

مستوى اليقظة الذهنية في العمل وعلاقتها بمهارات الابداع المهني لدى العاملين بمجمع السكة الحديدية
بولاية وهران

**The Level of Workplace Mindfulness and Its Relationship with Professional Creativity Skills
among Employees at the Railway Complex in Oran Province**

يمينة حطاب*

أستاذ محاضر 'ب'، جامعة معسكر

Yamina hattab

Associate Professor B at University of Mascara

yamina.hatab@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2025/12/07

تاريخ القبول: 2025/09/10

تاريخ الاستلام: 2025/07/07

- الملخص: تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى اليقظة الذهنية وعلاقته بمهارات الابداع المهني لدى عينة من عمال مجمع السكك الحديدية بولاية وهران، والتي بلغ حجمها 68 عاملا. وقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة التي تضمنت أربعة محاور رئيسية في مقياس اليقظة الذهنية في العمل، شملت الوعي بالمهام، والوعي بالعلاقات، والوعي بالتطورات، والوعي بالتحديات المهنية. أما مقياس مهارات الابداع المهني فكان احادي البعد، وتضمن مجموعة من المؤشرات السلوكية مثل المبادرة الفردية، والتفكير الابداعي، والقدرة على تحديد المشكلات وحلها بمرونة، والمشاركة الفاعلة في العمل الجماعي.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الموضوع وأهدافه، وتم تحليل البيانات قصد تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين محل الدراسة. وقد بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين اليقظة الذهنية ومهارات الابداع المهني، مما يشير إلى ان ارتفاع مستوى وعي العمال بمختلف جوانب بيئة العمل الذي يساهم في تعزيز قدراتهم الابداعية. كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الانتباه للتفاعلات المهنية والعلاقات مع الزملاء وكل الفاعلين في محيط مجمع السكك الحديدية، وهو ما يعكس حالة من التوازن النفسي والاجتماعي لدى افراد العينة. إضافة إلى ذلك، تبين أن بعض المتغيرات الديموغرافية كالنوع خاصة احدثت فروقا دالة احصائيا في كلا المتغيرين، وفي ضوء ما سبق، توصي الدراسة بضرورة تحسين برامج اليقظة الذهنية داخل بيئة العمل لما لها من دور واضح في دعم الابداع المهني والارتقاء بالأداء التنظيمي ككل.

- الكلمات المفتاحية: اليقظة الذهنية في العمل؛ مهارات الإبداع المهني؛ الانتباه؛ التفاعلات الاجتماعية؛ التحديات المهنية.

Abstract: This study aims to explore the level of workplace mindfulness and its relationship with professional creativity skills among a sample of 68 employees from the Railway Complex in Oran. Data were collected using a structured questionnaire. The mindfulness scale was organized into four key dimensions: task awareness, relational awareness, awareness of professional development, and awareness of occupational challenges. In contrast, the professional creativity scale was

*- المؤلف المرسل

unidimensional, focusing on behavioral indicators such as individual initiative, creative thinking, problem identification and flexible problem-solving, as well as participation in teamwork. The research adopted a descriptive methodological approach. Findings revealed a significant positive relationship between mindfulness and professional creativity skills, along with a generally high level of awareness in professional interactions and workplace relationships- reflecting a state of psychological and social balance. Moreover, demographic variables showed statistically significant differences across both constructs.

Keywords: Workplace mindfulness; professional creativity skills; attention; social interactions; occupational challenges.

1- مقدمة/ مشكلة الدراسة :

بفعل التسارع التكنولوجي في شتى مجالات الحياة أصبحت المؤسسات المعاصرة تواجه وتيرة من التغيرات التنظيمية والاقتصادية مما جعلها أمام حتمية البحث عن السبل التي تساعدها على التكيف والتجديد والابتكار وتحقيق الميزة التنافسية في هذه البيئة التي تتسم بالتعقيد وعدم اليقين، في هذا الصدد لم تعد الكفاءات التقنية والمعدات والوسائل وحدها كفيلة لضمان استمرارية فعالية المخرجات بل باتت القدرات الذهنية والمهارات النفسية من العوامل الجوهرية التي تعوّل عليها هذه المؤسسات للتحفيز والإبداع تحقيقاً لأقصى درجات التميز التنظيمي، إن الانتقال من منطق الاعتماد على الموارد التقليدية إلى التركيز على الطاقات العقلية والسلوكية للأفراد أصبح يشكل أحد التحولات النوعية في مقومات الفكر التسييري الحديث؛ فالمؤسسات لم تعد بحاجة إلى عامل يؤدي واجباته ضمن متطلبات وصفه الوظيفي بل إنها تطمح إلى بناء بيئة عمل تحفز الوعي المهني والإبداع الذاتي وهو ما يستدعي التوجه نحو تنمية ما يعرف بالكفاءات الذهنية في مقدمتها اليقظة الذهنية.

اليقظة الذهنية في العمل Workplace Mindfulness هي كأحد أهم المفاهيم النفسية التنظيمية الحديثة التي لقيت اهتماماً ملحوظاً في مجال علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية لما لها من دور في تحسين التركيز والانتباه والتحكم في الانفعالات وكذلك تعزيز جودة التفاعل مع المحيط المهني سواء بالنسبة للزملاء أو الرؤساء، تعرف بوصفها القدرة على الانتباه الكامل للحظة الراهنة بطريقة واعية، غير تلقائية وخالية من الحكم؛ وهي حالة ذهنية تسمح للعامل بأن يكون حاضراً ذهنياً أثناء أدائه لمهامه وواعياً بتفاعلاته مع المحيطين به وواعياً بالتطورات والتحديات التي تواجهه مما ينعكس إيجاباً على مستوى فعاليته ورضاه المهني، إن تجاوز النمط التقليدي في تنفيذ المهام إلى ممارسات تتسم بالمرونة والابتكار هو ما يجعل بيئة العمل تتميز بالاستقرار والأمان الوظيفي فهنا في هذه الحالة تكون المؤسسة بنية خصبة للإبداع لا سيما

فيما يتعلق بالسعي لتحقيق أهدافها الى جانب العمل على زيادة المهارات الشخصية التي تخدم في الأساس متطلبات العمل، وعليه يظل الإبداع المهني أحد أكثر المهارات المطلوبة في الوقت الراهن إذ لا يعد ميزة فردية أو قدرة فكرية متميزة بل يمثل ركيزة أساسية لتحديث أنماط وسياسات العمل، حيث يشمل القدرة على تحديد وحل المشكلات بطرق مبتكرة والانتباه للتفاصيل والقدرة على التفكير غير النمطي بالإضافة إلى المشاركة ضمن فريق والدافعية للإنجاز؛ هذه الصفات ترتبط مباشرة بمدى الوعي الفردي والقدرة على إدراك الذات بدقة خلال تأدية المهام والمسئوليات؛ وكذلك تندرج ضمن مفهوم اليقظة الذهنية.

رغم تعدد الدراسات العالمية التي تناولت علاقة اليقظة الذهنية بفعالية المخرجات التنظيمية إلا ان هذه الأبحاث لا تزال قليلة في السياق الجزائري خاصة في القطاعات الحيوية ذات الطابع الإستراتيجي ، كما ان البحث في أبعاد اليقظة الذهنية وعلاقتها بمهارات الإبداع المهني يزال يفتقد إلى الدراسات الميدانية التي تركز على الجوانب النفسية والعمليات الذهنية والسلوكية بالدرجة الأولى بدلا من الاقتصار على المداخل التنظيمية، لهذا جاءت الدراسة الحالية كحاجة لإثراء ادبيات البحث المحلية من خلال معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين اليقظة الذهنية في العمل ومهارات الإبداع المهني لدى عينة من العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران؛ تم اختيار هذا القطاع لأنه من المجالات التي تزداد فيها المتطلبات التنظيمية مع وجود الضغط المهني المستمر، وعليه يمثل هذا البحث محاولة علمية منهجية متقدمة لسد فجوة معرفية مهمة في مجال تطوير الموارد البشرية، حيث يقدم رؤية معمقة ومبتكرة عن إمكانية توظيف تقنيات اليقظة الذهنية كأداة استراتيجية فعالة لزيادة القدرات الإبداعية وتحسين جودة العمل في بيئات تمتاز بالتغير والتجديد، كما يحاول معرفة تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية كنوع العقد والاقدمية على المتغير التابع والمستقل، مما يضيفي على الدراسة بعدا تطبيقيا يمكن تعميم نتائجه على باقي المؤسسات من نفس نوع النشاط أو استثماره في بناء آليات تطوير مهني فعالة.

