

الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء

لدى المرشدين التربويين

الباحث: أكرم مكّي نزال

مديرية تربية البصرة

أ.م.د. عبد الكريم غالي محسن العيداني

جامعة البصرة-كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي لتعرف على:

١- الانتباه التنفيذي لدى المرشدين التربويين ٢- الفروق ذات دلالة إحصائية في الانتباه التنفيذي لدى المرشدين على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث). ٣- تميز الأداء لدى المرشدين التربويين ٤- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تميز الأداء لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث). ٥- العلاقة بين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء لدى المرشدين التربويين .

وتوصل الباحثان إلى النتائج الآتية

- ١ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح أفراد العينة في الانتباه التنفيذي .
 - ٢ - لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية في الانتباه التنفيذي بين الذكور والإناث.
 - ٣ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تميز الأداء ولصالح أفراد العينة في تميز الأداء .
 - ٤ - لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية في تميز الأداء بين الذكور والإناث.
 - ٥ - أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المتغيرين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء عند أفراد العينة .
- الكلمات المفتاحية: الانتباه التنفيذي ، تميز الأداء)

Executive Attention and its Relationship to the Excellence of Performance of Educational Counsellors

By: Akrem Makki Nazal

Supervised by: Assist. Professor Dr. Abdul-Kareem Ghali

Muhsen Al-Eidani

Summary:

- 1- There are statistically significant differences in the executive attention between males and females.
- 2- There is no statistically significant difference in the executive attention between males and females.
- 3- There are statistically significant differences in the excellence of performance and for the benefit of the sample members in the excellence of performance.
- 4- There is no statistically significant difference in the excellence of performance between males and females.
- 5- The results showed that a positive statistical significant relationship between the two variables: the executive attention and the excellence of performance.

key words: Executive Attention, Excellence of Performance

مشكلة البحث

تتطلب عملية الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في المدارس عامه وجود مرشد تربوي يمتلك تميز في أداء عمله بالشكل الذي يتناسب مع المشكلات المختلفة نتيجة لتعدد الحياة وتشعب مجالاتها بسبب ما يشهده العالم من تغيرات سريعة في جوانب الحياة الفكرية والتربوية والاجتماعية والنفسية والاقتصادية والتي صاحبت التطور العلمي والتكنولوجي التي تواجه إدارة المدرسة وأعضاء الهيئة التعليمية والطلبة على حد سواء ، وفي هذا السياق فان عملية الإرشاد تقع في صلب هذا التغيير وفي صلب تلك المواجهه ، فعليه يجب أن تعد أنسانا يستطيع أن يتوافق مع متطلبات الحاضر والمستقبل بإيجابياته وسلبياته ، لقد ازدادت الحاجة إلى الإرشاد النفسي والتوجيه. فالحياة أصبحت أكثر تعقيدا مما كانت عليه سابقا .

وهذا يتطلب انتباها إراديا مركزيا وفعالا من اجل الوصول إلى أفضل قدر ممكن من الخدمات الإرشادية للمساهمة في تحقيق أهداف العملية التربوية بصورة مثالية في كافة المراحل والمستويات التعليمية ، ومن المميزات توافرها لدى المرشد التربوي هو الانتباه التنفيذي بوصفه عملية معرفية لها جانبان : جانب التركيز وجانب الانتقاء (intensive and selective) وتفسير ذلك أن مصطلح الانتباه يعبر عن العمليات التي تحدد درجة اليقظة التي يتمتع بها الكائن الحي (أي درجة الفاعلية التي يمكن بها لمجال الإثارة (stimulus field) أن يتحكم في السلوك ككل) . ومن ناحية أخرى فقد استعمل المصطلح نفسه ليدل على العمليات التي تحدد طبيعة العناصر الفعالة في مجال الإثارة ويمكن أن يحدث تأثيرا فعالا في السلوك . (قزاقزه ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٦)

هذا ويؤثر الانتباه التنفيذي على قدرة الفرد في تنظيم سلوكه بمواقف الصراع المختلفة ويؤثر في سيطرة انفعالاته ، ومرونته في التعامل مع المواقف الضاغطة وفي عمليات المراقبة والتخطيط والتفكير وأسلوب حل المشكلات ، وذلك عن طريق اختيار استجابة فاعلة بين عدة استجابات متوفرة. (borkowski & burke , 1996 : p23)

اذ ان تميز الأداء ليس فقط عدد الوحدات التي ينتجها العمل أو عدد الأفراد الذي يقوم بتقديم الخدمات ولكن أيضا الجودة التي يؤديها عملة (مدى التزامه بالمواصفات التي يجب ان يقبلها المرشد ومدى رضا الأفراد والعملية التربوية والإرشادية) . أن التميز رهينة توفر مهارات وقدرات من مستوى مرتفع من المرشد ، لديه القدرة على الابتكار بالشكل الذي يسمح له بتحقيق التفوق والتميز في الأداء . (عبد الله ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٣٢)

أهمية البحث

اذ تكمن أهمية الدراسة الحالية الانتباه التنفيذي وتميز الأداء ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما لدى المرشدين التربويين ونظرا لعدم وجود دراسات محلية أو عربية تناولت هذا الموضوع فان هذه الدراسة حسب علم الباحث أول دراسة محلية وعربية تجرى حول الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء لدى المرشدين التربويين وهي تحاول الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الدراسية . اذ تسعى إلى المساهمة في إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والتربوية . فالإرشاد بمعناه

الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء لدى المرشدين التربويين

العام عملية إنسانية تفاعلية مخططة تنشأ عن علاقة بين فردين أحدهما متخصص وهو المرشد النفسي أو التربوي والآخر هو المسترشد وتتضمن العلاقة الإرشادية خدمة من نوع معين يهدف من خلالها المرشد بحكم خبراته إلى مساعدة المسترشد على أن يصبح أكثر فاعلية من خلال تشجيع نموه واكتسابه للأساليب السلوكية التي تمكنه من استعمال قدراته وإمكانياته للوصول إلى هذه الفعالية .

(الحراشة ، ٢٠١٥ ، ص ٤٨)

ويتكون الانتباه التنفيذي من القدرات التي تمكن الفرد من الانخراط في سلوك مستقل وهاذف يخدم ذاته بنجاح ، والمتمثلة بالسيطرة ، التحكم ، المراقبة ، القدرة على التخطيط ، والتنظيم الذاتي ، وما دامت هذه الوظيفة سليمة فيمكن للفرد أن يصمد حتى في حالة فقدانه عدداً من وظائفه المعرفية الأخرى ، ويمكن الاحتفاظ بالاستقلالية والإنتاجية البناءة ، وإذا ما أصيب الانتباه التنفيذي بالضعف ، عجز الفرد عن رعاية ذاته بصورة مقبولة أو عجز عن أداء أعمال مفيدة من تلقاء نفسه .

(حافظ و بحر ، ٢٠١٦ ، ص ١٢٨)

ويعمل الانتباه التنفيذي على إكساب الفرد أساليب جديدة لحل المشكلات، إذ يشير بوركوسكي وبورك (Borkowski&Burke,1996) إلى أن لهذه الوظيفة القدرة على تفسير استمرارية السلوكيات وتعميمها عبر الزمن، عن طريق خلق إستراتيجية لمواجهة المهمات التي نتعرض لها لأول مرة، وتطبيق هذه الإستراتيجية التي تم تعلمها واكتسابها على المواقف المماثلة (Borkowski & Burke,1996 : 23). ويرى (Camus j . f . 1996) الانتباه على أنه ((النشاط الذي يقوم به الفرد لزيادة كفايته بالنسبة لبعض المضامين النفسية مثل الإدراك والتفكير والتذكر كما أنه القدرة على تركيز الوعي على المثيرات الخارجية أو الداخلية)) . (سليم ، ٢٠٠٩ ، ص ١٥١)

أهداف البحث | يهدف هذا البحث تعرف إلى

- ١ - الانتباه التنفيذي لدى المرشدين التربويين ؟
- ٢ - الفروق في الانتباه التنفيذي لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس . (ذكور، إناث) .
- ٣ - تميز الأداء لدى المرشدين التربويين ؟
- ٤ - الفروق في تميز الأداء لدى المرشدين التربويين على وفق متغير الجنس . (ذكور، إناث) .
- ٥ - العلاقة بين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء لدى المرشدين التربويين ؟

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين في محافظة البصرة ومحافظة ميسان ومحافظة ذي قار للعام الدراسي ((٢٠١٨ / ٢٠١٩))

مصطلحات البحث:

الانتباه التنفيذي (Executive Attention)

