

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

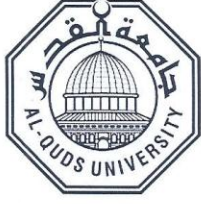
اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم

مرام رسمي عودة مخامرة

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1439 هـ / 2018م



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

إجازة الرسالة

اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم
العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم

إعداد الطالبة: مرام رسمي عودة مخامرة
الرقم الجامعي : 21512761

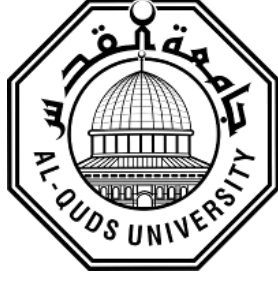
المشرف: أ. د. محمد عبد الفتاح شاهين

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2018/4/30 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

- | | | |
|--------------|--------------------|--------------------------------|
| التوقيع..... | رئيس لجنة المناقشة | 1- أ. د. محمد عبد الفتاح شاهين |
| التوقيع..... | ممتحناً داخلياً | 2- د. عبد الوهاب الصباغ |
| التوقيع..... | ممتحناً خارجياً | 3- أ. د. محمود أبو سمره |

القدس - فلسطين

1439 هـ - 2018 م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية

إجازة الرسالة

اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم
العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم.

إعداد الطالبة مرام رسمي عودة مخامرة.
الرقم الجامعي : 21512761

المشرف: أ. د. محمد عبد الفتاح شاهين

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2018 /4/30م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

- 1- أ. د. محمد عبد الفتاح شاهين رئيس لجنة المناقشة التوقيع.....
- 2- د. عبد الوهاب الصباغ ممتحناً داخليا التوقيع.....
- 3- أ. د. محمود أبو سمرة ممتحناً خارجياً التوقيع.....

القدس - فلسطين

1439 هـ _ 2018 م

الإهداء

إلى الأمان حين تصبح كل الأفكار موحشة، إلى متسعي حين تغدو الحياة ضيقة كالثقب، سندي وقوتي . .

أبي .

إلى من نسجت الحلم غرزة غرزة، إلى من حرمت نفسها أشياء كثيرة لتعطينا، إلى من تجمع شتات القلوب عنا،

من زرعت فينا معنى المثابرة، وقتيل الاصرار، لنكون في صفوة الطالحين، للكف التي تفيض بالنور . . أمي .

إلى من يراني أمنيته في الوقت الذي يراني البعض هامشاً، من لما أراد الله أن يتورد قلبي أرسله . . زوجي

إلى السنابل الخضراء التي أزهرت بعد مواسم الحصاد العجاف . . أخواتي .

إلى من هرب الي وهربت عنه لمن رأى في صديقاً و رأته أبعده . . أخوتي .

إلى من واكبوا سنين العمر بإخلاص، فكانوا بوصلتي لأهتدي الى طريق المجد والنجاح . . أخوالي

وخالاتي .

إلى من زرعت التفاؤل في دربي وقدمت لي المساعدات والتسهيلات زوجة خالي الغالية . . ايناس فراح .

إلى من خطوا لي وللآخرين صفحات الابداع، إلى من نهلنا من علمهم وتزينا بفكرهم . . أساتذتي الكرام .

مرام رسمي عودة محامرة

إقرار

أقر، أنا معدة الرسالة، أنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة عليا، لأية جامعة أو معهد آخر.

التوقيع.....

مرام رسمي عودة مخامرة.

التاريخ: 2018 / 4 / 30 م

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، ملء السموات وملء الأرض، أشكرك ربي على نعمك التي لا تعد، أحمذك ربي وأشكرك على أن يسرت لي إتمام هذا البحث، على الوجه الذي أرجو أن ترضى به عني.

بداية، أتقدم بالشكر الجزيل لمشرفي الفاضل الأستاذ الدكتور محمد عبد الفتاح شاهين. الذي لم يدخر جهداً في إرشادي وتوجيهي منذ أن كانت الرسالة فكرة، فجزاه الله خير الجزاء في الدنيا والآخرة، والشكر الجزيل إلى معهد التنمية المستدامة في جامعة القدس بهيئتيه الأكاديمية والإدارية، وعلى رأسه الدكتور عزمي الأطرش، عميد المعهد.

وأتقدم بالشكر الجزيل لخالي الدكتور مراد رشدي الجندي لتوجيهاته ودعمه المستمرين لي خلال فترة إنجاز هذه الرسالة.

والشكر موصول الى الأساتذة المحكمين الكرام، والذين ساهمت ملاحظاتهم وآراؤهم في رفع مستوى صدق أداة هذه الدراسة: د. ايناس ناصر، د. عمر صليبي، د. عادل ريان، د. محمد عمرو، د. سلوى البرغوثي د. محمد عجوة، د. جمال بحيص، د. كامل كتلو، د. جمال أبو مرق، د. كمال مخامرة، د. ابراهيم المصري، د. تيسير أبوساكور.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة مناقشة الرسالة المكونة من الممتحن الخارجي الدكتور محمود أبو سمرة والممتحن الداخلي الدكتور عبد الوهاب الصباغ

كما أشكر كل من أسهم في تقديم يد العون لإنجاز هذه الرسالة.

المخلص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتكوّن مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في محافظتي الخليل وبيت لحم، والبالغ عددهم (643) موظفاً وموظفة موزعين على مديريات بيت لحم، شمال الخليل، وسط الخليل وجنوب الخليل، ويطا، اختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية قوامها (210) أفراد أي بنسبة قدرها (32.7%) من موظفي المديريات، وفقاً لمتغيرات المديرية، والجنس، والمسمى الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء استبانة مكون من ثلاثة أجزاء وهي: المعلومات الشخصية، واليقظة الذهنية، والإبداع التنظيمي، حيث تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة و الذي بلغ (0.94).

أظهرت النتائج أن مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في استجابات الباحثين وفقاً لمتغيري الجنس والمديرية، بينما تبين وجود فروق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح رئيس القسم، و متغير المؤهل العلمي وكانت الفروق لصالح الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى، وكذلك إلى متغير عدد سنوات الخبرة، لصالح العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

وأظهرت النتائج أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم جاء بدرجة مرتفعة على جميع أبعاد محور الإبداع، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين استجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس، بينما توجد فروق في استجابات الباحثين على محور الإبداع التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح رئيس القسم، و متغير عدد سنوات الخبرة، لصالح العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية متوسطة دالة إحصائياً بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديري محافظتي الخليل وبيت لحم. بناءً على النتائج السابقة، توصي الباحثة بتزويد العاملين بكل ما هو جديد في مجال اليقظة الذهنية، لما له من أثر إيجابي في زيادة مستوى الإبداع التنظيمي لديهم.

"Mindfulness and its Relationship to Organizational Creativity Among the Staff of the Directorates of Education and Higher Education in Districts Hebron and Bethlehem"

Prepared By: Maram Rasmee Oudah Makhamrah

Supervisor: Dr. Mohammad Shaheen

Abstract

The study aimed at identifying the level of Mindfulness among the staff of the directorates of Education and Higher Education in the Southern Governorates of West Bank and their relationship to organizational creativity. The descriptive analytical approach was used as a tool of the study.

The study population consisted of (643) administrative staff in the directorates of Bethlehem, North Hebron, Hebron and Southern Hebron. The researcher chose a stratified sample of 210 persons, 10% according to the variables of the directorate, gender, job title, qualifications and practical experience. To achieve the objectives of the study, the researcher constructed a questionnaire consists of three parts: personal information, mindfulness and organizational creativity.

The results showed that the level of mindfulness in the directorates of education in the Southern West Bank was high. The level of mindfulness (observation, excellence, openness, awareness) in the same directorates was high, The results of study revealed that the level of Mindfulness among the staff was high, furthermore the results indicated no significant differences due to gender but there were differences related to job title, directorate, qualification and experience.

The results showed that the level of Organizational creativity in the directorates of education of the South the West Bank was high on all dimensions of organizational creativity (fluency, flexibility, originality, sensitivity to problems, and the components of creative personality). The results showed that there were no differences in the responses of the respondents about organizational creativity in the directorates of Education in the Southern West Bank due to gender. There were differences in the responses of the respondents about organizational creativity in the directorates of education South of the West Bank due to the variant of the job title and the scientific qualification. The differences were in favor of the head of the department because the arithmetic average of the heads of the department is greater, The results showed that there was a relationship between mindfulness and organizational creativity among the staff of the directorates of

education the Southern West Bank. Therefore, there is moderately positive relationship between mindfulness and organizational creativity among the staff of the directorates of education in the districts of the Southern West Bank. Based on the results the researcher recommends providing the staff with recent programs on Mindfulness and identifying the tasks carried out by the staff in order to raise the level of focus and attention to them, also holding training courses for employees which include activities to develop their mindfulness.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

دفعت أهمية العنصر البشري في العملية الإدارية المنظمات في مختلف القطاعات، إلى رعاية الأنشطة المتعلقة بهذا العنصر من قبل وحدة تنظيمية ما داخل المنظمة، أو من قبل وحدة تنظيمية متخصصة بالموارد البشرية التي تعمل على إيجاد مناخ تنظيمي مناسب، يسهم في تحقيق رضا العاملين (أبو شيخة، 2006).

حيث يتطلب العصر الذي تواجبه المنظمات العامة اليوم الذي يتميز بالديناميكية، والتغيرات السريعة، والتطورات المتلاحقة، في جميع مجالات الحياة ومختلف الأنشطة، الاستجابة السريعة والليقظة الذهنية والوعي الحسي للمحيط أو سياق العمل، القائم على الانفتاح على الحداثة والارتباط العالي بالأهداف لتوليد أفكار مبتكرة والبحث عن كل ما هو جديد، وجعل التحدي في الفكر هو المحدد

للسلوك المستقبلي، فضلاً عن التفحص الدقيق للتوقعات والتأمل المعرفي، والتفكير التلقائي، المستمر بالأحداث والمواقف، في محاولة لتقديم إبداعات متنوعة، واستباق الزمن في هذا المجال والمحافظة على ما قدم من أفكار ابداعية والسعي الجاد لدعم المبدعين بما يرفع من مستوى الابداع التنظيمي، خاصة وانه أصبح اليوم واحداً من العوامل الرئيسية الدافعة لنجاح المنظمات باختلاف نشاطاتها، وإن مستوى الابداع ونوعه يعتمد على قدرة الأفراد ومدى رغبتهم في التغيير واستعدادهم لتحدي الطرائق الموجودة في العمل، وإن هذه القدرة والرغبة تتأثر بطبيعة الحال بمستوى اليقظة الذهنية ومدى تجسيد أبعادها في عقولهم وسلوكهم اليومي وتوجهاتهم المستقبلية (نوري، 2012).

وقد فرضت العولمة نتيجة الانفتاح تطوير مجمل المؤسسات عموماً والتعليمية منها خصوصاً حيث أصبحت هذه المؤسسات تواجه ضغوطاً في معظم مجالات الأنشطة التي تمارسها، لذلك تعد قدرة المؤسسة وسرعتها في التعامل مع هذه الضغوطات والعوامل المستجدة في محيطها الذي أصبح يتسم بالتعقيد والتغير المستمر ميزة تنافسية هامة للحد الذي أصبحت فيه القرارات التي تتخذ من قبل متخذ القرار قد تقودها الى النجاح أو الاخفاق (القحطاني والعتيبي، 2015).

إنّ هذه الرهانات الخطيرة فرضت نفسها على الساحة فكان لزاماً على الكل التحلي باليقظة واستغلال المعلومات لضمان البقاء والتكيف مع بيئة المؤسسة الأمر الذي دفع بضرورة اعتماد مفهوم اليقظة في معجم التعامل العالمي باعتبارها واحدة من أهم الركائز لبناء الخطط التي تحسن الأداء.

وقد استمد مفهوم اليقظة الذهنية جذوره المفاهيمية من عصور الحركات الروحانية (البوذية) وفلسفتها عبر الانخراط في ممارسات التأمل، التي تركز الاهتمام على العلاقة بين العقل، والجسد، والافكار

والمشاعر والاتصال بينهم وهذا يصف المعنى العام لليقظة الذهنية، إذ اعتقد أصحاب هذه الممارسة أن الفرد يستطيع -عبر التأمل- أن يفسر ما في العالم من ظواهر ومواقف من خلال خلق واستعمال مفاهيم أو طرائق جديدة لفهمها، تلك التي ترتبط بالعمليات المعرفية، والإدراكية للعقل، وإن غياب اليقظة الذهنية لا يعني غياب جميع تلك العمليات وإنما فقدانه للمرونة فعند خضوع الافراد للتفكير والتصرف التلقائي بدون وعي (يقظة) فانه غالباً ما يفقدون أو تغيب عنهم المعلومات الضرورية لتوسيع الآفاق الذهنية لمعالجة الموقف (نوري، 2012).

في ظل هذا أصبح الإبداع الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، خصوصاً أن مستقبل الأمم لا يعتمد على القوى العاملة بها فقط، وإنما يعتمد على توفير نوعية مميزة من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات (بحر والعجلة، 2010).

ونظراً لأهمية الإبداع التنظيمي في مساعدة المنظمة على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، وإلى 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، ومساعدتها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخالقة، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج وخدمات خارج نشاطات المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة

المنتجات، والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مدخلاتها المالية (عوض)،
(2013).

في ضوء ذلك، أصبح هناك توجه عالمي نحو الإبداع التنظيمي باعتباره أحد ركائز العمليات الإدارية في المؤسسة وقد اعتبرت اليقظة الذهنية أحد مقومات العمل الإداري الفعال، حيث سيطر مفهوم اليقظة على أذهان القائمين على شؤون المؤسسات الاقتصادية، إلا أن التغيرات التي تميز المجتمعات بسرعتها وعمقها، أصبحت تطال المؤسسات التربوية عامة، وهذا يُملِي عليها الأخذ بعين الاعتبار تحسين خططها، لأنها ربما تكون هي الأكثر حاجةً من غيرها لأن تأخذ بمفهوم اليقظة لكي تتفادى من خلالها المشكلات، والصعوبات التي تواجهها أثناء تنفيذ استراتيجياتها (القحطاني والعتيبي، 2015).

2.1 مشكلة الدراسة:

تعد اليقظة الذهنية من أهم العوامل المكونة للقدرة على التفكير الإبداعي وهي تُعنى بتغيير زوايا تفكير الفرد أثناء قيامة بالنشاطات العقلية. حيث تشير إلى الدرجة التي يغير بها الشخص موقفاً ما، أو وجهة عقلية معينة، كما يعبر الإبداع عن قدرة الفرد على حل مشكلاته وتطوير أدائه، بحيث يصبح هناك مجال لتطوير الممارسات الإدارية الجيدة، وفي ضوء ذلك فإن العمل الإداري المبدع يؤدي إلى تغيير في السلوك الإداري للإداريين بحيث يقود إلى مستوى أداء أفضل من خلال توضيح القناعات، والمعتقدات وملاحظتها، وتحليلها، تلك التي يحملها الإداريين تجاه أدوارهم ومسؤولياتهم المهنية، ما يؤكد أهمية اليقظة الذهنية في الحقل التربوي، لما لها من أثر واضح في تطوير الإدارة

التربوية، من أجل تعزيز مخرجات المنظومة التربوية المنشودة، وفي ضوء ذلك، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

3.1 أسئلة الدراسة:

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس؛ ينبغي الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1) ما مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

2) هل هناك فروق بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة والمديرية؟

3) ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

4) هل هناك فروق بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات: الجنس والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والمديرية؟

5) هل هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي

مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟

4.1 فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفرضيات الصفرية الآتية المنبثقة عن أسئلة الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقا لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المديرية.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير الجنس.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المسمى الوظيفي.

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقا لمتغير المديرية.

الفرضية الحادية عشر: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة؟

5.1 أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تظهر الأهمية النظرية من خلال الاطلاع على اليقظة الذهنية من خلال مفهومها والتطور التاريخي وأهمية اليقظة الذهنية، وأبعادها والعوامل المؤثرة فيها، وكذلك الإبداع التنظيمي من حيث المهارات وخصائص العملية الإبداعية وأهمية الإبداع التنظيمي ومستوياته والأساليب العلمية المتبعة في تنميته ومعوقاته، وكذلك الاطلاع على الجهود السابقة التي تناولت موضوع اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي، كما تغني هذه الدراسة المكتبة العربية، والمكتبة الفلسطينية بشكل خاص، كما تضيف مادة نظرية، يمكن الاستفادة منها على الصعيد الأكاديمي.، وتعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها في البيئة الفلسطينية في حدود علم الباحثة.

الأهمية التطبيقية:

تظهر أهمية الدراسة التطبيقية من خلال توجيه أنظار العاملين في الحقل التربوي نحو اليقظة الذهنية، باعتبارها واحدة من الأفكار المستجدة على الميدان التربوي في فلسطين، بالإضافة إلى إبراز الدراسة لمصطلح اليقظة الذهنية كمفهوم حديث، والربط بينه وبين الإبداع التنظيمي، كما توفر هذه الدراسة أداة لليقظة الذهنية، والإبداع التنظيمي تساعد الإداريين في القطاع التربوي في مديريات التربية والتعليم العالي، في توجيه ممارساتهم الإدارية، والباحثين لاستخدامها في دراسات أخرى، والرقابة في توظيفها كمؤشرات لتقويم سلوك الإداريين وتزويد القائمين على إدارة مديريات التربية والتعليم العالي، بتوصيات ومقترحات، موثقة مستمدة من الدراسة الميدانية تساعد في تطوير المؤسسات وتحسن من أدائها.

6.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس التعرف على العلاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم.

ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

(1) مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي

الخليل وبيت لحم.

(2) مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم.

(3) طبيعة الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

(4) طبيعة الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة.

(5) التوصل إلى التوصيات والمقترحات التي تسعى لإبراز مصطلح اليقظة الذهنية داخل مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم.

7.1 حدود الدراسة

الحدود البشرية : اقتصرت هذه الرسالة على الموظفين الإداريين في مديريات تربية محافظتي الخليل وبيت لحم ، مع افتراض تمثيل العينة المختارة لمجتمع الدراسة.

الحدود المكانية : مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي (بيت لحم والخليل).

الحدود الزمانية : أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الأكاديمي 2017/2018.

الحدود المفاهيمية : اقتصرت الدراسة على المفاهيم، والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة .

8.1 تعريف مصطلحات الدراسة

اليقظة الذهنية: "هي التنظيم الذاتي للانتباه في اللحظة الحالية، والانفتاح والاستعداد، والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية" (البحيري وآخرون، 2014، ص123).

كما يعرفها (Browm & Rayan,2003, 828) بأنها "حالة عقلية من التركيز الطوعي للانتباه على التجربة الراهنة بجوانبها الحسية، والعقلية، والعاطفية، والادراكية وبدون الحكم المسبق".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها قدرة الأفراد على تكوين نظرة شاملة وواضحة عن بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية أي حالة من الوعي، والمرونة، تمكن الفرد من تحليل الأحداث، والمواقف من حوله وتدفعه للتنبؤ بالمستقبل، وابتكار المواقف والحالات الجديدة، التي من شأنها تحسين الأداء الوظيفي للأفراد.

الإبداع التنظيمي: "عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة، أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها، وتطويرها حسب قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات ومكاناتهم" (خلف،2010، ص92).

ويعرفه (Griffin 2002, 92) "بأنه سعي إدارة المنظمة لتطوير منتجات، أو خدمات جديدة، أو استخدامات جديدة لمنتجات، أو خدمات حالية".

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه قدرة الفرد على إدراك وتحسين وتطوير أفكار جديدة، تعتمد على الذكاء والعقل، المنفتح والمرونة، وغيرها من الصفات التي تدفع بالأفراد الى الإبداع والتميز.

محافظات جنوب الضفة الغربية: هي المحافظات التي تقع في جنوب الضفة الغربية وتضم

<https://ar.wikipedia.org/wiki/23-5-2018> محافظتي الخليل وبيت لحم.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

1.1.2 مقدمة:

ارتبطت اليقظة الذهنية (العقلية) قديماً بالحرية الروحية، والاتجاه السائد في علم النفس، ولا تتعارض اليقظة مع أي معتقدات أو تقاليد دينية أو ثقافية أو علمية، بل هي مجرد وسيلة عملية للشعور بالأفكار والأحاسيس الجسدية والمشاهد والأحداث والروائح، وهي تأخذ الكثير من الممارسة والتفكير والوعي حول ما يتعين على الفرد القيام به والذهاب الى فعله (الزبيدي، 2012: 47).

فاليقظة الذهنية (العقلية) هي شكل من أشكال الممارسة التأملية، وتقنيات التأمل تساعد على تركيز الفرد من خلال تحقيق الوعي المستمر، ويجب أن يتميز الفرد بالمرونة والانفتاح بدون الخوض بتحليل الموقف، وتشير إلى التفحص الدقيق للتوقعات والتفكير المستمرين باعتماد الفرد على خبراته

ونتمين الأشياء المهمة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة للمواقف التي من شأنها تحقيق الاستبصار والأداء الوظيفي للفرد أثناء تعاملاته الاجتماعية، فالفرد حينما يكون يقظاً عقلياً، يمر بحالة متزايدة من التأمل المعرفي (Kirsteller, et.al, 2007).

