كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي

اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

Mental alertness and its Relation to The Quality of Performance in Hebron Governorate Schools among Educational Counselors

إعداد الباحثة

رانيه عز الدين الهشلمون

إشراف الدكتور

كمال مخامرة

قدمتْ هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي

من كلية الدراسات العليا في جامعة الخليل

1440هـ-2019م

إجازة الرسالة

اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل

إعداد

رانيه عز الدين الهشلمون

إشراف

د. كمال مخامرة

نوقشت هذه الرسالة يوم الإثنين بتاريخ 2019/3/25م واجيزت من أعضاء لجنة المناقشة:

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
د. كمال مخامرة/ مشرفاً رئيسياً	.....
د. خالد قطوف / ممتحناً خارجياً	.....
د. محمد عجوة / ممتحناً داخلياً	.....

الخليل-فلسطين

1440هـ -2019م

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾

(المجادلة: 11)

الإهداء

إلى روح والدي ووالدتي رحمهما الله

إلى شريك عمري .. إلى النور الذي ينير لي درب النجاح ..الحافظ للعهد والوفاء .. زوجي الغالي

إلى قرة العين ومصابيح الحياة ومهج الدنيا أبنائي ساره ..يوسف ..سيما ..يعقوب ..مريم

إلى المربية الفاضلة والأخت الغالية بشرى

إلى إخوتي وأخواتي الأفاضل

إلى منارات العلم ... أساتذتي الأجلاء

إلى كل من منحني المعرفة ومهد لي طريق العلم والنور

الباحثة

رانيه عزالدين الهشلمون

إقرار:

أقر أنا مُعِدّة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد اخر.

التوقيع:.....

رانيه عزالدين الهشلمون

التاريخ:

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على نبيه الصادق الأمين فبعد أن منَّ الله علي بإتمام كتابة رسالتي هذه، لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور كمال مخامره، الذي أشرف على رسالتي، وما قدمه من آراء وإرشادات سديدة ساهمت في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

ولا أنسى أساتذة ومدرسي كلية التربية بجامعة الخليل لما قدموه من نصح وتوجيه طيلة أيام دراستي في برنامج الماجستير للإرشاد النفسي بجامعتي \ جامعة الخليل .

وكل الشكر والتقدير والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لما قدموا من آراء نيره أثرت الرسالة .

وأهدي باقات من الشكر والتقدير إلى قسم الإرشاد التربوي في محافظة الخليل ولعينة الدراسة من مرشدين ومرشدات المدارس الحكومية في محافظة الخليل متمنياً لهم التوفيق في مسيرتهم المهنية.

كما أتقدم بأسمى أيات العرفان والجميل لكل من قدم لي الدعم والمساندة والتشجيع في مسيرتي التعليمية هذه، وأخص بالذكر زوجي وأبنائي وأهلي وأصدقائي سائلة المولى عز وجل أن يبارك لهم في علمهم وعملهم .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحثة

رانيه عزالدين الهشلمون

فهرس المحتويات

الإهداء ..... أ
إقرار: ..... ب
شكر وتقدير ..... ت
فهرس المحتويات ..... ث
فهرس الجداول ..... ح
فهرس الملاحق ..... د
ملخص الدارسة باللغة العربية ..... ذ
ملخص الدارسة باللغة الإنجليزية ..... ز

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأسئلتها 1

مقدمة الدراسة 2
مشكلة الدراسة 6
فرضيات الدراسة 7
أهمية الدراسة 8
أهداف الدراسة 9
مصطلحات الدراسة 9
محددات الدراسة 10

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة 12

الأدب التربوي المتعلق باليقظة الذهنية. 13
أولاً اليقظة الذهنية 13
خصائص اليقظة الذهنية 15
فوائد اليقظة الذهنية 16
مزايا التدريب على اليقظة الذهنية للمرشدين التربويين 20
مفهوم الأداء الوظيفي للمرشد التربوي: 21
عناصر ومحددات الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين 22
مكونات الأداء الوظيفي 23
عناصر الأداء الوظيفي 24
جودة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين 25
التعريف الاصطلاحي لجودة الأداء الوظيفي 26
عناصر جودة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين 27
مميزات جودة الأداء الوظيفي للمرشدين في العملية التربوية 28

الدراسات السابقة 29
أولاً: الدراسات المتعلقة باليقظة الذهنية.....29
ثانياً الدراسات السابقة الخاصة بجودة الأداء:.....33
التعقيب على الدراسات السابقة 40

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة..... 43

المقدمة.....44
منهج الدراسة 44
مجتمع الدراسة 44
عينة الدراسة.....45
أدوات الدراسة.....46
أولاً: أداة اليقظة الذهنية.....46
ثانياً: أداة جودة الأداء 48
تصحيح الأداة:.....51
المعالجة الإحصائية للبيانات 53
إجراءات تطبيق الدراسة.....53
متغيرات الدراسة.....54

الفصل الرابع: نتائج الدراسة 55

الفصل الخامس: تفسير النتائج والتوصيات..... 70

المصادر والمراجع.....80
المراجع العربية:.....80
المراجع الاجنبية 85
الملاحـق.....88

فهرس الجداول

جدول (1): توزيع مجتمع الدّراسة والعينة وفقاً لمتغيري المديرية والجنس 44

جدول (2): الأعداد، والنسب المئوية لخصائص العينة الديمغرافية حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية.....45

جدول (3): نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة اليقظة الذهنية. 47

جدول (4): نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة جودة الأداء 49

جدول (6): نتائج معادلة الثبات (Cronbach Alpha) لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة 51

جدول (7): مفتاح المتوسطات الحسابية، وطول الخلايا. 52

جدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.....56

الجدول (9): العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء 57

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمستوى اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.....57

جدول (11): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس. 59

جدول (12): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 60

جدول (13): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 61

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات اليقظة الذهنية التي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 62

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية. 63

جدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية. 64

جدول (17): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس. 65

جدول (18): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 66

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. 67

جدول (20): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة 67

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية. 68

جدول (22): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية. 68

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1): مقياس اليقظة الذهنية ومقياس جودة الأداء بصورتهما الاولية 89

ملحق رقم (2): المقاييس بالصورة النهائية 97

ملحق رقم (3) : قائمة أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة 99

ملحق رقم (4): كتاب تسهيل المهمة مديرية التربية والتعليم العالي شمال الخليل 100

ملحق رقم(5): كتاب تسهيل المهمة مديرية التربية والتعليم العالي يطا 101

ملحق رقم (6): كتاب تسهيل المهمة مديرية التربية والتعليم العالي الخليل 102

ملحق رقم (7): كتاب تسهيل المهمة مديرية التربية والتعليم العالي جنوب الخليل.....103

ملحق رقم (8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لجودة الأداء.....104

ملحق رقم(9): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لليقظة الذهنية. 106

ملخص الدارسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف لليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل، وبيان مدى الاختلاف في مستوى اليقظة الذهنية ومستوى جودة الأداء تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية).

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفة العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء وتم استخدام أداتين، الأولى اليقظة الذهنية والثانية جودة الأداء للإجابة على أسئلة الدراسة وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (159) مرشدة ومرشداً من مديريات شمال ووسط الخليل وجنوب الخليل وتربية يطا، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، تبعاً لمتغير الجنس ومتغير المديرية.

وأظهرت النتائج: أن هناك علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين، حيث بلغ معامل الارتباط (0,677). وأن درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لليقظة الذهنية (3.85)، والانحراف المعياري (0.32)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)في متوسطات اليقظة الذهنية للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية).

كما أظهرت النتائج إلى أن درجة جودة الأداء للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية كانت عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.28)، والانحراف المعياري (39%). وعدم وجود فروق دالة إحصائياً ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات جودة الأداء للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية). ومن أهم التوصيات لهذه الدراسة: 1. عمل برنامج ارشادي لتطوير اليقظة الذهنية عند بعض المرشدين التربويين الذين يمتلكون يقظة ذهنية متدنية، 2. القيام بإجراء بحوث أخرى تربط اليقظة الذهنية ومتغيرات أخرى مثل الذكاء الاجتماعي أو فنيات الاسترخاء، 3. إعطاء أهمية أكبر للإرشاد التربوي المدرسي، وذلك من خلال وضعها على سلم أولويات الوزارة من حيث الإعداد والتطوير والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم

، حتى يبقى الأداء للمرشدين في مستوى عالي من الكفاءة والجودة، في العديد من المهارات والكفايات اللازمة للمرشد التربوي ومنها جودة الأداء .

الكلمات المفتاحية: اليقظة الذهنية، جودة الأداء، المرشد التربوي، محافظة الخليل.

Abstract

The aim of this study is to identify the Mental alertness of the educational counselors in the public schools of Hebron governorate and the extent of the difference in the Mental alertness and its relation to job performance quality according to the variables (gender, education qualification, experience, and directorate).

The researcher used the descriptive approach to identify the relation between the Mental Alertness and quality of performance. The questionnaires were conducted by two measurements, first the Mental alertness and second the job performance quality. A sample of 159 government school's educational counselors in Hebron city was selected. Chosen by a Stratified random way, depending on the gender and directorate variables.

The results showed that there is a positive correlation between the Mental Alertness and quality of performance, with a correlation coefficient of (0.667), and the mental alertness for the educational counselors in the public schools of the Hebron governorate's was relatively high, with arithmetic mean of (3.85) and a standard deviation of (0.32), while showed no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in average degree of the quality of the performance of the educational counselors in the public schools of Hebron. depending on the following variables (gender, years of experience, education qualification, and the Directorate).

In addition, it showed that the quality of the performance of the educational counselors in the public schools was quite high, explained with arithmetic mean (4.28) and standard deviation (39%). while showed no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in average degree of the quality of the performance of the educational counselors in the public schools of Hebron depending on the variable (gender, education qualification, years of experience and the Directorate). What's recommended by this research is to 1. develop the programmes that improve the mental alertness for the counselors those who hold a low mental alertness rate 2. Developing more researches on the connection between mental alertness and other variables such as social intelligence 3. Giving more importance on the educational counselors by making it a priority in the educational minister by improving research and operations in order to raise the quality of performance for the educational counselors.

Keywords: mental alertness, quality of performance, educational guide, Hebron governorate.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأسئلتها

الفصل الأول

مقدمة الدراسة

إن أي وظيفة تتطلب من الفرد القيام بعدة أدوار ومهام، لذا لا بد من وجود درجة من الانتباه والوعي في العمل حتى يكون مستوى الأداء عالي وصحيح، وتختلف درجة الانتباه والوعي حسب طبيعة الوظيفة أو المهمة التي يقوم بها الفرد. حيث تمثل البيئة التي يعمل بها الفرد عاملاً مهما يؤثر ويتأثر بها، وهذا يستدعي منه درجة عالية من الانتباه واليقظة أثناء تفاعله مع البيئة من أجل تحقيق أهدافه. لذا انطلقت لانجر (Langer,1989) في صياغة نظريتها (اليقظة الذهنية) في بداية السبعينات من القرن العشرين، فعرفت اليقظة الذهنية (Mindfulness) على أنها عملية حيوية تكمن أهميتها في كونها احدى المتطلبات الرئيسة لكثير من العمليات العقلية كالتذكر والإدراك والتعلم، وقد يواجه الفرد صعوبة في عملية التذكر، مما ينجم عنه الوقوع في الكثير من الأخطاء، سواء على صعيد عملية التفكير أو على صعيد السلوك وتنفيذه، فالفرد الذي يتمتع بذاكرة نشطة يتمتع بيقظه ذهنية عالية، إذ أن اليقظة الذهنية يمكن أن تتحدد بدرجة انتباه الفرد، فحينما يكون الفرد يقظاً يلجأ إلى النظرة السريعة لأبرز الجوانب في الموقف والأسئلة البارزة في المثير، وذلك لا يحدث في الغالب حينما يكون غير متيقظ للمثيرات ومصدر المثيرات (عويز، 2014).

وباستقراء تاريخ اليقظة الذهنية، يمكن القول أن لليقظة الذهنية تاريخاً دينياً وفلسفياً طويلاً؛ حيث ترجع أصولها إلى الممارسات الشرقية للتأمل في الفلسفة والتقاليد البوذية التي بدأت بالهند، وانتشرت بالشرق الأقصى منذ أكثر من (2500) سنة مضت، كما أنَّ لها أصولاً في الإسلام من منطلق أن التأمل، الذي يتضمن مفاهيم مثل التفكر والتدبر، يُعد جوهر الإسلام والتقاليد الدينية الإسلامية، ووفقاً للتقاليد الروحية والدينية، فإنَّ الممارسات التأملية غالياً ما توفر نقطة انطلاق رئيسية نحو معرفة الذات

الإلهية، وهذا يشير إلى أن اليقظة الذهنية ترتكز على الخبرة الإنسانية، وترتبط بالأنشطة الأساسية للشعور كالانتباه والوعي. (البحيري وآخرون، 2014).

وحين نقول "الاستيقاظ الذهني"، نحن نعني قيام الشخص بتنمية درجة الوعي الذهني لديه بحيث يصبح متنبّها وواعياً لكل شيء يحصل في كونه الداخلي وفي كونه الخارجي. هذا ما يطلق عليه (Mindfulne)، لكن الكلمة الأدق روحياً هي "الحضور". الاستيقاظ الذهني هو إذاً حصيلة نموّ هذا الوعي، هو "اليقظة"، هو "الحضور" الدائم. "الحضور" يشكّل حداً فاصلاً بين الحياة الأوتوماتيكية المتلقية والحياة الواعية المتوثّبة وهو حجر أساس في أي ممارسة روحيّة بنّاءة (زايد، 2017). وتعمل اليقظة الذهنية على توسيع الرؤية وزيادة الفرص، وتتسم بالمرونة وبالمقدرة على التعامل مع كل ما هو جديد في البيئة ، وتنبه إلى ما فيه من الإمكانات على إظهار المعلومات التي تفرضها الرؤية الضيقة، التي تفرض الروتين والجمود وتغلق باب الرؤية الجديدة والمغايرة في التصرفات الذي يذهب إليها الفكر الجامد الذي يتسم بالثبات والسلوك الآلي، فاليقظة الذهنية تقضي على مثل هذا النوع من السلوك الذي يدور في حلقة مفرغة حاجباً حيوية التحولات التي تحصل في العالم، وممارسة العادات الذهنية التي تميل إلى الرتابة والتكرار (Masten & Reed, 2002).

ويتطلب الانتباه والوعي للمعلومات وجود عوامل وجدانية ومعرفية هما حالة اليقظة الذهنية أو حالة انعدام اليقظة الذهنية وهي الحالة التي في ضوئها يتم تطوير الفرد للحالة الذهنية التي تتميز بالمرونة عند إبداع الفرد وابتكاره لفئات تصنيفية جديدة، إذ أن اليقظة الذهنية تساعد على توسيع رؤى الفرد، مما يعني زيادة فرص الانفتاح على كل شيء جديد ومبدع، والفرد بهذه الحالة يكون على درجة أكثر من الانتباه والوعي. فاليقظة الذهنية تمكن الفرد من التكيف الواعي مع المواقف مما ينعكس على أدائه في العمل بدرجة عالية من الجودة والنوعية لذلك حظي الأداء الوظيفي بأهمية فائقة من طرف العديد من الباحثين والدارسين في مجالات متعددة وقد أجمع المفكرين أن الاهتمام بأداء الفرد في

المنظمة وإعطائه العناية اللازمة ليصل بالمؤسسة إلى أعلى درجات تحقيق الأهداف ومن ثم تحقيق رسالتها. حيث أن اليقظة الذهنية توسع من رؤية المرشد، وتجعله أكثر مرونة وتفتحاً وأكثر استبصاراً وتقبلاً للأفكار والخبرات والمعلومات والاكتشافات الجديدة، وأكثر إبداعياً وفكرياً. كما أنها تجعل المرشد أكثر توقعاً لردود الفعل، والاستجابات في المواقف المختلفة، والتنبؤ بسير الأحداث الضاغطة ونتائجها، مما يجعل المرشد يستجيب لمثل هذه الأَحداث باستجابات؟ أكثر عقلانية، ويواجهها باستخدام أساليب متمركزة على التفكير في حل المشكلات، بدلاً من الحلول المتمركزة على الانفعال والعاطفة، ومن ثم يصبح المرشد أكثر فعالية ويتحكم في الأحداث من حوله مع تقبل القضاء والقدر، وتجعله أكثر ارتباطاً بالواقع والحاضر بدلاً من الماضي، ويتضح أهمية العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء، حيث تعد اليقظة الذهنية دعماً كبيراً للجودة وتطبيقاتها وتجاربها. كما أن اليقظة الذهنية تعمل على تطوير العمل لأنها تزيد من (الملاحظة والتميز والانفتاح والوعي). (Langer, 1989).

ومن المعروف أن الإرشاد النفسي والتربوي في المدارس يعد ضرورة اجتماعية ملحة وليس ترفاً تسعى الإدارة المدرسية إلى إيجاده وذلك لاعتبارات عديدة، ومنها : تطور التعليم في مفاهيمه وأهدافه وأساليبه، واهتمام التعليم بشخصية المتعلم في جوانبها النفسية والاجتماعية والسلوكية، وظهور بعض المشكلات الرئيسية بالمدرسة، مثل المتأخرين دراسياً، والتعامل مع المتفوقين علمياً، هذه الاعتبارات وغيرها، توضح ضرورة الإرشاد والتوجيه فالإدارة المدرسية تحقق عن طريق الإرشاد الكثير من الأهداف والتي منها : المساهمة في تشكيل سلوك الطلاب وقيمهم داخل المدرسة وخارجها، ومساعدتهم في تخطي العقبات التي تعترض طريق نجاحهم، وتحول دون تحقيقهم لأهدافهم (السميح، 2004).

وإن للمرشد التربوي دوراً كبيراً في تحقيق أهداف المسترشد في حل مشكلته وبلورة طموحاته وتطلعاته وآماله، من خلال تقديم الخدمات الإرشادية والمساعدة الفنية والمهنية المتخصصة ودراسة

المسترشد في المراحل التعليمية، إذ يعد المرشد التربوي من أهم العوامل الفاعلة في بناء شخصية المتعلم وذلك من خلال العمل في مناهج الإرشاد (الوقائي والنمائي والعلاجي). (السفاسفة،2003).

وأن الدور الذي يلعبه المرشد التربوي داخل المدرسة أو خارجها هو دور فني يعتمد على فهمه لطبيعة عمله وفهم الآخرين من ذوي العلاقة (كالمدير والمعلم والطالب وولي الأمر) لدور المرشد وطبيعة الإرشاد ولهذا فإن نجاح العملية الإرشادية يعتمد بشكل كبير على المهارات الفنية التي يمتلكها المرشد عن طريق الإعداد الأكاديمي والتدريب العملي وكذلك حالة وعيه ويقظته الذهنية أثناء عملة، وتعاون الأطراف المختلفة في المؤسسة التربوية وخارجها مع المرشد (ربيع، 2003).

فالمرشدين اليقظين قادرين على ملاحظة أوجه التشابه في الأشياء والأفكار التي تبدو وبشكل كبير أنها مختلفة ظاهرياً. بينما نرى في المقابل أن المتعلمين عشوائي التفكير يقومون بعزل فروع المعرفة عن بعضها البعض، زمن المستحيل أن تخطر ببالهم إمكانية مساعدة الرياضيات في فهم التاريخ. ومنه نرى أن اليقظة الذهنية تساعد المرشدين على انتقاء المثيرات الملائمة من البيئة الخارجية وتوجه انتباههم إلى المثيرات الجديدة، وغير العادية، فتجعلهم واعين بشكل كامل ببيئتهم ويعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شرود ذهني، وذلك لأنها تقوم على الانتباه والوعي والمرونة فيهما، فإذا ما واجه المرشد موقف مَشكل يصبح عقله نشطاً وتتشكل لديه رغبة في تحقيق هدف محدد لا يمكن تحقيقه بأنماط السلوك المعتاد، فيبدأ بتنظيم أفكاره في محاور ويتأمل الموقف ويحلله ويرسم الخطط ويضع الفروض ويختبر الحلول إلى أن يصل إلى النتائج المطلوبة وبالتالي تساعده على استخدام مهارات التفكير التأملي، والتي بدورها تساهم في اندماج العقل فيما يتم تعلمه ويعطيه إحساساً بالسيطرة على تفكيره واستخدامه بنجاح، ويصبح أكثر قدرة على توجيه حياته، وأقل انسياقاً للآخرين. لانجر. (Langer, 1989)

وأشارت دراسة حمد (2016)، بعنوان درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات ، وكان من أهم نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير (المؤهل العلمي والخبرة) ووجود فروق دالة إحصائياً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ودراسة ذبحاوي (2015)، ودراسة القحطاني (2015)، ودراسة عبدالله (2013).

