



القيادة الواعية وأثرها في تحقيق اليقظة الذهنية

دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف

الباحثة : ضحى طالب عباس الحدراوي
جامعة الفرات الاوسط التقنية
الكلية التقنية الادارية / كوفة

أ.م.د. ميادة حياوي مهدي
جامعة الفرات الاوسط التقنية
الكلية التقنية الادارية

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية القيادة الواعية واثرها في تحقيق اليقظة الذهنية وذلك كمحاولة جادة لردم أو تقليل الفجوة المعرفية في تفسير طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، من خلال استطلاع آراء العينة المستهدفة في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف .

وفي سعي الباحثة في تحقيق اهداف الدراسة استعملت المنهج الوصفي التحليلي للحصول على المعلومات وبالاعتماد على مصادر عدة كاليانات والملاحظة والمقابلات الشخصية،

ثم استعملت طريقة المسح الميداني من خلال توزيع استبانة ، والتي وزعت على عينة من الموظفين والعاملين والبالغ عددها (١١٨) موظف يعملون في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والدوائر التابعة لها من مجموع مجتمع الدراسة البالغ (١٧٠) شخصاً وبمعدل استجابة (٨٧٪)، ، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (١١٨) استبانة. وأجريت عملية التحليل بالاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية مثل برنامجي (SPSS v26) و (SMART PLS). توصلت الدراسة

a questionnaire, which was distributed to a sample of employees and workers, which numbered (118) employees working at Al-Furat University. The technical middle / in the province of Najaf and its affiliated districts out of a total study population of (170) people with a response rate of (87%)، and the number of questionnaires valid for statistical analysis was (118) questionnaires. The analysis was carried out by accreditation On a number of statistical methods such as (SPSS v26 and (SMART PLS) programs. The study then reached a set of statistical results represented by the existence of a correlation and a significant (positive) effect between conscious leadership and mental alertness, as effective conscious leadership is one of the best administrative rescue strategies, which It works to detect functional imbalances and treat them in order to reach mental alertness. Key terms: conscious leadership, mental alertness, Al-Furat Al-Awsat Technical University / in Al-Najaf Al-Ashraf Governorate.

مقدمة:

تسعى المنظمات في العالم جميعاً للدفاع والسيطرة على بيئتها من أجل بقائها وديمومتها، وإن موضوع القيادة من المواضيع المهمة الذي أخذ صدى واسع منذ أمد بعيد ولا يزال البحث عنه وذلك لأهميته الكبيرة، ولأن القائد هو الذي يحقق النجاحات التي يخطط لها بناء على أفكاره وفي ظل مختلف المتغيرات

بعد ذلك إلى مجموعة من النتائج الاحصائية تمثلت بوجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية (إيجابية) بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية ، إذ تعد القيادة الواعية الفعالة من أفضل استراتيجيات الإنقاذ الإداري والتي تعمل على كشف الاختلالات الوظيفية ومعالجتها للوصول إلى اليقظة الذهنية .
المصطلحات الرئيسة: القيادة الواعية ، اليقظة الذهنية ، جامعة الفرات الأوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف .

Conscious leadership and its impact on achieving Mindfulness

Abstract

This study aims to identify the importance of conscious leadership and its impact on achieving mental alertness, as a serious attempt to bridge or reduce the knowledge gap in explaining the nature of the relationship between these variables, by exploring the opinions of the target sample at Al-Furat Al-Awsat Technical University / in Al-Najaf Governorate.

In the researcher's quest to achieve the objectives of the study, she used the analytical descriptive approach to obtain information, relying on several sources such as data, observation, and personal interviews, then she used the field survey method by distributing



المعقدة والمتغيرة المحيطة بالبيئة التنظيمية، تُعد ذو قيمة عالية. إن المنظمة يمكن أن تكون واعيّة مثل قائدها حيث ان هناك وجهة نظر جديدة تجاه القيادة وعندما نبدأ في التعرف على القادة الواعين ، فإننا مفتونون بتفكيرهم وحل المشكلات وكما ان العمل جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية في جميع أنحاء العالم ويتم تنظيم المنظمات في جميع أنحاء العالم حالياً بطريقة تجعل هدفها الرئيسي هو الكسب ومع ذلك ، فإن القيادة الواعيّة لا تسعى جاهدة لتحقيق الأرباح فقط ، وانما من أجل الصالح العام وترك بصمة إيجابية واسعة وبالتالي يمكن للمنظمات أن تصبح قوة رئيسية في تحسين الرفاهية في جميع أنحاء العالم وان القيادة الواعيّة هي إمكانيات جديدة مناسبة للقيادة الذكية والناجحة للمنظمات في العالم الجديد و إنه عالم مترابط بقوة ويزداد وعيه ، ويتطلب قدرًا أكبر من الشفافية ، وله أهمية أكبر ، وهدف أكبر ، وتكاملاً أكبر للقيم ، ويسعى إلى النزاهة ، ويتحمل مسؤولية أكبر عن التأثيرات التي نخلقها في العالم. واصل العلماء حديثاً تقديم الحجج القائلة بأن اليقظة الذهنية تنطوي على موقف استباقي قائم على عدد من القدرات والعمليات المعرفية مثل المعرفة والخبرات السابقة ، والتعرف على الأنماط ، ومهارات معالجة المعلومات ، والتفاعلات الاجتماعية. ، هي القدرة على إدراك التغيرات ذات الصلة وغير المتوقعة في بيئة المرء، بغض النظر عما إذا كانت هذه التغيرات تحدث أم لا. هذه القدرة لها بعدين. الأول كمي ويشير إلى مستوى اليقظة المطلوب ليكون يقظاً، والبعد الثاني زمني يأتي من حقيقة أن اليقظة يمكن أن تتغير بمرور الوقت، إذ أظهرت ممارسات اليقظة الذهنية نتائج إيجابية في العافية الجسدية والعاطفية والصحة العقلية والرفاهية النفسية وحققت هذه العلاقات مستويات محسّنة من الاهتمام والوعي بتحقيق الاهداف وزيادة الرضا الوظيفي ، وانخفاض مستويات التوتر والقلق والتفكير ، مع زيادة الخصائص التكيفية للتعاطف مع الذات

والوعي العقلي والتنظيم العاطفي وكشفت الدراسات في مجال العلوم والادارة أيضاً عن نتائج إيجابية نتيجة لتطبيقات التقنيات القائمة على اليقظة الذهنية.

المبحث الاول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: مشكلة الدراسة

أصبح من الواضح بشكل متزايد أن رفاهية حضارتنا تعتمد ، إلى حد كبير ، على ثقافات وأفعال و على الرغم من أن النظرية القائلة بأن المنظمات يجب أن تركز على عدة أمور وليس فقط على الأداء المالي ولكن أيضاً أصبح التركيز مؤخراً على الثروة الاجتماعية والمسؤولية البيئية وهذه ليست جديدة لان التحول العملي الأخير في كيفية نظرة المجتمع إلى دور الشركات كبير حيث ان قادة الأعمال هم قدوة لزملائهم في العمل ، وسلوكهم هو الذي يؤثر بقوة على ثقافة الشركة الرأسمالية الواعية لذا فإن النقطة المهمة هي ما يفعلونه القادة ، وليس ما يطلق عليهم (Kubátová & Kročil,

280- 279 : 2022). وصف (MarinČič & Marič ، 2018 : 177) اليقظة الذهنية بأنها نظرية المعرفة الاجتماعية والثقافية للمعاملة بالمثل ، والتي تمكن القائد من اكتشاف الأنماط في البيئة والصلات بين العديد من المشكلات التي يحاول حلها من أجل الصالح العام ويصف القيادة الواعية بأنها مسؤولية كاملة لقبول الأنشطة والتواصل حيث يجب أن تشكل التواصل بطريقة تحقق التأثيرات المرجوة. وبين (Ostafin & Kassman ، 2012 : 1031-1032) انه قد نكون عالقين في التفسيرات العرفية واستراتيجيات حل المشكلات المعتادة التي لم تعد تنطبق في المواقف الجديدة و كهدف من تدريب اليقظة الذهنية هو تقليل تأثير العادات على تصرفنا ، وقد تسهل اليقظة الذهنية حل المشكلات التي تتطلب استجابات إبداعية غير مألوفة حيث تمثل اليقظة الذهنية ممارسة فريدة قد يكون لها القدرة على تسهيل الاستجابات الإبداعية اللازمة لحل مشاكل البصيرة. لذا حاولت الدراسة بيان تأثير القيادة



الواعية على اليقظة الذهنية من خلال الاجابة على التساؤلات التالية :

- ١- ما هو مستوى اعتماد القيادة الواعية في المنظمة المبحوثة ؟
- ٢- ما هو مستوى تبني اليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة ؟
- ٣- هل توجد علاقة إيجابية بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من حداثة هذه المتغيرات التي شغلت اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة إذ تناول الموضوع من خلال العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة بالقيادة الواعية واليقظة الذهنية ، إذ لم تتمكن الباحثة من الحصول على أي دراسة تناولت هذه العلاقة . مما يفتح الباب للباحثين والأكاديميين لمعالجة تأثير القيادة الواعية واليقظة الذهنية أو المتغيرات الاخرى للوصول إلى قرارات صحيحة في المنظمات . ويمكن تقديمها كما في أدناه :

١ - الكشف عن الأسس النظرية لمتغيراتها (القيادة الواعية ، اليقظة الذهنية) والأهداف والتطبيق ، وهي من الموضوعات الحيوية والمتجددة في الفكر الإداري ، والبالغ الأهمية في نجاح المنظمات الادارية .

٢ - تناول الموضوع القيادة الواعية عملياً و الخوض في التطبيق العملي لمعايير اليقظة الذهنية والذي لم تستطع الباحثة معرفته عن الدراسات العراقية التي تناولت هذا المفهوم .

٣- تسليط الضوء على إحدى المشكلات البارزة التي تعاني منها منظماتنا المحلية وهي اليقظة الذهنية .

ثالثاً: أهداف الدراسة

الغرض الرئيسي للدراسة الحالية في معرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة الواعية ودورها في تحقيق اليقظة الذهنية . تهدف الدراسة إلى تحقيق العديد من الأهداف الأخرى والتي يمكن تلخيصها في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها على النحو التالي :



١- بيان تأثير القيادة الواعية بأبعادها الستة بالاستناد على دراسة (Hmood ، 2019) (الوعي بالذات ، الوعي العاطفي ، الوعي العقلي (المعرفي) ، الوعي الروحي ، الوعي الاجتماعي - العلائقي ، والوعي الجسدي). وأبعاد اليقظة الذهنية المتمثلة في ثلاثة ابعاد بالاستناد على دراسة (Malinowski ، 2008)وهن (التأمل ، الانتباه ، السعادة) في المنظمة المبحوثة .

