



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2020/....

**اليقظة الذهنية التنظيمية وعلاقتها بالتوجه الإبداعي
لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الدكتور:

دوباخ قويدر

إعداد الطالب:

بيدي أسامة

السنة الجامعية: 2020/2019



شكر و عرفان

الحمد لله القائل في محكم كتابه: (لئن شكرتم لأزيدنكم)، والصلاة والسلام على رسول الله

القائل: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله).

بداية أحمد الله عز وجل أن وفقني وأعانتني على إتمام هذا العمل، ثم أتوجه بتسجيل أعمق آيات

الشكر والعرفان للأستاذ المشرف الدكتور دوباخ قويدر على مرافقته الطيبة ونصائحه القيمة وتأطيره

ومتابعته لنا خلال فكان لكريم صبره، وجم تواضعه، وجميل قوله، وجديته الصادقة الدور الكبير في

ظهور العمل بهذه الصورة، ولست أنسى في هذا المقام أن أتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة والإداريين

بقسم علم النفس، ولا أنسى أن أشكر كل من أسهم معي بعلم وذل لي عقبة وأنار لي طريقا في سبيل

خروج عملي هذا إلى حيز الوجود فجزاهم الله جميعا خير الجزاء وأثابهم على ما قدموه.

بيدي أسامة

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة كما سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذه التساؤلات تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأدوات لجمع البيانات تمثلت في مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية من إعداد مرام مخامرة، ومقياس التوجه الإبداعي من إعداد عبد العطية بحر تم تطبيقهما على عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة بلغ عددهم 41 أستاذ وأستاذة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

Abstract:

The study aimed to identify the nature of the relationship between organizational mindfulness and creative orientation among professors of social sciences at the University of M'sila. The study also sought to answer the following questions:

1 -Is there a statistically significant correlation between degrees of organizational mindfulness and degrees of creative orientation in a sample of social sciences professors at the University of M'sila?

2 -Are there statistically significant differences in the mean scores of organizational mindfulness due to the variable of sex?

3 -Are there statistically significant differences in the mean scores of the creative orientation due to the gender variable?

To answer these questions, the relational descriptive approach was used, and tools for collecting data were represented by the Organizational Mindfulness Scale prepared by Maram Makhamrah, and the Creative Orientation Scale prepared by yousef Abdel Attia Bahr, which were applied to a sample of 41 professors of social sciences at the University of M'sila, and the study concluded To the following results:

A- There is a positive correlation relationship of statistical significance between degrees of organizational mindfulness and degrees of creative orientation among a sample of social sciences professors.

B - There are no statistically significant differences in the level of organizational mindfulness among social sciences professors due to the gender variable.

C - There are no statistically significant differences in the creative orientation of the social sciences professors due to the gender variable.

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

شكر وعرفان.

ملخص الدراسة باللغة العربية.

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.

قائمة الجداول.

قائمة الأشكال.

أ مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 04 1.1. تحديد إشكالية الدراسة
- 05 2.1. أهمية الدراسة
- 06 3.1. أهداف الدراسة
- 06 4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
- 07 5.1. الدراسات السابقة
- 15 6.1. فرضيات الدراسة

الجانب النظري

الفصل الثاني: طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

- تمهيد
- 17 1.2. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية
- 18 2.2. التطور التاريخي لليقظة الذهنية التنظيمية
- 19 3.2. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية
- 20 4.2. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية
- 22 5.2. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية
- 24 - خلاصة

الفصل الثالث: طبيعة التوجه الإبداعي

- تمهيد
- 1.3 مفهوم التوجه الإبداعي 26
- 2.3 النظريات المفسرة للتوجه الإبداعي 28
- 3.3 مراحل العملية الإبداعية 30
- 4.3 مهارات التوجه الإبداعي 32
- 5.3 حاجة المنظمات للتوجه الإبداعي 34
- خلاصة 35

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد
- 1.4 الدراسة الاستطلاعية 38
- 2.4 منهج الدراسة 39
- 3.4 مجتمع وعينة الدراسة 39
- 4.4 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية 43
- 5.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة 48
- خلاصة 48

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد
- 1.5 عرض نتائج الدراسة 50
- 2.5 مناقشة نتائج الدراسة 53
- 3.5 خلاصة نتائج الدراسة 55
- 4.5 خاتمة الدراسة 55
- 5.5 توصيات الدراسة 56
- 6.5 الدراسات المقترحة 57
- قائمة المراجع 58
- قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
20	وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية	01
38	مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية	02
41	مواصفات عينة الدراسة الأساسية	03
43	توزيع أبعاد مقياس اليقظة الذهنية	04
44	حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي لمقياس اليقظة الذهنية	05
45	الصدق الداخلي لعبارات استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة	06
47	معامل الثبات (طريقة والفا كرونباخ) استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة	07
50	معامل الارتباط بيرسون بين اليقظة الذهنية والتوجه الإبداعي لدى أفراد العينة	08
52	قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية حسب الجنس	09
53	قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات التوجه الإبداعي حسب الجنس	10

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية	01
30	مراحل العملية الإبداعية	02
42	مواصفات عينة الدراسة الأساسية	03
42	طريقة ضبط العدد النهائي للعينة الأساسية	04

مقدمة:

يتطلب العصر الذي تواكبه المنظمات العامة اليوم والذي يتميز بالديناميكية والتغيرات السريعة والتطورات المتلاحقة، في جميع مجالات الحياة ومختلف الأنشطة، الاستجابة السريعة واليقظة الذهنية والوعي الحسي للمحيط أو سياق العمل، وهو ما ينعكس على الجامعة الجزائرية التي شهدت تغيرات كبيرة خاصة مع الإصلاحات وإدخال التكنولوجيا في جميع عملياتها وأصبح العنصر البشري مطالب بمواكبة هذه الإصلاحات لتحسين أدائه خاصة القائمين على العملية التدريسية لان أداء الأستاذ ينعكس دائما على المخرجات التعليمية.

ولعل هذه الرهانات فرضت نفسها فكان لزاما على الكل التحلي باليقظة الذهنية واستغلال المعلومات لضمان البقاء والتكيف مع المؤسسة الأمر الذي دفع بضرورة اعتماد مفهوم اليقظة الذهنية.

إن المنظمات اليوم تحولت إلى "الميزة التنافسية" التي تعتمد بالدرجة الأولى على قدرة المنظمة والعاملين فيها على التميز والابتكار والإبداع والتجديد، مما يحتم ضرورة قيام إدارة هذه المنظمات بتطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتهيئة الظروف أمام العقول البشرية لكي تبدع وتجدد بشكل مستمر، من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، وبيئة تفاعلية تساهم في ربط ونقل المعارف والخبرات التراكمية المكتسبة، مما يساعد على تنمية الإبداع وتطوير وتنمية المنظمة ككيان تفاعلي.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة في محاولة منها لتقصي العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، وقد جاءت في خمسة فصول حيث تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من خلال تحديد إشكالية الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة والتحديد الإجرائي لمفاهيمها ثم الدراسات السابقة وصولا إلى فرضيات الدراسة.



أما الفصل الثاني فقد ناقش طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية من خلال مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية والتطور التاريخي لهذا المفهوم، ثم أهمية ومكونات اليقظة الذهنية التنظيمية، وصولاً إلى أبعادها.

أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه طبيعة التوجه الإبداعي؛ حيث تطرقنا إلى مفهومه ونظرياته، ثم مراحل العملية الإبداعية، ومهارات التوجه الإبداعي، وصولاً إلى حاجة المنظمات إلى التوجه الإبداعي.

وخصص الفصل الرابع للإجراءات المنهجية المتبعة؛ حيث تم التطرق للدراسة الاستطلاعية والمنهج المعتمد في الدراسة، لنتناول بعد ذلك مجتمع وعينة الدراسة ثم أدوات الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس والأخير، فقد خصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها مع تقديم بعض التوصيات في ضوء هذه النتائج.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1. تحديد إشكالية الدراسة

2.1. أهمية الدراسة

3.1. أهداف الدراسة

4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة

5.1. الدراسات السابقة

6.1. فرضيات الدراسة

1.1. تحديد إشكالية الدراسة:

تركز معظم الدول اليوم على تطوير التعليم العالي بالتركيز على نظمها التعليمية ففي السنوات الأخيرة دعا كل من "Neice, Murray, Mezirow" إلى ضرورة إقامة نظم تعليمية في التعليم العالي لها توجه لمسايرة التقدم والتغيير (آرثر جي كروبل، 2006، ص 282) ويؤكد هذا "حسن شحاتة" بقوله: "أن النهضة الحقيقية في المجتمع لا تتم بدون إعادة النظر في النظم التعليمية من حيث المحتوى والهدف" (كوثر فادن، 2005، ص 45)، والمقصود بالنظام التعليمي هنا مجموعة الخبرات والأنشطة التربوية التي تضم مواد تعليمية تعنى بتزويد الطلاب بمعلومات ومهارات تساعد في تحقيق أهدافه العامة، ويتم ذلك بعدة طرائق ووسائل تعليمية.

ولعل أساتذة الجامعة معنيون هم كذلك بمواكبة الجديد وتطبيق الأفكار المبدعة التي يمكن أن تشمل الأفكار المتعلقة بكل ما هو جديد من منتجات أو عمليات أو خدمات تدخل ضمن نطاق عمل المنظمة، كما تمتد لتشمل الإجراءات والسياسات والطرق الخاصة بالعمل. كما تظهر الحاجة إلى الإبداع عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة أن هناك تفاوتاً بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب. وهذا التفاوت يحث إدارة المنظمة على دراسة تبني أسلوب جديد. وعادة فإن الظروف التي تخلق الحاجة إلى الإبداع تفرضها التغيرات التكنولوجية أو توفر معلومات حول ظهور أسلوب أفضل للعمل. فإذا شعرت المنظمات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب فإنها ستحاول سد أو تقليص الفجوة، ويكون ذلك من خلال الإبداع.

وفي الآونة الأخيرة بدأ يدرك الباحثين أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية للموظفين وخاصة أثرها الإيجابي على العمل من تحسين الأداء وهذا ما تؤكدته دراسة (علاء علي، 2016) والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها، وتعتبر اليقظة العقلية من المفاهيم النفسية في الأساس والتي سعى الباحثون إلى البحث عن كيفية الاستفادة منها في تنمية الموارد البشرية المتاحة لدى المنظمة، من خلال زيادة القدرة على إدراك وفهم مشاعر

وانفعالات الآخرين والعمل على إدارتها بالشكل الذي يقلل من حدوث القلق والاكتئاب والغضب، وبينه وبين المحيطين به في نطاق العمل من ناحية أخرى.

واتساقاً مع ما سبق تأتي هذه الدراسة لتقصي العلاقة بين مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية- لذا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد بالإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس؟

2.1. أهمية الدراسة:

يدرك الباحث أهمية دراسته من خلال طبيعة الظاهرة المدروسة والعينة المستهدفة بالدراسة وقيمتها العلمية وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وتكمن أهمية الدراسة في مايلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- تناول الدراسة لمتغيري اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي كمفاهيم جوهرية في مجال علم النفس العمل والتنظيم؛ فالاتجاه العالمي الحديث أصبح ينادي بالتركيز على دراسة المتغيرات الجوهرية والمهمة في أي تخصص.
- 2- أهمية عينة الدراسة والممثلة في أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة باعتبارهم المشرفين والمكونين على تخريج نخبة المجتمع.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- الإضافة العلمية في هذا المجال خاصة للبيئة الجزائرية التي تفتقر لمثل هذه الدراسات، وفي حدود علم الباحث فإن الدراسة الحالية هي الأولى التي تناولت اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.
- 2- توفير خلفية نظرية عن اليقظة الذهنية التنظيمية، والتوجه الإبداعي كمتغيرات أساسية وكل ما يرتبط بهما من متغيرات.
- 3- توظيف نتائج الدراسة في تقديم توصيات لتنمية اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى أفراد عينة الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة:

إن هدف كل بحث علمي هو الوصول إلى نتائج تلقي مزيداً من الضوء على الظاهرة المدروسة الذي يؤدي بدوره إلى وضع القوانين التي تخضع لها الظاهرة النفسية وهنا يكون العلم قد حقق شوطاً نحو التقدم الذي يمكنه من الوفاء بحاجات المجتمع وعليه يمكن ذكر أهداف الدراسة الحالية كمايلي:

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.
- 2- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
- 3- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس.

