

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الأعمال  
من إعداد الطالبين:  
بوقفة خالد  
لقوقي مصطفى

بعنوان:

أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل  
الإستباقي

"دراسة حالة لعينة من أطباء المؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 12 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ خامرة بوعمامة / ..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.  
الأستاذ/ مناصرية رشيد ..... (أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.  
الأستاذ/ بسيمان عبدالمالك ..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021-2022



جامعة قاصدي مرياح - ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الأعمال  
من إعداد الطالبين:  
بوقفة خالد  
لقوقي مصطفى

بعنوان:

أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل  
الإستباقي

"دراسة حالة لعينة من أطباء المؤسسة العمومية الإستشفائية بتقרת"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/.06 / .12

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ خامرة بوعمامة / ..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرياح ورقلة) رئيسا.  
الأستاذ/ مناصرية رشيد ..... (أستاذ محاضر أ - جامعة قاصدي مرياح ورقلة) مشرفا.  
الأستاذ/ بسيمان عبدالمالك ..... (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرياح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021-2022

# إهداء

## الطالب لقوقي مصطفى

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لو ان هدانا الله الحمد لله الذي الهمننا القدرة والصب لإتمام هذا العمل المتواضع .

اضع الى الوالدين الكريمين وندعوا لهما بالرحمة والمغفرة وان يتغمدهما برحمته اهدي هذا البحث المتواضع والواسعة ويسكنهما فسيح جناته والى اولادي قرة عيني وزوجتي رفيقة دربي والى كل الاخوة وزملاء الدفعة والى كل أستاذ أوصل لنا المعلومة بنية وإخلاص وبارك الله له في رزقه .

## الطالب بوقفة خالد

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي والذي الهمننا الصحة والعافية والعزيمه،  
فالحمد لله حمدا كثيرا،

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الاستاذ الدكتور المشرف (مناصرية رشيد) على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمه ساهمت في اطراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفه كما نتقدم بجزيل الشكر الى اعضاء لجنه مناقشه الموقره دون نسيان مديري ومعلمي ومتعلمي التعليم الثانوي ومديره التربيه والتعليم لولايه ورقلة،

ولا ننسى تقديم الشكل الجزيل لكل الاساتذه المحترمين والاستاذات بجامعة قاصدي مرياح ورقلة ،  
نقول لكم شكرا جزيلاً على كل مجهوداتكم.

إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام  
(أمي الحبيبة).

نسير في دروب الحياة، ويبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه.  
صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنه، فلم ينخل علي طيلة حياته (والدي العزيز).  
إلى إخوتي وأصدقائي وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون وفي أصدده كثيرة.  
أقدم لكم هذا البحث وأتمنى أن يحوز علي رضاكم.

## ش ر و ت ق د ي ر

قال الله تعالى: (وَاللَّهُ أَخْرَجَكُم مِّن بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ) سورة النحل الآية (78)

الحمد لله والشكر لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا أن هداني الله، والصلاة والسلام على رسول الله محمد  
صل الله عليه وسلم

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال النفسي على سلوك العمل الاستباقي، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد أبعاد رأس المال النفسي (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الأمل والمرونة). وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الإستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (65) طبيب في المؤسسة الإستشفائية تقرت، فكانت نتائج الدراسة مبيّنة في وجود مستوى عالٍ لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي و سلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء؛ ووجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء بالمؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات تقرت؛ وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين رأس المال النفسي الإيجابي كمتغير مستقل وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع.

**الكلمات المفتاحية:** رأس مال نفسي إيجابي، سلوك العمل الاستباقي، فعالية ذاتية، تفاؤل، أمل، مرونة.

### **Abstract:**

This study aims to analyze the impact of psychological capital on proactive work behaviour, and in order to achieve this, the dimensions of psychological capital (self-efficacy, optimism, hope and flexibility) were adopted. The study adopted the descriptive analytical approach, and used the questionnaire tool as a basic tool for data collection. The study sample consisted of (65) doctors in the hospital institution Toqert, and the results of the study were as follows

The presence of a high level of the concepts of psychological capital and proactive work among doctors.

The presence of a positive impact of the dimensions of positive psychological capital on the proactive work behavior of physicians in the Suleiman Omairat Touggourt Hospital.

There is a strong direct correlation between positive psychological capital as an independent variable and proactive work behavior as a dependent variable.

**Keywords:** positive psychological capital, proactive work behavior, self-efficacy, optimism, hope, flexibility.

## قائمة المحتويات

ب	الإهداء
ج	الشكر.....
د	الملخص.....
VII	قائمة
	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لرأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي.</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لرأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي حول رأس المال النفسي الإيجابي.
12	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي حول سلوك العمل الاستباقي.
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
18	المطلب الأول: دراسات سابقة تناولت رأس المال النفسي الإيجابي.
22	المطلب الثاني: دراسات سابقة تناولت سلوك العمل الاستباقي.
29	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
31	خلاصة
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات تقرت.</b>	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
34	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
36	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
39	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
39	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
51	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
58	خلاصة
60	خاتمة
64	المراجع
85	الفهرس
70	الملحق

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	محددات	(1-1)
<u>29</u>	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	(2-1)
<u>34</u>	متغيرات الدراسة	(1-2)
<u>35</u>	احصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	(2-2)
<u>37</u>	مقياس الحكم على درجة الاستخدام من خلال المتوسط الحسابي لكل بند	(3-2)
<u>38</u>	نتائج صدق المقاييس المستخدمة	(4-2)
<u>39</u>	توزيع العينة الدراسة حسب متغير الجنس	(5-2)
<u>41</u>	توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات ( الخبرة )	(6-2)
<u>42</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي	(7-2)
<u>43</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد الكفاءة الذاتية	(8-2)
<u>44</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد التفاؤل	(9-2)
<u>45</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد المرونة	(10-2)
<u>46</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد الأمل	(11-2)
<u>47</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول ابعاد سلوك العمل الاستباقي	(12-2)
<u>48</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد تحمل المسؤولية	(13-2)
<u>48</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد صوت العامل	(14-2)
<u>49</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد ابداع العامل	(15-2)
<u>50</u>	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد الوقاية من المشاكل	(16-2)
<u>50</u>	قيم معامل الارتباط بين ابعاد راس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي	(17-2)
<u>50</u>	مخرجات تحليل الانحدار البسيط	(18-2)
<u>51</u>	مخرجات تحليل الانحدار البسيط	(19-2)
<u>52</u>	مخرجات تحليل الانحدار المتعدد	(20-2)
<u>52</u>	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	(21-2)
<u>54</u>	تحليل تباين خط الانحدار	(22-2)
<u>54</u>	نتائج اختبار ( ت ) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعا للجنس	(23-2)
<u>55</u>	نتائج اختبار ( ت ) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعا للوظيفة الاستباقي	(24-2)



55	نتائج اختبار ( ت ) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعاً للعمر	(25-2)
56	نتائج اختبار ( ت ) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعاً للخبرة	(26-2)
56	نتائج اختبار ( ت ) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعاً للخبرة	(27-2)

### قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
3	نموذج الدراسة	(1-1)
4	توسع راس المال المال النفسي من اجل الميزة التنافسية	(2-1)
5	ابعاد راس المال النفسي الإيجابي	(3-1)
7	التمييز بين مكونات راس المال النفسي الإيجابي	(4-1)
10	ابعاد وخصائص راس المال النفسي الإيجابي	(5-1)
13	أبعاد السلوك الاستباقي	(6-1)
38	توزيع افراد العينة حسب الرتبة (الدرجة العلمية )	(1-2)
39	توزيع افراد العينة حسب متغير العمر	(2-2)
52	يوضح ملائمة خط الانحدار	(3-2)

### قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	الاستبيان	01
	قائمة الأساتذة المحكمين	02
	جداول نتائج spss	03
		04
		05

مقدمة

## أ- التوطئة:

يعيش العالم تطورات وتغيرات سريعة ونوعية في ميادين المعرفة وتطبيقاتها، إذ تسعى معظم المنظمات المعرفية ومنها المؤسسات الصحية بشتى الخطط والوسائل لمواجهة التحديات الكبرى والتطورات التكنولوجية الحديثة والإثراء المعرفي لمواكبة التحديات الكبرى الحاصلة لهذا ألزم قياديو هذه المنظمات على ضرورة التحول نحو أنماط تنظيمية حديثة أكثر مرونة والتأكد من توافر المهرة المتميزين وتدريبهم وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم مع تبني مفاهيم إدارية تركز على الأصول الغير ملموسة أو ما يعرف بمطلح رأس المال النفسي الذي ظهر في أواخر التسعينات من القرن 20 حيث ذكره العالم النفسي (مارتن سليقمان - Martin Seligman) بهدف التركيز على الصفات الإيجابية للفرد من مواجهة التحديات وتطوير عمله والتميز به عليه أن يتمتع بصحة نفسية جيدة ومما سبق نرى أن مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي مصطلح مهم جدا من جميع النواحي . إذ أنه يحفز جميع الصفات الإيجابية للفرد كي يقوم بإنجاز عمله وتحقيق الازدهار في نفسية الفرد وذلك مما يؤثر ايجابا على عمل الفرد أثناء أداء مهامه وأن الصحة والرفاهية في مكان العمل لا تعني فقط الإهتمام بالاحتياجات الأساسية للموظفين وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الطموحات المهنية والتغلب على التحديات والمصاعب التي تتظمنها بيئة العمل الحديثة بل تعني رعاية مناخ نفسي صحي يجعل من بيئة العمل أكثر ايجابية مما يقلل من ضغوطات العمل ويخرج الأحسن والأفضل من قدرات الموظفين أوطاقم العمل ويؤدي إلى مستويات أداء أعلى .

## ب- طرح الإشكالية

وفي هذه الدراسة نحاول التطرق إلى أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي للطبيب العامل بالمؤسسة الصحية العمومية من خلال دراسة حالة ميدانية لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت .

ما مدى تأثير الرأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء العاملين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت؟

وانطلاقا من هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما هو مستوى رأس المال النفسي الإيجابي في مستشفى سليمان عميرات بتقرت من وجهة نظر اطباؤها ؟
- 2- ما هو مستوى سلوك العمل الاستباقي لدى العاملين في مستشفى سليمان عميرات من وجهة نظر اطباؤها؟
- 3- ما هي طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والعمل الاستباقي في مستشفى سليمان عميرات من وجهة نظر اطباؤها ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول رأس المال النفسي تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس،العمر،الخبرة...)

**ج- ب-الفرضيات :**

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث بمدى تأثير رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء العاملين بالمؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها :

- الفرضية الأولى : يوجد مستوى مرتفع من ادراك الطبيب لمفهوم الرأس المال الايجابي .

- الفرضية الثانية : يوجد مستوى مرتفع لسلوك العمل الاستباقي لدى الطبيب في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات تقرت.

- الفرضية الثالثة: هناك علاقة طردية قوية بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي للطبيب في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت.

- الفرضية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات الأفراد العينة حول رأس المال النفسي الإيجابي تعزي المتغيرات الشخصية ( الجنس - العمر - الخبرة في العمل - المسمى الوظيفي).

**ت-دوافع اختيار الموضوع :** من بين الدوافع الاساسية لاختيار الموضوع هي :

1. الميول الشخصية للإطلاع على حيثيات الرأس المال النفسي الإيجابي وأثاره .

2. الاهتمام بالمواضيع الحديثة النشأة والرغبة في الخوض فيها.

3. الاهتمام العالي الذي تلقاه رأس المال النفسي الإيجابي في المؤسسات الصحية وخاصة العالمية والخاصة .

**ث-أهداف الدراسة وأهميتها :** نهدف من خلال دراستنا هذه إلى تحقيق عدة أهداف نذكر أهمها وهي كما يلي :

1- التعرف على مستوى رأس المال النفسي الايجابي في المؤسسة ؛

2- توظيف المضامين الفكرية لرأس المال النفسي الإيجابي، وتشخيص معالم المفهوم عبر تسليط الضوء على مكوناته الرئيسية.

**ج- أهمية الدراسة :** تكمن أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

1. إبراز مفهوم وأهمية رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في المنظمات .

2. معرفة ادراك الطبيب في مستشفى سليمان عميرات لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي .

3. أهمية رأس المال النفسي الإيجابي على المستوى الكلي والجزئي باعتباره مفعلا للمورد البشري.

4. تحاول هذه الدراسة إبراز أهمية العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي.

**د- حدود الدراسة:**

1. الحدود الموضوعية : تناولت الدراسة موضوع أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي.

2. الحدود المكانية : المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت.

3. الحدود البشرية : شملت الدراسة مجموعة من الأطباء (65 طبيب) بمختلف الخبرات والأعمار من مستشفى سليمان عميرات.

4. الحدود الزمانية : أجريت هذه الدراسة من أول يوم إجراء المقابلة مع الأطباء إلى آخر تاريخ إستلام آخر استبيان وفي الفترة الممتدة ما بين 2022/04/03 الى غاية 2022/04/21.

#### هـ - منهجية البحث والادوات المستخدمة:

المنهج المتبع: اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال البحث في المراجع والكتب المتخصصة والمقالات العلمية في مجال موضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الانترنت والمعلومات الإلكترونية. والقيام بدراسة حالة على مستوى عينة من محيط للأطباء بالمؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات بتقترت، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية وتم استخدام برنامج SPSS19 في معالجة المعطيات.

#### و - مرجعية البحث:

من أجل بناء الجانب النظري للبحث اعتمدنا على المصادر والمراجع التالية:

- الكتب ؛

- الدراسات السابقة المتمثلة في مذكرات الماستر والماجستير والمقالات؛

- المواقع الإلكترونية .

أما الجانب التطبيقي فاستخدمنا :

- الاستبيان ؛

- وثائق المؤسسة قيد الدراسة؛

- البرامج والأدوات الإحصائية التي ساعدت في الحصول على النتائج؛

د- صعوبات البحث : من بين أهم الصعوبات التي صادفت الباحث في دراسته

- صعوبة توزيع واسترجاع الإستبيانات الموزعة على الأطباء ؛

- أدوات الدراسة التي لم يسبق للباحث وأن استخدمها في الدراسة الجامعية كإعداد الإستبيان ومعالجة المعطيات؛

- صعوبة القيام بالدراسة الميدانية وذلك راجع إلى رفض عدة أشخاص التعاون معنا بسبب ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهم؛

- تزامن فترة الدراسة الميدانية مع فترة انتهاء وباء كورونا لأن بعض الأطباء لازالت لديهم المخاوف من الوباء.

ذ- هيكل البحث : من أجل معالجة الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول يختص بدراسة الأدبيات النظرية والتطبيقية لأثر رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الإيجابي

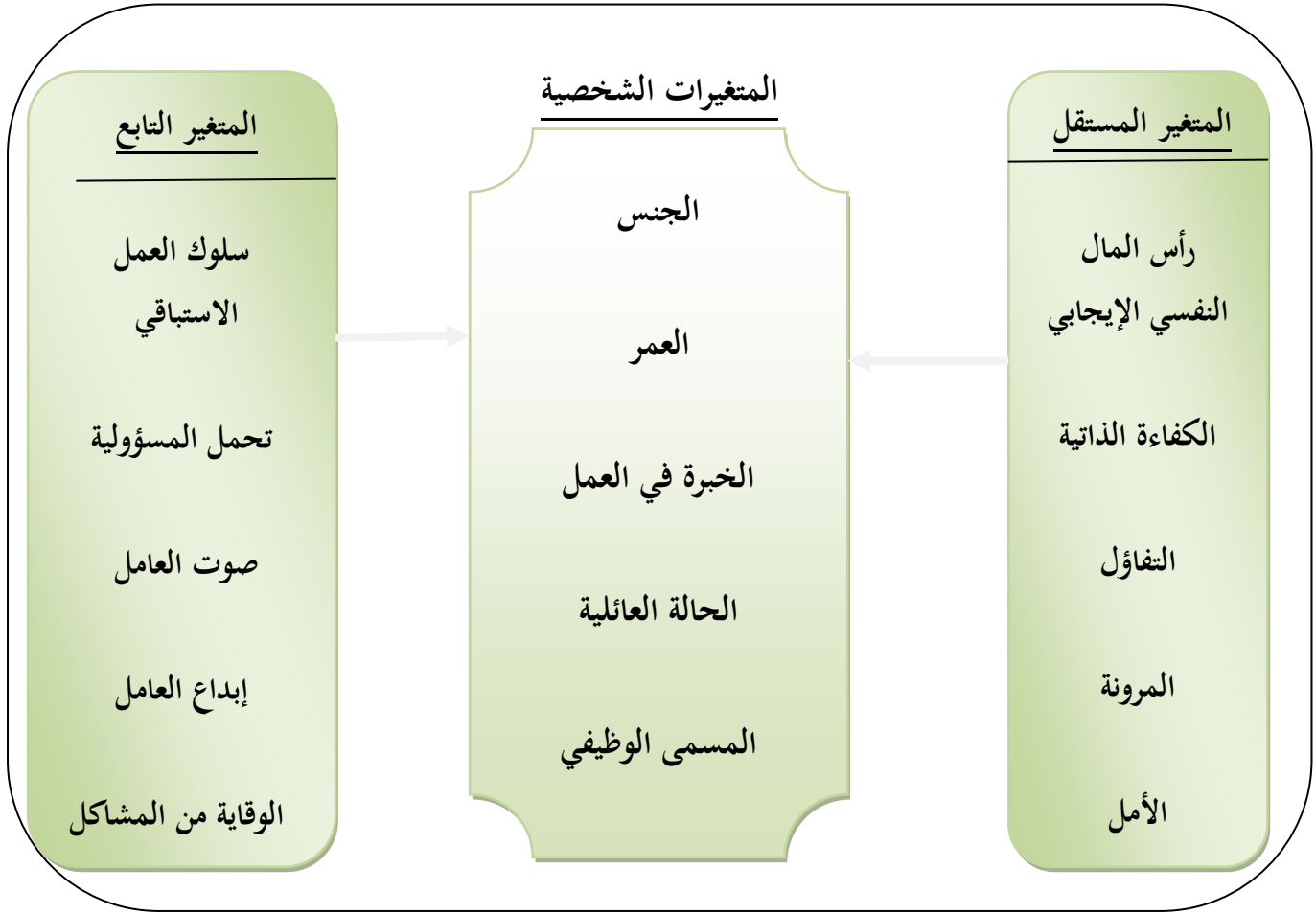
ويحتوي على مبحثين . المبحث الأول: الأدبيات النظرية لرأس المال النفسي الإيجابي والعمل الاستباقي. والمبحث

الثاني يتعلق بالدراسات السابقة

اما الفصل الثاني فتطرقنا الى الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي من خلال مبحثين المبحث الأول: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا بعينات الدراسة وأدواتها. المبحث الثاني: تفرغ وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة ومناقشتها حول محاور الاستبيان من أجل الإلمام بواقع موضوع الدراسة وحيثياتها، وفي آخر الدراسة يتم عرض أهم النتائج المتوصل إليها بالإضافة إلى جملة من التوصيات والاقتراحات.

ر - نموذج البحث: الشكل (أ): نموذج الدراسة

الشكل رقم: (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية  
لرأس المال النفسي الإيجابي وسلوك  
العمل الاستباقي**

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية لرأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي

### تمهيد:

في إطار الاهتمام المتزايد بالصحة النفسية وتأثيرها على أداء العنصر البشري، يعتبر مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الأعمال، ما دفع بالعديد من الباحثين إلى الاهتمام بمحاولة إيجاد إجابات عن أسئلة متعلقة بمدى تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على العديد من الدفعات المميزة لمجالات الإدارة، علم النفس، وعلم الاجتماع...، وكمساهمة لإثراء هذا الموضوع سنقدم في هذا الفصل من دراستنا مجموعة من الأساسيات النظرية المتعلقة بكل من رأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي من خلال مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لرأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي؛

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.



## المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول رأس المال النفسي الإيجابي ونشأته وتطوره

الفرع الأول: مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي وأهميته:

أولاً: نشأة وتطور رأس المال النفسي الايجابي:

لقد تطور مفهوم رأس المال النفسي في الإدارة عدة مراحل عديدة<sup>1</sup>:

**المرحلة الأولى:** تم استخدام علم النفس المرضي (Psychopatology) من أجل دراسة السلوك الإنساني في العمل، للمساعدة في فهم الاختلال النفسي الذي يظهره العاملون في ظروف العمل الصعبة والتي تتسم بالضعف والتوتر.

**المرحلة الثانية:** تطور مفهوم الاهتمام إلى الجوانب الإيجابية في السلوك التنظيمي للعاملين من أجل تحسين كفاءة وفعالية العاملين إذ تم تجاوز تحليل الحالات الذهنية و الاختلال الوظيفي السلوكي إلى الاهتمام ببناء السلوك التنظيمي الاجتماعي فيما يعرف بعلم النفس الإيجابي (Positive psychology).

**المرحلة الثالثة:** طرح ( Youssef & Lutherans ) مفهوم رأس المال النفسي سواء كبنية فيما يشبه الرصيد الموجب في الخصائص الإيجابية وتأثير عمليات المساهمة في تحسين الأداء في العمل (كتدفق أو عمليات)، لهذا فقد اعتبره بمثابة المساهم الرئيسي في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات .

ونرى كذلك ان رأس المال النفسي الإيجابي هو نتاج تطور في الوقت الحالي والذي كانت جذوره من حركة تطورات من علم النفس الإيجابي والتي ساعدت على زيادة اعتبار المنظمات .للاهمية النسبية التي يمكن ان تكون لنقاط القوة والقدرات النفسية الإيجابية في فعالية الأداء للموارد البشرية اذ انه اصبح تركيز الدراسات النفسانية على مكان القوة في نفسية الفرد العامل بهدف .التغلب على الضغوط التي تؤدي الى الاضطرابات بالصحة النفسية.

ثانياً: توسع رأس المال النفسي الإيجابي من أجل الميزة التنافسية:

لقد انعكست التطورات التي تواجه جيع المجالات اليوم في البيئة العالمية التنافسية على التوسع في استخدام مصطلح رأس المال النفسي لتوفير المزايا التنافسية للمنظمات. ذلك التوسع في مصطلح رأس المال (الاقتصادي ، والإجتماعي، والبشري، والفكري) ضروري لتحقيق المزايا التنافسية و لكنه ليس كافياً وحده وينبغي أن يتم الربط فيما بينهم<sup>2</sup>، بالإضافة إلى ذلك لم يحظ رأس المال النفسي بالاهتمام الكافي مقارنة بالأنواع الأخرى لرأس المال، وتدعم البحوث أهمية تنمية إدارة رأس المال النفسي في المنظمات لزيادة الفعالية التنظيمية والإنتاجية والنجاح في

<sup>1</sup> صباح محمد موسى و سحر الكرجي، أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الإداء الإستراتيجي الإدارة الموارد البشرية، مجلة الإدارة والإقتصاد، جامعة المستنصرية العدد105 ، 2015، ص89.

2 Cavus,& Gokcen, Psychological Capital: Definition, Components And Effects,British Journal Of Education,Society & Behavioural Science,2015,P244.