٢- التعرف مستوى القيادة الواعية في المنظمة المبحوثة .

٣- التعرف على مستوى اليقظة الذهنية في المنظمة المبحوثة ورفع مستوى الوعي لدى العاملين.

٤ - زيادة اهتمام الإدارة في المنظمة المبحوثة والمجتمع المبحوث بموضوع البحث للاستفادة منه عند تطبيقه .

٥- تقديم مقترحات في ضوء النتائج التي ستصل إليها الباحثة ، وكذلك للباحثين بشكل عام .

رابعاً: فرضيات الدراسة لغرض تحقيق أهداف الدراسة، تمت صياغة مجموعة من الفرضيات

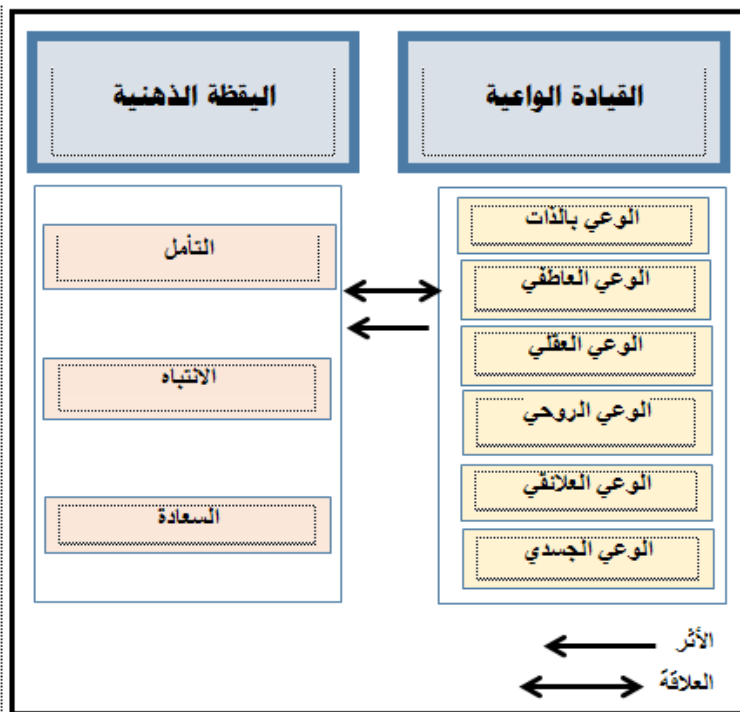
الرئيسية وتنص على أنّ «هناك علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية » وكما يأتي:

١. هنالك علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية .

٢. هنالك علاقة تأثير معنوية بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية .

خامساً: المخطط الفرضي للدراسة يبين مخطط البحث الفرضي العلاقة المنطقية والترابط بين متغيرات الدراسة ، إذ تكونت الدراسة من متغيرين هما المتغير المستقل (القيادة الواعية) التي تتكون من ستة أبعاد بالاستناد على دراسة (Hmood، 2019) هي (الوعي الذاتي ، الوعي العاطفي ، الوعي العقلي (المعرفي) ، الوعي الروحي ، الوعي الاجتماعي - العلائقي ، والوعي الجسدي) . والمتغير التابع (اليقظة الذهنية) التي تكون من ثلاثة ابعاد بالاستناد على دراسة (Malinowski ، 2008) هن (التأمل ، الانتباه ، والسعادة) . والشكل (1.1) يبين مخطط الدراسة الفرضي .





لتوظيف متغيراتها ضمن تركيب يناسب أطرافها ويدمج مكوناتها في نضوج رؤية الدراسة ، من خلال تحديد المبررات العامة والفكرية والميدانية لهذه الدراسة .

سابعاً: حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالمجالات الآتية:

أ- المجال البشري: المدراء ومسؤولي الشعب والإداريين والمشرفين (الفني، الثقافي، العلمي) الذين يعملون في جامعة الفرات الأوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها.

سادساً: مبررات إجراء الدراسة
تعاني العديد من المنظمات العراقية وباختلاف القطاعات من مشاكل إدارية مختلفة . لذلك جاء اختيار قضية هذه الدراسة بوصفها محاولة من الباحثة لتطوير واقع جامعة الفرات الأوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف ، وهناك العديد من المبررات الأخرى التي أدت إلى اختيار متغيرات الدراسة ، من خلال المنهجية والأسلوب التحليلي ، من أجل استخلاص الفكرة الأساسية التي قامت عليها الدراسة

ب- المجال المكاني: جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها .

ج- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة في حدود سنة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ .

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينتها في أدناه بيان مفصل لمجتمع الدراسة الحالية وعينتها وكما يأتي: مجتمع الدراسة:

نظراً لارتباط الدراسة الحالية بشريحة الموظفين في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف في النجف الاشرف ، فقد لجأت الباحثة الى الاستعانة بآراء الموظفين ، وعليه يتكون مجتمع الدراسة الحالية من (١٧٠) موظف يعملون في جامعة الفرات الاوسط التقنية / في محافظة النجف الاشرف والاقسام التابعة لها. عينة الدراسة: لغرض الحصول على بيانات دقيقة، استندت الباحثة في اختيار عينة دراستها على الأسس العلمية السليمة ، إذ بلغ حجم العينة المناسب هو (١١٨) موظفاً من

المجتمع الكلي للدراسة البالغ (١٧٠) موظفاً وعلى هذا الأساس تم توزيع (١٧٠) استبانة وتم استرجاعها بالكامل، لكن تبين (٥٢) منها غير مستوفية للشروط، وبهذا فقد بلغ حجم العينة الفعلي (١١٨) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي .

تاسعاً: أداة الدراسة مثلت الاستبانة الأداة الرئيسة للجانب العملي في هذا البحث، وذلك لجمع البيانات الخاصة باختبار الفرضيات للإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها. وبعد أن تم إعدادها بصيغتها الأولية وتقديمها للسادة المحكمين اذ تم دراسة فقراتها وكان لذلك الأثر الكبير في تعديل صياغة بعض الفقرات وإضافة فقرات جديدة من أجل تحقيق الدقة في قياس متغيرات البحث، وقد اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت (Likert) الخماسي (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، تقابلها الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

عاشراً: منهج الدراسة



تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج الأنسب لوصف البيانات والتحليل الإحصائي للفرضيات، وكذلك ملاءمته للمشكلة المدروسة.

أحد عشر: أساليب تحليل البيانات لغرض تحليل البيانات الإحصائية الخاصة بمتغيرات البحث واختبار فرضياتها، تم استعمال عدد من البرامج المناسبة تمثلت بالآتي:

١. برنامج أكسل Microsoft Office Excel 2013)) لغرض توضيح الاشكال البيانية المتعلقة بمتغيرات البحث.
٢. برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences-SPSS-24) للتحليل الإحصائي.
- برنامج SMART PLS.

المبحث الثاني

الإطار النظري للدراسة

مفهوم القيادة الواعية

إن القيادة تمثل فن التعامل مع الآخرين والقدرة على كسب إحترامهم وطاعتهم وثقتهم

وتعاونهم وهي ظاهرة نلمس آثارها في مختلف نواحي الحياة، وفي كل منظمة هنالك قادة ومروّسين، ويتوقف التطور والنجاح على مدى كفاءة القائد وقدرته على فهم هذه المعادلة وتطبيقها. في السابق، كان يُعتقد أن القيادة هي القدرة الفطرية الوراثية، التي قد يمتلكها شخص ما أو لا يمتلكها شخص آخر. إلا إن الأبحاث المعاصرة قد أظهرت أن هذا قد لا يكون بالضرورة هو الحقيقة، وأن العوامل المؤثرة على تجارب الحياة المتمثلة بالبيئة الاجتماعية والتعليمية والعامة المختلفة تتفاعل جميعها لتطوير إمكانات القيادة لدى بعض الأشخاص، فذلك يعني أنه يمكن اكتسابها من خلال الإلتزام مدى الحياة بالتعلم من التجارب وفهم الظواهر، التي تحدث من حولهم (Bortini et al., 2016: 28).

اكتسب مفهوم القيادة الواعية أهمية كبيرة في المجال التنظيمي منذ نشأته و كان الهدف هو دمج العمليات العقلية والوعي بالقيم المهنية مع مراعاة التغيرات والتطورات البيئية

لمحاولة خلق ثروة حقيقية على جميع مستويات الوجود البشري ، حيث أصبحت القيادة الواعية رؤية حقيقية وتقدم العقل البشري إلى مراحل مختلفة (1_3:2019 ، Saaed) .

في ظل النظام غير الهرمي للمنظمات المعاصرة يتم إنشاء هياكل وعمليات للإدارة الذاتية، يوصف القائد فيها بأنه شخص يدعم الآخرين في الحصول على التمكين الذاتي ليصبحوا قادة بأنفسهم ((Laloux, 2014:62. أي أنه ينتقل من الوعي المرتكز على الأنا لصناع القرار التنظيمي إلى الوعي الاجتماعي. إذ يجب على صانعي القرار في جميع المنظمات أن يذهبوا في رحلة مشتركة من رؤية وجهة نظرهم (الغورور الشخصي) إلى التخطيط للأنشطة المختلفة ووضع الآليات المناسبة للقيام بها من وجهة نظر اللاعبين الآخرين، وخاصة أولئك الأكثر تهميشاً، فيجب أن يكون الهدف هو فهم المستقبل المتوقع لمنظمتهم، والذي يجب أن يقدر رفاهية الجميع بدلاً من مجرد القليل منهم، ويشاركهم في ذلك

ويخلق لهم مستقبلاً زاهراً، ومن ثم إدخال أشياء جديدة إلى واقعهم في ضوء المستقبل المرغوب (Scharmer, 2013:12)

إذ يُحدث القادة فرقاً كبيراً في أي منظمة وهي عملية تأثير تقوم على قيم ومعتقدات واضحة وتوجيه رؤية للمنظمات حيث تحدث القيادة في عالم متغير عندما يجرؤ القادة على أخذ زمام المبادرة لجسر الظروف الحالية لتوجيه التغيرات ، وتصبح القيادة فريدة من نوعها لأن لكل قائد شخصية وفن قيادة مختلفين عن الآخرين في بدء وتوجيه أتباعه و تقدم القيادة كعملية تغيرات مختلفة من خلال التركيز على الوعي الذاتي ، والقيادة هي عملية خفية للتأثير المتبادل تجمع بين الأفكار والمشاعر والأفعال. ينتج عن ذلك جهود تعاونية في خدمة الأهداف المشتركة بين قادة الفريق وأتباعه - 133 : 2020 ، BURMANSAH et al. (136) .

