



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس وعلوم تربوية



مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إعداد الطالبتين:

- حسناء قمو

- مريم جلابية

بعنوان:

اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى

أساتذة التعليم الثانوي

(دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية تفرّت)

نوقشت وأجيزت بتاريخ:

2023/06/14

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

جامعة ورقلة

رئيسا

د/ الحاج كادي

جامعة ورقلة

مشرفا ومقررا

د/ إسماعيل الأعور

جامعة ورقلة

مناقشا

د/ زكور محمد مفيدة

الموسم الجامعي: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّتُ النَّجْمَ
وَالَّذِي يُنَزِّلُ الْمَطَرَ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْغَنَى
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْفَقْرِ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْبُخْلِ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْكِبْرِ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْهَمِّ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْوَيْلِ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْوَيْلِ
وَالَّذِي يُغْنِي عَنِ الْوَيْلِ

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا
بالعافية

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات
إلا بذكرك

ولا تطيب الآخرة إلا بعفويتك.... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جلا جلاله
إلى من بلغ الرسالة..... وأدا الأمانة..... ونصح الأمة إلى نبي الرحمة
ونور العالمين سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام

أما بعد... الحمد لله الذي وفقنا لتتمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية
بمذكرتنا

هذه ثمرة الجهد.... والنجاح بفضلته تعالى.....مهداة إلى الوالدين الكريمين
حفظهما الله وأدامهما نورا لدربنا.

إلى الأحبة أخواتنا أصدقائنا الذين كانوا سندنا لنا..... رعاهم الله
ووفقهم لكل خير.....إلى كل حامل علم ودارس معرفة.



الشكر والعرفان

على إثر إنهائنا لهذا العمل المتواضع نتقدم بشكرنا وعظيم امتناننا للمولى عز وجل
تصديقا لقوله تعالى (ولئن شكرتم لأزيدنكم).

ثم نتقدم بشكرنا الجزيل وتقديرنا الكبير للأستاذ المشرف د. أعور إسماعيل
على ما أحاطنا به من إرشاد وتوجيه ونصح

وشكر موصول للأستاذة الكرام حورية تارزولت عمروني والأستاذ الهاشمي قوقي
من رحابة صدر وعون ومساعدة

لإنجاز هذا العمل المتواضع، وتحملهم لنا كل هذه المدة الطويلة رغم كثرة مهامهم
وانشغالاتهم

فكانت توجيهاتهم وإرشاداتهم ذات منفعة لنا وفائدة لنا

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من مد لنا العون من قريب أو من بعيد لإنجاز
هذه المذكرة وتقديمها في أحسن صورة.

شكرا للجميع

ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تڤرت، وذلك من خلال تحقيقها للأهداف التالية:

التعرف على طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وكذا التعرف على الفروق الممكن وجودها في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب متغيري الجنس والأقدمية، وكذا التعرف على الفروق الممكن وجودها في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي حسب متغيري الجنس والأقدمية.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من 120 أستاذ وأستاذة في بعض ثانويات ولاية تڤرت، ولجمع المعلومات تم تطبيق مقياس اليقظة العقلية لـ "عبد الرحمان 2016" ومقياس الأداء الوظيفي لـ "ديعلي ليلي 2022" وكان اعتمادنا على المنهج الوصفي لارتباطي باعتباره أكثر تلاؤماً مع موضوع ومضمون البحث، حيث يقوم على دراسة وتحليل الظاهرة ومن ثم وصفها وصفا دقيقا.

لمعالجة البيانات وتحليلها إحصائيا تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية (spss-20) وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- _ عدم وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
 - _ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.
- الكلمات المفتاحية:** اليقظة العقلية - الأداء الوظيفي - أساتذة التعليم الثانوي

Summary of the study in English:

The current study aimed at examining the relationship between mental alertness and job performance among secondary education teachers in Touggourt state, by achieving the following objectives:

Identifying the nature of the relationship between mental alertness and job performance among secondary education teachers, as well as identifying the possible differences in mental alertness among secondary education teachers according to the variables of gender and seniority, as well as identifying the possible differences in job performance among secondary education teachers according to the variables of gender and seniority.

The study was conducted on a sample consisting of 120 professors and professors in some high schools in the state of Tikrit, and to collect information, the mental alertness scale of "Abdul Rahman 2016" and the functional performance scale of "Diali Laila 2022" were applied. It is based on studying and analyzing the phenomenon and then describing it accurately.

To process and analyze the data statistically, the statistical package program (spss-20) was used, and we have reached the following results:

- There is no positive correlation between mental alertness and job performance among secondary school teachers.
- _ There are statistically significant differences in the mental alertness of secondary education teachers due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the mental alertness of secondary education teachers due to the seniority variable.
- There are no statistically significant differences in job performance among secondary education teachers due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the job performance of secondary education teachers due to the seniority variable.



قائمة المحتويات

الرقم	المحتوي	الصفحة
1	الإهداء	أ
2	الشكر والعرفان	ب
3	ملخص الدراسة بالعربية	ت
4	ملخص الدراسة بالإنجليزية	ث
5	مقدمة	1
الباب الأول: الجانب النظري		
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها		
1	مشكلة الدراسة	5
2	فرضيات الدراسة	9
3	أهداف الدراسة	9
4	أهمية الدراسة	9
5	التعريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة	10
6	حدود الدراسة	10
الفصل الثاني: الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة		
أولاً: اليقظة العقلية		
/	تمهيد	12
1	مفهوم اليقظة العقلية	12
2	خصائص اليقظة العقلية	13
3	مكونات اليقظة العقلية	13
4	أبعاد اليقظة العقلية	14
5	نظريات اليقظة العقلية	14
/	خلاصة	17
ثانياً: الأداء الوظيفي		
/	تمهيد	18
1	تعريف الأداء الوظيفي	18
2	عناصر الأداء الوظيفي	19
3	أبعاد الأداء الوظيفي	20
4	محددات الأداء الوظيفي	20
5	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	21
6	تقييم الأداء الوظيفي	22
الباب الثاني: الجانب الميداني		
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية		
/	تمهيد	30

30	المنهج المعتمد في الدراسة	1
30	الدراسة الاستطلاعية	2
31	عينة الدراسة الاستطلاعية	3
32	أدوات الدراسة لجمع البيانات	4
33	الخصائص السيكمترية للمقياس	5
36	الدراسة الأساسية	6
38	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	7
39	خلاصة الفصل	/
الفصل الرابع عرض وتحليل ومناقشة النتائج		
41	تمهيد	/
41	عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة	1
41	عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى	1.1
41	عرض وتحليل الفرضية الثانية	2.1
42	عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة	3.1
43	عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة	4.1
43	عرض وتحليل الفرضية الخامسة	5.1
44	مناقشة وتفسير النتائج الدراسة	2
44	مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى	1.2
45	مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية	2.2
45	مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة	3.2
46	مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة	4.2
46	مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة	5.2
47	استنتاج عام	/
49	قائمة المراجع	/
/	الملاحق	/

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع العينة حسب الجنس.	31
02	يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية.	31
03	يوضح أبعاد اليقظة العقلية	32
04	يوضح توزيع درجات عبارة الاستبيان وفق المقياس ليكرت الخماسي.	33
05	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	34
06	يوضح قيمة معامل Cronbach's Alpha للمقياس	34
07	لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية.	35
08	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	35
09	يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية	36
10	لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية.	36
11	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.	37
12	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.	37
13	يمثل نتائج معامل الارتباط برسون لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي.	41
14	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.	42
15	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.	42
16	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.	43
17	يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.	44

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
(01)	مقياس اليقظة العقلية	53
(02)	مقياس الأداء الوظيفي	56
(03)	يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس اليقظة العقلية	47
(04)	يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ لمقياس اليقظة العقلية	58
(05)	يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي	59
(06)	يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي	59
(07)	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والأقدمية	60
(08)	يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى	60
(09)	يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية	61
(10)	يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة	61
(11)	يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الرابعة	62
(12)	يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الخامسة	62

مقدمة

مقدمة الدراسة:

إن إنجاز أي وظيفة أو عمل معين يتطلب بذل مجهود فكري بالضرورة، لا بد من توفر اليقظة العقلية واليقظة ببساطة تعني ممارسة الوعي باللحظة الراهنة، حيث يتعامل الفرد مع المثيرات من حوله بالانتباه ووعي من خلال مراقبة أفكاره وانفعالاته ومشاعره، والتعايش معها لحظة بلحظة والانفتاح على الخبرات الجديدة والتواصل معها والذي يساهم في التنظيم السلوكي الذاتي للفرد، وإكسابه القدرة على اتخاذ خيارات تكيفيه حول الاستجابات المختلفة.

ويتجلى مفهوم اليقظة العقلية من خلال الوعي بملاحظة الذات والوعي الكلي للخبرات وتقبل جميع الأفكار والمشاعر والأحداث كما هي في لحظتها تماماً، والذي يساعد الفرد على تعزيز الشعور بمعنى الحياة والقدرة على إدارة البيئة المحيطة وتعزيز الاستجابات لمواجهة الأفكار والأحداث، مما يحقق الرصد المستمر للخبرة ويزيد الانتباه والإحساس بالأفكار والأحداث والمشاعر ويعمق التركيز عليها واختيار أفضلها، فالأفراد يتواصلون مع كل الأحداث التي تجري من حولهم كما هي، ويدخلون رسومات مبتكرة إلى حياتهم، ليسمحوا بها تحسين عملية صنع القرار ومنح أنفسهم صحة نفسية أعلى، ويكتسبون القدرة على مجابهة الحياة بشكل سلس، أما في حالة عدم اليقظة العقلية فإن الأفراد يفقدون حالة الوعي المستمرة لحظة بلحظة في غمرة أحداث الحياة مما يجعلهم يستجيبون حسب خبراتهم السابقة، فيتبعون عمليات التفكير الآلية التي اكتسبوها من الخبرة الأولى التي تعرضوا لها، وتكون تصرفاتهم بناء على أفكارهم النمطية، ومنه فهي توجه سلوكياتهم في الحياة اليومية عموماً وأدائهم في الحياة العملية خصوصاً، فأداء الأفراد في بيئة العمل يعني القيام بالمهام والواجبات التي تتطلبها الوظيفة التي يشغلونها من خلال الحصول على حقائق محددة، من أداء الفرد لعمله ومسلكه في فترة زمنية محددة، وبالتالي تقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية، للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل، فتوفر اليقظة العقلية يساعد الفرد على التكيف الواعي مع المواقف المختلفة بمرونة، وهذا ما ينعكس على أدائه وسلوكه في بيئة العمل، حيث يعمل الأداء على تحقيق الفاعلية في المؤسسة التعليمية والتي تتضمن خطوات إدارية وتقييمية لإنجاز العمل، وطبيعة العمل وطريقة أدائه تختلف من فرد إلى آخر، فأداء الأستاذ يتطلب العديد من الكفايات والمهارات، إذ أن مهنة التدريس من أكثر المهن تعرضاً للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على مستوى اليقظة والأداء الوظيفي، نظراً لما تنطوي عليه من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من طرف الأستاذ، باعتباره محور أساسي من محاور العملية

التعليمية، ولذلك جاءت دراستنا الحالية لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث قسمت هذه الدراسة إلى جانبين:

الجانب النظري: ويحتوي على فصلين.

الفصل الأول: ويحتوي على مشكلة الدراسة واعتباراتها، **الفصل الثاني:** الإطار النظري لمتغيرات الدراسة وينقسم إلى جزئين: **أولاً:** اليقظة العقلية **وثانياً:** الأداء الوظيفي.

كان **الفصل الأول:** بعنوان مشكلة الدراسة واعتباراتها حيث شملت مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضيات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة والتعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة، حدود الدراسة (الزمنية، المكانية، البشرية).