تنفيذ التغيير التنظيمي<sup>1</sup>. كما ينظر إلى رأس المال النفسي كمورد لتجاوز رأس المال البشري (الخبرة والمعرفة والمهارات والقدرات)

ورأس المال الاجتماعي (العلاقات، شبكات الإتصال والأصدقاء) ، إذ أنه يجيب على التساؤل "من أنت؟" و"ماذا يمكنك أن تصبح عليه في المستقبل القريب" ، و الشكل الموالي يوضح توسع رأس المال من أجل الميزة التنافسية:

الشكل: (1-2): توسع رأس المال من أجل الميزة التنافسية

رأس المال التقليدي	رأس المال البشري	رأس المال الاجتماعي	رأس المال النفسي الإيجابي
ماذا تمتلك	ماذا تعرف	من تعرف	من أنت
<ul style="list-style-type: none"> <li>تمويل .</li> <li>موجودات ملموسة (مصنع، بيانات)</li> <li>براءات الاختراع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>خبرة .</li> <li>تعلم .</li> <li>مهارات .</li> <li>معرفة .</li> <li>أفكار .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>علاقات .</li> <li>شبكة اتصالات .</li> <li>أصدقاء .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كفاءة ذاتية .</li> <li>أمل .</li> <li>تفاؤل .</li> <li>مرونة .</li> </ul>

Luthans, F, Lythans, K. W. and Luthans, b.T.(2004), "Positive psychological capita: Beyond human and social capital, Business Horizons, 47/1, January February, p.46

ثالثا : تعريف رأس المال النفسي الإيجابي :

- 1 يعرفه علماء النفس بأنه عبارة عن الصفات الشخصية التي تساهم في إنتاجية الفرد<sup>2</sup>.
- 2 عرفه ( li-hua & feng-li,2009 ) بأنه العوامل النفسية الجوهرية الإيجابية (بشكل عام) والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الإيجابي (بشكل خاص) متجاوزا بذلك مفهوم رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير مفهوم (من أنت)<sup>3</sup>.
- 3 عرف الكرداوي رأس المال النفسي على أنه مجموعة من المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه و التفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التحمل والعودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد فوزي أمين البدان، مرجع سبق ذكره، ص 5

<sup>2</sup> Gohel, K. Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction, International Referred Research Journal, N° , 2013, page 36

<sup>3</sup> كمال كاظم طاهر الحسني، رأس المال النفسي وأثره في الإستغراق الوظيفي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة المثنى، العدد 6 المجلد 3، 2013، ص5.

<sup>4</sup> مصطفى الكرداوي، أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالإحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية بمصر، دورية الإدارة العامة، العدد 3 ، المجلد 2013، ص53، ص759.

4 . عرفه **Luthans** وزملاؤه في 2007 على أنه حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد توصف من خلال:

- امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتسم بالتحدي (الفعالية الذاتية)؛
- قيام الفرد بمساهمات إيجابية مميزة بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي و المستقبل (التفاؤل)؛
- مواظبة الفرد وسعيه نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب (الأمل)؛
- قدرة الفرد على التحمل والارتداد مرة أخرى إلى حالته المعتادة عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة في سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة)<sup>1</sup>.

وبالتالي يمكن تعريف رأس المال النفسي الإيجابي على أنه تلك السمات الشخصية والمشاعر الإيجابية التي تتاب الموظف في عمله و التي تظهر في :

- 1- ثقته في تحقيق النجاح في أداء مهامه؛
- 2- تفاؤله بتحقيق النجاح حاضرا ومستقبلا؛
- 3- الشعور بالأمل من خلال التوجه نحو الأهداف و إعادة توجيه المسارات عند الضرورة؛
- 4- المرونة، أو الصمود من خلال قدرة العامل على العودة لحالته الطبيعية في حال مواجهة مشكلات أو صعوبات.

### رابعا: أهمية رأس المال النفسي الإيجابي :

تعددت الدراسات التي تناولت أهمية رأس المال النفسي الإيجابي فأغلبها أقر بأن لرأس المال النفسي الإيجابي أهمية على الفرد العامل و على المنظمة<sup>2</sup>.

أ- بالنسبة للفرد : تتمثل أهمية رأس المال النفسي الإيجابي على الفرد في:

- \* الإستقرار في العمل؛
- \* ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل؛
- \* المبادرة في العمل؛
- \* الروح المعنوية العالية؛
- \* التفاؤل؛
- \* الانضباط وعدم الغياب؛
- \* الانفتاح على العمل الجماعي.

<sup>1</sup> Roxan De Hoe & Frank Janssen, le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial, journal management international N°2,2016, page 20 .

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات "إدارة مالايقاس"، الطبعة العربية، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص290.

ب- بالنسبة للمؤسسة : توصل الباحثين إلى أن اهتمام المؤسسة بتطوير رأس المال النفسي من شأنه:

\* الحد من التكاليف الإضافية؛

\* تحسين علاقات العمل؛

\* تحمل المسؤولية في العمل؛

\* ارتفاع مستوى الأداء لدى العاملين؛

\* قبول مبادرات الأفراد الابتكارية؛

\* تحسين سلوك المؤسسة في مجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل ،ومواطنة المؤسسة؛

\* علاقات أفضل مع أصحاب المصالح؛

\* دعم القدرة للميزة التنافسية.

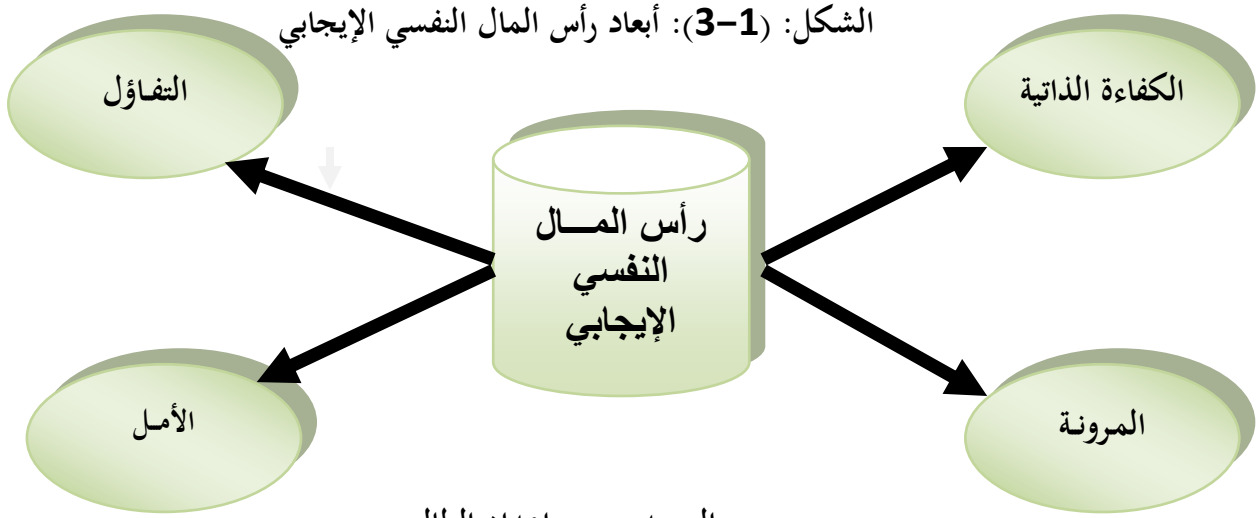
الفرع الثاني: أبعاد وخصائص رأس المال النفسي الإيجابي:

أولاً: أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

إن اعتبار رأس المال النفسي كمنهج جديد في إدارة الموارد البشرية يمكن المدراء من الاستغلال بهذا المفهوم واستثمار الجوانب النفسية الإيجابية بدلا من التركيز على نقاط الضعف. وقد تم اعتماد مجموعة من الأبعاد لرأس المال النفسي وكان عددها ستة عشر تتمثل في الرفاهية، التدفق، الفكاهة، العرفان، الغفران، الذكاء العاطفي، الروحانيات...إلا أن أغلب الدراسات تبنت أربع أبعاد لرأس المال النفسي وهي الأمل، الفعالية الذاتية، التفاؤل و المرونة وقد نبعت من دراسات تجريبية قابلة للقياس في حين أن باقي الأبعاد استمدت من دراسات نظرية.<sup>1</sup> من الدراسات التي تبنت أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي: (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة):

- أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعة المستنصرية/كلية الهندسة.
- رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير،مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية جامعة بغداد.
- المساهمات النسبية لرأس المال النفسي والذكاء العاطفي في الأداء الوظيفي والراحة النفسية، جامعة مونتريال.

محمد فوزي أمين البردان، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة الارتباط بالعمل دراسة ميدانية،رسالة دكتوراه تخصص إدارة أعمال،ص58.



المصدر : من إعداد الطالبين

–الكفاءة الذاتية (الثقة) (**Efficacy Sel**):عرفها عالم النفس المشهور (**Albert Bandura**) على أنها معرفيات قائمة حول توقعات ذاتية عن قدرة الشخص على مواجهة المواقف والمهام المختلفة بصورة جيدة<sup>1</sup>. كما يعرفها (**Luthans**) على إيمان المرؤوس و ثقته بشأن قدراته على تعبئة الحافز والموارد المعرفية ومسارات الأحداث المطلوبة لتنفيذ مهمة ضمن سياق محدد<sup>2</sup>. وقد أشار كل من (**Luthans & Larsen**) إلى أن الفرد ذو الفعالية الذاتية المرتفعة يمكن أن يتميز بخمسة سمات هامة هي<sup>3</sup>:

1) الهدف الذي يشير إلى الواجبات الصعبة؛

2) الهدف الواضح و إلا تجنب ذلك؛

3) الحفاظ على الدافع في مستوى عال، ومن الصعب الحصول على ذلك بالملل؛

4) تحديد الإجراءات اللازمة، وتجنب الأفعال غير الفعالة؛

5) المثابرة على الرغم من مواجهة المشكلات المختلفة.

ومنه يمكن تعريف الفعالية الذاتية أنها امتلاك الفرد للثقة وانفتاحه نحو التحدي وتكثيف الجهود للنجاح في المهام التي تتسم بالصعوبة.

2 –**التفاؤل (Optimism)**: قد يرتبط مصطلح التفاؤل لدى غالبية الأفراد بنمط التفكير الذي يتميز بالإيجابية نحو المستقبل.

<sup>1</sup> جنان شهاب أحمد، العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي و الإرتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية الآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة أهل البيت (ع) الأهلية،مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية،العدد 03،المجلد 2017،07،ص143.

<sup>2</sup> صباح محمد موسى، سحر الكرجي، مرجع سبق ذكره، ص93.

<sup>3</sup> رشا مهدي صالح، تأثير رأس المال النفسي على تحقيق الإنجاز التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، 9، ص، 2016، 11،المجلد، 41.

ويعرف التفاؤل حسب العالم (Smith) وزملائه أنه درجة امتلاك الأفراد لحصيلة من توقعات النتائج الإيجابية حيث يعتقدون أن الأشياء الجيدة تحدث لهم فيما يتعلق بمهامهم،

في حين قدم العالم (Snyder) ثلاثة وجهات نظر لتطوير تفاؤل واقعي كما يلي<sup>1</sup>:

أ- **التساهل في الماضي** : ليس إنكار الماضي أو رفض مسؤوليات، على العكس هي تقنية إعادة تأطير تجعل من الممكن معرفة حقيقة الموقف وتعديله؛

ب- **تقييم الحاضر** : يعني ترجمة الحدث أو الوضع إلى منظور إيجابي؛

ج- **البحث عن الفرص للمستقبل** : ويشير إلى وصول الفرد إلى اكتشاف إجراء استباقي بشأن الفرص المستقبلية مع مراعاة قدراته ومواظن ضعفه.

ويشير **Lutherans** وزملاؤه إلى أن المتفائلين يترجمون الأحداث السيئة بأنها مؤقتة، بينما يترجم المتشائمون الأحداث السيئة بأنها دائمة<sup>2</sup>.

أما فيما يتعلق بمجالات بحث علم النفس التنظيمي فحسب **Peterson** أن التفاؤل تقييم موضوعي بشأن ما لكن للفرد تحقيقه في موقف معين مع وجود الادوار المتاحة ،ويمكن أن يتفاوت التفاؤل استنادا لذلك الموقف. وعلى مستوى القيادة فإن القادة ذوي التفاؤل الأكبر يميلون بشكل أكبر لوضع أهداف بديلة، ويحفزون بشكل عالي لتحقيق الأهداف ويعملون على إيجاد السبل لتخطي العقبات التي تعترض طريق انجاز الأهداف، ومن هنا يظهر الدور المهم للتفاؤل كأحد مكونات رأس المال النفسي للقائد، إذ يسهم في حث المرؤوسين على محاكاة سلوكيات قادتهم<sup>3</sup>.

من خلال هذه التعريفات نستخلص أن التفاؤل هو ميل الفرد للاعتقاد بتحقيق أهدافه والاعتقاد بأفضل النتائج الممكنة في المستقبل.

**3-الأمل (Hope)** : يعرف الأمل عند (Lopez & Sneyder) على أنه حالة من الدافعية الإيجابية المعتمدة على التفاعل بين عدة عوامل متمثلة في : الأهداف، وقوة التفكير وتمثل في الطاقة الموجهة بالأهداف والتي تعتبر بمثابة قوة الإرادة التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف، والمسارات من خلال التخطيط لتحديد الوسائل التي تم استخدامها في تحقيق الأهداف<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>Xiao van shi,contribution relatives du capital psychologique et de l'intelligence émotionnelle à la performance au travail et au bien être psychologique,mémoire de maitrise ès science université de montréal,canada ,2013,p15.

<sup>2</sup> سعد علي حمود العنزي،ابراهيم خليل ابراهيم، رأس المال النفسي الإيجابي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية،كلية الإدارة والإقتصاد،جامعة بغداد، المجلد 18 ،العدد 65، ص 15.

<sup>3</sup> Sampath Kappagoda & others, **The Impact of Psychological Capital on Job Performance**, European journal of business and management, N°15,2014,p145.

<sup>4</sup> Fatih Çetin & H.Nadjet Basim, **Organizational Psychological Capital : Scale Adaptation On Study**,Journal Todaie's Review Of Public Adminitration Volume 6,N°1,2012,P162

أما (Avey) وزملاؤه فقد أقرروا بأن الأمل يتضمن قوة الإرادة (قوة الأفراد وتصميمهم على أداء أهدافهم) وقوة الطريق أي التفكير في أن يكون قادرا على ابتكار المسارات البديلة والخطط الموقفية لإنجاز الأهداف في حال مواجهة العقبات<sup>1</sup>.

و يرى (Envick) أن الأمل هو رغبة مصحوبة بتوقع الإنجاز، وهو حالة تحفيزية إيجابية تتضمن المقدرة والمسار<sup>2</sup>. ومن خلال التعريفات السابقة يمكن أن نستنتج أن الباحثين اتفقوا على أن الأمل هو حالة تحفيزية إيجابية مصحوبة بامتلاك الفرد للقوة في تحديد المسارات التي تستثمر نجاحه في تحقيق الأهداف المرغوبة.

### الآليات الرئيسية للأمل:

تناقش نظرية النظم ثلاث آليات رئيسية للأمل تتمثل في<sup>3</sup>:

أ. **الأهداف** : حيث من الضروري وضع أهداف محددة، قابلة للتحقيق والقياس، مع تحليل الأهداف المعقدة أو الصعبة أو طويلة الأجل إلى أهداف فرعية يمكن إدارتها بسهولة.

ب. **المسارات** : تشير إلى قدرة الفرد على توليد وتنمية بدائل مقبولة لتحقيق الاهداف.

ج. **قوة التفكير** : و هي تعكس الجانب التحفيزي لنظرية الأمل، وتظهر قوة التفكير بشكل محدد من خلال الاعتقاد بأن الفرد يمتلك القدرة على البدء والمثابرة ومن ثم الوصول إلى الأهداف في النهاية باتباع المسارات التي حددها.

**4- المرونة** : ارتبط موضوع المرونة بالعلاج النفسي وعلم النفس الاجتماعي وعلم البيئة، فالباحث (Coutu) يرى أن المرونة ليست صفة أخلاقية جيدة و لاصفة أخلاقية سيئة بل إنها مجرد مهارة وقابلية تؤدي بصاحبها إلى أن يكون قويا عند التعرض للضغط أو التغير الكبير<sup>4</sup>.

وقد تم استخدام مصطلح المرونة من طرف (Luthans) و الذي عرفها بأنها القدرات النفسية الإيجابية للارتداد أو العودة مرة أخرى من العقبات، وعدم التأكد، والصراع والفشل، بل وحتى التغيرات الإيجابية الشديدة والتقدم الذي يحققه الفرد وزيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقه<sup>5</sup>.

و تشير دراسة (Coutu) إلى أن الأفراد ذوي المرونة العالية لديهم سمات مشتركة وهي: القبول الراسخ للواقع، الإيمان العميق بأن الحياة ذات معنى والتي غالبا ما تدعمها القيم التي يتمسك بها الفرد بقوة، القدرة المذهلة على التكيف مع التغيرات الهامة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> سعد علي حمود العنزي، إبراهيم خليل إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص1

<sup>2</sup> حسان دهش جلاب، يوسف موسى سبتي آل طعين، تأثير راس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17 العدد 3، 2015، ص 15.

<sup>3</sup> محمد فوزي أمين البردان، مرجع سبق ذكره، ص62.

<sup>4</sup> احسان دهش جلاب، يوسف موسى سبتي آل طعين، مرجع سبق ذكره، ص15.

<sup>5</sup> 3Xiao van shi,op.cit.,p16

## مبادئ المرونة<sup>2</sup>:

أ- مبدأ الرقابة الشخصية : أفادت الكثير من الدراسات خلال عقود من الزمن إلى حاجة الناس للاعتقاد بامتلاكهم رقابة في حياتهم، و أنهم يمتلكون مصادر شخصية من أجل تحقيق أهدافهم، فالأشخاص الذين يتميزون بمستويات رقابة مرتفعة يمتلكون مستوى مرتفع من الرضا والأخلاق والميل للعيش حياة أطول ومستوى منخفض من الكآبة، وإدراك أفضل ، فضلا عن مستوى أداء محسن.

ب- مبدأ التماسك : يفسر هذا المبدأ عند علماء النفس بتوجه الأفراد إلى البحث عن إجابات للعديد من الأسئلة ويطلق عليها علماء النفس (السلوك المعرفي) وهو الدافع لمعرفة عدم التأكد وإزالته، وهذا الدافع يعتبر أساسا لتحفيز كل الكائنات الحية، ويمكن ملاحظة هذا السلوك في الكوارث والأزمات عندما يستنجد الناس للحصول على الغذاء و الماء وفي الوقت ذاته يوجهون أسئلة مرتبطة بمحتهم فتراهم يسألون أين عائلتي؟ أين بيتي؟... وهم بذلك يبحثون عن أجوبة لتساؤلاتهم، لذلك نقول إن مبدأ التماسك يظهر من خلال تحسين العزم والاتجاه والفهم أثناء مواجهة أصعب الأوقات.

ج- مبدأ الارتباط والتواصل : يستند هذا المبدأ إلى أن الأفراد الذين يتميزون بروابط اجتماعية تتسم بمستويات مرتفعة لديهم أداء للقلب و إفرازات عصبية أفضل، في حين أن الأفراد المنعزلون اجتماعيا يعانون من أخطار مسببة للأمراض وضعف في مستوى التحمل، ذلك لأن الدور الاجتماعي يساعد في تحجيم التجارب المرهقة.

### الشكل: ( 1-4): التمييز بين مكونات رأس المال النفسي الإيجابي

المكون	التوجه الزمني	الإسهام
الكفاءة الذاتية	التركيز على الحاضر، ومن ثم من الحاضر إلى المستقبل	الانفتاح على التحديات تكثيف الجهود في السعي نحو تحقيق الأهداف.
الأمل	التركيز على المستقبل	تقديم الأهداف والرغبة على إنجازها، فضلا عن التخطيط من أجل إنجازها.
التفاؤل	ينصب التركيز على المستقبل	وضع حواجز بين التأثير السلبي للحوادث غير المرغوبة والتوقعات المستقبلية ذات المسحة الإيجابية، وتحسين أو رسملة في التأثير الإيجابي للحوادث المرغوبة.
المرونة	التركيز على الماضي، ومن ثم على الحاضر	تقديم التحسن أو النقاهاة من الحوادث غير المرغوبة في الماضي أو الحاضر، وتجاوز الوضع الراهن.

المصدر: من إعداد الطالبين

<sup>1</sup> Carolyn.M Youssef & fred luthans, positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience, journal of management 33.5,2007,pp774-800 university of Nebraska Lincoln,p779 .

<sup>2</sup> سعد علي حمود العنزي، إبراهيم خليل إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص22.



ثانيا: خصائص رأس المال النفسي الإيجابي:

بناء على الدراسات التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي تبين أن له سبعة خصائص نلخصها في ما يلي<sup>1</sup>:

**1 رأس المال النفسي الإيجابي متعدد الأبعاد:** يتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد متمثلة في (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الأمل والمرونة)، وهذا ما أشارت إليه نظرية الثقة (hopfall) .

**2 رأس المال النفسي الإيجابي مجال محدد:** وتعني هذه الخاصية أن الفرد قد يتمتع بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي لتحقيق أهداف العمل، وفي مجال آخر (كالأسرة على سبيل المثال) قد يكون رأس المال النفسي منخفضا في بعض أبعاده.

**3 ثبات المحتوى:** يتسم رأس المال النفسي بثبات المحتوى وهذا ما أكدت عليه نتائج الثقة والمصادقية في الدراسات السابقة حيث أنه أكثر استقرارا من العواطف، ولكنه أكثر انفتاح للتغير بشكل أكبر من الشخصية.

**4. تفعيل الرأي الذاتي:** على الرغم من أن بعض الدراسات تعتبر أن تقييم الآخرين هو رأس المال النفسي (على سبيل المثال تقييم الرئيس للمرؤوس)، إلا أن التفعيل الرئيسي لرأس المال النفسي ينبع من الذات.

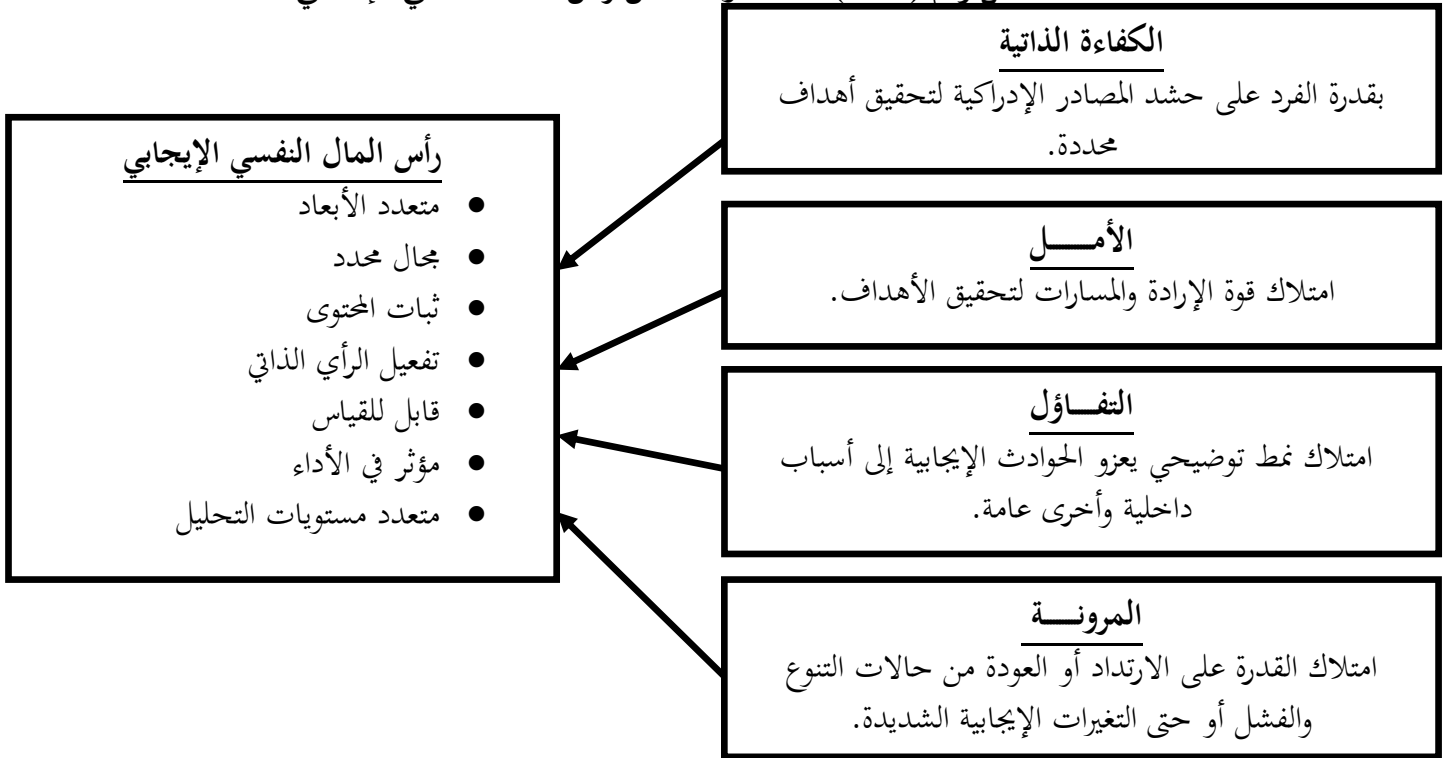
**5. القابلية للقياس :** يتسم رأس المال لنفسي الإيجابي بقابليته للقياس، فهناك العديد من الأدوات المستخدمة حاليا في قياسه و التي قدمتها الأبحاث و الدراسات على غرار دراسة **luthans** وزملاؤه في سنة 2007 حيث تكونت أداة القياس من 24 عبارة. وأيضا الأداة المختصرة التي قدمتها دراسة **Avey** وزملاؤه في سنة 2010 و التي تكونت من 12 عبارة، والأداة الأكثر حداثة التي قدمها (**harms & luthans**) التي تعتمد على القياس الضمني لرأس المال النفسي بدل الاعتماد على استبيان التقرير الذاتي.