4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة فيه، وعليه فقد تم تحديد بعض المفاهيم الأساسية في موضوع الدراسة كمايلي:

1.4.1. اليقظة الذهنية التنظيمية Organizational Mindfulness:

وتعني قدرة المنظمة على التمييز بين الأحداث المحتملة وخاصة ظهور التهديدات والقابلية للاستجابة لتفاصيل تلك الأحداث (العابدي وآخرون، 2018، ص 111).

وتعرف اليقظة الذهنية إجرائياً في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة العلوم الاجتماعية بعد الإجابة على فقرات مقياس اليقظة الذهنية المستخدم في هذه الدراسة.

2.4.1. التوجه الإبداعي Innovation Orientation:

القدرة على إيجاد أشياء جديدة ومختلفة، والتي تكون على شكل أفكار أو تقديم حلول مبتكرة، أو القيام بطرح منتجات أو تقديم خدمات أو أي طرق وأساليب عمل قد تفيد المنظمة (أيوب، 2000، ص 6).

ويعرف التوجه الإبداعي إجرائياً في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة العلوم الاجتماعية بعد الإجابة على فقرات مقياس التوجه الإبداعي المستخدم في هذه الدراسة.

3.4.1. أساتذة العلوم الاجتماعية

هم الأساتذة المدرسين في مختلف أقسام العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة ذكور وإناث خلال الموسم الجامعي 2020/2019

5.1. الدراسات السابقة:

إن الطابع الذي يتميز به العلم هو التراكم الذي يسمح باتساع دائرة المعارف وتوارث المعطيات العلمية من طرف الأجيال وانتقالها من زمن إلى آخر، ومن هذا المنطلق فإن الباحث يبدأ من حيث انتهى سابقه إلى موضوع دراسة ما، وفيما يتعلق بموضوع هذه الدراسة فهناك مجموعة من الدراسات والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة محاور رئيسية وهي:

أولاً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

ثانياً: دراسات تناولت التوجه الإبداعي وعلاقته ببعض المتغيرات.

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أولاً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

1- دراسة (العابدي وآخرون، 2018) في العراق:

"تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي - دراسة استطلاعية لأراء التدريسيين-". هدف البحث إلى بيان تأثير أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، التردد في تبسيط الإجراءات، الحساسية تجاه العمليات، الالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات واختلافها) لأعضاء الهيئة التدريسية في معهدي النجف والكوفة في الأداء الريادي بأبعاده المتمثلة ب(التوجه الاستراتيجي، التوجه نحو الموارد، هيكل الإدارة، فلسفة المكافآت، والثقافة الريادية)، وقد تكون مجتمع البحث من جامعة الفرات الأوسط التقنية / معهدي النجف والكوفة، أما عينة البحث شملت أعضاء الهيئة التدريسية في تلك المعاهد التقنية وعددهم بلغ (149). شخصاً، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبانة التي تكونت من (61) فقرة كأداة رئيسة لجمع بيانات البحث من خلال استخدام مقاييس عالمية للمتغيرات الرئيسية للدراسة، إذ تم تكييف هذه المقاييس على أيدي نخبة من الخبراء العلميين والباحثين في مجال متغيرات البحث، وقد تم استخدام عددا من الوسائل والأساليب الإحصائية لتحليل متغيرات البحث واختبار الفرضيات، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات البحث وفرضياتها توصلت إلى عدد من النتائج أبرزها وجود تأثير ذي دلالة معنوية لليقظة الذهنية التنظيمية بأبعاده في الأداء الريادي بأبعاده.

2- دراسة (العزي، 2012) في العراق:

" الكفاية الذاتية المدركة وعلاقتها باليقظة الذهنية والوظائف المعرفية لدى طلبة الجامعة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاية الذاتية المدركة من خلال الكشف عن مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة، والفروق في مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري الجنس والتخصص، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على

مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، والفروق في مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري الجنس والتخصص، والعلاقة بين الكفاية الذاتية المدركة واليقظة الذهنية والوظائف المعرفية. وتحدد البحث الحالي بطلاب جامعة ديالى في محافظة ديالى بالعراق ولتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاية الذاتية المدركة، كما تبنت الباحثة اختبارات الوظائف المعرفية التي استخدمها الباحث عبد القوي 2002 وبعدها تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية البالغة 500 طالب وطالبة والتي تم اختيارها بصورة عشوائية من أربع كليات من جامعة ديالى مجتمع البحث وبواقع 180 طالبا وطالبة من التخصص العلمي، و320 طالب وطالبة من التخصص الإنساني و216 طالبا من الذكور، و284 طالبة من الإناث. وقد أسفرت نتائج البحث إلى أن أفراد عينة البحث لديهم يقظة ذهنية وان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية تبعا لمتغير الجنس ذكور وإناث لصالح الذكور وكما تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس اليقظة الذهنية وفقا لمتغير التخصص علمي - إنساني. كما وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للتفاعلات بين الجنس والتخصص.

3- دراسة (الربيع، 2018) في الأردن:

"الذكاء الانفعالي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي واليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك. تكونت عينة الدراسة من (420) طالبا وطالبة، منهم (165) طالبا و(255) طالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس اليقظة الذهنية الذي طوره الزبيدي (2012) ومقياس الذكاء الانفعالي الذي طوره الربيع (2007)، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من اليقظة الذهنية، ومستوى مرتفع من الذكاء الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وفي مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، بين طلبة السنة الثانية والرابعة، وكانت

لصالح طلبة السنة الثانية؛ بينما لم تكشف الدراسة عن فروق دالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى إلى متغيري التخصص، ومستوى التحصيل. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير مستوى التحصيل، بين ذوي التحصيل المتوسط وذوي التحصيل المنخفض، وكانت لصالح ذوي التحصيل المتوسط؛ فيما لم تكشف النتائج عن فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمستوى الدراسي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين اليقظة الذهنية والذكاء الانفعالي.

ثانياً: دراسات تناولت التوجه الإبداعي وعلاقته ببعض المتغيرات:

1- دراسة (العبيدي، 2013) في الكويت:

"أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين وذلك من خلال دراسة حالة شركة نفط الكويت، أما عينة الدراسة فتكونت من (96) مديراً يعملون في الشركة المشمولة بالدراسة، وقد اعتمدت الباحثة على مصدرين رئيسيين لجمع المعلومات والبيانات هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وعولجت البيانات باستخدام وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي، حيث تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

وتوصلت الدراسة على عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة ارتباطية بين عناصر التوجه الإبداعي (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) وعناصر إستراتيجية التدريب (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية) على تطوير أداء العاملين في شركة نفط الكويت وبمستوى مرتفع، كذلك تبين وجود أثر لعناصر التوجه الإبداعي المتمثلة في (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) على تطوير أداء العاملين في شركة نفط الكويت، كما تبين وجود أثر لعناصر إستراتيجية التدريب المتمثلة في (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية) على تطوير أداء العاملين في شركة نفط الكويت.

2- دراسة (قاسم، وأحمد، 2011) في العراق:

" متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال " تناول هذه البحث موضوع الإبداع التنظيمي وتأثيره في فاعلية المنظمات. ولقد اختبر البحث في القطاع الصناعي ممثلاً بالشركة العامة للصناعات الجلدية إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن، وطبق على عينة مكونة من (60) مدير موزعين في مستويات إدارية عدة (أعضاء مجلس إدارة، مديرين عامين، مديري أقسام، مديري شعب، مديري وحدات، مديري مكاتب)، واستخدم البحث الاستبيان أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات ولأجل معالجة البيانات والمعلومات جرى اختبارها بأدوات إحصائية لا معلمية مختبرة مثل: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، معامل الارتباط اللامعلمي سبيرمان، والانحدار المتعدد فضلاً عن اختبار t ، اختبار F ، اختبار Z ولقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها ارتفاع مستوى المتغيرات الرئيسية في الشركة المبحوثة، ووجود علاقات ارتباط معنوية فيما بينها ووجود تأثير معنوي للإبداع التنظيمي في فاعلية المنظمة، وجاءت هذه النتائج داعمة لفرضيات البحث ذات الصلة، واستناداً إلى ما توصل إليه البحث من نتائج فقد وضعت مجموعة من التوصيات.

1.5.1. التعليق على الدراسات السابقة:

بعد أن تم استعراض الدراسات السابقة، لا بد من مناقشتها من حيث الأهداف التي حددت لها والعينات التي اعتمدها والأدوات المستخدمة في الحصول على البيانات والوسائل الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات، وما توصلت إليها الدراسة من النتائج والاستنتاجات.

أولاً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

1. من حيث الأهداف:

حاولت معظم الدراسات السابقة التي تناولت اليقظة الذهنية الكشف عن تأثير وعلاقة اليقظة الذهنية بمختلف أبعادها ببعض المتغيرات (الأداء الريادي، الكفاية الذاتية، الذكاء

الانفعالي)، كما في دراسة (العابدي وآخرون، 2018)، و(العزي، 2012) و(الربيع، 2018).

أما الدراسة الحالية فهدفت إلى التعرف على اليقظة الذهنية في علاقتها بالتوجه الإبداعي.

2. من حيث العينات:

أجريت الدراسات السابقة لليقظة الذهنية على عينات مختلفة منها طلبة الجامعة كدراسة (العزي 2012)، و(الربيع، 2018)، وأجريت دراسة (العابدي وآخرون، 2010) على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية، وانحصرت أعدادها بين (149-500) فرداً، كانت أصغرهما عينة دراسة (العابدي وآخرون، 2010)، وأكبرها عينة دراسة (العزي 2012) وتقاربت دراسة (الربيع، 2018)، و(العزي 2012)، في عيناتها فكانت (420) و(500) على التوالي.

أما عينة الدراسة الحالية فبلغت (41) من أساتذة الجامعة في العلوم الاجتماعية وهي عينة لم تتناولها الدراسات السابقة.

3. من حيث الأدوات المستخدمة:

قامت أغلب الدراسات بتبني مقاييس جاهزة لقياس اليقظة الذهنية، في حين لجأت أخرى إلى ترجمة مقاييس جاهزة من بيانات أجنبية.

أما الدراسة الحالية فقد تبنت مقياس مرام مخامرة (2018)، بعد التأكد من خصائصه السيكومترية على البيئة الجزائرية.

4. من حيث الأساليب الإحصائية:

استخدمت كل الدراسات السابقة معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين واستخدمت دراسات أخرى إضافة إلى ذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

أما البحث الحالي فسوف يستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

5. من حيث النتائج:

أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية و(الذكاء الانفعالي).

كما أكدت نتائج الدراسات السابقة وجود فرق دال في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، وفي التفاعلات بين الجنس والتخصص كما في دراسة (العزي، 2012).

في حين أكد البعض الآخر من الدراسات على عدم وجود فرق دال في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) والتخصص العلمي كما في دراسة (الربيع، 2018).

في حين توصلت دراسة (العابدي وآخرون، 2018) إلى وجود أثر دال لليقظة الذهنية التنظيمية على الأداء الريادي.

ثانياً: دراسات تناولت التوجه الإبداعي وعلاقته ببعض المتغيرات:

1. من حيث الأهداف:

حاولت معظم الدراسات السابقة التي تناولت التوجه الإبداعي الكشف عن أثر التوجه الإبداعي التنظيمي في بعض المتغيرات (أداء العاملين، الفاعلية التنظيمي).

أما الدراسة الحالية فقد استهدفت التعرف على مستوى اليقظة الذهنية في علاقتها بالتوجه الإبداعي.

2. من حيث العينات:

أجريت الدراسات السابقة حول التوجه الإبداعي على عينات متشابهة، وهم مدراء بعض الشركات، كما انحصرت أعداد العينة مابين (60-96) فرداً، حيث كانت أصغرها عينة دراسة (قاسم وأحمد، 2011)، وأكبرها عينة دراسة (العبيدي، 2013).

أما عينة الدراسة الحالية فبلغت (41) من أساتذة الجامعة في العلوم الاجتماعية وهي عينة لم تتناولها الدراسات السابقة.

3. من حيث الأدوات المستخدمة:

قامت الدراسات ببناء أدوات لجمع البيانات الأولية والثانوية، أما الدراسة الحالية فقد تبنى الباحث مقياس يوسف عبد عطية بحر (2010)، بعد التأكد من خصائصه السيكومترية على البيئة الجزائرية.