أولاً: اليقظة العقلية: حيث يحتوي على ما يلي: مفهوم اليقظة العقلية، خصائص اليقظة العقلية، مكونات اليقظة العقلية، أبعاد اليقظة العقلية، نظريات اليقظة العقلية.

ثانياً: تعريف الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، أبعاد الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي العوامل المؤثرة فيه، تقييم الأداء.

أما الجانب الميداني للدراسة من فصلين جاء كما يلي:

الفصل الثالث: وجاء بعنوان إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، تضمن المنهج المعتمد في الدراسة، ثم الدراسة الاستطلاعية، عينة الدراسة الاستطلاعية، أدوات الدراسة لجمع البيانات وخصائصها السيكومترية لأدوات الدراسة، والدراسة الأساسية، ثم الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

الفصل الرابع: يتضمن عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة، فيه حاولنا أن نتكلم عن عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج وذلك بالاستناد إلى الدراسات السابقة، التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة ولكل فرضية من فرضيتها على حده، وانتهت الدراسة باستنتاج عام وبعض الاقتراحات وملاحق.

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

- 1- تحديد مشكلة الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- التعاريف الإجرائية
- 6- حدود الدراسة

مشكلة الدراسة :

يعد الأستاذ اللبنة الأولى في العملية التعليمية والركن الأساسي في نهضة أي مجتمع ولا يتحقق التقدم والتطور في التعليم مالم يمتلك الأستاذ العلم والمعرفة، عليه أيضا أن يمتلك الاهتمام والشغف والرغبة في العمل، كما أن دور الأستاذ لا يقتصر على التعليم فحسب، بل تعدى ذلك إلى التوجيه والإرشاد والقيادة وغرس القيم وتقييم الأداء.

بالإضافة إلى الحضور العقلي وهذا ما يعرف باليقظة العقلية التي تعتبر بأنها قدرة الفرد على التركيز في اللحظة الحالية والتعامل بالوعي في الوقت الحاضر، وملاحظة الخبرات والأحداث الخارجية محيطة به والقدرة على الوصف الدقيق لما يشعر به من قدرات وأفكار ومشاعر داخلية لذلك ارتبطت اليقظة العقلية قديما بالحرية الروحية فهي مجرد وسيلة عملية للشعور بأفكار وأحاسيس الجسدية والمشاعر والأحداث، وهي تأخذ الكثير من ممارسة والتفكير والوعي حول ما يتعين على الفرد القيام به وذهاب إلى فعله.

(الزبيدي، 2012: 47)

كما تعرفه الين لانجر (Langer, 1989) أن اليقظة العقلية تقوم بتوسيع الرؤى وزيادة القرص لانتفاخ على كل ما هو جديد ويكون بفضلها الفرد على وعي بأكثر من وجهة نظر، كما أن اليقظة العقلية تساعد الفرد على انتقاء المثيرات الملائمة من البيئة الخارجية وتوجيه انتباهه إلى المثيرات الجديدة وغير العادية، فتجعله واعيا بشكل كامل ببيئته ويعلم ما يدور حوله لحظة بلحظة ودون شرد ذهني (موفق، 2018: 13)، و لذلك فإن اليقظة العقلية تقوم على الانتباه والوعي والانفتاح على المعلومات الجديدة واتخاذ آفاق مبتكرة، فإذا ما واجه الفرد موقفا مشكلا يصبح عقله نشطا وتتشكل لديه رغبة في تحقيق هدف محدد لا يمكن تحقيقه بأنماط السلوك المعتاد، فيبدأ في تنظيم أفكاره في محاور ويتأمل الموقف ويرسم الخطط ويختبر الحلول حتى يصل إلى النتائج المطلوبة، وهذا ما يعطي الفرد إحساسا بالسيطرة على تفكيره واستخدامه بنجاح ويصبح أكثر قدرة على توجيه حياته وأقل انسياقا للآخرين.

ومن الدراسات التي تناولت اليقظة العقلية نذكر منها:

دراسة أحلام مهدي عبد الله (2013)، بعنوان اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة وذلك بجامعة يالي العراق على عينة تكونت من 500 طالب وطالبة، حيث استخدمت المنهج الوصفي، وطبقت مقياس اليقظة العقلية بالاعتماد على نظرية "لانجر" من إعداد الباحثة، وكان من أبرز نتائجها أن مستوى اليقظة العقلية كان

مرتفعاً لدى طلبة الجامعة، ووجود فروق دالة إحصائية حسب متغير التخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب التفاعل بين الجنس والتخصص العلمي.

بالإضافة إلى دراسة الضبع وطلب (2013)، بعنوان فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي وذلك بجامعة سوهاج جمهورية مصر العربية، والتي هدفت إلى التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية و أعراض الاكتئاب النفسي، و قد تضمنت الدراسة عينة مكونة من 24 طالبا جامعيًا ثم تقسيمهم لمجموعتين متجانستين (تجريبية وضابطة) باستخدام المنهج الوصفي، حيث طبق الباحثان استبانة لقياس مستوى اليقظة العقلية، وكذلك قائمة بيك الثانية للاكتئاب، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه سلبية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والاكتئاب لدى عينة البحث كما بينت الدراسة إمكانية القيام بتنبؤات الأعراض الناجمة عن الاكتئاب النفسي لدى العينة من خلال اليقظة العقلية.

كما نجد كذلك دراسة نوار محمد (2021)، بعنوان مستوى اليقظة العقلية لدى طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى في ظل جائحة كوفيد-19- والتي هدفت إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية لدى طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى في ظل جائحة كوفيد 19 والتعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية حسب متغير المرحلة الدراسية، التخصص، التحصيل الدراسي، ولتحقيق أهداف البحث ثم بناء مقياس لليقظة العقلية مكون من 38 عبارة، وطبقت عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (217) طالبة اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها إلى أن مستوى اليقظة العقلية كان متوسطا لدى الطالبات، وكما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتخصص الدراسي لصالح الطالبات مرتفع.

أما دراسة سامية (2022)، بعنوان اليقظة العقلية وعلاقتها بالاستقلالية الذاتية لدى طلاب الثانوية العامة، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد اليقظة العقلية والاستقلالية الذاتية لدى طلاب الثانوية العامة، وتمثلت عينتها في (10) طالبة وطالبة، تراوحت أعمارهم ما بين (17,18) سنة من طلاب الثانوية العامة، واستخدمت أداة مقياس اليقظة العقلية من إعداد الباحثة ومقياس الاستقلالية الذاتية (إعداد أماني العمري 2020)، لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، وكان أبرز نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين أبعاد اليقظة العقلية واستقلالية الذاتية لدى طلاب الثانوية العامة وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في أبعاد اليقظة العقلية.

أما الأداء الوظيفي فينظر له على أنه من العمليات الإدارية الأساسية، ومن المواضيع الحساسة التي لا بد من الاهتمام بها عند التنفيذ والتخطيط لعمليات التطوير في أي مؤسسة وهو الوسيلة التي تساعد المؤسسة في قياس نتائجها ومدى تحكمها في تكاليف ومدى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة.

(عبد الرحمان، 2014:37)

عرفه عبد الرزاق (2007) الأداء بأنه ما يتمكن الفرد من تحقيقه أنيا من سلوك محدد، وما يستطيع الملاحظة الخارجية أن يسجله بأكبر قدر من الوضوح و الدقة وهو عملية مراجعة أداء العاملين وسير تقدمهم في وظائفهم وتقييم القدرات الكامنة لديهم التي تؤهلهم للترقية مستقبلا.
(عبد الرزاق 2007:19).

لذلك فإن الأداء الوظيفي هو محصلة ونتاج جهد الفرد العامل والذي يكون بدوره نتاجا عن عوامل داخلية وأخرى خارجية، فالداخلية تتمثل في الاستعداد للعمل واكتفاء العامل بجميع الحاجات والمتطلبات، أما العوامل الخارجية فهي محيط العمل والعلاقات التي يقيمها العامل مع العمال الآخرين، أي كفاءة الأداء الوظيفي خاضعة لعدة عوامل مهمة والتي بعضها يخضع لسيطرة الموظف بينما يخرج البعض للآخر عن هذه السيطرة.

ومن الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي نذكر:

_دراسة بوعطيط جلال الدين (2009)، بعنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة 210 فرد، وهدفت هذه الدراسة إلى تطوير المعرفة الإدارية في مجال الاتصالات التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين، وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ليست قوية ولكنها متوسطة في جدول الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط بين بعد الاتصال الصاعد والأداء الوظيفي حيث حددت قيمة الارتباط 0.52.

_دراسة خليفات والمطارنة (2010)، أجريت الدراسة لمعرفة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في الأردن من طرف معلمهم استخدمت الباحث المنهج الوصفي، واستبانته طبقت على عينة عشوائية بلغت (331) مديرا ومديرة (985) معلما ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الضغط في الأداء لدى المدراء كان متوسطا ودلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر ضغوط العمل المتغيرات الحالة الاجتماعية ولصالح المتزوجين والجنس والعمر.

_دراسة حابس عبد الله (2011)، بعنوان الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية، وهدفت هذه الدراسة التعرف إلى الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية وعينت 1675 واستخدمت أداتين للاستبيان و توصلت النتائج إلى عدة نتائج نذكر منها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي ككل، وبين

جميع الحوافز ككل، ووجود فروق دالة إحصائية بين فئة الخبرة أكثر من 10 سنوات من جهة، وكل فئة الخبرة 5 سنوات فأقل، ومن 10,5 سنوات من جهة أخرى.

دراسة سوزان (2015)، بعنوان العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى إدراك موظفي وموظفات أمانة محافظة جدة لمفهوم إدارة المعرفة وأهميتها والتعرف على العلاقة ونوع التأثير بين متطلبات إدارة المعرفة وعملية إدارة المعرفة وتميز الأداء الوظيفي، واشتملت عينة الدراسة على (165) مفردة بالنسبة لأداة الاستبيان "ثم اختيارها بطريقة عشوائية"، واستخدمت أداتين لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج منها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس، حيث كان مستوى الدلالة أقل من 0,05 وهي لصالح أفراد العينة الذكور.

من خلال إطلاع الطالبتين على الدراسات السابقة وتطلعاتنا النظرية جاءت هذه الدراسة كمحاولة علمية للإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية؟

فرضيات الدراسة:

- 1- نتوقع أن تكون العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي موجبة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.

أهداف الدراسة:

- 1- معرفة طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- 2- معرفة ما إذا كان متغير الجنس يؤثر في إحداث فروق في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- 3- معرفة ما إذا كان متغير الأقدمية يؤثر في إحداث فروق في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- 4- معرفة ما إذا كان متغير الجنس يؤثر في إحداث فروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- 5- معرفة ما إذا كان متغير الأقدمية يؤثر في إحداث فروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- 6- التدريب على إجراءات وتقنيات البحث العلمي.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- _ تسليط الضوء حول هذا الموضوع في المؤسسات التعليمية نظراً لقلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع .
- _ إثراء المعلومات وزيادة المعارف حول موضوع اليقظة العقلية الذي يعتبر من المواضيع الهامة والحساسة في مجال علم النفس وعلوم التربية
- _ المساهمة في وجوب تفعيل مكانة أساتذة التعليم الثانوي كفاعل أساسي في عملية تطوير المؤسسة واستمرارها فهو يمنح التفوق والنجاح للمتعلمين في أي مجال بقدر الاهتمام والاعتناء به.

ثانياً: الأهمية التطبيقية :

- _ تقديم مجموعة من النتائج التي يمكن أن تساعد في معرفة نقاط القوة والضعف لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- _ تقديم معلومات واقتراحات وتوصيات تساهم في استفادة المسؤولين في مجال التعليم لتفعيل وتطوير المؤسسات التعليمية، والذي نأمل أن ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة.