**6. مؤثر على الأداء:** يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء، وقد تناولت العديد من الدراسات النتائج التي تترتب على كونه مصطلحا إيجابيا ومستمر ويرتبط بشكل كبير بأداء العاملين.

**7. تعدد مستويات التحليل:** يمكن تناول رأس المال النفسي الإيجابي على المستوى الفردي أو الجماعي وكذلك على مستوى المؤسسة . الشكل الموالي يوضح أبعاد وخصائص رأس المال النفسي الإيجابي:

. محمد فوزي البردان، مرجع سبق ذكره، ص69<sup>1</sup>

الشكل رقم (1-5) : أبعاد وخصائص رأس المال النفسي الإيجابي



المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول سلوك العمل الاستباقي

الفرع الأول: مفهوم السلوك الإستباقي وتعريفه:

يعني المصطلح (**Proactive**) استباقي أو ما يطلق عليه في بعض الأحيان روح المبادرة. ويعد سلوك العاملين أحد الجوانب المهمة التي نالت عناية كبيرة بسبب تأثيرها القوي في أداء المنظمات ونجاحها. لذلك اعتنى الباحثون والكتاب بدراسة سلوك الأفراد داخل المنظمات، ومن تلك السلوكيات ما يسمى بالسلوك الإستباقي (**Proactive behavior**) ويتمحور هذا السلوك عن كيفية تنفيذ الأفراد لمتطلبات وأنشطة العمل بصورة تلقائية وأكثر نجاحاً من دون الحاجة الى توجيه خارجي. ومن السلوكيات التي تندرج تحت هذا المصطلح: اقتراح الأفكار لتحسينات المستقبلية، والوقاية من المشاكل، وتولي المسؤولية، والابتكار الفردي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> (Hartog Den & Belschak,2010 ,477)

وبسبب الضغط المتزايد لتحويل العمل نحو اللامركزية والمرونة والابتكار المستمر والتغييرات، تطالب المنظمات بموظفين استباقيين مستعدين لاتخاذ سلوكيات لحل المشاكل التنظيمية وتحسين الظروف الراهنة، أن الأفراد يخلقون البيئات ويضعونها في حيز الحركة، فالأفراد مؤثرون وليس مجرد متلقين سلبيين<sup>1</sup>.

وبهذا فالنماذج التقليدية للأداء الذي يعرف "الموظفين يجب أن يتبعوا التعليمات ووصف المهام والأوامر" قد تكون أحيانا غير كافية في بيئة العمل الحديثة<sup>2</sup>.

يعرف السلوك الإستباقي في مجموعة من الإجراءات والمبادرات الإستباقية التي يقوم بها الفرد لإحداث تغيير أو تطوير للأوضاع القائمة<sup>3</sup>. يركز هذا التعريف على أهمية السلوك الإستباقي في تحسين وتطوير العمل وهذا التعريف يتفق مع كل من<sup>4</sup> وبصورة معاكسة تم تعريف السلوك الإستباقي لدى (King) في أنه الأعمال المعتمدة التي يقوم بها الأفراد من أجل أنه تحقيق أهدافهم المهنية<sup>5</sup>. وهذا يدل على أهمية السلوك الإستباقي لتحقيق المصالح الذاتية للفرد.

كما عرف (Fritz & Sonnentag) السلوك الإستباقي في أنه المدى الذي يتخذ فيه الفرد إجراءات ذاتية للتنبؤ أو التغيير في نظام العمل أو أدوار العمل ودعم الفعالية الشخصية أو التنظيمية<sup>6</sup>. من هذه التعريفات يمكن الإستدلال في أن اثر السلوك الإستباقي ليس في مستوى الفرد فقط أو المنظمة فقط بل في مستوى المنظمة والفرد على حد سواء، وأيضاً يتضح أن السلوك الإستباقي سلوك ذاتي يقوم به الفرد بنفسه من دون الحاجة الى توجيه أو رقابة من شخص اخر.

وأيضاً عرف (Vos) وزملائه السلوك الإستباقي على أنه العملية التي تتكون من العناصر المعرفية والسلوكية أي تتضمن التوقع والتخطيط والسعي لتحقيق التأثير<sup>7</sup>. يبين هذا التعريف أن السلوك الإستباقي كعملية تحتوي في عناصر معرفية وسلوكية. وأن السلوك الإستباقي ينبع من المتغيرات ذات الصلة بالشخص<sup>8</sup> وكذلك العوامل السياقية. ومن منظور أكثر شمولية عرف (Parker) وزملاؤه السلوك الإستباقي في أنه "العمل الذاتي الموجه نحو المستقبل الذي يهدف إلى تغيير وتحسين الوضع أو الفرد نفسه"<sup>9</sup>، ويشير هذا التعريف إلى ثلاثة عناصر محددة يقال إنها تدعم أشكالاً متعددة من السلوك الإستباقي: (التوجه الذاتي، والتركيز المستقبلي، والتوجه نحو التغيير)<sup>10</sup>.

<sup>1</sup>( Bandura1986:22)

<sup>2</sup> Frese, 2008: 67

<sup>3</sup>Crant,2000 :436

<sup>4</sup>Arefin et al.,2015:132;Den Hartog&Belschak 2012

<sup>5</sup> (King,2004 :127)

<sup>6</sup> Sonnentag & Fritz,2009 :95

<sup>7</sup>Vos et al (2009 :761)

<sup>8</sup>Parker & Collins, 2010. 635

<sup>9</sup>Parker et al .2006.636

<sup>10</sup>Fay & Frese, 2001: 3

وتوصل الباحثان إلى مفهوم أوسع وأشمل للسلوك الإستباقي بعد عدد من الأدبيات السابقة على أنه : التوجه ذاتيا نحو إحداث تغيير في أساليب العمل من خلال وضع خطط جديدة وتوليد الأفكار المقترنة بالإبداع والابتكار والكفاءة الذاتية لتحقيق النتائج الإيجابية في العمل وحل المشكلات والتصدي للمعوقات قبل وقوعها واقتراح الحلول المناسبة عن طريق المبادرة الشخصية وتشجيع صوت الموظفين مع ضرورة توفر الدعم المناسب من القادة.

### الفرع الثاني: سوابق السلوك الإستباقي وعواقبه

#### أ- سوابق السلوك الإستباقي:

لا بد من معرفة سوابق السلوك الإستباقي، إذ لا يعرف سوى القليل جدا عن كيفية تأثير هذه السوابق في السلوك الإستباقي والنظريات التي تفسر ذلك التأثير<sup>1</sup>. وتماشيا مع البحوث السابقة<sup>2</sup> هناك حاجة إلى إطار نظري متين لمعالجة الآلية التي عن طريقها تؤدي سوابق السلوك الإستباقي إلى توليد السلوك الإستباقي وهذه السوابق هي<sup>3</sup>:

**1 - الفروق الفردية:** وبالنظر إلى أن السلوك الإستباقي يبدأ ذاتياً، لا يفرضه أو يطلبه الآخرون، فمن المرجح أن تكون الفروق الفردية مهمة في تشكيل السلوك الإستباقي<sup>4</sup> وهذه الفروق هي: (الديموغرافية، الشخصية الإستباقية، المعرفة/القدرات).

**2 - السوابق الظرفية:** إذ تعد ظروف العمل عوامل حاسمة بالنسبة للسلوك الإستباقي لأنها تمثل الظروف التي تسمح أو تشجع (تقيّد أو تمنع) الفرد من ممارسة السلوك الإستباقي<sup>5</sup>. وتتمثل هذه السوابق بالآتي: (الدعم التنظيمي، القيادة، تصميم الوظيفة، خصائص الوظيفة).

لا بد من الإشارة إلى وجود تفاعل بين السوابق الفردية والظرفية إذ أن الفروق الفردية والظرفية ليست مستقلة عن بعضها البعض. تتفاعل الفروق الفردية والعوامل الظرفية للتأثير في دوافع السلوك الإستباقي، فإنها يمكن أن تعمل معاً للتأثير في السلوك الإستباقي. فالأفراد أكثر عرضة للتصرف بطريقة تتفق مع استعدادهم إذا كانت الظروف تحفز جوانب هذا الاستعداد.<sup>6</sup>

#### ب- عواقب السلوك الإستباقي:

تطرقنا إلى السوابق الفردية والظرفية للسلوك الإستباقي وكيف يمكن أن تؤثر في السلوك الإستباقي بصورة منفردة أو

<sup>1</sup> (Kim & Shin .,2014 :2)

<sup>2</sup> Parker et al; 2001,;2006Fay & Frese

<sup>3</sup> ( Al et Parker.2010 :840) .

<sup>4</sup> (Phelps & Morrison,1999 :413)

<sup>5</sup> ( al et Eisenberger.1986 :501)

<sup>6</sup> (Parker et al., 2010: 846)

عن طريق التفاعل مع بعضها عبر آليات تحفيزية للسلوك الاستباقي. الآن لابد من التطرق الى عواقب السلوك الاستباقي وهي ثلاثة عواقب (الأداء الوظيفي، النجاح الوظيفي، الرضا الذاتي).

**1 -الأداء الوظيفي:** يرتبط السلوك الاستباقي بالأداء المتفوق، لأن الاستباقية يمكن أن تساعد في توليد الأفكار الإبداعية أداء مهام الموظفين يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالسلوكيات الاستباقية التنظيمية والشخصية، فإننا نؤكد أن إذ تشير البحوث إلى أن السلوك الاستباقي الذي يهدف أساساً إلى تحسين أداء المنظمة (مثل السلوك الصوتي أو الشخصية الاستباقية) يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء الفردي<sup>2</sup>.

**2 -النجاح الوظيفي:** إن الأفراد الذين يمارسون سلوكاً استباقياً عالياً لديهم خطة وظيفية واضحة، ولديهم مستوى أداء عالي لتنفيذ الخطة الوظيفية وزيادة فرص العمل. ويمكن ان تشكل السلوكيات الاستباقية العلاقات الشخصية مع الرئيس أو الزملاء التي بدورها تسهم في التطور الوظيفي للفرد<sup>3</sup>. وهناك اجماع بين الباحثين في أن السلوكيات المهنية الاستباقية تؤدي إلى تحقيق النتائج المهنية المرجوة والمشاعر العامة الإيجابية<sup>4</sup> للنجاح الوظيفي.

**3 -الرضا الذاتي:** هناك ارتباط قوي بين رضا الأفراد عن وظائفهم أو حياتهم المهنية ومستوى السلوك الاستباقي، فالرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالإنجاز والنجاح في العمل وكذلك يرتبط بالإنتاجية والرفاهية الشخصية. إن الأفراد الاستباقيين يكونوا أكثر ارتياحاً لوظائفهم لأنهم سيزيلون العقبات التي تعن دون النجاح<sup>5</sup>.

### الفرع الثالث: أبعاد السلوك الاستباقي:

عن طريق المراجعة التي اجراها الباحث للدراسات السابقة ذات الصلة تم تحديد مساهمات عدة حاولت وضع أبعاد من أجل قياس السلوك الاستباقي. حيث اوضح **Fuller** وزملاؤه في دراسة لهم "السلوك الاستباقي ثنائي البعد" وهذان البعدان هما (السلوك الصوتي، التحسين المستمر).

أما **Parker** وزملاؤه في دراستهم وضعوا بعدين للسلوك الاستباقي هما (تنفيذ الفكرة الاستباقية، الحل الاستباقي للمشاكل).

وفي دراسة أخرى أجراها **Grant** وزملاؤه حددوا فيها ثلاثة أبعاد للسلوك الاستباقي هي (السلوك الصوتي، إيصال (تسويق) القضية، تولي المسؤولية).

وبعدها جاءت دراسة **Thomas** وزملاؤه بعنوان "استباقية الموظف في المنظمة" بين هؤلاء الباحثين اربعة ابعاد للسلوك الاستباقي وهي: ( الشخصية الاستباقية، المبادرة الشخصية، السلوك الصوتي، تولي المسؤولية)

<sup>1</sup> ( Binnewies Et al.,2007:433)

<sup>2</sup> Fay & Frese,2001 :153

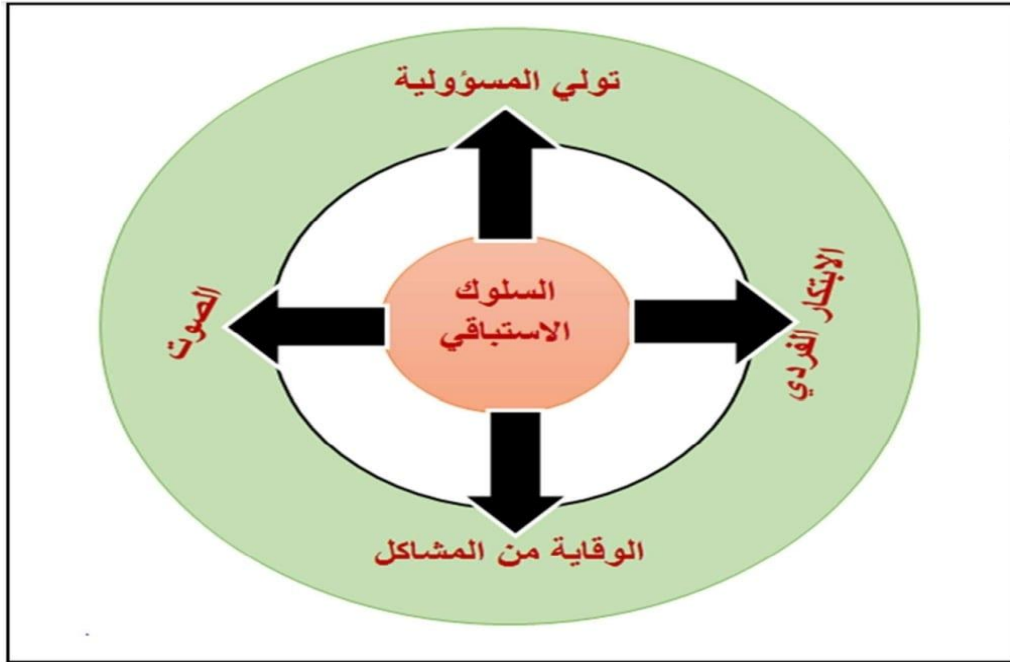
<sup>3</sup> Black & Ashford,1996 :203

<sup>4</sup> (Sturges et al.,2005:834)

<sup>5</sup> (Bauer & Erdogan 2005: 861)

وتحقق هذه الدراسة في العلاقات المقارنة بين البنيات الاستباقية والمتغيرات التنظيمية الرئيسية (الأداء الوظيفي)، وسمات الشخصية ( الخمسة الكبار)، والمتغيرات الفردية (الخبرة في العمل). أما Searle في دراسته الموسومة بـ"فحص متعدد المستويات لسلوكيات العمل الاستباقية: الاختلافات السياقية والفردية كسوابق" إذ اشار الى ان السلوك الاستباقي رباعي الأبعاد وهذه الأبعاد هي (السلوك الصوتي، تولي المسؤولية، الوقاية من المشاكل، الابتكار الفردي). كما يوضحها الشكل التالي :

الشكل(1-6): أبعاد السلوك الإستباقي



المصدر: من إعداد الطالبين

1- السلوك الصوتي: هو سلوك ترويجي، ينطوي في الإتصالات البناءة الموجهة نحو التغيير الذي يهدف إلى تحسين الوضع<sup>1</sup>. كذلك يصف<sup>2</sup> الصوت بالجهود النشطة لدى الموظفين للتحدث وتحدي الوضع الراهن عن القضايا المهمة، وتقديم اقتراحات مبتكرة للتغيير والتوصية بإجراء تعديلات في الإجراءات القياسية. ويهدف السلوك الصوتي إلى ان يكون أكثر ايجابية في المنظمة<sup>3</sup>. ومع ذلك يمكن عد الصوت سلوكاً منحرفاً من حيث أنه يتحدى الوضع الراهن<sup>4</sup>. كان ينظر إليه في أنه شكوى أو نقد شخصي يمكن أن يثير الصوت العلاقات الشخصية أو يخلق انطباعات سلبية<sup>5</sup>.

2- الابتكار الفردي: يشير الابتكار الفردي الى سلوكيات المشاركة في إنشاء الأفكار وتنفيذها، بما في ذلك تحديد فرصة، وتوليد أفكار جديدة أو نهج عمل جديد، وتنفيذ هذه الأفكار الجديدة<sup>6</sup>. ولأن الابتكار الفردي

<sup>1</sup> ( LePine & Van Dyne, 2001: 326)

<sup>2</sup> ( Grant et al., 2009: 33 )

<sup>3</sup>(1361: 2003., al et Dyne)

<sup>4</sup> ( Warren, 622: 2003)

<sup>5</sup>( all et Fuller.,2006 :1098)

<sup>6</sup> ( Parker & Collins; 2010.637 )

ينطوي في اتخاذ إجراءات ذاتية لتحقيق التغيير، لا سيما عندما يتعلق الأمر بتنفيذ الفكرة، يمكن عد السلوك الإبتكاري الفردي نوعاً من السلوك الإستباقي في العمل<sup>1</sup>.

**3 - الوقاية من المشاكل:** الوقاية من المشكلات تتضمن اتخاذ إجراءات ذاتية التوجيه واستباقية لمنع تكرار مشاكل العمل كذلك تشير إلى الإستجابات الذاتية المنطلقة والمستقبلية التي تهدف إلى منع تكرار حدوث مشكلة مثل معالجة أسبابها الجذرية أو التي تنطوي في حلها بطريقة غير عادية وغير قياسية وهذا يؤكد في أهمية منع حدوث المشكلة أصلاً بدلاً من انتظار حدوث المشكلة ومن ثم إيجاد الحل لها<sup>2</sup>.

**4 -تولي المسؤولية:** تشمل المسؤولية القيام بمبادرة لتحسين هياكل العمل والممارسات والروتين<sup>3</sup>. إذ تم تعريف المسؤولية في وجه التحديد في أنها جهود تطوعية وبناءة لدى الأفراد للتأثير في التغيير الوظيفي التنظيمي فيما يتعلق بكيفية تنفيذ العمل في سياق الأفراد، الوظائف، وحدات العمل أو المؤسسات<sup>4</sup>.

وبين **Kim** وزملاؤه أن تولي المسؤولية أمر بالغ الأهمية للنجاح التنظيمي في بيئة العمل المتغيرة بسرعة اليوم لأن جهود الموظفين التطوعية والبناءة التي تهدف الى تسهيل التغيير الوظيفي تساعد في تعزيز فعالية الإدارة<sup>5</sup>. ويؤدي تولي المسؤوليات دورا هاما في جلب رؤى جديدة للمنظمة عن طريق تشجيع الإبتكار وتعزيز استدامة المؤسسة.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لرأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي

تناول هذا المبحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع رأس المال النفسي وسلوك العمل الإستباقي ولأجل الإثراء اعتمدنا دراسات عربية وأجنبية، ثم قمنا بإجراء مقارنة بين هاته الدراسات والدراسة الحالية ومن ثم مجال الاستفادة بحثنا من هذه الدراسات.

#### المطلب الأول: دراسات تناولت راس المال النفسي :

##### • الفرع الأول:

##### أولاً:الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية<sup>6</sup>.

دراسة صباح محمد موسى، سحر أحمد كرجي، بعنوان "أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية/كلية

<sup>1</sup> (Wu et al.,2014 :1512)

<sup>2</sup> (Parker et al .2006/2010.637)

<sup>3</sup> (Grant et al .2009.33)

<sup>4</sup> Morrison & Phelps;1999.403)

<sup>5</sup> kim et al ;2014.2.

<sup>6</sup> دراسة صباح محمد موسى، سحر أحمد كرجي، بعنوان "أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية/كلية الهندسة"، في إطار مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 105، 2015.

الهندسة"، في إطار مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 105، 2015، وقد تناولت الدراسة أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل والمرونة) على الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الذي تم التعبير عنه بـ(المنظور المالي، منظور الزبون، منظور التعلم والنمو ومنظور العمليات الداخلية)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ولكن بدرجات متفاوتة بين أبعاد رأس المال النفسي الأربعة، وهذا ما يؤكد ضرورة اهتمام الإدارة بتحسين مستوى كافة أبعاد رأس المال النفسي من أجل تحقيق أداء إستراتيجي أفضل لإدارة الموارد البشرية.

وقد طرح البحث جملة من التساؤلات جسدت مشكلته أهمها:

- ماهي المرتكزات الفكرية لموضوعات البحث ومتغيراته.
- كيف يمكن توظيف رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وتحديد العلاقة والتأثير بينهما.

وأجرى البحث في الجامعة المستنصرية/كلية الهندسة. إذ تم الحصول على المعلومات اللازمة من خلال إستبيانات أعدت لهذا الغرض. حيث جرى استطلاع آراء (70) من أفراد عينة البحث من المدرسين بالكلية المذكورة بنسبة 15% من المجموع الكلي البالغ (464). وتم الاستعانة بمجموعة من أدوات التحليل الإحصائي من أجل تحقيق أهداف البحث واختيار فرضياته والتحقق من مستوى نمودجه. الأساليب الوصفية (الوسط الحسابي-الانحراف المعياري-الأهمية النسبية) لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث، مستوى التشتت، الإجابة عن أوساطها الحسابية، أهمية المتغير في التطبيق.

معامل ارتباط الرتب (Spearman) لاختيار فرضيات العلاقة بين متغيرات البحث.

معامل الانحدار الخطي البسيط لاختيار الفرضيات التأثير للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.

وتوصل البحث إلى مجموعة من الإستنتاجات يأتي في مقدمتها هناك تأثير لرأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.

**الدراسة الثانية: رأس المال النفسي الايجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير<sup>1</sup>.**

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65 (31 مارس/آذار 2012)، ص. 1-31، ص31، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد، لعززي، سعد علي حمود الطائي، إبراهيم خليل إبراهيم. يهدف هذا البحث إلى استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الايجابي الذي تم استقدامه من علم النفس الايجابي و تطبيقه في موقع العمل.

<sup>1</sup> مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65 (31 مارس/آذار 2012)، ص. 1-31، ص31، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد، لعززي، سعد علي حمود الطائي، إبراهيم خليل إبراهيم.



وقد ظهر رأس المال النفسي الايجابي كونه امتداد لأنواع أخرى من رأس المال مثل رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ويعرف رأس المال النفسي الايجابي بأنه الحالة النفسية الايجابية للفرد القابلة للتطوير. ويتضمن أربعة تركيبات رئيسة هي (الكفاءة الذاتية، و التفاؤل، و الأمل، و المرونة). وحظي كل من المكونات الأربعة ببحث وتنظير كبيرين، و الذي يمكن أن يسهم في تطوير نتائج نظرية متكاملة للمفهوم .

إلا إن التأثيرات التحفيزية لهذه المكونات وهي مشتركة ستكون أوسع وأكبر من تأثير أيها منها وهو منفرد. واعتمد البحث المنهج الوصفي من خلال دراسة وتحليل المراجع المتعلقة بالموضوع، ومن ثم قدم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات الإجرائية والتي يمكن أن تعد لتحفيز منظمتنا وقادتها لتبني هذا الموضوع وعده جزء من ثقافتهم.