4. من حيث الأساليب الإحصائية:

استخدمت كل الدراسات السابقة معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان واختبار t ، اختبار F اختبار Z واستخدمت دراسات أخرى إضافة إلى ذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

أما البحث الحالي فسوف يستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

5. من حيث النتائج:

أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إرتباطية بين عناصر التوجه الإبداعي وعناصر إستراتيجية التدريب كما في دراسة (العبيدي، 2013)، ووجود علاقة بين الفاعلية التنظيمية والإبداع التنظيمي كما في دراسة (قاسم، وأحمد، 2011). كما أكدت نتائج الدراسات السابقة وجود مستوى مرتفع للفاعلية التنظيمية والإبداع التنظيمي كما في دراسة (قاسم، وأحمد، 2011).

2.5.1. خلاصة عرض الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي حصل عليها في صياغة أسئلة الدراسة وتحديد أهدافها، وصياغة فروضها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها. ومن خلال العرض السابق، وما اطلع عليه الباحث من دراسات في هذا المجال لم يجد - على حد علمه - دراسة تناولت مستوى اليقظة الذهنية وعلاقته بالتوجه الإبداعي لدى

عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية، خاصة للبيئة الجزائرية مما دعا الباحث إلى إجراء هذه الدراسة.

6.1. فرضيات الدراسة:

لكل دراسة فرضيات يبني عليها الباحث دراسته، وقد اعتمد الباحث على مجموعة منها تتوافق مع مشكلة الدراسة وهي كمايلي:

1- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس.

الجانِبُ النَّظْرِي

الفصل الثاني

طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

- تمهيد

1.2. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية

2.2. التطور التاريخي لمفهوم اليقظة الذهنية

3.2. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية

4.2. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية

5.2. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية

- خلاصة

طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

تمهيد:

لاحظ الباحثون من خلال الأبحاث التي أجريت أن نجاح الإنسان في مواجهة المواقف المتنوعة التي يتعرض لها في حياته اليومية لا يتوقف فقط على قدرته في المواجهة ورد الفعل المناسب بل تحتاج إلى انتباهه بشكل واعي لما يدور من حوله من أحداث على اختلاف طبيعتها سارة أو غير سارة تجعله يزيد من إدراكه وتوسيع رؤيته لمراجعة ردود أفعاله والاستجابة بشكل سليم وهذا ما يسميه العلماء باليقظة الذهنية وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية، والتطور التاريخي لهذا المفهوم، ثم أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية ، لتتعرف بعدها على مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية، وصولاً إلى أبعادها.

1.2. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية:

هي تلك الحالة الذهنية التي تنشأ عن تنظيم العامل لانتباهه بصورة ذاتية في الوقت الراهن، ووعيه وتقبله للخبرات الحاضرة، وانفتاحه على وجهات النظر المتعددة ومواجهته للأحداث دون إصدار أحكام.

ويرى (Reed & Masten) أن اليقظة الذهنية هي شكل من أشكال التفكير والتأمل الذي يزيد من مقدرة الإنسان على السيطرة على أفكاره وسلوكه غير المنضبط، فهي وسيلة من أفضل الوسائل للسيطرة على الاضطراب والتوتر، لأنها تزيد من التركيز لدى الفرد وتزيد من شعوره بالسيطرة.

ويعرفها (Kabat-zinn) بأنها توجيه الاهتمام بطريقة معينة، وغير منحازة، عن قصد في الوقت الحاضر، وهي لا تتعارض مع أي معتقدات أو تقاليد سواء أكانت دينية، أم ثقافية، أم علمية، إنها طريقة بسيطة لملاحظة الأفكار والأحاسيس المادية، والأحداث وأي شيء لا نلاحظه عادة (مخامر، 2018، ص 16).

كما عرفها (Neale & Griffin) بأنها الاستمرار حاضر الذهن بشكل مقصود وتشمل جانبيين هما الوعي والانتباه، ويزيد الوعي والانتباه، ويزيد الوعي من خلال الرصد الدائم المستمر للخبرة بينما يزيد الانتباه عن طق درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها، ويشير (Mace) إلى أن اليقظة العقلية تسهم في تخفيض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزاجية وخفض الضغط والقلق وتغيير الاتجاهات والتعاطف وحل مشكلات الذات.

2.2. التطور التاريخي لمفهوم اليقظة الذهنية:

يعود أصل اليقظة الذهنية التنظيمية (Organizational Mindfulness) إلى حقل علم النفس كنتاج لتطوير افتراضات اليقظة الذهنية للأفراد أو على مستوى الفرد ذاته من قبل الكثير من الباحثين، إذ بين الباحثين أمثال (Langer . Sternberg . Ryle) في مجال علم النفس أن اليقظة الذهنية تعني اهتمام الفرد بالمستجدات من الأحداث مع إمكانية التمييز بينها والتي تمكنه من البقاء منتبها للحظة الحالية.

كما بينت Langer وزملاءها في المجال النفسي المنافع الصحية لليقظة الذهنية للفرد وتخفيض مستوى ضغط العمل والإحباط النفسي (العابدي وآخرون، 2018، ص 110). أما ظهور مصطلح (اليقظة الذهنية التنظيمية) تحديدا في مجال العلوم التنظيمية فكان لجهود الكثير من الباحثين في دراسات تتعلق بعمليات معالجة المعلومات منهم (Sandelands & Stablein & Levinthal) ودراسات تتعلق بالمنظمات ذات الموثوقية العالية للباحثين (Weick & Roberts) إذ تساهم اليقظة في استخلاص معلومات هامة وحاسمة من مختلف الإشارات الصادرة عن مختلف ظروف وأوضاع التطورات التقنية التكنولوجية التي يشهدها المحيط لتمكين المنظمة من توليد معارف جديدة تساعدها على سبق منافسيها وتعزيز قدرتها على الاستجابة السريعة لمختلف التغيرات وبهذه الكيفية تتكامل هذه النظم مع نظم الإدارة لخلق الانسجام الضروري بين المنظور الداخلي والخارجي لمعارف المنظمة.

3.2. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية:

أشار ميس (Mace) إلى أن التدخلات القائمة على اليقظة الذهنية يتم اعتمادها وتوظيفها في تطبيقات عديدة منها القلق والضغط والاتجاهات والتعاطف ومشكلات الذات مثل (الوعي بالذات، وكراهية الذات) إذ تسهم اليقظة الذهنية في تخفيض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزجية في سياق علاجي مختلف لدى عينات مختارة من ذوي الأمراض المزمنة وذوي الاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق وأن لليقظة الذهنية العديد من الفوائد التي يمكن تحديدها بما يأتي:

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

ب. تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالمقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط (الهاشم، 2017، ص 15).

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

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

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

وأوضح دوير (Deurr 2008) انه يمكن استخدام اليقظة الذهنية لتنمية الوعي في مها من خلال أدراك الأفكار أو المشاعر مثل التفكير والعاطفة، ما وراء المعرفة التي يتم تعل وتشجيع الفرد على تطوير منظور عدم التمرکز، كما أن لليقظة الذهنية فوائد نفسية وفسولوجية وتتمثل الفوائد النفسية في خفض الضغوط والقلق والمخاوف المرضية وتعمل

على تحسين الذاكرة العامة وعمليات الانتباه والتسامح، أما الفوائد الفسيولوجية فتتمثل في التغيرات الفسيولوجية التي تصيب الفرد مثل خفض الألم المزمن (الهاشم، 2017، ص 16).

4.2. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية:

تعددت وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

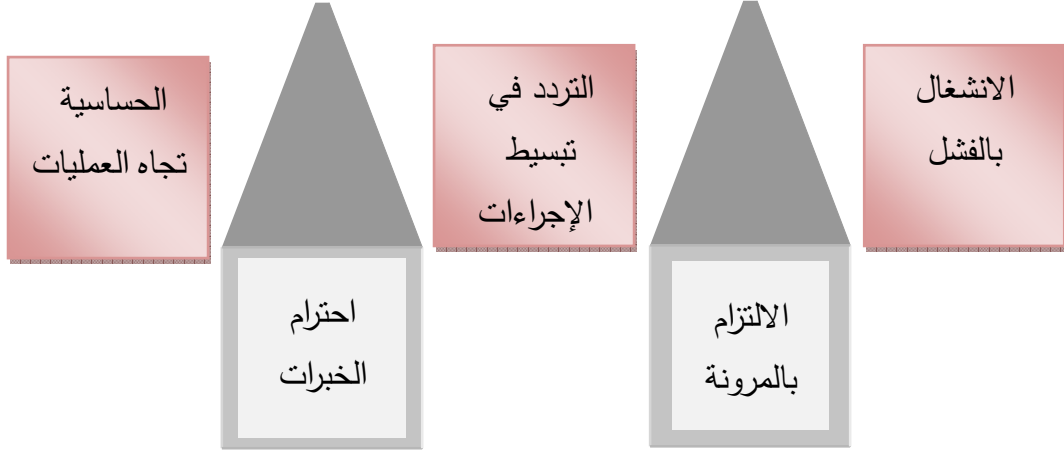
جدول رقم (01): وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية

العلماء	مكونات اليقظة الذهنية
Langer (1989)	البحث عن الجديد والارتباط: بمعنى توجهات الفرد نحو البيئة التي يعيش فيها بما تتضمنه من البحث عن الجديد والانفتاح واستطلاع البيئة. تقديم الجديد والمرونة: يشير إلى عمليتي التفاعل والتعاون اللتين يمارسهما الفرد أثناء احتكاكه مع البيئة.
Kabat-Zinn (1990)	القصد: تظهر أهميتها من خلال تحويل عملية القصد لدى الفرد إلى من سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي إلى استكشاف الذات. الانتباه: يعني الاحتفاظ بالانتباه من خلال ملاحظة العمليات التي تحدث لدى الفرد بين لحظة وأخرى ومن خلال الخبرات الداخلية والخارجية. الاتجاه: ويشير إلى نوعية اليقظة العقلية التي تعكس توجيه الخبرة التي تتشكل من التقبل والفضول.
Baer (2003)	التنظيم الذاتي للانتباه: ويتضمن الاهتمام المستمر، والقدرة على الاحتفاظ بالانتباه لفترة طويلة، والمرونة العقلية التي تسمح للفرد بتوجيه التركيز من موضوع لآخر، والوعي، والمراقبة. التوجه نحو التجربة (الخبرة): ويتضمن الالتزام بالفضول نحو الأنشطة العقلية، والقبول بحرية اللحظة.

مكونات اليقظة العقلية	العلماء
الملاحظة: قدرة الفرد على الانتباه بتركيز للخبرات الداخلية والخارجية مثل الإحساس والمعارف، والانفعالات، والأصوات	& Baer, Smith Allen (2004)
الوصف: القدرة على التعبير بمكونات النفس ودواخلها وما تتضمنه من مشاعر وانفعالات سواء كانت ايجابية أو سلبية.	
التصرف بوعي: قدرة الفرد على إدراك الأحداث وإيجاد العلاقات بينها والاستفادة من أحداث الماضي واستغلالها في الحاضر.	
عدم الحكم على الخبرات: تأجيل الفرد إصدار أحكام تقييمية على الأفكار والمشاعر الداخلية أو الخبرات الخارجية.	
الوعي: يعمل على تطوير الأفكار الجديدة بالنظر للأشياء مما يساعد على تبسيط الإجراءات وزيادة الحساسية تجاه العمليات والالتزام بالمرونة واحترام الخبرة.	Germer (2005)
التجربة الحالية: السعي النشط لأنواع جديدة مما يعنى البحث عن الحداثة وإنتاج كل ما هو جديد مما يسمح بزيادة التميز كالإبداع.	
القبول: وهو اتجاه يتميز بالانفتاح وحب الاستطلاع والاتجاه نحو الأفكار الجديدة.	
التنظيم الذاتي للانتباه: ويعنى قدرة الفرد على تنظيم وترتيب انتباهه لما يحدث في اللحظة الراهنة.	Hasker (2010)
الانفتاح والاستعداد: ويعنى الوعي بالتجارب الحالية والرغبة في ممارستها والاستعداد لها	
الوعي: ويقصد به الوعي باللحظة الحالية مع الشعور الهادف والتركيز الموجه.	Miller (2011)
المعالجات المعرفية: وتتضمن الملاحظة المحايدة دون إصدار أحكام تقييمية على المنبهات كما هي في الوقت الراهن.	