يجب أن يجد القائد طريقة فعالة للإدارة من أجل تحقيق النجاح ، ويجب أن يعمل على ذلك لذلك



يتمتع القائد الواعي بمجموعة من الخصائص وهي Marin GČ & Mari Č (177 : 2018 ،):

1- أن يرى المشكلة من وجهات نظر مختلفة ، ولكن في نفس الوقت يجب أن يظل محايداً
2- ان يجمع المعلومات ويتعلم من التجربة .

3- ان يكن واضحاً في المناقشات .

وُلدت القيادة الواعية من الحاجة إلى إعطاء القادة المعرفة والوعي لقيادة أنفسهم والأشخاص من حولهم لتحقيق التفوق والتميز في مكان العمل و سواء كنت قائداً أو مديراً للأفراد أو كنت تعمل في منصب يتعين عليك العمل بفعالية مع الآخرين ، فإن القدرة على العمل بوعي أكبر تساعدنا جميعاً . (Wallace ، 2022:11) .

أبعاد القيادة الواعية

١- الوعي الذاتي

الوعي بالذات هو القدرة على التركيز على نفسك وعلى كيفية عمل أفعالك أو أفكارك أو عواطفك أو عدم توافقها مع معاييرك الداخلية ، يمكن لأولئك الذين لديهم وعي كبير

بأنفسهم تفسير أفعالهم ومشاعرهم وأفكارهم بموضوعية وإنها مهارة نادرة ، حيث يتحول الكثير منا إلى تقديم تفسيرات مدفوعة بالعاطفة لظروفنا و يعد تطوير الوعي الذاتي أمراً مهماً لأنه يسمح للقيادة بتقييم نموهم وفعاليتهم وتغيير المسار عند الضرورة (Betz ، 2022) .

٢. الوعي العاطفي

الوعي العاطفي بأنه «القدرة على مراقبة مشاعر وعواطف الفرد والآخرين ، والتميز بينهم واستخدام هذه المعلومات لتوجيه تفكير الفرد وأفعاله» وان الوعي العاطفي يركز على القدرات العقلية ويتعامل مع الذكاء العاطفي كذكاء قياسي مثل نموذج الفروع الأربعة للذكاء العاطفي التي تمزج القدرات العقلية مع سمات الشخصية والكفاءات حيث تركز نماذج القدرة العقلية على قدرات الأفراد على معالجة المعلومات العاطفية ، وبالتالي ، فإن الوعي العاطفي جزء من مجموعة من القدرات المعرفية لمعالجة التفسير العاطفي وتنظيم العاطفة بشكل تكيفي وتشمل هذه



القدرة على (4_5 : Giorgi ، 2013) :

● إدراك المشاعر في النفس والآخرين بدقة .

● استخدام العواطف لتسهيل التفكير .

ويشير (787 : 2016 ، Ugoani)

الى ان المنظمة الواعية عاطفياً هي المنظمة التي تسعى إلى التوصل إلى تفاهات حازمة مع أي اختلافات بين القيم وان اليقين بشأن القيم التنظيمية والروح والرسالة يؤدي إلى الثقة بالنفس بشكل حاسم في صنع القرار المؤسسي و بيان المهمة التنظيمية هو بيان الغرض الذي يعمل كدليل للاستراتيجية واتخاذ القرار حيث يخدم هذا البيان وظيفة عاطفية تعبر عن الإحساس المشترك الذي يسمح للمنظمة أن تشعر بأن ما تريد القيام به يستحق الوقت وغالباً ما تستمد بيانات مهمة المنظمات التي تنجو من المنافسة من ضرورات الوعي العاطفي ، اما (2 : 2010 ، Dissanayaka et al) يوضح أن الموظفين يمتلكون مستوى أعلى من المتوسط من الوعي العاطفي والتي تتميز بالابتكار والحفاظ على

الأفكار الجديدة وهياكل العمليات ، وان الوعي العاطفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع الذاكرة ، الوعي الذاتي ، الإدارة الذاتية ، الوعي الاجتماعي ، إدارة العلاقات (2-3 : 2020 ، Goleman) .

٣. الوعي العقلي (المعرفي)

تطورت مبادئ المنظمات مع الحضارات القديمة والعصور الوسطى ، وتطورت ونشأت بعد الثورة الصناعية في أوروبا في القرن الثامن عشر وأخيراً في الولايات المتحدة الأمريكية في القرن التاسع عشر و ازدهر هذا التحول تدريجياً بعد أوج عصر النهضة والتنوير في أوروبا التي تميزت بفترة ثورة في التفكير ، مدعومة بالتغيرات الدينية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية (، Nobre 2_3 : 2008) . يُعرّف الوعي المعرفي بأنه «أنماط الأداء المميزة والمتسقة ذاتياً والتي يظهرها الأفراد في أنشطتهم الإدراكية والفكرية » حيث تم اقتراح العديد من الأساليب في سياق النهج المعرفي لدراسة الأنماط المعرفية ، والتي تتكون جميعها من



- أبعاد ثنائية القطب (Jain & Kumar ، 2_3 : 2013)، ويمكن الحصول على المعرفة التنظيمية من خلال التعلم التنظيمي ، وبالتالي زيادة أهمية التعلم وان الارتباط بين التعلم والأداء هو موضوع له تم التعامل معه على نطاق واسع في الأدب وان التعلم التنظيمي هو مفهوم معقد للغاية يعتمد على التعلم الفردي (Guǒ، 198_199 : 2018) .
٤. الوعي الروحي يتزايد الاهتمام بالروحانية داخل المنظمات ويرجع ذلك أساساً إلى قدرتها على توليد القيمة وتحقيق المصالح الاجتماعية ويعد السياق التنظيمي مهماً في البحث عن المعنى ولأن التغيرات في طبيعة العمل تؤدي إلى تغيرات في طبيعة المنظمات (Rocha & Pinheiro ، 241_242 : 2021) . وان التغيرات العالمية التي جلبت الوعي الروحي المتنامي أدركت ان المنظمات التي تعتقد أن بيئة العمل الإنسانية تخلق وضعاً مربحاً للجانبين بين الموظفين والمنظمة حيث أن فهم العمال السعداء هم أكثر إنتاجية وإبداعاً وأكثر إشباعاً
- مع المنظمة (Tecchio et al. ، 591 : 2016) .
٥. الوعي الاجتماعي - العلائقي تعمل المنظمات في بيئة ديناميكية يستلزمها التقدم في التكنولوجيا والتغيرات الثقافية وسهلت التقنيات إزالة الحواجز في المعاملات التجارية بسبب المواقع الجغرافية وتشجيع الروابط والتبادل السريع للسلع والخدمات بين المنظمات في جميع أنحاء العالم والمنافسات شديدة في القرن الحادي والعشرين (Fubara 63_64 : 2020) . ويعتمد وعي العلاقات الاجتماعية على نظرية البناء الاجتماعي ، أي وعي الإنسان كجزء من العالم من حوله وكعضو في المجتمع الذي يعيش فيه وكأحد عضو في المجتمع والذي يتضمن الصفات والمهارات والقدرات المتعلقة بالعلاقات الودية والثيقة مع الآخرين ، والحدس الاجتماعي ، والقدرة على التنبؤ ، والانفتاح المعرفي (Ingaldi et al. ، 72 : 2021) .
- ٧٤) . وبين (Bsoul-Kopowska ، 268_269 : 2021) انه يتعين على الشركات العاملة في السوق التعامل

مع مجموعة متنوعة من حالات الأزمات التي قد تؤثر سلباً على تنميتها وتعرض تحقيق أهدافها للخطر.

٦. الوعي الجسدي

تواجه مؤسسات اليوم العديد من الصعوبات على مستوى البيئة الخارجية والداخلية ، وقد يسأل البعض ، لماذا هناك مؤسسات تحقق النجاح وتستمر وآخرون يفشلون في مواجهة هذه التغييرات؟ من أجل الإجابة هذه الأسئلة يعود ذلك لأسباب متعددة منها العوامل التكنولوجية أو التنظيمية والمؤسسية أو قد تكون هناك أسباب أخرى ، أن هناك درجة معينة من النقص في الوعي الاستراتيجي كبار القادة الداخليين والخارجيين البيئة لأنها تمثل الإطار الأوسع من الناحية النظرية (، Ibrahim & Al-Nuaimi 100 : 2020) . إن قدرة وإحساس الفرد بإدراك الجسد والعناصر المادية للبيئة تتضمن العديد من الصفات والمهارات والقدرات مثل الإدراك الداخلي لطبيعة صوت الإنسان ، والوعي بالحواس (الشم

، الذوق. اللمس) ، التواصل النفسي ، والكشف عن الحركات والإيماءات (الطريقة التي يتأثر بها الفرد بالتأثيرات وأنماط التفكير) ، والتواصل مع البيئة (Valenzuela ،

111-112 : 2011) .

مفهوم اليقظة الذهنية

ان اليقظة الذهنية تعني الانتباه بطريقة معينة ، عن قصد وفي الوقت الحاضر ، دون إصدار حكم حيث من الأفضل التفكير في اليقظة الذهنية على أنها طريقة للوجود بدلاً من نشاط في حد ذاته ، ويمكن تنفيذ أي نشاط تقريباً بوعي عقلائي حيث يرتبط مصطلح «اليقظة الذهنية» في الأصل بعلم النفس البوذي وهذا ، يمكننا أن نفهم اليقظة الذهنية على أنها تذكر الانتباه لتجربة اللحظة الحالية ، (Naik et al 1-3 : 2013) .

ان مفهوم اليقظة الذهنية على المستوى الفردي في الأدبيات التنظيمية قد تم تظيمه من خلال ثلاثة مفاهيم خاطئة محدودة وهي (Purser & Milillo ، 2015 : 7-8) :

(أ) اليقظة الذهنية هي سمة نفسية لا تتطلب تدريباً تأملياً و / أو ممارسة



مستمرة .

(ب) اليقظة الذهنية يتم تعريفها في المقام الأول على أنها وظيفة الانتباه المجرد .

