



جامعة دمنهور
Damanhour University



مجلة الدراسات التجارية والإدارية

المجلد الرابع – العدد الأول
يوليو 2023



جامعة دمنهور
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

**دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل
الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور**

محمد مجدي محمود سليمان الواحي

المدرس المساعد بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة دمنهور

2023

دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور

محمد مجدي محمود سليمان الواحي

المدرس المساعد بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة دمنهور

ملخص البحث

استهدفت الدراسة الحالية اختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي عند توسط رأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين على العاملين بجامعة دمنهور، وتم جمع البيانات من 304 مفردة من العاملين بجامعة دمنهور، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات. وقد تم الاعتماد على أسلوب تحليل المسار لاختبار الفروض باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos V.25).

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي بين أربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، والقبول، ويقظة الضمير، والانبساطية) ورأس المال النفسي، وجود تأثير معنوي سلبي بين (العصابية) ورأس المال النفسي، حيث أثرت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأبعادها متمثلة في (الانفتاح على الجديد، العصابية، القبول، يقظة الضمير، الانبساطية) على رأس المال النفسي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي، كما أن هناك تأثير معنوي سلبي بين ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، القبول، يقظة الضمير) والتهكم التنظيمي، وهناك تأثير معنوي إيجابي بين (العصابية) والتهكم التنظيمي بالإضافة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي، وأخيراً كان من نتائج الدراسة أيضاً وجود تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، والقبول، ويقظة الضمير، والعصابية) على التهكم التنظيمي عند توسط رأس المال النفسي، ولم يثبت تأثير لبعد الانبساطية ومن ثم فقد تم قبول الفرض الرابع جزئياً .

الكلمات المفتاحية: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رأس المال النفسي، التهكم التنظيمي.

Abstract

This research examined the relationship between the Big Five Factors of Personality and Organizational Cynicism, mediated by Psychological Capital. Data were collected via a questionnaire from 304 employees at Damanhour University and the study utilized path analysis using AMOS v.25 to validate research hypotheses.

The results revealed a significant positive influence of four of the Big Five factors of personality (Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness, and Extraversion) on Psychological Capital. In contrast, Neuroticism exhibited a significant negative effect on Psychological Capital. Additionally, the study found a significant negative effect of Psychological Capital on Organizational Cynicism and a significant negative effect of three of the Big Five factors of Personality (Openness to Experience, Agreeableness, and Conscientiousness) on Organizational Cynicism. A

significant positive effect of Neuroticism on Organizational Cynicism was also observed, while no significant correlation between Extraversion and Organizational Cynicism was detected.

The research further indicated that there is a significant indirect effect of the Big Five Factors of Personality on Organizational Cynicism via Psychological Capital, with the exception of Extraversion, which displayed no significant indirect effect. Consequently, the fourth hypothesis was partially supported

.Keywords :

Big Five Factors of Personality, Organizational Cynicism, Psychological Capital .

تمهيد :

تسعى المنظمات في الوقت الحالي لامتلاك أفضل الموارد البشرية التي تكسبها ميزة تنافسية تمكنها من النجاح والإستمرار في بيئة الأعمال ولذلك يحتل موضوع الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة السلوك التنظيمي حيث تؤثر شخصية الفرد على سلوكه داخل المنظمة.

وتؤهل سمات الشخصية الفرد إلى القيام بسلوكيات مختلفه طبقاً لطبيعة الموقف وهذه السلوكيات ليست مؤثرة فقط في الأداء التنظيمي، ولكنها تؤثر أيضاً على العلاقات بين الأفراد وروح التعاون بين العاملين (Sadeghi & Garosi, 2017).

ويمكن الاعتماد على سمات الشخصية لتقييم الموظفين من حيث ولائهم التنظيمي وإبداعهم وعقليتهم التنافسية وقدرتهم على العمل معاً في فريق، وقامت العديد من الدراسات بدراسة التفاعل بين سلوك الفرد داخل المنظمة والخصائص الشخصية له بالاعتماد على نظريات مختلفة للشخصية، وتعد نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية واحدة من النظريات الشائعة والأكثر انتشاراً والتي تعود إلى الربع الأخير من القرن التاسع عشر (Tekin & Kalkan, 2017).