تعريف بوزنر (posner عام ١٩٩٠) : عملية معرفية منظمة ومخططة لمستوى عال في مساعدة الفرد على إهمال المثيرات غير المترابطة ودفع الانتباه نحو مثيرات ذات مغزى. (posner , 1990)

تعريف نيلسون و نارنس (Nelson and Narnas عام ١٩٩٤) : عمليات تنطوي على السيطرة والمراقبة المعرفية التي تشرف وتراقب تنفيذ الفعل قبل تنفيذه . (1994,p.167, Nelson and Narnas)

تميز الأداء ((excellence Performance))

ماكليلاند ((McClelland)) لتمييز الأداء : وهو أن أصحاب تميز الأداء يستخدمون مجموعة معينة من المعارف والسلوكيات الأداء العمل بشكل متميز . (زايد ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٣٦)
برايتت (Privett, 1983) : أنه ذلك المستوى من الأداء الذي يتجاوز متوسط الأداء الاعتيادي فضلا عن كونه يمثل سلسلة من الإبداع والتفوق . (جواد ، ٢٠١٥ ، ص ٥٢)

المرشد التربوي:

عرفته وزارة التربية :-

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلاب التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية ، من خلال المعلومات التي تتصل بهذه المشكلة ، سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب نفسه ، ام بالبيئة المحيطة به، لغرض تبصيره بمشكلاته ، ومساعدته على ان يفكر بالحلول المناسبة لهذه المشكلة او المشكلات التي يعاني منها لأختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه .
(العليوي ، ٢٠١٢ ، ص ٢١)

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يحتوي هذا الفصل على جزئين ، الجزء الأول ، أطار نظري يستعرض في الباحث متغيرات البحث ، (الانتباه التنفيذي ، وتميز الأداء) . آذ الإطار النظري ضرورياً ومهماً لأي بحث علمي ، ولأنه يساعد الباحث على تبرير البحث وأهميته من جانب، وتشكل إطاراً جيداً في تحليل النتائج وتفسيرها من جانب آخر ، من خلال عرض أهم الآراء والنظريات النفسية لكل متغير منهما ، والجزء الثاني دراسات سابقة سيعرض في الباحث بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة وبيان مقاربتهم من هذا البحث وتوضيح إفادة البحث من تلك الدراسات وكما يأتي :

مفهوم الانتباه التنفيذي :

يعرف الانتباه التنفيذي بأنه القدرة على المحافظة بالسيطرة الانتباهية في حالة وجود تعقيد واشتراك او تصارع في المعلومات التي يتم تمثيلها في الذاكرة العاملة والمعلومات القديمة الموجودة في الذاكرة بعيدة المدى . (صالح ، ٢٠١٢ ، ص ٨٩)

الانتباه التنفيذي هو عملية معرفية تتم بالتركيز بشكل انتقائي على مثير واحد من البيئة بينما يتجاهل مثيرات أخرى ، كما يشار إلى تخصيص مواد المعالجة ، ولا يزال الانتباه التنفيذي يشكل مجالاً رئيساً من التحقيق في علم النفس المعرفي وعلم الأعصاب ، ومجالات التحقيق نشطة تنطوي على تحديد

مصدر الإشارات التي تولد (الاهتمام التنفيذي) وأثار هذه الإشارات على ضبط الخصائص الحسية العصبية، والعلاقة بين الاهتمام والعمليات المعرفية الأخرى مثل الذاكرة العاملة واليقظة، وهناك هيئة جديدة نسبياً من البحوث والتحقيق في ظاهرة الإصابات في الدماغ وتأثيرها على الانتباه التنفيذي.

(أندرسون ، ٢٠٠٤ ، ص ٥١٩ من جنان محمود توفيق ، ٢٠١٤)

ويمثل الانتباه التنفيذي الآلية الأساسية المسؤولة عن القدرة على إدارة تخصيص الموارد المعرفية للعمليات الجارية . ويشار إليه أحيانا على أنها وظيفة تنفيذية أو وظيفة تحكم تنفيذي . (Engle, Tuholski, Laughlin, & Conway et al., 1999) ولانتباه التنفيذي جانبان أساسيان أو وظيفتان تنفيذيتان

الأولى ١ وظيفة الاحتفاظ بالهدف : وتختص بحفظ أهداف المهام الجديدة متاحة في مواجهة الصراع .
الثانية ١ وظيفة حل التنافس : وتختص بحل الصراع بين الاستجابات الموجه للهدف أو بحل التدخل بين ذكريات الأحداث المتشابهة في سباقات استرجاع الذاكرة . (نجيب ، ٢٠١٨ ، ص ٢٢٦)

-نظريات الانتباه التنفيذي

أولاً ١ نظرية وليم جيمس

يعد العالم (وليم جيمس) من المهتمين بالانتباه بصورة عامة والانتباه التنفيذي بصورة خاصة ، ولقد وضع العالم الأفعال التي يحصل على الانتباه لها بشكل غير واع ، وكانت تنفذ بطريقة آلية وقد عد العالم وليم جيمس سلاسل التفكير بأنها قواعد توجه الانتباه إذ أكد أن الأفعال الآلية قد تجلب الأخطاء وبما أن الانتباه منظم مهم للسلوك لأنه يسيطر على الأفعال الآلية التي تقتضي مرونة أكثر وجهد اكبر وهذا ما يسمى بالانتباه الإرادي (attention voluntary)

أذ ربط العالم وليم جيمس الانتباه بالخبرة الذاتية ، ويسعى للتعامل مع الانتباه من جانبين هما :

١ - الانتباه إلى الأشياء الحسية

٢ - الانتباه إلى الحالة العقلية وسماها (سلاسل التفكير)

والتي عرفها على أنها قواعد توجه الانتباه ، وحسب مبادئ وليم جيمس أن الأفعال الآلية يمكن أن تجلب الأخطاء لذا فإن الانتباه مطلوب أو يحدث لمقارنة الأفعال الآلية .

-نظرية بوزنر وريشالد (1994) posner and reached

وفي هذه النظرية يتضمن الوعي على أكثر من نوع واحد . منه ما يتضمن الإحساس بالعالم الخارجي ومنة ما يتجسد بالشعور بالسيطرة على سلوك الفرد وحالاته العقلية (الاختيار أو الإرادة) ، ويقوم الانتباه التنفيذي بالسيطرة على معالم أو تفاصيل ما نحس به (المعلومات الحسية) ، وهذا ما يرتبط من قريب بالنوع الإرادي من الوعي ، تدعى ظاهرة جعل الشيء أو المثير ماثلاً أمام الوعي وتميز خصائصه بكشف الوعي conscious detection ويعرف الكشف على أنه التعرف الواضح على خصائص المثير الهدف مما يسمح لنا بتحديد هويته وتمييزه من بين الأشياء الأخرى ، أما الوعي فهو الصواب والخطأ في السيطرة الإرادية أو أنه شكل من أشكال السيطرة على الأفكار ، ويؤدي كشف

الوعي مهمة خاصة في انتقاء الاستجابات المقصودة من بين وجود بدائل أو في حالة وجود معلومات مشتركة . وتتم دراسة كشف الوعي بتقديم مثير مقصود مع مثيرات أخرى تشترك مع المثير الهدف وتجذب الانتباه وأظهرت الدراسات التي قامت بتصوير الدماغ أثناء أداء الاختبارات العقلية أن منطقة الانتباه التنفيذي تنشط كثيراً أثناء عملية تحديد الهدف وخصوصاً مع وجود صراع أو غموض .

(صالح ، ٢٠١٢ ، ص ٩٩)

نيلسون ونارنس (Nelson and Narnas theory (1994

ويرى العالمان (نيلسون ونارنس Nelson and Narnas theory) أن العمليات المعرفية في تعامل مستويين من المعلومات . معلومات في المستوى الأول وهي وحدات أساسية للتفكير مصدرها المثيرات الخارجية وتسمى مستوى الشيء Object level أما المعلومات في المستوى العميق فهي نموذج المعرفي للمستوى سطح الشيء وتدعى ما وراء المستوى Meta level ، ويكون هذا النموذج المعرفي منظم حسب قواعد خاصة تعرف بما وراء المعرفة met cognitive كما في الشكل رقم (٢) ويشمل تنظيم ما وراء المعرفة على عمليات تكون من نوعين أساسيين هما

١ - عمليات المراقبة المعرفية cognitive monitoring center ويكون هذا المركز مسؤول على عمليتين هما كشف الخطأ ومراقبة مخزن الذاكرة العاملة . (صالح ، ٢٠١٢ ص ٩٨) وتتألف المراقبة المعرفية من عدة مهارات ذات صلة ، على سبيل المثال أنك تدرك ما تعرفه وما لا تعرفه ، فانك تتعلم بأن تكون على دراية بذهنك ودرجة فهمك .