### الدراسة الثالثة: أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية<sup>1</sup>.

دكتور مصطفى محمد أحمد الكرداوي .أستاذ ادارة الأعمال مساعد . كلية التجارة - جامعة دمياط.مصر. استهدف هذا البحث قياس الدور الوسيط الذي يلعبه الانطمار الوظيفي في العلاقة التي تربط مستوى رأس المال النفسي للعاملين بمستوى شعورهم بالاحتقان التنظيمي؛ وذلك من خلال التطبيق على عينة قوامها (384) مفردة من العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية زيدت إلى (550) مفردة بهدف زيادة نسبة الاستجابة والتي بلغت (95,60%) بعد الإضافة لإجمالي العينة. وباستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) في قياس الأثار المباشرة وغير المباشرة لرأس المال النفسي للعاملين على مستوى شعورهم بالاحتقان التنظيمي؛ اتضح أن مستوى الانطمار الوظيفي للعاملين يلعب دور الوساطة الجزئية التداخلية Partially Mediated في علاقة رأس المال النفسي بمستوى شعور العاملين بالاحتقان التنظيمي؛ وأن وجود الانطمار الوظيفي في تلك العلاقة يلطف من التأثير السلبي لمشاعر الاحتقان التنظيمي لدى العاملين؛ حيث يزداد دور رأس المال النفسي في التقليل من مشاعرهم الاحتقانية في ظل وجود الانطمار الوظيفي عنه في ظل غيابه. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة تأثير إيجابية لرأس المال النفسي للعاملين على مستوى الانطمار الوظيفي لهم؛ وكذا وجود علاقة تأثير سلبية مباشرة بين الانطمار الوظيفي للعاملين ومستوى شعورهم بالاحتقان التنظيمي. وفي ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج؛ اقترح الباحث مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين؛ وفي نفس الوقت تزيد من مستوى انطمارهم الوظيفي؛ وبما يقلل في النهاية من مستوى شعورهم بالاحتقان التنظيمي.

<sup>1</sup> ككتور مصطفى محمد أحمد الكرداوي .أستاذ ادارة الأعمال مساعد . كلية التجارة - جامعة دمياط.مصر.

الدراسة الرابعة : العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في اطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية<sup>1</sup>.

دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت (ع) الاهلية من العدد الثالث المجلد السابع مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية لسنة 2017 .

قدم البحث اطارا نظريا وتطبيقا يختبر العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي من خلال الدور الوسيط للسلوك الريادي . فمن منظور رأس المال النفسي اختبر تأثير ( الكفاءة الذاتية – التفاؤل – الامل – المرونة ) في السلوك الريادي والارتهجال التنظيمي ومع بيانات جمعت من 65 عضوا في الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت ( ع ) ب كربلاء بالعراق , اختبرت الفرضيات التي اقترحت الا وهي :

1-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي على المستوى الكلي وعلى ابعادها الفرعية.

2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الريادي على المستوى الكلي وعلى مستوى ابعادها الفرعية .

3- توجد علاقة التأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد الرأس المال النفسي ومتغير السلوك الريادي.

4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير السلوك الريادي والارتجال التنظيمي .

5- توجد علاقة تأثير غير مباشرة ذات دلالة معنوية بين ابعاد رأس المال النفسي والارتجال التنظيمي عن طريق السلوك الريادي .

وعلى أساسها صيغت جملة من التوصيات التي تضمنت مجموعة من الممارسات الإدارية الضرورية لبناء رأس المال النفسي وتحسين مستوى السلوك الريادي والارتجال للعاملين .

الدراسة الخامسة : دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل<sup>2</sup>.

( دراسة ميدانية لرسالة دكتوراء تخصص إدارة اعمال من اعداد محمد فوزي امين البردان بكلية التجارة جامعة مدين السادات بمصر ) .

تناولت الدراسة العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين القادة الاصيلية والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط في المستشفيات التعليمية محل الدراسة وذلك بالتطبيق على الأطباء و أعضاء هيئة التمريض . وفي سبيل تحقيق ذلك تناولت الدراسة القيادة الاصيلية من خلال تناول نشأة ومفهوم القيادة الاصيلية وسمات

<sup>1</sup> دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت (ع) الاهلية من العدد الثالث المجلد السابع مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية لسنة 2017 .

<sup>2</sup> دراسة ميدانية لرسالة دكتوراء تخصص إدارة اعمال من اعداد محمد فوزي امين البردان بكلية التجارة جامعة مدين السادات بمصر ) .

القائد الأصلي ووجه التشابه والاختلاف بين القيادة الاصيلية وانماط القيادة الأخرى ، وابعاد القيادة الاصيلية والنتائج المترتبة عليها ، ونموذج تنمية القيادة الاصيلية . كما اهتمت الدراسة ايضا بتناول نشأة مفهوم رأس المال النفسي وخصائصه ، وتصنيفات رأس المال المختلفة ، وابعاد رأس المال النفسي واهميته وكيفية ادارته وكذلك نشأة وتطور الارتباط بالعمل وتعريفه والعلاقة بينه وبين المفاهيم الأخرى ذات الصلة ومستويات ونماذج وابعاد الارتباط بالعمل وأخيرا المحددات والنتائج المترتبة عليه ، وقد تناولت الدراسة الميدانية دور الرأس مال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القادة الاصيلية والارتباط بالعمل من خلال اعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على عينة عددها 356 فرد من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض بالمستشفيات التعليمية محل الدراسة ، حيث بلغت القوائم المستلمة والصحيحة 265 قائمة استقصاء بنسبة ردود 78%. وقد تم اجراء التحليل الاحصائي عن طريق عدد من الأساليب والاختيارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات كأسلوب الارتباط واسلوب الانحدار المتعدد وأسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية SEM وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج كان من أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاصيلية وكل من رأس المال النفسي والارتباط بالعمل ، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل ، وكذلك وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاصيلية والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بشكل كلي ، أي ان رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الاصيلية والارتباط بالعمل وفي ضوء النتائج التي تم التوصل اليها ، امكن التوصل اليها مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز قدرة المستشفيات التعليمية للارتقاء بمستوى الارتباط بالعمل من خلال تبني نمط القيادة الاصيلية وكذلك رفع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين بها ، إلا نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية.

### • الفرع الثاني

#### ثانيا: الدراسات الأجنبية:

#### الدراسة الأولى: المساهمات النسبية لرأس المال النفسي والذكاء العاطفي في الأداء الوظيفي والراحة

##### النفسية<sup>1</sup>.

دراسة **Shi Yan Xiao** بعنوان ، مذكرة مقدمة للحصول على درجة ماجستير تخصص إدارة أعمال، جامعة مونتريال، 2013، حيث تناولت هذه الدراسة بالتحقيق التجريبي نسبة تأثير رأس المال النفسي والذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي و الراحة النفسية، وقد توصل الباحث إلى التأثير الإيجابي لبعدي الكفاءة الذاتية والأمل على الأداء الوظيفي بنسبة أكبر من بعدي التفاؤل والمرونة. بينما يؤثر بعدي التفاؤل المرونة بنسبة أكبر على الراحة النفسية للعاملين، واستنتج الباحث أن رأس المال النفسي يحدد بقوة الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي و يرتبط أكثر بالراحة النفسية.

<sup>1</sup> دراسة **Shi Yan Xiao** بعنوان ، مذكرة مقدمة للحصول على درجة ماجستير تخصص إدارة أعمال، جامعة مونتريال، 2013.

الدراسة الثانية : تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على سعادة الموظف مع مرور الوقت<sup>1</sup>.

دراسة **Luthans Fred** و **James B. Avey** وآخرون بعنوان "تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على سعادة الموظف مع مرور الوقت"، مقالة ضمن مجلة علم نفس الصحة المهنية، العدد 15، 2010 توصل الباحثون في هذه الدراسة إلى أن رأس المال النفسي قد يكون موردا ايجابيا يستخدم لتعزيز السعادة النفسية للموظف تظهر على النتائج المرتبطة بالعمل على غرار الرضا الوظيفي. كما تشير هذه الدراسة إلى أن وجود علاقة بين رأس المال النفسي والسعادة قد يوفر أفضل نتائج على الصحة المهنية للموظفين على المدى البعيد.

المطلب الثاني: دراسات تناولت سلوك العمل الاستباقي:

• الفرع الأول:

أولا: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الاجتماعية<sup>2</sup>.

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء، حسين صبيح محيسن الكعبي ، من رسالة ماجستير جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد/أدارة اعمال.

يسعى هذا البحث إلى اختبار تأثير التسييس التنظيمي على السلوك الاستباقي، واختبار جودة العلاقات الاجتماعية (بين الرئيس والمرؤوس) كوسيط بينهم ذ قدم البحث إطارا نظريا للتسييس التنظيمي والعلاقات الاجتماعية بين القائد والعضو والسلوك الإستباقي، ومن ثم تحليل العلاقة بينهم من خلال آراء عينة من العاملين في معمل اسمنت كربلاء بالعراق عبر استعمال منهج البحث التحليلي ولغرض تحقيق أهداف البحث تم بناء مخطط البحث الفرضي الذي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل التسييس التنظيمي بأبعاده (التأثير - الولاء- الإسهام- الاحتراف المهني)

والمتغير والوسيط للعلاقات الاجتماعية بأبعاده (السلوك الصوتي- الوقاية من المشاكل- الابتكار الفردي- تولي المسؤولية) و لغرض تحديد طبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات. تم وضع مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية وتم اختيار الفرضيات بعد الحصول على المعلومات اللازمة للجانب الميداني من خلال الاستعانة بالاستبيان بوصفها الأداة الرئيسية لجمع البيانات:

وأظهرت النتائج بعد توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية عن توافر التسييس التنظيمي والعلاقات الاجتماعية والسلوك الاستباقي في معمل الاسمنت. وأشارت كذلك النتائج إلى وجود علاقة تأثير معنوي سالب

<sup>1</sup>دراسة **Luthans Fred** و **James B. Avey** وآخرون بعنوان "تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على سعادة الموظف مع مرور الوقت"، مقالة ضمن مجلة علم نفس الصحة المهنية، العدد 15، 2010.

<sup>2</sup>دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء، حسين صبيح محيسن الكعبي ، من رسالة ماجستير جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد/أدارة اعمال.

تمثل بتأثير التسييس التنظيمي على العلاقات الاجتماعية بين القائد والعضو والسلوك الإستباقي ودور إيجابي لجودة العلاقات الاجتماعية في التأثير على السلوك الإستباقي، وأظهرت النتائج كذلك أن متغير جودة العلاقات الاجتماعية يؤدي دور الوسيط بين التسييس التنظيمي والسلوك الاستباقي.

### الدراسة الثانية: الدور الوسيط للملكية النفسية في إطار العلاقة بين إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الإستباقي للأفراد<sup>1</sup>.

دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة الزقازيق جمهورية مصر العربية، مها محمد البنوي؛ شريف سعيد متولي.

استهدفت الدراسة الحالية قياس أثر الملكية النفسية على العلاقة بين أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الإستباقي للأفراد في المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية، ولتحقيق ذلك فقد عمدت الدراسة إلى تطوير سبعة فروض رئيسية. وباستخدام قائمة استقصاء تم تجميع البيانات الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال عينة طبقية عشوائية قوامها 356 مفردة من العاملين في هذه المستشفيات؛ حيث تم استخدام اسلوبي الإنحدار البسيط والمتعدد في اختبار الفروض الخمس الأولى للدراسة، وتبين وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين إدراك الأفراد لأخلاقية صناعة القرار التنظيمي وكذلك خصائص الوظيفة والملكية النفسية من ناحية، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الملكية النفسية والسلوك الاستباقي للأفراد في هذه المستشفيات من ناحية أخرى، أيضاً استخدمت الدراسة برنامج **WarpPLS (v.5)** في إطار نموذج المعادلة الهيكلية **Structure Equation Model (SEM)** لاختبار الفرضين السادس والسابع، وأوضحت النتائج أن الملكية النفسية توسطت العلاقة بين إدراك الأفراد لمدى أخلاقية صناعة القرار التنظيمي والسلوك الإستباقي للأفراد، كما توسطت أيضاً العلاقة بين خصائص الوظيفة والسلوك الاستباقي للأفراد في هذه المستشفيات، كما أبرزت الدور الأكبر لمتغير خصائص الوظيفة في التأثير على السلوك الإستباقي للأفراد عبر الملكية النفسية مقارنةً بمتغير مدي إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي في مجتمع الدراسة. وعلى ذلك أسهمت الدراسة في تطوير أدبيات الملكية النفسية من خلال تطوير واختبار نموذج يوضح الدور الوسيط للملكية النفسية على العلاقة بين مدي إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الإستباقي للأفراد في المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية. واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها، وكذلك التطبيقات الادارية لنتائج الدراسة، وأخيراً حدودها والدراسات المستقبلية المنبثقة عنها.

<sup>1</sup>دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة الزقازيق جمهورية مصر العربية، مها محمد البنوي؛ شريف سعيد متولي.

الدراسة الثالثة: دور القيادة المتواضعة في تعزيز سلوك العمل الاستباقي لدى العاملين في ظل الدور الوسيط للتمائل التنظيمي بالتطبيق على بنوك القطاع العام التجارية المصرية<sup>1</sup>.

دراسة محمد فوزي أمين البردان، معهد الإدارة العامة س61، ع4. بنوك القطاع العام التجارية المصرية.

استناداً إلى نظرية الهوية الاجتماعية، تناول البحث الحالي الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القيادة المتواضعة والسلوك الاستباقي للعاملين. وتم إجراء البحث على عينة قوامها (300) مفردة، وقد تم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة في فروع بنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (267) قائمة بمعدل استجابة (89%)، وتم الاعتماد في تحليل البيانات على أسلوب نموذج المعادلة البنائية (SEM) باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos). وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير إيجابي معنوي للقيادة المتواضعة على التماثل التنظيمي، وكذلك وجود تأثير معنوي إيجابي بين القيادة المتواضعة والسلوك الاستباقي للعاملين، وكذلك وجود تأثير إيجابي معنوي للتمائل التنظيمي على السلوك الاستباقي للعاملين. كما أفادت النتائج أيضاً أن التماثل التنظيمي يتوسط العلاقة بين القيادة المتواضعة والسلوك الاستباقي للعاملين. وأخيراً؛ تم مناقشة النتائج وتقديم مجموعة من التوصيات واقتراح عدد من البحوث المستقبلية في هذا الصدد.

الدراسة الرابعة: دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي (دراسة تحليلية متعددة المستويات)، دراسة كل من:

- أ.م.د. عامر علي حسين العطوي عميد كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة المنشي.
- م. كمال كاظم الحسيني كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة المنشي.

يهدف البحث لاستكشاف كيف أن ثقافة إدارة الخطأ تؤثر على سلوك العمل الاستباقي بأبعاده الأربعة (الوقاية من المشاكل، صوت العامل، تحمل المسؤولية، وإبداع العامل) من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي. وقد تم توزيع استمارة الاستبيان في عينة من مؤسسات القطاع العام في محافظة المنشي ضمت (283) فرد موزعين على (49) وحدة تنظيمية وتم قياس أبعاد السلوك الاستباقي الأربعة بأستعمال فقرات مقياس (2010, Collins and Parker) والذي يضم (13) فقرة موزعة على أبعاد المتغير. وقد أجرى الباحثان تحليل النمذجة الخطية الهرمية لاختبار تأثير ثقافة إدارة الخطأ في التمكين النفسي وسلوك العمل الاستباقي. كما اختبرت الدراسة التأثيرات الوسيطة عابرة المستويات للتمكين النفسي بين ثقافة إدارة الخطأ وسلوك العمل الاستباقي. وقد أظهرت نتائج تحليل البيانات بأن ثقافة إدارة الخطأ تمتلك تأثير معنوي في التمكين النفسي وسلوك العمل الاستباقي. علاوة على ذلك، فإن النتائج أظهرت بان التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين ثقافة إدارة الخطأ وسلوك العمل الاستباقي.

<sup>1</sup>دراسة محمد فوزي أمين البردان، معهد الإدارة العامة س61، ع4. بنوك القطاع العام التجارية المصرية.

• الفرع الثاني:

ثانيا الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: سوابق وآليات التوسط للسلوك الاستباقي تطبيق نظرية السلوك المخطط

**Antecedents and Mediating Mechanisms of Proactive Behavior  
Application of the Theory of Planned Behavior**

دراسة (Shin and Kim, 2014) :

تركز هذه الدراسة وبالاستناد إلى نظرية السلوك المخطط، على استكشاف السوابق الحرجة والآليات التحفيزية للسلوك الاستباقي في سياقات العمل الآسيوية. وأظهرت نتائج التحليل الاحصائي التي أجريت على عينة من (138) فردا الشركات الفرعية في كوريا، وقد وجدت هذه الدراسة أن توجيه هدف التعلم يرتبط بالسلوك الاستباقي من خلال المواقف تجاه السلوك الاستباقي ، وكان الدعم التنظيمي المدرك مرتبطا بالسلوك الاستباقي عبر الآليات المتداخلة للمعايير الذاتية والنوايا ، وكذلك الاستقلال الذاتي الوظيفي يتنبأ بالسلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للسيطرة والسلوكيات المدركة. هذه النتائج لها آثار ذات مغزى على السلوك الاستباقي<sup>1</sup>.

الدراسة الثانية: العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الاستباقي الموجه نحو المنظمة

**The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization**

دراسة (Caesens et al., 2015):

اوضح هؤلاء الباحثين أن العديد من الدراسات اظهرت أن الدعم التنظيمي المدرك له عواقب إيجابية على كل من الموظفين والمنظمات. ومع ذلك لم تبحث أي دراسة العلاقة السببية بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الاستباقي الموجه نحو المنظمة، وقد حددت دراسات قليلة الآليات المحتملة الكامنة وراء هذه العلاقة. لذا تركز هذه الدراسة:

أولاً: على التحقيق أولاً في العلاقة السببية بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الاستباقي، إذ تفترض أن الدعم التنظيمي المدرك يؤدي إلى سلوك استباقي موجه نحو المنظمة.

ثانياً: واستناداً إلى التبادل الاجتماعي والمنظورات التحفيزية تركز هذه الدراسة على فحص آليتين محتملتين أساسيتين لهذه العلاقة، هي الالتزام الملموس والمشاركة في العمل. وفيما يتعلق بقياس السلوك الاستباقي تم استخدام مقياس (Griffin et al, 2007). تم استجواب (3256) من موظفي الخدمة العامة في بلجيكا للمشاركة في استطلاع طولي ثلاثي الموجات. وبعد استخدام حزمة من ادوات التحليل الاحصائي، أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط إيجابياً مع السلوك الاستباقي تجاه المنظمة، في حين أن العكس لم يكن صحيحاً. وفضلاً عن ذلك أظهرت النتائج أن الشعور بالالتزام والمشاركة في العمل يتوسط العلاقة الإيجابية بين

<sup>1</sup> دراسة (Shin and Kim, 2014)

الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الاستباقي الموجهة نحو المنظمة. وبشكل أدق أشارت النتائج إلى أن الموظفين الذين يشعرون بأنهم يُقدرون ويُراعون من لدن منظماتهم هم أكثر عرضة للمشاركة في سلوك استباقي موجه نحو المنظمة مثل تقديم اقتراحات بناءة لتحسين الفعالية العامة لمنظماتهم أو تطوير طرق جديدة لزيادة الكفاءة التنظيمية.

### الدراسة الثالثة: نمذجة سوابق السلوك الاستباقي في العمل

#### **Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work**

دراسة (Parker et al, 2014) :

ركز الباحثون في هذه الدراسة على اختبار نموذج تؤثر فيه سوابق شخصية وسوابق بيئة العمل على سلوك العمل الاستباقي عبر الآليات المعرفية التحفيزية. تم التحقق من سلوكيات العمل الاستباقية بوضع بعدين لقياس السلوك الاستباقي هما (تنفيذ الفكرة الاستباقية وحل المشاكل الاستباقية). وباستخدام عينة من صانعي الأسلاك في المملكة المتحدة (282) فرداً، أظهرت النتائج باستثناء الإشراف الداعم أن لكل سابقة أهمية، وإن كان ذلك في ضمن عمليات مختلفة. إذ ارتبطت الشخصية الاستباقية ارتباطاً وثيقاً بسلوك العمل الاستباقي عن طريق اتساع نطاق الكفاءة الذاتية وتوجيه دور مرن، وقد ارتبط الاستقلال الوظيفي أيضاً بالسلوك الاستباقي عبر هذه العمليات، وترتبط الثقة في العمل مع السلوك الاستباقي عن طريق توجه أدوار مرنة. وفي مزيد من الدعم للنموذج اختلفت العمليات المعرفية التحفيزية لسلوك العمل الاستباقي عن تلك المتعلقة بالنتيجة الأكثر سلبية للامتثال المعمم. وقد وسعت الدراسة الحالية فهم الباحثين من خلال إظهار أن كلاً من المتغيرات الظرفية (الاستقلال الوظيفي، الثقة في العمل) والفروق الفردية (الشخصية الاستباقية) يسهم بشكل فريد في التنبؤ بالسلوك الاستباقي. وهذا يوحي باستراتيجيتين مختلفتين تماماً للحصول على قوة عاملة استباقية: توظيف الأفراد ذوي الشخصية الاستباقية وتعير الممارسات التنظيمية لتعزيز الحالة (مثل إعادة تصميم العمل). وثمة مساهمة ثانية من هذه الدراسة هي الإيحاء بأن هذه المتغيرات الظرفية والشخصية لها تأثير إيجابي على السلوك الاستباقي لكونها تؤثر على تصورات القدرة (اتساع نطاق الكفاءة الذاتية) وتؤدي إلى توجهات دور أوسع وأكثر مرونة<sup>1</sup>.

### الدراسة الرابعة: دور دعم القائد في تسهيل سلوك العمل الاستباقي: منظور من نظرية الارتباط

#### **The Role of Leader Support In Facilitating Proactive Work Behavior: A Perspective From Attachment Theory**

دراسة (Wu and Parker, 2014) :

تركز هذه الدراسة على إثبات أن دعم القادة يساعد الموظفين على التصرف بشكل استباقي في العمل. يمكن لدعم القائد تسهيل الفرص للموظفين لتحقيق التغيير، فضلاً عن دوافعهم للقيام بذلك. إذ تهدف هذه

<sup>1</sup> دراسة (Parker et al, 2014)



الدراسة الى تفسير كيفية دعم القادة لتحفيز سلوك الموظفين الاستباقي، وخاصة بالنسبة للأفراد الذين لديهم ارتباط اقل مع بعضهم، ينظر هؤلاء الباحثون في المحتوى، وآليات الوساطة، لدعم القائد في تشكيل سلوك الموظفين الاستباقي استنادا إلى نظرية الارتباط، اذ اقترحوا أن الدعم الآمن من القادة (الدعم في شكل توافر القائد والتشجيع وعدم التدخل) يتنبأ إيجابيا بسلوك الموظفين الاستباقي في العمل من خلال زيادة دورهم واتساع الكفاءة الذاتية والدافع الذاتي. واستخدمت هذه الدراسة مقياس (Collins and Parker, 2010) لقياس السلوك الاستباقي ويتكون هذا المقياس من أربعة أبعاد (الابتكار الفردي، الوقاية المشاكل، السلوك الصوتي، تولي المسؤولية). ولاختبار فرضيات هذه الدراسة تم مسح عينة على الأنترنت تبلغ (138) موظفا وعينة من شركة كبيرة للغاز والنفط في الصين تبلغ (212) موظفا. وتشير النتائج إلى أن دعم القادة في شكل توافر وتشجيع النمو وعدم التدخل هو ميسر مهم لاستباقية الموظفين. ويبدو أن هذا الدعم القائم على قاعدة آمنة يؤدي إلى زيادة الكفاءة الذاتية في توسيع نطاق الدور، فضلا عن زيادة الدوافع الذاتية، وكذلك وجدت هذه الدراسة أن الأفراد الذين يعانون من القلق يعتمدون على دعم القائد لتعزيز دورهم واتساع الكفاءة الذاتية، وبالتالي سلوكهم الاستباقي<sup>1</sup>.