ـ محاولة استنباط المعوقات التي تحول بين توقعات المؤسسة للأداء وأدائها الفعلي والتطرق لأسباب التحسين حتى تتوفر فعالية الأداء الوظيفي والرقى به إلى الكفاءة العالية.

التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تناولت الدراسة متغيران هما :

- **اليقظة العقلية:** ويقصد بها الوعي الكامل لدى أستاذ التعليم الثانوي بالمشيرات في اللحظة الحاضرة والذي يجعله منفتحاً على كل ما هو جديد ويتفاعل معها بأكثر من وجهة نظر وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس اليقظة العقلية لـ محمد عبد الرحمان (2016).
- **الأداء الوظيفي:** هو الطريقة التي يؤدي بها الأستاذ التعليم الثانوي المهام الأنشطة التعليمية المكلف بها في المؤسسة باستخدام مهارات معينة تخدم العملية التعليمية و تأتي النتيجة في النهاية لتدل على طبيعة الأداء الوظيفي ويقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي لـ ليلي ديلي (2022).

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- 1.6- الحدود البشرية: تمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التعليم الثانوي.
- 2.6- ال حدود الزمنية: خلال الموسم الجامعي من مارس 2023 إلى غاية ماي 2023.
- 3.6- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في بعض ثانويات مدينة (تفرت).

الفصل الثاني: الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة

أولاً: اليقظة العقلية:

تمهيد

1. مفهوم اليقظة العقلية.
2. خصائص اليقظة العقلية.
3. مكونات اليقظة العقلية.
4. أبعاد اليقظة العقلية.
5. نظريات اليقظة العقلية.

خلاصة الفصل

ثانياً: الأداء الوظيفي:

تمهيد

1. تعريف الأداء الوظيفي .
2. عناصر الأداء الوظيفي.
3. أبعاد الأداء الوظيفي .
4. محددات الأداء الوظيفي .
5. العوامل المؤثرة فيه.
6. تقييم الأداء .

تمهيد

لاحظ الباحثون من خلال الأبحاث التي أجريت أن نجاح الإنسان في مواجهة المواقف المتنوعة التي يتعرض لها في حياته اليومية لا يتوقف فقط على قدراته في المواجهة ورد الفعل المناسب بل تحتاج إلى انتباهه بشكل واعٍ لما يدور من حوله من أحداث على اختلاف طبيعتها سارة أو غير سارة تجعله يزيد من إدراكه وتوسيع رؤيته لمراجعة ردود أفعاله والاستجابة بشكل سليم، وهذا ما يسمه العلماء باليقظة العقلية.

مفهوم اليقظة العقلية:

تنوعت وجهات نظر الباحثين في تحديد لمفهوم اليقظة العقلية ومن بين هذه التعريفات نذكر ما يلي:

- ويعرفها نيل (Neal.2006) اليقظة العقلية: " بأنها استمرار حضور ذهن بشكل مقصود وهي تشمل جانبين الأول منهما الوعي، والثاني الانتباه، فالوعي يزيد من خلال المسح العام والرصد المستمر والدائم للخبرة ، بينما يزيد من درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها "

(رانية، 2019: 13)

_ في حين عرفها "براون وراين " بأنها حالة من الوعي والانتباه بالأحداث والتجارب التي تحدث في الوقت الحاضر، وهي الاهتمام المعزز والوعي للتجربة أو الواقع الحالي .

(بن حسين وآخرون، 2021: 75)

_ وتعرف بأنها " حالة يستدل عليها من خلال عدم التسرع في إصدار الأحكام وتركيز الانتباه على اللحظة الحالية ، وملاحظة ورصد الأفكار والمشاعر والأحاسيس دون تقييمها "

(فدوي و آخرون، 2020: 139)

بينما عرفها كابتن زين (ka bat-zinne) 2003 : بأنها الوعي الذي ينبثق من خلال الاهتمام عن قصد بالوقت الحاضر وبدون حكم على تطور التجربة لحظة بلحظة .

(محمد وآخرون، 2020: 21)

-ويرى عبد الله (2013): أن اليقظة العقلية توسع من رؤية الفرد وإدراكاته بما يزيد من فرص النجاح .

(علي محمود، 2020: 73)

-وهي حالة المراقبة المستمرة للخبرات الحاضرة ومواجهة الأحداث الحالية كما هو إصدار أحكام تقييمية عليها .(ناجونى، 2019: 226)

ومن خلال ما سبق نرى أن جميع المفاهيم الخاصة باليقظة العقلية ركزت على أن ترتبط بالوعي وتركيز والانتباه في اللحظة الحاضرة مع إغفال الماضي والمستقبل.

خصائص اليقظة العقلية :

- أشار كابتن زين (kabat-zinne , 1990) إلى أن هناك مجموعة من الخصائص لليقظة العقلية هي:
- التعاطف: ويعني التعاطف أن يتصف الفرد بمشاعر يستطيع من خلالها أن يتفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة وفق منظورهم وردود أفعالهم.
 - التفتح: ويعني التفتح أن يرى الفرد الأشياء من حوله كما لو أنه رآها لأول مرة فيتولد احتمالات من خلال تركيز على التغذية الراجعة في اللحظة الحاضر. (حورية، وآخرون، 2021: 46)
 - الثقة: وتعني ثقة الفرد بنفسه وجماعته وحده وانفعالاته.
 - الصبر: وتعني أن يسمح الفرد للأشياء بالظهور للعيان في وقتها المناسب وفي لحظتها الحاضرة .
 - اللطف: يتسم المتيقظ بكونه محبا، حنونا ومتسامحا. (رانيا وآخرون، 2019: 21)

مكونات اليقظة العقلية :

- تعددت وجهات نظر الباحثين الذين تناولوا مكونات اليقظة العقلية وفقا لتوجيهاتهم النظرية:
- فقد ذكر (hasken.2010) مكونين رئيسيين لليقظة العقلية، وهما التنظيم الذاتي للانتباه في اللحظة الحالية، والانفتاح والاستعداد والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية.
- وقد حدد (Brown، 2011، 2، 3) مكونين لليقظة العقلية:
- المكون الأول: وهو حالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية، مع الشعور الهادف والمركز و الوعي، ومعنى هادف يشير إلى التركيز الموجه، حيث إن الانتباه لا يتعلق بمثيرات معينة أو يندمج معها مثل التفكير الشعور، الإدراك البصري.
- أما المكون الثاني: فتم فهمه على أنه ملاحظة فضولية ومحيدة بدون إصدار أحكام تقييمية على المثيرات كما هي في الوقت الحاضر.
- ويرى (kabat-zinne-2002) في (اخرس ، 2017) أن اليقظة العقلية ثلاثة مكونات متداخلة فيما بينها:
- أولا: القصد وهو يمهّد الطريق لما هو ممكن ويحول مقاصد الفرد إلى سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي تقود إلى اكتشاف الذات وتحررها من الأفكار والاتجاهات سواء كانت سلبية أو ايجابية.
- أما المرحلة الثانية: فهي الانتباه وتشمل ملاحظة العمليات التي تحدث للفرد في خبراته من لحظة لأخرى .
- وأخيرا: الاتجاه ويقصد به توجيه الخبرة التي تتضمن التقبل أو الرفض.
- قد افترض أن لليقظة العقلية مكونين:

الأول: يشير إلى حالة الوعي كما هي في اللحظة الراهنة مع الشعور الواعي الهادف .
الثاني: فيشير إلى المعالجة المعرفية واليقظة للمعلومات. (حنان، وآخرون، 2020: 127)

أبعاد اليقظة العقلية :

وفقا لنظرية (لانجر 1989) تتحدد اليقظة العقلية بأربعة أبعاد هي:
التمييز اليقظ: ويتمثل في درجة تطوير الفرد للأفكار الجديدة وطرائق النظر للأشياء، فالأفراد اليقظون يظهرون عند تمييزهم إبداعا بتوليد أفكار جديدة، أما الأفراد الغافلون فهم يعتمدون على الفئات القديمة للأفكار دون أن يحاولوا إيجاد تمييز لهذه الأفكار أو الأمور الجديدة، بمعنى أن اليقظة العقلية هي الابتكار المتواصل للأفكار الجديدة، وعندما يكون الانتباه محور عملية التعلم المستند إلى تحفيز العقل على استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير نمطية أو محددة، فإنه سيرتقي بتفكير الفرد ويضمن اتخاذ أساليب أفضل لأداء مهمة، فضلا على أن التحفيز يساهم في تحسين عملية التذكر.

الانفتاح على الجديد: ويتجسد في استكشاف الفرد للمثيرات الجديدة واستغراقه فيها، فيتميز الأفراد المنفتحون على الأفكار الجديدة بالفضول وحب الاستطلاع والتجريب والميل إلى الأفكار التي تتضمن تحديا عقليا وهؤلاء الأفراد اليقظون لا يفتقدون تركيزهم على المثيرات المتواجدة خارج نطاق المهمة التي يقومون بها، وفي الوقت نفسه هم يولون حل اهتمامهم للمهمة التي بين أيديهم.

التوجه نحو الحاضر: 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 وتطبيقها ويكونون انتقائيين لهذه الفئات وبطريقة مثالية للمهمة التي يعملون عليها.

الوعي بوجهات النظر المتعددة: ويشير إلى إمكانيات رؤية الموقف من زوايا متعددة وعدم التمسك بوجهات نظر واحدة، فعند وصول الفرد إلى حالة الإدراك والوعي بالأفكار، يبدأ بتمييز كل فكرة على حدة، ثم يتمكن من استيعاب هذه الأفكار جميعها بطريقة منفتحة، وهذا يؤدي في النهاية إلى بناء فكرة أكثر منطقية.

(مباركة، 2020: 135- 136)

نظريات اليقظة العقلية :

عرفت نظريات اليقظة العقلية اختلافا بين المختصين من حيث تناول العلمي المفسر لها، وما اختلاف التعاريف المقدمة لها إلا دليل على ذلك.

2-1/- نظرية لانجر (Ellen langer):

ترى لانجر أن اليقظة العقلية تعني القدرة على خلق فئات جديدة واستقبال المعلومات الجديدة والانفتاح على وجهات نظر مختلفة من السيطرة على السياق، ولقد طورت لانجر نظرية اليقظة العقلية من خلال كتابها التي شرحت فيه كيف يحاول الإنسان أن يطور فنا خاصا يعيش اللحظة عنوانه (Mindfulness) وهو مصطلح ابتكرته لتلك الحالة النشطة في مراقبة الحاضر، والعمل بجدية على الاندماج فيه دون السماح للمؤثرات الأخرى التي تشتت انتباهه. (علا رافع، 2019: 216)

طورت لانجر نظريتها بناء على البحوث المتعلقة بالسلوك البشري حيث ترى أن السلوك لا يقتصر على حالة الرضا فقط بل هو أسلوب بالمواجهة الحياة مواجهة كاملة ، وقد افترضت هذه النظرية أن جميع قبلات الأفراد محدودة نتيجة لتقبل الإبداعات الإدراكية وقد توصلت بعد عديد الدراسات إلى فهم كيفية عمل اليقظة العقلية لدى الفرد وكيف تختلف عن المفاهيم الأخرى، فهي ترى إن اليقظة العقلية هي حالة من الوعي تتصف التميز النشط لرسم الأحداث التي تترك الفرد منفتحا إلى كل ما هو جديد وحساس لكل من السياق والمنظور، في المقابل يتم تصور مشاعر الفرد بوصفها حالة ذهنية تتميز بالاعتماد المفرط على الفئات السابقة. (نورة، 2020: 548)

ووفقا لانجر فإن السلوك اليقظ يتكون من خمس أشكال للتفاعل مع البيئة والعالم المحيط وهي:

- تكوين فئات جديدة وتحديث القديم فغير المتيقظين يعتمدون على الفئات المعهودة في حين المتيقظين يعتمدون على فئات جديد أو إعادة التسمية القديمة. (كوثر، 2019: 31)
- تعديل السلوك التلقائي: يؤدي هذا التعديل إلى مزيد من النتائج المرغوبة ففي بعض الحالات يمنع التقييد التلقائي للمهام من النمو والتحسين.