ضمن هذا الطرح الإشكالي يفرض البحث جملة من التساؤلات:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين متغير اليقظة الذهنية في العمل ومتغير مهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران؟
- ما مستوى اليقظة الذهنية في العمل لدى عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية في العمل (الوعي بالمهام، الوعي بالعلاقات، الوعي بالتطورات، الوعي بالتحديات) ومهارات الإبداع المهني لدى عينة الدراسة؟

- هل توجد فروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية: النوع، الأقدمية المهنية؟

- هل توجد فروق في متغير الإبداع المهني تعزى للمتغيرات الديمغرافية: نوع عقد العمل، الحالة الاجتماعية، منصب العمل؟

التعاريف الإجرائية:

اليقظة الذهنية في العمل (متغير مستقل): تشير اليقظة الذهنية في العمل إجرائيا إلى الدرجة التي يتحصل عليها الفرد على مقياس اليقظة الذهنية المستخدم في هذه الدراسة والذي يقيس أربعة أبعاد: الوعي بالمهام؛ الوعي بالعلاقات؛ الوعي بالتطورات المهنية؛ الوعي بالتحديات، حيث تعكس هذه الدرجة مستوى قدرة العامل على الانتباه الآني والوعي الدقيق لما يقوم به من مهام، تفاعله مع زملائه واهتمامه بتطوير معارفه ومهارته حسب متطلبات عمله بالإضافة إلى الاستجابة للتحديات التي تواجهه في بيئة العمل

مهارات الإبداع المهني (متغير تابع): تعرّف إجرائيا بأنها الدرجة التي يتحصل عليها العامل في استجابته على مقياس الإبداع المهني المعتمد في هذه الدراسة؛ والذي يقيس مدى امتلاك الفرد لقدرات التفكير الإبداعي مثل توليد الأفكار الجديدة، تحديد وحل المشكلات بطرق سريعة، تطوير أساليب العمل واقتراح البدائل لتسهيل القيام بالمهام.

الفرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية في العمل ومهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران.

- يتسم العاملون بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران بمستوى مرتفع من اليقظة الذهنية في العمل.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية في العمل (الوعي بالمهام، الوعي بالعلاقات، الوعي بالتطورات، الوعي بالتحديات) ومهارات الإبداع المهني لدى عينة الدراسة.

- توجد فروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية: النوع، الأقدمية المهنية.

- توجد فروق في متغير الإبداع المهني تعزى للمتغيرات الديمغرافية: نوع عقد العمل، الحالة الاجتماعية، منصب العمل.

أهمية الدراسة:

- تسهم هذه الدراسة في الفهم العلمي للعلاقة بين اليقظة الذهنية والإبداع المهني في السياق العربي والجزائري.

- سدّ فجوة بحثية؛ تناول موضوعا حديثا لم ينل الحظ الكافي من الاهتمام مما يجعل الدراسة إضافة نوعية للبحوث النفسية والتنظيمية في البيئة الجزائرية.

- تفتح المجال لدراسات مستقبلية تبحث في متغيرات وسيطة ومعدلة كالدافعية أو الأمن النفسي في ضوء هذه العلاقة.

- تستند الدراسة إلى عينة من قطاع حيوي (النقل البري) ومهم ما يجعل نتائجه قابلة للتعميم في قطاعات مهنية من نفس نوع النشاط.

أهداف الدراسة:

- معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين اليقظة الذهنية في العمل مهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران.

- معرفة مستويات اليقظة الذهنية في العمل لدى العاملون بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران.

- التعرف على العلاقة الارتباطية التي قد توجد بين أبعاد اليقظة الذهنية في العمل (الوعي بالمهام، الوعي بالعلاقات، الوعي بالتطورات، الوعي بالتحديات) ومهارات الإبداع المهني لدى عينة الدراسة.

- الكشف عن الفروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل حسب المتغيرات الديمغرافية: النوع، الأقدمية المهنية.

- الكشف عن الفروق في متغير الإبداع المهني حسب المتغيرات الديمغرافية: نوع عقد العمل، الحالة الاجتماعية، منصب العمل.

1- الإطار المفاهيمي للدراسة:

1-1- اليقظة الذهنية في العمل

ازداد الاهتمام باليقظة الذهنية في بيئات العمل بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة، وبدأت العديد من المؤسسات حول العالم بتقديم شكل من أشكال التدريب القائم على اليقظة الذهنية أو المدمج بها لموظفيها وقادتها؛ ويبدو أن اليقظة الذهنية تعالج قضايا مهمة تعاني منها المؤسسات والموظفون في ظل تزايد التركيز، وتعدد المهام، والضغط الناجمة عن ترتيبات العمل المعقدة بشكل متزايد، تشير "الدراسات الاستقصائية الحديثة إلى أن 64% من الموظفين الأمريكيين يعتبرون أن العمل يمثل مصدرا رئيسيا للتوتر، مما يجعله أكثر مسببات التوتر الشخصية

شيوغا" (الجمعية الأمريكية لعلم النفس، 2019). من جهة أخرى توصلت دراسة كل من (Jochen, R. et al. 2020) الى ان اليقظة الذهنية لها اثار إيجابية تتمثل في تحسين السلوكيات اتجاه الزملاء أي زيادة التعاون وانخفاض النزاعات إلى جانب تحسين مهارات القيادة واتخاذ القرار والعمل الجماعي، الا ان وحسب الباحثين هناك حاجة إلى مزيد من الابحاث التي تصمم برامج لليقظة الذهنية تراعى فيها خصوصية بيئة العمل والتحديات الموجودة فيها.

إن مفهوم اليقظة الذهنية متجذر في الفلسفة البوذية فهو الترجمة الحرفية للكلمة البوذية Sati ساتي والتي تعني "نية العقل"، و"يقظة العقل"، و"صفاء الذهن" حيث تشير الى النية والوعي والانتباه كمكونات أساسية لليقظة الذهنية، (Theresa M, Michelle K. 2015).

بدا العمل على اليقظة الذهنية من خلال الأبحاث التي قام بها الطبيب الأمريكي Kabat, Zinn 1982 والذي صمّم برنامجا يهدف إلى تقديم الراحة للمرضى الذين يعانون من أمراض مزمنة وآلام مستمرة، وقد أثبت برنامج تقليل التوتر القائم على اليقظة الذهنية (MBSR) نجاحا على مدى ما يقارب الأربعين عاما في التخفيف من الألم والتوتر والقلق وأعراض أخرى بشكل ملحوظ؛ ونتيجة لنجاحه ظهرت برامج مشابهة تهدف إلى معالجة مشكلات لا تقتصر فقط على الأمراض المزمنة، بل تشمل أيضا مشكلات مثل إدمان المواد المخدرة واضطرابات الأكل، وفي الخمسة عشر عاما الأخيرة، تم توسيع نطاق التدريب على اليقظة الذهنية ليشمل بيئات العمل والتنظيمات، وغيرها من السياقات غير الصحية، على إثر هذه الأبحاث نشر الطبيب جون زين كابات كتابا بعنوان 'الحياة وسط الكارثة' حيث استعرض فيه دور اليقظة الذهنية في زيادة المشاركة في الحياة العملية.

على الرغم من الالتباس الظاهر حول طبيعة ومعنى اليقظة الذهنية، إلا أن هناك اتفاقا على طبيعتها الأساسية، فهي انتباه متقبل ووعي بالأحداث والتجارب الحالية، ببساطة اليقظة الذهنية هي عملية الانتباه لما يحدث في اللحظة الحالية؛ سواء داخليا (أفكار، أحاسيس جسدية) أو خارجيا (بيئة مادية واجتماعية) وملاحظة تلك المحفزات دون إصدار أحكام أو تقييم، ودون إعطاء أي معنى لها.

جاءت إحدى أولى المحاولات لتوضيح مفهوم اليقظة الذهنية من قبل (Dane, E (2011 واستنادا إلى عدة تعاريف لليقظة الذهنية خلص إلى وجود ثلاث خصائص مشتركة بين معظمها؛ تتمثل في:

أولا: اليقظة الذهنية هي حالة من الوعي وهي ليست صفة يمتلكها البعض ولا يمتلكها آخرون على العكس من ذلك فإن بلوغ حالة وعي "واعية" هو قدرة متأصلة في الطبيعة البشرية، وهو أمر يمكن

أن يختبره معظم الناس في أي وقت ومع ذلك قد تكون هناك فروق فردية في درجة وتكرار تجربة بعض الأشخاص لهذه الحالة من الوعي، بعبارة أخرى اليقظة الذهنية هي مفهوم على مستوى الحالة (الفرد)، ويمكن تقييمه أيضا على مستوى السمات.

