

درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة
عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم

**The Degree of Mindfulness of Public Secondary School
Principals in Amman Governorate and its Relation to the Level
of Organizational Trust for Teachers from their Point of View**

إعداد

روحية سعدالدين أحمد حمد

إشراف

الدكتورة ملك صلاح الناظر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

أيار 2016

تفويض

أنا روية سعدالدين أحمد حمد أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: روية سعدالدين أحمد حمد

التاريخ: 2016 / 5 / 17

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها 'درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم'.

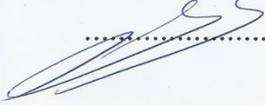
وأجيزت بتاريخ : 2016/5/17

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة:



1- الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي رئيساً



2- الأستاذ الدكتور صالح ناصر عليمات عضواً و ممتحناً خارجياً



3- الدكتورة ملك صلاح الناظر عضواً ومشرفاً

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله من قبل ومن بعد، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه....

وفاءً وتقديراً وإعترافاً مني بالجميل، أتقدم بجزيل الشكر لكل المخلصين الذين لم يألوا جهداً في مساعدتي خلال رحلة إعدادي لهذه الرسالة، وأخص منهم الأستاذة الفاضلة الدكتورة ملك صلاح الناظر، على ما بذلته من جهدٍ في إشرافها على هذه الرسالة، فكانت معلمتي ومرشدتي التي لم تألُ جهداً في دعمي وتشجيعي وإرشادي لإتمام هذه الرسالة، والتي منحتني من جمال روحها وغنى فكرها وعظيم شخصها ما يفوق مقدرتي على الوفاء بشكرها، فلها مني كل الشكر والتقدير. كما أشكر لجنة المناقشة لتفضّلهم بمناقشة الرسالة، وما أبدوه من ملاحظات لإثراء الرسالة وتسديدها، وكل الشكر للأستاذة المحكمين لأداتي الدراسة من الجامعات الأردنية، ولكل من قام بتسهيل مهمة تطبيقي لهذه الدراسة من وزارة التربية والتعليم الأردنية، ومديريات التربية والتعليم، والمدارس الحكومية في محافظة عمان، والشكر والتقدير لكل من كان له يد عونٍ في إنجاز هذه الرسالة من الزملاء والأصدقاء، وأسأل الله لهم جميعاً التوفيق وخير الجزاء.

الباحثة

الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر، ومن زرع في نفسي الثقة والعزم، ومن أكرمني بمحبته ودلاله، ومن أسير في دروب الحياة متمثلةً طيبة قلبه وكرم أخلاقه... إلى روح والدي الحبيب.

إلى من أحببتي بلا حدّ أو قيد، ومن أعطتني من قلبها بلا شرط، ومن شاركتني أحلامي وأخذت بيدي نحو تحقيقها بكل عزم... إلى أُمي الحبيبة.

إلى سندي وملاذي، ومن يُؤثرونني على أنفسهم، ويغمروني بحبّهم، ويحيطوني برعايتهم، ومن أستمّد منهم عزّتي وقوتي... إلى أشقائي الأحياء.

إلى غاليتي ورفيقتي، من جمعتني بها أجمل حياة وأروع أيام، ومن شاركتني الفرح والأحلام، ومن لم تغب يوماً عن قلبي بالرغم من الغربة والمسافات... إلى أختي الحبيبة.

إلى من أدّخر وفاءهن وإخلاصهن لشتاءات العمر، ومن أتشارك معهن لحظات الحياة بطلوها ومرّها... إلى صديقاتي العزيزات.

إلى كل من علّمني، وكل من تشاركت معهم مقاعد الدراسة... إلى أسانذتي ومعلماتي وزملائي... وإلى كل طالب علم، غاية علمه خير الإنسانية.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الملحقات
م	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة
5	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة و أسئلتها
7	أهمية الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
10	حدود الدراسة
10	محددات الدراسة
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة	
12	أولاً: الأدب النظري
12	اليقظة الذهنية
14	مفهوم اليقظة الذهنية
14	مكونات السلوك اليقظ

17	مبادئ اليقظة الذهنية
18	خصائص اليقظة الذهنية
19	أهمية اليقظة الذهنية
21	الثقة التنظيمية
21	مفهوم الثقة التنظيمية
22	أبعاد الثقة التنظيمية
23	أهداف الثقة التنظيمية
24	أنواع الثقة التنظيمية
25	العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية
25	مكونات الثقة التنظيمية
26	أهمية الثقة التنظيمية
27	ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة
28	الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت اليقظة الذهنية
33	الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت الثقة التنظيمية
39	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
43	منهج الدراسة المستخدم
43	مجتمع الدراسة
44	عينة الدراسة
45	أداتا الدراسة
46	الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية
46	صدق الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية
47	ثبات الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية
48	الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية
49	صدق الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية
50	ثبات الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية

51	متغيرات الدراسة
52	إجراءات الدراسة
53	إجراءات التصحيح
53	المعالجات الإحصائية
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	
56	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
60	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
67	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
68	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
76	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	
86	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
90	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
95	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
97	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
100	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
103	التوصيات
المراجع	
106	المراجع العربية
110	المراجع الأجنبية
115	الملحقات

قائمة الجداول

الصفحة	المحتوى	الرقم
44	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان	1
45	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس و مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان	2
48	قيم معاملات الثبات لاستبانة اليقظة الذهنية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي	3
51	قيم معاملات الثبات لاستبانة الثقة التنظيمية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي	4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً	5
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال اليقظة الذهنية للمدير مرتبة تنازلياً	6
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين مرتبة تنازلياً	7
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً	8
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين بالمدير مرتبة تنازلياً	9

64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً مرتبة تنازلياً	10
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور مرتبة تنازلياً	11
67	العلاقة الارتباطية بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، ومستوى الثقة التنظيمية في هذه المدارس باستخدام معامل ارتباط بيرسون	12
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان واختبار "ت" (t-test) تبعاً لمتغير الجنس	13
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة.	14
72	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة	15
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	16
75	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	17
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان واختبار	18

	"ت" (t-test) تبعاً لمتغير الجنس	
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة	19
80	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	20
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	21
83	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	22

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	أداتا الدراسة في صورتيهما الأوليتين	116
2	قائمة أسماء المحكمين	124
3	أداتا الدراسة في صورتيهما النهائيتين	125
4	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجّه إلى وزارة التربية والتعليم الأردنية	131
5	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم الأردنية موجّه إلى مديريات التربية والتعليم	132
6	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها	133
7	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة بمحافظة العاصمة موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها	134
8	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها	135

درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم

إعداد

روحية سعدالدين أحمد حمد

إشراف

الدكتورة ملك صلاح الناظر

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (291) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، كما قامت الباحثة بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة والتي اعتماداً عليها تمّ ترجمة استبانة اليقظة الذهنية التي تكوّنت من (20) فقرة لقياس درجة اليقظة الذهنية، كما تمّ تطوير استبانة الثقة التنظيمية والتي تكونت من (43) فقرة لقياس مستوى الثقة التنظيمية، وقد تمّ التحقق من صدق الأداتين وثباتهما. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- أن درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة.
- أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كان مرتفعاً.
- وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة اليقظة الذهنية ومستوى الثقة التنظيمية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الذهنية، الثقة التنظيمية، المدارس الثانوية الحكومية.

The Degree of Mindfulness of Public Secondary School Principals in Amman Governorate and its Relation to the Level of Organizational Trust for Teachers from their Point of View

Prepared by
Rawheieh Sa'ad Eddin Hamad
Supervised by
Dr. Malak Salah Al-Nazer

Abstract

This study aimed at finding out the degree of mindfulness of public secondary school principals in Amman governorate and its relation to the level of organizational trust for teachers from their point of view. The sample of the study consisted of (291) teachers of the secondary schools in Amman governorate. The researcher used the descriptive correlational methodology. Two questionnaires were used by the researcher, depending on the previous studies and the educational literature. The first questionnaire was translated, and it consisted of (20) items to measure the degree of Mindfulness, the second questionnaire was developed, and it consisted of (43) items to measure the level of organizational trust. Validity and reliability of the two questionnaires were assured.

The findings of the study were as the following:

- The degree of Mindfulness of public secondary school principals in Amman governorate from teachers' point of view, was medium.
- The level of organizational trust in the secondary schools of Amman governorate from the teachers' point of view was high.
- There was a positive significant relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the degree of mindfulness and the level of organizational trust at secondary schools in Amman governorate.
- There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of mindfulness of public secondary school principals attributed to sex variable, in favor of male teachers, while there weren't any significant differences attributed to the teachers' experience and academic qualification.
- There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the level of organizational trust attributed to sex variable, in favor of male teachers, while there weren't any significant differences attributed to the teachers' experience and academic qualification.

Keywords: mindfulness, organizational trust, public secondary schools.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

تتسارع الأحداث في العالم وتتغير في كل ساعة، وتظهر التحديات والضغوط بشكل مستمر، وأصبح التكيف مع العالم والاستجابة للتغيرات ضرورة من ضرورات البقاء والاستمرار. وتواجه المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس بشكل خاص كثيراً من الصعوبات والتحديات والضغوط التي قد تترك الأفراد من مديريين ومعلمين وطلبة وحتى أولياء أمور، بحيث أنها قد تضعف التفكير وتفقد التركيز، وتقلل من قوة الإدراك، والأصل أن يبقى الذهن يقظاً والعقل منفتحاً لاستقبال أي مثيرات، بحيث تدرك الأمور كما يجب في سياقها وفي وقتها، وألا يتم الاعتماد على الخبرات السابقة فقط، ويتم تجاهل المعطيات والمثيرات المحيطة، فالعملية التربوية عملية بالغة الأهمية، تصب مخرجاتها في المجتمع بكافة قطاعاته، وعليه فإن المسؤولية الملقاة على كاهل مديري المدارس تستلزم منهم اليقظة الذهنية التامة، والاستعداد الكامل لإدراك الأحداث والمتغيرات لاتخاذ القرارات المناسبة.

ومن خصائص الأفراد الذين يمتازون بيقظة ذهنية، أن يكونوا واعين بشكل كامل ببيئتهم وأنهم يعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة، وبدون شرود ذهني (Kasamatsu & Hirai, 1966). ورأى براون وريان وكريسويل (Brown & Ryan & Creswell, 2007) أن اليقظة الذهنية تتألف من وصف عامل الانتباه والوعي، وما يجري في الوقت الحاضر، وهي تتدرج ضمن المقدرة على دفع الانتباه الكامل إلى اللحظة الحاضرة، وتساعد على انتقاء المثيرات الملائمة من البيئة الخارجية، بحيث يوجّه الانتباه بصورة مباشرة للمثيرات الجديدة وغير العادية. وأوضحت لانجر (Langer, 1992) أن

اليقظة الذهنية هي عملية نشطة لرسم الأحداث وإيجاد فئات جديدة، مما يجعل الأفراد أكثر انفتاحاً على الواقع وحساسية لسياق الأحداث، وعلى النقيض من ذلك عندما يتصرف الأفراد بغفلة (Mindlessness)، فإنهم يعتمدون أكثر على التجارب والخبرات السابقة، وبالتالي يكونون أقل مقدرة على الابتكار للحالة أو التجربة الحالية.

إن اليقظة الذهنية وفقاً للانجر (Langer, 2000) هي الظرف الذي يكون الأفراد خلاله في حالة انفتاح للعقل، يشاركون خلالها بشكل حيوي في الحاضر، ويلاحظون المعلومات بشكل جديد ومرن ضمن مختلف السياقات، بينما الغفلة (Mindlessness) على العكس من ذلك، فهي عندما يتصرف الإنسان مثل آلة مبرمجة عند التفاعل مع أوضاع جديدة تقوم على الماضي بدلاً من خبرات الحاضر، لذا تستلزم اليقظة الذهنية صقل حالة الانفتاح العقلي وتشجيعها، والمشاركة بشكل فعال ونشط في الحاضر. وأوضح ويك وساتلوفي وأوبستفيلد (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 1999) أن اليقظة الذهنية مزيج من التدقيق والصقل المستمر للتوقعات الحالية، والتفريق بين التوقعات المبنية على أحداث الخبرات، والرغبة والمقدرة على ابتكار التوقعات الجديدة التي توجد حساً بالأحداث غير المسبوقه، وتقدير السياق وطرق التعامل معه، وتحديد أبعاد جديدة له مما يحسّن البصيرة والأداء الحالي.

إن رؤية المدير لمدرسته ورسالتها ستبقى مجرد أفكار وشعارات ما لم تقترن بالعمل المخطّط والمدرّوس، وهذا العمل لكي يؤتي ثماره لا بد له من الالتزام الكامل من قبل المعلمين والمعلمات، والذي يترجم من خلال ثقة المديرين والمعلمين ببعضهم بعضاً، بحيث تسود روح التعاون والعمل الجماعي، وتتوفر قنوات اتصال مفتوحة بينهم، وتلغى الحواجز التي تعيق التعبير عن الرأي والمشاركة بالأفكار

والمشاعر، لتكون البيئة المدرسية بيئة تنظيمية محفزة للإبداع والتميز، يسودها الأمان والثقة المتبادلة بين كل أفرادها.

في الوقت الذي أصبحت منظمات اليوم تتصف بدرجة عالية من التفاعلات البشرية، وتبادل المعلومات، وشمولية الفكر والجهد لحل المشكلات التنظيمية، أصبح وجود مناخ من الثقة أساساً لنجاح العلاقات داخل المنظمة، وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة (الكساسبة، 1996). وتعد الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين أهم عنصر في بناء مناخ تنظيمي أنموذجي في المنظمات، إذ تشعرهم بأنهم أناس فاعلون وليسوا آلات، فهي الوجه الآخر للمساواة، مما يحقق الإخلاص والتعاون، والنجاح في العمل، وارتفاع الروح المعنوية للوصول إلى الأداء الأفضل، وبخلاف ذلك تحدث الصراعات، وتسير المنظمة نحو الهاوية (سليمان، 1987).

إن وجود الثقة بين الرئيس والمرؤوس يؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية للأفراد والجماعات لتحقيق هدف ذي قيمة يقاس على طبيعة الأداء، وهذا يتطلب من الإداري الناجح تعزيز المكافأة والأمن الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وجعل العمل أكثر تحدياً ومتعة، ومنح العاملين فرصة من أجل الإنجاز والمعرفة والنمو المهني، وإيجاد نوع من البنية الهيكلية، والارتقاء بالأداء إلى الأفضل (الطويل، 1998). وأوضح فارلنج وستون وونستون (Farling, Stone, & Winston 1999) أن بناء جسور من الثقة يساعد على تهيئة مناخ صحي في المنظمة، ويسهل زيادة مستوى الخدمة بين القائد والأتباع، كما يتيح التمكين للآخرين لتحمل المسؤولية ويمنحهم شعوراً بالثقة.

تكمن أهمية شعور المعلمين بالثقة التنظيمية في مدارسهم كأحد مؤشرات البيئة المدرسية الآمنة الفعالة، وذلك في ضوء ما تشكله هذه الثقة من ركيزة أساسية في تلبية حاجاتهم النفسية للحب والاحترام

والتقدير وتحقيق الذات، وما لذلك كله من انعكاسات إيجابية على دافعيّتهم نحو النهوض بأدوارهم التربوية المتوقعة منهم في العملية التعليمية التعلمية القائمة في المدرسة (Hoy&Miskel,2001).

وتعد الثقة في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية، لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المنظمات، فهي عامل محوري في تحقيق نجاح المنظمات، فحينما يسود جو من الثقة بالمنظمة يستطيع الأفراد الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم بعضاً ويعملون معاً، وعلى الجانب الآخر فإن المنظمات التي تفنقر إلى الثقة تفنقر إلى الاتصال، ويُحْبَط فيها التعاون والالتزام (الزهراني، 2012).

وفي ضوء ما تقدم يُتوقع أن يكون لكل من اليقظة الذهنية والثقة التنظيمية وتفاعلهما معاً دور بارز ومؤثر في نجاح العملية التعليمية والتربوية، كون البيئة التنظيمية في الميدان التربوي تتميز بالعنصر البشري الذي يعد الأساس في كل الأنشطة السائدة فيها، وعليه جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة:

هناك العديد من المعوقات التي تحول دون اتخاذ مديري المدارس للقرار المناسب عند معالجة الأمور التي تطرأ في الميدان، على الرغم من أن القرار المتخذ بدا مناسباً في السابق، ويترك ذلك الحال المديرين في وضع من الحيرة والارتباك حول أين يكمن الخلل، ولا ينتبه كثيرٌ منهم إلى أن

الإجابة قد تكمن في درجة اليقظة الذهنية لديهم، كما أن ذلك قد ينعكس على رأي العاملين وثقتهم بالمديرين وبيعضهم بعضاً ضمن بيئتهم التنظيمية، وقد لاحظت الباحثة ذلك من خلال المشكلات والمواقف اليومية التي تشاهدها بحكم عملها في مدرسة ثانوية حكومية في محافظة عمان، إذ لاحظت الحاجة لممارسة المديرين في المدارس لليقظة الذهنية بشكل يعزز الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم، وعليه شعرت الباحثة بالحاجة إلى ضرورة تعرّف علاقة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم.

كما أوصت العديد من الدراسات مثل دراسة الزبيدي (2012) بدراسة اليقظة الذهنية لدى الأفراد لتوظيفهم لها في أماكن عملهم وتعزيزها لديهم بشكل أفضل. و أوصت دراسة عبدالله (2013) بإجراء مزيد من الدراسات حول اليقظة الذهنية مع مفاهيم متنوعة، والبحث في وجود علاقة بينها وبين اليقظة الذهنية أو عدمها، أما دراسة فورورد (Forward, 2012) فقد أوصت بالاهتمام بدراسة اليقظة الذهنية وتوسيع الأبحاث حولها في ميدان التعليم. و أوصت دراسة إبراهيم (2013) بدراسة الثقة التنظيمية مع متغيرات جديدة، كما أوصت دراسة اللداوي (2015) بإجراء دراسات عن الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية، وكون الباحثة تعمل في مدرسة ثانوية حكومية في محافظة عمان فقد تم تطبيق الدراسة على مجتمع المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان.

وفي ضوء ما تقدّم فإن مشكلة الدراسة الحالية تمثلت في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وما علاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

2- ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

3- هل هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ومستوى الثقة التنظيمية للمعلمين؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبها النظري في تناولها لمتغيرين من البيئة المدرسية، والتي أشارت نتائج الدراسات الميدانية والأبحاث العلمية في السنوات الماضية إلى دورهما كعاملين مؤثرين في البيئة

المدرسية وفعاليتها، والمتمثل في اليقظة الذهنية لمدير المدرسة- كنمط تفكير فاعل في قيادة العملية التعليمية التعليمية يجب على المدير أن يهتم بتطويره وتحسينه- والثقة التنظيمية.

وتكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية مما يأتي:

- يتوقع من هذه الدراسة أن تفيد نتائجها مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من خلال تعرف درجة ممارستهم لليقظة الذهنية، ومدى تأثيرها في تطوير العمل الإداري والتربوي وتحسينه في مدارسهم.
- يتوقع من هذه الدراسة أن تفيد نتائجها مديري المدارس الثانوية الحكومية في التعرف إلى مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين وانعكاس ذلك على أدائهم وعلاقاتهم ضمن بيئتهم المدرسية.
- يُؤمّل من هذه الدراسة أن تساعد المديرين على تطوير نهجهم الإداري التربوي وعملية اتخاذ القرار، وإضفاء مزيد من الحيوية والتجديد على العملية التعليمية.
- ندرة الأبحاث والدراسات عربياً، وانعدامها محلياً (حسب علم الباحثة) التي تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية.
- يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لدراسات جديدة في المنظمات التربوية الأخرى، نظراً لما توفره من أداتين تم التحقق من صدقهما وثباتهما، وبما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة.
- تشكل هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية بشكل عام، وللمكتبة الأردنية بشكل خاص.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على مصطلحين تم تعريفهما مفاهيمياً وإجراءياً وعلى النحو الآتي:

أ- اليقظة الذهنية (Mindfulness):

عرفتها لانجر ومولدوفيانو (Langer & Moldoveanu, 2000) بأنها حالة مرنة في العقل تتمثل في الإنفتاح للجدید، وهي عملية من النشاط التمييزي لابتكار الجديد. وتُعرّف اليقظة الذهنية إجراءً بأنها: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات عن فقرات استبانة اليقظة الذهنية التي تمت ترجمتها واستخدامها في هذه الدراسة.

ب- الثقة التنظيمية (Organizational Trust):

عرف هوي وكوبرسميث (Hoy & Kupersmith, 1985) الثقة التنظيمية بأنها: شعور الفرد بالطمأنينة وحسن الظن، والتفاؤل بما يجري من أحداث حوله بشكل عام، وهي توقعه بأن الكلمات والأعمال والعبارات المكتوبة الصادرة عن المؤسسة يمكن الاعتماد عليها والاطمئنان لها.

وتُعرّف الثقة التنظيمية إجراءً بأنها: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات عن فقرات استبانة الثقة التنظيمية التي تم تطويرها واستخدامها في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في محافظة عمان للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2016/2015) .

محددات الدراسة:

- يكون تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الذي سحبت منه العينة، والمجتمعات المماثلة.
- تحدّد نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أدوات الدراسة وثباتهما.
- تحدّد نتائج هذه الدراسة بموضوعية المستجيبين وأمانتهم العلمية.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تضمّن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق باليقظة الذهنية من حيث المفهوم، ومكونات السلوك اليقظ، ومبادئ اليقظة الذهنية وخصائصها وأهميتها، كما تضمن عرضاً للأدب النظري المتعلق بالثقة التنظيمية من حيث مفهومها وأبعادها، وأهداف الثقة التنظيمية وأنواعها، والعوامل المؤثرة فيها ومكوناتها وأهميتها. كما اشتمل هذا الفصل على بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة، بنوعيتها: العربية والأجنبية، من الأقدم إلى الأحدث، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري

اشتمل الأدب النظري على الموضوعات المتعلقة باليقظة الذهنية و الثقة التنظيمية، وذلك كما يأتي:

أ- اليقظة الذهنية (Mindfulness)

نشأت اليقظة الذهنية وطرق تنميتها من التقاليد البوذية، والتي تشير إلى أن اليقظة الذهنية يمكن أن تكون تطبيقاً من تطبيقات ممارسة التأمل، أو زيادة الصفات الإيجابية للفرد مثل الوعي والحكمة والرحمة ورباطة الجأش، مما قد يساعد الأفراد على النمو الإيجابي. وارتبط مفهوم اليقظة الذهنية بالحركات الروحية بدلاً من علم النفس العام، واستعمل بعض أطباء علم النفس في منتصف القرن العشرين التقنيات المرتبطة باليقظة الذهنية في عملهم (Kabat-Zinn, 1995).

قامت لانجر (Langer,1989) وهي أخصائية في علم النفس التربوي في جامعة هارفارد بتطوير نظرية اليقظة الذهنية بالاعتماد على الأبحاث المتعلقة بالسلوك البشري، ووضعت في اعتبارها أن السلوك اليقظ ليس مجرد سلوك تحذيري لكنه أكثر من ذلك فهو طريقة لمواجهة الحياة مواجهة كاملة، وفي المقابل يتم تصور مشاعر الفرد بوصفها حالة ذهنية تتميز بالاعتماد المفرط على الفئات السابقة، في حين يجب أن يتم التركيز على السياق الحالي للأحداث ورؤية الجوانب المختلفة للأمور في حينها، فتم تطوير نظرية اليقظة الذهنية، واستخدم مصطلح اليقظة الذهنية لوصف أساليب السلوك التي تقود الأفراد إلى القرارات السديدة.

وذكر كارداشوتو (Cardaciotto, 2005) المشار إليه في الزبيدي (2012) اختلاف الآراء حول تعريف اليقظة الذهنية، لذلك عقدت سلسلة من الاجتماعات للوصول إلى توافق في الآراء بشأن عناصر اليقظة الذهنية، واقترح وضع تعريف عملي لليقظة الذهنية يركز على عنصرين هما: الانتباه الثابت لتقدم الخبرة، وموقف الانفتاح والفضول والقبول، وإن معظم تعريفاتها تسلط الضوء على الانتباه والوعي.

وتعد اليقظة الذهنية وسيلة عملية للشعور بالأفكار والأحاسيس والمشاهد والأصوات والروائح... وأي شيء لا يتم غالباً الانتباه له، وتكون اليقظة الذهنية بسيطة في أداء المهارات الفعلية، لكنها تأخذ كثيراً من الممارسة والتفكير والوعي حول ما يجب فعله أو ما لا يجب فعله، ويمكن وصفها بأنها اختيار التعلم للسيطرة على التركيز والاهتمام بالوعي (Kabat-Zinn, 1995).

مفهوم اليقظة الذهنية

عرّف كل من براون وريان (Brown&Ryan, 2003) اليقظة الذهنية بأنها الانتباه والتقبّل للواقع، والوعي بكل ما يتعلق بأحداث التجربة الحالية، وأنها مقدرة الفرد على الانتباه الكامل لكل الخبرات التي تحدث له في اللحظة الآنية مع قبولها وعدم إصدار أحكام بحقها. وعرّفت لانجر (Langer,1989) اليقظة الذهنية بأنها حالة من الوعي تتصف بالتميز النشط لرسم الأحداث، والتي تترك الفرد متطوعاً إلى كل ما هو جديد، وحساساً لكل من السياق والمنظور.

أما على المستوى التنظيمي فعرف هيورمان و أولسن (Heuerman & Olson, 2009) اليقظة الذهنية التنظيمية بأنها ربط اليقظة الذهنية للناس ومشاطرتها في إطار معين مثل استخدام الحوار، لإيجاد المعنى والمعرفة الجديدة، مما يساعد الأفراد والمنظمات على تحقيق التوافق الكبير بين أهدافهم ومخرجاتهم.

مكونات السلوك اليقظ

يتكون السلوك اليقظ وفقاً للانجر (Langer, 1989) من خمس طرق مختلفة للتفاعل مع العالم

هي:

- تكوين فئات جديدة وتحديث الفئات القديمة.
- تعديل السلوك التلقائي.
- الأخذ بوجهات النظر الجديدة.
- التأكيد على العملية بدلاً من النتيجة.

• السماح بالشك.

وفيما يأتي توضيح لهذه الطرق:

1- تكوين فئات جديدة وتحديث الفئات القديمة:

في الوقت الذي يعتمد عشوائيو التفكير على الفئات المعهودة والمجرية، يُعدُّ استحداث فئات جديدة وإعادة تسمية الفئات القديمة من مؤشرات السلوك اليقظ، وإعادة التفكير في الفئات التي يصنّف فيها الأفراد والأشياء، تعطي مزيداً من الخيارات لأداء العمل بشكل أفضل.

2- تعديل السلوك التلقائي:

غالباً ما يكون من الصعب تذكر خصائص السلوك التي أصبحت بالنسبة لنا تلقائية، وفي بعض الحالات يكون التنفيذ العشوائي للمهام معيقاً نحو النمو والتحسّن، بينما يمكن أن يؤدي النظر بشكل جديد إلى الأساليب التلقائية للسلوك لتعديلها وتحسينها إلى مزيد من النتائج المرغوبة، ولذا يكون المعلمون الذين يساعدون الطلبة على ملاحظة الأساليب التلقائية التي تقيّدُهم وتمنعهم من التأقلم مع المواقف الجديدة أكثر مقدرة على مساعدة الطلبة ليكونوا أكثر يقظة.

3- الأخذ بوجهات النظر الجديدة:

عادة ما يشكّل الأفراد آراءً تقوم على الانطباعات الأولى ويتمسكون بهذه الآراء حتى عند ظهور الدليل المعارض، وهو ما تطلق عليه لانجر (Langer) "الالتزامات الإدراكية غير الناضجة". ويستخدم الأفراد اليقظون ذهنياً كافة الأدوات المتاحة لديهم لتحسين مقدرتهم على الفهم، ويمكن أن تأتي المعلومات الجديدة من مصادر متنوعة، ولا يحصر الأفراد اليقظون ذهنياً أنفسهم في نطاق منظور

واحد أو طريقة واحدة لحل المشكلات، ففي المدرسة يقوم عشوائيو التفكير بعزل فروع المعرفة بعضها عن بعض، ومن الصعب أن يخطر ببال أحدهم إمكانية مساعدة الرياضيات في فهم التاريخ أو أن يؤدي الفن دوراً في العلوم، بينما يلاحظ الأفراد اليقظون ذهنياً أوجه التشابه في الأشياء والأفكار التي تختلف بشكل كبير ظاهرياً، ويقومون باستحداث فئات جديدة باستخدام هذه المعلومات.

4- التأكيد على العملية بدلاً من النتيجة:

غالباً ما يجبر كل من المجتمع والمدرسة الأفراد على التفكير في حياتهم والتعبير عنها بلغة الإنجازات، ويهتم الاتجاه الخاص بالعملية بالسؤال "كيف أقوم بذلك؟" بدلاً من السؤال "هل يمكنني القيام بذلك؟"، بينما يسمح قبول كل مرحلة وفقاً لدورها بإجراء التغييرات والتعديلات التي تؤدي إلى الحصول على نتائج أفضل. ويساعد هذا النوع من التركيز الطلبة على البدء في مشروعات كبيرة داخل مجموعات صغيرة، والتفكير في الخطوة التالية بدلاً من التفكير في كل شيء في الوقت ذاته. ويمكن للمعلمين مساعدة الطلبة في التركيز على العملية بالإشارة إلى أن جميع النتائج تسبقها عمليات، وإلى أن بعض العمليات أكثر فاعلية من غيرها، كما يساعد تزويد الطلبة بالأدوات اللازمة لعمليات التخطيط والتنفيذ في إقناعهم بقيمة توجيه بعض الاهتمام لكيفية تحقيق الأشياء، واستغراق وقت أقل في التفكير في الشكل الذي سيبدو عليه المشروع في النهاية.

5- السماح بالشك:

يعتمد كثير من الأشخاص على مقدرتهم على التنبؤ، فهم يألفون معرفة أن حرف الباء يلي حرف الألف وأنه سيظل هكذا دوماً، كما يفضلون اختيار التخطيط للأشياء بالطريقة ذاتها التي تحدث بها

دائماً، أما الأشخاص اليقظون ذهنياً فيعلمون أن العالم مكان محير ومتقلب ومربك. ويحظى الطلبة الذين يشعرون بالراحة مع الشك والغموض بميزة كبيرة عندما يتعلق الأمر بالتفكير المتأمل، ولا يميل هؤلاء الطلبة إلى القفز نحو النتائج، كما ليس من السهل إغراؤهم بالإجابات البسيطة عن الأسئلة المعقدة. وقد تتبع الرغبة في تقبل الشك من الشخصية بشكل جزئي لكن يمكن تنميتها لدى كل الأفراد، لكن يجب الانتباه إلى الفرق بين السماح للطلبة ببذل الجهد للعثور على حلول للمشكلات، والطلب منهم التخمين بشأن حل ما دون توفير المعلومات اللازمة لهم، فحين يطلب من الطلبة بذل جهد للفهم دون وجود الإرشادات الكافية، يكون لذلك أثر عكسي على عملية الشك الحقيقية الأصيلة، وقد يدفعهم ذلك إلى الشك في أن حافز المعلم من عدم توفير الإرشادات هو محاولة خداعهم للوقوع في الفشل.

مبادئ اليقظة الذهنية

ترتبط أهمية اليقظة الذهنية بمبادئ سبعة حددها ماي (May, 2006) المشار إليه في نوري (2012) والتي تمثل مجموعة من الأنشطة التي إذا ما انخرط فيها الفرد فإنها ستحفزّ الذهن، وتبني المقدرات الفردية، وتقلّل الضغط الذي ربما يتعرض له الفرد، وتتمثّل هذه المبادئ بالآتي:

1- عدم التسرّع في الحكم على النفس أو الآخرين أو الأحداث عند وقوعها.

2- تمكين الصبر في النفس وفي الآخرين.

3- الاستمتاع بجمال كل لحظة وحدثاتها.

4- الثقة بالنفس وبالمشاعر الخاصة.

5- الاهتمام بما هو صحيح بدلاً من السعي وراء الأخطاء.

6- قبول الأشياء على حقيقتها كما هي، وليس وفق ما يصوره الآخرون.

7- ترك الأمور المسلّم بها والتخلي عنها.

خصائص اليقظة الذهنية

أشار براون وريان وكريسويل (Brown, Ryan & Creswell, 2007) إلى أن أهم خصائص

اليقظة الذهنية تتمثل بما يأتي:

- وضوح الوعي: إن أول وأهم شيء يحدث فيما يتعلق باليقظة الذهنية هو وضوح الوعي سواء للعوامل الداخلية أم الخارجية المحيطة بالفرد، بما في ذلك الأفكار والعواطف والأحاسيس والتصرفات والأمور المتعلقة به.
- المرونة في الوعي والانتباه: المرونة سمة أساسية من سمات اليقظة الذهنية، والتي تعرف بأنها المقدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف، وعدم الجمود على المألوف، وهذا يعني بأنها المقدرة على تقديم استجابات لا تنتمي لفئة واحدة أو مظهر واحد.
- منحى الوعي بالحاضر: فالعقل يجيد التنقل بين أحداث الماضي وتجاربه وخطط المستقبل بصفة عامة، بعيداً عن خبرة الحاضر المُلحّة، متجاهلاً الوجود في اللحظة الراهنة، بينما تركّز اليقظة الذهنية على اللحظة الحالية والوعي بها وإدراكها.
- الوعي غير التمييزي: الاتصال المباشر بالواقع الذي يميّز الوعي الواضح هو ما يشير للطبيعة غير التمييزية، انطلاقاً من فكرة عدم العيش في العالم فقط، بل استعراضه وبناءه وتفسيره بشكل مختلف، فاليقظة الذهنية لا تقارن أو تصنّف أو تقيّم أو تجنّب للأحداث والخبرات المرتكزة على الذاكرة، بل تهتم بعدم تدخّل الخبرة وذلك بالسماح لمدخلات الحاضر بدخول الوعي من خلال الملاحظة البسيطة لما يحدث.

- الاستقرار أو الاستمرارية في الوعي والانتباه: إنها صفات للوعي والانتباه، وهي غير معهودة تماماً عند معظم الناس، وتعتبر اليقظة الذهنية عن المقدرة الكامنة لتلك الصفات لدى الأفراد، إلا أنها تتفاوت في قوتها لديهم، بحيث يمكن أن تكون نادرة أو عابرة أو متكررة أو مستمرة.

أهمية اليقظة الذهنية

أشارت لانجر (Langer, 1989) إلى أن اليقظة الذهنية هي مؤشر للفحص الدقيق للتوقعات والتفكير المستمر باعتماد الفرد على خبراته، وتتمين الأشياء الدقيقة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة منه، والتي من شأنها تحسين الاستبصار والأداء الوظيفي للفرد في أثناء تعاملاته الاجتماعية، فالفرد حينما يكون يقظاً ذهنياً فإنه يمر بحالة متزايدة من التأمل المعرفي ويكون موجوداً بجسمه وعقله في اللحظة الحاضرة، فيفسر العالم بابتكار المواقف أو الحالات الجديدة واستخدامها بصورة متواصلة دون انقطاع لفهم الظاهرة المفسرة.

وتساعد اليقظة الذهنية الأفراد على إدراك الأنشطة المبدولة لحظة بلحظة والمشاركة والاستغراق فيها، وللخبرات المكتسبة دورٌ في اتخاذهم القرار في هذا المجال في اللحظة الحالية (Langer & Moldoveanu, 2000). كما أن اليقظة الذهنية تدفع الفرد إلى تعزيز تنمية الذات وتطويرها، فضلاً عن تحسين الثقة بالنفس، وتعزيز الوصول إلى آفاق جديدة، والانفصال عن الاستجابة التلقائية للأفكار والسلوك (Cayoun, 2004).

إن نظرية اليقظة الذهنية يمكن أن توفر حلولاً جديدة لمعالجة المشكلات الحالية والمشكلات المستقبلية المحتملة التي قد تتجم عن التغيرات في التركيبة السكانية وفي مجال التكنولوجيا، وتقتصر

أسئلة بحثية محددة لمعرفة مدى زيادة اليقظة الذهنية التي يمكن العمل من خلالها على تقليل هذه المشكلات الاجتماعية على وجه التحديد، لأنها تحدث في الصفوف الدراسية وأماكن العمل الاجتماعي (Demick,2000) .

وتدفع اليقظة الذهنية المنظمات لاتخاذ قرارات واعية قائمة على أساس المنطق المرتكز على الوقائع التنظيمية الخاصة بها، وإن المنظمات اليقظة تتميز بالاستقرار والثبات العالي، مثل منظمات المفاعلات النووية وشبكات المقذرة الكهربائية العالية، إذ أن لمثل هذه المنظمات أبعاداً رئيسة تميزها عن المنظمات الأخرى، فالعمليات فيها تكون مميزة، على الرغم من أنها ليست فريدة من نوعها، لأنها تركّز على الفشل أكثر مما تركز على النجاح والقصور الذاتي، وإنها تعتمد على التغيير وتركّز على التكتيكات أكثر مما تركز على الاستراتيجية، وتكون نظرتها رهن التوقعات، ونتيجة لذلك فإن الأفراد العاملين في هذه المنظمات تكون حساسيتهم للأنشطة المعرفية كبيرة، وينشغلون ذهنياً بالمستقبل، كما وتؤدي الخبرة والتغذية العكسية دوراً مهماً في قراراتهم وهذا ما يضيف طابع المرونة فيها (Swanson & Ramiller, 2004).

وتؤدي اليقظة الذهنية إلى زيادة الوعي الذاتي والقبول، وانخفاض ردود الفعل تجاه الأفكار والعواطف، وتحسن المقدرة على اتخاذ خيارات تكيفية حول الاستجابة للتجارب، وتعزز مقدرة المنظمة على اكتشاف الأحداث غير المتوقعة وإدارتها، وتقلل الأخطاء أو الانحرافات عن الأهداف (نوري، 2012).

ب- الثقة التنظيمية (Organizational Trust)

على الرغم من أن الجذور التاريخية لنشأة موضوع الثقة وتطورها تعود إلى عقود بعيدة، ارتبطت بنشأة المجتمعات وتطورها، فهي قديمة قدم الأشكال الأولى للروابط الإنسانية، لكن الاهتمام العلمي بالثقة التنظيمية بدأ في بداية الخمسينيات من القرن العشرين بوصفها موضوعاً رئيساً في علم النفس، فقد أوضح (Ericson) المشار إليه في الشكرجي (2008) أن الأفراد يختلفون في ميولهم للثقة بالآخرين، وأن هذه الميول تنشأ من طفولتهم المبكرة، وشخصياتهم وتجاربهم في الحياة.

