



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: 2022/....

**رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية التنظيمية
لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

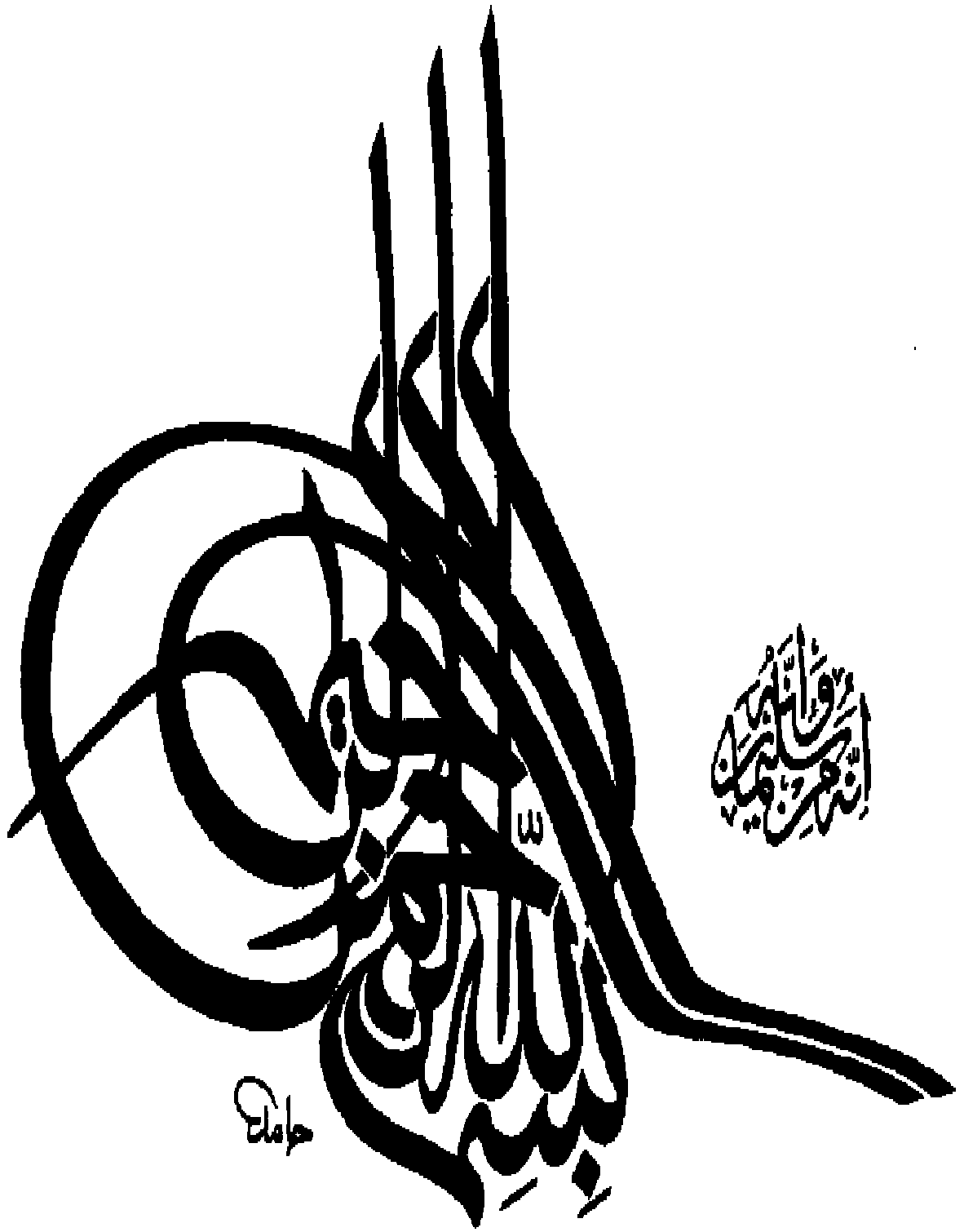
إشراف الأستاذ الدكتور:

بعلي مصطفى

إعداد الطالب:

بيدي أسامة

السنة الجامعية: 2022/2021



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dala

شكر و عرفان

الحمد لله القائل في محكم كتابه: (لئن شكرتم لأزيدنكم)، والصلاة والسلام على رسول الله

القائل: (من لا يشكر الناس لا يشكر الله).

بداية أحمد الله عز وجل أن وفقني وأعانتني على إتمام هذا العمل، ثم أتوجه بتسجيل أعمق آيات

الشكر والعرفان للأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور بعلي مصطفى على مرافقته الطيبة ونصائحه القيمة

وتأطيره ومتابعته لنا فكان لكريم صبره، وجم تواضعه، وجميل قوله، وجديته الصادقة الدور الكبير في

ظهور العمل بهذه الصورة، ولست أنسى في هذا المقام أن أتقدم بالشكر إلى كل الأساتذة والإداريين

بقسم علم النفس، ولا أنسى أن أشكر كل من أسهم معي بعلم وذل لي عقبة وأنار لي طريقا في سبيل

خروج عملي هذا إلى حيز الوجود فجزاهم الله جميعا خير الجزاء وأثابهم على ما قدموه.

بيدي أسامة

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة كما سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذه التساؤلات تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأدوات لجمع البيانات تمثلت في مقياس رأس المال النفسي تعريب منصور المطيري ومقياس اليقظة الذهنية التنظيمية من إعداد مرام مخامرة، تم تطبيقهما على عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة بلغ عددهم 46 أستاذ وأستاذة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- توجد علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

Abstract:

The study aimed to identify the nature of the relationship between psychological capital and organizational mindfulness among professors of social sciences at the University of M'sila. The study also sought to answer the following questions:

- 1-** Is there a statistically significant correlation between the degrees of psychological capital and the degrees of organizational mindfulness among a sample of social sciences professors at the University of M'sila?
- 2-** Are there statistically significant differences in the average degrees of psychological capital due to the gender variable?
- 3-** Are there statistically significant differences in the average degrees of organizational mindfulness due to the gender variable?

To answer these questions, the descriptive correlative approach was used, and data collection tools were represented in the scale of psychological capital, the Arabization of Mansour Al-Mutairi, and the scale of organizational mindfulness prepared by Maram Makhamra. They were applied to a sample of 46 professors of social sciences at the University of M'sila. The following results:

A - There is a positive correlation with a statistical significance between the degrees of psychological capital and the degrees of organizational mindfulness among a sample of social sciences professors.

B - There are no statistically significant differences in psychological capital among professors of social sciences due to the gender variable.

C - There are no statistically significant differences in the level of organizational mental alertness among professors of social sciences due to the gender variable.

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

شكر وعرهان.

ملخص الدراسة باللغة العربية.

ملخص الدراسة باللغة الانجليزية.

قائمة الجداول.

قائمة الأشكال.

أ مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

04 1.1 تحديد إشكالية الدراسة
05 2.1 أهمية الدراسة
06 3.1 أهداف الدراسة
06 4.1 التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة
07 5.1 الدراسات السابقة
17 6.1 فرضيات الدراسة

الفصل الثاني: طبيعة رأس المال النفسي

	- تمهيد
19 1.2 مفهوم رأس المال النفسي
20 2.2 نشأة مفهوم رأس المال النفسي
22 3.2 أهمية رأس المال النفسي
23 4.2 خصائص رأس المال النفسي
25 5.2 أبعاد رأس المال النفسي
28	- خلاصة

الفصل الثالث: طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

- تمهيد

- 30 1.3. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية
- 31 2.3. التطور التاريخي لليقظة الذهنية التنظيمية
- 32 3.3. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية
- 33 4.3. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية
- 35 5.3. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية
- 37 - خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد

- 39 1.4. الدراسة الاستطلاعية
- 40 2.4. منهج الدراسة
- 40 3.4. مجتمع وعينة الدراسة
- 44 4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية
- 48 5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة
- 48 - خلاصة

الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

- 50 1.5. عرض نتائج الدراسة
- 53 2.5. مناقشة نتائج الدراسة
- 55 3.5. خلاصة نتائج الدراسة
- 56 4.5. خاتمة الدراسة
- 57 5.5. توصيات الدراسة
- 57 6.5. الدراسات المقترحة
- 59 - قائمة المراجع
- قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
21	التطور التاريخي لرأس المال النفسي	01
33	وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية	02
39	مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية	03
42	مواصفات عينة الدراسة الأساسية.	04
44	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.	05
45	معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي	06
45	معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية وألفا كرونباخ لمقياس رأس المال النفسي	07
46	توزيع أبعاد مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية.	08
47	حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي	09
50	معامل الارتباط بيرسون بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أفراد العينة.	10
52	قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس	11
52	قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس	12

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
25	أبعاد رأس المال النفسي	01
35	أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية	02
43	مواصفات عينة الدراسة الأساسية	03
43	طريقة ضبط العدد النهائي للعينة الأساسية	04

مقدمة:

يتطلب العصر الذي تواجبه المنظمات العامة اليوم والذي يتميز بالديناميكية والتغيرات السريعة والتطورات المتلاحقة، في جميع مجالات الحياة ومختلف الأنشطة، الاستجابة السريعة واليقظة الذهنية والوعي الحسي للمحيط أو سياق العمل، وهو ما ينعكس على الجامعة الجزائرية التي شهدت تغيرات كبيرة خاصة مع الإصلاحات وإدخال التكنولوجيا في جميع عملياتها وأصبح العنصر البشري مطالب بمواكبة هذه الإصلاحات لتحسين أدائه خاصة القائمين على العملية التدريسية لان أداء الأستاذ ينعكس دائما على المخرجات التعليمية.

ولعل هذه الرهانات فرضت نفسها فكان لزاما على الكل التحلي باليقظة الذهنية واستغلال المعلومات لضمان البقاء والتكيف مع المؤسسة الأمر الذي دفع بضرورة اعتماد مفهوم اليقظة الذهنية.

إن هناك اعترافاً متزايداً من قبل العديد من الباحثين بالقيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد الأمر الذي ينعكس إيجابياً في أداء الفرد. بعبارة أخرى إن الاهتمام قد توجه نحو رأس المال النفسي الذي يمكن أن يوصف من منظور (من أنت) و(ما ينبغي أن تكون) من ناحية التطوير النفسي الإيجابي، فإن هذا الجانب يشير إلى مفهوم رأس المال النفسي بوصفه العامل النفسي الجوهرى للإيجابية بشكل عام وحالة تحقيق معايير السلوك التنظيمي الإيجابي بشكل خاص.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة في محاولة منها لتقصي العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، وقد جاءت في خمسة فصول حيث تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة من خلال تحديد إشكالية الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة والتحديد الإجرائي لمفاهيمها ثم الدراسات السابقة وصولاً إلى فرضيات الدراسة.



أما الفصل الثاني فقد ناقش طبيعة رأس المال النفسي من خلال مفهوم رأس المال النفسي ونشأته، وأهميته وخصائصه، وصولاً إلى أبعاده.

أما الفصل الثالث فقد ناقش طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية من خلال مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية والتطور التاريخي لهذا المفهوم، ثم أهمية ومكونات اليقظة الذهنية التنظيمية، وصولاً إلى أبعادها.

وخصص الفصل الرابع للإجراءات المنهجية المتبعة؛ حيث تم التطرق للدراسة الاستطلاعية والمنهج المعتمد في الدراسة، لنتناول بعد ذلك مجتمع وعينة الدراسة ثم أدوات الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس والأخير، فقد خصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها مع تقديم بعض التوصيات في ضوء هذه النتائج.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1. تحديد إشكالية الدراسة

2.1. أهمية الدراسة

3.1. أهداف الدراسة

4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة

5.1. الدراسات السابقة

6.1. فرضيات الدراسة

1.1. تحديد إشكالية الدراسة:

تركز معظم الدول اليوم على تطوير التعليم العالي بالتركيز على نظمها التعليمية ففي السنوات الأخيرة دعا كل من "Neice, Murray, Mezirow" إلى ضرورة إقامة نظم تعليمية في التعليم العالي لها توجه لمسايرة التقدم والتغيير (آرثر جي كروبل، 2006، ص 282) ويؤكد هذا " حسن شحاتة " بقوله : "أن النهضة الحقيقية في المجتمع لا تتم بدون إعادة النظر في النظم التعليمية من حيث المحتوى والهدف" (كوثر فادن، 2005، ص 45)، والمقصود بالنظام التعليمي هنا مجموعة الخبرات والأنشطة التربوية التي تضم مواد تعليمية تعنى بتزويد الطلاب بمعلومات ومهارات تساعد في تحقيق أهدافه العامة، ويتم ذلك بعدة طرائق ووسائل تعليمية.

ولعل أساتذة الجامعة معنيون هم كذلك بمواكبة الجديد والاهتمام برأس المال النفسي Psychological Capital الذي يبحث عن الجوانب الايجابية لدى العاملين بدلا من التركيز على سلبياتهم، حيث توسع (Luthans et al 2004) في دراسة السلوك التنظيمي الايجابي، وقدم مفهوم رأس المال النفسي كأحد المفاهيم الرئيسية للسلوك التنظيمي الايجابي، والذي يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، فالإدراك المتزايد في أن الموارد البشرية ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد دفع الباحثين إلى إثارة موضوعات رأس المال البشري، والمتمثل في الخبرات والمهارات والمعرفة، ورأس المال الاجتماعي، والمتمثل في مصادر الثقة والعلاقات وشبكات الاتصال، ورأس المال النفسي، والمتمثل في النزعة التحفيزية الفردية التي تتحقق من خلال تكوين مفهوم النفسية الايجابية مثل الكفاءة والتفاؤل والأمل والمرونة (Luthans et al., 2007).