٢ - عمليات السيطرة المعرفية cognitive centol : ويتمثل بعمليات محددة وهي حل الصراع وتصحيح الخطأ وتصنيف المعلومات . واشتق مفهوم السيطرة المعرفية من البحث في طبيعة البنى المعرفية ودور مواضع التعلم لدفع المتعلمين إلى ممارسة أنواع مختلفة من الأنشطة المعرفية والتي يمكن تصنيفها في ضوء الإجراءات المعرفية المتضمنة من الرتبة الأولى والمتمثلة بالإجراءات الروتينية والمألوفة . والإجراءات المعرفية من الرتبة الثانية والمستعملة في المواقف الجديدة ومن ثم يتضح أن دور البنى المعرفية يتمثل في أنها تفرق بين الرتب المختلفة . (عبد الحافظ و بحر ، ٢٠١٦ ، ص ١٤٣)

دراسات سابقة

١ - دراسة كريغوري جارلس (Gregory Charles , 2005)

العلاقات بين الذكاء السائل، والذاكرة العاملة، والانتباه التنفيذي، والتحصيل الأكاديمي: فهم الآلية العصبية المشتركة

تهدف هذه الدراسة إلى تأسيس ما إذا كانت آليات الانتباه التنفيذي هي إشارة إلى الذكاء السائل وسعة الذاكرة العاملة والتي ترتبط بالنجاح الأكاديمي. تتكون العينة من (١٢٠) مشارك من طلبة الكلية / جامعة واشنطن ، بواقع (٦٠) طالب من غير متطوعين ، و (٦٠) طالب من متطوعين وأظهرت النتائج كالآتي:

١ - أظهرت النتائج بأن متغير الذكاء السائل يكون متعلق بشكل قوي بالذاكرة العاملة (معامل المسار $Z =$) ولكنه لا يكون قوياً بالمتغيرات الكامنة في الذاكرة ذات قصيرة المدى .
٢ - وان هذه النتائج تحمل تشابه في العلاقة بين الذاكرة العاملة والذكاء السائل من حيث ان الذكاء السائل يتعلق بالأداء في مهام الذاكرة العاملة خصوصاً عندما تتطلب مطالب الذاكرة العاملة فقط وادامة في حالة وجود التداخل . (Gregory Charles , 2005 : 60 \ 66) .
دراسة (جنان محمود توفيق نصرت ، ٢٠١٤) الفهم القرائي وعلاقته بالانتباه التنفيذي والسرعة الإدراكية لدى ثنائيي وأحادي .

تهدف الدراسة لتحقيق أهداف البحث الحالي تم إعداد أدوات البحث لقياس متغيرات البحث وهي اختبار الفهم القرائي ، ومقياس الانتباه التنفيذي والسرعة الإدراكية ، وتم التثبت من الصدق ، الثبات ، معامل الصعوبة ، وقوة التمييز ، وطبق في فترة زمنية تقرب الشهرين أذ تم التطبيق على عينة من تلاميذ الصف الخامس الابتدائي ثنائيي وأحادي اللغة من المدارس العربية في شمال محافظة ديالى شملت (قضاء خانقين، ناحية جلولا، ناحية الجبارة) تكونت عينة البحث من (٥٠٠) تلميذ وتلميذة ، موزعين على (٢٥٠) تلميذاً وتلميذة يمثلون ثنائيي اللغة ممن يتكلمون اللغة العربية واللغة الكردية ، و(٢٥٠) تلميذاً وتلميذة يمثلون أحاديي اللغة ممن يتكلمون اللغة العربية فقط .

وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستعمال تحليل التباين كانت النتائج كالآتي :-
ان التلاميذ من ثنائيي وأحاديي اللغة يتصفون بامتلاكهم فهما قرائيا . أن التلاميذ من ثنائيي وأحاديي اللغة لديهم انتباه تنفيذي . ان التلاميذ من ثنائيي وأحاديي اللغة لديهم سرعة إدراكية .

مفهوم تميز الأداء excellence Performance

أن تميز الأداء لم يتوقف منذ القدم وأنة مستمر حتى الآن في تحديد ما هيه هذا المفهوم وتردد كثيرا في كتب فلاسفة اليونان ، ويحمل معان مختلفة وقد اختلفت آراء المفكرين والعلماء المتمرسين باللغتين العربية والانجليزية حول هذا المفهوم ، بعضهم اقترح التفوق ، وبعضهم اقترح اليبيريز ، والامتياز ، والنجاح والآخرين اقترحوا سمو . (محمود ، ٢٠١٦ ، ص ١٦)

الفرد المتميز هو الذي يبرهن على قدراته على الأداء الرفيع في المجالات العقلية والإبداعية والفنية والقيادية والأكاديمية الخاصة ويحتاج إلى خدمات وأنشطة لا تقدمها المدرسة عادة وذلك من اجل التطوير الكامل لمثل هذه الاستعدادات أو الفعاليات . (الخفاف ، ٢٠١٣ ، ص ٢٢٤)

ومن وجهة نظر (Spence , 1994 : 112) فان الأداء المتميز هو أحد أوجه الإبداع .
أكده (القريوتي ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٠٣) عندما نظر اليه من مدخل التركيز على النتاج الإبداعي بوصفه المدخل الثاني من مداخل دراسة الأبداع ويتمثل بمقدار الإنتاجية والبراعة في الأداء .

اذ ان دائرة التميز تتسع مع زيادة الجهود ، والتطوير في الأعمال لدى الفرد ، مع توفر مقومات تحقيق التميز ، ولان العالم اليوم أصبح قرية صغيرة بالوسائل والتقنيات ، والتكنولوجيا الحديثة وغيرها . فالبحت عن التميز على المستوى العالمي أصبح ملجأ للكثير من المؤسسات . ويمكن تقسيم

مستويات تميز الأداء كما يأتي

(التميز على مستوى الفرد ، التميز على مستوى المنطقة التعليمية ، التميز على مستوى الوطن ، التميز الإقليمي ، التميز العالمي) (شقورة ، ٢٠١٦ ، ص ٩٨)
نظريات تميز الأداء

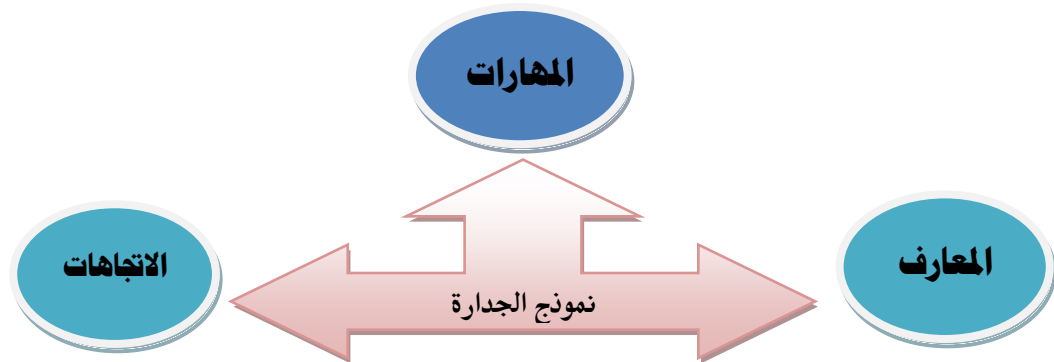
نماذج الجدارة مكيلاند ١٩٧٣

مكيلاند ((Mc . Cleland)) صاحب نظرية الدافعية للإنجاز 1961 .

فقد قدم مكيلاند في السبعينات فكرة قياس الجدارة عندما قدم نموذجاً للتنبؤ بالأداء بشكل موضوعي ولتفادي قياس الذكاء والاستعداد . ويرى مكيلاند أن العاملين من أصحاب الأداء المتميز يستخدمون مجموعة معينة من المعارف والسلوكيات لأداء العمل بشكل متميز . (زايد ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٣٦)
وان الجدارة هي خاصية يتم تحديدها بالنسبة لفرد ، أو شخص قد يكون فعالاً أو ذا أداء راقٍ ، ومتميز في وظيفة ما ، لذلك فإن الجدارات هنا يمكن أن تكون سمات أو حوافز ، أو جوانب ذاتية ، أو دور اجتماعي ، أو هيكل من المعرفة ، أو المهارات التي يستخدمها الفرد . (الطائي ، علي ، فاضل ، ٢٠١٨ ، ص ٩٠)

ومن مجالات الجدارة الأساسية

- ١ - الجانب المعرفي : فهم الأساسيات والمبادئ اللازمة للإنجاز الوظيفي .
- ٢ - الجانب المهاري : تطبيق المبادئ والأساسيات للوظيفة
- ٣ - الاتجاهات : جودة تطبيق المهارات (الممارسة الجيدة) . كما في شكل رقم (١)



المكونات الأساسية لنموذج الجدارة شكل رقم (١)

نظرية هيرزبيرغ

يرى هيرزبيرغ أن لدى الناس مجموعتين من الحاجات الرئيسية هما .