2.2.2 التطور التاريخي لليقظة الذهنية:

باستقراء تاريخ اليقظة العقلية، يمكن القول إن لليقظة العقلية تاريخاً دينياً وفلسفياً طويلاً؛ حيث ترجع أصولها الى الممارسات الشرقية للتأمل في الفلسفة والتقاليد البوذية التي بدأت في الهند، وانتشرت في الشرق الأقصى منذ أكثر من (2500) سنة مضت. وهناك أدلة تشير إلى أصولها في الممارسات التأملية في اليهودية، والتعاليم الروحية المسيحية، كما أن لها أصولاً في الإسلام من منطلق أن التأمل -الذي يتضمن مفاهيم مثل التفكير والتدبر- يعد جوهر الإسلام والتقاليد الدينية الاسلامية، وأساس عقيدة المسلم. ووفقاً للتقاليد الروحية والدينية، فإن الممارسات التأملية -غالباً- ما توفر نقطة انطلاق رئيسة نحو معرفة الذات الإلهية. ومن جانب آخر، هناك أدلة تشير الى أصولها الفلسفية في الفكر الأوروبي الغربي، وبخاصة في الفلسفات: اليونانية، والظاهرانية، والوجودية، والطبيعية، فضلاً عن الاتجاهين: المتسامي، والإنساني في أمريكا، وجميعها تشير الى أن اليقظة العقلية ترتكز على الخبرة الانسانية، وترتبط بالأنشطة الأساسية للشعور كالانتباه والوعي (البحيري، وآخرون 2014).

حيث بدأ ظهورها نتيجة فوائد كثيرة في المجال العلاجي، وذلك لدى فئات كثيرة ومتعددة حول العالم، ومع أن جذور هذا الأسلوب العلاجي تمتد إلى فلسفة الديانات الشرقية خاصة البوذية، إلا أن

اندماجه في الرعاية الصحية الحديثة والمجتمعات المتطورة أصبح واقعاً ملموساً (Ledesma & Kumano, 2009).

وقد استخدم مصطلح اليقظة للإشارة إلى حالة نفسية من الوعي والممارسات التي تعزز هذا الوعي وطريقة معالجة المعلومات وسمات الشخصية.

وقد استمد مفهوم اليقظة الذهنية (العقلية) جذور مفاهيمية من عصور الحركات الروحانية (البوذية) وفلسفتها عبر الانخراط في ممارسات التأمل التي تركز الاهتمام على العلاقة بين العقل والجسد والأفكار والمشاعر والاتصال بينهم، وهذا يصف المعنى العام لليقظة الذهنية (العقلية)، إذ اعتقد أصحاب هذه الممارسة أن الفرد يستطيع، عبر التأمل، أن يفسر ما في العالم من ظواهر، ومواقف من خلال خلق واستعمال مفاهيم، أو طرق جديدة لفهمها تلك التي ترتبط بالعمليات المعرفية والإدراكية للعقل، وأن غياب اليقظة الذهنية (العقلية)، لا يعني غياب جميع تلك العمليات، وإنما فقدانه للمرونة فعند خضوع الفرد للتفكير، والتصرف التلقائي بدون وعي (يقظة)، فإنه -غالباً- ما يفقد، أو تغيب عنه المعلومات الضرورية لتوسيع الآفاق العقلية لمعالجة المواقف (Langer,2002).

ومنذ دخول مفهوم اليقظة إلى مجال إدارة الأعمال في الستينات من القرن الماضي لقيت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين فتعددت التعاريف المقدمة له، ويمكن القول إنَّ اليقظة هي إحدى الطرق المتيسرة لضمان النجاح المستمر للمنظمات في بيئات شديدة التنافس ويقصد بها "السياق المعلوماتي الذي بواسطته تتمكن المنظمة من الإصغاء المسبق والإرادي(الطوعي) إلى بيئتها الخارجية بغرض فتح منافذ على الفرص المناسبة لاستغلالها في وقتها، أو لمعرفة الأخطاء وتفاديها والتقليل من آثارها

وتتضمن هذه العملية تجميع وتوزيع وتحليل المعلومات ونشرها بغرض تغذية القرارات (معراج وعدوان، 2005).

3.2.2 مفهوم اليقظة الذهنية (Mindfulness):

عرف (Grossman، 2005:2) اليقظة الذهنية بأنها "الجودة التي يمتلكها العقل ليصبح مدركاً أو واعياً وحذراً من شيء ما ومنتبهاً للخطر"

ويرى (Bodhi، 2000: 33) أن اليقظة الذهنية تعني "القدرة على خلق فئات جديدة، واستقبال المعلومات الجديدة والانفتاح على وجهات نظر مختلفة والسيطرة على السياق والتأكيد على عملية النتيجة".

كما يعرفها (Langer 1992: 289) بأنها "حالة من الوعي الحسي، الذي يتميز بصورة مختلفة وفعالة، تترك الفرد منفتحاً وحساساً لكل ما هو منظور في المحيط الذي هو فيه"

ويعرفها (نوري، 2012: 200) بأنها الحالة التي يكون فيها الشخص مدركاً بتركيز عالٍ واقع اللحظة الراهنة والاعتراف بها دون البقاء منحصر بالأفكار المتعلقة بالموقف، أو رد الفعل العاطفي للواقع أو للحالة.

كما يعرفها كابات زين (kabat-zinn، 2003: 145) بأنها الوعي الناشئ عن توجيه الانتباه للخبرة التي تحدث في اللحظة الحالية، وتقبلها دون اصدار أحكام تقييمية عليها.

كما تعرف اليقظة الذهنية بأنها درجة وعي الفرد بالخبرات الموجودة في اللحظة التي حدثت بها دون إصدار الأحكام، إذ ينظر الى اليقظة الذهنية على أنها حالة بالإمكان القيام بتنميتها من خلال ممارسات وأنشطة مثل التفكير والتأمل (Davis & Hayes, 2011).

أما على المستوى التنظيمي فقد عرفت (Olendzki, 2005: 65) اليقظة الذهنية التنظيمية على أنها "اتصال، أو ربط ومشاطرة اليقظة العقلية للأفراد في إطار الحوار، لخلق المعنى والمعرفة الجديدة للذاتن سيساعدان الأفراد والمنظمات على تحقيق تطابق كبير بين أهدافهم ومخرجاتهم".

كما أن تحديد مفهوم اليقظة الذهنية لا يختلف عما قدمه الباحثون والمنظرون، الذين رغم اختلاف الجانب النظري المحدد لدى كل باحث إلا أنهم اتفقوا على أن هذا المصطلح يحمل في طياته مراقبة البيئة واستباق التغيرات والاستماع إلى المحيط من أجل التمكن من اتخاذ القرارات، وبالتالي فإن اليقظة هي ملاحظة البيئة وتحليلها ثم نشر المعلومات المستقاة، بعد معالجتها، حتى تتمكن المؤسسة من اتخاذ قرارات استراتيجية واستباق التغييرات (عمور، 2005).

4.2.2 اتجاهات اليقظة الذهنية

يمكن تصنيف اتجاه اليقظة الذهنية أو سلوكها في صنفين على مستوى الفرد: يقظة دفاعية، تهتم بكشف التهديدات على الأنشطة الحالية للمؤسسة، ويقظة هجومية تهتم بالبحث عن الفرص الجديدة أو تحويل التهديدات المكتشفة من قبل اليقظة الدفاعية إلى فرص مبتكرة. ويتضح وجود ثلاث اتجاهات لليقظة لكل واحد منها خصائص محددة كما ذكرها (كرومي، 2009):

اليقظة السلبية وهي يقظة دفاعية تهتم بجمع المعلومات الموجودة من قبل المستعمل دون القيام ببحث أولي عن المعلومات، تكون بصفة دائمة لا تستثني أي نوع من أنواع اليقظة، وجميع الأفراد في المؤسسة معينون بعملية اليقظة، وتعتمد على جميع مصادر المعلومات، وهذه اليقظة تبحث عن اكتشاف التهديدات الحالية على نشاط المؤسسة.

اليقظة نصف النشطة : تهتم بجمع المعلومات التي تهم المؤسسة فقط، سواء من مصادر ثانوية أو أولية، تخص جميع أنواع اليقظة و لها استعمالات متكررة (في فترات معينة) وهناك أفراد محددون (الكاشفون هم الذين يقومون بوظيفة اليقظة النشطة التي تعتمد على أبحاث متطورة كأبحاث الانترنت، وهذه اليقظة تهتم بكشف الفرص الممكنة.

اليقظة النشطة (الفعالة) تتعدى النوعين السابقين بالبحث عن معلومات خطيرة، وتهتم بمواضيع معينة (مفصلية)، تُوكل مهمتها إلى أخصائيين، وهي يقظة هجومية، تهتم بكشف فرص مستقبلية وصعبة الاكتشاف من قبل المنافسين، أو تحويل التهديدات المستقبلية إلى فرص والعمل على انتهازها.

أما أوقات اليقظة فتتعدد بتعدد أغراضها وأهدافها، وكذلك ميادينها واتجاهاتها، إذ يمكن أن تكون يقظة دائمة في المؤسسة، تستهدف موضوعاً معيناً في وقت معين أو غير ذلك، وبصفة عامة فإن أنشطة اليقظة تدور حول أربعة أوقات معينة، وهي كما ذكرها (علاوي، 2011):

يقظة نقطية: هي عبارة عن " حالة فنية "أو تحليل موضوع موجود في وقت معطى وسياق معطى وهي تقترب من دراسة السوق.

يقظة مناسبة: يقظة منظمة لمواضيع مستهدفة، و المؤسسة تعرف مسبقا الموضوع المستهدف (الهدف) الذي ستراقبه على الدوام.

يقظة دورية: مراقبة منتظمة للموضوع المستهدف حسب الزمان، والسؤال للمصادر المراقبة، وهي توضح الموازنات والتقارير والدراسات ومقالات المجالات وعروض المؤتمرات و نشرات المنظمات المتخصصة و بنوك المعلومات،...إلخ.

يقظة دائمة: تسمح بالتقاط الإشارات الضعيفة، وهي عبارة عن المعلومات التي تسمى تنبيهات في المحيط الكلي، وهي تُستنتج من توظيف " رادار المراقبة "معلومات مبحوث عنها إراديا أو " رادار التنبيه.

5.2.2 أهمية اليقظة الذهنية:

تعدّ اليقظة الذهنية مؤشراً للتفحص الدقيق باعتماد الفرد على خبراته وتثمين الأشياء الدقيقة في سياق محدد، وتحديد الجوانب الجديدة منه التي من شأنها تحسين الاستبصار، والأداء الوظيفي للفرد أثناء تعاملاته الاجتماعية، فاليقظة الذهنية تساعد الفرد على إدراك الأنشطة لحظة بلحظة ما يحسن من فرص اتخاذ القرار (Cayoun,2004).

وتُشير اليقظة الذهنية إلى محافظة الفرد على وعيه في الواقع الحاضر بشكل نشط، وهناك فرق بين كون الفرد واعياً لما يحدث فعلاً، وغير واعٍ له، أثناء قيامه بنشاطاته الجسدية والعقلية المختلفة، حيثُ يكون الفرد في حالة اللاوعي مقيداً داخل أطر تفكير جامدة. وتزداد القدرة على تطوير الوعي

والاستغراق فيما وراء الملاحظة المعرفية، فكلما ازدادت إمكانية ملاحظة التفكير ازدادت إمكانية تنظيم الذات (حسين، 2014).

كما تتيح اليقظة الذهنية للأفراد القدرة على النظر في الأشياء بطريقة جديدة ومدروسة، وبمشاعر ما يؤدي إلى ردود تلقائية قد تعمل على جعلنا قادرين على اتخاذ الخيار المناسب من ضمن مجموعة من الخيارات المطروحة (Brown & Ryan, 2003).

كما إن زيادة اليقظة العقلية ترتبط بزيادة الإبداع، ما يؤدي إلى زيادة الوعي الذاتي وانخفاض ردود الفعل ما يحسن من القدرة على اتخاذ خيارات تكيفية أثناء اتخاذ القرارات، كما تعمل اليقظة على دفع المنظمة على اتخاذ القرارات الواعية القائمة على أسس منطقية متمركزة إلى الواقع التنظيمي، لذلك فإن المنظمات اليقظة تتميز بالاستقرار والثبات العالي، ويتمتع العاملون فيها بحساسيتهم للأنشطة المعرفية بدرجة كبيرة وينشغلون ذهنياً بالمستقبل، كما تلعب التغذية الراجعة دوراً مهماً في اتخاذ القرارات مما يضيف عنصر المرونة (Swanson & Ramiller, 2004).

وتعمل اليقظة على تخفيف الضغط، وتحسين الرضا عن العمل، كذلك التخفيف من درجة الاحتراق الوظيفي، وتحسين الإنتاجية، ونوعية حياة الفرد، كما أنها تزيد من قدرة المنظمات على ملاحظة القضايا والمشكلات ومعالجتها والكشف والاستجابة للإنذارات الأولية لأي مشكلة يمكن أن تعصف بالمنظمة (Scott, 2004).

غير أن انعدام اليقظة العقلية يولد نظرة أحادية الاتجاه، وقطعية للأحداث التي يمر بها الفرد ما يؤدي به إلى الركود الفكري وعدم تقبل الرؤى الجديدة، سواء كانت اجتماعية أو ممكنة، وهذا يجعله يتسم بالسلوك الآلي والدوران في حلقة مفرغة (يونس، 2015).

ويوضح (Spencer, 2013) فوائد اليقظة العقلية في النقاط التالية

- 1- التعامل بحساسية أكثر مع البيئة.
 - 2- الانفتاح على المعلومات الجديدة.
 - 3- استحداث فئات جديدة.
 - 4- زيادة الوعي بوجهات النظر المتعددة ثم المساهمة في حل المشكلات.
- فالفرد اليقظ عقليا يتمكن من تمييز المعلومات منذ بدء عرضها ثم يعالجها من خلال التفسير الواعي لها، لأن اليقظ عقليا يصنف المدخلات المعرفية ثم يعالجها حتى يتمكن من السيطرة عليها ضمن السياق المخصص لها (يونس، 2015)

6.2.2 أبعاد اليقظة الذهنية:

طرح (Langer, 1997) كونه من أوائل الباحثين في موضوع اليقظة الذهنية أربعة أبعاد لليقظة تمثلت في:

1. اليقظة للفوارق، أو الاختلافات، وتشتمل على تطوير أفكار جديدة للنظر للأشياء.
2. الانفتاح على الحداثة، التي تعني السعي النشط لأنواع جديدة ومختلفة من المحفزات.

3. التوجه نحو الحاضر، التي تشير لمستوى عال من الوعي والمشاركة في أي حالة يواجهها الفرد.

4. الوعي لوجهات النظر المتعددة، التي تؤكد على ما يضعه الأفراد بالاعتبار أو يستحضر من وجهات النظر المتعددة، ويعترف بأن أي منظور يمكن أن يكون ذا قيمة.

بينما حدد (Germer, 2005) ثلاثة أبعاد لليقظة الذهنية (العقلية) وهي:

❖ الوعي: حيث يلعب الوعي لوجهات النظر دوراً مهماً في اليقظة العقلية، ما يعمل على تطوير الأفكار الجديدة بالنظر إلى الأشياء، ما يؤدي إلى تبسيط الاجراءات، والحساسية اتجاه العمليات والالتزام بالمرونة واحترام الخبرة.

❖ التجربة الحالية: تعني السعي للنشاط لأنواع جديدة، ومختلفة من العمليات الإدارية، ما يؤدي إلى البحث عن الحداثة، وإنتاج كل ما هو جديد مرتبط بالأهداف العامة للمنظمة، ومن خلال ذلك يتم الحفاظ على الاستدامة في ضوء الخبرة المكتسبة مما يسمح بزيادة التميز والابداع.

❖ القبول: هو اتجاه يتميز بالانفتاح، وحب الاستطلاع، والقبول، والميل الى الأفكار التي تتضمن تحدياً عقلياً جديداً.

كما أشار (Bernay, at el, 2009) الى أن هناك خمسة أبعاد لليقظة الذهنية وهي:

1. عدم التأثر بالتجارب الداخلية.

2. الملاحظة والمراقبة، والإصغاء، للإحساس والتصور، والمشاعر، والتفكير.

3. التصرف بوعي.

4. الوصف مع الكلمات.

5. الحكم من خلال التجربة.

ترى الباحثة أن هناك اختلاف بين الكتاب في أبعاد اليقظة الذهنية فقد تناول (langer، 1997) أبعاد اليقظة من خلال الفوارق والاختلافات وكذلك من خلال الحداثة والتوجه نحو الحاضر والوعي لوجهات النظر، أما (Germer, 2005) حدد ثلاثة أبعاد لليقظة الذهنية وهي الوعي والتجربة الحالية والقبول، كما أشار (Bernay, at el, 2009) الى أن هناك خمسة أبعاد لليقظة الذهنية وهي عدم التأثر بالتجارب الداخلية، والملاحظة والمراقبة، والإصغاء، للإحساس والتصور، والمشاعر، والتفكير، والتصرف بوعي، والوصف مع الكلمات، والحكم من خلال التجربة.

7.2.2 العوامل المؤثرة في اليقظة الذهنية:

حدد فورمان (Fordman, 2009) في كتابه العقل الخارق سبعة عوامل تعتمد عليها اليقظة الذهنية وهي:

1. التركيز: تُعد تدريبات التركيز من أهم التدريبات المنشطة للمخ، فقد أوضحت صور الأشعة التي تم إجراؤها على المخ أن تدفق الدم للمخ يزداد بشكل مباشر عند تنبيهه، وهذا يزيد من

اليقظة العقلية، حيث يشجع ذلك على نمو المحاور والشجيرات العصبية وزيادة قوتها وفعاليتها، كما أن تطوير القدرة على التركيز يساعد على تجنب المشكلات والخلافات وسوء الفهم الذي يحدث عندما لا يستطيع التركيز في المهمة التي يقوم بها الفرد.

2. الذاكرة: تساعد عملية الحفظ والتذكر في تشجيع خلايا المخ في تكوين المزيد من الروابط والشبكات العصبية الجديدة ليتم تخزين المعلومات التي تم اكتسابها مؤخراً، فالذاكرة تشبه العضلات التي تزداد قوة بكثرة الاستخدام، على الرغم من أن هناك عوامل تؤثر على الذاكرة مثل ضعف الصحة والتوتر وعدم اتباع نظام غذائي صحي، فالاعتناء على تمارين الذاكرة يجدد النشاط، ما يؤدي إلى زيادة اليقظة الذهنية.

3. حل المشكلات: أثبتت الدراسات أن التدريب على حل المشكلات تساعد في تكوين خبرات تساعد مسارات عصبية جديدة في المخ مما يزيد من كفاءته بشكل كبير، وهذا يؤدي إلى تطور اليقظة الذهنية، فعندما تزداد الكفاءة في التعامل مع المعلومات يصبح الفرد قادراً على التعامل مع جميع أنواع المهام العقلية في الحياة اليومية.

4. التواصل مع الآخرين: مما لا شك أن التواصل الفعال ضروري لتحقيق النجاح في جميع المجالات، وهذا ينشط الناقلات العصبية في المخ ما يؤدي إلى تطور اليقظة الذهنية من خلال تبادل الخبرات مع الآخرين.

5. الإبداع: فمن خلال الإبداع يولد الفرد الأفكار فممارسة الأفكار الإبداعية يزيد من قدرة الفرد

على تطوير ذاته، كما أن التدريب على الإبداع يزيد من تنشيط الناقلات العصبية وتكوين

روابط عصبية جديدة في الجانب الأيمن للمخ وهو الجزء المرتبط بالإبداع والحدس.

6. سرعة رد الفعل: تهدف إلى زيادة التوافق بين العينين واليدين ما يشجع على تطوير روابط

ومسارات عصبية جديدة وتزيد من سرعة رد الفعل والقدرة على التفكير بسرعة تحت أي

ضغط.

7. قوة المخ: حيث أن تنشيط المخ والتخلص من الروتين اليومي واستخدام الحواس بطريقة غير

تقليدية ينشط جانبي المخ، ما يطور اليقظة الذهنية لدى الفرد.

8.2.2 الإبداع التنظيمي

مقدمة:

تواجه المنظمات - على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها - تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع

مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع. ومن هنا تبرز أهمية الإبداع في

النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها الإبداعي

التنظيمي في مجالات التنمية والتطور الحضاري (بحر والعجلة، 2010).

وتتجه الإدارة العلمية الحديثة - خاصة في عصرنا هذا، الذي تسوده مفاهيم العولمة وآلياتها - إلى

البحث عن التميز، والإبداع على اعتبار أنها من أهم أدوات النجاح ومقوماته وبالفعل أن العمل الذي

يرتكز على الإبداع يلاقي استجابات تعود بالنفع على المنظمات والأفراد العاملين، وانطلاقاً من أهمية مفهوم الإبداع، فلا بد لنا من أن نتحدث عن أساسه المتمثل في الموارد البشرية وهي المحور الأساسي لعملية الإبداع (خلف، 2010).

وقد أصبح التجديد جوهر الإبداع التنظيمي لأية منظمة من المنظمات الإدارية، ويجمع علماء الإدارة على أن المنظمات المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة، ما يجعل حاجتها إلى الإبداع حاجة ملحة، إذ يتعين على المديرين الذين يتولون إدارة المنظمات الإدارية المعاصرة أن يحرصوا على تنمية وتطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوليد الأفكار الجديدة والعمل بروح الفريق الواحد المتميز والجاد وصولاً للإبداع في العمل وزيادة الإنتاج (السويطي، 2009).

ويمكن تلخيص أهم صفات الشخص المبدع في الآتي: الذكاء، الانفتاح، الطلاقة، المرونة، الاستقلال، اتخاذ القرار، الثقة بالنفس، تقدير الذات المرتفع، التواضع، المثابرة، الطلاقة، القدرة على التفكير، التحكم في الانفعالات، الطموح، الانبساطية، الاكتفاء الذاتي، قوة الإرادة، المخاطرة، السيطرة (علوان، 2005).