**الدراسة الخامسة : اختبار متعدد المستويات لسلوكيات العمل الاستباقية: الاختلافات السياقية والفردية كسوابق.**

### A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents

دراسة (Searle, 2011):

تركز هذه الدراسة على اختبار العلاقة بين الفروق الفردية والسياقية بوصفها سوابق لسلوك العمل الاستباقي، واختبار تأثير التمكين النفسي على هذه العلاقات. وهذه الدراسة متعددة المستويات اذ تم فحص الخصائص الاستباقية الفردية و السياقية في مستويين (المستوى 1 والمستوى 2) كسوابق ممكنة. تم فحص التمكين النفسي كمتغير وسيط لكلا المستويين. في هذه الدراسة فإن العملية التي من خلالها الفروق الفردية (أي الشخصية الاستباقية، والتمكين النفسي، وخصائص القيادة الخادمة في المستوى 1) والاختلافات السياقية (أي خصائص القيادة الخادمة في المستوى 2) هي سوابق لسلوكيات العمل الاستباقية. اذ استخدم الباحث مقياس (Collins & Parker, 2010) الذي يتكون من أربعة أبعاد (الابتكار الفردي، الوقاية المشاكل، السلوك الصوتي، تولي المسؤولية) لقياس السلوك الاستباقي.

وتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من (410) موظفاً، و (113) مشرفاً في، ثلاث إدارات في إحدى المؤسسات العامة الكبيرة (أي وكالة حكومية) في الولايات المتحدة. وأظهرت النتائج أن التمكين النفسي كان وسيطاً جزئياً للعلاقة بين الشخصية الاستباقية والابتكار الفردي. التمكين النفسي يتوسط تماما العلاقة بين الشخصية الاستباقية وتولي المسؤولية، و كانت الشخصية الاستباقية مرتبطة بشكل غير مباشر بالوقاية من

دراسة (Wu and Parker, 2014) <sup>1</sup>

المشاكل، عن طريق التمكين النفسي، وكان التمكين النفسي مرتبطاً بالسلوك الصوقي مباشرة. وفضلاً ذلك، كانت خصائص القيادة الخادمة في المستوى 1 مرتبطة إيجابياً بالتمكين النفسي وكل من سلوكيات العمل الاستباقية الأربعة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لأهم النقاط التي استفدنا منها خلال اطلاعنا عليها.

#### الجدول رقم ( 1-2) مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2008 إلى 2018، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: مصر، الأردن، العراق، الولايات المتحدة، الصين، كندا بريطانيا الجزائر.	أجرت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2021/2022 أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في مستشفى سليمان عميرات تقرت.	من حيث الزمان والمكان
ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة إلى العاملين والمدربين، وحتى هيئات التدريس وكل الفئات الأخرى ماعدا عينة الدراسة المأخوذة من طرفنا .	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأطباء بمختلف رتبهم وأصنافهم في المؤسسة محل الدراسة من أطباء عامون وأخصائيين وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج المقابلة والملاحظة وتوزيع الاستبيان.	حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع، حيث تم جمع المعطيات والوثائق التي لها علاقة مباشرة برأس المال النفسي الإيجابي يحدث داخل المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى اعتمادنا على الاستبيان والمقابلة في بعض الحالات التي أتاحت لنا حتى ندعم الدراسة.	من حيث منهج الدراسة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الخاص والعام (خدمي، صناعية، تجارية، إنتاجية، علمية)، وهذا ما يعطي لدراسنا أكثر مصداقية.	استهدفت الدراسة القطاع العمومي، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي " وهي: المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات تقرت	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها: - رأس المال المعنوي - رأس المال النفس الإيجابي ؛ - الارتجال التنظيمي ؛ - السلوك الريادي؛ - الأداء الاستراتيجي؛ - سعادة الموظف.	اعتمدت دراستنا على متغير ألا وهو: رأس المال النفسي الإيجابي ( الكفاءة، التفاؤل، المرونة، الأمل )، ثم تقييم أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي.	من حيث المتغيرات

دراسة (Searle, 2011)<sup>1</sup>

<p>هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على رأس المال النفسي الإيجابي في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف على تأثيره على متغيرات أخرى مثل الانضمام الوظيفي والارتجال التنظيمي والسلوك الريادي وسعادة الموظف والسلوك العاطفي ومتغيرات عدة.</p>	<p>تهدف دراستنا إلى الوقوف على مدى تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال عمليات الممارسة اليومية لمهنة التطبيب بالمؤسسة والمعاملات بين الأطباء في ما بينهم.</p>	<p>من حيث الهدف</p>
--	--	---------------------

### المصدر من اعداد الطالبين

### مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- تكمّن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:
- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل اثر رأس مال النفسي الإيجابي والمتغير التابع سلوك العمل الاستباقي؛
  - ضبط المصطلحات الأساسية منها الكلمات المفتاحية للبحث؛
  - الغوص او التعمق في الموضوع؛
  - الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة في البحوث السابقة مما سمح لنا في اعداد المنهجية المتبعة؛
  - من الدراسات السابقة استلهمت أسئلة الاستبانة؛
  - الامام بالنتائج المتحصل عليها من الدراسات السابقة مما مكنا في الانطلاق في الدراسة الحالية.

### خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا للفصل الأول تضمننا في المبحث الأول والذي يتضمن الادبيات النظرية لرأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي والتطرق الى نشأة رأس المال النفسي الإيجابي والاطار المفاهيمي له والابعاد المحددة له والاطار المفاهيمي لسلوك العمل الاستباقي وسوابقه وعواقبه.

اما المبحث الثاني فتناولنا فيه الدراسات السابقة التي كانت في اتجاه موضوع بحثنا هذا والتي من خلالها هم استعراض اهم الجوانب والمتمثلة في الهدف من الدراسة والاشكالية المتاحة والمنهج المتبع وكيفية اختيار العينات ومن ثم ابراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين بحثنا هذا .

وتم التطرق في المطلب الأول الى دراسات سابقة تناولت المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي والمطلب الثاني تناولت المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي.

**الدراسة الميدانية لأثر راس المال النفسي  
الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي  
بمستشفى سليمان عميرات**

### تمهيد:

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من الأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بتقرت، عن طريق توزيع استمارة الاستبيان لمختلف الأطباء العامون والمتخصصون .

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية.

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج .

#### المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على المناهج التالية:

#### أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

#### ثانياً: المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات تقرت ، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أطباء عامون وإحصائيين .

#### الفرع الأول: متغيرات الدراسة

##### جدول رقم ( 1-2 ): يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع:	سلوك العمل الاستباقي
المتغير المستقل:	رأس المال النفسي الإيجابي

المصدر: من إعداد الطالبين

#### الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

##### أولاً: تعريف المؤسسة ونشأتها:

عرفت المؤسسة سابقاً بالقطاع الصحي بتقرت وحاليا تعرف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت (مستشفى سليمان عميرات) وهذا منذ تطبيق قانون إعادة هيكلة القطاع الصحي وتحويله إلى مؤسسة عمومية استشفائية ذات طابع إداري خدماتي ولها دورا هاما في الحياة الاجتماعية وفقا للقانون الصادر في المرسوم الرئاسي رقم 07-140 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 03 جمادى الأولى عام 1428 الموافق ل 20 ماي 2007 يتضمن انشاء مؤسسة عمومية استشفائية ومؤسسة عمومية للصحة الجوارية وتقع جغرافيا على تراب

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

بلدية النزلة وتتبع الى بلدية تقرت ويتوسط موقعها الطريق الرابط بين مقر ولاية تقرت الاوهو مقر الدائرة سابقا ومقر بلدية تقرت .

وهي مقسمة الى مصالح كالتالي :

- مصلحة الاستعجالات الطبية.
  - مصلحة طب النساء ومصلحة طب الرجال.
  - مصلحة جراحة النساء ومصلحة جراحة الرجال.
  - مصلحة تصفية الدم
  - مصلحة حقن الدم
  - مصلحة طب العيون
  - مصلحة طب الانف والاذن والحنجرة
  - مصلحة طب الامراض الصدرية
- ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة  
/مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من مجموع الأطباء الإجمالي وعددهم 127 طبيب بمختلف أصنافهم أطباء عامون 63 وأطباء اخصائيون 64 .  
/عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وبناءا عليها تم تحديد عينة الدراسة في (65) إستمارة شملت الفئة المعنية، والجدول التالي يبين عينة الدراسة.

جدول رقم (2-2) إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

البيان	العدد	النسبة المئوية
عدد الاستمارات الموزعة	65	51%
عدد الاستمارات المسترجعة	40	31.5%
عدد الاستمارات الملغاة	1	0.78%
عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	39	30.7%

المصدر: من إعداد الطالبين



## المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

### الفرع الأول : الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 17 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

2-مصنوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

### الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الملاحظة العلمية.

#### - الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي الأطباء برأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة

**الجزء الأول :** يتعلق بالمعلومات الشخصية لعين من أطباء المؤسسة العمومية الاستشفائية مثل ( الجنس ,العمر , الخبرة,الحالة العائلية ,المسمى الوظيفي ).

**الجزء الثاني:** يتعلق بمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي يحتوي على 21 عبارة.

**الجزء الثالث :** يتعلق بمفهوم سلوك العمل الاستباقي ويحتوي على 13 عبارة .

وللإجابة على العبارات الخاصة ، في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛

- موافق تعطى لها 4 درجات؛

- محايد تعطى لها 3 درجات؛

- غير موافق تعطى لها درجتان

- غير موافق بشدة تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يلي:

وتبنى البحث المقياس المبين في جدول رقم (2-3) للحكم على درجة الاستخدام من خلال المتوسط الحسابي لكل بند من بنود الأداة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء مستشفى سليمان عميرات بتقرت حول مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي والترتيب التنازلي لفقرات كل بعد وتحديد المستوى المرجح له بناء على قيمة المتوسط الحسابي كما يوضحه الجدول الموالي

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.80=5/4) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي (من 1 إلى 1.80 لا يوجد ومن 1.80 إلى 2.60 قليل... الخ).

الجدول رقم (2-3) مقياس الحكم على درجة الاستخدام من خلال المتوسط الحسابي لكل بند

المدى=5-1=4	درجة الاستخدام	تقسيم مدى المتوسط الحسابي
طول الفئة=5/4=0.80	غير موافق بشدة	1.80-----1
	غير موافق	2.60-----1.81
	محايد	3.41-----2.61
	موافق	4.22-----3.42
	موافق بشدة	5-----4.43

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثاً: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته, مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

. صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة

البيانات وقد تم اخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

#### ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لأطباء مستشفى سليمان عميرات نسبتها مقبولة وكانت قيم الفا كرونباخ للمحاور كانت فوق 70% وتعد هذه النسبة ذات دلالة .

يتضح من الجدول ان جميع قيم الفا كرونباخ للمحاور كانت فوق 0.70 وهي قيم مقبولة ودالة وهذا يدل ان الاستبيان ومحاوره يتمتع بقيم ثبات مرتفعة.

إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، وهي قيم مقبولة ودالة وهذا يدل على ان الاستبيان ومحاوره يتمتع بقيم ثبات مرتفعة لانها لا يجب ان تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-4) يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة  
( رأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي )

المؤسسة	مستشفى سليمان عميرات تقرت
معامل ألفا كرونباخ	90 %

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على معطيات SPSS

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

أولاً: الجنس:

يبين الجدول رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 10 مستجوباً بمتوسط حسابي قدره 25.6 % أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 29 مستجوبة بمتوسط حسابي قدره 74.4%

الجدول رقم (2-5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

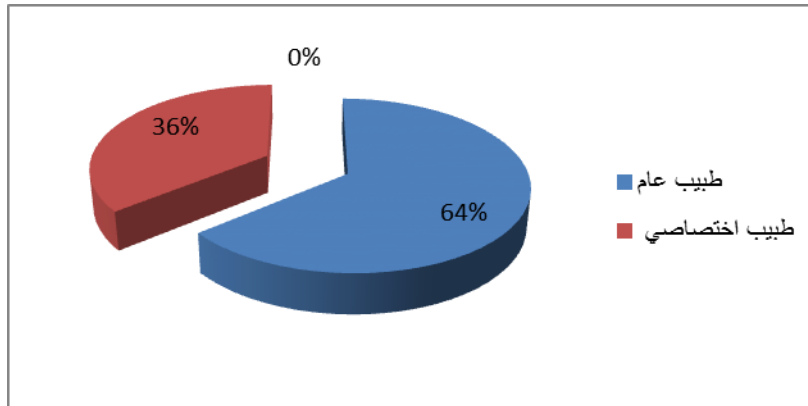
الجنس	التكرار	المتوسط
الذكور	10	6.25
الإناث	29	4.74
المجموع	39	% 100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

ثانياً: الدرجة العلمية :

يبين الشكل رقم (2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير طبيب عام او اختصاصي ، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة طبيب عام فقد بلغ عددهم 25 مستجوباً، أي بنسبة 64.1%، في حين بلغ عدد الأطباء الاختصاصيين المستجوبين 14 مستجوباً، أي بنسبة 35.9%.

الشكل رقم (2-1) توزيع افراد العينة حسب الرتبة



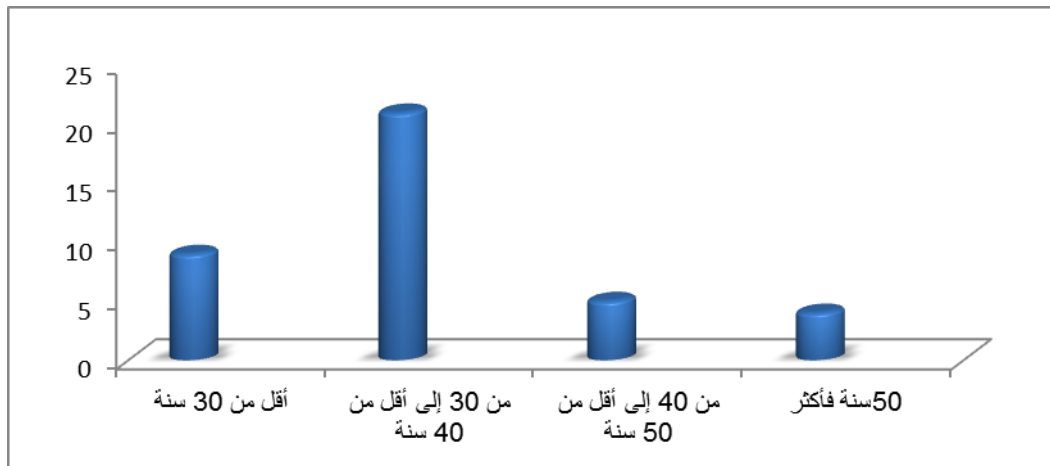
المصدر : من إعداد الطالبة باستخدام Excelle

ثالثا: العمر:

يبين الشكل رقم ( 2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 9 مستجوبين ، أي بمتوسط حسابي قدره 23.1 %، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة قد بلغ 21 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 53.8 %، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 05 مستجوبا بنسبة 12.8 %، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 04 مستجوبا، أي بنسبة 10.3 %.

ويوضح الشكل التالي :

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



رابعا: الخبرة: ( عدد سنوات العمل)

يبين الجدول رقم (2-6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 15 مستجوبين، أي بنسبة 38.5 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 14 مستجوبا، أي بنسبة 35.8 %، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى 20 سنة يبلغ عددهم 5 مستجوبا، أي بنسبة 12.8 %، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 20 سنة يبلغ عددهم 5 أي بنسبة مئوية تقدر بـ 12.8 %.

الجدول رقم: (2-6) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات العمل (الخبرة)

المتوسط	التكرار	الخبرة (عدد سنوات التدريس)
38.5 %	15	أقل من 5 سنوات
35.8 %	14	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
12.8 %	5	من 10 إلى 20 سنة
12.8 %	5	أكثر من 20 سنة
100 %	39	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

### الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات الاستبيان

حسب الاشكال البيانية فانه لا توجد مشكلة فالتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

1- تحليل البيانات المتعلقة بمفهوم راس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي في المؤسسة محل الدراسة

وسيتم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مدى ادراك الطبيب لمفهوم الراس المال النفسي الإيجابي بالمؤسسة محل الدراسة ؟

السؤال الثاني: ما مستوى سلوك العمل الاستباقي لدى الطبيب بالمؤسسة محل الدراسة ؟

السؤال الثالث : ما هي العلاقة الارتباطية بين راس مال النفسي الإيجابي كمتغير مستقل بسلوك العمل

الاستباقي كمتغير تابع بالمؤسسة محل الدراسة ؟

الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول : للإجابة يتم

عرض نتيجة الفرضية الأولى:

ومن اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارت" ذي 5 درجات الذي تم ذكره سابقا،

والنتائج التالية توضح ذلك

\_ واقع رأس المال النفسي الإيجابي في مستشفى سليمان عميرات تقرت :

رأس المال النفسي الإيجابي هي أربعة ابعاد : الكفاء الذاتية ، التفاؤل ، المرونة ، الامل والجدول الموالي بين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

1- يوجد مستوى مرتفع من ادراك الطبيب لمفهوم الرأس المال النفسي الإيجابي بالمؤسسة محل الدراسة .

2- من الجدول رقم (2-7) يتضح أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (3.12 و 4.43) وأن أعلى متوسط كان للبعد رقم(05) المتعلق بـ "احرص دائما على توظيف معرفتي في انجازي لمهام عملي " بمتوسط

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

حسابي بلغ (4.43)، في حين كان أدنى متوسط للبند رقم (07) المتعلق بـ " أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة " بمتوسط حسابي بلغ (3.12). أما فيما يخص الدرجة الكلية للمتغير فبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.81) بدرجة موافقة وهذا يدل أن مستوى رأس المال النفسي الايجابي مرتفع لدى أفراد العينة

جدول رقم (2-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء لأبعاد راس المال

### النفسي الإيجابي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	امتك القدرة على تحديد البدائل للتصرف اثناء انجاز مهامى	3.79	0.86	12	موافق
02	افضل المهام الصعبة والملئة بالتحديات	3.25	1.20	20	محايد
03	لدى إمكانية مواجهة العقبات وتحمل الصعاب في العمل	4.12	0.57	5	موافق
04	امتك الثقة في نفسي بأبداء راي دون تردد امام زملائي في العمل	4.33	0.62	2	موافق
05	احرص دائما على توظيف معرفتي في انجازي لمهام عملي	4.43	0.50	1	موافق بشدة
06	أؤمن بقدراتي لتحقيق النجاح باستمرار وثبات	4.30	0.56	3	موافق
07	أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة	3.12	1.23	21	محايد
08	اشعر بروح المسؤولية والثقة في النفس اثناء ضغوط العمل	3.69	1.10	14	موافق
09	اعتقد ان أي انتكاسة في العمل هي فرصة للانطلاق مجددا وان الفشل بداية النجاح	3.84	0.84	8	موافق
10	لدى رؤية شاملة وإيجابية عن العمل مع إمكانية تحقيق الأهداف	3.84	0.93	9	موافق
11	استطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل	3.58	0.90	18	موافق
12	لدى القدرة على التأقلم مع الإجهاد والخروج من المواقف الصعبة	3.64	0.87	16	موافق
13	بإمكاني مواجهة عواقب العمل والتعافي منها والعودة إلى الحالة الطبيعية بسرعة	3.69	0.89	13	موافق
14	أستطيع التواجد في العمل عند الحاجة لي في أي وقت	3.64	0.81	14	موافق

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

15	أميل إلى الإبداع وإحداث التغيير للتكيف مع ظروف العمل	3.61	1.01	17	موافق
16	لدي الدافع والرغبة والإصرار لتحقيق الأهداف	4.00	0.68	6	موافق
17	لدي الثقة بأنه يمكنني أن أحسن من أدائي بشكل أفضل	4.23	0.48	4	موافق
18	أستطيع تجاوز العقبات التي يمكن أن تعترضني	3.94	0.72	7	موافق
19	أمتلك الكثير من الخيارات لحل المشكلات التي تعترض عملي	3.51	0.85	19	موافق
20	لدي إرادة وقوة تحفيزية وإيجابية موجهة نحو الهدف	3.79	0.83	11	موافق
21	يمكنني إعادة توجيه المسارات والمثابرة نحو تحقيق الأهداف	3.82	0.64	10	موافق
		3.81			مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

### • البعد الأول: الكفاءة الذاتية

يظهر من الجدول (2-8) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد الكفاءة الذاتية مرتفع بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (5) احرص دائما على توظيف معرفتي في انجازي لمهام عملي فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.43) وانحراف معياري (0.50)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (2) افضل المهام الصعبة والمليئة بالتحديات فقدر متوسط الحسابي ب (3.25)، وانحراف المعياري (1.20)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات لبعد الكفاءة الذاتية .

جدول رقم (2-8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد الكفاءة

### الذاتية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	امتلك القدرة على تحديد البدائل للتصرف اثناء انجاز مهامي	3.79	0.86	4	مرتفع
2	افضل المهام الصعبة والمليئة بالتحديات	3.25	1.20	5	مرتفع
3	لدي إمكانية لمواجهة العقبات وتحمل الصعاب في العمل	4.12	0.57	3	مرتفع
4	امتلك الثقة في نفسي بأبداء رأي دون تردد امام زملائي في العمل	4.33	0.62	2	مرتفع
5	احرص دائما على توظيف معرفتي في انجازي لمهام عملي	4.43	0.50	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الكفاءة الذاتية	3.98	0.52	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss



• البعد الثاني: التفاؤل

يظهر من الجدول (2-9) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد التفاؤل مرتفع بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (1) أو من بقدراتي لتحقيق النجاح باستمرار وثبات فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.56)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (2) أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة. فقدر متوسط الحسابي ب (3.12)، وانحراف المعياري (1.23) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات لبعء التفاؤل .

جدول رقم (2-9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد التفاؤل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	أو من بقدراتي لتحقيق النجاح باستمرار وثبات	4.30	0.56	1	مرتفع
2	أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة.	3.12	1.23	5	مرتفع
3	اشعر بروح المسؤولية والثقة في النفس اثناء ضغوط العمل	3.69	1.10	4	مرتفع
4	اعتقد ان أي انتكاسة في العمل هي فرصة للانطلاق مجددا وان الفشل بداية النجاح	3.84	0.84	2	مرتفع
5	لدي رؤية شاملة وإيجابية عن العمل مع إمكانية تحقيق الأهداف	3.84	0.93	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعء التفاؤل	3.76	0.67	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

• البعد الثالث: المرونة

يظهر من الجدول (2-10) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد المرونة مرتفع بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (3) بإمكانني مواجهة عوائق العمل والتعافي منها والعودة إلى الحالة الطبيعية بسرعة فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.89)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (1) استطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل فقدر متوسط الحسابي ب

(3.58)، وانحراف المعياري (0.90) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول بعد المرونة ولديهم القدرة على التأقلم مع اغلب الحالات والظروف .

جدول رقم (2-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد المرونة

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	استطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل	3.58	0.90	5	مرتفع
2	لدي القدرة على التأقلم مع الإجهاد والخروج من المواقف الصعبة	3.64	0.87	3	مرتفع
3	بإمكاني مواجهة عواقب العمل والتعافي منها والعودة إلى الحالة الطبيعية بسرعة	3.69	0.89	1	مرتفع
4	أستطيع التواجد في العمل عند الحاجة لي في أي وقت	3.64	0.81	2	مرتفع
5	أميل إلى الإبداع وإحداث التغيير للتكيف مع ظروف العمل	3.61	1.01	4	مرتفع
	المتوسط العام لبعده المرونة	3.63	0.59	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

#### • البعد الرابع: الامل

يظهر من الجدول (2-11) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد الامل مرتفع بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (2) لدي الثقة بأنه يمكنني أن أحسن من أدائي بشكل أفضل ب فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.48)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (5) لدي إرادة وقوة تحفيزية وإيجابية موجّهة نحو الهدف فقدر متوسط الحسابي ب (3.51)، وانحراف المعياري (0.83) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية حول بعد الامل.