وقد أشارت كثير من الدراسات لمفهوم جودة الأداء كدراسة شومان (2008)، ودراسة ماضي (2014)، ودراسة صباح (2013).

مشكلة الدراسة

أداء المرشد يتطلب العديد من الكفايات والمهارات حتى ينجح في عمله الإرشادي، ولعل أهم هذه الكفايات والمهارات ما يسمى باليقظة الذهنية. ما ضرورة اليقظة الذهنية بالعمل الإرشادي؟ أنها تجعل المرشد التربوي متطلع إلى الحداثة وانتقاء المثيرات المناسبة من البيئة الخارجية، وإذ أن المرشد غالباً ما يوجه انتباهه بشكل مباشر للمثيرات الجديدة العادية وغير العادية، والتي هي من خصائص المرشدين الذين يمتازون بيقظه ذهنية، ويكونوا واعين بشكل كامل بالبيئة التي يعملون فيها، وأنهم يعملون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شرود ذهني، فقد أوصت دراسة عبدالله (2013) بضرورة الكشف عن اليقظة الذهنية والعمل على تعزيزها وتنميتها، والعمل على توجيه المرشدين التربويين إلى ضرورة إعداد البرامج اللازمة لتنميتها. ومن خلال تجربة الباحثة بالعمل الإرشادي لمدة 13 سنه، لاحظت أن الموقف الإرشادي يتطلب أن يكون لدية درجة عالية من الوعي واليقظة الذهنية لكل حدث أو كلمة أو فعل يقوم به المسترشد، وربط الأمور المتعلقة بالمشكلة الإرشادية في بعضها البعض.

وتكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل؟

وتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
2. ما درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك فروق في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي).
4. هل هناك فروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي).

فرضيات الدراسة

انبثق عن أسئلة الدراسة الفرضيات التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية ودرجة متوسطات جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المديرية).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المديرية).

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الأهمية النظرية:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أنها تستهدف التعرف على اليقظة الذهنية لدى مرشدي المدارس وعلاقتها بجودة الأداء لديهم، وهذا ذو دلالة بالغة للممارسة الإرشادية، لأن اليقظة الذهنية من المتغيرات الإيجابية التي تنتمي إلى منظومة علم النفس الإيجابي وتأثيراته الإيجابية في جميع مجالات التوافق الشخصي والاجتماعي والأكاديمي والمهني، حيث أن النجاح في هذه المجالات لا يعتمد على الذكاء الذهني فقط بقدر ما يحتاج إلى امتلاك الفرد لمهارات أخرى عديدة، منها اليقظة الذهنية.

حداثة موضوع اليقظة الذهنية بالنسبة للمرشدين التربويين، وبخاصة في البيئة العربية . في حدود علم البحث . التي تناولت اليقظة الذهنية.

الأهمية التطبيقية:

بناء على نتائج هذه الدراسة يمكن اجراء دراسات أخرى مرتبطة باليقظة الذهنية مثل ربط اليقظة الذهنية بالتقدم الدراسي أو بزيادة الذكاء.

حيث أن هذه الدراسة تفيد أقسام الإرشاد التربوي في وزارة التربية والتعليم بعمل دورات تأهيلية في موضوع اليقظة الذهنية للمرشدين التربويين في المدارس.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف إلى ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة اليقظة الذهنية وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
2. التعرف إلى درجة اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.
3. إلى ما إذا كان هناك فروق في درجة اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي).

مصطلحات الدراسة

اليقظة الذهنية: عرفت(لانجر) المذكور في (يونس، 2015) اليقظة الذهنية على أنها حالة من الوعي الإدراكي الذي يتميز به الفرد بصورة مختلفة وفعالة، من الأفكار التلقائية أو السلوك النمطي، بحيث تترك الفرد منفتحاً على الجديد على كل مثير جديد، أخذاً بعين الاعتبار السياق والهدف، وحاساً لكل من السياق والمنظور.

عرف (Hassed, 2016): اليقظة الذهنية بأنها مجموعة واسعة من التطبيقات ذات الصلة بالتعليم، حيث تشتمل على تعزيز الصحة العقلية، وتحسين التواصل، والتعاطف، والتطوير العاطفي، وتحسين الصحة البدنية، وتعزيز التعلم والأداء.

لانجر (2002): حالة مرنة للعقل والانفتاح على الجديد، وهي عملية فعالة لابتكار أشياء مختلفة جديدة.

وتعرف اليقظة الذهنية إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس اليقظة الذهنية المعد لهذا الغرض.

جودة الأداء: عملية تقييم الأداء الفعلي مقارنة بالنتائج المطلوب تحقيقها ومدى نجاح هذه الأهداف بقصد تحسين الأداء. (الحجار، 2008).

أما التعريف الإجرائي لجودة الأداء: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الأداء المعد لهذا الغرض.

المرشد التربوي: هو الشخص الحاصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل والمتخصص في التوجيه والإرشاد النفسي، أو الخدمة الاجتماعية، والذي يتعامل مع الأفراد في المدرسة من ذوي المشكلات المختلفة كالنفسية والتعليمية والاجتماعية بهدف مساعدتهم في الوصول غلى حل لهذه المشكلات التي يعانون منها (عبد القادر، 2007).

محافظة الخليل: محافظة فلسطينية تقع في الضفة الغربية إلى الجنوب من القدس بحوالي 35كم ، لها أهمية دينية حيث يتوسطها المسجد الإبراهيمي الذي يحوي مقامات للأنبياء إبراهيم، اسحق، يعقوب، وزوجاتهم، ويرجع سبب تسميتها بهذا الاسم نسبة إلى نبي الله إبراهيم الخليل وتضم أربعة مديريات للتربية والتعليم وهم (شمال الخليل، وسط الخليل، جنوب الخليل، يطا)، تابعة لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010).

محددات الدراسة

تتحدد الدراسة بما يلي:

الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة على مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل (شمال الخليل، وسط الخليل، جنوب الخليل، يطا).

الحد الزماني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2019م –2018 م.

الحد البشري: طبقت الدراسة الحالية على عينة من مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الحد الموضوعي: البحث في العلاقة الارتباطية بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

يشكل هذا الفصل مدخلاً للدراسات السابقة، وأساساً انطلقت منه هذه الدراسة، حيث ساهم في تحديد جوانب ومحددات الدراسة وأبعادها واجراءاتها.

أولاً: الأدب التربوي.

1. الأدب التربوي المتعلق باليقظة الذهنية.

أولاً اليقظة الذهنية:

لقد درس مصطلح اليقظة الذهنية على أنه يعني التذكر والانتباه إلى ما يحدث في الخبرة الفورية للفرد مصحوباً بالاهتمام والفطنة، وعندما قدم مفهوم اليقظة الذهنية تدريجياً إلى مجال البحث في الدول الغربية والذي اقترن بممارسات التأمل، فالتأمل هو إحدى الطرائق التي تستخدم لتطوير اليقظة الذهنية. وقد ظهرت فيما بعد تعريفات عدة اشتركت بأنها تتضمن:

1. الانتباه المنفتح والمتقبل للمعرفة بما يحدث في اللحظة الحاضرة.
2. الوعي الذي ينشأ خلال الانتباه المتعمد بطريقة منفتحة.
3. هو الانتباه الذي يكون لكل مجالات الوعي والذي يبقى في حالة متفتحة يمكن أن يوجه إلى الخبرات المحسوسة والأفكار والعواطف (Black,Davids 2011).

وعرف نيل (Neal, 2006) اليقظة الذهنية: بأنها "استمرار حضور الذهن بشكل مقصود، وهي تشمل جانبيين الأول منهما الوعي، والثاني الانتباه، فالوعي يزيد من خلال المسح العام والرصد المستمر والدائم للخبرة، بينما يزيد الانتباه من درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها".

ويؤكد شابيرو وكارلسون (Shapiro & Carlson, 2009)، على أن اليقظة الذهنية هي الوعي الذي ينشأ من خلال الانتباه المقصود أو المتعمد بطريقه منفتحة مع عدم إصدار الأحكام.

تمثل اليقظة الذهنية هدفاً أساسياً للتأمل، إذ يمكن تنمية المقدرات على ممارسة الأنشطة اليومية، فالتأمل ليس مجرد طريقه للتخلص من الضغوط للوصول إلى حالة الاسترخاء وتحسين الصحة؛ بل هو في الأساس طريقة ذهنية وروح نحو التحرر من القيود، على الرغم من أن الاسترخاء وتحسن الصحة هما من النتائج الإيجابية للتأمل والانتباه الذي يكون بأسلوب معين لتحقيق هدف محدد حالياً، ويشمل الانتباه المنفتح والمتقبل للمعرفة ما يحصل ويحدث في اللحظة الحالية، وينشأ الوعي من خلال الانتباه المتعمد بطريقة منفتحة، ويتكون من بعدين هما حب الاستطلاع أو الفضول وعدم التمركز. واليقظة الذهنية تساعد على تحويل النفس من حالة ردة الفعل المستمرة إلى حالة الوعي للأفعال وتمكن من التخلص من العادات السيئة بشكل تدريجي وتفتح الأفق لرؤية العالم والآخرين بشكل أفضل (Lau, Bish, Segal, & Nuis, 2006).

وعرفت لانجر (Langer, 1992)، اليقظة الذهنية بأنها: حالة من الوعي التي تتصف بالتميز النشط لرسم الأحداث التي تترك الفرد منفتحاً إلى كل ما هو جديد، وحساساً لكل من السياق والمنظور.

وترى لانجر (Langer, 1989) أن اليقظة الذهنية تعني القدرة على خلق فئات جديدة، واستقبال المعلومات الجديدة والانفتاح على وجهات نظر مختلفة، والسيطرة على السياق، والتأكيد على عملية النتيجة وبعبارة أخرى، اليقظة الذهنية هي القدرة على النظر إلى الأشياء بطرق جديدة ومدروسة، بمشاعر هو منتج من ميلنا لعرض عالمنا بطريقة لا جدال فيها، مما يؤدي إلى ردود تلقائيه قد تعمل على جعلنا قادرين على اتخاذ خيارات.

ويمكن توضيح الأبعاد الخاصة لليقظة الذهنية كما ذكره (Bear, et al., 2004).على أنها:

أ. الملاحظة: تعني الملاحظة والانتباه للخبرات الداخلية والخارجية مثل: الإحساسات والمعارف والانفعالات والمشاهدة والأصوات والروائح.

ب. الوصف: يعني وصف الخبرات الداخلية، والتعبير عنها من خلال الكلمات.

ج. التصرف بوعي: يعني ما يقوم به الشخص من أنشطة في لحظة ما، وإن اختلف هذا النشاط مع سلوكه التلقائي حتى وإن كان يركز انتباهه على شيء آخر.

د. عدم الحكم على الخبرات الداخلية: يعني عدم إصدار أحكام تقييمية على الأفكار والمشاعر الداخلية.

هـ. عدم التفاعل مع الخبرات الداخلية: يعني الميل إلى السماح للأفكار والمشاعر لتأتي وتذهب دون أن تشتت تفكير الفرد، أو ينشغل بها، وتفقده تركيزه في اللحظة الحاضرة.

في ضوء ما تقدم: ترى الباحثة أن اليقظة الذهنية تتمثل في قدرة الفرد على استقبال معلومات جديدة بدرجة من الانفتاح على وجهات النظر المختلفة وبأساليب وطرق جديدة ودقيقة وموضوعية، كما أنها تعمل على زيادة في الإبداع والابتكار للأفكار الجديدة، وتحسن في القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وتتيح للفرد بالسيطرة والضبط على الانفعالات والمشاعر السلبية الآتية من الأفكار التلقائية السلبية حيث يستطيع أن يعي لها ويتقبلها، وكما أنها تعمل على تدريب الذهن لصقل مهارات التأمل والتي تعني الاستغراق الذهني والحسي في اللحظة الراهنة، وكذلك زيادة القدرة على التركيز.

خصائص اليقظة الذهنية

لليقظة الذهنية خصائص كثيرة كما ذكرها كابات زين(Kabat- Zinn, 1999)

1. الموافقة: تعني أن الفرد متفتح لرؤية ومعرفة الأشياء كما هي في اللحظة الحاضرة والموافقة لا تعني السلبية بل تعني فهم الحاضر بحيث يكون الشخص أكثر فاعليه في الاستجابة.

2. التعاطف: وتعني أن الفرد يتصف بالمشاعر يفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة وفق منظورهم وانفعالاتهم وردود أفعالهم وربط ذلك مع الشخص.

3. التفتح: ويعني أن الفرد يرى الأشياء كما لو أنه رآها أول مرة يخلق احتمالات من خلال التركيز في كل التغذية الراجعة في اللحظة الحاضرة.

فوائد اليقظة الذهنية

أشار ميس (Mace, 2008) إلى أن التدخلات القائمة على اليقظة الذهنية يتم اعتمادها وتوظيفها في تطبيقات عديدة منها القلق والضغط والاتجاهات والتعاطف ومشكلات الذات مثل (الوعي بالذات، وكراهية الذات)، إذ تسهم اليقظة الذهنية في تخفيض أعراض الضغوط النفسية تحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزاجية في سياق علاجي مختلف لدى عينات مختارة من ذوي الأمراض المزمنة وذوي الاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق.

وأن لليقظة الذهنية العديد من الفوائد التي يمكن تحديدها بما يأتي:

أ. تمنح اليقظة الذهنية مزيداً من التركيز، فعند تركيز الانتباه يكتسب الفرد كثيراً من القوة والثقة والسيطرة في جميع جوانب الحياة، ومجالاتها والتركيز الذي يأتي من اليقظة الذهنية يحسن من مستويات الأداء في العمل.

ب. تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالمقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط.

ج. تحسن اليقظة الذهنية من الشعور بالتماسك، لأن الوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات والإحساس بها.

د. تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بمعنى الحياة واستكشاف معناها.

هـ. تعمل اليقظة الذهنية على انفتاح الذات تجاه الأبعاد الروحية، فشعور الفرد المتزايد بحرية داخلية ووعي يربطه هذا الشعور بشكل أكثر بالشعور بالغاية التي تتجاوز الأشخاص وتفتح الطريق مباشرة لاختيار الحياة بأبعد من بعدها المادي وفتح الذات نحو البعد الروحي.

وقام كل من كابات وزين (Kabat–Zinn,1990) بوضع نموذج لليقظة الذهنية مستنداً على ثلاثة حقائق هي القصد (intention)، والانتباه (attention) والاتجاه (attitude)، وهذه الحقائق ليست منفصله عن بعضها وإنما هي متداخلة في عملية واحدة تحدث في وقت واحد، فالعملية الأولى (القصد) يمهد الطريق لما هو ممكن ويركز الشخص لماذا يمارسها أولاً، وتبرز أهمية هذه المرحلة في تحويل عملية القصد عن الفرد إلى سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي إلى استكشاف الذات، وتشير الحقيقة الثانية إلى الانتباه إلى الاحتفاظ بالانتباه الذي يتضمن ملاحظة العمليات التي تحدث للفرد من لحظة إلى أخرى وفي الخبرات الداخلية والخارجية كما إن التنظيم الذاتي للانتباه سيكون منبئاً بالنتائج في تنمية المهارات الثلاثة معاً، ويشير العملية الثالثة إلى الاتجاه إلى نوعية اليقظة الذهنية ويعكس توجيه الخبرة التي تتضمن التقبل والفضول.

وحدد كانج وآخرون (Kang et al, 2012) أربعة مكونات لليقظة الذهنية هي: الانتباه، والوعي، والتركيز على الخبرة في اللحظة الحاضرة، والتعايش مع الخبرات والأفكار بدون إصدار أحكام.

أبعاد اليقظة الذهنية وفقاً لنظرية لانجر فقد صدرت بأربعة أبعاد هي:

1. **التميز اليقظ: Alert to Distinction**

ويتمثل بدرجة تطوير الفرد للأفكار الجديدة وطرائق النظر إلى الأشياء، فالأفراد اليقظون يظهرون عند تمييزهم إبداعاً بتولد أفكار جديدة، أما الأفراد الغافلون فهم يعتمدون على الفئات القديمة

للأفكار دون أن يحاولوا إيجاد تميز لهذه الأفكار أو الأمور الجديدة، بمعنى أن اليقظة الذهنية هي الابتكار المتواصل للأفكار الجديدة.

وعندما يكون الانتباه محور عملية التعليم المستند إلى تحضير العقل على استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير نمطيه او محددة، فإنه سيرتقي بتفكير الفرد ويضمن اتخاذ أساليب أفضل لأداء مهمة ما، فضلاً على أن التحفيز يسهم في تحسين عملية التذكر (Langer & Moldoveanu 2000).

2.التوجه نحو الحاضر:Orientation to The Present

ويقصد به درجة انشغال الفرد واستغراقه في موقف معين يدركه آنيا، فالفرد الحساس للسياق منتبه للأحداث الجديدة ومتابع للتطورات المتعلقة بهذه الأحداث. إن الأفراد اليقظين يكونون على دراية بالفئات الجديدة وتطبيقاتها ويكونون انتقائيين لهذه الفئات وبطريقة مثالية للمهمة التي يعملون عليها (السندي، 2010).

3.الانفتاح على الجديد: Openness to Novelty

ويتجسد باستكشاف الفرد للمثيرات الجديدة واستغراقه فيها. فيتميز الأفراد المنفتحون على الأفكار الجدية بالفضول وحب الاستطلاع والتجريب والميل إلى الأفكار التي تتضمن تحدياً عقلياً، وهؤلاء الأفراد اليقظون لا يفقدون تركيزهم على المثيرات المتواجدة خارج نطاق المهمة التي يقومون بها وفي الوقت نفسه هم يولون جل اهتمامهم في المهمة التي في متناول أيديهم .

4.الوعي بوجهات النظر المتعددة: Awareness of Multiple perspective

ويشير إلى إمكانية رؤية الموقف من زوايا متعددة وليس التمسك بوجهة نظر واحدة، فعند وصول الفرد إلى حالة الادراك والوعي بالأفكار، يبدأ بتمييز كل فكره على حدة، ثم يتمكن من

استيعاب هذه الأفكار جميعها بطريقة منفتحة، وهذا يؤدي في النهاية إلى بناء فكرة أكثر منطقية (يونس، 2015).

هناك عدة طرق لليقظة الذهنية للتفاعل من أهمها:

1. **تكوين فئات جديدة وتحديث الفئات القديمة:** إذ أن استحداث فئات جديدة والقيام بإعادة تسمية الفئات القديمة يعد من المؤشرات المهمة للسلوك اليقظ، إذ أن إعادة التفكير في الفئات التي يتم وصف الأفراد فيها والأدوات تعطي مزيداً من الخيارات في أداء أعمال أفضل.
2. **تعديل السلوك التلقائي:** فمن الممكن أن يؤدي النظر إلى الأساليب التلقائية للسلوك بشكل جديد إلى تعديلها وتحسينها لمزيد من النتائج المرغوبة.
3. **تقبل الأفكار الجديدة:** تتشكل آراء الأفراد على الانطباعات الأولية والتمسك بهذه الآراء حتى عندما يظهر دليل معارض، إذ يستخدم الأفراد جميع الأدوات المتاحة من أجل تحسين مقدرتهم على الفهم.
4. **تأكيد العملية بدلاً من النتيجة:** وهنا يجبر كل من المجتمع والمدرسة والأفراد على التفكير في حياتهم بلغة الإنجازات (كيف أقوم بذلك؟) بدلاً من (هل يمكنني القيام بذلك والانتباه إلى تحديد الخطوات اللازمة في هذه الطريقة، كما يسمح بقبول كل مرحلة وفقاً لدورهم بإجراء التغيرات والتعديلات التي تؤدي إلى الحصول على النتائج الأفضل.
5. **تقبل الشك:** يعتمد كثير من الأفراد على التنبؤ كما أنهم يحبون التخطيط للأشياء التي سوف تحدث بالطريقة ذاتها التي تحدث بها باستمرار، أما اصحاب الفكر اليقظ فيعلمون أن العالم مكان محير ومتقلب، وقد تنبع الرغبة في تقبل الشك من الشخصية بشكل جزئي لكن يمكن تنميتها عند كل الأفراد (Langer, 1989).