توصف اليقظة الذهنية بأنها الاهتمام المتعمد باللحظة الحالية بطريقة غير قضائية وعلى الرغم من أن اليقظة الذهنية تنبع من البوذية الشرقية ،

إلا أن طبيعتها الظاهرية يُنظر إليها على أنها جزء لا يتجزأ من معظم التقاليد الدينية والروحية ، وكذلك الأفكار الفلسفية والنفسية في الغرب وبالتالي ، يمكن التعامل مع اليقظة الذهنية على أنها قدرة بشرية عالمية متأصلة تتجاوز الثقافة والدين ، مثلاً أن اليقظة الذهنية تشمل كلاً من عنصر الاهتمام والقبول حيث يتعلق عنصر الانتباه بالقدرة على تنظيم الانتباه عن قصد (430 -

Zhang & Su ، 2020:434) . ، فإن اليقظة الذهنية توفر طريقاً بسيطاً ولكن قوياً لإفشال أنفسنا ، والعودة إلى الاتصال بحكمتنا وحيويتنا والذهن يبني على العمليات التنظيمية بينما يركز على السلوك الذهني الفردي وبالتالي يمكن اعتباره ظاهرة

تنظيمية، والذهن يعزز العلاقات الاجتماعية في مكان العمل ، ويجعل الموظفين أكثر مرونة في مواجهة التحديات ، ويزيد من أداء المهام (Gupta & Verma ، 2019 : 3-5) .

أبعاد اليقظة الذهنية:

١ - التأمل

التأمل هو أحد لبنات البناء للتعليم البشري ولقد تم تأسيسها في صميم التعلم الإداري والتنظيمي (Vince & Reynolds ، 2009 : 89) ، تواجه المنظمات اليوم تحديات جلبتها العولمة المتنامية والاختلافات الثقافية ، وتعزيز الاتصال ، والسعي المستمر للفعالية والكفاءة ، أن التركيز على مهمة واحدة هو أمر صعب التحدي (Passmore ، 2019 : 2) . وتعد دراسة ممارسة التأمل في مكان العمل لتحسين الأداء جديدة نسبياً في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي والموارد ، إن دراسة الذهن وتأثيراتها تمثل تحديات للمواقف الثقافية لمختلف من البلدان وإلى بعض النماذج الراسخة في علم النفس التي تؤكد على أولوية الأنا أو الذات



المبنية بعدها لتوجيه قوة السلوك البشري (العابدي و علوان، 2020: 25) .

تتجه المنظمات نحو تدريب اليقظة الذهنية و يتضمن عادة تأمل اليقظة الذهنية كعنصر أساسي من الحد من التوتر ، وتحسين رفاهية الموظفين ، ولتحسين الذكاء العاطفي ، أو تحسين الأداء حيث تأتي هذه المنظمات بجميع أشكالها ، الجديدة والقديمة على حد سواء ، واليقظة الذهنية تقدم منظورًا جديدًا لطبيعة ودور الانتباه وربما الأهم من ذلك ، أن هناك تصعيدًا ثابتًا للاهتمام من الممارسون التنظيميون في استخدام اليقظة الذهنية لمواجهة تحديات مكان العمل (Reb & Choi ، 2014 : 2-3) .

٢- الانتباه

عرف (Mack et al. ، 1992 : 1-2) الانتباه على أنه «مشاركة ذهنية مركزة على عنصر معين من المعلومات» ، ويتوافق على المستوى الفردي و التنظيمي و الجماعي ، ويتوافق تركيز الانتباه مع النشاط الذي يشاركون فيه حاليًا (مثل كتابة تقرير أو إجراء

محادثة) اما بالنسبة للمنظمة ، يمثل الاهتمام عدد العناصر الاستراتيجية التي تركز على الموظفين داخل المنظمة من خلال تسهيل عمليات الانتباه البشري ، هناك عوامل حاسمة في تعزيز الابتكار في مجال المعرفة أهمها :

أ. إمكانية الوصول إلى كمية كبيرة جدًا من المعلومات ، ومعظمها خارج سياقها .

ب. يحتاجون إلى التعاون أو التواصل مع الزملاء الذين قد يعرفون القليل جدًا عنهم .

ج. قد يضطرون إلى القيام بالعديد من المهام في وقت واحد (تعدد المهام).

٣- السعادة

ظهر مفهوم السعادة في مكان العمل كميزة تنافسية للمنظمات وتعتبر من اهم استراتيجيات النجاح لأنها تركز على الظواهر الإيجابية داخل المنظمة مثل الرضا الوظيفي والمشاركة والرفاهية التي ترتبط بسعادة الموظف وتحسين أدائه وعرف (Oswald at el. 2015:789_791) (السعادة في مكان العمل على

انها الشعور بالرضا والاستمتاع بالحياة والرغبة في الحفاظ على هذا الشعور، والسعادة هي حالة ممتعة تنتج عن عملية مستمرة لتجربة الحياة بموقف إيجابي، إذ يمكن للمنظمات أن تؤثر على مستوى سعادتهم من خلال التأثير الإيجابي والسليبي على موظفيهم بخصائصهم الإدارية ومناخهم الثقافي والنفسي و هذا المفهوم، الذي يتم التعبير عنه بالسعادة، يعبر عن درجة تحقيق أهداف الفرد وأهداف المنظمة و في هذا الصدد، تؤثر السعادة على سعادة جميع الأفراد في المنظمة حيث أن السعادة مرتبطة بكل من المشاركة في العمل و الرضا عن الحياة.

ويشير (ابو حليفة والطحان، 2021 : 214_211) ان السعادة تعني الشعور والإحساس بمشاعر جميلة والقيام بالأشياء المفضلة لدى الفرد والتي تكون متماشية مع أخلاقياته ولا تؤذي ذاته، وذات مغزى وأهمية في نموه الشخصي وينظر إلى السعادة من ثلاثة جوانب أساسية الجانب الأول خاص بالمتعة أي السعادة في المتعة الجانب الثاني مرتبط بأي مدى

يكون الفرد راضيا الجانب الثالث: مرتبط بالحياة الفاضلة والكرامة ومدى إشباع الفرد احتياجاته الأساسية وهناك تعريفات عديدة للسعادة التنظيمية أبرزها أنها عبارة عن مجموع سعادة الأفراد العاملين داخل المنظمات حيث تعتبر السعادة كجانب من جوانب المنح التنظيمية الإيجابية الموجهة إلى العاملين و أن المنظمة السعيدة هي التي توفر المعلومات لعاملها وتعمل في ظل فرق العمل، وهناك ثقة عالية من قبل العاملين في الإدارة وفيما يقومون به من أعمال وبالتالي يمكن تعريف السعادة بأنها «خلق» ثقافة السعادة داخل المنظمة وذلك من خلال تفوق المشاعر الإيجابية للعاملين على المشاعر السلبية اتجاه أعمالهم داخل المنظمة .

يعبر عن السعادة باللذة والتي تؤكد على الخبرات الداخلية والذاتية، مثل الرضا الوظيفي والتي تؤكد أن التعبير وتحقيق الذات متأصلان في الرفاهية و في حين أن عنصر المتعة في السعادة أصبح أكثر أهمية في المنظمة ، (211-213 : 2015 ، Sousa & Porto).



اليقظة الذهنية يشتمل على ثلاثة مكونات تتفاعل مع بعضها بشكل وثيق لتشكيل عملية الوعي الذاتي من خلال (تحسين التحكم في الانتباه ،تحسين تنظيم العاطفة، وتغيير الإدراك الذاتي) .أن التدريب على اليقظة الذهنية التي يسببها التحول في الوعي الذاتي هو الآلية الرئيسية التي يجب أخذها في الاعتبار عند دراسة الآثار المفيدة للممارسات الذاتية.

يتم وصف اليقظة الذهنية من خلال التدريب العقلي المنهجي الذي يطور الوعي الذاتي ،والقدرة على تعديل سلوك الفرد بشكل فعال (التنظيم الذاتي) ، والعلاقة الإيجابية بين الذات و اليقظة التي تتجاوز الاحتياجات التي تركز على الذات وتزيد من الخصائص الاجتماعية الإيجابية (السمو الذاتي) أن النظرة المعاصرة لمفهوم ، «اليقظة الذهنية» أصبح جزءاً من الثقافة الشعبية ، حيث يتم وصف اليقظة بأنها (Vago & Silbersweig ، 2012 :1) «سمة دائمة يمكن وصفها بأنها نمط ميول من الإدراك أو العاطفة أو

العلاقة بين متغيرات الدراسة تم صياغة الفرضيات المعبرة عن طبيعة العلاقة بين ابعاد القيادة الواعية و اليقظة الذهنية بالاعتماد على الاسهامات المعرفية السابقة ، و التي أوضحت طبيعة العلاقة المنطقية بين ابعاد القيادة الواعية واليقظة الذهنية حيث استطاعت الباحثة من خلال الدراسات المذكورة اعلاه استخلاص بعض النقاط الواردة أدناه لتمثيل العلاقة وعلى النحو الاتي :

1. الوعي الذاتي وعلاقته باليقظة الذهنية :

يقصد بالوعي هو الشعور بما يحدث ، ومن حوله ، وماذا يفعلون ، وما هي حالاتهم العاطفية وما إذا كانوا يلاحظونك أم لا (Idrus ، 644 : 2010 ، et al.) . إذ وضح (Berkovich-Ohana et al. ، 2019 : 356) انه تم تكييف الممارسات الذاتية ، من التقاليد الشرقية إلى السياقات الغربية في العقود الثلاثة الماضية وان أحد المجالات التي تتبنى ممارسات التأمل الذاتي هو التعليم وقد تم اقتراح أن تأمل



الميل السلوكي» .
 2. الوعي العاطفي وعلاقته باليقظة
 الذهنية :
 أدى الاهتمام المتزايد بدراسة
 العواطف على مدى الثلاثين عامًا
 الماضية إلى العديد من الدراسات
 حول الكفاءات العاطفية وتأثيرها
 في سياقات مختلفة و في أوائل
 التسعينيات ، بدأ التأكيد على أهمية
 الجوانب العاطفية والشخصية
 والاجتماعية التي يمكن أن تتنبأ
 بمهارات التكيف والنجاح في
 الحياة ، أي ان الوعي العاطفي ،
 هو القدرة على الإدراك والقيم
 والتعبير ، ويتم تنظيم العواطف
 من خلال تعزيز النمو العاطفي
 والفكري وإحدى الأدوات المهمة
 لقياس الذكاء العاطفي تتمثل من
 خلال العمليات الثلاثة الأساسية
 هي (الإدراك ، والفهم ، وتنظيم
 العواطف) (Toscano-Hermoso et al. 2020 : 1-2) .
 إذ يرتبط الوعي العاطفي ارتباطًا
 وثيقًا بانخفاض الإجهاد وزيادة
 الرفاهية مما يؤدي الى زيادة اليقظة
 لدى الافراد العاملين وقد يؤدي
 التنظيم الفعال للعاطفة إلى تسهيل
 التفاعل الاجتماعي (Zeidner & Matthews ، 2016 : 1) . ويوضح (Atoum 8 : 2018 ، Al-Shoboul &) ان الذكاء
 العاطفي يزيد من اليقظة وانه أكثر
 أهمية في نجاح الفرد من الذكاء
 الإدراكي .
 3. الوعي العقلي (المعرفي) وعلاقته
 باليقظة الذهنية :
 الوعي المعرفي هو « نمط الأداء
 المميز الذي يظهره الأفراد في
 أنشطتهم الإدراكية والفكرية» وقد
 تم اقتراح العديد من الأساليب في
 سياق النهج المعرفي لدراسة الأنماط
 المعرفية ، والتي تتكون جميعها
 من أبعاد ثنائية القطب ويميل
 الفرد للاستجابة لها (Jain Kumar 2013 : 1-2) ، ان القدرة على
 الانتباه هي قدرة بشرية متأصلة
 ، (Bester et al. 2016 : 247) . إذ
 تعتبر اليقظة الذهنية هي سمة من
 سمات الحالات العقلية التي تؤكد
 على الملاحظة والانتباه إلى التجارب
 الانية ، بما في ذلك الخبرات الداخلية
 ، مثل الأفكار والعواطف، لذلك
 تعتبر اليقظة الذهنية أحد أهم

العلاجات النفسية التي تم تطويرها مؤخراً (Hill & Updegraff ، 2012 ، 81): ان فهم اليقظة الذهنية على أنها القدرة العقلية التي تركز على الإدراك المباشر أو مراقبة الحاضر مع حالة من الوعي المنفتح وعدم إصدار الأحكام ، كما يمكن تطوير اليقظة الذهنية من خلال ممارسة التأمل لزيادة الصفات الإيجابية مثل الوعي والبصيرة والحكمة والرحمة (Raffone et al.، 2010 : 627).

