداة الالتزام الوظيفي :

تم التحقق من صدق الأداة بحساب، معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي، كما هو مبين في الجدول (6):

جدول (6)

قيم معامل ارتباط فقرات مقياس الالتزام الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=35)

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الفقرة
.06	.75**	16	1
.52**	.78**	17	2
.46**	.71**	18	3
.60**	.69**	19	4
.37*	.57**	20	5
.38**	.44**	21	6
.55**	.54**	22	7
.45**	.62**	23	8
.44**	.62**	24	9
.56**	.70**	25	10
.66**	.54**	26	11
.71**	.48**	27	12
.65**	.71**	28	13
.54**	.59**	29	14
.69**	.79**	30	15

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01 < p)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (6) أن قيمة معامل ارتباط الفقرة: (16)، كانت ذات درجة غير مقبولة وغير دالة إحصائياً، وتحتاج إلى حذف، أما قيم معامل ارتباط باقي الفقرات فقد تراوحت ما بين (37-79)، وكانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً؛ لذلك حذفت الفقرة: (16)، وأصبح عدد فقرات المقياس (29) فقرة، كما هو في ملحق (3).

النتائج لأداة الالتزام الوظيفي:

للتأكد من ثبات أداة الالتزام الوظيفي، فقد جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي، باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات العينة الاستطلاعية، كما استخدمت طريقة التجزئة النصفية بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية وقد صحح الاختبار عن طريق معادلة تصحيح جوتمان (Guttman)، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

قيم معامل الثبات لمقياس إدارة الذات

المقياس	عدد الفقرات	التجزئة النصفية	
		معامل سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط
الالتزام الوظيفي	29	0.959	0.922
معامل الثبات	معامل الثبات	معامل سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط
		0.946*	0.93

(*) يتم اعتماد معامل جتمان في حال عدم تساوي نصفي المقياس // (**) يتم اعتماد معامل سبيرمان براون في حال تساوي نصفي المقياس

يتضح من الجدول (7) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لمقياس الالتزام الوظيفي بلغت (0.93).

أما قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية فقد بلغت (0.946). وتعتبر هذه القيم مرتفعة وقابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تصحيح أدوات الدراسة

أولاً- أداة إدارة الذات: تكونت أداة إدارة الذات في صورته النهائية بعد قياس الصدق من (28)، فقرة كما هو موضح في ملحق (4)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي لإدارة الذات.

ثانياً- أداة اليقظة الذهنية: تكونت أداة اليقظة الذهنية في صورته النهائية بعد قياس الصدق من (27)،

فقرة، كما هو موضح في ملحق (4)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي لليقظة الذهنية.

ثالثاً- أداة الالتزام الوظيفي: تكونت أداة الالتزام الوظيفي في صورته النهائية بعد قياس الصدق من

(29)، فقرة، كما هو موضح في ملحق (4)، وقد مثلت جميع الفقرات الاتجاه الإيجابي للالتزام الوظيفي.

وقد طلب من المستجيب تقدير إجاباته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان

للفقرات كما يلي: بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات،

بدرجة قليلة (2) درجتان، بدرجة قليلة جداً (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى

عينة الدراسة، حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات وتصنيف المستوى إلى ثلاثة

مستويات: مرتفع، ومتوسطة ومنخفض، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{1-5}{3} \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \text{طول الفئة}$$

وبناءً على ذلك، فإنّ مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

جدول (8)

درجات احتساب مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي	
2.33 فأقل	مستوى منخفض
2.34 - 3.67	مستوى متوسط
3.68 - 5	مستوى مرتفع

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة.
- المتغير الوسيط: إدارة الذات

- المتغير المستقل: اليقظة الذهنية.
- المتغير التابع: الالتزام الوظيفي.

إجراءات الدراسة

نفُذت الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. جمع المعلومات من العديد من المصادر كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة.
2. تحديد مجتمع الدراسة، ومن ثم تحديد عينة الدراسة.
3. تطوير أدوات الدراسة من خلال مراجعة الأدب التربوي في هذا المجال.
4. تحكيم أدوات الدراسة المراد تطبيقها على عينة الدراسة.
5. تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، إذ شملت (35) من المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك بهدف التأكد من دلالات صدق وثبات أدوات الدراسة.
6. تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأصلية، والطلب منهم الإجابة على فقراتها بكل صدق وموضوعية، وذلك بعد إعلامهم بأن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
7. إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، حيث استخدم برنامج الرزمة الإحصائي (SPSS, 28) لتحليل البيانات، وإجراء التحليل الإحصائي المناسب.
8. مناقشة النتائج التي أسفر عنها التحليل في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة، والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات وبعد جمعها قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS, 28) وبرنامج (AMOS, 24)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية .
2. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، لتحديد معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الدراسة بالدرجة الكلية، وفحص العلاقات بين المقاييس.
3. معادلة كرومباخ ألفا، ومعامل التجزئة النصفية لتحديد معامل ثبات مقياس الدراسة.
4. أسلوب تحليل المسار (Path Analysis)، بهدف اختبار الأثر المباشرة (Direct Effects)، والأثر غير مباشر (Indirect Effects)، والأثار الكلية (Total Effects)، للمتغيرات باستخدام طريقة التمهيد (Bootstrapping).
5. اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)، لفحص الفروق تبعاً إلى متغير الجنس.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الفروق تبعاً إلى متغيري: المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة .
7. اختبار شافيه (Scheffe) للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع
عرض نتائج الدراسة

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها التي تم طرحها، كما يلي:

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى إدارة الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الأول حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس

إدارة الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس إدارة الذات وعلى المقياس ككل مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	1	4.50	0.639	90.0	مرتفع
2	12	4.39	0.714	87.8	مرتفع
3	9	4.31	0.617	86.2	مرتفع
4	3	4.28	0.654	85.6	مرتفع
5	7	4.26	0.614	85.2	مرتفع
6	6	4.21	0.596	84.2	مرتفع
7	19	4.20	0.780	84.0	مرتفع
8	21	4.19	0.650	83.8	مرتفع
9	14	4.19	0.667	83.8	مرتفع
10	8	4.18	0.645	83.6	مرتفع
11	27	4.18	0.655	83.6	مرتفع
12	4	4.18	0.746	83.6	مرتفع
13	2	4.17	0.637	83.4	مرتفع
14	15	4.16	0.649	83.2	مرتفع
15	13	4.16	0.659	83.2	مرتفع
16	18	4.14	0.663	82.8	مرتفع
17	25	4.13	0.596	82.6	مرتفع
18	26	4.13	0.621	82.6	مرتفع

مرتفع	82.2	0.648	4.11	23	19
مرتفع	81.8	0.650	4.09	17	20
مرتفع	81.6	0.642	4.08	24	21
مرتفع	81.6	0.680	4.08	5	22
مرتفع	81.4	0.677	4.07	16	23
مرتفع	80.8	0.672	4.04	22	24
مرتفع	79.8	0.646	3.99	20	25
مرتفع	77.2	0.774	3.86	11	26
متوسط	72.2	0.874	3.61	10	27
مرتفع	82.8	0.395	4.14		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس إدارة الذات بلغ (4,14) وبنسبة مئوية (82.8%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس إدارة الذات تراوحت ما بين (3.61 - 4.50).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الثاني، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس اليقظة الذهنية وعلى المقياس ككل مرتبة

تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	24	4.10	0.632	82.0	مرتفع
2	1	4.08	0.655	81.6	مرتفع
3	14	4.08	0.664	81.6	مرتفع
4	3	4.05	0.660	81.0	مرتفع
5	27	4.05	0.671	81.0	مرتفع
6	15	4.04	0.622	80.8	مرتفع
7	10	4.02	0.706	80.4	مرتفع
8	13	4.02	0.715	80.4	مرتفع
9	20	4.01	0.645	80.2	مرتفع
10	21	4.01	0.646	80.2	مرتفع
11	26	4.01	0.675	80.2	مرتفع

مرتفع	80	0.623	4.00	23	12
مرتفع	80	0.665	4.00	22	13
مرتفع	80	0.671	4.00	25	14
مرتفع	79.8	0.652	3.99	19	15
مرتفع	79.6	0.668	3.98	12	16
مرتفع	79.4	0.759	3.97	4	17
مرتفع	79.2	0.674	3.96	17	18
مرتفع	79.2	0.703	3.96	5	19
مرتفع	79.0	0.697	3.95	9	20
مرتفع	78.6	0.665	3.93	18	21
مرتفع	77.6	0.836	3.88	11	22
مرتفع	77.4	0.665	3.87	16	23
مرتفع	77	0.748	3.85	8	24
مرتفع	75.8	0.812	3.79	2	25
مرتفع	70.4	0.840	3.52	7	26
مرتفع	69.2	0.846	3.46	6	27
مرتفع	79.0	0.454	3.95		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس اليقظة الذهنية بلغ (3.95) وبنسبة مئوية (79.0%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس اليقظة الذهنية تراوحت ما بين (4.10 - 3.46)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ؟

للإجابة عن السؤال الثالث، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مقياس الالتزام الوظيفي وعلى المقياس ككل مرتبة

تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	8	4.50	0.595	90.0	مرتفع
2	11	4.48	0.655	89.6	مرتفع
3	6	4.45	0.658	89.0	مرتفع