إن العمل سويّاً مع الآخرين يحتاج إلى الاعتماد المتبادل بينهم بالطرائق المختلفة لإنجاز أهدافهم الشخصية والتنظيمية، والثقة أساسية وجوهرية لفهم السلوك الفردي والجماعي، والفعاليات الإدارية والتبادل الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي والسياسي، والثقة عامل مهم لعلاقات اجتماعية ثابتة ومستقرة (العنزي والساعدي، 2004). وحظي موضوع الثقة التنظيمية في الفترة الأخيرة باهتمام الباحثين والمتخصصين في الإدارة على اعتبار أن الأفراد يلزمون أنفسهم بالأهداف التنظيمية، وبما أن الإدارة أصبحت تهتم بالعنصر الإنساني في المنظمة ومواقف العاملين وميولهم واتجاهاتهم، لما لذلك من أهمية على أدائهم وإنجازاتهم، فإن مناحاً من الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين، ربما يكون العنصر الحاسم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة (قموة، 2008).

مفهوم الثقة التنظيمية

بالرجوع إلى أصل كلمة الثقة ومصدر اشتقاقها في العربية، ورد مفهوم الثقة في المعاجم العربية تحت كلمة: وثق به، يثق ثقة إذ ائتمنه (ابن منظور، 1978). أما في معناها الاصطلاحي ووفق

قاموس أوكسفورد (Oxford, 2003) فقد حدد معنى الثقة بأنها الشعور الإيجابي الذي يمتلكه الفرد تجاه الطرف الآخر من حيث ثقته بقيامه بالأعمال والأفعال المتفق عليها.

وعرفت الثقة التنظيمية بأنها الشعور بالثقة في صاحب العمل، وإمكانية تقديمه الدعم للموظف الذي يثق به (Gilbert & Thomas, 1998). كما عرفت الثقة التنظيمية بأنها توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها، والمرتبطة بالممارسات والأنماط السلوكية الإدارية المطبقة، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة (الشكرجي، 2008).

أبعاد الثقة التنظيمية

أشار فارس (2014) بأنه استناداً إلى مفاهيم الثقة التنظيمية فقد اتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية إلى ثلاثة أبعاد، وهي:

1- الثقة بالمشرفين: وتتمثل بتلك التوقعات الإيجابية الواثقة للمرؤوسين تجاه مشرفهم في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين، إذ يكتسب المشرف ثقة المرؤوسين إذا ما كانت تتوافر فيه سمات الكفاءة والجدارة والأخلاق والانفتاح على المرؤوسين، والاهتمام بمصالح المرؤوسين واحتياجاتهم، ودعم المرؤوسين والعدالة في التعامل معهم .

2- الثقة بزملاء العمل: هي تلك العلاقات التعاونية المتبادلة والميل للموقف الإيجابي بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في

ظل توفر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل الفرد جديراً بثقة الآخرين، وتشمل الالتزام في العمل، والقيم السائدة، والاهتمام بمصالح الزميل ومساعدة الزملاء الآخرين.

3- الثقة بإدارة المنظمة: تكون الإدارة جديرة بثقة العاملين في المنظمة من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم، وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، وتطابق أقوالها مع أفعالها، ووضوح التوقعات، وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب، فضلاً عن التعامل العادل مع الأقسام والفروع كافة، فنقص الثقة يجعل العاملين مهمشين، كما أن انعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المنظمة، ومن ثم انخفاض ولائهم والتزامهم التنظيمي.

أهداف الثقة التنظيمية

تتعدّد أهداف الثقة التنظيمية وآلياتها التي تستخدمها المنظمة، فقد أشار السعودي (2005) إلى أن للثقة التنظيمية ثلاثة أهداف رئيسة هي:

1- الثقة المتعلقة باتباع اللوائح والقوانين: ويكون التركيز طبّقاً لهذا البعد على مدى اتباع الموظف للوائح والقوانين التي تنظم سير العمل.

2- الثقة المتعلقة بالفاعلية: والتي بمقتضاها لا يقتصر دور الموظف على اتباع اللوائح والنظام والقوانين فحسب، بل يمتد ليشمل وضع سياسات وأنماط إدارية تشمل التخطيط والتنسيق، والتي تساعده على أداء مهمات وظيفته بنجاح كجزء من الفاعلية الكلية للمنظمة التي يعمل بها.

3- الثقة المتعلقة بالبرامج: ويمتد هذا الهدف ليشمل مساءلة الموظف، ولا تقتصر المساءلة على مستوى واحد من مستويات المنظمة، بل تمتد لتشمل جميع المستويات العليا والوسطى والدنيا، نظراً لتفاعل أدوار هذه المستويات الثلاثة في تحقيق أهداف المنظمة.

أنواع الثقة

ذكر الكساسبة (1996) أن الثقة نوعان، هما:

- الثقة التعاقدية (Contractual Trust) : وهذا النوع من الثقة يتضمن الطبيعة التعاقدية، إذ أن الاتفاق أو التفاعل يتضمن التعهد من أحد الأطراف وتوقع الوفاء من الطرف الآخر، وذلك من خلال التعاون بين الأفراد والانسجام في السلوك، ويتم التركيز على السلوك الخارجي والنتائج الملموسة بدلاً من التركيز على الاتجاهات والقيم والمعتقدات.

- الثقة المكشوفة (Disclosure Trust) : وهي التوقعات التي يحملها الفرد أو الجماعة بأن عملية إظهار المشاعر والآراء والاتجاهات والقيم للآخرين لا تؤدي إلى الإضرار بالفرد أو الجماعة، بل على العكس من الممكن أن تؤدي إلى الاحترام والتقدير.

كما ذكر تسكانين موران وهوي (Tschanen-Moran & Hoy,2000) أنواعاً من الثقة هي:

- الثقة المعتمدة على الخصائص: إذ تبنى الثقة في حال النشارك في القيم مثل الأخلاق المساندة والعدل، وتنعدم الثقة في المنظمات عندما يشعر أفرادها بعدم وجود ثقافة قيمية مشتركة، كما تعتمد الثقة على التشابه الاجتماعي في المعايير الأخلاقية، ويمكن أن تزداد درجة الثقة بين الأفراد في حالة إشتراكهم في القيم والاتجاهات.

- الثقة المعتمدة على القيم المحسوبة: يقبل الأفراد مستوى معيناً من الثقة بالاعتماد على حساب التكلفة النسبية لحماية واستمرارية العلاقة، والدافع لسلوك الثقة هو مقدار المنفعة التي ستجني، بمعنى تعتمد الثقة على الاختيار النسبي، إذ توجد ضوابط عديدة لهذه الثقة، والاتصال لا يقوي هذه الثقة.

- الثقة المعتمدة على العرف الاجتماعي: تدعم الثقة بالفرد حسب التركيب الاجتماعي، إذ تحدد الأدوار لأفراد المجتمع، فكل منهم لديه مؤهلات ورخص لمزاولة المهنة، ويتوقع أنهم يستطيعون النجاح في ذلك، ويشعر الفرد بارتياح ويتقبل الاعتماد على الآخرين الذين يعملون ضمن البيئة الاجتماعية المحيطة.

العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية

ذكر كورازيني (Corazzini, 1977) ثلاثة عوامل تؤثر في الثقة التنظيمية هي:

1- عوامل الشك: من أهم ما يعبر عن هذا العامل هو الاعتقاد السائد لدى بعض الأفراد بضرورة الحذر واليقظة من الظروف التنافسية، وإلا من المحتمل أن يستولي الآخرون على الفرص المتاحة للفرد.

2- عامل أخذ المخاطرة الشخصية: يقصد هنا درجة الاستعداد للمخاطرة الجسدية، فمثلاً هل يميل الفرد إلى الركوب مع شخص متهور.

3- الأنانية: إن الخصائص المشتركة لهذا العامل هي التوقع والمصادقية العامة، ويمكن وصف هذا العامل بالاعتقاد السائد لدى بعض الناس بأن السلوك البشري تهيمن عليه المصالح الذاتية وحدها.

مكونات الثقة التنظيمية

توصل الغامدي (1990) إلى خمسة مكونات للثقة التنظيمية هي:

1- السياسات الإدارية: ويتضمن هذا المكون العناصر الآتية: العدالة في الترقية، والمكافآت للمجدين، وعدم المبالغة في عرض الحقائق، والشعور بوجود فرص للتقدم، والتعامل الجيد من قبل الإدارة.

2- المشاركة في صنع القرار: وتتضمن توافر الفرص التدريبية، ووجود سياسات إدارية واضحة.

3- الابتكار وتحقيق الذات: ويتضمن هذا المكون العناصر الآتية: ثقة الإدارة بمقدرات الموظفين، وثناء الرؤساء على جهود الموظفين، وتفويض السلطات، وتشجيع الابتكار والتجديد في العمل، والثقافة العامة للرؤساء.

4- القيم السائدة: ويتضمن هذا المكون شعور الموظف بأن رئيسه شخص متدين، يحرص على أداء الشعائر الدينية، وثقة الموظف بكفاءة رئيسه، وتطبيق النظام على الجميع.

5- توافر المعلومات: ويتضمن هذا المكون توافر المعلومات، ومصداقية المعلومات، واحترام الإدارة لموظفيها.

أهمية الثقة التنظيمية

تُعد الثقة التنظيمية عاملاً حاسماً في جميع أنواع التعامل الإنساني سواء في مجال التعاون أم عملية القيادة أم فاعلية المدرسة، أم الثقافات التنظيمية البارزة، فضلاً عن كونها وسيلة تساعد على تماسك المشاركين ضمن جماعة متكاملة (Hoy & Tschannen-Moran, 1999).

لقد أصبح موضوع الثقة التنظيمية مثار اهتمام الدراسات الإدارية ولا سيما دراسات السلوك التنظيمي، ويعود هذا الأمر إلى أهمية هذا الموضوع وعلاقته المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها في نجاح المنظمات وتطورها ومقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة

وفاعلية، وإذا كانت أهمية الثقة التنظيمية واضحة في الوقت الحاضر، فإن أهميتها ستزداد بشكل مثير جداً في المستقبل، نظراً لاتجاه المنظمات نحو العلاقات المفتوحة، واعتمادها على المعلومات بدلاً من اعتمادها على السيطرة، وإن دراسة الثقة التنظيمية أخذت تتطور على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، نظراً لأهمية الثقة المتبادلة في تحسين العلاقات وتبادل المعلومات والآراء والأفكار الإبداعية، ومقدرتها على تحقيق التكاتف لإنجاز الأهداف المشتركة، وعليه فإنها متغير أساسي في العلاقات والتفاعل الإنساني، ولها علاقة قوية بالتنبؤ بالسلوك الفردي ونجاحه (السعودي، 2005).

إن تكوين الثقة وبنائها في المنظمة يعد شرطاً أساسياً لضمان التفاعل والتبادل المشترك بين جميع الأطراف لإنجاز المهمات والأعمال والفعاليات المختلفة للمنظمة، مما يسهم في تحقيق نجاح المنظمة ونموها، فبدون الثقة لا يمكن للمنظمات أن تستمر في العمل والبقاء، ويصبح تحقيق أي هدف من الأهداف المرسومة للمنظمة صعب التحقيق (فليح، 2010).

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

فيما يأتي عرض موجز لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة التي قامت الباحثة بالاطلاع عليها لغرض إجراء هذه الدراسة، وتم تقسيمها تبعاً لمتغيري الدراسة إلى قسمين: الأول تضمن الدراسات السابقة ذات الصلة باليقظة الذهنية، والثاني تضمن الدراسات السابقة ذات الصلة بالثقة التنظيمية، كما تم عرضها تبعاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وكما يأتي:

أ- الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت اليقظة الذهنية

هدفت دراسة غيج (Gage, 2003) إلى وضع مجموعة من المقاييس الموثوقة والتي يمكن الاعتماد عليها لقياس اليقظة الذهنية، لوضع تصور لبناء اليقظة الذهنية في المدارس العامة وتفعيلها، واشتملت عينة الدراسة على (75) مدرسة متوسطة في ولاية أوهايو الأمريكية، وتم تطوير الاستبانة الخاصة بقياس اليقظة الذهنية بالاستعانة بأساتذة جامعة أوهايو الأمريكية والباحثين والمعلمين المتمرسين في المدارس، وقدمت النتائج دعماً جزئياً لفرضية الدراسة التي تخص اليقظة الذهنية للمدير وعلاقتها باليقظة الذهنية المدرسية، وأرجع سبب ضعف هذه النتيجة في دعم الفرضية التي اقترحت علاقة إيجابية بين المتغيرين إلى أن الإجراءات المتبعة وقت الدراسة لم تشكل اختباراً منصفاً للفرضية مثل كون المدير الفرد الوحيد الذي يمكن أن يدعم فرضية الدراسة كأولوية. كما بينت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين تمكين هيكل المدرسة واليقظة الذهنية المدرسية، وعلاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية الجماعية و اليقظة الذهنية المدرسية.

أما دراسة تريسي (Tracy,2007) فكانت عن اختبار اليقظة الذهنية وتمكين هيكل المدرسة كمؤشرات للتنبؤ بدرجة فاعلية المدرسة، وتكون مجتمع الدراسة من (138) مدرسة ابتدائية كاثوليكية في شمال شرق الولايات المتحدة تم دعوتهم للمشاركة في الدراسة، وقد شاركت (112) مدرسة ومثلتها عينة من المعلمين بلغ عددهم (1330) معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختبار العلاقات النظرية لليقظة الذهنية وتمكين هيكل المدرسة و الفاعلية المدرسية، وأظهرت النتائج

وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية وتمكين هيكل المدرسة، وعلاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية والفاعلية المدرسية. وبحثت دراسة واتس (Watts, 2010) عن العلاقة بين هيكل المدرسة واليقظة الذهنية نحو تمكين المعلمين. وكان الافتراض بأن النظام الذي يدعم اليقظة الذهنية يجب أن يتفق مع اليقظة الذهنية للتنبؤ بتمكين المعلمين. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية من مقاطعة بولدينغ في ولاية جورجيا الأمريكية، ولاختبار الفرضية المركزية فإن عينة مكونة من (1100) معلم في (23) مدرسة استجابوا طوعاً لاستطلاعات الرأي التي قاست تمكين هيكل المدرسة، واستخدم مقياس اليقظة الذهنية لقياس اليقظة الذهنية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين هيكل المدرسة التمكيني واليقظة الذهنية، وأن اليقظة الذهنية لا تؤثر في تمكين المعلمين، أما تمكين هيكل المدرسة واليقظة الذهنية فلم يكن لهما تأثير مشترك على تمكين المعلمين.

وهدفت دراسة الزبيدي (2012) إلى تعرف علاقة الإستقرار النفسي باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية في محافظة ديالى بالعراق، واستخدم مقياس الإستقرار النفسي ومقياس اليقظة الذهنية كأداتين للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (600) طالب تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج تمتع أفراد عينة الدراسة باستقرار نفسي عالٍ، ويقظة ذهنية عالية، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاستقرار النفسي واليقظة الذهنية.

وكان الغرض من الدراسة النوعية لفرورد (Forward, 2012) هو إكتشاف كيف تؤثر ممارسات اليقظة الذهنية والتدريس في خبرة الطالب في بيئة الصفوف الدراسية الابتدائية من وجهة

نظر المعلمين. وقد تم تجنيد المشاركين طوعاً من قبل المعلمين المشاركين بالفعل في برنامج اليقظة الذهنية في مدرسة كوبر الابتدائية، وهي مدرسة عامة في ولاية كاليفورنيا الأمريكية، وأجريت المقابلات وطبقت الاستبانات على ثلاث معلمات وعلى مرتين: مرة قبل بدء برنامج اليقظة الذهنية في صفوفهن، ومرة ثانية مع نهاية برنامج اليقظة الذهنية. وتضمن البرنامج تدريباً لمعلمات الصفين الثالث والرابع في اليقظة الذهنية، و بحثت الدراسة تصورات المعلمات لتدريب اليقظة الذهنية على عواطف الطلبة والعلاقات الإجتماعية، والأداء الأكاديمي، وقد تم تحليل المقابلات مع معلمات الصفوف، وكشفت نتائج الدراسة أنه بدءاً من المدارس، يمكن لليقظة الذهنية أن تكون وسيلة فعالة للأطفال لبيدأوا مهارات التعلم لتخفيف الضغوط التي يواجهونها، وليكونوا أكثر تعبيراً وتقبلاً لذاتهم، وأكثر اعتماداً على أنفسهم، وإذا كانت التدخلات المستندة إلى اليقظة الذهنية في المدارس من خلال المجتمع وموجهة له، فإنه يمكن انضمام التعليم بسرعة لحركة اليقظة الذهنية وإيجاد تغيير إيجابي في كيفية تعلم الأطفال.

وهدفت دراسة نوري (2012) إلى تشخيص أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي، وتم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة عبر تصميم استبانة وزعت على عينة تكونت من (30) رئيس قسم علمي في عدد من كليات جامعة بغداد، وأكدت النتائج صحة فروض البحث التي كان من أبرزها وجود علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي، وكذلك علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد اليقظة الذهنية- المتمثلة في المرونة والارتباط بالأهداف والإنتاجية العالية والسعي لما وراء التجديد- على الإبداع التنظيمي، إذ أن أي تغيير في مستويات الإبداع التنظيمي للمنظمة يعود بالدرجة الأساس إلى مدى اليقظة والوعي للحالة والوضع الحالي.

وأجرى الضبع وطلب (2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى نوع العلاقة الارتباطية بين اليقظة الذهنية وأعراض الاكتئاب النفسي، ومدى فاعلية اليقظة الذهنية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلبة جامعة أسيوط في مصر، وتكونت عينة الدراسة من (24) طالباً جامعياً، وتم تقسيمها إلى مجموعتين متجانستين (مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة). وطُبق على العينة مقياس اليقظة الذهنية، وتمّ تطبيق برنامج للتدريب على اليقظة الذهنية على المجموعة التجريبية على مدار 18 جلسة تدريبية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط سالب ودال إحصائياً بين درجات عينة الدراسة على مقياس اليقظة الذهنية، وأنه يمكن التنبؤ بأعراض الاكتئاب النفسي من اليقظة الذهنية، كما أظهرت نتائج الدراسة تحسناً دالاً إحصائياً في مهارات اليقظة الذهنية وانخفاضاً واضحاً في أعراض الاكتئاب النفسي بعد تطبيق البرنامج وبعد فترة المتابعة.

أما دراسة عبدالله (2013) حول اليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة ديالى فهذهت إلى التعرف إلى الفروق في مستوى اليقظة الذهنية وفقاً لمتغيري الجنس والتخصص، واستخدم مقياس اليقظة الذهنية كأداة للدراسة، وطبقت الأداة على عينة مكونة من (500) طالب وطالبة، وبعد تحليل البيانات إحصائياً توصلت الدراسة إلى أن مستوى اليقظة الذهنية كان مرتفعاً لدى طلبة الجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي، إنساني)، ووجود فروق دالة إحصائية تبعاً لتفاعل متغيري الجنس والتخصص، فأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلبة الذكور من التخصص العلمي والطلبة الذكور من التخصص الإنساني ولصالح الذكور من التخصص العلمي، ووجود فروق دالة إحصائية لتأثير التفاعل بين الطلبة الذكور من التخصص العلمي والطلبات الإناث من

التخصص العلمي ولصالح الذكور من التخصص العلمي، ووجود فروق دالة إحصائياً لتأثير التفاعل بين الطلبة الذكور من التخصص العلمي والطالبات الإناث من التخصص الإنساني ولصالح الذكور من التخصص العلمي.