(Cristina, G. Francisco J. 2020)

ثانيا: تتمثل حالة الوعي التي تميز اليقظة الذهنية في تركيز الانتباه على الظواهر التي تحدث في الوقت الحاضر؛ اليقظة الذهنية هي التركيز على الحاضر وتتطلب تركيز كل انتباه المرء على الحاضر، بدلا من الانشغال بأفكار الماضي أو المستقبل (Brown, W. Ryan, M. 2003)

ثالثا: تتضمن هذه الحالة من الوعي باللحظة الحاضرة الانتباه إلى كل من المحفزات الخارجية والداخلية (Dane, E 2011).

من خلال ما سبق يمكن استخلاص ان اليقظة الذهنية في العمل تمثل حالة وعي ديناميكية قابلة للتنمية لدى الأفراد، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل بوعي حاضر بدلا من ردود الأفعال التلقائية، ومن ثم تركيزها على اللحظة الراهنة عبر توجيه الانتباه الكامل للمهام الحالية، مما يحد من التشتت بين ماضي الأخطاء أو مستقبل التحديات، وأخيرا شموليتها لملاحظة المحفزات الداخلية والخارجية مما يساعد في اتخاذ قرارات متوازنة وتحسين الذكاء العاطفي في البيئات المهنية؛ هذه الخصائص تجعل اليقظة الذهنية أداة فعالة لتحقيق الإنتاجية والمرونة النفسية في بيئة العمل، في نفس سياق يذهب (langer, j. 1989) إلى اعتبار اليقظة الذهنية بأنها "أسلوب معالجة نشط للمعلومات".

بينما يؤكد (Jochen, R. et al. 2020) أنه لفهم دور اليقظة الذهنية في بيئة العمل بشكل صحيح يجب أن تكون الأبحاث والدراسات المقبلة تتجاوز الطرح التقليدي (المتعلق بالجانب الطبي لليقظة الذهنية) الذي يركز على معرفة ما إذا كانت اليقظة الذهنية تقلل من توتر الموظفين؛ والاتجاه نحو تطوير أبحاث تدمج فيها النظريات المتعلقة باليقظة الذهنية مع نظريات التنظيم والإدارة، مع أنه قد بدأ هذا التوجه بالفعل على المستوى المؤسسي من خلال أبحاث حول "التنظيم اليقظ" التي تركز على الأداء الفعال في الصناعات ذات الخطورة العالية كدراسة (Pinck, Kudesia, Lang, 2020) وكذلك في أبحاث حول اليقظة الذهنية في القيادة كدراسة (Sonnentag, 2018)، وعليه فاليقظة الذهنية في العمل ترتبط بتحقيق عدة أهداف أبرزها الدافعية الذاتية، الاندماج في العمل، الإبداع، إدارة الصراعات، السلوكيات الاجتماعية الإيجابية.

فقد أشارت بعض دراسات إلى إمكانية زيادة اليقظة الذهنية من خلال عدد من العوامل التنظيمية والمتعلقة بالعمل، مثل الدعم الذي تقدمه كل من المؤسسة والرؤساء، ودرجة الاستقلالية في مكان العمل؛ على العكس من ذلك قد تصعب القيود التنظيمية ومتطلبات العمل العالية تحقيق ذلك. (Cristina, G. Francisco J. 2020)

1-2- الإبداع المهني:

بيئة العمل الحالية تتطلب أنشطة الإدارة من الموظف مهما كانت رتبته الوظيفية ان تتوفر فيه جملة من المهارات؛ أبرزها القدرة على الإدارة؛ القدرة على ضبط النفس (إدارة الذات)؛ القدرة على تحديد الأهداف بفعالية؛ الكفاءة التواصلية؛ القيادة؛ الالتزام بالنمو الشخصي المستمر؛ إتقان مهارات الإدارة الفعالة؛ القدرة على تدريب وتطوير وتحفيز الموظفين؛ إدارة الوقت الشخصي والمؤسسي؛ القدرة على البحث عن حلول مبتكرة وغير تقليدية وهو ما يعرف بالإبداع المهني، فحسب (Mironova, M, 2018) "يعد الإبداع سمة داخلية للفرد تستند إلى خصائصه الشخصية، وليس إلى طبيعة وظيفته" الإبداع هو قدرة الشخص على توليد أفكار وبدائل وحلول وإمكانيات جديدة بطريقة فريدة ومختلفة.

ترى المنظمة الدولية للعمل (ILO) أن الإبداع المهني: هو قدرة العاملين على تطوير حلول مبتكرة وممارسات جديدة داخل بيئة العمل، تُسهم في تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات أو المنتجات، مع تعزيز قدراتهم على التكيف مع التحديات المهنية. يُشجع الإبداع المهني وفقاً لرؤية المنظمة على خلق فرص عمل لائقة وبيئات عمل ديناميكية تدعم الابتكار، وهو جزء من سياسات "العمل اللائق" التي تهدف إلى تمكين الأفراد من خلال المهارات القابلة للتطوير.

يربط البنك الدولي للمعرفة OCDE الإبداع المهني بمفاهيم "اقتصاد المعرفة"، حيث يعتبر إنتاج الأفكار الجديدة وتوظيفها في سياق مهني عنصراً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة. وفقاً لرؤيته، الإبداع المهني لا يقتصر على الابتكار التكنولوجي، بل يشمل أيضاً تطوير أساليب عمل مرنة وتحسين العمليات الإدارية ودمج المعرفة المكتسبة لتعزيز الكفاءة التنافسية للأفراد والمؤسسات. ضمن إطار المهارات الأساسية للاتحاد الأوروبي (European Commission, Key Competences for Lifelong Learning, 2018)، يصنف الإبداع المهني كأحد الكفاءات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها العاملون في القرن الحادي والعشرين، حيث يعرفه بأنه "القدرة على توليد أفكار أو عمليات أو منتجات جديدة داخل السياق الوظيفي، مع تحويل التحديات إلى فرص عبر التفكير النقدي والمرونة" من خلال تشجيع العاملين على تجاوز النمطية، والمشاركة في صنع القرار، وتبني مشاريع ريادية تعزز مكانة المؤسسة في السوق.

أما المجلس الوطني للتعليم وتنمية العمال (<https://dtbnwed.cbwe.gov.in>) فاعتبر أن "الإبداع يتمحور عادة حول الفكر والمعرفة الأصيلة، التي تطلق العنان للإمكانات، وهي جزء لا يتجزأ من توليد الأفكار أما الابتكار فيستخدم لتحويل الفكرة الإبداعية التي تتوصل إليها إلى حل عملي، الابتكار هو عملية تحويل مفهوم جديد إلى نجاح تجاري أو انتشار واسع. الاختراع هو خلق فكرة أو مفهوم جديد؛ الإبداع هو تحويل الأفكار الجديدة والمبتكرة إلى واقع ملموس" إن الفرق الأساسي بين الإبداع والابتكار هو أن الأول يشير إلى ابتكار فكرة أو خطة جديدة، بينما يعني الثاني طرح شيء جديد في السوق لم يطرح سابقاً.

في مقال نشرته مجلة The Magazine for the Creative Academic Community بعنوان 'الابداع في العمل؛ عرّفت الابداع المهني من خلال الباحث Greg Bennick بأنه "العملية التي نأخذ من خلالها عناصر من أنفسنا والعالم من حولنا ونحوّلها إلى شيء جديد".

في ذات السياق حددت Amabile and Kramer أربعة عوامل تساعد الفرد في زيادة دوافعه الإبداعية؛ وهي تتمثل في: الاحترام؛ التشجيع؛ الدعم العاطفي؛ والشعور بالانتماء.

"يستخدم الشخص جوانب من ذاته؛ تفكيره وأفعاله وعلاقاته، وينسجها في مواقف لتحويل المواد والأفكار والأشخاص والأنشطة وغيرها إلى أشكال جديدة ذات فائدة أو أشكال أخرى من القيمة" (مجلة المجتمع الأكاديمي الإبداعي <http://www.creativeacademic.uk>).

"يتمتع الأشخاص المبدعون بشخصية فريدة تتميز بالانتباه، والتمرد على القوالب الجاهزة، والمرونة، والفضول الفكري، والانفتاح على الأفكار الجديدة، والثقة بالنفس، وحب المخاطرة، والانجذاب إلى التعقيد، والانفتاح على التجارب، والإبداع يكون في أعلى مستوياته لدى الأشخاص الذين يعيشون في حالات مزاجية إيجابية، نشطة، ومنفتحة على التحديات، وقد يتطلب الإبداع الذكاء كشرط ضروري ولكنه غير كاف" (Ravi S. 2015).