ومن هنا نرى أن الإبداع التنظيمي منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مديرين وموظفين وكذلك بيئة المنظمة، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المنظمة ومن ثم كان لا بد أن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها، وما يلحظ في بعض المنظمات الحكومية وجود الرتابة والروتين الذي يمارسه الموظفون في أداء أعمالهم، وبالتالي لا يتوقع أن يظهر منهم إبداعاً

وتميزاً يساهم في دفع عجلة التطوير نحو الأفضل، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو الموظف الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع التنظيمي (العجلة، 2009).

9.2.2 مهارات التفكير الإبداعي:

هناك مجموعة من المهارات التي تندرج تحت التفكير الإبداعي حددها (أبو جادو ونوفل، 2007)

بما يلي:

1. **الطلاقة:** وتعني الخصوبة والسهولة التي يمكن معها توليد الأفكار والتعبير عنها وهي تكون

على أربعة أنماط :

- **الطلاقة الفكرية:** وهي القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في موقف معين.
- **الطلاقة اللفظية:** وهي عامل يرتبط إيجابياً بالنجاح الإبداعي ويتضح ذلك من خلال العرض السريع للكلمات التي توفي بمطالب معينة.
- **الطلاقة الارتباطية:** وتعني وعي الفرد بالعلاقات والسهولة التي يستطيع بها تقديم الفكرة بطريقة متكاملة المعنى.
- **الطلاقة التعبيرية:** وتشير إلى السرعة التي تترايط بها الكلمات في غضون وقت معين.

2. **المرونة:** هي رؤية الأشياء من خلال مناطق أو زوايا مختلفة لعمل تلك الأشياء باستخدام

استراتيجيات متنوعة، وتتمثل هذه القدرة في العمليات العقلية التي من شأنها أن تميز بين الفرد الذي لديه القدرة على تغيير اتجاه تفكيره من زاوية لأخرى، عن الفرد الذي يجمد تفكيره

في اتجاه واحد، وتشير كذلك إلى القدرة على إنتاج عدد متنوع ومختلف من الأفكار أو الاستجابات والتحول من نوع معين من التفكير إلى آخر، إن المرونة عكس الجمود الذهني، كما تعني المرونة التحرر من القصور الذاتي أو العقلي أو الثبات الوظيفي، كما تتطلب مرونة توليد الحلول المتباعدة.

3. الأصالة: هي القدرة على إنتاج أفكار جديدة ضمن المجموعة التي يكون الفرد عضو فيها.

4. الحساسية تجاه المشكلات: وهي قدرة الفرد على رؤية المشكلات في أشياء، أو أدوات، أو نظم اجتماعية، قد لا يراها الآخرون، أو التفكير في إدخال تحسينات، يمكن إدخالها على هذه النظم.

5. إدراك التفاصيل أو الإفاضة: وهي القدرة على إضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل مشكلة ما أو لوحة من شأنها أن تساعد على تطويرها وإغنائها وتنفيذها.

10.2.2 مفهوم الابداع التنظيمي

هو القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار للعمل، يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، وتحفيز أداء العاملين وقدراتهم، وزيادة مواهبهم، لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل، كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعي على السلوك المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل (الخوالدة والحنيطي، 2008).

كذلك يعرف الإبداع التنظيمي بأنه "قدرة الفرد على الإتيان بأفكار جديدة و غير مألوفة و متصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة فيما يخص الجوانب الإدارية" (صورية، 2014: ص49).

ويعرف الفاعوري (2005) هو عبارة عن تبني فكرة أو سلوك جديد في المنظمة سواء كان منتجا جديدا أو خدمة جديدة أو تكنولوجيا جديدة أو ممارسة إدارية جديدة ،وتعتمد على سرعة المنظمة في تبني أكثر من نوع واحد من تلك الأنواع.

ويعرفه السويطي (2009) بأنه فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات تقود إلى خلق شيء ذي قيمة، وهو قدرة الفرد على خلق وإيجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق في المنظمة والتي يمكن أن تساهم في تطوير العمليات الإدارية.

وتشير المراجعة المستفيضة لما كتب حول الظاهرة الإبداعية ومكونات الإبداع إلى أن معظم الدراسات والكتابات تركزت على معالجة أربعة مكونات رئيسية تعتبر من مختلف الاتجاهات والنظريات في علم نفس الإبداع. وفيما يلي نعرض بإيجاز لهذه المكونات (جروان، 2002):

1. المناخ: الذي يقع فيه الإبداع: فالإبداع ظاهرة اجتماعية وذات محتوى حضاري وثقافي، وأن الفرد يصبح جديراً بوصف "المبدع" إذا تجاوز تأثيره على المجتمع حدود المعايير العادية. وبهذا المعنى يمكن النظر للإبداع كشكل من أشكال القيادة التي يمارس فيها المبدع تأثيراً شخصياً واضحاً على الآخرين.

2. الشخص المبدع: يمكن التعرف إلى الأشخاص المبدعين عن طريق دراسة متغيرات الشخصية والفروق الفردية في المجال المعرفي ومجال الدافعية، ويتناول وصف الشخص المبدع -عادةً- ثلاثة مجالات رئيسية، وهي الخصائص المعرفية والخصائص الشخصية والدافعية.

3. العملية الإبداعية: وهي عملية تحسس للمشكلات والوعي بها وبمواطن الضعف والفجوات والتناقص والنقص فيها، وصياغة فرضيات جديدة والتوصل إلى ارتباطات جديدة باستخدام المعلومات المتوفرة، والبحث عن حلول، وتعديل الفرضيات وإعادة فحصها عند اللزوم، وتوصيل النتائج.

4. الناتج الإبداعي: يعني أن تؤدي في النهاية إلى نواتج ملموسة مبدعة بصورة لا لبس فيها، وتتخذ هذه العملية الأصالة والملاءمة معيارين للحكم على النواتج.

11.2.2 خصائص العملية الإبداعية:

1. يعكس الإبداع ظاهرة متعددة الأوجه، والجوانب، حيث ينظر إليه على أنه قدرة، أو عملية، أو نتاج.

2. يمتاز التفكير الإبداعي بالمرونة، والانطلاق، والتحرر.

3. يمتاز التفكير الإبداعي بأنه نسق مفتوح متنوع، وأصيل.

4. يعبر التفكير الإبداعي عن نفسه في صورة إنتاج جديد يمتاز بالتنوع والقابلية للتحقيق، ويمتاز هذا الإنتاج بالفائدة والقبول الاجتماعي (الزغول، 2004)

12.2.2 مراحل العملية الإبداعية:

لقد حدد "جراهام ولاس" أربعة مراحل تمر فيها العملية الإبداعية والواردة في (الزغول، 2004)، على النحو الآتي:

1. مرحلة الإعداد: ويتم في هذه المرحلة تحديد المشكلة ومعرفة جميع الجوانب المرتبطة بها، ومقارنتها مع المشاكل المشابهة بها، والتعرف إلى طرائق حلولها السابقة للاستفادة منها في إبداع للمشكلة الراهنة.

2. مرحلة الاحتضان: وفي هذه المرحلة يترك الفرد المشكلة، أو الموقف وينصرف عنه إلى موقف أو نشاط آخر، ليترك مجالاً للأفكار كي تختمر في ذهنه.

3. مرحلة الإشراق: وتمثل مرحلة هبوط الفكرة إلى الذهن على نحو مفاجئ وهنا يأتي الحل، كاللمعة البراقة بحيث تتطلب من الفرد الإمساك بها والاستفادة منها، وإلا فإنها لن تعود إليه مرة أخرى.

4. مرحلة التحقق والتحقيق: وتتمثل في التأكد من صحة ودقة الحل، أو الإنتاج الذي تم التوصل إليه في ضوء الحقائق المعروفة، أو المنطقية، أو في ضوء نتائج التجارب.

13.2.2 أهمية الإبداع في العمل الإداري:

تظهر أهمية الإبداع في مساعدة المنظمة على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، كما يؤدي العمل الإبداعي إلى تسهيل عمل المنظمة في الاستمرار، ومواصلة عملها، وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، ويساعدها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات، ومقترحات، وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخالقة، الأمر الذي ينجم عنه بروز برامج، وخدمات خارج نشاطات المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مدخلاتها المالية (عوض، 2013).

ويعتبر الإبداع التنظيمي أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات المحيطة بنا والنتيجة عن ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي، وزيادة حدة المنافسة بين الشركات وتنوع حاجات الأفراد، وقلة الموارد وزيادة طموح الأفراد، وزيادة فعالية الاتصالات، وكبر حجم منظمات الأعمال، والتغيير في القيم والمبادئ، أوجدت مشكلات عديدة، لذلك يجب على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التغييرات، والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة، والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة (خلف، 2010).

ويمكن إجمال أهم الايجابيات من توافر ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو التالي (السرور، 2005):

1. القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، ما يجعل التنظيم في وضع مستقر، حيث يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات، بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
2. أن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
3. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم وذلك بإتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات.
4. الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
5. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.
6. حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

14.2.2 مستويات الإبداع التنظيمي:

للإبداع التنظيمي خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليتته، وقدرته على الاستنباط، والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات، فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية استغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة (السويدان والعدلوني، 2004).

1. الإبداع التعبيري: ويعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها.
2. الإبداع المنتج أو التقني: ويعنى بقدرة الإداري على إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة غير تقليدية، وغالبا ما يكون هذا النوع من الإبداع في مجال إنتاج منتجات كاملة بمختلف الأنواع والأشكال.

3. الإبداع الابتكاري: يتطلب هذا النوع من الإبداع المرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعضها البعض، أو دمج معلومات قد تبدو غير مترابطة بهدف الحصول على شيء جديد ذو قيمة ومعنى، وتسمى هذه العملية التركيب، كما هو الحال في اختراع الآلة أو استخدام أساليب إدارية جديدة، أو محاولة ربط المدير فكره الإداري مع الفكر الرياضي لتقديم نموذج رياضي معين يمكن استخدامه في الرقابة أو تحسين الإنتاجية.

4. الإبداع التجديدي: يشير إلى قدرة المبدع على اختراق قوانين، ومبادئ، ومدارس فكرية ثابتة، وتقديم منطلقات وأفكار جديدة، ويتطلب هذا المستوى من الإبداع تمتع المبدع بقدرة قوية

على التصوير التجريدي للأشياء، ما يبسر تحسينها وتعديلها، حيث يسهم هذا المستوى في زيادة قدرة المبدع على تقديم منتج جديد، أو نظرية إدارية جديدة.

5. الإبداع التخيلي: يمثل الإبداع التخيلي أعلى مستويات الإبداع وأندرها، حيث يتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلية، ويترتب عليه ازدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة كما ظهر في أعمال " أينشتاين " " Einstein " وفرويد " Freud " أو إيجاد إبداع وفتح آفاق جديدة لم يسبق المبدع إليها أحد.

15.2.2 الأساليب العلمية في تنمية الإبداع إداري:

تتجه هذه الأساليب نحو توليد أفكار، ومبادئ لمواجهة، أو حل المشكلات، وتركز أساساً على تنشيط العمليات النفسية التي تشمل المعرفة، والإدراك، والفهم، والتذكر، وبعض السمات المزاجية أيضاً ومن أهم هذه الأساليب وأكثرها شيوعاً التي طرحها (عامر، قنديل، 2010):

1. العصف الذهني: إذ يقوم على مبدئين رئيسيين هما: إرجاء تقييم، أو نقد الأفكار إلى ما بعد (جلسة توليد الأفكار والكم يولد الكيف).

2. أسلوب الحل المبدع للمشكلات: أحد الفروق الرئيسية بين حلالي المشكلات الفعالين، الإبداعيين والأفراد الآخرين هي أن حلالي المشكلات المبدعين أقل تقييداً يسمحون لأنفسهم بمزيد من المرونة في التعريفات التي يفرضونها على المشكلات وعدد الحلول التي يتعرفون عليها. ويقوم هذا الأسلوب على مجموعة أفكار أساسية أهمها:

❖ عملية الحل الإبداعي لأي مشكلة تنطوي على عمليات صغيرة متعاقبة ومتداخلة وهي: ملاحظة المشكلة، جمع الحقائق المتصلة بها، تحديدها، التفكير في الحلول المختلفة لها، اختيار الحل الأمثل، إختيار فعالية هذا الحل وتقديم مبررات قبوله كحل نهائي.

❖ السلوك المبدع له عائد الذي يتخذ أساساً، صورة تتميز بصفيتين : التفرد (الأصالة) والقيمة (الفائدة العملية أو الوظيفية).

❖ لكي يكون الشخص مبدعاً لا بد أن تتوفر لديه درجة عالية من القدرة على استشفاف المشكلات المحيطة به.

16.2.2 معوقات الإبداع التنظيمي في المؤسسات:

هناك عدد من معوقات الإبداع التي تعطل بعض القدرات الفكرية، ويجب الانتباه إلى هذه المعوقات وفهم أبعادها . لأن التعرف على معوقات الإبداع الإداري الخطوة الأولى في توفير مناخ للإبداع ومن ثم ليتم علاجها والتخفيف منها يعتبر (نوفل، 2009) أن معوقات الإبداع كما يلي:

❖ معوقات بيئية كالضجيج، وعدم توفر المكان المناسب، واكتظاظ المكان، وعدم تأييد الزملاء، وعدم توفر الدعم المادي.

❖ معوقات ثقافية كرفض المجتمع للأفكار الإبداعية، والخوف من النقد بدل الاقتراح، وعدم توفر المكافأة.

- ❖ معوقات بصرية إدراكية تتمثل في استخدام حاسة واحدة في التفكير، أو الأخذ بوجهة النظر من جانب واحد.
- ❖ معوقات تعبيرية تكمن في عدم قدرة الفرد على إيصال الأفكار للآخرين.
- ❖ معوقات فكرية استخدام أفكار غير مرنة، وغير صحيحة، يؤدي إلى حل غير صحيح ومنقوص.
- ❖ معوقات إدراكية النظرة النمطية للأمور، والميل إلى تقييد المشكلة، وعزل المشكلة وعدم النظر إليها من وجهات نظر مختلفة.
- ❖ معوقات عاطفية (إنفعالية): مثل الغموض، وعدم الرغبة في التطور، وعدم القدرة على الاسترخاء والراحة والنوم، والخوف من ارتكاب الخطأ.
- ❖ معوقات شعورية ولا شعورية: يخشى من الأفكار الجديدة، ويخشى من معاقبة المجتمع على هذه الأفكار.
- ❖ معوقات الوقت: إنجازات إبداعية لم تُقدر أثناء قيام أصحابها بها، وإنما قدرهم المجتمع بعد مماتهم، والزمن يؤثر على كمية الإبداع ونوعه، وطبيعة تقييم المجتمع له.
- ❖ المديرون المستبدون: وهم المديرون الذين تكون إجاباتهم دوماً جاهزة، ويحاولون حل المشكلات دون مشاركة أحد، ويطلق عليهم (بالعنيدون) وهذا لا ينمي الإبداع لدى الموظفين.

❖ وأضاف (سرور، 2005) معوقات أخرى: مثل نقص المعلومات ونقص الخلفية عن الإبداع، وعدم تشجيع الأفراد على الانتاجية، وعدم استغلال الفرد قدراته وحواسه، وعدم المناقشة، والاستهزاء والسخرية، وعدم تقدير العمل .والطريقة البيروقراطية تقلص وتعمل على إعاقة الإبداع، لأنها مقيدة وصارمة، وعدم وجود المرونة واتباع الروتين الدائم يكبح الإبداع.

17.2.2 الإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية:

تعود أهمية الحاجة إلى الإبداع التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية لكونها متغيراً مهماً في بناء الإنسان، مما يفرض عليه أن يكون مستوعباً لمعطيات التغيير والتطوير، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد العدد الرقمي للقوى العاملة بها، وإنما على توفير نوع متميز و متميز من العاملين الإداريين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات، وخصوصاً في المجال التربوي لأنه المعني ببناء الإنسان الذي إذا خسرت أي أمة خسرت كل شيء. وبناء على ذلك، فإن اتجاه المؤسسات الأكاديمية نحو الاهتمام بالإبداع لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة فحسب، بل لا بد أن يشتمل على إحداث تغييرات فعلية في الخرائط العقلية للعاملين وفي توجهاتهم وسلوكياتهم، ومن الطبيعي أن يكون للمديرين السابق في تمثل السلوكيات والتوجهات المطلوبة، لحساسيتهم وأهميتهم في مجال قيادة المؤسسات الأكاديمية وإدارتها (العساف، 2004).

وفي إطار الحديث عن الأهمية البالغة التي يحتلها الإبداع وإدارته، تجدر الإشارة إلى العلاقة التي تربط بينه وبين مؤسسات التعليم، والدور الذي يمكن أن يلعبه ويقدمه لها، وعلاقتها بالرأسمال البشري

خاصة، والطاقة الفكرية التي يحملها، ولتكون الكفاءات في المستوى المطلوب، فإن هذه المؤسسات تعمل على بناء القدرات الإبداعية والمهارية لديها وتنميتها عن طريق جذب الكفاءات، والإعداد المتميز للعقول بهدف تفعيل طاقاتها، حيث أن قضية الإبداع من القضايا التي أخذت جل اهتمام الباحثين في عالمنا المعاصر، واتسمت بالتعقيد والتشابك من حيث ماهيتها ومنهجيتها، وما يؤثر فيها من دوافع نفسية، وعوامل بيئية خارجية، فقد اهتم السيكولوجيين اهتماماً بالغاً بدراسة القدرات الإبداعية، وارتاد هذا الميدان نخبة من المتخصصين في الجامعات، ومراكز البحوث في مختلف أنحاء العالم (المقادمة، 2013).

وبما أن مؤسسات التعليم في فلسطين تمر بفترة تحول فرضتها التغيرات المعاصرة من خلال النمو الكمي الملحوظ والإقبال الكبير من قبل الطلبة، وتعدد التخصصات الأكاديمية- فإن هناك حاجة ملحة إلى إدارة الإبداع فيها، كونها متغيراً مهماً في بناء الإنسان الذي يعتبر المحور الأساسي في أي مسيرة حضارية، فالإبداع يدعم قوة أي مؤسسة، بعدما أصبحت الإدارة التقليدية غير قادرة على تحقيق التميز (الزهري، 2002).

إن استخدام السلوك الإبداعي للمديرين يحدد المشكلة بدقة، ويزيد من القدرة على حلها؛ نظراً لإنتاج أفكار متعددة، ويعمل على ترشيد الموارد المستخدمة في حل المشكلات، وتحسين أساليب العمل، كما يعمل على حل المشكلات من جذورها نتيجة أصالة الفكرة، وتسهم الفكرة في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم، ويعزز بيئة العمل بالانفتاح، والثقة، ويوفر الوقت والجهد (بلواني، 2008).

18.2.2 العلاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي:

يتطلب الانتباه والوعي للمعلومات وجود عوامل وجدانية ومعرفية هما حالة اليقظة الذهنية أو حالة انعدام اليقظة، فاليقظة الذهنية هي الحالة التي في ضوئها يتم تطوير الفرد للحالة الذهنية التي تتميز بالمرونة عند إبداع الفرد وابتكاره لفئات تصنيفية جديدة ضمن الإبداع التنظيمي، إذ أن اليقظة الذهنية تساعد على توسيع رؤى الفرد، مما يعني زياد فرص الانفتاح على كل شيء جديد ومبدع، والفرد بهذه الحالة يكون على درجة أكثر من الانتباه والوعي (نوري، 2012).

وتفترض نظرية لانجر (Langer, 2002) في اليقظة العقلية ان جميع القابليات محدودة تكون نتيجة لتقبل واع للإبداعات المعرفية السابقة لأوانها ، وقد ظهر أنه بإمكان الأفراد تحسين الذاكرتين البعيدة المدى والقصيرة المدى من خلال المتغيرات المهمة في المعالجة الشعورية للمعلومات، وان ضعف اليقظة الذهنية يؤثر سلبا في كل جوانب الحياة سيما في جانب الإبداع التنظيمي للفرد ، وينتقل هذا التأثير الى الإدراك السلبي للإبداعات المعرفية، ويتمثل بدرجة تطوير الفرد للأفكار الجديدة وطرائق النظر الى للأشياء . فالأفراد اليقظون يظهرون عند تمييزهم ابداعا بتولد أفكار جديدة ، اما الأفراد الغافلون فهم يعتمدون على الفئات القديمة للأفكار دون ان يحاولوا ايجاد تمييز لهذه الأفكار او أمور الجديدة . بمعنى ان اليقظة العقلية هي الابتكار المتواصل للأفكار الجديدة.

2.2 الدراسات السابقة:

لقد سيطر مفهوم اليقظة على أذهان القائمين على شؤون المؤسسات الاقتصادية، إلا أن التغييرات التي تميز المجتمعات بسرعتها وعمقها أصبحت تطال المؤسسات التربوية عامة ومؤسسات التعليم العالي خاصة وهذا يملئ عليها الأخذ بعين الاعتبار تحسين خططها لأنها ربما تكون هي الأكثر حاجة من غيرها لأن تأخذ بمفهوم اليقظة لكي تتفادى من خلاله المشكلات، والصعوبات التي تواجهها أثناء تنفيذ استراتيجياتها (القحطاني، 2015).