مزايا التدريب على اليقظة الذهنية للمرشدين التربويين: Extinction

1. الإنطفاء الناتج عن ملاحظة الذات: Self-Observation

أكدت دراسة (Kabat-Zinn1990) أن بالإمكان التحقق من حدة الألم عندما يوجه المرشد انتباهه بصورة مباشرة إلى إحساسات الألم Pain sensations، وأن متابعة اتجاه الألم بدون نقد، يمكن أن يخفف مزاجية سلبية وشديدة، قد يؤدي إلى سلوك تجنبي لا تكتفي يؤثر في تفاؤل الفرد الاجتماعي، وأنه من الممكن عند ملاحظة الفرد لأفكاره وانفعالاته بدون محاولة تجنبها، يؤدي به إلى انطفاء استجابة الخوف والسلوك التجنبي.

2. التغيير المعرفي الإيجابي: Positive Cognitive

ممارسة اليقظة الذهنية بوصفها استراتيجية تؤدي بالفرد إلى تغيير في أساليب التفكير التي يمارسها في ضبط انفعالاته، بحيث يدرك أن الأفكار السلبية اللاعقلانية التي تتزامن مع المزاج السيء لا تمثل موعد أفكار وليست انعكاسا حقيقياً للموقف، وأن هذا الموقف لا يتطلب من الفرد سوى إرادة ذاته بصورة عالية.

3. تفعيل عمليات إدارة الذات: Self-Management

تساعد اليقظة الذهنية الفرد على اكتساب القدرة على التفكير في استخدام بدائل متنوعة من استراتيجيات تحمل الضغوط الانفعالية Emotional Coping Strategies وأنه يكون واعٍ تماماً بانفعالاته وعملياته المعرفية وما وراء المعرفة التي يمكن للفرد استخدامها في إدارة الانفعالات.

4. التقبل: Acceptance

اليقظة الذهنية تجعل الفرد متقبلاً لوضعة الراهن حتى وإن كان يتعرض للضغط الانفعالي والألم النفسي، فهو يواجه الموقف بدلاً من تجنبه، وهذا التقبل يساعد الفرد على حماية نفسه من حدوث

يقظة القلق المفرطة تجاه الحالات الفسيولوجية المصاحبة للانفعالات. Excessive Anxious Vigilance (الفرماوي وحسن، 2009).

ووفقاً لما تقدم فإن الباحثة تتبنى نظرية لانجر في اليقظة الذهنية Mindfulness كونها النظرية الوحيدة في اليقظة الذهنية التي تعني في المجال التربوي، وفي هذا يتوافق البحث الحالي مع توجهات البحوث والدراسات السابقة التي عنيت باليقظة الذهنية، كدراسة (عبد الله، 2013) (الذبحاوي، 2015)، (الزبيدي، 2012) و(القحطاني، 2015) وآخرون. حيث أن اليقظة الذهنية تساعد المرشد التربوي في أثناء تفاعله مع المواقف اليومية المدرسية وبشكل فاعل لا سيما في مواقف الأزمات، وكيفية التعامل معها وإدارتها ليتجاوزها وتحقيق أهداف الإرشاد التربوي، وتقديم المساعدة للطلبة، وتوجيه الطلبة ومساعدتهم ومساندتهم في طرق حل المشاكل التي تواجههم، بطرق أكثر ملائمة للمشاكل المختلفة التي تواجههم.

2. الأدب التربوي المتعلق بجودة الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء الوظيفي للمرشد التربوي:

الأداء الوظيفي للمرشد: هو قيام المرشد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن قياس أداء المرشد بثلاثة أبعاد جزئيه، وهي كمية الجهد المبذول، ونوعه، ونمط الأداء (عاشور، 2005).

عرف المحاسنة (2013) الأداء الوظيفي للمرشد بأنه: درجة تحقيق وإتمام المهام والمسؤوليات المختلفة المكونة للوظيفة التي يشغلها المرشد، وبما يحقق أهداف المدرسة، ويتم ذلك من خلال تحسين الأداء من حيث الجودة النوعية، وبواسطة التدريب المستمر للمرشدين.

ولما كانت جميع الأعمال بغض النظر عن أنواعها، ومسؤوليتها تنطوي على واجبات ومسؤوليات تتطلب الإنجاز فإن بعض علماء الإدارة ينظرون إلى الأداء الوظيفي على أنه "انعكاس

لدى نجاح المرشد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله، أياً كانت طبيعة هذا العمل" (الريبق، 2004).

ويعرف حسن (2003) بأن "الأداء الوظيفي للمرشد يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام . المكونة لوظيفة المرشد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها المرشد متطلبات الوظيفة. وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها المرشد" .

تعرف الباحثة الأداء الوظيفي: بأنه الأنشطة والمهام والمهارات التي يزاولها المرشد التربوي في المدرسة وما يترتب عليها من نتائج وأهداف بكفاءة وفعالية وجودة عالية في مجال عملة وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات المحددة للعمل.

التعريف الإجرائي لجودة الأداء: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الأداء المعد لهذا الغرض.

عناصر ومحددات الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين

فالأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، فذلك يعتبر سلوكاً، وهذا السلوك عرضه للتأثير سلباً أو إيجاباً ببعض العوامل أو العناصر والتي تؤثر على الأداء الوظيفي ويطلق على هذه العناصر محددات الأداء الوظيفي، ويذكر (المحاسنة، 2013) هذه المحددات فيما يلي:

1. **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، حيث تتآزر هذه الطاقات مع بعضها البعض لإنجاز العمل المطلوب. وأن هذا الجهد له طاقات تحفزه عوامل وتثبطه عوامل أخرى، مما

ينعكس على الأداء، لذلك يكون الجهد من محددات الأداء الوظيفي سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي.

2. **القدرات:** وهي تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وأحياناً تسمى بالكفايات أو السمات الشخصية، كالقدرة والتحمل وسرعة البديهة، والتي لا بد من توافرها فيمن يقوم بوظيفة ما، وهي كذلك تؤثر مباشر في الأداء، وبما أنها كذلك فهي تعتبر من محددات الأداء الوظيفي.
3. **المثابرة والوثوق:** ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.
4. **إدراك الدور:** ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله أي توجه جهد العامل، بمعنى أداء العامل يتحدد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها.
5. **المحددات الخارجية:** فهي تشير إلى أن هناك محددات تخرج عن سيطرة العامل وتؤثر في الأداء، وتتمثل فيما يلي:

أ-**متطلبات العمل:** وهي تتعلق بالواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل، وكذلك الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل للمهام.

ب-**البيئة التنظيمية:** فكل ما تشمله البيئة التنظيمية من أنظمه إدارية ومناخ العمل والإشراف وتوفر الموارد والهيكل التنظيمي وغيره من العوامل في البيئة التنظيمية فهي تعمل إما على تثبيط أو تحفيز العامل وبالتالي جودة ادائه (المحاسنة، 2013).

مكونات الأداء الوظيفي

حدد آل الشيخ (1993) مكونات الأداء الوظيفي كما يلي:

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وهي معارف عامة ومهارات وكذلك خبرات يفترض توافرها.

- **نوعية العمل:** تحديد ماهية وصفته سواء كان مكتبي أو فني.

- **كمية العمل:** أي كمية العمل المراد إنجازها في الظروف العادية.

ـ المثابرة: وتتحقق من خلال الدافع للعمل ودرجاته، الذي هو نتيجة تفاعل ثلاثة عوامل وهي:

الظروف الجسمية والصحية، والظروف المحيطة.

عناصر الأداء الوظيفي

إن هناك مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية للأداء وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للمرشدين في المدارس، وقد اتجه الباحثون للتعرف إلى عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم، وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمدارس، وإن الأداء الفعال لأي مرشد يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل الإرشادي، من خلال قيام المرشد بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات واجراءات وظروف بيئة المدرسة الذي يعمل فيها ذلك المرشد، إن الأداء الفعال لأي مرشد هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي: (درة والصباغ، 2008).

1. **كفاية المرشد:** ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، فكفايات المرشد هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالاً يقوم به ذلك المرشد.
2. **متطلبات الوظيفة:** ويقصد بها المهام أو المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
3. **بيئة المدرسة:** تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للمرشد أهداف الإرشاد وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه وموارده ومركزة الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين

يصعب تحديد كافة العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي، لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد، ولأن تلك العوامل متعددة يخضع بعضها لسيطرة المرشد بينما بعضها الآخر يخرج عن سيطرته، كما يُعزي بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى القصور في فهم طبيعة التفاعل بين محددات الأداء الوظيفي (الريبق، 2004).

وقد ذكر درة والصباغ (2008) مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي أهمها:

1. **عوامل إدارية تنظيمية** مثل: عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المؤسسة، صراع بين المرشد وبين رئيسه أو بين المرشد وزملائه، عدم تحديد مهام الوظيفة الإرشادية تحديدا دقيقاً، الإشراف السيئ، النقص في التدريب، عدم تحديد واجبات المرشد، نقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.
2. **عوامل بيئية خارجية** مثل: صراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها المرشد وبين القيم والاتجاهات، والسائدة في المجتمع، لأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، تشريعات حكومية، سياسات النقابات، الاضطراب السياسي.
3. **عوامل تتعلق بالمرشد** مثل: نقص في رغبته ودافعيته، ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية، تغيب مستمر عن العمل، مشكلات عائلية.

ويرى (جميلة ابن زاف، 2015): أن العوامل المؤثرة على الأداء تتمثل في: غياب الأهداف المحددة، عدم مشاركة المرشد في الإدارة، مشكلات الرضا الوظيفي.

جودة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين

الجودة بمعناها العام: هي "إنتاج المنظمة لسلعة أو تقديم خدمة بمستوى عالي من الجودة المتميزة، تكون قادره من خلالها على الوفاء باحتياجات ورغبات عملائها بالشكل الذي يتفق مع

توقعاتهم، وتحقيق الرضا والسعادة لديهم، ويتم ذلك من خلالها ومقاييس موضوعة سلفاً لإنتاج السلعة أو تقديم الخدمة، وإيجاد صفة التميز فيهما (عقيلي، 2001).

التعريف الاصطلاحي لجودة الأداء الوظيفي

جوزيف جابلونسكي (Joawph Jablonski, 1991): شكل تعاوني لإنجاز الأعمال يعتمد على القدرات والمواهب الخاصة لكل من الادارة والعاملين لتحسين الجودة والإنتاجية بشكل مستمر عن طريق العمل (Jablonski, 1991, P:26).

من خلال التعريفات السابقة:

استنتجت الباحثة تعريفاً لجودة الأداء: هي الإخلاص بالعمل وتقديم أفضل خدمات ارشادية إلى المسترشدين، وفهم كل نشاط من النشاطات التربوية في المدرسة.

ومن الأوائل الذين اهتموا بهذا المفهوم اليابانيون، وذلك في مطلع الخمسينات حيث ركزوا على تحسن منتجاتهم وخدماتهم، وهذا ما دفع لانتشار الجودة في المنظمات الآسيوية والأمريكية والأوروبية، ثم على مستوى العالم في مطلع التسعينات، وكان ذلك على يد رواد مبدعين ومفكرين أمثال العالم "ديمنغ" و"جوران" و"جانبلوسكي" وغيرهم، وأصبحت بذلك الجودة تجربة رائدة من أجل معالجة القصور في مختلف الإدارات والأقسام وفي جميع المنظمات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية، بل استطاعت الجودة أن تدخل قطاع الخدمات خاصة مع تزايد حجم المنظمات الخدماتية وتنامي شدة المنافسة بينها (فليس، 2011).

وبالرغم من أن (الجودة) عرفت كمفهوم اقتصادي إنتاجي بحت ارتبط بتطوير المنتجات والخدمات المختلفة، إلا أن لكل مناحي الإسلام أقر مبدأ (الإتقان) كمنهج، وجعله شاملاً الحياة، لا يقتصر على جانب دون الآخر، تحقيقاً للصدق والالتزام وحسن أداء العمل بأمانة.

وإذا نظرنا في كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم نجد أنها احتوت على الكثير من النصوص التي تحث على إتقان العمل، وأدائه بشكل حسن، من ذلك قوله تعالى: (هُوَ الَّذي جَعَلَ لَكُمُ الأرضَ ذَلولاً فَامشُوا في مناكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإليهِ النُّشُورُ)، (سورة الملك) آية: 17. فالرسالة الإسلامية في هذه الحياة ليست ترفاً وعبثاً، بل إن لها خلاصة سامية، تتمثل في تكليف الله لعباده، ومطالبته لهم بالإتقان والجودة في كل حركاتهم وسكناتهم، وفي كل أمر من أمور حياتهم.

عناصر جودة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين

إن هناك مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية للأداء وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعال، وذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للمرشدين بالمدارس، وقد اتجه الباحثون للتعرف إلى عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم، وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للمنظمات.

إن الأداء الفعال لأي مرشد يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام المرشد بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف المدرسة الذي يعمل فيه ذلك المرشد، إن الأداء الفعال لأي مرشد هو محصلة تفاعل عدة عوامل أبرزها ما يلي: (درة والصباغ، 2008).

1. **كفاية الموظف:** ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
2. **متطلبات الوظيفة:** ويقصد بها المهام أو المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
3. **بيئة التنظيم:** تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه وموارده ومركزة الاستراتيجي،

ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

مميزات جودة الأداء الوظيفي للمرشدين في العملية التربوية

1. الارتقاء بمستوى التلاميذ في جميع الجوانب الجسمية، العقلية، الاجتماعية، النفسية، الروحية.
2. زيادة كفايات الإداريين والمعلمين والعاملين بالمؤسسات التعليمية، ورفع مستوى أدائهم.
3. تقليل الأخطاء من منطلق أداء العمل الصحيح المتقن، وبالتالي تقليل التكلفة، مع رضا من هم داخل العملية التعليمية ومستفيدوها.
4. زيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من قبل التلاميذ والمجتمع المحلي.
5. تنمية مهارات الإبداع والابتكار، والتأكيد على استمرارية التطوير في ثقافة المعلم والقائد.
6. زيادة الثقة والتعاون بين أفراد المؤسسة لتحقيق الأداء الجيد (الدبي ليلى، 2007).

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة باليقظة الذهنية

1. الدراسات العربية

قام **حمد (2016)** بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكونت العينة من (291) مديراً ومديراً 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 مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة 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.

كما أجرى **الذبحاوي (2015)** دراسة هدفت إلى معرفة تأثير اليقظة الذهنية في الأداء الريادي لأعضاء الهيئات التدريسية في معهدي النجف والكوفة في العراق، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من (424) طالباً وطالبة في المعهدين المذكورين، وأظهرت النتائج وجود أثر دال معنوياً لأبعاد اليقظة الذهنية في الأداء الريادي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً

لاختلاف المتغيرات الشخصية، أن اليقظة الذهنية تؤدي دوراً محورياً في انجاز الأداء الريادي من خلال تحسين درجة الاهتمام بالأبعاد والمتغيرات التي اعتمدتها الدراسة.

كذلك أجرى **القحطاني (2015)** دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة اليقظة االذهنية داخل مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وعلى أثر اليقظة الذهنية على الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي والكشف عن الفروق ذات الدلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الحالي ولتحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج الوصفي التحليلي وبنيت استبانة لهذا الغرض، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن أفراد عينة الدراسة يرون أن اليقظة الذهنية تمارس بدرجة عالية في تلك المؤسسات وأن اليقظة الاستراتيجية لها أثر على الأداء المؤسسي بجميع معاييره بدرجة عالية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة اساسيات اليقظة الذهنية لمتغير المسمى الوظيفي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الحالي، في حين هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الجامعة لصالح جامعة الملك عبد العزيز، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو درجة ممارسة أفراد عينة الدراسة لأنواع اليقظة الذهنية وفقا لمتغير الخبرة في العمل الحالي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية لصالح جامعة الملك عبد العزيز ولوكيل الجامعة ولدرجة أستاذ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد عينة الدراسة نحو أثر اليقظة الذهنية على جميع معايير الأداء المؤسسي تعزى لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في العمل الحالي .

وقام **عبدالله (2013)** بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، والتعرف إلى الفروق في مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة حسب متغيري الجنس والتخصص،

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياس خاص باليقظة الذهنية، وبالاعتماد على نظرية لانجر (Langer) في اليقظة الذهنية، وتكونت عينة الدراسة من (500) طالب وطالبة، وأجريت الدراسة على طلبة جامعة ديالى في العراق، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة الذهنية كان مرتفعاً لدى طلبة الجامعة، ووجود فروق ذات دالة إحصائيا حسب متغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير التخصص(إنساني، علمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب التفاعل بين الجنس والتخصص العلمي.

2. الدراسات الأجنبية

قام **باكيرز ونازاري (Pakizeh & Nazari 2015،)** بدراسة هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير اليقظة الذهنية وتنظيم العواطف على الصحة العامة بلغت العينة (80) طالبة سحبت عشوائياً من المدارس العليا من مدينة Yasoy وقسمت إلى مجموعتين تجريبية وضابطة . تناول المشاركون في المجموعة التجريبية ورشة عمل يقظة ذهنية ومجموعة ورشة عمل تنظيم العاطفة لمدة ثماني أسابيع، وبعد شهر خضع المشاركين في المجموعات الثلاث المقياس الصحة العامة ل جولد بيرغ وهيلار (Hillier & Gold berg) وبالنتائج أظهر الطلاب في ورشة عمل تنظيم العاطفة مستوى أعلى في الصحة من ورشة عمل اليقظة الذهنية. أن كل من اليقظة الذهنية وتنظيم العاطفة يمكن أن تحسن من الصحة العامة للطلبة ونوعية الحياة وأدائهم الأكاديمي.

أما **برت(Brett, 2012)** فأجرى دراسة هدفت إلى مساعدة المراهقين الذين يعانون من صعوبات في إدارة الغضب، وذلك من خلال تطبيق البرنامج، وتناولت الدراسة التغييرات في صعوبات إدارة الغضب ومستوى اليقظة الذهنية لعينة قوامها (أربعة طلاب) من المدارس الثانوية الذين شاركوا في البرنامج، وأشارت النتائج إلى أن جميع الطلاب الأربعة أظهروا انخفاضا في صعوبات إدارة

الغضب وزيادة اليقظة الذهنية بعد المشاركة في التدخل (البرنامج)، وتحسن ملحوظ في مستوى إدارة الغضب، أي أن هناك ارتباط إيجابي بين كل من مستوى إدارة الغضب ومستوى اليقظة الذهنية.

كما أجرى **فرانكو وكاليكو (Franco & Gallego, 2011)** دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر اليقظة الذهنية على الأداء الأكاديمي والقلق ومفهوم الذات، وطبقت الدراسة على (61) طالباً وطالبة من المدرسة الثانوية العليا (32) من الذكور و(29) من الإناث تم اختيارهم من ثلاث مدارس حكومية في مقاطعة إلميريا بإسبانيا، واستخدمت الدراسة مقياس للقلق ومفهوم الذات، واعتمدت على درجات التحصيل الدراسي للطلاب لتقدير الأداء الأكاديمي، وعلى تصميم برنامج تجريبي بمجموعتين تجريبية وضابطة وبقياس قبلي وبعدي، واستغرق تطبيق برنامج التأمل وتدريبات اليقظة عشرة أسابيع، وكانت الجلسة تستغرق ساعة ونصف، وقد أظهرت النتائج تحسناً دالاً في الأداء الأكاديمي فضلاً عن الزيادة في أبعاد مفهوم الذات وانخفاض القلق كسمة، وهذه النتائج تؤكد على فعالية اليقظة الذهنية في تنمية بعض الجوانب الإيجابية في الشخصية.

وأجرى **أشيور وسايمان (Asheur،Sigman 2011)** دراسة هدفت معرفة فعالية كل من اليقظة الذهنية وفنيات الاسترخاء ومهارات التعلم وتأثيرهم على الأداء الامتحاني عند طلاب الجامعة، واختار الباحث عينة الدراسة المقدرة بـ(56) طالب و طالبة بطريقة عشوائية شملت طلاب كل من الكيمياء و البيولوجيا والإحصاء وتم إخضاع أفراد العينة إلى مقياس قلق امتحان (anxiety test resived the (RTA) المطور من قبل Benson and EL zahar بعد قياس قلق الأداء الامتحاني لدى أفراد العينة، تم إخضاعهم إلى التقنيات المراد مقارنة فعاليتها على الأداء الامتحان وذلك كالتالي:18 طالب وطالبة تلقوا تدريباً في اليقظة الذهنية،18 طالبا تدربوا على اكتساب مهارات معرفية، 20 طالبا أخضعوا إلى الاسترخاء عن طريق موسيقى مخصصة لذلك، وتوصلت الدراسة إلى

إن هناك فعالية لكل من اليقظة الذهنية وفنيات الاسترخاء ومهارات التعلم على أداء الطالب في الامتحان .

