

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري

دراسة تطبيقية لعينة من مدرء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ،

والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل

أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي مهدي علي عباس

الجامعة المستنصرية/ كلية العلوم السياحية

المخلص:

يهدف التعرف إلى علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية بوصفها متغيراً معتمداً أو تابعاً وقد تضمن المتغير الأول أربعة عوامل فرعية في حين تضمن المتغير الثاني خمس قدرات فرعية ، ولغرض تحقيق هدف البحث المذكور أنفاً والإجابة عن تساؤلات البحث واختبار صحة فرضياته ، فقد اعتمد البحث وبصورة أساسية على (الاستبانة) التي تعد الأداة الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات ، إلى جانب استخدام ادوات أخرى كالمقابلات الشخصية للمدرء ومعاونيهم ولرؤساء الأقسام في المؤسسات المبحوثة ولغرض تحليل استجابات أفراد العينة المبحوثة تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية والمتمثلة بـ {الوسط الحسابي المرجح ، الانحراف المعياري ، الأهمية النسبية ، معامل التحديد ، معامل الارتباط البسيط ، اختبار (Z) ، اختبار (F) ، التحليل العاملي الاستكشافي ، الجذر الكامن ، (KMO) ، اختبار (Bartlett) .

توصل الباحثان في هذا البحث إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية أهمها وجد أن الوزارات المبحوثة استطاعت من توظيف الانتباه الذكي في توفير وتعزيز مهاراتها المعرفية، ولاسيما عبر توظيفها لممارسات المواعمة والتمثل الذهني والتكيف والتنظيم في ذلك وعلى التوالي، ومن ابرز التوصيات ينبغي على الوزارات المبحوثة استثمار المواعمة وبما يزيد من الانتباه الذكي، فضلا عن التمثل الذهني والتكيف والتنظيم على الترتيب وبما يسهم في تعزيز قيمة المهارات المعرفية لها.

المصطلحات الرئيسية : الانتباه الذكي، المهارات المعرفية للمورد البشري.

تعريف بالبحث

مشكلة البحث

عبر الزيارات الميدانية للوزارات والمنظمات التي تواجه الكثير من المشاكل والتحديات متلاحقة ناتجة بشكل أساسي من نقص الموارد البشرية الكفوءة والقادرة على أداء المهام بشكل

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

متميز يليق بمكانة الوزارة أو المنظمة ، في عصر العولمة والازدهار الاقتصادي إذ أصبحت الحدود شبه ملغاة ، فالجميع يبحث ما سوف يحقق الأداء العلمي لمنظمته ، فان المنظمة التي تفتقر إلى استعمال الانتباه الذكي في جميع المجالات والمواقف وعدم القدرة على استيعاب العوامل المؤثرة التي تلقي بتأثيرها على الأفراد العاملون ومن ثم إسهامها بعملية المهارات المعرفية ، فالمرحلة الحالية والمستقبلية داخل العراق تحتاج بشكل كبير إلى المؤهلات والكفاءات العلمية ، بسبب طبيعة التوسع والنمو الاقتصادي المتوقع والسريع .

ومن هنا تبرز المشكلة العملية الميدانية الأساسية وبحدود اطلاع الباحثان ، فان الانتباه الذكي والمهارات المعرفية ، لم يحضوا بدراسة ميدانية تربط تلك المتغيرات .
وبناءً على ذلك وبهدف رسم خارطة الطريق بتحديد مشكلة البحث أولاً فإنه يمكن إثارة التساؤلات الآتية ومن ثم الإجابة عليها لاحقاً :

- (1) ما مدى إدراك عينة البحث لمفهوم وتطبيقات الانتباه الذكي ؟
- (2) ما هي الوظائف التي يمكن عبرها تحول آثار المهارات المعرفية من محاولات سلبية إلى محاولات ايجابية ؟
- (3) هل يمكن لمدراء الإدارة الموارد البشرية تحديد مصادر المهارات المعرفية التي تؤثر على أداء الأفراد العاملون؟
- (4) هل تسهم المهارات المعرفية في رفع قدرات الانتباه الذكي؟

أهمية البحث : تتضمن جانبين هما :

1- الأهمية العلمية

أ. يشكل هذا البحث إثراءً معرفياً يضاف إلى ما هو موجود في المكتبة العراقية في مجال الانتباه الذكي في بناء المهارات المعرفية ، بما يحوي الجانب النظري من خلاصة لأفكار الكتاب والباحثان وإسهاماتهم في مجال تشخيص العلاقة بين متغيرات البحث ، معتمداً بهذا المجال أصالة المراجع العلمية وحدثتها ويحاول الباحثان عبر هذا البحث (على قدر المصادر التي سيتم الرجوع إليها) ، تغطية البعد النظري لكل متغير فيها (وتؤكد في حدود علم الباحثان المتواضعة) لكونها تكتسب الأولوية بدراسة من تلك المتغيرات المؤثرة في حياة المنظمات والمتمثلة بـ(الانتباه الذكي في بناء المهارات المعرفية) على المستوى المحلي للبحث العملي .

ب. ترسخ هذا البحث المفاهيم والأساليب العلمية الحديثة في تمازج الحقول المعرفية وتؤكد على تقديم وتعزيز المعرفة لدى مدراء الإدارات في المنظمات المبحوثة بشكل خاص ، إذ ستمزج مفاهيم الإدارة والمعرفة والإبداع والتي يعد كل منها حقلاً معرفياً ذو سمات وأهداف وأدوات

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

محددة ومختلفة عن الأخر، يتوقع منه أن يحقق أهمية تتمثل بالاستفادة من وجهات النظر المختلفة لهذه التخصصات إزاء قضية واحدة أو مجموعة قضايا ، وهذا يقود إلى تكوين اتجاه علمي تكاملي تندمج فيه الأفكار المختلفة.

ج. يساعد الانتباه الذكي المورد البشري في عمليات أعداد المدراء بالشكل الذي يعزز من قدراتهم الذاتية لمعالجة المشاكل الطارئة داخل المنظمة .

2- الأهمية العملية

أ. أهمية المتغيرات المبحوثة فالبحت ركز على متغيرين وهي ((تأثير الانتباه الذكي ، والمهارات المعرفية)) وهي توليفة حديثة وجديدة من حيث دلائلها وعدم وجود دراسة حسب علم الباحثان تثبت هذا التوجه في المنظمات المبحوثة .

ب. الاستفادة من المؤثرات التطبيقية بتوجيه قيمة مضافة المنظمات المعنية بالبحث بشكل علمي سليم بعيد عن العشوائية .

ج. هذا البحث يعالج مشاكل واقعية وفعلية تتطلب إيجاد حلول محددة .

د. يحفز الكتاب والباحثون على الخوض فيها من دون التخوف منها .

هـ. برزت الأهمية الزمانية للبحث عبر الوقت الذي أستغرق لأعدادها ، كما تزايدت الرغبة والحاجة لمعالجة الضعف الحاصل بقدرة المديرين في معالجة المواقف الطارئة بسبب الافتقار إلى عملية الانتباه والذكاء .

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على عينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار والوزارة الخارجية ووزارة النقل .

تحديد المصطلحات :

جدول (1) : مفاهيم الانتباه الذكي

ت	الكتاب والباحثون	السنة	الصفحة	المفهوم
1	Mecce	1997	181	أنه عملية تركيز الانتباه على المعلومات ذات الصلة بالمهمة ، وترك وإهمال المعلومات غير ذات الصلة وهذا يتيح استعمال الموارد المعرفية بفعالية وقدرة أكبر .
2	Sternberg	2003	13	الانتباه هو القدرة على التعامل مع كمية محددة من المعلومات المختارة من مجاميع هائلة من المعلومات التي تزودنا بها الحواس وكذلك الذاكرة .
3	Golemon et al	2002	85	قابلية الفرد على حل المعضلات الفكرية أو قابليته على التكيف تجاه المواقف الجديدة .

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدرّاء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

4	Awad & Ghoziry	2010	66	القدرة هي اكتساب وتطبيق المعرفة ، وهو القدرة على بناء أو تحويل أكبر قدر من المعرفة إلى المعرفة قابلة للاستعمال باتخاذ قرارات جيدة .
5	Schuhfied	2013	18	القدرة على عزل جزء من المحيط لغرض تثبيت الانتباه على مثير أو أكثر ومفتاح هذه القدرة هو الحفاظ على التركيز ضد المشتتات.
6	إسماعيل	2016	165	أنه لفظ يتصل ماهيته بالقدرة على التفكير المنسق والتحليل والتركيب والفهم والتمييز والاستنباط والاستنتاج ناهيك عن القدرة على تفسير العلاقات والحكم السليم والتكيف مع البيئة بعد استشراف أهميتها والاستدلال وحل المشكلات بل وسرعة التعلم واتخاذ القرارات السلمية بالمواقف الصعبة .