مرتفع	88.8	0.712	4.44	20	4
مرتفع	88.4	0.679	4.42	24	5
مرتفع	87.4	0.695	4.37	23	6
مرتفع	86.6	0.657	4.33	27	7
مرتفع	86.4	0.667	4.32	26	8
مرتفع	86.2	0.666	4.31	25	9
مرتفع	86.0	0.659	4.30	2	10
مرتفع	84.4	0.705	4.22	14	11
مرتفع	84.2	0.673	4.21	4	12
مرتفع	83.8	0.695	4.19	13	13
مرتفع	83.6	0.645	4.18	15	14
مرتفع	83.6	0.663	4.18	5	15
مرتفع	82.4	0.695	4.12	19	16
مرتفع	82.2	0.738	4.11	3	17
مرتفع	81.6	0.699	4.08	18	18
مرتفع	81.2	0.761	4.06	10	19
مرتفع	81.0	0.714	4.05	21	20
مرتفع	81.0	0.756	4.05	22	21
مرتفع	80.8	0.855	4.04	7	22
مرتفع	80.2	0.765	4.01	29	23
مرتفع	79.2	0.822	3.96	17	24
مرتفع	78.2	0.828	3.91	1	25
متوسط	73.4	1.168	3.67	9	26
متوسط	72.4	1.061	3.62	28	27
متوسط	65.2	1.187	3.26	12	28
متوسط	63.4	1.242	3.17	16	29
مرتفع	82.0	0.449	4.10		الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة على مقياس الالتزام

الوظيفي بلغ (4.10) وبنسبة مئوية (82.0%) وبتقدير مرتفع، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة

الدراسة عن فقرات مقياس الالتزام الوظيفي تراوحت ما بين (3.17 - 4.50).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الخامس، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقياسين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (14) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (14)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسين بين إدارة الذات و اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)

اليقظة الذهنية		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	إدارة الذات
.000	.719**	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < .001$) (**)

يتضح من الجدول (14) وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)، بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (.719) ويلاحظ أن العلاقة بين إدارة الذات و اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة إدارة الذات ازداد مستوى اليقظة الذهنية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات و الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السادس، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقياسين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (15) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (15)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسين بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)

الالتزام الوظيفي		
إدارة الذات	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
	.726**	.000

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < .001$) (**)

يتضح من الجدول (15) وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)، بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (.726). ويلاحظ أن العلاقة بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة إدارة الذات ازداد مستوى الالتزام الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابع، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين مقياسين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، والجدول (16) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (16)

قيم معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياسين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل (ن=370)

الالتزام الوظيفي		
اليقظة الذهنية	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
	.731**	.000

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha < .001$) (**)

يتضح من الجدول (16) وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .01$)، بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، إذ بلغت قيمة معامل

ارتباط بيرسون (731). ويلاحظ أن العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما ازدادت درجة اليقظة الذهنية ازداد مستوى الالتزام الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: هل تعتبر إدارة الذات متغيراً وسيطاً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

للإجابة عن هذا السؤال، جرى بناء نموذج سببي (Causal Model) بناءً على الخطوات الآتية:

1) بناء نموذج سببي بين متغيرات الدراسة الحالية.

2) انشاء نمط للعلاقة بين المتغيرات بالترتيب.

3) رسم نموذج تخطيطي لمسار العلاقات بين المتغيرات.

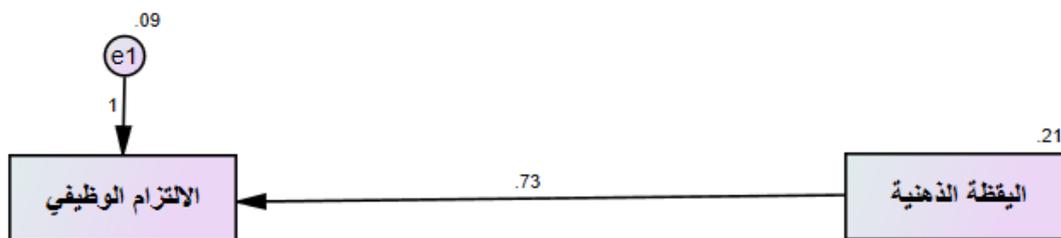
4) حساب معاملات المسار.

5) اختبار حسن المطابقة مع النموذج الاساسي.

6) تحليل وتفسير النتائج.

واستخدم أسلوب تحليل المسار (Path Analysis)، وبهدف التعرف إلى الآثار المباشرة (Direct Effects)، والآثار غير المباشرة (Indirect Effects)، (الوسيط)، والآثار الكلية (Total Effects)، واستخدمت طريقة التمهيد (Bootstrapping)، وتجدر الإشارة إلى أن طريقة التمهيد (Bootstrapping) تعدّ من أفضل الطرق لاختبار العلاقات الوسيطة فهي تتفوق على طريقة بارون وكيني (Baron and Kenny)، وعلى طريقة سوبل (Sobel test)، حيث تقوم طريقة التمهيد (Bootstrapping)، بتوليد مجموعة كبيرة من العينات المسحوبة من العينة الأصلية بطريقة عشوائية مع الإرجاع، إذ تهدف بذلك إلى معالجة دقة تقدير العينات عن طريق إيجاد تقديرات غير متحيزة من مجموعة التقديرات المتحيزة (Awang, 2012 ; Hayes, 2009)، لذا استخدمت طريقة التمهيد (Bootstrapping)، عن طريق برنامج (AMOS) وذلك

بإعادة المعاينة (5000) مرة، مع تصحيح الانحياز بنسبة (95%) بهدف اختبار الوساطة وتقدير قيم التأثيرات المباشرة والغير مباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية، ويوضح الشكل (1) نتائج التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط في النموذج، كما يوضح الجدول (12) نتائج قيم معامل الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط في النموذج، كما ويوضح الشكل (2) تحليل المسار للتأثيرات المباشرة للنموذج، كما يوضح الجدول (13) نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة والغير مباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية:



شكل (1)

التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع قبل إدخال المتغير الوسيط

يتضح من الشكل (1) وجود تأثير مباشر للعقيدة الذهنية على الالتزام الوظيفي، ويوضح الجدول (12) نتائج قيم الانحدار للتأثير المباشر للعقيدة الذهنية على الالتزام الوظيفي ودلالته الإحصائية:

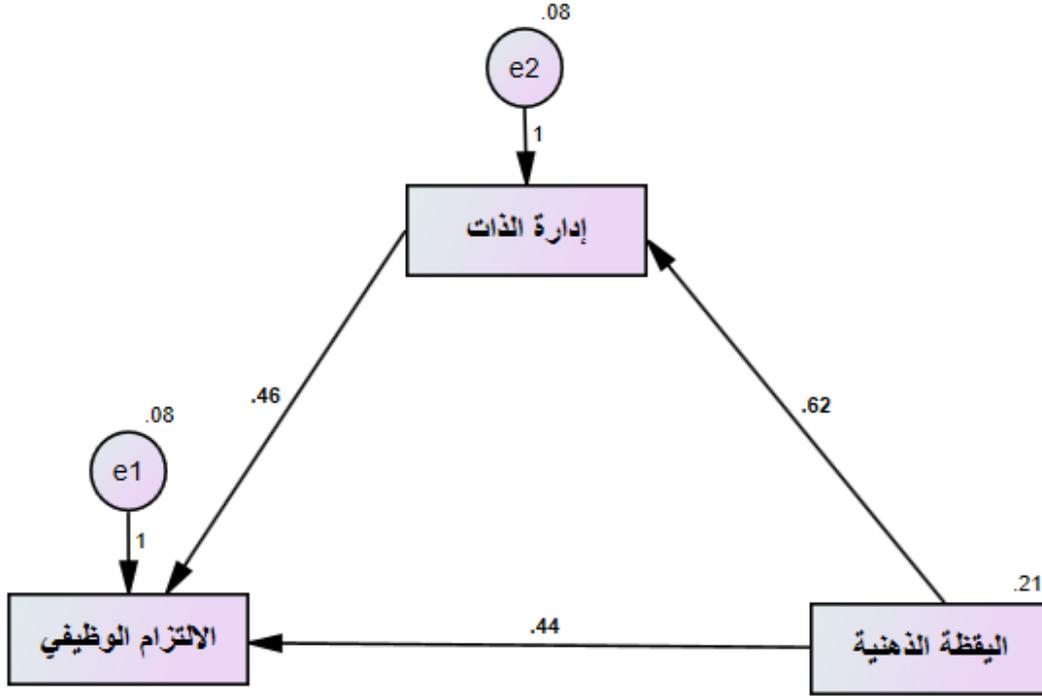
جدول (12)

قيم الانحدار للتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع

المسار	قيمة B	الخطأ المعياري SE	القيمة الحرجة	قيمة P-Value
العقيدة الذهنية -> الالتزام الوظيفي	.725	.035	20.566	< .000**

الاختصاصات: B = معامل الانحدار ؛ *دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$) (**)

يلاحظ من الجدول (12) وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين العقيدة الذهنية والالتزام الوظيفي، إذ بلغت قيمة التأثير (.725)، وبدلالة إحصائية أقل من ($p < .01$). ويوضح الشكل (2) تحليل المسار للنموذج:



شكل (2):

نموذج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة للنموذج

يتضح من الشكل (2) وجود تأثير مباشر لليقظة الذهنية على الالتزام الوظيفي من جهة وإدارة الذات على الالتزام الوظيفي من جهة أخرى، ويوضح الجدول (13) نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية ودلالاتهم الإحصائية.