"من الجوانب المهمة للتدريب على اليقظة الذهنية والإبداع في مكان العمل غرس الاعتقاد بأن الفرد قادر على السلوك الإبداعي، الذي يعرف بالكفاءة الذاتية الإبداعية، وهو مؤشر مهم على الإبداع في مكان العمل، فمن المحتمل جداً أن يكون لدى الموظفين كفاءة ذاتية إبداعية قابلة للتطوير مما يزيد من ميلهم إلى التفكير الإبداعي وتطبيق اليقظة الذهنية في مشاريعهم الإبداعية". (Ravi S. 2015).

يعرف الإبداع بشكل عام على أنه "سلوك ناتج عن توافر مجموعات معينة من الخصائص الشخصية، والقدرات المعرفية، والبيئات الاجتماعية؛ وهو كذلك القدرة على إنتاج أفكار جديدة ومناسبة في السياق التنظيمي" (Liem, V. Et al. 2020) يشير إبداع الموظف إلى القيام بالمهام بطرق

جديدة وأفضل أو توليد أفكار مفيدة تتعلق بالعمليات أو الخدمات أو الأساليب أو المنتجات أو حلول المشكلات بهدف الإسهام في بيئة الأعمال وتطويرها.

تتضمن هذه العمليات الإبداعية عدة خطوات، تبدأ من تحديد المشكلات، وصياغة الفرضيات، وتوليد الأفكار بالتعاون مع الآخرين، وصولاً إلى تحدي الوضع الراهن، وتتطلب المشاركة في العمليات الإبداعية مساهمة الموظفين جسدياً، ومعرفياً، وعاطفياً في البحث عن حلول أفضل للمشكلات المحددة.

2- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

2-1- المنهج وأدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي احتكاماً في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة بالإضافة إلى الأهداف المراد بلوغها، انطلاقاً من خلفية نظرية ودراسات سابقة تمحورت حول متغيرات الدراسة ومقاربة ميدانية سعت إلى معرفة آراء العمال حول اليقظة الذهنية ومهارات الإبداع المهني؛ استخدمت أداة الاستبانة قصد جمع أكبر قدر من الاستجابات والتي شملت المحاور التالية:

الوعي بالمهام: يقصد بها الإدراك الواعي بالمهام المهنية التي تتمثل في قدرة الفرد على توجيه انتباهه متعمد نحو تفاصيل العمل.

الوعي بالعلاقات: يقصد بها الوعي بالعلاقات المهنية حيث تمثل مدى تفاعل الفرد مع زملاء العمل من خلال حضور ذهن واع يسمح له بفهم السياقات الاجتماعية وتقدير المواقف بدقة وبالتالي بإمكانه بناء علاقات مهنية ناجحة.

الوعي بالتطورات: يقصد بها الاستجابة الذهنية للتطورات المهنية لتشير إلى استعداد الفرد للتفاعل مع المتغيرات الحاصلة في بيئة عمله من خلال الوعي المستمر بهذه التغيرات والتكيف معها بكل مرونة.

الوعي بالتحديات المهنية: يقصد بها الإدراك الذهني للتحديات المهنية فتعكس قدرة العامل على التمييز بين مصادر الضغط المختلفة وفهمها بعمق مما يسمح له بمواجهتها والسعي لإيجاد الطرح الصحيحة للتخفيف منه.

أما عن مقياس الإبداع المهني فقد شمل المؤشرات السلوكية التالية: المبادرة الفردية، التفكير الإبداعي، تحديد المشكلات وحلها بمرونة، المشاركة في العمل الجماعي.

2-2- العينة وحدود الدراسة:

العينة ومجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في عمال مجمع السكك الحديدية بولاية وهران، حيث اختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها 68 عامل.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت الدراسة بمجمع السكك الحديدية (SNTF) وهي المسؤولة عن تشغيل قطارات السكك الحديدية في ولاية وهران وجميع أنحاء الجزائر.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر جانفي إلى غاية شهر مارس لسنة 2025.

3- عرض نتائج التحليل الاحصائي:

3-1- وصف خصائص عينة الدراسة :

يهدف هذا الوصف إلى التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة: النوع (ذكر/أنثى)، نوع عقد العمل، الأقدمية المهنية، الحالة الاجتماعية:

الجدول (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع (ذكر/ أنثى)

النوع	التكرار	النسب المئوية
ذكر	22	32.4%
أنثى	46	67.6%
المجموع	68	100%

المصدر: مخرجات SPSS.V26

من خلال الجدول السابق نجد نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور، حيث أن توزيع الاستبيانات شمل فقط العاملين بالإدارة المركزية للمؤسسة؛ نظرا للصعوبات التي تلقيناها أثناء عملية جمع البيانات فقد تعذر إجراء المقابلات مع عمال التنفيذ بسبب طبيعة مهامهم اليومية التي تتطلب تواجدهم الدائم في مكان العمل وعدم توفر الوقت الكافي لديهم للتفرغ قصد المشاركة في الدراسة، لذلك اقتصر العينة على الإداريين مما انعكس على توزيعهم؛ هذا النوع من المؤسسات تعتمد على العنصر النسوي في الوظائف الإدارية بحكم طبيعة العمل التي تتطلب الجهد الذهني أكثر من الجهد البدني.

الجدول (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير نوع عقد العمل

نوع عقد العمل	التكرار	النسب المئوية
عامل دائم	54	79.4%
عامل بعقد محدد المدة	05	7.4%
عامل بعقد غير محدد المدة	09	13.2%

المجموع	68	100%
---------	----	------

المصدر: مخرجات SPSS.V26

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة هم عمال دائمين بنسبة 79.4%، لتليها فئة العاملين بعقد غير محدد المدة ثم فئة العاملين بعقد محدد المدة، كما أشرنا سابقا أنه بسبب صعوبة التواصل مع كل العاملين بالمجمع تم توجيه الاستبانات للعاملين داخل الهياكل الإدارية؛ ويلاحظ أن هذه المصالح تضم غالبا موظفين دائمين مما جعل تمثيلهم في العينة أكثر بروزا مقارنة بباقي فئات العمال، كما أن الطابع التنظيمي لهذا النوع من المؤسسات يعتمد أساسا على التوظيف الدائم في الوظائف الإدارية في حين يتم اللجوء إلى العقود محددة المدة في المناصب التنفيذية.

الجدول (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير منصب العمل

منصب العمل	التكرار	النسب المئوية
إطار سامي	14	20.6%
إطار	41	60.3%
عامل تحكم	13	19.1%
المجموع	68	100%

المصدر: مخرجات SPSS.V26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن فئة الإطارات تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة 60.3% تليها فئة الإطارات السامية بنسبة 20.6% ثم فئة عمال التحكم بنسبة 19.1%، يعكس هذا التوزيع اعتماد المجمع في تسيير مصالحه على الإطارات الذين غالبا ما تسند إليهم مهام التخطيط والتسيير والمتابعة، أما الإطارات السامية فرغم أن نسبتهم أقل إلا أن استجاباتهم تضفي مصداقية أكثر على النتائج نظرا لخبرتهم وإطلاعهم على مختلف جوانب العمل، أما عمال التحكم فيشرفون على تنفيذ التعليمات ومراقبة سير المهام اليومية وهذه الفئة لها دور مهم في اتخاذ القرارات العملية.

هذا التوزيع المتوازن نسبيا يتيح إمكانية مقارنة وجهات النظر باختلاف المناصب مما يثري التحليل ويزيد من موثوقية النتائج المتوقعة.

الجدول (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	التكرار	النسب المئوية
أقل من 05 سنوات	14	20.6%
من 06 إلى 10 سنوات	36	52.9%
أكثر من 11 سنة	18	26.5%

المجموع	68	100%
---------	----	------

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن فئة العمال الذين يمتلكون اقدمية مهنية تتراوح من 06 إلى 10 سنوات جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 52.9% لتليها فئة أكثر من 11 سنة بنسبة 26.5% أما فئة أقل من 05 سنوات بنسبة 20.6%، هذا التوزيع يدل على أن أغلب الأفراد المشاركين في الدراسة ينتمون إلى فئة مهنية متوسطة الخبرة وهو ما يعكس مرحلة استقرار نسبي في المسار المهني؛ ويدل كذلك أن المجمع قد يعتمد في عمليات التوظيف على الترقية بالدرجة الأولى، في المقابل تدعو هذه النتائج للقول أن التنوع في الفئات حسب الاقدمية المهنية يساعدنا في المقارنة بين الاستجابات من حيث الآراء والمواقف خاصة عند العمال الذين يملكون خبرة طويلة من العمل بالمجمع، بوجه عام يعكس هذا التوزيع نوعاً من التوازن المهني مما يسمح بفهم ديناميكيات الممارسة المهنية من مختلف الزوايا الزمنية.