جدول (2) : مفاهيم المهارات المعرفية

ت	الكتاب والباحثون	السنة	الصفحة	المفهوم
1	Atkinson	2002	113	توجد مفاهيم مميزة وثابتة للفرد بطريقة الفهم والخرن ونقل وتحويل المعلومات والأداء وتكون مستقلة بشكل رئيسي عن الذكاء.
2	Wright	2005	26	فقد أعتبرها مجموعة الخصائص الشخصية للفرد وعبرها يتم كشف معالجته للمعلومات المتعلقة وتعامل معها .
3	Cools & Broeck	2008	68	إذ اعتبرها الفروقات الفردية بكيفية إدراك الأفراد للمنبهات والمثيرات وكيفية استعمال المعلومات بتوجيه سلوكياتهم المتضمنة (التفكير، الإحساس ، التصرف ، ... الخ)
4	الجاموس	2013	34	هي الأكثر قدرة على إضافة قيمة للأشياء وعبرها يتم توليد المال، فالقرارات السلمية تتطلب المعرفة السلمية فالمعرفة من أهم عوامل الإنتاج ، وتخطى بأولوية خاصة على الأفكار والخيرات .
5	محمود	2014	53	قوة الفرد على التفكير الذكي وقدرته على معالجة المعلومات المعرفية كالفهم والقراءة وغيرها من المعلومات المهمة .
6	بوران	2016	22	المهارات المعرفية هي مزيج من البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها عبر فترة التعلم وكذلك الممارسة المستمرة بالعمل، وهي ناتج نشاط وعمل العقل الإنساني عبر جمعها ونشرها وتوليدها لتجعلها تركيبة فريدة ومعرفة ومصدر جديد.
7	Arpaci	2017	383	هي عبارة عن عمليات ممنهجة تنصف مجموعة من المعارف، أنتاج وتخزين وتبادل المعرفة والمعلومات

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى العلاقة بين الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري ، دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار والوزارة الخارجية ووزارة النقل.

- أعداد إطار نظري خاص للتعريف بأهمية تأثير الانتباه الذكي والمهارات المعرفية عبر وصفها متغيرات مهمة لبناء قدرة المديرين في المنظمات .
 - بذل الجهود للارتقاء بقدرات الموارد البشرية وتفعيل ممارسات الانتباه والذكاء للمديرين في مختلف المجالات الإدارية لبناء المهارات المعرفية وتخفيف الأعباء الناتجة عن ممارسة المهام والمسؤوليات ومتغيرات البيئة الخارجية .
 - معرفة الأسس الفكرية والمعرفية لتأثير الانتباه الذكي في المنظمة .
 - تبني الفلسفة العملية والتنظيمية كأسلوب تأثير الانتباه الذكي عبره يتم تحديد المشاكل وإبراز المعالجات لمختلف المستويات التنظيمية والإسهام بتحديد الآليات وكذلك الوسائل الكفيلة لعملية تأثير الانتباه الذكي داخل المنظمات المبحوثة لتحقيق الأهداف المرسومة لها.
 - الأخذ بعين الاعتبار لتوجيه عناية المنظمات المبحوثة إلى أهمية متغيرات البحث بتحسين واقع عملها الحالي وفضلاً عن فتح الأفق المستقبلية لدراسة هذه المتغيرات .
 - المساهمة بالاطلاع على تجارب المنظمات المختلفة في مجال متغيرات البحث.
- يهدف البحث الحالي التعرف إلى علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية واستعان الباحثان بالفرضيات الآتية :

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التنظيم وتحقيق المهارات المعرفية (طلاقة ، مرونة ، أصالة ، الإفاضة ، الحساسية اتجاه المشكلات)
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التكيف وتحقيق المهارات المعرفية (طلاقة ، مرونة ، الأصالة ، الإفاضة، الحساسية اتجاه المشكلات)
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التمثل الذهني وتحقيق المهارات المعرفية (الطلاقة، المرونة ، الأصالة ، الإفاضة، حساسية اتجاه المشكلات) .
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مواءمة وتحقيق المهارات المعرفية (الطلاقة ، المرونة ، الأصالة ، الإفاضة، حساسية اتجاه المشكلات) .

مجتمع وعينة البحث

اختار الباحثان (وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، ووزارة الخارجية ، ووزارة النقل) لتطبيق الجانب العملي من البحث ، فقد تم توزيع (117) استبانة على المديرين العامين ،

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس ومعاونين المديرين العاميين، ومديرين الأقسام ، ومسؤولي الشعب داخل المنظمات المبحوثة وقد حددت توزيع الاستبانة على الأقسام المعنية من قبل المنظمات فقط.

جدول (3) : عينة البحث بحسب التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	التكرارات	النسبة المئوية
دكتوراه	8	6.8 %
ماجستير	10	8.5 %
دبلوم عالي	21	17.9 %
بكالوريوس	70	59.8 %
أخرى	8	6.8 %
المجموع	117	100%

جدول (4) : عينة البحث بحسب المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية
مدير عام	3	2.6 %
معاون مدير عام	11	9.4 %
مدير قسم	55	47 %
مدير شعبة	48	41 %
المجموع	117	100%

جدول (5) : عينة البحث بحسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	التكرارات	النسبة المئوية
9-5	11	9.4 %
14-10	20	17.1 %
19-15	34	29.1 %
أكثر من 20 سنة	52	44.4 %
المجموع	117	100%

جدول (6) : عينة البحث بحسب عدد سنوات الخدمة في الموقع الحالي

عدد سنوات الخدمة في موقعها الحالي	التكرارات	النسبة المئوية
4-1	32	27.4 %
9-5	32	27.4 %
14-10	19	16.1 %
أكثر من 14 سنة	34	29.1 %
المجموع	117	100%

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدرءاء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

الانتباه الذكي

طبيعة ومفهوم الانتباه Nature and Concept of Attention

يمثل الانتباه بالوقت الحاضر أحد الموضوعات المهمة لعالم الأعمال والمنافسة ، وتناولت العديد من البحوث والدراسات مواضيع الانتباه ومظاهره المختلفة ، إذ يعدّ موضوعاً حيويّاً على وفي كل المستويات بعدّه أحد المقومات الرئيسة التي تبنى عليها العمليات العقلية ، وبدونه لا يستكمل الإنسان العاقل قدرته على أن يسعى ، أو يتذكر ، أو يتخيل ، أو يتعلم ، أو يفكر بأي شيء . لغويّاً وبحسب لسان العرب لغويّاً ، فإن الأصل لمفهوم الانتباه يعود إلى الفعل الثلاثي (نَبِه) ويعني : النَّبَهَ : القيامُ والانتباهُ من النوم ، وقد نَبَهَهُ وَأَنْبَهَهُ من النوم فَتَنَبَّهُ وَأُنْتَبَهَ ، وَأُنْتَبَهَ من نومه : أَسْتَيْقِظُ ويمكن القول أن الانتباه في اللغة يعني الشعور بالأمر أو الشيء ، وهو يتطلب اليقظة ، في النشاط العقلي ، والفتنة بتقدير الأمور والأشياء وعكسه الخمول ، ويتم بصورة مقصودة شعورية (ابن منظور ، 711) . أما مفهوم الانتباه اصطلاحاً وتطوره فهو يعد عملية حيوية ، تكمن أهميتها في كونها أحد المتطلبات الرئيسة للعمليات العقلية ، كما الإدراك ، والتذكر، والتعلم ، فبدون تلك العمليات لا يكون إدراك الفرد لما يدور حوله واضحاً وجلياً ، ويواجه صعوبات بعملية استرجاع الذاكرة إلى جانب عدم الوضوح هذا ، ويعرف الانتباه بحسب قاموس علم النفس (The Encircle Podia Dictionary of Psychology, 1986) بأنه " القدرة على التركيز على المظاهر الدقيقة الموجودة بالبيئة ، اختيار الكائن الحي لمثيرات معينة ومقاومة التحول الناتج عن المثيرات الأخرى " .

ومن أجل الطرح المنظم ولمتابعة التطور الحاصل على المفهوم الاصطلاحي عبر الزمن فإنه يمكن تقديم المفاهيم المتعددة على وفق وجهات النظر بعض من الكتاب والباحث ونعبر الجدول (7) الآتي :

جدول (7) : بعض مفاهيم الانتباه

ت	الكتاب والباحثون	السنة	الصفحة	المفهوم
1	Harvey	2000	246	على أنه رؤية للأشياء للمرة الأولى كما هي في الحقيقة .
2	Driver	2001	54	الانتباه هو العمليات التي يقوم فيها الأفراد بالتركيز على المثيرات ذات العلاقة وإهمال المثيرات التي ليس لها علاقة .
3	Brown & Ron	2003	127	الانتباه هو الحالة التي يكون فيها الأفراد منتبهون وواعون للذي يحدث بالوقت الحاضر ، وهو الاهتمامات المعززة للتجارب الجارية أو الواقع الحالي ، وهذا يعتبر أيضاً الانتباه المقبول إلى الوعي للحوادث الحاضرة .

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدرء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

4	الرشيدي وزملاؤه	2004	70	الانتباه أحد العمليات العقلية والفكرية التي لها دوراً مهماً بحياة ومستقبل الأفراد ، كما يعمل على ارتفاع مستوى فاعلية العمليات النفسية والفكرية ومطابقتها للواقع ، وهذا يؤدي إلى تكيف الأفراد مع البيئة الداخلية والخارجية وبصورة مطابقة .
5	الملحم	2008	92	أثبت وعبر الملاحظة أن الأشخاص في حالة الانتباه تثار حواسهم كافة وخاصة حاستي السمع والبصر ، بحيث تكون قادرتين على ما ملاحظة ما يجري ومتابعته بدقة .
6	Larue,	2010	6	أكثر من كونه سلوك تحذيري تقوم على أساس خمس طرائق أساسية إعادة التفكير ، تحليل السلوك ، تقبل الأفكار الجديدة ، التأكيد على العملية بدلاً من النتيجة ، تقبل الشك.
7	Lenug	2016	94	القدرات التي تمكن الفرد من الانخراط بسلوكيات مستقلة هادفة تخدم ذاته بنجاح ، والمتمثلة بالسيطرة ، التحكم ، والمراقبة ، قدرات التخطيط ، التنظيم الذاتي.