جدول (13)

نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية

المسارات	قيمة B	الخطأ المعياري SE	القيمة الحرجة	قيمة P-Value
الأثار المباشرة				
اليقظة الذهنية -> إدارة الذات	.617	.031	19.602	< .000**
اليقظة الذهنية -> الالتزام الوظيفي	.442	.046	9.622	< .000**
إدارة الذات -> الالتزام الوظيفي	.459	.053	8.616	< .000**
الأثار غير المباشرة				
اليقظة الذهنية -> الالتزام الوظيفي	.283	.064	4.422	< .000**
الأثار الكلية				
اليقظة الذهنية -> الالتزام الوظيفي	.725	.035	20.566	< .000**

الاختصارات: B = معامل الانحدار ؛ *دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .01$)

يتضح من الجدول (13)

- وجود تأثير مباشر دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية وإدارة الذات إذ بلغت قيمة التأثير (0.617)، كما جاءت قيمة التأثير المباشر بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي دالة إحصائياً إذ بلغت قيمة التأثير (0.442). كذلك وجود تأثير مباشر دالة إحصائياً بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي بلغ (0.459).
- جاءت قيمة الأثر الغير مباشر لليقظة الذهنية على الالتزام الوظيفي في ظل وجود إدارة الذات كمتغير وسيط (0.283). وهي دالة إحصائياً مما يعني وجود تأثير للمتغير الوسيط إدارة الذات على العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، أي أن المتغير الوسيط إدارة الذات أسهم في خفض العلاقة بين المتغير المستقل اليقظة الذهنية والمتغير التابع الالتزام الوظيفي، كما وجاءت قيمة الأثر الكلية لليقظة الذهنية على الالتزام الوظيفي في ظل وجود إدارة الذات كمتغير وسيط (0.725) وهي دالة إحصائياً.

وفي ضوء ما أشار إليه أوانج (Awang, 2012)، أنه إذا كان التأثير الغير المباشر من خلال المتغير الوسيط دال إحصائياً، والتأثير المباشر للمتغير المستقل على التابع دال إحصائياً في ظل وجود المتغير الوسيط، فإن المتغير الوسيط (إدارة الذات) يعد وسيطاً جزئياً (Partial Mediation) للعلاقة بين المتغير المستقل (اليقظة الذهنية) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً إلى متغيرات: (الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة)؟

حيث انبثق عنه الفرضيات الآتية:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية

ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس؟

لفحص الفروق بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي

للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، استخدم اختبار (ت) للعينات

المستقلة (Independent Samples t-test)، كما هو موضح في الجدول (17).

الجدول (17):

نتائج اختبار (ت) (Independent- Sample t-test) للتعرف على الفروق بين متوسطات مستوى إدارة الذات

ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير

الجنس (ن = 370).

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
إدارة الذات	ذكر	110	4.20	.385	1.806	.072
	أنثى	260	4.12	.398		
اليقظة الذهنية	ذكر	110	4.04	.432	2,595**	.010
	أنثى	260	3.91	.458		
الالتزام الوظيفي	ذكر	110	4.17	.447	1.854	.066
	أنثى	260	4.08	.449		

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، درجات الحرية = 368
 قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (17) إلى ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات

للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة

(1.806) بدلالة إحصائية (0.072)، وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى اليقظة الذهنية للمعلمين

في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2.595)

بدلالة إحصائية (0.010) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، وكانت الفروق

لصالح الذكور بمتوسط حسابي (4.04) مقابل (3.91) للإناث، أي أن الذكور لديهم يقظة ذهنية أكثر من الإناث.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.845) بدلالة إحصائية (0.066) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية؟

لفحص الفروق بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير المرحلة الدراسية، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير المرحلة الدراسية. والجدولان (18) و(19) يبينان ذلك:

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغيرات
0.395	4.15	163	مرحلة أساسية دنيا	إدارة الذات
0.400	4.11	134	مرحلة أساسية عليا	
0.385	4.20	73	المرحلة الثانوية	
0.476	3.93	163	مرحلة أساسية دنيا	اليقظة الذهنية
0.441	3.94	134	مرحلة أساسية عليا	
0.429	4.00	73	المرحلة الثانوية	
0.450	4.13	163	مرحلة أساسية دنيا	الالتزام الوظيفي
0.482	4.07	134	مرحلة أساسية عليا	
0.383	4.12	73	المرحلة الثانوية	

يتضح من خلال الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (19) يوضح ذلك:

جدول (19)

نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
إدارة الذات	بين المجموعات	.385	2	.192	1.233	.293
	داخل المجموعات	57.233	367	.156		
	المجموع	57.618	369			
اليقظة الذهنية	بين المجموعات	.225	2	.112	0.545	.580
	داخل المجموعات	75.753	367	.206		
	المجموع	75.978	369			
الالتزام الوظيفي	بين المجموعات	.310	2	.155	0.768	.465
	داخل المجموعات	74.228	367	.202		
	المجموع	74.539	369			

تشير البيانات الواردة في الجدول (19) إلى ما يلي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (1.233) بدلالة إحصائية (0.293) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى اليقظة الذهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.545) بدلالة إحصائية (0.580) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.768) بدلالة إحصائية (0.465) وهي أقل من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟

لفحص الفروق بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً إلى متغير سنوات الخدمة، ومن ثم استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق تبعاً إلى متغير سنوات الخدمة. والجدولان (20) و(21) يبينان ذلك:

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المتغيرات
.434	4.04	102	أقل من 5 سنوات	إدارة الذات
.367	4.13	112	6-12 سنة	
.373	4.22	156	13 سنة فأكثر	
.487	3.87	102	أقل من 5 سنوات	اليقظة الذهنية
.419	3.93	112	6-12 سنة	
.449	4.01	156	13 سنة فأكثر	
.452	3.98	102	أقل من 5 سنوات	الالتزام الوظيفي
.442	4.10	112	6-12 سنة	
.437	4.19	156	13 سنة فأكثر	

يتضح من خلال الجدول (20) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ومن أجل معرفة إن كانت هذه الفروق قد وصلت لمستوى الدلالة الإحصائية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، والجدول (21) يوضح ذلك:

جدول (21)

نتائج تحليل التباين الأحادي بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
إدارة الذات	بين المجموعات	2.103	2	1.052	6.953**	.001
	داخل المجموعات	55.514	367	.151		
	المجموع	57.618	369			
اليقظة الذهنية	بين المجموعات	1.338	2	.669	3.289**	.038
	داخل المجموعات	74.640	367	.203		
	المجموع	75.978	369			
الالتزام الوظيفي	بين المجموعات	2.691	2	1.346	6.874**	.001
	داخل المجموعات	71.847	367	.196		
	المجموع	74.539	369			

تشير البيانات الواردة في الجدول (21) إلى ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (6.953) بدلالة إحصائية (0.001) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لمن لديهم 13 سنة فأكثر.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى اليقظة الذهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (3.289) بدلالة إحصائية (0.038) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لمن لديهم خبرة من 6-12 سنة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (6.874) بدلالة إحصائية (0.001) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لصالح من لديهم خبرة 13 سنة فأكثر .

وللكشف عن موقع الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة بين متوسطات مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة، أُجري اختبار (Scheffe) والجدول (22) يوضح ذلك :

جدول (22)

نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لمستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة

المتغيرات	المستوى	المتوسط	أقل من 5 سنوات	12-6 سنة	13 سنة فأكثر
إدارة الذات	أقل من 5 سنوات	4.04			
	12-6 سنة	4.13			
	13 سنة فأكثر	4.22			
اليقظة الذهنية	أقل من 5 سنوات	3.87			
	12-6 سنة	3.93			
	13 سنة فأكثر	4.01			
الالتزام الوظيفي	أقل من 5 سنوات	3.98			
	12-6 سنة	4.10			
	13 سنة فأكثر	4.19			

تشير البيانات الواردة في الجدول (22) إلى ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في مستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة بين (أقل من 5 سنوات) و (13 سنة فأكثر)، جاءت الفروق لصالح (13 سنة فأكثر).

الفصل الخامس

الفصل الخامس

تفسير نتائج الدراسة والتوصيات

تفسير النتائج والتوصيات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى إدارة الذات لدى المعلمين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل؟

أظهرت النتائج أن مستوى إدارة الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإدارة الذات (4.14) وبنسبة مئوية (82.8%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المعلمين قادرين على إدارة ذاتهم ويظهر هذا من خلال امتلاكهم الكفايات والمهارات اللازمة في مواجهة المواقف الطارئة في المواقف التعليمية، فهم قادرين على التخطيط الذاتي السليم وكذلك المراقبة والتقييم لما يخططون له مما يجعل لديهم إدارة ذاتية والمعلم الذي يمتلك مستوى عالياً من إدارة الذات لديه المهارة على توظيفها في المواقف التعليمية في تحقيق أهدافه التي وضعها مسبقاً، وبناء على الفقرات الأعلى في متوسطاتها في مقياس إدارة الذات يظهر لنا ان كل ما كان المعلم مؤهلاً تأهيلاً علمياً ومهنياً قبل الخدمة وأثناء الخدمة فإن ذلك ينعكس على مستوى ادائه وادراته لذلك ويمكن ان يعزى المستوى العالي من إدارة الذات الى قدرة المعلم على تحمل المسؤولية والمهنية وضبطه لانفعالاته وتفكيره المرن الايجابي في كيفية إدارة المواقف التعليمية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة طعمة ومزعل(2020) التي أظهرت أن مستوى إدارة الذات لدى المعلمين مرتفع، والتي ترى أن إدارة الذات تتمثل في القدرة على ضبط النفس والقدرة على التحكم بالانفعالات بمختلف المواقف.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس

الحكومية في محافظة الخليل؟

أظهرت النتائج أن مستوى اليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإدارة الذات (3.95) ونسبة مئوية (79%).