- ١ - الحاجة الأولى تركز على البقاء .
- ٢ - الحاجة الثانية تركز على النمو الشخصي . (نقاسي ، ٢٠١٢ ، ص ٦٢)
والأساس في هذه النظرية أن ثمة عوامل تشبع الحاجات الفردية للنمو النفسي ، وخاصة مقدار المسؤولية المتاحة للفرد ، والتحدي الذي توفره مهام العمل والإنجاز الذي يمكن أن يحققه الفرد في مجال عمله . (رشيد ، ٢٠٠٩ ، ص ١٧٠)

وقد أشار العالم هيرزبيرغ إلى أن المال يحقق حالة من الهدوء المؤقت لدى الفرد وسرعان ما يزول تأثيره. ولذلك يقترح العالم هيرزبيرغ أن تقدم المنظمة قدر ملائم من الحوافز المالية فضلاً عن مجموعة من الحوافز غير المالية مثل زيادة فرص أحساس الفرد بالإنجاز وتحقيق النجاح النفسي في الوظيفة (أبو النصر ، ٢٠١٢ ، ص ١٩١)

نظرية التعلم الاجتماعي ((ألبرت باندورا))

يرى العالم (باندورا) أن توقعات الفرد المتعلقة بالنتائج التي يمكن أن يحققها . وكذلك توقعاته حول مستوى كفاءة الشخصية تؤثر في أدائه .

ويقول باندورا أن الأشخاص الذين يعتقدون بأن لديهم كفاية شخصية مرتفعة بخصوص أداء مهمة معينة سيركزون انتباههم على التحديات ، ويبدلون جهداً أكبر لتخصيصها ، مما يزيد من فرص نجاحهم في أداء المهام الموكلة أليهم . وعلى العكس من ذلك ، فإن الأشخاص الذين لديهم معتقدات سلبية حول كفايتهم الشخصية فأنهم سيركزون على العقاب والمعوقات ، مما يقلل من فرص نجاحهم في أداء المهام الموكلة أليهم . (جون وارنر واندي دي سايمون ، ٢٠١٢ ، ص ٧٦)

ويرى (باندورا) أن انجاز الأداء الفعلي هو أكثر المصادر أهمية للمعلومات الخاصة بالكفاءة الذاتية . (لورانس أ . برفين ، ٢٠١٠)

نظرية الحاجات الإنسانية ((ماسلو))

الحاجات هي الأسباب وراء كل سلوك وكل إنسان له عدد من الحاجات تتنافس بعضها على أن الحاجة الأقوى أو الدافع الأقوى هو الذي سيحدد السلوك ، فالحاجة الأقوى في وقت معين تؤدي إلى سلوك معين والحاجات المشبعة تنخفض في حدتها وغالباً ما لا تدفع الشخص لتحقيق الأهداف المتوقعة. (البارودي ، ٢٠١٤ ، ص ٤٤)

أن الإنسان ليس سلبياً بطبيعته ، ولا يكره عملة ، بل يحبه لأنه مصدر رضاه النفسي . ويرى العالم بأن لدى الفرد القدرة على تحمل المسؤولية مثلما أن لديه الحماس والدافعية للعمل والأداء المتميز ، ولدية الرغبة في الاستقلالية بالعمل وكرهه للرقابة المباشرة من جانب رؤسائه .

(القاضي ، ٢٠١٥ ، ص ٥٣)

دراسات سابقة

الرويشدي - 2009

عنوان الدراسة (اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الأداء المتميز : دراسة استطلاعية لآراء عينة من عمداء ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد) .

ركزت الدراسة على اختبار المعايير المشتركة لجوائز الجودة ومدى مساهمتها في تحقيق التميز في الأداء المنظمي، وهذه المعايير هي (القيادة ، التخطيط الاستراتيجي ، الموارد البشرية ، إدارة العمليات) ، خرجت الدراسة بجملة من الاستنتاجات أبرزها تركيز الإدارة على وضع رؤية واضحة فضلاً عن المشاركة في تحقيق الأهداف ومراجعة الإدارة العليا ومستويات الأداء وتشجيع منتسبيها

على العمل الفرقي ، كذلك الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتهم وتطويرهم لضمان تميزهم في العمل .
الزطمة - ٢٠١١

عنوان الدراسة إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة .

أهداف الدراسة بيان دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة وأهم النتائج

- ١ - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير الجنس
- ٢ - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مكان العمل
- ٣ - وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدور إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء تعزى لمتغير مدة الخدمة .

إجراءات البحث

يتضمن هذا الجانب من الفصل الإجراءات المتبعة لغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية ، من حيث المجتمع وعيناته ، والخطوات التي اتبعها الباحث في بناء مقياس الانتباه التنفيذي وتميز الأداء، ابتداء من تحديد السمة أو الخاصية المراد قياسها ومجالاتها، ووضع الفقرات المناسبة لكل مجال، وإيجاد الصدق بأنواعه، والثبات، وانتهاءً بالتطبيق للمقياسين، لغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية، والذي تتاوله بالطريقة الوصفية الارتباطية فضلاً عن الوسائل الإحصائية المستخدمة، لغرض تحقيق هذه الأهداف.

أولاً. منهجية البحث: -

يتحدد منهج البحث الحالي على وفق مشكلته وأهدافه التي يسعى إلى تحقيقها ، و أن هدف البحث الحالي التعرف على الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز لدى المرشدين التربويين ، لذا فإن المنهج المناسب لإجراءات هذا البحث هو المنهج الوصفي الارتباطي ، الذي يعرف أنه كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة ما بين عناصرها أو ما بينها وما بين ظواهر تعليمية و اجتماعية أخرى (فان دالين ، ١٩٩٣ : ٢٩٣) .

ثانياً. مجتمع البحث: (Population of the Search):-

وهو عبارة عن جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يمثلون موضوع مشكلة البحث، أو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها نتائج الدراسة. (الأسدي وفارس ، ٢٠١٥ ، ص ١١٤) .

وفي ضوء ذلك فإنَّ مجتمع البحث الحالي يتألف من شريحة المرشدين التربويين في المدارس الابتدائية

والثانوية في محافظات (البصرة ، وذي قار ، وميسان) موزعين على المديريات العامة للتربية في كل محافظة، حيث تم الحصول على هذه المعلومات بأعداد المرشدين التربويين في كل محافظة، من خلال شعبة التخطيط والإحصاء التربوي في مديريات التربية في كل محافظة . إذ بلغ المجتمع الأصلي (١١٤٣) مرشداً ومرشده ، ففي محافظة البصرة (٤٥١) مرشداً تربوياً، بصورة عامة موزعين على مدارس المحافظة وكذلك بالنسبة لمحافظة ذي قار إذ بلغت (٥٧١) مرشداً تربوياً موزعين على مدارس المحافظة، وبلغ المجتمع الأصلي في محافظة ميسان (٩٤) مرشداً تربوياً موزعين على مدارس المحافظة، والجدول (١) يوضح ذلك.

الجدول (١) مجتمع البحث حسب النوع الجنس والموقع الجغرافي .

الموقع الجغرافي	ذكور	إناث	المجموع
البصرة	١٦٣	٣١٥	٤٧٨
ميسان	٦٤	٣٠	٩٤
ذي قار	٣٦٧	٢٠٤	٥٧١
المجموع	٥٩٤	٥٤٩	١١٤٣

عينة البحث **samplethe study** :

يقصد بعينة البحث ، بأنها جزء أو جانبا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث والدراسة ، التي يمكن أن يمثلها تمثيلاً سليماً بحيث تحمل صفاته وخصائصه المشتركة، وهذا الجزء يغني الباحث عن دراسته كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي الذي يدرسه الباحث،
(قنديلجي، والسامرائي، ٢٠٠٩، ص ٢٥٥).

١ - العينة الاستطلاعية :

لغرض التأكد من فهم عينة البحث تعليمات المقياسين ومدى وضوحهما وفهمها لل فقرات ومدى دقتها ، وأسلوب صياغتها ، والكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث لغتها ومضمونها ، وكذلك اختبار مدى ملائمة البدائل الموضوعية للاستجابة أمام الفقرات ، فضلاً عن حساب الوقت المناسب للإجابة عن المقياس ، ثم تطبيق مقياسي الانتباه التنفيذي وتميز الأداء على عينة مكونة من (٢٠) مرشداً ومرشدة موزعين بصورة متساوية على متغير النوع (١٠) مرشداً و (١٠) مرشده .