مفهوم الذكاء Concept Intelligence

يعد مفهوم الذكاء من أكثر المفاهيم السيكولوجية أهمية ، ولكونه نعمة من نعم الله سبحانه وتعالى على البشرية ولقد منحنا الله سبحانه وتعالى جوهره وهي (العقل) ، والذي يعتبر العنصر المهم والأساس والركيزة الأساسية للتفكير بشكل ذكي (التبصر والتدبر) ، ومازال العلماء والباحثون بجميع المجالات العملية والإدارية يبحثون عن عمليات الذكاء ومفهومه ضمن الاختصاصات المذكورة، الذكاء من الناحية اللغوية يعني : الجمرة المشتعلة ، والذكاء أسم علم للشمس غير منصرف ، والاسم من ذكت النار ، و(الذكووة والذكية) ما يلقي على النار فتذكي ، به ، و (أبن ذكاء) : الصبح ، لأنه من ضوء الشمس .

1. الانتشار والذبوع : يقال(ذكاء المسك) أي : سطعت رائحته وانتشر فهو ذكي.
2. التمام والكمال : ومنه الذكاء بالسن ، وهو كمال السن وتمام ، ومنه الذكاء بالفهم ، أي أن يكون فهماً تاماً سريع القبول ، والذكيات هي التي تم سنها وكملت قوتها. وسيتم توضيح مجموعة من تلك المفاهيم لبعض الكتاب والباحثون وفق الجدول (8) .

جدول (8) : بعض مفاهيم الذكاء

ت	الكتاب والباحثون	السنة	الصفحة	المفهوم
1	Horndy	2000	13	بأنه قدرة العقل على اكتساب المعرفة والتفكير بأسلوب منطقي
2	Lindey	2001	155	القدرة على التركيب أو قابلية الحصول على المعرفة وتطبيقها.
3	Thomos	2005	110	القدرة على التعلم أو الفهم والتعامل مع الحالات الجديدة عند التعامل مع البيئة أو التفكير المجرد الذي يقاس وفق معايير .

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

4	Amram& Dryer	2007	17	هو مجموعة من القدرات المتكاملة والمتناغمة فيما بينها كالقدرة على الوعي والإحساس بالثقة والسمو ومعرفة الحقيقة والتفوق على الذات .
5	Brody	2008	59	رصيد البيئة التنافسية عن طريق الحصول على البيانات والمعلومات للتنبؤ وتوقع ما سيحدث في البيئة التنافسية .
6	Luthons	2011	230	القدرة على الاستبصار أو إدراك العلاقات .
7	Nikolaos& Evanglelia	2012	3	مجال أعمال أخلاقية وضروري ، لاتخاذ القرارات على أساس فهم البيئة التنافسية.
8	Mortet& Nadr	2013	34	اختيار ومعالجة وتحليل المعلومات المتعلقة بالسوق والمنافسة ، والتطوير الحالي.
9	Magasa, et,al	2014	55	عملية جمع ومعالجة ونشر المعلومات التي هدفها هو الحد من عدم اليقين باتخاذ القرارات الإستراتيجية .

مفهوم الانتباه الذكي Importance of Intelligent Attention

تأتي أهمية الانتباه الذكي للمنظمات بصورة عامة وذلك عبر ما تسموا إليه بتهيئة المورد البشري القادر على مواجهة والعمل بكفاءة وفاعلية وفق جهود مخطط لها ومدروسة ويرتبط الاهتمام المتزايد من قبل المنظمات والمنظمات السياحية بعملية الانتباه الذكي ارتباطاً وثيقاً ومحكماً بجهودها لأنها ستصبح منظمات تعلم ، ويسعى فيها المديرين إلى خلق ثقافة ونظام معين من أجل اكتساب معرفة جديدة والسيطرة على كل من المعارف الظاهرية والضمنية (Rastogi, 2000: 35) . وأشار (Bron:1999) وعبر الدراسة التي أجراها على العنصرين الانتباه والذكاء عند الموظفين إلى أن أساس نجاح المنظمات هو امتلاكها لعنصري الانتباه والذكاء ، وعبر الدراسة التي أجراها على (371) موظفاً ، توصل إلى أن مفاتيح النجاح بالعمل ترجع إلى نسبة ارتفاع الانتباه والذكاء والعلاقات الجيدة والتعاون المستمر بين أعضاء فريق العمل ، وأكد على أنهما يعدان عاملان مهمان في انجاز العمل والتوافق المهني (Bron:1999,12) ، كما أن الانتباه والذكاء لهما دوراً بارزاً بعملية صنع واتخاذ القرارات لكونها تمثل إدارة الانفعال وهي إحدى مكونات الانتباه الذكي التي تقيس الأفراد على إدارة الانفعال ، أي قدرته على التكامل مع انفعالاته بعملية اتخاذ القرارات وذلك ما طرحه. (Mayer et al , 2002: 13)

أهداف الانتباه الذكي Goals of Intelligent attention

أولاً : إمكانية التنبؤ والتحذير المبكر بالتهديدات المحيطة بالمنظمات ، وعلى ضوءها يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية إزاءها ، وتبدأ بخلق أساس معرفي للأقسام وأنشطة المنظمة المستقبلية المحتملة وتأثيراتها الايجابية والسلبية على المنظمة (8) (McDowell, 1997).

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

ثانياً : جعل المنظمات والمنظمات السياحية تستطيع الاستجابة لجميع التغيرات البيئة الخارجية الحالية والمستقبلية ، وتبدأ بعملية التخطيط والتنبؤ بالنتائج الذي ينعكس إيجاباً على سمعتها وموقعها (Brouard,2002:2) .

ثالثاً : تمكين قادة المنظمات من عملية تحليل مسوغات التغيير بالمستقبل كقوى جوهرية بمرور الوقت، وذلك عبر توفير المعلومات التي تساعدكم بتفسير حدوث الأشياء وكيف تنشأ بمرور الوقت (Quarmby, 2003:7) .

رابعاً : إبراز القناعات عند صناع القرارات وصياغة السياسات عند الإدارات العليا للوصول إلى قرارات وسياسات أبداعية مثلى (Metayer, 2002: 7) .

خامساً : القيام بمهام جمع المعلومات وتحليلها عن الزبائن والمجهزين والشركات ، وجعل المنظمات تقييم تحالفات مجال البحث والتطوير ، واكتساب المعرفة التي تركز عليها سياسة المنظمة على أعلى مستويات إزاء منافسيها (Bernhardt, 2002: 25).

سادساً : إتمام مراجعة مجموعة من النقاط لاختيار البعض منها، لتمكين المنظمات من استغلالها وكذلك جعل الأجزاء اللامعة وإبرازها عبر الأعمال الذكية بجميع جوانبها (Gilad, 1996 :1- 5) .

عمليات الانتباه الذكي Intelligent attention Processes

أشار كل من (الزق ، 2006) و (Turner & Helms, 1991) بان الفرد كائن مفكر ونشط، فهو باستمرار يجري العديد من العمليات التي تساعده على اكتساب الانتباه والذكاء عبر المخططات العقلية والتي تمكنه من فهم العالم من حوله والتعامل معه بكفاءة وهذا العمليات هي: (الزق ،2006: 115) و (Turner & Helms , 1991: 102)

1. **التنظيم (Organization)** : قدرة الفرد التي تدور حول ترتيب وتضيف الخبرات الحديثة والقديمة بالعقل ، فالعقل البشري مصمم إذ ينظم المثيرات والملاحظات العديدة والتي يتلقاها وذلك لكي يفهم العالم المحيط به . ومن الأمثلة حول التنظيم هو فصل الأفكار المهمة عن الأفكار الأقل أهمية إذ يبدأ بربط الفكرة بفكرة أخرى وذلك عبر الانتباه والذكاء حول المحيط الخارجي .

يعد التنظيم وحدة متكاملة تشكل مجموعها نظاماً واحداً ويجب التعامل معه كوحدة واحدة ، ويجب أن يؤخذ التنظيم برسم الاعتبار في جميع الاتجاهات الفكرية ، فهو شكل بنائي ويتم عبره تحديد الوظائف الأساسية للعمليات الإدارية والأساليب التي يتم استخدامها ، كما يمثل التنظيم بالوقت نفسه تجمعاً إنسانياً تحكمه مجموعة من العلاقات والتصرفات النابعة من بيئة العمل التي يعمل فيها الأفراد العاملون ، فقد أعتبر التنظيم أحد الأنشطة المتنوعة يتفاعل مع الأنظمة البيئية

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

المحيطة فيه فيؤثر فيها ويتأثر (Gartz & meroer,2004:66) التنظيم في الاستخدام العام يتضمن مجموعة من العمليات المعرفية متمثلة بالانتباه ، ومعالجة المعرفة وإدماجها ، لتجعل منها أداة أو آلة لخدمة المنظمة لتحقيق ما تسعى إليه (Yeh,2006:52) ، التنظيم هو أحد مكونات الإدارة ، وأحد هيكله النشاط الخاص بالأجهزة الإدارية سواءً كان جهازاً عاماً أو خاصاً، هو المحور الأساسي في القطاعات والإدارات والأقسام ، وهدف الرئيس القيام بالأنشطة بسهولة ويسر وترتيب ، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تطمح الأجهزة الإدارية للوصول إليها (Gross,2009: 173)، التنظيم أحد المفاهيم الإدارية إلا أنه أيضاً يتمشى مع توجهات المنظمة هدفها القيام بالواجبات وحماية الحقوق ، وفق تنظيم دقيق يتمشى بجانب القواعد الإدارية المتطورة والحديثة لكون التنظيم أحد الوسائل المهمة التي يحقق الانسجام وتلافي الازدواجية والاستفادة من القدرات والطاقات ، وعبر التنظيم يتم تحديد العلاقات بين الأفراد العاملون وبين الإدارات الأخرى والمساعدة على تحويل ونقل المعلومات وتوحيد الجهود وترشيد الإنفاق وتوزيع الصلاحيات (Mahttwe, 2012: 134)

2. التكيف (Accommodation) : هي عملية تكيف التفكير لاستيعاب الأفكار الجديدة وذلك

عبر ما تقوم فيه المنظمات من أعمال تخدمها وتطورها وتصبح من المنظمات المنافسة.