وبذلك فإن لليقظة دور رائد في بناء المؤسسات وجعلها مؤثرة وفاعلة في تقدم المجتمع، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لبيان أهمية اليقظة الذهنية، ومدى تأثيرها على الإبداع التنظيمي لدى الموظفين، ونظراً لأهمية الدراسات السابقة في تحقيق الهدف من الدراسة، تستعرض الباحثة عدداً من الدراسات (العربية والأجنبية) التي تناولت موضوع اليقظة الذهنية، والإبداع التنظيمي.

1.2.2 دراسات تتعلق باليقظة الذهنية (العقلية)

دراسة مارتن (Martin, et al, 2016) بعنوان: اليقظة الذهنية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، العلاقة التبادلية والتأثير بينهما في برنو التشيكية.

هدفت هذه الدراسة الى الوقوف على العلاقة بين اليقظة الذهنية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في برنو في جمهورية التشيك، حيث كانت أداة الدراسة استبانة التقرير الشخصي للأداء، وسلم الرضا الوظيفي، والمسمى الوظيفي التشخيصي، وتكونت عينة الدراسة من (241) موظفاً تشيكياً، ولم يتم التركيز على الموظفين الذين لديهم خبرات، وتدريب على اليقظة الذهنية.

وقد بينت نتائج الدراسة أن ديناميكية العمل والجنس كانت مؤشرات ضعيفة بالنسبة للأداء الوظيفي وأن اليقظة الذهنية كان لها تأثير ايجابي ضعيف على الأداء الوظيفي، وبشكل عام فقد بينت الدراسة أنه لا توجد علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء تدريبات على آليات توظيف اليقظة الذهنية لرفع مستويات الأداء.

دراسة يونس (2015) بعنوان: اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية في مدينة كوت العراقية.

هدفت الدراسة التعرف إلى اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية، وقد اعتمدت على نظرية (لانجر) في اليقظة العقلية، وقد طبقت المقياس على عينة بلغت (371) طالبا وطالبة في مدينة كوت العراقية، وتوصلت الباحثة الى نتائج مفادها أن طلبة الصف الخامس الإعدادي يتمتعون بمستوى جيد من اليقظة العقلية، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية وأساليب التعلم.

دراسة القحطاني (2015) بعنوان: اليقظة الاستراتيجية وأثرها على الأداء في مؤسسات التعليم العالي فيس المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة التعرف الى درجة ممارسة اليقظة الاستراتيجية داخل مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وعلى أثر اليقظة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي والكشف عن الفروق الدالة احصائياً بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الحالي ولتحقيق هذه الأهداف

استخدم المنهج الوصفي التحليلي وبنيت استبانة لهذا الغرض، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج، أهمها، أن أفراد عينة الدراسة يرون أن اليقظة الاستراتيجية تمارس بدرجة عالية في تلك المؤسسات وأن اليقظة الاستراتيجية لها أثر على الأداء المؤسسي بجميع معاييرها بدرجة عالية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة اساسيات اليقظة الاستراتيجية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل الحالي في حين هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجامعة لصالح جامعة الملك عبد العزيز، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية نحو درجة ممارسة أفراد عينة الدراسة لأنواع اليقظة الاستراتيجية وفقاً لمتغير الخبرة في العمل الحالي، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية لصالح جامعة الملك عبد العزيز ولوكيل الجامعة ولدرجة أستاذ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أفراد عينة الدراسة نحو أثر اليقظة الاستراتيجية على جميع معايير الأداء المؤسسي تعزى لمتغير الجامعة، المسمى الوظيفي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في العمل الحالي.

دراسة (Choi & Koh, 2015) بعنوان: العلاقة بين ضغوط العمل، الاحتراق الوظيفي، واليقظة الذهنية والرضا الوظيفي لدى الممرضات في العيادات في كوريا.

هدفت الدراسة التعرف الى الاختلافات بين متغيرات الدراسة بالنسبة للصفات العامة للممرضات في العيادات وذلك من أجل فهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لهذه الشريحة في كوريا، حيث تكونت عينة الدراسة من (330) ممرضة وبينت نتائج الدراسة أن ضغط العمل، والاحتراق الوظيفي مختلفة باختلاف العمر، مستوى الدراسة، ووحدة العمل، والوضع الحالي، وقد توصلت نتائج هذه

الدراسة إلى أن لليقظة الذهنية تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي بينما للاحتراق الوظيفي وضغط العمل لهما تأثير سلبي على الرضا الوظيفي.

دراسة (Williams, et al.2014) بعنوان: البناء العاملي لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية في المملكة المتحدة.

هدفت هذه الدراسة إلى التأكد من البناء العاملي لمقياس العوامل الخمسة لليقظة الذهنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (940) مراهقاً وقد كانوا من المتطوعين، من خلال مركز الرعاية الأولية في المناطق الريفية والحضرية في المملكة المتحدة، وقد طلب من أفراد العينات الثلاث الاستجابة لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود اتساق داخلي مرتفع ودال إحصائياً للعوامل الخمسة لليقظة العقلية، حيث أشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي، وبشكل جيد، إلى تدعيم النموذج الخماسي لليقظة العقلية.

دراسة عبد الله (2013) بعنوان: مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة جامعة القادسية.

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة جامعة القادسية والتعرف إلى الفروق في مستوى اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة وفق متغيري الجنس والتخصص، وتحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثة بإعداد مقياس اليقظة العقلية اعتماداً على نظرية "الين لانجر" في اليقظة العقلية والأبعاد التي حددها هي التمييز اليقظ والانفتاح على الجديد، والتوجه نحو الحاضر، والوعي بوجهات النظر المتعددة، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: إن مستوى اليقظة العقلية كان مرتفعاً لدى طلبة الجامعة كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولا توجد

فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير التخصص علمي، إنساني ويوجد فروق دالة إحصائية تبعا لتفاعل الجنس والتخصص.

دراسة رشيدة (2013) بعنوان: دور اليقظة التكنولوجية في تحقيق الابداع داخل مؤسسة صغيرة في الجزائر.

وقد هدفت الى إبراز دور اليقظة التكنولوجية في تحقيق الابداع داخل مؤسسة صغيرة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت المقابلة والاستبانة أداتين لها حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمؤسسة ADHSARL لتجارة البلاستيك في الجزائر، واتخذت الباحثة من المجتمع عينة لتطبيق أداتي الدراسة عليها، وقد خلصت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: جميع أفراد العينة أجمعوا على أن اليقظة تمارس في المؤسسة بدرجة عالية، وتعتمد مؤسسة ADHSARL على التكنولوجيا في جمع المعلومات عن المحيط الخارجي للمؤسسة، ويرى أغلب أفراد العينة أن اليقظة التكنولوجية لها تأثير عال على الأداء الداخلي للمؤسسة.

دراسة (Hulsheger, et al, 2013) بعنوان: فوائد اليقظة الذهنية في العمل ودور اليقظة الذهنية في التنظيم العاطفي، الإرهاق العاطفي، والرضا الوظيفي في هولندا.

هدفت الدراسة الوقوف على دور اليقظة الذهنية في التنظيم العاطفي، والإرهاق العاطفي، والرضا الوظيفي، وقد قام الباحث بعدة دراسات على شكل يوميات، حيث كانت الدراسة الأولى بواقع خمسة أيام وتكونت عينة الدراسة من (219) عاملاً في هولندا، وبينت أن اليقظة الذهنية مرتبطة سلباً مع الإرهاق الوظيفي وإيجاباً مع الرضا الوظيفي، أما الدراسة الثانية؛ فكانت عبارة عن دراسة ميدانية

تجريبية، حيث بلغ عدد المشاركين في العينة (64) مشاركاً وقد أخضعوا إلى تدريب على اليقظة الذهنية، وقسموا إلى مجموعتين: ضابطة، وتجريبية، وقد بينت الدراسة أن أفراد العينة التجريبية كان لديهم إرهاق وظيفي، ورضا وظيفي أعلى من العينة الضابطة، وأوصت الدراسة بضرورة رفع اليقظة الذهنية لدى العاملين، من خلال إجراء التدريبات اللازمة في هذا الموضوع.

دراسة نوري (2012) بعنوان: أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي في كليات جامعة بغداد.

هدفت الدراسة الى تشخيص أثر أبعاد اليقظة العقلية في الإبداع التنظيمي الذي اقترح في ضوء مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيري البحث التي أشارت بشكل عام الى ديناميكية العلاقة بين المتغيرين إذ يترتب على ضعف اليقظة العقلية بوصفها واحدة من العوامل المهمة الدافعة لتنوع الابداعات وزمنها وسبل ادامتها والمحافظة عليها ومن ثم التوجه نحو الدعم ومساندة الابداعات المقدمة والمبدعين، ضعفا في مستوى الإبداع التنظيمي اجمالا وهذا ما يمثل مشكلة البحث، التي تم جمع البيانات المتعلقة بها عبر تصميم استبانة وزعت على عينة تكونت من (30) رئيس قسم علمي في عدد من كليات جامعة بغداد، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر واضح لليقظة الذهنية على الإبداع التنظيمي عبر الارتباط والتأثير العالين لأبعاد الأول المتمثلة في (المرونة، والارتباط بالأهداف والانتاجية الجديدة، والسعي لما وراء التجديد) على المتغير الثاني إذ ان أي تغيير في مستويات الابداع التنظيمي للمنظمة يعود بالدرجة الاساسية الى مدى اليقظة والوعي للحالة والوضع الحالي.

وأوصت بضرورة استثمار اليقظة الذهنية التي يمتلكها أفراد عينة البحث في تعظيم الإبداع التنظيمي في المجالات المتنوعة، وعدم حصرها في المجال التعليمي فقط، وذلك عبر تشجيع التعاون بين المؤسسات التعليمية، ودوائر الدولة كافة.

دراسة (Neuser, 2010) بعنوان: الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية في كاليفورنيا.

هدفت فحص الخصائص السيكومترية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية، بالإضافة إلى الكشف عن علاقاته الارتباطية مع الذكاء الوجداني والرضا عن الحياة والاكنتاب. وتكونت عينة الدراسة من (349) فرداً من جامعة المحيط الهادئ في كاليفورنيا، أظهرت النتائج عدم وجود فروق في العوامل الخمسة لليقظة العقلية ترجع إلى الجنس أو العرق، بينما ارتبطت هذه العوامل إيجاباً بالعمر الزمني، وأسفرت كذلك عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين العوامل الخمسة لليقظة العقلية، وكل من الذكاء الوجداني والرضا عن الحياة وسلباً بالاكنتاب.

دراسة بوقدانا (Bogdana, 2009) بعنوان: العلاقة بين أنظمة اليقظة الاستراتيجية وإدارة الأداء الكلي للشركات الصناعية في إيران.

حيث سعت هذه الدراسة إلى البحث في العمليات، والمنهجيات، والتقنيات التي تدعم إدارة الأداء التنظيمي، وتوضيح العلاقة بين أنظمة اليقظة الاستراتيجية وإدارة الأداء الكلي، بالإضافة إلى تطوير نموذج تكاملي لإدارة الأداء واليقظة الاستراتيجية ورأى الباحث أن يعالج هذا الموضوع نظراً لأهمية القرارات الاستراتيجية والتكتيكية، والتي تبني على أساس معلوماتي دقيق لتحقيق مستويات الأداء

المرجوة، معتمداً في دراسته على المقاربة الشمولية بمراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع واستخدام الباحث الزيارات الميدانية والمقابلات لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وقد قام الباحث بزيارة (24) شركة.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: إدارة وتحسين الأداء التنظيمي ضرورة لا بد منها للاستمرارية في إدارة الأداء الكلي، والبقاء الفعال في بيئة أعمال تنافسية تتميز بالتطورات السريعة بصياغة القرارات التشغيلية والاستراتيجية بناء على معلومات بيئية دقيقة، ولحظية، وبذلك فإن إدارة الأداء الفعال هي مزج بين اليقظة الاستراتيجية وعناصر التخطيط والمتابعة اللحظية للتغيرات البيئية (أي أن اليقظة الاستراتيجية لها تأثير كبير جداً على أداء المنظمة بأكمله).

دراسة كولير ودافيرن (Collier & Davern 2008) بعنوان: أثر نظام اليقظة الاستراتيجية على نجاح أداء المنظمة في استراليا.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر نظام اليقظة الاستراتيجية على نجاح أداء المنظمة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبيان أداة للدراسة حيث اشتملت عينة الدراسة على (1783) مديراً على مستوى مجموعة من المنظمات بلغ عددها (612) من مختلف القطاعات في استراليا والتي اعتمدت على تكنولوجيا المعلومات بدرجات عالية في نشاطاتها واعتمد الباحثان لقياس اليقظة الاستراتيجية على خصائص هذا النظام من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة بتحديد الفوائد المترتبة على استعمالها على مستوى أداء المنظمة كما استعملوا لقياس الأداء التنظيمي مجموعة من المؤشرات المالية والمكانة التنافسية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من

النتائج أهمها أن نظام اليقظة الاستراتيجية يساعد على توفير المعلومات اللحظية والدقيقة لمتخذي القرار، التي تساعد في بناء القرارات المناسبة، وفي الوقت المناسب كذلك وجود علاقة إيجابية معنوية بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية، وأداء عمليات الأعمال وبين أداء عمليات الأعمال والأداء التنظيمي الكلي.

دراسة رس وتورد (Rus & Toader 2008) بعنوان: أهمية أنظمة اليقظة الاستراتيجية في تحليل وتطوير البيانات التشغيلية الى معلومات مفيدة لصنع القرارات وانعكاسها على الأداء التنظيمي للفنادق في بريطانيا.

هدفت إلى التعرف إلى أهمية أنظمة اليقظة الاستراتيجية في تحليل وتطوير البيانات التشغيلية الى معلومات مفيدة لصنع القرارات وانعكاسها على الأداء التنظيمي للفنادق في بريطانيا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال المقابلات والزيارات الميدانية أداتين لها، وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج، أهمها: أن نظام اليقظة الاستراتيجية له أثر كبير جداً على أداء الفنادق، كما يساعد تطبيق نظام اليقظة الاستراتيجية على الاستجابة السريعة للحالات غير المتوقعة، وتحليل البيانات وتحصيل المعلومات ومراقبة ومتابعة الأنشطة والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية في البيئة الخارجية.

دراسة أنيتا وهوس فورد (Antia & Hosford 2007) بعنوان: التحليل الداخلي والتحليل الخارجي وتحليل العلاقات الإنسانية وتحليل التكنولوجيا باعتبارها أحد أهم الأنشطة التي تعتمد عليها المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المعقدة وتدني مستويات الأداء التنظيمي.

هدفت إلى التحليل الداخلي والتحليل الخارجي، وتحليل العلاقات الانسانية وتحليل التكنولوجيا باعتبارها أحد أهم الأنشطة التي تعتمد عليها المنظمة في مواجهة التغيرات البيئية المعقدة، وتدني مستويات الأداء التنظيمي، حيث تناول نظام اليقظة الاستراتيجية من المنظور التقني مجسداً بهيكله البرامج الداعمة ومنظور العمليات بتحليل وتوزيع المعرفة داخل المنظمة، كما أخذ بعين الاعتبار مركزية نظام اليقظة الاستراتيجية داخل وحدات المنظمة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي، واستخدما المقابلات، والزيارات الميدانية والاستبيان أدوات لها وقد توصلت هذه الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الأداء التنظيمي ومدى انتشار نظام اليقظة الاستراتيجية داخل جميع وحدات المنظمة كذلك وجود علاقة ارتباطي وأثر كبير لتطبيق اليقظة الاستراتيجية على جميع مستويات الأداء التنظيمي، أيضاً وجود علاقة ارتباط بين الأداء التنظيمي وادراج نظام اليقظة الاستراتيجية ضمن وحدة التخطيط الاستراتيجي.

دراسة كافالكاتي (2005 , Cavalcanti) بعنوان: العلاقة بين أنواع اليقظة الاستراتيجية متمثلة باليقظة البيئية في المنظمات البرازيلية.

هدفت الدراسة الوقوف على العلاقة بين أنواع اليقظة الاستراتيجية متمثلة باليقظة البيئية من خلال متغيرات المحيط الكلي أو العام للمنظمة واليقظة التنظيمية (اليقظة الداخلية) ومدى نجاح أعمال المنظمة في عينة من المنظمات البرازيلية بلغ عددها (34) منظمة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والمقابلات، والاستبيان، أداة لها، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطي إيجابية بين جميع أنواع اليقظة الاستراتيجية ونجاح أعمال المنظمة مع اختلاف معنوية العلاقة، حيث كانت أكثر دلالة بالنسبة لليقظة التنظيمية، وأقل لليقظة البيئية.

2.2.2 دراسات تتعلق بالإبداع التنظيمي:

دراسة الصليبي (2015) بعنوان: واقع إدارة الإبداع والابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس/فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر.

هدفت الدراسة الوقوف على مستوى الابتكار والإبداع لدى عمداء كليات الجامعة، وأثر ذلك في تميز كلياتهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الدوائر الأكاديمية في جامعة القدس والبالغ عددهم (46)، ومن أهم نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الابتكار والإبداع لدى العمداء كان بدرجة متوسطة، إلا أن هذا المستوى كان متفاوتاً بين الكليات.

دراسة عساف (2013) بعنوان: استراتيجية مقترحة لإدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة.

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر العاملين فيها، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي بتطبيق استبانة مكونة من (50) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (الموارد وقدرات المؤسسة، الجودة والابتكار والتميز، التعليم المنظمي والتحسين المستمر، التكيف واستدامة الإبداع) وذلك على عينة مكونة من (154) من العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة. من نتائج دراسته: اهتمام مؤسسات التعليم العالي بتنظيم مواردها واستثمارها لتلك الموارد من وجهة نظر المبحوثين، إلا أن هذا الاهتمام يحتاج إلى تطوير من خلال وضع الآليات وتطوير القدرات التنظيمية والإدارية التي تضمن حسن استثمار الموارد بكفاءة.

دراسة عوض (2013) بعنوان: واقع الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره في التطوير التنظيمي.

هدفت إلى معرفة واقع الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي في تحليل البيانات، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات وزعت على (425) فرداً من العاملين في هذه المؤسسات واسترجع منها (385) استبانة صالحة للتحليل. بينت نتائج الدراسة أن المؤسسات (عينة الدراسة) تطبق عناصر، وجوانب الإبداع الإداري بدرجة جيدة؛ ما يؤثر إيجابياً في التطوير التنظيمي على المستويات جميعها. وكانت أهم التوصيات: العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات. وتفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

دراسة شمالة (2013) بعنوان: درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام بمحافظات غزة من وجهة نظرهم.

هدفت التعرف إلى درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام بمحافظات غزة من وجهة نظرهم، وعلاقته ببعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتطوير استبانة تشتمل على (40) فقرة، وتطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (228) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام، وتم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث. وكان من نتائج البحث أن درجة

ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام بمحافظة غزة من وجهة نظرهم بوزن نسبي (73.553%) وهو بدرجة كبيرة، كما تبين وجود فروق في درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام وفقاً لمتغير الجهة المشرفة (وكالة، حكومة) لصالح الحكومة، الجنس (ذكر، أنثى) لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في درجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام وفقاً لمتغير المرحلة الدراسية، وعدد سنوات الخدمة.

دراسة جولي (2013) بعنوان: اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو الثقافة التنظيمية السائدة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري السائد لديهم.

هدفت الدراسة التعرف إلى اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو الثقافة التنظيمية السائدة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري السائد لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من (808) عاملاً وعاملة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة وزعت على عينة الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة (160) عاملاً وعاملة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين كان مرتفعاً حيث تبين وجود فروق في مستوى الإبداع الإداري تبعاً لمتغير العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

دراسة شقورة (2012) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (522) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانتين إحداهما لقياس أساليب إدارة التغيير والأخرى لقياس مستوى مهارات الإبداع الإداري، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى توفر مهارات الإبداع الإداري لدى مدير المدارس الثانوية في محافظات غزة جيد، ولا توجد فروق في متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الإبداع الإداري وفقاً للمتغيرات الآتية (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص، والمنطقة التعليمية) وتبين وجود علاقة موجبة بين أساليب إدارة التغيير ومهارات الإبداع الإداري.

دراسة الصالح (2011) بعنوان: الإبداع المؤسسي وتنمية الموارد البشرية في المنظمة غير الحكومية دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية في مدينة عمان.

هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإبداع المؤسسي في تنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وقد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بالإضافة للمصادر الثانوية من كتب ودوريات، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (11) منظمة غير حكومية (أهلية) في مدينة عمان. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن العاملين في المنظمات غير الحكومية (الأهلية)

يدركون بشكل جيد مفهوم الإبداع المؤسسي وأهميته بالنسبة للمنظمة غير الحكومية (الأهلية)، وأن العاملين في المنظمة غير الحكومية (الأهلية) يرون أن تعامل الإدارة معهم بطريقة إيجابية ومتميزة الأثر الكبير في تمتيتهم مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على المساهمة في تحقيق الإبداع المؤسسي لمنظمتهم، وبالتالي تطورها، ونموها، واستمرارها، وأن مساهماتهم الإبداعية لها دور فعال في تعزيز الإبداع المؤسسي وتطويره في المنظمة التي يعملون بها، وأن لأساليب تنمية المورد البشري الدور الكبير في تحفيزهم، وتطويرهم، وتنمية قدراتهم.

دراسة جمعة ونوري (2011) بعنوان: تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى).