ثانياً الدراسات السابقة الخاصة بجودة الأداء:

1. الدراسات العربية

كما أجرى **ماضي (2014)** دراسة هدفت إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث بلغ حجم مجتمع هذه الدراسة (3254)، وبلغت عينة الدراسة (344)، وكانت العينة عشوائية طبقية وأظهرت الدراسة أهم النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأراهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الفئة العمرية، المؤهل العلمي، مسنوات الخدمة)، وجود أثر مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل (الترقيات، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، التدريب) في عمل توازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

وقام **الناشري (2014)** بدراسة هدفت إلى الكشف عن درجة امتلاك وتطبيق معلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية والوطنية بالمرحلة المتوسطة في تعليم محافظة القنفذة لجودة الأداء التدريسي في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والتخصص الأكاديمي، والخبرة التدريسية، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، مجتمع وعينة الدراسة، تكون

مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات ومعلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية والوطنية للمرحلة المتوسطة المدارس الحكومية (بنين وبنات) في تعليم محافظة القنفذة الواقعة في الجنوب الغربي من منطقة مكة المكرمة الإدارية، في المملكة العربية السعودية، استخدمت الدراسة أداتين لجمع البيانات، وهي: استبانة لجمع البيانات من جميع المشاركين في الدراسة للكشف عن مدى امتلاكهم لجودة الأداء التدريسي في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وبطاقة ملاحظة لجمع البيانات من عينة المشاركين في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، أشارت استجابات المشاركين في الاستبانة أن درجة امتلاك عينة الدراسة لمتطلبات جودة الأداء التدريسي في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة جاءت بدرجة عالية"، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح المعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المشاركين في الدراسة لدرجة الامتلاك تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية لصالح المعلمين والمعلمات من أصحاب الخبرات التدريسية (أقل من 5 سنوات)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والتخصص الأكاديمي والخبرة التدريسية في مجال (معلم – معلمة). وأشارت استجابات المشاركين في بطاقة الملاحظة أن درجة تطبيق عينة الدراسة لمتطلبات جودة الأداء التدريسي في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة جاءت بدرجة " متوسطة "، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق جودة الأداء التدريسي في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي في مجال استراتيجيات التدريس لصالح المعلمات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي في كل من _تقنيات التعليم، الطلبة، المعلم المعلمة، التقويم)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التطبيق.

وأجرت **صباح (2013)** دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى أداء المرشد نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة، وتكونت عينة الدراسة من (200) مدبراً ومعلماً، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة من تصميم الباحثة تكونت من 40 فقرة، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير جنس المعلم لصالح المعلمات، وعدم وجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة.

وأجرى **البلبيسي (2012)** دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها، والتعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى عاملي المنظمات غير الحكومية، ومدى تأثيرها بتطبيق برامج استخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي في دراسته، واستخدم أداة لجمع البيانات وهي الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تتمتع بحياة وظيفية ذات جودة جيدة، كما أن أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة يمتاز بالكفاءة العالية والمستوى الراقي، والذي بلغ وزنه النسبي (80.03%)، كما أشارت النتائج لوجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة والأداء الوظيفي لعامليها. وقد أوصى الباحث في دراسته بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية من خلال التركيز على الأمان الوظيفي وفرص الترقية والتقدم، والأجور والمكافآت، والتعويضات ورفاهية العاملين، وتقويم المظالم داخل المنظمات غير

الحكومية، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بإصدار تقارير الأداء بصفة دورية لمعالجة مواطن الخلل على وجه السرعة.

وأجرى **الصرايرة (2011)** دراسة هدفت إلى التعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على أداة الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبينت نتائج الدراسة :أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية تعزى لمتغير الكلية ومتغير الجامع ومتغير سنوات الخدمة.

أما **عبدالله (2011)** فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على الآثار المترتبة على جودة الأداء المهني على عملية المراجعة وتوضيح مدى التزام مكاتب المراجعة وتطبيقها لمعايير جودة الأداء المهني بالسودان، استخدم الباحث المناهج التالية: المنهج الاستنباطي لتحديد محاور البحث ووضع الفرضيات، المنهج الاستقرائي لاختبار الفرضيات، المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث، المنهج الوصفي باستخدام أسلوب العينة العشوائية لمعرفة أثر محددات جودة الأداء المهني في زيادة كفاءة وفعالية عملية المراجعة، لاختبار هذه الفرضيات تم توزيع استبيان على عينة من مكاتب المراجعة وديوان المراجع العام وبعض المراجعين الداخليين بالشركات وتحليلها وتم إثبات الفرضيات واستخراج العديد من النتائج منها: أن التخصص الصناعي للمراجع يمكن من خلاله الحكم على جودة الأداء المهني للمراجع ونجد أن التخصص الصناعي للمراجع له آثارا إيجابية على تحسين جودة الأداء المهني، وأن توافر التأهيل العلمي والمهني لأعضاء مكتب المراجعة وتدريب المراجعين على استخدام الكمبيوتر والأساليب الحديثة يساهم بصورة كبيرة في زيادة

جودة الأداء في إنجاز عملية المراجعة على الوجه الأكمل والتقرير عن القوائم المالية بكل مهنية واحتراف، وإن توفر الخبرة العملية لشريك أو المدير المراجعة أو المراجعين تعتبر ذات أهمية كبيرة جداً بالنسبة لجودة المراجعة حيث تعتبر عاملاً مهما حتى يتسنى للمكتب أداء عملية المراجعة بالجودة المطلوبة.

كما **قام شومان (2008)** بدراسة هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة ومعرفة الصورة التي هم عليها في أدائهم، وتكونت عينة الدراسة من (207) مرشداً ومرشدة من العاملين في كل من وكالة الغوث الدولية ووزارة التربية والتعليم، وقد قام الباحث باستخدام مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مدراء المدارس، مقياس مستوى الأداء الوظيفي للمرشد النفسي من وجهة نظر مشرفي التوجيه والإرشاد النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي للمرشد النفسي وجميعها من إعداد الباحث، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزي لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزي لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين تعزي لمتغير رضا المرشدين عن العمل . وأوصى الباحث بالتوصيات التالية: أن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها إشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، ولها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

2 . الدراسات الأجنبية

أجرى **مارتن (Martin, et al 2016.،)** دراسة هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في برنو في جمهورية التشيك، حيث كانت أداة الدراسة استبانة التقرير الشخصي للأداء، وسلم الرضا الوظيفي، والمسمى الوظيفي التشخيصي، وتكونت عينة الدراسة من (241) موظفاً تشيكيا، ولم يتم التركيز على الموظفين الذين لديهم خبرات، وتدريب على اليقظة الذهنية. وقد بينت نتائج الدراسة أن ديناميكية العمل والجنس كانت مؤشرات ضعيفة بالنسبة للأداء الوظيفي وأن اليقظة الذهنية كان لها تأثير ايجابي ضعيف على الأداء الوظيفي، وبشكل عام فقد بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء تدريبات على آليات توظيف اليقظة الذهنية لرفع مستويات الأداء.

كما أجرى **مبون وآخرون (Mbon, et al 2012)** دراسة هدفت إلى تعزيز ضمان الجودة من خلال الأداء الوظيفي للمحاضرين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة والعامة في جنوب شرق نيجيريا، واتبع المنهج المسحي، واستخدم أداة الدراسة الاستبانة، وتم جمع البيانات من العينة حيث بلغت عينة الدراسة (600) من المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية . وأظهرت الدراسة النتائج التالية: -أن المحاضرين في المؤسسات الخاصة يشعرون براحة أكبر في مؤسسات التعليم العالي العامة فيما يتعلق بمكافأة مالية والذي رفع أداءهم الوظيفي في ضمان الجودة. واستناداً لنتائج الدراسة قدمت التوصيات: -ينبغي أن مؤسسات التعليم العالي في القطاعين العام والخاص من خلال تحسين جودة رؤية أنفسهم كشركاء في التقدم مع المحاضرين في أداء وظائفهم. - ينبغي توفير المرافق التعليمية الكافية ل مؤسسات التعليم العالي من قبل كل من الحكومة وأصحاب المصلحة التعليمية، وهذا سيعزز ضمان الجودة. ينبغي أن يكون هناك إشراف الموظفين العاديين لتعزيز تحقيق جودة الموارد البشرية.

كما أجرى **جينك (Genc, 2012)** دراسة هدفت إلى البحث في جودة رسالة الجامعات التركية، كما هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الرسالة والأداء الأكاديمي في الجامعات التركية لدى المدرسين في الجامعات التركية، وتكونت عينة الدراسة من جميع جامعات تركيا الخاصة، وتم أخذ عينة قوامها (64) جامعة حكومية من أجل (103) جامعة، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على أسلوب تحليل المحتوى لرسالة الجامعات كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي. وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: لا يوجد علاقة بين رسالة الجامعة والأداء الأكاديمي. وفي ضوء النتائج السابقة، أوصت الدراسة بما يأتي: ضرورة التحفيز والتشجيع على العمل بجديه أكبر لزيادة الأداء التنظيمي. زيادة سلطة رئيس القسم، والحد من تدخل الإدارات العليا في تنظيم أنشطة القسم وتعزيز التنظيم الذاتي للقسم، تخصيص اجتماعات لتقييم العملية الإدارية، إيجاد آلية مناسبة لزيادة التعارف بين أعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في صنع القرار (تعزيز الادارة التعاونية).

كذلك قام **أولورونسولا (Olorunsola ، 2012)** بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات النيجيرية التربية في جنوب نيجيريا من وجهة نظر المدراء والإدارات وكذلك تأثير عامل الجنس على الأداء الوظيفي للإداريين ووظائفهم، وبلغ مجتمع الدراسة 5918 موظف بينما شملت عينة الدراسة (400) موظف وموظفة من مختلف الإدارات العاملة في أربع جامعات تعمل في تلك المنطقة، وتم قياس الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من الأبعاد مستوى الكفاءة والفعالية، العلاقات الإنسانية، الإحساس بالمسؤولية، الاعتماد على الوظيفة تحت ضغوط العمل، الدافع للعمل، نوع القيادة، الالتزام والانتظام بالمواعيد، المعرفة المهنية وتطبيقها، وقد توصلت إلى أهم النتائج : إن الأداء الوظيفي لهذه الجامعات كان مرتفعاً جداً حيث تجاوز ارتفاع الأداء في مجمل أبعاد الأداء الوظيفي إلى 79 % لجميع العوامل المرتبطة بالأداء، أظهرت النتائج أن الارتفاع في الأداء الوظيفي للعاملين قد يكون نتيجة للجودة والقدرة التي أظهرتها القيادة في التعامل

مع الآخرين، لا توجد فروق جوهرية في الأداء الوظيفي للعمل يعزى إلى عامل الجنس، فقد كان الأداء مرفعاً لدى الذكور والإناث في هذه الجامعات.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض المجالات واختلفت في مجالات أخرى منها:

فمن حيث الهدف فإن الدراسة الحالية تهدف إلى البحث في اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين، ولم تتطرق أي من الدراسات السابقة لمعرفة اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء، وتتشابه هذه الدراسة في تناول اليقظة الذهنية من حيث الهدف مع دراسة حمد (2016)، وهدفت إلى التعرف إلى درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، ودراسة ذبحاوي (2015)، وهدفت إلى معرفة مدى تأثير اليقظة الذهنية في الأداء الريادي لأعضاء الهيئات التدريسية في معهدي النجف والكوفة في العراق، ودراسة القحطاني (2015)، هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة اليقظة الاستراتيجية داخل مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وعلى أثر اليقظة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي، ودراسة عبدالله (2013)، هدفت إلى تعرف مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، ودراسة فرانكو وكاليكو (2011)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر اليقظة الذهنية على الأداء الأكاديمي والقلق ومفهوم الذات، ودراسة أشيور وسايمان (2011)، هدفت الدراسة معرفة فعالية كل من اليقظة الذهنية و فنيات الاسترخاء ومهارات التعلم وتأثيرهم على الأداء الامتحاني عند طلاب الجامعة، هدفت الدراسة التعرف على اليقظة الذهنية والنزعة الاستهلاكية لدى موظفي الدولة وآخرون. وتعتبر هذه الدراسات هن الأقرب للدراسة الحالية.

أما بخصوص تناول الأداء الوظيفي للمرشد التربوي تتشابه هذه الدراسة مع دراسة ماضي (2014)، التي هدفت الى الكشف عن جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، ودراسة الناشري (2014) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة امتلاك وتطبيق معلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية والوطنية بالمرحلة المتوسطة في تعليم محافظة القنفذة لجودة الأداء التدريسي في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ودراسة صباح (2013) والتي هدفت إلى التعرف إلى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله والبيرة، ودراسة عبدالله (2011)، والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على الآثار المترتبة على جودة الأداء المهني على عملية المراجعة وتوضيح مدى التزام مكاتب المراجعة وتطبيقها لمعايير جودة الأداء المهني بالسودان، ودراسة شومان (2008) والتي هدفت إلى معرفة وتقويم مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين النفسيين في محافظات قطاع غزة، ودراسة جينس (2012)، والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الرسالة والأداء الاكاديمي في الجامعات التركية، وتكونت عينة الدراسة من جميع جامعات تركيا الخاصة (Olorunsola, 2012)، والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات النيجيرية التربية في جنوب نيجيريا من وجهة نظر المدراء والإدارات، ودراسة الصرايرة (2011) والتي هدفت إلى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها الأردن وآخرون.

أما من حيث المتغيرات لليقظة الذهنية ، فاتفقت الدراسة الحالية لمتغير الجنس مع دراسة حمد (2016) ودراسة عبدالله (2013)، واتفقت لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة مع دراسة حمد (2016)، ودراسة القحطاني (2015).أما متغير جودة الأداء، فاتفقت الدراسة الحالية لمتغير الجنس مع دراسة أولورونسولا (2012)، ودراسة شومان (2008)، واتفقت لمتغير المؤهل العلمي وسنوات

الخبرة مع دراسة ماضي (2014)، والناشري (2014) ودراسة الصرايرة (2011)، وشومان (2008) متغير سنوات الخبرة فقط.

أما من حيث عينة الدراسة فإن الدراسة الحالية تأخذ عينتها من مرشدي ومرشدات المدارس وهذا يتشابه فقط مع دراسة شومان (2008) ، وتختلف من حيث نسبة حجم العينة إلى مجتمعها الأصلي. واختلفت من حيث عينة الدراسة مع باقي الدراسات حيث اتخذت عينة مخالفة كالمعلمين والمدراء وطلاب المدارس كدراسة حمد (2016) كانت على المعلمين، ودراسة عبدالله (2013) كانت على الطلاب، ودراسة الناشري (2014) ودراسة صباح (2013) ودراسة الصرايرة (2011) ، على المعلمين وآخرون.

أما من حيث الأدوات فإن الدراسة الحالية سوف تقوم باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وهذا يتشابه مع جميع الدراسات السابقة باستثناء دراسة الناشري (2014) ودراسة اشيور وسايمان (2011)، بالإضافة إلى الاستبيان تقنيات أخرى، ودراسة فرانكو وكاليكو (2011)، استخدما الاستبيان وبرنامج تجريبي.

وأخيراً من خلال ما تم عرضة من دراسات تتعلق بمتغيرات الدراسة الحالية، تبرز أهمية الحاجة إلى إجراء دراسة منهجية بشأن العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين، حيث أنه في حدود علم الباحثة لم يقع بين يديها دراسة مماثلة بحثت العلاقة بين نفس متغيرات الدراسة الحالية التي تناولت المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة التي حصلت عليها في بناء الإطار النظري للدراسة وتطوير أداة اليقظة الذهنية وأداة جودة الأداء، حيث تم تطوير الأدوات بالاعتماد على الإطار النظري والدراسات السابقة، كما ساهمت في تفسير النتائج التي توصلت اليها الدراسة في ضوء نتائج تلك الدراسة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

المقدمة

يستعرض هذا الفصل منهجية الدراسة، وأدواتها التي اختارتها الباحثة لإجراء دراستها، وكذلك مجتمع الدّراسة الذي أجرت عليه الباحثة الدراسة، وعينة الدّراسة وخصائصها، والطريقة التي اتبعتها الباحثة للتأكد من صدق أداة الدراسة، وكيفية التحقق من ثبات الأداة، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدّراسة وأهدافها استخدمت في هذه الدّراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملائمته لأهداف الدراسة وأسئلة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدّراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة الخليل للعام 2018/2019، البالغ عددهم (270) مرشداً ومرشدة، منهم (126) ذكور مقابل (144) إناث (وزارة التربية والتعليم العالي، 2018).

جدول (1): توزيع مجتمع الدّراسة والعينة وفقاً لمتغيري المديرية والجنس

الرقم	المديرية	مجتمع الدراسة		العينة المطلوبة	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
1.	الخليل	39	45	23	27
2.	جنوب الخليل	40	47	23	27
3.	شمال الخليل	29	29	17	17
4.	يطا	18	23	11	14
المجموع		**126**	**144**	**74**	**85**
المجموع الكلي		**270**		**159**	

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدّراسة بالطريقة العشوائية الطبقية تبعاً للمتغير الجنس والمتغير المديرية، وتكونت العينة من (159) مرشداً ومرشدة، ويوضح الجدول (2) خصائص العينة الديموغرافية يبين عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية.

جدول (2): الأعداد، والنسب المئوية لخصائص العينة الديمغرافية حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمديرية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	74	46.5
أنثى	85	53.5
المجموع	159	100
المؤهل العلمي		
بكالوريوس	126	81.3
ماجستير	32	18.7
المجموع	159	100
سنوات الخبرة		
5-1	55	34.6
10-5	33	20.8
+11	71	44.7
المجموع	159	100
المديرية		
الخليل	50	31.4
جنوب الخليل	51	32.1
شمال الخليل	34	21.4
يطا	24	15.1
المجموع	159	100

أدوات الدراسة

تم استخدام أداتين لجمع البيانات اللازمة للإجابة على أسئلة الدراسة وهي:

أولاً: أداة اليقظة الذهنية:

وصف الأداة

استخدمت الدّراسة الحالية أسلوب المسح بالعينة، لجمع المعلومات ولتحقق أهداف الدراسة، استخدم أداتين ، أداة اليقظة الذهنية مثل أداة دراسة حمد (2016)، ودراسة الذبحاوي (2015)، ودراسة القحطاني (2015)، ودراسة عبدالله (2013)، وأداة جودة الأداء مثل أداة دراسة عبدالله (2011)، ثم تطوير استبانة أداةً لجمع البيانات، تكونت من (32) فقرة مقسم إلى أربعة مجالات وهي: التمييز اليقظ، والانفتاح على الجديد، والتوجه نحو الحاضر، والوعي بوجهات النظر المختلفة، وضم القسم الثالث أداة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين الذي تكون من (27) فقرة، بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة باليقظة الذهنية، ولفحص اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

تكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسة، ضم القسم الأول معلومات عامة عن المبحوثين من حيث: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، في حين ضم القسم الثاني اداة اليقظة الذهنية الذي تكون من (32) فقرة، وزّعت على أربعة مجالات، وهي: التمييز اليقظ، والانفتاح على الجديد، والتوجه نحو الحاضر، والوعي بوجهات النظر المختلفة، وضم القسم الثالث أداة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين الذي تكون من (27) فقرة، علماً بأن طريقة الإجابة عن أداة الدّراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (Likert Scale)، وذلك كما يأتي: دائماً، غالباً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً، وبذلك تحوي الدّراسة الحالية متغيران هما اليقظة الذهنية وجودة الأداء، كما

تشمل الدّراسة المتغيرات المستقلة الآتية: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية حسب جدول رقم (1)،الخصائص السيكومترية.

الخصائص السيكومترية لأداة اليقظة الذهنية

أولاً : صدق أداة اليقظة الذهنية

1. صدق المحكمين

تم التحقق من صدق اداة قبل عملية تطبيقها على عينة الدراسة بعرضه على مجموعة من المحكمين الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حوله التي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكله النهائي حيث بلغت عدد الفقرات للأداة بصورته النهائية (32) فقرة وهذا ما يظهر بالملحق رقم (3) .

2. صدق التحليل العاملي

تم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول (3).

جدول (3): نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة اليقظة الذهنية.