وهدفت دراسة العاسمي (2015) إلى اكتشاف دور اليقظة الذهنية كوسيط للعلاقة بين المرونة النفسية وكل من الاكتئاب والضغط النفسية لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمشق، وتكونت العينة من (248) طالباً وطالبة، بواقع (167) من طلبة أقسام التربية، و(81) من طلبة قسمي علم النفس والإرشاد النفسي، منهم (149) ذكور و(99) إناث. وقد استخدمت لهذا الغرض المقاييس الآتية: استبانة الوجوه الخمسة لليقظة الذهنية، ومقياس المرونة، والاكتئاب، والضغط النفسية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والمرونة، وعلاقة سلبية بين اليقظة الذهنية وكل من الاكتئاب والضغط، مع وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة، فضلاً عن وجود فروق دالة إحصائياً بين طلبة الأقسام التربوية والنفسية. كما أظهرت النتائج أن الطلبة الذين يتسمون باليقظة الذهنية أكثر مرونة وأقل اكتئاباً وضغوطاً من الطلبة منخفضي اليقظة الذهنية. كما أظهر تحليل التباين ومعاملات الانحدار أن اليقظة الذهنية مرتبطة بالمرونة وبالجنس والتخصص أكثر من ارتباطها بالاكتئاب والضغط. واستنتجت الدراسة أن اليقظة الذهنية تؤدي دوراً مميزاً، وعامل وقاية للحد من الاكتئاب والضغط لدى طلبة الجامعة، وعامل معزز للمرونة النفسية.

وتناولت دراسة رودريكس (Rodriquez, 2016) العلاقة بين اليقظة الذهنية لمدير المدرسة والممارسات المدرسية في ضوء القيادة التعليمية اليقظة ذهنياً، وتكونت عينة الدراسة من (505) من

مديري مدارس ولاية واشنطن، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم جمع البيانات وتحليلها من العينة الممثلة، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين اليقظة الذهنية للمدير وممارسات اليقظة الذهنية للقيادة التعليمية.

وبحثت دراسة تيلاهون (Tilahun, 2017) آثار تدريبات اليقظة الذهنية في الحد من الإجهاد لدى طلبة الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (28) طالباً وطالبة من طلبة الصحة النفسية في جامعة كاليفورنيا شاركوا في تدريبات اليقظة الذهنية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتم تقييم مستوى الإجهاد لديهم قبل التدريب وبعده على الأنشطة المستندة إلى اليقظة الذهنية، واستخدم الاختبار التائي لتقييم مستويات التوتر قبل التدريب وبعده، وكشفت النتائج أن الطلبة أظهروا مستوى أقل بكثير للإجهاد بعد التدريب على اليقظة الذهنية، وأكمل المشاركون استطلاعاً للرأي بعد أسبوعين من برنامج التدريب أجابوا عليه عبر البريد الإلكتروني، وأظهرت نتائج الاستطلاع أن (95%) من المشاركين يعتقدون بتأثير اليقظة الذهنية في خفض مستوى التوتر لديهم، بينما رأى مشارك واحد أنه غير متأكد من التأثير، ووافق (96.5%) من المشاركين على ممارسة تدريبات اليقظة الذهنية في المستقبل كشكل من أشكال الحد من التوتر.

ب- الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت الثقة التنظيمية

أجرى جيست (Geist, 2002) دراسة هدفت إلى التنبؤ بدرجة الثقة التنظيمية لدى المعلمين وفق مجالاتها الثلاثة: الثقة بمدير المدرسة، والثقة بالمعلمين الزملاء، والثقة بطلبة المدرسة وأولياء أمورهم. وتكونت عينة الدراسة من (4069) معلماً ومعلمة يعملون في (146) مدرسة ابتدائية في ولاية أوهايو الأمريكية، واستخدمت للدراسة استبانة مكونة من مقاييس الثقة، وهيكلية التمكين، والسلوك المهني

للمعلمين، والتركيز على التحصيل الأكاديمي. وبينت نتائج الدراسة أن بعد هيكلية التمكين في المدرسة يعد أفضل مؤشر للتنبؤ بثقة المعلمين الكلية بمدير المدرسة، وأن بُعد السلوك المهني للمعلمين يعد أفضل مؤشر للتنبؤ بثقة المعلمين الكلية بزملائهم المعلمين، وأن بعد تركيز المدرسة على تحصيل الطلبة الأكاديمي يعد أفضل مؤشر للتنبؤ بثقة المعلمين الكلية بزيائن المدرسة من الطلبة وأولياء أمورهم.

وأجرى جوزيف و وينستون (Joseph & Winston, 2005) دراسة هدفت إلى تعرف علاقة القيادة الخادمة بالثقة بالقائد والثقة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من (41) موظفاً و (23) موظفة في إحدى كليات المجتمع، واستخدم كل من معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار لدراسة العلاقة الإرتباطية بين متغيرات الدراسة، وأظهرت النتائج ارتباط القيادة الخادمة إيجابياً مع كل من الثقة بالقائد والثقة التنظيمية، وأن القيادة الخادمة فسرت (41%) من الثقة بالقائد و (51%) من الثقة التنظيمية.

أما دراسة جودي (Goudy, 2005) فهذهت إلى التعرف إلى ثقة المعلم بمدير المدرسة وعلاقتها بالمناخ المدرسي في الصفوف الأربعة الأولى، واعتمدت الدراسة على أداة مسح المناخ المدرسي وأداة قياس ثقة المعلم، على عينة قدرها (258) معلماً، في (13) مدرسة أساسية في ولاية أوهايو الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أن ثقة المعلم في مدير المدرسة قد تم التنبؤ بها من خلال استجابات المعلمين للعوامل الخمسة من العوامل الستة لمقياس المناخ وهي: القيم السلوكية للطلاب، والإدارة التدريسية، والإدارة المدرسية، والأمان، والإرشاد الأكاديمي للطلبة، أما العامل السادس الذي لم يكن له وزن في التنبؤ بالثقة فهو عامل علاقات الطلبة بالمعلم.

وهدفت دراسة موي وهنكن وإجلي (Moye, Henkin & Egley, 2005) إلى تعرف العلاقة بين المديرين والمعلمين، من خلال إكتشاف الروابط بين التمكين والثقة بين الأشخاص، وتم تطوير أداة لقياس الدعم النفسي المدرك من قبل المعلمين ومستوى الثقة الشخصية بالمدير، وطبقت الدراسة على عينة من المعلمين في (100) مدرسة ابتدائية في ولاية شيكاغو الأمريكية، وأظهرت الدراسة أن المستوى العالي من الثقة في المدير يرتبط ارتباطاً قوياً بالمستوى العالي من إدراك المعلمين لوجود مناخ مدرسي داعم للعمل، وبأن العمل المنجز له معنى، وكذلك شعور المعلمين بالاستقلالية والمقدرة على التأثير في مناخ العمل.

وأجرت قموة (2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية ومديراتها في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لمعلميهم، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (206) من المديرين و (3010) من المعلمين تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير ثلاث استبانات: الأولى استبانة الثقة التنظيمية، والثانية استبانة الروح المعنوية، والثالثة استبانة الأداء الوظيفي، ومن أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن مستويات الثقة التنظيمية والروح المعنوية والأداء الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك علاقة إرتباطية إيجابية بين الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة باري (Barry, 2008) إلى الكشف عن العلاقة بين ذكاء مدير المدرسة العاطفي وبين العلاقات القائمة على الثقة بين مدير المدرسة والمعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (112) معلماً ومعلمة يعملون في (24) مدرسة موزعة على ثلاث مناطق تعليمية مختلفة من مدينة شيكاغو الأمريكية، واستخدم في الدراسة مقياس الذكاء العاطفي الاجتماعي لمدير المدرسة من وجهة نظر

المعلمين العاملين معه، ومقياس ثقة معلمي المدرسة بمديرهم، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة ودالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء العاطفي الكلي لمدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين وبين ثقة المعلمين بمديرهم، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين بُعد إدارة العلاقات - كأحد الأبعاد الرئيسة للذكاء العاطفي الاجتماعي لمدير المدرسة- وثقة المعلمين بالمدير.

كما أجرت المعشر والطراونة (2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر موضوعية نظام تقييم الأداء لدى المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك على الثقة التنظيمية، وتم استخدام استبانة لجمع المعلومات وزعت على عينة تألفت من (655) معلماً ومعلمة في مديريات التعليم، وأسفرت النتائج عن أن تصورات الأفراد حول موضوعية نظام التقييم المستخدم والثقة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، كما أن هناك أثراً إيجابياً لموضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية.

وهدف دراسة دودن (Duden, 2012) إلى الكشف عن مستوى الثقة في القيادة النظامية وفي الاتصال وعلاقتها بعوامل تعزيز أو إعاقة عملية التعلم، وتم تطبيق الدراسة في مدارس المرحلة المتوسطة في جنوب ألمانيا، وتم استخدام أسلوب المقابلة لجمع البيانات من ممثلي الإدارات في تلك المدارس، وكانت أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة أن الثقة تتطلب من القادة أن يكونوا قدوة للعاملين في صدقهم ونزاهتهم، وأن الثقة تتطلب من المديرين أن يحرصوا على مشاركة العاملين معهم وتتطلب منهم تقبل الفشل، ومن ثم مواجهته بطرق موجّهة، وأن كل هذه العوامل تؤثر بشكل كبير في التعلم في المؤسسات التربوية.

أما دراسة إبراهيم (2013) فقد هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (327) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الخاصة كان مرتفعاً، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الخادمة ومستوى الثقة التنظيمية السائدة في هذه المدارس، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية السائدة في المدارس الخاصة في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرى الشريف والناظر (2013) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لمهارات الاتصال وعلاقتها بمستوى الثقة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (350) معلماً ومعلمة، ولجمع البيانات تم بناء استبانة للكشف عن مهارات الاتصال، وترجمة استبانة للكشف عن مستوى الثقة، وكشفت النتائج عن وجود مستوى عالٍ لدى المديرين في ممارسة مهارات الاتصال، ومستوى متوسط من الثقة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المديرين لمهارات الاتصال من جهة، والثقة التنظيمية من جهة أخرى.

أما دراسة فارس (2014) فهذهت إلى التعرف إلى العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر في غزة بفلسطين، واستخدم المنهج الوصفي، وبلغ حجم عينة الدراسة (170) موظفاً إدارياً، وتم تصميم استبانة اعتماداً على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، كما تم استخدام المسح الشامل لمجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (125) استبانة بنسبة (73.5%)، وأظهرت

الدراسة مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الثقة بزلاء العمل والالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الثقة بإدارة الجامعة والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة المرشد (2014) إلى تعرف العلاقة بين الثقة التنظيمية والإبداع الإداري من وجهة نظر موظفات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالرياض، واشتمل مجتمع الدراسة على (1681) موظفة في الجامعة، وبلغ حجم العينة (321) موظفة، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين كل من الإبداع الإداري والثقة التنظيمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول أبعاد الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول أبعاد الثقة التنظيمية تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية أقل من 25 سنة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) حول أبعاد الثقة التنظيمية تعزى لمتغير طبيعة العمل، ولصالح الفتيات.

وأجرى اللداوي (2015) دراسة بعنوان "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة عمان لسلوك النفاق الأخلاقي وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين"، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من (2456) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (331) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارس وكالة الغوث الدولية في عمان من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، ووجود علاقة سلبية دالة إحصائياً عند مستوى

($\alpha \leq 0.01$) بين درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في عمان لسلوك النفاق الأخلاقي وبين الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف مجتمعات الدراسة التي طبقت فيها، فمن الدراسات ما تناول اليقظة الذهنية بهدف التعرف إلى علاقتها ببعض المتغيرات مثل تمكين هيكل المدرسة والفاعلية الجماعية وتحصيل الطلبة في الصفوف الدراسية، والاستقرار النفسي والاكتئاب النفسي، والإبداع التنظيمي والممارسات المدرسية، مثل: دراسة تريسي (Tracy, 2007)، ودراسة واتس (Watts, 2010)، والدراسة النوعية لفورورد (Forward, 2012)، ودراسة الزبيدي (2012) ودراسة الضبع وطلب (2013)، ودراسة نوري (2012)، ودراسة رودريكس (Rodriquez, 2016).

وسعت دراسات سابقة إلى التعرف إلى علاقة الثقة التنظيمية ببعض المتغيرات، مثل: القيادة الخادمة، والمناخ المدرسي، والروح المعنوية والأداء الوظيفي، والذكاء العاطفي، وعوامل تعزيز أو إعاقة عملية التعلم، ومهارات الاتصال، والإبداع الإداري، والنفاق الأخلاقي، مثل: دراسة جوزيف و وينستون (Joseph & Winston, 2005)، ودراسة جودي (Goudy, 2005)، ودراسة قموة (2008)، ودراسة باري (Barry, 2008)، ودراسة دودن (Duden, 2012)، ودراسة الشريفي والناظر (2013)، ودراسة المرشد (2014)، ودراسة اللداوي (2015).

أما الدراسة الحالية فقد سعت إلى تعرف درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

واتفقت معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، مثل: دراسة غيج (Gage, 2003)، والزبيدي (2012)، وإبراهيم (2013)، فيما استخدمت دراسة فورورد (Forward, 2012) أسلوب المقابلات لجمع البيانات، أما الدراسة الحالية فقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. كما اتفقت معظم الدراسات السابقة التي تناولت الثقة التنظيمية على وجود ثلاثة مجالات لها، هي: ثقة المعلمين بالمدير، وثقة المعلمين ببعضهم، وثقة المعلمين بالطلبة وأولياء أمورهم، مثل دراسة جايس (Geist, 2003) ودراسة الشريفي والناظر (2013) ودراسة إبراهيم (2013) ودراسة اللداوي (2015).

كما تتوَّع حجم العينات للدراسات السابقة باختلاف مجتمعات الدراسة التي أخذت منها العينات، ففي دراسة واتس (Watts, 2010) بلغ حجم عينة الدراسة (1100) معلم ومعلمة من (23) مدرسة ابتدائية ومتوسطة في ولاية جورجيا الأمريكية، بينما حجم العينة لدراسة الزبيدي (2012) بلغ (600) من طلبة المرحلة الإعدادية في محافظة ديالى في العراق، أما دراسة الضبع وطلب (2013) فقد بلغ حجم عينة الدراسة (24) طالباً جامعياً من جامعة أسيوط في مصر، وفي دراسة إبراهيم (2013) بلغ حجم العينة (327) من معلمي المدارس الخاصة ومعلماتها في محافظة عمان، بينما في دراسة اللداوي (2015) بلغ حجم العينة (331) من معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية ومعلماتها في محافظة عمان، أما عينة الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفرادها (291) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة دراستها وكيفية اختيار العينة، وبناء أدوات الدراسة، وإن ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها من الدراسات، هو أنها بحثت في مفهوم اليقظة الذهنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في محافظة عمان.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمّن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمع الدراسة، وعينتها، ووصفاً لأداتي الدراسة، وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، كما تضمّن وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تطبيق الأداتين، فضلاً عن متغيرات الدراسة، وإجراءات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات.

أولاً: منهج الدراسة المستخدم

تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة للتعرف إلى درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم بوصفه المنهج الملائم للدراسة الحالية، كما تم استخدام استباننتين لجمع البيانات بعد التحقق من صدقهما وثباتهما.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016/2015، والبالغ عددهم (4682) معلماً ومعلمة موزعين وفقاً لإحصائية وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2015/2014، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب مديريات التربية والتعليم في محافظة عمان:

المجموع	جنس المعلم		المنطقة التعليمية
	أنثى	ذكر	
1037	560	477	لواء قصبة عمان
500	294	206	لواء الجامعة
187	101	86	لواء سحاب
556	350	206	لواء القويسمة
1096	608	488	لواء ماركا
415	235	180	لواء وادي السير
271	163	108	لواء ناعور
386	267	119	لواء الجيزة
234	130	104	لواء الموقر
4682	2708	1974	المجموع

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين: المرحلة الأولى عينة عشوائية تحدد من خلالها ثلاث مديريات تربية هي مديريات التربية والتعليم للواء الجامعة، ولواء وادي السير، ولواء ناعور، وبلغ عدد أفراد المجتمع (1186)، والمرحلة الثانية تم فيها اختيار عينة طبقية عشوائية نسبية حسب متغير

الجنس من هذه الألوية الثلاثة، بلغ عدد أفرادها (291) معلماً ومعلمة، وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجسي و مورجان (Krejcie & Morgan, 1970)، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس ومديريات التربية والتعليم في محافظة عمان:

المجموع	أعضاء هيئة التدريس		المنطقة التعليمية
	معلمات	معلمين	
123	72	51	لواء الجامعة
102	58	44	لواء وادي السير
66	40	26	لواء ناعور
291	170	121	المجموع

رابعاً: أدوات الدراسة

تم استخدام أداتين لجمع البيانات، الأولى لقياس درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، أما الأداة الثانية فكانت لقياس مستوى الثقة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين.

الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية

قامت الباحثة بترجمة استبانة لقياس درجة اليقظة الذهنية وذلك بالرجوع إلى دراسة غيج

(Gage,2003)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولى من (20) فقرة موزعة على مجالين، هما:

- اليقظة الذهنية لمدير المدرسة وعدد فقراتها (10) فقرات.

- اليقظة الذهنية للمعلمين وعدد فقراتها (10) فقرات.

والملاحق (1) يبين استبانة اليقظة الذهنية بصورتها الأولى.

وقد أعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً، وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة. وأعطيت الفقرات السلبية وهي (4, 6, 7, 9,10,15,17,18,19,20) درجات معكوسة، إذ أعطي البديل دائماً درجة واحدة، والبديل غالباً درجتين، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً أربع درجات، والبديل أبداً خمس درجات.

صدق الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية

للتأكد من صدق الأداة الأولى تم استخدام الصدق الظاهري، من خلال عرض الأداة على ثمانية محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية من الجامعات الأردنية الآتية: جامعة الشرق الأوسط، وجامعة الزيتونة، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة الحسين بن طلال، كما في الملحق

(2)، وذلك للتأكد من مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، ومدى صلاحية الفقرات، وإذا كانت بحاجة لحذف أو تعديل، وما التعديل المقترح، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وتعديل الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (60%-70%) وحذف الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (50%) أو أقل. واشتملت استبانة اليقظة الذهنية بصورتها الأولية على (20) فقرة كما في الملحق (1)، وبقيت بصورتها النهائية (20) فقرة كما في الملحق (3)، وبذلك عُدَّت الاستبانة صادقة.

ثبات الأداة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية

للتأكد من ثبات الأداة الأولى استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة مرتين على عينة استطلاعية تكونت من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، بفواصل زمني مدته أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.89)، وتراوحت قيم معامل الثبات لمجالات الأداة ما بين (0.86) لمجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة، و (0.92) لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين. كما استخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، وبلغت قيم معاملات الاتساق الداخلي للمجالين ما بين (0.79) لمجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة، و (0.82) لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين، وتُعد هذه القيم مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات، وبذلك عُدَّت الأداة ثابتة، والجدول (3) يبين معاملات الثبات لاستبانة اليقظة الذهنية.

الجدول (3)

قيم معاملات الثبات لاستبانة اليقظة الذهنية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

الرقم	المجال	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون	طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا
1	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة	0.86	0.79
2	اليقظة الذهنية للمعلمين	0.92	0.82
	الدرجة الكلية	0.89	

الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية:

تم تطوير استبانة الثقة التنظيمية وذلك بالرجوع إلى دراسة الشريفي والناظر (2013)، ودراسة إبراهيم (2013)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (43) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي:

- ثقة المعلمين بمدير المدرسة وعدد فقراتها (15) فقرة.
 - ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً وعدد فقراتها (14) فقرة.
 - ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور وعدد فقراتها (14) فقرة.
- والملاحق (1) يبين استبانة الثقة التنظيمية بصورتها الأولية.