وفي الآونة الأخيرة بدأ يدرك الباحثين أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية للموظفين وخاصة أثرها الإيجابي على العمل من تحسين الأداء وهذا ما تؤكدته دراسة (علاء علي، 2016) والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها، وتعتبر اليقظة العقلية من المفاهيم النفسية في الأساس والتي سعى الباحثون إلى البحث عن كيفية الاستفادة منها في تنمية

الموارد البشرية المتاحة لدى المنظمة، من خلال زيادة القدرة على إدراك وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين والعمل على إدارتها بالشكل الذي يقلل من حدوث القلق والاكتئاب والغضب، وبينه وبين المحيطين به في نطاق العمل من ناحية أخرى.

واتساقاً مع ما سبق تأتي هذه الدراسة لتقصي العلاقة بين مستوى رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية- لذا فإن مشكلة الدراسة الحالية تتحدد بالإجابة على التساؤلات التالية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟

2.1. أهمية الدراسة:

يدرك الباحث أهمية دراسته من خلال طبيعة الظاهرة المدروسة والعينة المستهدفة بالدراسة وقيمتها العلمية وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وتكمن أهمية الدراسة في مايلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

1- تناول الدراسة لمتغيري رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية كمفاهيم جوهرية في مجال علم النفس العمل والتنظيم؛ فالاتجاه العالمي الحديث أصبح ينادي بالتركيز على دراسة المتغيرات الايجابية والجوهرية في أي تخصص.

2- أهمية عينة الدراسة والممثلة في أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة باعتبارهم المشرفين والمكونين على تخريج نخبة المجتمع.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- الإضافة العلمية في هذا المجال خاصة للبيئة الجزائرية التي تفتقر لمثل هذه الدراسات، وفي حدود علم الباحث فإن الدراسة الحالية هي الأولى التي تناولت رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.
- 2- توفير خلفية نظرية عن رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية، كمتغيرات أساسية وكل ما يرتبط بهما من متغيرات.
- 3- توظيف نتائج الدراسة في تقديم توصيات لتنمية رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة:

إن هدف كل بحث علمي هو الوصول إلى نتائج تلقي مزيداً من الضوء على الظاهرة المدروسة الذي يؤدي بدوره إلى وضع القوانين التي تخضع لها الظاهرة النفسية وهنا يكون العلم قد حقق شوطاً نحو التقدم الذي يمكنه من الوفاء بحاجات المجتمع وعليه يمكن ذكر أهداف الدراسة الحالية كمايلي:

- 1- التعرف على طبيعة العلاقة بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.
- 2- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.
- 3- الكشف عن الفروق في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس.

4.1. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة فيه، وعليه فقد تم تحديد بعض المفاهيم الأساسية في موضوع الدراسة كمايلي:

1.4.1. اليقظة الذهنية التنظيمية Organizational Mindfulness:

وتعني قدرة المنظمة على التمييز بين الأحداث المحتملة وخاصة ظهور التهديدات والقابلية للاستجابة لتفصيلات تلك الأحداث (العابدي وآخرون، 2018، ص 111).

وتعرف اليقظة الذهنية إجرائيا في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة العلوم الاجتماعية بعد الإجابة على فقرات مقياس اليقظة الذهنية المستخدم في هذه الدراسة.

2.4.1. رأس المال النفسي Psychological Capital:

يمثل رأس المال النفسي مجموعة المشاعر النفسية الايجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حالة تعرضه لازمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح. (الكردواي، 2013، ص 6).

ويعرف رأس المال النفسي إجرائيا في هذه الدراسة بوصفه الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة العلوم الاجتماعية بعد الإجابة على فقرات مقياس رأس المال النفسي المستخدم في هذه الدراسة.

3.4.1. أساتذة العلوم الاجتماعية

هم الأساتذة المدرسين في مختلف أقسام العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة ذكور وإناث خلال الموسم الجامعي 2021/2022

5.1. الدراسات السابقة:

إن الطابع الذي يتميز به العلم هو التراكم الذي يسمح باتساع دائرة المعارف وتوارث المعطيات العلمية من طرف الأجيال وانتقالها من زمن إلى آخر، ومن هذا المنطلق فإن الباحث يبدأ من حيث انتهى سابقه إلى موضوع دراسة ما، وفيما يتعلق بموضوع هذه الدراسة فهناك مجموعة من الدراسات والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة محاور رئيسة وهي:

أولاً: دراسات تناولت رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات.

ثانياً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أولاً: دراسات تناولت رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات.

1-دراسة(الرشيد ومهيج، 2021) في ليبيا

" علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بكفاءة القيادة النسائية بجامعة سبها "

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بكفاءة القيادة النسائية

بجامعة سبها، والكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في متوسط درجات رأس المال النفسي

الإيجابي وكفاءة القيادة النسائية بجامعة سبها تعزى لمتغيرات الآتية:

(العمر_الوظيفة_سنوات الخبرة_المؤهل العلمي_الكلية) واشتمل البحث على عينة قصدية

قوامها (30) امرأة قيادية من جامعة سبها، واتبعت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي

واستخدمت استبيان رأس المال النفسي الإيجابي، واستبيان الكفاءة القيادية من إعداد

الباحثتين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه: توجد علاقة موجبة قوية بين رأس المال

النفسي الإيجابي والكفاءة القيادية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات

رأس المال النفسي الإيجابي، والكفاءة القيادية، تعزى لمتغير العمر، توجد فروق دالة

إحصائياً في متوسط درجات رأس المال النفسي الإيجابي، والكفاءة القيادية، تعزى لمتغير

الوظيفة ولصالح الوظيفة الإدارية، توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال الإيجابي

والكفاءة القيادية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح سنوات الخبرة (21 سنة فأكثر)

توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال الإيجابي، والكفاءة القيادية تعزى لمتغير المؤهل

العلمي لصالح حملت الدكتوراه، توجد فروق دالة إحصائياً في رأس المال الإيجابي

والكفاءة القيادية تعزى لمتغير الكلية التي يعمل بها.

2-دراسة(الحارثي، 2020) في السعودية

" رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة"

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مستوى ما يمتلكه معلمي ومعلمات القائمين بتعليم ذوي الإعاقة من رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. وفقاً للنوع والتنبؤ باليقظة العقلية من درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام ثلاث مقاييس. رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية. تم تطبيقهم على عينة تكونت من 72 (معلماً) و96 (معلمة) لتعليم ذوي الإعاقة من المرحلة الابتدائية. في العام الدراسي 2020/2019

وبإتباع المنهج الوصفي الارتباطي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية. أن مستوى امتلاك المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي. بينما درجة اليقظة العقلية تشير إلى أن مستوى المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط. بينما درجة الرضا الوظيفي تشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى المعلمين والمعلمات متوسط. وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية) واليقظة العقلية (الأبعاد والدرجة الكلية). وأن قيمة (ت) للفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي دالة في بعدي التفاؤل والأمل في اتجاه الإناث. وكشف تحليل الانحدار المتعدد عن إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي. بنسبة 15% .

1-دراسة(السعدون، 2018) في العراق

" إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها في تعزيز رأس المال النفسي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات والكليات الأهلية العراقية"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى تأثير إدارة الاحتواء العالي بأبعادها (المشاركة باتخاذ

القرار، امتلاك المعلومات، مشاركة العوائد، وامتلاك المعرفة) على رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) وقد تم تطبيق الدراسة في مجموعة من الجامعات والكليات الأهلية العراقية شملت الرقعة الجغرافية بين محافظتي (كربلاء بابل) وقد شملت خمس كليات من محافظة – كربلاء المقدسة وهي (جامعة أهل البيت، كلية الصفوة كلية الحسين الهندسية، كلية ابن حيان) وتم اختيار كليتين (كلية الحلة الجامعة وكلية- المستقبل الجامعة) في محافظة بابل .

وتضمن مجتمع الدراسة (500) تدريسي وبعينه مقدارها (217) عضو هيئة تدريسية والتي تم إعدادها كأداة لقياس تطبيق متغيرات الدراسة فضلا عن المقابلات الشخصية التي أجريت مع أفراد عينة الدراسة المبحوثة. وانطلاقا من أهمية مشكلة الدراسة سعت الباحثة لاختبار فرضيات الدراسة (علاقات الارتباط والتأثير) من خلال مجموعة أساليب إحصائية أهمها مقياس لكرت الخماسي، والوسط الحسابي، ومعامل الثبات الفا كرونباخ، وتحليل ارتباط pearson وتحليل الانحدار بطريقة الحذف التراجعي وقد تم صياغة المشكلة على شكل مجموعة من التساؤلات تمثلت بالآتي: ما مستوى تطبيق أبعاد إدارة الاحتواء العالي في الكليات والجامعات الأهلية المبحوثة من وجهة نظر عينة الدراسة؟ وما مستوى توافر أبعاد رأس المال النفسي في الكليات المبحوثة؟ وهل هناك علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد إدارة الاحتواء العالي ورأس المال النفسي. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الاحتواء العالي ورأس المال النفسي بأبعاده كما توجد علاقة اثر ذات دلالة معنوية بين إدارة الاحتواء العالي ورأس المال النفسي، وقد كانت النتائج تدل على التقبل الإيجابي لأفراد عينة الدراسة حيث دلت النتائج أن متغير إدارة الاحتواء العالي يدعم بقوة من خلال أبعاده رأس المال النفسي ويسهم بتعزيزه وتحسين كفاءته. كما أظهرت نتائج الدراسة مجموع من نسب التباين في اهتمام الكليات المبحوثة بمتغيرات الدراسة وأبعاده الفرعية.

ثانياً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

1- دراسة (العابدي وآخرون، 2018) في العراق:

"تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي - دراسة استطلاعية لأراء التدريسيين-". هدف البحث إلى بيان تأثير أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (الانشغال بالفشل، التردد في تبسيط الإجراءات، الحساسية تجاه العمليات، الالتزام بالمرونة، واحترام الخبرات واختلافها) لأعضاء الهيئة التدريسية في معهدي النجف والكوفة في الأداء الريادي بأبعاده المتمثلة ب(التوجه الاستراتيجي، التوجه نحو الموارد، هيكل الإدارة، فلسفة المكافآت، والثقافة الريادية)، وقد تكون مجتمع البحث من جامعة الفرات الأوسط التقنية / معهدي النجف والكوفة، أما عينة البحث شملت أعضاء الهيئة التدريسية في تلك المعاهد التقنية وعددهم بلغ (149). شخصاً، ولتحقيق أهداف البحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبانة التي تكونت من (61) فقرة كأداة رئيسة لجمع بيانات البحث من خلال استخدام مقاييس عالمية للمتغيرات الرئيسية للدراسة، إذ تم تكييف هذه المقاييس على أيدي نخبة من الخبراء العلميين والباحثين في مجال متغيرات البحث، وقد تم استخدام عددا من الوسائل والأساليب الإحصائية لتحليل متغيرات البحث واختبار الفرضيات، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات البحث وفرضياتها توصلت إلى عدد من النتائج أبرزها وجود تأثير ذي دلالة معنوية لليقظة الذهنية التنظيمية بأبعادها في الأداء الريادي بأبعاده.

3- دراسة (الربيع، 2018) في الأردن:

"الذكاء الانفعالي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك". هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الانفعالي واليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك. تكونت عينة الدراسة من (420) طالبا وطالبة، منهم (165) طالبا و(255) طالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس اليقظة الذهنية الذي طورته الزبدي (2012) ومقياس الذكاء الانفعالي الذي طوره الربيع (2007)، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من اليقظة الذهنية، ومستوى مرتفع من الذكاء

الانفعالي لدى أفراد عينة الدراسة، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وفي مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير المستوى الدراسي، بين طلبة السنة الثانية والرابعة، وكانت لصالح طلبة السنة الثانية؛ بينما لم تكشف الدراسة عن فروق دالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى إلى متغيري التخصص، ومستوى التحصيل. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغير مستوى التحصيل، بين ذوي التحصيل المتوسط وذوي التحصيل المنخفض، وكانت لصالح ذوي التحصيل المتوسط؛ فيما لم تكشف النتائج عن فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والمستوى الدراسي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين اليقظة الذهنية والذكاء الانفعالي.

2- دراسة (العزي، 2012) في العراق:

" الكفاية الذاتية المدركة وعلاقتها باليقظة الذهنية والوظائف المعرفية لدى طلبة الجامعة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاية الذاتية المدركة من خلال الكشف عن مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة، والفروق في مستوى الكفاية الذاتية المدركة لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري الجنس والتخصص، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، والفروق في مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة على وفق متغيري الجنس والتخصص، والعلاقة بين الكفاية الذاتية المدركة واليقظة الذهنية والوظائف المعرفية. وتحدد البحث الحالي بطلاب جامعة ديالى في محافظة ديالى بالعراق ولتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس الكفاية الذاتية المدركة، كما تبنت الباحثة اختبارات الوظائف المعرفية التي استخدمها الباحث عبد القوي 2002 وبعدها تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية البالغة 500 طالب وطالبة والتي تم اختيارها بصورة عشوائية من أربع كليات من جامعة ديالى مجتمع البحث وبواقع 180

طالباً وطالبة من التخصص العلمي، و320 طالباً وطالبة من التخصص الإنساني و216 طالباً من الذكور، و284 طالبة من الإناث. وقد أسفرت نتائج البحث إلى أن أفراد عينة البحث لديهم يقظة ذهنية وان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس ذكور وإناث لصالح الذكور وكما تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس اليقظة الذهنية وفقاً لمتغير التخصص علمي - إنساني. كما وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للتفاعلات بين الجنس والتخصص.