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.1	أشعر أنني قادر على الإصغاء إلى مشاكل المسترشدين.	0.60
.2	أحاول حل المشكلات للمسترشدين في جميع المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية والسلوكية.	0.69
.3	أستخدم استراتيجيات التفكير الإبداعي لمواجهة المواقف الجديدة في العملية الإرشادية	0.61
.4	استخدم خبراتي السابقة لمواجهة المشكلات المتشابهة في الإرشاد.	0.72
.5	أمتلك القدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية لمشكلات المسترشدين.	0.72
.6	لدي القدرة على عمل تغذية راجعة بعد كل إجراء إرشادي أقوم به.	0.62
.7	أقيم مستوى إدراكي وفهمي للأمور الخاصة بالمسترشدين.	0.60
.8	أعتبر نفسي مرشدا مبدعاً في التفكير.	0.66
.9	أتمتع بروح الدعابة والفكاهة حتى في الاوقات الصعبة.	0.62
.10	أتقبل كل الأفكار المتوافقة أو المتعارضة مع رأيي كمرشد.	0.72
.11	لدي حب للاستطلاع بكل ما يتعلق بالعمل الإرشادي.	0.71
.12	لدى القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات.	0.60
.13	أعمل بطريقه دون أن أكون على وعي بما أفعله.	0.66
.14	أميل إلى معرفة كل شئ ألاحظه وأهتم به.	0.63

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.15	لدى الفضول لمراجعة ما يدور في عقلي لحظة بلحظة.	0.73
.16	أميل الى تجريب كل ما هو جديد في ميدان الإرشاد.	0.63
.17	أشعر بالقلق من أي تطورات تحدث في حياتي وتؤثر على عملي.	0.60
.18	ينشغل جزء من تفكيري بعيداً عن العمل الإرشادي الذي أقوم به.	0.61
.19	يمكنني القيام بعدد من المهام في نفس الوقت.	0.60
.20	من السهل أن أصاب بالشرود الذهني.	0.66
.21	من الصعب أن أجد الكلمات المناسبة في إطار العمل مع المسترشدين.	0.65
.22	أندمج في الإصغاء مع المسترشدين دون أن أكون متأكدا من أنني منتبه اليهم.	0.66
.23	أؤدي وظائفي والمهام الموكلة الي بشكل جيد دون تقييم لكل ما أقوم به.	0.60
.24	أستخدمُ كل الأساليب المتاحة لتحسين قدرتي على فهم المسترشد.	0.61
.25	لا أحصر نفسي بطريقة واحدة لحل المشكلات التي تواجه المسترشدين.	0.60
.26	أرى أن جميع الخطوات الإرشادية متكاملة.	0.66
.27	أحاول الاستفادة من آراء زملائي المرشدين لحل مشكلات المسترشدين.	0.72
.28	أنا على وعي بكل ما لدي من أفكار ومشاعر للطلبة المسترشدين.	0.64
.29	أتعرف على أخطائي وأجدها سبيلا لأتعلم منها في المستقبل.	0.60
.30	أنا على وعي بعواقب أفعالي.	0.62
.31	أحكم على الأمور التي تستحق الاهتمام وما لا قيمة لها من خلال خبرتي الإرشادية.	0.63
.32	أجيد اختيار الكلمات التي تصف إحساسي ومشاعري تجاه المسترشدين.	0.64

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) أن التحليل العاملي لجميع فقرات أداة الدّراسة دال إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، في ضوء الإطار النظري الذي بنية الأداة من أجلة.

ثانياً: أداة جودة الأداء:

وصفت الأداة بعد إطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها قامت بتطوير أداة خاصة من أجل التعّرف إلى جودة الأداء لدى عينة الدراسة، وقد تمثلت في أداة جودة الأداء الواردة في دراسة ماضي (2014)، ودراسة صباح (2013)، ودراسة الصرايرة (2011)، ودراسة عبدالله (2011)، ودراسة شومان (2008)، وكذلك من خلال الرجوع لعدد من الدراسات والأدوات، وقد تكونت الأداة في صورتها الأولية من (25) فقرة، حيث تم زيادة (2) فقرتان عليها، وتم التعديل على غالبية الفقرات الموجودة لتتناسب مع الدراسة الحالية، وذلك بعد عرض الأداة على مجموعة من المحكمين والمختصين، وبذلك

أصبح عدد الفقرات التي تتألف منها الأداة في شكلها النهائي (27) فقرة، علماً بأن طريقة الإجابة عن أداة الدّراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (*Likert Scale*)، وذلك كما يأتي: دائماً، غالباً، وأحياناً، ونادراً، وأبداً، وتم التحقق من صدق الأداة كما يلي:

الخصائص السيكومترية لأداة جودة الأداء

ثانياً: صدق أداة جودة الأداء

1. صدق المحكمين

تم التحقق من صدق المقياس قبل عملية تطبيقها على عينة الدراسة بعرضه على مجموعة من المحكمين الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حوله التي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكله النهائي، حيث بلغ عدد الفقرات للأداة بصورته النهائية (27) فقرة وهذا ما يظهر بالملحق رقم (4).

2. صدق التحليل العاملي

تم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول (4).

جدول (4): نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات أداة جودة الأداء

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.1	أعمل على توعية الطلبة بأهداف الإرشاد النفسي والتربوي.	0.75
.2	أسعى لتكوين علاقات مهنية اجتماعية مع الطلبة.	0.67
.3	أسعى لمشاركة أولياء الأمور في الخطة الإرشادية.	0.74
.4	ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية.	0.74
.5	أهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي أولاً بأول.	0.79
.6	أنجز العمل الإرشادي وفق خطة يومية واضحة الأهداف والإجراءات.	0.78
.7	أهتم بتقديم خدمات إرشادية سلوكية وتربوية واجتماعية ونفسية.	0.60
.8	أدعم الطلبة وأشجعهم على الدراسة.	0.66
.9	أشجع الطلبة المتفوقين وألتزم بمتابعة قضاياهم الإرشادية.	0.62
.10	أتابع الطلبة المتأخرين دراسيا وأشجعهم على التقدم في الأداء.	0.60
.11	أقوم بعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم.	0.68
.12	أقوم بعقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور لمناقشة قضايا أبنائهم وبشكل دوري.	0.66
.13	أقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الإرشاد الجماعي.	0.63
.14	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية والتعليم في مجال العمل الإرشادي.	0.63

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
.15	أقوم بزيارات ميدانية مع الطلبة إلى مؤسسات ذات علاقة بالعمل الإرشادي.	0.83
.16	علاقتي إيجابية مع كل من أعمل معهم في إطار العملية الإرشادية.	0.60
.17	أتابع باهتمام تغيب الطلبة وتأخرهم من أجل الحد من هذه الظاهرة.	0.66
.18	أتابع المستويات العلمية في كل امتحان للطلبة ذوي صعوبات التعلم.	0.60
.19	أضع إجراءات إرشادية مبنية على النظريات الإرشادية.	0.60
.20	استفيد من أفكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات الإرشادية.	0.73
.21	أهتم بنشر التوعية الارشادية في المدرسة.	0.72
.22	أهتم بكتابة التقارير السنوية وإرسالها إلى وحدة الإرشاد بالمديرية.	0.70
.23	أميل إلى إجراء البحوث والدراسات في المجال الإرشادي.	0.64
.24	لا أتردد في استشارة طبيب أخصائي عن حالة من الحالات الارشادية.	0.60
.25	التزم بالدوام اليومي وتحديد مواعيد للمقابلات الارشادية.	0.67
.26	أشارك ادارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الارشادية.	0.65
.27	أحافظ على سرية المعلومات الخاصة للطلبة المسترشدين.	0.70

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) أن التحليل العاملي لجميع فقرات أداة الدراسة دالة إحصائياً، وتتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، في ضوء الإطار النظري الذي بنية الأداة على أساسه.

ثبات الأداة

أولاً: ثبات الأداة لليقظة الذهنية

تم حساب الثبات لأداة الدّراسة بأبعاده المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (5).

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
.1	التمييز اليقظ	10	0.85
.2	الانفتاح على الجديد	7	0.63
.3	التوجه نحو الحاضر	6	0.80
.4	الوعي بوجهات النظر المختلفة	9	0.84
	الدرجة الكلية	32	0.78

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) أن أداة اليقظة الذهنية بأبعاده المختلفة يتمتع بدرجة عالية من الثبات، اذ بلغت الدرجة الكلية لثبات الأداة (0.78).

ثانياً: ثبات الأداة لجودة الأداء

تم حساب الثبات لأداة الدّراسة بأبعاده المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (6).

جدول (6): نتائج معادلة الثبات (Cronbach Alpha) لأداة الدّراسة بأبعادها المختلفة

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
.1	جودة الأداء	27	0.91

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) أن أداة جودة الأداء بأبعاده المختلفة يتمتع بدرجة عالية من الثبات، اذ بلغت الدرجة الكلية لثبات الأداة (0.91).

تصحيح الأداة:

تتضمن هذه الأداة في اليقظة الذهنية وجودة الأداء، وقد بنيت الفقرات، حسب سلم خماسي وأعطيت الأوزان للفقرات كما هو آت: (دائماً: خمس درجات، غالباً: أربع درجات، أحياناً: ثلاث درجات. نادراً: درجتين. أبداً: درجة واحدة). وقد استندت الباحثة في تفسيرها لنتائج الأداة لأسلوب (ليكرت) الذي يحدد درجة المبحوث على الأداء في ضوء درجة موافقته أو عدم موافقته على بنود الأداء، وتتحدد الدرجة بإعطاء أوزان مختلفة للاستجابة، بحيث يستجيب المبحوث على ميزان أو متصل رتبي متدرج يشتمل على خمسة رتب.

وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد درجة (اليقظة الذهنية وجودة الأداء)، وفق قيمة المتوسط الحسابي تم حساب المدى (5−1 =4)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح (5/4 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه الدرجة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهى الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلى :−

جدول (7): يوضح المتوسط الحسابي وطول الخلايا.

تم ذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ولفهم نتائج الدّراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية كما هو واضح في الجدول (7).

جدول (7): مفتاح المتوسطات الحسابية، وطول الخلايا.

المتوسط الحسابي	درجة اليقظة الذهنية، وجودة الأداء
2.33-1	منخفضة
3.67-2.34	متوسطة
5-3.68	عالية

المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدّراسة قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وأدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة دائماً 5 درجات، غالباً 4 درجات، وأحياناً 3 درجات، ونادراً درجتين، وأبداً درجة واحدة، وذلك في الفقرات الموجبة وعكست في الفقرات السالبة، بحيث كلما ازدادت الدّرجة ازدادت درجة اليقظة الذهنية، وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل والعكس صحيح.

وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد، والأوزان النسبية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد فحصت فرضيات الدّراسة عند المستوى $\alpha \leq 0.05$، عن طريق الاختبارات الإحصائية الآتية:

1-اختبار ت (*t.tes*).

2-اختبار تحليل التباين الأحادي (*One way analysis of variance*).

3-التحليل العاملي (*Factor analysis*).

4-معامل الثبات (*Cronbach Alpha*).

إجراءات تطبيق الدراسة

تم إتباع الإجراءات التالية من أجل تنفيذ الدراسة:

قمت بحصر مجتمع الدراسة والمتمثل في المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة الخليل، تم تطوير أداتا الدراسة بعد اطلاع الباحثة على مجموعة من الأدوات المستخدمة في مثل هذه الدراسة، وقمت بعمل الإجراءات الفنية والتي تسمح بتطبيق أداتا الدراسة، وذلك من خلال الحصول على موافقة إدارات مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، للحصول على إحصائيات أعداد المرشدين التربويين في المدارس الحكومية، وتوزيع أداتا الدراسة، وكما تم اختبار

عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، ومن ثم تم التأكد من صدق أداتا الدراسة من خلال عرضها على المحكمين، وقمت بتوزيع أداتا الدراسة على العينة، في الفصل الأول من العام (2018_2019) باليد وأجاب المرشدين على الأدوات بوجود الباحثة، وكانت كل أداة مزودة بالتعليمات والإرشادات الكافية لتساعدهم على كيفية الإجابة عن الفقرات، وتم إعطاء الأداتين الصالحة أرقاما متسلسلة وإعدادها لإدخالها للحاسوب، وبعد ذلك تم تصحيح الأدوات وتفريغ البيانات وتعبئتها في نماذج خاصة، واستخدمت البرنامج الإحصائي SPPS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

متغيرات الدراسة

لأنها علاقة ارتباطية لا نعرف تأثير اليقظة الذهنية على جودة الأداء أم جودة الأداء على اليقظة الذهنية ، فلهذا لا نستطيع تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع.

المتغيرات المستقلة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المديرية).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدّراسة وأهدافها واختبار فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

نتائج أسئلة الدراسة

انبثق عن السؤال الرئيس الفرضية رقم (1):

الفرضية الرئيسية رقم (1): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

جدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للعلاقة بين اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

أبعاد الدراسة	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
التمييز اليقظ	*0.585	0.000
الانفتاح على الجديد	*0.274	0.000
التوجه نحو الحاضر	*0.204	0.000
الوعي بوجهات النظر المختلفة	*0.577	0.000
الدرجة الكلية	*0.677	0.000

الجدول رقم (9): نتائج معامل الارتباط بيرسون (pearson correlation) للعلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

الجدول (9): العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء

أبعاد الدراسة	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
اليقظة الذهنية*جودة الأداء	***0.677**	**0.000**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) و(9) إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توفر اليقظة الذهنية ودرجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، بحيث كلما ازداد متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية ازداد متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والعكس صحيح.

الفرضية رقم (2):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

لاختبار الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لمستوى اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وذلك كما هو واضح في الجدول(10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمستوى اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

مجالات اليقظة الذهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
التمييز اليقظ	4.12	0.47	82.4
الانفتاح على الجديد	3.73	0.46	74.6
التوجه نحو الحاضر	3.08	0.74	61.6
الوعي بوجهات النظر المختلفة	4.17	0.45	83.4
الدرجة الكلية	**3.85**	**0.32**	**77.0**

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول (10) أن مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمجالات اليقظة الذهنية (3.85)، وبلغ الوزن النسبي له (77%)، وقد حصل مجال الوعي بوجهات النظر المختلفة على أعلى متوسط حسابي مقداره (4.17)، تلاه التمييز اليقظ بمتوسط حسابي (4.12)، فالانفتاح على الجديد بمتوسط حسابي (3.73)، والتوجه نحو الحاضر بمتوسط حسابي (3.08).

أما فيما يتعلق بتقديرات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لكل مجال من مجالات اليقظة الذهنية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل مجال من المجالات على حدة. كما هو موضح في الملحق رقم (10).

الفرضية رقم(3):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

للإجابة عن الفرضية الرئيسية الثالثة، استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، لاستجابات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل على فقرات الاستبانة التي تعبر عن درجة جودة أدائهم كما هو موضح في الملحق (8).

يتضح من المعطيات الواردة في الملحق رقم (8) أن مؤشرات جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت بدرجة عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.28)، وبلغ الوزن النسبي له (85.6%)، والانحراف المعياري (0,34).

وأن معظم الفقرات جاءت بدرجة عالية كذلك، جاء في مقدمتها: أحافظ على سرية المعلومات الخاصة للطلبة المسترشدين، وأدعم الطلبة وأشجعهم على الدراسة، وأعمل على توعية الطلبة بأهداف الإرشاد النفسي والتربوي.

الفرضية رقم (4):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي).

وينبثق عن الفرضية الفرضيات (1_4)

الفرضية الفرعية رقم (1): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لمتغير الجنس.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول (11).

جدول (11): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

المجالات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التمييز اليقظ	ذكر	4.17	0.44	157	1.175	0.242
	أنثى	4.08	0.49			
الانفتاح على الجديد	ذكر	3.84	0.47	157	2.909	0.004
	أنثى	3.63	0.43			
التوجه نحو الحاضر	ذكر	2.78	0.78	157	-4.930	0.000
	أنثى	3.33	0.60			
الوعي بوجهات النظر المختلفة	ذكر	4.17	0.44	157	-0.065	0.948
	أنثى	4.18	0.46			
الدرجة الكلية	ذكر	3.84	0.31	157	-0.615	0.539
	أنثى	3.87	0.32			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية في درجة توفر اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي الذكور على الدرجة الكلية (3.84) والانحراف المعياري (0.31)، أما الإناث بلغ المتوسط الحسابي (3.87) والانحراف المعياري (0.32).

الفرضية الفرعية رقم (2): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجدول (12).

جدول (12) نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المجالات	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التمييز اليقظ	بكالوريوس	4.15	0.45	157	0.710	0.479
	ماجستير	4.08	0.54			
الانفتاح على الجديد	بكالوريوس	3.74	0.42	157	1.032	0.310
	ماجستير	3.62	0.61			
التوجه نحو الحاضر	بكالوريوس	3.12	0.71	157	0.053	0.958
	ماجستير	3.11	0.77			
الوعي بوجهات النظر المختلفة	بكالوريوس	4.20	0.45	157	0.413	0.680
	ماجستير	4.16	0.42			
الدرجة الكلية	بكالوريوس	3.88	0.31	157	0.935	0.351
	ماجستير	3.82	0.34			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، على الدرجة الكلية .

الفرضية الفرعية رقم (3): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية رقم (3) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة كما هو موضح في جدول (13).

جدول (13) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجالات	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمييز اليقظ	5-1	4.08	0.42
	6-10	4.20	0.45
	+11	4.12	0.52
الانفتاح على الجديد	5-1	3.75	0.37
	6-10	3.84	0.50
	+11	3.66	0.50
التوجه نحو الحاضر	5-1	3.00	0.66
	6-10	3.14	0.77
	+11	3.11	0.79
الوعي بوجهات النظر المختلفة	5-1	4.28	0.40
	6-10	4.14	0.38
	+11	4.11	0.50
الدرجة الكلية	5-1	3.86	0.27
	6-10	3.90	0.25
	+11	3.83	0.37

ويتضح من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) كما هو موضح في الجدول (14).

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات اليقظة الذهنية التي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التمييز	بين المجموعات	2	0.303	0.151	0.670	0.513
	داخل المجموعات	156	35.211	0.226		
	المجموع	158	35.514	-----		
الانفتاح على الجديد	بين المجموعات	2	0.736	0.368	1.711	0.184
	داخل المجموعات	156	33.543	0.215		
	المجموع	158	34.279	-----		
التوجه نحو الحاضر	بين المجموعات	2	0.500	0.250	0.448	0.640
	داخل المجموعات	156	87.214	0.559		
	المجموع	158	87.715	-----		
الوعي بوجهات النظر المختلفة	بين المجموعات	2	0.937	0.469	2.315	0.102
	داخل المجموعات	156	31.582	0.202		
	المجموع	158	32.519	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2	0.140	0.070	0.679	0.508
	داخل المجموعات	156	16.047	0.103		
	المجموع	158	16.187	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

الفرضية الفرعية رقم (4): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وللتحقق من صحة الفرضية رقم (4) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، كما هو موضح في جدول (15).

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

المجالات	المديرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمييز اليقظ	الخليل	4.14	0.52
	جنوب الخليل	4.11	0.34
	شمال الخليل	4.22	0.56
	يطا	3.98	0.43
الانفتاح على الجديد	الخليل	3.75	0.44
	جنوب الخليل	3.60	0.46
	شمال الخليل	3.88	0.50
	يطا	3.76	0.40
التوجه نحو الحاضر	الخليل	3.06	0.74
	جنوب الخليل	3.41	0.57
	شمال الخليل	2.88	0.74
	يطا	2.68	0.81
الوعي بوجهات النظر المختلفة	الخليل	4.15	0.36
	جنوب الخليل	4.28	0.52
	شمال الخليل	4.10	0.44
	يطا	3.86	0.33
	الخليل	3.88	0.25

المجالات	المديرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية	جنوب الخليل	3.91	0.37
	شمال الخليل	3.72	0.30
	يطا	4.14	0.52

ويتضح من الجدول (15) وجود فروق في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) كما هو موضح في الجدول (16).

جدول (16): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التمييز	بين المجموعات	3	0.778	0.259	1.157	0.328
	داخل المجموعات	155	34.736	0.224		
	المجموع	158	35.514	-----		
الانفتاح على الجديد	بين المجموعات	3	1.719	0.573	2.728	0.046
	داخل المجموعات	155	32.560	0.210		
	المجموع	158	34.279	-----		
التوجه نحو الحاضر	بين المجموعات	3	10.759	3.586	7.223	0.000
	داخل المجموعات	155	76.956	0.496		
	المجموع	158	87.715	-----		
الوعي بوجهات النظر المختلفة	بين المجموعات	3	0.544	0.181	.879	0.453
	داخل المجموعات	155	31.975	0.206		
	المجموع	158	32.519	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3	0.540	0.180	1.784	0.153
	داخل المجموعات	155	15.647	0.101		
	المجموع	158	16.187	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

الفرضية رقم (5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات: (الجنس، وسنوات الخبرة، والمديرية، والمؤهل العلمي).

وانبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات (5_8)

الفرضية الفرعية رقم (5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس، وذلك كما هو موضح في الجدول (17).

جدول (17): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	4.28	0.37	157	-0.022	0.982
أنثى	4.29	0.41			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (17) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في

محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.اذ بلغ متوسط الدرجة الكلية للذكور (4.28) ومتوسط الدرجة الكلية للإناث (4.29).

الفرضية الفرعية رقم (6) : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجدول (18)

جدول (18): نتائج اختبار ت (t.test) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بكالوريوس	4.30	0.39	157	-0.095	0.925
ماجستير	4.31	0.38			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الفرعية رقم (7): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية رقم (7) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات.

الخبرة، كما هو موضح في الجدول (19) .

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5-1	4.34	0.39
10-6	4.34	0.33
+11	4.22	0.41

ويتضح من الجدول (19) وجود فروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) كما هو موضح في الجدول (20) .

جدول (20): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	2	0.600	0.300	1.961	0.144
داخل المجموعات	156	23.855	0.153		
المجموع	158	24.455	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الفرعية رقم (8): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وللتحقق من صحة الفرضية رقم (8) تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية كما هو موضح في الجدول (21).

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

المديرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الخليل	4.24	0.40
جنوب الخليل	4.34	0.34
شمال الخليل	4.33	0.46
يطا	4.19	0.34

ويتضح من الجدول (21) وجود فروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) كما هو موضح في الجدول (22) .

جدول (22): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	3	0.536	0.179	1.158	0.328
داخل المجموعات	155	23.919	0.154		
المجموع	158	24.455	-----		

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

الفصل الخامس

تفسير النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

تفسير النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل تفسير نتائج الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها، وتقديم تفسيرٍ للنتائج وايضاح لدلالاتها، في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وما خلصت إليه الباحثة من توصيات مقترحة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج.

أولاً: تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية رقم (1) والذي ينص:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل.

تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توفر اليقظة الذهنية ومتوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، بحيث كلما ازدادت درجة توفر اليقظة الذهنية ازدادت متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل والعكس صحيح. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن اليقظة الذهنية توسع من رؤية المرشد، وتجعله أكثر مرونة في التفكير واستبصاراً وتقبلاً للأفكار والخبرات والمعلومات الجديدة في المجال الإرشادي، وبالتالي يصبح أكثر قدرة على الإبداع في عملة كمرشد. كما أنها تجعل المرشد أكثر توقعاً لردود الفعل من المسترشدين، والاستجابات في المواقف الإرشادية، والتنبؤ بسير الأحداث الضاغطة من المسترشدين ونتائجها، مما يجعل المسترشد يستجيب لمثل هذه الأحداث باستجابات ايجابية أكثر عقلانية، ويواجهها باستخدام أساليب تفكير ايجابي في حل المشكلات، بدلاً من الحلول المبنية على الانفعال والعاطفة والعشوائية، ومن ثم يصبح المسترشد أكثر فعالية ويتحكم في الأحداث من حوله، وتجعله أكثر ارتباطاً بالواقع والحاضر (هنا والآن) بدلاً من الماضي، ويتضح أهمية العلاقة بين اليقظة الذهنية وجودة الأداء، حيث تعد

اليقظة الذهنية دعماً كبيراً للجودة في الأداء وتطبيقاتها. كما أن اليقظة الذهنية تعمل على تطوير الأداء وذلك لأن المرشدين التربويين لديهم قدرة عالية من (الملاحظة والتمييز والانفتاح والوعي) لذا فمن الطبيعي أن المرشد الذي يمتلك هذه الصفات، أي أن يكون لديه (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، مقومات الشخصية الإبداعية)، لذا فاليقظة الذهنية تعمل على جودة أداء عالية، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الذبحاوي (2015) بأن اليقظة الذهنية تؤدي دوراً محورياً في إنجاز الأداء الريادي، ودراسة عبدالله (2011)، ودراسة أشيور وسايمان (2011)، إلى أن هناك فعالية لكل من اليقظة الذهنية وفنيات الاسترخاء ومهارات التعلم على أداء الطالب في الامتحان.

ثانياً: تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية رقم (2) والذي ينص:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

يتضح أن درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل كانت عالية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المستوى (3.85)، وبلغ الوزن النسبي له (77%). وقد تجلى ذلك من خلال عدة مؤشرات من أهمها: الوعي بوجهات النظر المختلفة (4.17)، تلاه التمييز اليقظ (4.12)، فالانفتاح على الجديد (3.73)، والتوجه نحو الحاضر (3.08).

ويمكن عزو ذلك إلى الوقت الطويل الذي يقضيه المرشد التربوي في أثناء تفاعله مع المواقف اليومية المدرسية وبشكل فاعل لا سيما في مواقف الأزمات، وكيفية التعامل معها وإدارتها ليتجاوزها وتحقيق أهداف الإرشاد التربوي، وهذا يجعل المرشد يتمتع بخبرة تمكنه من تقديم المساعدة للطلبة، وبأعلى مستوى وتوضيح ما ينبغي توضيحه في العملية التربوية، وتوجيه الطلبة ومساعدتهم ومساندتهم إلى طرق حل المشاكل التي تواجههم ، بطرق أكثر ملائمة للمشاكل المختلفة التي تواجههم .ويمكن

تفسير ذلك إلى مستوى التأهيل للمرشدين ما قبل الخدمة (في الجامعة) والتأهيل أثناء الخدمة (أثناء عملة كمرشد) وهذا التأهيل يزيد من قدرة ومستوى اليقظة الذهنية عند المرشدين .وكذلك فإن العدد الكبير من المجالات الإرشادية اليومية التي يتعامل معها المرشد تزيد من مستوى يقظته الذهنية وخصوصاً عندما يعمل في مدرستين.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية رقم (3) والذي ينص:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

يتضح أن مؤشرات جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية كانت بدرجة عالية إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.28).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين في محافظة الخليل يتمتعون بمستويات عالية من الأداء، إذ أن المرشد التربوي ينظر إلى الجودة بأنها فلسفة وثقافة تشكل جزء مهم من عمله، الذي يسعى إلى تحقيقه، وأن مهنة الإرشاد التربوي تتطلب من المرشد التربوي أن يكون متطوراً في أدائه أثناء العملية الإرشادية، وهذا ما يمكن أن يكون ورشات العمل واللقاءات بين المرشدين وتبادل الخبرات منهم عامل مهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي لهم، قد يكون السبب هو الدعم والمساندة الذي يلقاه المرشدين من إدارة المدرسة ودائرة الإرشاد التربوي في المديريات والوزارة عامل مهم في رفع مستوى أدائهم الوظيفي وقد يكون النجاحات التي يحققها المرشد في حل كثير من المشكلات للطلبة بمثابة دافع أو حافز له لان يطور في مستوى الأداء له.

واتفقت هذه النتيجة مع الدراسات السابقة كدراسة البلبيسي (2012)، ودراسة الصرايرة (2011)، ودراسة شومان (2008)، ودراسة، Olorunsola (2012).

رابعاً: تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية رقم (4) والذي ينص:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدي التربويين في مدارس محافظة الخليل ، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي) .

وينبثق عن هذا السؤال الفرضيات (2_5):

تفسير الفرضية الفرعية رقم (1): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

تفسير هذه النتيجة هو أن المرشدين والمرشدات في مديرية التربية والتعليم العالي يقومون بمهام يستطيع كل من الجنسين القيام بها، كما أن التعليمات التي ترد إلى المرشدين والمرشدات لا تخص جنس دون الآخر، إن المرشدين والمرشدات يتطلعون إلى كل ما هو جديد ويتولد لديهم أفكار جديدة ويظهرون قدرة متزايدة على التميز والإبداع، إن عملية التأهيل لفنيات الإرشاد التربوي متساوية ومتشابهة لدى الجنسين، وبالتالي يكتسب الذكور هذه الفنيات بنفس مستوى الإناث مما يجعل درجة اليقظة الذهنية عندهم متقاربة، ولا يتطلعون إلى الأفكار التقليدية، ويركزون في نطاق المهمة التي يقومون بها، وأنهم متابعين للتطورات المتعلقة بمجال الإرشاد التربوي.

الفرضية الفرعية رقم (2): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويمكن عزو ذلك إلى أن المرشدين والمرشدات وبغض النظر عن الدرجة العلمية التي يحملونها فإنهم جميعاً يعملون في مجال الإرشاد التربوي في البيئة الاجتماعية والثقافية المتشابهة وبالتالي فإن طبيعة الظروف الاجتماعية التي يعيشها المرشدين والمرشدات والتي تجعلهم أكثر يقظه ووعي بالأحداث التي قد يتعرضون اليها، وهذه القدرة يكتسبونها من خبراتهم الحياتية أكثر من تأثير متغير المؤهل العلمي لهم.

الفرضية الفرعية رقم (3): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى اليقظة الذهنية التي يمتلكها المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ويمكن تفسير ذلك إلى أن اليقظة الذهنية هي الابتكار المتواصل للوصول للأفكار الجديدة، كما أنه عندما يكون الانتباه كعملية عقلية مستندة إلى تهيأت العقل على استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير نمطية أو محددة، فإن ذلك لا يعتمد على عامل الخبرة بل يستند إلى عامل التأهيل المهني للمرشدين التربويين وتطوير الانتباه وتفكير المرشد ويضمن اتخاذ أساليب أفضل لأداء المهام الإرشادية، فضلاً على أن التحفيز والدعم من الأطراف الأخرى يسهم في تحسين عملية الانتباه لدى المرشدين، وتحسين اليقظة الذهنية، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة حمد (2016)، التي أظهرت نتائجه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية يعزى لمتغير الخبرة .

الفرضية الفرعية رقم (4): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر اليقظة الذهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية، ويمكن تفسير ذلك إلى أن جميع المديريات في محافظة الخليل تقوم بالمهام التي يتم إسنادها إليها من قبل وزارة التربية والتعليم العالي، لذا نجد أن هناك تشابهاً في معظم المهام التي يتم إسنادها للمرشدين والمرشدات في جميع مديريات التربية والتعليم العالي في محافظة الخليل، ويمكن تفسير ذلك أيضاً أن التنشئة الاجتماعية والعوامل الثقافية تؤثر بدرجة متشابهة على هؤلاء المرشدين التربويين لأنهم من نفس البيئة ونفس أنماط التنشئة الاجتماعية لهم، كذلك المؤهلات العلمية ومستوى التدريب والتأهيل للمرشدين في المديريات الثلاث متشابهة في التخطيط والتنفيذ وهذا يقلل من الفروق في اليقظة الذهنية بين المرشدين التربويين في المديريات الثلاث.

خامساً: تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية رقم (5) والذي ينص:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في مدارس محافظة الخليل، تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المديرية، المؤهل العلمي).

انبثق عن هذه الفرضية الفرضيات (5_8):

الفرضية الفرعية رقم (5): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس. ويمكن عزو ذلك إلى أن أداء المرشدين والمرشدات متساويين في الأداء لأنهم يعملون ضمن معايير وخطط ووصف وظيفي واحد، يحاولون أن يكون مستوى أدائهم بأعلى مستوياته وهذا التنافس لا لتميز على جنس معين بل أنه موجود عند كلا الجنسين، لذا فإن العمل الإرشادي يكون لكلا الجنسين دون تفريق بين ذكر وأنثى، حيث تنطبق القوانين ذاتها على كلا الجنسين، إذ يقومون بتأدية نفس المهام.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة Olorunsola (2012)، ودراسة شومان (2008).

الفرضية الفرعية رقم (6): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن جميع المرشدين العاملين في محافظة الخليل، يتعاملون مع الجميع سواءً الطلبة، أو أولياء الأمور، أو الزملاء من المعلمين، بكل ود واحترام وتقدير، فأداء المهنة يتطلب إلمام جميع المرشدين التربويين بالكفايات الشخصية والمهنية اللازمة للعمل الإرشادي، وهذا يساعدهم على النجاح في العمل، فجميع المرشدين يمرون بنفس ظروف العمل، ويحصلون على نفس الامتيازات، ويؤدون نفس الأدوار في التعامل مع مشكلات الطلبة، وأيضاً أن جميع المرشدين لديهم مؤهل علمي متقارب، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة ماضي (2014)، ودراسة صباح (2013) .

الفرضية الفرعية رقم (7): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى تمتع جميع المرشدين التربويين بالكفايات الشخصية والمهنية، والتأهيل ومن ثم تأتي الخبرة كعامل ثانٍ من التأهيل حيث تعتبر هذه الكفايات والتأهيل بمثابة قاعدة أساسية وأولية، يجب أن يتمتع بها كل مرشد تربوي، لكي ينجح في مجال الإرشادي التربوي، وهي مؤشر أساسي، لبيان مدى نجاح المرشد في مجال عملة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة ماضي (2014)، ودراسة صباح (2013)، ودراسة الناشري (2014)، ودراسة الصرايرة (2011)، ودراسة شومان (2008).

الفرضية الفرعية رقم (8): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجة جودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغير المديرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع المرشدين التربويين في جميع المديريات يتلقون نفس التدريب والتأهيل للقيام بواجباتهم المهنية، وأنهم يخضعون لنفس برامج التعيين، بمختلف معاييرها من

امتحانات ومقابلات، ووجود تقارب وتشابه في الظروف المادية والاجتماعية والسياسية على مستوى المديريات.

واتفقت مع دراسة الصرايرة (2011)، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء لدى أعضاء الهيئات التدريسية تعزى لمتغير الكلية ومتغير الجامعة.

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة فإن الباحثة توصي بما يلي:

1. عقد ندوات وورش عمل ولقاءات بصورة دورية تهدف لتوعية المرشدين التربويين الذين لديهم يقظة ذهنية قليلة لتحقيق جودة أداء أفضل.
2. القيام بإجراء بحوث أخرى تربط اليقظة الذهنية ومتغيرات أخرى مثل الذكاء الاجتماعي أو فنيات الاسترخاء.
3. إعطاء أهمية أكبر لبرامج الإرشاد التربوي المدرسي، وذلك من خلال وضعها على سلم أولويات الوزارة من حيث الإعداد والتطوير والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم، حتى يبقى الأداء للمرشدين في مستوى عالي من الكفاءة والجودة، في العديد من المهارات والكفايات اللازمة للمرشد التربوي ومنها جودة الأداء.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- القرآن الكريم، سورة الملك آية (17).

أبو ثابت، ياسر. (2014). **الصورة المدركة للمرشد النفسي دراسة مقارنة بين المعلمين والطلبة في المرحلة الثانوية**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد الحميد. (2003). **الإرشاد التربوي، مفهومه _ خصائصه_ ماهيته**، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

آل الشيخ، عبد الملك. (1993)."**المعوقات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر على أداء العاملين**"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

البحيري، عبد الرقيب، والضبع، فتحي، وطلب، وأحمد، والعواملة، عائدة. (2014). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع. **مجلة مركز الإرشاد النفسي**، جامعة عين شمس، 39، 120. 168.

البرديني أحمد .(2006). **واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة**، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية.

البليسي، أسامه. (2012). **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة**، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة.

جميلة، بن زاف. (2015). العلاقات الانسانية وأثرها على الأداء، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**: دراسة ميدانية، 21، 59-70.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2010). **تقديرات منقحة على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت**. رام الله . فلسطين.

الحجار، رائد حسين. (2004). تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأقصى في ضوء مفهوم الجودة الشاملة بجامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، 8(2). 240-303.

حسن، راوية. (2003). **إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية**، الدار الجامعية، عمان.

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

الحيح، حسن. (2012). **درجة رضا المعلمين عن المرشدين التربويين في مدارس تربية شمال الخليل في ضوء بعض المتغيرات**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.

الدبي، ليلى محمد عبد الله. (2007) ."**معوقات ومشكلات تحقيق الجودة في التعليم**"، **مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جستن**، جامعة الملك سعود، اللقاء السنوي الرابع عشر، 891- 900.

الدجني، إياد. (2010). **دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي دراسة وصفيه كليليه في الجامعات النظامية الفلسطينية**، رسالة دكتوراة، جامعة دمشق، سوريا.

درة، عبد البار ي إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم. (2008). **إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي في القرن الحادي والعشرين**. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.(2015) .الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، دائرة الإرشاد التربوي، فلسطين.

الذبحاوي، دجلة جاسم محمد. (2015). **أثر اليقظة الذهنية على الأداء الريادي لأعضاء الهيئات التدريسية في معهدي النجف والكوفة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة، الكوفة، العراق.

الرازي، زين الدين محمد أبي بكر. (ت:666هـ). "**مختار الصاح**"، تحقيق أحمد إبراهيم زهوة، بيروت، لبنان، دار الكتاب العربي، 1423هـ.

ربيع، هادي مشعان. (2003). **الإرشاد التربوي، مبادئه وأدواره الأساسية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .

رشدي احمد طعيمه. (2006). **الاعتماد وضبط الجودة "المعايير والمنهجيات والآليات، المنظمة الاسلامية للتربية والعلوم الثقافية الاسيسكو**، اتحاد جامعات العالم الاسلامي، القاهرة.

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

الزبيدي، مروة شهيد صادق. (2012). **الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية**، جامعة ديالى، كلية التربية الأساسية، رسالة ماجستير غير منشورة.

السفاسفة، محمد إبراهيم. (2003). اتجاهات المرشدين التربويين في بعض المدارس الأردنية نحو عملهم، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية)**، جامعة مؤتة، الأردن، 18(6). 325_351.

السميح، عبد المحسن بن محمد. (2004). مهام المرشد الطلابي بين الممارسة و التطبيق، **مجلة جامعة أم القرى**، الرياض، 16(1).

السندي، سعد انور بطرس. (2010). **اليقظة الذهبية وعلاقتها بالنزعة الاستهلاكية لدى موظفي الدولة:** جامعة بغداد، كلية الآداب، رسالة ماجستير غير منشورة.

شاهين، محمد. (2009). **دور المرشد التربوي في مدارس محافظة رام الله والبيرة الحكومية بين الواقع والمأمول**، دراسة ميدانية، جامعة القدس المفتوحة 1_ 34.

شومان، زياد. (2008). **دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات**. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

صباح، ثائرة. (2013). مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية ومعلميها في محافظة رام الله البيرة. **مجلة جامعة القدس المفتوحة**، 1(4)، 217_ 252.

الصرايرة، خالد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، **مجلة جامعة دمشق**، 27(1،2).

عاشور، أحمد سقر. (2005). **السلوك الإنساني في المنظمات**، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية.

عبد الرقيب البحيري، وفتحي الضبع، وأحمد طلب، وعائدة العواملة. (2014). الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة الذهنية: دراسة ميدانيه على عينة طلاب الجامعة في ضوء أثر متغيري الثقافة والنوع، **مجلة الارشاد النفسي**، (39)، 119-166.

عبد القادر، رسمية. (2007). الصورة الذهنية عن المرشد التربوي في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين كما يدركها المديرون والمديرات فيها. **مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)**، 21(3)، 919 . 954.

عبد الله، أحلام مهدي. (2013). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة"، **مجلة الأستاذ، 5**(20)، 343-366.

عبدالله، علاء الدين. (2011). **أثر محددات الأداء المهني في زيادة كفاءة وفعالية عملية المراجعة**، رسالة ماجستير، جامعة السودان. للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

العزاوي، محمد عبد الوهاب. (2005). **إدارة الجودة الشاملة**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع _عمان.

العطوي، عبدالله. (2008). **الصورة الذهنية المدركة لدور المرشد التربوي لدى مديري المدارس والمعلمين في مدارس مدينة تبوك التعليمية**. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.

عقيلي، عمر وصفي. (2001). "**المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة (وجهة نظر)**، دار وائل للنشر عمان الأردن.

العماج، محمود. (2013). **ضغوط علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين في مدينة الملك عبد العزيز الطبية للحرس الوطني**، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

عوض، أحمد. (2003). **اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي**، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

عويز، حمزه هاتف عبد. (2014). **تأثير اليقظة الذهنية في الذاكرة الخاطئة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بغداد.