ويستدل من هذه النتيجة أن المعلمين يتمتعون بدرجة مرتفعة من اليقظة الذهنية، وتعزى ذلك إلى أن المعلمين يحللون المواقف التعليمية من أكثر من بُعد ويحاولون توظيف الأساليب والوسائل الأكثر فاعلية في تحقيق الأهداف، مما يجعلهم قادرين على اتخاذ قرارات صائبة في عملية التخطيط والتنفيذ، وهذا يساعد على توقع أكثر من احتمال والتفكير بأكثر من اتجاه في تنفيذ المواقف التعليمية.

إن قدرة المعلم على توقع أي طارئ جديد في الموقف التعليمي ومحاولة وضع تصور لكيفية مواجهته هو الذي يولد لديه درجة من المرونة الذهنية و يحاول جاهداً أن يبتكر إجراءات ابداعية بعيدة عن التقليدية والنمطية فالمعلمون ذوو المرونة الذهنية هم الأكثر بُعداً عن التقليدية والنمطية في العمل، وانهم يسعون للبحث عن كل ما هو جديد من خلال الوسائل التكنولوجية أو الدورات التأهيلية، أو خبرات إبداعية من المعلمين الآخرين.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الرفاعي (2021) التي أظهرت نتائجها أن مستوى اليقظة الذهنية لدى المعلمين كانت مرتفعة، والتي يظهر فيها أن اليقظة الذهنية تساعد المعلمين على الإدراك و أن يكونوا أكثر مرونة للقيام بواجباتهم ولإنشاء بيئة تعليمية إيجابية، وكذلك ساعدت المعلمين على على مواجهة المشكلات والتوصل إلى حلها داخل الغرفة الصفية وبمرونة عالية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإدارة الذات (4.10) وبنسبة مئوية (82%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين يمتلكون درجة من الانتماء والالتزام بالمبادئ الأخلاقية لمهنة التعليم، فالأساس الأخلاقي هو العامل الأكثر تأثيراً لمدى التزام المعلمين بما هو مطلوب منهم من مهام ومسؤوليات، ويحاولون تحسين مستوى أدائهم ما أمكنهم وتحسين مستوى الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، وهذا كله ينعكس على الالتزام بالأنظمة والقوانين المدرسية، ولا ننسى أن توفر مسوى عالٍ من إدارة الذات واليقظة الذهنية يساهم في مستوى الالتزام الوظيفي وينظر المعلم إلى مهنة التعليم أنها من أقدس المهن من منظور ديني يجعله يلتزم بكل ما هو مطلوب، وليس فقط بل محاولته تطويره وبشكل مستمر.

و اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو سلطان (2021) و دراسة بركات (2015) التي توصلت إلى أن الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كان مرتفعاً وكذلك اتفقت مع دراسة آل مسلط والمخلافي (2021) الذي جاء فيها أن درجة الالتزام الوظيفي لدى المشرفين كانت مرتفعة جداً. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة خطار ومشتي (2020) الذي بينت أن درجة الالتزام الوظيفي لدى الاساتذة جاءت بدرجة متوسطة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين إدارة الذات واليقظة الذهنية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة (0.719) وبدلالة إحصائية (0.000) .

وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة (طردية) دالة احصائياً، اي أنه كلما حرص المعلم على إدارة ذاته تزداد لديه اليقظة الذهنية، ويمكن تفسير هذه العلاقة إلى أن اليقظة الذهنية تعني تقبل الذات دون اصدار أحكام، والوعي التام في اللحظة الراهنة، وهذا يدل إلى انه كلما عمل الفرد على إدارة ذاته يكون أكثر تقبل لها وبالتالي تزيد من اليقظة الذهنية لديه، وممارسة تمارين اليقظة الذهنية وزيادتها عن الفرد تعمل على إدارة مشاعره، وتقليل التوتر لديه، وتعمل على التطوير المعرفي له، وتحسن من علاقاته الاجتماعية، وتعمل على تحسين الصحة البدنية له، وتقوي من ذاكرته، مما يساعده في إدارة ذاته.

ويمكن تفسير هذه العلاقة ان احدى أهم المقومات عند المعلم هو وجود اليقظة الذهنية، وبدون ذلك يفقد المعلم القدرة على إدارة الذات، وإدارة المواقف التعليمية بصورة صحيحة فالتمييز اليقظ أي القدرة على التمييز بين الفوارق والاختلافات بين الاشخاص يجعل المعلم قادراً على إدارة ذاته تبعاً لتحكمه بكل المتغيرات في المواقف التعليمية صحيحة التي تؤدي به إلى تقبلها.

وتتفق هذه النتيجة كذلك مع دراسة ايدوجمس (Aydoğmuş,2022) التي اظهرت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية ومستويات الأداء الوظيفي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين إدارة الذات والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة (0.726) وبدلالة إحصائية (0.000).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إحدى الحاجات المهمة لإدارة الذات لدى المعلم وتحكمه وسيطرته على الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها أثناء المواقف التعليمية وتحقيق مستوى عالٍ من النجاح يزيد لدى هذا المعلم الالتزام الوظيفي ولأن النجاح المتتالي للمعلم نتيجة إدارة ذات ناجحة تزيد من دافعيته نحو اتمام المهام التعليمية والعمل على تطويرها في المرات القادمة، وعلى العكس فإن الالتزام الوظيفي المستمر لدى المعلم يزيد من مستوى إدارة المعلم لذاته؛ لأن هذا الالتزام يتطلب منه إدارة ذاتية بأبعاد ومضامين متعددة تؤدي إلى تحقيق النجاح.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة (0.731) وبدلالة إحصائية (0.000).

تشير النتيجة السابقة إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، وهذا يرجع إلى أن تمكن المعلمين من الاستعادة من الأخطاء التي يرتكبونها، تجعلهم أكثر التزاماً بوظيفتهم، وذلك من خلال النظر إلى أخطائهم بوصفها درساً يوظفونها في حياتهم العملية من خلال تجاوزها في المستقبل والعمل على خلق الحلول لكيفية تخطي هذه الأخطاء، وهذا يرجع

بسبب يقظتهم الذهنية التي تمكنهم من الاستفادة من الأخطاء في عملهم وهذا يدل على مدى الالتزام الوظيفي لديهم.

ويمكن تفسيرها إلى أن الوعي والإدراك الذين يمتلكهما المعلمون كما تعكسه درجة اليقظة الذهنية لديهم قد يحفزهم على الإلتزام الوظيفي لمعرفتهم لأهمية العملية التعليمية في بناء قادة المستقبل، والرقي في الأمة نحو مزيد من الازدهار والتطور، وأن اليقظة الذهنية لدى المعلم تجعله منقبلاً لذاته، مما يجعله يتقبل طبيعة عمله وأهميتها، بالتالي يعزز الإلتزام الوظيفي لديه، وانققت هذه النتيجة مع دراسة سيد أحمد (2020) بأن هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السابع: هل تعتبر إدارة الذات متغيراً وسيطاً بين اليقظة

الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

توصلت الدراسة الى ان إدارة الذات تلعب دور المتغير الوسيط بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، حيث عمل على خفض العلاقة بمقدار (0.283) .

وبناءً على نتائج الدراسة الحالية فإنه ينظر إلى إدارة الذات بوصفها متغيراً وسيطاً في علاقة اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي والتوسط الجزئي، وأن تتوسط إدارة الذات بشكل جزئي وبين ذلك أن هناك علاقة ارتباطية بينه وبين المتغيرات (اليقظة الذهنية و الإلتزام الوظيفي).

تعزى النتيجة السابقة إلى الارتباط بين إدارة الذات وكل من المتغيرين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، حيث أنه عندما يكون الفرد راضياً عن ذاته تزيد لديه اليقظة الذهنية، مما يؤدي إلى زيادة الإلتزام الوظيفي لدى المعلم.

حيث وإن إدارة المعلم لذاته تجعله راضياً عنها، ويتوقف عن إصدار الاحكام عليها، وهذا يؤدي إلى زيادة يقظته الذهنية، التي تؤدي على زيادة التزام المعلم بعملة.

وإذا استعرضنا بعض الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي كدراسة العواودة (2017)، إدارة الذات وعلاقتها بالإداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ودراسة الشلوي (2018) اليقظة الذهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالوادمي في جامعة الشقراء، ودراسة سيد أحمد (2019) وهي الدور الوسط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وهي مؤشرات تبين توسط إدارة الذات مع هذه المتغيرات، وكما أوضحت الباحثة في تفسير نتائج الدراسة أن إدارة الذات هي أساس لليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي.