- تقبل الأفكار الجديدة: حيث أن أراد الأفراد تتشكل من الانطباعات الأولية والتمسك بهذه الآراء حتى عندما يظهر دليل معارض، لكن في السلوك اليقظ يستخدم الأفراد جميع الأدوات المتاحة من أجل تحسين مقدرتهم على الفهم واستيعاب وتقبل الأفكار والمواقف الجديدة والانفتاح على وجهات نظر متعددة.

(نورة، 2022: 78)

- التأكيد على العملية بدل النتيجة: كيف أقوم بذلك بدلا من هل يمكنني القيام بذلك وهو ما يعني التأكيد على العملية وليس النتيجة بغية الانتباه إلى تحديد الخطوات اللازمة.
- تقبل الشك: يعتمد الكثير من الأفراد على التنبؤ كما أنهم يحبون التخطيط للأشياء التي سوف تحدث بالطريقة ذاتها التي تحدث بها باستمرار، أما أصحاب اليقظ فيعملون أن العالم مكان محير ومتقلب، وقد تتبع الرغبة في تقبل الشك من الشخصية بشكل جزئي لكن يمكن تنميتها لدى الأفراد.

(الهاشم، 2017: 17)

2-2 / - نظرية الوعي الذاتي التأملي :

ترى هذه النظرية أن الأفراد يكونوا يقظين لحالتهم الداخلية وسلوكهم من أجل مواصلة تحقيق أهدافهم وأن اليقظة العقلية توجه النظم نحو تجربة عقلية وانفعالية وجسمية والذي يعد أساسي في تطور المعرفة الذاتية وأن الفرق بين الانتباه التيقظ والانتباه التأملي يتعلق بنوعية وطبيعة الانتباه، ويمثل الوعي قدرتين أساسيتين هما التمكين والسيطرة، إذا تؤكد هذه النظرية على الدور الأساسي للسيطرة الواعية للتجربة وأن الكائن الواعي يحدد المثيرات التي يراقبها وفقا للإهمامات والأهداف كي يؤدي كل من الوعي والانتباه دوره في اختيار الهدف ومتابعة تحقيقه. (مجيد، 2019: 217)

2-3 / - نظرية تقرير المصير:

ترى هذه النظرية أن الوعي المنفتح له قيمة كبيرة في تيسير اختيار السلوكيات المنسجمة مع حاجيات الفرد وقيمه واهتماماته، وتؤكد هذه النظرية أن الحاجة إلى اليقظة العقلية تحدث لدى الفرد عندما تكون حالة التنظيم الذاتي في مستوى منخفض لإعادة بناء التواصل بين عناصر أي نظام مثل العقل والجسم والفكر والسلوك، وترى هذه النظرية أن اليقظة العقلية ربما تسهل عملية الذاكرة من خلال تنظيم النشاط و إشباع الاحتياجات النفسية الأساسية ووفقا لهذه النظرية فإن الأشخاص المتيقظين عقليا يكونون أكثر تذكرًا من الأشخاص المنخرطين في أعمال تشتت الانتباه، وفي هذا الصدد بينت الدراسات أن الأفراد اليقظين عقليا لديهم شعور بالحيوية أثناء أدائهم على العمليات المعرفية. (نورة، 2022: 79).

خلاصة

نستخلص أنا اليقظة العقلية هي القدرة على النظر للأشياء والمواقف التي تحدث في الوقت الحاضر بأساليب وطرق جديدة ومدرسة دون إصدار أحكام، وعليه تناولت في هذا الفصل مفهوم اليقظة العقلية باعتباره وسيلة لتنمية العديد من السلوكيات الايجابية، وتطرقنا إلى مكوناتها وخصائصها وكذا أبعادها وصولاً إلى نظرية "لا نجر" والفوائد.

تمهيد

يعد مصطلح الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية، ورغم ذلك لا يزال هناك غموض يعود لاختلاف اتجاهات المفكرين والباحثين، لذلك إرتئينا أن يكون موضوع هذا الفصل توضيح لهذا المصطلح من خلال التطرق إلى مجموعة من التعريفات التي قدمها الباحثون بشكل عام ثم الأداء الوظيفي بشكل خاص، وكذا المفاهيم التي تقترن في معناها مع مصطلح الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى إبراز جوانب أساسية مهمة للأداء الوظيفي بهدف الإلمام أكثر بموضوع هذا الفصل.

تعريف الأداء الوظيفي:

هناك العديد من التعاريف للأداء الوظيفي، نذكر منها مايلي:

_ تعريف داود (2015) بأنه قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بواجباته ومسؤولياته الوظيفية التي تتمثل في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع شريطة توفير المتطلبات اللازمة لإنجاز العمل بكفاءة، ومن ثم تحقيق الرسالة وأهدافها. (داود، 2015:7)

_ ويعرفه رسمي محمد حسن وآخرون (2019) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. (رسمي، وآخرون، 2019:233)

_ وفي تعريف آخر يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق الفرد منها متطلباته الوظيفية. (محمد حسن، 2001:25)

ويعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير على درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (عباس، 2020:239)

كما يعرف الأداء الوظيفي كذلك بأنه دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم، وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله للمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى.

(المدهون، 2005:102)

حيث يعرف الأداء الوظيفي هو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معا وهو الجهد الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمته حسب قدرته واستطاعته. (صياغ، 2019:03)

_ وقد عرفه توماس بأنه: التفاعل بين السلوك والإنجاز، وأنه مجموع السلوك والنتائج القابلة للقياس.

(إبراهيم وآخرون، 2003:25)

نستنتج في الأخير أن الأداء الوظيفي هو قدرة العاملين على القيام بالمهام والواجبات والمسؤوليات الوظيفية الواضحة المعالم والعناصر ، بأقل وقت وأقل تكلفة في ظل قيادة نشطة وإيجابية ومناخ محفز للعمل مع توفير التعليمات الإدارية.

عناصر الأداء الوظيفي:

يرتبط عناصر الأداء الوظيفي بسلوك الفرد وكذا المنظمة ومن أهم هذه عناصر:

1-1- جودة العمل:

هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتفاق، ويجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود مرجع وثائقي لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة.

2-2- المهارة في العمل:

لتحديد مهارة الموظف في اختيار بديل من بين عدة بدائل لحل مشكلة من مشاكل العمل.
3-2- القدرة على تطوير أساليب العمل:
وهي أن يستطيع الموظف أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة، ومدى قدرة الموظف على تطوير العمل ومن ثم المبادرة في تقديم المقترحات لتحقيق هذا التطور.

2-4 - التعاون في العمل:

وهو تشجيع الموظفين للتفاعل والاختلاف فيما بينهم وذلك لتحقيق الهدف والوصول إلى المقصود.
2-5 - المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

ويقصد منها معرفة مستوى إلمام الموظف بقوانين و أنظمة العمل وإجراءاته.

2-6- كمية العمل المنجز:

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز

(الطائش، 2016: 49)

أبعاد الأداء الوظيفي:

تعنى بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي: - الجهد المبذول - كمية الجهد - نمط الأداء .
أ- كمية الجهد المبذول: وهي مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب- الجهد المبذول: وهي مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار.

ج- نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. (ديعلي، 2022: 123)

محددات الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي هو "الأثر" الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات و إدراك الدور إلهام للفرد، ولهذا نجد أن محددات الأداء تتضح في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد.
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.
- أ/- الجهد: يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.
- ب/- القدرات: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.
- ج/- إدراك الدور: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإنه لن يكون موجه في الطريق الصحيح وب نفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم

اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر. (بوعيط، 2009: 54) من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله ومهامه وما يتمتع به من مهارات وقدرات، معلومات وخبرات ومدى إدراكه لما يقوم به في المؤسسة التي ينتمي إليها .

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

أشار (درة والصباغ، 2008) إلى بعض العوامل التي تؤثر سلبا في الأداء الوظيفي أهمها: أولا- عوامل إدارية تنظيمية: وتتضح من خلال الصراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه وعدم تحديد مهام الوظيفة تحديا دقيقا والإشراف السيئ والنقص في التدريب وعدم تحديد واجبات الموظف ونقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها. ثانيا- عوامل بيئة خارجية: وتكون من خلال الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، وظروف سوق العمل وأحواله الاقتصادية، والتشريعات الحكومية والسياسات النقابية، والاضطراب السياسي. ثالثا- عوامل تتعلق بالموظف: وتكون من خلال نقص رغبته ودافعيته، بالإضافة إلى ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل، والمشكلات العائلية. (حسن علي، 2016: 44)

تقييم الأداء الوظيفي:

1/ تعريف تقييم الأداء :

هو تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع سلوك المهمات والواجبات الوظيفية المنوط به.

ويعرف انه عملية نقاش وحوار تساهم في حل العديد من مشاكل الموظفين.

(Amy,Attorney, 2010: 179)

_ تقييم الأداء عملية شاملة تعني كل الأفراد مهما كان موقعهم في الهيكل التنظيمي ومهما كانت اختصاصاتهم، وهذا حتى يشعر الجميع بالعدالة ، وان تقدم أي فرد في السلم الوظيفي مرهون بمدى قدرته

على تحقيق مستوى الأداء الجيد دون خضوعه لاعتبارات أخرى. (بوخمخ، عبد الفتاح، 2011:183.182)

_ يعرف كذلك بأنه: " العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة". (سيد محمد جاد الرب، 2009: 51)

_ يعتبر تقييم الأداء "عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها، وتحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقاً". (محمد الصيرفي، 2007:208)

_ تقييم الأداء هو "العملية التي يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون، وذلك بالاستناد إلى معدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها لتحديد مستوياتهم في العمل الذي يعملونه. (شحادة نظمي وآخرون، 2000:175)

2/- أهمية تقييم الأداء :

- أهميتها على مستوى المنظمة:
- _ تمكين المنظمة من تقييم المشرفين والمدراء و مدى فاعليتهم في تنمية وتطوير أعضاء الفريق الذين يعملون تحت إشرافهم
- _ تزويد المنظمات بمؤشرات عن أداء وأوضاع العاملين ومشكلاتهم. (حنا نصر الله، 2001: 169.170)
- _ إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوي العاملين تجاه المنظمة.
- _ رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور .
- _ تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.
- _ مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.
- أهميتها على مستوى المديرين:
- _ دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم و إمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.
- دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات .
- أهميتها على مستوى العاملين:
- _ تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وبأن جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل المنظمة.
- _ دفع العامل للعمل باجتهاد وجدية وإخلاص ليتقرب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً.