وقد أعطي لكل فقرة من فقرات المقياس وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي لتقدير مستوى الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، وكانت أبدال الإجابة هي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً. وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات والبديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل أبداً درجة واحدة، وأعطيت الفقرات السلبية وهي (13, 14, 15, 23,24,25,26) درجات معكوسة، إذ أعطي البديل دائماً درجة واحدة، والبديل غالباً درجتين، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً أربع درجات، والبديل أبداً خمس درجات.

صدق الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية

تم استخدام الصدق الظاهري للتأكد من صدق الأداة الثانية، إذ تم عرض الأداة على ثمانية محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية من الجامعات الأردنية الآتية: جامعة الشرق الأوسط، وجامعة الزيتونة، وجامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة الحسين بن طلال، كما في الملحق (2)، وذلك للتأكد من مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، ومدى صلاحية الفقرات، وإذا كانت بحاجة لحذف أو تعديل، وما التعديل المقترح، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين أو أكثر، وتعديل الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (60%-70%) وحذف الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (50%) أو أقل. واشتملت استبانة الثقة التنظيمية بصورتها الأولية على (43) فقرة كما في الملحق (1)، وبقيت استبانة الثقة التنظيمية على ما هي

عليه من حيث عدد الفقرات البالغ عددها (43) فقرة من غير حذف أو إضافة، والملحق (3) يبين استبانة الثقة التنظيمية بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الثانية: استبانة الثقة التنظيمية

تم التأكد من ثبات الأداة الثانية باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ تم تطبيق الأداة على عينة تكونت من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وأعيد تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.92)، وتراوحت قيم معامل الثبات لمجالات الأداة ما بين (0.89) لمجال ثقة المعلمين بمدير المدرسة، و (0.87) لمجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً، و (0.90) لمجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور. واستخدمت معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي، وقد تراوحت قيم معامل الثبات ما بين (0.78) لمجال ثقة المعلمين بمدير المدرسة، و (0.82) لمجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً، و (0.81) لمجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور، والجدول (4) يبين معاملات الثبات للأداة الثانية ومجالاتها.

الجدول (4)

قيم معاملات الثبات لاستبانة الثقة التنظيمية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

الرقم	المجال	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون	طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا
	ثقة المعلمين بمدير المدرسة	0.89	0.78
	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً	0.87	0.82
	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور	0.90	0.81
	الدرجة الكلية	0.92	

خامساً: متغيرات الدراسة

أ. المتغيرات المستقلة الوسيطة:

- الجنس، وله فئتان: ذكور وإناث.
- الخبرة، ولها ثلاثة مستويات: أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر.

- المؤهل العلمي، وله ثلاثة مستويات: بكالوريوس، دبلوم عالي، دراسات عليا.

ب. المتغيرات التابعة:

- درجة اليقظة الذهنية: وهي ذات ثلاث درجات: منخفضة، متوسطة، مرتفعة.
- مستوى الثقة التنظيمية: وهو ذو ثلاثة مستويات: منخفض، متوسط، مرتفع.

سادساً: إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

- تحديد مجتمع الدراسة وحجم العينة.
- ترجمة استبانة اليقظة الذهنية وتطوير استبانة الثقة التنظيمية.
- التأكد من صدق أداتي الدراسة وثباتهما.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجّه إلى وزارة التربية والتعليم الأردنية، والملحق (4) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم الأردنية موجّه إلى مديريات التربية والتعليم المشمولة مدارسها بالدراسة، والملحق (5) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور، موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها، والملحق (6) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة بمحافظة العاصمة، موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها، والملحق (7) يبين ذلك.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير، موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها، والملحق (8) يبين ذلك.
- توزيع استبانتي اليقظة الذهنية والثقة التنظيمية على أفراد العينة.
- جمع الاستبانات بعد الانتهاء من تعبئتها وكانت نسبة الاسترجاع 100%.

سابعاً: إجراءات التصحيح

للتعرف إلى درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان

ومستوى الثقة التنظيمية السائدة من وجهة نظر المعلمين استخدمت المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

عدد المستويات

- وبذلك تكون الدرجة المنخفضة أو المستوى المنخفض من 1 – 2.33
- وتكون الدرجة المتوسطة أو المستوى المتوسط من 2.34 – 3.67
- والدرجة المرتفعة أو المستوى المرتفع من 3.68 – 5

وتم عرض النتائج ومناقشتها ووضع التوصيات المناسبة في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

ثامناً: المعالجات الإحصائية

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، والدرجة، والمستوى.
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، واختبار مستوى دلالاته بالرجوع إلى الجداول الإحصائية.

• للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية وفقاً لمتغيرات

الدراسة:

- الاختبار التائي t-test لعينتين مستقلتين لتعرّف دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لتعرّف دلالة الفروق تبعاً لمتغيري

الخبرة والمؤهل العلمي.

- معامل ارتباط بيرسون ، ومعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد ثبات أدوات

الدراسة، ومعامل الاتساق الداخلي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة في ضوء أسئلتها وعلى النحو الآتي :

السؤال الأول: ما درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان

من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب وتحديد الدرجة لليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
متوسطة	1	0.59	3.53	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة	1
متوسطة	2	0.65	3.35	اليقظة الذهنية للمعلمين	2
متوسطة		0.47	3.44	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة للدرجة الكلية وللمجالين، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.44) بانحراف معياري (0.47)، أما بالنسبة للمجالين فقد كانت درجتها متوسطة، جاء في الرتبة الأولى مجال "اليقظة الذهنية لمدير المدرسة" بمتوسط حسابي (3.53)، وانحراف معياري (0.59)، يليه مجال "اليقظة الذهنية للمعلمين" بمتوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري (0.65). أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1: مجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان عن فقرات هذا المجال، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال اليقظة الذهنية للمدير مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	عندما تحدث أزمة يتعامل معها المدير ليتمكّن المعلمون من متابعة التدريس.	4.02	0.81	1	مرتفعة
1	يرحب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين.	4.01	0.94	2	مرتفعة
5	يُعدُّ مدير المدرسة خبيراً في التعليم.	3.99	0.95	3	مرتفعة
3	يحاوّر مدير المدرسة أعضاء هيئة التدريس للتقريب بين وجهات النظر المختلفة دون قمعها.	3.98	0.89	4	مرتفعة
8	ينظر المدير للأخطاء كمصادر مهمة للمعلومات.	3.65	0.99	5	متوسطة
4	مدير المدرسة لا يقدر آراء المعلمين.	3.34	1.40	6	متوسطة

متوسطة	7	1.41	3.15	مدير المدرسة لا يعرف حقاً ما يحدث في الغرفة الصفية.	10
متوسطة	8	1.17	3.10	المعلمون لا يتقون في مدير المدرسة بشكل كافٍ يجعلهم يعترفون بأخطائهم.	7
متوسطة	9	1.18	3.07	يأخذ مدير المدرسة كثيراً من الوقت في الأزمات للتعامل مع الموقف بفاعلية.	9
متوسطة	10	1.21	2.98	يقفز مدير المدرسة غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعّن في الأمور.	6
متوسطة		0.59	3.53	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (6) أن درجة مجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كانت متوسطة، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.53) بانحراف معياري (0.59)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على " عندما تحدث أزمة يتعامل معها المدير ليتمكّن المعلمون من متابعة التدريس" بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص "يرحب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين"، بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (9) التي تنص على " يأخذ مدير المدرسة كثيراً من الوقت في الأزمات للتعامل مع الموقف بفاعلية " بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.18) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (6) التي تنص على " يقفز مدير المدرسة غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعّن في الأمور " بالرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.21) وبدرجة متوسطة.

2: مجال اليقظة الذهنية للمعلمين

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لإجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان عن فقرات هذا المجال، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
11	يتجاوز المعلمون بسرعة الأمور السيئة عند حدوثها	3.90	0.91	1	مرتفعة
13	يرحب المعلمون بالتغذية الراجعة حول سبل التحسين.	3.89	0.84	2	مرتفعة
12	يتعلم المعلمون من أخطائهم حتى لا يتكرر الخطأ مرة أخرى.	3.84	0.95	3	مرتفعة
16	يثمن المعلمون في المدرسة الخبرة أكثر من السلطة.	3.53	1.10	4	متوسطة
14	يتجاوز المعلمون الخلافات فيما بينهم آخذين في الاعتبار تنوع الآراء.	3.52	1.12	5	متوسطة
20	يخفي المعلمون في المدرسة الأخطاء.	3.21	1.18	6	متوسطة
19	يحترم الأفراد في المدرسة القوة أكثر من المعرفة.	3.10	1.26	7	متوسطة
15	يستسلم عدد كبير من المعلمين في مدرستي عندما تسوء الأمور.	2.92	1.15	8	متوسطة
18	يقفز المعلمون غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعن في الأمور.	2.88	1.15	9	متوسطة
17	يقاوم معظم المعلمين في المدرسة التغيير.	2.66	1.04	10	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.53	0.52		متوسطة

يتبين من الجدول (7) أن درجة مجال اليقظة الذهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.35) وانحراف معياري (0.52)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنص على " يتجاوز المعلمون بسرعة الأمور السيئة عند حدوثها" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) التي تنص على "يرحّب المعلمون بالتغذية الراجعة حول سبل التحسين" بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (18) التي تنص على " يقفز المعلمون غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعّن في الأمور " بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (17) التي تنص على "يقاوم معظم المعلمين في المدرسة التغيير" بالرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب وتحديد مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم بشكل عام، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً والدرجة الكلية، والجدول (8) يبين ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	ثقة المعلمين بالمدير	3.89	0.64	1	مرتفع
2	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً	3.70	0.52	2	مرتفع
3	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور	3.57	0.44	3	متوسط
	الدرجة الكلية	3.73	0.39	2	مرتفع

يتبين من الجدول (8) أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.73) بانحراف معياري (0.39)، وجاءت مجالات الأداة في المستويين المرتفع والمتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.57 - 3.89)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "ثقة المعلمين بالمدير" بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.64) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.52) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور، بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى متوسط، أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- مجال ثقة المعلمين بالمدير

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب وتحديد مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال، والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين بالمدير مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يُعدُّ مدير المدرسة كُفاء في عمله.	4.32	0.81	1	مرتفع
3	يتمنُّ مدير المدرسة بثقافة عالية.	4.23	0.80	2	مرتفع
7	يطبِّق مدير المدرسة النظام على الجميع دون تمييز.	4.16	2.51	3	مرتفع
10	يعامل مدير المدرسة المعلمين باحترام.	4.15	0.86	4	مرتفع
5	يوفِّر مدير المدرسة للمعلمين المعلومات التي يحتاجونها في عملهم.	4.12	0.90	5	مرتفع
2	يثق معلمو المدرسة باستقامة المدير.	4.09	0.88	6	مرتفع
6	يثق مدير المدرسة بمقدرات المعلمين في مدرسته.	4.03	0.93	7	مرتفع
11	يقيّم المدير أداء المعلمين وفق معايير موضوعية واضحة للجميع.	3.99	0.96	8	مرتفع
9	يفي مدير المدرسة بوعوده للمعلمين.	3.97	0.94	9	مرتفع
8	يفوِّض مدير المدرسة بعض الصلاحيات للمعلمين.	3.94	0.93	10	مرتفع
4	يتمنُّ مدير المدرسة بقوة تأثير في الآخرين.	3.93	0.90	11	مرتفع
12	يستمع المدير لآراء المعلمين لمناقشتهم قبل اتخاذ القرار.	3.75	1.00	12	مرتفع
14	يشك المعلمون بتصرفات المدير.	3.43	1.22	13	متوسط
15	يتسبَّر المدير على المشكلات التي تواجهه في المدرسة.	3.25	1.26	14	متوسط
13	يخفي المدير حقيقة ما يجري داخل المدرسة عن المعلمين.	3.04	1.24	15	متوسط
	الدرجة الكلية	3.89	0.64		مرتفع

يتبين من الجدول (9) أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين في مجال ثقة المعلمين بالمدير كان مرتفعاً، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.89) بانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.04 - 4.32)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يُعدُّ مدير المدرسة كُفاء في عمله" بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.81) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (3) التي تنص على " يتمتع مدير المدرسة بثقافة عالية" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.80) وبمستوى مرتفع، وجاءت الفقرة (15) التي تنص على " يتسَّّر المدير على المشكلات التي تواجهه في المدرسة" في الرتبة قبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.26) وبمستوى متوسط، وجاءت الفقرة (13) التي تنص على " يخفي المدير حقيقة ما يجري داخل المدرسة عن المعلمين" في الرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.24) وبمستوى متوسط.

2- مجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، والمستوى لإجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان عن فقرات هذا المجال، والجدول (10) يبين ذلك:

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
22	يحترم معلمو هذه المدرسة بعضهم بعضاً.	4.28	0.74	1	مرتفع
16	يؤدي المعلمون في هذه المدرسة عملهم بشكل جيد.	4.05	0.96	2	مرتفع
28	يفرح المعلمون في هذه المدرسة لنجاح زملائهم.	4.02	0.95	3	مرتفع
18	يستشير المعلمون زملاءهم في العمل.	4.00	0.83	4	مرتفع
27	يجامل المعلمون في هذه المدرسة زملاءهم في المناسبات.	3.98	1.03	5	مرتفع
17	يثق معلمو هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.	3.97	0.93	6	مرتفع
29	يتنافس المعلمون في هذه المدرسة بشكل أخلاقي.	3.95	0.95	7	مرتفع
21	يتعاون المعلمون مع بعضهم في أداء العمل.	3.94	0.90	8	مرتفع
20	يعد معلمو هذه المدرسة منفتحين مع بعضهم بعضاً	3.93	0.97	9	مرتفع
19	عندما يخبرك أحد المعلمين في هذه المدرسة شيئاً ما يمكنك تصديقه.	3.76	0.96	10	مرتفع
23	يشك معلمو هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.	3.29	1.30	11	متوسط
25	يراقب المعلمون في هذه المدرسة زملاءهم.	2.90	1.29	12	متوسط
24	يتكلم بعض المعلمين على غيرهم في إنجاز أعمالهم.	2.87	1.14	13	متوسط
26	توجد تكتلات بين المعلمين في هذه المدرسة.	2.82	1.34	14	متوسط
	الدرجة الكلية	3.70	0.52		مرتفع

يتبين من الجدول (10) أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة

عمان من وجهة نظر المعلمين في مجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط

الحسابي (3.70) بانحراف معياري (0.52)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع

والمتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.82 - 4.28)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22)

التي تنص على " يحترم معلمو هذه المدرسة بعضهم بعضاً" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.74) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (16) التي تنص " يؤدي المعلمون في هذه المدرسة عملهم بشكل جيد" بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.96) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (24) التي تنص على " يتكلم بعض المعلمين على غيرهم في إنجاز أعمالهم" بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.14) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (26) التي تنص على " توجد تكتلات بين المعلمين في هذه المدرسة"، بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (1.34) وبمستوى متوسط.

3- مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والمستوى لإجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان عن فقرات هذا المجال، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
34	يُسمح للطلبة بحرية التعبير عن الرأي.	3.95	0.90	1	مرتفع
33	يحترم طلبة هذه المدرسة معلمهم.	3.89	0.89	2	مرتفع
39	يحترم أولياء الأمور المدير والمعلمين في هذه المدرسة.	3.85	0.80	3	مرتفع
43	يهتم أولياء الأمور بتحصيل أبنائهم.	3.79	0.92	4	مرتفع
30	يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.	3.77	0.94	5	مرتفع
40	يستجيب أولياء الأمور لملاحظات المعلمين حول أبنائهم	3.74	0.82	6	مرتفع

				الطلبة.	
مرتفع	7	0.80	3.73	يثق معلمو هذه المدرسة بطلبتهم.	32
متوسط	8	0.83	3.67	يصدّق معلمو هذه المدرسة ما يقوله أولياء الأمور لهم.	41
متوسط	9	0.86	3.66	يعتقد معلمو هذه المدرسة أن الطلبة متعلمون أكفيا.	31
متوسط	10	0.84	3.62	يثق معلمو هذه المدرسة بأولياء الأمور.	37
متوسط	11	0.97	3.55	يُمكن الاعتماد على ما يقدّمه أولياء الأمور من دعم.	38
متوسط	12	1.12	3.42	يعتمد المعلمون على الطلبة في إنجاز أعمالهم.	35
متوسط	13	1.04	2.76	يُعدّ طلبة هذه المدرسة كتومين.	36
متوسط	14	1.05	2.59	يعتقد معلمو هذه المدرسة أن أولياء الأمور لا يتعاونون معهم.	42
متوسط		0.44	3.57	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (11) أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين في مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) بانحراف معياري (0.44)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 - 2.59)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (34) التي تنص على " يُسمح للطلبة بحرية التعبير عن الرأي" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.90) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (33) التي تنص " يحترم طلبة هذه المدرسة معلمهم" بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة (36) التي تنص على " يُعدّ طلبة هذه المدرسة كتومين"، بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.04) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (42)

التي تنص على " يعتقد معلمو هذه المدرسة أن أولياء الأمور لا يتعاونون معهم"، بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.05) وبمستوى متوسط.

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة اليقظة

الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ومستوى الثقة التنظيمية للمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة عمان، ومستوى الثقة التنظيمية في هذه المدارس باستخدام معامل ارتباط

بيرسون، والجدول (12) يبين هذه النتائج:

الجدول (12)

العلاقة الارتباطية بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، ومستوى الثقة التنظيمية في هذه المدارس باستخدام معامل ارتباط بيرسون

الدرجة الكلية للثقة التنظيمية	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً	ثقة المعلمين بالمدير	
*0.54	-0.21	*0.34	*0.70	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة
*0.45	0.108	*0.42	*0.39	اليقظة الذهنية للمعلمين
*0.59	0.046	*0.45	*0.66	الدرجة الكلية لليقظة الذهنية

* * دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$). * دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يظهر من الجدول (12) وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، ومستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم، إذ بلغ معامل الارتباط (0.59) وبمستوى دلالة (0.000)، كما وجدت علاقات إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين مجالي اليقظة الذهنية ومجالات الثقة التنظيمية، وقد كانت جميعها دالة احصائياً، باستثناء قيم معامل الارتباط بين مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور ومجالي اليقظة الذهنية والدرجة الكلية، فلم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، إذ بلغ معامل الارتباط (0.046).

السؤال الرابع : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الجنس، كما تم استخدام الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (13) يبين ذلك:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان واختبار "ت" (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
اليقظة الذهنية لمدير المدرسة	ذكور	121	3.71	0.55	4.481	0.000
	إناث	170	3.40	0.59		
اليقظة الذهنية للمعلمين	ذكور	121	3.56	0.51	6.312	0.000
	إناث	170	3.19	0.48		
الدرجة الكلية	ذكور	121	3.64	0.47	6.477	0.000
	إناث	170	3.30	0.42		

أظهرت النتائج في الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة، إذ بلغت (6.477) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالي "اليقظة الذهنية لمدير المدرسة" و "اليقظة الذهنية للمعلمين"، إذ بلغت القيمتان التائيتان لهما (4.481) و (6.312) على التوالي، وكان الفرق لصالح الذكور.