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد الامل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	لدي الدافع والرغبة والإصرار لتحقيق الأهداف	4.00	0.68	2	مرتفع
2	لدي الثقة بأنه يمكنني أن أحسن من أدائي بشكل أفضل	4.23	0.48	1	مرتفع
3	أستطيع تجاوز العقبات التي يمكن أن تعترضني	3.94	0.72	3	مرتفع
4	أمتلك الكثير من الخيارات لحل المشكلات التي تعترض عملي	3.64	0.85	4	مرتفع
5	لدي إرادة وقوة تحفيزية وإيجابية موجّهة نحو الهدف	3.51	0.83	6	مرتفع

الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل  
الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

مرتفع	5	0.64	3.82	يمكنني إعادة توجيه المسارات والمثابرة نحو تحقيق الأهداف	6
مرتفع	--	0.48	3.88	المتوسط العام لبعء الامل	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني: للإجابة يتم

عرض نتيجة الفرضية الثانية:

1- مستوى سلوك العمل الاستباقي مرتفع لدى الأطباء بالمؤسسة محل الدراسة .

2- من الجدول رقم (2-12) يتضح أن المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (2.94 و 3.79) وأن أعلى متوسط كان للبند رقم(04) المتعلق بـ " اعرض وجهة نظري للأخرين في قضايا العمل " بمتوسط حسابي بلغ (3.79)، في حين كان أدنى متوسط للبند رقم (06) المتعلق بـ " انا على علم بجميع قضايا العمل " بمتوسط حسابي بلغ (2.94). أما فيما يخص الدرجة الكلية للمتغير فبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.49) بدرجة موافقة وهذا يدل أن مستوى سلوك العمل الاستباقي مرتفع لدى أفراد العينة.

3- يوجد أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أطباء المستشفى حول ابعاد سلوك العمل الاستباقي.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	أقوم بجهود تطوعية لإجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل	3.33	0.86	12	متوسط
02	أحاول إرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في العمل	3.53	0.82	7	مرتفع
03	أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة	3.61	0.84	5	مرتفع
04	اعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل	3.79	0.92	1	مرتفع
05	أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل	3.56	1.04	6	مرتفع
06	انا على علم بجميع قضايا العمل	2.94	1.02	13	متوسط
07	أبدي رأبي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل	3.69	0.83	2	مرتفع
08	أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل	3.53	0.88	8	مرتفع
09	أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل	3.66	0.73	3	مرتفع
10	أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل	3.38	0.74	10	متوسط
11	أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم نحو الأفضل	3.64	0.84	4	مرتفع
12	أحاول دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل	3.38	1.06	11	مرتفع
13	اقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها	3.43	0.85	9	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.49			مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

### • البعد الأول: تحمل المسؤولية

يظهر من الجدول (2-13) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد تحمل المسؤولية مرتفع بحيث المتوسط الحسابي للعبارة (3) أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.84)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (1) أقوم بجهود تطوعية لإجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل فقدر متوسط الحسابي ب (3.33)،

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

وانحراف المعياري (0.86) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مقبولة ومرتفعة بالمستوى المقبول ، وهذا يعكس النظرة المقبولة والمعتبرة حول بعد تحمل المسؤولية

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد تحمل المسؤولية

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	أقوم بجهود تطوعية لإجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل	3.33	0.86	3	مرتفع
2	أحاول إرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في العمل	3.53	0.82	2	مرتفع
3	أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة	3.61	0.84	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد تحمل المسؤولية	3.49	0.68	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

### • البعد الثاني: صوت العامل

يظهر من الجدول (2-14) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد صوت العامل مرتفع بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (1) اعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.92)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) انا على علم بجميع قضايا العمل فقدر متوسط الحسابي ب (2.94)، وانحراف المعياري (1.02) وذلك راجع لعدم اهتمام بعض الأطباء بقضايا العمل ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة ، وهذا يعكس النظرة المقبولة والمرتفعة لبعد صوت العامل لدى الأطباء .

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد صوت العامل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	اعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل	3.79	0.92	1	مرتفع
2	أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل	3.56	1.04	3	مرتفع
3	انا على علم بجميع قضايا العمل	2.94	1.02	4	مرتفع
4	أبدي رأيي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل	3.69	0.84	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعد صوت العامل	3.49	0.68	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

• البعد الثالث: ابداع العامل

يظهر من الجدول (2-15) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد إبداع العامل مرتفع بحيث المتوسط الحسابي للعبارة (3) يشجعني الاخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.74)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (1) استطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل فقدر متوسط الحسابي ب (3.53)، وانحراف المعياري (0.88) ويعتبر ذلك راجع لعدم اهتمام بعض الأطباء بقضايا العمل، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة ، وهذا يعكس النظرة المرتفعة لبعد ابداع العامل لدى الأطباء .

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول بعد ابداع العامل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل	3.53	0.88	3	مرتفع
2	أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل	3.63	0.73	2	مرتفع
3	يشجعني الاخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل	3.66	0.74	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد ابداع العامل	3.52	0.67	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

• البعد الرابع: الوقاية من المشاكل

يظهر من الجدول (2-16) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد صوت العامل مرتفعة بحيث المتوسط الحسابي لعبارة (1) أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم نحو الأفضل فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.84)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (3) أحاول دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل فقدر متوسط الحسابي ب (3.38)، وانحراف المعياري (1.06) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة ، وهذا يعكس النظرة المرتفعة لبعد الوقاية من المشاكل لدى الأطباء .

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الأطباء حول الوقاية من المشاكل

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المستوي
1	أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم نحو الأفضل	3.64	0.84	1	مرتفع
2	أحاول دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل	3.38	1.06	3	مرتفع
3	اقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها	3.43	0.85	2	مرتفع
	المتوسط العام لبعد الوقاية من المشاكل	3.48	0.78	--	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني: للإجابة يتم

عرض نتيجة الفرضية الثالثة:

هناك علاقة طردية قوية بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي للطبيب في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2-17) قيمة معامل الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي

المتغيرات	قيمة "ر"	مستوى الدلالة	درجة الحرية
الكفاءة الذاتية وسلوك العمل الاستباقي	0.165	0.315	37
التفاؤل وسلوك العمل الاستباقي	0.231	0.157	37
المرونة وسلوك العمل الاستباقي	0.455	0.004	37
الأمل وسلوك العمل الاستباقي	0.418	0.008	37
رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل	0.420	0.008	37

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول (2-17) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة الذاتية وسلوك العمل الاستباقي بلغت (0.165) بمستوى دلالة (0.315)، وهذا يدل أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية وسلوك العمل الاستباقي. كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التفاؤل وسلوك العمل الاستباقي بلغت (0.231) بمستوى دلالة (0.157)، وهذا يدل أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين التفاؤل وسلوك العمل الاستباقي. وبلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المرونة وسلوك العمل الاستباقي بلغت (0.455) بمستوى دلالة (0.004)، وهذا يدل أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين المرونة وسلوك العمل الاستباقي.

## الفصل الثاني | الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات

وبلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الامل وسلوك العمل الاستباقي بلغت (0.418) بمستوى دلالة (0.008)، وهذا يدل أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين الأمل وسلوك العمل الاستباقي. وبلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي بلغت (0.420) بمستوى دلالة (0.008)، وهذا يدل أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي.

### جدول رقم (2-18) يوضح مخرجات تحليل الانحدار البسيط

معنوية التأثير بين المتغيرين		معنوية العلاقة بين المتغيرين					التابع	المستقل
القيمة الاحتمالية	(t-test)	معامل الانحدار	القيمة الاحتمالية	قيمة f	معامل التفسير	معامل الارتباط		
0.008	2.812	0.599	0.008	7.909	0.176	0.420	سلوك العمل الاستباقي	رأس المال النفسي الايجابي

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

معنوية العلاقة بين المتغيرين: يتبين ان قيمة معامل الارتباط بلغ (0.420) كما نجد ان اختبار (F-test) نجد قيمة F المحسوبة بلغت (7.606) والقيمة الاحتمالية بلغت (0.008) وهي دالة إحصائياً وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى الدلالة 0.05.

معنوية التأثير بين المتغيرين:

من خلال نتيجة اختبار (T-Test) نجد قيمة T المحسوبة بلغت (2.812) و بلغت القيمة الاحتمالية SIG (0.008) وهي غير دالة إحصائياً وهذا يدل انه يوجد أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي.



4- يوجد أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج الدراسة.

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-19) يوضح مخرجات تحليل الانحدار البسيط

معنوية التأثير بين المتغيرين		معنوية العلاقة بين المتغيرين					المستقل	التابع
القيمة الاحتمالية	(t-test)	معامل الانحدار	القيمة الاحتمالية	قيمة f	معامل التفسير	معامل الارتباط		
0.004	3.105	0.462	0.004	9.641	0.207	0.455	المرونة	
							سلوك العمل الاستباقي	

معنوية العلاقة بين المتغيرين: يتبين ان قيمة معامل الارتباط بلغ (0.455) كما نجد ان اختبار (F-test)

(F) نجد قيمة F المحسوبة بلغت (9.641) والقيمة الاحتمالية بلغت (0.004) وهي دالة إحصائياً وهذا يشير

إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى الدلالة 0.05.

معنوية التأثير بين المتغيرين:

من خلال نتيجة اختبار (T-Test) نجد قيمة T المحسوبة بلغت (3.105) و بلغت القيمة الاحتمالية

SIG (0.004) وهي غير دالة إحصائياً وهذا يدل انه يوجد أثر دال إحصائياً للمرونة على سلوك العمل

الاستباقي.

ولمعرفة أبعاد رأس المال النفسي الايجابي التي تؤثر على سلوك العمل الاستباقي تم تطبيق الانحدار المتعدد وكانت

النتائج كما هو موضح في الجدول:

جدول رقم (2-20) يوضح مخرجات تحليل الانحدار المتعدد

معنوية التأثير بين المتغيرين			أبعاد المتغير	معنوية العلاقة بين المتغيرين				المتغير التابع
القيمة الاحتمالية	(t-test)	معامل الانحدار		القيمة الاحتمالية	قيمة f	معامل التفسير	معامل الارتباط	
0.004	3.105	0.462	المرونة	0.004	9.641	0.207	0.455	سلوك العمل الاستباقي
0.008	2.980	0.423	الأمل					
0.932	0.086	0.014	الكفاءة الذاتية					
0.759	0.310	0.050	التفاؤل					

يتبين ان قيمة معامل الارتباط بلغ (0.455) كما نجد ان اختبار F (F-test) نجد قيمة F المحسوبة بلغت (9.641) والقيمة الاحتمالية بلغت (0.004) وهي دالة إحصائيا وهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى الدلالة 0.05. ومن خلال نتيجة اختبار (T-Test) يتضح بأن هناك بعدين تنبأ بسلوك العمل الاستباقي وهما بعد المرونة حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (3.105) بمستوى الدلالة (0.004)، وبعد الأمل حيث جاءت قيمة (ت) (2.980) بمستوى دلالة (0.008)، وهذا يدل انه يوجد أثر دال إحصائياً للمرونة والأمل على سلوك العمل الاستباقي. فيما كانت الأبعاد الأخرى غير قادرة على التنبؤ بسلوك العمل الاستباقي، وهما بعد الكفاءة الذاتية حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة (0.086) بمستوى دلالة إحصائية (0.932)، وبعد التفاؤل حيث بلغت قيمة (ت) بلغت (0.310) بمستوى الدلالة (0.759)، وهذا يدل انه لا يوجد أثر دال إحصائياً لكل من الكفاءة الذاتية والتفاؤل على سلوك العمل الاستباقي.

#### 1- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغير المستقل هو (راس المال النفسي الإيجابي) والمتغير التابع هو (سلوك العمل الاستباقي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :  
من الجدول رقم (2-21) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد سلوك العمل الاستباقي كمتغير مستقل وراس المال النفسي الإيجابي كمتغير تابع هو (42%) أي أن هناك ارتباط المتوسط بينهما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (17.6%)، بمعنى أن (17.6%) من سلوك العمل الاستباقي يعود لعوامل راس المال النفسي الإيجابي ، والنسبة المتبقية (82.4%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.  
جدول رقم ( 2-21): يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.154	.56072

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل راس المال النفسي الإيجابي,  
b. Variable dépendante : المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

2- تباين خط الانحدار

جدول رقم (2-22): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA<sup>u</sup>

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.486	1	2.486	7.909	.008 <sup>a</sup>
Résidu	11.633	37	.314		
Total	14.119	28			

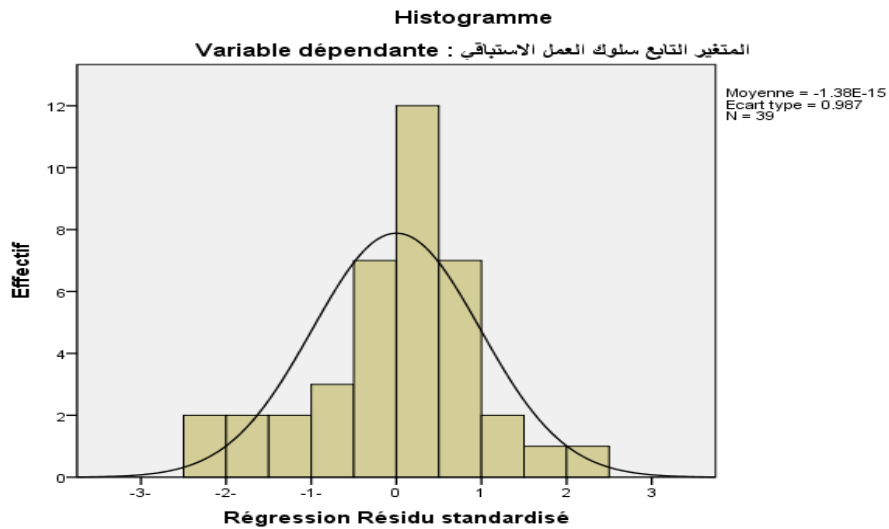
a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي

b. Variable dépendante : المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

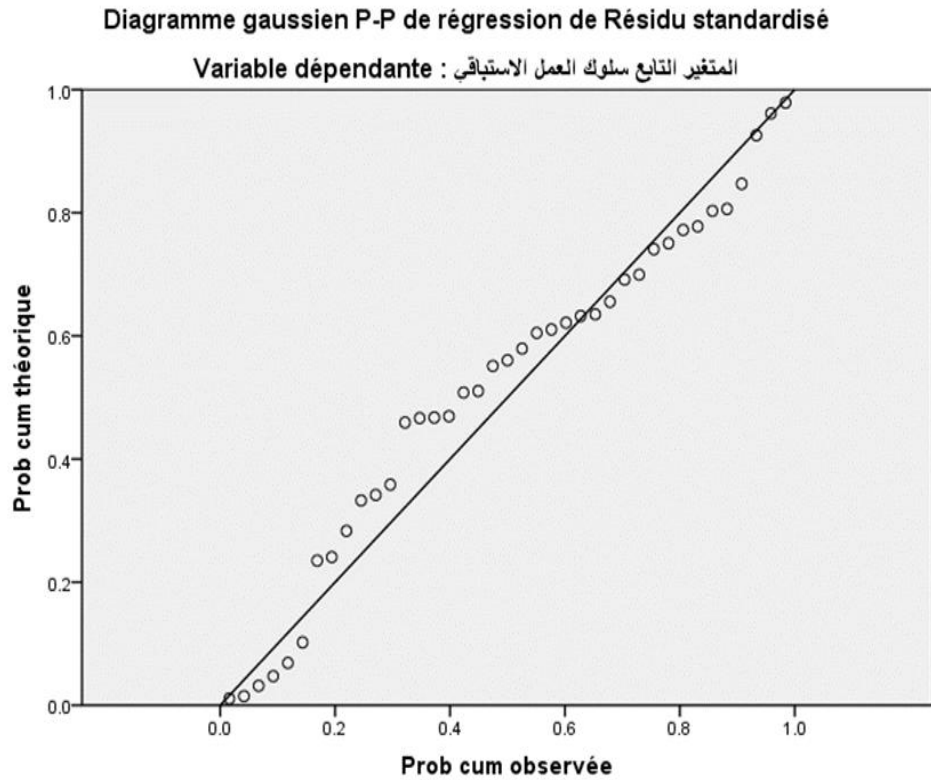
المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.486 ومجموع مربعات البواقي هو 11.633 ومجموع المربعات الكلي يساوي 14.119؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 37؛
- معدل مربعات الانحدار هو 2.486 ومعدل مربعات البواقي 0.314؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 7.909؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,08 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.



الشكل (2-3) يوضح ملائمة خط الانحدار



عرض نتيجة الفرضية الرابعة :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات الأفراد العنية حول رأس المال النفسي الإيجابي تعزي المتغيرات الشخصية ( الجنس - العمر - الخبرة في العمل - المسمى الوظيفي).

### -الجنس

✓ 3- توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الجنس، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (2-23) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعاً للجنس

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	Hypothèse de variances égales	.435	.513	2.143	37	.039	.45797	.21366	.02506	.89089
	Hypothèse de variances inégales			2.376	19.203	.028	.45797	.19272	.05489	.86106

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكور المقدر بـ(3.84) والمتوسط الحسابي للإناث بـ(3.38)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(2.143) عند درجة الحرية (37) وبمستوى دلالة قدره (0.039) وهي قيمة أقل من (0.05) ومنه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الجنس لصالح الذكور.

✓4- توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الجنس، واختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

### -المسمى الوظيفي

جدول (2-24) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في سلوك العمل الاستباقي تبعاً للوظيفة

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	Hypothèse de variances égales	.011	.919	-.805-	37	.426	-.16446-	.20443	-.57867-	.24975
	Hypothèse de variances inégales			-.811-	27.641	.425	-.16446-	.20291	-.58036-	.25143

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي للطب العام المقدر بـ(3.44) والمتوسط الحسابي للطب المتخصص بـ(3.60)، كما يلاحظ أن قيمة "ت" المحسوبة تقدر بـ(-0.805) عند درجة الحرية (37) وبمستوى دلالة قدره (0.426) وهي قيمة أكبر من (0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الوظيفة.

### -العمر

5- توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى العمر، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-25) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين الفئات العمرية في سلوك

العمل الاستباقي

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
.212	1.578	.561	3	1.682	بين المجموعات
		.355	35	12.438	داخل المجموعات
			38	14.119	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار- ف - بلغت: (1.578) بمستوى دلالة (0.212) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى العمر لدى أفراد عينة الدراسة .

الخبرة

- توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الخبرة، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-26) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين مستويات الخبرة في سلوك

العمل الاستباقي

الدلالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
778	365	143	3	429	بين المجموعات
		391	35	13.691	داخل المجموعات
			38	14.119	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار- ف - بلغت: (0.365) بمستوى دلالة (0.778) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة .

7. توجد فروق دالة إحصائياً في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الحالة العائلية ، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وهذا بعد التأكد من تحقق التجانس بين المجموعات، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

-الحالة العائلية

الجدول رقم (2-27) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين فئات الحالة العائلية في سلوك العمل الاستباقي.

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين العينة
.252	1.434	.521	2	1.042	بين المجموعات
		.363	36	13.077	داخل المجموعات
			38	14.119	المجموع

من خلال الجدول السابق تبين من خلال الجدول أعلاه يتضح أن قيمة اختبار- ف - بلغت: (1.434) بمستوى دلالة (0.252) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يدل أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في سلوك العمل الاستباقي تعزى إلى الحالة العائلية لدى أفراد عينة الدراسة .

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغير الدراسة هو رأس المال النفسي الإيجابي كمتغير مستقل وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع.

المتوسط العام لرأس المال النفسي الإيجابي كان مرتفعاً مما يدل على النظرة الإيجابية للأطباء لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرهم

في ما يخص بعد الكفاءة الذاتية :

جاء المتوسط العام لبعء الكفاءة الذاتية لدى أطباء المؤسسة محل الدراسة مرتفعاً وقدر 3.98 وانحراف معياري 0.58 وذلك ويعتبر أكبر من المتوسط العام للأبعاد المتغير ككل ومما يعتبر النظرة العامة

والمرتبة للأطباء حول هذا البعد باذات اذ يعتبر بعد الكفاءة مرتفعا مقارنة بالابعاد الثلاثة الأخرى لراس المال النفسي الإيجابي مما يؤكد دور الكفاءة الذاتية لدى الأطباء في رفع راس المال النفسي الإيجابي وثقة الأطباء في أداء مهامهم اليومية وهم اجدر بالعمل في كل الظروف الصعبة والاوقات ويحرصون دائما على توظيف معرفتهم في انجاز مهامهم اليومية بالرغم من عدم توفر الإمكانيات الكاملة في مقرات العمل اثناء أداء مهامهم وخاصة في فترات المناوبة الليلية التي تصل في الفترات اليومية لايام الأسبوع الى 16 ساعة عمل مما يوفر جو مضطرب ومكهرب في بعض الأحيان اثناء الذروة في بعض الحوادث المميته وتصادم مع عائلاتهم اثناء أداء مهامهم مما يؤثر سلبا على كفاءتهم بالرغم من الخبرة المتوفرة لدى اغلبهم كما هو مبين في إجابات العينة حول الخبرة ان اغلب الأطباء لديهم خبرة اكثر من خمس سنوات وكذلك يميلون الى الابتعاد عن المهام الصعبة والمليئة لان إجابات العينة كانت محايدة في بعض الأحيان عن الإجابات الأخرى المحددة للبعد كما انه ليس لها اثر ذو دلالة إحصائية على سلوك العمل الاستباقي وينبغي من المؤسسة إعطائها الدور الكبير لهذا البعد لان هناك بعض العينات الاتكالية تنقص من مردودية العمل وخاصة في فترات المناوبة المتكونة من طبيين مناوبين فان تقاعس احدهما يؤدي بالضغط على الثاني وبالتالي يؤثر على كفاءته كذلك .

#### في ما يخص بعد التفاؤل :

جاء المتوسط العام لبعد التفاؤل لدى أطباء المؤسسة محل الدراسة مرتفعا كذلك وقدر 3.76 وانحراف معياري 0.67 وذلك يعتبر قريبا من المتوسط العام ككل ومما يعتبر النظرة العامة والمقبولة للأطباء حول بعد التفاؤل في رفع راس المال النفسي الإيجابي وان اغلبهم يؤمنون بقدراتهم لتحقيق النجاح باستمرار في كل الظروف والاوقات ولديهم رؤية شاملة وإيجابية عن العمل مع إمكانية تحقيق الأهداف واعتقادهم ان أي انتكاسة في العمل هي فرصة للانطلاق مجددا وان الفشل بداية النجاح ولكن لا يشعرون بروح المسؤولية والثقة في النفس اثناء ضغوط العمل في بعض الأحيان لان لضغوط العمل كما قلنا سابقا لها تاثيرات مباشرة على الأداء الوظيفي العام وتأثيرها على راس المال النفسي بالسلب وليس بالإيجاب كما انها ليس لها اثر ذو دلالة إحصائية على سلوك العمل الاستباقي .

#### في ما يخص بعد المرونة :

يظهر الدراسة أن المتوسطات الحسائية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد المرونة مرتفع ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول بعد المرونة ولديهم القدرة على التأقلم مع اغلب الحالات والظروف وكذلك المتوسط العام لبعد المرونة الذي يعتبر مرتفعا وقدر ب3.63



وانحراف معياري 0.59 وان بإمكانهم مواجهة عوائق العمل والتعافي منها والعودة إلى الحالة الطبيعية بسرعة ويستطيعون ان يتواجدوا في مقرات العمل عند الحاجة لهم في أي وقت ولا يميلون إلى الإبداع وإحداث التغيير للتكيف مع ظروف العمل الا ان للمرونة اثر ذو دلالة إحصائية على سلوك العمل الاستباقي ولاحظنا لبعده المرونة دور كبير في رفع راس المال النفسي الإيجابي لدى الطبيب وادراكه للمتغير ككل .