ولم تستطع الباحثة من العثور على دراسات أخذت إدارة الذات كمتغير وسيط بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي، حتى تتمكن من مقارنة نتائج الدراسة في جانب التوسط مع دراسات سابقة ذات صلة مباشرة بموضوع هذه الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى إدارة الذات ومستوى اليقظة الذهنية ومستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل وفقاً إلى متغيرات: (الجنس، المرحلة الدراسية، سنوات الخدمة)؟

حيث انبثق عنه الفرضيات الآتية:

مناقشة الفرضية الأولى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

تشير نتائج إلى أن درجة إدارة الذات لدى المعلمين لا تتأثر باختلاف جنسهم، حيث إن الذكور والإناث متفقون على ضرورة ممارسة إدارة الذات، وكذلك تلقي المعلمين الذكور والإناث لدورات تدريبية متشابهة بالقيادة التربوية، وهذا ينعكس على إدارة الذات في المواقف التعليمية التي يحصل عليها من المعلم من الخبرات السابقة والتي حصل عليها المعلمون من خلال تفاعلهم مع البيئة المحيطة.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الشرفات والقطيش (2018) التي أظهرت أيضاً عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

مناقشة الفرضية الثانية: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى اليقظة الذهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

جاءت نتيجة وجود فروق في اليقظة الذهنية لدى المعلمين الذكور أكثر من الإناث إلى طبقة التنمية الاجتماعية للذكور من الصغر، وتحمل المسؤولية أكثر من الإناث وهذا يحفزهم على تنمية مهارات اليقظة الذهنية لديهم، وأن الذكور يميلون إلى الانتباه للمعارف، والعواطف والانفعالات، وكما أنهم

يصفون خبراتهم واحاسيسهم بشكل صريح ولفظي ،ولديهم قدرة عالية على التعامل مع المواقف بأبعادها ومضامينها و قلة المسؤوليات على كاهلهم يولد لديهم يقظة ذهنية مرتفعة على خلاف الإناث اللواتي لديهن الكثير من المسؤوليات سواء بالمدرسة أو في البيت مما يقلل من اليقظة الذهنية لدى الإناث.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة أحمد(2021) التي أظهرت وجود فروق في مستوى اليقظة الذهنية بمتغير الجنس لصالح الذكور.

الفرضية الثالثة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى الالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق في الالتزام الوظيفي بين الذكور والإناث يعود إلى أن الوصف الوظيفي هو واحد لكل من المعلمين والمعلمات، وبالتالي هم يقومون بنفس المهام وهذا يولد لديهم التزام وظيفي بنفس المستوى، وأضف إلى ذلك أن الأنظمة والقوانين والمدرسية هي نفسها في مدارس الذكور ومدارس الإناث مما يجعل درجة الالتزام الوظيفي متساوية بينهم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة آل مسلط والمخلافي(2021) التي أظهرت عدم وجود فروق بمستوى الالتزام الوظيفي لمتغير الجنس.

الفرضية الرابعة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق في إدارة الذات لمتغير المرحلة الدراسية وذلك لأن التأهيل ما قبل الخدمة وأثناء الخدمة هو نفس التأهيل إذ أن البرامج الأكاديمية في الجامعات متشابهة وبذلك لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المرحلة الدراسية.

إن إدارة الذات في المراحل التعليمية متشابهة؛ ولأن المواقف التعليمية من حيث الإجراءات والأنشطة هي نفس الترتيب وهذا ما يلاحظ في الخطط الدراسية للدروس والوحدات.

وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق في اليقظة الذهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية حيث إن المعلمين في المراحل الأساسية الدنيا مع المراحل العليا يحتاجون إلى مستوى من اليقظة الذهنية أثناء عملهم والقيام بكافة الأنشطة و المهام التعليمية، بل إن معلمي المرحلة الأساسية الدنيا هم بحاجة إلى يقظة ذهنية أعلى من المراحل العليا لسرعت التغيرات في المواقف التعليمية.

وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق في الالتزام الوظيفي لمتغير المرحلة الدراسية وتعزى هذه النتيجة إلى النظام التعليمي بأنظمتهم وقوانينه وهي نفس الأنظمة ولا تميز بين مرحلة وأخرى، وكذلك فإن الالتزام الوظيفي له بُعد أخلاقي قيمي بغض النظر عن المرحلة الدراسية.

وانتقلت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بركات (2015) التي أظهرت عدم وجود فروق لمستوى الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية.

الفرضية الخامسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات مستوى إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

أظهرت النتائج وجود فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح من لديه 13 سنة فأكثر، ويبدو أن سنوات الخدمة تزيد من مستوى إدارة الذات والمرونة الذهنية والالتزام الوظيفي؛ لأن الخبرات المتراكمة

على 13 سنة فأكثر يجعل من المعلم والمعلمة قادرين على امتلاك المتغيرات الثلاث بشرط وجود عامل النمو المهني (أي التطور الذاتي للمعلم) بإطلاعهما على كل ما هو جديد في اطار تخصصه، وقدرته على التعامل مع التكنولوجيا ووسائل التواصل الإجتماعي، وتبادل المعرفة مع المعلمين الآخرين وهذا يجعلهما قادرين على امتلاك مستوى عالٍ من المتغيرات الثلاث.

إضافةً الى انه كلما زادت سنوات خدمته فإن المشاكل التربوية والإجتماعية عند المعلمين تقل وتجعله قادراً على التغلب على المشكلات والصعاب التي تواجهه وبكل أشكالها، وهذا يرتبط بمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلم، أي أن المتغيرات الثلاث لدى المعلم مرتبطة ببعضها كلما زادت سنوات الخدمة لدى المعلمين.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات كل من طعمة ومزعل (2020) ودراسة أحمد (2021)، ودراسة عامر (2021) التي أظهرت وجود فروق لصالح سنوات الخدمة الأعلى.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- تطوير برامج تأهيلية للمعلمين الذين لديهم سنوات خدمة أقل من 13 سنة في المتغيرات الثلاث (إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي).
- توصي الدراسة كذلك بزيادة مستوى اليقظة الذهنية عند المعلمات من خلال تطوير برامج تدريبية تُعنى باليقظة الذهنية.
- كذلك تضمين المتغيرات الثلاث (إدارة الذات واليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي) في المساقات التدريسية لإعداد الطلبة قبل الخدمة في كليات التربية.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

إبرييم، سامية، يمينة، بوقندرة. (2019). واقع الالتزام التنظيمي للأفراد داخل المؤسسة، مجلة

الدراسات المالية المحاسبية والإدارية، 6 (1)، 84-104

أبو سلطان، وسام. (2021). الالتزام الوظيفي لدى المعلمين كمتغير وسيط بين التنمية المهنية

وجودة المخرجات التعليمية في مدارس الأونروا بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، رسالة ماجستير

غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

أبو طير، آيات. (2021). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية التابعة لبلدية القدس للإدارة

بالتجوال وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة،

جامعة الخليل، فلسطين.

أبو معيلق، أماني جمال نبيان. (2012). علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي

أحمد، هبة. (2013). أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في

الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

أحمد، محمد. (2020). الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية

والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية

والاجتماعية، 59 (1)، 23-50.

أحمد، مروة. (2021). أنماط الشخصية وعلاقتها بمهارات إدارة الذات لدى عينة من طالب

الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، مصر.

أحمد، مصطفى. (2021). الذكاء الروحي وعلاقته بكل من اليقظة العقلية والابتكارية الانفعالية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمحافظة المنيا. *مجلة كلية الآداب بالوادي الجديد*، 1(14)، 458-553

الأردن.

الأردن.

آل مسلط، محمد والمخلافي، سلطان. (2021). دور المشرف التربوي في إدارة التغيير وعلاقته بمستوى الالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة عسير. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 1(9)، 171-212.

بركات، زياد. (2015). الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين أنفسهم، *مجلة أفكار وآفاق*، 4(5)، 137-162.

بشمانى، شكيب. (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية، *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 36(5)، 85-100

جابر، عبد الله. (2009). إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتياً لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت، *مجلة بحوث التربية النوعية*، 14(1)، 424-455
الجامعة الإسلامية، غزة.

الجزائري، محمد كاظم. (2019). إدارة الذات وعلاقتها بأنماط الضبط الصفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. *مجلة الفتح*، 1(80)، 1-80.

حسين، بانقا؛ لفرشوطي، أحمد. (2018). الأثر الوظيفي و علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة تبوك، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية. 28 (1)، 661-681.

حشيش، شيماء. (2020). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الفكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمياط، مصر.

حمد، روية. (2016). درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الخريشة، قويسر. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية بمديرية التربية والتعليم للواء الموقر لإدارة الذات وعلاقتها بمشاركة المعلمين في صنع القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

دودين، أحمد. (2020). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.

الرشيدي، بدر. (2020). واقع تحقيق أبعاد الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في دولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، 28 (3)، 288-323.

الرفاعي، عبير. (2021). اليقظة الذهنية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية وعلاقتها بمهاراتهم في حل مشكلات الغرفة الصفية، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، 17 (3)، 475-491.

الزهراني، حسن. (2010). الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بإدارة الوقت لدى عينة من طلاب جامعة حائل. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

سليمان، عزة.(2021). الفروق في إدارة الذات لدى طالب المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير النوع، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، مصر.

سيد، الحسين. (2021). الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية كمنبئ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة العربية للآداب والدراسات الإسلامية، 5(16)، 69-102.

السيد، سمر.(2015). إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، (4)، 77-97.

الشخانة، شافي.(2020). الضغوط النفسية و علاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الشرفات، حسين والشرفات، صالح والقطيش، حسين. (2018). مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. (20)، 75-85.

شريته، هيلينا. (2013). إدارة الجودة الشاملة لدى مديري مدارس محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

الشلوي، علي.(2018). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالودامي في جامعة الشقراء، مجلة البحث العلمي في التربية، 9(19)، 1-24.

الصادق، فاطمة ومحروس، غادة. (2020). اليقظة الذهنية وعلاقتها بإدارة الوقت دراسة ميدانية على معلمات رياض الأطفال بمدينة حائل، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(22)، 21-46.

طعمة، حسين. (2020). إدارة الذات لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية*، 45(1)، 150-177.

عامر، إيمان. (2021). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والالتزام المهني لدى المعلم، *مجلة البحث العلمي في التربية*، 22(4)، 76-117.

عبد الحافظ، بدر. (2020). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة، *مجلة التربية المقارنة والدولية*، 13(13)، 147-200.

عبد الحميد، عزة. (2016). إدارة الذات كمتغير وسيط بين التفكير الإيجابي والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ*، 16(6)، 343-393.