4. الوعي الروحي وعلاقته باليقظة الذهنية :

ان حالات الوعي الروحي التي يمر بها الفرد تكون معقدة ودقيقة ، حيث تمتزج الثقافة والخبرات والروحانية في مكان العمل جنباً إلى جنب مع مكان وجودها (Kucinskas et al. ، 2017 : 2-3) يستلزم الذهن السليم اعتبارات أخلاقية غائبة عن الإصدارات المعاصرة من الممارسة ويعتقد البعض الآخر أن اليقظة الذهنية يمكن أن تكون عنصراً أخلاقياً دون مشكلة وكما تثبت بعض الدراسات والابحاث ان اليقظة الذهنية كعلاج علمي

للأمراض العقلية والجسدية ، وأن الذهن المعاصر هو أداة للنظافة الروحية ، وأن الذهن المعاصر متوافق بشكل عام مع التقاليد الدينية (E Brack ، 2021 : 1). اذ تألف من مكونين هما : (Rodríguez-Ledo et al. ، 2018 : 3)

(1) التنظيم الذاتي للانتباه الذي يتم الحفاظ عليه في التجربة المباشرة ، مما يسمح بالتعرف على الأحداث العقلية في الوقت الحالي .

(2) التوجه نحو الفضول والانفتاح والقبول .

ان الوعي الروحي هو ذكاء لا تحصل عليه إلا من (روحك (فروحك سقفاها في الذكاء غير محدود لأنها أزلية ومتصلة مباشرة مع الوعي الكوني، وترتبط مهارات الذهن بالقدرة على توجيه وتبادل تركيز الانتباه من فكرة إلى أخرى (Holas ، 2013 : 1 & Jankowski).

5. الوعي الاجتماعي - العلائقي وعلاقته باليقظة الذهنية :

ان الوعي الاجتماعي يتم تعزيزه بواسطة العناصر الرقمية في بيئة افتراضية تعاونية شبكية حيث

يتم تعريف الوعي الاجتماعي على أنه فهم الموقف السياقي في الوقت الحاضر و في البيئات الافتراضية التعاونية الشبكية ، يلعب الوعي دوراً مهماً في تحقيق اتصال رقمي فعال و بالنسبة لبيئة افتراضية معينة ، يجب أن يكون المشاركون على دراية بالأشخاص الذين يتفاعلون معهم ، ومسؤولياتهم ومساهماتهم ، والأنشطة التعاونية ومستوى تقدمهم (Idrus et al. ، 2010 : 644). ويبين (Rakotonirainy et al. ، 2009 : 225) ان القواعد الاجتماعية عموماً هي القواعد أو اللوائح التي تلتزم بها المجموعات وأن تحافظ على الأعراف الاجتماعية أو تظهر أنماط سلوكية تعسفية وقد يؤدي وجود معيار اجتماعي إلى تزويد الفرد بمعلومات عن مدى الفوائد المرتبطة بالسلوك ، وقد ركزت الأبحاث الرئيسية المتعلقة بالحوسبة الاجتماعية عادةً أبحاثهم على إضفاء الطابع الرسمي على المعايير بدلاً من إضفاء الطابع الرسمي على عملية تبني المعايير. ان الوعي الاجتماعي هو محصلة عمليات ذهنية وشعورية معقدة،

فالتفكير وحده لا ينفرد بتشكيل الوعي ، فهناك الخيال والحدس والمشاعر والارادة، وهناك المبادئ والقيم والنظم الاجتماعية وهذا الخليط الهائل من مكونات الوعي يعمل على نحو معقد جداً، ويسهم كل مكون بنسبة تختلف من شخص لآخر، مما يختلف وعي فرد عن وعي الافراد الاخرين (Rodríguez et al. ، 2018 : 3). ويبين (Ledo et al. ، 2016 : 245-246) انه قد يرتبط بتحسين الرفاهية من خلال المزايا الجسدية والنفسية الاجتماعية وبالتالي فإن ذلك يضع متطلبات أقل على الصحة العامة وموارد التنمية الاجتماعية.

6. الوعي الجسدي وعلاقته باليقظة الذهنية :

يتضمن مفهوم «وعي الجسد» وجوهاً مختلفة لتجربة كوننا جسداً و يتعلق الوعي الجسدي أيضاً بكيفية تخيلنا لجسدنا ، وكيف نشعر به ، وفي الحياة اليومية حيث تتحد كل هذه الجوانب ، وحقيقة وجود أجسامنا هناك ، ومن بين المفاهيم العديدة التي حددها الباحثون



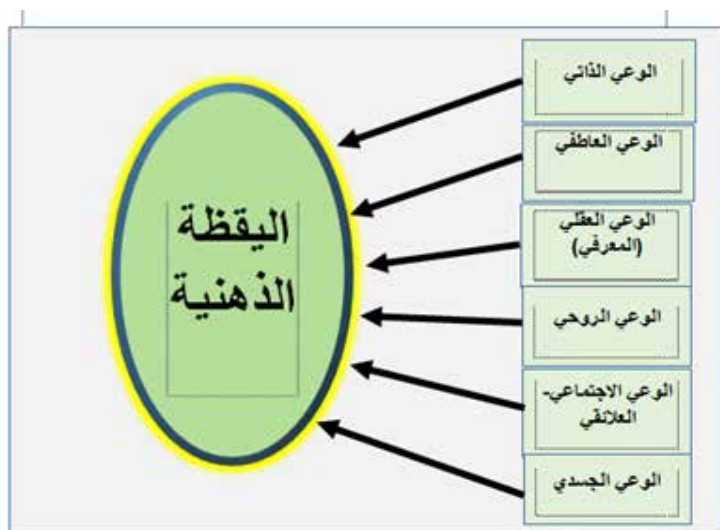
وتساعد في النهاية على توليد الحكمة والمعرفة والسعادة الحقيقية وكما يتم تدريب الافراد على استخدام اليقظة الذهنية في الأنشطة اليومية التي تهدف إلى تقليل صعوبات العمل والتحكم في الانفعالات ، والعلاقات الشخصية ، والصورة الذاتية (Jones ، 18-19 : 2018).

واستنادا لما سبق ترى الباحثة ان المنظمة التي لديها قائد واعى وتعمل على استغلال مواردها بكفاءة اقتصادية وتقديم قيمة لموظفيها وتسعى الى تطويرهم فضلا عن مواجهه التدخلات السياسية فأنها تكتسب شرعيتها من أصحاب المصلحة وبالتالي سوف تحقق أداء متميز. والشكل (7.2) ادناه يوضح طبيعة العلاقة بين ابعاد القيادة الواعية واليقظة الذهنية .

بالإشارة إلى الوجوه المختلفة لإدراك الجسم ، والأكثر شيوعاً تستخدم «مخطط الجسم» و «صورة الجسم» و سوف نشير إلى مخطط الجسم على أنه «التمثيل الديناميكي للوقت والزمان المساحي لجسم المرء في الفضاء ، والذي يتم اشتقاقه من المدخلات الحسية (et Valenzuela-Moguillansky 111 : 2011 ، al).

يوضح (1 : 2009 ، Mehling et al.) ان الوعي الجسدي يتضمن تركيزاً ووعياً لأحاسيس الجسم الداخلية وتم استخدام المصطلح تقليدياً في دراسات القلق والخوف لوصف الموقف المعرفي الذي يتميز به الفرد ، غالباً ما يتم تصنيف مجموعة متنوعة من الأساليب العلاجية على أنها مقاربات العقل والجسم التي تدعي تعزيز الوعي بالجسم بما في ذلك اليوغا والعلاج النفسي بالجسم الموجه والعلاجات القائمة على اليقظة / التأمل (Mehling et al. 1 : 2011 ،). ان اليقظة الذهنية هي أداة تساهم في رحلة المرء إلى التنوير و يجادل بأن الأحكام الأخلاقية تُتخذ بناءً على تقنيات اليقظة الذهنية ،





الشكل (1) العلاقة بين ابعاد القيادة الواعية واليقظة الذهنية .

المصدر: من اعداد الباحثه .

واتساق فقراته يعد ضرورة ملحة
للتعويل عليه. وللتعرف على
توافر الثبات في مقياس الدراسة
الحالية من عدمه لجأت الباحثة إلى
استخراج قيم معامل ألفا كرونباخ
Cronbach's Alpha لمقياس الدراسة
الحالية باستعمال برنامج SPSS V.26،
الذي تظهر نتائجه في الجدول
(11.3).

الفصل الثالث : الجانب التطبيقي
للبحث
أولاً: ثبات مقياس البحث وترميز
فقراته:

قبل الخوض في الاختبارات
الإحصائية المختلفة في هذه الدراسة،
كان لا بد من التعرف على مدى
ثبات المقياس المستعمل في جمع
البيانات اللازمة لها، إذ إن ثبات

الجدول (11.3) معامل (Cronbach's Alpha) لمقياس الدراسة

المتغير	ألفا كرونباخ	البعد	الرمز	ألفا كرونباخ
القيادة الواعية	0,909	الوعي الذاتي	X1	0.847
		الوعي العاطفي	X2	0.702
		الوعي العقلي (المعرفي)	X3	0.865
		الوعي الروحي	X4	0.535
		الوعي الاجتماعي - العلائقي	X5	0.865
		الوعي الجسدي	X6	0.886
اليقظة الذهنية	0.873	التأمل	Y1	0.803
		الانتباه	Y2	0.832
		السعادة	Y3	0.870

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V. 26.