التكيف عملية مستمرة تقوم المنظمات عبرها بتكوين العلاقات الجيدة والنافعة بينها وبين الأفراد العاملون داخلها وهو يعد محاولة من المديرين لأحداث نوع من التواء والتوازن بينهم وبين الأفراد العاملون والمنظمة ، بينما يتناسب مع المواقف الجديدة (مؤنس ، 1998: 272) ، والتكيف هو الطريقة التي بواسطتها تتكيف المجاميع القليلة كأسرة ، أو المنظمات الكبيرة ، أو المجتمعات الكبيرة لبيئتها وظروفها الاجتماعية والطبيعية لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية (الحسن ، 1999: 337) ، وهو عبارة عن مجموعة من ردود الأفعال التي يعد بها الفرد في بناءه النفسي أو السلوكي ، ويبدأ عملية الاستجابة لشروط محيطه أو كسب خبرة حديثة (الخطيب والزيادي ، 2001: 25) ، وهو تأثير الأفراد العاملون بعضهم مع البعض باعتبارهم كائنات حية، إذ يقوم كل فرد من الأفراد العاملون داخل المنظمة باستعمال مصادر الضرورية ويبدأ بتطورها والمحافظة عليها ، وعندما يتصرف الأفراد مع بعضهم كأفراد لهم عقول أي لهم دوافعهم ومعتقداتهم ورغباتهم وحاجاتهم ، فهذا يعتبر تفاعل سلوكي أي يتكيف الأفراد العاملون مع الوضعية التي يواجهونها . (الصابوني ، 2006: 149) ، يعتبر التكيف من العمليات المهمة داخل المنظمة التي تساعد الأفراد العاملون على الاندماج والارتباط بين الأفراد العاملون والمنظمة التي يعملون فيها ، إذ يصبح الانسجام مع أوضاعها ونظامها ، فالأفراد العاملون يحاولون دائماً أن يطورون المنظمة بما يجعلونها ملائمة (الجوراني ، 2007: 339) ، يهدف

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

التكيف إلى التوافق بين الأفراد العاملون والمدراء والمنظمة ، أي كل طرف من هذه الأطراف ينمي ويطور الآخر ما يحمله من أفكار ومشاعر واتجاهات ليحدث بينهم تقارب وهذا يؤدي إلى تحقيق مصلحة مشتركة لخدمة المنظمة (Lynch, 2008: 93) ،

3. التمثيل الذهني (Mental Representation) : هي عملية إدراك وتفسير المعلومات الموجودة لدى الفرد عبر الانتباه الذهني ، فخلال عملية التمثيل الذهني يبدأ الفرد يوظف عمليتي الانتباه والذكاء لفهم المعلومات والمواقف والمشكلات الجديدة . وهذا التوظيف يكون عبر المعرفة السابقة وكثيراً ما يكون صحيح وأحياناً ما يكون خاطئاً ، أي عندما لا يكون الانتباه والذكاء كافيان لفهم الموقف أو المشكلة فإنه يشعر بعدم الاتزان وهذا يدفعه لان يجري عملية موازنة . التمثيل الذهني عملية حيوية وأحدى المتطلبات الرئيسة للعديد من العمليات العقلية (كالتذكر ، والإدراك ، والتفكير، والتعلم ... الخ) ، فمن دون هذه العمليات لا يكون إدراك للأفراد العاملون لما يدور حولهم ، وقد يواجهون صعوبات بعملية التذكر وهذا ينتج عنه الخطأ والوقوع بالعديد من الأخطاء سواءً على مستوى عمليات التفكير أو على التنفيذ ، فالأفراد العاملون الذين يتمتعون بالتمثيل الذهني العالي سوف يكون لديهم النظرة السريعة لإبراز الجوانب المهمة والأساسية داخل المنظمة (Matthews, 2001,4) ، يساعد التمثيل الذهني الأفراد العاملون على عملية التخصيص الدقيق للتوقعات والتفكير المستمر ، معتمدين على خبراتهم وتتمين الأفكار الحديثة المهمة ، والانفتاح على ما هو جديد ، فقد اعتبر أحد الأنشطة المتميزة للابتكار في المنظمة (Langar, 2002: 37) ، أشخاص يتمتعون بمجموعة من الخصائص العقلية مثل سرعة البديهية ، وتعدد الأفكار ، الإجابات والقدرة على التحليل والتفكير واستخدام البراهين والأدلة في عملية اتخاذ القرار المناسب ، والبحث عن العلاقة بين السبب والنتيجة ، وسعة الإدراك وطرح بدائل مختلفة لحل مشكلة ما ، والقدرة على إصدار الأحكام الغير معتمدة على معايير مألوفة ، ويمكن الحكم على الأفكار والمواقف والظواهر بعد دراستها وتقييمها ، وإمكانية استخدامها في حقول معرفية متنوعة ، وإتقان ومعالجة المشكلات والقدرة على البحث والاستقصاء والاهتمام المتزايد برسم العلاقات وتوظيفها ، لكونها يتميزون بالمرونة والأصالة والطلاقة الفكرية وحل الإشكالات التي تواجه المنظمة (De & Perugini, 2005:314) ، لديهم القدرة على سرعة إنتاج الأفكار وتنوعها وتحويلها بما يتناسب مع الموقف ، ومعرفة أفكار الآخرين والقدرة على تغيير أفكاره إذا ثبتت أنها على خطأ (Dibbets, et al, 2006:60) ، يعتبر التمثيل الذهني أحد الأنشطة الإبداعية لكونه ينطلق من مجموعة مفاهيم وتجارب يتم فك شفراتها من قبل الإدارات العليا داخل المنظمة ، ويتم إعادة بنائها وتحويلها إلى مواضيع ذهنية وفق عمليتي التحليل والتصميم ، وهما

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

مشاركات بأمرين : أحدهما حضور صورة الشيء بالذهن ، والأخر قيام الشيء مقام الأخر
(Morgan ,2011,125)

4. المواءمة (Adjustment) : وهي تغير أو تعديل المتعلم لأبنيته ومخططات الانتباه والذكاء وذلك عبر اكتساب المعلومات أو المواقف أو المشكلات الجديدة . وهي أكثر أشكال التكيف تقدماً عندما يشعر الفرد بعدم قدرته على فهم ما يجري من حوله، أي أن المخططات العقلية التي طورها عبر الانتباه والذكاء لا تساعده على فهم العالم المحيط أو لا تساعده على حل مشكلة ما . إذن سوف يسعى إلى أحداث مجموعة تغيرات أو تطوير أو زيادة بالانتباه والذكاء وذلك عبر المخططات العقلية والخبرة ودراسة الحالة لكي يتمكن من فهم هذا النوع من المواقف أو المشكلات . يبدأ بالسؤال والتعرف على الخصائص المميزة له وبذلك فهو يجري عملية مواءمة ضمن بنيته المعرفية .

أن التطور في عمليات الانتباه والذكاء عبر عملية التفكير يعتمد على التغيرات التي يحدثها الفرد عبر بنيته المعرفية فكلما واجه مشكلة أو موقف جديد غير مألوف لديه ولا يستطيع أن يفهمه عبر المخططات العقلية والتي سبق وأن طورها عن طريق الانتباه والذكاء فيبدأ بأجراء عملية مواءمة ، فيغير أو يزيد من المخططات العقلية بالشكل الذي يساعده على فهم المواقف الجديدة ، وذلك عبر عملية الانتباه المستمر والذكاء الذي يملكه .

تمر عمليات الانتباه الذكي بعدة عمليات وكل عملية من هذه العمليات ترتبط بالعملية التي تسبقها والتي أشار إليها وهي كالآتي : (Xu , 2007:35).

1. الاستشعار (Sensor) : عبر هذه المرحلة يتم العمل على تحديد المؤشرات الخارجية والداخلية ما يتعلق بالتغيرات التي تحصل بالبيئة .

2. الجمع (Collecting) : عبر هذه المرحلة على تنظيم المعلومات في هيكل البيانات والتي تعد من المصادر الأساسية للمعلومات .

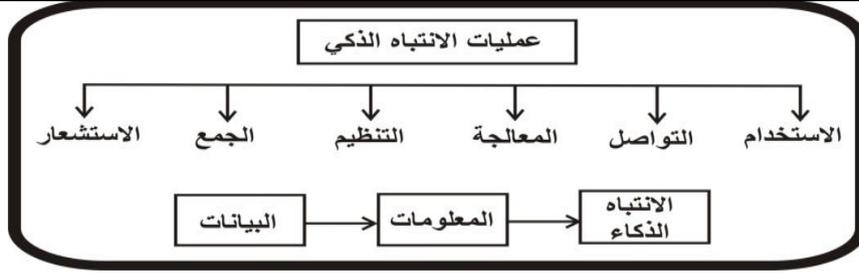
3. تنظيم المعلومات (Organization of Information) : تعمل هذه المرحلة على تنظيم المعلومات في هيكل البيانات والتي تعد من المصادر الأساسية للمعلومات .

4. المعالجة (Processing) : عبر هذه المرحلة يتم معالجة وتحليل البيانات .

5. التواصل (Communication) : هذه المرحلة تهتم بالتواصل مع الآخرين .

6. الاستعمال (The Use) : المرحلة الأخيرة من مراحل الانتباه الذكي ، والتي تعمل على استعمال الانتباه والذكاء إذ اعتبرت من أهم المحاور أو المرتكزات لتطبيق المعلومات والتخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات الصائبة وكما موضحة بالشكل (1)

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس



شكل (1) عمليات الانتباه الذكي

Source : Tham, K. Donald, & M. Kim, Henry, (2002), "Towards Strategic Intelligence with Ontology Based Enterprise Modeling and ABC", To Appear : Proceedings of the IBER Conference as ragas, NV, October.