عبد المطلب، السيد وخريبة، إيناس. (2020). اليقظة العقلية في ضوء نظرية لانجر Langer وعلاقتها بكل الاتجاه نحو التخصص وأسلوب التعلم ونوع الاختبار التحريري المفضل لدى طلبة، *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 69(69)، 146-190.

العزي، أحلام والشمسي، عبد الأمير. (2013). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، *مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(205)، 343-366.

عمر، معاذ. (2020). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالتفكير الإبداعي لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في محافظة طولكرم، *مجلة فلسطين التقنية*، 4(10)، 105-128.

العمرات، محمد. (2020). الالتزام التنظيمي وأثره في جودة الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة التقنية، *مجلة العلوم التربوية*، 3(28)، 293-332.

العواودة، ابتهاج. (2017). إدارة الذات وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

عيد، أسماء. (2019). التدفق النفسي وعلاقته بالتكؤ الأكاديمي واليقظة العقلية لدى الطالبات بكلية التربية بالوادي الجديد، *مجلة الطفولة والتربية*، (40)، 331-390.

المحرزي، صالح. (2017). إدارة الذات وفن قيادة الآخرين، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، مصر.

محمد، أميرة. (2019). اليقظة العقلية في التدريس والتقاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، *مجلة كلية التربية بينها*، 1(117)، 399-482.

مخامرة، كمال. (2021). اليقظة الذهنية و علاقتها بالقيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية تربية وتعليم يطا من وجهة نظر المعلمين، *مجلة جامعة الخليل*، 2(43)، 437-466.

المخلافي، سلطان وآل مسلط، محمد. (2021). دور المشرف التربوي في إدارة التغيير وعلاقته بمستوى الإلتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بمنطقة عسير، *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، (9)، 171-212.

المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير غير منشورة، مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة آل البيت،

مشتي، لروية وخطار، زهية. (2020). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري)، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 6(2)، 134-150.

معمرى، حمزة. (2016). دور محددات الرضا الوظيفي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المؤسسات دراسة ميدانية على عينة من عمال سونلغاز "ورقلة"، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية*، 8(8)، 307-321.

نصير، نوال. (2016). *إدارة الوقت لحياة أفضل*، أمواج للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن.
النعمان، علي والخطاف، نواف. (2013). إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التربية الخاصة، *مجلة التجديد في عالم الإبداع الرياضي*. 1(1)، 41-56.

الهاشم، أماني والشريفي، عباس. (2017). *درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط:الأردن.

الهذلي، رجوه. (2010). *إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

ياسين، أسعد عبد الرحمن أسعد. (2019). *أثر نظام الرقابة الداخلية على الالتزام الوظيفي في*

المراجع الأجنبية:

- Abele, A, & Wiese, B. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81(4), 733-749.
- Awang, Z. (2012). *Structural equation modeling using AMOS graphic*. Penerbit University Teknologi MARA.
- Aydogmus, C. (2022). mindfulness and job performance :The mediating role of self-esteem. *Trends in business and economics*.36(4),315-324.
- Deci, E., & Ryan, R. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press
- Gage, C. Q.(2003) The meaning and measure of school mindfulness: exploratory analysis. *DAI-A*, 65(1),32.
- Garcia, E.(2011). *A tutorial on correlation coefficients*, information-retrieval-
<https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099eada.pdf>.
- Gerhardt, M. (2007). Teaching self-management .The design and implementation of self-management tutorials, *journal of education for business*,83(1),11-18.
- Gonzalez, L, Amutio, A, Oriol X. and Bisquerra, R. (2016). Habits related to relaxation and mindfulness of high school students: Influence on classroom climate and academic performance, *Revista de Psicodidactica*, 21(1), 121-138.
- Gozalo, R. Tarres, J., Ayora, A., Herrero, M., Kareaga, A. & Roca, R. (2019). Application of a mindfulness program among healthcare professionals in an intensive care unit: Effect on burnout, empathy and self-compassion. *Medicina Intensiva (English Edition)*, 43(4), 207- 216.

- Hayes, A. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, (76), 408–420. Doi: 10.1080/03637750903310360.
- Hippler, B. (2000). *Self-management by beginning special education teachers unpublished PhD*. Thesis Ohio, The Ohio state University.
- Howard.K,Thomas.B, Meyer.J. (2009). *commitment in Organization: Accumulated Wisdom and New Direc organizational frontiers*.
- Kim ,Soo et. al (2021). The mediating effect of individual regulatory focus in the relationship between career commitment and job satisfaction. *European, Journal of Training and Development* ,25(2/3) ,166-180.
- langer, E, & Beck, A. (1979). What do we really know about Mindfulness-Based Stress Reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64.
- Pepping, C.& Duvenage, M. (2016).The origins of individual differences in dispositional mindfulness, *Personality and Individual Differences*, 93(1), 130-136.
- Rodriquez. J. (2016). Mindful instructional leadership: The connection between principal mindfulness and school practices, *DAI-A* 76(11).
- Shella, S. (2006). *Emotional intelligence in the hospitality industry: a comparison study* : doctor in philosophe.
- Tracy, J. (2007). Mindfulness and enabling school structure as predictors of school effectiveness. *DAI-A* 68(02).

ملحق رقم (1): أدوات الدراسة في صورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم



كلية التربية

قسم الإدارة التعليمية

برنامج ماجستير الإدارة التعليمية

الأستاذة/الدكتورة/الفاضلة/ :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين الإلتزام الوظيفي واليقظة الذهنية للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل". لذلك فقد تم تطوير ثلاثة مقاييس لقياس إدارة الذات والالتزام الوظيفي، واليقظة الذهنية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال، تأمل الباحثة منكم تحكيم هذه الأدوات من خلال إبداء ملاحظاتكم ومقترحاتكم من حيث:

❖ الصياغة اللغوية لل فقرات.

❖ مدى ملائمة الفقرات لمجالات الرسالة.

❖ أي تعديلات أو مقترحات ترونها مناسبة.

وشاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: خلود خليل العطاونة

البيانات العامة:

الخيارات			البيانات
الثالث	الثاني	الأول	
	<input type="checkbox"/> مرحلة أساسية عليا	<input type="checkbox"/> مرحلة أساسية دنيا	المرحلة الدراسية
	<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس
<input type="checkbox"/> 13 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/> 7-12 سنة	<input type="checkbox"/> 1-6 سنوات	سنوات الخدمة

أولاً: مقياس إدارة الذات

إدارة الذات هي: القدرة على تحقيق الأهداف الشخصية للفرد بأعلى كفاءة ما يحقق الرخاء والسعادة له (أحمد، 2013).

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	أحضر الى المدرسة والإجتماعات لها في الوقت المحدد.					
2	أستخدم الوسائل التي تعين على إنجاز المهام التعليمية بكفاءة.					
3	أبدأ مهامي وأنها في الوقت المحدد.					
4	أحدد جدول زمني لكل المهام اليومية لي.					
5	لدي من المرونة ما يجعلني أواجه المواقف الطارئة في العمل .					
6	أخطط حسب الاولويات في العمل.					
7	أحدد اهدافي التعليمية بدقة ووضوح.					
8	أخطط لاي مهمة وأتنبأ بالنتائج المترتبة على ذلك .					
9	أحاول ان تكون أهدافي واقعية وقابلة للتحقيق.					
10	أميل أحياناً إلى مشاركة الآخرين في التخطيط الدراسي					
11	ليس من السهل أن أقبل أفكار اخرى حتى أقتنع بها.					
12	أقبل نقد الآخرين لي.					
13	أستطيع بناء علاقات ناجحة مع زملائي والطلبة .					
14	أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي الوظيفية.					
15	أشجع الطلبة على تبني آراء إيجابية.					
16	أمتلك مهارات الاتصال الفعالة مع الآخرين.					
17	أستطيع التكيف مع الظروف في المواقف التعليمية.					
18	أستخدم وسائل التكنولوجيا لتحقيق أهدافي التعليمية.					
19	أراعي مبدأ الفروق الفردية بين المتعلمين.					
20	أحدد متطلبات المهمة قبل البدء بها.					

					21 أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل.
					22 أشارك الآخرين في الأنشطة الاجتماعية المختلفة.
					23 لدي القدرة على الإدراك وبشكل كلي.
					24 أشعرُ بدرجة عالية من الرضا عن الحياة
					25 أميل إلى تقييم أهدافي بشكل دائم .
					26 ليس من السهل أن أقبل أفكار أخرى حتى أقتنع بها.
					27 أفكر بأكثر من حل للمشكلة الواحدة .
					28 أميل إلى جمع المعلومات من أكثر من مصدر موثوق
					29 أتخذ القرار بما يتناسب مع طبيعة الموقف التعليمي.
					30 أعدل في خططي إذا تغيرت الظروف.
					31 تطوير القدرات والمهارات اساس النجاح في عملي كمعلم /ة.