1.5.1. التعليق على الدراسات السابقة:

بعد أن تم استعراض الدراسات السابقة، لا بد من مناقشتها من حيث الأهداف التي حددت لها والعينات التي اعتمدها والأدوات المستخدمة في الحصول على البيانات والوسائل الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات، وما توصلت إليها الدراسة من النتائج والاستنتاجات.

أولاً: دراسات تناولت رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات.

1. من حيث الأهداف:

حاولت معظم الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي الكشف عن تأثير علاقة رأس المال النفسي بمختلف أبعاده ببعض المتغيرات (الكفاءة القيادية، الرضا الوظيفي، اليقظة العقلية، إدارة الاحتواء العالي)، كما في دراسة (الرشيد ومهيج، 2021)، و(الحارثي، 2020) و(السعدون، 2018).

أما الدراسة الحالية فهذه تهدف إلى التعرف على رأس المال النفسي في علاقته باليقظة الذهنية التنظيمية.

2. من حيث العينات:

أجريت الدراسات السابقة لرأس المال النفسي على عينات مختلفة منها المرأة القيادية كدراسة (الرشيد ومهيج 2021)، وأجريت دراسة (الحارثي، 2020) على عينة من معلمي ذوي الإعاقة، كما أجريت دراسة (السعدون، 2018) على أعضاء الهيئة التدريسية

وانحصرت أعدادها بين (30-217) فرداً، كانت أصغرهما عينة دراسة (الرشيد ومهيج، 2021)، وأكبرها عينة دراسة (السعدون، 2018) وتقاربت دراسة (الحارثي، 2020)، و(السعدون، 2018)، في عيناتها فكانت (168) و(217) على التوالي.

أما عينة الدراسة الحالية فبلغت (46) من أساتذة الجامعة في العلوم الاجتماعية.

3. من حيث الأدوات المستخدمة:

قامت أغلب الدراسات ببناء مقاييس لقياس رأس المال النفسي، بالاعتماد على مقاييس أعدت في بيئات أجنبية.

أما الدراسة الحالية فقد تبنت مقياس من تعريب منصور عبد الله فالح المطيري (2021) بعد التأكد من خصائصه السيكمترية.

4. من حيث الأساليب الإحصائية:

استخدمت كل الدراسات السابقة معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين واستخدمت دراسات أخرى إضافة إلى ذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

أما البحث الحالي فسوف يستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين.

5. من حيث النتائج:

أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والمتغيرات التي راهنت عليها (الكفاءة القيادية، الرضا الوظيفي، اليقظة العقلية، ادراك الاحتواء العالي).

كما أكدت نتائج الدراسات السابقة وجود فرق دال في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، في بعدي التفاؤل والأمل لصالح الإناث كما في دراسة (الحارثي، 2020).

في حين أكد البعض الآخر من الدراسات على وجود فرق دال في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الكلية) كما في دراسة (الرشيد ومهيج، 2021).

ثانياً: دراسات تناولت اليقظة الذهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

1. من حيث الأهداف:

حاولت معظم الدراسات السابقة التي تناولت اليقظة الذهنية الكشف عن تأثير وعلاقة اليقظة الذهنية بمختلف أبعادها ببعض المتغيرات (الأداء الريادي، الكفاية الذاتية، الذكاء الانفعالي)، كما في دراسة (العابدي وآخرون، 2018)، و(العزي، 2012) و(الربيع، 2018).

أما الدراسة الحالية فهدفت إلى التعرف على اليقظة الذهنية في علاقتها بالتوجه الإبداعي.

2. من حيث العينات:

أجريت الدراسات السابقة لليقظة الذهنية على عينات مختلفة منها طلبة الجامعة كدراسة (العزي 2012)، و(الربيع، 2018)، وأجريت دراسة (العابدي وآخرون، 2010) على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية، وانحصرت أعدادها بين (149-500) فرداً، كانت أصغر عينة دراسة (العابدي وآخرون، 2010)، وأكبرها عينة دراسة (العزي 2012) وتقاربت دراسة (الربيع، 2018)، و(العزي 2012)، في عيناتها فكانت (420) و(500) على التوالي.

أما عينة الدراسة الحالية فبلغت (41) من أساتذة الجامعة في العلوم الاجتماعية وهي عينة لم تتناولها الدراسات السابقة.

3. من حيث الأدوات المستخدمة:

قامت أغلب الدراسات بتبني مقاييس جاهزة لقياس اليقظة الذهنية، في حين لجأت أخرى إلى ترجمة مقاييس جاهزة من بيانات أجنبية.

أما الدراسة الحالية فقد تبنت مقياس مرام مخامرة (2018)، بعد التأكد من خصائصه السيكومترية على البيئة الجزائرية.

4. من حيث الأساليب الإحصائية:

استخدمت كل الدراسات السابقة معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينتين مستقلتين واستخدمت دراسات أخرى إضافة إلى ذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

أما البحث الحالي فسوف يستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

5. من حيث النتائج:

أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اليقظة الذهنية و(الذكاء الانفعالي).

كما أكدت نتائج الدراسات السابقة وجود فرق دال في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)، وفي التفاعلات بين الجنس والتخصص كما في دراسة (العزي، 2012).

في حين أكد البعض الآخر من الدراسات على عدم وجود فرق دال في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) والتخصص العلمي كما في دراسة (الربيع، 2018).

في حين توصلت دراسة (العابدي وآخرون، 2018) إلى وجود أثر دال لليقظة الذهنية التنظيمية على الأداء الريادي.

2.5.1. خلاصة عرض الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة التي حصل عليها في صياغة أسئلة الدراسة وتحديد أهدافها، وصياغة فروضها، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها.

ومن خلال العرض السابق، وما اطلع عليه الباحث من دراسات في هذا المجال لم يجد - على حد علمه - دراسة تناولت رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى عينة

من أساتذة العلوم الاجتماعية، خاصة للبيئة الجزائرية مما دعا الباحث إلى إجراء هذه الدراسة.

6.1. فرضيات الدراسة:

لكل دراسة فرضيات يبني عليها الباحث دراسته، وقد اعتمد الباحث على مجموعة منها تتوافق مع مشكلة الدراسة وهي كمايلي:

1- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس.

الحبيب النظري

الفصل الثاني

طبيعة رأس المال النفسي

- تمهيد

1.2. مفهوم رأس المال النفسي

2.2. نشأة مفهوم رأس المال النفسي

3.2. أهمية رأس المال النفسي

4.2. خصائص رأس المال النفسي

5.2. أبعاد رأس المال النفسي

- خلاصة

طبيعة رأس المال النفسي

تمهيد:

يعد رأس المال النفسي احد الظواهر التي يدرسها علم النفس وهو محور اهتمام الباحثين في تخصص نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي كونه يلامس مشاعر وتفكير وسلوك الأفراد داخل المنظمات والتي تعد الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات ولهذا نال موضوع رأس المال النفسي أهمية بالغة في الفكر الإداري كونه يتعامل مع الجانب النفسي والمعنوي للعاملين في المنظمات، وسعياً لفهم رأس المال النفسي سنحاول في هذا الفصل التعرف على طبيعة رأس المال النفسي من خلال مفهومه، ونشأته، وأهميته وخصائصه، وصولاً إلى أبعاده.

1.2 مفهوم رأس المال النفسي (Psychological Capital):

ظهر مفهوم رأس المال النفسي، كحقل فاعل نشأ عن تحذيرات رئيس جمعية النفسانيين الأمريكية (Martin Seligman) في أواخر عقد التسعينات من القرن العشرين؛ إذا دعا (Seligman) في تلك التحذيرات زملاءه لتوسيع تركيزهم في التحقيق؛ لیتضمن دراسة التفوق والسعادة الإنسانية، ويبدو أنه سعى من خلال دعواته هذه إلى تشجيع وتنشيط دراسة نقاط القوة الإنسانية والمشاعر الإيجابية والارتقاء بها إلى موقع الاهتمام والامتياز (Saligman&Csikszentmihalyi,2000:p3).

وقد أشار (Mortazavi,2012:206) إلي إن هناك اعترافاً متزايداً من قبل الباحثين بالقيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد الأمر الذي ينعكس إيجابياً في أداء الفرد. بعبارة أخرى إن الاهتمام قد توجه نحو رأس المال النفسي الذي يمكن أن يوصف من منظور (من أنت) و(ما ينبغي أن تكون) من ناحية التطوير النفسي الايجابي، فأن هذا الجانب يشير إلى مفهوم رأس المال النفسي بوصفة العامل النفسي الجوهرية للإيجابية بشكل عام وحالة تحقيق معايير السلوك التنظيمي الإيجابي بشكل خاص.

عرف (Chen & Lim,2012 :p813) رأس المال النفسي بأنه مظهر من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية، يؤثر بشكل إيجابي في كيفية توضيح إدراك الموظفين لقدرتهم على العمل بعد فقدان الوظيفة ويجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع حركات العمل والاشتراك بمزيد من البحث عن أي عمل إبداعي.

وفي السياق نفسه عرفه (Cole, 2007 :39) بالقدرات النفسية المرنة التي سيتم تطويرها وتحسينها من خلال استخدام برامج تدريبية قصيرة نسبياً، والاعتماد على أنشطة العمل المختلفة وهذه القدرات تتقلب مع مرور الوقت زيادة أو نقصان تبعاً للظروف القائمة.

وذهب (Bandura) إلى تعريف رأس المال النفسي من الناحية الجماعية إذ أشار إليه بأنه الإيمان المشترك للمجموعة بخصوص قدراتها الموحدة، أو هو الحالة النفسية التي يشترك بها أفراد مجموعة معينة، أو تنمية خصائص المجموعة التي تمتاز بها خاصة خصائص الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل والمرونة (Walumbwa et al , 2011 : 6).

ويرى الكرداوي أن رأس المال النفسي مجموعة من المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التحمل والعودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعاته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح.

ونستنتج مما تقدم أن رأس المال النفسي هو "الحالة النفسية التي يحس بها الفرد والتي تأتي من داخله والمقترنة بمقدار كفاءته الذاتية من خلال التفاؤل والأمل والمرونة".

2.2. نشأة مفهوم رأس المال النفسي:

لقد تطور مفهوم رأس المال النفسي في الإدارة عبر مراحل عديدة:

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

ب. المرحلة الثانية: تطور مفهوم الاهتمام إلى الجوانب الايجابية في السلوك التنظيمي للعاملين من أجل تحسين كفاءة وفعالية العاملين إذ تم تجاوز تحليل الحالات الذهنية والاختلال الوظيفي السلوكي إلى الاهتمام ببناء السلوك التنظيمي الاجتماعي فيما يعرف

بعلم النفس الايجابي Positive Psychology

ج. المرحلة الثالثة: طرح Luthans & hua-li2009 مفهوم رأس المال النفسي سواء كبنية فيما يشبه الرصيد الموجب في الخصائص الايجابية وتأثير عمليات المساهمة في تحسين الأداء في العمل كتدفق أو عمليات لهذا فقد اعتبره بمثابة المساهم الرئيس في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات.

ويرى (عارف، 2018، ص110) أن مصطلح رأس المال النفسي تم استخدامه مع مرور الوقت في مجال الموارد البشرية للتعبير عن أهمية وقيمة الموارد البشرية، والجدول التالي يلخص أهم المحطات التي تناولت التطور التاريخي لرأس المال النفسي:

جدول رقم (01): التطور التاريخي لرأس المال النفسي

م	السنة	اسم الباحث	التطور التاريخي
1	1954	Maslow	نشوء الجذور الفكرية لرأس المال النفسي في كتاب الدافعية والشخصية.
2	1997	Goldsmith	أول استخدام ظاهر لمفهوم رأس المال النفسي.
3	1998	M. Seligman	تبلور مصطلح رأس المال النفسي بشكل أكثر وضوحاً بهدف التركيز على الصفات الإيجابية للفرد.
4	2006	F. Luthans	ظهور رأس المال النفسي كاتجاه جديد في إدارة الموارد البشرية
5	2010	نجم	تحديد مراحل تطور رأس المال النفسي في ثلاثة مراحل: المرحلة الأولى دراساته كسلوك إنساني، المرحلة الثانية كسلوك تنظيمي، المرحلة الثالثة كميزة تنافسية.
6	2010	A. Caza	اعتبار رأس المال النفسي نظام يتكون من أربعة مكونات هي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة، والمرونة).
7	2011	K. Mathe	استخدام مصطلح رأس المال النفسي في مجال السلوك التنظيمي الذي يركز على المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه إيجابياً في تحسين الأداء التنظيمي.

8	2015	موسي وكرجي	التمييز بين رأس المال البشري والنفسي من حيث إمكانية القياس والرقابة والوضوح والتطوير
9	2017	Tosten & Toprak	التفرقة بين مصطلح رأس المال النفسي، والمفاهيم المتشابهة مثل رأس المال الاقتصادي، والبشري، والاجتماعي.

المصدر: (محمد عارف، 2018، ص110)

3.2. أهمية رأس المال النفسي:

تظهر أهمية رأس المال النفسي من خلال إسهامه في إدراك الأفراد العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك عن طريق الآتي (Norman et al, 2010: 384)

1. كتركيب فردي ايجابي، يوجه رأس المال النفسي الأهداف من خلال القدرة على إيجاد مختلف مسارات تحقيقها، فالبعض يمكن أن يكون مبدعا علما إن هذا ليس جزءا من دور المهمة الرسمي ومرنا عند الضرورة للاستمرارية في تحقيق الأهداف ووثقا من قدراته ولا يخشى الولوج في اختبار المسارات والطرائق الجديدة، ومتفائلا بشأن المستقبل للمحافظة على التوجه الايجابي.