المهارات المعرفية للموارد البشرية

أن التغيرات المتسارعة في ميادين العلم والتكنولوجيا وظاهرة العولمة والتحديات التي تواجهها المنظمات والطلبات المتغيرة من قبل الزبائن والمنافسات الشديدة وغير المستقرة بالأسواق الداخلية والخارجية إلى جانب المنافسة المتزايدة للمنتوج بالأسواق أوجب على المنظمات أن تحس أدائها لغرض التنافس . وهذا ما جعل المهارات المعرفية من العمليات الأساسية والمتطلبات الرئيسة في الإدارة الحديثة المعاصرة .

مفهوم المهارات المعرفية Concept of cognitive skills

وضح (الظاهر ، 2009) بأنه سوف تزداد وتتكاثر أتساعاً الهوة المعرفية في العالم المتقدم بمجال إنتاج المعرفة ، حيث أم جدول العالم الثالث لا تمتلك الإمكانيات والوسائل ولا المعرفة الذهنية والعلمية ولا رؤوس الأموال والتكنولوجيات الحديثة والأساسية لإنتاج المعرفة ، وعدم توافر القدرة على النشر والتسويق ، أما بحالة النجاح بإنتاج معرفة جديدة في بعض الميادين (الظاهر، 2009: 15) لا يوجد اتفاق حول مفهوم واحد أتفق عليه الباحثون والكتاب حول المهارات المعرفية ، ويمكن تقديم مفهوم المهارات .

أهمية المهارات المعرفية Importance of cognitive skills

لقد وردت إشارات لها ضمن آراء خبراء والكتاب والباحثون في مجال المعرفة ، إذ أن المهارات المعرفية تعد من الموارد الأساسية بالمنظمات والأكثر أهمية في بناء الميزة التنافسية للمنظمة .

أشار (Brein,2002) بان للمهارات المعرفية تأثيراً على الأفراد العاملون داخل المنظمة بطرق مختلفة ، إذ فالأولى تستطيع الإدارة وعبر ما تملكه من المهارات المعرفية بعملية توصيل عملية التعلم (Laming) عبر بعضهم لبعض وكذلك عبر المصادر الخارجية للمعرفة ، وهذا التعلم يقضي تأثيره على عملية نمو المنظمة ويمدها بقدر كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات البيئة الخارجية والسوق والتطور التكنولوجي ، أما الطريقة الثانية التي تمارسها الإدارة من

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

المهارات المعرفية وهي تأثيرها على الأفراد العاملون داخل المنظمة مما يجعلها أكثر مرونة فضلاً عن دعمها المتواصل لإرضاء العاملون داخل المنظمة ، وهذا يعني مساعدة العاملون على بناء قدراتهم بالتعلم وحل ومعالجة مختلف المشاكل التي تواجه نشاطات وعمليات المنظمة، وذلك لأن المهارات المعرفية التي يمتلكها الأفراد العاملون تساعد المنظمة على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة بمجالات وتخصصات مختلفة وذلك عن طريق تجسيد المعرفة (Externalization) وكذلك دمج المعرفة (Internalization) وجعلتهم متفاعلين اجتماعياً (Socialization) ومشاركين بالتطبيقات . (Brein, 2002: 78) . كما وضع (حسن ، 2008) أن المهارات المعرفية تساعد على تشجيع الأفراد العاملون داخل المنظمة على التعلم المستمر عبر الدورات وورش العمل التي تقيمها المنظمة ، فأن كافة الأفراد العاملون سوف يستخدمون المعلومات والمعرفة التي حصلوا عليها بحل المشكلات التي تواجهها المنظمة عبر عملهم اليومي ووضع خطط لمواجهة التغيرات التي قد تحدث بالمستقبل ، لأن مهاراتهم وقدراتهم المعرفية تجعلهم الأكثر مرونة واستجابة للتغيرات المفاجئة والأكثر ميولاً لها ، تكون الإدارة قد حققت الموازنة للأفراد العاملون داخل المنظمة وهذا عبر ما يملكونه ومن مهارات معرفية ، وكذلك توجد فوائد عديدة للمنظمة عبر ما كمله من مهارات معرفية التي تؤثر مباشرة على الأفراد العاملون وهي كالآتي :

1. لقد أصبح بمقدور الأفراد العاملون التعلم الأفضل مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعاني من نقص في المهارات المعرفية .
2. التهيؤ الأفضل والمناسب للتعامل مع المتغيرات المفاجئة .

هذه الفوائد بالحقيقة تمكن الأفراد العاملون داخل المنظمة من الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة قدراتهم والفوائد للمنظمة ، وهذا بسبب تدعيم المعرفة لديهم وزيادة مهاراتهم وخبراتهم المعرفية ، إضافة إلى ذلك أن المهارات المعرفية تساعد الأفراد العاملون بالتصدي للمشاكل التي تواجههم . (حسن ، 2008: 79) ، إذا أن قسماً من هذه المشاكل قد واجهتهم سابقاً وتم معالجتها بصورة فعالة ، والحلول التي يتم الحصول عليها عبر المحاولة والاختبار تجعل الأفراد العاملون قادرين بفعالية أكثر من أداء أعمالهم وهذا يجعلهم متحفزين ومدفوعين دوماً لأداء أفضل لأن نجاح الأفراد العاملون بأعمالهم يعتبر من أهم عوامل الدافعية ومواجهة المشاكل . (حسن، 2008: 78-79) .

قدرات المهارات المعرفية Knowledge skills abilities

لقد اختلف العلماء والباحثون في المجالات الخاصة بتحديد المهارات المعرفية ومكونات التفكير الإبداعي . وهذا جعلهم يختلفون بتحديد عناصر تلك المهارات . يمكن تحديد عدد من

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري - دراسة تطبيقية لعينة من مدرّاء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

مكونات أو عناصر المهارات المعرفية وهي: (العياصرة ، 2013 ، 225-227) ، (حسين وفخرو ، 2002 : 33)

أولاً : الطلاقة (Fluency)

توجد عدة تعاريف للطلاقة وهي كما يأتي (العياصرة ، 2013 : 226)

1. هي القدرة على توليد أعداد كبيرة من البدائل أو المترادفات أو الأفكار أو الاستعمالات بسرعة وسهولة عند الاستجابة لمثير معين .
2. والطلاقة ، بأنها: القدرة على إنتاج أعداد كبيرة من الأفكار الجديدة والصحيحة لمسألة أو مشكلة ما نهايتها حرة ومفتوحة .
3. وهي تشير إلى القدرة على استعمال مخزوننا المعرفي عندما نحتاجه ، كذلك تتضمن تعدد الأفكار التي يتم استدعاؤها ، سهولة الأفكار وتدفقها وسهولة توليدها ، ومن ثمّ فإن الطلاقة تمثل الجانب الكمي للإبداع .
4. تقاس قدرة الطلاقة بحساب كمية الأفكار التي يقدمها الفرد عن موضوع معين ، بوحدة زمنية ثابتة بالمقارنة مع أداء الآخرين ، تتنوع هذه المقاييس بتركيزها على الجوانب التالية:
 - أ. سرعة التفكير بذكر ألفاظاً مثل ذكر ألفاظ تبدأ بحرف معين وتنتهي بحرف معين .
 - ب. التصنيف السريع للكلمات بفئات خاصة أو تصنيف الأفكار حسب متطلبات معينة ، مثلاً ذكر أكبر عدد من استعمالات الأشياء ، أو إعطاء أكبر عدد ممكن من عناصر لنص أو قصة أو قصيدة .
 - ج. إعطاء أفكار ترتبط بفكرة واحدة .
 - د. ذكر عدد من الجمل ذات معنى تستعمل فيها كلمات أو أسماء محددة .وتظهر للطلاقة بصور متعددة هي :

1. طلاقة لفظية:

وتعني قدرة الأفراد من توليد أعداد كبيرة من الأفكار أو الكلمات أو الألفاظ أو المعاني وفق محددات معينة، ومن أمثلة ذلك :

- أ. كتابة أكبر عدد من الكلمات التي تتضمن الأحرف اللاتينية : أ- ب - ج .
- ب. كتابة أكبر عدد من الكلمات التي تبدأ باللام الشمسية .
- ج. كتابة أكبر عدد من الكلمات التي يمكن أن تكون وصفاً ليوم حار .

2. طلاقة الأشكال :

وتعني قدرة الفرد على الفهم وكذلك الرسم السريع ، لعدد من الأمثلة والتفصيلات والتعديلات عند الاستجابة لمثير وصفي أو بصري . لقد أطلق عليها جيلفورد النتاج التباعدي

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدرّاء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

لوحدهات الأشكال إذ يعطي المفحوص شكلاً على صورة كره ، ثم يطلب إليه إجراء إضافة بسيطة بحيث يصل إلى أشكال متعددة .

3. طلاقة المعاني أو الأفكار :

وتعني قدرة المتعلم على تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار ذات العلاقة بموقف معين اعتماداً على شروط معينة بزمان محدد . إذ تصنف هذه القدرة بأنها تباعديه لوحدهات الكلمات ، وتقاس هذه القدرة بالاختبارات الآتية :

أ. اختبارات الاستعمالات (Uses test)

ب. اختبار ذكر الأشياء (Things listing Lest)

ج. اختبار المترتبات (Consequences test)

د. اختبار الموضوعات (Topic test)

هـ. اختبار ذكر عدد من العناوين (Plot title test)

4. طلاقة التداعي :

وهي عبارة عن القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد .

5. طلاقة الرموز :

وتتضمن هذه القدرة طلاقة الكلمات وطلاقة الأعداد وطلاقة لفظية ، وتعتمد على الحصيلة الفكرية واللغوية التي طورها الأفراد أثناء تفاعلهم مع المتغيرات البيئية .