5.2. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية:

تتمثل أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية بالآتي:



شكل رقم (01): يوضح أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (تصميم الباحث)

أ. الانشغال بالفشل Preoccupation with Failure

إن المنظمات اليقظة هي تلك المنظمات التي تبرهن فعلا على قدرتها على التعلم من الأخطاء وحالات الفشل وبالتالي يتضح ما الذي لم تقم به المنظمة كما تقوم بتحديد الفجوات لتتمكن من الانتقال إلى مراحل العمل اللاحقة بنجاح، إن المنظمات اليقظة تنظر إلى الأخطاء وحالات الفشل كفرصة للتعلم إن المنظمات التي تركز على الأخطاء يساعدها ذلك على تجنب انعدام الثقة واللامبالاة والغفلة والوصول إلى نتائج جيدة من إيمان الأفراد العاملين بالنجاح (العابدي وآخرون، 2018، ص 112).

إن المنظمة التي تتبنى الانشغال بالأخطاء فذلك على أساس النظرة الايجابية لتلك الأخطاء واعتبارها خطوة أساسية لتحقيق النجاح كونه خطوة أساسية للتعلم التنظيمي وتمكين المنظمة من تحقيق تحسينات حقيقية بعلاقتها مع الزبائن

ب. التردد في تبسيط الإجراءات Reluctance to Simplify Interpretations

إن منظمات الأداء العالي لا تقبل تبسيط الإجراءات خاصة عندما تواجه منافسة شديدة وتعقيد متزايد مع التبسيط يعني البحث عن المعلومات تدعم المعتقدات كمية كبيرة من البيانات والتوقعات بدلاً من التبسيط تنتبه المعاهد اليقظة للعيوب والمفاجآت وتبحث عن

طريقه لفهمها كون مدراء الكليات اليقظة لا يؤكدون المعلومات ويقيمون مصادرها باستمرار ويشمل كيفية جمعها ودمجها ونقلها لصانع القرار (Ray, 2011,p192).

ج. الحساسية تجاه العمليات Sensitivity to Operations

إن الإدارة العليا للمنظمات اليقظة تركز على تطوير قابلياتها الشخصية كما توجه اهتمام خاص بذلك لكل المستويات الإدارية فالحساسية تجاه العمليات تستوجب الاهتمام بتفاصيل العمل لوضع برامج استراتيجية هادفة على أساس استثمار القاعدة المعرفية لتحقيق نتائج عملية.

إن الحساسية تجاه العمليات تساعد الأفراد العاملين على تكوين صورة واضحة ومتكاملة عن العمليات التي تجري داخل المنظمات وبالتالي تمكنهم من الالتزام بتنفيذ الخطط والسياسات الموضوعة بدقة، كما أن تبني الحساسية تجاه تفاصيل العمليات تدفع الإدارة العليا إلى الاستماع باهتمام إلى آراء الأفراد العاملين عن واقع العمل الفعلي

د. الالتزام بالمرونة Commitment to Resilience

تعد المرونة احد الأبعاد الأساسية لبناء الثقة في المنظمات فالقادة الإداريون في المنظمات اليقظة تظهر التزاما لتحقيق البرامج التنظيمية وهم يؤكدون ويعملون ويشجعون على مشاركة الالتزام من قبل الأفراد العاملين لضمان تحقيق نجاح البرامج الإستراتيجية للمنظمة طورت المنظمات المرنة القدرة على الارتجال والابتعاد عن النكسات التنظيمية يمكن تمييز المرونة في الكليات اليقظة على أنها الاستعداد للتصرف بسرعة ودراسة المواقف بسرعة والاشتراك في تعلم الوقت الحقيقي ثم التنفيذ(العابدي وآخرون، 2018، ص 113).

هـ. احترام الخبرات Deference to Expertise

إن متخذي القرار في المنظمة يعتمدون على الخبرات المتميزة للخروج بقرارات تعمل على رفع أداء المنظمة، إذ تدرك المنظمات اليقظة أن الخبرة لا تنطبق فقط مع المستوى الهرمي وهكذا تصل بالقرارات إلى ادني مستوى ممكن في الكليات اليقظة لتنتقل القرارات إلى من هم ذوي الخبرة بدلاً من ربط عملية صنع القرار بالهرم الإداري أو اللقب العلمي في الكليات

اليقظة تحدد الأقسام مستقبلاً بناءً على معرفة محددة بالاختصاص وتبحث الكليات اليقظة عن إدخال الأفراد ذوي المعرفة في الكلية القادرين على توفير تغذية عكسية وإرشاد القيم بغض النظر عن مستواهم الهرمي أو مراتبهم إن كليات إدارة الأعمال كالمنظمات الأخرى التي تعمل في بيئات متقلبة لا يمكنها إن تعتمد على سمه الغفلة المتمثلة بالاعتماد على الاستجابات المتكررة وعمليات التفكير الأوتوماتيكي (Ray, 2011,p193).

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نقول أن اليقظة الذهنية التنظيمية تعمل على توسيع الرؤية وزيادة الفرص، وتتسم بالمرونة وبالمقدرة على التعامل مع كل ما هو جديد في البيئة، والانتباه إلى ما فيها من الإمكانيات مع مواجهة الرؤية الضيقة، التي تفرض الروتين والجمود وتغلق باب الرؤية الجديدة والمغايرة في التصرفات.

الفصل الثالث

طبيعة التوجه الإبداعي

- تمهيد

1.3. مفهوم التوجه الإبداعي

2.3. النظريات المفسرة للتوجه الإبداعي

3.3. مراحل العملية الإبداعية

4.3. مهارات التوجه الإبداعي

5.3. حاجة المنظمات إلى التوجه الإبداعي

- خلاصة

طبيعة التوجه الإبداعي

تمهيد:

يعتبر التوجه الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، وقد أصبح تشجيع الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها، وقد ازدادت أهمية التوجه الإبداع في ظل ازدياد المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال، وسعياً لفهم التوجه الإبداعي سنحاول في هذا الفصل التعرف على طبيعة التوجه الإبداعي من خلال مفهومه، ومراحله، ومهاراته، وصولاً إلى حاجة المنظمات إلى التوجه الإبداعي.

1.3. مفهوم الإبداع:

كلمة إبداع في اللغة العربية مشتقة من الفعل بَدَعَ، وجاء في لسان العرب لابن منظور بَدَعَ الشيء يَبْدَعُهُ، بَدَعًا وابتدعه أي: أنشأه وبدأه، والبديع: الشيء الذي يكون أولاً وأبدعتُ الشيء أي: اخترعته لا على مثال، وِبَدَعَ الخلق أي: بدأه، والله تعالى يقول: ﴿بديع السماوات والأرض﴾ أي: خالقها ومبدعها فهو الخالق المبدع لا على مثال سابق (ابن منظور، 2003، ص ص 76-77).

من هذه المعاني فإن كلمة إبداع في اللغة العربية تعني خلق الشيء وابتكاره لا على مثال سابق أي دون الاستناد لمثال مشابه.

أما في اللغة الفرنسية فنجد المرادفات التالية للإبداع في قاموس "Le Petit Larousse":

Création (P 279), innovation (P 548), invention (P 757)

وهي مشتقة من الأفعال التالية على الترتيب: "Créer, innover, inventer"، وهي كلها تدل على إبداع شيء أو مشروع من عدم، أو اختراع أفكار جديدة في مجال معين لم يسبق أحد إليها.

إن المعنى اللغوي لكلمة إبداع الذي يمكن الخروج به: هو خلق وابتكار شيء جديد يتميز بعدم الشبوع.

والتوجه الإبداعي مفهوم مركب من مفاهيم علم النفس المعرفي وقد اختلف الباحثون في تعريفه لدرجة أنه يصعب حصر هذه التعريفات المتناثرة، ويرى (موني Money) في (1963) أن هناك (28) تعريفاً على الأقل وقد تصل بشيء من التفصيل إلى (60) تعريف حسب رأي العالم (تايلور Taylor) في (1993) (فتحي عبد الرحمن جروان، 1999، ص 83).

إن اختلاف العلماء في تحديد تعريف جامع مانع للتوجه الإبداعي ترتب عنه تصنيف تعريفات هذه الظاهرة إلى:

1. تعريفات محورها المناخ الذي يقع فيه الإبداع ويتبناه علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا.
2. تعريفات محورها الشخص المبدع بخصائصه الشخصية والتطويرية والمعرفية ويتبناها علماء علم نفس الشخصية.
3. تعريفات محورها العملية الإبداعية ومراحلها وارتباطها بحل المشكلات، وأنماط التفكير ومعالجة المعلومات ويتبناها علماء النفس المعرفيين (مجال علم النفس المعرفي).
4. تعريفات محورها النواتج الإبداعية والحكم عليها على أساس مهارات التفكير المختلفة كالأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات ... الخ .

ويعرف عبد الحليم محمود السيد التوجه الإبداعي بأنه: " إنتاج شيء ما على أن يكون هذا الشيء جديداً في صياغته، وإن كانت عناصره موجودة من قبل كإبداع عمل من أعمال الفن والتخيل". كما تعرفه "مارغريت ميد (Margrit Mead) بأنه العملية التي يقوم بها الفرد، والتي تؤدي إلى اختراع شيء جديد بالنسبة له (عصام علي الطيب، 2003، ص 122).

وبالتالي التوجه الإبداعي عملية تظهر في إنتاج شيء ملموس في مجال من مجالات الحياة المختلفة يتميز بالجدة وعدم الشيع.

2.3. النظريات المفسرة للتوجه الإبداعي:

هناك العديد من العلماء والمنظرين الذين تحدثوا عن التوجه الإبداعي وهناك أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين وجهات النظر لهؤلاء العلماء والمنظرين، نتناولها بإيجاز فيما يلي:

1.2.3. نظرية التحليل النفسي:

فسر (فرويد) الإبداع من منظور نفسي من خلال مفهوم التسامي أو الإعلاء، بمعنى الدوافع الغريزية والطاقة الجنسية، يتم إعلاؤها من خلال عملية الكبت، ثم توجه بشكل أفعال وتصرفات مختلفة من قبل الفرد نتيجة لضغوط اجتماعية. ويفسر الإبداع بأنه نتاج نشاط الوعي، كما انه لا يلغي دور الوعي في الوصول إلى النتاج الإبداعي، أي أن الإبداع هو حيلة دفاعية تسمى بالإعلاء (رشوان، 2002، ص56).

2.2.3. النظرية السلوكية:

تفسر نشاط الفرد على أساس مثير واستجابة، وقد أوضح ميدنك (Midenk) أن عملية الإبداع هي عملية تنظيم العناصر المترابطة في تراكيب جديدة متطابقة مع الظروف الخاصة التي يتطلبها الموقف وكلما تباعدت العناصر التي ترتبط لتكوين الارتباط الجديد أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى القدرة على التفكير الإبداعي.

وفسره آخرون من خلال عملية التعزيز على أن الطفل الذي يتم تعزيز سلوكه يتهياً لاستجابات في مواقف مختلفة، التدعيم والتعزيز يساعدان على خلق الإبداع (الدردير، 2004، ص282).

3.2.3. النظرية المعرفية:

من روادها (برونر) الذي يرى أن الإبداع يتمثل في قدرة الفرد على ربط المعلومات التي يواجهها مع المعلومات التي يختزنها بشكل جديد ومختلف عما هو مألوف وعادي ويكون من هذه المعلومات المترابطة إنتاجا جديد له اثر عقلي وفعلي.

4.2.3. النظرية العاملة في تفسير الإبداع:

قدم جيلفورد تصنيفا ثلاثيا للقدرات العقلية أسماه باسم بنية العقل (sturktur of intlllect) يتضمن:

أ. **العمليات Operation**: وتمثل في قدرات الذاكرة التي تعلق بتخزين المعلومات وقدرات التفكير التي تتعلق بتجهيز المعلومات وتنقسم قدرات التفكير إلى ثلاثة أقسام هي قدرات التفكير المعرفي Cognifiion وقدرات التفكير الإنتاجي Production وقدرات التفكير التقويمي Evaluation وتنقسم قدرات الإنتاجي إلى قسمين هما:

التفكير الإنتاجي التقاربي Convergent والتفكير الإنتاجي التباعدي Divergent وأطلق (جيلفورد) على التفكير الإنتاجي التباعدي التفكير الإبداعي والذي يتضمن مجموعة من القدرات هي: الأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات.