هدفت الدراسة التعرف إلى دور القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري في جامعة ديالى. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (44) استبانة لعينة البحث الذين تم اختيارهم عمدياً، وبصفة عميد كلية ومعاونيهم ورؤساء البحث الرئيسية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (Spss) اذ استخدمت عدد من الأساليب الإحصائية للتحقق من صحة الفرضية ومنها معامل الارتباط (Person) وتحليل الانحدار البسيط وجاءت النتائج مطابقة لفرضية البحث ، فقد تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الإدارية الناجحة، وتحقيق الإبداع الإداري التي على ضوءها تم صياغة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن يستفيد منها المعنيون في الدراسة الحالية.

دراسة الكرعوي (2010) بعنوان: البنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرها في تحقيق الأداء العالي للمنظمات "دراسة مقارنة جامعتي الكوفة والقادسية".

هدفت الدراسة تحليل العلاقات السببية بين إدارة المواهب الإبداعية، والأداء العالي وقد أجريت الدراسة في جامعتي الكوفة والقادسية باعتبار أن الجامعات هي مصانع الموهبة ومن ركائزها الأساسية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (88) من القيادات الجامعية، حيث استخدمت الدراسة عينة مكونة من رئيسي الجامعتين ومساعديهما وعمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام العلمية في الجامعتين وتوصلت الدراسة إلى أن: الموهبة والإبداع هما المصدر الأهم لتحقيق تنافسية واستدامة للمؤسسات بدلالة علاقات الارتباط والتأثير المعنوية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة المواهب، والإبداع وفقاً لمتغير الجامعة على مستوى الأبعاد، والبنية التحتية. وأوصت الدراسة بضرورة تنمية الوعي الاستراتيجي للقيادات الجامعية في مجال إدارة الموهبة، والإبداع في تحسين تنافسية الجامعات وأدائها واستدامتها، طالما أن جوهر الأداء الجامعي يتركز على تنمية مراكز الموهبة وتطويرها، والمحافظة عليها.

دراسة بحر والعجلة (2010) بعنوان: مدى توفر القدرات الإبداعية لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم.

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى توفر القدرات الإبداعية لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقتها بأدائهم واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد تكون مجتمع الدراسة من المديرين

العاملين بوزارات قطاع غزة وعددهم (1235) مديراً. تم أخذ عينة طبقية قوامها (370) مفردة من المجتمع، وقد تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: تتوفر لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية، عناصر الأداء الجيد (المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة والمجالات المرتبطة بها) كما أن أداء المديرين محكوم بضوابط تمثل معايير الأداء الجيد، تقويم الأداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة يتم بشكل روتيني دون جدوى حقيقية تخدم الموظف والوزارة معاً. ومن أهم توصيات الدراسة: إنشاء إدارة حاضنة للإبداع، أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار). ووضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين.

دراسة شيلتون (Shelton, 2010) بعنوان: العلاقة بين الإبداع، والانفتاح، والاستقلالية، والعدالة التنظيمية، وسوء السلوك التنظيمي الواقعي، وسوء السلوك التنظيمي المحتمل في ولاية والدين الأمريكية.

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقات بين الإبداع، والانفتاح، والاستقلالية، والعدالة التنظيمية، وسوء السلوك التنظيمي الواقعي، وسوء السلوك التنظيمي المحتمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (155) فرداً من الراشدين في مهن مختلفة من ولاية والدين الأمريكية، وتم اختيارهم عن طريق الاتصال بمنظمتين، وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الانفتاح، والإبداع، والعدالة التنظيمية، والاستقلالية، بينما كانت العلاقة سلبية بين سوء السلوك التنظيمي الواقعي، وسوء السلوك التنظيمي المحتمل.

دراسة كارمل وآخرون (Carmeli, et al, 2010) بعنوان: أهمية الإدارة الإبداعية لدى المديرين في غرس الاستراتيجية المناسبة في المؤسسات التعليمية وبيئتها وأثرها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة في الولايات المتحدة.

هدفت الدراسة التعرف إلى أهمية الإدارة الإبداعية لدى المديرين في غرس الإستراتيجية المناسبة في المؤسسات التعليمية وبيئتها، وأثرها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، وتكونت عينة الدراسة من (177) مؤسسة تعليمية في الولايات المتحدة، واستخدمت الاستبانة أداة لتطبيق الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الإدارة الإبداعية تساعد في تغيير المؤسسة وتكييفها مع بيئتها الخارجية لتحسين أداء العاملين فيها، وأظهرت أهمية الإدارة الإبداعية لدى المديرين في رفع الثقة التنظيمية الشخصية، وتعزيز التأثير الفردي والتنظيمي وتغذيته، ودعمه لدى العاملين في هذه المؤسسات

دراسة يلماز (Yilmaz, 2010) بعنوان: تأثير سلوك الإدارة الإبداعية للمديرين وأثره في التنظيم الإبداعي والوظيفي للعاملين في المدارس في منطقة كونيا في تركيا.

هدفت الدراسة التعرف إلى تأثير سلوك الإدارة الإبداعية للمديرين، وأثره في التنظيم الإبداعي والوظيفي للعاملين في المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (527) مديراً في منطقة كونيا في تركيا، تم اختيارهم عشوائياً، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية بين الإبداع الإداري والتنظيمي، وسلوك الإدارة التنظيمية لدى المديرين، ودوره في تعزيز صنع القرار من قبل العاملين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الأبعاد السلوكية لدى المديرين تؤثر بشكل كبير في ارتفاع الإبداع الوظيفي، والتنظيمي للعاملين في المدارس بشكل ملحوظ.

دراسة العجلة (2009) بعنوان: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام
"دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة.

هدفت الدراسة التعرف الى الإبداع الإداري، وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد صمّمت استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة الدراسة على أساس طبقي ، وتم تحليل (305) استبانة وكانت أهم نتائج الدراسة: أن المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. والمتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي، وواقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول، وكانت أهم التوصيات مراجعة نظام تقييم الأداء ليتضمن معايير تقييم موضوعية وواضحة، تكفل اطلاع الموظف على نتائج التقييم.

دراسة الجعبري (2009) بعنوان: "دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل.

هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع موظفي شركة كهرباء الخليل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، من خلال المسح الاجتماعي باستخدام الاستبانات، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة :مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي شركة كهرباء الخليل كان كبيراً جداً، ومدى استخدام الإدارة للأساليب التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري

وتعززه كانت بدرجة متوسطة، ودور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي كانت بدرجة قليلة. وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها: العمل على تطوير نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية لموظفي شركة كهرباء الخليل، وأن تتناسب هذه الحوافز مع الجهد المبذول، وأن ترتبط بمعدلات الأداء، والإبداع في العمل، وأن تقدم في وقتها المناسب، إعطاء الموظف مساحة من المرونة لكي يؤدي العمل بطريقته التي تسمح له باكتشاف عناصر الإبداع لديه، توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية، تهدف إلى تحسين معدلات الأداء الحالية إلى معدلات أعلى، بما يتناسب مع اللوائح والإجراءات والأهداف الخاصة بشركة كهرباء الخليل.

دراسة الكيلاني (2008) بعنوان: " دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرة على الإبداع لدى موظفي شركة الاتصالات الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

هدفت الدراسة التعرف إلى دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرة على الإبداع لدى موظفي شركة الاتصالات الفلسطينية ، ولتحقيق هذا الهدف اتبع المنهج الوصفي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، أما مجتمع الدراسة فكان العينة % 10 من موظفي الشركة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، وقد تبين من نتائج الدراسة أن مستوى عمل إدارة الموارد البشرية يخلق طاقة إبداعية لدى الموظفين في جميع الأبعاد التي تمت دراستها (الاختيار، والتحفيز، والتدريب، وأسلوب القيادة المتبع، والثقافة السائدة) مع وجود تفاوت في الأوزان النسبية لهذه الأبعاد. وخلصت الدراسة بتوصيات كان أهمها: ضرورة تطوير معايير التوظيف في الشركة، على أن تكون الخبرات الإبداعية أحد المعايير الضرورية للتوظيف، لدورها في رفع مستوى أداء الموظف وزيادة وعيه لطبيعة عمله في الشركة، وضرورة تفعيل نظام الحوافز للموظفين بجانبها المادي والمعنوي بشكل يتناسب

ومستويات إنجازهم، والعمل على تفعيل روح الجماعة بين الموظفين من خلال مساواة السياسات التنموية في التحفيز لكافة العاملين في الشركة باختلاف مؤهلاتهم العلمية ومستوياتهم الوظيفية، وكذلك سعي الشركة للمضي قدماً في سياستها نحو المحافظة على مواردها البشرية من خلال البرامج التدريبية لمواكبة ظروف الشركة واحتياجاتها التطويرية.

دراسة علي (2008) بعنوان: "التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في البنوك التجارية والإسلامية اليمنية.

هدفت الدراسة قياس مستوى التفكير الإبداعي لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية والإسلامية اليمنية، ثم معرفة طبيعة تأثير التفكير الإبداعي لدى المديرين في عينة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري العموم، ونوابهم، ورؤساء الأقسام، ومساعدتهم لدى البنوك التجارية اليمنية، والإسلامية، البالغ عددها (9) وذلك في عام 2008، وحددت عينة الدراسة وفق شروط العينة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة المكونة من جزأين لقياس متغيري الدراسة: المتغير الأول التفكير الإبداعي، والمتغير الثاني الحل الأمثل للمشكلات الإدارية.

ومن أهم نتائج الدراسة: وجود مستوى عالٍ من التفكير الإبداعي لدى المديرين في البنوك التجارية اليمنية، كما بينت عدم وجود فروق في مستويات التفكير الإبداعي لدى المديرين في البنوك التجارية اليمنية وفقاً للمتغيرات الشخصية "التحصيل العلمي - التخصص الوظيفي - الخبرة"، وجود مستوى عالٍ من المهارة في اختيار الحل الأمثل للمشكلات الإدارية لدى المديرين في البنوك التجارية اليمنية، وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة بين التفكير الإبداعي والحل الأمثل للمشكلات الإدارية.

في ضوء نتائج الدراسة تقدم الباحث بجملة من التوصيات أهمها: زيادة اهتمام البنوك بموضوع الدورات التدريبية والحلقات العلمية وجلسات الحوار الحر، التي يمكن من خلالها الوصول إلى أفكار إبداعية لتطوير أسلوب عمل البنوك في مواجهة المشكلات، أن تعمل البنوك على تطوير نظام معلومات متكامل يتخصص بالبحث عن الأفكار الإبداعية ومتابعتها وتطويرها للاستفادة منها في مجالات عملها، وأن يكون لديها سلة أفكار كبيرة تتضمن كل ما يصل إليها من آراء ومقترحات أو أفكار لتجربتها.

دراسة صالح (Salih, 2006) بعنوان: واقع ممارسات القيادة وسمات الإبداع لمديري المدارس الإسلامية في الأردن.

هدفت الدراسة إلى فحص واقع ممارسات القيادة وسمات الإبداع لمديري المدارس الإسلامية في الأردن، شارك في الدراسة (70) مديراً و(889) معلماً من المدارس الإسلامية في الأردن، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن مديري المدارس الإسلامية صنفوا أنفسهم أعلى من معلمهم على جميع مستويات ممارسات القيادة وسمات الإبداع، كما أن المعلمات الاناث أيدن ممارسات القيادة لصالح مديرنهن أكثر من المعلمين الذكور. وكشفت نتيجة الدراسة أن العمر هو العامل في تحديد الفائدة، حيث إن المديرين صغيري السن ميزوا أنفسهم بتمتعهم بمجموعة واسعة من الفوائد مقارنة بالمديرين الأكبر سناً.

3.2.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي تناولت موضوع اليقظة الذهنية (العقلية) تبين أن غالبية الدراسات قد تشابهت في موضوعها مع هذه الدراسة حيث تناول بعضها موضوع اليقظة الذهنية وعلاقتها بأساليب التعليم وأثرها على الأداء المؤسسي وعوامل وأبعاد اليقظة الذهنية كدراسة يونس (2015) ودراسة القحطاني (2015) ودراسة Williams (2014) ودراسة عبد الله (2013) ودراسة Hulsheger (2013) ودراسة نوري (2012) وغيرها من الدراسات، فيما تشابهت مع الجزء الآخر من الدراسات في تناولها موضوع الإبداع التنظيمي وأهميته وعلاقته بالأداء الوظيفي مثل دراسة Shelton (2010)، ودراسة الصليبي (2015) ودراسة عساف (2013) ودراسة Yilmaz (2010)، ودراسة عوض (2013) وغيرها.

تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من خلال الربط بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي حيث تعتبر اليقظة الذهنية من أهم محركات الإبداع في مؤسسات التربية والتعليم خاصة والمؤسسات الإدارية عامة، وتميزت الدراسة من خلال مجتمعها حيث لم يتم تطبيق أية دراسة تناولت اليقظة الذهنية في مديريات التربية والتعليم في فلسطين بشكل خاص، حيث تعتبر المحرك الرئيس للعاملين في قطاع التربية والتعليم.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في التطرق الى نتائج الدراسات والاستفادة منها في الإطار النظري ومن ثم توظيف أداة الدراسة، وقد انفردت الدراسة في تناولها لليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل، وصفاً للإجراءات التي قامت بها الباحثة لتنفيذ دراستها، من حيث وصف مجتمع الدراسة وعينتها، والطريقة التي تم اختيار العينة بها، وأدوات الدراسة والطرق التي تم اتباعها في إعدادها، والتأكد من صدقها وثباتها، وخطوات تطبيقها، وتصميم الدراسة وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل النتائج .

3.1 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لقياس اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

3.2 مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في مديريات التربية محافظتي الخليل وبيت لحم والبالغ عددهم (643) موظفاً وموظفة موزعين على مديريات بيت لحم، شمال الخليل، والخليل وجنوب الخليل، يطا خلال العام الدراسي 2017-2018.

3.3 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (210) أفراد تم اختيارها بطريقة طبقية من مجتمع الدراسة وشكلت ما نسبته (32.7%) وفقاً لمتغيري المديرية والجنس، والجدول الآتي رقم (1.3) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول رقم (1.3): توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

العدد	البدائل	المتغيرات
118	ذكر	الجنس
92	أنثى	
12	دبلوم	المؤهل العلمي
176	بكالوريوس	
22	ماجستير فأعلى	
34	رئيس قسم	المسمى الوظيفي
176	موظف	

42	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
67	من 5-10 سنوات	
101	أكثر من 10 سنوات	
44	الخليل	المديرية
36	شمال الخليل	
38	جنوب الخليل	
45	يطا	
47	بيت لحم	

4.3 أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من قسمين، حيث تضمن القسم الأول معلومات عامة عن المستجيب وهي: الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة والمديرية، أما القسم الثاني فقد تضمن محورين: الأول يتعلق باليقظة الذهنية وقد تم بناء فقرات هذا المحور بالرجوع للعديد من الدراسات السابقة في هذا المجال، وهي دراسات كل من (محمود وآخرون،2014) ودراسة (العتيبي والقحطاني،2015) ودراسة (محمد،2016) ودراسة (كرومي وعمرستي،2010) ودراسة (نوري،2014) ودراسة (Wray,2014) وقد تضمن هذا المحور (50) فقرة توزعت على أربعة أبعاد وهي (الملاحظة، والتمييز، والانفتاح، والانتباه والوعي) اما المحور الثاني المتعلق بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم، فقد تم بناء فقراته بالرجوع الى دراسات كل من (نوري،2014) و(علي والحاكم،2015) و(دلبوح وجرادات،2013) و (عوض،2013).

وقد ضم هذا المحور (43) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي (الطلاقة، والمرونة والاصالة، والحساسية للمشكلات، ومقومات الشخصية الابداعية) وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورتها الأولية مكونة من (93) فقرة.

3.5 صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والبالغ عددهم (12) محكماً كما في الملحق رقم (2)، وعلى ضوء الملاحظات التي أشاروا إليها، تم إعادة صياغة (3) فقرات من المحور الأول كما تم استبعاد (4) فقرات، وقد أصبح هذا المحور في صورته النهائية مكوناً من (46) فقرة منها (4) فقرات سلبية وهي الفقرات (4،1،8) في بعد الانتباه والفقرة (7) في بعد الوعي، وفي المحور الثاني تم إعادة صياغة (4) فقرات وتم حذف (5) فقرات، حيث أصبح هذا المحور مكوناً في صورته النهائية من (38) فقرة وعليه أصبحت الأداة ككل مكونة من (84) فقرة.

3.6 ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة، باستخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا للأداة ككل، ولكل محور من محاورها، كما هو موضح في الجدول (2.3):

جدول رقم (2.3): معامل الثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة

المجال	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ
الملاحظة	10	0.81
التمييز	8	0.80
الانفتاح	10	0.70
الانتباه	8	0.72

0.71	10	الوعي
0.88	46	اليقظة الذهنية
0.81	7	الطلاقة
0.83	7	المرونة
0.75	5	الأصالة
0.71	8	الحساسية للمشكلات
0.85	11	مقومات الشخصية الإبداعية
0.93	38	الإبداع التنظيمي

يلاحظ من الجدول (2.3) أن درجة ثبات أداة الدراسة الكلي مرتفع، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لمحور اليقظة الذهنية (0.88)، فيما بلغت قيمة معامل ثبات محور الإبداع الإداري (0.93) وتعد معاملات الثبات المستخرجة لهذا المقياس مناسبة وتفي لأغراض الدراسة.

3.7 متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقل: اليقظة الذهنية

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

المتغيرات المعدلة وهي:

❖ الجنس

❖ المؤهل العلمي وهو ثلاثة مستويات: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى)

❖ المسمى الوظيفي وهو مستويان: (رئيس قسم، موظف)

❖ عدد سنوات الخبرة وهي ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من

10 سنوات)

❖ المديرية وهي خمسة مستويات (الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا، بيت لحم).

3.8 المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة، واستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) للتحقق من ثبات أداة الدراسة ، ولمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي ولمعرفة اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار(LSD)، وقد أعطيت الاستجابات التدرج الآتي (1-2.33 منخفضة) و(2.34-3.66 متوسطة) و(أعلى من 3.66 مرتفعة) كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لفحص دلالة العلاقة بين مستوى اليقظة الذهنية والابداع التنظيمي وذلك باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (Spss).

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة

1.4 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، التي توصلت إليها الباحثة عن موضوعها "اليقظة الذهنية، وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم".

2.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

1.2.4 الإجابة عن سؤال الدراسة الأول والذي ينص على:

ما مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم والجدول (1.4) يوضح ذلك:

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الملاحظة	3.94	0.45	مرتفعة
2	التمييز	4.02	0.40	مرتفعة
3	الانفتاح	4.08	0.35	مرتفعة
4	الانتباه	3.53	0.46	متوسطة
5	الوعي	3.88	0.35	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.90	0.28	مرتفعة

وبلاحظ من الجدول (1.4) أن متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات اليقظة الذهنية تراوحت ما بين (3.53 - 4.08) فيما بلغ المتوسط الكلي (3.90) أي بدرجة مرتفعة كما يتبين أن أعلى متوسط حسابي كان لمجال الانفتاح بمتوسط حسابي وقدره (4.08) أي بدرجة مرتفعة بينما كانت أدنى المتوسطات لمجال الانتباه بمتوسط حسابي (3.53) وجاء بدرجة متوسطة

وفيما يلي عرضاً للنتائج وفقاً لمجالات محور اليقظة الذهنية:

(أ) الملاحظة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الملاحظة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازلياً كما هو موضح في الجدول (2.4)

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مجال الملاحظة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	0.58	4.13	أعير انتباهي إلى نتائج أعمالي	1	5
مرتفعة	0.67	4.08	أنتبه إلى كيفية تأثير مشاعري وأفكاري على سلوكي.	2	4
مرتفعة	0.75	4.04	يمكنني رؤية المواقف من زوايا مختلفة.	3	6
مرتفعة	0.68	4.02	يمكنني وصف مشاعري، ومعتقداتي في كلمات منتقاة.	4	2
مرتفعة	0.81	4.01	أضبط مشاعري دون أن أدعها تقودني.	5	1
مرتفعة	0.58	3.97	أوجه انتباهي إلى كل ما يدور حولي من منثيرات.	6	8
مرتفعة	0.75	3.84	أكتشف أن أفكاري تبدو واضحة في ذهني كما هي في الواقع.	7	7

مرتفعة	0.82	3.84	أهتم بتقبل الأحداث المهمة في مجال عملي أكثر من التحكم فيها.	8	10
مرتفعة	0.81	3.82	أتعامل مع كل حدث بمحاولة تقبله بغض النظر عن كونه مرغوباً أو غير مرغوب فيه.	9	9
مرتفعة	0.91	3.69	انتقد نفسي لوجود مشاعر وأفكار غير عقلانية لدي.	10	3
مرتفعة	0.45	3.94	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول (2.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الملاحظة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.94) بانحراف معياري (0.45) وهذا يدل على أن الملاحظة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم جاءت بدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (أعير انتباهي إلى نتائج أعمالي) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.13) بانحراف معياري (0.58) بينما كانت الفقرة (انتقد نفسي لوجود مشاعر وأفكار غير عقلانية لدي) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.69) بانحراف معياري (0.91)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة.

ب) التمييز:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التمييز لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازلياً والجدول (3.4) يوضح ذلك:

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التمييز، لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم .

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	0.57	4.14	لديّ القدرة على تحديد أولويات العمل في ضوء متطلبات الأهداف.	1	7
مرتفعة	0.62	4.11	أتعلم من أخطائي وأجد طرقاً لتصحيحها.	2	4
مرتفعة	0.58	4.08	أندمج بفعاليات العمل بكل سهولة ويسر.	3	3
مرتفعة	0.58	4.08	أنتقي من خبراتي السابقة ما يُمكنني من التعامل مع المواقف المستقبلية.	4	6
مرتفعة	0.61	4.02	أستخدم استراتيجيات التفكير المناسبة من أجل مواجهة الموقف الصعب.	5	ف
مرتفعة	0.57	4.01	لديّ القدرة على تمحيص الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة ويسر.	6	7ف
مرتفعة	0.56	3.93	لديّ القدرة على التفريق بين خصائص الأشياء من عدة زوايا.	7	5
مرتفعة	0.85	3.83	أجد نفسي قادراً على الإصغاء، والعمل في نفس اللحظة.	8	1
مرتفعة	0.40	4.02	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول (3.4) ان المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التمييز قد بلغ (4.02) بانحراف معياري (0.40) وقد جاء بدرجة مرتفعة ، حيث كانت الفقرة (لديّ

القدرة على تحديد أولويات العمل في ضوء متطلبات الأهداف) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.14) بانحراف معياري (0.57)، بينما كانت الفقرة (أجد نفسي قادراً على الإصغاء والعمل في نفس اللحظة) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.83) بانحراف معياري (0.85)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة.

ج) الانفتاح:

تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الانفتاح لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وهي مرتبة تنازلياً والجدول (4.4) يوضح ذلك:

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مجال الانفتاح لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	لدي حب استطلاع للتعرف إلى كل ما هو جديد في مجال عملي.	4.26	0.64	مرتفعة
6	2	أنا منفتح دائماً على الطرق الجديدة لعمل الأشياء.	4.12	0.59	مرتفعة
4	3	أكون على وعي بكل الأفكار التي تدور من حولي.	4.11	0.57	مرتفعة
2	4	لدي القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات التي تواجهني.	4.09	0.52	مرتفعة
3	5	أستفيد من آراء زملائي أثناء العمل.	4.09	0.65	مرتفعة
8	6	أميل إلى تجريب كل ما هو جديد.	4.06	0.61	مرتفعة

مرتفعة	0.75	4.06	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقنتع بعدم صحته.	7	10
مرتفعة	0.62	4.05	أقيّم ما أعمله، سواء أكان صحيحاً، أم خاطئاً.	8	7
مرتفعة	0.56	4.01	أستطيع تفهم مشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.	9	5
مرتفعة	0.63	3.98	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	10	9
مرتفعة	0.35	4.08	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول (4.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الانفتاح لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (4.08) بانحراف معياري (0.35) وهذا يدل على أن مجال الانفتاح لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم جاء بدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (لديّ حب استطلاع للتعرف إلى كل ما هو جديد في مجال عملي) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.26) بانحراف معياري (0.64)، بينما كانت الفقرة (أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.98) بانحراف معياري (0.63)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة مرتفعة.

د) الانتباه:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الانتباه لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازلياً والجدول (5.4) يوضح ذلك:

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مجال الانتباه لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	1	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	4.01	0.65	مرتفعة
7	2	أستطيع الحكم على الفكرة بأنها صالحة للتطبيق أم لا.	3.91	0.66	مرتفعة
3	3	أصغي باهتمام لانتقادات الآخرين واستقبلها برحابة صدر.	3.77	0.82	مرتفعة
5	4	أمتلك القدرة للتنبؤ بالمشكلات المستقبلية في مجال العمل.	3.68	0.76	مرتفعة
2	5	أميل إلى القيام بعدد من العمليات في نفس الوقت.	3.43	0.96	متوسطة
1	6	ينشغل جزء من تفكيري بعيداً عن العمل الذي أقوم به.	3.36	0.99	متوسطة
8	8	لا أستطيع أن أصف ما أفكر به.	3.02	1.07	متوسطة
4	7	أصاب بالشرود الذهني أثناء عملي.	2.64	1.04	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.53	0.46	متوسطة

يلاحظ من الجدول (5.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الانتباه لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.53) بانحراف معياري (0.46) وهذا يدل على أن مجال الانتباه لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم قد جاء بدرجة متوسطة، حيث كانت الفقرة (لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.01) بانحراف معياري (0.65)، بينما كانت الفقرة (أصاب بالشرود الذهني أثناء عملي) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (2.64) بانحراف معياري (1.04). وجاءت أربع فقرات بدرجة مرتفعة وأربعة بدرجة متوسطة.

هـ) الوعي:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الوعي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وهي مرتبة تنازلياً والجدول (6.4) يوضح ذلك:

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

مجال الوعي لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	1	أتشوق إلى معرفة الأشياء التي تثير انتباهي	4.14	0.57	مرتفعة
1	2	أستخدم كل الأدوات المتاحة من أجل تحسين قدراتي على الفهم.	4.05	0.61	مرتفعة
6	3	أحب معرفة ما يدور في عقلي أولاً بأول.	3.99	0.64	مرتفعة
2	4	أجرب وجهات نظر مختلفة من أجل حل المشكلات.	3.96	0.59	مرتفعة
4	5	أكون على وعي كامل عندما أستقبل وجهات نظر الآخرين.	3.95	0.61	مرتفعة
3	6	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	3.91	0.64	مرتفعة
8	7	أعي العواقب التي تنتج عن الانفعالات أثناء العمل.	3.91	0.68	مرتفعة
9	8	أحكم على الأعمال القيّمة وغير القيّمة من خلال خبراتي أياً كانت.	3.85	0.63	مرتفعة
10	9	أرى أن جميع الأعمال داخل المديرية مترابطة مع بعضها البعض.	3.66	0.85	متوسطة
7	10	أؤدي وظائفني بشكل آلي دون أن أقدر ما أفعل	2.59	1.04	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.88	0.35	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الوعي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.88) بانحراف معياري (0.35) وهذا يدل على أن مجال الوعي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم قد جاء بدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (أنتشوق إلى معرفة الأشياء التي تثير انتباهي) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.14) بانحراف معياري (0.57)، بينما كانت الفقرة (أؤدي وظائفني بشكل آلي دون أن أقدر ما أفعل) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (2.59) بانحراف معياري (1.04).

2.2.4 النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال الدراسة الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والمديرية).

وللإجابة عن هذا السؤال اختيرت الفرضيات الإحصائية الصفرية الآتية:

أولاً: اختبار الفرضية الإحصائية الأولى التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى

موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير الجنس

ولاختبار هذه الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة على مجال اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل

وبيت لحم، ولاختبار دلالة الفروق وفقاً لمتغير الجنس فقد استخدم اختبار "ت" كما هو موضح في

الجدول (7.4):

جدول (7.4): نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة في محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير الجنس.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	118	3.93	0.29	208	1.640
	أنثى	92	3.86	0.27		

يتبين من الجدول (7.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية لمتغير الجنس بلغت (1.64)، بمستوى دلالة (0.103)، وهي أكبر من (0.05)؛ مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين استجابات المبحوثين على مجال اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً إلى متغير الجنس، الأمر الذي يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية الأولى.

ثانياً: اختبار الفرضية الإحصائية الثانية التي تنص على:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي".

ولاختبار هذه الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل

وبيت لحم ، ولاختبار دلالة الفروق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، فقد استخدم اختبار "ت" كما هو موضح في الجدول (8.4):

جدول (8.4): نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	34	4.05	0.28	208	3.390
	موظف	176	3.87	0.28		
						0.001

يتبين من الجدول (8.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية لمتغير المسمى الوظيفي بلغت (3.390)، بمستوى دلالة (0.001)، وهي أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين استجابات المبحوثين في مجال اليقظة الذهنية، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي. وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية، يتضح أن الفروق كانت لصالح رئيس القسم، وهذه النتيجة لا تتفق مع الفرضية الصفرية الثانية.

ثالثاً: اختبار الفرضية الإحصائية الثالثة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كما هو موضح في الجدول (9.4):

جدول (9.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم فأقل	12	4.01	0.22
بكالوريوس	176	3.88	0.28
ماجستير فأعلى	22	4.03	0.32

يتبين من الجدول (9.4) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي كما هو موضح في الجدول (10.4).

جدول (10.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) على مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.627	2	0.313	3.856	0.023
	داخل المجموعات	16.821	207	0.081		
	المجموع	17.448	209			
	داخل المجموعات	17.101	205	0.083		

يلاحظ من الجدول (10.4) أن قيمة (ف) بلغت (3.856) بمستوى دلالة (0.02) وهي أقل من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)؛ مما يعني وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم

العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي. ولمعرفة مصدر الفروق استخدم اختبار (LSD) للكشف عن مصدر الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محور اليقظة الذهنية وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي كما هو موضح في الجدول (11.4)

جدول (11.4): نتائج اختبار (LSD) للفروق بين استجابات أفراد العينة اليقظة الذهنية لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
دبلوم فأقل		0.132205	-0.024045
بكالوريوس	-0.132205		-0.156250*
ماجستير فأعلى	0.024045	*0.15625	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11.4) أن الفروق كانت بين استجابات موظفي مديريات التربية والتعليم لصالح ممن يحملون درجة الماجستير فأعلى، وبين العاملين الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وكانت الفروق لصالح العاملين الذين مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى، الذين كان المتوسط الحسابي لديهم أعلى.

رابعاً: اختبار الفرضية الاحصائية الرابعة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، كما هو موضح في الجدول (12.4):

جدول (12.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.528	2	0.264	3.228	0.042
	داخل المجموعات	16.920	207	0.082		
	المجموع	17.448	209			

يلاحظ من الجدول (12.4) أن قيمة (ف) قد بلغت (3.228) لمستوى دلالة (0.042) وهي أقل من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)؛ مما يعني وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات الباحثين على محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، ولمعرفة اتجاهات الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للكشف عن اتجاهات الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول (13.4)

جدول (13.4): نتائج اختبار (LSD) للفروق بين استجابات أفراد العينة لمحور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات		-0.084848	-0.13291
من 5-10 سنوات			-0.048063
أكثر من 10 سنوات		*0.13291	0.048063

تشير المعطيات الواردة في الجدول (13.4) أن الفروق كانت بين العاملين الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات، وبين العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات وكانت الفروق لصالح العاملين الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات.

خامساً: اختبار الفرضية الصفرية الخامسة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المديرية كما هو موضح في الجدول (14.4):

جدول (14.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المديرية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
المديرية	بين المجموعات	0.347	4	0.087	1.040	0.388
	داخل المجموعات	17.101	205	0.083		
	المجموع	17.448	209			

يلاحظ من الجدول (14.4) أن قيمة (ف) قد بلغت (1.040) لمستوى دلالة (0.388) وهي أعلى من مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ ؛ مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم، في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية.

3.2.4 الإجابة عن سؤال الدراسة الثالث والذي ينص:

"ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم والجدول (15.4) يوضح ذلك:

جدول (15.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإبداع التنظيمي، لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم .

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الطلاقة	4.01	0.41	مرتفعة
2	المرونة	3.98	0.45	مرتفعة
3	الأصالة	3.96	0.45	مرتفعة
4	الحساسية للمشكلات	3.87	0.40	مرتفعة
5	مقومات الشخصية الإبداعية	3.94	0.41	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.95	0.34	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (15.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجالات مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات محور الإبداع التنظيمي قد بلغ (3.95) بانحراف معياري (0.34) وقد جاء بدرجة مرتفعة،

كما يتبين أن المتوسطات الحسابية لمجالات الإبداع التنظيمي قد تراوحت بين (3.87-4.01)،
فيما كان أدنى المتوسطات على مجال الحساسية للمشكلات، أما أعلاها فكان لمجال الطلاقة،
وفيما يلي عرضاً للنتائج وفقاً لكل مجال من مجالات محور الإبداع التنظيمي:

أ) الطلاقة:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال
الطلاقة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازلياً
والجدول (16.4) يوضح ذلك:

جدول (16.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في

مجال الطلاقة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	1	يمكنني تحمل مسؤولية القرارات الجريئة التي أتخذها.	4.09	0.58	مرتفعة
7	2	أعبر عن أفكاري في سياق العمل بجرأة.	4.07	0.62	مرتفعة
1	3	لدي القدرة على طرح أفكار نوعية لمواجهة مشكلات العمل.	4.05	0.51	مرتفعة
3	4	يمكنني التعبير عن أفكاري بطلاقة.	4.05	0.62	مرتفعة
6	5	أتمكن من طرح بدائل عديدة لسرعة إنجاز العمل في المديرية.	3.99	0.63	مرتفعة
4	6	أفكر في أساليب عمل جديدة في المديرية.	3.92	0.71	مرتفعة
2	7	يمكنني تقديم العديد من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة	3.91	0.61	مرتفعة
		الدرجة الكلية	4.01	0.41	مرتفعة

ويلاحظ من الجدول (16.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الطلاقة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (4.01) وانحراف معياري (0.41) وقد جاءت بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على أن الطلاقة لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم جاءت بدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (يمكنني تحمل مسؤولية القرارات الجريئة التي أتخذها) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.58)، بينما كانت الفقرة (يمكنني تقديم العديد من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.61).

ب) المرونة:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال المرونة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازليا والجدول (17.4) يوضح ذلك:

جدول (17.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال

المرونة لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
7	1	أوظف خبراتي السابقة في مواجهة المواقف المتشابهة في بيئة العمل.	4.07	0.63	مرتفعة
5	2	أعمل على توظيف كافة الإمكانيات المتاحة لإنجاز الأعمال الموكلة إليّ.	4.06	0.61	مرتفعة
4	3	أحرص على تطوير معارفي ومهاراتي بكل ما هو جديد من مصادر متعددة.	4.02	0.62	مرتفعة

مرتفعة	0.61	4.01	أحرص على استشارة الزملاء في تنفيذ كل ما هو جديد في ميدان العمل.	4	6
مرتفعة	0.62	3.92	أهتم بالاستماع لجميع الآراء التي تتناقض مع رأيي بهدف الاستفادة منها.	5	2
مرتفعة	0.67	3.91	أقبل انتقادات زملائي لإجراءات عملي باهتمام.	6	3
مرتفعة	0.71	3.87	لديّ القدرة على تقديم أفكار متنوعة في سبيل تطوير العمل في المديرية.	7	1
مرتفعة	0.45	3.98	الدرجة الكلية		

ويلاحظ من الجدول (17.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال المرونة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.98) وانحراف معياري (0.45) بدرجة مرتفعة ، حيث كانت الفقرة (أوظف خبراتي السابقة في مواجهة المواقف المتشابهة في بيئة العمل) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.63)، بينما كانت الفقرة (لديّ القدرة على تقديم أفكار متنوعة في سبيل تطوير العمل في المديرية) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.71).

ج) الأصالة:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الأصالة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم، في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وهي مرتبة تنازلياً، والجدول (18.4) يوضح ذلك:

جدول (18.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة

لمجال الأصالة لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	1	أنظم أفكارى بشكل متسلسل وفقاً لمتطلبات العمل بالمديرية.	4.06	0.46	مرتفعة
1	2	أحرص على طرح أفكار جديدة حول إجراءات تنفيذ المهام.	4.05	0.59	مرتفعة
5	3	أبنى عمليات التغيير والتكيف مع بيئة العمل في المديرية.	3.96	0.56	مرتفعة
2	4	أبادر إلى طرح أفكار أصيلة لم يسبق لأحد طرحها في ميدان العمل بالمديرية.	3.89	0.71	مرتفعة
3	5	أسعى إلى حل المواقف الشائكة في إجراءات العمل بالمديرية.	3.84	0.71	مرتفعة
الدرجة الكلية					
			3.96	0.45	مرتفعة

ويلاحظ من الجدول (18.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الأصالة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.96) وانحراف معياري (0.45) وبدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (أنظم أفكارى بشكل متسلسل وفقاً لمتطلبات العمل بالمديرية) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.46)، بينما كانت الفقرة (أسعى إلى حل المواقف الشائكة في إجراءات العمل بالمديرية) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.71).

د) الحساسية للمشكلات:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الحساسية للمشكلات لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وهي مرتبة تنازلياً، يوضحها الجدول (19.4):

جدول (19.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الحساسية للمشكلات لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	1	أسعى إلى حل المشكلات التي تواجهني في ميدان العمل أولاً بأول.	4.03	0.52	مرتفعة
6	2	التزم بالموضوعية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في المديرية.	4.01	0.54	مرتفعة
3	3	أحرص على اكتشاف أوجه القصور في أدائي من حين لآخر.	3.98	0.61	مرتفعة
2	4	أخطط جيداً لمواجهة مشكلات العمل التي تواجهني في المديرية.	3.91	0.56	مرتفعة
8	5	تثيرني المشكلات المعقدة لتحفيز التفكير في أبعادها المختلفة.	3.86	0.68	مرتفعة
4	6	يمكنني تحديد مصادر أي مشكلة في المديرية بصورة دقيقة.	3.78	0.71	مرتفعة
1	7	يمكنني التنبؤ بمشاكل العمل قبل حدوثها في المديرية.	2.28	0.69	منخفضة
7	8	أوظف الطرق التقليدية في التعامل مع المشكلات الإدارية والتربوية في المديرية.	2.28	0.77	منخفضة
		الدرجة الكلية	3.87	0.40	مرتفعة

ويلاحظ من الجدول (20.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال الحساسية للمشكلات لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.40) وبدرجة مرتفعة، حيث كانت الفقرة (أسعى إلى حل المشكلات التي تواجهني في ميدان العمل أولاً بأول) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.52)، بينما كانت الفقرة (أوظف الطرق التقليدية في التعامل مع المشكلات الإدارية والتربوية في المديرية) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (0.77).

هـ) مقومات الشخصية الإبداعية:

استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال مقومات الشخصية الإبداعية لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وهي مرتبة تنازلياً يوضحها الجدول (21.4):

جدول (21.4): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال مقومات الشخصية الإبداعية لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة
مرتفعة	0.59	4.08	أتعامل بثقة ومصداقية مع زملائي لتحقيق أهداف المديرية.	1	9
مرتفعة	0.63	4.01	أتمتع بالكفاءة في المشاركة بالحوار والنقاش فيما يتعلق بمهام المديرية.	2	1
مرتفعة	0.62	4.01	أحرص على التفاعل الإيجابي الفعال مع زملائي في المديرية.	3	8

مرتفعة	0.61	3.98	أعمل على استثارة دوافع العاملين معي لإنجاز المهام الموكلة إليهم.	4	11
مرتفعة	0.63	3.95	أتجنب تعقيد إجراءات العمل وأتعامل معها بانفتاح.	5	7
مرتفعة	0.57	3.94	أمتلك القدرة على إقناع الآخرين بأفكاري.	6	3
مرتفعة	0.64	3.94	أشجع زملائي في العمل على طرح أفكار جديدة في ميدان العمل.	7	4
مرتفعة	0.64	3.93	أحب مواجهة تحديات العمل لأنها تنمي قدراتي المهنية.	8	5
مرتفعة	0.66	3.93	قادر على ضبط انفعالاتي والتصرف بحكمة في المواقف المحرجة.	9	10
مرتفعة	0.69	3.84	أتجنب تكرار ما فعله الآخرون في حل المشكلات التي تواجههم في المديرية.	10	2
مرتفعة	0.65	3.74	أعتبر نفسي مصدر إلهام لزملائي في العمل.	11	6
مرتفعة	0.41	3.94	الدرجة الكلية		

ويلاحظ من الجدول (21.4) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال مقومات الشخصية الإبداعية لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم بلغ (3.94) وانحراف معياري (0.41) وبدرجة مرتفعة حيث كانت الفقرة (أتعامل بثقة ومصداقية مع زملائي لتحقيق أهداف المديرية) أكثر الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.59)، بينما كانت الفقرة (اعتبر نفسي مصدر إلهام لزملائي في العمل) أقل الفقرات أهمية بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.65).

4.2.4 الإجابة عن سؤال الدراسة الرابع الذي ينص :

هل توجد فروق بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المديرية).

وللإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضيات الاحصائية الآتية:

أولاً: اختبار الفرضية الإحصائية السادسة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الإبداع التنظيمي لدى موظفين مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ولاختبار دلالة الفروق وفقاً لمتغير الجنس فقد تم استخدام اختبار "ت" كما هو موضح في الجدول (22.4):

جدول (22.4): نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	118	3.97	208	0.880	0.380
	أنثى	92	3.93			

يتبين من الجدول (22.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية لمتغير الجنس بلغت (0.88)، لمستوى دلالة (0.380)، وهي أكبر من (0.05)؛ ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين استجابات المبحوثين على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير الجنس، الأمر الذي يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية.

ثانياً: اختبار الفرضية الإحصائية السابعة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإبداع التنظيمي، لدى موظفين مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ولاختبار دلالة الفروق وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، فقد استخدم اختبار "ت" كما هو موضح في الجدول (23.4):

جدول (23.4): نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "t"	مستوى الدلالة
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	34	4.08	208	2.413	0.017
	موظف	176	3.92			

يتبين من الجدول (23.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (2.413)، لمستوى دلالة (0.017)، وهي أقل من (0.05)؛ مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين استجابات المبحوثين على محور الإبداع التنظيمي وفقاً متغير المسمى الوظيفي، وبالرجوع الى المتوسطات الحسابية يتضح أن الفروق كانت لصالح رئيس القسم، وهذه النتيجة لا تتفق مع الفرضية الصفرية.