ثانياً : المرونة (Flexibility)

تشير المرونة إلى القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف ، وهي عكس الجمود الذهني ، فالمرونة هي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوعية الأفكار المتوقعة عادة . أو هي التحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر عند الاستجابة لموقف معين . توجد عدة أنواع للمرونة وهي : (الجنابي ، 2009 : 58)

1. مرونة تلقائية (Spontaneous) : عبرها يمكن إصدار أكبر عدد ممكن من الأفكار المختلفة التي ترتبط بمشكلة أو موقف مثير ، وهنا تبرز أفكار متعددة ومتنوعة من قبل الأفراد الذين يملكون المهارة المعرفية في مجالات متعددة ومختلفة ، ويميل الفرد وفق هذه القدرة إلى المبادرة والتلقائية بالمواقف ولا يكفي بمجرد الاستجابة .

2. مرونة تكيفية (Adoptive F.) : تشير إلى قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية بمعالجة المشكلات ومواجهتها ، وبمرور الوقت قد تكيف مع أوضاع المشكلة ومع الصور التي تأخذها أو تظهر بها المشكلة .

كيفية تعليم وتدريب الأفراد العاملون على المهارة المعرفية المرونة ، وهي :

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

- 1- تحديد مشكلة ضمن مجال العمل .
- 2- تجريب العديد من الاحتمالات .
- 3- طرح أسئلة على صيغة : ما الطرق الأخرى ؟! أفترض أن ... ؟
- 4- استعمال أكبر عدد من الحواس الخمس ، لأنها تفتح الذهن نحو الأفكار الجديدة بشكل نشط وفعال .

وهي قدرة الأفراد العاملون المبدعون على تغيير الحالات الفكرية والذهنية لتتناسب مع الابتكارات الحديثة ، وكما تشير إلى سهولة التغيير من قبل الأفراد العاملون حسب المواقف التي يتعرضون إليها، والتكيف ، والتعامل مع ظروف الحياة المختلفة وبالأخص مع المواقف الذي يتعرض إليه الأفراد خلال العمل داخل المنظمة كالصدمات العاطفية أو الخسائر المالية ، والأزمات التي تواجه المنظمة ، وإنتاج أكبر عدد من الحلول المختلفة التي ترتبط بموقف معين من مواقف المختلفة ويتم تحديد الاختيار الصائب .

ثالثاً : الأصالة (Originality)

هي القدرة على التعبير الفريد ، إنتاج الأفكار الفريدة والماهرة أكثر من الأفكار الشائعة والواضحة، إذ تعتبر التميز والتفرد بالفكرة والقدرة على النفاذ إلى ما وراء المباشر والمأمون من الأفكار، والفكرة أصيلة إذا كانت : (Gareth,2009:18)

1. غير متكررة أو غير مألوفة .
 2. لا تخضع للأفكار الشائعة .
- تعتبر المهارات المعرفية ، أكثر المهارات ارتباطاً بالتفكير الإبداعي ، وجوهر الأصالة كما أشار لها (كينت هوفر) ، بالقدرة على إنتاج أفكار غير مألوف ، وكما تعرف بموقف ما ، على أنها استجابة غير متوقعة وغير مألوفة ، وتنتج مثل هذه الاستجابات نتيجة قدرة العقل على صنع روابط بعيدة وغير مباشرة بين المعارف الموجودة لدى النظام الإدراكي .
- أوصاف الأفكار الأصلية التي تطرح من قبل الأفراد العاملون
1. تكرر لأفكار الآخرين .
 2. خارجة عن المألوف والشائع من الأفكار .
 3. غير تقليدية .
 4. لا تخضع لتقويم الذات وفق عناصر بيئية محددة .
 5. منطلقة بدون ضوابط .
 6. ليس بالضرورة أن تنتهي الفكرة بالعمل أو بإنتاج توصف بالأصالة .
 7. تتطلب تصافر قدرات أخرى للوصول إلى الفكرة الأصلية الكلية وأحياناً تتطلب تعاوناً أكثر من مفكر .

رابعاً: الإفاضة (Elaboration)

هي التوضيح أو التفاصيل أو التوسع معنى الإفاضة أو التفاصيل. وهي القدرة على إضافة حلول أو أفكار متنوعة حول مشكلة محددة أو موقف معين ، أو هي الأفراد على تقديم إضافات أو زيادات لفكرة ما ، وهذه الفكرة تقود بدورها إلى زيادات أو إضافات أخرى ، أي أنها القدرة على إضافة تفاصيل جديدة للأفكار المعطاة . وهذه المهارة تتمى عبر التدريب على إبقاء المشكلة بأذهانهم حتى بعد التوصل إلى الحلول ، وتتضمن الإفاضة ، الوصول إلى افتراضات تكميلية تؤدي بدورها إلى زيادة جديدة ، إذ هي عبارة عن مساحة الخبرة والوصول إلى حلول وتنميات جديدة لدى المنظمة .

متطلبات الإفاضة للمهارات المعرفية

- أ. القدرة على طرح أفكار جديدة وممتعة ومثيرة تستفيد منها المنظمة .
- ب. القدرة على تحديد المشكلة ومواجهة الأخطار من البيئة الخارجية .
- ج. القدرة على وضع خطط طويلة الأمد .
- د. القدرة على الشرح والتوضيح .

يمكن أن تتنوع بتنوع الأوساط الاجتماعية الذي ينتمون إليها الأفراد ، وهكذا نجد فرقا واضحا بين الإفاضة ، وكما يمكن أن باختلاف المنظمات ، إذ أن الأفراد وانتماءاتهم الاجتماعية، وهذا جعل مجموعة من العلماء والباحثون يخوضون بتدقيق مفهوم الإفاضة ومن وظائفها :-

1. تسهيل عملية تخزين المعلومات والاحتفاظ فيها لفترة طويلة
 2. تذكر المعلومات واسترجاعها عند الحاجة
 3. ربط المعلومات معاً بالذاكرة (الزعلول ، وعماد ، 2008: 200)
- خامساً : الحساسية تجاه المشكلة :

هي القدرة على اكتشاف المشكلات والمصاعب ، واكتشاف النقص بالمعلومات ، أي أنها الوعي بوجود مشكلات أو احتياجات أو عناصر ضعف داخل البيئة أو الموقف . وكذلك تتضمن ملاحظة الأفراد الكثير من المشكلات عبر المواقف التي يواجهونها ويدركون عبرها الأخطار والنقص والقصور والإحساس والشعور بالمشكلات .

متطلبات الحساسية تجاه المشكلة للمهارات المعرفية

1. القدرة على الإحساس والشعور بالمشكلة .
2. الشعور بوجود مشكلة ضمن مجال محدد .
3. زيادة الوعي بأهمية الموقف أو المشكلة .

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

عرض النتائج وتفسيرها

منهج البحث المعتمد

إن طبيعة البحث العلمي تحتم على الباحثان استعمال أسلوب معين ومنهج خاص بالتحليل والدراسة ، وقد وصفت (Bratta& Gold , 2003 : 443) أربعة مناهج شائعة بين الباحثون وهي (منهج البحث القائم على التحليل البعدي ، والمنهج الوصفي ، المنهج التجريبي ومنهج الدراسة الحالية) وكما يضيف (سيكاران ، 2009 : 179) المنهج الاستكشافي أو الاستطلاعي . وعليه أعتمد الباحثان بالبحث إلى منهج البحث الوصفي ، كذلك كونه يحقق بيانات ومعلومات حول آراء الأشخاص توجهاتهم سواء أكان مسحاً مكتوباً (الاستبانة)، أو شفوياً ، وهو منهج ملائم للدراسات التي تتوخى الوصول إلى العلاقة الارتباطية. تتطلق فرضية الدراسة الرئيسة الخامسة من التوقع (بوجود تأثير ذو تأثير معنوي للانتباه الذكي في المهارات المعرفية)، وبهدف التحقق من صحة الفرضية من عدمها ، نفذ الباحث أنموذج الانحدار الخطي البسيط، وبحسب الفرضية الرئيسة الخامسة وفرضياتها الفرعية، وكما موضح بالجدول (9):

الجدول (9) علاقة الانتباه الذكي في المهارات المعرفية (n=117)

المتغير المعتمد المهارات المعرفية								
α	β	T	Sig	F	AR ²	R ²	R	المتغيرات التفسيرية
6.030	.345	6.026	.000	36.317	.233	.240	.490	التنظيم
5.423	.427	7.113	.000	50.593	.299	.306	.553	التكيف
4.276	.549	7.975	.000	63.595	.350	.356	.597	التمثل الذهني
5.094	.435	8.142	.000	66.298	.360	.366	.605	المواءمة
4.048	.578	9.105	.000	82.899	.414	.419	.647	الانتباه الذكي

1. يتضح من نتائج الجدول (9) ، للتحليل التباين والمعاملات لعلاقة التنظيم في المهارات المعرفية ، وعلى مستوى عينة الدراسة (117) مستجيب ، أن قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) ، واختبار (f) المحسوبة بقيمة (36.317) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (5%) ، وبدرجة حرية (1, 115)، اذ تدل هذه النتائج على ان منحى الانحراف كاف لوصف العلاقة بين البعد التفسيري التنظيم والمتغير المعتمد المهارات المعرفية ، وبمستوى ثقة (95%) ، اذ تشير هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسة الخامسة والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للتنظيم في تحقيق المهارات المعرفية).