ب-الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (14) يبين ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.60	3.55	70	أقل من خمس سنوات	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة
0.61	3.52	129	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.57	3.53	92	عشر سنوات فأكثر	
0.62	3.37	70	أقل من خمس سنوات	اليقظة الذهنية للمعلمين
0.53	3.37	129	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.43	3.29	92	عشر سنوات فأكثر	
0.49	3.46	70	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
0.50	3.45	129	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.42	3.41	92	عشر سنوات فأكثر	

يبدو من الجدول (14) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة، إذ جاء أصحاب فئة (أقل من خمس سنوات) بالرتبة الأولى، إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.46)، بينما جاء أصحاب فئة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) بالرتبة الثانية، و بلغ متوسطهم الحسابي (3.45)، وجاء أصحاب فئة (عشر سنوات فأكثر) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.41)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج التحليل على النحو الذي يوضحه الجدول (15):

الجدول (15)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.943	0.059	0.021	2	0.042	بين المجموعات	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة
		0.355	289	102.469	داخل المجموعات	
			291	102.511	المجموع	
0.505	0.685	0.188	2	0.376	بين المجموعات	اليقظة الذهنية للمعلمين
		0.275	289	79.390	داخل المجموعات	
			291	79.766	المجموع	
0.827	0.191	0.043	2	0.086	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.225	289	64.952	داخل المجموعات	
			291	65.038	المجموع	
			350	84.158	المجموع	

أظهرت النتائج في الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للدرجة الكلية، أو لأي مجال من مجالي استبانة اليقظة الذهنية، إذ بلغت القيمة الفائية للدرجة الكلية (0.191) وبمستوى دلالة (0.827)، وتراوحت القيمتان الفائيتان ما بين (0.059) لمجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة، و (0.685) لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين.

ج-المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (16) يبين ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.61	3.53	214	بكالوريوس	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة
0.56	3.56	59	دبلوم عالي	
0.50	3.45	18	دراسات عليا	
0.55	3.38	214	بكالوريوس	اليقظة الذهنية للمعلمين
0.43	3.23	59	دبلوم عالي	
0.43	3.31	18	دراسات عليا	
0.50	3.45	214	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.39	3.40	59	دبلوم عالي	
0.41	3.38	18	دراسات عليا	

يتبين من الجدول (16) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة اليقظة الذهنية

لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، وفقاً لمتغير المؤهل

العلمي، فقد حصل المؤهل العلمي (بكالوريوس) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.45)، تلاه أصحاب المؤهل العلمي (دبلوم عالي) بالرتبة الثانية إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.40)، بينما جاء أصحاب المؤهل العلمي (دراسات عليا) بالرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.38)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج التحليل كما في الجدول:

(17):

الجدول (17)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.768	0.264	0.093	2	0.187	بين المجموعات	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة
		0.354	289	102.324	داخل المجموعات	
			291	102.511	المجموع	
0.134	2.023	0.551	2	1.101	بين المجموعات	اليقظة الذهنية للمعلمين
		0.272	289	78.664	داخل المجموعات	
			291	79.766	المجموع	
0.617	0.483	0.108	2	0.217	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.224	289	64.821	داخل المجموعات	
			291	65.038	المجموع	

أشارت النتائج في الجدول (17) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً لقيمة (ف) المحسوبة، إذ بلغت (0.483) وبمستوى دلالة (0.617)، وكذلك لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الأداة، إذ تراوحت قيمتا

(ف) ما بين (0.264) لمجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة، و (2.023) لمجال اليقظة الذهنية للمعلمين.

السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عمان من وجهة نظر المعلمين، كما تم استخدام الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والجدول (18) يُبين النتائج:

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان واختبار "ت" (t-test) تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ثقة المعلمين بالمدير	ذكور	121	4.09	0.56	4.686	0.000
	إناث	170	3.75	0.66		
ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً	ذكور	121	3.80	0.53	2.832	0.005
	إناث	170	3.63	0.51		
ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور	ذكور	121	3.59	0.47	0.589	0.557
	إناث	170	3.56	0.43		
الدرجة الكلية	ذكور	121	3.83	0.36	4.107	0.000
	إناث	170	3.65	0.40		

تشير النتائج في الجدول (18) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة، إذ بلغت (4.107) وبمستوى دلالة (0.000) ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجالي " ثقة المعلمين بالمدير" و " ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً"، فقد بلغت القيمتان التائيتان لهما (4.686) و (2.832) على التوالي، وكانت الفروق لصالح الذكور، أما بالنسبة لمجال ثقة المعلمين

بالطلبة وأولياء الأمور، فقد بلغت قيمة ت (0.589) وهي غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ب- متغير الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعاً لمتغير الخبرة، والجدول (19) يوضح ذلك:

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.65	3.96	70	أقل من خمس سنوات	ثقة المعلمين بالمدير
0.66	3.90	130	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.61	3.82	92	عشر سنوات فأكثر	
0.66	3.73	70	أقل من خمس سنوات	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً
0.53	3.67	130	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.39	3.72	92	عشر سنوات فأكثر	
0.48	3.55	70	أقل من خمس سنوات	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور
0.48	3.63	130	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.35	3.51	92	عشر سنوات فأكثر	

0.41	3.75	70	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
0.43	3.74	130	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.31	3.69	92	عشر سنوات فأكثر	

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب الخبرة أقل من خمس سنوات على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.75)، ثم أصحاب الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات بمتوسط حسابي (3.74)، بينما كان أقل متوسط حسابي لأصحاب الخبرة من عشر سنوات فأكثر، و بلغ متوسطهم الحسابي (3.69)، ولمعرفة فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) كما يُبين الجدول (20):

الجدول (20)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.396	0.930	0.383	2	0.766	بين المجموعات	ثقة المعلمين بالمدير
		0.412	289	119.078	داخل المجموعات	
			291	119.845	المجموع	
0.658	0.419	0.115	2	0.231	بين المجموعات	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً
		0.276	289	79.645	داخل المجموعات	
			291	79.876	المجموع	
0.141	1.970	0.393	2	0.787	بين المجموعات	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور
		0.200	289	57.683	داخل المجموعات	
			291	58.469	المجموع	
0.525	0.646	0.101	2	0.201	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.156	289	45.025	داخل المجموعات	
			291	45.226	المجموع	

أشارت النتائج في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً لقيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (0.646) وبمستوى دلالة (0.525)، وكذلك لم تكن

هناك فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات كافة، إذ تراوحت قيم (ف) (0.930) لمجال ثقة المعلمين بمدير المدرسة، و (0.419) لمجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً، و(1.970) لمجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور.

ج- متغير المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والجدول (21) يبين ذلك:

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستويات متغير الخبرة	المجال
0.67	3.94	214	بكالوريوس	ثقة المعلمين بالمدير
0.55	3.80	59	دبلوم عالي	
0.57	3.63	18	دراسات عليا	
0.55	3.71	214	بكالوريوس	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً
0.45	3.67	59	دبلوم عالي	
0.49	3.67	18	دراسات عليا	
0.47	3.55	214	بكالوريوس	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور
0.37	3.62	59	دبلوم عالي	
0.49	3.65	18	دراسات عليا	

0.41	3.74	214	بكالوريوس	الدرجة الكلية
0.34	3.70	59	دبلوم عالي	
0.39	3.65	18	دراسات عليا	

يتبين من الجدول (21) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل أصحاب المؤهل العلمي (بكالوريوس) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.74)، وجاء أصحاب المؤهل العلمي (دبلوم عالي) بالرتبة الثانية، إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.70)، بينما جاء أصحاب المؤهل العلمي (دراسات عليا) بالرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.65)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج التحليل كما في الجدول (22):

الجدول (22)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.059	2.856	1.161	2	2.323	بين المجموعات	ثقة المعلمين بالمدير
		0.407	289	117.522	داخل المجموعات	
			291	119.845	المجموع	
0.851	0.161	0.045	2	0.089	بين المجموعات	ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً
		0.276	289	79.787	داخل المجموعات	
			291	79.876	المجموع	
0.450	0.800	0.161	2	0.322	بين المجموعات	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور
		0.201	289	58.147	داخل المجموعات	
			291	58.469	المجموع	
0.545	0.609	0.095	2	0.190	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.156	289	45.037	داخل المجموعات	
			291	45.226	المجموع	

أشارت النتائج في الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً لقيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (0.609) وبمستوى دلالة (0.545)، وكذلك لم

تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لباقي المجالات، إذ جاءت قيم (ف) (2.856) لمجال ثقة المعلمين بالمدير، و (0.161) لمجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً، و(0.800) لمجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة في ضوء أسئلتها والتوصيات التي تمخضت عنها، وعلى النحو الآتي :

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على:

ما درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت النتائج في الجدول (5) أن درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.44) بانحراف معياري (0.47). وكذلك جاء مجالاً الأداة في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.53 - 3.35)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "اليقظة الذهنية لمدير المدرسة"، يليه مجال "اليقظة الذهنية للمعلمين" .

وقد تعزى هذه النتيجة لاستجابات أفراد العينة من المعلمين والمعلمات بأن مديريهم لديهم يقظة ذهنية بدرجة متوسطة، إلى أن هؤلاء المديرين تظهر لديهم اليقظة الذهنية في قيادتهم للعملية التعليمية، إذ يشاركون معلمهم الأفكار والآراء، ويشجعونهم على تطوير أنفسهم مهنيًا، ويتشاركون معاً في تحمل المسؤولية، ويسعون جاهدين للتغيير نحو الأفضل والتعامل بفاعلية مع الأزمات، ويحاولون جاهدين

المحافظة على درجات عالية من التركيز والانتباه لكل ما يحدث في البيئة المدرسية، ولديهم وعي واضح بكل ما يجري حولهم وكل ما يخص الطلبة وتعلمهم، إلا أنه وعلى الرغم من كل ذلك لم تكن درجة اليقظة الذهنية بمستوى الطموح، لكن يمكن عدّها درجة مقبولة. وقد يعزى ذلك أيضاً لأسباب منها تخوّف بعض المعلمين من أن يطّلع المدير على إجاباتهم، فيميلون إلى أن يضعوا إشارة على البديل المتوسط فأعلى، أو ربما يعود ذلك إلى ما يطلق عليه بالارتداد الإحصائي، إذ يميل المستجيب إلى وضع الإشارة على البديل الحيادي (البديل المتوسط)، بدلاً من الأبدال الأخرى سواء أكانت أعلى أم أقل من المتوسط.

واتفقت هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه دراسة رودريكس (Rodrequez, 2016) التي أظهرت نتائجها درجة متوسطة لليقظة الذهنية، كما اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة تريسي (Tracy,2007) التي أظهرت نتائجها أيضاً درجة متوسطة لليقظة الذهنية، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الزبيدي (2012) التي أظهرت نتائجها تمثّل أفراد عينة الدراسة بيقظة ذهنية عالية، كذلك اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبدالله (2013)، التي أظهرت أن مستوى اليقظة الذهنية لعينة الدراسة كان مرتفعاً أيضاً.

أما بالنسبة لنتائج مجالي اليقظة الذهنية، فكانت مناقشتها على النحو الآتي:

أ. مجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة

يلاحظ من الجدول (6) أن مجال اليقظة الذهنية لمدير المدرسة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) بانحراف

معياري (0.59). وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.02 - 2.98)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على "عندما تحدث أزمة يتعامل معها المدير ليتمكّن المعلمون من متابعة التدريس" بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.81) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص على "يرحّب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.94) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (9) التي تنص على "يأخذ مدير المدرسة كثيراً من الوقت في الأزمات للتعامل مع الموقف بفاعلية" بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.18) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "يقفز مدير المدرسة غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعّن في الأمور" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.21) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى درجة التأهيل العالية للمديرين، ونمط تفكيرهم الحيوي ودرجة تركيزهم واهتمامهم، على الرغم من كثرة المشتتات والمهام والأعباء الملقاة على عاتقهم، إذ يرحّب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين ولا يتجاهلها أو يتجنبها، ويحاور المعلمين ويقرب بين وجهات النظر المختلفة للاستفادة منها في إثراء العملية التعليمية التعلمية، كما يتم الاستفادة من الأخطاء كمصادر للتعلم، بدلاً من إنكارها أو الخجل منها، ويعمل المدير جاهداً على التعامل بفاعلية مع الأزمات عند حدوثها بحيث لا تتعطل العملية التعليمية، أو تؤثر في أداء المعلمين وتركيبهم. وعلى الرغم من كل ذلك كانت درجة اليقظة الذهنية متوسطة وليست مرتفعة كما يحبّذ أن تكون، ويمكن تفسير ذلك بأنه على الرغم من كل الجهود المبذولة ودرجة الكفاءة التي يتمتع بها المديرون إلا أن الظروف التي تحيط

بالعمل في الميدان التربوي قد تُحدُّ من درجة اليقظة الذهنية لديهم، بسبب كثرة أعداد الطلبة التي تضعف من درجة التركيز، وكذلك كثرة الأعباء والمهام الموكولة، كما أن الاعتماد على الخبرات السابقة في مواجهة المواقف المتشابهة التي يواجهها المديرون في المدارس قد يكون من أكثر ما يُحدُّ من درجة اليقظة الذهنية لديهم، والتي تدفعهم أحياناً إلى القفز إلى الاستنتاجات قبل التمعُّن في حقيقة الأمور، إذ أن ضيق الوقت وكثرة الأعباء الإدارية قد يدفع المديرين نحو عمل الأشياء بالطرق ذاتها التي يألّفونها والمجرّبة سابقاً، بدلاً من محاولة قراءة واستكشاف كل تجربة وكل خبرة عملية بشكل مستقل، وكأنها تحدث لأول مرة.

ب. مجال اليقظة الذهنية للمعلمين

أظهرت النتائج في الجدول (7) أن مجال اليقظة الذهنية للمعلمين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.35) وانحراف معياري (0.52)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.90 - 2.66)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنص على "يتجاوز المعلمون بسرعة الأمور السيئة عند حدوثها" بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) التي تنص على "يرحب المعلمون بالتغذية الراجعة حول سبل التحسين" بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.84) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (18) التي تنص على "يقفز المعلمون غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعُّن في الأمور" بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (1.15) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (17) التي تنص على "يقاوم معظم المعلمين في المدرسة التغيير" بمتوسط حسابي (2.66) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى درجة التأهيل والكفاءة التي يمتلكها المعلمون والمعلمات، وخبرتهم في العمل التعليمي والمجال التربوي، واهتمامهم بالطلبة وتحصيلهم وبناء شخصياتهم، على الرغم من ضغوط العمل وكثرة المهمات المطلوبة منهم. ومع ذلك جاءت درجة اليقظة الذهنية للمعلمين متوسطة وليست مرتفعة، ويمكن تفسير ذلك بأنه على الرغم من كل الجهود المبذولة ودرجة الكفاءة التي يتمتع بها المعلمون إلا أن الظروف التي تحيط بالعمل في الميدان التربوي مثل كثرة أعداد الطلبة وكثرة المهمات المطلوب إنجازها قد تحدت من درجة اليقظة الذهنية للمعلمين، وربما اهتمام نظام التعليم بالقياس الكمي أكثر من النوعي، والذي يجعل المعلمين يركّزون اهتمامهم على إنجاز ما هو مطلوب منهم أكثر من تركيزهم على كيفية إنجازهم، بسبب ضيق الوقت وكثرة الأعباء الملقاة على عاتقهم، مما يجعل المعلمين يميلون لمقاومة التغيير، ويركّزون اهتمامهم على تنفيذ المطلوب منهم ضمن الوقت المتاح لهم.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على:

ما مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

أشارت النتائج المبينة في الجدول (8) إلى أن مستوى الثقة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.73) بانحراف معياري (0.39). وجاء مجال ثقة المعلمين بالمدير في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.89) وانحراف معياري (0.64) وبمستوى مرتفع، تلاه في الرتبة الثانية مجال ثقة

المعلمين ببعضهم بعضاً بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.52) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور، بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (0.44) وبمستوى متوسط. ويُستدل من هذه النتيجة أن للمديرين دوراً أساسياً في تطوير الثقة التنظيمية وتعزيزها وترسيخها، من خلال كون المدير قدوة يحتذى به من قبل المعلمين في نزاهته واستقامته وكفاءته في عمله، كذلك احترام المدير للمعلمين وتقديرهم، ومعاملتهم على درجة من المساواة ودون تمييز، ومنحهم الفرص المتكافئة ليتحسنوا ويتطوروا مهنيًا، واهتمام المدير ببناء العلاقات الإنسانية الطيبة معهم جميعاً، مما جعل المدير جديراً بنيل مستوى مرتفع من الثقة من قبل المعلمين.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جايس (Geist, 2002) التي أظهرت أن بُعد التمكين في المدرسة يعد أفضل مؤشر للتنبؤ بثقة المعلمين بمدير المدرسة، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة موي وهنكن وإجلي (Moye, Henkin & Egley, 2005) التي أظهرت أن المستوى العالي من الثقة في المدير يرتبط ارتباطاً قوياً بالمستوى العالي من إدراك المعلمين لوجود مناخ مدرسي داعم للعمل، كما اتفقت هذه الدراسة أيضاً مع دراسة إبراهيم (2013) التي أشارت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة قموه (2008) التي كشفت عن أن مستويات الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في الأردن جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الشريفي والناظر (2013) التي أظهرت مستوى متوسطاً من الثقة السائدة في المدارس الثانوية في محافظة عمان.

وفي ما يأتي عرض لمناقشة النتائج الخاصة بكل مجال من مجالات الثقة التنظيمية:

أ. مجال ثقة المعلمين بالمدير

تبين من الجدول (9) أن مستوى ثقة المعلمين بالمدير من وجهة نظر معلمي هذه المدارس كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.89) وانحراف معياري (0.64)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.32 - 3.04)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يُعدُّ مدير المدرسة كُفاء في عمله" بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.81) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (3) التي تنص على " يتمنَّع مدير المدرسة بثقافة عالية" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.80) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (15) التي تنص على " يتسَّتر المدير على المشكلات التي تواجهه في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.25) وانحراف معياري (1.26) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (13) التي تنص على " يخفي المدير حقيقة مايجري داخل المدرسة عن المعلمين" بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.24) وبمستوى متوسط.

وبشكل عام يمكن القول أن المديرين الفاعلين يوفِّرون المناخ التنظيمي الذي يسوده الاحترام، والاتصال الفعَّال بين جميع الأطراف، ويهتمون بإشراك المعلمين في مختلف المهمات والأنشطة المدرسية، ويوفِّرون لهم المعلومات التي يحتاجونها في عملهم، ويتقنون بمقدرات معلمهم، ويطوِّرون من كفاياتهم المهنية، ويطبِّقون النظام على الجميع دون تمييز، ويقيِّمون معلمهم بموضوعية ودون تحيُّز، ويشاركون المعلمين كل ما يحدث في المدرسة، مما يجعل المعلمين يتقنون باستقامة المديرين ونزاهتهم في مدارسهم، ويجعل المديرين أكثر مقدرة على التأثير في المعلمين، لأن ثقة المعلمين في مديري

مدارسهم تجعلهم أكثر استجابة وإقبالاً على العمل، كما وتعمق ولاءهم وانتماءهم لمدارسهم ورؤيتها ورسالتها، لذلك جاء مستوى ثقة المعلمين بالمدير مرتفعاً.

ب. مجال ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً

حصل هذا المجال على مستوى مرتفع كما يشير الجدول (10)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.70) بانحراف معياري (0.52). وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المرتفع، باستثناء أربع فقرات جاءت في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.82 - 4.28)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22) التي تنص على " يحترم معلمو هذه المدرسة بعضهم بعضاً" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.74) ومستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (16) التي تنص " يؤدي المعلمون في هذه المدرسة عملهم بشكل جيد" بمتوسط حسابي (4.05) وانحراف معياري (0.96) ومستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (24) التي تنص على " يتكل بعض المعلمين على غيرهم في إنجاز أعمالهم" بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.14) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (26) التي تنص على " توجد تكتلات بين المعلمين في هذه المدرسة"، بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (1.34) وبمستوى متوسط.