ب. **المحتوى: Content** ويتضمن محتوى الأشكال، محتوى الرموز، محتوى المعاني والمحتوى السلوكي.

ج. **النواتج: Prodects** وتتضمن الوحدات، الفئات، العلاقات، المنظومات، التحويلات والتنظيمات (السرور، 2002، ص 53).

5.2.3. نظرية الإبداع والتعليم:

يعتبر تورانس سيد علم الإبداع في القرن العشرين، حيث عرف الإبداع بأنه الملية التي يصبح بها الفرد حساسا للمشكلة، وإدراك الثغرات والمعلومات والبحث عن الدلائل لمعرفة ومن ثم وضع الفروض، واختبار صحتها، ومن ثم إجراء التعديل على هذه النتائج.

وقد تحدث تورانس عن جوانب الإبداع وهي:

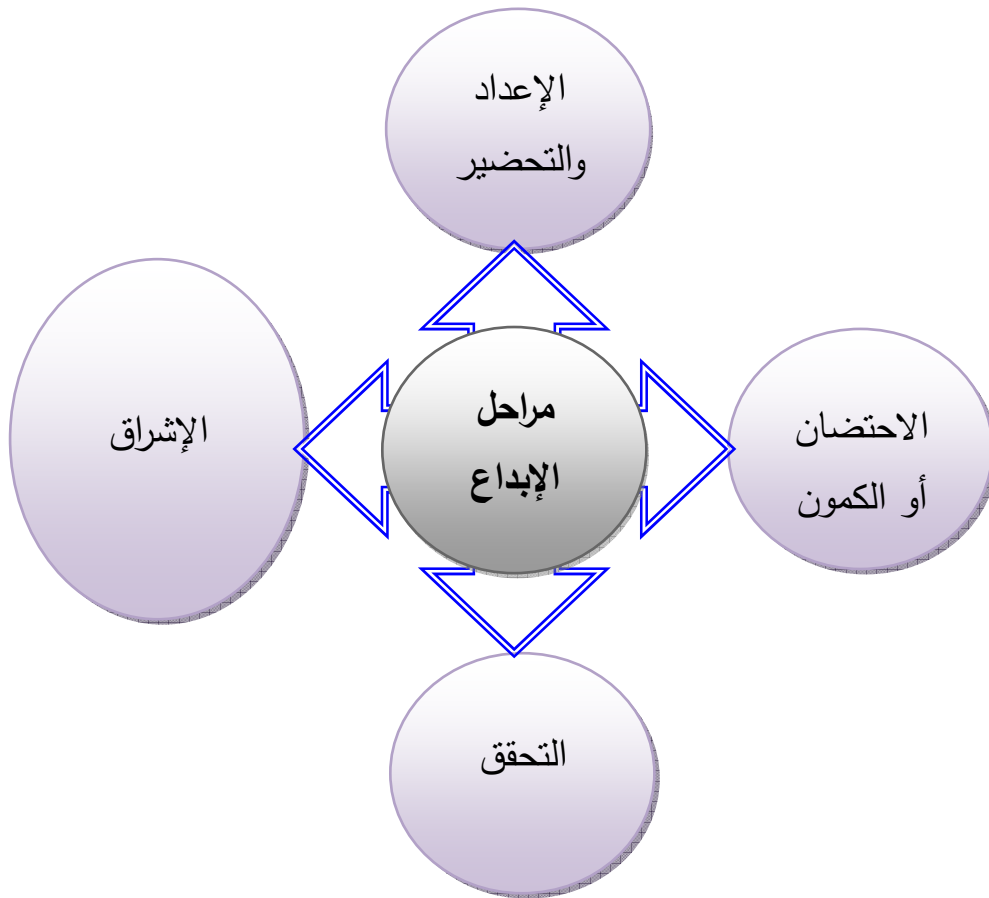
1. الشخص المبدع
2. الموقف الإبداعي
3. العملية الإبداعية
4. الإنتاج الإبداعي

كما تحدث عن مهارات الإبداع وهي:

الطلاقة والمرونة والأصالة والتفصيل، وقد قام تورانس بالتعرف على الشخص المبدع من خلال الاختيارات، وتحدث عن أهمية الاختبارات في الكشف عن الطلبة المبدعين، بالإضافة إلى أهميتها في إجراء الدراسات والبحوث عن الطلبة المبدعين، كما طور في مفهوم الإبداع في التسعينات وأضاف مهارات وقدرات جديدة إلى ما سبق. وتهتم النظرية بقوة المميزات والخصائص التي يتميز بها المبدعون، وتبين مدى الاختلافات بين الطلبة المبدعين والطلبة الأقل إبداعاً، فاهتم تورانس بدور المكافئة والتعزيز وأهمية كل منها في حياة الطفل المبدع (السرو، 2002، ص55،56).

3.3. مراحل العملية الإبداعية:

يمكن تلخيصها حسب العالم ولاس (Wales) في:



شكل رقم (02): يوضح مراحل العملية الإبداعية (تصميم الباحث)

أ. مرحلة الإعداد والتحضير:

وهي الخلفية الشاملة والمتعمقة في الموضوع الذي يبدع فيه الفرد، وفسرها جوردن (Jordan) بأنها مرحلة الإعداد المعرفي والتفاعل معه، فلا يمكن لأي عمل إبداعي أن يتم بدون إعداد وتحضير حيث يتم جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع المراد إنتاجه كعمل إبداعي، ويتم تصنيف تلك البيانات وتنظيمها وتحديد المهارات اللازمة للموضوع ثم تتم صياغة استنتاجات أولية عامة واسعة شاملة إلى حد ما من المعلومات التي توفرت بعد جمعها ومن ثم فحصها وتمحيصها وتنفيذها واستبعاد ما هو غير مناسب منها، ومع ذلك فإن المشكلة موضوع البحث قائمة لدى الفرد

ب. مرحلة الاحتضان أو الكمون:

تأتي هذه المرحلة كرد فعل على المحاولة السابقة أين يعيد الفرد فيها ترتيب أفكاره مرة أخرى، وقد يلجأ الفرد إلى ترك المشكلة موضوع البحث، نتيجة لحالة من الضيق النفسي لديه بسبب عدم إحرازه للتقدم الذي يطمح إليه، حيث يلجأ إلى الراحة أو يتحول إلى موضوع آخر، ومع ذلك فإنه يبقى مشدودا إلى المشكلة والموضوع الأصلي، وتبقى المشكلة تتفاعل في اللاشعور وتبقى رغبة جامحة مكبوتة لتحقيق الفرصة للخروج إلى حيز الوجود (العزة، 2000، ص 234).

وركز تورانس على مرحلة الاحتضان كأصعب مراحل العملية الإبداعية وقدم بالتعاون مع سمنتر (Sminter) برنامجا تدريبيا موجهًا للتدريب على الإبداع منطلقًا من مرحلة الطموح حيث أنها تحتاج لمقومات أساسية وخاصة.

ج. مرحلة الإشراف:

وتعرف هذه المرحلة التي يتم فيها انبثاق شرارة الإبداع كما تعتبر اللحظة التي تولد فيها الفكرة التي تؤدي بدورها إلى حل المشكلة، وبمعنى آخر أن الحل له علاقة بالعمليات الذهنية، ويتضح فجأة وكان نوعا من الاستبصار الفجائي أو الحدس والذي يؤدي إلى حل جديد عن طريق ترابط الأجزاء بالكل، ولعل ارخميدس أفضل مثال على ذلك عندما كان

يستحم وتفكر في القانون الذي يفسر حجم الأجسام التي ليس لها شكل منتظم وأخيرا توصل إلى ذلك وهو يستحم ولمعت الفكرة الجديدة في عقله حيث قال وجدتها... وجدتها، وكأن مرحلة الإشراق هي نتاج احتكاك الأفكار في العقل تخرج شرارة لامعة وفكرة جديدة. **د. مرحلة التحقيق:**

وفي هذه المرحلة يخب على الفرد المبدع إلا يتحيز لفكرة إبداعية بل عليه إعادة النظر في الفكرة والتحقق من صحتها ومدى تلاؤمها وأهميتها (عبد الهادي، 2000، ص157). والمحكاة التي تحدد صحة الفكرة وأهميتها هي ملائمتها للوقائع العلمية وأن تكون الفكرة موضوعية في حد ذاتها وعملية وان تحوز على الرضا الاجتماعي، وان لم تكن فيها هذه المواصفات فسترفض لان الفكرة بنتائجها والفكرة التي تحيا في العقل ولا يوجد لها مجال تطبيقي ليست فكرة وإنما هي وهم في رأس صاحبها.

لكن شتاين (Shtain) يرى أن العملية الإبداعية تمر بثلاث مراحل هي:

1. مرحلة تكوين الفرضية: وتبدأ هذه المرحلة بعد مرحلة الاستعداد وتنتهي بفكرة فرضية أو خطة جديدة.

2. مرحلة اختبار الفرضية: تتضمن هذه المرحلة فحص واختبار الفكرة (الفرضية) بدقة.

ج- مرحلة توصيل النتائج: وهي المرحلة التي يتم فيها تبادل المعلومات والخبرات وبالتالي عرض الصورة للآخرين.

وتجدر الإشارة إلى أن عملية الإبداع ليست خطوات متصلة يجب السير عليها بالتسلسل بل هي مراحل متداخلة ومتكاملة فيما بينها ومتفاعلة بعضها ببعض.

4.3. مهارات التوجه الإبداعي:

إن مهارات التفكير الإبداعي تظهر في ما إذا كان الفرد يملك القدرة على إظهار السلوك الإبداعي إلى درجة ملحوظة أم لا، ومدى ظهور المهارات الإبداعية وتباينها يتبلور من خلال الإنتاج الإبداعي (السرور، 2002، ص 117).

وفيما يلي عرض لمهارات التفكير الإبداعي كما يراها العلماء والباحثون وهي: الطلاقة المرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، التفاصيل أو الإكمال.

الطلاقة: يعرف (جيلفورد) الطلاقة بأنها القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار في موقف معين بحيث تستوفي شروطا معينة. أما (تورانس) فيعرفها بأنها القدرة على استدعاء أكبر عدد من الاستجابات اتجاه مشكل أو مثير معين، وذلك في فترة زمنية محددة (الطيب، 2006، ص 133).

إن تعريف كل من " جيلفورد وتورانس " للطلاقة يعتبرها قدرة تتجسد في إنتاج أكبر قدر من الاستجابات"، ويضيف (تورانس) عامل الزمن أو الوقت المحدد لإنتاج هذه الأفكار. أما (ناديا هایل السرور) فتري أن الطلاقة هي: "القدرة على إنتاج الكم من الأفكار الجديدة سواء اللفظية أو غير اللفظية لمشكلة ما أو سؤال ما، كذلك هي السرعة والسهولة التي يتم فيها استدعاء الأفكار" (السرور، 2002، ص 117).

فقدرة الطلاقة بهذا المعنى تتحدد إلى أشكال مختلفة، منها اللفظية وغير اللفظية. في هذا يرى (جيلفورد) أن عامل الطلاقة ليس من العوامل البسيطة، حيث أن هناك أكثر من عامل واحد في مجال الطلاقة منها:

الطلاقة اللفظية: وهي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الكلمات التي تستوفي شروطا معينة كأن تبدأ بحرف معين أو تنتهي بحرف معين وغير ذلك من شروط الطلاقة.

الطلاقة الفكرية: هي القدرة على سرعة إنتاج أكبر عدد من الأفكار في موقف معين بحيث تستوفي شروطا معينة.

المرونة: هي القدرة على تغيير الوجهة العقلية أو التنوع في الأفكار وللمرونة عاملين:

المرونة التكيفية: وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة، ويمكن النظر إليها باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي فالشخص المرن مضاد للشخص المتصلب عقليا.

المرونة التلقائية: وهي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار التي ترتبط بموقف معين يحدده الاختبار على أن تكون الأفكار الخاصة بهذا الموقف متنوعة، ويتم قياس هذه القدرة باختيار الاستخدامات غير المعتادة لشيء معين، مثل استخدام الصحيفة في آلاف الأشياء غير القراءة (الطيب، 2006، ص 134).

