



ISSN: 1817-6798 (Print)
Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/



Organizational Vigilance among Primary School Principals

A B S T R A C T

Ismail Ahmed Hamad

Khaled Ahmed Jassim

* Corresponding author: E-mail :
07702079795

Keywords:

Organizational vigilance
Attention
organizational awareness
school principals.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Jun 2024
Received in revised form 6 July 2024
Accepted 6 July 2024
Final Proofreading 26 Aug 2025
Available online 26 Aug 2025

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



The current research aims to identify the level of organizational vigilance among primary school principals to identify the level of organizational vigilance among primary school principals according to the variable of gender (male-female), and to identify the level of organizational vigilance among primary school principals according to the variable of specialization (scientific/human). The current research community consisted of 792 primary school principals in Salah al-Din Governorate for the academic year 2024-2025. The research sample consisted of 300 male and female principals. The validity and reliability of the scale were verified, and its discriminatory power was extracted. The correlation coefficient between the score of each item and the total score of the scale was extracted. Three items were deleted, leaving the final version of the scale consisting of 30 items. The reliability coefficient was calculated using the retest method, reaching 0.86. The reliability coefficient was also extracted using the alpha coefficient, reaching 0.88. After collecting the data, it was processed. Statistically using statistical methods and using the statistical program (spss). The study reached the following results: School principals have a high level of organizational vigilance, there are no statistically significant differences in the organizational vigilance variable among school principals according to the gender variable (male, female), there are no statistically significant differences in the organizational vigilance variable among primary school principals according to the specialization variable (scientific, humanities).

© 2025 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.32.8.5.2025.18>

اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية

إسماعيل احمد حمد/ جامعة تكريت /كلية التربية للعلوم الإنسانية

خالد احمد جاسم/ جامعة تكريت /كلية التربية للعلوم الإنسانية

الخلاصة:

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية، والتعرف على مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، والتعرف على مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي- إنساني). (وتكوّن مجتمع البحث الحالي من مديري المدارس الابتدائية في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي -2024) (2025) والبالغ عددهم (792)، أمّا عيّنة البحث فبلغت (300) مديراً ومديرة، وقد تم التحقق من صدقة وثباته، واستخراج قوته التمييزية، وكذلك تم استخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتم حذف (3) فقرات وبذلك تكوّن المقياس بصيغته النهائية من (30) فقرة، وتم حساب معامل ثباته بطريقة إعادة الاختبار حيث بلغ (0,86)، كما استخرج الثبات أيضاً بطريقة معامل ألفا فبلغ (0,88) وبعد جمع البيانات تم معالجتها احصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية، يتمتع مديري المدارس بمستوى عالٍ من اليقظة التنظيمية، عدم وجود فروق دال احصائياً في متغير اليقظة التنظيمية بين مديري المدارس وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، عدم وجود فروق دال احصائياً في متغير اليقظة التنظيمية بين مديري المدارس الابتدائية وفقاً لمتغير التخصص علمي، إنساني.

الكلمات المفتاحية: اليقظة التنظيمية، الانتباه، الوعي التنظيمي، مديري المدرس .

الفصل الأول: التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث :

يتطلب العصر الحالي الذي يتميز بالديناميكية والتغيرات السريعة والتطورات المتلاحقة، في جميع مجالات الحياة ومختلف الأنشطة، الاستجابة السريعة واليقظة والوعي الحسي للمحيط أو سياق العمل، وهو ما ينعكس على البيئة التعليمية التي شهدت تغيرات كبيرة خاصة مع الإصلاحات وإدخال التكنولوجيا في جميع عملياتها وأصبح العنصر البشري مطالب بمواكبة هذه الإصلاحات لتحسين أدائه خاصة القائمين على العملية التعليمية لأن أداء الأستاذ ينعكس دائماً على المخرجات التعليمية، ولعل هذه الرهانات فرضت نفسها فكان لزاماً على الكل التحلي باليقظة التنظيمية واستغلال المعلومات لضمان البقاء والتكيف مع المؤسسة الأمر الذي دفع بضرورة اعتماد مفهوم اليقظة التنظيمية). (أسامة، 4: 2020).

يتحمل مديري المدارس الابتدائية مسؤوليات معقدة في إدارة المؤسسة التعليمية، حيث يتوجب عليهم توجيه المعلمين، والتواصل مع أفراد المجتمع المدرسي، بالإضافة إلى التنسيق مع المسؤولين من الإدارات التعليمية. كما يتحمل هؤلاء المدراء العبء الأكبر في إدارة شؤون المعلمين والتعامل مع القضايا النظامية

التي قد تطرأ في مدارسهم، مع التركيز على تعليم الطلاب وتوفير بيئة تعليمية مناسبة (Beusaert al. et 2016 :349).

إن اليقظة تؤثر بشكل كبير جداً على تفكير الفرد وتولد لديه القوة العقلية تجاه الأمور والمشكلات التي يواجهها وأن أي فتور أو أي ضعف بفعالية اليقظة لدى أي فرد من الأفراد تولد له نظرة أحادية الجانب للمشكلات التي يواجهها مع انقطاع عن الأحداث الأخرى وعدم الربط بينها لتوليد نظرة شمولية الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى ركود في فكر الفرد مع صعوبة بتقبل أي رؤية جديدة من قبل أفراد المجتمع المحيط به سواء كانت ممكنة أم غير ممكنة، وهذا بالتالي يؤدي إلى ميل سلوك الفرد إلى السلوك الآلي الديناميكي ويجعله يدور في حلقة مفرغة (.يونس ، (20 :2015

ثانيا :الأهمية :