وقد يعزى ذلك لإدراك المعلمين أهمية العلاقات الإنسانية الطيبة بين زملاء العمل، وتأثيرها في مستوى الأداء وفي المناخ المدرسي، لذلك يحرص المعلمون على العمل بتعاون واحترام وانفتاح مع بعضهم بعضاً، كما يتنافسون بشكل أخلاقي، ويستفيدون من خبرات بعضهم بعضاً، ويقدرّون نجاحات زملائهم وإنجازاتهم ويفرحون بها، ويهتمون ببعضهم على المستوى الشخصي، فيقدرون ظروف بعضهم بعضاً، ويصدّقون زملاءهم فيما يقولون، مما جعل المعلمين أقل تشكيكاً بتصرفات الزملاء، وأقل مراقبة

لبعضهم، وأقل اتكالاً على غيرهم، لأنهم يثقون ببعضهم ويعملون بروح الفريق، لذلك جاء مستوى ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً مرتفعاً.

ج. مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور

حصل هذا البعد على مستوى متوسط كما يشير الجدول (11)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.57) بانحراف معياري (0.44). وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95 - 2.59)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (34) التي تنص على "يسمح للطلبة بحرية التعبير عن الرأي" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.90) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (33) التي تنص "يحترم طلبة هذه المدرسة معلمهم" بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (36) التي تنص على "يعد طلبة هذه المدرسة كتومين" بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.04) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (42) التي تنص على "يعتقد معلمو هذه المدرسة أن أولياء الأمور لا يتعاونون معهم"، بمتوسط حسابي (2.59) وانحراف معياري (1.05) وبمستوى متوسط.

وقد يعزى ذلك إلى اهتمام النظام التعليمي بشكل عام بالتحصيل الأكاديمي وعلامات الطلبة، مما يجعل اهتمام المعلمين والطلبة وأولياء أمورهم متوجه بشكل كبير نحو التأكيد على التحصيل الأكاديمي، والتشجيع على تحقيق نتائج متقدمة، مع ضعف التركيز في المقابل على تشجيع الطلبة وتحفيزهم بشكل كافٍ يسمح بإظهار اهتماماتهم وميولهم الشخصية، كما قد يعزى ذلك أيضاً إلى ارتفاع المعايير التي يضعها المعلمون لتحصيل الطلبة، مما يجعل من الصعب على الطلبة تحقيق تلك

المعايير، كما قد يجعل المعلمين يشعرون بعدم الرضا الكافي عن مستويات أداء الطلبة، كما قد يعتقد المعلمون أن أولياء الأمور لا يبذلون الجهد الكافي مع أبنائهم الطلبة للوصول إلى المعايير التي يرغبونها في أدائهم، وربما يعزى ذلك للظروف الحياتية من انشغال أولياء أمور الطلبة بالعمل وتوفير الاحتياجات المادية الأساسية لأسرهم، فلا يجدون الوقت الكافي لمتابعة أبنائهم بالشكل الذي يرضي المعلمين، لذلك جاءت درجة ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور بمستوى متوسط.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث، الذي نصه:

" هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ومستوى الثقة التنظيمية للمعلمين؟"

يظهر من الجدول (12) وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ومستوى الثقة التنظيمية السائدة في هذه المدارس من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغ معامل الارتباط (0.59) وبمستوى دلالة (0.000) . كما وجدت علاقات ذات دلالة إحصائية بين مجالات اليقظة الذهنية ومجالات الثقة التنظيمية باستثناء مجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور، فقد أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. وقد تعني هذه النتيجة أن مستوى الثقة التنظيمية يتأثر بدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية، إذ كلما ارتفعت درجة اليقظة الذهنية للمديرين ارتفع مستوى الثقة التنظيمية في هذه المدارس، والعكس صحيح.

وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجالي اليقظة الذهنية ومجالي الثقة التنظيمية: "ثقة المعلمين بالمدير" و "ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً"، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن اليقظة الذهنية للمدير والمعلمين تعزز عوامل الانتباه والاهتمام للأفراد كما للأشياء، كما تفعل الاتصال والمشاركة لتبادل المعلومات والخبرات، ونتيجة لذلك تزداد الثقة والألفة بين الأفراد. كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجالي اليقظة الذهنية ومجال واحد من مجالات الثقة التنظيمية، وهو مجال "ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور"، ويمكن عزو ذلك إلى كثرة أعداد الطلبة بحيث يصعب على المعلمين التعرف إلى الطلبة وأولياء أمورهم والإلمام بكل التفاصيل الشخصية لكل طالب، كما قد يجد المعلمون صعوبة في التركيز على كل طالب كحالة فردية طوال الوقت، وتفرض الظروف العملية والواقعية في المدارس أن يركز المعلمون على الجانب الأكاديمي للطلبة وإغفال الجوانب الأخرى، أو عدم التركيز عليها بالدرجة ذاتها، مما يجعل العلاقة ذات طابع أكاديمي أكثر من أي شيء سواها. لكن بشكل عام تدل النتائج المتعلقة بهذا السؤال على إرتباط اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وتأثيرها في مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، فهناك العديد من الأمور المشتركة ونقاط التلاقي بين اليقظة الذهنية والثقة التنظيمية، فكلا المتغيرين يهتم بالاتصال وتبادل المعلومات بين الأفراد، والمشاركة في الأفكار والآراء، وكذلك ضرورة الاحترام المتبادل وحرية التعبير، والتعاون لتجاوز المعوقات، لتكون المحصلة هي الوصول للهدف المشترك بين المتغيرين وهو الارتقاء بالعملية التعليمية، وتوفير المناخ المدرسي الصحي والإيجابي، والاهتمام بالتطوير المهني المستمر للمعلمين، وتحقيق مخرجات تعليمية ذات كفاءة وإنتاجية عالية، وترسيخ القيم والأخلاق النبيلة في المجتمع.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت مناقشة نتائج هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

تبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة التائية (6.477) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.000$) للدرجة الكلية ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مجالي "اليقظة الذهنية لمدير المدرسة" و "اليقظة الذهنية للمعلمين" ولصالح الذكور أيضاً.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الإناث أكثر تأثراً بالتجارب التي يمررن بها، وربما يجدن صعوبة أكبر من الذكور في تجاوز الخبرات السابقة، كما أن الذكور قد يبدون ميلاً وجرأة أكثر عند حل المشكلات، وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن للجانب العاطفي دوراً مهماً ومؤثراً في تفكير الإناث أكثر منه لدى الذكور، إذ يغلب الجانب العقلي على العاطفي في تفكير الذكور ومنظورهم للأمور، كما أن الذكور قد يبدون استعداداً أكثر للمغامرة وتحمل نتائج الاحتمالات، بينما قد تميل الإناث لاختيار ما هو مؤكد ولا يحتمل الشك. وعلى الرغم من وجود الفروق تبعاً لمتغير الجنس، إلا أن ذلك لا ينفي

حقيقة امتلاك كل من الذكور والإناث لليقظة الذهنية في الميدان، فالمعلمون من ذكور وإناث لا يخلو عملهم النبيل والمسؤول من درجات اليقظة الذهنية اللازمة من أجل العمل بأقصى درجات الفاعلية الممكنة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبدالله (2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور في درجة اليقظة الذهنية، كما اتفقت مع دراسة العاسمي (2015) التي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق بارتباط اليقظة الذهنية بمتغير الجنس لصالح الذكور.

ب. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة :

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة، إذ بلغت قيمة (ف) (0.191) للدرجة الكلية وبمستوى دلالة (0.827)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأي من مجالي اليقظة الذهنية.

ويستدل من هذه النتيجة أن سنوات الخبرة للمعلمين ليس لها تأثير في إحداث تباين في إجابات المعلمين عن درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، وقد يعزى ذلك إلى أن سمة اليقظة الذهنية يمكن إدراكها وملاحظتها من قبل الآخرين من خلال العمل معاً في البيئة المدرسية، وأن المعلمين من مختلف فئات سنوات الخبرة لا يجدون صعوبة في ملاحظة اليقظة الذهنية وتمييزها لدى مديري مدارسهم، وأن للمعلمين فهماً وإدراكاً لعملهم التربوي بشكل يجعلهم مهتمين

بممارسات مديري مدارسهم، ولديهم فهم مشترك لأهمية تكامل أدوارهم مع أدوار المديرين في الارتقاء بمستوى العملية التعليمية والتربوية.

ج. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (17) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة الكلية في درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، إذ بلغت قيمة (ف) (0.483) وبمستوى دلالة (0.617). ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الأداة.

ويستدل من هذه النتيجة أن المؤهل العلمي للمعلمين ليس له تأثير في إحداث إختلاف في إجابات المعلمين عن درجة اليقظة الذهنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، فاليقظة الذهنية سمة من سمات الوعي، لذا فإن تعزيز اليقظة الذهنية يمكن أن يتم بالتدريب والممارسة كونها سمة طبيعية تتوافر أصلاً لدى الأفراد، لكنها قد تختلف في درجتها لديهم، وفي رغبتهم وميلهم للتصرف بيقظة أو بدونها، وعليه فإن المؤهل العلمي لا يرتبط بإدراك الأفراد لوجود هذه السمة لدى الآخرين، لأنها سمة طبيعية يمكن ملاحظتها من قبل الآخرين متى توافرت في الفرد، لكن يبقى على الفرد أن تكون لديه الرغبة والميل ليكون على علم وتواصل مع ما يجري حوله، وما يحدث في اللحظة الحالية، ودون أن تكون لديه أحكام مسبقة على الأمور قبل حدوثها، بغض النظر عن المؤهل العلمي، لذلك لم يكن لهذا المتغير أي تأثير يحدث فرقاً في النتائج.

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس، الذي ينص على:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الثقة التنظيمية في

المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

تبين من نتيجة الاختبار التائي في الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان

من وجهة نظر المعلمين وفقاً لمتغير الجنس، إذ بلغت القيمة التائية (4.107) وبمستوى دلالة

$(\alpha \leq 0.000)$ للدرجة الكلية ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ في مجالي " ثقة المعلمين بالمدير" و " ثقة المعلمين ببعضهم البعض " ولصالح الذكور،

أما بالنسبة لمجال ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور فقد بلغت القيمة التائية (0.589) وهي غير

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى كون الذكور يظهرون حساسية أقل تجاه الملاحظات التي توجه إليهم

في العمل، بينما تتأثر مشاعر الإناث بدرجة أكبر بملاحظات المدير أو تدخلاته فيما يخص العمل،

كذلك قد يبدي المعلمون مرونة أكبر في تقبل النقد أو الملاحظات، في حين قد تتحسس المعلمات من

ذلك بشكل أكبر، كما أن المعلمات أكثر تأثراً بالإنجازات والمنافسة على صعيد العمل، بينما تكون

معايير المعلمين أكثر واقعية، وتتلاءم مع الظروف والإمكانات، كما أن الذكور قد يبديون قابلية أكبر

من الإناث في التكيف مع بيئات العمل والأفراد، بينما تحتاج الإناث لوقت أطول ليُشعرن بالراحة والاطمئنان نحو الآخرين، وبصفة عامة يعرف عن الإناث أنهن أكثر حساسية وتأثراً من الذكور، ولذلك يجدن صعوبة في بناء أوأصر الثقة مع الآخرين، كما تفرض العادات والتقاليد أن تكون الإناث أكثر تحفظاً، لذلك قد يبدين حذراً أكبر من الذكور في الثقة بالآخرين. أما على مستوى الثقة بالطلبة وأولياء الأمور فإن كلا الجنسين لم يظهرأ وجود فروق في الإجابة عن مستوى الثقة بالطلبة وأولياء الأمور، وقد يعزى ذلك للفهم المشترك للرسالة التي يتحمل المعلمون والمعلمات مسؤوليتها نحو الطلبة، وتقدير ظروفهم والعمل على مساعدتهم، وإدراكهم لأهمية تجاوز كل المعوقات، وتيسير كل السبل لتوفير البيئة التعليمية التي يمكن من خلالها تحقيق أفضل النتائج التعليمية، لذلك يكون التركيز على إرضاء الطلبة وجذب اهتمامهم وتسخير طاقاتهم نحو التعلم والإبداع.

ب. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة:

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الخبرة، إذ بلغت القيمة الفائية (0.646) للدرجة الكلية وبمستوى دلالة (0.525)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأي من مجالات الثقة التنظيمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود الفهم المشترك بين جميع المعلمين لمفهوم الثقة التنظيمية، وامتلاكهم لتصور واضح عن هذا المفهوم، بحيث لا تؤثر خبرة المعلمين والمعلمات في إدراكهم وتصورهم للثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم.

ج. مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

تبين من خلال تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للدرجة الكلية في مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، إذ بلغت القيمة الفائية (0.609) وبمستوى دلالة (0.545). كذلك لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمجالات الأداة، ويعني ذلك أن المؤهل العلمي ليس متغيراً مؤثراً في تحديد مستوى الثقة التنظيمية، إذ لم يختلف المعلمون في مستوى ثقتهم في مدارسهم باختلاف مؤهلاتهم الأكاديمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن متغير المؤهل العلمي ليس متغيراً مؤثراً في إحداث إختلاف بين المعلمين في تصورهم للثقة التنظيمية، وقد يعود ذلك إلى ارتفاع مستوى تأهيل المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بما يأتي:

- بناءً على ما أظهرته نتائج الدراسة من أن درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة، يوصى بإعطاء مزيد من الاهتمام لموضوع اليقظة الذهنية، وتعزيزها لدى المديرين والمعلمين في المدارس، وذلك من خلال توفير برامج تدريب خاصة للمديرين لتحسين درجة اليقظة الذهنية لديهم، وتطوير كفاياتهم المهنية، وتعزيز التواصل بين الأفراد في المؤسسات التربوية بشكل يثري المعرفة والخبرة العملية، ويزيد من الكفاءة التعليمية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كان مرتفعاً، لذا يوصى بالعمل على الحفاظ على هذا المستوى المرتفع من الثقة، وتحسينه من خلال تعزيز المشاركة والتواصل والتعاون بين الأفراد في المدارس، وذلك باتباع سياسة الانفتاح واحترام الآراء، وإتاحة المجال للمناقشة وحرية التعبير عن الرأي، والمشاركة في صنع القرار.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين اليقظة الذهنية والثقة التنظيمية، لذا يوصى بالعمل على تعزيز اليقظة الذهنية للمديرين من خلال التدريب، والاطلاع على كل ما هو جديد في علم التربية الحديث، وتشجيع التغيير، والمشاركة بين المديرين والمعلمين في العمل وصنع القرار بشكل يدعم اليقظة الذهنية، مما سينعكس إيجاباً على مستوى الثقة السائدة في المدارس.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وفي ضوء ذلك يوصى بزيادة التفاعل والتواصل بين المعلمين والمعلمات في المدارس، من خلال الورشات والدورات التدريبية وتبادل الزيارات بينهم في المدارس، لتعزيز التواصل والمشاركة والتعاون، و تبادل الخبرات والمعارف، لتحقيق درجات أفضل لليقظة الذهنية، وتعزيز مستوى الثقة التنظيمية في المدارس.
- إجراء مزيد من الأبحاث والدراسات حول اليقظة الذهنية مع متغيرات أخرى في المجال التربوي.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية في قطاعات أخرى للتعليم مثل قطاع المدارس الخاصة ومدارس وكالة الغوث والجامعات وكلليات المجتمع.

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، منى عمر عقل (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان للقيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ابن منظور (1978). لسان العرب، القاهرة: دار المعارف.

الزبيدي، مروة شهيد صادق (2012). الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية، (أطروحة دكتوراة غير منشورة): جامعة ديالى، ديالى، العراق.

الزهراني، أحمد بن حسن الوزاب (2012). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإبداعي، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

السعودي، موسى أحمد (2005). "العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية (دراسة ميدانية)"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 32 (1)، 100-114.

سليمان، مؤيد سعيد (1987). "المناخ التنظيمي: مفهوم الفكر الإداري"، المجلة العربية للإدارة، 11 (1)، 7-37.

الشريفي، عباس عبد مهدي، والناظر، ملك صلاح، (2013). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الأردنية في محافظة عمان لمهارات الاتصال وعلاقتها بمستوى الثقة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، 14 (1)، 187-216.

الشكرجي، أسماء طه نوري (2008). أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين، دراسة تطبيقية للآراء على عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (أطروحة دكتوراة غير منشورة): جامعة بغداد، بغداد، العراق.

الضبع، فتحي عبدالرحمن، وطلب، أحمد علي (2013). "فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة"، مجلة الإرشاد النفسي، 0 (34)، 1-75.

الطويل، هاني عبدالرحمن (1998). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، عمان: دار وائل للنشر.

العاسمي، رياض (2015). اليقظة العقلية وسيطاً للعلاقة بين المرونة والاكتئاب والضغط النفسية لدى طلبة الجامعة (بحث غير منشور): جامعة دمشق، سوريا. متاح عبر الانترنت:

<http://www.skygatesc.com/vb/showthread.php?t=3931>

عبدالله، أحلام مهدي (2013). "اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة"، مجلة الأستاذ، 2 (205)، 343-349.

العنزي، سعد علي والساعدي، مؤيد يوسف نعمة (2004). "الثقة بين الإطار الشخصي لها

والمفهوم التنظيمي الحديث"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، 0 (5)، 49-56.

الغامدي، عبدالله عبدالغني (1990). "الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية"،

المجلة العربية للإدارة، 14 (3)، 5-47.

فارس، محمد جودت محمد (2014). "العلاقة بين الثقة التنظيمية والمناخ التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر - غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 22 (2)، 165-195.

فليح، حكمت محمد، (2010). "تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت"، مجلة الإدارة والاقتصاد، 0 (83)، 166-202.

قموة، سحر عيسى برهم (2008). الثقة التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن، وعلاقتها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى معلمهم (أطروحة دكتوراة غير منشورة): جامعة عمان، عمان، الأردن.

الكساسبة، محمد مفضي (1996). العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية دراسة ميدانية على أجهزة الخدمة المدنية الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة): الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

اللدوي، سعيد عمر خالد (2015). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة عمان لسلوك النفاق الأخلاقي وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

المرشد، منى عبدالهادي (2014). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، (رسالة ماجستير غير منشورة): جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- المعشر، زياد يوسف والطراونة، مجدولين عصري، (2012). "أثر موضوعية تقييم الأداء في الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن"، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 8 (4)، 652-624.
- نوري، أسماء طه، (2012). "أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 18 (68)، 236-206.
- وزارة التربية والتعليم، (2015/2014). *إحصائية توزيع المعلمين حسب السلطة والمديرية والجنس والمرحلة، عمان: الأردن*.

المراجع الأجنبية:

- Barry, W.H. (2008). " Emotional intelligence and relational trust". *DAI-A*, 69(04).
- Brown , K and Ryan, R. (2003)." The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological wellbeing". *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (4), 822-848.
- Brown , K. W., Ryan, R.M., & Creswell, J.D. (2007). "Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects". *Psychological Inquiry*,8 (4), 211-237.
- Cayoun, B. A, (2004), "The co-emergence model of reinforcement: A cognitive-behavioural account of change through mindfulness training", Manuscript submitted for publication. *Wiley-Blackwell*, (On-Line), available: <http://onlinelibrary.wiley.com/>.
- Corazzini, J. G. (1977). Trust as a complex multi-dimensional construct, *Psychological Reports*, 40 (1) 75– 80.
- Demick, J.(2000). Toward a mindful psychological science: Theory and application, *Journal of Social Issues*, 56 (1) 141 – 159 .
- Duden , A.(2012) . Trust in learning organizations , *International Journal of Management Cases*, 14 (4) 167 – 175 .