ثانياً: مقياس اليقظة الذهنية:

اليقظة الذهنية : قدرة الفرد على التركيز بالحاضر دون إطلاق حكم سواء سلبي أم إيجابي، ويكون الاهتمام باللحظة الحالية فقط. (Gazzola,2016)

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	استخدم استراتيجيات التفكير الإبداعي لمواجهة أي مشكلة					
2	أقبل أفكار الآخرين حتى لو تعارضت مع أفكاري.					
3	لدى القدرة على التنبؤ بالتطورات المستقبلية في إطار العمل					
4	أزود الطلبة بتغذية راجعة حول مستوى أدائهم.					
5	أتفاعل مع الطلبة بروح الدعابة والاحترام المتبادل.					
6	أتوق الى معرفة كل ما هو جديد في إطار تخصصي.					
7	أشارك بالدورات التأهيلية للمعلمين الجدد والقدامى					
8	أميل الى توظيف أساليب غير تقليدية في معالجة الأمور التعليمية.					
9	أقبل التحديات مهما كانت صعبة					
10	أحاول أن أتعامل مع أكثر من بُعد في الموقف الواحد.					
11	أمتلك الخبرة في "إدارة المواقف التعليمية وبنجاح.					
12	أتحاور مع زملائي المعلمين حتى نصل الى قرار مشترك					
13	لدي قدرة على الإحساس بالمشكلات قبل أن تحدث.					
14	أميل إلى أسلوب العصف الذهني مع الطلبة للوصول للحل الأفضل.					
15	اشجع طلبتي على التفكير في طريقة تفكيرهم					
16	لدي القدرة على معالجة المعلومات في الموقف التعليمي وبمستوى عالٍ.					

					17	أستطيع معالجة أكثر من مثير في آنٍ واحد.
					18	لدي القدرة على استنباط أفكار جديدة من الأفكار المطروحة .
					19	لدي اهتمامات و ميول متنوعة.
					20	أستطيع الربط وإدراك العلاقة بين المتغيرات في المشكلة
					21	يمكنني أن أوظف المفردة الواحدة بأكثر من سياق لغوي
					22	أتأمل الخبرات والمعرفة المكتسبة من أي موقف تعليمي
					23	أتمثل المعرفة بسياقات جديدة غير التي وجدت بها.
					24	أطبق المعرفة الجديدة في مواقف متعددة.
					25	أميل إلى التركيز على الطريقة للوصول إلى الإجابة أكثر من الإجابة نفسها.
					26	أعيد تشكيل وبناء المعلومات في بنيتي المعرفية.
					27	أضيف للمادة التعليمية معنى بربط الجديد بالقديم.
					28	أحدث تكاملاً بين المعارف والمفاهيم بالموقف المناسب
					29	أكتشف وبسرعة أي خطأ في أدائي.
					30	لدي القدرة على الاستدلال من الرموز اللغوية.
					31	أحاول بناء المعرفة لدى طلبتي من خلال الخرائط المعرفية.
					32	أمتلك إحساساً لمستقبل أداء وظيفي أفضل.

ثالثاً: مقياس الالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي هو : حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق و تشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها ، ويستطيع التنبؤ برغبة الفرد في تحقيق عمل متفرد و متميز داخل المؤسسة ، ببذله أكبر جهد لديه ، و كذلك رغبته في البقاء بالمؤسسة و الإستمرار بعمله.(معمرى،2016).

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة جداً	درجة قليلة
1	يوجد لدي انتماء قوي لمدرستي.					
2	أقوم بواجبي حتى احافظ على سمعة مدرستي.					
3	أشعر بأن حل مشاكل المدرسة هي جزء من مسؤولياتي.					
4	يتعامل المعلمين مع بعضهم كأسرة واحدة.					
5	لدي استعداد لاستغلال أقصى قدراتي من أجل تحقيق أهداف المدرسة.					
6	أشعر بالفخر عندما أنجح في أي عمل بالمدرسة.					
7	اشعر بالذنب اذا قصرت بحق كل من هو بالمدرسة.					
8	اشعر بالالتزام أخلاقي اتجاه العاملين بالمدرسة.					
9	لا أفكر في الانتقال من مدرستي إلى مدرسة أخرى.					
10	أضع مصلحة المدرسة فوق أي اعتبار آخر.					
11	طبيعة وظيفتي كمعلم /ة تتطلب مني الإخلاص للمدرسة.					
12	يوجد لدي رغبة قوية بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام.					
13	تقديري لذاتي عالي بسبب وجودي بالمدرسة.					
14	الانتماء لمدرستي يعني أن أكون مبدعاً في أدائي.					
15	لدي شعور ورضى وظيفي عالي من العمل بالمدرسة.					
16	ينتابني شعور بالقلق من المستقبل عند التقاعد.					
17	أشارك باللجان التي تقدم خدمات متنوعة في المدرسة.					
18	أعترز باستمرار العلاقات بيني وبين زملائي في					

					المدرسة والمدارس الأخرى.
					19 القيادة التشاركية في المدرسة تزيد انتمائي لها.
					20 التزامي بأخلاقيات مهنة التعليم يزيد من انتمائي للمدرسة.
					21 أحرص على ترسيخ القيم التربوية عند طلبة المدرسة.
					22 أسعى جاهداً الى تحقيق رسالة المدرسة.
					23 أحرص ما امكن على عدم الغياب عن المدرسة.
					24 أساعد زملائي في تحقيق النمو المهني لهم.
					25 أشارك بالفعاليات والمناسبات العامة في المجتمع.
					26 ألتزم دائماً بالحضور إلى الدوام في الوقت المحدد.
					27 ألتزم بقوانين المدرسة وأنظمتها ولا أخالفها.
					28 أسعى إلى تطوير أدائي المهني ما أمكن.
					29 أتابع كل ما هو جديد في إطار عملي في المدرسة.
					30 أقوم بالمهام والمسؤوليات المنوطة بي حسب الوصف الوظيفي لي كمعلم/ة.
					31 الموضوعية في تقييم الاداء للمعلم/ة يزيد من انتمائي للمدرسة.
					32 أسعى الى الالتزام بالدورات التأهيلية لتحسين أدائي كمعلم/ة
					33 أحافظ على ممتلكات المدرسة مثل بيتي.
					34 أقتصد ما أمكن في النفقات المدرسية.
					35 أحاول توجيه وإرشاد المعلمين ذوي الانتماء المتدني للمدرسة.

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة
1	د. كمال مخامرة	جامعة الخليل
2	د. منال أبو منشار	جامعة الخليل
3	د. كرم الكركي	جامعة الخليل
4	د. محسن عدس	جامعة القدس
5	د. حكم حجة	جامعة فلسطين التقنية خضوري / فرع العروب
6	أ.د. عفيف زيدان	جامعة القدس
7	أ.د. سامي عدوان	جامعة الخليل

ملحق رقم (4): مقاييس الدراسة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التعليمية

المعلم/ة الفاضل/ة تقوم الباحثة بدراسة حول "إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والإلتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، والخروج بنتائج وتوصيات قد تساهم في تحسين مستوى اعداد و تأهيل المعلمين قبل وأثناء الخدمة. وبالتالي فان البيانات والمعلومات التي تقدمونها في هذه الاستبانة ستستخدم للأغراض العلمية فقط، وستعامل بسرية تامة. برجاء إبداء التعاون وتقديم المساعدة الممكنة لنجاح هذه الدراسة، وذلك من خلال التقيد بالتعليمات الواردة والالتزام بها أثناء عملية الإجابة عليها.

وشاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: خلود خليل العطاونة

الإرشادات والتعليمات:

- 1- قم بتعبئة هذا الجزء من الإستبانة مرة واحدة فقط على النحو التالي:
- 2 -ضع إشارة صح أمام كل بند من بنود الإستبانة المجدولة في الخانة التي تناسبك من خانات الأعمدة .

البيانات العامة:

الخيارات			البيانات
الثالث	الثاني	الأول	
	<input type="checkbox"/> أنثى	<input type="checkbox"/> ذكر	الجنس
<input type="checkbox"/> المرحلة الثانوية	<input type="checkbox"/> مرحلة أساسية عليا	<input type="checkbox"/> مرحلة أساسية دنيا	المرحلة الدراسية
<input type="checkbox"/> 13 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/> 6-12 سنة	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة

أولاً: مقياس إدارة الذات

إدارة الذات هي: القدرة على تحقيق الأهداف الشخصية للفرد بأعلى كفاءة ما يحقق الرخاء والسعادة له (أحمد، 2013).

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	ألتزم بالحضور إلى المدرسة بشكل دائم في الوقت المحدد.					
2	أستخدمُ الوسائل التي تعين علي إنجاز المهام التعليمية بكفاءة.					
3	أنجز المهام المدرسية في الوقت المحدد لها.					
4	ألتزم بجدول زمني لإنهاء المهام المدرسية .					
5	أواجه المواقف الطارئة بمستوى عالٍ من المرونة.					
6	أخطط حسب الأولويات في العمل المدرسي.					
7	أحدد اهدافي التعليمية بدقة ووضوح.					
8	أهتم بمستوى النتائج المتوقع تحقيقها في أي مهمة.					
9	أحاول ان تكون أهدافي قابلة للتحقيق.					
10	أميل أحيانا إلى مشاركة الآخرين في التخطيط الدراسي					
11	ليس من السهل أن أقبل أفكار أخرى قبل أن أقتنع بها.					
12	أقبلُ نقد الآخرين لي.					
13	أستطيع بناء علاقات ناجحة مع الطاقم المدرسي .					
14	أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي المهنية.					
15	أمتلك مهارات الاتصال الفعالة مع الآخرين.					
16	أستطيع التكيف مع الظروف المتغيرة في المواقف التعليمية.					
17	أحبذ التفكير الإبداعي في مواجهة المواقف التعليمية.					
18	أحدد متطلبات المهمة قبل البدء بها.					
19	أراعي الموازنة بين واجباتي الأسرية ومتطلبات العمل.					