أن التربية عملية تفاعلية مهمة للفرد والمجتمع يتم فيها تفاعل الفرد مع محيطه تفاعلاً ايجابياً مع كل عناصر البيئة المحيطة وبعواملها المتعددة من عوامل اجتماعية واقتصادية وطبيعية وبقية العوامل الأخرى مجتمعة، فمن اهداف التربية التي تسعى لتحقيقها ان يتناغم الفرد مع كل عناصر الحياة من حوله للتواصل والتأثير والتطور والتحضر، ومن هنا تتضح الاهمية الكبيرة لعملية التربية المجتمعية لذا فان عملية تطبيقها وتنفيذها تعد عملية صعبة جدا من حيث انها ليست عملية تلقين ولا تقليد بل هي عملية تطوير وابداع وتعليم وتدريب وممارسة ونشاط وتفاعل وتشارك بين كل عناصر المجتمع والبيت والمدرسة والاقربان وتاريخ الماضي والارث والحضارة والماضي وتجاربه والمستقبل واماله، فكل ذلك يجتمع لبناء الفرد عقليا ووجدانيا (وجسما).الصالحى .(5 :2021,

نتيجة ما يشهده الواقع التربوي في الوقت الحالي من تغيرات سريعة ومتلاحقة في المفاهيم والأساليب في الإدارة الحديثة والفكر الإداري المعاصر، حاولت العديد من الدراسات العلمية تحليل دور الإدارة المدرسية في نجاح العملية التعليمية التعلمية من خلال قدرتها في التأثير الإيجابي على كافة المعلمين والطلبة وفي قدرتها على التعامل مع المتغيرات الحالية والمستقبلية التي تواجه المدرسة، ولعل مفهوم اليقظة يعد أحد الاستراتيجيات التنظيمية التي تسهم في تكوين شخصيات متماسكة لها القدرة على تطوير الأداء المدرسي والتعامل مع المتغيرات البيئية والظروف المحيطة في البيئة المدرسية بواقعية).زعبي واخرون .(51:2024,

تقوم اليقظة على مجموعة مبادئ كالتالي في إصدار الأحكام على النفس والآخرين عند وقوع الأحداث، والسعي نحو الصواب، وتجنب السعي نحو الخطأ، والصبر على الذات والآخرين، والثقة بالنفس والاستمتاع بجمالية اللحظة، وتجنب الأمور المسلم بها والتخلي عنها، وتقبل الأشياء على واقعها وحقيقتها، وتجنب النظر إليها من منظور وتصورات الآخرين . (Al-Maliky, 2019:77).

أن توافر اليقظة لدى الأفراد، ومنهم مديرو المدارس قد تزيد من معدل سعادتهم، وبالتالي تحسين إقبالهم على عملهم بكل إخلاص، لما لها من دور كبير في خفض مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها المديرون في أثناء عملهم، فتجعلهم قادرين على استعمال نقاط قوتهم بشكل أفضل لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة. (Bulbul, 2019: 45).

إن اليقظة تمثل مؤشر دقيق لفحص التوقعات والتفكير المستمرين باعتماد الفرد على خبراته وتثمين الأشياء الدقيقة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة منه التي من شأنها تحسين الاستبصار والأداء الوظيفي للفرد أثناء تعاملاته الاجتماعية، فالفرد حين يكون متيقظ فإنه يمر بحالة متزايدة من التأمل المعرفي ويكون موجود بجسمه وعقله في اللحظة الحاضرة).نوري، (2012 : 213).
ثالثاً :أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. دلالة الفروق في مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية.
٢. دلالة الفروق في مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور -إناث).
٣. دلالة الفروق في مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي -إنساني).

رابعاً :حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على مديري المدارس الابتدائية في المدارس التابعة لأقسام المديرية العامة لتربية محافظة صلاح الدين للدراسة الصباحية ومن كلا الجنسين (ذكور -إناث (و للعام الدراسي -2024) . (2025).

خامساً :تحديد المصطلحات :

اليقظة التنظيمية : Organizational vigilance

عرفها كل من :

-الحميدي : (2020) على انها المدى الذي يتمكن عنده الافراد من التنبؤ بالأحداث وما قد يترتب عليها من اخطاء وتحليلها في ضوء ما يمتلكونه من قدرات حسية وادراكية والتعامل مع الاحداث بدرجة عالية من المرونة العقلية لتحقيق الاستجابة المناسبة والفورية لهذه الاحداث والتي قد تنعكس ايجاباً على أداء المؤسسة).الحميدي.(2022:73,

التعريف النظري للباحث: قدرة الأفراد على التعرف والتكيف مع التحديات فتمكنهم من مواجهة الاخفاق وتحويله إلى فرصة للتعلم والنمو وتسهم في تبسيط الإجراءات المعقدة مما يعزز كفاءة العمل ويساعد في توفير الوقت والجهد وتعكس اهتمام الأفراد بتحسين العمليات التعليمية والإدارية، مما يؤدي إلى تعزيز جودة التعليم.

التعريف الإجرائي لليقظة التنظيمية: الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة وفق اجاباته على فقرات مقياس اليقظة التنظيمية المعتمد في هذه الدراسة .

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

- مفهوم اليقظة التنظيمية :

إن كلمة اليقظة مشتقة من الكلمة اللاتينية (Veille) والتي تعني اليقظة سواء بالنسبة للإنسان أو المؤسسة، وبالتالي يمكن القول بأن المؤسسة تكون "يقظة" إذا كانت على علم بالتطورات والتغيرات التي تحدث في محيطها، وهذا الوعي يمكنها من اتخاذ القرارات واتخاذ الإجراءات الصحيحة بشكل سليم وفي الوقت المناسب اما بالنسبة ليقظة الإنسان تشير إلى الوعي الذاتي والقدرة على فهم البيئة المحيطة به، بالإضافة إلى القدرة على التفكير النقدي واتخاذ القرارات . (Al-Shilma&Al-Bayati, 2020:807) .