2. يدعم رأس المال النفسي العلاقة بين التفكير الواسع والايجابي، فالتوجهات الشعورية الايجابية تزيد من انتباه وتركيز وأنماط التفكير وسلوكيات الأفراد، وهذه السلوكيات تصور كسلوكيات المواطنة التنظيمية، إذ تعتبر المساهمات الشعورية الايجابية للأفراد العاملين كسلوك طوعي ذاتي كالمشاركة ومساعدة زملاء العمل أو المساعدة في التحسين التنظيمي من خلال الأفكار والمقترحات.

وقد وجدت الأبحاث السابقة إن رأس المال النفسي يكتسب أهميته من خلال ارتباطه بشكل إيجابي في الأداء الوظيفي والرضا، ويرتبط سلبيا في التهكم التنظيمي ونوايا دوران العمل، كما يعتقد أن الأفراد مع رأس المال النفسي الأعلى يمتلكون القدرة المعرفية والتنظيم الذاتي، وتقديم المبادرة، والطاقة والانضباط الذاتي الضروري للوصول إلى

الأهداف (8 : Raja & Abbas2012) كما أن تطوير رأس المال النفسي يشجع الموظف في تحقيق المزايا التنافسية ويدعم العلاقة بين الموظفين والمنظمات.

ووجد من خلال التحليل البعدي (meta-analysis) لأبحاث رأس المال النفسي المقررة ذاتياً بأنه يشكل مؤشراً هاماً من مجموعة واسعة من النتائج التنظيمية على المستوى الفردي مثل المقاييس المتعددة الخاصة بالأداء والمواقف مثل الرضا، الالتزام ونوايا دوران العمل والسلوكيات مثل المواطنة التنظيمية والانحراف (Luthans & 2012 : 591). (Harms,

ويرى (نجم، 2010: 196) أن أهمية رأس المال النفسي الايجابي تظهر من خلال النتائج المتوقعة تحقيقها علي مستويين:

1- **علي مستوي المنظمة:** يأتي من خلال تحسين العلاقات داخل العمل وتحسين الأداء الإداري المبادرات والابتكارية الجديدة تحسين سلوك المنظمة في مجالات المسؤولية الاجتماعية أخلاقيات العمل العلاقات الجيدة مع أصحاب المصالح كل هذه تعطي جانباً ايجابياً نحو السلوك ايجابي يعزي من رأس المال النفسي الايجابي للمنظمة.

2- **علي مستوي الفرد:** الرضا في العمل والاستقرار الوظيفي، ومستوي الالتزام التنظيمي والروح المعنوية العالية، كلها عوامل تعمل على تدني نسب الغياب، وخلق الأجواء الايجابية والتفاؤل الايجابي في العمل.

3- خصائص رأس المال النفسي:

بناء على التعريفات التي تناولها رأس المال النفسي هناك نستخلص عدة خصائص لرأس المال النفسي وهي كالآتي: (Newman et al,2014).

1. يعكس رأس المال النفسي محتوى متعدد الأبعاد: فهو ليس بعداً واحداً وإنما يتكون من أربعة أبعاد متمثلة في (الكفاءة الذاتية، التفاؤل (الأمل، المرونة) وهذا ما أشارت إليه نظريته الموارد النفسية (hobfall,2002) وأيضاً دراسة (lathansetal,2007).

2. يمثل رأس المال النفسي مجالاً محدداً: تعني هذه الخاصية أن الفرد قد ظهر بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي لتحقيق أهداف العمل ويكون أكثر مقاومه للعوائق في العمل ولكن في مجال آخر قد يكون الفرد منخفضاً في الأمل والنضال والصمود لمثل هذه العوائق الشخصية.

3. ثبات المحتوى: يتمتع رأس المال النفسي الإيجابي بثبات نتائج الثقة والمصادقية حيث أكدت العديد من الدراسات الثبات لمحتوى رأس المال النفسي حيث انه أكثر استقراراً من العواطف ولكن أكثر انفتاحاً للتغيير بشكل اكبر من الشخصية.

4. تفعيل الرأي الذاتي: يتسم رأس المال النفسي بتفعيل الرأي الذاتي، وعلى الرغم من أن بعض الدراسات تعتبر تقييم الآخرين الشخص مثل رئيسه في العمل هو الذي يفعل رأس المال النفسي لدي الشخص. إلا أن الباحث يرى بان الرئيسي لرأس المال النفسي ينبع من الذات وبالنظر إلى تعريف رأس المال النفسي فهو يعكس الحالة الفردية للشخص حيث يتم بما يعتقد الشخص.

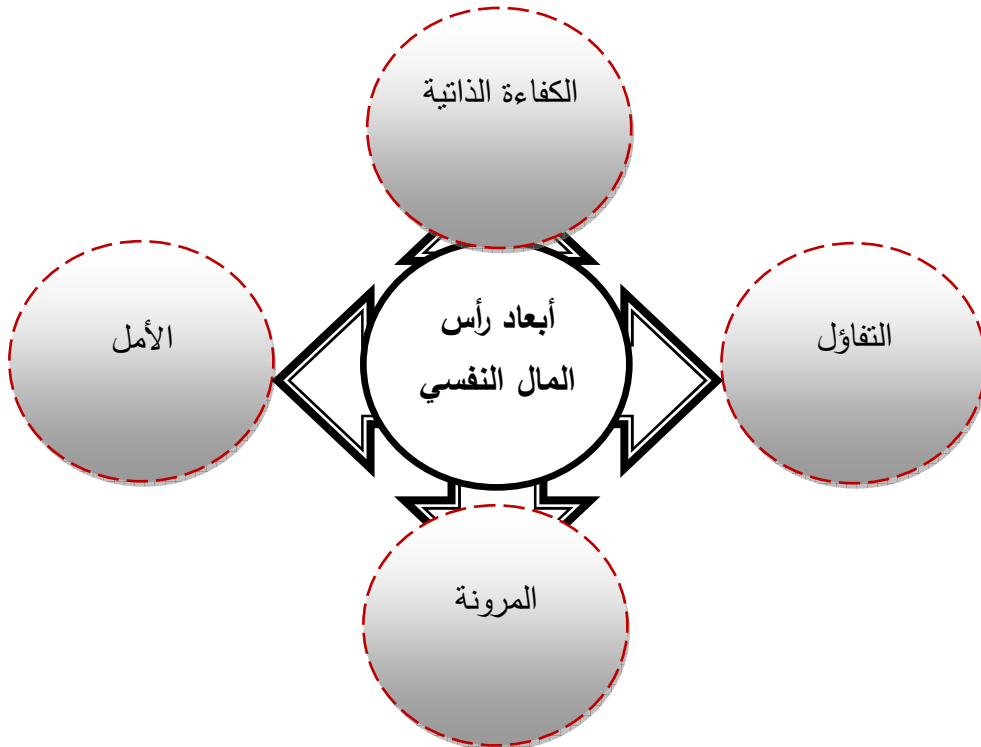
5. قابلية القياس: يتصف رأس المال النفسي بقابلية القياس: حيث أن هناك العديد من الأدوات المستخدمة حالياً في قياس رأس المال النفسي والتي قدمتها الأبحاث ومنها الأداة التي قدمتها دراسة (luthans et al,2007) حيث تكونت أداة القياس من (24) عبارة وأيضاً الأداة المختصرة التي قدمتها دراسة (Avey et al,2010) حيث تكونت من (12) عبارة فقط والأكثر حداثة هي الأداة التي قدمتها دراسة (luthans,2012) والتي تعتمد على القياس الضمني لرأس المال النفسي بدلاً من الاعتماد على استبيان التقرير الذاتي.

6. يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء: فقد تناولت العديد من نتائج الدراسات التي أثبتت توافر رأس المال النفسي في المنظمات المختلفة بأنه يرتبط بشكل كبير بأداء العاملين ويعتبر من أهم المحددات الأداء العاملين في تلك المنظمات.

7. تعدد مستويات التحليل: يمكن تناول مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي وفقاً لمستوي التحليل على العديد من المستويات متمثلة في المستوي الفردي، وعلى مستوي فريق العمل، وكذلك على مستوي المنظمة. (Newman et al,2014).

4.2. أبعاد رأس المال النفسي:

أجمع العديد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي على تضمين رأس المال النفسي أربعة تركيبات إيجابية تجسد ميول الفرد العامل لأن يكون محفزاً نحو انجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه، وعلى الرغم من الاختلاف بين مكونات رأس المال النفسي إلا أن هناك جوانب أساسية تشترك فيها هذه المكونات وهي: إمكانية التطوير من خلال التدريب والممارسة وارتباطها طردياً مع الأداء، بالإضافة إلى أنها مكونات فريدة وقابلة للقياس؛ حيث تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans) لرأس المال النفسي والتي تشمل (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والأمل، والمرونة) هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث



شكل رقم(01): يوضح أبعاد رأس المال النفسي (تصميم الباحث)

أ. الكفاءة الذاتية (Self- Efficacy):

تمثل الكفاءة الذاتية مجموع الأحكام الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة وتحدي الصعاب ومدى مثابرتة لانجاز المهام المكلف بها (باندورة: 1977، 192).

ويتصف مفهوم الكفاءة الذاتية Self_ efficacy كما تشير باندورا bandura بأنه ذو طبيعة تأثيرية وقادرا على تفسير السلوك الضروري بفهم تعامل الأفراد مع بيئاتهم وهو لب بناء العلاقات بين المعرفة والسلوك (غالب بن محمد، 2009، ص 80 - 81).

ويرى (شيل وميرفي وبرنيخ) أن الكفاءة الذاتية هي " ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة واستخدامه لإمكانياته المعرفية ومهاراته الاجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدراته على النجاح في أداء المهمة".

ويذكر (حسيب) أن مصطلح الكفاءة الذاتية الذي اقترحه باندورا، يشير إلى إحساس الفرد بالكفاءة الذاتية والقدرة على تحقيق السلوك المرغوب ويتصف ذوي المستوى المرتفع في الكفاءة الذاتية بالثقة في النفس، والمثابرة والإصرار على بلوغ الأهداف بصرف النظر عما يواجههم من عقبات ومشكلات، ويعتبر الإحساس بالكفاءة الذاتية محددًا هامًا لنجاح الفرد أو فشله في مختلف المهام التي يضطلع بها، فإذا كانت المعرفة والمهارات ضرورية لتحقيق أعلى مستوى من الأداء، فإن ذلك لا يكفي في غياب الإحساس بالكفاءة الذاتية نظرا لما يتصف به مرتفعو الكفاءة من القدرة على الأداء الجيد تحت مختلف الظروف.

ب. الأمل (Hope):

يعد الأمل مكوناً رئيسياً من مكونات الحياة السوية للفرد، ويؤكد على أهمية هذا المكون العالم سليجمان Seligman الذي يرى أن الأمل ينتمي إلى الانفعالات الموجبة التي لها علاقة بمستقبل الفرد، فالفرد الذي يتمتع بمستوى عال من الأمل يمتلك انفعالات موجبة، والشخص ذو الانفعالات الموجبة من وجهة نظر خوسلا Khosla هو الذي يستطيع أن

ينظر إلى المواقف الضاغطة على أنها مواقف تحدد بالأمل، وينظر إليها على أنها قد تكون مفيدة بطريقة أو بأخرى.

كما يمكن تفسير ارتباط مفهوم الأمل بالراحة النفسية من خلال العلاقة السلبية بين الأمل والانفعالات السلبية كالقلق والاكتئاب (Kwon, 2000)، فمشاعر القلق والاكتئاب تقلل من شعور الفرد بالتحفيز الايجابي، كذلك فإن قدرة الأمل على التقليل من الآثار السلبية لإحداث الحياة يساعد الفرد على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة ومن ثم تقليل المشاعر السلبية وزيادة التحفيز الايجابي.

ج. التفاؤل (Optimism):

يعد التفاؤل من الانفعالات الايجابية وهذا ما أكدته بعض الدراسات التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة بين التفاؤل والانفعال الايجابي، ويشير سكولر وسليجمان Schueller و Seligman α إلى أن الأفراد المتفائلين هم أكثر ميلاً للإنتاجية، كما أن المستويات العالية من التفاؤل ترتبط ايجابياً بالوجود الشخصي الأفضل للفرد في الأوقات الضاغطة والصعبة، ويشير تشانج Chang إلى أن للتفاؤل القدرة على التنبؤ بالوظائف النفسية الايجابية لدى الفرد (جودة، وأبو جراد، 2011، ص148).

د. المرونة (Resilience):

يعد عالم البيئة الكندي (Holling) من أوائل الباحثين الذي لاحظ أن للأنظمة خاصيتان متميزتان هما: المرونة والاستقرار، إذا تحدد المرونة وقدرة الأنظمة على استيعاب التغيرات فيما يمثل الاستقرار دقة الأنظمة للعودة إلى حالة التوازن بعد الاضطراب المؤقت. لذلك يمكن القول بأن مصطلح المرونة ينحدر من البحوث المرتبطة بعلم البيئة بالإضافة للطب النفسي وعلم النفس الاجتماعي ومن جانبه يري أن المرونة ليست صفة أخلاقية جيدة ولا صفة أخلاقية سيئة، بل أنها مجرد مهارة تجعل الفرد المالك لها قوياً عند التعرض للضغط أو تغيير كبير. ويصفها آخر بأنها التحمل والرجوع إلى الحالة الاعتيادية في حالة تعرض الفرد للمشكلات والمحن في سعيه لتحقيق الأهداف إما فقد وضع مجموعة من

الخصائص للأفراد الذين لديهم مرونة وهي كالأتي: قبول الواقع، والإيمان العميق استناداً إلى أن الحياة لها قيمة وذات معني، ومهارة غير عادية على التكيف والارتجال وإدارة التغييرات في الحياة. وعليه فإن المنظمة تستطيع أن تستفيد من المرونة عن طريق أخطاء الماضي التي تعد دروساً للحاضر في توليد فرصة جديدة للمنظمة في تطوير ذاتها عن طريق استثمار تلك الفرصة بالتعلم والتطور والنمو وفي ضوء ما سبق يعرفها الباحث بأنها عملية ديناميكية وليست ثابتة تمكن الفرد من التكيف مع العوائق والاضطرابات وإرجاعه لحالته الطبيعية بعد تعرضه لحالة من حالات الفشل.