الفرماوي، حمدي علي وحسن، وليد رضوان. (2009). **الميتا انفعاليه لدى العاديين وذوي الإعاقة الذهنية**، دار الصفاء، عمان.

فليس، ليندة. (2011). **واقع جدوة الخدمات في المنظمات ودورها في تحقيق الأداء المتميز**، رسالة الماجستير غير منشورة: جامعة أحمد بوقرة، بومرداس.

القحطاني، غادة والعتيبي، تركي. (2015). اليقظة الاستراتيجية وأثرها على الأداء في مؤسسات التعليم العالي. دراسات عربية وإسلامية، **مجلة جامعة أم القرى**، السعودية، 6(13)، 42 -75.

ماضي، خليل. (2014). **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.

المحاسنة، ابراهيم. (2013). ادارة **وتقييم الاداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق**، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الناشري، أحمد. (2014). **جودة الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية بالمرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة**، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

نجيت، خديه أحمد السيد. (2012). جودة الحياة لدى طالبات الدبلوم العام بكلية التربية جامعة الملك عبد العزيز وعلاقتها بمستوى الرضا عنها، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، (ASEP)، (27)، 13-33.

وزارة التربية والتعليم. (1998). **مهام المرشد في المدرسة**، نشرة رقم (459: 8: 4634). فلسطين.

وزارة التربية والتعليم. (2002). **كراس التدريب**. ملف المدرسة وحدة تدريب. ملف الإرشاد المدرسي. رام الله. فلسطين.

يونس، أسمهان عباس. (2015). **اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الاعدادية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وسط كلية التربية.

المراجع الاجنبية

Asheur, H & Sigman, T.(2011**). Effectiveness of both Mindfulness and relaxation techniques and learning skills and their influence on the performance of students at the University**.

Baer, R, Smith G, of Allen K. (2004). **Assessment of mindfulness by self- reports: the Kentucky inventory of mindfulness skills Assessment**, 11, 191-206.

Brett Pellegrino (2012): **Evaluating the Mindfulness-Based and Cognitive Behavior Therapy for Anger Management Program Philadelphia College of Osteopathic Medicine**, brettpe@pcom.edu.

Davis, D,M.& Gates, J.A. (2011). What are the bane fits of mindfulness? Practice review of psychology related research**, Psychotherapy**. 48,2,pp 198-208.

Franco, C, Manas, I., Cangas, A. & Callego, J. (2011). Exploring the effects of a mindfulness program for students of secondary school. **International Journal of Knowledge Society Research**, 2(1), 14-28.

Genc Kurulns .(2012). The relation between the quality of the mission statements and the performances of the stake universities in Turkey, **Social and Behavioral Sciences**, v 58, pp 19-28.

Hassed, C. (2016). Mindful learning: Why attention matters in education. **International Journal of School &Educational Psychology**.

Jablonski, Joseph R, .(1991). **Implementers total quality, Management on overview without published**, Santiago, Pceiffer, U.S.A.

Kabat-Zinn ,J. (1994). Wherever you go, **There you a mindfulness meditation in everyday life**. New York, NY: Hyperion.

Kabat-zinn,1.(1999). **Full catastrophe living :using the wisdom of your body and mind to face stress**, pain and illness, New York.

Kang, Y., Gruber, J., Gray, J.R.(2012). Mind fullness and de- automatization**. Emotion Review**, 5(2), 192-201.

Langer, E. J (2002) Mindful learning , current direction in Psychological science, P 220_223**.**

Langer, E .(1980**). mindfulness,** New York. Addison Wesley publishing.

Langer, E. J. (1989). **Mindfulness**, New-York: Additions- Wesley.

Langer, E. J. of Beck, A .(1979). What do we really know about mindfulness- Based stress Reduction? **Psychoso medicine**, 64.

Langer, E. J.(1992).**Mindful learning: mindfulness /mindlessness in perspective**, consciousness and cognition, 1.

Langer, E.J & Moldoveanu, M.(2000).The construct of mind fulness. **Journal of social** Issues,(56).

Lau, MA, et al. (2006). The Toronto mindfulness scale: Development and validation, **Journal of clinical psychology**, 62 (12), 1445-1467).

Mace, C .(2008). **Mindfulness and mental: Therapy, theory and science**, Abingdon, Oxford shire: Rutledge.

Martin, J. P. (2016). Mindfulness: A proposed common factor. **Journal of Psychotherapy Integration**, 7, 291-312.

Masten ,A.S.& Reed ,M.J. (2002). **Resilience in developme**nt .In Snyder , C.R.& Lopez, S.J. (Eds) , Handbook of positive psychology , New York ;Wiley.

Mbon, U. F.; Etor, C. R., and Osim, R. o.(2012). Enhancing Quality Assurance through Lecturers' job Performance in Private and Public Tertiary Institutions in South Eastern Nigeria, **Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)**. 3(6): 837-841

Neal, A & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. **Journal of Applied psychology** 91 (4), 945-953.

Olorunsola E.o.(2012). Job Performance and Gender Factors of Administrative Staff In south West Of administrative staff jobs in south west Nigerian Universities **Journal of International Education Research**. Vol . No1, 8.No1. p49_54.

Pakizeh,Ali Nazari, Maryam. (2015). **Investigation of the Effectiveness of Mindfulness and Emottion Requlation On Ferenal Health Among**. Yasoyj High School Female Students, Bustleher ,IRAN

Shapiro, S.L., of Carlson, L.E. (2009). **The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness in to psychology and the helping professions.** Washington. Dc: American psychological association.

الملاحـــق

ملحق رقم (1): مقياس اليقظة الذهنية بصورته الاولية

تحكيم أداة الدراسة

الاستاذ الفاضل ..... المحترم.

تحية طيبة وبعد/

تقوم الباحثة اجراء بحثها الموسوم بـ(اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الاداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل).

ووفقا للمقياس المتنبي تضمن الابعاد التالية:

(التمييز اليقظ– الانفتاح على الجديد– التوجه نحو العناصر– الوعي بوجهات النظر المتعددة).

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية في هذا المجال، راجية منكم تحكيم الاستبيان المرفق من حيث:

مدى انتماء الفقرات للمجال.

سلامة اللغة ووضوح المعنى

اضافة فقرات ترونها مناسبة.

الفقرات المقترح حذفها.

علما أن بدائل الاجابة هي:

تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً.

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع دائرة حول رمز الاجابة التي تنطبق عليك:

الجنس: ذكر أنثى

سنوات الخبرة: 1-5 سنوات 6-10 سنوات 11 سنة فأكثر

المؤهل العلمي: دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى

المديرية: الخليل جنوب الخليل شمال الخليل يطا

مع فائق الشكر والتقدير

الباحثة: رانية عز الدين الهشلمون

بإشراف الدكتور: كمال مخامرة

القسم الثاني:

التمييز اليقظ: وتعني درجة تطوير الفرد للأفكار الجديد، وطريقته في النظر للأشياء.

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	أجد نفسي قادرا على الاصغاء الى المسترشدين وأن اعمل الاشياء اخرى في الوقت نفسه.				
.2	أحاول حل المشكلات سواء كانت سارة أو مزعجة.				
.3	استخدام بعض استراتيجيات التفكير الجديدة لمواجهة المواقف الصعبة.				
.4	استخدام خبراتي السابقة لمواجهة المشكلات المتشابهة في المستقبل.				
.5	أمتلك القدرة على التنبؤ بالأحداث.				
.6	أجد نفسي بأنه يجب أن أفكر بطريقة (أنا أفكر اذا أنا موجود).				
.7	أستطيع الحكم فيما اذا كانت أفكاري جيدة أم غير جيدة.				
.8	أميل إلى تقييم فيما اذا كان ما أدركه صحيحا أو خاطئاً.				
.9	انا شخص مبدع.				
.10	أتمتع بروح الدعابة والفكاهة.				
.11	أتقبل كل الأفكار السارة وغير السارة.				

الانفتاح على الجديد: وتعني مدى استكشاف الفرد للمثيرات الجديدة وانشغاله فيها.

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
1.	أنا محب للاستطلاع.				
2.	لدى القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات.				
3.	أشعر أني أواجه اليا دون ان أكون على وعي بما أفعله.				
4.	أتشوق لمعرفة ما الذي سأتعلمه من ملاحظتي للأشياء التي تثير انتباهي.				
5.	لدى الفضول لمعرفة ما يدور في عقلي لحظة بلحظة.				
6.	أميل الى تجريب كل ما هو جديد.				
7.	أنا شخص مغامر.				
8.	أشعر بالقلق من أي تطورات بحدث في حياتي.				
9.	أمتلك أفكارا غير عقلانية.				

التوجه نحو الحاضر: وتعني درجة استغراق الفرد وانشغاله في مواقف معينة.

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	ينشغل جزء من تنكيري بعيدا عن العمل الذي أقوم به.				
.2	اميل الى القيام بعدد من الاشياء في نفس الوقت.				
.3	من السهل ان أصاب بالشرود الدهني.				
.4	من الصعب أن أجد الكلمات التي أصف بها ما أفكر.				
.5	أندمج في الفعاليات مع الاخرين دون أن أكون متأكدا من أني منتبه اليهم.				
.6	أؤدي وظائفي والمهام الموكلة الي بشكل دون أن أعي ما أفعله.				

الوعي بوجهات النظر المختلفة: ويعني مدى امكانية تحليل الموقف من أكثر من منظور واحد وتحديد قيمة كل منظور.

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	استخدام كل الادوات المتاحة لتحسين قدرتي على الفهم.				
.2	لا أحصر نفسي بطريقة واحدة لحل المشكلات التي تواجهني.				
.3	أرى أن جميع المواد الدراسية مترابطة مع بعضها.				
.4	أحاول الاستفادة من آراء زملائي لحل مشكلة معينة.				
.5	أنا شخص مر.				
.6	أنا على وعي بكل ما لدي من افكار ومشاعر للآخرين.				
.7	أتحدث عن أخطائي واجدها سبيلا لأتعلم منها.				
.8	أنا على وعي بالعواقب الوخيمة لأفعالي.				
.9	أحكم على الأمور التي تستحق الاهتمام وما لا قيمة لها من خلال خبرتي.				
.10	أجيد اختيار الكلمات التي تصف احساسي.				

مقياس جودة الاداء عند المرشدين التربويين بصورته الأولية

ت	مضمون الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً	أبدا
.1	تبصير الطلبة بأهداف الارشاد والتوجيه.				
.2	أسعي لتكوين علاقات مهنية مع الطلبة.				
.3	أسعي لتكوين علاقات مهنية مع أولياء الامور.				
.4	التزم بالخطة السنوية للعملية الارشادية.				
.5	أهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الارشادي.				
.6	أنجز العمل الارشادي وفق خطة يومية.				
.7	أهتم بتقديم خدمات ارشادية وحل المشكلات السلوكية والتحصيلية.				
.8	أدعم الطلبة الايتام وأشجعهم على الدراسة.				
.9	أشجع الطلبة المتفوقين والتزم بمتابعتهم.				
.10	أتابع الطلبة المتأخرين دراسيا وأشجعهم على الدوام.				
.11	عقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم.				
.12	عقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور.				
.13	أقدم خدمات ارشادية وتوجيهية من خلال الارشاد الجماعي.				
.14	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية والتعليم.				
.15	أحقق زيارات ميدانية مع الطلبة الى مؤسسات اخرى.				
.16	علاقتي ايجابية مع كل من اعمل معهم.				
.17	أتابع بحرص غيابات الطلبة من أجل تقليلها وخفضها.				
.18	أتابع المستويات العلمية في كل امتحان.				
.19	أهتم بنشر الملصقات الارشادية في المدرسة.				
.20	كتابة التقارير السنوية وارسالها الى وحدة الارشاد بالتربية.				
.21	إجراء البحوث والدراسات التربوية.				
.22	استشارة طبيب أخصائي عن حالة من الحالات.				
.23	أحافظ على الدوم من بدايته الى نهايته.				
.24	أشارك ادارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة.				
.25	أحافظ على سرية المعلومات للطلبة.				

ملحق رقم(2): أداة الدراسة بصورته النهائية

جامعة الخليل

كلية التربية / عمادة الدراسات العليا

ماجستير ارشاد نفسي

أخي الكريم / أختي الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء بحثها الموسوم بـ (اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل).

ولهذا الغرض تم تطوير الاستبانة المرفقة، وقد وضعت الباحثة سلم من خمس درجات لذا أرجو التكرم بقراءة كل فقرة بعناية تامة والإجابة عليها بكل دقة وموضوعية والتعبير عن رأيك بكل صراحة وذلك بوضع إشارة (x) في المكان المخصص .

وأحيطكم علماً بأن آراءكم ستكون موضع احترام وتقدير وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

علماً أن بدائل الإجابة هي:

تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي أبداً.

القسم الأول: البيانات الأساسية

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق عليك:

الجنس: ذكر أنثى

سنوات الخبرة: 1-5 سنوات 6-10سنوات 11سنة فأكثر

المؤهل العلمي: بكالوريوس ماجستير

المديرية: **الخليل** الوسط جنوب الخليل شمال الخليل يطا

مع فائق الشكر والتقدير

الباحثة: رانية عز الدين الهشلمون

إشراف الدكتور: كمال مخامرة

القسم الثاني: المقاييس بصورته النهائية

اليقظة الذهنية: حالة مرنة للعقل والانفتاح على الجديد، وهي عملية فعالة لابتكار أشياء مختلفة جديدة.

(لانجر،2002).

المجال الأول: التمييز اليقظ: وتعني درجة تطوير الفرد للأفكار الجديد، وطريقته في النظر للأشياء، السندي (2010).

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	أشعر أنني قادر على الإصغاء إلى مشاكل المسترشدين .					
.2	أحاول حل المشكلات للمسترشدين في جميع المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية والسلوكية.					
.3	أستخدم استراتيجيات التفكير الإبداعي لمواجهة المواقف الجديدة في العملية الإرشادية .					
.4	استخدم خبراتي السابقة لمواجهة المشكلات المتشابهة في الإرشاد.					
.5	أمتلك القدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية لمشكلات المسترشدين.					
.6	لدي القدرة على عمل تغذية راجعة بعد كل إجراء إرشادي أقوم به.					
.7	أقيم مستوى إدراكي وفهمي للأمور الخاصة بالمسترشدين.					
.8	أعتبر نفسي مرشدا مبدعاً في التفكير.					
.9	أتمتع بروح الدعابة والفكاهة حتى في الاوقات الصعبة.					
.10	أتقبل كل الأفكار المتوافقة أو المتعارضة مع رأيي كمرشد.					

المجال الثاني: الانفتاح على الجديد: وتعني مدى استكشاف الفرد للمثيرات الجديدة وانشغاله فيها، (يونس، 2015).

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
.1	لدي حب للاستطلاع بكل ما يتعلق بالعمل الإرشادي .					
.2	لدى القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات.					
.3	أعمل بطريقه دون أن أكون على وعي بما أفعله.					
.4	أميل إلى معرفة كل شئ ألاحظه وأهتم به .					
.5	لدى الفضول لمراجعة ما يدور في عقلي لحظة بلحظة.					
.6	أميل الى تجريب كل ما هو جديد في ميدان الإرشاد.					
.7	أشعر بالقلق من أي تطورات تحدث في حياتي وتؤثر على عملي.					

المجال الثالث: التوجه نحو الحاضر: وتعني درجة استغراق الفرد وانشغاله في مواقف معينة، (السندي،2010).

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	ينشغل جزء من تفكيري بعيداً عن العمل الإرشادي الذي أقوم به.					
.2	يمكنني القيام بعدد من المهام في نفس الوقت.					
.3	من السهل أن أصاب بالشرود الذهني.					
.4	من الصعب أن أجد الكلمات المناسبة في إطار العمل مع المسترشدين .					
.5	أندمج في الإصغاء مع المسترشدين دون أن أكون متأكدا من أنني منتبه اليهم.					
.6	أؤدي وظائفي والمهام الموكلة الي بشكل جيد دون تقييم لكل ما أقوم به.					

المجال الرابع: الوعي بوجهات النظر المختلفة: ويعني مدى امكانية تحليل الموقف من أكثر من منظور واحد وتحديد قيمة كل منظور.(يونس، 2015).

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
.1	أستخدامُ كل الأساليب المتاحة لتحسين قدرتي على فهم المسترشد.					
.2	لا أحصر نفسي بطريقة واحدة لحل المشكلات التي تواجه المسترشدين.					
.3	أرى أن جميع الخطوات الإرشادية متكاملة.					
.4	أحاول الاستفادة من آراء زملائي المرشدين لحل مشكلات المسترشدين.					
.5	أنا على وعي بكل ما لدي من أفكار ومشاعر للطلبة المسترشدين.					
.6	أتعرف على أخطائي وأجدها سبيلا لأتعلم منها في المستقبل.					
.7	أنا على وعي بعواقب أفعالي.					
.8	أحكم على الأمور التي تستحق الاهتمام وما لا قيمة لها من خلال خبرتي الإرشادية.					
.9	أجيد اختيار الكلمات التي تصف إحساسي ومشاعري تجاه المسترشدين .					

ملحق رقم (3): المقاييس بالصورة النهائية

جودة الأداء: عملية تقييم الأداء الفعلي مقارنة بالنتائج المطلوب تحقيقها ومدى نجاح هذه الأهداف بقصد تحسين الأداء. (الحجار،2008).

مقياس جودة الأداء عند المرشدين التربويين بصورته النهائية

ت	مضمون الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
26.	أعمل على توعية الطلبة بأهداف الإرشاد النفسي والتربوي.					
27.	أسعى لتكوين علاقات مهنية اجتماعية مع الطلبة.					
28.	أسعى لمشاركة أولياء الأمور في الخطة الإرشادية .					
29.	ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية.					
30.	أهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي أولاً بأول .					
31.	أنجز العمل الإرشادي وفق خطة يومية واضحة الأهداف والإجراءات.					
32.	أهتم بتقديم خدمات إرشادية سلوكية وتربوية واجتماعية ونفسية.					
33.	أدعم الطلبة وأشجعهم على الدراسة.					
34.	أشجع الطلبة المتفوقين وألتزم بمتابعة قضاياهم الإرشادية.					
35.	أتابع الطلبة المتأخرين دراسيا وأشجعهم على التقدم في الأداء.					
36.	أقوم بعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم.					
37.	أقوم بعقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور لمناقشة قضايا أبنائهم وبشكل دوري.					
38.	أقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الإرشاد الجماعي.					
39.	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية والتعليم في مجال العمل الإرشادي .					
40.	أقوم بزيارات ميدانية مع الطلبة إلى مؤسسات ذات علاقة بالعمل الإرشادي .					

.41	علاقتي إيجابية مع كل من أعمل معهم في إطار العملية الإرشادية.					
.42	أتابع باهتمام تغيب الطلبة وتأخرهم من أجل الحد من هذه الظاهرة.					
.43	أتابع المستويات العلمية في كل امتحان للطلبة ذوي صعوبات التعلم .					
.44	أضع إجراءات إرشادية مبنية على النظريات الإرشادية .					
.45	استفيد من أفكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات الإرشادية .					
.46	أهتم بنشر التوعية الارشادية في المدرسة .					
.47	أهتم بكتابة التقارير السنوية وإرسالها إلى وحدة الإرشاد بالمديرية.					
.48	أميل إلى إجراء البحوث والدراسات في المجال الإرشادي .					
.49	لا أتردد في استشارة طبيب أخصائي عن حالة من الحالات الارشادية .					
.50	التزم بالدوام اليومي وتحديد مواعيد للمقابلات الارشادية .					
.51	أشارك ادارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الارشادية.					
.52	أحافظ على سرية المعلومات الخاصة للطلبة المسترشدين .					

شكراً لحسن تعاونكم

ملحق (5) : قائمة أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الجامعة
1	الدكتور محمد عجوة	علم نفس تربوي	جامعة الخليل
2	الدكتور إبراهيم المصري	ارشاد تربوي	جامعة الخليل
3	الدكتور كامل كتلو	علم نفس	جامعة الخليل
4	الدكتور محمد عبد الفتاح شاهين	مناهج وطرق تدريس	جامعة القدس المفتوحة
5	الدكتور خالد كتلو	مقياس وتقويم	جامعة القدس المفتوحة
6	الدكتور محمد عكة	علم اجتماع	الجامعة فلسطين الأهلية
7	الدكتورة فردوس عبد ربة العيس	علم اجتماع	جامعة بيت لحم
8	الدكتور موريس بقلة	علم نفس تربوي	جامعة بيرزيت
9	الدكتورة رفاء الرمحي	أساليب علوم	جامعة بيرزيت
10	الدكتور حازم أبو جزر	أساليب علوم	جامعة بيرزيت

ملحق رقم (4): كتاب تسهيل المهمة مديرية شمال الخليل

HEBRON UNIVERSITY

جامعة الخليل

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : م.خ/ 65 ت/2018

Ref.