الأصالة: يعرف (جيلفورد) الأصالة بأنها القدرة على سرعة إنتاج أفكار تستوفي شروطاً معينة في موقف ما، كأن تكون أفكاراً نادرة من حيث الوجهة الإحصائية، أو أفكاراً ذات ارتباطات غير مباشرة وبعيدة عن الموقف المثير.

ويرى (ويليامز Williams) أن الأصالة تعني قدرة الفرد على إنتاج حلول وأفكار جديدة غير مألوفة وبعيدة عن الظاهر المعروف.

الحساسية للمشكلات: يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ولا شك في أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن الحل لها، ومن ثم إضافة معرفة جديدة أو إدخال تحسينات وتعديلات عن معارف أو منتجات موجودة (جروان، 1999، ص 85).

التفاصيل: هي القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومنتوعة لفكرة أو حل لمشكلة من شأنها أن تساعد على تطويرها.

5.3. حاجة المنظمات إلى التوجه الإبداعي:

لقد أوجدت التغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات الحاجة لدى تلك المنظمات إلى الإبداع فقامت بالاستجابة لهذه الحاجة بتبني سياسات للإبداع على مستوى المنظمة، وإنشاء وحدات إدارية كدوائر البحث والتطوير ووحدات التطوير التنظيمي، تستهدف رعاية الإبداع وتنميته في المنظمة وتوجيهه نحو تحقيق أهدافها، كما أن العديد من المنظمات عملت على تدريب العاملين فيها على السلوك الإبداعي أو دفع رسوم للمبدعين من خارج المنظمة أو المجتمع وتظهر أهمية الإبداع الإداري في أنه يساعد المنظمة في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية

والهيكل التنظيمي، كما يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، وبمساعدة على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج وخدمات خارج أنشطة المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مدخلاتها المالية ومن هنا لا بد من تشجيع أصحاب التفكير المبدع وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة بفاعلية في وضع إجراءات العمل وأساليب تنفيذه، للاستفادة من هذه الأفكار المتطورة في دفع العمل بأساليب أكثر فعالية وتوفير الوقت والجهد ولقد ركزت المنظمات على الإبداع التقني أكثر من تركيزها على الإبداع الإداري، ونتج عن ذلك فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة، ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع الفني كان مستوى أدائها أفضل، كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل إلى تشجيع إبداعات تقنية لاحقة أكثر من العكس (أي أن الإبداع التقني لا يميل إلى تشجيع إبداعات إدارية لاحقا) (حريم، 2004، ص43).

خلاصة:

لقد أصبح التوجه الإبداعي الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، خصوصا أن مستقبل الأمم لا يعتمد على القوى العاملة بها فقط، وإنما يعتمد على توفير نوعية مميزة من العاملين أي على أفراد مبدعين من مختلف المجالات خاصة ما تعلق بمهنة التدريس في الجامعة.

الجانِبُ التَّطْبِيقِي

الفصل الرابع

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد

1.4. الدراسة الاستطلاعية

2.4. منهج الدراسة

3.4. مجتمع وعينة الدراسة

4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية

5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

- خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل سنعرض بشيء من التفصيل منهجية وإجراءات الدراسة؛ حيث سنتطرق للدراسة الاستطلاعية وللمنهج المتبع، مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها، ثم تقديم أدوات الدراسة إضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة.

1.4. الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 20 أستاذ وأستاذة تابعين لأقسام العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، منهم 13 أنثى، و07 ذكور تم اختيارهم بالطريقة القصدية وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة حتى يتسنى للباحث القيام بالدراسة الأساسية من خلال مقاييس يتوفر لها القدر المطلوب من الصدق والثبات والقدرة على التمييز وفيما يلي نورد مواصفات بعينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (02): مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية.

الجنس	الفئات	العدد	%
	ذكر	13	65.00
	أنثى	07	35.00
المجموع		20	100
الأقسام	الفئات	العدد	%
	علم النفس	12	60.00
	علم الاجتماع	05	25.00
	الفلسفة	03	15.00
المجموع		20	100

من خلال معطيات الجدول رقم (02) يتضح أن عينة الدراسة الاستطلاعية قد تضمنت كلا الجنسين، وذلك بنسبة 65.00% للذكور، و35.00% للإناث.

كما يتضح كذلك أن العينة شملت الأساتذة من مختلف أقسام العلوم الاجتماعية التابعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث مثلت نسبة 60.00% أساتذة

قسم علم النفس، في حين جاءت نسبة 25.00% لقسم علم الاجتماع، وجاءت نسبة 15.00% لقسم الفلسفة.

2.4. منهج الدراسة:

إن الرؤية العلمية تجاه أية مشكلة يعانيتها أي مجتمع تنطلق من واقع المنهج العلمي القائم على الدراسة والتحليل لجميع المتغيرات المرتبطة بالمشكلة من حيث واقعها وأسبابها والعوامل المحددة لها، ولا يجب إطلاق أحكام أو افتراضات أو تخمينات ذاتية حول المشكلة أو المشكلات التي يواجهها المجتمع دون الاستناد إلى الوقائع العلمية. ومن ثم فالمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها (شفيق، 2001، ص 86).

وعليه فإن موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج دون غيره لذلك تختلف المناهج باختلاف المواضيع، وحتى يتمكن الباحث من دراسة موضوعه دراسة علمية فإن تحديد المنهج المتبع في البحث يعد خطوة هامة وضرورية. وتماشياً مع طبيعة هذه الدراسة التي تبحث عن مستوى اليقظة الذهنية وعلاقتها بالتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، فقد اتبع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعنى بدراسة وتحليل الارتباط بين المتغيرات أي العلاقة القائمة بينها (الرشيدي، 2000، ص 67)، ويصفها وصفاً كمياً باستخدام مقاييس كمية.

3.4. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (110 أستاذ وأستاذة)، موزعين على ثلاث أقسام:

1. قسم علم النفس (53 أستاذ وأستاذة) منهم (24 أستاذة)
2. قسم علم الاجتماع (42 أستاذ وأستاذة) منهم (19 أستاذة)
3. قسم الفلسفة (15 أستاذ وأستاذة) منهم (أستاذتين)

1.3.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

عادة ما تقتصر العلوم السلوكية في استخلاص تعميماتها من البحوث التي تقوم بها على مجموعة من الأفراد يمثلون عينة مشتقة من المجتمع الأصلي للدراسة، ولقد حاولنا

أن تكون العينة أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي حتى يمكن الاعتماد على نتائجها وقد تم ذلك ضمن المجالات التالية:

أ- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، والتي أنشأت عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات الحضرية.

وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي أما في عام 2001 أصبحت جامعة بأربع كليات و (23) قسما، حاليا يوجد بجامعة محمد بوضياف المسيلة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مخبرا للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من هذه الكليات:

- كلية التكنولوجيا
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي
- كلية العلوم
- كلية العلوم الاقتصادية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- كلية الحقوق
- معهد الرياضة والتربية البدنية
- معهد تسيير التقنيات الحضرية

الهيكل البشرية للجامعة:

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حاليا حوالي (1265) موظفا من متعاقدين ودائمين

ومن المعروف عن الجامعة جودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي (1402) والذين يقدمون دروسا في شتى الميادين لحوالي (29629) طالبا يرأسها حاليا (أ.د./ بداري كمال) ب- المجال البشري:

أساتذة العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية (ذكور وإناث) على اختلاف رتبهم ودرجاتهم العلمية.

ج- المجال الزمني:

تم إجراء القسم التطبيقي للدراسة بداية شهر أفريل للموسم الجامعي 2020/2019.

1.1.3.4. كيفية اختيار العينة وحجمها:

أثناء اختيار عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة العلوم الاجتماعية تم الأخذ بعين الاعتبار بعض الجوانب المنهجية وهي:

أ- تمثيل العينة للجنسين (ذكور وإناث).

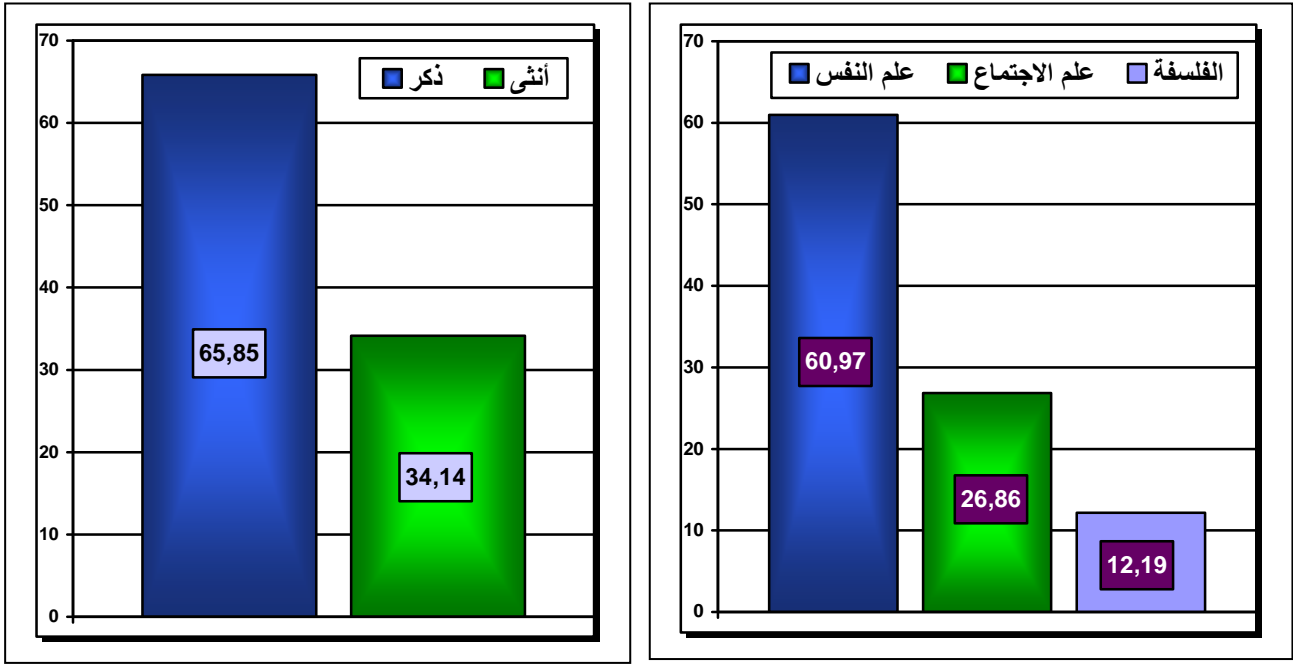
ب- تمثيل العينة لمختلف الأقسام الثلاث التابعة للعلوم الاجتماعية.

وفيما يلي نورد بيانات بعينة الدراسة، مع توضيح عدد الذين انطبقت عليهم شروط العينة:

جدول رقم (03): مواصفات عينة الدراسة الأساسية.

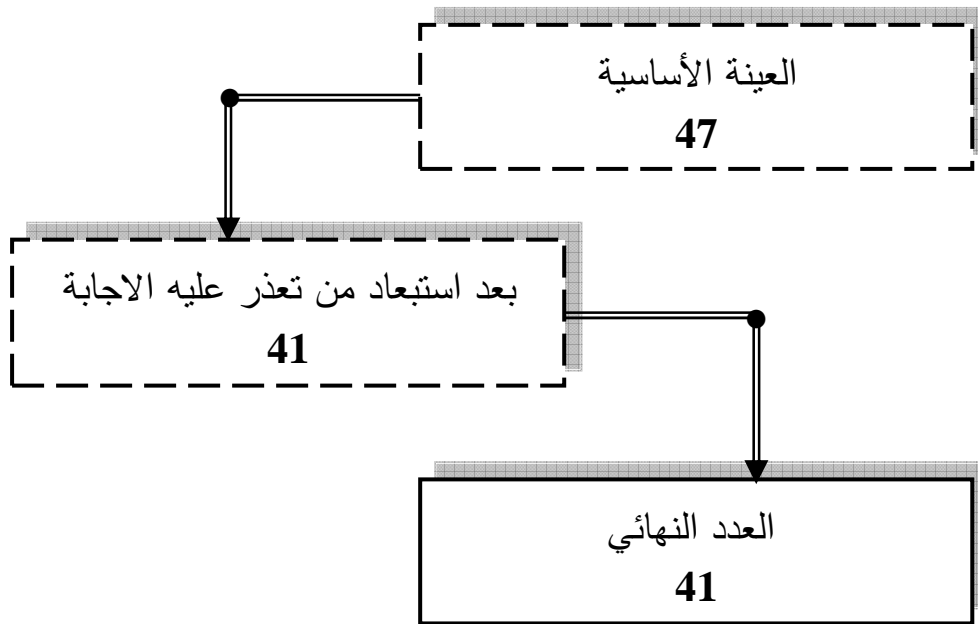
الجنس	الفئات	العدد	%
	ذكر	27	65.85
	أنثى	14	34.14
المجموع		41	100
الأقسام	الفئات	العدد	%
	علم النفس	25	60.97
	علم الاجتماع	11	26.82
	الفلسفة	05	12.19
المجموع		41	100

من خلال معطيات الجدول رقم (03) يتضح أن عينة الدراسة الأساسية تضمنت كلا الجنسين بنسبة (65.85) للذكور، و (34.14) للإناث، كما يتضح كذلك أن أفراد العينة من مختلف الأقسام المكونة للعلوم الاجتماعية بنسبة (60.97) لقسم علم النفس، و (26.82) لقسم علم الاجتماع، و (12.19) لقسم الفلسفة.