(كافي، 2015:116.117)

3/- خصائص تقييم الأداء :

- يتضح أن لتقييم الأداء خصائص في المنظمة ومنها التالي:
- _ إن تقييم الأداء عملية إدارية مخططة مسبقاً.
- _ عملية إيجابية لأنها تسعى لكشف العيوب المخلة بالأداء وتدارك النقائص.
- _ عملية تامة وشاملة وعامة وتهتم أيضاً بنقاط القوة.
- _ إن تقييم الأداء عملية مستمرة وإن كانت النتائج النهائية تستخرج على فترات زمنية متباعدة.
- _ عملية لا تتضمن إنجاز الواجبات فقط بل قياس مدى التزام الفرد بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه السلوكيات خلال فترة التقييم. (مؤيد السعيد، 2008:283)

4/ أهداف تقييم الأداء : وتتلور الأهداف فيما يلي:

- _ إيجاد مناخ عمل وبيئة تنظيمية إيجابية نتيجة احتكام الجميع إلى معيار الكفاءة.
- _ اختبار أصلح وأنسب الأفراد للوظائف.
- _ تحفيز الأفراد على بذل أكبر جهد ممكن.
- _ تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.
- _ تخطيط عمليات المسار الوظيفي بدقة وفعالية.
- _ مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين الذين تحت إشرافهم، وزيادة التعاون بينهم
- _ المحافظة على مستويات عالية من الأداء والإنتاجية.
- _ تزويد الإدارة بمعلومات تفصيلية عن قدرات الأفراد العاملين.
- _ ويتم استخدام تقييم الأداء وذلك من أجل: الرقابة، التصحيح، الترقية، توزيع المكافآت والحوافز، تحديد الاحتياجات التدريب، تخطيط القوى العاملة. (السكرانة، 2019:321.320)

5/خطوات تقييم الأداء :

- لا بد لعملية تقييم أداء العاملين كأي عملية إدارية، من أن تتسم وفق خطة محددة، تأخذ باعتبارها معايير الكلفة والفعالية في ذات الوقت،ويمكن تحديد خطوات تقييم الأداء كالآتي:
- 1/- التعرف على طبيعة العمل لمراد تقييم أداء العاملين فيه.
- 2/- تحديد أسس أو معايير التقييم وإعلام المقيمين والمقيمين بها، ولا بد أن تكون هذه المعايير واضحة كماً ونوعاً في أذهان الطرفين من عاملين ومشرفين وهي لا تخرج عن هذه:

أ/- الصفات الشخصية التي يتحلى بها العاملون: والتي قد تؤثر على مستويات أدائهم، ومن تلك الصفات مستوى الدافعية، والقدرة على المبادأة والحماس للعمل وغير ذلك.

ب/- السلوك والتصرفات الفعلية التي يقوم بها العامل: كعدد الطلبات أو الخدمات التي يدققها أو يقدمها الموظف، أو عدد المكالمات التليفونية التي يستقبلها موظف استعلامات، أو عدد المقابلات التي يقوم بها مسؤول ما وما إلى ذلك من وحدات عمل.

ج/- النتائج التي يصل إليها أو يحققها العامل: كتسبة الربح، أو تخفيض التكاليف، أو مستوى رضا المتعاملين معه، وذلك حسب القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها العامل أو الموظف، ومن البديهي أن يكون التقييم من قبل الرئيس للمرؤوس، إلا أن هناك أكثر من رأي حول من يقيم من؟ فهناك تقييم أيضا الزملاء وتقييم المرؤوسين.

د/- تقييم الأداء بالطرق المناسبة: سواء عن طريق الملاحظة المباشرة أو التقارير الإحصائية أو التقارير الشفوية أو الكتابية.

3/- المقارنة بين ما تم إنجازه وبين المعايير المحددة للأداء: للتعرف على الفروق بينهما.

4/- إطلاع المرؤوس على تقارير التقييم ومناقشته بالتقرير عن أدائه.

5/- اتخاذ الإجراءات المناسبة: لتصحيح المسار وتلافي أي خروج عن المعايير المحددة.

(القرويتي، 2010:188,189)

6/- معايير تقييم الأداء الوظيفي:

أولاً: معايير تتعلق بالأداء:

_ كمية الأداء.

_ جودة الأداء.

ثانياً: معايير تتعلق بالسلوك:

_ معالجة شكاوى العملاء.

_ إدارة الاجتماعات.

_ كتابة التقارير.

_ التعاون مع الزملاء.

_ قيادة المرؤوسين.

ثالثاً: معايير تتعلق بصفات الشخصية:

_ المبادأة.

_ الانتباه.

_ الدافعية العالية.

_ الاتزان الانفعالي. (احمد ماهر، 1997:317)

7/- العوامل المؤثرة على تقييم الأداء الوظيفي :

توقيت التقييم:

قد يتم تقييم الأداء أسبوعياً أو شهرياً أو كل ربع نصف سنة أو سنوياً.

ويكون الوقت المناسب هو الوقت الذي يتمكن فيه المقيم من جمع المعلومات الكافية عن الوظيفة.

القائم بعملية التقييم:

قد يقوم بالتقييم: المشرف المباشر، أو لجنة تقييم الأداء، أو الزملاء في العمل، أو التقييم الذاتي من خلال

الشخص نفسه. (Lloyd,ken,p10,2009)

خلاصة الفصل

يمكن القول أن العنصر البشري يعد العامل الأساسي في نجاح أي نشاط، وإن الأداء هو الهدف الأول لأي مؤسسة تسعى لتحقيق الأهداف المخطط لها، وحتى نستطيع الحكم على كفاءة هذا العنصر لابد من وجود طرق لتقييم وقياس الأداء الوظيفي خاصة في ظل التطور الحاصل باستمرار في بيئة العمل، زيادة على ذلك فهي تمكن المؤسسة من الكشف عن نقاط القوة والضعف لدى الموظفين أي العوامل التي تؤثر على أدائهم، بل ويمكن استخدامها لحثهم على بذل أقصى الجهود والتفاني في العمل، كما أن الأداء الوظيفي يعمل على وضع التوقعات التنظيمية بخصوص الأفراد العاملين في المؤسسة، وذلك من حيث المسؤوليات التي يتوقع الالتزام بها، والمهارات التي يجب امتلاكها، وذلك بهدف تطوير قدراتهم بما يحقق أهدافهم وأهداف المؤسسة.

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- المنهج المعتمد في الدراسة.
 - 2- الدراسة الاستطلاعية.
 - 3- عينة الدراسة الاستطلاعية.
 - 4- أدوات الدراسة لجمع البيانات.
 - 5- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
 - 6- الدراسة الأساسية.
 - 7- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد

بعد التطرق إلى الجانب النظري للدراسة، سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، والتي تعتبر محطة مهمة من مراحل البحث العلمي، حيث سنتناول في هذا الفصل المعلومات التي سيتم معالجتها بواسطة الخطوات المنهجية التي تمكننا من إثبات أو نفي النتائج المتحصل عليها.

المنهج المعتمد في الدراسة:

إن طبيعة الموضوع أو الدراسة هي التي تفرض على الباحث في استخدام المنهج المناسب لها، ولهذا اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره أكثر تلاؤماً مع موضوع ومضمون البحث، حيث يقوم على دراسة وتحليل الظاهرة ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً. (المشهداني، 2019: 127)

1. الدراسة الاستطلاعية:

هي مجموعة من الإجراءات البحثية التي يقوم بها الباحث خلال بحثه أو دراسته لاسيما في المراحل الأولى منه، وكذلك بغرض إتمام الموضوعي بمختلف جزئيات الظاهرة المدروسة أو محل مشكلة الدراسة، حيث يحاول الباحث جمع كل ما يمكن جمعه من تراث علمي نظري أو ميداني وضبط المتغيرات الدراسة الأساسية والتصنيفية. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000: 38)

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة مهمة قبل الشروع في أي بحث علمي في جانبه الميداني لأنها تتيح للباحث فرصة لجمع المعلومات الأولية.

• أهداف الدراسة الاستطلاعية:

__ التعرف على الظروف والإمكانات المتوفرة في الميدان، والوسائل المنهجية المستعملة قصد ضبط متغيرات الدراسة.

__ تطبيق الأداة من أجل تقادي أي صعوبات في الدراسة الأساسية.

__ حساب الخصائص السيكومترية قصد التأكد من صلاحية أدوات القياس (الصدق والثبات).

2. عينة الدراسة الاستطلاعية:

قبل بدأ في تطبيق الدراسة الأساسية قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية لتسهيل لنا الطريق الذي سوف نعبر عليه في الدراسة الأساسية وهذا لما فيه من فوائد وكانت عينة الدراسة الاستطلاعية بشكل عشوائي وتمثلت في أساتذة التعليم الثانوي، وتتكون عينة الدراسة من 30 أستاذا منهم (16) ذكور و(14) إناث.

جدول (01) يوضح توزيع العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	16	53 %
أنثى	14	47 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور 53% تفوق نسبة الإناث التي قدرت ب 47%.
جدول (02) يوضح توزيع العينة حسب الأقدمية.

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 5	11	27 %
من 5 إلى 10	06	20 %
من 10 فأكثر	13	43 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد فئة من 10 فأكثر التي تمثلت في 13 أستاذ بالنسبة 43% لها أكثر الأقدمية من عدد فئة من 1 إلى 5 التي تمثلت في 11 أستاذ بالنسبة 27%، كما نلاحظ أقل فئة في الأقدمية من 5 إلى 10 التي تمثلت في 06 أساتذا بالنسبة 20%.

أدوات الدراسة لجمع البيانات:

ثم الاعتماد في دراستنا الحالي على: أداتين هما :

_ مقياس اليقظة العقلية خماسي لأوجه.

_ مقياس الأداء الوظيفي.

4_1_ مقياس اليقظة العقلية خماسي لأوجه (إعداد ببير وآخرون ترجمة وتعريب محمد السيد عبد الرحمان

(2016)

4_1_1_ التعريف بمقياس اليقظة العقلية :

يهدف هذا المقياس إلى قياس مهارات اليقظة العقلية المتمثلة في خمسة أوجه أو أبعاد هي (الملاحظة الوصف، التعامل مع الوعي، عدم إصدار أحكام على الخبرة الداخلية، وعدم إصدار ردود أفعال) ويتكون مقياس من 39 بنداً أو عبارة مزروعين على الأبعاد الخمسة اختيارات تتراوح بين لا تنطبق إطلاقاً حتى تنطبق دائماً وتحصل الإجابة لا تنطبق إطلاقاً على درجة واحدة بينما تحصل الإجابة دائماً على خمس درجات إذا كانت العبارة موجبة الاتجاه وتعكس التقديرات في العبارات سالبة الاتجاه وقد تم تقنين هذا المقياس في العديد من الثقافات الغربية مثل إسبانيا والنرويج وإيطاليا والسويد والبرازيل وفي الثقافة الشرقية كذلك في كل من إيران وتركيا والصين .

وقد توزعت العبارات على الأبعاد كالتالي:

جدول (03) يوضح أبعاد اليقظة العقلية

أبعاد اليقظة	أرقام العبارات
الملاحظة	1م، 6م، 11م، 15م، 20م، 26م، 31م، 36م
الوصف	2م، 7م، 12س، 16س، 22س، 27م، 32م، 37م
التعامل مع الوعي	5س، 8س، 13س، 18س، 23س، 28س، 34س، 36س
عدم إصدار أحكام	3س، 10س، 14س، 17س، 15س، 30س، 35س، 39س
عدم إصدار ردود أفعال	4م، 9م، 19م، 21م، 24م، 29م، 33م

س= سالبة

م= موجبة

هذا الجدول نسجل ما يلي:

_ وجود 20 عبارة موجبة.

_ وجود 19 عبارة سالبة

_ جميع عبارات البعدين الأول (الملاحظة) والخامس (عدم إصدار ردود أفعال) موجبة الاتجاه.

_ جميع عبارات البعدين الثالث (الوصف=سالبة الاتجاه). (عبد الرحمن 2016)

إضافة لما تم عرضه حول المقياس فقد تضمن كذلك جزء خاص ببيانات عامة تتعلق بالمتغيرات الديمغرافية التي تخص كل مجوثر والتي لها علاقة بفرضيات الدراسة وهي الجنس الأقدمية.

المقياس الثاني:

تم تبني مقياس الأداء الوظيفي جاهز من أطروحة لنيل شهادة دكتوراه من إعداد الطالبة، ليلي ديعلي 2022/2021 ويتكون الاستبيان من 22 عبارة تقيس بعض جوانب الأداء الوظيفي.

_ تنقيط الاستبيان: صمم هذا الاستبيان بطريقة ليكرت وتعتمد على ميزان التصحيح التالي:

جدول (04) يوضح توزيع درجات عبارة الاستبيان وفق المقياس ليكرت الخماسي.