وبشكل أكثر تحديداً، فإن اليقظة التنظيمية بانتظام وبقوة تتكون من مناقشة التهديدات المحتملة (الانشغال بالفشل) وتطوير فهم دقيق وحالي للسياق في ضوء التساؤل المتكرر عن مدى كفاية الافتراضات الحالية والنظر في البدائل) (الإحجام عن تبسيط التفسيرات) (دمج هذه التقاهمات في صورة كبيرة حديثة) (الحساسية للعمليات) (والاعتراف بحتمية الانتكاسات والتحليل الشامل والتعامل معها والتعلم منها) (الالتزام بالمرونة) (والإذعان إلى الخبرة بدلاً من السلطة عند اتخاذ القرارات المهمة يزيد احترام الخبرة داخل الافراد . (الطباخي ، 2022: 7).

-النظريات المفسرة لليقظة التنظيمية:

• النظرية المعرفية الاجتماعية

تحدد نظرية الإدراك الاجتماعي كما طرحها باندورا (2000) أفعال التعلم داخل السياقات الاجتماعية، وخاصة التعلم الذي يعتمد على سلوك الآخرين المهمين داخل نفس السياق، باعتباره أمراً ضرورياً لتطوير القدرات ومستويات الكفاءات المطلوبة لبقاء الافراد وفعاليتهم، ولاحظ باندورا وآخرون (2000) أن المفاهيم المبكرة لليقظة مثل نظرية الإدراك الاجتماعي، كانت راسخة على المستوى الفردي -مع التركيز على سمات مثل اليقظة والحساسية للسياقات المختلفة ومع ذلك، فإن التطبيقات الحديثة للمفهوم على المستوى التنظيمي قد تقدمت بهذه السمات من موقف أكثر تحديداً -تفصيل مخاوف القرارات والإجراءات على مستوى الأفراد .

فيما يتعلق بآثار اليقظة التنظيمية على الأفراد نجد أن النظرية تقدم موقفاً معزراً بشأن الحاجة إلى أن يتعلم الأفراد ليس فقط بل وأن تكون حساسة، ان هذه النظرية تقترح أن يكون المدراء على دراية بالسياقات التي يعيشون فيها وأن يكونوا على وعي ليس فقط بالنتائج قصيرة الأجل لأفعالهم المتعلقة بالتغيير ولكن أيضاً بالآثار طويلة الأجل لمثل هذه الأفعال (Bandura:2000:3).

• نظرية التخصيص الاستراتيجي

تقدم نظرية التخصيص الاستراتيجي تفسيراً جديداً لليقظة، وتشارك مهام اليقظة في بنية كامنة مماثلة، وفوائد التخطيط لأن المحفزات غالباً ما تكون غير متوقعة، ومن الصعب التمييز بين المحفزات المستهدفة والمحفزات غير المستهدفة، وتتطلب مهام اليقظة درجة عالية من الجهد، ولكن الزيادة في الجهد على مستوى معتدل لا تسفر إلا عن زيادات هامشية في المكافأة المتوقعة، ولهذه الأسباب، تتوقع نظرية التخصيص الاستراتيجي أن معظم المشاركين يميلون إلى الانخراط في مهمة اليقظة بشكل استباقي في الدقائق القليلة الأولى ثم التحول نحو أنماط أكثر تفاعلية في المراحل الأخيرة من المهمة، ومع ذلك إلى الحد الذي يعتمد فيه الانخراط التفاعلي على إعادة تنشيط إدراكية منخفضة، وبالتالي، فإن التحول نحو الانخراط التفاعلي يؤدي إلى المزيد من الأخطاء، مجموعة المهام من الأسفل إلى الأعلى، فإنه يكون أكثر عرضة لإهمال الهدف، وخاصة عندما تكون المحفزات المستهدفة ذات قدرة تمييز من حيث المبدأ، قد تؤدي هذه الأخطاء إلى مراجعة طريقة المشاركة المختارة في المهمة، ومع ذلك، نادراً ما يعود المشاركون إلى الأوضاع الاستباقية لفترات زمنية طويلة لأن الجهد المتزايد من غير المرجح أن يؤدي إلى أداء أفضل بشكل ملحوظ، على سبيل المثال، عندما يتم تذكير المشاركين بالمهمة وتشجيعهم على القيام بها بشكل أفضل، يعود الأداء إلى مستويات ما قبل التناقص، ولكن بعد فترة وجيزة، يعود المشاركون إلى أوضاع المشاركة التفاعلية ويعود التناقص. (Ariga & Lleras , : 2011) .

الدراسات السابقة

الدراسات التي تناولت اليقظة التنظيمية

-الدراسات العربية

لم يجد الباحث دراسات سابقة تناولت اليقظة التنظيمية على نفس العينة، وتم عرض بعض الدراسات القريبة من العينة للإفادة منها .

• دراسة أسامة (2020)اليقظة الذهنية التنظيمية وعلاقتها بالتوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة. ()

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين اليقظة الذهنية التنظيمية والتوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأدوات لجمع البيانات تمثلت في مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية من إعداد مرام مخامرة، ومقياس التوجه الإبداعي من إعداد عبد العطية بحر تم تطبيقهما على عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة بلغ عددهم (41) أستاذ، وتم استخدام الوسائل الإحصائية مثل معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية، توجد علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات اليقظة الذهنية التنظيمية ودرجات التوجه الإبداعي لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الإبداعي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس). أسامة،. (2020).