٢ - عينة التحليل الإحصائي : اختيار العينة التمييز للمقياس:-

تألفت عينة التحليل الإحصائي من (٤٠٠) مرشداً ومرشدة من المديريات العامة للتربية في محافظات (البصرة ، وذي قار، ميسان) للعام الدراسي (٢٠١٨ - ٢٠١٩ م)، وفي ضوء ذلك تعد هذه العينة كافية لتجربة الاختبار والحصول على البيانات اللازمة للتحليل الإحصائي، وبعد أن تم إيجاد الصدق المنطقي للأداة وميزان الإجابة لهما قام الباحث بتطبيق مقياس الانتباه التنفيذي وتميز الأداء على عينة البحث ، المتكونة من شريحة المرشدين التربويين في مدارس الابتدائية والثانوية في

الانتباه التنفيذي وعلاقة تميز الأداء لدى المرشدين التربويين

محافظات (البصرة - وادي قار - ميسان) والبالغ عددها (١١٤٣) مرشداً ومرشدة ، وقام الباحث بتحليل إجاباتهم إحصائياً بعد أن قام بحساب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للإجابة على فقرات الأداة ومن خلال ترتيب إجابات أفراد العينة ترتيباً تنازلياً ومن أعلى درجة إلى أقل درجة، واختيرت نسبة (٢٧ %) لتمثيل المجموعة العليا (٢٧ %) لتمثيل المجموعة الدنيا حيث بلغ أفراد كل مجموعة العليا (١٠٨) ، والمجموعة والدنيا (١٠٨) مرشداً ومرشدة، وهذه النسبة تجعل المجموعتين أفضل في تمثيل العينة وفي معرفة مدى تباين الدرجة عن غيرها واختلافها. ويرى كيلي (١٩٣٩) انه يجب ترتيب أفراد العينة ترتيباً تنازلياً وأخذ ما نسبته (٢٧ %) من التوزيع بوصفهم مجموعتين متطرفتين عليا ودنيا. (McCowan and McCowan, 1999, p:20).

الجدول (٣) أفراد عينة التمييز حسب الموقع الجغرافي ومتغير الجنس

الموقع الجغرافي	ذكور	إناث	المجموع
البصرة	٨١	٨١	١٦٢
ميسان	١٧	١٧	٣٤
ذي قار	١٠٢	١٠٢	٢٠٤
المجموع	٢٠٠	٢٠٠	٤٠٠

٣- عينة الثبات :

استخرج ثبات مقياس الانتباه التنفيذي ومقياس تميز الأداء بطريقة إعادة الاختبار ، إذ قام الباحثان بتطبيق مقياسي البحث على عينة قوامها (٤٠) مرشد مرشده والجدول (٤) يوضح ذلك .

ثالثاً - عينة البحث (Research sample):

من أجل الحصول على عينة بناء مناسبة لأغراض التطبيق مقياسي الانتباه التنفيذي وتميز الأداء فقد أخذ الباحثان عينة مقدارها (٣٠٠) مرشد ومرشدة وقد قسم الباحث العينة بالطريقة العشوائية الطبقيّة البسيطة إلى قسمين حيث بلغت (١٥٠) مرشد و (١٥٠) ومرشدة من المحافظات (البصرة - وادي قار - ميسان) كما في الجدول (٥)

جدول رقم (٥)

الموقع الجغرافي	ذكور	إناث	المجموع
البصرة	٦٠	٦٠	١٢٠
ميسان	١٣	١٣	٢٦
ذي قار	٧٧	٧٧	١٥٤
المجموع	١٥٠	١٥٠	٣٠٠

أداتا البحث :

لغرض تحقيق أهداف البحث كان لابد من استعمال أدوات لقياس كل من الانتباه التنفيذي ، وتميز

الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء لدى المرشدين التربويين

الأداء ، ولعدم وجود مقاييس تتلاءم مع عينة البحث الحالي، فقد قام الباحث ببناء مقياسين لهما، فأن الباحث وضمن حدود خبرته في الإرشاد النفسي والتوجيه المهني وإطلاعه في مجال أدبيات الإرشاد ونظرياته ، قام ببناء فقرات أداة الانتباه التنفيذي مكونه من (٢٨) فقرة بصيغتها الأولية موزعة على مجالين الأول السيطرة المعرفية والثاني المراقبة المعرفية وكذلك بناء فقرات مقياس تميز الأداء والمكون من (٢٩) فقره وموزع على ثلاثة مجالات (المجال المعرفي ، مجال المهارات ، ومجال الاتجاهات) ، وفيما يلي عرضاً لأدوات البحث:

أولاً/ مقياس الانتباه التنفيذي :

من اجل بناء مقياس الانتباه التنفيذي ولكي يكون ملائماً لخصائص مجتمع هذا البحث وتتوفر فيه شروط المقاييس العلمية والتي تمر بخطوات أساسية منها :

أ - تحديد النظرية المتبناة ب - تحديد المفهوم المراد قياسه. ج - تحديد مجالات المفهوم .

د - صياغة الفقرات لكل مجال. (Allen &Yen,1979,p.118-119)

وقد اتبع الباحث هذه الخطوات في عملية البناء :

تحديد النظرية / نيلسون و نارنس (Nelson& Narnas ,1994): الانتباه التنفيذي

أ - تحديد مفهوم الانتباه التنفيذي

تبنى الباحث تعريف نيلسون و نارنس (Nelson and Narnas عام ١٩٩٤) : عمليات تنطوي على السيطرة والمراقبة المعرفية التي تشرف وتراقب تنفيذ الفعل قبل تنفيذه (Nelson ،١٩٩٤، p.167 and Narnas)

- صياغة الفقرات:

من الخصائص المهمة في صياغة فقرات المقياس يجب ان تكون مفهومة، وقابلة لتفسير واحد ، ولا تجمع بين فكرتين وتكون مختصرة بقدر ما تسمح به المشكلة المدروسة ولا تثير تأثيرات انفعالية لدى المستجيب تدفع به إلى إعطاء معلومات كاذبة . (ملحم ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٥٩).

وعلى وفق النظرية المتبناة وتعريف الانتباه التنفيذي وفي ضوء تعريف كل مجال من مجالات الانتباه التنفيذي ، فقد تم صياغة فقرات هذا المقياس وكانت بواقع (١٤) فقرات لمجال السيطرة المعرفية و(١٤) فقرات لمجال المراقبة المعرفية وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس بصورته الأولية (٢٨) فقرة (ملحق ٢)

الخصائص السايكومترية لأداة الانتباه التنفيذي.

صدق الأداة :

يعد الصدق من المعالم الرئيسية المهمة التي يقوم عليها الاختبار النفسي. (ربيع ، ٢٠١١، ص١١٣).

ونعني بصدق الأداة هو أن يقيس الاختبار ما وُضع لقياسه. (ملحم، ٢٠١٠، ص ٣٤٨).

ولغرض إيجاد الصدق للأداة قام الباحث بالإجراءات الآتية:

أ- صدق المحكمين :

وللتأكد من صدق المحكمين للأداة لا بد من عرضه على عدد من المتخصصين في المجال المعني وألا يقل عددهم عن خمسة لتحكيمه ، إذ أنه إذا كانت درجة الاتفاق بين المحكمين عالية بحيث لا تقل عن (٧٥%) فإن معامل صدق يعد مقبولا ، أما إذا قلت نسبة الاتفاق عن (٥٠%) فينبغي تعديل فقرات أداة القياس ، إلا أنه كلما ارتفع اتفاق المحكمين ارتفع صدق هذا الصدق . (اسعادي وعزي ، ٢٠١٥ ، ص ١٩٣) .