الصنف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وتصب درجة الفرد الكلية من خلال جمع إجابات بالنسبة لكل خانة مضروبة في الوزن المعطي لها ثم جمع تلك الدرجات في درجة واحدة تمثل درجة المفحوص.

5. الخصائص السيكمترية للمقياس:

تم قياس بعض الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة والمتمثلة في:

الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

يعد الصدق والثبات من الخصائص الأساسية التي تمنح الأداة صلاحية لقياس الظاهرة موضوع الدراسة وفيما يلي عرض لطرق حساب صدق وثبات الأداة المستخدمة في بحثنا الحالي:

اليقظة العقلية:

1.5 - الصدق: لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

أ/ - صدق المقارنة الطرفية: تم ترتيب درجات العينة تنازليا وأخذ نسبة 33 بالمئة من طرفي الترتيب وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (05) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30).

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة Sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	126,11	6,56	6.663	16	0.000	0.01
الفئة الدنيا	9	110,66	2,29				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (126,11) بانحراف معياري قدره (6,56)

بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (110,66) بانحراف معياري قدره (2,29) و"ت" المحسوبة التي بلغت (6.66) وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب(16) وقيمة sig بلغت (0.000) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01) ب/ الثبات:

جدول (06) يوضح قيمة معامل Cronbach's Alpha للمقياس

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
اليقظة العقلية:	39	0.95

نلاحظ من خلال الجدول 06 نسبة الثبات تقدر 0.95 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد هذا المقياس لقياس اليقظة العقلية.

ج/ الثبات:

جدول (07) لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية.

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
اليقظة العقلية	0.87	0.93	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت بـ 0.87 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدرة بـ 0.93 وهي دالة عند 0.01 وعليه نقول بأن الاستبيان يتمتع بالثبات.

الأداء الوظيفي:

4 - الصدق: لحساب صدق المقياس تم الاعتماد على طريقة:

أ/ - صدق المقارنة الطرفية: تم ترتيب درجات العينة تنازليا وأخذ نسبة 33 بالمئة من طرفي الترتيب وتطبيق اختبار "ت" لعينتين متساويتين، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (08) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30):

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	68,88	2,26	10.04	16	0.00	0.01
الفئة الدنيا	9	57,00	2,73				

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (68,88) بانحراف معياري قدره (2,26).

بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (57,00) بانحراف معياري قدره (2,73) و"ت" المحسوبة التي بلغت (10.04) وحساب درجة الحرية التي قدرت ب(16) وقيمة sig بلغت (0.00) ولوحظ أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01).

ب/ الثبات:

جدول (09) يوضح نتائج حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس لدى أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (ن = 30):

المتغير	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
الأداء الوظيفي	18	0.70

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الثبات تقدر 0.70 وهي أكثر من 0.50 فالبند تعتبر ثابتة. وعليه تم اعتماد المقياس لقياس الأداء الوظيفي.

ج/ الثبات:

جدول (10) لقياس ثبات المقياس تم الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية.

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	0.71	0.83	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب0.71 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدر ب0.83 وهي دالة عند 0.01 وعليه نقول بان الاستبيان يتمتع بالثبات

6. الدراسة الأساسية:

من خلال الدراسة الأساسية المتمثلة في أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات تقرت الذي بلغ عددهم 120 منهم 30 استطلاعية و90 أساسية ويتمثل في 39 ذكور و51 إناث وهذا ما سمح لنا من التأكد من

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للأداة، ضمن إجراءات الدراسة الاستطلاعية، من متابعة الدراسة الأساسية، وتطبيق الأداة على مجتمع الدراسة، وذلك وفق خطوات ومراحل منهجية تطبيقية.

• وصف عينة الدراسة الأساسية:

تم تطبيق الدراسة الأساسية على عينة من الأستاذ خلال الموسم الدراسي 2022/2023 والبالغ عددهم (90) حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، والجداول المئوية توضح توزيع وخصائص عينة الدراسة الأساسية.

جدول (11) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	39	43%
	إناث	51	57%
	المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (39) والتي تمثل 43% أما بالنسبة إلى عدد فئة إناث فقد بلغ (51) والتي تمثل بنسبة 57% من حجم العينة الأساسية

جدول (12) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الإقدمية.

المتغير	الفئة	التقييم	
		التكرار	النسبة
الأقدمية	من 1 إلى 5 سنوات	38	42%
	من 5 إلى 10 سنوات	27	30%
	من 10 فأكثر	25	28%
	المجموع	90	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد فئة من 1 إلى 5 سنوات بلغ (38) والتي تمثل 42 %

أما بالنسبة إلى عدد فيئة من 5 إلى 10 سنوات فقد بلغ (27) والتي تمثل بنسبة 30% أما بالنسبة إلى عدد فئة من 10 فأكثر فقد بلغ (25) والتي تمثل بنسبة 28% من حجم العينة الأساسية.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- _ معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة.
- _ المتوسط الحسابي.
- _ الانحراف المعياري.
- _ اختبار الفروق "ت" لدراسة الفروق .
- _ التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة).

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض لإجراءات الدراسة الاستطلاعية والأساسية، بدءاً بالمنهج المعتمد في هذه الدراسة لملاءمته لطبيعة وموضوع الدراسة الحالية، ثم عينة الدراسة الاستطلاعية، وكذلك التطرق إلى أدوات الدراسة من خلال اختبار بعض الخصائص السيكومترية من ثبات وصدق من أجل الاطمئنان للنتائج المتحصل عليها في الدراسة الأساسية، هذه الأخيرة التي تم وصف لعينتها وإجراءاتها، وقد خلص الفصل إلى عرض الأساليب الإحصائية التي تم بها تحليل بياناتها سواء المتعلقة بمعالجة الخصائص السيكومترية أو المتعلقة بفرضيات الدراسة والتي سيتم عرض وتحليل لنتائجها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

- 1- عرض وتحليل نتائج المعالجة الإحصائية
لبيانات فرضيات الدراسة .
- 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة .

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها (90)، وقد اهتمت الدراسة الحالية بمحاولة معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء لدى أفراد العينة وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في درجات باختلاف (الجنس والأقدمية)، ومن ثم تفسير ومناقشة النتائج.

1. عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

1.1. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

جدول (13) يمثل نتائج معامل الارتباط برسون لدراسة العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي.

متغيرات الدراسة	عدد أفراد العينة	معامل الارتباط	قيمة sig	القرار الإحصائي
اليقظة العقلية والأداء الوظيفي	90	0.11	0.30	غير دال

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد أفراد العينة بلغ (90) وقيمة معامل الارتباط برسون قدرت بـ (0.11) وقيمة sig قدرة بـ (0.30) وعليه هي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، ومنه نرفض فرضية البحث ونستبدلها بالفرضية البديل التي تنص على عدم وجود علاقة بين اليقظة العقلية والأداء لدى أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة.

2.1. عرض وتحليل الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي:

— توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين المتوسطات تم عرضها في الجدول التالي:

جدول (14) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	N	X	S	DF	t المحسوبة	Sig	القرار الإحصائي
اليقظة العقلية	ذكور	39	116.07	8.03	88	0.41	0.01	دال عند 0.01
	إناث	51	120.60	8.24				

يبين الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (39) والمتوسط الحسابي بلغ (116.07) بانحراف معياري قدره (8.03) بينما عدد فئة إناث بلغ (51) والمتوسط الحسابي بلغ (120.60) وانحراف معياري قدره (8.24) عند درجة الحرية (88)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.41)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ (0.01). عند مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة دالة إحصائية مما يدل على تحقق الفرضية وعليه نقبل الفرض التي ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية .

جدول (15) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	القرار الإحصائي
اليقظة العقلية	بين المجموعات	205.87	2	102.93	1.46	0.23	غير دال 0.05
	داخل المجموعات	6096.74	87	70.07			
	الإجمالي	6302.62	89	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ(205.87) ومتوسط المربعات قدر بـ(102.93) عند درجة الحرية (2) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(6096.74) وقدر متوسط المربعات بـ(70.07) عند درجة الحرية (87) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو(6302.62) ودرجة الحرية (89) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (1.46) وقيمة sig بـ (0.23) وهي قيمة غير دالة إحصائية، مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.

4.1 . عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

جدول (16) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	N	X	S	DF	t المحسوبة	Sig	القرار الإحصائي
الأداء الوظيفي	ذكور	39	62.79	6.52	88	0.20	0.83	غير دال عند 0.05
	إناث	51	62.50	6.58				

يبين الجدول أن عدد فئة ذكور بلغ (39) والمتوسط الحسابي بلغ (62.79) بانحراف معياري قدره (6.52) بينما عدد فئة إناث بلغ (51) والمتوسط الحسابي بلغ (62.50) وانحراف معياري قدره (6.58) عند درجة الحرية(88)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.20) كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.83) . عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.

5.1 . عرض وتحليل الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.

جدول (17) يوضح دلالة الفروق لدى أفراد عينة الدراسة الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig	القرار الإحصائي
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	43.75	2	21.878	0.50	0.60	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	3743.14	87	43.025			
	الإجمالي	3786.90	189	/			

من خلال الجدول يتضح أن مجموع المربعات بين المجموعات قدر بـ(43.75) ومتوسط المربعات قدر بـ(21.878) عند درجة الحرية (2) أما داخل المجموعات فقد قدر مجموع المربعات بـ(3743.14) وقدر متوسط المربعات بـ(43.025) عند درجة الحرية (87) وبهذا يكون المجموع الكلي بالنسبة لمجموع المربعات هو (3786.90) ودرجة الحرية (189) وعليه قدرت قيمة (F) بـ (0.50) وقيمة sig بـ (0.60) وهي قيمة غير دالة إحصائية مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية.

2. مناقشة وتفسير النتائج الدراسة:

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، سنحاول تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

1.2 مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى:

بعد معالجة الإحصائية التي توصنا إليها أن نرفض فرضية البحث ونقبل فرضية البديلة لا توجد علاقة موجبة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة محمد، مصر (2020)، بعنوان اليقظة العقلية وعلاقتها بدافعية الإنجاز وقلق الاختبار ومعدل التراكمي لطلبات الطفولة المبكرة بجامعة، حيث أن توجد علاقة موجبة دالة إحصائية بين اليقظة العقلية ودافعية إنجاز، ويفسر ذلك أن اليقظة العقلية تعلمنا أن الأشياء تتغير وتضعف قبضة تهوؤاتنا العقلية التقييمية بحيث لا ينبغي أن نخاف من

هذه التغيرات، كما إن التصرف بآلية أو كما سمته لانجر الأداء الآلية للسلوك يفقدنا القدرة على التمييز بين خفيا الأمور وعندما نكون أقل آلية بواسطة اليقظة العقلية فإننا نتمكن من إدارة المواقف الضاغطة من خلال زيادة الوعي وجعل العقل تقبلا للمواقف الحالية، والأداء الوظيفي راجع لعدة عوامل نفسية ومحيطية وفيزيائية وهذا راجع إلى جانب المادي للعمل في ظروف ملائمة للتدريس أي أن الأقسام مكيفة في وقت الحر وتتوفر على تدفئة وتهوية وقت البرد وكذلك إضاءة المناسبة ومريحة.