- دراسة الطباخي(2022)أثر اليقظة التنظيمية على المرونة من وجهة نظر العاملين من مديري ومسؤولي أقسام في وزارة التربية والتعليم)

يهدف البحث إلى دراسة وجهات نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم في الاردن حول أثر اليقظة التنظيمية على المرونة التنظيمية .ولتحقيق هذا الهدف سعت هذه الدراسة لاستبانة .حيث تكونت هذه الاستبانة من مجموعتين على النحو التالي :عناصر اليقظة التنظيمية (وعناصر المرونة التنظيمية .) بلغت عينة هذه الدراسة (377)مستجيب من القطاع التعليمي وتم استخدام وسائل احصائية مثل (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك التكرارات والإضافة إلى ذلك تم استخدام اختبارات (ANOVA)ومعامل الارتباط للإجابة عن فرضيات الدراسة)، خلصت الدراسة إلى أن المؤسسة يجب أن تكون واعية ومنفتحة على المعلومات الجديدة مما يعني أن اليقظة تؤثر على مرونة المنظمة .بالإضافة إلى ذلك .توصي هذه الدراسة بإجراء مزيد من التحقيقات فيما يتعلق بالمرونة التنظيمية من أجل رؤية المزيد من العوامل التي تعزز قطاع التعليم وكذلك المنظمات الأخرى .إلى جانب ذلك بالنسبة للمبادئ الخمسة الرئيسية الانشغال بالفشل الإحجام عن التبسيط .والحساسية للعمليات والالتزام بالمرونة .وتقدير الخبرة من المهم دراستها والتعمق في مدى تأثيرها كمتغيرات).الطباخي ، (2022:2591).

-الدراسات الأجنبية

لم يجد الباحث أي دراسة سابقة اجنبية تناولت اليقظة التنظيمية على نفس العينة، حسب علم الباحث .

الفصل الثالث /منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهج المعتمد في البحث، وللإجراءات التي اعتمدها الباحث بغية التحقق من أهداف البحث الحالي، فكان لابد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة وأعداد الأدوات وتطبيقها، ومن ثم استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة لذلك، وتحليل البيانات ومعالجتها، على النحو الآتي:

أولاً :منهج البحث :تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي .

ثانياً :مجتمع البحث :لقد تحدد مجتمع البحث الحالي بمديري المدارس الابتدائية التابعة لأقسام التربية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) (وقد بلغ المجموع الكلي لمجتمع البحث (792) مديراً موزعين على (792) مدرسة ملحق (2)، إذ بلغ عدد المدراء الذكور (569) مديراً ، في حين بلغ عدد المدراء الاناث (223) مديرة .

ثالثاً :عينة البحث :بعد أن تم تحديد مجتمع البحث الحالي ، تم سحب عينة عشوائية طبقية من مديري المدارس الابتدائية ، بلغت (٣٠٠) (مديراً ومديرة وتوزع أفراد العينة على (3) اقسام اختيرت بشكل عشوائي من اقسام (قسم تربية الشرقاط، وقسم تربية آشور، وقسم تربية بيجي(وبواقع (197) مدير و (103) مديرة، تم اختيارهم من مديري المدارس الابتدائية وفق متغير الجنس والتخصص ، ويمثل هذا الحجم نسبة (37%) من مجتمع البحث الحالي .

رابعاً :أداة البحث:لتحقيق أهداف البحث، قام الباحث ببناء مقياس اليقظة التنظيمية ، أداة البحث :مقياس اليقظة التنظيمية :لغرض قياس متغير اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية قام الباحث بالاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ومقاييس عديدة، ودراساتها لأجل إيجاد أداة تخدم تحقيق أهداف البحث الحالي اذ لم يجد الباحث أي مقياس يتطابق وعينة البحث وفيما يلي إجراءات بناء المقياس.

- صياغة فقرات مقياس اليقظة التنظيمية :بعد تحديد مجالات اليقظة التنظيمية وتعريف كل مجال قام الباحث بصياغة عدد من الفقرات لكل مجال من المجالات حيث بلغ العدد الكلي للفقرات (٣) (6فقرة وبواقع (١) (2فقرة لكل مجال وكانت جميع الفقرات إيجابية .

-إعداد تعليمات المقياس :تُعتبر تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يعتمد عليه المستجيب قبل البدء في الإجابة على فقرات المقياس، يجب أن تكون هذه التعليمات واضحة في صياغتها، مع التأكيد على أهمية اختيار بدائل مناسبة للتعبير عن الرأي من الخيارات المتاحة، يتعين على المستجيب وضع علامة (√) أمام الفقرة التي يجيب عليها، وتحت البديل الذي يعكس إجابته، حيث يتضمن المقياس خمس بدائل هي) :

تتطبق علي دائماً، تتطبق علي غالبًا، تتطبق علي أحيانًا، تتطبق علي قليلاً، تتطبق علي نادرًا .(كما تحتوي ورقة التعليمات على معلومات عامة تتعلق بـ) الجنس، التخصص،).
-الصدق الظاهري لمقياس اليقظة التنظيمية :لضمان صلاحية الأداة وقياسها لما وُضعت لأجله، قام الباحث بعرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية، والذين بلغ عددهم (20)خبيراً ومحكما وتم توثيق آرائهم وتوجيهاتهم .
بعد تقييم الفقرات، حصلت على نسبة اتفاق بلغت (80%)فأكثر، مما يدل على صلاحيتها، بناءً على ذلك، تم اتخاذ القرارات المناسبة بشأن الاحتفاظ بالفقرات أو حذفها وفقاً لآراء المحكمين، يُظهر الجدول (1) تفاصيل هذه النتائج، بما في ذلك الفقرات التي تم الإبقاء عليها وتلك التي تم استبعادها بناءً على تقييم المحكمين

الجدول (1).