الجدول (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسب المئوية
أعزب	27	39.7%
متزوج	41	60.3%
المجموع	68	100%

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تبين نتائج الجدول أن فئة المتزوجين تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة 60.3% ثم فئة العزاب التي تمثل نسبة 39.7%، من خلال هذا التباين في التوزيع يمكن القول أن الأفراد العاملين والذين لديهم استقرار مهني ومادي يميلون إلى الارتباط الأسري.

تم إدراج هذا المتغير الديمغرافي ضمن الدراسة بهدف معرفة ما إذا كان يحدث فروقاً في متغيرات الدراسة انطلاقاً من الافتراض القائل بأن "الوضع الأسري للفرد يسهم في تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي والاجتماعي مما ينعكس على أدائه المهني ومهاراته في التفاعل مع بيئة العمل"، تدعم العديد من الدراسات النفسية هذا الطرح حيث تشير أنه يشكل عاملاً مهماً في تحسين جودة الأداء وزيادة الدافعية الذاتية للإنجاز والإبداع المهني لا سيما في البيئات المهنية التي تتطلب تركيزاً وبقظة ذهنية عالية.

2-3- تحليل ومناقشة الفرضيات:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية في العمل وتنمية مهارات الإبداع المهني.

الجدول (06) يبين معامل الارتباط بيرسون بين متغير اليقظة الذهنية في العمل ومتغير مهارات الإبداع المهني

مستوى الدلالة	اليقظة الذهنية في العمل	مهارات الإبداع المهني
0.01	.678**	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية في العمل ومهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران؛ حيث بلغ معامل الارتباط $r=0.67$ عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.01 وعليه فقد تحققت الفرضية؛ ومنه يمكن الإشارة إلى أنه كلما ارتفعت اليقظة الذهنية لدى العاملين أي قدرتهم على التركيز والانتباه زادت قدرتهم على ممارسة مهارات الإبداع المهني وهذا ما توصلت إليه عديد الدراسات النفسية التي اعتبرت اليقظة الذهنية أحد العوامل المساعدة على زيادة الأداء الفعال والإبداع من خلال رفع مستوى الوعي بالذات وبيئة العمل بما في ذلك تقوية القدرة على التحكم في الانفعالات والتقليل من تأثيرات الضغط المهني.

الفرضية الجزئية الأولى: يتسم العاملون بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران بمستوى مرتفع من اليقظة الذهنية في العمل.

بما أن درجات مقياس اليقظة الذهنية في العمل خماسي فإن طريقة تحديد المستويات تكون كالآتي:

- حساب المدى (الفرق بين أعلى قيمة وأدنى قيمة) $4=1-5$
- حساب طول الفئة (المدى قسمة عدد المستويات) $0.8=5/4$
- تحديد المستويات بناء على طول الفئة:
- المستوى المنخفض جدا: 1 إلى 1.8
- المستوى المنخفض: 1.8 إلى 2.6
- المستوى المتوسط: 2.6 إلى 3.4
- المستوى المرتفع: 3.4 إلى 4.2
- المستوى المرتفع جدا: 4.2 إلى 5

وعليه جاءت النتائج كما يلي:

الجدول (07) يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغير اليقظة الذهنية في العمل وأبعاده

المتغير	اليقظة الذهنية في العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الأبعاد	الوعي بالمهام	4.4020	.48547	مرتفع جدًا
	الوعي بالعلاقات	4.0907	.58974	مرتفع
	الوعي بالتطورات المهنية	3.9632	.53006	مرتفع
	الوعي بالتحديات	3.7206	.80290	مرتفع

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تشير النتائج الموضح في الجدول السابق ان مستوى اليقظة الذهنية في العمل لدى عينة الدراسة جاء بدرجة مرتفعة $m=4.04$ وهو ما يوضح ان العاملين يتمتعون بدرجة جيدة من الوعي والانتباه لأفكارهم وسلوكهم المهني في بيئة العمل، فيما يخص الأبعاد فقد جاء بعد الوعي بالمهام في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.40 وانحراف معياري منخفض نسبيا 0.48 مما يدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة حول إدراكهم الجيد لمهامهم الوظيفية وقدرتهم على التركيز والتفاعل مما يطلب منهم بشكل واضح أي انخفاض في غموض وصراع الأدوار؛ يعد هذا البعد أساسيا في أبعاد اليقظة الذهنية لأنه يعزز من الكفاءة والفعالية، أما بعد الوعي بالعلاقات فقد بلغ متوسطه الحسابي 4.09 ما يشير إلى مستوى مرتفع من الانتباه للتفاعلات المهنية والعلاقات مع الزملاء وكل المحيطين بالمجمع؛ هو مؤشر على التوازن النفسي والاجتماعي لديهم.

بلغ المتوسط الحسابي لبعد الوعي بالتطورات المهنية 3.96 بدرجة موافقة مرتفعة مما يعني أن العاملين يولون اهتماما بمسارهم المهني والفرص المستقبلية وهو عامل هام في زيادة الدافعية الذاتية والتخطيط الوظيفي؛ بمعنى ان النتائج تشير ان للعاملين رؤية مستقبلية إيجابية تتعلق بتطوير ذواتهم والمؤسسة، بالمقابل وبنفس الدرجة نجد ان بعد الوعي بالتحديات رغم انه سجل أدنى متوسط (3.72) ضمن الابعاد السابقة إلا أنه جاء بدرجة موافقة مرتفعة ليشير إلى أن للعمال إدراك للصعوبات التي تواجههم ولديهم القدرة على التعامل معها بكل وعي ومرونة ما يدل على وجود خبرات وتجارب لديهم خاصة وان جل أفراد العينة من ذوي الأقدمية المهنية التي تتراوح بين 06 سنوات إلى 11 سنة كما اشرنا سابقا، ومنه تحقق الفرضية.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية في العمل (الوعي بالمهام، الوعي بالعلاقات، الوعي بالتطورات، الوعي بالتحديات) ومهارات الإبداع المهني لدى عينة الدراسة.

الجدول (08) يبين معاملات الارتباط بيرسون لمتغير مهارات الإبداع المهني وأبعاد اليقظة الذهنية في العمل

مستوى الدلالة	الوعي بالتحديات	الوعي بالتطورات	الوعي بالعلاقات	الوعي بالمهام	مهارات الإبداع المهني
0.01	.621**	.561**	.556**	.427**	

المصدر: مخرجات SPSS.V26

يتبين من خلال النتائج أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبه بين المتغير التابع وابعاد المتغير المستقل عند مستوى الدلالة 0.01 فقد جاء المرتبة الأولى بعد الوعي بالتحديات بقيمة 0.62 ما يدل على إدراك العاملين للتحديات التي تواجههم في بيئة العمل، اما في المرتبة الثانية فقد جاء بعد الوعي بالتطورات المهنية بقيمة بلغت 0.56 مما يشير إلى ان الأفراد الذين يولون أهمية لتطورهم المهني ويحرصون على تحسين مساهمهم الوظيفي؛ لديهم مهارات الإبداع المهني والذي يظهر في أدائهم لمهامهم والمسئوليات المطلوبة منهم، في حين كانت كذلك قيمة بعد الوعي بالعلاقات مرتفعة (0.55) ليثبت ان عينة الدراسة على وعي بنوعية العلاقات وطبيعة التواصل والتفاعل الاجتماعي بينهم؛ وهو عامل مهم يساعد في خلق بيئة تفاعلية محفزة على الإبداع وتبادل الأفكار.

جاء في المرتبة الأخيرة بعد الوعي بالمهام بقيمة بلغت 0.42 فرغم أنها متوسطة إلا انها تبقى دالة إحصائيا؛ حيث تدل على أن التركيز على المهام والانتباه لتفاصيل العمل يعد من العوامل المساعدة على تنمية مهارات الإبداع المهني لكنه لا يكفي بمفرده دون وجود الجوانب الأخرى، وعليه يمكن القول إنه كلما زاد مستوى الوعي والانتباه لدى العاملين ارتفعت لديهم مهارات الإبداع. الفرضية الجزئية الثالثة: توجد فروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية: النوع، الأقدمية المهنية.