2.2 مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

بعد معالجة الإحصائية التي توصنا إليها أن الفرضية تحققت بأن توجد فروق في اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أحلام مهدي العراق (2013)، بعنوان اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، حيث أن مستوى اليقظة الذهنية كان مرتفع لدى طالبة الجامعة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس، ويفسر ذلك أن كلا الجنسين يقومون بنفس المهام، وأن كل التعليمات التي ترد إلى الأساتذة لا تخص جنس دون الآخر، إلا أنه يوجد اختلاف في درجة توفر اليقظة العقلية بين فئة الذكور والإناث، فالأساتذة الإناث يتطلعون إلى كل ما هو جديد ويتولد لديهم أفكار جديدة ويظهرون قدرة متزايدة على التميز والإبداع بإضافة إلى القدرة على تركيز الانتباه والوعي بالمشيرات المحيطة بهم والتجارب والمشاعر الحالية وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الإناث والظروف المختلفة فالإناث قادرين على تحديد ووصف الظواهر والمشكلات والانفعالات والمشاعر والخبرات أكثر من الذكور والتعبير عنها بطريقة محددة، وهذا ما جعل درجة اليقظة العقلية عندهم متميزة عن الذكور، فالإناث دائما يعبرون عن مشاعرهم بالأقوال عكس الذكور، كما اختلفت النتائج التي توصلنا إليها مع دراسة إسماعيل مصر، (2017)، بعنوان المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اليقظة العقلية. وهذا الاختلاف بين الدراسات قد يكون راجع إلى اختلاف عينة الدراسة.

3.2 مناقشة وتفسير الفرضية الثالثة:

بعد معالجة الإحصائية التي توصنا إليها نرفض فرضية البحث، ونتقبل الفرضية البديلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الاقدمية، حيث اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه سعيدان فاطمة الزهراء، ورقلة، (2019)، بعنوان اليقظة العقلية لدى أعوان الأمن بالمؤسسة الوطنية الكبرى للأشغال العمومية، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة العقلية لدى أعوان الأمن تعزى لمتغير الاقدمية، ونفسر ذلك أن أساتذة التعليم الثانوي الأكثر الأقدمية والأقل الأقدمية يزاولون عملهم في مؤسسة تعليمية واحدة وفق برنامج عمل موحد بالإضافة إلى أن الأساتذة يتلقون

تكويننا متخصصا للالتحاق برتبة أستاذ تعليم ثانوي، وهذا أدى إلى إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم بالطريقة التي تتناسب مع مختلف الوضعيات، والاستفادة من التكوينات يعزز الخبرة والشعور الواعي بالأحداث والمواقف التي تواجه الأساتذة في مجال العمل، الأمر الذي ينفي وجود فروق في اليقظة العقلية تبعا لمتغير الأقدمية.

4.2 مناقشة وتفسير الفرضية الرابعة:

بعد معالجة الإحصائية التي توصنا إليها نرفض فرضية البحث، ونقبل الفرضية البديلة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه شومان، غزة، (2008)، بعنوان دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات، التي أظهرت نتائج عدم وجود فروق مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين حسب متغير الجنس، ونفسر هذه النتيجة أن أداء الأساتذة الذكور والإناث متساويين في الأداء الوظيفي إلى أنهم يعملون ضمن معايير ووصف وظيفي واحد، بالإضافة إلى نفس ظروف العمل ونفس الأسلوب الإداري وتحت نفس المنظومة التربوية، حيث تنطبق القوانين ذاتها علا كلا الجنسين، وأنهم يمارسون نفس المهام، وأيضا أن طبيعة مهنة التعليم تتطلب نفس النشاطات التعليمية والواجبات والمسؤوليات المهنية كإعداد الدروس والامتحانات الفصلية، بينما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة قوارح محمد، الجزائر، (2016) بعنوان تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد في ضوء الإصلاحات الجديدة للمنظومة التربوية، التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين المستشارين الذكور والإناث لصالح المستشارين الذكور.

5.2 مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة:

بعد معالجة الإحصائية التي توصنا إليها نرفض فرضية البحث، ونقبل الفرضية البديلة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الأقدمية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة البلوي، السعودية (2008)، بعنوان التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة، ونفسر ذلك إلى أن الأساتذة بالرغم من اختلاف سنوات العمل مابين سنة إلى أكثر من عشر سنوات عمل، يلغي فكرة وجود فرق في مستوى الأداء لدى هؤلاء الأساتذة وهذا يعود إلى أنهم يعيشون في نفس البيئة سواء الاجتماعية أو المهنية وكذلك المعرفة الكافية بمتطلبات المهنة، بالإضافة إلى تمتع جميع الأساتذة بالكفايات الشخصية والمهنية، ومن ثم عامل الخبرة الذي يعتبر من عوامل التأهيل، بمثابة قاعدة أساسية وأولية يجب توفرها في كل أستاذ.

استنتاج عام:

بعد إلقاء الضوء على نتائج البحث في إطار ما توصل إليه، وبالإشارة إلى الجانبين النظري والميداني الذي أمكن الحصول عليه، يتبين لنا أن نجاح الفرد في عمله يتوقف على قدرته ومدى رغبته في التغيير وتحدي الصعاب الموجودة في العمل وهذه قدرات متعلقة ومرتبطة بمستوى تمتع الفرد بسمّة اليقظة العقلية، أما إذا حدث العكس أي عدم تمتع الفرد بدرجة مناسبة من اليقظة العقلية، فإنه يفقد بعض المعلومات المهمة والتي تساعده على توسيع آفاقه وزيادة قدراته الذهنية مثل الشعور بالوعي والقدرة على التمييز وغيرها من الخصائص الذهنية التي تساعده في معالجة المواقف وخاصة التي تواجهه أثناء العمل، وهذا يساعد في الارتقاء بمستوى الأداء، داخل أي مؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة، واليقظة العقلية من المتغيرات التي تسهم بشكل كبير في غرس المهارات العقلية الإيجابية، والتي لها دور فعال في صحة الفرد النفسية مثل المرونة، فهي تجعل الفرد قادراً على توجيه حياته اليومية بطريقة سوية، فالإنسان يقظ عقلياً يشعر بعواطفه وانفعالاته بشكل جيد وواضح وبالتالي يستطيع أن يتخطى الأمور السلبية في حياته، هذا لأنه على وعي كامل بما يحدث حوله مما يمكنه من التكيف والتعايش مع الحياة وضغوطاتها والتوافق السليم مع النفس والمجتمع.

إن كل دراسة ميدانية تنطلق من إشكال يتطلب الإجابة عنه، فقد انطلقت دراستي من تساؤل رئيسي حاولت من خلال معرفة العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي لأضع بعدها أهداف وفرضيات الدراسة باعتبارها الموجه لمسار أي دراسة والتي توضح الأداة وتحدد المنهج الملائم للدراسة، وانطلقت الفرضيات من: نتوقع أن تكون العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي موجبة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة العقلية لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الأقدمية.

الاقتراحات:

_ توفير الظروف المهنية المناسبة التي تقلل من شعور الأساتذة بالإجهاد النفسي والجسدي الذي ينقص من فعالية اليقظة العقلية والأداء .

_ ضرورة تفعيل دور اليقظة العقلية لدى أساتذة الثانويات، وذلك لخدمة طلاب العلم والمجتمع.

_ الاهتمام بالعوامل والخصائص التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي للأساتذة، كالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتقبل آرائهم واتجاهاتهم.

_ إقامة مراكز خاصة لمساعدة الأساتذة الذين يتلقون صعوبات من مشكلات ومساعدتهم من أجل تقديم أداء أفضل وتحقيق نتائج في المستوى.



المراجع

قائمة المراجع:

- أحمد ماهر، (2011)، الاختبارات و استخداماتها في إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- البلوي، محمد سليمان، (2008)، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مؤتة، السعودية.
- الحسين بن حسين سيد، (2021)، الأبعاد الخمسة لليقظة العقلية كمنبئ الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، العدد16.
- القرويتي محمد قاسم، (2001)، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- الهاشم أمانى، عبد الله، عقلة، (2017)، درجة توافر اليقظة العقلية الذاتية لدى مديري المدارس سلوك المواطنة للمعلمين من وجهة نظرهم الثانوية الحكومية في محافظة عمان، مجلة كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الأوسط.
- بلال خلف السكارنة، (2019)، التخطيط الإستراتيجي، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بوخمخ، عبد الفتاح (2011)، تسيير الموارد البشرية مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، ط1، الجزائر منشورات دار الهدى.
- بوعطيط جلال الدين، (2009)، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس و العلوم التربوية والأرطفونيا، جامعة منثوري محمود، قسنطينة.
- حنا نصر الله (2001)، إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع.
- حنان أحمد، عبد الرحمان، (2020)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي، مجلة كلية التربية، العدد 44، جزء 04، جامعة الأزهر، القاهرة.
- حورية شرقي، مولاى الجيلالي بلعاشي، (2021)، اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب مواجهة الوضعيات المجهدة لدى الطالب الجامعي في ظل جائحة كورونا، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 03، العدد 04، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- داود عبد العزيز أحمد، (2015)، العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية، العدد 41، جامعة سوهاج.
- رانيه عز الدين الهشلمون، (2019)، اليقظة الذهنية وعلاقتها بجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية، رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
- رسمي محمد حسن، الشعلان عبد الحميد عبد الفتاح، أحمد هند محمد، (2019)، تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، مجلة كلية التربية، العدد 18.

- سامية محمد الصغير أبو غانم، (2022)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالاستقلالية الذاتية لدى طلاب الثانوية العامة، مجلة كلية التربية، جزء 03، جامعة بني سوف.
- سعد سليمان المشهداني، (2019)، منهجية البحث، ط1، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- سعيدان فاطمة الزهراء، (2019)، اليقظة العقلية لدى أعوان الأمن بالمؤسسة الوطنية الكبرى للأشغال العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- سيد محمد جاه الرب، (2009)، استراتيجيات تحسين وتطوير الأداء، ط1، مصر، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- شاري إسماعيل، هالة خير، (2017)، المدونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية، مجلة الإرشاد النفسي، جزء 01/ العدد 50.
- شحادة نظمي وآخرون، (2000)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- شومان زياده محمود محمد، (2008)، دراسة تقييمية لأداء المرشد النفسي في ضوء متغيرات، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عبد الله، أحلام مهدي، (2013)، اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، مجلة الأستاذ، العدد 205، مجلد 02، جامعة ديالي، العراق.
- علي محمود الشلوي، (2019)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوامي، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 19.
- علي محمود شعيب، (2020)، اليقظة العقلية والمرونة النفسية و الذكاء الانفعالي كمنبئات بالتعلم الانفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية، العدد 02، المجلد 03، جامعة المنوفية مصر .
- فدوي أنور، وجدي توفيق علي، (2020)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 21، جامعة المنيا.
- قوارح محمد، غريب مختار، (2016)، تقويم الأداء الوظيفي لمستشاري التوجيه والإرشاد في ضوء المنظومة التربوية، مجلة آفاق علمية، العدد 12.
- كافي مصطفى يوسف، (2018)، إدارة الأداء، ط1، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- كوثر بلعربي، (2019)، المرونة المعرفية واليقظة العقلية لدى عينة من طلبة علم النفس العيادي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
- ليلي ديعلي، (2022)، علاقة بعض العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي لدى بعض موظفي الوظيف العمومي بتمنراست، رسالة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- مباركة علاق، آمال بنين، (2020)، اليقظة العقلية ودورها في تحسين جودة الحياة النفسية، جامعة حمه لخضر، الوادي، ورقلة.