يوضح آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس اليقظة التنظيمية بصورته الأولية

اسم المجال	الفقرات		الموافقون		غير الموافقون		قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة ٠,٠٥
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية		
الاهتمام بالعمليات	١٧	%٨٥	٣	%١٥	٣.٨٤	٩.٨٠٠	دالة	
	١١	%٤٠	١٢	%٦٠	٣.٨٤	٠.٨٠٠	غير دالة	
تبسيط الاجراءات	١٦	%٨٠	٤	%٢٠	٣.٨٤	٧.٢٠٠	دالة	
	٧	%٣٥	١٣	%٦٥	٣.٨٤	١.٨٠٠	غير دالة	
مواجهة الفشل	١٩	%٩٥	١	%٥	٣.٨٤	١٦.٨٠٠	دالة	
	٤	%٥	١٩	%٩٥	٣.٨٤	٣.٢٠٠	غير دالة	

وبناءً على آراء الخبراء وملاحظاتهم قام الباحث بتعديل (8) فقرات ذات التسلسل (3.8.9)من المجال الأول والفقرات ذات التسلسل (1.2.6.11)من المجال الثاني والفقرة ذات التسلسل (1) من المجال الثالث وحذف (3) فقرات ذات التسلسل (11)من المجال الأول والفقرة ذات التسلسل (7)من المجال الثاني والفقرة

ذات التسلسل (1) من المجال الثالث، بواقع (1)فقرة لكل مجال ,ليصبح عدد فقرات المقياس (33)فقرة .

-تصحيح مقياس اليقظة التنظيمية :تمت صياغة فقرات المقياس بطريقة تشمل الصيغة الإيجابية، و تم إعداد مفاتيح التصحيح للمقياس بحيث تحصل الإجابات (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي أحيان ، تنطبق علي قليلا ، تنطبق علي نادرا (على) ٥، ٤، ٣، ٢، ١ ، (ولغرض استخراج الدرجة الكلية للمقياس عند إجابة عينة البحث على جميع الفقرات ، لذا فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (٥٦١) (وأقل درجة هي (33) .

-عينة التطبيق الاستطلاعي للمقياس :للتحقق من مدى وضوح تعليمات المقياس وفقراته وبدائله بالنسبة للمستجيب وحساب الوقت المستغرق في الاستجابة عن فقرات هذا المقياس، تم تطبيق المقياس على (50) مديرا ومديرة من المدارس الابتدائية في الأقسام التابعة لمديرية تربية صلاح الدين موزعين حسب الجنس والتخصص، وقد تبين أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وكان مدى الوقت المستغرق للإجابة (٢٠-٣٠ دقيقة أي بمقدار (٢٥ دقيقة) .

- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس اليقظة التنظيمية :يعد التحليل الاحصائي للفقرات اكثر اهمية من التحليل المنطقي، لانه يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما اعدت لقياسه، عن طريق التحقق من بعض المؤشرات القياسية للفقرة، مثل قدرتها على التمييز بين المجيبين، ومعامل صدقها (الكبيسي ، 1995، ٥).
-القوة التمييزية للفقرات :واستخدم الباحث ثلاثة اساليب للتحقق من ذلك .

أ-أسلوب المجموعتين الطرفيتين :من اجل تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة بلغت (300) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبعد تطبيق المقياس ملحق (7)على العينة تم تصحيح إجابات المدراء واستخرجت الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، وتم ترتيب الدرجات تنازليا من الأعلى للأدنى وتم تحديد المجموعتين العليا والدنيا وذلك بأخذ %٢٧ من الاستمارات التي حصلت على اعلى درجة و %27من الاستمارات التي حصلت على أدنى درجة والبالغ عددها (81)استمارة للدرجات العليا و (81)استمارة للدرجات الدنيا و (81)استمارة للدرجات الدنيا وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين في ايجاد دلائل الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، وبينت النتائج أن فقرات المقياس جميعها ذات تميز وقبول عند مستوى دلالة (٠,٠٥) (إذ أن قيمتها المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ودرجة حرية (160) ماعدا الفقرات (13)، 16، (31 لم تكن مميزة إذا تبين ان قيمتها التائية المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية أي قيمتها التمييزية ضعيفة فتم حذفها، وبذلك اصبح عدد فقرات المقياس (30) والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

يوضح نتائج تمييز فقرات مقياس اليقظة التنظيمية باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣.٦٥	١.١٨٥	٢.٩٣	١.٣٤٨	٣.٦٤٧	دالة
٢	٣.٥١	١.١٨٥	٢.٧٠	١.١٧٧	٤.٣٢٤	دالة
٣	٣.٧٧	١.٠٤٠	٢.٨٩	١.١١٨	٥.١٦٦	دالة
٤	٣.٩٨	١.٩٦١	٣.٠٧	١.١٤٩	٥.٤١٥	دالة
٥	٤.٠٢	١.١٠٧	٣.٣٥	١.٣١٥	٣.٥٥٦	دالة
٦	٣.٩١	١.١٩٦	٣.٤٧	١.٢٤٦	٢.٣١٦	دالة
٧	٣.٨١	١.١٤١	٣.٤١	١.١٦٠	٢.٢٥٤	دالة
٨	٣.٦٠	١.٢٨١	٢.٩٤	١.٠٩٩	٣.٥٥٤	دالة
٩	٣.٤٤	١.٢٦٥	٢.٨٣	١.١٢٧	٣.٢٧٩	دالة
١٠	٣.٣١	١.٢٧١	٢.٦٣	١.١٧٧	٣.٥٢٧	دالة
١١	٣.٣٧	١.٢٠٩	٢.٨١	١.٢٨٦	٢.٨٣٣	دالة
١٢	٣.٤٩	١.٣٥٢	٣.٠٦	١.١٦٦	٢.١٧٨	دالة
١٣	٣.٦٥	١.٢٧٦	٣.٤١	١.٢٢٢	١.٢٥٧	غير دالة
١٤	٣.٤٩	١.٢٧٦	٣.٣٦	١.٢٩٧	٢.٦٧٢	دالة
١٥	٣.٥١	١.١١٩	٣.٤٠	١.٢٤٢	٢.٥٩٨	دالة
١٦	٣.٤٣	١.٢٣٤	٣.٠٧	١.٣٤٩	١.٧٦٢	غير دالة
١٧	٣.٤٩	١.١٠٨	٢.٨٦	١.٢٧٢	٣.٣٥٨	دالة
١٨	٣.٣٦	١.٢٩٧	٢.٥٧	١,٢٧٤	٣.٩١١	دالة
١٩	٣.٥١	١.٢١٦	٢.٦٧	١.١٨٣	٤.٤٥٤	دالة
٢٠	٣.٣٣	١.١٦٢	٢.٨٨	١.١٧٧	٢.٤٨٦	دالة