خلاصة:

يعتبر رأس المال النفسي من أكثر الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي المطلوب وهو يتضمن تشخيص القدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية وتحديد الصفات الشخصية المساهمة في إنتاجية الفرد بشكل ايجابي.

الفصل الثالث

طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

- تمهيد

1.3. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية

2.3. التطور التاريخي لمفهوم اليقظة الذهنية

3.3. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية

4.3. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية

5.3. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية

- خلاصة

طبيعة اليقظة الذهنية التنظيمية

تمهيد:

لاحظ الباحثون من خلال الأبحاث التي أجريت أن نجاح الإنسان في مواجهة المواقف المتنوعة التي يتعرض لها في حياته اليومية لا يتوقف فقط على قدرته في المواجهة ورد الفعل المناسب بل تحتاج إلى انتباهه بشكل واعي لما يدور من حوله من أحداث على اختلاف طبيعتها سارة أو غير سارة تجعله يزيد من إدراكه وتوسيع رؤيته لمراجعة ردود أفعاله والاستجابة بشكل سليم وهذا ما يسميه العلماء باليقظة الذهنية وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية، والتطور التاريخي لهذا المفهوم، ثم أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية، لتتعرف بعدها على مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية، وصولاً إلى أبعادها.

1.3. مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية:

هي تلك الحالة الذهنية التي تنشأ عن تنظيم العامل لانتباهه بصورة ذاتية في الوقت الراهن، ووعيه وتقبله للخبرات الحاضرة، وانفتاحه على وجهات النظر المتعددة ومواجهته للأحداث دون إصدار أحكام.

ويرى (Reed & Masten) أن اليقظة الذهنية هي شكل من أشكال التفكير والتأمل الذي يزيد من مقدرة الإنسان على السيطرة على أفكاره وسلوكه غير المنضبط، فهي وسيلة من أفضل الوسائل للسيطرة على الاضطراب والتوتر، لأنها تزيد من التركيز لدى الفرد وتزيد من شعوره بالسيطرة.

ويعرفها (Kabat-zinn) بأنها توجيه الاهتمام بطريقة معينة، وغير منحازة، عن قصد في الوقت الحاضر، وهي لا تتعارض مع أي معتقدات أو تقاليد سواء أكانت دينية، أم ثقافية، أم علمية، إنها طريقة بسيطة لملاحظة الأفكار والأحاسيس المادية، والأحداث وأي شيء لا نلاحظه عادة (مخامر، 2018، ص 16).

كما عرفها (Neale & Griffin) بأنها الاستمرار حاضر الذهن بشكل مقصود وتشمل جانبين هما الوعي والانتباه، ويزيد الوعي والانتباه، ويزيد الوعي من خلال الرصد الدائم المستمر للخبرة بينما يزيد الانتباه عن طق درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها، ويشير (Mace) إلى أن اليقظة العقلية تسهم في تخفيض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزاجية وخفض الضغط والقلق وتغيير الاتجاهات والتعاطف وحل مشكلات الذات.

2.3. التطور التاريخي لمفهوم اليقظة الذهنية:

يعود أصل اليقظة الذهنية التنظيمية (Organizational Mindfulness) إلى حقل علم النفس كنتاج لتطوير افتراضات اليقظة الذهنية للأفراد أو على مستوى الفرد ذاته من قبل الكثير من الباحثين، إذ بين الباحثين أمثال (Langer . Sternberg . Ryle) في مجال علم النفس أن اليقظة الذهنية تعني اهتمام الفرد بالمستجدات من الأحداث مع إمكانية التمييز بينها والتي تمكنه من البقاء منتبها للحظة الحالية.

كما بينت Langer وزملاءها في المجال النفسي المنافع الصحية لليقظة الذهنية للفرد وتخفيض مستوى ضغط العمل والإحباط النفسي (العابدي وآخرون، 2018، ص 110). أما ظهور مصطلح (اليقظة الذهنية التنظيمية) تحديدا في مجال العلوم التنظيمية فكان لجهود الكثير من الباحثين في دراسات تتعلق بعمليات معالجة المعلومات منهم (Sandelands & Stablein & Levinthal) ودراسات تتعلق بالمنظمات ذات الموثوقية العالية للباحثين (Weick & Roberts) إذ تساهم اليقظة في استخلاص معلومات هامة وحاسمة من مختلف الإشارات الصادرة عن مختلف ظروف وأوضاع التطورات التقنية التكنولوجية التي يشهدها المحيط لتمكين المنظمة من توليد معارف جديدة تساعدها على سبق منافسيها وتعزيز قدرتها على الاستجابة السريعة لمختلف التغيرات وبهذه الكيفية تتكامل هذه النظم مع نظم الإدارة لخلق الانسجام الضروري بين المنظور الداخلي والخارجي لمعارف المنظمة.

3.3. أهمية اليقظة الذهنية التنظيمية:

أشار ميس (Mace) إلى أن التدخلات القائمة على اليقظة الذهنية يتم اعتمادها وتوظيفها في تطبيقات عديدة منها القلق والضغط والاتجاهات والتعاطف ومشكلات الذات مثل (الوعي بالذات، وكراهية الذات) إذ تسهم اليقظة الذهنية في تخفيض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزجية في سياق علاجي مختلف لدى عينات مختارة من ذوي الأمراض المزمنة وذوي الاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق وأن لليقظة الذهنية العديد من الفوائد التي يمكن تحديدها بما يأتي:

أ. تمنح اليقظة الذهنية مزيداً من التركيز، فعند تركيز الانتباه يكتسب الفرد كثيراً من القوة والثقة السيطرة في جميع جوانب الحياة، ومجالاتها فالتركيز الذي يأتي من اليقظة الذهنية مستويات الأداء في العمل.

ب. تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالمقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط (الهاشم، 2017، ص 15).

ج. تحسن اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالتماسك، لأن الوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات والإحساس بها.

د. تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بمعنى الحياة واستكشاف معناها.

هـ. تعمل اليقظة الذهنية على انفتاح الذات تجاه الأبعاد الروحية، فشعور الفرد المتزايد بحرية داخلية ووعي يربطه هذا الشعور بشكل أكثر بالشعور بالغاية التي تتجاوز الأشخاص وتفتح الطريق مباشرة لاختبار الحياة بأبعد من بعدها المادي وفتح الذات نحو البعد الروحي.

وأوضح دوير (Deurr 2008) انه يمكن استخدام اليقظة الذهنية لتنمية الوعي في مها من خلال أدراك الأفكار أو المشاعر مثل التفكير والعاطفة، ما وراء المعرفة التي يتم تعل وتشجيع الفرد على تطوير منظور عدم التمرکز، كما أن لليقظة الذهنية فوائد نفسية وفسولوجية وتتمثل الفوائد النفسية في خفض الضغوط والقلق والمخاوف المرضية وتعمل

على تحسين الذاكرة العامة وعمليات الانتباه والتسامح، أما الفوائد الفسيولوجية فتتمثل في التغيرات الفسيولوجية التي تصيب الفرد مثل خفض الألم المزمن (الهاشم، 2017، ص 16).

4.3. مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية:

تعددت وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

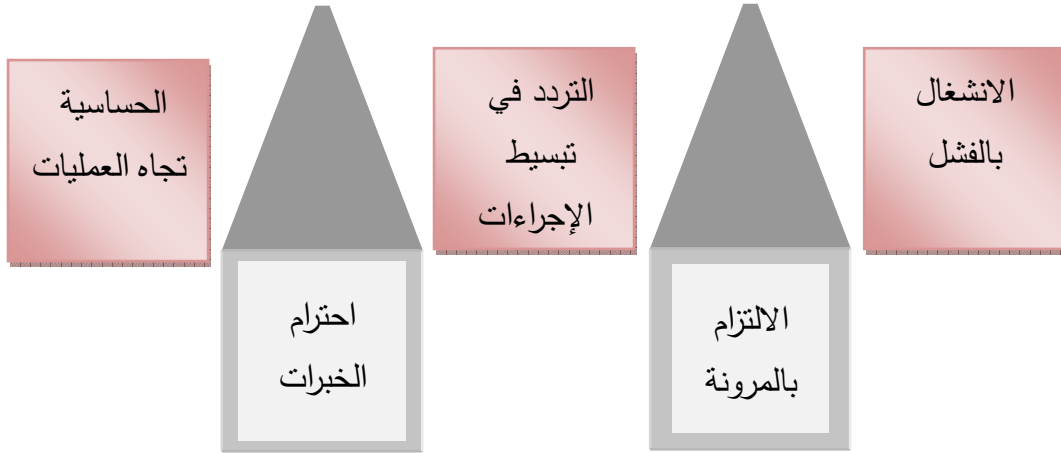
جدول رقم (02): وجهات النظر التي تناولت مكونات اليقظة الذهنية التنظيمية

العلماء	مكونات اليقظة الذهنية
Langer (1989)	البحث عن الجديد والارتباط: بمعنى توجهات الفرد نحو البيئة التي يعيش فيها بما تتضمنه من البحث عن الجديد والانفتاح واستطلاع البيئة. تقديم الجديد والمرونة: يشير إلى عمليتي التفاعل والتعاون اللتين يمارسهما الفرد أثناء احتكاكه مع البيئة.
Kabat-Zinn (1990)	القصد: تظهر أهميتها من خلال تحويل عملية القصد لدى الفرد إلى من سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي إلى استكشاف الذات. الانتباه: يعني الاحتفاظ بالانتباه من خلال ملاحظة العمليات التي تحدث لدى الفرد بين لحظة وأخرى ومن خلال الخبرات الداخلية والخارجية. الاتجاه: ويشير إلى نوعية اليقظة العقلية التي تعكس توجيه الخبرة التي تتشكل من التقبل والفضول.
Baer (2003)	التنظيم الذاتي للانتباه: ويتضمن الاهتمام المستمر، والقدرة على الاحتفاظ بالانتباه لفترة طويلة، والمرونة العقلية التي تسمح للفرد بتوجيه التركيز من موضوع لآخر، والوعي، والمراقبة. التوجه نحو التجربة (الخبرة): ويتضمن الالتزام بالفضول نحو الأنشطة العقلية، والقبول بحرية اللحظة.

مكونات اليقظة العقلية	العلماء
الملاحظة: قدرة الفرد على الانتباه بتركيز للخبرات الداخلية والخارجية مثل الإحساس والمعارف، والانفعالات، والأصوات	& Baer, Smith Allen (2004)
الوصف: القدرة على التعبير بمكونات النفس ودواخلها وما تتضمنه من مشاعر وانفعالات سواء كانت ايجابية أو سلبية.	
التصرف بوعي: قدرة الفرد على إدراك الأحداث وإيجاد العلاقات بينها والاستفادة من أحداث الماضي واستغلالها في الحاضر.	
عدم الحكم على الخبرات: تأجيل الفرد إصدار أحكام تقييمية على الأفكار والمشاعر الداخلية أو الخبرات الخارجية.	
الوعي: يعمل على تطوير الأفكار الجديدة بالنظر للأشياء مما يساعد على تبسيط الإجراءات وزيادة الحساسية تجاه العمليات والالتزام بالمرونة واحترام الخبرة.	Germer (2005)
التجربة الحالية: السعي النشط لأنواع جديدة مما يعنى البحث عن الحداثة وإنتاج كل ما هو جديد مما يسمح بزيادة التميز كالإبداع.	
القبول: وهو اتجاه يتميز بالانفتاح وحب الاستطلاع والاتجاه نحو الأفكار الجديدة.	
التنظيم الذاتي للانتباه: ويعنى قدرة الفرد على تنظيم وترتيب انتباهه لما يحدث في اللحظة الراهنة.	Hasker (2010)
الانفتاح والاستعداد: ويعنى الوعي بالتجارب الحالية والرغبة في ممارستها والاستعداد لها	
الوعي: ويقصد به الوعي باللحظة الحالية مع الشعور الهادف والتركيز الموجه.	Miller (2011)
المعالجات المعرفية: وتتضمن الملاحظة المحايدة دون إصدار أحكام تقييمية على المنبهات كما هي في الوقت الراهن.	

5.3. أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية:

تتمثل أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية بالآتي:



شكل رقم (02): يوضح أبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية (تصميم الباحث)

أ. الانشغال بالفشل Preoccupation with Failure

إن المنظمات اليقظة هي تلك المنظمات التي تبرهن فعلا على قدرتها على التعلم من الأخطاء وحالات الفشل وبالتالي يتضح ما الذي لم تقم به المنظمة كما تقوم بتحديد الفجوات لتتمكن من الانتقال إلى مراحل العمل اللاحقة بنجاح، إن المنظمات اليقظة تنظر إلى الأخطاء وحالات الفشل كفرصة للتعلم إن المنظمات التي تركز على الأخطاء يساعدها ذلك على تجنب انعدام الثقة واللامبالاة والغفلة والوصول إلى نتائج جيدة من إيمان الأفراد العاملين بالنجاح (العابدي وآخرون، 2018، ص 112).