أ: فروق في متغير اليقظة الذهنية تعزى للنوع (ذكر – أنثى):

الجدول (08) يوضح الفروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل حسب النوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة 'ت'	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	22	3.6648	1.5190	66	0.0307
أنثى	46	4.2055			

المصدر: مخرجات SPSS.V26

أسفرت نتائج تحليل الفروق بين الذكور والإناث باستخدام اختبار T لعينة مستقلة عن وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات الجنسين في متغير اليقظة الذهنية، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدى الذكور 3.66 في حين بلغ لدى الإناث 4.20 بقيمة

$T=1.51$ ودرجة حرية 66 ومستوى دلالة 0.03، لتشير هذه النتائج إلى أن الفرق جاء لصالح الإناث وهو فرق دال إحصائياً ما يعني أن الإناث يظهرن يقظة ذهنية في العمل أعلى أثناء تأدية عملهن مقارنة بالذكور، ويمكن تفسير هذه النتيجة كذلك بأن خصائص العمل الإداري تستوجب درجة أعلى من الانتباه والتركيز وهي المميزات التي تمتلكها النساء أكثر من الرجال.

ب: فروق في متغير اليقظة الذهنية تعزى للأقدمية المهنية:

الجدول (09) يوضح الفروق في متغير اليقظة الذهنية في العمل حسب الأقدمية المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار 'ف'	مستوى الدلالة Sig
بين المجموعات	3.468	2	1.734	8.892	.000
داخل المجموعات	12.677	65	.195		
المجموع	16.145	67			

المصدر: مخرجات SPSS.V26

بالاعتماد على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA تبين أن هناك فروق دالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية في العمل تعزى إلى الأقدمية المهنية حيث بلغت قيمة "ف" = 8.89 عند مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من 0.05 ما يؤكد أن سنوات الأقدمية تؤثر بشكل واضح في درجة اليقظة الذهنية، ويحتمل أن تكون هذه الفروق لصالح أصحاب الخبرة المتوسطة أو الطويلة الذين يمتلكون قدرة أكبر على التركيز والانتباه أثناء أداء مهامهم.

الفرضية الجزئية الرابعة: توجد فروق في متغير الإبداع المهني تعزى للمتغيرات الديمغرافية: نوع عقد العمل، الحالة الاجتماعية، منصب العمل.

أ: فروق في متغير مهارات الإبداع المهني تعزى إلى نوع عقد العمل:

الجدول (10) يوضح الفروق في متغير مهارات الإبداع المهني حسب نوع عقد العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار 'ف'	مستوى الدلالة Sig
بين المجموعات	23.810	2	11.905	18.623	.000
داخل المجموعات	41.551	65	.639		
المجموع	65.361	67			

المصدر: مخرجات SPSS.V26

تظهر النتائج أن قيمة 'ف' = 18.62 وهي قيمة مرتفعة نسبياً وتعكس وجود تباين واضح بين متوسطات المجموعات الثلاث، كما أن مستوى الدلالة Sig = 0.000 أقل من 0.05 مما يعني أن هناك فروق في مهارات الإبداع المهني دالة إحصائياً، وبذلك يمكن قبول الفرضية القائلة أن هناك فروقاً في مهارات الإبداع المهني تعزى لنوع عقد العمل، وعليه تشير هذه النتائج إلى أن نوع العلاقة التعاقدية مع المجمع له دور في تحديد مدى ممارسة العاملين لمهارات الإبداع المهني ويحتمل أن تكون العقود الدائمة مثلاً تساعد العامل على زيادة شعوره بالأمان والاستقرار مما يشجع على زيادة دافعيته نحو تقديم كل ما لديه من مهارات وكفاءات؛ على العكس تقيد العقود المؤقتة الإبداع بسبب القلق والشعور بعدم الأمان الوظيفي ولغياب الحوافز أيضاً.

ب: فروق في متغير مهارات الإبداع المهني تعزى إلى الحالة الاجتماعية:

الجدول (11) يوضح الفروق في متغير مهارات الإبداع المهني حسب الحالة الاجتماعية

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة 'ت'	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أعزب	27	3.0168	.061	66	.952
متزوج	41	3.0000			

المصدر: مخرجات SPSS.V26

يتضح من خلال النتائج أن الفرق في المتوسطات بين فئة العزاب وفئة المتزوجين في مهارات الإبداع المهني ضعيف جداً من خلال قراءة المتوسط الحسابي لهما، كما أن قيمة اختبار $T=0.06$ وهي منخفضة وتشير إلى عدم وجود فرق معنوي بين المجموعتين وكذلك مستوى الدلالة Sig = 0.95 الذي جاء أكبر في قيمة 0.05 ما يعني أن الفرق غير دال إحصائياً، ومنه يمكن القول أن كَوْن العامل أعزباً أو متزوجاً لا يؤثر على مهاراته في الإبداع المهني.

مناقشة عامة:

مناقشة الفرضية العامة: بالاعتماد على النتائج المتحصل عليها سابقاً والتي تؤكد تحقق الافتراض القائل 'يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغير اليقظة الذهنية في العمل ومهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية' هذا الارتباط يعكس أهميته من كونه يدل على أن الأفراد الذين يتصفون بدرجة عالية من الحضور الذهني والوعي بالسياق المهني يميلون إلى أن يكونوا أكثر قدرة على توليد أفكار جديدة ولمعالجة المشكلات بأساليب غير تقليدية والتفاعل مع متطلبات العمل بشكل ابتكاري هذا ما ذهبت إليه Cristina Goilean et al. (2020) بتبيان أن العاملين الذين يطورون وعياً أنبياً بما يدور داخلهم وحولهم يكونون أكثر قدرة على المشاركة في

الأنشطة التي تتطلب التجديد وتوسيع البدائل وهو ما ينعكس إيجاباً على المخرجات الإبداعية داخل بيئة العمل.

في حين توصلت دراسة (Theresa M, Michelle K. 2015) إلى اليقظة الذهنية في العمل إذا ما تم ربطها بالعمليات الأساسية فيتوقع أن تحسن من نتائج العمل بما في ذلك تحسين العلاقات الاجتماعية والمرونة النفسية، بالمقابل توصلت دراسة (Patrick, K. et al. 2015) إلى أن اليقظة الذهنية تساهم في زيادة مستويات الإنتاجية وتدعم الإبداع المهني لدى العامل مما يعمل على تحقيق الالتزام والاستقرار النفسي والجسدي له، كما أظهرت دراسة (Liem Ngo et al. 2020) أن الإبداع المهني هو المتغير الوسيط في العلاقة بين اليقظة الذهنية والأداء المهني باعتباره يزيد من قدرة العامل على التفاعل الإيجابي مع التحديات التنظيمية والتكيف النشط مع المهام المعقدة.

بالعودة إلى النتائج الإحصائية فإن القيمة المرتفعة نسبياً لمعامل الارتباط تشير إلى أن اليقظة الذهنية في العمل ليست مجرد قدرة معرفية بل إنها بنية عقلية مندمجة في سياق العمل الإبداعي تتحول بفعلها الممارسات المهنية من مجرد أداء وظيفي إلى إبداع في المخرجات التنظيمية فيشعر العامل بإنتاجيته وفاعلية المجهودات التي يبذلها في سبيل تحقيق الرسالة العامة للمؤسسة من جهة وتحقيق أهدافه الشخصية من جهة أخرى، في ضوء هذه النتيجة يمكن القول أن الاستثمار في تطوير اليقظة الذهنية لدى العاملين سواء من برامج تدريبية أو تدعيم الثقافة التنظيمية لا يعد إجراء إداري بل ضرورة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمخرجات المؤسسة وطاقاتها الإبداعية وهو ما أكد عليه (Nabochuk 2023) عند حديثه عن البعد النفسي للإبداع في السياقات المهنية؛ وهو ما أكدت نتائج دراسة (Malinowski, Peter. Hui, Jia Lim. 2015) أن اليقظة الذهنية تُنبئ بالإبداع المهني والرفاهية العامة علاوة على ذلك، تتوسط هذه العلاقات التأثيرات الإيجابية المرتبطة بالعمل ورأس المال النفسي؛ المتمثل في الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، بالمقابل أكد (Konstantin, Z. 2021) حين وجد من خلال دراسته أن هناك علاقة قوية ودالة إحصائية بين الإبداع المهني وفعالية حل المشكلات المهنية، فأهم العوامل المؤثرة في حل المشكلات المهنية هي المعايير المسؤولة عن معنى العملية الإبداعية (الكفاءة، والتعبير، والتعقيد، والتوضيح)، وعليه ففعالية النشاط المهني يعتمد إلى حد كبير على مستوى تطور الإبداع المهني.