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

اذ سجل التنظيم في الوزارات المبحوثة تأثيراً مباشراً موجب في المهارات المعرفية ، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2= 0.240$)، وهذا يدل على ان التنظيم في الوزارات المبحوثة يفسر ما قيمته (24 %) من التغيرات التي تطرأ على المهارات المعرفية، اما النسبة المتبقية (76%) فتعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المبحوث، وهو معامل مقبول ويمكن ان يعول عليه الى حد ما في تفسير المهارات المعرفية في الوزارات المبحوثة ، اما قيمة الميل الحدي، فبلغت ($\beta=0.345$) وبقيمة اختبار (t) البالغ (6.026) مما يدل على معنويتها، والمرافقة للتنظيم ، اذ تشير أي زيادة اهتمام من الوزارات المبحوثة بالتنظيم بمقدار وحدة واحدة ، سيؤدي تلقائياً الى تغير مقداره (34.5%) في المهارات المعرفية للوزارات المبحوثة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$\text{المهارات المعرفية (Y) = } 6.030 + 0.345 (\text{التنظيم})$$

2. بينما يتضح من نتائج الجدول (9) ، للتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير التكيف في المهارات المعرفية، وعلى مستوى عينة الدراسة (117) مستجيب، ان قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) ، واختبار (f) المحسوبة بقيمة (50.593) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (5%)، وبدرجة حرية (1, 115)، اذ تدل هذه النتائج على ان منحى الانحراف كاف لوصف العلاقة بين البعد التفسيري التكيف والمتغير المعتمد المهارات المعرفية ، وبمستوى ثقة (95%) ، اذ تشير هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الخامسة والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للتكيف في تحقيق المهارات المعرفية).

اذ سجل التكيف في الوزارات المبحوثة تأثيراً مباشراً موجب في المهارات المعرفية ، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2= 0.306$)، وهذا يدل على ان التكيف في الوزارات المبحوثة يفسر ما قيمته (30.6 %) من التغيرات التي تطرأ على المهارات المعرفية، اما النسبة المتبقية (69.4%) فتعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المبحوث، وهو معامل معتدل يمكن ان يعول عليه الى حد ما في تفسير المهارات المعرفية في الوزارات المبحوثة ، اما قيمة الميل الحدي، فبلغت ($\beta=0.427$) وبقيمة اختبار (t) البالغ (7.113) مما يدل على معنويتها، والمرافقة للتكيف ، اذ تشير أي زيادة اهتمام من الوزارات المبحوثة بالتكيف بمقدار وحدة واحدة ، سيؤدي تلقائياً الى تغير مقداره (42.7%) في المهارات المعرفية للوزارات المبحوثة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية :

$$\text{المهارات المعرفية (Y) = } 5.423 + 0.427 (\text{التكيف})$$

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

3. ويتضح من نتائج الجدول (9) ، للتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير التمثل الذهني في المهارات المعرفية ، وعلى مستوى عينة الدراسة (117) مستجيب، ان قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) ، واختبار (f) المحسوبة بقيمة (63.595) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (5%)، وبدرجة حرية (1, 115)، اذ تدل هذه النتائج على ان منحى الانحراف كاف لوصف العلاقة بين البعد التفسيري التمثل الذهني والمتغير المعتمد المهارات المعرفية ، وبمستوى ثقة (95%) ، اذ تشير هذه النتائج الى قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الخامسة والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للتمثل الذهني في تحقيق المهارات المعرفية).

اذ سجل التمثل الذهني في الوزارات المبحوثة تأثيراً مباشراً موجب في المهارات المعرفية، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2= 0.356$)، وهذا يدل على ان التمثل الذهني في الوزارات المبحوثة يفسر ما قيمته (35.6%) من التغيرات التي تطرأ على المهارات المعرفية ، اما النسبة المتبقية (64.4%) فتعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المبحوث، وهو معامل معتدل ويمكن ان يعول عليه الى حد ما في تفسير المهارات المعرفية في الوزارات المبحوثة ، اما قيمة الميل الحدي، فبلغت ($\beta=0.549$) وبقيمة اختبار (t) البالغ (7.975) مما يدل على معنويتها، والمرافقة للتمثل الذهني ، اذ تشير أي زيادة اهتمام من الوزارات المبحوثة بالتمثل الذهني بمقدار وحدة واحدة ، سيؤدي تلقائياً الى تغير مقداره (54.9%) في المهارات المعرفية للوزارات المبحوثة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية :

$$\text{المهارات المعرفية (Y) = 4.276 + 0.549 (التمثل الذهني)}$$

4. ويتضح من مخرجات الجدول (9) ، للتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير المواءمة في المهارات المعرفية، وعلى مستوى عينة الدراسة (117) مستجيب، ان قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) ، واختبار (f) المحسوبة بقيمة (66.298) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (5%)، وبدرجة حرية (1, 115) ، اذ تدل هذه النتائج على ان منحى الانحراف كاف لوصف العلاقة بين البعد التفسيري المواءمة والمتغير المعتمد المهارات المعرفية ، وبمستوى ثقة (95%) ، اذ تشير هذه النتائج إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الخامسة والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية للمواءمة في تحقيق المهارات المعرفية). اذ سجلت المواءمة في الوزارات المبحوثة تأثيراً مباشراً موجب في المهارات المعرفية ، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2= 0.366$)، وهذا يدل على ان المواءمة في الوزارات

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

المبحوثة تفسر ما قيمته (36.6 %) من التغيرات التي تطرأ على المهارات المعرفية ، اما النسبة المتبقية (63.4%) فتعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المبحوث، وهو معامل معتدل يمكن ان يعول عليه الى حد ما في تفسير المهارات المعرفية في الوزارات المبحوثة ، اما قيمة الميل الحدي، فبلغت ($\beta=0.435$) وبقية اختبار (t) البالغ (8.142) مما يدل على معنويتها، والمرافقة للموامة ، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من الوزارات المبحوثة بالموامة بمقدار وحدة واحدة، سيؤدي تلقائيا الى تغير مقداره (43.5%) في المهارات المعرفية للوزارات المبحوثة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية :

$$\text{المهارات المعرفية (Y) = 5.094 + 0.435 (الموامة)}$$

5. وفي ضوء نتائج الجدول (9) ، يظهر تحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير الانتباه الذكي في المهارات المعرفية ، وعلى مستوى عينة الدراسة (117) مستجيب، ان قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) ، واختبار (f) المحسوبة بقيمة (82.899) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.841) عند مستوى المعنوية (5%) ، وبدرجة حرية (1, 115)، اذ تدل هذه النتائج على ان منحى الانحراف كاف لوصف العلاقة بين البعد التفسيري الانتباه الذكي والمتغير المعتمد المهارات المعرفية ، وبمستوى ثقة (95%) ، اذ تشير هذه النتائج إلى قبول الفرضية الرئيسية الخامسة والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لعمليات الانتباه الذكي في قدرات المهارات المعرفية).

اذ سجل الانتباه الذكي في الوزارات المبحوثة تأثيرا مباشراً موجب في المهارات المعرفية، فبلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2= 0.419$)، وهذا يدل على ان الانتباه الذكي في الوزارات المبحوثة يفسر ما قيمته (41.9%) من التغيرات التي تطرأ على المهارات المعرفية، اما النسبة المتبقية (58.1%) فتعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل بالأنموذج المبحوث، وهو معامل متوسط ويمكن ان يعول عليه الى حد ما في تفسير المهارات المعرفية في الوزارات المبحوثة ، اما قيمة الميل الحدي، فبلغت ($\beta=0.578$) وبقية اختبار (t) البالغ (9.105) مما يدل على معنويتها، والمرافقة للانتباه الذكي ، اذ تشير أي زيادة اهتمام من الوزارات المبحوثة بالانتباه الذكي بمقدار وحدة واحدة ، سيؤدي تلقائيا الى تغير مقداره (57.8 %) في المهارات المعرفية للوزارات المبحوثة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية :

$$\text{المهارات المعرفية (Y) = 4.048 + 0.578 (الانتباه الذكي)}$$

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

أولاً : الاستنتاجات

1. تمتلك الوزارات المبحوثة انتباهها ذكياً ، وان هذا الامتلاك لم يأت عن برنامج مقصود للانتباه الذكي، نظراً لعدم وجود وحدات لديها تعنى بذلك، وإنما عن ممارسات تصب في الانتباه الذكي لديها عبر توليدها لمخططات جديدة تغير وترقي في بنيتها المعرفية عبر تكيف العقل مع البيئة، وإنتاج مفاهيم تستند إلى الخبرة والتجارب وبحسب وضعها للسياريوهات والبدائل، ورسم أبعاد هياكلها ووضعها لأهدافها وأنشطتها والعمل على تحقيقها ضمن معايير كفاءة في ظل استثمارها لمواردها المتاحة ، فضلاً عن قدرة أفرادها على مطابقتهم لمتطلبات البيئة وظروف العمل داخلها.
2. أظهرت الوزارات المبحوثة اهتماماً بمهاراتها المعرفية نتيجة لقدرة أفرادها على أغناء الفكرة والعمل وجعلها أكثر فاعلية في حل المشكلات، بفضل التفكير والأفكار الأصيلة لمديريها، وقدرتهم على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار وتغييرهم لواجهتهم الذهنية عند تعاملهم مع الظروف الصعبة، وخاصة عند إحساسهم بوجود مشكلة بحاجة إلى حل، فضلاً عن توليدهم لأكثر عدد ممكن من الأفكار والبدائل بسرعة داخل الوزارات عند استجابتها لتلك المشكلات.
3. وجد ان الوزارات المبحوثة استطاعت من توظيف الانتباه الذكي في توفير وتعزيز مهاراتها المعرفية، ولاسيما عبر توظيفها لممارسات المواءمة والتمثل الذهني والتكيف والتنظيم في ذلك وعلى التوالي.
4. إن الانتباه والذكاء من ممارسة التنافسية الحديثة وأن توجه المنظمات السياحية على اعتمادها يرتبط بدرجة وعي لتلك المنظمات ومدى قدرتها وإدراكها للمتغيرات البيئية وتأثيرها على الأداء من اجل امتلاك الميزة التنافسية .
5. تعد المهارات المعرفية من ابرز السمات الإدارية والقيادية لدى المنظمات ، كونها تعمل على تعزيز الثقة عند المديرين والقادة بأنفسهم وتمنحهم إمكانية الاستبصار وتوفير رؤى مستقبلية طويلة الأمد.