إن المنظمة التي تتبنى الانشغال بالأخطاء فذلك على أساس النظرة الايجابية لتلك الأخطاء واعتبارها خطوة أساسية لتحقيق النجاح كونه خطوة أساسية للتعلم التنظيمي وتمكين المنظمة من تحقيق تحسينات حقيقية بعلاقتها مع الزبائن

ب. التردد في تبسيط الإجراءات Reluctance to Simplify Interpretations

إن منظمات الأداء العالي لا تقبل تبسيط الإجراءات خاصة عندما تواجه منافسة شديدة وتعقيد متزايد مع التبسيط يعني البحث عن المعلومات تدعم المعتقدات كمية كبيرة من البيانات والتوقعات بدلاً من التبسيط تنتبه المعاهد اليقظة للعيوب والمفاجآت وتبحث عن

طريقه لفهمها كون مدراء الكليات اليقظة لا يؤكدون المعلومات ويقيمون مصادرها باستمرار ويشمل كيفية جمعها ودمجها ونقلها لصانع القرار (Ray, 2011,p192).

ج. الحساسية تجاه العمليات Sensitivity to Operations

إن الإدارة العليا للمنظمات اليقظة تركز على تطوير قابلياتها الشخصية كما توجه اهتمام خاص بذلك لكل المستويات الإدارية فالحساسية تجاه العمليات تستوجب الاهتمام بتفاصيل العمل لوضع برامج استراتيجيه هادفة على أساس استثمار القاعدة المعرفية لتحقيق نتائج عملية.

إن الحساسية تجاه العمليات تساعد الأفراد العاملين على تكوين صورة واضحة ومتكاملة عن العمليات التي تجري داخل المنظمات وبالتالي تمكنهم من الالتزام بتنفيذ الخطط والسياسات الموضوعة بدقة، كما أن تبني الحساسية تجاه تفاصيل العمليات تدفع الإدارة العليا إلى الاستماع باهتمام إلى آراء الأفراد العاملين عن واقع العمل الفعلي

د. الالتزام بالمرونة Commitment to Resilience

تعد المرونة احد الأبعاد الأساسية لبناء الثقة في المنظمات فالقادة الإداريون في المنظمات اليقظة تظهر التزاما لتحقيق البرامج التنظيمية وهم يؤكدون ويعملون ويشجعون على مشاركة الالتزام من قبل الأفراد العاملين لضمان تحقيق نجاح البرامج الإستراتيجية للمنظمة طورت المنظمات المرنة القدرة على الارتجال والابتعاد عن النكسات التنظيمية يمكن تمييز المرونة في الكليات اليقظة على أنها الاستعداد للتصرف بسرعة ودراسة المواقف بسرعة والاشتراك في تعلم الوقت الحقيقي ثم التنفيذ(العابدي وآخرون، 2018، ص 113).

هـ. احترام الخبرات Deference to Expertise

إن متخذي القرار في المنظمة يعتمدون على الخبرات المتميزة للخروج بقرارات تعمل على رفع أداء المنظمة، إذ تدرك المنظمات اليقظة أن الخبرة لا تطبق فقط مع المستوى الهرمي وهكذا تصل بالقرارات إلى ادني مستوى ممكن في الكليات اليقظة لتنتقل القرارات إلى من هم ذوي الخبرة بدلاً من ربط عملية صنع القرار بالهرم الإداري أو اللقب العلمي في الكليات

اليقظة تحدد الأقسام مستقبلها بناءً على معرفة محددة بالاختصاص وتبحث الكليات اليقظة عن إدخال الأفراد ذوي المعرفة في الكلية القادرين على توفير تغذية عكسية وإرشاد القيم بغض النظر عن مستواهم الهرمي أو مراتبهم إن كليات إدارة الأعمال كالمنظمات الأخرى التي تعمل في بيئات متقلبة لا يمكنها إن تعتمد على سمه الغفلة المتمثلة بالاعتماد على الاستجابات المتكررة وعمليات التفكير الأوتوماتيكي (Ray, 2011,p193).

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نقول أن اليقظة الذهنية التنظيمية تعمل على توسيع الرؤية وزيادة الفرص، وتتسم بالمرونة وبالمقدرة على التعامل مع كل ما هو جديد في البيئة، والانتباه إلى ما فيها من الإمكانيات مع مواجهة الرؤية الضيقة، التي تفرض الروتين والجمود وتغلق باب الرؤية الجديدة والمغايرة في التصرفات.

الحبيب الطيِّف

الفصل الرابع

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- تمهيد

1.4. الدراسة الاستطلاعية

2.4. منهج الدراسة

3.4. مجتمع وعينة الدراسة

4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية

5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

- خلاصة

تمهيد:

في هذا الفصل سنعرض بشيء من التفصيل منهجية وإجراءات الدراسة؛ حيث سنتطرق للدراسة الاستطلاعية وللمنهج المتبع، مجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها، ثم تقديم أدوات الدراسة إضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة.

1.4. الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 25 أستاذ وأستاذة تابعين لأقسام العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، منهم 16 أنثى، 09 ذكور تم اختيارهم بالطريقة القصدية وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة حتى يتسنى للباحث القيام بالدراسة الأساسية من خلال مقاييس يتوفر لها القدر المطلوب من الصدق والثبات والقدرة على التمييز وفيما يلي نورد مواصفات بعينة الدراسة الاستطلاعية:

جدول رقم (03): مواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية.

الجنس	الفئات	العدد	%
	ذكر	09	36.00
	أنثى	16	64.00
المجموع		25	100
الأقسام	الفئات	العدد	%
	علم النفس	14	56.00
	علم الاجتماع	07	28.00
	الفلسفة	04	16.00
المجموع		25	100

من خلال معطيات الجدول رقم (03) يتضح أن عينة الدراسة الاستطلاعية قد تضمنت كلا الجنسين، وذلك بنسبة 36.00% للذكور، و64.00% للإناث.

كما يتضح كذلك أن العينة شملت الأساتذة من مختلف أقسام العلوم الاجتماعية التابعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة، حيث مثلت نسبة 56.00% أساتذة

قسم علم النفس، في حين جاءت نسبة 28.00% لقسم علم الاجتماع، وجاءت نسبة 16.00% لقسم الفلسفة.

2.4. منهج الدراسة:

إن الرؤية العلمية تجاه أية مشكلة يعانيتها أي مجتمع تنطلق من واقع المنهج العلمي القائم على الدراسة والتحليل لجميع المتغيرات المرتبطة بالمشكلة من حيث واقعها وأسبابها والعوامل المحددة لها، ولا يجب إطلاق أحكام أو افتراضات أو تخمينات ذاتية حول المشكلة أو المشكلات التي يواجهها المجتمع دون الاستناد إلى الوقائع العلمية. ومن ثم فالمنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها (شفيق، 2001، ص 86).

وعليه فإن موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث استخدام منهج دون غيره لذلك تختلف المناهج باختلاف المواضيع، وحتى يتمكن الباحث من دراسة موضوعه دراسة علمية فإن تحديد المنهج المتبع في البحث يعد خطوة هامة وضرورية. وتماشياً مع طبيعة هذه الدراسة التي تبحث عن مستوى رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، فقد اتبع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعنى بدراسة وتحليل الارتباط بين المتغيرات أي العلاقة القائمة بينها (الرشيدي، 2000، ص 67)، ويصفها وصفاً كمياً باستخدام مقاييس كمية.

3.4. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم (110 أستاذ وأستاذة)، موزعين على ثلاث أقسام:

1. قسم علم النفس (53 أستاذ وأستاذة) منهم (24 أستاذة)
2. قسم علم الاجتماع (42 أستاذ وأستاذة) منهم (19 أستاذة)
3. قسم الفلسفة (15 أستاذ وأستاذة) منهم (أستاذتين)

1.3.4. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

عادة ما تقتصر العلوم السلوكية في استخلاص تعميماتها من البحوث التي تقوم بها على مجموعة من الأفراد يمثلون عينة مشتقة من المجتمع الأصلي للدراسة، ولقد حاولنا

أن تكون العينة أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي حتى يمكن الاعتماد على نتائجها وقد تم ذلك ضمن المجالات التالية:

أ- المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، والتي أنشأت عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 تم فتح معهد الهندسة المدنية ومعهد التقنيات الحضرية.

وفي عام 1992 أصبحت مركز جامعي أما في عام 2001 أصبحت جامعة بأربع كليات و (23) قسما، حاليا يوجد بجامعة محمد بوضياف المسيلة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مخبرا للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من هذه الكليات:

- كلية التكنولوجيا
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي
- كلية العلوم
- كلية العلوم الاقتصادية
- كلية الآداب واللغات
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- كلية الحقوق
- معهد الرياضة والتربية البدنية
- معهد تسيير التقنيات الحضرية

الهيكل البشرية للجامعة:

يقدر عدد الموظفين بالجامعة حاليا حوالي (1265) موظفا من متعاقدين ودائمين

ومن المعروف عن الجامعة جودة وكفاءة أساتذتها المقدر عددهم بحوالي (1402) والذين يقدمون دروسا في شتى الميادين لحوالي (29629) طالبا يرأسها حاليا (أ.د./ بداري كمال) ب- المجال البشري:

أساتذة العلوم الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية (ذكور وإناث) على اختلاف رتبهم ودرجاتهم العلمية.

ج- المجال الزمني:

تم إجراء القسم التطبيقي للدراسة بداية شهر مارس للموسم الجامعي 2022/2021.

1.1.3.4. كيفية اختيار العينة وحجمها:

أثناء اختيار عينة الدراسة والمتمثلة في أساتذة العلوم الاجتماعية تم الأخذ بعين الاعتبار بعض الجوانب المنهجية وهي:

أ- تمثيل العينة للجنسين (ذكور وإناث).

ب- تمثيل العينة لمختلف الأقسام الثلاث التابعة للعلوم الاجتماعية.

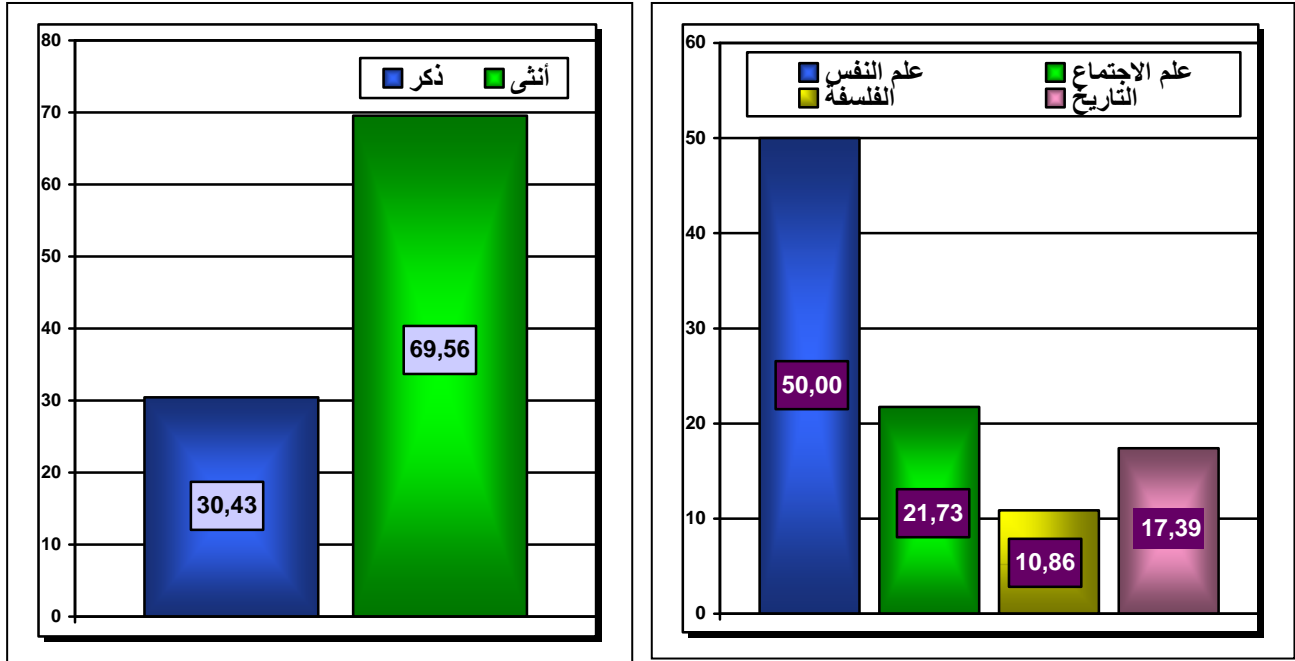
وفيما يلي نورد بيانات بعينة الدراسة، مع توضيح عدد الذين انطبقت عليهم شروط العينة:

جدول رقم (04): مواصفات عينة الدراسة الأساسية.