					أشارك زملائي في المدرسة في الأنشطة الاجتماعية المختلفة.	20
					أميل إلى إدراك المواقف بصورة كلية.	21
					إدارتي لذاتي تزيد من مستوى الرضا عن الحياة لدي.	22
					أميل إلى تقييم أهدافي بشكل دائم.	23
					أفكر بأكثر من حل للمشكلة الواحدة.	24
					أميل إلى جمع المعلومات من أكثر من مصدر موثوق	25
					أخذ القرار بما يتناسب مع طبيعة الموقف التعليمي.	26
					أعدل في خططي إذا تغيرت الظروف.	27
					النجاح في عملي كمعلم/ة يتطلب تطوير المهارات والكفايات بشكل مستمر.	28

ثانياً: مقياس اليقظة الذهنية:

اليقظة الذهنية: هي حالة عقلية تتطلب درجة عالية من التركيز والانتباه والوعي للأحداث الراهنة بجوانبها المختلفة ومن دون إصدار أحكام. (شاهين وريان، 2020).

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1	أفكر بعمق في أي موقف تعليمي طارئ.					
2	لا تؤثر الأزمات على سير عملي كمعلم/ة.					
3	أحاول أن أنظر إلى كل الأبعاد لمواجهة أي مشكلة للطلبة.					
4	لا أتسرع في إصدار أحكام مطلقة في عملي.					
5	أبتعد ما أمكن عن التفكير بإطار واحد في أي قضية.					
6	أقضي وقت طويل في معالجة المواقف وقت الأزمات.					
7	أستشعر بالمشكلة قبل حدوثها في المدرسة.					
8	أميل الى توظيف أساليب غير تقليدية في معالجة الأمور التعليمية.					
9	أقبل التحديات مهما كانت صعبة.					
10	أمتلك الخبرة الكافية في إدارة المواقف التعليمية وبجاح.					
11	أناقش زملائي المعلمين في قضايا مستقبلية.					
12	لا استسلم لرأي واحد عند اتخاذ القرار المناسب.					
13	أميل إلى أسلوب العصف الذهني مع الطلبة للوصول للحل الأفضل.					
14	أشجع طلبتي على التفكير في طريقة تفكيرهم.					
15	لدي القدرة على معالجة المعلومات و بمستوى عالٍ في المواقف التعليمية.					
16	أستطيع معالجة أكثر من مثير في آنٍ واحد.					
17	لدي القدرة على استنباط أفكار جديدة من الأفكار					

					المطروحة.	
					أستطيع الربط وإدراك العلاقة بين المتغيرات في المشكلة.	18
					يمكنني أن أوظف المعرفة الواحدة بأكثر من سياق لغوي.	19
					أتأمل الخبرات والمعرفة السابقة من أي موقف تعليمي جديد.	20
					أطبق المعرفة الجديدة في مواقف متعددة.	21
					أميل إلى التركيز على طريقة الوصول أكثر من الحل نفسه.	22
					أعيد تشكيل وبناء المعلومات في بنيتي المعرفية بشكل مستمر.	23
					أضيف للمادة التعليمية معنى بربط الجديد بالتقديم ما أمكن.	24
					أحدث تكاملاً بين المعارف والمفاهيم بالموقف التعليمي.	25
					أكتشف وبسرعة أي خطأ في أدائي المهني.	26
					أحاول بناء المعرفة لدى طلبتي من تمثيلات عقلية متنوعة.	27

ثالثاً: مقياس الالتزام الوظيفي

الالتزام الوظيفي هو: حالة نفسية عامة تعبر عن تطابق وتشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة التي يعمل بها ، ويستطيع التنبؤ برغبة الفرد في تحقيق عمل متفرد و متميز داخل المؤسسة، ببذله أكبر جهد لديه ، وكذلك رغبته في البقاء بالمؤسسة والإستمرار بعمله.(معمرى،2016).

الرقم	البند	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	يوجد لدي مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.					
2.	أقوم بواجبي حتى احافظ على سمعة مدرستي.					
3.	أشعر بأن حل مشاكل المدرسة هي جزء من مسؤولياتي.					
4.	أميل إلى أن أساعد زملائي المعلمين ما أمكن.					
5.	أبذل قصارى جهدي لتحقيق أهداف المدرسة.					
6.	أشعر بالفخر عندما أنجح في أي عمل بالمدرسة.					
7.	أشعر بالذنب عندما أفشل في أداء أي مهمة في المدرسة.					
8.	أشعر بالالتزام الأخلاقي اتجاه وظيفتي كمعلم/ة.					
9.	لا أفكر في أي مهنة أخرى غير التعليم.					
10.	أضع مصلحة المدرسة فوق أي اعتبار آخر.					
11.	طبيعة وظيفتي كمعلم/ة تتطلب مني الإخلاص للمدرسة .					
12.	لدي استعداد بالعمل في المدرسة حتى بعد الدوام.					
13.	تقديري لذاتي عالٍ بسبب نجاحي في العمل المدرسي.					
14.	الانتماء لمدرستي يعني أن أكون مبدعاً في أدائي.					
15.	التزم بأداء المهام بمعايير مهنية عالية.					
16.	أشارك باللجان التي تقدم خدمات خارج إطار المدرسة.					
17.	أقوم ببناء علاقات إيجابية مع أولياء الأمور .					
18.	التزم بكل التوجهات و الإرشادات من قبل المسؤولين في التربية و التعليم.					
19.	أحرص على نقل أي أفكار إبداعية لتطبيقها في مدرستي.					

					20. أحرص على عدم الغياب عن المدرسة قدر الإمكان.
					21. أساعد زملائي في تحقيق النمو المهني لهم.
					22. أشجع على الفعاليات بين المدرسة و المجتمع المحلي.
					23. ألتزم دائماً بالحضور إلى الدوام في الوقت المحدد.
					24. ألتزم بقوانين المدرسة وأنظمتها ولا أخالفها.
					25. أسعى إلى تطوير أدائي المهني بشكل دائم.
					26. ألتزم بالوصف الوظيفي لي كمعلم/ة .
					27. أقوم بالمهام والمسؤوليات المنوطة بي حسب الوصف الوظيفي لي كمعلم/ة.
					28. أقوم بصيانة ممتلكات المدرسة.
					29. أقتصد ما أمكن في النفقات المدرسية.

ملحق رقم (4)

Hebron University
Faculty of Education



جامعة الخليل
كلية التربية

دولة فلسطين
ديوان مديرية التربية والتعليم - الخليل

19-06-2022

الرقم: م خ/42/ت/2022

التاريخ: 2022/06/01

السيد / أ. بسام طهوب المحترم
مدير مديرية التربية والتعليم - الخليل

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد،،

يفيد برنامج ماجستير (الادارة التعليمية) في جامعة الخليل أن الطالبة خلود خليل العطاونه الرقم الجامعي (22019012) هي احد طلبة برنامج الماجستير وهي في طور جمع المعلومات لدراستها بعنوان:

إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى عينه من المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

يرجى مساعدتها في تسهيل مهمتها لاعداد الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

د. كمال مخامرة
عميد كلية التربية
رئيس لجنة الدراسات العليا



د. كمال مخامرة
11/6/2022

ملحق رقم (5)



الرقم: و ت / ١٤ / ٢٠٢٢
التاريخ: 03 / 08 / 2022م

لمن يهمه الأمر

* تسهيل مهمة بحثية *

يهديكم مركز البحث والتطوير التربوي أطيب تحية، ورجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة:

* خلود خليل أحمد العطاونه *

من جامعة الخليل للحصول على المعلومات اللازمة لإعداد دراسة بعنوان:

* إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية

في محافظة الخليل *

ملاحظات:

- تتضمن الدراسة تطبيق استبانة على عينة مكونة من 521 من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريات (الخليل، جنوب الخليل، شمال الخليل، يطا).
 - الاستجابة على الأكواد البحثية من قبل عينة المبحوثين طوعية.
 - يتم تطبيق أدوات البحث عبر النماذج المحوسبة دون تواصل وجاهي مع المبحوثين.
 - ترفق لكم اطار مدارس مديريات العينة للتواصل عبر الايميل مع مدرام المدارس برباط الأداة البحثية المحوسب.
- مع الاحترام،،

د. محمد مطر
مدير عام مركز البحث والتطوير التربوي



تسعة:

عطوفة وكيل الوزارة المحترم.

عطوفة الوكلاء المساعدين المحترمين.

السادة منراء عامسين التربية والتعليم في مديريات (الخليل، جنوب الخليل، شمال الخليل، يطا) المحترمين.

د. محمد عبد الفتاح عجوة / المحترم / المشرف على الدراسة - بريد الكتروني: Molsammadi@hebron.edu

ملحق رقم (6)

بسم الله الرحمن الرحيم

تم النظر في رسالة الباحثة: خلود خليل أحمد العطاونة الموسومة ب: "إدارة الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والالتزام الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، ووجدتها خالية من الأخطاء اللغوية التي تتعلق بصفات الأصوات ومخارجها، وكذلك أوزان الكلمات واشتقاقها، والتراكيب النحوية وإعرابها، وقد حرصت الباحثة على انتقاء الألفاظ الدالة على دلالة البحث ومعانيه، وكذلك المحافظة على الرسم الإملائي الصحيح للعربية، فغدا بحثها ذا إخراج لغوي سديد مرده الدقة في انتقاء الألفاظ التي تتوافق مع البحث العلمي الحديث، وقد كان لي شرف الاطلاع على هذه الرسالة وإجراء القلم في التصحيح اللغوي فقط لما وقع من سهو دون قصد من الباحثة، وهذا التقرير الذي أشير إليه هو ما رأيته وقرأته ووجدته، وما شهدت إلا بما علمت، والكمال لله تعالى، فكل ابن آدم خطاء .

د. تقي الدين عبد الباسط التميمي/

أستاذ مشارك/ علم اللغة

جامعة فلسطين التقنية/ خضوري

تقي الدين عبد الباسط التميمي
2023/1/30