وقد قام الباحث بعرض فقرات المقياس الانتباه التنفيذي والبالغ عدد فقراته (٢٨) فقرة على مجموعة من الخبراء والمختصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس النفسي ، في كل من الجامعة المستنصرية (كلية التربية - الآداب) وجامعة البصرة (كلية التربية للعلوم الإنسانية - كلية التربية للبنات) ، لغرض الحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى قدرته وصلاحيته على قياس الخاصية التي صممت المقياس لأجلها ، وبلغ عدد المحكمين (١٦) محكما وخبيراً ، وذلك من خلال وضع علامة (✓) في الحقل المخصص لها ، وأخذت الميزان (صالحة ، غير صالحة ، بحاجة إلى تعديل) أمام كل فقرة من فقرات المقياس وفي ضوء ما يرويه في الحقل المناسب لكل فقرة ومن المقياس ، وقد اعتمد الباحث نسبة (٧٥%) كنسبة قبول للفقرة . (اسعادي وعزي ، ٢٠١٥ ، ص ١٩٣)

وتعد الفقرة الحاصلة على أقل من ذلك غير صالحة ويتم استبعادها وتحذف من المقياس ، وفي ضوء ذلك فقد بقيت بعض فقرات مقياس الانتباه التنفيذي على ما هي عليه وبعض الفقرات تم تعديل استنادا لآراء المحكمين والبالغ عددها (٣) ، وهي فقره في مجال السيطرة المعرفية الفقرة (٣) وفقره في المراقبة المعرفية الفقرة (١٣) وتم حذف فقره واحدة من المقياس وهي (١٩)

التحليل الإحصائي للفقرات: -

لغرض التحليل الإحصائي للفقرات وإيجاد قوتها التمييزية واستبعاد الفقرات غير المميزة من المقياسين ، لذا تم تطبيقه على عينة مكونة من (٤٠٠) مرشد ومرشده ، أذ ترى انستازي Anastasi (1976) أن عدد لأفراد العينة يتم اختياره لأجراء التجربة يجب أن لا تقل عن (٣٧٠) وأن أفضل عدد هو (٤٠٠) فرد لأن هذا العدد يعطي أفضل تباين بين الأفراد في الخاصية وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات (Anastasi,1976 : 209) كما يشير هنريسون (1971) Henrysoon إلى أن حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي للفقرات يفضل ان لا يقل عن (٤٠٠) فرد يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي (Henrysoon , 1971: 132)

ثانياً مقياس تميز الأداء

تحديد الإطار النظري نماذج الجدارة ماكيلاند ١٩٧٣
ماكيلاند ((Mc Cleland)) صاحب نظرية الدافعية للإنجاز 1961 .
تحديد مفهوم تميز الأداء excellence Performance :

ماكلياند ((McClelland)) لتمييز الأداء : وهو أن أصحاب تميز الأداء يستخدمون مجموعة معينة من المعارف والسلوكيات الأداء العمل بشكل متميز . (عادل محمد ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٣٦)
صياغة الفقرات:

وعلى وفق النظرية المتبناة وتعريف تميز الأداء وفي ضوء تعريف كل مجال من مجالات تميز الأداء ، فقد تم صياغة فقرات هذا المقياس وكانت بواقع (١٠) فقرات لمجال المعرفي و (١٠) فقرات للمهارات و (١٠) فقرات لمجال الاتجاهات وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس بصورته الأولية (٣٠) فقرة (ملحق ٣)

الخصائص السايكومترية لأداة تميز الأداء.

صدق الأداة :

يعد الصدق من المعالم الرئيسية المهمة التي يقوم عليها الاختبار النفسي . (ربيع ، ٢٠١١ ، ص ١١٣) .

ونعني بصدق الأداة هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه . (ملحم ، ٢٠١٠ ، ص ٣٤٨) .
ولغرض إيجاد الصدق للأداة قام الباحث بالإجراءات الآتية:
أ- صدق المحكمين :

وللتأكد من صدق المحكمين للأداة لا بد من عرضه على عدد من المتخصصين في المجال المعني وألا يقل عددهم عن خمسة لتحكيمه ، إذ أنه إذا كانت درجة الاتفاق بين المحكمين عالية بحيث لا تقل عن (٧٥%) فإن معامل صدق يعد مقبولا ، أما إذا قلت نسبة الاتفاق عن (٥٠%) فينبغي تعديل فقرات أداة القياس ، إلا أنه كلما ارتفع اتفاق المحكمين ارتفع صدق هذا الصدق . (اسعادي وعزي ، ٢٠١٥ ، ص ١٩٣) .

ويمكن التأكد من هذا الصدق بوسائل عدة منها: -

- ١- عرض الأداة على المختصين من أجل أبداء الرأي في شموليته المفردات المحتوى .
- ٢- تحليل المحتوى ومقارنته بالأداة البحثية .
- ٣- الاعتماد على بحوث ودراسات سابقة ذات صلة بموضوع الأداة نفسه . (دياب ، ٢٠٠٣ ، ص ٦١) ويرى (القاطعي) " أن تقدير المحكمين يركز على الخواص المرتبطة بالأداة " . (القاطعي ، ١٩٩٣ ، ص ٥٦)

وقد قام الباحث بعرض فقرات المقياس تميز الأداء والبالغ عدد فقراته (٣٠) فقرة على مجموعة من الخبراء والمختصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس النفسي ، في كل من الجامعة المستنصرية (كلية التربية - والاداب) وجامعة البصرة (كلية التربية للعلوم الإنسانية - كلية التربية للبنات) ، لغرض الحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى قدرته وصلاحيته على قياس الخاصية التي صممت المقياس لأجلها ، وبلغ عدد المحكمين (١٦) محكمًا وخبيرًا ، وذلك من خلال وضع علامة (√) في الحقل المخصص لها ، وأخذت الميزان (صالحة، غير صالحة ، بحاجة إلى

تعديل) امام كل فقرة من فقرات المقياس وفي ضوء ما يروونه في الحقل المناسب لكل فقرة ومن المقياس ، وقد اعتمد الباحث نسبة (٧٥%) كنسبة قبول للفقرة . (إسعادي وعزي ، ٢٠١٥ ، ص ١٩٣) .

وتعد الفقرة الحاصلة على أقل من ذلك غير صالحة ويتم استبعادها وتحذف من المقياس ، وفي ضوء ذلك فقد بقيت بعض فقرات مقياس تميز الاداء على ما هي عليه وبعض الفقرات تم تعديلها استنادا لآراء المحكمين والبالغ عددها (٦) ، وتم حذف فقره واحدة من المقياس وهي (٢٦)

رابعاً. التطبيق النهائي

بعد استكمال أدوات الدراسة وجعلها صالحة للتطبيق وبعد أن تم تحديد عينة البحث الأساسية ولغرض الحصول على البيانات المتعلقة بهذه البحث ، قام الباحث بتطبيق أداتي الدراسة على عينة البحث البالغ عددها (٣٠٠) مرشدا ومرشدة تربوية من مديريات التربية في محافظات (البصرة - وذي قار - وميسان) وبصورة جمعية ومباشرة.

عرض النتائج ومناقشتها :-

لنقل مشكلة البحث الحالي الخاصة بالوقوف على نوع العلاقة وأتجاهها بين متغير الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظات (البصرة ، ذي قار ، ميسان) تبني الباحث خطوات علمية وأجراءات منهجية لبناء أدوات قياس موضوعية تتمتع بمعايير الصدق والثبات كمقياس ، يمكن الركون إلى البيانات المتجمعة منها والتحقيق من صحة أهداف البحث الحالي وصولاً إلى تحقيقها ، الخاصة بقياس (الانتباه التنفيذي) و(تميز الأداء) لدى عينة البحث ، والوقوف على تأثير كل من متغير الجنس (ذكور - أناث) على متغيرات البحث الأساسية. فضلاً عن الكشف عن نوع العلاقة ومستوى دلالتها بين هذين المتغيرين وفق متغير الجنس . وقد قام الباحث بمعالجة البيانات المتجمعة من الدراسة الميدانية باستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة نذكر منها بعض مقاييس الأحصاء الوصفي (كالمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والنسبة المئوية)، أما بعضها الآخر فكان نوعاً من الاختبارات المعلمية كالاختبار التائي لعينة واحدة للكشف عن الفروق ، وللكشف عن العلاقة كمعامل ارتباط بيرسون . فجاءت المعالجة في ضوء أهداف الدراسة بالشكل الآتي:

الهدف الأول : التعرف على الانتباه التنفيذي لدى المرشدين التربويين :

أظهرت نتائج الهدف الأول الانتباه التنفيذي لعينة الدراسة والبالغة (٣٠٠) مرشدا ومرشدة على وسط حسابي مقداره (٩٩,٤٨٠) ، وبأنحراف معياري مقداره (١٣,٨٤٨) ، في حين أن الوسط الفرضي لمقياس للانتباه التنفيذي مقداره (٧٨).