الجنس	الفئات	العدد	%
	ذكر	14	30.43
	أنثى	32	69.56
المجموع		46	100
الأقسام	الفئات	العدد	%
	علم النفس	23	50.00
	علم الاجتماع	10	21.73
	الفلسفة	05	10.86
	التاريخ	08	17.39
	المجموع	46	100

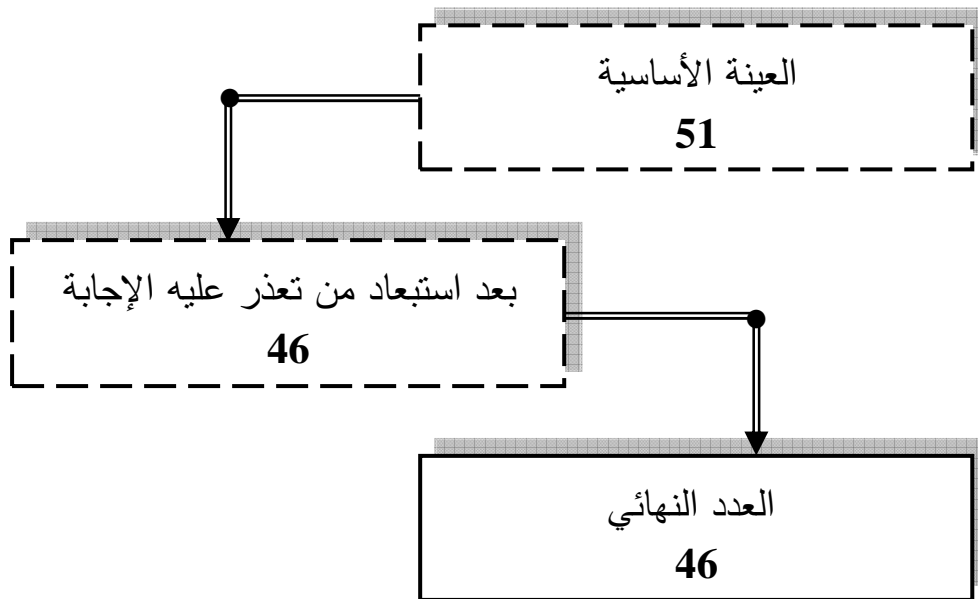
من خلال معطيات الجدول رقم (04) يتضح أن عينة الدراسة الأساسية تضمنت كلا الجنسين بنسبة (30.43) للذكور، و(69.56) للإناث، كما يتضح كذلك أن أفراد العينة

من مختلف الأقسام المكونة للعلوم الاجتماعية بنسبة (50.00) لقسم علم النفس و (21.73) لقسم علم الاجتماع، و (10.86) لقسم الفلسفة، و (17.39) لقسم التاريخ



شكل رقم (03): مواصفات عينة الدراسة الأساسية

وبعد تطبيق أدوات الدراسة في البداية على عينة مكونة من 51 أستاذ وأستاذة من أساتذة العلوم الاجتماعية استبعد 05 منهم من العينة بسبب تعذر تعبئة أدوات الدراسة وبذلك بلغ عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة 46 أستاذ وأستاذة. والشكل الموالي يمثل مراحل الضبط النهائي لعينة الدراسة الأساسية:



شكل رقم (04): طريقة ضبط العدد النهائي للعينة الأساسية (تصميم الباحث).

4.4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1.4.4. مقياس رأس المال النفسي:

أعد هذا المقياس Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey (2007)، تعريب منصور عبد الله فالح المطيري يتكون المقياس من (24) عبارة، ويشمل على أربع محاور هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، ويتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال ميزان سداسي التقدير من نوع ليكرت (1= لا أوافق بشدة إلى 6= أوافق بشدة)

-2-1- الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

-5-2-1-1- صدق المقياس:

صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة: قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) طالب بدولة الكويت، ثم جمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس كما يلي:

جدول رقم (05) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

المرونة		الأمل		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة	قيمة الارتباط	رقم العبارة
0.621	1	0.420	1	0.435	1	0.572	1
0.642	2	0.680	2	0.795	2	0.768	2
0.663	3	0.507	3	0.673	3	0.527	3
0.598	4	0.360	4	0.692	4	0.787	4
0.580	5	0.573	5	0.655	5	0.810	5
0.721	6	0.626	6	0.352	6	0.638	6

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.288. الجدول يوضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.288، وبذلك تعتبر عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

هذا وقد قام الباحث إلى جانب ذلك بحساب معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (06): يوضح معامل ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

م	الأبعاد	معامل الارتباط
1	الكفاءة الذاتية	0.791
2	التفاؤل	0.802
3	الأمل	0.753
4	المرونة	0.890
	المقياس ككل	0.791

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.288 يتضح من الجدول (06) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على اتساق داخلي بين المقياس وأبعاده.

2- ثبات المقياس:

تأكد صاحب المقياس من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ والتي تستعين بتباين الأبعاد وكان معامل الثبات كما هو بالجدول:

جدول رقم (07): يوضح معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ لمقياس رأس المال النفسي

م	الأبعاد	معامل الثبات (ن=30)	
		التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ
1	الكفاءة الذاتية	0.801	0.711
2	التفاؤل	0.703	0.775
3	الأمل	0.822	0.891
4	المرونة	0.888	0.744
	المقياس ككل	0.862	0.890

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 = 0.288 تساوي

يتضح من الجدول أن جميع قيم المعاملات للثبات تتراوح ما بين (0.703، 0.891) مما يدل على ثبات مقياس رأس المال النفسي.

2.4.4. مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية: من إعداد مرام مخامرة (2018) يتكون المقياس في صورته الأولى من (50) بند تم الحصول عليها اعتماداً على الدراسات السابقة الأجنبية والعربية كدراسة (محمود وآخرون، 2014)، ودراسة (العتيبي والقحطاني، 2015)، ودراسة (محمد، 2016)، ودراسة (كرومي وعمرستي، 2010)، ودراسة (نوري، 2014)، ودراسة (Wray.2014) وتم عرض المقياس في صورته الأولى، على عدد من الباحثين وأعضاء هيئة التدريس المتخصصين وقد تم استبعاد (04) بنود وأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (46) بند موزعة على خمسة محاور هي (الملاحظة، التميز، الانفتاح، الانتباه، الوعي) وخمسة بدائل للإجابة (موافق بشدة، تعطى خمس درجات، موافق تعطى أربع درجات، محايد تعطى ثلاث درجات، معارض تعطى درجتان، معارض بشدة تعطى درجة واحدة) وجميع البنود في الاتجاه الإيجابي ما عدا بنود أرقام (4،1،8) في بعد الانتباه والبند (7) في بعد الوعي في الاتجاه السلبي ويتم حساب الدرجة الكلية على المقياس بجمع جميع الدرجات على البدائل الخمسة؛ حيث تدل الدرجة المرتفعة على مستوى مرتفع من اليقظة الذهنية، والعكس صحيح.

جدول رقم (08) يوضح توزيع أبعاد مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية.

الرقم	محاور المقياس	العبارات الموجبة	العبارات السالبة	المجموع
1	الملاحظة	10-9-8-7-6-5-4-3-2-1	لا يوجد	10
2	التمييز	18-17-16-15-14-13-12-11	لا يوجد	08
3	الانفتاح	-26-25-24-23-22-21-20-19 28-27	لا يوجد	10
4	الانتباه	33-32-31-30-29	36-35-34	08
5	الوعي	-44-43-42-41-40-39-38-37 45	46	10
46	مجموع العبارات			

الخصائص السيكومترية لمقياس اليقظة الذهنية التنظيمية:

1-صدق المقياس:

- طريقة صدق المحتوى: تم حساب صدق المحتوى من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والبالغ عددهم (12) محكماً، وفي ضوء الملاحظات التي قدموها تم إعادة صياغة (03) بنود من المحور الأول كما تم استبعاد (04) بنود، فأصبح هذا المحور في صورته النهائية مكوناً من (46) بند منها (04) بنود سلبية.

2- ثبات المقياس:

- طريقة معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم التأكد من ثبات مقياس اليقظة الذهنية عن طريق حساب تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كالتالي: الجدول رقم (09): معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس اليقظة الذهنية.

جدول رقم (09) يوضح حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي

أبعاد مقياس اليقظة الذهنية	عدد البنود	مستوى الدلالة
الملاحظة	10	0.81
التمييز	08	0.80
الانفتاح	10	0.70
الانتباه	08	0.72
الوعي	10	0.71
اليقظة الذهنية	46	0.88

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس اليقظة الذهنية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، حيث تراوحت جميعها على التوالي بين (0.70) و(0.81) وللمقياس ككل (0.88) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس اليقظة الذهنية.

5.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم معالجة البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج (SPSS (VER.23 الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية، وتتمثل المعالجات التي تمت للبيانات في الإحصاءات الآتية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية للبيانات، لإعطاء صورة سريعة عن عينة الدراسة بشكل مختصر ومبسط، وذلك بعد عرضها على هيئة جداول وأشكال بيانية.
- 2- إيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.
- 3- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرات.
- 4- اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق في المتوسطات.

خلاصة:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نلمس الحاجة الملحة للعلوم الإنسانية والاجتماعية في دراستها للظواهر إلى الجمع بين محورين أساسيين هما الجانب النظري لموضوع الدراسة والمعطى الواقعي الذي يتمثل في الجانب الميداني الذي يقوم به الباحث؛ حيث أن الدراسة النظرية وحدها قد لا تكفي للتمكن من الكشف عن الحقائق المتعلقة بالموضوع المدروس، لذا من الأهمية بمكان القيام بالدراسة الميدانية.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

1.5. عرض نتائج الدراسة

2.5. مناقشة نتائج الدراسة

3.5. خلاصة نتائج الدراسة

4.5. خاتمة الدراسة

5.5. مقترحات الدراسة

6.5. الدراسات المقترحة

- قائمة المراجع

- قائمة الملاحق

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

يشتمل هذا الفصل على عرض للنتائج التي توصلت إليها الباحثة على وفق أهداف البحث الحالي، فضلاً عن مناقشة تلك النتائج في ضوء البيانات والنظريات والدراسات السابقة المعتمدة في الدراسة، ومن ثم الخروج بمقترحات بالاستناد إلى تلك النتائج.

1.5. عرض نتائج الدراسة:

1.1.5. عرض نتائج الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10): معامل الارتباط بيرسون بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أفراد العينة.

اليقظة الذهنية التنظيمية		العينة	أبعاد مقياس رأس المال النفسي
مستوى الدلالة	قيمة معامل بيرسون		
0.01	0.63	46	الكفاءة الذاتية
0.01	0.51		التفاؤل
0.01	0.57		الأمل
0.01	0.60		المرونة
0.01	0.59		رأس المال النفسي

يتضح من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.59) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وتشير النتائج كذلك إلى:

- أن قيمة معامل الارتباط بين البعد الأول (الكفاءة الذاتية) واليقظة الذهنية التنظيمية بلغت (0.63)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الثاني (التفاؤل) واليقظة الذهنية التنظيمية بلغت (0.51)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الثالث (الأمل) واليقظة الذهنية التنظيمية بلغت (0.57)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

- أن قيمة معاملات الارتباط بين البعد الرابع (المرونة) واليقظة الذهنية التنظيمية بلغت (0.60) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

وتشير نتيجة هذه الفرضية إلى وجود علاقة إرتباطية ايجابية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية؛ وتعني أنه كلما زاد مستوى رأس المال النفسي زادت اليقظة الذهنية التنظيمية

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت والتي تنص على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

2.1.5. عرض نتائج الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في متوسطات درجات رأس المال النفسي وفق متغير الجنس والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (11).

جدول رقم (11): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس

مستوي الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	فئة المتغير
غير دالة	44	0.63	6.21	42.13	14	ذكور
			5.73	43.67	32	إناث

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي (0.63) عند درجة حرية (44) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (42.13) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (43.67).

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

3.1.5. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة (T) باستخدام اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية وفق متغير الجنس والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12): قيمة (ت) لدلالة الفروق في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية تعزى لمتغير الجنس

مستوي الدلالة	درجة الحرية	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	فئة المتغير
غير دالة	44	1.84	3.09	62.33	14	ذكور
			3.87	64.26	32	إناث

من خلال الجدول يتضح أن قيمة (T) تساوي (1.84) عند درجة حرية (44) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية وفق متغير الجنس، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية نجد أن متوسط الذكور البالغ (62.33) متقارب إلى حد كبير مع متوسط الإناث البالغ (64.26).

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

2.5. مناقشة نتائج الدراسة:

1.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الأولى -كما في الجدول رقم (10)- أنها قد تحققت حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية، أي أنه كلما زاد رأس المال النفسي زادت اليقظة الذهنية التنظيمية وعلى العكس من ذلك كلما انخفض مستوى رأس المال النفسي انخفضت اليقظة الذهنية التنظيمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (الحارثي، 2020)، حيث وجد علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي بأبعاده واليقظة العقلية بأبعادها. وتعد هذه النتيجة

منطقية بالنظر للدور الفعال لرأس المال النفسي على اليقظة الذهنية التنظيمية لعينة الدراسة، وهذا يعكس الحالة النفسية الإيجابية التي تتميز بها عينة الدراسة. وتؤكد على ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة لديهم وهذه العناصر كفيلة برفع مستوى الصحة النفسية والسعادة الشخصية والتي تنعكس بدورها على مستوى يقظتهم الذهنية، وهناك جوانب أساسية من اليقظة الذهنية تساعد على تفسير الارتباط بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية حيث تشجع اليقظة الذهنية الأفراد على أن يدركوا بدقة مشاعرهم الخاصة وعواطف ومشاعر الآخرين، وينظموا ذلك بشكل فعال، وهناك من يقول إن الأشخاص الذين يملكون مستويات عالية من رأس المال النفسي من المحتمل أن يفهموا ويدركوا اليقظة الذهنية بشكل أكبر.

3.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثالثة - كما في الجدول رقم (11) - أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الحارثي، 2020)، حيث وجدت فرق دالة إحصائية في رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث. وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة العلوم الاجتماعية لديهم رأس مال نفسي مشترك مرتبط بالكفاءة الذاتية والمرونة والأمل والتفاؤل متقارب بغض النظر عن الجنس، فـرأس المال النفسي ليس له هوية جنسية ولا يمكن الحديث عن رأس مال نفسي ذكري وآخر أنثوي.