- Farling, M., Stone, A. G., & Winston, B. E. (1999). "Servant leadership: Setting the stage for empirical research". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 6(1), 49 – 72.
- Forward, A. (2012) The role of mindfulness in education from an elementary teacher's perspective. *MAI* 50(06).
- Gage, C. Q.(2003) The meaning and measure of school mindfulness: an exploratory analysis. *DAI- A*, 65(01),32.
- Geist, J.R. (2002) Predictors of faculty trust in elementary schools: enabling bureaucracy, teacher professionalism, and academic press. *DAI-A*, 6(/02), 349.
- Gilbert, J. & Thomas, L. (1998). "An examination of organizational trust antecedents". *Public Personnel Management*, 27(3), 321-336.
- Goudy, R. J. (2005). Teacher trust in building principals: A contextual relationship to school climate in K—4 buildings, *DAI-A*, 66(5) ,1575.
- Heuerman, T. and Olson, D. (2009), Organizational mindfulness, *Self Help* magazine, (On-Line), available:
<http://selfhelpmagazine.com/article/node/825> . Retrieved on 4/12/2015.
- Hoy, W, & Kupersmith, W. (1985). "The meaning and measure of faculty trust" . *Educational & Psychological Research*, 5 (1), 1-10.

- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. 6th ed, Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. and Tschannen-Moran, M. (1999). "Five faces of trust: An empirical confirmation in schools". *Journal of School Leadership*, 9 (3), 184 - 208.
- Joseph, E. E. & Winston, B.E. (2005). "A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust". *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kabat-Zinn J(1995). *Wherever you go, there you are :Mindfulness meditation for everyday life*. New York: Hyperion.
- Kasamatsu. A, & Hirai. T (1966). "An electroencephalographic study on the zen meditation (Zazen)". *Folia Psychiatrica et Neurologica Japonica*, 20 (4), 315–336.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.(1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Boston, Mass: Addison–Wesley Publications co.
- Langer, E. J. (1992). "Matters of mind: Mndfulness /mindlessness in perspective". *Consciousness and Cognition*, 1 (3), 289-305.

Langer, E. J. (2000): "Mindful learning". *Current Directions in Psychological Science*, 9 (6), 220-223.

Langer, E. J. & Moldoveanu, M. (2000). "The construct of mindfulness". *Journal of Social Issues*, 56 (1) 1-9.

Moye, M. J , Henkin, A. B. & Egley, R. J. (2005). "Teacher-principal relationships: Exploring linkage between empowerment and interpersonal trust". *Journal of Educational Administration*, 43(3), 260-277.

Oxford. (2003). *Word power dictionary for learner of English*,
Oxford, New York: University Press.

Rodriquez, J.A. S. (2016) "Mindful instructional leadership: The connection between principal mindfulness and school practices", *DAI-A* 76(11) (E).

Swanson, B & Ramiller, N. (2004), " Innovating mindfully with information technology", *MIS Quarterly*, 28(4),553-583.

Tilahun, L. (2017) The effects of mindfulness training on stress levels of university students. *MAI* 55(02)(E).

Tracy, J. C. (2007) Mindfulness and enabling school structure as predictors of school effectiveness. *DAI-A* 68(02).

Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. (2000). "A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust", *Review of Educational Research*, 71 (4), 547-593.

Watts, D. M. (2010) Enabling school structure, mindfulness, and teacher empowerment: Test of a theory. *DAI-A* 71(02).

Weick. K, Sutcliffe, K. & Obstfeld. D. (1999). "Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness", *Research in Organizational Behavior*, 1 (21), 81–123.

الملحقات

الملحق (1) أداتا الدراسة في صورتيهما الأوليتين

حضرة الدكتور/الدكتورة..... المحترم/ة

تحية طيبة وبعد...

تقوم الطالبة روية سعدالدين حمد بإجراء دراسة بعنوان "درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" كمتطلب لإعداد رسالة ماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، ونظراً لما نعده فيكم من خبرة ودراية وسمعة طيبة، تعرض الباحثة على حضرتكم قائمة بفقرات استبانتيين تتضمنان:

أ. اليقظة الذهنية.

ب. الثقة التنظيمية.

نرجو منكم التفضل بإبداء رأيكم بفقراتهما من حيث انتمائهما للمجال الذي وضعت فيه، ودرجة صلاحها لأغراض الدراسة، وهل هي بحاجة إلى تعديل؟ وما التعديل المقترح؟ وإبداء ملاحظاتكم حول دقة الترجمة، ودرجة ملاءمة الفقرات للمجتمع الأردني، علماً بأن أبدال الإجابة عن الفقرات هي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لأوافق، لا أوافق بشدة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

الباحثة: روية سعدالدين حمد

أ. استبانة اليقظة الذهنية بصورتها الأولية

التعديل المقترح	بحاجة إلى تعديل	صلاحية الفقرة		إنتماء الفقرة		الرقم	المجال
		غير صالحة	صالحة	غير منتمية	منتمية		
						1	اليقظة الذهنية لمدير المدرسة Mindfulness of Principal
						2	
						3	
						4	
						5	
						6	

				jumps to conclusions. غالباً ما يقفز مدير المدرسة إلى الاستنتاجات.		
				Teachers don't trust the principal enough to admit their mistakes. المعلمون لا يتقنون في مدير المدرسة بشكل كافٍ ليعترفوا بأخطائهم.	7	
				Mistakes are seen as important sources of information. ينظر للأخطاء كمصادر هامة للمعلومات.	8	
				In times of crisis it takes my principal too much time to effectively deal with the situation. في أوقات الأزمات يأخذ مدير المدرسة الكثير من الوقت للتعامل بفاعلية مع الوضع.	9	
				My principal doesn't really know what is happening in most classrooms. مدير المدرسة لا يعرف حقاً ما يحدث في معظم الغرف الصفية.	10	
				When things go badly teachers bounce back quickly. عندما تسير الأمور بشكل سيء يتجاوز المعلمون ذلك بسرعة.	11	Mindfulness of the Faculty اليقظة الذهنية للمعلمين
				Teachers in my building learn from their mistakes and change so they don't	12	

				happen again. يتعلم المعلمون في مدرستي من أخطائهم و يتغيرون حتى لا يتكرر الخطأ مرة أخرى.	
				In this school teachers welcome feedback about ways to improve. يرحب المعلمون بأي ملاحظات حول سبل التطور.	13
				Teachers negotiate differences among each other without destroying the diversity of opinions. المعلمون يتجاوزون الخلافات بين بعضهم البعض دون أن يمنع ذلك تنوع الآراء.	14
				Too many teachers in my building give up when things go bad. عدد كبير من المعلمين في مدرستي يستسلمون عندما تسوء الأمور.	15
				Teachers in this school value expertise more than authority. المعلمون في المدرسة يقدرون الخبرة أكثر من السلطة.	16
				Most teachers in this building are reluctant to change. معظم المعلمين في المدرسة يقاومون التغيير.	17
				Teachers in this school often jump to conclusions. المعلمون في هذه المدرسة غالباً	18

				ما يقفزون إلى الاستنتاجات.	
				<p>People in this school respect power more than knowledge.</p> <p>الأفراد في هذه المدرسة يحترمون السلطة أكثر من المعرفة.</p>	19
				<p>In my building teachers hide mistakes.</p> <p>المعلمون في هذه المدرسة يخفون الأخطاء.</p>	20

ب. استبانة الثقة التنظيمية بصورتها الأولية

المجال	الرقم	الفقرات	إنتماء الفقرة		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
			منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
ثقة المعلمين بمدير المدرسة	1	يعد مدير المدرسة كفيء في عمله						
	2	يثق معلمو المدرسة باستقامة المدير						
	3	يتمتع مدير المدرسة بمعرفة وثقافة عالية						
	4	يتمتع مدير المدرسة بقوة تأثير في الآخرين						
	5	يوفر مدير المدرسة للمعلمين المعلومات التي يحتاجونها في عملهم						
	6	يثق مدير المدرسة بقدرات وكفاءات المعلمين في مدرسته						
	7	يطبق مدير المدرسة النظام على الجميع دون تمييز						
	8	يفوض مدير المدرسة بعض الصلاحيات للمعلمين						
	9	يفي مدير المدرسة بوعوده للمعلمين						
	10	يعامل مدير المدرسة المعلمين باحترام						
	11	يُقيّم المدير أداء المعلمين وفق معايير موضوعية وواضحة للجميع						
	12	يستمع المدير لآراء المعلمين قبل اتخاذ القرار						
	13	يخفي المدير حقيقة ما يجري داخل المدرسة عن المعلمين						
	14	يشك المعلمون بتصرفات المدير						
ثقة المعلمين ببعضهم	15	يتستر المدير على المشكلات التي تواجهه في المدرسة						
	16	يؤدي المعلمون في هذه المدرسة عملهم بشكل جيد						
	17	يثق معلمو هذه المدرسة ببعضهم						
	18	يستشير المعلمون زملاءهم						

				في العمل		
				عندما يخبرك أحد المعلمين في هذه المدرسة شيئاً ما يمكنك تصديقه	19	
				يعد معلمو هذه المدرسة منفتحين على بعضهم البعض	20	
				يتعاون المعلمون مع بعضهم في أداء العمل	21	
				يحترم معلمو هذه المدرسة بعضهم	22	
				يشك معلمو هذه المدرسة ببعضهم	23	
				يتكلم بعض المعلمين على غيرهم في إنجاز أعمالهم	24	
				يراقب المعلمون في هذه المدرسة زملاءهم	25	
				توجد تكتلات بين المعلمين في هذه المدرسة	26	
				يجامل المعلمون في هذه المدرسة زملاءهم في المناسبات	27	
				يفرح المعلمون في هذه المدرسة لنجاح زملائهم	28	
				يتنافس المعلمون في هذه المدرسة بشكل أخلاقي	29	
				يهتم طلبة هذه المدرسة ببعضهم	30	ثقة المعلمين بالطلبة وأولياء الأمور
				يعتقد معلمو هذه المدرسة أن الطلبة متعلمون أكفيا	31	
				يثق معلمو هذه المدرسة بطلبتهم	32	
				يحترم طلبة هذه المدرسة معلمهم	33	
				يُسمح للطلبة بحرية التعبير عن الرأي	34	
				يعتمد المعلمون على الطلبة في إنجاز أعمالهم	35	
				يُعد طلبة هذه المدرسة كتومين	36	
				يثق معلمو هذه المدرسة بأولياء الأمور	37	
				يمكن الاعتماد على ما يقدمه أولياء الأمور من دعم	38	
				يحترم أولياء الأمور المدير	39	

				والمعلمين في هذه المدرسة		
				يستجيب أولياء الأمور لملاحظات المعلمين حول أبنائهم الطلبة	40	
				يصدّق معلمو هذه المدرسة ما يقوله أولياء الأمور لهم	41	
				يعتقد معلمو هذه المدرسة أن أولياء الأمور لا يتعاونون معهم	42	
				يهتم أولياء الأمور بتحصيل أبنائهم	43	

الملحق (2)
قائمة أسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الاسم	الرقم
جامعة الشرق الأوسط	إدارة تربية	الأستاذ الدكتور عباس الشريفي	1
جامعة الشرق الأوسط	إدارة تربية	الأستاذ الدكتور عبدالجبار البياتي	2
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور غازي خليفة	3
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	4
جامعة الزيتونة	مناهج وطرق تدريس	الدكتور جمال الخالدي	5
جامعة البلقاء التطبيقية	إدارة تربية	الدكتور محمد قداح	6
جامعة الحسين بن طلال	مناهج وطرق تدريس	الدكتور مصطفى جويقل	7
جامعة الزيتونة	إدارة تربية	الدكتورة منال حسن	8

الملحق (3) أداتا الدراسة في صورتيهما النهائيتين

أخي المعلم، أختي المعلمة، تحية طيبة وبعد....

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" كمتطلب أساسي للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ونظراً لكونكم معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية، وعلى اتصال وتفاعل مباشرين مع مديري مدارسكم، يرجى التفضل بملء الاستباننتين المرفقتين، وهما:

1- استبانة اليقظة الذهنية.

2- استبانة الثقة التنظيمية.

يرجى الإجابة عن القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية للمعلم، ثم تعبئة القسم الثاني المتعلق باستبانتي اليقظة الذهنية والثقة التنظيمية، وذلك بإبداء رأيك بمنتهى الشفافية والواقعية. يوضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة، شاكرة لكم تعاونكم، علماً بأن الإجابات التي سوف تقدمونها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

الباحثة: روية سعدالدين حمد

أولاً: معلومات عامة: ضع إشارة (√) في المربع المناسب:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-المؤهل العلمي: بكالوريوس

دبلوم عالي

دراسات عليا

3-الخبرة: أقل من خمس سنوات

من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات

عشر سنوات فأكثر

1- استبانة اليقظة الذهنية بصورتها النهائية

المجال الأول: اليقظة الذهنية لمدير المدرسة						
الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يرحّب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين.					
2	عندما تحدث أزمة يتعامل معها المدير ليتمكّن المعلمون من متابعة التدريس.					
3	يحاوّر مدير المدرسة أعضاء هيئة التدريس للتقريب بين وجهات النظر المختلفة دون قمعها.					
4	مدير المدرسة لا يقدر آراء المعلمين.					
5	يُعدُّ مدير المدرسة خبيراً في التعليم.					
6	يقفز مدير المدرسة غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعّن في الأمور.					
7	المعلمون لا يتقون في مدير المدرسة بشكل كافٍ يجعلهم يعترفون بأخطائهم.					
8	ينظر المدير للأخطاء كمصادر مهمة للمعلومات.					
9	يأخذ مدير المدرسة كثيراً من الوقت في الأزمات للتعامل مع الموقف بفاعلية.					
10	مدير المدرسة لا يعرف حقاً ما يحدث في الغرفة الصفية.					
المجال الثاني: اليقظة الذهنية للمعلمين						
الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
11	يتجاوز المعلمون بسرعة الأمور السيئة عند حدوثها.					
12	يتعلّم المعلمون من أخطائهم حتى لا يتكرر الخطأ مرة أخرى.					
13	يرحّب المعلمون بالتغذية الراجعة حول سبل التحسين.					
14	يتجاوز المعلمون الخلافات فيما بينهم آخذين في الاعتبار تنوّع الآراء.					
15	يستسلم عدد كبير من المعلمين في مدرستي عندما تسوء الأمور.					

					16	يُثَمَّن المعلمون في المدرسة الخبرة أكثر من السلطة.
					17	يقاوم معظم المعلمين في المدرسة التغيير.
					18	يقفز المعلمون غالباً إلى الاستنتاجات قبل التمعُّن في الأمور.
					19	يحترم الأفراد في المدرسة القوَّة أكثر من المعرفة.
					20	يخفي المعلمون في المدرسة الأخطاء.

2- استبانة الثقة التنظيمية بصورتها النهائية

المجال الأول: ثقة المعلمين بالمدير						
الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يُعدُّ مدير المدرسة كُفاء في عمله.					
2	يثقُ معلمو المدرسة باستقامة المدير.					
3	يتمتَّع مدير المدرسة بثقافة عالية.					
4	يتمتَّع مدير المدرسة بقوة تأثير في الآخرين.					
5	يوقِّر مدير المدرسة للمعلمين المعلومات التي يحتاجونها في عملهم.					
6	يثقُ مدير المدرسة بمقدرات المعلمين في مدرسته.					
7	يطبِّق مدير المدرسة النظام على الجميع دون تمييز.					
8	يفوِّض مدير المدرسة بعض الصلاحيات للمعلمين.					
9	يفي مدير المدرسة بوعوده للمعلمين.					
10	يعامل مدير المدرسة المعلمين باحترام.					
11	يقِّم المدير أداء المعلمين وفق معايير موضوعية واضحة للجميع					
12	يستمع المدير لآراء المعلمين لمناقشتهم قبل اتخاذ القرار.					
13	يخفي المدير حقيقة ما يجري داخل المدرسة عن المعلمين.					
14	يشكُّ المعلمون بتصرفات المدير.					
15	يتسبَّر المدير على المشكلات التي تواجهه في المدرسة.					
المجال الثاني: ثقة المعلمين ببعضهم بعضاً						
الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
16	يؤدي المعلمون في هذه المدرسة عملهم بشكل جيد.					
17	يثق معلمو هذه المدرسة ببعضهم بعضاً.					
18	يستشير المعلمون زملاءهم في العمل.					
19	عندما يخبرك أحد المعلمين في هذه المدرسة شيئاً ما يمكنك تصديقه.					
20	يعد معلمو هذه المدرسة منفتحين مع بعضهم بعضاً.					
21	يتعاون المعلمون مع بعضهم في أداء العمل.					

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء ناعور

الرقم : ن/ ١١٣٧/ ١٧
التاريخ ١٤٣٧/٦/١٣
الموافق: ٢٠١٦/٣/٠٩

مديري ومديرات المدارس

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

اشارة الى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠٤٧/١٠/٣ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢١ .
ارجو العلم بان الطالبة روية سعد الدين احمد تقوم باجراء دراسة عنونهاها " درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم "، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك الى تطبيق استباته على عينه من المعلمين في مدارسكم .
ارجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم
مدير الشؤون التعليمية والفنية
الاء وجيه الشافعي

نسخة مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة مكتب الإشراف
نسخة الديوان

هاتف ٠٦٤٢٥٠٦٠٧ - ٠٦٤٢٥٠٦٠٨ - فاكس ٠٦٤٢٥٠٦٠٣ - ص ب رقم (٢٠) الرمز البريدي (٧١٢٢٧) حسان شارع منبعا الغربي البريد الإلكتروني naur2013@elearning.jo

الملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة بمحافظة العاصمة موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة/محافظة العاصمة

رقم: ١٤٣١/١٣
التاريخ: ١٤٣١/١٣
الموافق: ١٤٣١/١٣

مديري المدارس (الثانوية الحكومية) ومديراتها

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ١٤٠٤٧/١٠/٣ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢١ م

أرجو العلم بأن الطالبة /روحية سعد الدين أحمد حمد تقوم بإجراء دراسة عنونها " درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من المعلمين في مدارسكم .

أرجو تسهيل مهمتها ، وتقديم المساعدة الممكنة لها ، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة ، وشرطاً أن لا يؤثر ذلك على مصلحة الطلبة وسير الدراسة .

واقبلوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والفنية
الدكتور: منصور
بسم الله تعالى

نسخة / مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة / رئيس قسم الإشراف التربوي
نسخة / عضو قسم الإشراف
نسخة / الديوان
المرفات :
الاستبانة ، عدد الصفحات (٥)

د.ع ٣/٢١

هاتف : ٤٦٤٦٣٠٤ ، فاكس : ٤٦٣٧٨٤٤ ، ص.ب ٩٦٢٥٢ المدينة الرياضية، الموقع الالكتروني
<http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN7/index.htm>

الملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير موجّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها


 المملكة الأردنية الهاشمية
 وزارة التربية والتعليم
 مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير

الرقم :- ح / ٧ / ١٣ / ١٩٧
 التاريخ :- ١٤ / ١٢ / ٢٠١٧
 الموافق :- ٢١ آذار ٢٠١٦

مديري ومديرات المدارس الحكومية

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 14047/114/3 تاريخ 2016/3/21 .
 أرجو العلم بأن الطالبة / روية سعد الدين احمد حمد تقوم بإجراء دراسة عنونها " درجة البقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان و علاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم " ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانته على عينة من المعلمين .
 أرجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها ، على ان يتم تطبيق الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

واقبلوا فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

 مدير الشؤون التعليمية
 مدير الشؤون الإدارية

نسخة ١ مدير الشؤون التعليمية والفنية
 نسخة ١ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
 نسخة ١ مكتب الإشراف
 نسخة ١ الديوان
 المرفقات :
 الاستبانة (5) صفحات