- محمد الصيرفي، (2007)، إدارة الموارد البشرية، ط1، مصر، دار الفكر الجامعي.
- محمد محمد فتح الله، سيد أحمد، (2020)، الدور الوسيط المحتمل للتنظيم الذاتي في العلاقة بين اليقظة العقلية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الابتدائي، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 01، المجلد 09، القاهرة.
- مروان عبد المجيد إبراهيم، (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط1، عمان، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع.
- منير عبد الله عثمان الطائش، (2016)، علاقة الإدارة الإلكترونية و الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي رسالة منشورة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، بماننج.
- مؤيد السعيد السالم، (2008)، إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن، لنشر والتوزيع.
- ناجوني نجلاء، (2019)، اليقظة العقلية لدى طلبة التعليم ما بعد الأساسي في ضوء بعض المتغيرات في محافظة مسقط، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، العدد 02، المجلد 13، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- الزبيدي، مروة شهيد صادق، (2012)، الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية، أطروحة دكتوراة، جامعة ديالى، العراق.
- الضبع، فتحي عبد الرحمان وطلب، أحمد علي، (2013)، فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر.
- المدهوش حابس عبد الله، (2011)، الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة، جامعة اليرموك.
- خليفات عبد الفتاح، المطارنة شرين، (2010)، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم الجنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، جامعة دمشق المجلد 26، العدد (03).
- رانيه موفق الطوطو، (2018)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير التأملي لدى طلبة دمشق، كلية التربية جامعة دمشق، مجلة جامعة البحث، المجلد 40، العدد (04).
- سامية محمد الصغير أبو غانم، (2022)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالاستقلالية الذاتية لدى طلاب الثانوية العامة، مجلة التربية، جامعة بني سويف.
- سوزان بنت محمد القرشي، ابتسام بنت حسين الزهراني، (2015)، العلاقة بين تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية، المجلة العربية للإدارة مجلة 35، جامعة الملك عبد العزيز جدة.
- نوار محمد سعد الحربي، (2021)، مستوى اليقظة العقلية لدى طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد 18، العدد (68).

_ يوسف عبد الرحمان, (2014), تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الخدمائية, مذكرة منشورة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي, جامعة العربي بن مهيدي, أم البواقي.

-أنس عبد الباسط عباس, (2020), السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال, ط2, عمان, دار المسيرة للنشر وتوزيع.

رسائل الماجستير والدكتوراه:

_Attorneys,Amy,themamagerslegzlhamd book, sthEdition,

DettaprimtingSolutiomsCaliformig, USA,2010,p179

_Lloyd, ken, per A and phrases for Dummies,wiley publishing, Indiana,USA,2009



الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

الاستبيان

أخي الموظف وأختي الموظفة:

في إطار تحضير مذكرة التخرج المدرجة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وباعتبار الموضوع المختار يتعلق بدراسة اليقظة العقلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، لذا أحيطكم علما بأن هذه الاستمارة التي أمامك تهدف إلى تحقيق ذلك من خلال إجابكم الواضحة على بنودها ونؤكد لكم أن المعلومات التي تدلون بها ستحاط بسرية تامة، وما عليكم سوى فهم العبارات جيدا و الإجابة عليها بكل صدق وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة وشكرا.

البيانات الأولية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
الاقدمية في العمل: من 1 إلى 5 ☐ من 5-10 ☐ من 10 فأكثر ☐

الرقم	العبارة	اطلا قا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
1	أثناء المشي أتعمد ملاحظة إحساسات جسدي وهو يتحرك					
2	أجيد انتقاء الكلمات التي تصف مشاعري أو انفعالاتي					
3	أنتقد نفسي لوجود عواطف أو انفعالات غير عقلانية أو غير مناسبة لدي					
4	أدرك مشاعري وانفعالاتي دون الحاجة إلى إصدار رد فعل نحوها					
5	يتشتت ذهني وافقد انتباهي بسهولة عند عمل شيء ما					
6	عندما استحم أو اغتسل أظل منتبها للإحساسات التي يحدثها الماء على جسدي					

					7	يمكنني بسهولة صياغة أفكارى و آرائى وتوقعاتى فى كلمات
					8	أولى اهتماما لما افعله لأنى اشعر بالقلق وتراودنى أحلام اليقظة أو أكون مشتتا
					9	أراقب مشاعرى دون أن اندمج فيها (أى لا أتفاعل معها)
					10	اخبر نفسى بأنه لا يجب أن تكون مشاعرى على النحو الذى اشعر به
					11	ألاحظ كيف تؤثر الأطعمة والمشروبات على أفكارى وإحساساتى الجسدية وانفعالاتى
					12	من الصعب على أن أجد الكلمات التى تصف ما أفكر فيه
					13	من السهل أن ينتشت انتباهى
					14	اعتقد أن بعض أفكارى غير عادية أو سيئة ولا يجب أن أفكر بهذه الطريقة
					15	انتبه لإحساساتى مثل حركة الهواء على شعرى أو ضوء الشمس على وجهى
					16	لدى صعوبة فى التفكير فى الكلمات المناسبة التى تعبر عن مشاعرى نحو الأشياء
					17	استطيع أن أحكم على أفكارى هل هى صحيحة أم خاطئة (سيئة)
					18	أجد انه من الصعب على أن أبقى منتبها لما يحدث فى الوقت الراهن
					19	عندما يكون لدى تخيلات و أفكار محزنة (أو مؤلمة) أراجع وأبقى على وعى بهذه التخيلات و الأفكار دون أن اجعلها تسيطر على
					20	انتبه إلى الأصوات مثل دقات الساعة ،وتغريد الطيور و أصوات السيارات المارة
					21	فى المواقف الصعبة استطيع أن أتوقف دون أن اصدر رد فعل فوري(فى الحال)

					22	عندما يكون لدي إحساس في جسدي فإنه من الصعب علي أن أصفه لأنني لا أجد الكلمات المناسبة لذلك
					23	أبدو وكأنني أعمل بطريقة آلية دون وعي واضح بما افعله
					24	عندما يكون لدي أفكار وتخيلات محزنة اشعر بالهدوء بعد أن تنتهي بوقت قصير
					25	أخبر نفسي لا ينبغي أن أفكر بالطريقة التي أفكر بها
					26	أنتبه لعبير وروائح الأشياء
					27	حتما عندما أكون في غاية الضيق أستطيع وصف حالتي بكلمات مناسبة
					28	اندفع لممارسة بعض الأنشطة دون أن أكون منتبها لها في الحقيقة
					29	عندما تكون لدي أفكار أو تخيلات محزنة فإنني أستطيع فقط ملاحظتها ولا اصدر أي رد فعل نحوها
					30	اعتقد أن بعض انفعالاتي سيئة أو غير مناسبة ولا يجب علي أن اشعر بهذه الطريقة
					31	ألاحظ العناصر البصرية في الفن أو الطبيعة مثل الألوان والأشكال والملمس أو كثافة الضوء أو الظل
					32	من ميولي أو اتجاهي الطبيعي التعبير عن خبراتي
					33	عندما تكون لدي أفكار أو تخيلات محزنة فإنني ألاحظها فقط لكن لا أفكر فيها
					34	أؤدي الأعمال أو المهام بصورة تلقائية دون أن أكون على وعي بما افعله
					35	عندما تكون لدي أفكار أو تخيلات محزنة أحكم على نفسي بأنني جيد أو سيئ بناء على محتوى

					هذه الأفكار أو التخيلات	
					انتبه للكيفية التي تؤثر بها انفعالاتي على أفكاري وسلوكي	36
					أستطيع عادة وصف ما اشعر به في الوقت الراهن بتفصيل واضح	37
					أجد نفسي أفعل أشياء دون انتباه أو التفات لها	38
					لا أرضى عن نفسي عندما تكون لدي أفكار غير عقلانية (خاطئة).	39

الملحق رقم (02) مقياس الأداء الوظيفي:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
01	تتجز كافة أعمالك بإتقان وفي الوقت المناسب					
02	يعتمد عليك مسؤولك في إنجاز بعض الأعمال الصعبة					
03	تتلقى المدح من مسؤولك عندما تقوم بعمل جيد وأداء متميز					
04	تشجعك بيئة العمل على التفكير بالقيام بأداء جيد والإبداع في العمل					
05	لديك كل الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر					
06	ترى أن الانضباط في وقت العمل يساعد العمال على تقديم أداء أفضل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة					
07	توجد روح المنافسة لدى جماعة العمل لتقديم أحسن عمل من أجل السير الحسن للمؤسسة					
08	أدائك لعملك يشعرك بالانتماء للمؤسسة والغيرة عليها					
09	تتناقش مع زملائك من أجل تحسين الأداء					

10	لديك مشاركة في اتخاذ القرارات مما تزيد من حماسك ودافعتيك لتحسين العمل				
11	تمنحك الإدارة حوافز مادية أو معنوية على أدائك الجيد للعمل				
12	تعتبر تقييم الإدارة لعملك عملية مهنية				
13	تهتم الإدارة بك مما يزيد من إخلاصك للعمل				
14	الوسائل المستعملة في الإدارة قديمة تتعبك ولا تشجعك على العمل				
15	ضعف التفاعل مع رئيسك في العمل يضعف مستوى أدائك الوظيفي				
16	سوء التنظيم داخل المكتب يسبب ضياع بعض الوثائق مما يؤدي إلى العراقيل				
17	العلاقة السيئة مع الزملاء تحبط رغبتك في العمل				
18	ارتكب أخطاء متكررة في العمل				

الملحق رقم (03) يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس اليقظة العقلية:

Group Statistics

المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
العليا	9	126,1111	6,56591	2,18864
اليقظة الدنيا	9	110,6667	2,29129	,76376

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances					
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
اليقظة	16,893	,001	6,663	16	,000	15,4444
	Equal variances assumed					
	Equal variances not assumed		6,663	9,920	,000	15,4444

الملحق رقم (04) يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفاكرونباخ لمقياس اليقظة العقلية:

Reliability Statistics			
Part 1	Value	,890	
	N of Items	21 ^a	
Cronbach's Alpha	Value	,927	
	N of Items	21 ^b	
Total N of Items		42	
Correlation Between Forms		,879	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,936	
	Unequal Length	,936	
	Guttman Split-Half Coefficient	,932	

- a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020.
- b. The items are: VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039.

نتيجة الثبات بمعامل ألفاكرونباخ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	39

الملحق رقم (05) يوضح نتائج الصدق بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي:

Group Statistics

	المجموعة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	العليا	9	68,8889	2,26078	,75359
الوظيفي	الدنيا	9	57,0000	2,73861	,91287

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances					
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean
الأداء	Equal variances assumed	,777	,391	10,044	16	,000	11,88889
الوظيفي	Equal variances not assumed			10,044	15,446	,000	11,88889

الملحق رقم (06) يوضح نتائج الثبات بطريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي:

نتيجة الثبات بمعامل الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	18

الملحق رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس والأقدمية:

Statistics

	الجنس	
N	Valid	90
	Missing	0

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	39	43.3	43.3	43.3
أنثى	51	56.7	56.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

الأقدمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
من سنوات 1 إلى 5	38	42.2	42.2	42.2
من 5 إلى 10 سنوات	27	30.0	30.0	72.2
من سنوات 10 فأكثر	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

الملحق رقم (08) يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى:

Correlations

	البيضة العقلية	الأداء الوظيفي
Pearson Correlation	-.110	1
Sig. (2-tailed)	.302	
N	90	90
Pearson Correlation	1	-.110
Sig. (2-tailed)	.302	
N	90	90

الملحق رقم (09) يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية:

البقطة العقلية (الجنس)

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البقطة	ذكر	39	116.0769	8.03409	1.28648
العقلية	انثى	51	120.6078	8.24155	1.15405

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
البقطة	Equal variances assumed	.419	.519	-2.613	88	.011	-3.521
العقلية	Equal variances not assumed			-2.622	82.944	.010	-3.521

الملحق رقم (10) يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة:

البقطة العقلية (الأقدمية)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	205.875	2	102.938	1.469	.236
Within Groups	6096.747	87	70.078		
Total	6302.622	89			

الملحق رقم (11) يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الرابعة:

الأداء الوظيفي (الجنس)

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	ذكر	39	62.7949	6.52194	1.04435
الوظيفي	أنثى	51	62.5098	6.58596	.92222

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الأداء	Equal variances assumed	.021	.885	.204	88	.839	
الوظيفي	Equal variances not assumed			.205	82.325	.838	

الملحق رقم (12) يوضح نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الخامسة:

الأداء الوظيفي (الأقدمية)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	43.756	2	21.878	.508	.603
Within Groups	3743.144	87	43.025		
Total	3786.900	89			