(0.886-0.535)، وهو ما يدل

إن نتائج الجدول (11.3) أعلاه على توافر الثبات والاتساق الداخلي أشارت إلى أن قيم معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير الحالية وأبعادها قد تراوحت بين المستقل القيادة الواعية

الجدول (23.3)

خلاصة التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل القيادة الواعية

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية الترتيبية
الوعي الذاتي	3.112	.8854	السادس
الوعي العاطفي	3.16	.736	الخامس
الوعي العقلي (المعرفي)	3.40	.822	الثاني
الوعي الروحي	3.510	.683	الاول
الوعي الاجتماعي - العلائقي	3.336	.960	الثالث
الوعي الجسدي	3.17	1.007	الرابع
القيادة الواعية	3.28	.608	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v. 26.

التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع اليقظة الذهنية

الجدول (27.3) خلاصة التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية الترتيبية
التأمل	3.322	.7784	الثاني
الانتباه	3.305	.7720	الثالث
السعادة	3.25	.7790	الاول
اليقظة الذهنية	3.55	.835	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v. 26.

رابعا: اختبار فرضيات البحث
وتتضمن هذه الفقرة اختبار
الفرضية الرئيسة الاولى، والتي تنص
على: وجود علاقة ارتباط موجبة
ومعنوية بين القيادة الواعية واليقظة
الذهنية، وفيما يتعلق بإثبات صحة
هذه الفرضية، أظهر الجدول
(32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط،
وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة
بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية.
الفرضية الرئيسة الاولى:

تنص الفرضية الرئيسة الاولى (H0):
لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين
القيادة الواعية واليقظة الذهنية، وفيما
يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية،
أظهر الجدول (32.3) المتعلق
بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة

ارتباط معنوية بين (القيادة الواعية
واليقظة الذهنية)، فلقد بلغت قيمة
معامل الارتباط بينهما (.804**) عند
مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية
الصفريية وقبول الفرضية البديلة
(H1)، وتتفرع عن هذه الفرضية
ثلاث فرضيات فرعية، هي:

١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية
بين الوعي الذاتي واليقظة الذهنية:
يظهر الجدول (32.3) المتعلق
بمصفوفة الارتباط، بوجود علاقة
ارتباط معنوية بين الوعي الذاتي و
اليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة
معامل الارتباط بينهما (.679**) عند
مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما
يدعو إلى رفض الفرضية الصفريية



بين الوعي الاجتماعي - العلائقي واليقظة الذهنية:

يظهر الجدول (32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الاجتماعي - العلائقي واليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (631.**) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

٥. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الروحي واليقظة الذهنية:

يظهر الجدول (32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الروحي واليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (568.**) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

٦. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الجسدي واليقظة الذهنية:

يظهر الجدول (32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الوعي الجسدي

وقبول الفرضية البديلة.

٢- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي العاطفي واليقظة الذهنية:

يظهر الجدول (32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين الوعي العاطفي واليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (632.**) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

٣- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الوعي العقلي (المعرفي) واليقظة الذهنية:

يظهر الجدول (32.3) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الوعي العقلي (المعرفي) واليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (623.**) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

٤. لا توجد علاقة ارتباط معنوية

واليقظة الذهنية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 576.000*) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

الجدول (32.3) مصفوفة علاقة الارتباط بين القيادة الواعية واليقظة الذهنية

Correlations												
		الوعي الذاتي	الوعي العاطفي	الوعي العقلي المعرفي	الوعي الاجتماعي - العلائقي	الوعي الروحي	الوعي الجسدي	القيادة الواعية	التأمل	الانتباه	السعادة	اليقظة الذهنية
الوعي الذاتي	Pearson Correlation	1	.587**	.593**	.456**	.501**	.551**	.801**	.542**	.619**	.489**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الوعي العاطفي	Pearson Correlation	.587**	1	.459**	.446**	.455**	.530**	.754**	.510**	.623**	.407**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الوعي العقلي المعرفي	Pearson Correlation	.593**	.459**	1	.555**	.591**	.518**	.799**	.467**	.429**	.607**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الوعي الاجتماعي - العلائقي	Pearson Correlation	.456**	.446**	.555**	1	.496**	.396**	.728**	.462**	.419**	.638**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الوعي الروحي	Pearson Correlation	.501**	.455**	.591**	.496**	1	.530**	.765**	.445**	.419**	.508**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الوعي الجسدي	Pearson Correlation	.551**	.530**	.518**	.396**	.530**	1	.770**	.548**	.422**	.429**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

القيادة الواعية	Pearson Correlation	.801**	.754**	.799**	.728**	.765**	.770**	1	.646**	.636**	.666**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
التأمل	Pearson Correlation	.542**	.510**	.467**	.462**	.445**	.548**	.646**	1	.464**	.451**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
الانتباه	Pearson Correlation	.619**	.623**	.429**	.419**	.419**	.422**	.636**	.464**	1	.521**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
المساعدة	Pearson Correlation	.489**	.407**	.607**	.638**	.508**	.429**	.666**	.451**	.521**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118
اليقظة الذهنية	Pearson Correlation	.679**	.632**	.623**	.631**	.568**	.576**	.804**	.785**	.814**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v. 26.

كالآتي:

1.1.4. الاستنتاجات المتعلقة

بـ(القيادة الواعية):

استطاعت الباحثة من خلال الإطار النظري ان تثبت ان ابعاد القيادة الواعية والتي يمكن تكون سببا لتحقيق اليقظة الذهنية، اذ سعى من خلال الإطار العملي ان يقوم بقياسها من اجل تحديد مدى توفر وتطبيق هذه الاستراتيجية في

الاستنتاجات المعرفية والتطبيقية

يتضمن هذا المبحث الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من قبل الباحثة من خلال كل من الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، وكذلك النتائج التي توصل إليها من دراسته التطبيقية في المنظمة المبحوثة بالاستناد إلى التحليلات الإحصائية، وأن أهم تلك الاستنتاجات كانت

المنظمة المبحوثة، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية استنتج الباحثة ما يلي:

1.1.1.4. عدم توظيف جامعة الفرات الاوسط التقنية للقيادة الواعية بشكل فعال وأساسي بالرغم من ان نتائج الإطار النظري تؤكد بان القيادة الواعية هو استراتيجية انقاذ اداري للمنظمة، اذ تتمثل هذه الاستراتيجية بالأرضية الخصبة التي تسهم في تحديد المشكلات الرئيسة التي تواجه المنظمة ومعرفة أسبابها، وهذا ما اثبتته النتائج العملية لهذه الدراسة، اذ وجد ان هنالك علاقة وتأثير ايجابية للقيادة الواعية في تحقيق اليقظة الذهنية.

2.1.1.4. كشفت نتائج الدراسة ان هنالك علاقة ارتباط وتأثير موجبة ذات دلالة معنوية لبعد الوعي الذاتي في تحقيق اليقظة الذهنية، وعلى الرغم من ذلك تم الاستنتاج بعدم وجود إدراك للمنظمة المبحوثة بأهمية هذا البعد والذي يعد أحد الابعاد الرئيسة للقيادة الواعية، اذ يعود السبب الرئيس في ذلك هو

ان جامعة الفرات الاوسط التقنية يقدم خدمات كمية وليست ذات جودة عالية، إضافة الى ذلك عدم امتلاك هذا القطاع موارد مالية كافية لاستمراره في العمل.

3.1.1.4. ظهرت نتائج بُعد الوعي العاطفي دون المستوى المطلوب وهذا ان دل على شيء انما يدل على عدم استغلال جامعة الفرات الاوسط التقنية موارده بالشكل الأمثل، وان الأنشطة والبرامج الناسوبية لا يتم اعدادها وفق دراسات جدوى اقتصادية، فضلا عن ذلك تم منح اغلب الدوائر الى الاستثمار دون تحقيق منفعة لصالح الناس، وتم التحقق احصائياً من ان هذا البعد له علاقة وتأثير معنوية في تحقيق اليقظة الذهنية.

4.1.1.4. اوضحت النتائج الى ان هنالك قناعة لدى افراد العينة بعدم اهتمام المنظمة ببعد (الوعي العقلي (المعرفي)) ويرجع سبب ذلك الى عدم تركيز المنظمة على الأسباب التي اسهمت في زيادة قيمة الموظف كوجود مناخ عمل

محفز ومشجع، ومنح الموظفين راتب يكفي لتغطية متطلباتهم، ومما لا شك فيه وبالأستناد على التحليل الاحصائي لهذه الدراسة، اثبتت ان الزيادة في فهم الموظف تؤثر ايجاباً في تحقيق اليقظة الذهنية.

5.1.1.4. يتضح من نتائج المؤشرات الإحصائية لبُعد (الوعي الروحي) ان هنالك ضعف في إجراءات العمل وعدم وجود تأييد كبير من قبل الجهات المستفيدة للخدمات المقدمة لهم مقارنةً بالتحديات التي تواجهه شريحة الناس لتغيير تلك الإجراءات. 6.1.1.4. اثبتت النتائج العملية ان جامعة الفرات الاوسط التقنية يتأثر بالبعد الاجتماعي - العلائقي، اذ تُعد التغيرات السريعة للمجتمع والقرارات وعدم الاستقرار البيئي فضلاً عن المعوقات المجتمعية التي تؤثر على أداء هذا القطاع.

7.1.1.4. اوضحت النتائج الى ان هنالك قناعة لدى افراد العينة بعدم اهتمام المنظمة ببعد (الوعي الجسدي) ويرجع سبب ذلك الى عدم تركيز

المنظمة على الأسباب التي اسهمت في زيادة قيمة الموظف كوجود مناخ عمل محفز ومشجع، ومنح الموظفين راتب يكفي لتغطية متطلباتهم، ومما لا شك فيه وبالأستناد على التحليل الاحصائي لهذه الدراسة، اثبتت ان الزيادة في فهم الموظف تؤثر ايجاباً في تحقيق اليقظة الذهنية.

8.1.1.4. بالاستناد الى الإطار النظري والعملي لهذه الدراسة، تم الاستنتاج بان المنظمة التي تلتزم بتطبيق شروط الاستدامة وتعمل على استغلال مواردها بكفاءة اقتصادية وتقدم قيمة لموظفيها وتسعى الى تطويرهم فضلاً عن مواجهه التدخلات السياسية فأنها تكتسب سعادتها من أصحاب المصلحة وبالتالي سوف تحقق يقظة ذهنية .