ثالثاً: اختبار الفرضية الإحصائية الثامنة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في مديريات جنوب كما هو موضح في الجدول (24.4):

جدول (24.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.177	2	0.089	0.738	0.479
	داخل المجموعات	24.839	207	0.120		
	المجموع	25.016	209			

يلاحظ من الجدول (24.4) أن قيمة (ف) قد بلغت (0.738) لمستوى دلالة (0.479) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)؛ مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، الأمر الذي يؤدي الى قبول الفرضية الصفرية.

رابعاً: اختبار الفرضية الإحصائية التاسعة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد العينة على مجال الابداع التنظيمي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول (25.4):

جدول (25.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور الابداع التنظيمي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة العملية
0.28	3.88	42	أقل من 5 سنوات
0.29	3.90	67	من 5-10 سنوات
0.38	4.01	101	أكثر من 10 سنوات

يتبين من الجدول (25.4) أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور التنظيمي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد

العينة حول محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً إلى متغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول (25.4).

جدول(25.4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.737	2	0.368	3.140	0.045
	داخل المجموعات	24.280	207	0.117		
	المجموع	25.016	209			

يلاحظ من الجدول (25.4) أن قيمة (ف) قد بلغت (3.140) ومستوى الدلالة (0.045) وهي أقل من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$)؛ ما يعني وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات استجابات المبحوثين على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وهذه النتيجة تختلف مع الفرضية الصفرية التاسعة. ولمعرفة مصدر الفروق استخدم اختبار (LSD) للكشف عن مصدر الفروق بين استجابات أفراد العينة حول محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي كما هو موضح في الجدول (27.4).

جدول (27.4): نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابة أفراد على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة:

الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات		-0.132910	-0.13265*
من 5-10 سنوات	0.132910		-0.10755*
أكثر من 10 سنوات	0.13265*	0.10755*	

يتبين من الجدول (27.4) أن الفروق كانت بين العاملين، الذين خبراتهم أقل من 5 سنوات، وبين العاملين الذين خبراتهم أكثر من 10 سنوات وكانت الفروق لصالح العاملين الذين خبراتهم أكثر من 10 سنوات، وكان المتوسط الحسابي عندهم أعلى، وكانت الفروق بين العاملين الذين خبراتهم من 5-10 سنوات، وبين العاملين الذين خبراتهم أكثر من 10 سنوات وكانت الفروق لصالح العاملين الذين خبراتهم أكثر من 10 سنوات.

خاساً: اختبار الفرضية الإحصائية العاشرة التي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية

ولفحص الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية والجدول رقم (28.4) يوضح ذلك

جدول رقم (28.4) نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لاستجابات افراد العينة على محور الابداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة α
المديرية	بين المجموعات	0.404	4	0.101	0.841	0.500
	داخل المجموعات	24.612	205	0.120		
	المجموع	25.016	209			

يتبين من الجدول رقم (28.4) ان قيمة (ف) قد بلغ (0.841) ومستوى الدلالة بلغت (0.500) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين على محور الابداع التنظيمي وفقاً لمتغير المديرية.

5.2.4 الإجابة عن سؤال الدراسة الخامس الذي ينص :

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين اليقظة الذهنية والإبداع

التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم اختبار الفرضة الحادية عشرة التي تنص: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم).

لاختبار هذه الفرضية، تم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون (ر) والدلالة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محوري اليقظة الذهنية، والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم كما هو موضح في الجدول (29.4):

جدول رقم (29.4): معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم :

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (ر)	الدلالة الإحصائية
الملاحظة	0.44	0.00
التمييز	0.45	0.00
الانفتاح	0.51	0.00
الانتباه	0.22	0.00
الوعي	0.50	0.00
اليقظة الذهنية	0.59	0.00

يلاحظ من الجدول (29.4) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية بلغ (0.59)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.00) وهي قيمة دالة إحصائياً، ما يعني وجود علاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم. وكانت العلاقة بين الإبداع التنظيمي والانفتاح أكثر العلاقات قوة حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.51)، وتلاها محور الوعي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.50)، وتلاها التمييز بقيمة (0.45) تم بعد الملاحظة حيث بلغ

معامل ارتباط بيرسون (0.44)، بينما العلاقة بين الإبداع التنظيمي والانتباه أضعف علاقة بين مجالات اليقظة الذهنية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.22).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة توصياتها، التي تتمحور حول اليقظة الذهنية وعلاقتها

بالإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم

مناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي

الخليل وبيت لحم ؟

أظهرت النتائج أن مستوى اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي

الخليل وبيت لحم جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى أبعاد اليقظة الذهنية (الملاحظة، والتمييز،

والانفتاح، والوعي) لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ،
جاء بدرجة مرتفعة، أما بُعد الانتباه فقد جاء بدرجة متوسطة.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في مديرية التربية والتعليم العالي يتم تدريبهم على المهام التي يقومون بها، وكذلك يتم تزويدهم بمعلومات حول كيفية القيام بالعمل المسند إليهم ضمن قوانين وبروتوكولات وزارة التربية والتعليم، أما بالنسبة للانتباه فقد ظهرت بدرجة متوسطة، لكون مديرية التربية والتعليم العالي تتعامل مع العاملين ضمن نماذج متعددة للقيام بالأعمال حيث أن هذه النماذج تكون متشابهة نوعاً ما، مع وجود اختلاف بسيط في بعض الرسميات، لذا تجد الموظفين بحاجة إلى تركيز أكثر أثناء القيام بعملهم، ولكن العاملين في مديرية التربية والتعليم يستطيعون ملاحظة الأعمال التي يقومون بها بدقة بدرجة مرتفعة لأنهم يقومون بالعمل على عدد من النماذج وتختلف هذه النماذج عن بعضها بحسب الغرض الذي تلبيه، كما ان هناك رقابة على هذه الأعمال والأعمال التي لم يتم اتقانها يطلب من الموظفين إعادتها ولو على خطأ بسيط لذا نجد ان درجة الملاحظة لدى الموظفين عالية، كما أن لكل عمل يقوم به الموظف في مديرية التربية والتعليم غرض مناسب وكذلك لكل غرض إجراءات مختلفة لذا نجد أن العاملين لديهم القدرة على التمييز بين كل مهمة من اجل اتقان العمل والحصول على تقييم مرضٍ في نهاية العام، ولكون الأعمال تتردد بين العاملين لذا نجد ان هناك درجة من الانفتاح بين الموظفين فلديهم اطلاع على بعض الأعمال التي تكون ليس من اختصاصهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الله، 2013)، ودراسة (Williams, et al.2014) و(دراسة رشيدة، 2013) ودراسة (القحطاني، 2015) ودراسة (نوري، 2015).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي ، وعدد سنوات الخبرة ، والمديرية).

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في استجابات المبحوثين حول اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير الجنس، وتعود الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في مديرية التربية والتعليم العالي يقومون بهمام يستطيع كلا الجنسين القيام بها، كما أن التعليمات التي ترد إلى المكتب لا تخص جنس دون الآخر ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عبد الله (2013) التي أظهرت أن مستوى اليقظة الذهنية لدى الذكور تكون أعلى من الإناث، كما تتفق جزئياً مع دراسة (القحطاني، 2015)

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات الباحثين حول اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح رئيس القسم.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام لديهم يقظة ذهنية أكثر من الموظفين بسبب المسؤولية التي تقع على عاتقهم، فهم مسؤولون عن المهام التي يقوم بها الموظفون وكذلك تكون المهام التي تسند إليهم أكثر دقة من المهام التي تسند للموظفين، كما أن قدرتهم على تحمل المسؤولية أعلى من قدرة الموظفين الآخرين، ما أدى إلى ترقية بعضهم إلى هذا المنصب، وتختلف نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة (القحطاني، 2015).

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات الباحثين حول اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وفقاً إلى متغير المؤهل العلمي، وأن الفروق كانت بين العاملين، الذين مؤهلهم العلمي "ماجستير فأعلى"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين الذين يكون لديهم درجة علمية أعلى تلقوا معارف، ومعلومات أكثر من غيرهم من العاملين ذوي المؤهلات الأقل، لذا تجد أن حملة درجة الماجستير من العاملين، لديهم يقظة ذهنية أكثر من غيرهم، كما أن العاملين ذوي الخبرة الأكثر قد مروا بتجارب أكثر من غيرهم من العاملين، لذا نجد أن لديهم يقظة ذهنية أكثر من غيرهم لكونهم مارسوا العمل الإداري أكثر من الموظفين الآخرين وتختلف مع نتائج دراسة (القحطاني، 2015).

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات استجابات الباحثين حول اليقظة الذهنية لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم، وفقاً إلى متغير الخبرة العملية، لصالح العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات. تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين ذوي الخبرة الأكثر قد مروا بتجارب أكثر من غيرهم، من العاملين، لذا نجد أن لديهم يقظة ذهنية أكثر من غيرهم، لكونهم مارسوا العمل الإداري أكثر من الموظفين الآخرين، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج (دراسة القحطاني، 2015).

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المديرية.

تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات استجابات الباحثين حول اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم، وفقاً لمتغير المديرية.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع المديريات في المحافظات تقوم بالمهام التي يتم إسنادها إليها من قبل وزارة التربية والتعليم العالي لذا نجد أن هناك تشابهاً في معظم المهام التي يتم إسنادها للموظفين في جميع مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (القحطاني، 2015).

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

"ما مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم؟"

أظهرت النتائج أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم جاء بدرجة مرتفعة على جميع أبعاد الإبداع التنظيمي (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، مقومات الشخصية الإبداعية).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي يتم متابعتهم ضمن نظام الرقابة على الأداء لذا نجد أن العاملين يقومون بأعمالهم بدقة متناهية، ونظراً للمرونة التي تتبناها وزارة التربية والتعليم فإنها تتبنى مجموعة من الأفكار الإبداعية من خلال المبادرات التي يتم إطلاقها تحت عنوان التجديد في العمل الإداري والتربوي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شمالة (2013) ودراسة جولي (2013)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الصليبي (2015) التي أظهرت أن مستوى الإبداع التنظيمي متوسط.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المديرية).

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير الجنس.

أظهرت النتائج أن لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم، وفقاً إلى متغير الجنس، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن هذا العمل يكون لكلا الجنسين، دون تفريق بين ذكر وأنثى، حيث تنطبق القوانين ذاتها على كلا الجنسين، إذ يقومون بتأدية نفس المهام، وتختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة شمالة (2013) التي أظهرت فروقاً لصالح الإناث.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq \alpha$) بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.

أظهرت النتائج أن لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وكانت الفروق لصالح رئيس القسم، وذلك لأن المتوسط الحسابي لدى رؤساء الأقسام أكبر.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الدور الذي يقوم به رؤساء الأقسام في تجربة بعض الأفكار الإبداعية، حيث أن رؤساء الأقسام يكون لديهم مرونة في العمل أكثر من الموظفين، خاصة أن رئيس القسم لديه هامشاً من الحرية للقيام بالعمل أكثر من الموظفين، كما أنهم يستطيعون تناول مجموعة من

الأفكار التي يطرحها الموظفون وتقييمها، لذا نجد أن لديهم نظرة إلى الأعمال الإدارية من جوانب متعددة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شقورة (2012).

الفرضية الثامنة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وتعزو الباحثه هذه النتيجة إلى أن جميع العاملين يتلقون نفس الدورات التدريبية ويحضررون نفس ورش العمل حيث يتم تدريب العاملين ذوي الخبرة الأقل على أداء المهام وتوجيههم من قبل رؤساء أقسامهم ما يجعلهم قادرين على إنجاز أعمالهم بكفاءة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة جولي (2013) التي لم تظهر فروقاً، وفقاً للمؤهل العلمي.

الفرضية التاسعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع التنظيمي لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح العاملين الذين خبرتهم أكثر من 10

سنوات وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين ذوي الخبرة العملية الأكثر يكون لديهم إبداع تنظيمي أكثر من الموظفين الأقل خبرة، لكون الخبرة تساعد في الاطلاع على بعض الأفكار التي تم طرحها وكذلك العمل على تطبيق عدة أفكار لخبرته في مجال العمل الإداري، لذا تجد أن لديه قدرة على التعامل مع ما يتم طرحه، ولديه قدرة على حل المشكلات بسبب خبرته الطويلة في العمل، كما أن ثقة الموظفين القدامى بأنفسهم تكون أعلى من غيرهم، حيث يكونون أكثر اقداماً على طرح وتطبيق الأفكار الابداعية، بينما نجد أن الموظفين الجدد لا يخاطرون في طرح مثل تلك الأفكار وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة شمالة (2013) التي لم تظهر فروقاً في الإبداع الإداري وفقاً لسنوات الخدمة، ودراسة جولي (2013) التي لم تظهر فروقاً وفقاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ودراسة شقورة (2012) حيث أظهرت عدم وجود فروق تعزى إلى سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية).

الفرضية العاشرة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين مستويات الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في مديريات جنوب الضفة، وفقاً لمتغير المديرية.

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع المديريات تتبنى الأفكار الابداعية، وذلك لتشجيع العاملين على الإبداع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة شقورة (2012) حيث أظهرت عدم وجود فروق تعزى إلى سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين اليقظة الذهنية والإبداع

التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم ؟

أظهرت النتائج أنه توجد علاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم ، وعليه فإن هناك علاقة إيجابية متوسطة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن اليقظة الذهنية تعمل على تطوير العمل الإداري وذلك لأن العاملين لديهم قدرة عالية من (الملاحظة، والتمييز، والانفتاح، والوعي)، لذا فمن الطبيعي أن الشخص الذي يمتلك هذه الصفات، أن يكون لديه (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، مقومات الشخصية الإبداعية)، لذا فاليقظة الذهنية تعمل على تنمية الإبداع التنظيمي بشكل عام، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رشيدة (2013) ودراسة نوري (2012) ودراسة (Antia & Hosford 2007) دراسة (Choi & Koh, 2015) التي أوضحت وجود علاقة بين اليقظة الذهنية والرضا الوظيفي، دراسة (رشيدة، 2013) كما تتفق جزئياً مع نتائج دراسة (Martin, at el, 2016) دراسة (Cavalcanti , 2005).

التوصيات:

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة:

1. أن تعمل المديریات على عقد دورات تدريبية للموظفين، بحيث تتضمن نشاطات يتم من خلالها تنمية اليقظة الذهنية لديهم.
2. أن يعمل رؤساء الأقسام على دعم الموظفين من الناحية المهنية، من أجل تنمية اليقظة الذهنية لديهم.
3. أن يتم تزويد العاملين ذوي المؤهلات العلمية الأقل من ماجستير بنشرات، ونشاطات تم من خلالها تنمية اليقظة الذهنية لديهم بالإضافة للاستفادة من خبرات العاملين ذوي الخبرة الأكثر في تقديم الارشادات للعاملين ذوي الخبرة الأقل في هذا المجال.
4. أن تعقد وزارة التربية والتعليم العالي ورشات عمل، يتم من خلالها تعريف الموظفين بدورهم في تنمية الإبداع التنظيمي في المديرية.
5. أن يتم عمل دراسات بحثية يتم من خلالها ربط اليقظة الذهنية بمتغيرات أخرى مثل: الرضا الوظيفي، والولاء والتنظيمي وغيرها من المتغيرات.
6. وضع نظام للحوافز والمكافآت، الذي يعمل على تشجيع الأفراد العاملين في تطوير الإبداع، والابتكار، ويضمن استثمار الطاقات البشرية، وبذلك يؤدي الى رفع أداء المديریات.

المراجع العربية

- أبو جادو، صالح. محمد ونوفل، محمد بكر. (2007): **تعليم التفكير بين النظرية والتطبيق**، دارالمسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- أبو شيخة، نادر. (2006): **إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية** - دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- بحر، يوسف والعجلة، توفيق. (2011). القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، غزة، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، ص1405 - ص1445.
- البحيري، عبد الرقيب والضبع، عبد الرحمن وطلب، أحمد علي. (2014): **الصورة العربية لمقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية دراسة ميدانية على عينة من طلاب الجامعة في ضوء متغيري الثقافة والنوع. مجلة مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مصر، العدد 39، ص ص 120-168.**
- بلواني، انجود. (2008). **دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها. جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة).**
- جروان، فتحي عبد الرحمن. (2002). **الإبداع. ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.**
- الجعبري، عدنان أيوب. (2009). **دور الإبداع التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في هيئة كهرباء الخليل. جامعة الخليل، فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة).**

- جمعة، محمود نوري، حيدر. (2011). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، جامعة ديالى، العراق، العدد 20، ص ص 299-319.
- جولي، أسماء. (2013). اثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- خلف، محمد. (2010). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة - قسم ادارة الأعمال، غزة، فلسطين.
- الخوالد، رياض والحنيطي، محمد. (2008). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية. *دراسات العلوم الإدارية*، جامعة البقاء، الأردن. المجلد 35، العدد 2.
- رشيدة، مصباح. (2013). دور اليقظة التكنولوجية في تحقيق الإبداع بمؤسسة صغيرة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار بعنابة، الجزائر.
- الزبيدي، مروة شهيد صادق. (2012). الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة ديالى، ديالى، العراق.
- الزغول، عماد عبد الرحيم. (2004). مبادئ علم النفس التربوي. دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات.

- الزهري، رندة. (2002). الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية. مجلة عالم الفكر، الكويت، العدد (30)(3)، ص218 – 249.
- السرور، ناديا. (2005). مقدمة في الإبداع. دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- السويدان، طارق، العلوني، محمد. (2004). مبادئ الإبداع. قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض.
- السويطي، شبلي. (2009). واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية. المؤتمر العلمي الثالث، "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية، المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الاردن، 27-4/29.
- شقورة، منير. (2012). إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر عمادة الدراسات العليا- كلية التربية، غزة، فلسطين
- شمالة، فرج. (2013). دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي التعليم العام بمحافظات غزة من وجهة نظرهم. المؤتمر السنوي الخامس (تنمية ثقافة الإبداع)، وزارة الثقافة الفلسطينية، 23 المنعقد في قطاع غزة في الفترة الواقعة ما بين - 24 / 12 / 2013م.
- الصالح، أسماء. (2011). الإبداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الأهلية). الملتقى الدولي بعنوان "الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية"، جامعة سعد دحلب -البلدية، الجزائر، المنعقد في الفترة الواقعة ما بين 18-19 ماي 2011.

- الصليبي، عمر. (2015). واقع إدارة الإبداع والابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس/فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، عمان، الأردن، العدد (12)، ص ص 167-178.
- سورية، زازل. (2014). دور التدريب في تحقيق الابداع الاداري للمورد البشري، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، الجزائر.
- عامر، سامح، قنديل، علاء. (2010). التطوير التنظيمي. ط1، دار الفكر، عمان، الأردن.
- عبدالله، أحلام. (2013). اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة. مجلة الاستاذ، جامعة بعباد، العراق، مجلد2، عدد205، ص ص 343-366.
- العجلة، توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- العساف، وفاء بنت عبد العزيز. (2004). واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- علاوي، نصيرة (2011). اليقظة الاستراتيجية كعامل للتغيير في المؤسسة- دراسة حالة مؤسسة موبيليس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أبو بكر بالقائد بتلمسان، الجزائر.

- علوان، قاسم. (2005). إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التحدي. مؤتمر جودة التعليم الجامعي، جامعة البحرين، البحرين، في الفترة الواقعة ما بين 13-14 إبريل.
- علي، لطف. (2008). التفكير الإبداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في البنوك التجارية والإسلامية اليمنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، السعودية.
- عوض، عاطف. (2013). أثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مجلد 29، ع3، ص ص 208-237.
- فورودمان، كارول. (2009). العقل الخارق. دار الفاروق، مصر.
- القحطاني، غادة والعنبي، تركي. (2015). اليقظة الاستراتيجية وأثرها على الأداء في مؤسسات التعليم العالي. دراسات عربية وإسلامية، جامعة أم القرى، السعودية، مجلد 6، عدد 13، ص ص 42-75.
- الكرعاوي، محمد. (2010). البنية التحتية لإدارة الموهبة. وأبعادها، وأثرها في تحقيق الأداء العالي للمنظمات دراسة مقارنة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الكوفة، العراق.
- كرومي، سعيد. (2010). أهمية اليقظة الاستراتيجية في تحسين القرارات الاستراتيجية والتنافسية للمؤسسة، دراسة مقدمة للملتقى الدولي الرابع (المنافسة والاستراتيجيات التنافسية

للمؤسسة الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية) والذي نظّمته كلية العلوم الاقتصادية والتسيير بجامعة البليدة والمنعقد في الجزائر في الفترة الواقعة ما بين 8-9 نوفمبر/2010.

• معراج، هواري وعدوان، ناصر. (2005). اليقظة التكنولوجية كعامل للإبداع في المؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد الثالث، العدد الأول، ص ص 152-175.

• المقادمة، عبد الرحمن. (2013). دور الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة حالة الجامعة الإسلامية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

• نوري، أسماء. (2012). أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الابداع التنظيمي، دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 18، العدد 68، ص ص 206-236.

• نوفل، محمد بكر. (2009). الذكاء المتعدد في غرفة الصف النظرية والتطبيق. دار المسيرة للنشر، عمان.

• يونس، أسمهان. (2015). اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الإعدادية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة واسط، العراق.