دالة	٢.٠٦٤	١.٢٨١	٣.٣١	١,١٥٦	٣.٣٠	٢١
دالة	٢.٥١٦	١.٣٤٩	٣.١٧	١.٣٣٦	٣.٧٠	٢٢
دالة	٣.٣٩٨	١.٢١٧	٢.٩١	١.١٤١	٣.٥٤	٢٣
دالة	٢.٤٧٣	١.١٩٤	٢.٧٨	١.٢٨٢	٣.٢٦	٢٤
دالة	٤.٠٩١	١.١٥٢	٢.٤٩	١.٢٦٥	٣.٢٧	٢٥
دالة	٤.٤٦٦	١.٢٢١	٢.٦٠	١.٢٧٦	٣.٤٨	٢٦
دالة	٣.٩٣٤	١.٠٦١	٢.٧٨	١.١٧٤	٣.٤٧	٢٧
دالة	٣.٤٠٧	١.١٢٥	٢.٨٩	١.٣٥١	٣.٥٦	٢٨
دالة	٣,٤١١	١.٢٦٠	٣.٠١	١.٣٢٢	٣.٥٨	٢٩
دالة	٢.٧٩٩	١.١٩٤	٣.٠٠	١.١٧٥	٣.٧٢	٣٠
غير دالة	١.٧٨٢	١.١٣٥	٢.٩٩	١.٢٤٣	٣.٣٢	٣١
دالة	٥.١١٥	١.٠٩٠	٢.٧٥	١.١٢١	٣.٦٤	٣٢
دالة	٢.٠٥٤	١.١٦٣	٢.٨١	١.٢٨٢	٣.٢١	٣٣

من الجدول أعلاه تبين أن فقرات المقياس جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0,05) إذ إن قيمتها المحسوبة كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند درجة حرية (160) ومستوى دلالة (0,05) ما عدا الفقرات ذات التسلسل (13)، (ضمن المجال الثاني والفقرة ذات التسلسل (16) ضمن المجال الأول والفقرة ذات التسلسل (31) ضمن المجال الثالث كانت القيمة التائية لهما أقل من القيمة الجدولية وبهذا تم اعتبارهما غير مميزات وتم حذفهما من المقياس، وبذلك أصبح المقياس مكوناً من (30)فقرة.

ب - أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الاتساق الداخلي)

لغرض التأكد من ان مقياس اليقظة التنظيمية يتمتع باتساق داخلي، قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين الدرجة على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها في تطبيق مقياس اليقظة التنظيمية على العينة والبالغ عددها (300) مديراً ومديرة وتم حساب معامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات ذات الارتباط القوي وفق معيار (ايبل ebel) تقبل الفقرة اذا حصلت على معامل

ارتباط اكثر من (0.19) وبلغت فقرات المقياس بالصيغة النهائية (30)فقرة، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

يوضح معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس اليقظة التنظيمية

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
٠.٢٦١	٢٣	٠.٢٢٠	١٢	٠.٢٨٠	١
٠.٢٤٠	٢٤	٠.٤١٧	١٣	٠.٢٠٣	٢
٠.٣١٨	٢٥	٠.٢٩٣	١٤	٠.٢٦٣	٣
٠.٢٦١	٢٦	٠.٢٢٨	١٥	٠.٢٦٩	٤
٠.٢٩٩	٢٧	٠.٢٤٣	١٦	٠.٢١٠	٥
٠.٢٨٤	٢٨	٠.٢٦٣	١٧	٠.٢٩٩	٦
٠.٣٣٥	٢٩	٠.٢٩١	١٨	٠.٢٧٠	٧
٠.٣٢٢	٣٠	٠.٣١١	١٩	٠.٢١٥	٨
		٠.٢٧١	٢٠	٠.٢١٦	٩
		٠.٢٢٣	٢١	٠.٢٤٥	١٠
		٠.٣١١	٢٢	٠.٢١٠	١١

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال :تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس ودرجات كل مجال من المجالات التي تنتمي اليها في المقياس والبالغ عددها (3)مجالات وهذا يدل على صدق بنائها وصلاحيته للمقياس و جدول (4) يوضح ذلك .

جدول(4)

علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال في مقياس اليقظة التنظيمية

الاهتمام بالعمليات		تبسيط الاجراءات		مواجهة الفشل	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
٠.٢٩٦	١	٠.٢١٤	١	٠.٢١٥	١
٠.٤٦٢	٢	٠.٣١٠	٢	٠.٣٥٢	٢

٠.٢٠٧	٣	٠.٣٣٤	٣	٠.٣٠٧	٣
٠.٢٩٤	٤	٠.٣٣٩	٤	٠.٣٨٩	٤
٠.٣٨٥	٥	٠.٤٨٨	٥	٠.٢٧٨	٥
٠.٣٦٢	٦	٠.٤٨١	٦	٠.٢٦٥	٦
٠.٢٧٥	٧	٠.٣٩١	٧	٠.٣٦١	٧
٠.٣٤٢	٨	٠.٥٣٤	٨	٠.٣٤٧	٨
٠.٣٧٢	٩	٠.٢٥٤	٩	٠.٤٠٤	٩
٠.٣٤٩	١٠			٠.٣٧١	١٠
٠.٣٤١	١١				

-الخصائص السيكو مترية لمقياس اليقظة التنظيمية :حتى تكون أداة القياس النفسية فاعلة في قياس الظاهرة النفسية وتعطينا وصفاً كمياً لتلك الظاهرة يجب أن تتميز ببعض الخصائص القياسية من أهمها الصدق والثبات .وسيتم توضيح ذلك على النحو الآتي:

• صدق المقياس :يعد مفهوم الصدق من المفاهيم الرئيسية في القياس النفسي، فالمقياس الصادق هو ذلك المقياس الذي يكون قادراً على قياس السمة أو الظاهرة التي يستهدف قياسها، والتميز بينها وبين السمات أو الظواهر الأخرى التي يحتمل أن تتداخل معها (عبد الرحمن، . (1998: 183)

الصدق الظاهري :قام الباحث بالتحقق من الصدق الظاهري لمقياس اليقظة التنظيمية من خلال عرض المقياس على المحكمين والخبراء في العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (20)خبيراً ومحكماً .