إن للمؤسسات العالمية الكبرى تاريخ طويل يهتم بالاستثمار في التدابير التي تدعم رفاهية عمالها وزيادة نتائج أداءهم، واليوم تسعى هذه المؤسسات للاستفادة من تدريب اليقظة الذهنية كوسيلة فعالة لتحسين الرضا العام للموظف، فقد أظهرت الأبحاث أن ما نسبته 12% من الموظفين الأكثر إنتاجية هم من يشعرون بالرضا؛ وفي إحدى الدراسات أثبت أن التأمل الذهني

يحسن العديد من العوامل المهمة المرتبطة بالإنتاجية، ترتبط الإنتاجية ارتباطا وثيقا بتحسّن التركيز وتقليل التشتت، يتيح التركيز المتزايد للموظفين أداء مهام متعددة بفعالية والحفاظ على تركيزهم على مهامهم، وقد ربط نقص الوعي والتشتت بأخطاء العمل وحوادث السلامة، وكلاهما قد يلحق الضرر بالإنتاجية، تظهر الأبحاث كذلك أن التأمل الذهني يحسّن هذه المهارات الأساسية، في الواقع أظهرت دراسة منشورة باستخدام تطبيق Headspace أنه بعد ثلاثة أسابيع زاد تركيز المشاركين بنسبة 14% وانخفض شرود ذهنهم بشكل ملحوظ. (Katz, A. 2014) بسبب تركيزهم على المعطيات الجوهرية في حياتهم المهنية والشخصية دون الأخذ بعين الاعتبار أي مثير دخيل قد يكون عائق أمامهم لتحقيق أهدافهم.

يضيف (Overholt, M) من خلال دراسة استطلاع رأي أجراها إلى أن حوالي نصف مؤسسات المشاركين كعينة تستثمر الوقت والموارد في توفير التدريب والدعم المتعلق باليقظة الذهنية ويبدو أن من بين الأسباب الرئيسية لهذا الدعم ارتفاع مستوى ضغوط العمل وحاجة المؤسسات إلى إدارتها بفعالية أكبر، ويضيف بناء على هذه النتائج أن تصبح ممارسات اليقظة الذهنية أكثر انتشارا في السنوات القادمة في أماكن العمل.

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: ' يتسم العاملون بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران بمستوى مرتفع من اليقظة الذهنية في العمل' حيث كشفت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة الذهنية في العمل لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية مرتفع وهو ما يعكس نمطا من الحضور الذهني النشط والوعي أثناء أداء المهام، هذه المعطيات تعكس أن هذه البيئة يبدو انها لا تكتفي بالإجراءات الروتينية بل تتطلب درجة من الانتباه الإدراكي والسلوكي المتجدد وهو ما يستدعي قدرة مستمرة على ضبط الانفعالات والتركيز والمشاركة الواعية في السياق الوظيفي، أبرز ما يميّز هذه النتيجة هو ان بعد الوعي بالمهام جاء بأعلى متوسط حسابي مما يدل على ان العاملين لديهم وضوح في فهم ما يطلب منهم دون وجود صراع او غموض في توزيع الأدوار؛ هذا النوع من الوعي لا يكتسب تلقائيا بل هو انعكاس إما لخبرة طويلة او لنظم إدارية تتسم بالمرونة والتخطيط الجيد والصحيح، هذا ما اكده (Konstantin Z. et al. (2021 حين بين أن وضوح الدور يساهم في رفع مستوى التركيز والإنتاجية المهنية عبر دعم الوعي الذاتي بالممارسة.

من جهة ثانية فإن الوعي بالعلاقات بكونه جزءا من هذا البناء الذهني يشير إلى ان العاملين لا يتعاملون مع الآخرين بشكل نمطي بل يتمتعون بدرجة عالية من الإدراك للتفاعلات المهنية؛ هذه النتيجة يمكن ربطها بما أكده (Cristina Goilean et al. (2020 حين أوضح أن اليقظة الذهنية تساهم في تعزيز الذكاء الاجتماعي والمرونة العاطفية مما يرفع من جودة العلاقات المهنية ويقلل من

حدة الصراعات، أما ما يتعلق ببعد الوعي بالتطوّرات المهنية فإن نتائجه توحى بأن لدى العاملين طموحات وتطلعات مستقبلية ما يعني أن يقظتهم الذهنية لا تتوقف عند اللحظة الراهنة بل تمتد نحو تصورات استشرافية مرتبطة بنموهم المهني وهو الطرح الذي يتفق مع رؤية Nabochuk (2023) التي ربطت بين اليقظة الذهنية والبنية الداخلية للدافعية الذاتية باعتبارها محفزاً لفعل التغيير والتجديد، وفيما يخص بعد الوعي بالتحديات المهنية فهو يعكس نوعاً من الواقعية المهنية حيث أن العمال يدركون العراقيل التي تحيط بهم أو تلك المحتمل حدوثها لكنهم يسعون للتغلب عليها ومواجهتها من خلال العمل كفريق لأنهم أظهروا سابقاً قدرة على التفاعل الاجتماعي الإيجابي وهو ما ذكره Brown & Ryan (2003) حين تحدث عن الوعي المتقدم وأهميته بالنسبة للمؤسسات في مواجهة الصعوبات التي قد تعترضها فبين أن الانتباه الآني عامل جوهري في تنظيم الانفعالات والتكيف الإيجابي مع الضغوط.

انطلاقاً مما سبق طرحه فإن تحقق هذه الفرضية يعزى إلى أن للعاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران رؤية واضحة تجسدت في المستوى المرتفع لوعيهم بالمهام والعلاقات وكذلك التطورات المهنية بالإضافة إلى التحديات؛ هذه النتيجة هي مؤشر قوي على أن ثقافة العمل بالمؤسسة تمتاز بالإيجاب وأن العلاقات الإدارية بين أرباب المجمع وباقي العمال تتسم بالجديّة والمرونة في نفس الوقت، فقل ما نجد مؤسسة تهتم بالتركيز على كل من الجانب النفسي والاجتماعي بما في ذلك التنظيمي بدرجات متساوية إلا إذا كانت على وعي تام بأهمية العوامل العقلية والنفسية في زيادة إنتاجية العامل فالشعور بالاستقرار النفسي والأمان الوظيفي إلى جانب وجود تحفيز مادي ومعنوي سيساهم حتماً في خلق بيئة عمل منتجة وعامل يسعى بكل ما لديه من قدرات ومعارف لتطوير ذاته والتكيف مع متطلبات مؤسسته حسب ما تفرضه البيئة الخارجية؛ بكل مرونة.

مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: 'توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الذهنية في العمل (الوعي بالمهام، الوعي بالعلاقات، الوعي بالتطورات، الوعي بالتحديات) ومهارات الإبداع المهني لدى عينة الدراسة'.

تحققت الفرضية حيث أظهرت جميع أبعاد اليقظة الذهنية في العمل علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية مع مهارات الإبداع المهني عند مستوى الدلالة 0.01، هذه النتائج تتيح فهماً عميقاً لآليات عمل اليقظة الذهنية في البيئة المهنية فقد جاء بعد الوعي بالتحديات في المرتبة الأولى بمعامل ارتباط بلغ 0.62 وهو ما يعكس الدور المحوري لإدراك العاملين للتحديات المهنية فالعمال حسب تصريحاتهم يستطيعون توقع المشكلات في العمل قبل حدوثها نظراً لخبرة الطويلة

في العمل من جهة وللذكفاءة المعرفية التي يمتلكونها من جهة أخرى؛ لأنه كما علمنا أن المجمع أثناء قيامه بعمليات التوظيف يسهر على تعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم كفاءة عالية، كما أن رؤساء المصالح من إطارات وإطارات سامية تسعى لخلق جو من التفاهم والمرونة بغية زيادة اتجاهات العامل الإيجابية نحو العمل لهذا لمسنا أن جل العمال صرحوا أنهم بإمكانهم تطوير حلول مبتكرة إلى جانب التعامل مع المشاكل والصعوبات بفعالية بالمقابل فهم على استعداد لأي تغيير يفرضه المجمع أو البيئة الخارجية، يتفق هذا التصريح مع ما أشار إليه (2015) Kudesia حول أن اليقظة الذهنية لها دور في تعزيز الإبداع في بيئة العمل من خلال زيادة الوعي بالتحديات والفرص المتاحة وتطوير استراتيجيات مبتكرة للتعامل معها.

جاء بعد الوعي بالتطورات المهنية في المرتبة الثانية بقيمة بلغت 0.56 مما يؤكد أن العمال يولون اهتماما بالغاً لتطوير أنفسهم والبحث عن فرص لزيادة صقل معارفهم وكفاءاتهم خاصة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال فكما صرحوا أنهم يشاركون في الأنشطة التطويرية التي تخص الجانب التكنولوجي بكثرة لأن مجال عملهم يستدعي الوقوف باستمرار لمتابعة هذه التطورات وهو ما أكدته دراسة (2020) Liem et al. حين أكد أن الوعي بالتطورات يفتح آفاقاً جديدة للتفكير ويوفر أدوات ومناهج حديثة يمكن توظيفها بطرق إبداعية، أظهر كذلك بعد الوعي بالعلاقات ارتباطاً موجباً حيث بلغ 0.55 مما يدل بوضوح على أن وعي العاملين بطبيعة العلاقات المهنية والتفاعل الاجتماعي الإيجابي يساهم بشكل كبير في خلق بيئة عمل محفزة على الإبداع وتبادل الأفكار باستمرار حيث أنهم يدركون تأثير سلوكهم على الآخرين ويستطيعون معرفة توقعات رؤسائهم منهم، إلى جانب أنهم يفضلون العمل الجماعي بحكم أن الإدارة العليا تفتح لهم باب التواصل باستمرار؛ هذه النتيجة تتفق مع ما جاء به (2003) Brown & Ryan.