ولغرض التعرف على الفرق والدلالة الإحصائية لهذين الوسيطين ، فقد تم أخضاعهما للاختبار التائي لعينة ومجتمع ، وقد أظهرت نتائج الاختبار التائي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح أفراد العينة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٩٩)، إذ بلغت

			الحسابي	المعياري	الحرية	الجدولية	المحسوبة	الدلالة
الانتباه التنفيذي	ذكور	١٥٠	٩٨,٣٤٤	١٥,١٧٧	٢٩٨	١,٢٧٧	١,٩٦٠	٠,٠٥
	إناث	١٥٠	١٠٠,٥٠٠	١٢,٣٤٤				

وتشير هذه النتيجة الى أن الذكور والأنثى متساوين في القدرة على الانتباه التنفيذي . ويمكن تفسير ذلك في ضوء الأطار النظري للبحث إذا أشار زيلازوا وفري أن الانتباه التنفيذي هو مرتبط بالجانب الإرادي الواعي ويسيطر على تنفيذ أفكارنا وأفعالنا ومشاعرنا أوضحاً أنه ليس لعامل النوع تأثير على ذلك . نظريات الانتباه التنفيذي نيلسون و نارس (Nelson and Narnastheory, 1994) تقترح أن النظام التنفيذي ينظم مخططات المستوى الأدنى وفقاً لنوايا الشخص المعني (نورمان وشاليسي 1986، أنظر أيضاً Fernandez – Duque & Johnson, 1999). في غياب النظام التنفيذي، تعالج المعلومات ألياً بواسطة المخططات. ونتيجة لهذا ، من دون سيطرة السلطة التنفيذية ، تفقد المعلومات المعالجة مرونتها وتزداد ترابطاً مع الحافز الخارجي ، ان البحث الحالي تتطابق مع دراسة أمثال خضير عدم وجود فرق دال إحصائياً في العلاقة بين الانتباه التنفيذي وسعة الذاكرة العاملة تبعاً لمتغير الجنس .

الهدف الثالث: التعرف على تميز الأداء لدى المرشدين التربويين :-

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وبعد تطبيق مقياس تميز الأداء على عينة الدراسة البالغة (٣٠٠) مرشداً ومرشدة على الوسط الحسابي مقداره (١٢٦,٧٠٣) ، وبأنحراف معياري مقداره (١٤,٩٩٣٩) ، وعند مقارنة هذا الوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس الذي مقداره (٨٧) ولأجل التعرف على الفرق والدلالة الإحصائية لهذين الوسطين، فقد تم أخضاعهما للاختبار التائي لعينه ومجتمع، وأشارت نتائج الاختبار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تميز الأداء ولصالح أفراد العينة بصورة عامة، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٥,٨٦٤) ، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٩) ، التي مقدارها (١.٩٦٠) وجدول (٢٢) يبين ذلك.

جدول (٢٢) الدلالة الإحصائية للعينة على مقياس تميز الأداء.

المتغير	العينة	درجة	الوسط	الأنحراف	الوسط	القيمة التائية	مستوى
---------	--------	------	-------	----------	-------	----------------	-------

الانتباه التنفيذي	الحرية	الحسابي	المعياري	الفرضي	المحسوبة	الجدولية	الدلالة
الانتباه التنفيذي	٣٠٠	٢٩٩	١٢٦,٧٠٣	١٤,٩٩٣	٧٨	٤٥,٨٦٤	١.٩٦٠
٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥

ويرى الباحث في ضوء هذه النتيجة أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى جيد من تميز الأداء ، وهو مؤشر إيجابي يدعونا للتفاؤل حول التنبؤ بخصائص الأفراد التي تقودهم إلى أداء عال (cading to higher performances . I) وقد وصف الاستعداد الشخصي كموهبة طبيعية (Natural talent) والتي بدورها تؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والقدرة على أنجاز الأعمال. والتي تتحدد في ضوء ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وأتجاهات لأزمة لأداء وظيفة معينة ، وطبقا لهذا المدخل فإن الجدارة هي تعبير عن الخصائص التي يمتلكها الفرد والتي تؤدي إلى زيادة كفاءة وتميز الأداء .

الهدف الرابع: التعرف على الفروق تميز الأداء تبعا لجنس (ذكور ، أناث)

فقد أشارت نتائج التحليل الأحصائي لأفراد عينة الدراسة (الذكور) والبالغ عددهم (١٥٠) على مقياس تميز الأداء على وسط حسابي مقداره (١٢٩,٥٤٦)، وبأنحراف معياري مقداره (١١,٨٥٠)، في حين حصلت (الأناث) البالغ عددهن (١٥٠) على مقياس تميز الأداء على وسط حسابي مقداره (١٢٩.٤٦٦)، وبأنحراف معياري مقداره (١١.١٨١). ولغرض التعرف على الفرق والدلالة الأحصائية لهذين الوسطين، فقد تم أخضاعهما للاختبار التائي لعينتين مستقلتين، حيث أشارت نتائج هذا الاختبار عدم وجود فرق ذات دلالة أحصائية في تميز الأداء بين الذكور والأناث ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة والتي مقدارها (٠,٠٦٠) هي أصغر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨) التي مقدارها (١.٩٦٠) . وجدول (٢٣) يبين ذلك .

جدول (٢٣) الدلالة الأحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس تميز الاداء وفقاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) .

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الأحرف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
						المحسوبة	الجدولية
تميز الأداء	ذكور	١٥٠	١٢٩,٥٤٦	١١,٨٥٠	٢٩٨	٠,٠٦٠	١,٩٦٠
	إناث	١٥٠	١٢٩,٤٦٦	١١,١٨١			

أن دائرة التميز تتسع مع زيادة الجهود ، والتطوير في الأعمال لدى الفرد ، مع توفر مقومات تحقيق التميز ، وتتحدد في ضوء ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات واتجاهات لأزمة لأداء وظيفة معينة ، وطبقا لهذا المدخل فإن الجدارة هي تعبير عن الخصائص التي يمتلكها الفرد والتي تؤدي إلى زيادة كفاءة وتميز الأداء . ويرى ماكيلاند أن الإنسان يتعرض لثلاث حاجات أو ثلاث دوافع رئيسية تؤثر على في عملة ، دوافع الانجاز ، والانتماء ، والقوة للتحكم والسيطرة والتأثير في الغير . وهي دوافع تفسر استمرار ومثابرة العمل في الأداء أو قصور هذه المثابرة بذلك نبهت النظرية على توفير هذه الدوافع للحصول على استمرار مثابرة العمل في أدائه المتميز .

الهدف الخامس التعرف فيما اذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية الانتباه التنفيذي وتميز الأداء عند أفراد العينة وبصورة عامة :

ولغرض التعرف فيما اذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء عند أفراد عينة الدراسة وبصورة عامة، فقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لأيجاد هذه العلاقة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٦٧)، ولغرض التعرف على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباط، فقد تم أخضاعه للاختبار التائي فقد أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط التي مقدارها (١٢,٤٧٨٨)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٩) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية التي مقدارها (١.٩٦٠) . وجدول (٢٤) يبين ذلك.

الجدول (٢٤) الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط بين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء عند أفراد العينة بصورة عامة.

قيمة معامل الارتباط بين الانتباه التنفيذي وتميز الاداء	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠.٠٥
		المحسوبة	الجدولية	
٠.٧٦٧	٢٩٨	١٢,٤٧٨٨	١.٩٦٠	دال إحصائيا

أن قيمة معامل الارتباط موجبة بين المتغيرين فيما بينهما ، وتدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الانتباه التنفيذي وتميز الأداء . ويرى الباحث أن هذه النتيجة لما الانتباه التنفيذي من دور كبير في جعل الفرد قدرة في تنظيم سلوكه بمواقف الصراع المختلفة وسيطرة في أنفعالاته ، ومرونته في التعامل مع المواقف الضاغطة وفي عمليات المراقبة والتخطيط والتفكير وأسلوب حل المشكلات ، وذلك عن طريق اختيار استجابة فاعلة بين عدة استجابات متوفرة . ويتكون الانتباه التنفيذي من القدرات التي تمكن الفرد من الأنخراط في سلوك

الانتباه التنفيذي وعلاقته بتميز الأداء لدى المرشدين التربويين

مستقل وهادف يخدم ذاته بنجاح ، والمتمثلة بالسيطرة ، التحكم ، المراقبة ، القدرة على التخطيط ، والتنظيم الذاتي ، وما دامت هذه الوظيفة سليمة فيمكن للفرد أن يصمد حتى في حالة فقدانه عدداً من وظائفه المعرفية الأخرى ، ويمكن الاحتفاظ بالاستقلالية والانتاجية البناءة . فالانتباه التنفيذي له دور مهم في تنظيم الأفكار والمشاعر لدى الأفراد . وهي حالة تجميع وتركيز الطاقات الجسمانية والقوة النفسية والوظائف العقلية لأنجاح أداء أي عمل يقوم به الإنسان من أجل تحقيق التوازن والاستقرار الوظيفي والنفسي أثناء أداء عمله والتعامل مع المشكلات التي يواجهها .