• الثبات :يراد بالثبات مدى اتساق المقياس فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الافراد (أبو حطب وصادق،، (1991:101)

وقد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (50)مديراً ومديرة من المدارس الابتدائية في محافظة صلاح الدين يوضح ذلك، واعيد تطبيق المقياس بعد (١) (4يوماً على العينة نفسها، وتم إيجاد معامل ارتباط بين درجاتهم في التطبيق الأول مع درجاتهم في التطبيق الثاني وباستخدام معامل ارتباط بيرسون فبلغت قيمة معامل الارتباط (%86)، ويعد معامل ارتباط عالي للمقياس الحالي.

- الصيغة النهائية لمقياس اليقظة التنظيمية:

بعد ان تم تحليل فقرات مقياس اليقظة التنظيمية واستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس وإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية يشتمل على) ٣ (فقرة .

عرض النتائج وتفسيرها/الفصل الرابع:

الهدف الأول - :التعرف على مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية.

تم التحقيق من الهدف الأول من خلال تطبيق مقياس اليقظة التنظيمية على عينة البحث، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (97.06)، وانحراف معياري قدره (8.166) ووسط فرضي بلغ (90) وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (0,05) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (14.974) أكبر من القيمة التائية الجدولية (96,1) بدرجة حرية (299) ويوضح جدول (5) ذلك .

جدول (5)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط الفرضي لمقياس

اليقظة التنظيمية

عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					الجدولية	المحسوبة	
٣٠٠	٩٧.٠٦	٨.١٦٦	٩٠	٢٩٩	١٤.٩٧٤	١,٩٦	دالة

يظهر من خلال النتائج المبينة في الجدول (5) ان مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى عال من اليقظة التنظيمية ، ويفسر الباحث هذه النتيجة ان اليقظة التنظيمية تمثل مؤشر دقيق لتفحص التوقعات والتفكير بالاعتماد على خبرات المدراء وقدراتهم في تقدير التفاصيل الدقيقة في السياق وتحديد الجوانب الجديدة التي يمكن ان تحسن من استبصارهم وأدائهم الوظيفي اثناء تفاعلاتهم ، فعندما يكون المدراء في حالة يقظة تنظيمية فانهم يعيشون تجربة متزايدة من التأمل المعرفي مما يجعلهم حاضرين بجسدهم وعقلهم في اللحظة الراهنة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أسامة ، (2020 ودراسة (الزكي والشامي ، (2022) الهدف الثاني :التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ,حيث بلغ الوسط الحسابي للذكور(المديرون (97.7))وبانحراف معياري قدره (8.468) (بينما بلغ الوسط الحسابي للإناث (المديرات) (97.01)وبانحراف معياري مقداره (7.594)وبلغت القيمة التائية المحسوبة (0.080)وهي اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (96,1)وبدرجة حرية (298)وهذا يعني عدم وجود فرق دال احصائيا بين المتوسطين الذكور والاناث وجدول (6)يوضح ذلك .

جدول (6)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في اليقظة التنظيمية وفقا لمتغير الجنس (الذكور و الإناث.)

الجنس	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	١٩٧	٩٧.٧	٨.٤٦٨	٢٩٨	٠.٠٨٠	١,٩٦	غير دالة
إناث	١٠٣	٩٧.٠١	٧.٥٩٤				

يظهر من خلال النتائج في جدول (6)عدم وجود فرق دال احصائيا بين مديري المدرس الابتدائية وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث ،) وهذا يدل بان اليقظة التنظيمية لا تختلف باختلاف الجنس، مما يعني ان كلا الجنسين يمتلكان مستويات متقاربة من اليقظة التنظيمية في سياقات معينة ،ويفسر الباحث هذه النتائج الى ان بيئة العمل تكون بيئة مشجعة على تعزيز اليقظة التنظيمية بغض النظر عن الجنس او قد تكون هناك برامج تدريبية متساوية لكلا الجنسين مما تؤدي الى تحقيق مستويات متقاربة من اليقظة او قد يكون هناك دعم متساوٍ من الإدارة والزملاء لكلا الجنسين مما يعزز من اليقظة التنظيمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أسامة ، . 2020)

الهدف الثالث :التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى اليقظة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير التخصص (علمي -انساني .)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، وبلغ الوسط الحسابي للمديرين والمديرات في التخصص العلمي (97.94)وبانحراف معياري قدره (7.230) (بينما بلغ الوسط الحسابي للمديرين والمديرات في التخصص الانساني (96.35)وبانحراف معياري مقداره (8.561)وبلغت القيمة التائية المحسوبة (1.678) اقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (96,1)وبدرجة حرية (298)

وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين للعلمي والإنساني وجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في اليقظة التنظيمية وفقا لمتغير التخصص (علمي - انساني).