### في ما يخص بعد الامل :

يظهر من الدراسة أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد الامل مرتفعة بحيث يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية حول بعد الامل وجاء المتوسط العام لبعده الامل 3.88 وانحراف معياري 0.48 ويعتبر أكثر من المتوسط العام للمتغير راس المال النفسي الإيجابي ككل ولاحظنا لبعده الامل اثر ذو دلالة إحصائية على سلوك العمل الاستباقي ومما يعكس النظرة الإيجابية للأطباء حول بعد الامل الا انهم لا يمتلكون الخيارات لحل المشكلات التي تعترضهم في بعض الأحيان وتاكدا من هذه الدراسة ان الابعاد ككل محددة لرس المال النفسي الإيجابي . وذلك من صدق الاستبيان وتاكدا من نتائج الفرضيات من خلال هذه الدراسة الميدانية .

المتوسط العام لسلوك العمل الاستباقي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للأطباء لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرتهم حول

### في ما يخص بعد تحمل المسؤولية :

جاء المتوسط العام للبعد 3.49 وانحراف معياري 0.68 مما يدل على المستوى المرتفع لتحمل المسؤولية لدى الأطباء بالمؤسسة محل الدراسة وانهم يحاولون اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة في اغلب الحالات ويحاولون إرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في العمل ولكن لا يقومون بجهود تطوعية لإجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل نظرا لعدم لسوء ظروف العمل في اغلب الحالات او نظرا لعدم القدرة على هذه التحسينات وذلك لعدم توفر الوقت الكافي للراحة للطبيب لاسترجاع أنفاسه ونظرا للنظام المداومة اثناء فترات العمل وهل من الممكن ان يعمل طبيب لفترة دوام يومي ثم في نهاية اليوم يكمل العمل بمناوبة 16 ساعة وياخذ فترة راحة بعد مدة المناوبة بدون الاخذ بعين الاعتبار استرجاع قدراته الصحية قبل فترة المناوبة ونلاحظ ان الخبرة المتوفرة لدى اغلب الأطباء تمكنهم من تحمل المسؤوليات الكاملة في أداء الا في حالات الأطباء المعينون الجدد خلال العام الأول والثاني تنقصهم الخبرة ولا ينبغي للإدارة ان تكلفهم او تحملهم المسؤولية على اداءهم وخاصة في فترة التربص المعتمدة من قبل الوظيف العمومي في القطاعات الأخرى الا وهي 09 اشهر اقل حد على التقدير .

### في ما يخص بعد صوت العامل :

جاء المتوسط العام لبعء صوت العامل 3.49 وانحراف معياري 0.68 مما يدل على المستوى المرتفع لتحمل المسؤولية وبينت لنا الدراسة أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الأطباء حول بعد صوت العامل مرتفع بحيث يعرض الطبيب وجهة نظره على الآخرين في قضايا العمل فنجدها المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.92)، في حين ان الطبيب ليس على علم بجميع قضايا العمل فقدّر وذلك راجع لعدم اهتمام بعض الأطباء بقضايا العمل ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة ، وهذا يعكس النظرة المقبولة والمرتفعة لبعء صوت العامل لدى الأطباء ونظرة الأطباء المتشائمة حول ابدائهم لارائهم عن أفكار جديد او اجراء تغييرات في بيئة العمل ونرجحها دوما لغياب فترات الراحة ونفور الطبيب من مقرات العمل نظرا للضغوطات الكبيرة اثناء اغلب فترات العمل ولايستطيع ان يبقى ولو دقيقة خارج فترة عمله بالمصلحة ونلاحظ في الأخير قلة الملتقيات الطبية المؤطرة من طرف المؤسسة والتي ترفع من هذا البعد اثناء التواصل الدائم بهذه المنابر بين كل الكوادر الطبية من أطباء عامون واخصائيون للقفز نحو رفع مستوى هذا البعد بالذات .

### في ما يخص بعد ابداع العامل :

جاء المتوسط العام لبعء صوت العامل 3.52 وانحراف معياري 0.67 مما يدل على ارتفاع المتوسط الخاص بهذا البعد عن المتوسط العام للمتغير ككل وهو 3.48 مما يدل على الدرجة المرتفعة لبعء ابداع العامل واستطاعته توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل و محاولته البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل لتحسين أدائه اليومي وذلك بمبتكرات جديدة تطور وتبدع في عمله اليومي مما يؤثر بالإيجاب على الحالة الصحية للمرضى ودرجة استجابتهم للشفاء ومما يدل للدور الكبير للأفكار الإبداعية في بيئة العمل وتأثيرها على سلوكيات العاملين اثناء أداء مهامهم

### في ما يخص بعد الوقاية من المشاكل:

جاء المتوسط العام لبعء صوت العامل 3.48 وانحراف معياري 0.78 مما يدل على ارتفاع المتوسط الخاص بهذا البعد مما يقارب المتوسط العام للمتغير سلوك العمل الاستباقي ككل مما يدل على النظرة المرتفعة للأطباء لبعء الوقاية من المشاكل وانهم يحاولون دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل ولا يقضون الوقت الكافي للتخطيط في كيفية منع حدوث مشاكل في بيئة العمل والوقاية منها وهذا ان دل انما يدل للمستوى المرتفع لبعء الوقاية من المشاكل كبعء من ابعاد سلوك العمل الاستباقي ولكن عدم التنسيق بين الإدارة والأطباء اثناء أداء مهامهم للكشف عن المشاكل الحقيقية والواقعية التي تعيق المهنة .

-وفي الأخير تبين من هذه الدراسة ان راس المال النفسي الإيجابي الذي كان امتدادا لراس المال البشري والاجتماعي الذي تم استقدامه من علم النفس دور كبير على سلوك العمل الاستباقي وعلى الأداء الوظيفي وعلى

كل سلوكيات العمل لدى الأطباء او أي موظف كان فنجد ان مجمل الدراسات أكدت الدور الكبير والفعال لهذا المصطلح الحديث النشأة لانه كان يسمى بالراس مال الفكري سابقا وان الدراسات كانت شحيحة وخاصة باللغة العربية واغلبها كانت باللغة الأجنبية وان الابعاد الأربعة المحددة لهذا المتغير ( الكفاءة - التفاؤل - الامل - المرونة) لها دور كبير في رفع راس المال النفسي الإيجابي ونجد ان لراس المال النفسي الإيجابي واندماجه مع التوافق المهني ببعديه ( الرضا الوظيفي - الارضاء ) كما بينت الدراسة العراقية بجامعة المستنصرية وتأثيرهما ككل على الأداء الاستراتيجي لان (الأداء الوظيفي، النجاح الوظيفي، الرضا الذاتي) هما من عواقب سلوك العمل الاستباقي وهو النتيجة المراد الحصول عليها في الأخير.

### خلاصة الفصل الثاني :

من خلال الدراسة الميدانية على العينة من الأطباء بمستشفى سليمان عميرات بتقرت وبعد تحليل النتائج تبين انه يوجد علاقة طردية قوية بين راس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي ويوجد اثر دال احصائيا لراس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي كما هو مبين في تحاليل الدراسة. وتاكدنا من صحة فرضيات الدراسة .

بانه يوجد مستوى مرتفع من ادراك الأطباء لمفهوم الرأس المال النفسي الإيجابي بالمؤسسة ووجود مستوى مرتفع لسلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء في المؤسسة محل الدراسة .  
ويوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية لراس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء بالمؤسسة محل الدراسة

يوجد اثر لراس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي ومما نستنتج ان لديه اثر على الأداء العام للأطباء بالمؤسسة العمومية الاستشفائية وعدم الاهتمام به من طرف الهيئات المكلفة بالتسيير بعدم توفير الوسائل اللازمة للأطباء اتناء ممارسة مهامهم وعدم المرافقة لهم وخاصة في فترات المناوبة الليلية التي تنعدم لأدنى وسائل العمل في ظروف لائقة.

خاتمة

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على اثر راس المال النفسي الإيجابي وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا الى فصلين الجانب النظري تناولنا فيه أدبيات النظرية لراس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتفرت.

ويمكن القول أن راس المال النفسي الإيجابي على أنه مجموعة من المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه و التفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التحمل والعودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح. وبالتالي يمكن تعريف رأس المال النفسي الإيجابي على أنه تلك السمات الشخصية والمشاعر الإيجابية التي تنتاب الموظف في عمله و التي تظهر في :

- 1 - ثقته في تحقيق النجاح في أداء مهامه؛
- 2 -تفاؤله بتحقيق النجاح حاضرا ومستقبلا؛
- 3 -الشعور بالأمل من خلال التوجه نحو الأهداف و إعادة توجيه المسارات عند الضرورة؛
- 4 -المرونة، أو الصمود من خلال قدرة العامل على العودة لحالته الطبيعية في حال مواجهة مشكلات أو صعوبات

هذه العوامل كونها المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا تعرف كذلك على سلوك العمل الاستباقي هو التوجه ذاتيا نحو إحداث تغيير في أساليب العمل من خلال وضع خطط جديدة وتوليد الأفكار المقترنة بالإبداع والابتكار والكفاءة الذاتية لتحقيق النتائج الإيجابية في العمل وحل المشكلات والتصدي للمعوقات قبل وقوعها واقتراح الحلول المناسبة عن طريق المبادرة الشخصية وتشجيع صوت العمال مع ضرورة توفر الدعم المناسب من القادة.

اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي:  
لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

**الفرضية الأولى:** يوجد مستوى مرتفع من ادراك الطبيب لمفهوم الرأس المال النفسي الايجابي بمستشفى سليمان عميرات بتفرت ، ومنه تحقق الفرضية الأولى وجود مستوى مرتفع لمفهوم راس المال النفسي الإيجابي لدى أطباء المستشفى

**الفرضية الثانية:** يوجد مستوى مرتفع لسلوك العمل الاستباقي لدى الطبيب في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت، ومنه تتحقق الفرضية الثانية بوجود مستوى مرتفع لسلوك العمل الاستباقي لدى الطبيب بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت .

**الفرضية الثالثة:** هناك علاقة طردية قوية بين رأس المال النفسي الايجابي وسلوك العمل الاستباقي للطبيب في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت ومن ذلك تحقق الفرضية الثالثة .

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات الأفراد العنية حول رأس المال النفسي الإيجابي تعزي المتغيرات الشخصية ( الجنس - العمر - الخبرة في العمل - المسمى الوظيفي) ماعدا بعض الفروق الطفيفة ومنه تحقق الفرضية الثالثة.

## 2- نتائج الدراسة

- من خلال الدراسة وجدنا أن مستوى ادراك الطبيب لرأس المال النفسي الإيجابي عالي وهذا راجع إلى اهتمام الاطباء بمقومات رأس المال النفسي الإيجابي .
- اهتمام ادارة المستشفى بتأطير الراس مال النفسي الإيجابي يعتبر متدني وشبه منعدم .
- لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق الجنس, العمر, الخبرة ، الحالة العائلية ، المسمى الوظيفي.
- العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الإيجابي كمتغير مستقل وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع علاقة طردية قوية؛
- لا توفر المستشفى وسائل وامكانيات تحفيزية لرفع مستوى رأس المال النفسي ؛ نظرا لعدم الاهتمام به وعدم ادراك الجهد المبذول من طرف الطبيب وخاصة في الحالات الحرجة وحالات الأوبئة كما شاهدناها في حالة وباء الكورونا مع العلم انها توفر وسائل العمل بالامكانيات المتاحة .

## الاقتراحات :

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- اهتمام الإدارة بتحسين ظروف العمل وتوفير مناخ اجتماعي وتنظيمي؛
- ضرورة توفير وسائل حديثة بشكل كافي ومحاولة صيانة المرفق بجدية اكثر لضمان نجاح عملية التطبيب ؛
- ضرورة تقديم الأبحاث والمساهمات العلمية في موقع مخصص للأطباء لتطوير مستوياتهم ؛
- إنشاء فضاءات مخصصة للأطباء لرفع رأس المال النفسي اى مستويات اكثر مما هو عليه ؛
- توفير وسائل العمل الضرورية خاصة المتعلقة منها بجانب المعلوماتية لتسهيل التواصل بين الأطباء ؛
- إعادة النظر في نمط التسيير الإداري للمصالح الاستشفائية والتغيير نحو تسيير أفضل مما هو عليه
- إعادة النظر في فترات المناوبة الطبية والتي تصل في بعض الأحيان الى 16 ساعة في فترة مناوبة واحدة
- إعطاء الأهمية الأكثر لمهنة الطبيب للقفز بنوعية الخدمات الصحية نحو الأفضل لانه ينقصها التسيير فقط

- توفير اخصائين نفسانيين في المصالح الاستشفائية لصالح المستخدمين بصفة عامة ولصالح الأطباء بصفة خاصة بصفتها مهنة المتاعب.

### 3- آفاق البحث

- وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:
- 1) اثر راس المال النفسي الإيجابي على الأداء الابداعي للأطباء.
  - 2) دور سلوك العمل الاستباقي في مهنة التطبيب .
  - 3) اثر رأس المال النفسي الإيجابي على أداء الاطارات الشبه الطبية.
  - 4) اثر سلوك العمل الاستباقي ورأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الوظيفي للطبيب .
  - 5) اثر سلوك العمل الاستباقي على الابداع الوظيفي للطبيب وعلى المريض .
  - 6) دور فضاءات وهياكل الاستراحة على الراس المال النفسي الإيجابي .
  - 7) اثر راس المال النفسي الإيجابي على السلوك الارتجالي لدى الطبيب في الحالات الحرجة.



# قائمة المراجعے

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- صباح محمد موسى و سحر الكرجي، أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي الإدارة الموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية العدد 105 ، 2015، ص 89؛
- كمال كاظم طاهر الحسيني، رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة المثني، العدد، 6، المجلد 3 ؛ 2013 ؛
- مصطفى الكرداوي، أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس الدال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي، في محافظة الدقهلية بمصر، دورية الإدارة العامة، العدد، 3، المجلد 53، 2013؛
- محمد فوزي أمين البردان ، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر، 2017؛
- نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات "إدارة ملايقاس"، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 290.
- جنان شهاب أحمد، العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي و الإرتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية الآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة أهل البيت (ع) الأهلية، مجلة المثني للعلوم الإدارية والإقتصادية، العدد 03، المجلد 07، 2017، ص 143.
- رشا مهدي صالح، تأثير رأس المال النفسي على تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية، 9، ص، 2016، 11، المجلد، 41.
- سعد علي حمود العنزي، ابراهيم خليل إبراهيم، رأس المال النفسي الإيجابي، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 18 ، العدد 65، ص 15.
- حسان دهش جلاب، يوسف موسى سبتي آل طعين، تأثير راس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 17 العدد 3 ، 2015، ص 15.

باللغة الأجنبية:

- Cavus,& Gokcen, **Psychological Capital: Definition, Components And Effects**,British Journal Of Education,Society & Behavioural Science,2015,P244.
- Gohel,K. **Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction**, International Referred Research Journal,N° ,2013,page 36.

- Roxan De Hoe & Frank Janssen, **le capital psychologique permet-il d'apprendre et de rebondir face à un échec entrepreneurial**, journal management international N°2,2016, page 20.
- Xiao van shi,**contribution relatives du capital psychologique et de l'intelligence émotionnelle à la performance au travail et au bien être psychologique**,mémoire de maîtrise ès science université de montréal,canada ,2013,p15.
- Sampath Kappagoda & others, **The Impact of Psychological Capital on Job Performance**, European journal of business and management, N°15,2014,p145.
- Fatih Çetin & H.Nadjet Basim**, Organizational Psychological Capital : Scale Adaptation On Study,Journal Today's Review Of Public Administration Volume 6,N°1,2012,P162.
- 3Xiao van shi,op.cit.,p16
- Carolyn.M Youssef & fred luthans,positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism and resilience, journal of management 33.5,2007,pp774-800 university of Nebraska Lincoln,p779.
- (**Hartog Den & Belschak**,2010 ,477)
- ,**Bandura**(1986 :22)
- (**Frese**, 2008: 67)
- (**Crant**,2000 :436)
- (**refin et al.**,2015:132;Den Hartog&Belschak 2012)
- (**King**,2004 :127)
- (**Sonnentag & Fritz**,(2009 :95)
- (**Vos et al.**2009 :761)
- (**Parker & Collins**, 2010. 635)
- ( **Parker et al** .2006.636)
- (**Fay & Frese**, 2001: 3)
- (**Kim & Shin**,2014 :2)
- ( **Parker et al**; 2001,2006.Fay & Frese)
- (**Al et Parker**,.2010 :840))
- (**Phelps & Morrison** ,1999 :413)
- (**Al et Eisenberger**,.1986 :501)
- (**Parker et al.**, 2010: 846)
- **Fay & Frese** ,2001 :153
- **Black & Ashford**,,1996 :203
- (**Sturges et al.**,2005:834)
- (**Bauer & Erdogan** 2005: 861)
- ( **LePine & Van Dyne**, 2001: 326)
- (**Grant et al.**, 2009: 33 )

- (al et Dyne ,2003 :1361)
- (Warren, 622: 2003)
- (all et Fuller ,2006 :1098)
- ( Parker & Collins; 2010.637)
- (Wu et al :1512 :2014).
- (Parker et al .2006/2010.637)
- (Grant et al .2009.33)
- (Morrison et Phelps ;1999.403)
- (kim et al ;2014.2)

### الدراسات السابقة : العربية

- دراسة صباح محمد موسى، سحر أحمد كرجي، بعنوان "أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة المستنصرية/كلية الهندسة"، في إطار مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 105، 2015.
- دراسة بعنوان "رأس المال النفسي الايجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65 (31 مارس/آذار 2012)، ص. 1-31، ص31، جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد، لعنزي، سعد علي حمود الطائي، إبراهيم خليل إبراهيم .
- دراسة الدكتور مصطفى محمد أحمد الكرداوي .أستاذ ادارة الأعمال مساعد. كلية التجارة - جامعة دمياط.مصر بعنوان " أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية " .
- دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت (ع) الاهلية من العدد الثالث المجلد السابع لمجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية لسنة 2017 بعنوان " العلاقة بين راس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في اطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية " .
- دراسة ميدانية لرسالة دكتوراء تخصص إدارة اعمال من اعداد محمد فوزي امين البردان بكلية التجارة جامعة مدين السادات بمصر بعنوان " دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل " .
- دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت كربلاء، حسين صبيح محيسن الكعبي ، من رسالة ماجستير جامعة كربلاء/كلية الادارة والاقتصاد/أدارة اعمال بعنوان " تأثير التسييس التنظيمي في السلوك الاستباقي من خلال الدور الوسيط للعلاقات الاجتماعية".

- دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة الزقازيق جمهورية مصر العربية، مها محمد البنوي؛ شريف سعيد متولي بعنوان " الدور الوسيط للملكية النفسية في إطار العلاقة بين إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الاستباقي للأفراد".
- دراسة محمد فوزي أمين البردان، معهد الإدارة العامة س61، ع4. بنوك القطاع العام التجارية المصرية
- بعنوان " دور القيادة المتواضعة في تعزيز سلوك العمل الاستباقي لدى العاملين في ظل الدور الوسيط للتمثيل التنظيمي بالتطبيق على بنوك القطاع العام التجارية المصرية.
- دراسة تحليلية متعددة المستويات، دراسة كل من :
- أ.م.د. عامر علي حسين العطوي عميد كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة المثني.
- م. كمال كاظم الحسيني كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة المثني.
- بعنوان " دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي "

#### الدراسات السابقة : الأجنبية

- دراسة Shi Yan Xiao بعنوان " المساهمات النسبية لرأس المال النفسي والذكاء العاطفي في الأداء الوظيفي والراحة النفسية"، مذكرة مقدمة للحصول على درجة ماجستير تخصص إدارة أعمال، جامعة مونتريال، 2013.
- دراسة Luthans Fred و James B.Avey وآخرون بعنوان "تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على سعادة الموظف مع مرور الوقت"، مقالة ضمن مجلة علم نفس الصحة المهنية، العدد 15، 2010.
- دراسة (Shin and Kim, 2014) بعنوان سوابق وآليات التوسط للسلوك الاستباقي: تطبيق نظرية السلوك المخطط

#### Antecedents and Mediating Mechanisms of Proactive Behavior

##### .Application of the Theory of Planned Behavior

- دراسة (Caesens et al., 2015) بعنوان " العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الاستباقي الموجه نحو المنظمة "

#### The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization.

دراسة (Parker et al, 2014) بعنوان " نمذجة سوابق السلوك الاستباقي في العمل "

##### Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work.

- دراسة (Wu and Parker, 2014) بعنوان " دور دعم القائد في تسهيل سلوك العمل الاستباقي: منظور من نظرية الارتباط "

**The Role of Leader Support In Facilitating Proactive Work Behavior: A Perspective From Attachment Theory.**

- دراسة (Searle, 2011) بعنوان " اختبار متعدد المستويات لسلوكيات العمل الاستباقية: الاختلافات السياقية والفردية كسوابق ".

**A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents.**

# قائمة الملاحق

الملاحق:

ملحق -1- نموذج الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

### استبانة لبحث أكاديمي

أخي الطبيب ، أختي الطبيبة:

السلام عليكم ورحمة الله تحية طيبة :

نتوجه إليكم بفائق الاحترام والتقدير، راجين حسن تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة التي تتعلق بالتعرف على "أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي" دراسة حالة بمؤسستكم وذلك كمتطلب للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير من جامعة قاصدي مرباح- بورقلة أملين منكم الدعم والتعاون من خلال المشاركة في استكمال تعبئة الاستبيان وإعادته إلينا، مع العلم أن المعلومات التي سنحصل عليها هي لغرض البحث العلمي فقط، وسوف تحظى بالسرية التامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير.