2.1.4. الاستنتاجات المتعلقة بـ(اليقظة الذهنية):

استطاعت الباحثة من خلال الإطار النظري ان تثبت بان المنظمات التي تُطبق ابعاد اليقظة الذهنية تكون سبباً في تحسين أدائها وجودة



خدماتها على المدى الطويل وسعى من خلال الإطار العملي ان يقوم بقياسها من اجل تحديد مدى توفر هذه المعايير في المنظمة المبحوثة، وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية استنتجت الباحثة ما يلي:

أظهر التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير اليقظة الذهنية بأن جامعة الفرات الاوسط التقنية دون المستوى المطلوب، اذ وجد ان هنالك فجوة بين الأداء الفعلي والاداء المطلوب التي تسعى المنظمة المبحوثة للوصول اليها.

2.2.1.4 . فيما يتعلق ببعد التأمل فقد حصل هذا البعد على نسبة توفر (58.8%)، اذ هنالك فجوة بلغت (41.2%)، ويرجع سبب ذلك وحسب قناعة افراد العينة بان التأمل في هذا القطاع لا يتم اختيارها وفق المعايير والمؤهلات العلمية، فضلا عن ذلك عدم امتلاكها منهجية علمية لحل المشاكل والمعوقات التي يتم تشخيصها.

3.2.1.4 . وفيما يتعلق ببعد الانتباه فقد حصل على نسبة توفر (58.25 %)، وفجوة مقدارها (41.75%)،

وهذا يدل على ان الانتباه لا يصاغ بناءً على فهم وتحليل البيئة الخارجية ولا يتم تقييمها وفق مؤشرات للتحقق من كفاءتها وفاعليتها، فضلا عن ذلك لا توجد خطط بديلة لمواجهة التغيرات الطارئة.

4.2.1.4. ظهر بُعد السعادة بنسبة توفر (54.44%) وبفجوة مقدارها (45.44%) وهذا يبين ان جامعة الفرات الاوسط التقنية عدم حرصه واهتمامه الكافي بالسعادة اذ لا يعطي الأهمية التي تتحل بها المنظمات المتميزة والتي تأخذ بنظر الاعتبار احتياجات الموظفين والعمل على ايصالها لمتخذي القرار، فضلا عن ذلك عدم وجود معايير واضحة لتقييم عمل الموظفين حتى يتم توزيع المهام والمسؤوليات وفقاً لقدراتهم ومهارتهم.

التوصيات والية تنفيذها والدراسات المستقبلية

يتضمن هذا المبحث التوصيات واليات تنفيذها والتي تقترحها الباحثة وفقا لما توصلت اليه الدراسة في ضوء الاستنتاجات مع وضع عناوين لدراسات مستقبلية



مقترحة.

1.2.4. التوصيات:

1.1.2.4. العمل على تشجيع المسؤولين والإدارة العليا في جامعة الفرات الاوسط التقنية على إضفاء الطابع الرسمي في تطبيق القيادة الواعية واشاعة ثقافتها داخل المنظمة، وإيلاء الأهمية القصوى بتنفيذها، لما لها من أثر في إعطاء التصور الكامل للمشاكل المنظمة الحقيقية والفرص الي يجب ان تستغلها حتى تتمكن الإدارة من التخطيط ووضع الحلول والمعالجات لكي تحقق اليقظة الذهنية.

2.1.2.4. على المنظمة المبحوثة ان تعمل على استغلال مواردها المتاحة بالشكل الأمثل من خلال اعداد المشاريع والأنشطة وفق دراسات جدوى اقتصادية وكذلك هناك ضرورة لدعم جامعة الفرات الاوسط التقنية بالمزيد من التخصيصات والايادات المالية التي تسهم في تحسين الاداء ودعم قدرتها على الاستمرار والبقاء.

3.1.2.4. العمل على إعادة

النظر في السياسات والاجراءات التي تتعلق بمنح جامعة الفرات الاوسط التقنية الى الاستثمار، اذ يجب ان يحقق الاستثمار، وفرض عقوبات صارمة لكل من يخالف ذلك.

4.1.2.4. أن تعمل المنظمة المبحوثة على دعم الموظفين والاهتمام بذوي اليقظة الذهنية وجعلهم من أولويات القطاع باعتبارهم راس المال الفكري واتباع نظام عادل للحوافز والعمل على زيادة مخصصاتهم مقارنة بالقطاعات الأخرى وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة رغبتهم في العمل وتحقيق أداء عالي.

5.1.2.4. إتباع خطة متكاملة ومتناسقة لتطوير مهارات وقدرات الموظفين الحالية بالاعتماد على الطرق الحديثة في التدريب، واستقطاب موارد بشرية كفوءة ومتخصصة في العمل لديهم القدرة والخبرة في التعامل مع الناس من اجل سد النقص الحاصل من التخصصات للسيطرة الكافية على اداء المستشفى .

6.1.2.4. منح جامعة الفرات الاوسط التقنية الاستقلالية



- والصلاحيات الكاملة لمعالجة البيروقراطية والروتين في العمل. 7.1.2.4. مواجهة مخاطر الفساد الإداري والمالي من خلال ابعاد هذه المنظمة عن التأثير السياسي الذي يُعد من الأسباب الرئيسة في ذلك. 8.1.2.4. وضع رؤية مستقبلية حول البرامج والأنشطة التي تركز على رضا الناس وتلبية احتياجاتهم، اذ يجب ان تساعد هذه البرامج على الحد من البطالة وتأهيل الناس في الحصول على وظيفة في سوق العمل. 9.1.2.4. الاهتمام بالجودة بوصفها سمة رئيسة لتحقيق اليقظة الذهنية، اذ يتطلب من المنظمة المبحوثة تقديم خدمات ذات جودة عالية تلبى طموحات ورغبات الناس، والابتعاد عن استعمال سياسة التقييم المستندة على أساس الكم والتوجيه إلى سياسة التقييم على أساس القيمة والجودة العالية. 10.1.2.4. اختيار القيادات ومدراء الدوائر وفق المعايير والمؤهلات العلمية. 11.1.2.4. العمل على صياغة استراتيجية المنظمة وفق فهم وتشخيص نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، ومراجعة الاستراتيجية وتحديثها باستمرار بالاستناد على مؤشرات الأداء للتحقق من مدى كفاءتها وفعاليتها وان تشمل هذه الاستراتيجية على خطط بديلة لمواجهة التغيرات الطارئة. 12.1.2.4. توفير نظام معلومات متكامل يضم آليات رصد المعلومات المطلوبة عن شريحة الناس والتخلي عن الأعمال الورقية التي أصبحت من الأعمال التقليدية. 13.1.2.4. الحرص على التسويق والترويج الإعلامي للخدمات والبرامج التي تقدمها المنظمة المبحوثة. 14.1.2.4. توفير بنى تحتية قوية واستعمال التكنولوجيا الحديثة والمتطورة التي تتناسب مع اذواق الناس والتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية. 15.1.2.4. العمل على تشخيص وقياس المخاطر التي تؤدي الى انحراف الناس والتي ينعكس





تأثيرها على المجتمع ككل، ووضع الحلول المناسبة لها، والعمل وفق مبدأ ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته والسيطرة عليه .

16.1.2.4. ضرورة وضع نظام يقوم بمراجعة وتطوير نتائج الأداء، والاستفادة من التغذية العكسية لمعرفة أسباب عزوف الناس عن ارتياد الدوائر، واستعمال طرق وأساليب تشجيعية لجذبهم

17.1.2.3 الابتعاد عن الانكار الاستراتيجي من خلال اجراء تقييم واقعي ودوري للأداء لغرض تشخيص المشاكل لان انكار المشكلة يؤدي الى تدهور في اداء القطاع.

18.1.2.4. اتباع أسلوب الإدارة بالتجوال فهو أسلوب يربط المنظمة بالواقع الحقيقي ويجعلها أكثر حركة ومرونة.

19.1.2.4. اتباع نهج الادارة بالأهداف، من خلال تحديد الأهداف المشتركة بتوافق الإدارة والموظفون وأصحاب المصلحة الآخرين على صياغتها.

20.1.2.4. التركيز والاهتمام على شريحة ذوي الاحتياجات

الخاصة وانشاء مراكز خدمية تلبي احتياجات هذه الشريحة.

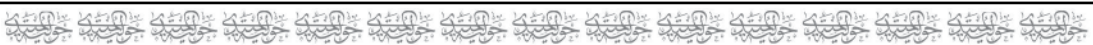
2.2.4. الية تنفيذ التوصيات:

تقترح الباحثة عددا من الاليات التي يمكن ان تسهم في تحقيق الأداء من خلال الاعتماد على القيادة الواعية في جامعة الفرات الاوسط التقنية :

1.2.2.4. أن تقوم الإدارة العليا بتشكيل فريق عمل متخصص يتضمن مجموعة من الناس لغرض منه تمثيل صوت الناس في محافظة النجف ، لإيصال احتياجات ورغبات الناس الى أصحاب القرار، ويشارك في صياغة الخطط وتقديم الأفكار والحلول للمشاكل والأزمات التي يعاني منها الناس .

2.2.2.4. تفعيل قسم الجودة في جامعة الفرات الاوسط التقنية ، ووضع معايير ومؤشرات واضحة لمراقبة جودة الخدمات المقدمة.

3.2.2.4. استحداث وحدة ضمن الهيكل التنظيمي، متخصصة بدراسات الجدوى الاقتصادية، بالاستعانة بالموظفين ذو التخصص (تقييم المشاريع والجدوى



الاقتصادية) للعمل ضمن هذه الوحدة.

4.2.2.4. على المنظمة المبحوثة ان تضع نظام يعمل على تقييم المخاطر التي تتعرض لها الناس وتصنيف تلك المخاطر بحسب نوعها (الإدمان، الانتحار وغيرها) وبالتنسيق مع القطاعات الأخرى كالداخلية والصحة والتربية وغيرها ومعالجتها بشكل دوري من خلال تقديم تقارير دورية لمعرفة الزيادة والنقصان لهذه المؤثرات ومعرفة اسباب ذلك لغرض وضع الخطط الاستراتيجية والبرامج التوعوية وتعيين موظفين ذو تخصص (علم النفس) للحد من هذه المخاطر.

5.2.2.4. إطلاق تنفيذ (حملة استماع للناس) لمعرفة مشاكل واحتياجات الناس بمشاركة القطاعات المعنية جميعا في محافظة النجف الاشرف، والاستفادة من هذه الحملة لأعداد استراتيجية شاملة لهذا القطاع.