أخيراً جاء بعد الوعي بالمهام بقيمة ارتباط بلغت 0.42 والذي رغم أنه أقل من الأبعاد الأخرى إلا أنه يبقى دالاً إحصائياً ومتوسط القوة؛ مما يشير إلى أن العمال ينتبهون لكل تفاصيل مهامهم اليومية أثناء تنفيذها بالإضافة أنهم يقومون بمراجعة كل خطوة بشكل منتظم للتأكد من سلامتها ودقتها، كذلك يقومون بالتخطيط لكل مهمة على حدة لأن الخطأ في هذا المجال له عواقب وخيمة على المؤسسة والمجتمع (المسافرين عبر القطار).

هذه النتائج المتحصل عليها تكشف اليقظة الذهنية كمنظومة متكاملة وليس كمهارات منفصلة حيث أن كل بعد يساهم بطريقة مختلفة في تعزيز القدرة الإبداعية للعاملين، وبالتالي يمكن القول أنه كلما زاد مستوى الوعي والانتباه في جميع هذه الأبعاد الأربعة ارتفعت لديهم مهارات الإبداع المهني بشكل متكامل ومتوازن مما يؤكد على ضرورة تطوير برامج تدريبية شاملة تركز على

تنمية اليقظة الذهنية لتحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات الإبداعية للمورد البشري بالمؤسسات مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، فالإبداع المهني ليس مجرد وظيفة عقلية مستقلة بل هو امتداد طبيعي للوعي المهني الذي يتجسد في شكل مخرجات تنظيمية ذات فعالية.

- خاتمة:

في محاولة لفهم كيف يمكن للوعي الحاضر والانتباه الذهني أن يساهم في تحفيز السلوكيات الإبداعية داخل بيئات العمل الجزائرية؛ جاءت هذه الدراسة لتبسيط الضوء على العلاقة الارتباطية بين اليقظة الذهنية في العمل ومهارات الإبداع المهني لدى العاملين بمجمع السكك الحديدية بولاية وهران، فقد انطلقت الدراسة من إشكالية هدفها تحديد ما إذا كانت هذه العلاقة قائمة فعلا وما إذا كانت متغيرات مثل الأقدمية المهنية ونوع عقد العمل تحدث فروقا في متغير اليقظة الذهنية أو الإبداع المهني.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي تحقق الفرضية العامة ما يؤكد أن قدرة العامل على التركيز الواعي والانتباه للحظة الحاضرة ترتبط بشكل وثيق بميله نحو السلوك الإبداعي سواء من حيث حل المشكلات أو اقتراح البدائل أو حتى لإعادة إنتاج المهام وتطويرها بأساليب مبتكرة، أما بالنسبة للفرضيات الجزئية فقد كشف النتائج عن مستويات مرتفعة من اليقظة الذهنية لدى عينة الدراسة خاصة في بعدي الوعي بالمهام والوعي بالعلاقات، مما يعكس وجود نمط من التفاعل المهني الإيجابي؛ كما تبين أن أبعاد اليقظة الذهنية خصوصا الوعي بالتحديات والتطورات تمثل مداخل حقيقية لتحقيق الأداء الإبداعي المتميز وهذا ما يدل على أهمية التكامل بين الإدراك الفردي والإجراءات والسياسات التنظيمية المعمول بها داخل المجمع، في المقابل من هذا أظهرت الدراسة أن بعض الخصائص الديمغرافية كنوع عقد العمل والأقدمية المهنية تحدث فروقا في مستوى اليقظة الذهنية ومهارات الإبداع وهو ما يؤكد وجود استقرار نفسي وأمان وظيفي بدرجات مقبولة، في حين لم يظهر متغير الحالة الاجتماعية فروقا معنوية ما يدعو للقول أن العوامل النفسية والتنظيمية تتفوق من حيث التأثير على الخصائص الشخصية في هذا السياق.

وعليه توصلت الدراسة إلى أن ترسيخ ثقافة اليقظة الذهنية في المؤسسات ليس مجرد إضافة تقنية أو إجراء شكلي بل ضرورة إستراتيجية لتعزيز فعالية الأداء وتطوير رأس مال البشري في منظومة عالمية سريعة التحول، كما أن الإبداع المهني لا ينشأ فقط عن المواهب الفطرية أو من خلال التكوين الأكاديمي بل عن حالة ذهنية قوامها الانتباه والمرونة والتفاعل الواعي، ومنه توصي الدراسة بضرورة دمج اليقظة الذهنية ضمن برامج التكوين الدوري الذي تقوم به المؤسسات في سبيل زيادة المعارف العلمية والعملية لمواردها البشرية، كذلك تشجيع حرية إبداء الرأي والمشاركة

الفعالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير، كما نوصي بإجراء دراسات مقارنة مع قطاعات مختلفة أو استخدام منهجية مختلفة لزيادة فهم اليقظة الذهنية وعلاقتها بالإبداع المهني.

- قائمة المراجع:

- تقارير ILO حول مهارات المستقبل والاقتصاد الإبداعي، 2020
- تقارير البنك الدولي حول رأس المال البشري والاقتصاد القائم على المعرفة، 2021
- مجلة Creativity and Work ،The Magazine for the Creative Academic Community -
<http://www.creativeacademic.uk>
- مجلس التعليم وتنمية العمال <https://dtnbwed.cbwe.gov.in>
- Brown, K. W. Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4).
- Chapter: Mindfulness and Creativity in the Workplace. Publisher: Cambridge University. <https://www.researchgate.net>.
- Cristina, Goilean, Francisco J. (2020). Mindfulness in the workplace and in organizations. *Papeles del Psicólogo, Psychologist Papers*, 2020 Vol. 41(2).
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018.
<https://doi.org/10.1177/0149206310367948>.
- <https://link.springer.com/article>.
- Jochen Reb. Tammy Allen. Timothy J. Vogus. (2020). Mindfulness Arrives at Work: Deepening Our Understanding of Mindfulness in Organizations.
<https://ink.library.smu.edu.sg>.
- Katz, Abigail S. Pronk, Nicolaas P. Lowry, Marcia MS. (2014). The Association Between Optimal Lifestyle-Related Health Behaviors and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, July Volume 56 - Issue 7.
- Konstantin, Zaurovich Abdula Zade. Et al. (2021). Professional Creativity a Component of The Effective Activity of a Teacher La Creatividad Profesional Como Componente de la Actividad Efectiva d'un Docente. *Propósitos y Representaciones* May. 2021, Vol. 9, SPE (3), e1177 <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1177>.
- Langer, E. J. (1989a). Minding matters: The consequences of mindlessness-mindfulness. *Advances in Experimental Social Psychology*.

- Liem, Viet Ngo. Et al. (2020). Mindfulness and job performance: Does creativity matter? Publish in Australasian Marketing Journal. <https://ngovietliem.com/wp-content/uploads>.
- Miles, Overholt. Mark, Vickers. Stress Management and Mindfulness in the Workplace. Article in AMA GLOBAL American management association. <https://affinityhealthhub.co.uk>.
- Mironova, Margarita D. (2018). Building up creativity as a professional skill of the modern manager. Section: Education and Educational Research. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED603212.pdf>
- Nabochuk Alexander. (2023). Actual Concept of Professional Creativity: Theoretical and Psychological Aspect. Collection of Research Papers Problems of Modern Psychology. https://www.researchgate.net/publication/372127034_Actual_Concept_of_Professional_Creativity_Theoretical_and_Psychological_Aspect
- Patrick K. Hyland, R. Andrew Lee, Maura J. Mills. (2015). Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance Patrick K. Industrial and Organizational Psychology, Volume 8, Issue 04.
- Ravi S. Kudesia. (2015). Mindfulness in Organizations Richard Siegert. Chris Krägeloh. Wendy Wrapson. (2015). Mindfulness at Work. <https://workresearch.aut.ac.nz>.
- Theresa M Glomb, Michelle K Duffy. (2015). Mindfulness at Work. Article in Research in Personnel and Human Resources Management · July.