شكل رقم (03): مواصفات عينة الدراسة الأساسية

وبعد تطبيق أدوات الدراسة في البداية على عينة مكونة من 47 أستاذ وأستاذة من أساتذة العلوم الاجتماعية استبعد 06 منهم من العينة بسبب تعذر تعبئة أدوات الدراسة، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة 41 أستاذ وأستاذة. والشكل الموالي يمثل مراحل الضبط النهائي لعينة الدراسة الأساسية:



شكل رقم(04): طريقة ضبط العدد النهائي للعينة الأساسية (تصميم الباحث).

4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

1.4.4. مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية: من إعداد مرام مخامرة (2018) يتكون المقياس في صورته الأولى من (50) بند تم الحصول عليها اعتمادا على الدراسات السابقة الأجنبية والعربية كدراسة (محمود وآخرون، 2014)، ودراسة (العنبي والقحطاني، 2015)، ودراسة (محمد، 2016)، ودراسة (كرومي وعمرستي، 2010)، ودراسة (نوري، 2014)، ودراسة (Wray.2014) وتم عرض المقياس في صورته الأولى، على عدد من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس المتخصصين وقد تم استبعاد (04) بنود وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (46) بند موزعة على خمسة محاور هي (الملاحظة، التميز، الانفتاح، الانتباه، الوعي) وخمسة بدائل للإجابة (موافق بشدة، تعطى خمس درجات، موافق تعطى أربع درجات، محايد تعطى ثلاث درجات، معارض تعطى درجتان، معارض بشدة تعطى درجة واحدة) وجميع البنود في الاتجاه الايجابي ما عدا بنود أرقام (4،1،8) في بعد الانتباه والبند (7) في بعد الوعي في الاتجاه السلبي ويتم حساب الدرجة الكلية على المقياس بجمع جميع الدرجات على البدائل الخمسة؛ حيث تدل الدرجة المرتفعة على مستوى مرتفع من اليقظة الذهنية، والعكس صحيح.

جدول رقم(04) يوضح توزيع أبعاد مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية.

الرقم	محاور المقياس	العبارات الموجبة	العبارات السالبة	المجموع
1	الملاحظة	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	لا يوجد	10
2	التمييز	-17-16-15-14-13-12-11 18	لا يوجد	08
3	الانفتاح	-25-24-23-22-21-20-19 28-27-26	لا يوجد	10
4	الانتباه	33-32-31-30-29	36-35-34	08
5	الوعي	-43-42-41-40-39-38-37 45-44	46	10
46	مجموع العبارات			

الخصائص السيكومترية لمقياس اليقظة الذهنية التنظيمية:

1- صدق المقياس:

- طريقة صدق المحتوى: تم حساب صدق المحتوى من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والبالغ عددهم (12) محكماً، وفي ضوء الملاحظات التي قدموها تم إعادة صياغة (03) بنود من المحور الأول كما تم استبعاد (04) بنود، فأصبح هذا المحور في صورته النهائية مكوناً من (46) بند منها (04) بنود سلبية.

2- ثبات المقياس:

- طريقة معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم التأكد من ثبات مقياس اليقظة الذهنية عن طريق حساب تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كالتالي: الجدول رقم (10): معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس اليقظة الذهنية. جدول رقم (05) يوضح حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي

أبعاد مقياس اليقظة الذهنية	عدد البنود	مستوى الدلالة
الملاحظة	10	0.81
التمييز	08	0.80
الانفتاح	10	0.70
الانتباه	08	0.72
الوعي	10	0.71
اليقظة الذهنية	46	0.88

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس اليقظة الذهنية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، حيث تراوحت جميعها على التوالي بين (0.70) و(0.81) وللمقياس ككل (0.88) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس اليقظة الذهنية.

2.4.4. استبيان التوجه الإبداعي:

أعد هذا الاستبيان يوسف عبد عطية بحر (2010)، للتعرف على مدى توفر القدرات الشخصية المبدعة لدى العاملين بغزة، كذلك على واقع الأداء الوظيفي لديهم. حيث تم

قياس متغيرات الدراسة من خلال (35) عبارة متعلقة بالإبداع، وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من (5) بدائل حسب مقياس ليكرت الخماسي.

2-1- الخصائص السيكمترية لاستبيان التوجه الإبداعي:

5-2-1-1- صدق المقياس:

تأكد معد الاستبيان من صدق المحتوى Content Validity للأداة؛ وذلك بعرضها على (08) من المحكمين الأكاديميين العاملين بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بغزة، وطلب منهم قراءة فقرات الاستبيان بدقة والنظر في صياغتها ومضمونها والأبعاد الرئيسية ومدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تتبعه، واعتماداً على هذه الخطوة تم تعديل صياغة عدد من الفقرات في اتجاه مزيد من التوضيح والتبسيط ولم يتم استبعاد أي من الفقرات.

صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة: قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) عامل، ثم جمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

جدول رقم (06) الصدق الداخلي لعبارات استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القدرات المميزة للشخصية المبدعة			
1	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	0.72	0.000
2	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	0.53	0.002
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	0.48	0.007
4	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة على الإقناع.	0.58	0.001
5	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل	0.67	0.000
الطلاقة الفكرية			
6	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	0.67	0.000
7	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	0.62	0.000
8	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى	0.54	0.002

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	الواحد		
9	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	0.68	0.000
10	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة	0.51	0.003
المرونة الذهنية			
11	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	0.56	0.001
12	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	0.73	0.000
13	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	0.52	0.003
14	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	0.49	0.005
15	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	0.60	0.000
الحساسية للمشكلات			
16	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	0.70	0.000
17	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها .	0.52	0.003
18	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.	0.40	0.028
19	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	0.48	0.007
20	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	0.39	0.030
الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه			
21	أركز على أي موضوع يهمني أكثر من أي شخص آخر.	0.58	0.001
22	عند حل مشكلة ما استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.	0.40	0.026
23	لا أنتازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها	0.64	0.000
24	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	0.60	0.000
25	اهتمامي ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	0.50	0.005
قبول المخاطرة			
26	أقبل انتقادات الآخرين بصدق رطب.	0.62	0.000
27	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	0.52	0.003
28	لدي القدرة على الدفاع عن أفكارى بالحجة والبرهان.	0.50	0.005
29	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	0.57	0.001

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
30	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج .	0.56	0.001
القدرة على التحليل والربط			
31	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.	0.54	0.002
32	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل.	0.36	0.046
33	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	0.56	0.001
34	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	0.46	0.011
35	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	0.59	0.001

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361 الجدول يوضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

2- ثبات الاستبيان:

تأكد صاحب المقياس من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ والتي تستعين بتباين الأبعاد وكان معامل الثبات كما هو بالجدول:

جدول رقم (07) معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: القدرات المميزة للشخصية المبدعة	الأصالة	5	0.91
	الطلاقة الفكرية	5	0.90
	المرونة الذهنية	5	0.89
	الحساسية للمشكلات	5	0.88
	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	5	0.84
	قبول المخاطرة	5	0.83
	القدرة على التحليل والربط	5	0.92
	جميع عبارات الاستبانة	35	0.89

5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم معالجة البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج (SPSS (VER.23 الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية، وتتمثل المعالجات التي تمت للبيانات في الإحصاءات الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية للبيانات، لإعطاء صورة سريعة عن عينة الدراسة بشكل مختصر ومبسط، وذلك بعد عرضها على هيئة جداول وأشكال بيانية.
- 2- إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.
- 3- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرات.
- 4- اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات.

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نلمس الحاجة الملحة للعلوم الإنسانية والاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما الجانب النظري لموضوع الدراسة والمعطى الواقعي الذي يتمثل في الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث؛ حيث أن الدراسة النظرية وحدها قد لا تكفي للتمكن من الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع المدروس، لذا من الأهمية بمكان القيام بالدراسة الميدانية.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1.5. عرض نتائج الدراسة

2.5. مناقشة نتائج الدراسة

3.5. خلاصة نتائج الدراسة

4.5. خاتمة الدراسة

5.5. مقترحات الدراسة

6.5. الدراسات المقترحة

- قائمة المراجع

- قائمة الملاحق

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

يشتمل هذا الفصل على عرض للنتائج التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث الحالي، فضلاً عن مناقشة تلك النتائج في ضوء البيانات والنظريات والدراسات السابقة المعتمدة في الدراسة، ومن ثم الخروج بمقترحات بالاستناد إلى تلك النتائج.

1.5. عرض نتائج الدراسة:

1.1.5. عرض نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين درجات اليقظة الذهنية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (08).

جدول رقم (08): معامل الارتباط بيرسون بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى أفراد العينة.

التوجه الإبداعي		العينة	أبعاد مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية
مستوى الدلالة	قيمة معامل بيرسون		
0.05	0.35	41	الملاحظة
0.01	0.42		التمييز
0.05	0.37		الانفتاح
0.05	0.35		الانتباه
0.05	0.32		الوعي
0.01	0.41		اليقظة الذهنية

يتضح من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.41) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير النتائج كذلك إلى:

- أن قيمة معامل الارتباط بين البعد الأول (الملاحظة) والتوجه الإبداعي بلغت (0.35)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الثاني (التميز) والتوجه الإبداعي بلغت (0.42)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الانفتاح) والتوجه الإبداعي بلغت (0.37)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الرابع (الانتباه) والتوجه الإبداعي بلغت (0.35) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الخامس (الوعي) والتوجه الإبداعي بلغت (0.32)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

وتشير نتيجة هذه الفرضية إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية بين درجات اليقظة الذهنية ودرجات التوجه الإبداعي؛ وتعني أنه كلما زاد مستوى اليقظة الذهنية زاد التوجه الإبداعي وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية.

2.1.5. عرض نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في اليقظة الذهنية التنظيمية وفق متغير الجنس والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (09).

جدول رقم (09): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

مستوي الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	فئة المتغير
غير دالة	39	0.76	12.10	36.07	27	ذكور
			10.27	35.91	14	إناث

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي (0.76) عند درجة حرية (39) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (36.07) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (35.91).

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

3.1.5. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في التوجه الإبداعي وفق متغير الجنس والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات التوجه الإبداعي تعزى لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	فئة المتغير
غير دالة	39	1.19	13.79	53.81	27	ذكور
			12.61	51.67	14	إناث

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي (1.19) عند درجة حرية (39) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (53.81) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (51.67).

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

2.5. مناقشة نتائج الدراسة:

1.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الأولى -كما في الجدول رقم (08)- أنها قد تحققت حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية، أي أنه كلما زاد مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية زاد التوجه الإبداعي وعلى العكس من ذلك كلما انخفض مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية انخفض التوجه الإبداعي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (العابدي وآخرون، 2018)، حيث وجد علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والأداء الريادي الذي يعد مؤشر هام من مؤشرات التوجه الإبداعي. وتعد هذه النتيجة منطقية لأن اليقظة الذهنية تمثل مؤشر

دقيق لتفحص التوقعات والتفكير باعتماد الفرد على خبراته وتتمين الأشياء الدقيقة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة منه التي من شأنها تحسين الاستبصار والأداء الوظيفي للفرد أثناء تعاملاته، فالفرد حين يكون متيقظ ذهنيا فإنه يمر بحالة متزايدة من التأمل المعرفي ويكون موجود بجسمه وعقله في اللحظة الحاضرة.