ثانياً : التوصيات

1. ينبغي على الوزارات المبحوثة تبني برامج فعالة تعزز من قدرات انتباهها الذكي عبر أ. الاهتمام بتنظيمها في الاستثمار الأمثل لمواردها البشرية.
- ب. الاهتمام بقدرة أفرادها على مطابقتهم لمتطلبات البيئة ، نظراً لكون التكيف أداة لبناء علاقات تفاعلية بين أقسام الوزارات المبحوثة ووحداتها.

علاقة الانتباه الذهني في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

ج. تعزيز حالات إنتاج المفاهيم التي تستند إلى الجانب المعرفي وتحويل هذه المفاهيم إلى تصورات ذهنية عبر إقامة وحدات تحليل بيئي وأعداد سيناريوهات وبدائل، في سبيل توصيل المعلومات والخبرات والمعارف والتجارب إلى جميع الوحدات والأقسام.

د. الاهتمام بعملية توليد مخططات جديدة والارتقاء بالبنى المعرفية للوزارات المبحوثة في سبيل التأقلم مع الواقع المتجدد لبيئة عملها.

2. ينبغي على الوزارات المبحوثة الاهتمام بمهاراتها المعرفية عبر التركيز على الطلاقة والحساسية تجاه المشكلات والمرونة والأصالة والإفاضة عبر:

أ. إقامة دورات وورش عمل يتبادل عبرها التجارب والطاقت والأفكار في سبيل تعزيز توليد البدائل والأفكار بسرعة وبسهولة.

ب. العمل على زيادة الوعي والإحساس لدى أفراد الوزارات المبحوثة عبر التدريب على حل المشكلات، زيادة أواصر الولاء والانتماء والالتزام للأفراد اتجاه وزاراتهم، وإيجاد قاعدة للبيانات تدون فيها جميع التجارب السابقة واليات حلها والميل إلى إيجاد وسائل تحفز الأفكار والبدائل ذات الكلف والجهود الأقل وبأسلوب غير معهود من قبل الأفكار والابتعاد قدر المستطاع عن الحلول النمطية.

ج. تعزيز نتاج الأفراد من الأفكار التي تغير الاتجاه الذهني والتنوع الفكري، فضلا عن أعداد البدائل وفحصها وجعلها جاهزة للاستعمال حال ظهور المشكلات الطارئة المتوقعة والمحسوبة.

3. ينبغي على الوزارات المبحوثة استثمار المواهمة وبما يزيد من الانتباه الذهني ، فضلا عن التمثل الذهني والتكيف والتنظيم على الترتيب وبما يسهم في تعزيز قيمة المهارات المعرفية لها.

المصادر

أولاً : المصادر العربية

1. ابن منظور ، أبي الفضل جمال الدين محمد بن كرم (2005) ، "لسان العرب" ، دار صادر للطباعة والنشر ، الطبعة الرابعة ، لبنان..
2. الجنابي ، أميرة علاء ، (2009) ، (إدارة معرفة الزبون) ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
3. حسن ، حسين عجلان ، (2008) ، (استراتيجيات الإدارة المعرفية في المنظمات الأعمال) ، إثراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري- دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

4. حسين ، ثائر ، وفخري ، عبد الناصر (2002) ، (دليل مهارات التفكير) دار الدرر للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .
5. حسين ، حسين عجلان (2008) ، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال ، أثراء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان - الأردن .
6. حسين ، علي (2011) (الإبداع في حل المشكلات) ، دار الرضا للنشر ، الطبعة الأولى ، دمشق - سوريا .
7. الزغلول ، رافع النصر ، والزغلول ، عماد عبد الرحيم (2003) (علم النفس المعرفي) ، دار الشرق ، الطبعة الأولى ، عمان - الأردن .
8. الزغلول ، عماد عبد الرحيم ، (2009) ، "مبادئ علم النفس التربوي" ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
9. الزغول ، لافع النصير ، والزغول ، عمار عبد الرحيم ، (2002) ، "علم النفس المعرفي" ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، عمان ، الأردن.
10. الزق ، احمد يحيى ، (2006) ، "علم النفس" ، دار وائل للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن.
- 11- العياصرة ، وليد رفيق (2013) ، (مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات) دار أسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان - الأردن .
11. قطامي ، يوسف ، والعشا ، انتصار (2007) ، "تعليم التفكير ، مفهومه وتوجهاته المعاصرة" ، طبعة المصطفى ، بغداد ، العراق.
12. الملحم ، إسماعيل (2008) (تنشيط قدرات الطفل على التعلم) ، دار علاء الدين للطباعة والنشر ، سورية .
13. مؤنس ، حسن (1998) (الحضارة في أصول وعوامل قيامها وتطورها) ، علم الفكر للطباعة والنشر ، الكويت
14. حسن ، مهدي جاسم (2010) (العبء المعرفي وعلاقته بالانتباه الاختياري المبكر والمتأخر لدى طلبة المرحلة الإعدادية) ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد
- 15- الجاموس ، عبد الرحمن ، (2013) ، "إدارة المعرفة وأثرها في كفاءة عمليات الإنتاج في شركات المؤسسة العامة للصناعات الغذائية ، مجلة بحوث حلب.

ثانياً : المصادر الأجنبية

1. Amram, Y., & Dryer, C., (2007), "Integrated Spiritual Intelligence Scale" Spiritual intelligence scale (ISIS) working Paper Presented to instate trans Personal Psychology Pal alto, CA.

علاقة الانتباه الذكي في تعزيز المهارات المعرفية للمورد البشري - دراسة تطبيقية لعينة من مدراء كل من وزارة الثقافة والسياحة والآثار ، والوزارة الخارجية ، ووزارة النقل أ.م.د. لمياء سلمان عبد علي، مهدي علي عباس

2. Atkinson., (2002) " cognitive styles and computer aided Learning (CAL)" exploring designer Aad user perspectives , Journal of communication,
3. Bernhardt, D., (2002) " Competitive intelligence " lsted , prentice Hall, UK . London.
4. Bron, M., (1999), "Measuring Corporate Performance", LRP.
5. Brouard, F., (2002), "Strategic Scanning A Tool For Furthering Innovation in Canada", Statistics Canada Economic Conference.
6. Brown, D., & Ron, F., (2003), "Social Identity Thwart", Past Achievements, Current Problems and Future Challenges. European Journal of social psychology.
7. Cohen, J., & Schooler, J., (1996), "Scientific approaches to consciousness. Mahwah: Erbiun.
8. Cools, Eva, & Broeckherman (2008) " cognitive styles and managerial behavior : A qualitative study " , training journal .
9. Gregory, Scraw, (1994), "The Effect of Meta cognitive knowledge on local and global motivating", Contemporary educational psychology.
10. Gross ,Nogfer ,(2009) "Emotion regulation , Book pf emotion " edition , The Guilford .USA
11. Harvey, C., (2000) " Toward A model of wakforceagity " International Journal of Agile.
12. Hatch, M., (1997), "Organization theory modern symbolic and postmodern perspectives", Oxford University.
13. Heijen ,K & sharpe ,B(2007) " Scenarlos for success: Turning Insights into action " padstowcornvall ,UK
14. Helfat, Constance, E., & Peteraf, Margamt, A., (2003), "Understanding dynamic capabilities : Progress along a developmental path".
15. Henderson, Jeff, (1994), " Knowledge management t role in the international marketplace " Agency Sales magazines Apr.
16. Heuer, R. J., (2005) " psychology of intelligence Analysis " Nonvinka Books U.S.A
17. Hilancus, Janis, (2012), "Boundary spanning between organizations in the healthcare sector".
18. Hit ,Michael A.Ireland , R. Duane & Hoskisson , Robert , E.(2013) "strategic management : Competitiveness & Globalization: Concepts and case sloth edition , South – Western ,USA
19. Horndy, Y., (2000), "Oxford advanced learner's dictionary of current", English Oxford University Press.
20. Thomoc, C., (2003), "Creating owinningboad view point. Vol.21, No.3.

The relationship of intelligent attention in enhancing the cognitive skills of the human resource **(An applied study of a sample of directors from the Ministry of Culture, Tourism and Antiquities, the Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Transport)**

Abstract

effect between intelligent attention as an independent variable and cognitive skills as a dependent or dependent variable. The first variable included four sub-factors, while the second variable included five sub-abilities. These variables were interacted to form the framework in which the research In order to achieve the research objective mentioned above, and to answer the research questions and test the validity of its hypotheses, the research relied mainly on (questionnaire), which is the main tool for collecting data and information, in addition to the use of other methods, The analysis of the responses of the surveyed individuals was used by a set of statistical measures and methods, ie, weighted mean, standard deviation, relative importance, coefficient of determination, simple correlation coefficient, Z test, F test, global analysis Exploratory, latent root, KMO, Bartlett. {The use of the descriptive analytical approach has been followed by a scientific methodology in the present study.

The researchers in this research reached a set of theoretical and applied conclusions, the most important of which was that the ministries investigated were able to employ intelligent attention in the provision and enhancement of their cognitive skills, especially through the use of the practices of harmonization and mental representation, adaptation and organization in it, respectively, And to increase the intelligent attention, as well as the mental representation, adaptation and organization in order to contribute to enhance the value of knowledge skills.

Key terms: Intelligent attention, knowledge skills of the human resource.