3.2.4. المقترحات المستقبلية

تقترح الباحثة عددا من الدراسات المستقبلية للبدء من حيث ما انتهت به الدراسة الحالية، لان موضوع القيادة

الواعية هو موضوع مهم وعلمي وكذلك بالنسبة الى اليقظة الذهنية، لاسيما في المنظمات الحكومية، وفيما يأتي ندرج اهم المقترحات:

1.3.2.4. القيام بدراسة سلوكيات الناس باستعمال نموذج التحليل النفسي للقيادة الواعية، وهو أحد النماذج المهمة والتي تم ذكره في الإطار النظري لهذه الدراسة والذي يساهم في التحليل النفسي لتجنب المخاطر المحتملة التي يتعرض لها الناس والحد منها، اذ يعد التحليل النفسي مهم ومؤثر على الأداء التنظيمي.

2.3.2.4. تطبيق القيادة الواعية لمعرفة أسباب عزوف الناس عن ارتياد دوائر الناس .

3.3.2.4. القيام بدراسة لوضع معايير واضحة ودقيقة وممكنة القياس لجودة الخدمات المقدمة من أجل الارتقاء بالعمل الإداري للوصول الى مستوى اليقظة .

4.3.2.4. دور الوعي الاجتماعي - العلائقي في تحقيق رضا الزبون.



4. Betz , Meredith , (2022) , “ What is self-awareness and why is it important? “ , <https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness> .

5. Bortini,p., Paci,A. Rise, A.& Rojnik,I. (2016). inclusive Leadership theoretical framework. 27-36.

6. Bsoul-Kopowska, M. (2021). Social awareness and responsibility in context of Polish service companies. System Safety: Human-Technical Facility-Environment, 3(1).

7. BURMANSAH, B., RUGAIYAH, R., & MUKHTAR, M. (2020). Mindful leadership: the ability of leader to establish connection to others, community, and deal with changes skillfully-a case study of buddhist higher education institute leader. International e-Journal of Educational Studies, 4(7), 133-149.

8. Dissanayaka, D. R., Janadari, M. P. N., & Chathurani, R. A. I. (2010). Role of emotional intelligence in organizational learning: An empirical study based on banking sector in Sri Lanka.

9. E Brack , C. (2021) . Ethics and Spirituality in Contemporary Mindfulness . Religious Studies Capstone Pape .

10. Fubara, S. (2020). Social Awareness and Organizational Innovativeness of Manufacturing Firms in Rivers State, Nigeria. International Journal of Business & Law Research, 8(1), 63-73.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

المصادر العربية

1- ابو حليفه ، سناء مصطفى محمد و الطحان ، عماد عبد الخالق ، (٢٠٢١) ، « العلاقة بين التوازن التنظيمي والسعادة التنظيمية: دراسة ميدانية مطبقة على الشركة المصرية لتجارة الادوية . المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢)، ٢١١-٢٢٤ .

2- العابدي ، علي رزاق ، & علوان ، ذو الفقار حسن. (٢٠٢٠). التأمل في مكان العمل وتأثيره في الصحة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من الاطباء في مستشفى الحكيم العام-النجف الاشرف (Kufa Studies Center Journal, 1(57).

ثانياً : المصادر الاجنبية

1. Atoum, A. Y., & Al-Shoboul, R. A. (2018). Emotional support and its relationship to Emotional intelligence. Advances in social sciences research journal, 5(1).

2. Berkovich-Ohana, A., Jennings, P. A., & Lavy, S. (2019). Contemplative neuroscience, self-awareness, and education. Progress in brain research, 244, 355-385.

3. Bester, E., Naidoo, P., & Botha, A. (2016). The role of mindfulness in the relationship between life satisfaction and spiritual wellbeing amongst the elderly. Social Work, 52(2), 245-266.



- of digital elements in collaborative environment. WSEAS Transactions on Computers, 9(6), 644-653.
19. Ingaldi, M., Brožová, S., & Zhuravskaya, M. (2021). Social awareness and responsibility in context of Polish service companies. System Safety: Human-Technical Facility-Environment, 3(1).
20. Jain, K. R., & Kumar, R. (2013). Cognitive style and meta-cognitive awareness in adults. Prachi Journal of Psychocultural Dimension, 29.1 & 2.
21. Jones, T. M. (2018). The effects of mindfulness meditation on emotion regulation, cognition and social skills. European Scientific Journal, ESJ, 14(14), 18-32.
22. Kubátová, J., & Kročil, O. (2022). A conscious leadership competency framework for leadership training. Industrial and Commercial Training.
23. Kucinskas, J., Wright, B. R., Ray, D. M., & Ortberg, J. (2017). States of spiritual awareness by time, activity, and social interaction. Journal for the Scientific Study of Religion, 56(2), 418-437.
24. Laloux, F. (2014). Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness. Brussels: Nelson Parker.
25. Mack, A., Tang, B., Tuma, R., Kahn, S., & Rock, I. (1992). Perceptual organization and
11. Giorgi, G. (2013). Organizational emotional intelligence: development of a model. International Journal of Organizational Analysis, 21(1), 4-18.
12. Goleman, D. (2020). Emotional intelligence. Bloomsbury Publishing.
13. Gupta, S., & Verma, H. V. (2019). Mindfulness, mindful consumption, and life satisfaction: An experiment with higher education students. Journal of Applied Research in Higher Education.
14. Guță, A. L. (2018). Organizational learning: cognitive and behavioural changes and implications in higher education institutions. CES Working Papers, 10(2), 198-212.
15. Hill, C. L., & Updegraff, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. Emotion, 12(1), 81.
16. Holas, P., & Jankowski, T. (2013). A cognitive perspective on mindfulness. International Journal of Psychology, 48(3), 232-243.
17. Ibrahim, I. R., & Al-Nuaimi, S. A. (2020). The Role of Shared Governance and Strategic Awareness in Reducing Barriers to Achieving Strategic Objectives-Field Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 10(4), 100-111.
18. Idrus, Z., Abidin, S. Z., Hashim, R., & Omar, N. (2010). Social awareness: the power

- ness and cognition. 21(2). 1031-1036.
33. Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness And Productivity. *Journal Of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
34. Passmore, J. (2019). Mindfulness in organizations (part 1): a critical literature review. *Industrial and commercial training*.
35. Purser, R. E., & Milillo, J. (2015). Mindfulness revisited: A Buddhist-based conceptualization. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 3-24.
36. Raffone, A., Tagini, A., & Srinivasan, N. (2010). Mindfulness and the cognitive neuroscience of attention and awareness. *Zygon*, 45(3), 627-646.
37. Rakotonirainy, A., Loke, S. W., & Obst, P. (2009, August). Social awareness concepts to support social computing. In 2009 International Conference on Computational Science and Engineering (Vol. 4, pp. 223-228). IEEE.
38. Reb, J., & Choi, E. (2014). Mindfulness in organizations. Nova Science Publishers.
39. Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational spirituality: Concept and perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241-252.
40. Rodríguez-Ledo, C., Orejudo, S., Cardoso, M. J., Balaguer, Á., & Zarza-Alzugaray, J. (2018). Emotional intelligence and mindfulness: Relation and enhancement in the classroom with adolescents. *Frontiers in psychology*.
41. Sauer, J. B., Cullen, M. R., & Jacobson, R. L. (2017). Mindfulness and cognitive behavioral therapy: A review of the literature. *Cognitive psychology*, 24(4), 475-501.
42. Malinowski, P. (2008). Mindfulness as psychological dimension: Concepts and applications. *The Irish Journal of Psychology*, 29(1-2), 155-166.
43. Marinčič, D., & Marič, M. (2018). Conceptualisation of conscious leadership. *Škola biznisa*, (1), 175-186.
44. Mehling, W. E., Gopisetty, V., Daubenmier, J., Price, C. J., Hecht, F. M., & Stewart, A. (2009). Body awareness: construct and self-report measures. *PloS one*, 4(5), e5614.
45. Mehling, W. E., Wrubel, J., Daubenmier, J., Price, C. J., Kerr, C. E., Silow, T., ... & Stewart, A. L. (2011). Body Awareness: a phenomenological inquiry into the common ground of mind-body therapies. *Philosophy, ethics, and humanities in medicine*, 6(1), 1-12.
46. Naik, P., Harris, V. W., & Forthun, L. F. (2013). Mindfulness: an introduction. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/261528260_Mindfulness_An_Introduction.
47. Nobre, F. S., Tobias, A. M., & Walker, D. S. (2008). A theory of organizational cognition: principles and concepts. *Revista de Administração FACES Journal*.
48. Ostafin, B. D., & Kassman, K. T. (2012). Stepping out of history: Mindfulness improves insight problem solving. *Consciousness and Cognition*, 21(2), 1031-1036.

47. Ugoani, J. (2016). Emotional intelligence and organizational competitiveness: management model approach. *Independent Journal of Management & Production (IJM&P)*, 7(3).
48. Vago, D. R., & Silbersweig, D. A. (2012). Self-awareness, self-regulation, and self-transcendence (S-ART): a framework for understanding the neurobiological mechanisms of mindfulness. *Frontiers in human neuroscience*, 6, 296.
49. Valenzuela-Moguillansky, C. (2011). Role of body awareness. *Journal of Consciousness Studies*, 18(9-10), 110-142.
50. Vince, R., & Reynolds, M. (2009). Reflection, reflective practice and organizing reflection. *The SAGE handbook of management learning, education and development*, 89-103.
51. Wallace , Natasha , (2022) , “ The Conscious Leadership Psychometric: Measuring Burnout, Wellbeing and Performance “ .
52. Zeidner, M., & Matthews, G. (2016). Ability emotional intelligence and mental health: Social support as a mediator. *Personality and individual differences*, 99, 196-199.
53. Zhang, C. Q., & Su, N. (2020). Mindfulness training. In *The Routledge International* .
- ogy, 9, 2162.
41. Rodríguez-Ledo, C., Orejudo, S., Cardoso, M. J., Balaguer, Á., & Zarza-Alzugaray, J. (2018). Emotional intelligence and mindfulness: Relation and enhancement in the classroom with adolescents. *Frontiers in psychology*, 9, 2162.
42. Saaed, H. K. (2019). Conscious Leadership: Measurement Consciousness Quotient Inventory (CQ-I) For Employees of Iraqi Oil Products Distribution Company. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 9(1), 1-6.
43. Scharmer, C., & Kaufer K. (2013). Leading from the Emerging Future. From Ego-System to Eco-System Economies .
44. Sousa, J. M. D., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: Organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25, 211-220.
45. Tecchio, E. L., Cunha, C. J. C. D. A., & Santos, F. B. (2016). Spirituality in organizations?. *Organizações & Sociedade*, 23, 590-608.
46. Toscano-Hermoso, M. D., Ruiz-Frutos, C., Fagundo-Rivera, J., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., & Romero-Martín, M. (2020). Emotional intelligence and its relationship with emotional well-being and academic performance: the vision of high school students. *Children*, 7(12), 310.