- الوليدي، علي. (2017). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك خالد، السعودية، العدد (28)، ص ص 40 - 67.
- الهاشم، أماني. (2017). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوي الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الفاعوري، رفعت عبد الحليم. (2005). إدارة الإبداع التنظيمي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية القاهرة، مصر

المراجع الأجنبية

- Antia, D.; & Hosford, W. (2007). A Process-Oriented View of Competitive Intelligence and its Impact on Organizational Performance, **Journal of Competitive Intelligence and Management**. Volume 4, Number 1, pp25-44
- Bernay, R., (2009), “**Using mindfulness to slow down in order to speed up progress for children with special needs**”, Double Blind Peer Reviewed Proceedings of the Making Inclusive Education, Sept. 28-30, Wellington
- Baer. R., Fischer, S& Huss, D, (2006), “Mindfulness and Acceptance in the Treatment of Disordered Eating”, **Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy**, Vol.1, No6, 1-20
- Bodhi, B. (2000). A **comprehensive manual of Abhidhamma**. Seattle, WA: BPS Pariyatti Editions http://www.saraniya.com/books/meditation/Bhikkhu_Bodhi-Comprehensive_Manual_of_Abhidhamma.pdf
- Bogdana,Deia.(2009).the Role of Business Intelligence in. Business Performance Management, **The Journal of the Faculty of Economics-Economic**. Vol4, No (10), pp1005-1029.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M., (2003), “The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being”, **Journal of Personality and Social Psychology**,No 84, pp 822-848.
- Choi, J, Koh,M (2015), Relations of Stress, Burnout, Mindfulness and Job Satisfaction of Clinical Nurses, **International Journal of Bio-Science and Bio-Technology**, Vol.7, No5. pp.121-128

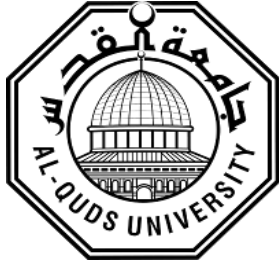
- Carmeli A., Gelbard R. & Gefen D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance, **Journal of the Leadership Quarterly**, Vol. 21, Iss. 3, pp: 339-349
- Cavalcanti, Pontes .(2005).**The Relationship between Business Intelligence and Business Success**. Master Thesis published ,Munster University, Berlin.
- Cayoun, B. A, (2004), “**The Co-Emergence Model of Reinforcement: A Cognitive-Behavioural Account of Change through Mindfulness Training**”, Manuscript submitted for publication.
<http://docplayer.net/34482853-Advances-in-mindfulness-training-integration-towards-a-non-dualistic-cognitive-behaviour-therapy.html> 25-12-2017
- Collier,A ,& Davem ,J.(2008). Measuring the Effects of Business Intelligence Systems:The Relationship Between Business Process and Organizational Performance, **International Journal of Accounting Information Systems**. 11 (9),pp135-153.
- Griffin, D, (2002), **The emergence of leadership: Linking self-organization and ethics**, Routledge: London & New York
<https://www.amazon.com/Emergence-Leadership-Self-Organization-Complexity-Organizations/dp/0415249171> 17-1-2018
- Davis ,D.M. & Hayes ,J .A.(2011). What are the benefits of mindfulness ? A practice review of psychology related research, **Psychotherapy**, 48 (2), 198-208
- Hulsheger, UR et, al, (2013), Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction, **Appl Psychol**. doi: 10.1037/a0031313. Epub 2012 Dec 31.

- Kettler, k, et al, (2007). **Mindfulness and cardiovascular risk in college student retrieved.** <https://www.sciencedirect.com/science/article>.
- Langer, E. J, (2002), “**Mindfulness**”, Reading, MA: Addison-Wesley, <https://link.springer.com/article/10.1007,1-12-2017>
- Ledesma, D. and Kumano, H. (2009). Mindfulness-based stress reduction and cancer: A meta-analysis. **Psychooncology**, 18 (6): 571–579.
- Lilja, J., Lundgren, A., Hanse, J., Josefsson, T., Lundh, L., Sköld, C., Hansen, E. & Broberg, A . (2011). Five Facets Mindfulness Questionnaire-Reliability and Factor Structure: A Swedish Version. **Cognitive Behaviour Therapy**, 40(4), 291–303.
- Neuser, N(2010). **Examining the Factors of Mindfulness: A Confirmatory Factor Analysis of the Five Facetors Mindfulness Questionnaire. Doctoral dissertation**, Pacific University. <https://commons.pacificu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.ps/&httpsredir=1&article=1263&context=spp>
- Martin, V at, el, (2016), **Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect**, Preparation for the Future Innovative Economy, At Brno, Czech Republic file:///C:/Users/admin/Downloads/Vaculik_2016_ICEM_mindfulness_proceedings.pdf
- Olendzki, A. (2005). The roots of mindfulness. In Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (Eds.), **Mindfulness and Psychotherapy** (pp. 241–261). New York: Guilford
- REIX Robert (2000), **Systemes d’information et Management des Organisation**, Vuibert 3eme édition, Paris <https://www.decitre.fr/media/pdf/feuilleter/9/7/8/2/3/1/1/0/9782311012354.pdf>, 21-11-2017

- Rus,Rozalia; &Toader,Valentin.(2008).Business Intelligence for Hotels. **Management Performance, International Journal of Business Research.** 8(4), Britain. 126-147
- Salih, Ali Muhammad Jubran. (2006). **Educational Leadership and Creativity- An Islamic Perspective, Dar Al Falah for Publishing,** Amman
https://ira.le.ac.uk/bitstream/2381/1004/1/BERJ%20Draft_Islamicleadership.pdf
- Scott R., (2004), “ Mindfulness: A Proposed Operational Definition”, **Clinical Psychology: Science and Practice,** Vol11 No3, American Psychological Association D12.
- Shelton D.K. (2010). Autonomy and organizational justice as moderators of the relationship among creativity, openness to experience, and organizational misbehavior. **DAI-A,** 71.07.
- Spenser, Oatey (2013): **Mindfulness for Intercultural Interaction. A compilation of quotations.** GlobalPAD Core Concepts.
<https://warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/openhouse/interculturalskills/mindfulness.pdf> 5-12-2017
- Swanson, B & Ramiller, N., (2004), Innovating mindfully with information technology”, **MIS Quarterly** Vol. 28 No. 4 pp. 553-583
- Williams K. Mieszko Wieckiewicz, Marek Zietek, Joanna Smardz, Dobrochna Zenczak-Wieckiewicz, and Natalia Grychowska1. (2014) Global Construction of the Five Factor Index of Mental Awakening. **Dent. Res.** 95, 416–422. 10.1177/0022034515625216
- Yilmaz E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals’ ethical leadership characteristics, **Journal of Social and Behavioral Sciences,** Vol. 2, Iss 2, pp. 3949-3953.
- kabat-zinn, J (2003), Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. **Clinical Psychology: Science and Practice,** 10(2), 144–156.
- <https://ar.wikipedia.org/wiki/23-5-2018>

الملاحق

ملحق (1)



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس
كلية الدراسات العليا

استبانة بحث بعنوان

" اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي التربية والتعليم
العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم "

أخي الكريم/ أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد ...

بين أيديكم استبانة تتعلق بدراسة حول (اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى موظفي التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم)، حيث سيتم تقديم هذه الدراسة كمتطلب لنيل درجة الماجستير في كلية الدراسات العليا في جامعة القدس.

هدف هذه الدراسة لن يتحقق إلا بالمشاركة الفاعلة والجادة من جانب الباحثين عن طريق الإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان. يرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، علماً بأن البيانات التي يتم جمعها بهذه الاستبانة ستكون خاصة للأغراض العلمية فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة

مرام رسمي مخامرة

بإشراف

الأستاذ الدكتور محمد شاهين

البيانات الأولية:

الجنس :

أ. ذكر ب. أنثى

المؤهل العلمي:

أ. دبلوم فأقل ب. بكالوريوس ج. ماجستير فأعلى

المسمى الوظيفي:

أ. رئيس قسم ب. موظف

الخبرة العملية:

أ. أقل من (5 سنوات) ب. من (5 - 10) ج. أكثر من (10 سنوات)

المديرية:

أ. الخليل ب. شمال الخليل ج. جنوب الخليل د. يطا هـ. بيت لحم

القسم الثاني : فقرات الاستبانة نرجو من حضرتكم قراءة الفقرات الاتية بعناية والإجابة

عليها بوضع إشارة(√) حول رمز الإجابة بجانب كل فقرة حسب ما تراه مناسباً.

أولاً اليقظة الذهنية

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
المجال الأول: الملاحظة						
					أضبط مشاعري دون أن أدعها تقودني.	1
					يمكنني وصف مشاعري ومعتقداتي في كلمات منتقاة.	2
					أنتقد نفسي لوجود مشاعر وأفكار غير عقلانية لدي.	3
					أنتبه إلى كيفية تأثير مشاعري وأفكاري على سلوكي.	4
					أعير انتباهي إلى نتائج أعمالي.	5
					يمكنني رؤية المواقف من زوايا مختلفة.	6
					أكتشف أن أفكاري تبدو واضحة في ذهني كما هي في الواقع.	7
					أوجه انتباهي إلى كل ما يدور حولي من مثيرات.	8
					أتعامل مع كل حدث بمحاولة تقبله بغض النظر عن كونه مرغوباً أو غير مرغوب فيه.	9
					أهتم بتقبل الأحداث المهمة في مجال عملي أكثر من التحكم فيها.	10
المجال الثاني: التمييز						
					أجد نفسي قادراً على الإصغاء والعمل في نفس اللحظة.	11
					أستخدم إستراتيجية التفكير المناسبة من أجل مواجهة الموقف الصعب.	12
					أندمج بفعاليات العمل بكل سهولة ويسر.	13
					أتعلم من أخطائي وأجد طرقاً لتصحيحها.	14
					لدي القدرة على التفريق بين خصائص الأشياء من عدة زوايا.	15
					أنتقي من خبراتي السابقة ما يُمكنني من التعامل مع المواقف المستقبلية.	16
					لدي القدرة على تمحيص الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة ويسر.	17

					لدي القدرة على تحديد أولويات العمل في ضوء متطلبات الأهداف.	18
المجال الثالث: الانفتاح						
					لدي حب استطلاع للتعرف الى كل ما هو جديد في مجال عملي.	19
					لدي القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات التي تواجهني.	20
					أستفيد من آراء زملائي أثناء العمل.	21
					أكون على وعي بكل الأفكار التي تدور من حولي.	22
					أستطيع تفهم مشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.	23
					أنا منفتح دائماً على الطرق الجديدة لعمل الأشياء.	24
					أقيّم ما أعمله سواء أكان صحيحاً أم خاطئاً.	25
					أميل إلى تجريب كل ما هو جديد.	26
					أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	27
					لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	28
المجال الرابع: الانتباه						
					ينشغل جزء من تفكيري بعيداً عن العمل الذي أقوم به.	29
					أميل إلى القيام بعدد من العمليات في نفس الوقت.	30
					أصغي باهتمام لانتقادات الآخرين واستقبلها برحابة صدر.	31
					أصاب بالشروود الذهني أثناء عملي.	32
					أمتلك القدرة للتنبؤ بالمشكلات المستقبلية في مجال العمل.	33
					لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	34
					أستطيع الحكم على الفكرة بأنها صالحة للتطبيق أم لا.	35
					لا أستطيع أن أصف ما أفكر به.	36
المجال الخامس: الوعي						
					أستخدم كل الأدوات المتاحة من أجل تحسين قدراتي على الفهم.	37
					أجرب وجهات نظر مختلفة من أجل حل المشكلات.	38
					أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	39
					أكون على وعي كامل عندما أستقبل وجهات نظر الآخرين.	40
					أتشوق إلى معرفة الأشياء التي تثير انتباهي.	41
					أحب معرفة ما يدور في عقلي أولاً بأول.	42
					أؤدي وظائفني بشكل آلي دون أن أقدر ما أفعل.	43

					أعي العواقب التي تنتج عن الانفعالات أثناء العمل.	44
					أحكم على الأعمال القيّمة وغير القيّمة من خلال خبراتي أيّاً كانت.	45
					أرى أن جميع الأعمال داخل المديرية مترابطة مع بعضها البعض.	46

ثانياً: الإبداع التنظيمي

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	
المجال الأول: الطلاقة						
					لدي القدرة على طرح أفكار نوعية لمواجهة مشكلات العمل.	47
					يمكنني تقديم العديد من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة.	48
					يمكنني التعبير عن أفكاري بطلاقة.	49
					أفكر في أساليب عمل جديدة في المديرية.	50
					يمكنني تحمل مسؤولية القرارات الجريئة التي أتخذها.	51
					أتمكن من طرح بدائل عديدة لسرعة إنجاز العمل في المديرية.	52
					أعبر عن أفكاري في سياق العمل بجرأة.	53
المجال الثاني: المرونة						
					لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة في سبيل تطوير العمل في المديرية.	54
					أهتم بالاستماع لجميع الآراء التي تتناقض مع رأيي بهدف الاستفادة منها.	55
					أقبل انتقادات زملائي لإجراءات عملي باهتمام.	56
					أحرص على تطوير معارفي ومهاراتي بكل ما هو جديد من مصادر متعددة.	57
					أعمل على توظيف كافة الإمكانيات المتاحة لإنجاز الأعمال الموكلة إليّ.	58
					أحرص على استشارة الزملاء في تنفيذ كل ما هو جديد في ميدان العمل.	59
					أوظف خبراتي السابقة في مواجهة المواقف المتشابهة في بيئة العمل.	60
المجال الثالث: الأصالة						

					61	أحرص على طرح أفكار جديدة حول إجراءات تنفيذ المهام.
					62	أبادر إلى طرح أفكار أصيلة لم يسبق لأحد طرحها في ميدان العمل بالمديرية.
					63	أسعى إلى حل المواقف الشائكة في إجراءات العمل بالمديرية.
					64	أنظم أفكاري بشكل متسلسل وفقاً لمتطلبات العمل بالمديرية.
					65	أبنى عمليات التغيير والتكيف مع بيئة العمل في المديرية.
المجال الرابع: الحساسية للمشكلات						
					66	يمكنني التنبؤ بمشاكل العمل قبل حدوثها في المديرية.
					67	أخطط جيداً لمواجهة مشكلات العمل التي تواجهني في المديرية.
					68	أحرص على اكتشاف أوجه القصور في أدائي من حين لآخر.
					69	يمكنني تحديد مصادر أي مشكلة في المديرية بصورة دقيقة.
					70	أسعى إلى حل المشكلات التي تواجهني في ميدان العمل أولاً بأول.
					71	ألتزم بالموضوعية في التعامل مع المشكلات التي تواجهني في المديرية.
					72	أوظف الطرق التقليدية في التعامل مع المشكلات الإدارية والتربوية في المديرية.
					73	تثيرني المشكلات المعقدة، لتحفيز التفكير في أبعادها المختلفة.
المجال الخامس: مقومات الشخصية الإبداعية						
					74	أتمتع بالكفاءة في المشاركة بالحوار، والنقاش فيما يتعلق بمهام المديرية.
					75	أتجنب تكرار ما فعله الآخرون في حل المشكلات التي تواجههم في المديرية.
					76	أمتلك القدرة على إقناع الآخرين بأفكاري.
					77	أشجع زملائي في العمل على طرح أفكار جديدة في ميدان العمل.

					78 أحب مواجهة تحديات العمل، لأنها تنمي قدراتي المهنية.
					79 أعتبر نفسي مصدر إلهام لزملائي في العمل.
					80 أتجنب تعقيد إجراءات العمل وأتعامل معها بانفتاح.
					81 أحرص على التفاعل الإيجابي الفعال مع زملائي في المديرية.
					82 أتعامل بثقة ومصداقية مع زملائي لتحقيق أهداف المديرية.
					83 قادر على ضبط انفعالاتي والتصرف بحكمة في المواقف المحرجة.
					84 أعمل على استثارة دوافع العاملين معي لإنجاز المهام الموكلة إليهم.

ملحق (2)

قائمة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	الرتبة الأكاديمية	اسم الجامعة
1.	د. كمال مخامرة	إدارة تعليمية	أستاذ مشارك	جامعة الخليل
2.	أ.د. جمال أبو مرق	علم نفس	أستاذ	جامعة الخليل
3.	د. كامل كتلو	علم نفس	أستاذ مشارك	جامعة الخليل
4.	د. جمال بحيص	إدارة تربية	أستاذ مشارك	جامعة القدس المفتوحة
5.	د. محمد عجوة	علم نفس تربوي	استاذ مساعد	جامعة الخليل
6.	د. سلوى البرغوثي	إدارة أعمال	أستاذ مساعد	جامعة القدس
7.	د. محمد عمرو	إدارة اعمال	أستاذ مساعد	جامعة القدس المفتوحة
8.	أ.د. عادل ريان	أساليب تدريس	أستاذ	جامعة القدس المفتوحة
9.	د. عمر صليبي	إدارة أعمال	أستاذ مساعد	جامعة القدس
10.	د. ايناس ناصر	التربية	أستاذ مساعد	جامعة القدس
11.	د. ابراهيم المصري		أستاذ مساعد	جامعة الخليل
12.	أ.د. تيسير أبو ساكور	إدارة تربية	أستاذ	جامعة القدس المفتوحة

فهرس الجداول :

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
65	توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.	(1.3)
67	معامل الثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة.	(2.3)
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات اليقظة الذهنية لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وبيت لحم .	(1.4)
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الملاحظة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وبيت لحم .	(2.4)
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التمييز، لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظة الخليل وبيت لحم .	(3.4)
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الانفتاح لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وبيت لحم	(4.4)
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الانتباه لدى موظفي مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وبيت لحم	(5.4)
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الوعي لدى مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل وبيت لحم	(6.4)
80	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة في مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير الجنس.	(7.4)
81	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور اليقظة الذهنية وفقاً	(8.4)

	لمتغير المسمى الوظيفي	
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	(9.4)
82	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) على مجال اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	(10.4)
83	نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابات أفراد العينة اليقظة الذهنية لدى مديريات التربية والتعليم في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي	(11.4)
84	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	(12.4)
84	نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابات أفراد العينة لمحور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	(13.4)
85	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير المديرية	(14.4)
86	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الإبداع التنظيمي، لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم	(15.4)
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجال الطلاقة لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم	(16.4)
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال المرونة لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم	(17.4)
90	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الأصالة لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل	(18.4)

	وبيت لحم	
91	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الحاسوبية للمشكلات لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظة الخليل وبيت لحم	(19.4)
92	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال مقومات الشخصية الإبداعية لدى مديريات التربية والتعليم العالي في محافظة الخليل وبيت لحم	(20.4)
94	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير الجنس	(21.4)
95	نتائج اختبار "ت" لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي	(22.4)
96	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	(23.4)
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور الإبداع التنظيمي وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	(24.4)
98	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	(25 .4)
99	نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابة أفراد على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة	(26 .4)
100	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاستجابات أفراد العينة على محور الإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم وفقاً لمتغير المديرية	(27 .4)
101	معامل ارتباط بيرسون والدلالة الإحصائية بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم	(28 .4)

فهرس الملاحق :

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
125	ادوات الدراسة	.1
133	أسماء المحكمين	.2

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى	
أ	إقرار	
ب	شكر و تقدير	
ج	الملخص باللغة العربية	
هـ	الملخص باللغة الإنجليزية	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
1	المقدمة	1.1
4	مشكلة الدراسة	2.1
5	أسئلة الدراسة	3.1
6	فرضيات الدراسة	4.1
8	أهمية الدراسة	5.1
9	أهداف الدراسة	6.1
10	حدود الدراسة	7.1
11	مصطلحات الدراسة	8.1
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
13	الإطار النظري	1.2

13	مقدمة	1.1.2
14	التطور التاريخي لليقظة العقلية	2.2.2
16	مفهوم اليقظة العقلية	3.2.2
17	اتجاهات اليقظة العقلية	4.2.2
19	أهمية اليقظة العقلية	5.2.2
21	أبعاد اليقظة العقلية	6.2.2
23	العوامل المؤثرة في اليقظة العقلية	7.2.2
25	الإبداع التنظيمي	8.2.2
27	مهارات التفكير الإبداعي	9.2.2
28	مفهوم الإبداع التنظيمي	10.2.2
30	خصائص العملية الإبداعية	11.2.2
31	مراحل العملية الإبداعية	12.2.2
32	أهمية الإبداع في العمل الإداري	13.2.2
34	مستويات الإبداع التنظيمي	14.2.2
35	الأساليب العلمية في تنمية الإبداع إداري	15.2.2
36	معوقات الإبداع التنظيمي في المؤسسات	16.2.2
38	الإبداع التنظيمي في المؤسسات التعليمية	17.2.2
40	العلاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع التنظيمي	18.2.2

41	الدراسات السابقة	2.2
41	دراسات تتعلق باليقظة العقلية	1.2.2
51	دراسات تتعلق بالإبداع التنظيمي	2.2.2
63	التعقيب على الدراسات السابقة	3.2
الفصل الثالث: إجراءات الدراسة		
65	منهج الدراسة	1.3
65	مجتمع الدراسة	2.3
65	عينة الدراسة	3.3
66	أداة الدراسة	4.3
67	صدق أداة الدراسة	5.3
67	ثبات أداة الدراسة	6.3
68	متغيرات الدراسة	7.3
69	المعالجة الإحصائية	8.3
الفصل الرابع: نتائج الدراسة		
70	تحليل نتائج الدراسة	1.4
71	الاجابة عن أسئلة الدراسة	2.4
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات		
103	مناقشة النتائج	1.5

113	التوصيات	2.5
114	المراجع	
125	الملاحق	
134	فهرس الجدول	
137	فهرس الملاحق	
138	فهرس المحتويات	

تم بحمد الله

2018