وقد يعزى ذلك أيضا إلى أن أساتذة العلوم الاجتماعية من الجنسين يتمتعون بدرجة عالية من بذل الجهد للوصول إلى الأهداف وأكثر تحملاً للمسؤولية وأكثر تجاوزاً للمشكلات التي تواجههم.

2.2.5. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

يتضح من عرض نتائج الفرضية الثانية - كما في الجدول رقم (12) - أنها لم تتحقق حيث أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في اليقظة الذهنية التنظيمية، ويدل ذلك على أن هذا الأخير لا يختلف باختلاف الجنس. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (العزي، 2012)، والتي خلصت إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في اليقظة الذهنية تبعاً لمتغير الجنس ذكور وإناث لصالح الذكور. واختلفت أيضاً مع دراسة (الربيع، 2018) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اليقظة الذهنية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وتشير هذه النتيجة إلى أن أساتذة العلوم الاجتماعية لديهم يقظة ذهنية تنظيمية مشتركة ومقاربة بحكم أنهم في ميدان واحد أي الجامعة ومطالبين بأداء نفس المهام والأعباء العلمية والبيداغوجية من تدريس وتأطير وبحث علمي، كما يمكنهم فهم وإدراك المشكلات والصعوبات التي تواجههم والعمل على تجاوزها.

3.5. خلاصة نتائج الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها نقدم في هذا العنصر ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتي يمكن إجمالها في مايلي:

أ- توجد علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجات رأس المال النفسي ودرجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات رأس المال النفسي لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

4.5. خاتمة الدراسة:

تمثل اليقظة الذهنية التنظيمية تلك القدرة على الانتباه إلى ما يحدث الآن، دقيقةً تلو الأخرى، بدلاً من التفكير في الماضي أو القلق بشأن المستقبل. يمكن أن تُحسّن اليقظة الجانب الحسي والجسماني على حد سواء، وتساعد على مواجهة الضغط، القلق والاكتئاب في بيئة العمل، لذلك كانت من أهم موضوعات علم النفس العمل والتنظيم ومجالاً خصباً للعديد من الدراسات في منظمات الأعمال؛ خاصة مع انتشار الأحداث الطارئة والأزمات والمشاكل التي لم تكن متوقعة.

ونظراً لأهمية اليقظة الذهنية التنظيمية انصبت هذه الدراسة على معرفة العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية التنظيمية؛ فرأس المال النفسي دائماً ما يشكل أهمية كبيرة من جميع النواحي؛ إذ أنه يحفز جميع الصفات الإيجابية لدى الفرد كي يقوم بإنجاز عمله، وتحقيق الازدهار في نفسية الفرد، الذي ينعكس بالإيجاب على عمله.

ولقد لاحظ الباحث من خلال نتائج الدراسة الحالية أهمية رأس المال النفسي في تحقيق اليقظة الذهنية التنظيمية لدى أساتذة العلوم الاجتماعية، وفي المقابل أهمية رأس المال النفسي كحتمية وجب على المنظمات أن تتبناه في ظل بيئة تحتاج إلى المزيد من النظرة الايجابية.

ونشير هنا إلى أن هذه الدراسة هي محاولة للتعرف على بعض المتغيرات المرتبطة بتخصصنا في علم النفس العمل والتنظيم، وهي بداية لمزيد من الدراسات لمعرفة متغيرات جديدة أخرى مازالت تحتاج إلى التفسير والبحث.

5.5. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يقترح الباحث مايلي:

- أ. عمل دورات تدريبية تبين ماهية اليقظة الذهنية التنظيمية وأهدافها وأهميتها للأساتذة المدرسين في الجامعات.
- ب- عمل دورات تدريبية تبين ماهية رأس المال النفسي وأهدافها وأهميتها للأساتذة المدرسين في الجامعات.
- ج- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز في الأداء ومكافأة المبدعين.
- د- إجراء دراسات أخرى تأخذ بعين الاعتبار عينات مختلفة في المجال المهني كعمال المؤسسات الإنتاجية والخدمية.

6.5. الدراسات المقترحة:

- استكمالاً لحلقات البحث العلمي في هذا الموضوع ومتعلقاته الأخرى فإن الدراسة الحالية تثير عدداً من المشكلات البحثية المقترحة التي قد تحتاج إلى المزيد من الدراسة الميدانية منها:
- أ. القيام بإجراء دراسات مشابهة حول رأس المال النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي.
 - ب. القيام بإجراء دراسات مشابهة حول اليقظة الذهنية التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات ديمغرافية لم يتناولها البحث الحالي.
 - ج. إجراء دراسة حول مستوى رأس المال النفسي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى عينات مختلفة.
 - د. دراسة مصادر اليقظة الذهنية التنظيمية لدى العاملين في مختلف المنظمات.

قائمة المراجع:

أ. المراجع العربية:

1. آرثر جي كروبيلى(2006). الإبتكار في التعليم والتعلم " دليل إرشادي للمدرسين ومسئولي التربية والتعليم"، ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي، ط01، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
2. امانى الهاشم(2017). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعالقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط.
3. أماني عبدالله عقله الهاشم (2017). درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الاردن.
4. بشير صالح الرشيدى (2000)، مناهج البحث التربوي "رؤية تطبيقية مبسطة"، دط، الكويت، دار الكتاب الحديث.
5. جمال الدين أبي الفضل محمد بن مكرم ابن منظور(2003). لسان العرب، تحقيق: عامر أحمد حيدر، مراجعة: عبد المنعم خليل إبراهيم، المجلد 08، ط01، بيروت، دار الكتب العلمية.
6. جودة، أمال وأبو جراد، حمدي (2011). "التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة جامعة القدس المفتوحة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (24)، المجلد السادس، فلسطين.
7. حريم حسين (2004)، السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال عمان دار ومكتبة الحامد.

8. شفيق، محمد (2001). البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية للنشر.
9. علي رزاق العابدي وآخرون (2018). تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 15، العدد 01، العراق.
10. الكرداوي، مصطفى محمد (2013): أثر الإنظام الوظيفي في علاقة رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدهليقية، دورية الإدارة العامة، المجلد 53، العدد 3.
11. مرام رسمي عودة مخامر (2018). اليقظة الذهنية وعلاقتها بالابداع التنظيمي لدى موظفي مديريات التربية والتعليم العالي في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير، جامعة القدس.

ب. المراجع الاجنبية

12. Ray, Joshua L& Baker, Lakami T.and Plowman,Donde Ashmos,(2011), " Organizational Mindfulness in Business Schools" Academy of Management Learning & Education Vol. 10, No. 2, 188 –203.
13. Luthans F& Youssef C M(2007): Emerging positive organizational behavior Leadership institute faculty publications, Journal of management,33(3).
14. Mortazavi A(2012): Development of Bar-on Ea-1 : A Measure of Emotional and social Intelligence,. paper presntedat 206pth Annual. Convention of American psychological Association Chicago
15. Abbas&Raja.(2011): .Emotional Intelligence :Mastering The Language of Emotional, Axialent in Tegral Evolution Granic.
- 16.Newman D(2014): Emotional Intelligence. I imagination cognition and personality.

الملاحق

مقياس اليقظة الذهنية التنظيمية

فيما يلي مجموعة من العبارات، مع ملاحظة أن هذه العبارات ليس بها إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة

والمطلوب منكم:

قراءة كل عبارة بدقة، ووضع علامة (X) أمامها وتحت مستوى التقدير الذي يناسبك (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة).

الجنس: ذكر أنثى

م	العبارة	درجة التقدير			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	أعير انتباهي إلى نتائج أعمالي.				
2	أنتبه إلى كيفية تأثير مشاعري وأفكاري على سلوكي.				
3	يمكنني رؤية المواقف من زوايا مختلفة.				
4	يمكنني وصف مشاعري، ومعتقداتي في كلمات منتقاة.				
5	أضبط مشاعري دون أن أدعها تقودني.				
6	أوجه انتباهي إلى كل ما يدور حولي من مثيرات.				
7	أكتشف أن أفكاري تبدو واضحة في ذهني كما هي في الواقع.				
8	أهتم بتقبل الأحداث المهمة في مجال عملي أكثر من التحكم فيها.				
9	أتعامل مع كل حدث بمحاولة تقبله بغض النظر عن كونه مرغوباً أم لا.				
10	أنتقد نفسي لوجود مشاعر وأفكار غير عقلانية لدي.				
11	لدي القدرة على تحديد أولويات العمل في ضوء متطلبات الأهداف.				
12	أتعلم من أخطائي وأجد طرقاً لتصحيحها.				
13	أندمج بفعاليات العمل بكل سهولة ويسر.				
14	أنتقي من خبراتي السابقة ما يمكنني من التعامل مع المواقف المستقبلية.				
15	أستخدم إستراتيجية التفكير المناسبة من أجل مواجهة الموقف الصعب.				
16	لدي القدرة على تمحيص الأفكار الجديدة لتطوير العمل بسهولة ويسر.				
17	لدي القدرة على التفريق بين خصائص الأشياء من عدة زوايا.				
18	أجد نفسي قادراً على الإصغاء، والعمل في نفس اللحظة.				
19	لدي حب استطلاع للتعرف إلى كل ما هو جديد في مجال عملي.				
20	أنا منفتح دائماً على الطرق الجديدة لعمل الأشياء.				
21	أكون على وعي بكل الأفكار التي تدور من حولي.				

م	العبارة	درجة التقدير			
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
22	لدي القدرة على ابتكار الحلول المجردة للمشكلات التي تواجهني.				
23	أستفيد من آراء زملائي أثناء العمل.				
24	أميل إلى تجريب كل ما هو جديد.				
25	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.				
26	أقيم ما أعمله سواء أكان صحيحا أم خاطئا.				
27	استطيع تفهم مشاعر الآخرين في المواقف المختلفة.				
28	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.				
29	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.				
30	أستطيع الحكم على الفكرة بأنها صالحة للتطبيق أم لا.				
31	أصغي باهتمام لانتقادات الآخرين واستقبلها برحابة صدر.				
32	أمتلك القدرة للتنبؤ بالمشكلات المستقبلية في مجال العمل.				
33	أميل إلى القيام بعدد من العمليات في نفس الوقت.				
34	ينشغل جزء من تفكيري بعيدا عن العمل الذي أقوم به.				
35	لا أستطيع أن أصف ما أفكر به.				
36	أصاب بالشروود الذهني أثناء العمل.				
37	أتشوق إلى معرفة الأشياء التي تثير انتباهي.				
38	استخدام كل الأدوات المتاحة من أجل تحسين قدراتي على الفهم.				
39	أحب معرفة ما يدور في عقلي أولا بأول.				
40	أجرب وجهات نظر مختلفة من أجل حل المشكلات.				
41	أكون على وعي كامل عندما أستقبل وجهات نظر الآخرين.				
42	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.				
43	أعي العواقب التي تنتج عن الانفعالات أثناء العمل.				
44	أحكم على الأعمال القيمة وغير القيمة من خلال خبراتي أيا كانت.				
45	أرى أن جميع الأعمال داخل المديرية مترابطة مع بعضها البعض.				
46	أؤدي وظائفني بشكل آلي دون أن أقدر ما أفعل.				

مقياس رأس المال النفسي

فيما يلي مجموعة من العبارات، مع ملاحظة أن هذه العبارات ليس بها إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة
 والمطلوب منكم: قراءة كل عبارة ، ووضع علامة (X) أمامها وتحت (1، 2، 3، 4، 5، 6).

الجنس: ذكر أنثى

م	العبارة	درجة التقدير					
		6	5	4	3	2	1
1	أشعر بالثقة في تحليل مشكلة طويلة الأمد لإيجاد حل.						
2	أشعر بالثقة في تمثيل أدائي في الاجتماعات مع الزملاء.						
3	أشعر بالثقة في المساهمة في المناقشات.						
4	أشعر بالثقة في المساعدة في تحديد الأهداف.						
5	أشعر بالثقة في الاتصال بأشخاص آخرين لمناقشة المشكلات.						
6	أشعر بالثقة في تقديم المعلومات إلى مجموعة من الزملاء.						
7	إذا وجدت نفسي في مأزق يمكنني التفكير في طرق عديدة للخروج منه.						
8	في الوقت الحالي أتابع بنشاط الأهداف الخاصة بي.						
9	هناك العديد من الطرق لحل أي مشكلة.						
10	أرى نفسي الآن ناجحاً جداً في الحياة.						
11	يمكنني التفكير في العديد من الطرق للوصول إلى الأهداف الحالية الخاصة بي						
12	في هذا الوقت أحقق الأهداف التي حددتها لنفسي.						
13	عندما أواجه انتكاسة في العمل أجد صعوبة في التعافي منها والمضي قدماً.						
14	عادة ما أتعامل مع الصعوبات بطريقة أو بأخرى.						
15	أستطيع أن أتعامل مع الصعوبات بمفردي.						
16	عادة ما أتعامل مع مواقف الحياة المجهدة بخطى سريعة.						
17	يمكنني تجاوز الأوقات الصعبة لأنني واجهت صعوبة من قبل.						
18	أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة في وقت واحد.						
19	عندما تكون الأمور غير مؤكدة بالنسبة لي في العمل أتوقع الأفضل دائماً.						
20	إذا حدث شيء بالخطأ فأنا متقبل.						
21	أنا دائماً أنظر إلى الجانب المشرق للأشياء الخاصة بي.						
22	أنا متفائل بما سيحدث لي في المستقبل فيما يتعلق بالحياة.						
23	كأستاذ، لا تسير الأمور أبداً بالطريقة التي أريدها.						
24	أتعامل مع مجالات الحياة أن كل مشكلة لها جانب إيجابي.						

تأكد أنك قد أجبت على كل العبارات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