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الأفراد	التخصص
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	١.٦٧٨	٢٩٨	٧.٢٣٠	٩٧.٩٤	١٢١	علمي
				٨.٥٦١	٩٦.٣٥	١٧٩	انساني

يظهر من خلال النتائج في الجدول (7) عدم وجود فرق دال احصائيا بين التخصص العلمي والإنساني لمديري المدارس الابتدائية ، ويفسر الباحث هذه النتيجة الى انه قد تتطلب كل من التخصصات العلمية والإنسانية مهارات مشابهة في التحليل والتفكير النقدي، مما يؤدي إلى مستويات متقاربة من اليقظة التنظيمية وكذلك يمكن أن تكون البرامج التعليمية في كلا التخصصين قد ركزت على تطوير مهارات اليقظة والتنبيه للمسائل التنظيمية، مما يجعل المدراء من كلا التخصصين متساوين في هذا الجانب وكذلك قد تتطلب بعض الوظائف في كلا التخصصين مستوى عالٍ من اليقظة التنظيمية، مما يؤدي إلى تطور هذه المهارة بغض النظر عن الخلفية الأكاديمية وكذلك التعاون بين التخصصات في بيئات العمل الحديثة، غالبًا ما يعمل الأفراد من تخصصات مختلفة معًا، مما يعزز من تبادل المعرفة والخبرات ويؤدي إلى تعزيز اليقظة التنظيمية بشكل عام وكذلك قد تكون هناك عوامل شخصية مثل الدافع والاهتمام تؤثر على مستويات اليقظة التنظيمية أكثر من التخصص الأكاديمي

الفصل الخامس

أولاً: الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يمكن استنتاج ما يأتي :

- 1- ان افراد عينة البحث الحالي يتمتعون بمستوى عالٍ من اليقظة التنظيمية كونها يمتلكون خبرات وقدرات وتأمل معرفي .

2- لا توجد فروق في متغير اليقظة التنظيمية بين مديري المدارس الابتدائية وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث) وهذا يدل بان اليقظة التنظيمية لا تختلف باختلاف الجنس .

3- لا توجد فروق في متغير اليقظة التنظيمية بين مديري المدارس الابتدائية وفقا لمتغير التخصص (علمي، انساني) (مما يدل بان التخصصين يتطلبان مهارات متشابهة في التحليل والتفكير .

ثانياً: التوصيات

١- عمل مديرات التربية على استثمار ما يتمتع به مديري المدارس من اليقظة التنظيمية من اجل تطوير عملهم الإداري .

٢- عمل مديرات التربية على حث وتوجيه المدراء على الحرص والحفاظ على مناخ التعليم المناسب للمعلمين والمعلمات لتسهيل العقبات التي من شأنها ان تؤثر على أداء أعمالهم .

٣- عمل مديرات التربية على حث المدراء على الحرص والحفاظ على مناخ التعليم المناسب للمعلمين والمعلمات لتذليل العقبات التي من شأنها أن تؤثر على تأدية أعمالهم.

ثالثاً: المقترحات :

1- توجيه الباحثين والمهتمين بضرورة القيام بدراسة اليقظة التنظيمية مع متغيرات أخرى مختلفة مثل (الالتزام الوظيفي ، الأداء الوظيفي ، سلوكيات الابتكار ، الدعم المدرك ، الارتباط الوظيفي .)

2- اجراء دراسة ممثلة للدراسة الحالية على المرحل التعليمية غير المرحلة الابتدائية .

3- دراسة اليقظة التنظيمية وشغف العمل على مستويات تعليمية اخرى .

- Al-Maliky, Majid. (2019). Mental vigilance and its relationship to methods of analytical thinking among outstanding students in the secondary stage. Journal of the Faculty of Education Assiut University, 35(10), 309-351.
- Al-Jumaili, Khaled Jassim (2018): Dialogue and its relationship to stability among Tikrit University students, Tikrit University Journal for Human Sciences.
- Al-Shilma, M.A.A., & Al-Bayati, B. G. H. (2020). "Integrated Organizational Vigilance and Supply Chain Impacts on the Quality of Work Life: A Survey of the Views of Employees at Ibn Al-Atheer Teaching Hospital for Children". Int. J Sup. Chain. Mgt Vol(9), No(1), pp :805-812.
- Ariga, A., & Lleras, A. (2011). Brief and rare mental breaks' keep you focused: Deactivation and reactivation of task goals pre-empt vigilance decrements. Cognition, 118, 439-443.
- Bandura A, Barbaranelli C, Caprara GV, Pastorelli C, Regalia C. 2000b. Sociocognitive Self-Regulatory Mechanisms Governing Transgressive Behavior. J. Pers. Soc. Psychol.
- Abu Hatab, Fawal, and Amal Sadiq (1991). Research Methods and Statistical Analysis in Educational, Psychological, and Social Sciences, 1st ed., Anglo-Egyptian Library, Cairo.
- Osama, Bedi (2020). Organizational Mindfulness and Its Relationship to Creative Orientation among a Sample of Social Science Professors at the University of M'sila. Unpublished Master's Thesis, Mohamed Boudiaf University, M'sila, Algeria.
- Al-Hamidi et al., Dhurgham Ali (2020). The Role of Organizational Mindfulness in Achieving Marketing Excellence: An Analytical Study of Asiacecell Company, Najaf Governorate, Iraq.
- Zaabi, Rana Abdel Fattah (2024). The Degree of Mindfulness Among Principals of Public Arab Secondary Schools Within the Green Line and Its Relationship to the Level of Teachers' Organizational Loyalty. Unpublished Doctoral Dissertation, Yarmouk University, Algeria.
- Al-Salihi, Intisar Hussein Abdul Amir (2021), Mindfulness and its Relationship to History Achievement among Fourth-Year Literature Students, Unpublished Master's Thesis, College of Basic Education, University of Diyala, Baghdad.
- Al-Tabbakh, Ahlam Hilmi Gabriel (2022), The Impact of Organizational Vigilance on Resilience from the Perspective of Employees, including Managers and Department Heads in the Jordanian Ministry of Education, Jerash Journal of Research and Studies, Vol. 23, No. 12, pp. 2591-2611.
- Abdul Rahman, Saad (1998), Psychological Measurement: Theory and Application, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Amman, Jordan.