خلاصة النتائج-

أن من خلاصة نتائج البحث الحالي ما يأتي:-

- ١- بناء مقياس الانتباه التنفيذي ومقياس تميز الأداء للمرشدين التربويين وأيجاد الخصائص السكومترية وجعله جاهزاً للتطبيق بصورته النهائية.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة أحصائية في كل من (الانتباه التنفيذي ، تميز الأداء) ، ولصالح أفراد العينة، وذلك من خلال المقارنة بالأوساط الفرضية لهذين المتغيرين (الانتباه التنفيذي ، تميز الأداء)
- ٣- توجد فروق دالة أحصائية في كل من (الانتباه التنفيذي و تميز الأداء) تبعاً لمتغير الجنس (ذكور \ أنثى) .
- ٤- وجود علاقة ارتباطية قوية بين متغيرات البحث (الانتباه التنفيذي و تميز الأداء) .

التوصيات : Recommendations

- ١ - وزارة التربية بضرورة تقديم جوائز الأبداع والتميز للمرشدين المتميزين .
- ٢ - ضرورة إقامة الندوات وبرامج من خلال إستراتيجية الإرشاد الأنمائي لتطوير بعض الأمكانيات العلمية والمهارية التي يؤدي إلى زيادة الأمكانيات الإرشادية .
- ٣ - الاهتمام بالمرشدين من خلال توفير كل عوامل نجاح العملية الإرشادية داخل المدرسة مثل غرفة ، أثاث ، وسائل تدريبية .

المقترحات : Suggestions

- ١ - إجراء دراسات تستهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين الانتباه التنفيذي ومتغيرات أخرى .
- ٢ - إجراء دراسات تستهدف الكشف عن طبيعة العلاقة بين تميز الأداء ومتغيرات أخرى .
- ٣ - إجراء الدراسة نفسها على عينات أخرى كإساتذة الجامعة أو الاختصاصات الطبية .
- ٤ - القيام بدراسة تجريبية الغرض منها بيان فاعلية برنامج إرشادي لتمييز الأداء والانتباه التنفيذي .

المصادر العربية

- * أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٠٨) : إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية " ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، المجموعة النيل العربية للنشر .
- * _____ . (٢٠٠٤) : تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- * _____ . (٢٠١٢) : الأداء الإداري المتميز ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- * _____ . (٢٠١٢) : الإدارة بالحوافز . الطبعة الأولى . القاهرة . المجموعة العربية للنشر والتدريب .
- * أبو العلا ، ليلى محمد حسين . (٢٠١٣) : مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة ، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ، الأردن .
- * أسعادي ، فارس وعزي ، أيمن . (٢٠١٥) : مواصفات الاختبار التحصيلي الجيد . مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي ، العدد ١١ . ص. ١٨٩ - ٢٠٠ .
- * البارودي ، منال احمد . (٢٠١٤) : الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني . القاهرة . المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- * الطائي حميد و احمد صالح و دينا فاضل ، (٢٠١٨) : إدارة الجدارات والمواهب مغل شمولي ، دار اليازوري العالمية للنشر والتوزيع ، الأردن عمان .
- * العليوي ، اشرف صالح جاسم . تقويم البرامج الدراسية في اقسام الارشاد النفسي والتوجيه التربوي في الجامعات العراقية من وجهة نظر الخريجين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البصرة ، كلية التربية ، ٢٠١٢ .
- * القاضي ، محمد يوسف . (٢٠١٥) : السلوك التنظيمي . الطبعة الأولى . عمان . الأكاديميون للنشر والتوزيع . الأردن .
- * القاطعي ، عبد الله علي . (١٩٩٣) : علاقة صدق المحكمين بالمفهوم الإحصائي لصدق البنود . مجلة الدراسات النفسية ، المجلد (٣) العدد (١) . ص . ٦١١٥٣ .
- * جواد ، فاتن نهاد . (٢٠١٥) : تأثير المناخ الإبداعي في الأداء المتميز من خلال إدارة الذات ، كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير علوم في إدارة الأعمال .
- * جون وارنر و راندي دي سايمون . (٢٠٠٩) : تنمية الموارد البشرية . الجزء الأول . (عبد المحسن نعساني ، مترجم) جامعة الملك سعود للنشر العلمي والمطابع . ٢٠١٢ .
- * دياب ، سهيل رزق . (٢٠٠٣) : مناهج البحث العلمي . رئيس مركز التطوير التربوي بوكالة الغوث سابقا أستاذ المناهج وطرائق التدريس بجامعة القدس المفتوحة غزة - فلسطين
- * ربيع ، محمد شحاته . (٢٠١١) : قياس الشخصية . ط٢ . عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع

والطباعة .

* رشيد، مازن فارش . (٢٠٠٩) : إدارة الموارد البشرية ، الأسس النظرية والتطبيقية العلمية في المملكة العربية السعودية . الطبعة الثالثة . الرياض . العبيكان للنشر والتوزيع .

* زايد ، عادل محمد ، (٢٠٠٣) : إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية ، الناشر كتب عربية ، www.kotobarabia.com

* شقورة ، منير . (٢٠١٦) : . تطوير أداء القيادات الإدارية بالمدارس الثانوية في فلسطين على ضوء نماذج إدارة التميز بالمؤسسات التعليمية . رسالة دكتورا . أصول تربوية . جامعة عين الشمس القاهرة .

* صالح ، علي عبد الرحيم ، (٢٠١٣) : ومضات في علم النفس المعرفي ، الطبعة الاولى ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، الاردن عمان .

* عبد الحافظ ثناء عبد الودود ، (٢٠١٦) : السيطرة الانتباهية والذاكرة العاملة والسرعة الإدراكية ، دار من المحيط الى الخليج للنشر والتوزيع ، الاردن عمان .

* عبد الحافظ و بحر ، ثناء عبد الودود و امتثال خضير ، (٢٠١٦) : الانتباه التنفيذي والوظيفة التنفيذية ، الطبعة الأولى ، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع ، الأردن عمان .

* قراقزة ، احمد محمود يونس (٢٠٠٨) : علاج مشكلة الانتباه لدى الأطفال . دار الكتاب الثقافي الأردن - اربد .

* لورانس أ . برفين . (٢٠١٠) : علم الشخصية . الجزء الثاني . الطبعة الأولى . (أيمن محمد عامر و آخرون ، مترجم) . القاهرة . طبع بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية .

* محمد ، هلال . (١٩٩٨) : الإرشاد مهارات أثناء الإشراف القاهرة ، مكتبة الألفي ، مصر .
* ملحم ، سامي محمد (٢٠١٠) : مبادئ التوجيه والإرشاد . دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . ط١ .

* نجيب ، اشرف محمد ، (٢٠١٨) : الذاكرة العاملة في الحياة اليومية ، دار العلم والأيمان للنشر والتوزيع ، مصر .

الحراشة ، سالم حمود . (١٠١٥) : التوجيه والإرشاد الدليل الإرشادي العالمي للمرشدين والعاملين مع الشباب . ط١ . دار الخليج للنشر والتوزيع . عمان الأردن .
المصادر الأجنبية

* Allen,mj, and yen ,w.m(1979):Introduction to measure ments theory, California brook California.

* Anstasi, A(1976) Psychology testing. 4th. Ed, Macmillan company, New York.

* Borkowski , j . & bueke , j . (1996) theories , models and measurements executive functioning ; an information processing prespective . in ; reid lyod & normaanan a . krasnehor (ed)

- * Engle , Kane , M. J. , & Tuholski , S. W., (1999) : Individual differences in working memory capacity and what they tell us about controlled attention, general fluid intelligence , and functions of the prefrontal cortex . In A. Miyake & P.Shah (Ed.), **Models of working memory : Mechanisms of active maintenance and executive control** (pp. 102 – 134) . New York : Cambridge University Press.
- * Gregory Charles , (2005) : **Relationships among Fluid Intelligence , Working Memory, Executive Attention , and Academic Success : Understanding their common neural mechanisms.**
- * Henderson, R (1988). **Teacher motivation and perceptions of their work**, a paper presented at association of teacher education, Atlanta, Georgia.
- * Johnson ,D.M., (1961) : Psychology: problem solving. approach . Happer & Brothers publishers , New York.
- * McCowan, Richard J.and McCowan, Sheila C.(1999).**Item Analysis for Criterion- Referenced Tests**.Center for Development of Human Services.Buffalo State College (SUNY).
- * Nelson, T. O., & Narens, L. (1994): **Why investigate metacognition**. New York: Plenum.(Eds.), Metacognition: Knowing about knowing. Cambridge, MA: MIT Press
- * Norman , Shallice , (1996) :**Attention to action willed and automatic control of behaviour** , New York ,plenum press .
- * Posner, M. I., & Petersen, S. E. (1990):The attention systems of
- * Rubinstein, J. S., Meyer, D.E., & Evans, J. E. (2001): **Executive control of cognitive processes in task switching**. Journal of Experimental Psychology: Human Perception & Performance, 27, 763-797.