ويبرهن (Ray & Baker, 2011, p724) على أن اليقظة الذهنية التنظيمية تتضح عندما تكون لدى القادة ثقافات تشجع على التفكير الواسع والقدرة على التصرف.

2.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثانية - كما في الجدول رقم (09) - أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اليقظة الذهنية التنظيمية، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العزي، 2012)، والتي خلصت إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية تبعا لمتغير الجنس ذكور وإناث لصالح الذكور. واختلفت أيضا مع دراسة (الربيع، 2018) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة العلوم الاجتماعية لديهم يقظة ذهنية تنظيمية مشتركة ومتقاربة بحكم أنهم في ميدان واحد أي الجامعة ومطالبين بأداء نفس المهام والأعباء العلمية والبيداغوجية من تدريس وتأطير وبحث علمي، كما يمكنهم فهم وإدراك المشكلات والصعوبات التي تواجههم والعمل على تجاوزها.

3.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثالثة - كما في الجدول رقم (10) - أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في التوجه الإبداعي، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس. وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة العلوم الاجتماعية لديهم توجه إبداعي متقارب بغض النظر عن الجنس، فالإبداع الحقيقي ليس له هوية جنسية ولا يمكن الحديث عن إبداع

ذكري وآخر أنثوي، لأن العمل الحقيقي يفرض قيمته بما فيه من مميزات تتطابق مع معايير الإبداع ولا يفرض قيمته على أساس الجنس.

كما أن الإبداع ذو بذور فطرية موجودة عند جميع البشر ويمكن تتميتها عن طريق التنشئة الاجتماعية والتعلم والتدريب وتجارب الحياة.

3.5. خلاصة نتائج الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها نقدم في هذا العنصر ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتي يمكن إجمالها في مايلي:

أ- توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

4.5. خاتمة الدراسة:

تمثل اليقظة الذهنية التنظيمية تلك القدرة على الانتباه إلى ما يحدث الآن، دقيقةً تلو الأخرى، بدلاً من التفكير في الماضي أو القلق بشأن المستقبل. يمكن أن تُحسن اليقظة الجانب الحسي والجسماني على حد سواء، وتساعد على مواجهة الضغط، القلق، والاكنتاب في بيئة العمل، لذلك كانت من أهم موضوعات علم النفس العمل والتنظيم ومجالاً خصباً للعديد من الدراسات في منظمات الأعمال؛ خاصة مع انتشار الأحداث الطارئة والأزمات والمشاكل التي لم تكن متوقعة.

ونظراً لأهمية اليقظة الذهنية التنظيمية انصبت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي؛ فالتوجه الإبداعي دائماً ما يشكل

أهمية كبيرة في ظل التحديات التي تفرضها التغيرات المستمرة والمتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال في الوقت الراهن، حيث تتجه المنظمات إلى تحليل السلوك الإبداعي للعاملين بهدف التعرف على الأنماط الإبداعية الموجودة لديها وفهمها بشكل أعمق وأدق.

ولقد لاحظ الباحث من خلال نتائج الدراسة الحالية أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية في تحقيق التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية، وفي المقابل أهمية التوجه الإبداعي كحتمية وجب على المنظمات أن تتبناه في ظل بيئة تتميز بالمنافسة والتطورات المتسارعة.

ونشير هنا إلى أن هذه الدراسة هي محاولة للتعرف على بعض المتغيرات المرتبطة بتخصصنا في علم النفس العمل والتنظيم، وهي بداية لمزيد من الدراسات لمعرفة متغيرات جديدة أخرى مازالت تحتاج إلى التفسير والبحث.

5.5. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث مايلي:

أ. عمل دورات تدريبية تبين ماهية اليقظة الذهنية التنظيمية وأهدافها وأهميتها للأساتذة المدرسين في الجامعات.

ب- التعاون بين مختلف القطاعات للتقليل من معوقات التفكير الإبداعي في جميع المستويات.

ج- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

د- عدم التردد بتطبيق الأساليب الجديدة وتحمل المخاطرة بالعمل خوفاً من الإخفاقات لما لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع، وعدم الخوف من تطبيق الأساليب التي يتوفر بها نسبة كبيرة من المخاطرة.

6.5. الدراسات المقترحة:

استكمالاً لحلقات البحث العلمي في هذا الموضوع ومتعلقاته الأخرى فإن الدراسة الحالية تثير عدداً من المشكلات البحثية المقترحة التي قد تحتاج إلى المزيد من الدراسة الميدانية منها:

أ. القيام بإجراء دراسات مشابهة حول مستوى اليقظة الذهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

ب. القيام بإجراء دراسات مشابهة حول التوجه الإبداعي وعلاقته بمتغيرات ديمغرافية لم يتناولها البحث الحالي.

ج. إجراء دراسة حول مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى عينات مختلفة.

د. دراسة مصادر اليقظة الذهنية التنظيمية لدى العاملين في مختلف المنظمات.

هـ. القيام بدراسة حول السلوك الإبداعي لدى العمال.

قائمة المراجع:

أ. المراجع العربية:

1. آرثر جي كرويل (2006). الإبتكار في التعليم والتعلم " دليل إرشادي للمدرسين ومسؤولي التربية والتعليم"، ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي، ط1، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
2. امانى الهاشم (2017). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعالقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط.
3. أماني عبدالله عقله الهاشم (2017). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الاردن.
4. جمال الدين أبي الفضل محمد بن مكرم ابن منظور (2003). لسان العرب، تحقيق: عامر أحمد حيدر، مراجعة: عبد المنعم خليل إبراهيم، المجلد 08، ط1، بيروت، دار الكتب العلمية.
5. حريم حسين (2004)، السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال عمان دار ومكتبة الحامد.
6. حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2002). الأسس النفسية الإجتماعية- دراسة في علم الإجتماع النفسي، ط2، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
7. سعيد حسيني العزة (2000). تربية الموهوبين والمتفوقين، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع والدار الدولية للنشر والتوزيع.
8. شفيق، محمد (2001). البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية للنشر.

9. عبد المنعم أحمد الدردير (2004). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، ج1، ط1، عالم الكتب، القاهرة، الجزء الأول.
10. عصام علي الطيب (2006). أساليب التفكير " نظريات ودراسات وبحوث معاصرة"، ط01 القاهرة، عالم الكتب.
11. علي رزاق العابدي وآخرون (2018). تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 15، العدد01، العراق.
12. فتحي عبد الرحمان الجروان (1999). تعليم التفكير، مفاهيم وتطبيقات، ط01، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
13. مرام رسمي عودة مخامر (2018). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالابداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير، جامعة القدس.
14. نادية هائل السرور (2002). مدخل إلى تربية المتميزين والموهوبين، ط3، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
15. نادية هائل السرور (2002). مقدمة في الإبداع، ط1، عمان، دار وائل للنشر.
16. نبيل عبد الهادي (2000). نماذج تربوية تعليمية معاصرة، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.

ب. المراجع الاجنبية

17. Ray, Joshua L& Baker, Lakami T.and Plowman,Donde Ashmos,(2011), " Organizational Mindfulness in Business Schools" Academy of Management Learning & Education Vol. 10, No. 2, 188 –203.

الملاحق

مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية

فيما يلي مجموعة من العبارات، مع ملاحظة أن هذه العبارات ليس بها إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة

والمطلوب منكم:

قراءة كل عبارة بدقة، ووضع علامة (X) أمامها وتحت مستوى التقدير الذي يناسبك (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة).

الجنس: ذكر أنثى

م	العبارة	درجة التقدير			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	أعير انتباهي إلى نتائج أعمالي.				
2	أنتبه إلى كيفية تأثير مشاعري وأفكاري على سلوكي.				
3	يمكنني رؤية المواقف من زوايا مختلفة.				
4	يمكنني وصف مشاعري، ومعتقداتي في كلمات منتقاة.				
5	أضبط مشاعري دون أن أدعها تقودني.				
6	أوجه انتباهي إلى كل ما يدور حولي من مشيرات.				
7	أكتشف أن أفكاري تبدو واضحة في ذهني كما هي في الواقع.				
8	أهتم بتقبل الأحداث المهمة في مجال عملي أكثر من التحكم فيها.				
9	أتعامل مع كل حدث بمحاولة تقبله بغض النظر عن كونه مرغوباً أم لا.				
10	أنتقد نفسي لوجود مشاعر وأفكار غير عقلانية لدي.				
11	لدي القدرة على تحديد أولويات العمل في ضوء متطلبات الأهداف.				
12	أتعلم من أخطائي وأجد طرقاً لتصحيحها.				
13	أندمج بفعاليات العمل بكل سهولة ويسر.				
14	أنتقي من خبراتي السابقة ما يمكنني من التعامل مع المواقف المستقبلية.				
15	أستخدم إستراتيجية التفكير المناسبة من أجل مواجهة الموقف الصعب.				
16	لدي القدرة على تمحيص الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة ويسر.				
17	لدي القدرة على التفريق بين خصائص الأشياء من عدة زوايا.				
18	أجد نفسي قادراً على الإصغاء، والعمل في نفس اللحظة.				
19	لدي حب استطلاع للتعرف إلى كل ما هو جديد في مجال عملي.				
20	أنا منفتح دائماً على الطرق الجديدة لعمل الأشياء.				
21	أكون على وعي بكل الأفكار التي تدور من حولي.				

درجة التقدير					العبارة	م
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة		
					لدي القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات التي تواجهني.	22
					أستفيد من آراء زملائي أثناء العمل.	23
					أميل إلى تجريب كل ما هو جديد.	24
					لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	25
					أقيم ما أعمله سواء أكان صحيحا أم خاطئا.	26
					استطيع تفهم مشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.	27
					أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	28
					لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	29
					أستطيع الحكم على الفكرة بأنها صالحة للتطبيق أم لا.	30
					أصغي باهتمام لانتقادات الآخرين واستقبلها برحابة صدر.	31
					أمتلك القدرة للتنبؤ بالمشكلات المستقبلية في مجال العمل.	32
					أميل إلى القيام بعدد من العمليات في نفس الوقت.	33
					ينشغل جزء من تفكيري بعيدا عن العمل الذي أقوم به.	34
					لا أستطيع أن أصف ما أفكر به.	35
					أصاب بالشروود الذهني أثناء العمل.	36
					أتشوق إلى معرفة الأشياء التي تثير انتباهي.	37
					استخدام كل الأدوات المتاحة من أجل تحسين قدراتي على الفهم.	38
					أحب معرفة ما يدور في عقلي أولا بأول.	39
					أجرب وجهات نظر مختلفة من أجل حل المشكلات.	40
					أكون على وعي كامل عندما أستقبل وجهات نظر الآخرين.	41
					أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	42
					أعي العواقب التي تنتج عن الانفعالات أثناء العمل.	43
					أحكم على الأعمال القيمة وغير القيمة من خلال خبراتي أيا كانت.	44
					أرى أن جميع الأعمال داخل المديرية مترابطة مع بعضها البعض.	45
					أؤدي وظائفني بشكل آلي دون أن أقدر ما أفعل.	46



فيما يلي مجموعة من العبارات، مع ملاحظة أن هذه العبارات ليس بها إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة

والمطلوب منكم:

قراءة كل عبارة بدقة، ووضع علامة (X) أمامها وتحت مستوى التقدير الذي يناسبك (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً).

الجنس: ذكر أنثى

م	العبارة	درجة التقدير				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.					
2	أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.					
3	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.					
4	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.					
5	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل					
6	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
7	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
8	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد					
9	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.					
10	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة					
11	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
12	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
13	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.					
14	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
15	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.					
16	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
17	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها .					
18	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.					
19	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
20	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.					
21	أركز على أي موضوع يهمني أكثر من أي شخص آخر.					

م	العبارة	درجة التقدير				
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
22	عند حل مشكلة ما استغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.					
23	لا أتنازل عن أهدافي وأصر على تحقيقها					
24	أمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.					
25	اهتمامي ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.					
26	أقبل انتقادات الآخرين بصدق ورحب.					
27	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.					
28	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.					
29	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
30	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج .					
31	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.					
32	لدي القدرة على تجزئة مهام العمل.					
33	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.					
34	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.					
35	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.					



تأكد أنك قد أجبت على كل العبارات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