القسم الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية: يرجى وضع العلامة  في الخانة المناسبة ل:

		أنثى	ذكر	الجنس
50 سنة فأكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
20 سنة فأكثر	من 10 إلى أقل من 20 سنة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الخبرة في العمل
مطلق (ة)	أرمل (ة)	متزوج (ة)	عازب (ة)	الحالة العائلية
		طبيب متخصص	طبيب عام	المسمى الوظيفي

القسم الثاني: الأسئلة الخاصة بالدراسة

أولا: أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي



الرقم	أولاً: عبارات بعد الكفاءة الذاتية أو الثقة				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01					امتلك القدرة على تحديد البدائل للتصرف أثناء إنجاز المهام في المستشفى
02					أفضل المهام الصعبة والمليئة بالتحديات
03					لدي إمكانية لمواجهة العقبات وتحمل الصعاب في العمل
04					امتلك الثقة في نفسي بإبداء رأيي دون تردد أمام زملائي في العمل
05					أحرص دائماً على توظيف معرفتي في إنجاز المهام عملياً
	ثانياً: عبارات بعد التفاؤل				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
06					أؤمن بقدراتي لتحقيق النجاح باستمرار وثبات
07					أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة
08					أشعر بروح المسؤولية والثقة في النفس أثناء ضغوط العمل
09					اعتقد أن أي انتكاسة في العمل هي فرصة للانطلاق مجدداً وأن الفشل بداية النجاح
10					لدي رؤية شاملة وإيجابية عن العمل مع إمكانية تحقيق الأهداف
	ثالثاً: عبارات بعد المرونة أو الرجوعية				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
11					أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل
12					لدي القدرة على التأقلم مع الإجهاد والخروج من المواقف الصعبة
13					بإمكاني مواجهة عواقب العمل والتعافي منها والعودة إلى الحالة الطبيعية بسرعة
14					أستطيع التواجد في العمل عند الحاجة لي في أي وقت
15					أميل إلى الإبداع وإحداث التغيير للتكيف مع ظروف العمل
	رابعاً: عبارات بعد الأمل				
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
16					لدي الدافع والرغبة والإصرار لتحقيق الأهداف
17					لدي الثقة بأنه يمكنني أن أحسن من أدائي بشكل أفضل
18					أستطيع تجاوز العقبات التي يمكن أن تعترضني
19					أمتلك الكثير من الخيارات لحل المشكلات التي تعترض عملي
20					لدي إرادة وقوة تحفيزية وإيجابية موجهة نحو الهدف
21					يمكنني إعادة توجيه المسارات والمثابرة نحو تحقيق الأهداف

ثانيا: سلوك العمل الاستباقي

العبارة					الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	أولا: تحمل المسؤولية
					1. أقوم بجهود تطوعية لإجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل
					2. أحاول إرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في العمل
					3. أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	ثانيا: صوت العامل (السلوك الصوتي)
					4. اعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل
					5. أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل
					6. انا على علم بجميع قضايا العمل
					7. أبدي رأيي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	ثالثا: إبداع العامل
					8. أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل
					9. أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل
					10. يشجعني الآخرون على تقديم أفكار جديدة في العمل
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	رابعا: الوقاية من المشاكل
					11. أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم نحو الأفضل
					12. أحاول دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل
					13. اقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/الكلية
01	عراة الحاج	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	طواهر عبد الجليل	أستاذ محاضر (أ)	قسم علوم التسيير /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	تيشات سلوى	أستاذة محاضرة (أ)	قسم علوم التسيير /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	أسماء يوسف	أستاذة محاضرة(أ)	قسم علوم التسيير /كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

## ملحق -2- مخرجات نظام spss

نتائج تحليل استبيان أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل  
الاستباقي مذكرة

معام اتساق الفا كرونبيخ

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.900	34

اختبار كلمنغروف سمنروف

## Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

	المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي
N	39	39
Paramètres normaux <sup>a,b</sup>	Moyenne	3.8186
	Ecart-type	.42723
Différences les plus extrêmes	Absolue	.123
	Positive	.123
	Négative	-.097-
Z de Kolmogorov-Smirnov	.767	.681
Signification asymptotique (bilatérale)	.599	.743

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

## الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide ذكر	10	25.6	25.6	25.6
انثى	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide أقل من 30 سنة	9	23.1	23.1	23.1
من 30 إلى أقل من 40 سنة	21	53.8	53.8	76.9
من 40 إلى أقل من 50 سنة	5	12.8	12.8	89.7
50 سنة وأكثر	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide أقل من 05 سنوات	15	38.5	38.5	38.5
من 05 إلى أقل من 10 سنوات	14	35.9	35.9	74.4
من 10 إلى أقل من 20 سنة	5	12.8	12.8	87.2
أكثر من 20 سنة	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

العائلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide عازب	9	23.1	23.1	23.1
متزوج	29	74.4	74.4	97.4
ارمل	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

الوظيفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide طب عام	25	64.1	64.1	64.1
طب متخصص	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Statistiques descriptive			
	N	Moyenne	Ecart type
امتلاك القدرة على تحديد البدائل لتصرف أثناء انجاز المهام في المستشفى	39	3.7949	.86388
اميل إلى المهام الصعبة التي فيها التحدي	39	3.2564	1.20782
لدي إمكانية لمواجهة العقبات وتحمل الصعاب في العمل	39	4.1282	.57029
امتلك الثقة في نفسي بإبداء رأيي دون تردد أمام زملائي في العمل	39	4.3333	.62126
ألمي حافزي الداخلي بتوظيف المعرفة بإنجاز مهامي	39	4.4359	.50236
أؤمن بقدراتي لتحقيق النجاح باستمرار وثبات	39	4.3077	.56911
أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة	39	3.1282	1.23926
الشعور بروح المسؤولية والثقة في النفس أثناء ضغوط العمل	39	3.6923	1.10391
اعتقد أن أي انتكاسة في العمل هي فرصة للانطلاق مجددا وأن الفشل بداية النجاح	39	3.8462	.84413
لدي رؤية شاملة وإيجابية عن العمل مع إمكانية تحقيق الأهداف والنجاح	39	3.8462	.93298
أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل	39	3.5897	.90954
لدي القدرة على التأقلم مع الاجهاد والتهوض من المواقف الصعبة	39	3.6410	.87320
بإمكاني مواجهة عوائق العمل والتعافي منها والعودة الى الحالة الطبيعية بسرعة	39	3.6923	.89307
تحلى بالمثابرة وأستطيع التواجد في العمل عند الحاجة لي	39	3.6410	.81069
اميل الى الابداع وإحداث التغيير لتكييف مع ظروف العمل	39	3.6154	1.01607
لدي الدافع والرغبة مع الاصرار لتحقيق الأهداف	39	4.0000	.68825
أقوم بتقييم أدائي وتحسينه كلما استدعى الأمر	39	4.2308	.48458
أستطيع توقع العقبات التي تتعرضني مع تحديد طرق بديلة للتصرف	39	3.9487	.72361
أمتلك الكثير من الخيارات لحل المشكلات التي تعترض عملي	39	3.5128	.85446
لدي إرادة وقوة تحفيزية وإيجابية موجهة نحو الهدف	39	3.7949	.83286
يمكنني إعادة توجيه المسارات والمثابرة نحو تحقيق الأهداف	39	3.8205	.64367
أقوم بجهود تطوعية لأجراء تغييرات وتحسينات في مكان العمل	39	3.3333	.86855
أحاول إرساء أساليب عمل جديدة أكثر فعالية في العمل	39	3.5385	.82226
أحاول اقتراح وتنفيذ حلول لمشكلات تنظيمية ملحة	39	3.6154	.84652
أعرض وجهة نظري للآخرين في قضايا العمل	39	3.7949	.92280
أقوم بتشجيع الآخرين للانخراط في قضايا العمل	39	3.5641	1.04617
أنا على علم بجميع قضايا العمل وأبدي رأيي فيها	39	2.9487	1.02466
أبدي رأيي عن أفكار جديدة أو إجراء تغيير في بيئة العمل	39	3.6923	.83205
أستطيع توليد أفكار إبداعية في بيئة العمل	39	3.5385	.88396
أحاول البحث دائما عن تقنيات وطرائق جديدة للعمل	39	3.6667	.73747
أعزز وأشجع الآخرين على تقديم أفكار جديدة في العمل	39	3.3846	.74747
أحاول دائما تطوير الإجراءات والنظم التي تكون فعالة في العمل	39	3.6410	.84253
أحاول دائما العثور على الأسباب الجذرية لحدوث المشكلات في العمل	39	3.3846	1.06661
أقضي بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها	39	3.4359	.85208
<b>الكفاءة الذاتية</b>	<b>39</b>	<b>3.9897</b>	<b>.52305</b>
<b>التفاؤل</b>	<b>39</b>	<b>3.7641</b>	<b>.67101</b>
<b>المرونة</b>	<b>39</b>	<b>3.6359</b>	<b>.59978</b>
<b>الأمس</b>	<b>39</b>	<b>3.8846</b>	<b>.48539</b>
<b>المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي</b>	<b>39</b>	<b>3.8186</b>	<b>.42723</b>
<b>أولا: تحمل المسؤولية</b>	<b>39</b>	<b>3.4957</b>	<b>.68344</b>
<b>ثانيا: صوت العامل (السلوك الصوتي)</b>	<b>39</b>	<b>3.5000</b>	<b>.65895</b>
<b>ثالثا: إبداع العامل</b>	<b>39</b>	<b>3.5299</b>	<b>.67416</b>
<b>رابعا: الوقاية من المشاكل</b>	<b>39</b>	<b>3.4872</b>	<b>.78675</b>
<b>المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي</b>	<b>39</b>	<b>3.5032</b>	<b>.60956</b>
N valide (listwise)	39		

Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي	.	Entrée

**Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.154	.56072

a. Valeurs prédites : (constantes), رأس المال النفسي الإيجابي المتغير المستقل,

b. Variable dépendante : سلوك العمل الاستباقي المتغير التابع

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.486	1	2.486	7.909	.008 <sup>a</sup>
	Résidu	11.633	37	.314		
	Total	14.119	38			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي,

b. Variable dépendante : سلوك العمل الاستباقي المتغير التابع

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.217	.818		1.488	.145
	المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي	.599	.213	.420	2.812	.008

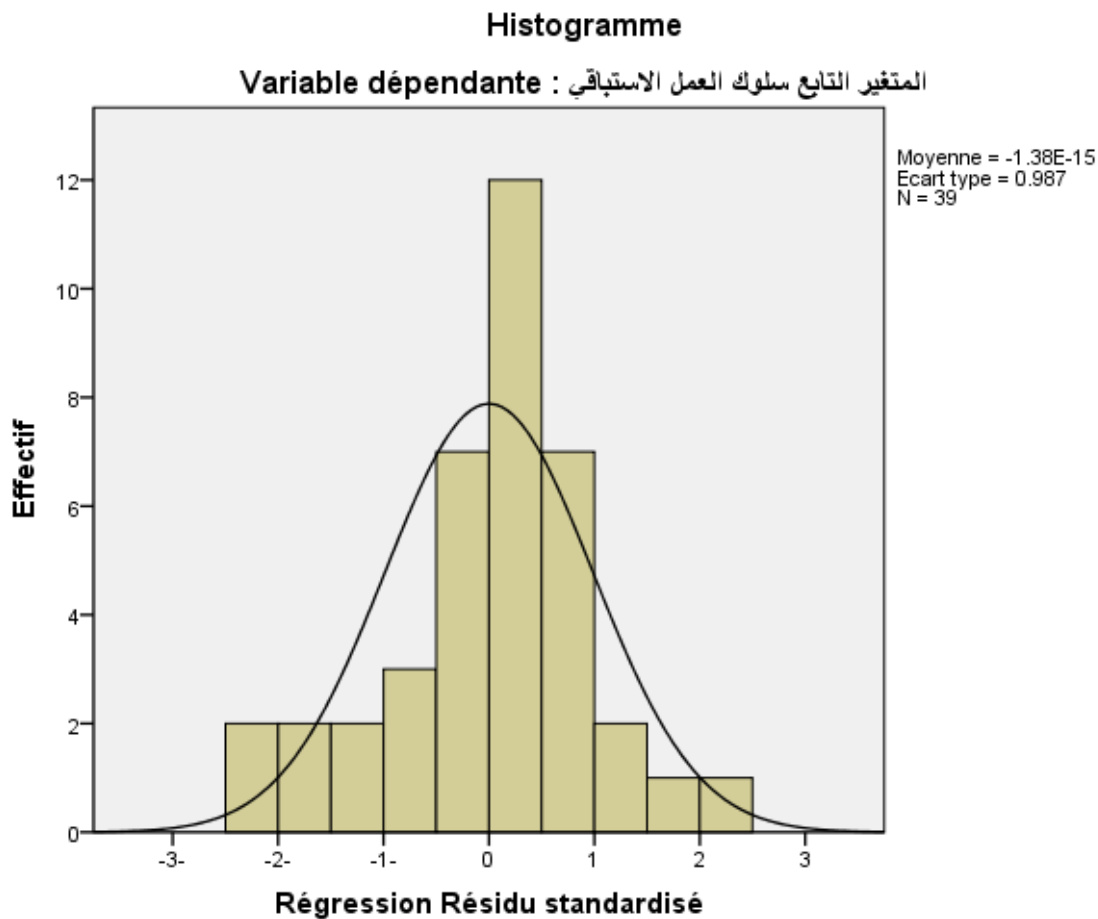
a. Variable dépendante : سلوك العمل الاستباقي المتغير التابع

**Statistiques des résidus<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.8235	4.1507	3.5032	.25580	39
Résidu	-1.28619-	1.13669	.00000	.55329	39
Erreur Prévision	-2.657-	2.531	.000	1.000	39
Erreur Résidu	-2.294-	2.027	.000	.987	39

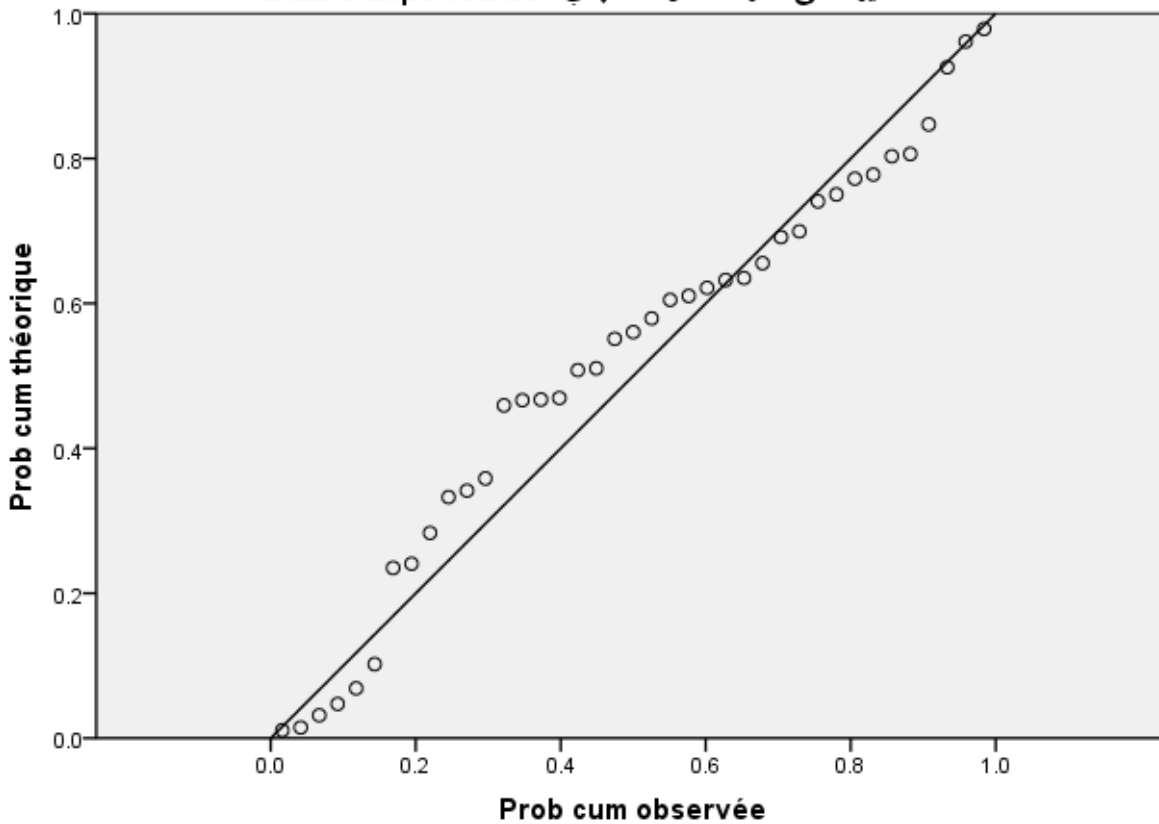
a. Variable dépendante : المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

## Diagrammes



## Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	المرونة		. Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire $\leq$ .050, Probabilité de F pour éliminer $\geq$ .100).

a. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك المتغير التابع



**Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.455 <sup>a</sup>	.207	.185	.55020

a. Valeurs prédites : (constantes), المرونة

b. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

**ANOVA<sup>b</sup>**

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.919	1	2.919	9.641	.004 <sup>a</sup>
	Résidu	11.201	37	.303		
	Total	14.119	38			

a. Valeurs prédites : (constantes), المرونة

b. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.823	.548		3.326	.002
	المرونة	.462	.149	.455	3.105	.004

a. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

**Variables exclues<sup>b</sup>**

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	الكفاءة الذاتية	.014 <sup>a</sup>	.086	.932	.014	.887
	التفاؤل	.050 <sup>a</sup>	.310	.759	.052	.826
	الأمل	.230 <sup>a</sup>	1.279	.209	.208	.652

Variables exclues<sup>b</sup>

Modèle	Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité	
					Tolérance	
1	الكفاءة الذاتية	.014 <sup>a</sup>	.086	.932	.014	.887
	التفاؤل	.050 <sup>a</sup>	.310	.759	.052	.826
	الأمل	.230 <sup>a</sup>	1.279	.209	.208	.652

a. Valeurs prédites dans le modèle : (constantes), المرونة

b. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

Statistiques des résidus<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.7473	4.1335	3.5032	.27714	39
Résidu	-1.14314-	1.28795	.00000	.54292	39
Erreur Prévision	-2.728-	2.274	.000	1.000	39
Erreur Résidu	-2.078-	2.341	.000	.987	39

a. Variable dépendante : الاستباقي العمل سلوك التابع المتغير

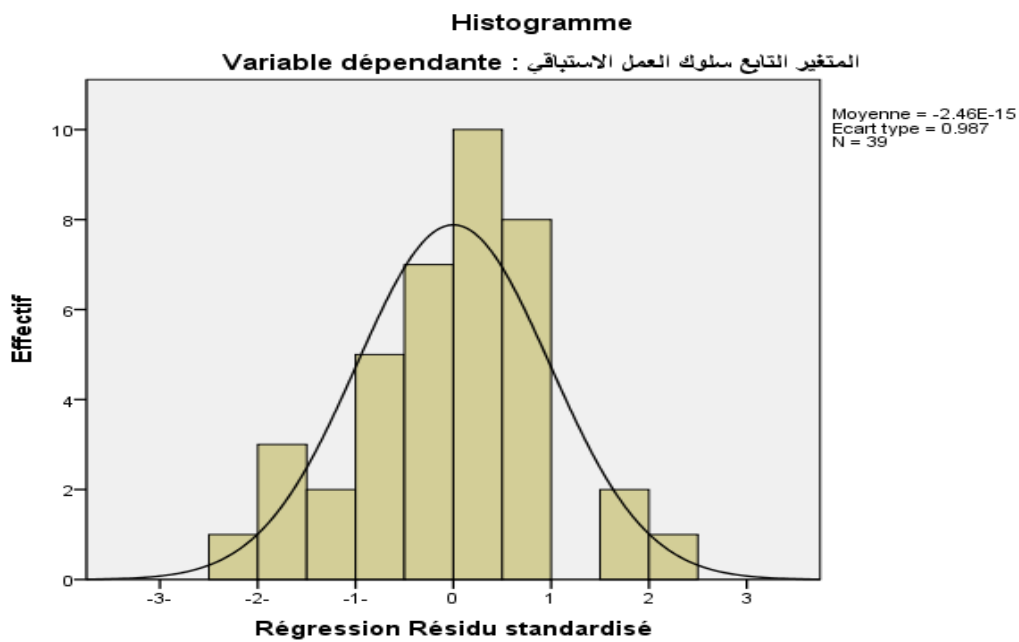
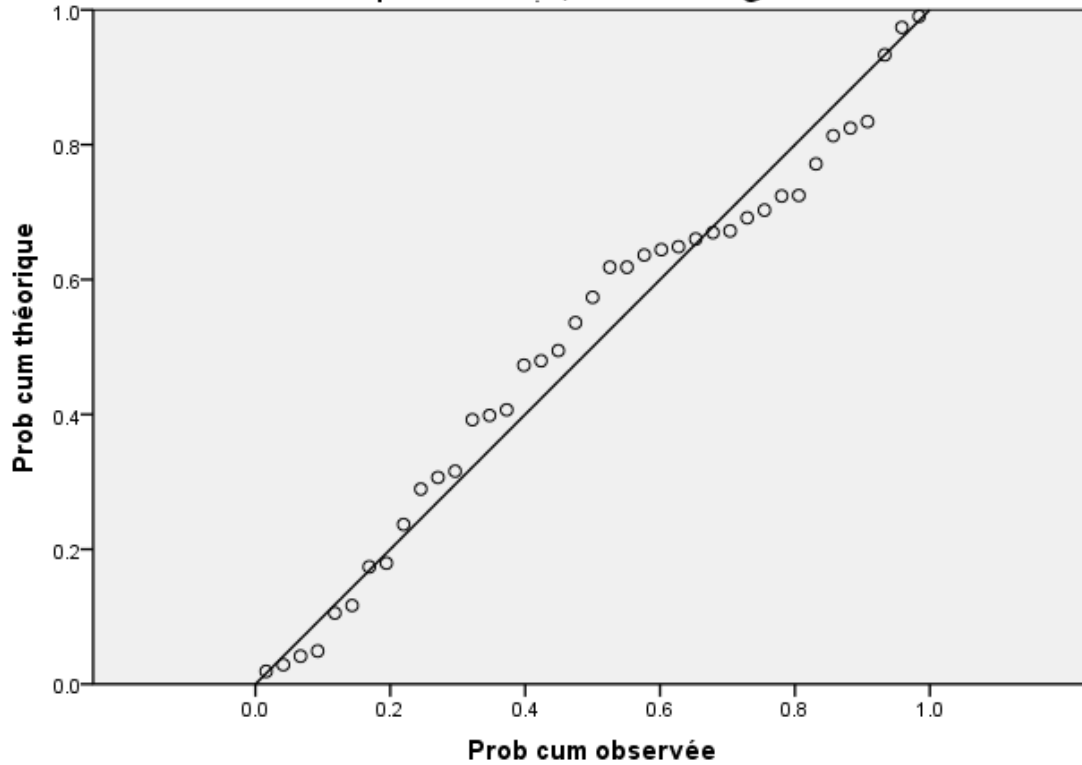


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي



		المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي
الكفاءة الذاتية	Corrélation de Pearson	.165
	Sig. (bilatérale)	.315
	N	39
التفاؤل	Corrélation de Pearson	.231
	Sig. (bilatérale)	.157
	N	39
المرونة	Corrélation de Pearson	<b>.455**</b>
	Sig. (bilatérale)	.004
	N	39
الأمل	Corrélation de Pearson	.418**
	Sig. (bilatérale)	.008
	N	39
المتغير المستقل رأس المال النفسي الإيجابي	Corrélation de Pearson	.420**
	Sig. (bilatérale)	.008
	N	39

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي ذكر	10	3.8438	.49372	.15613
انثى	29	3.3858	.60845	.11299

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	Hypothèse de variances égales	.435	.513	2.143	37	.039	.45797	.21366	.02506	.89089
	Hypothèse de variances inégales			2.376	19.203	.028	.45797	.19272	.05489	.86106

Statistiques de groupe					
	الوظيفة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	طب عام	25	3.4442	.61786	.12357
	طب متخصص	14	3.6086	.60221	.16095

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance 95% de la différence	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Inférieure	Supérieure
المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي	Hypothèse de variances égales	.011	.919	-.805-	37	.426	-.16446-	.20443	-.57867-	.24975
	Hypothèse de variances inégales			-.811-	27.641	.425	-.16446-	.20291	-.58036-	.25143

## ANOVA

المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.682	3	.561	1.578	.212
Intra-groupes	12.438	35	.355		
Total	14.119	38			

## ANOVA

المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.429	3	.143	.365	.778
Intra-groupes	13.691	35	.391		
Total	14.119	38			

## ANOVA

المتغير التابع سلوك العمل الاستباقي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.042	2	.521	1.434	.252
Intra-groupes	13.077	36	.363		
Total	14.119	38			

# الفهرس

IV	الإهداء .....
V	الشكر .....
VI	الملخص .....
VII	قائمة المحتويات .....
VII	قائمة الجداول .....
VII	قائمة الملاحق .....
أ	المقدمة .....
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لرأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي.</b>	
	<b>تمهيد</b>
2	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لرأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي حول رأس المال النفسي الإيجابي.
	الفرع الأول: مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي وأهميته
	الفرع الثاني: أبعاد وخصائص رأس المال النفسي الإيجابي
12	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي حول سلوك العمل الاستباقي.
	الفرع الأول: مفهوم سلوك العمل الاستباقي وتعريفه
	الفرع الثاني: سوابق سلوك العمل الاستباقي وعواقبه
	الفرع الثالث: أبعاد سلوك العمل الاستباقي
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
18	المطلب الأول: دراسات سابقة تناولت رأس المال النفسي الإيجابي.
	الفرع الأول: دراسات عربية
	الفرع الثاني: دراسات أجنبية
22	المطلب الثاني: دراسات سابقة تناولت سلوك العمل الاستباقي.
	الفرع الأول: دراسات عربية
	الفرع الثاني: دراسات أجنبية
29	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
31	خلاصة الفصل .....
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي بمستشفى سليمان عميرات تقرت.</b>	
33	تمهيد .....
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة .....
34	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة .....
	الفرع الأول: متغيرات الدراسة

	الفرع الثاني: مجتمع عينة الدراسة
36	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.....
	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
39	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.....
39	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة.....
	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
	الفرع الثاني: عرض وتحليل بيانات الاسايان
51	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.....
	الفرع الأول: ربط نتائج الدراسة بالفرضيات وتفسيرها
	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
58	خلاصة
60	خاتمة.....
64	المراجع.....
70	الملاحق.....
85	الفهرس.....