التاريخ : 2018/09/12

Date

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / شمال الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة.

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة رانيه الهشلمون (21529001) بإجراء دراسة بعنوان

" **اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل** ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

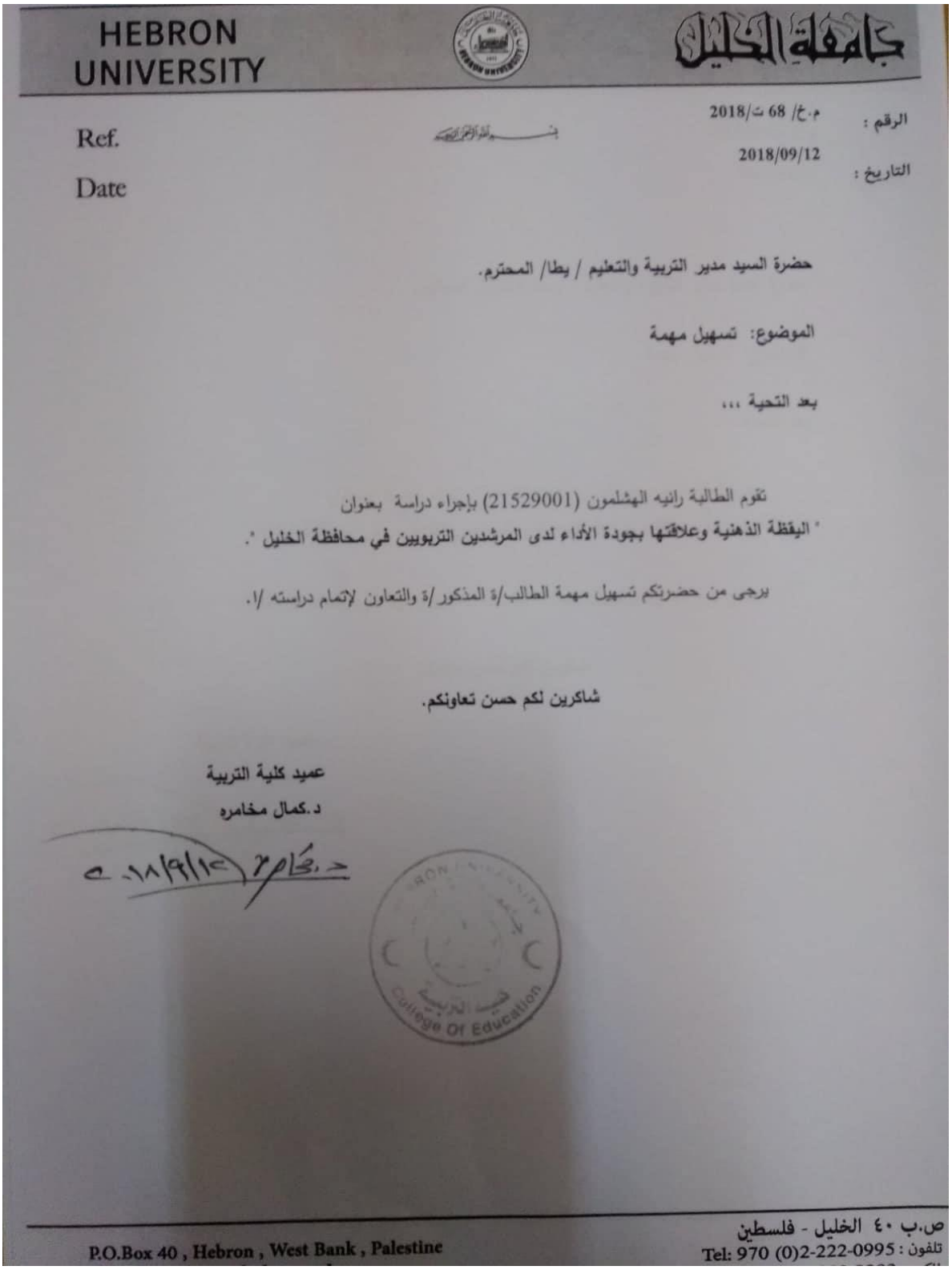
عميد كلية التربية

د.كمال مخامره

٢٠١٨/٩/١٢

HEBRON UNIVERSITY
جامعة الخليل
كلية التربية
College Of Education

ملحق(5): كتاب تسهيل المهمة مديرية يطا



HEBRON UNIVERSITY

جامعة الخليل

الرقم : م.خ/ 68 ت/2018

Ref.

التاريخ : 2018/09/12

Date

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / يطا/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة رانيه الهشلمون (21529001) بإجراء دراسة بعنوان

" اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د.كمال مخامره

College Of Education

P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين

Tel: 970 (0)2-222-0995 تلفون :

ملحق رقم (6): كتاب تسهيل المهمة مديرية وسط الخليل

HEBRON UNIVERSITY

جامعة الخليل

بسم الله الرحمن الرحيم

الرقم : م.خ/ 66 ت/2018

التاريخ : 2018/09/12

Ref.

Date

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / وسط الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة رانيه الهشلمون (21529001) بإجراء دراسة بعنوان

" **اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل** ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

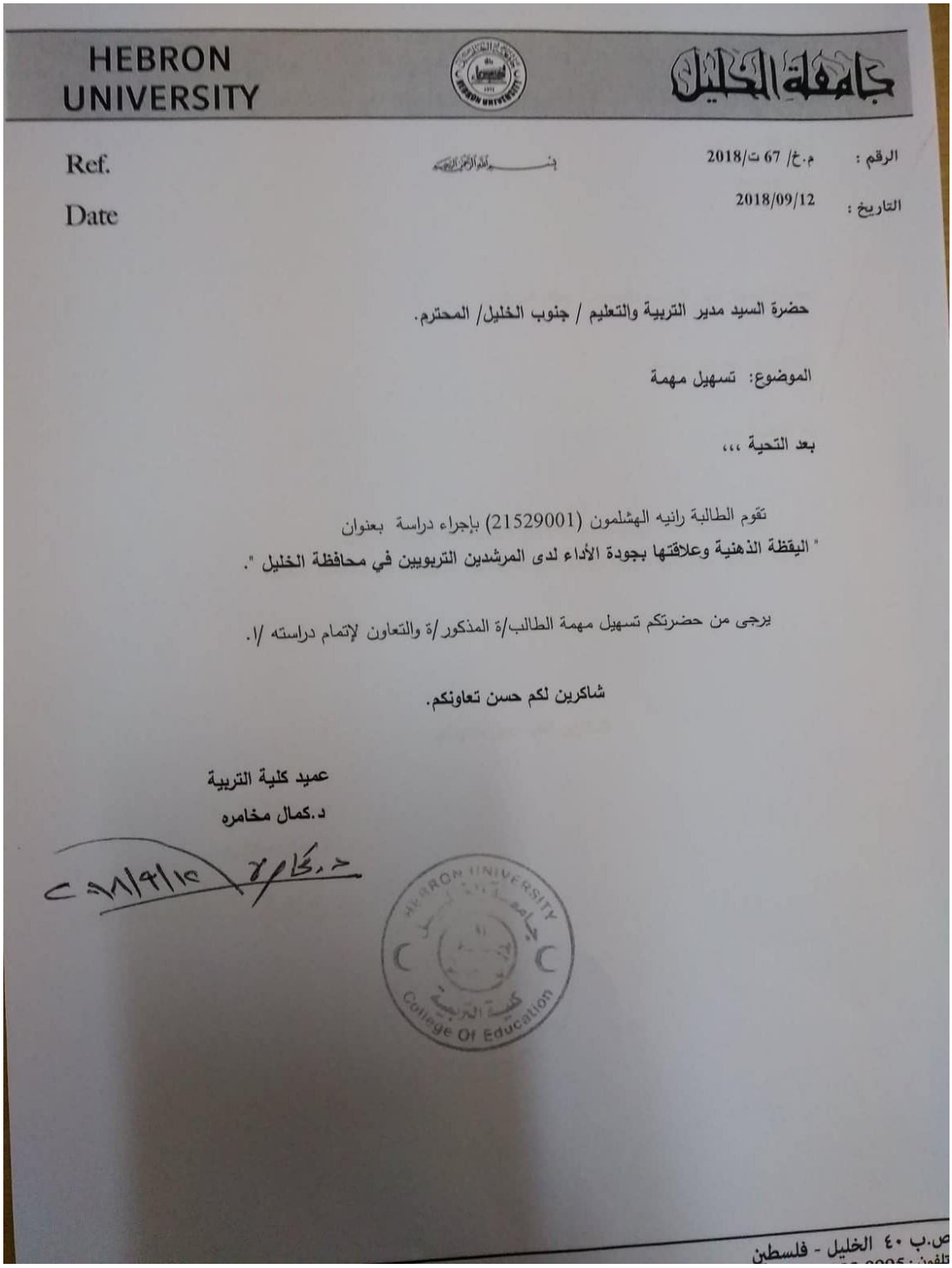
شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامره

HEBRON UNIVERSITY جامعة الخليل Faculty of Education

ملحق (7): كتاب تسهيل المهمة مديرية جنوب الخليل



HEBRON UNIVERSITY

جامعة الخليل

Ref. الرقم : م.خ/ 67 ت/2018

Date التاريخ : 2018/09/12

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة السيد مدير التربية والتعليم / جنوب الخليل/ المحترم.

الموضوع: تسهيل مهمة

بعد التحية ،،،

تقوم الطالبة رانيه الهشلمون (21529001) بإجراء دراسة بعنوان
" اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية
د.كمال مخامره

HEBRON UNIVERSITY
جامعة الخليل
كلية التربية
College Of Education

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين

ملحق رقم(8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لجودة الأداء.

رقم الفقرة	مؤشرات جودة الأداء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
1	أحافظ على سرية المعلومات الخاصة للطلبة المسترشدين.	4.70	0.56	94.0
2	أدعم الطلبة وأشجعهم على الدراسة.	4.60	0.55	92.0
3	أعمل على توعية الطلبة بأهداف الإرشاد النفسي والتربوي.	4.57	0.54	91.4
4	أتابع باهتمام تغيب الطلبة وتأخرهم من أجل الحد من هذه الظاهرة.	4.52	0.64	90.4
5	أهتم بتقديم خدمات إرشادية سلوكية وتربوية واجتماعية ونفسية.	4.50	0.59	90.0
6	ألتزم بالدوام اليومي وتحديد مواعيد للمقابلات الارشادية.	4.49	0.61	89.8
7	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية والتعليم في مجال العمل الإرشادي.	4.48	0.67	89.6
8	أقوم بعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم.	4.47	0.66	89.4
9	علاقتي إيجابية مع كل من أعمل معهم في إطار العملية الإرشادية.	4.46	0.62	89.2
10	أشارك إدارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإرشادية.	4.45	0.72	89.0
11	أشجع الطلبة المتفوقين وألتزم بمتابعة قضاياهم الإرشادية.	4.45	0.58	89.0
12	أهتم بكتابة التقارير السنوية وإرسالها إلى وحدة الإرشاد بالمديرية.	4.44	0.74	88.8
13	أهتم بنشر التوعية الإرشادية في المدرسة.	4.42	0.63	88.4
14	أسعى لتكوين علاقات مهنية اجتماعية مع الطلبة.	4.40	0.73	88.0
15	أتابع الطلبة المتأخرين دراسيا وأشجعهم على التقدم في الأداء.	4.33	0.67	86.6
16	أهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي أولاً بأول.	4.31	0.76	86.2
17	أقوم بعقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور لمناقشة قضايا أبنائهم وبشكل دوري.	4.30	0.65	86.0
18	أنجز العمل الإرشادي وفق خطة يومية واضحة الأهداف والإجراءات.	4.26	0.70	85.2
19	ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية.	4.24	0.67	84.8
20	أقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الإرشاد الجماعي.	4.23	0.70	84.6
21	استفيد من أفكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات الإرشادية.	4.05	0.75	81.0
22	أسعى لمشاركة أولياء الأمور في الخطة الإرشادية.	4.04	0.82	80.8

رقم الفقرة	مؤشرات جودة الأداء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
23	أضع إجراءات إرشادية مبنية على النظريات الإرشادية.	3.99	0.82	79.8
24	أتابع المستويات العلمية في كل امتحان للطلبة ذوي صعوبات التعلم.	3.92	0.79	78.4
25	أقوم بزيارات ميدانية مع الطلبة إلى مؤسسات ذات علاقة بالعمل الإرشادي.	3.84	0.85	76.8
26	لا أتردد في استشارة طبيب أخصائي عن حالة من الحالات الإرشادية.	3.80	0.90	76.0
27	أميل إلى إجراء البحوث والدراسات في المجال الإرشادي.	3.55	0.99	71.0
	الدرجة الكلية	4,23	0,39	85,6

ملحق رقم(9): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لاستجابات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل لليقظة الذهنية.

رقم الفقرة	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
1	أشعر أنني قادر على الإصغاء إلى مشاكل المسترشدين.	4.50	0.69	90.0
2	أحاول حل المشكلات للمسترشدين في جميع المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية والسلوكية.	4.28	0.63	85.6
3	لدي القدرة على عمل تغذية راجعة بعد كل إجراء إرشادي أقوم به.	4.25	0.65	85.0
4	أقيم مستوى إدراكي وفهمي للأمور الخاصة بالمسترشدين.	4.21	0.64	84.2
5	أتقبل كل الأفكار المتوافقة أو المتعارضة مع رأيي كمرشد.	4.21	0.76	84.2
6	استخدم خبراتي السابقة لمواجهة المشكلات المتشابهة في الإرشاد.	4.16	0.75	83.2
7	أستخدم استراتيجيات التفكير الإبداعي لمواجهة المواقف الجديدة في العملية الإرشادية.	4.04	0.67	80.8
8	أعتبر نفسي مرشدا مبدعاً في التفكير.	3.98	0.69	79.6
9	أتمتع بروح الدعابة والفكاهة حتى في الأوقات الصعبة.	3.92	0.83	78.4
10	أمتلك القدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية لمشكلات المسترشدين.	3.71	0.84	74.2
	الدرجة الكلية	**4.12**	**0.47**	**82.4**
1	لدي حب للاستطلاع بكل ما يتعلق بالعمل الإرشادي.	4.45	0.59	89.0
2	أميل الى تجريب كل ما هو جديد في ميدان الإرشاد.	4.08	0.70	81.6
3	أميل إلى معرفة كل شيء ألاحظه وأهتم به.	4.06	0.73	81.2
4	لدى القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات.	4.04	0.63	80.8
5	لدى الفضول لمراجعة ما يدور في عقلي لحظة بلحظة.	3.86	0.67	77.2
6	أشعر بالقلق من أي تطورات تحدث في حياتي وتؤثر على عملي.	3.24	1.02	64.8
7	أعمل بطريقه دون أن أكون على وعي بما أفعله.	2.42	1.25	48.4
	الدرجة الكلية	**3.73**	**0.46**	**74.6**
1	يمكنني القيام بعدد من المهام في نفس الوقت.	3.57	0.83	71.4
2	أؤدي وظائفي والمهام الموكلة الي بشكل جيد دون تقييم لكل ما أقوم به.	3.11	1.17	62.2
3	ينشغل جزء من تفكيري بعيداً عن العمل الإرشادي الذي أقوم به.	2.86	1.07	57.2
4	أندمج في الإصغاء مع المسترشدين دون أن أكون متأكدا من أنني منتبه اليهم.	2.86	1.16	57.2
5	من السهل أن أصاب بالشرود الذهني.	2.67	0.92	53.4

رقم الفقرة	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
6	من الصعب أن أجد الكلمات المناسبة في إطار العمل مع المسترشدين	2.45	1.10	49.0
	الدرجة الكلية	**3.08**	**0.74**	**61.6**
1	أستخدمُ كل الأساليب المتاحة لتحسين قدرتي على فهم المسترشد.	4.50	0.58	90.0
2	أتعرف على أخطائي وأجدها سبيلا لأتعلم منها في المستقبل.	4.34	0.63	86.8
3	أنا على وعي بعواقب أفعالي.	4.29	0.63	85.8
4	أجيد اختيار الكلمات التي تصف إحساسي ومشاعري تجاه المسترشدين.	4.21	0.67	84.2
5	أنا على وعي بكل ما لدي من أفكار ومشاعر للطلبة المسترشدين.	4.19	0.59	83.8
6	لا أحصر نفسي بطريقة واحدة لحل المشكلات التي تواجه المسترشدين.	4.11	0.71	82.2
7	أرى أن جميع الخطوات الإرشادية متكاملة.	4.08	0.70	81.6
8	أحاول الاستفادة من آراء زملائي المرشدين لحل مشكلات المسترشدين.	4.01	0.77	80.2
9	أحكم على الأمور التي تستحق الاهتمام وما لا قيمة لها من خلال خبرتي الإرشادية.	3.86	0.86	77.2
	الدرجة الكلية	**4.17**	**0.45**	**83.4**
1	أحافظ على سرية المعلومات الخاصة للطلبة المسترشدين.	4.70	0.56	94.0
2	أدعم الطلبة وأشجعهم على الدراسة.	4.60	0.55	92.0
3	أعمل على توعية الطلبة بأهداف الإرشاد النفسي والتربوي.	4.57	0.54	91.4
4	أتابع باهتمام تغيب الطلبة وتأخرهم من أجل الحد من هذه الظاهرة.	4.52	0.64	90.4
5	أهتم بتقديم خدمات إرشادية سلوكية وتربوية واجتماعية ونفسية.	4.50	0.59	90.0
6	ألتزم بالدوام اليومي وتحديد مواعيد للمقابلات الارشادية.	4.49	0.61	89.8
7	أحضر الندوات والدورات التي تقوم بها مديرية التربية والتعليم في مجال العمل الإرشادي.	4.48	0.67	89.6
8	أقوم بعقد لقاءات فردية مع الطلبة لحل مشكلاتهم.	4.47	0.66	89.4
9	علاقتي إيجابية مع كل من أعمل معهم في إطار العملية الإرشادية.	4.46	0.62	89.2
10	أشارك إدارة المدرسة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية الإرشادية.	4.45	0.72	89.0
11	أشجع الطلبة المتفوقين وألتزم بمتابعة قضاياهم الإرشادية.	4.45	0.58	89.0
12	أهتم بكتابة التقارير السنوية وإرسالها إلى وحدة الإرشاد بالمديرية.	4.44	0.74	88.8
13	أهتم بنشر التوعية الإرشادية في المدرسة.	4.42	0.63	88.4

رقم الفقرة	المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)
14	أسعى لتكوين علاقات مهنية اجتماعية مع الطلبة.	4.40	0.73	88.0
15	أتابع الطلبة المتأخرين دراسيا وأشجعهم على التقدم في الأداء.	4.33	0.67	86.6
16	أهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي أولاً بأول.	4.31	0.76	86.2
17	أقوم بعقد لقاءات فردية مع أولياء الأمور لمناقشة قضايا أبنائهم وبشكل دوري.	4.30	0.65	86.0
18	أنجز العمل الإرشادي وفق خطة يومية واضحة الأهداف والإجراءات.	4.26	0.70	85.2
19	ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية.	4.24	0.67	84.8
20	أقدم خدمات إرشادية وتوجيهية من خلال الإرشاد الجماعي.	4.23	0.70	84.6
21	استفيد من أفكار الإرشاد الديني ومفاهيمه في التعامل مع المشكلات الإرشادية.	4.05	0.75	81.0
22	أسعى لمشاركة أولياء الأمور في الخطة الإرشادية.	4.04	0.82	80.8
23	أضع إجراءات إرشادية مبنية على النظريات الإرشادية.	3.99	0.82	79.8
24	أتابع المستويات العلمية في كل امتحان للطلبة ذوي صعوبات التعلم.	3.92	0.79	78.4
25	أقوم بزيارات ميدانية مع الطلبة إلى مؤسسات ذات علاقة بالعمل الإرشادي.	3.84	0.85	76.8
26	لا أتردد في استشارة طبيب أخصائي عن حالة من الحالات الإرشادية.	3.80	0.90	76.0
27	أميل إلى إجراء البحوث والدراسات في المجال الإرشادي.	3.55	0.99	71.0
	الدرجة الكلية	**4,23**	**0,39**	**85,6**