وتحاول اليوم العديد من المنظمات زيادة وتدعيم رأس المال النفسي الإيجابي باعتباره مفهوم جديد يعكس حالة التطور الإيجابية الذاتية للفرد (من هو الفرد، وما الذي يستطيع أن يصبح عليه في الأجل القريب) ليتجاوز رأس المال المادي الذي يعكس ما الذي يمتلكه الفرد، وهو بذلك يختلف عن رأس المال البشري الذي يعكس ما الذي يعرفه الفرد، وكذلك الحال يختلف عن رأس المال الاجتماعي الذي يعكس من الذي يعرفه الفرد (Luthans et al., 2008 ; Park et al., 2017). حيث يعد رأس المال النفسي امتداد للسلوك التنظيمي الإيجابي الذي يساعد المنظمة في تحسين وتطوير مواردها البشرية من أجل تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

هذا ويمر الموظف أثناء عمله في المنظمة بمواقف وأحداث بعضها إيجابي والبعض الآخر سلبي، وتتمثل الأحداث الإيجابية في بث روح المشاركة والتعاون وتقديم الدعم النفسي المعنوي، وأحياناً تطبق المنظمة سياساتها وإجراءاتها وتعكس قيمها التنظيمية على نحو مرضي ، وفي بعض الأحيان بتعسف أو تعالي أو استقواء أو ما شابه ذلك، وفي كل الاحول يتشكل داخل الموظف استجابات معينة تجاه كافة تصرفات المنظمة وقد تتجسد الإنتقادات للجوانب السلبية في شكل تهكمي ساخر يطلق عليه التهكم التنظيمي (محمود، 2018).

فالتهمك التنظيمي يعد أحد الظواهر السلبية التي تظهر بين العاملين داخل المنظمات، والذي يرتبط بالعديد من العوامل التي تهدد نجاح المنظمة، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمشاعر خيبة الأمل والغضب وعدم ثقة العاملين في المنظمة وإدارتها (Durrah et al., 2019).

وقد اهتمت بعض الدراسات ببحث العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي (Dewal & Kumar, 2017)، بالإضافة إلى أن هناك بعض الدراسات التي قامت بفحص العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهمك التنظيمي (Acaray & Yilirim, 2017; Soomro et al., 2022).

ومن جانب آخر اهتمت بعض الدراسات بتحليل العلاقة بين رأس المال النفسي والتهمك التنظيمي (Stratmana et al., 2019)، ولا يوجد - في حدود علم الباحث - دراسة عربية تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهمك التنظيمي من خلال توسيط رأس المال النفسي.

وانطلاقاً من أهمية دور الجامعة في تقديم خدمات وتعليمية وثقافية وكذلك أهمية متغيرات الدراسة، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحديد تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهمك التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور من خلال توسيط رأس المال النفسي.

أولاً: مفاهيم الدراسة

فيما يلي إشارة للمفاهيم التي تضمنتها الدراسة:

1. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: Big Five Factors of Personality

العوامل التي تصف الطبيعة الحقيقية للشخص باستخدام بعض الصفات التي تميزه عن غيره من الأشخاص (Nebo & Okechukwn, 2017)، وتشمل الأبعاد الخمسة التالية (Costa & McCare, 1992):

1/1 الانفتاح على الجديد / الانفتاح على الخبرة: Openness to Experience

أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي يتصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي الخيال، والجمال، والمشاعر والأفكار، والأفعال والقيم.

2/1 يقظة الضمير: Conscientiousness

أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي يتصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي الجدارة، والنظام، والالتزام بالواجبات والمهام، والانضباط الذاتي، والسعي لتحقيق الإنجاز، والروية أو التأنى.

3/1 الانبساطية / الاريحية: Extraversion

أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي يتصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي الدفء، والاجتماعية، والحزم، والنشاط، والبحث عن الاثارة، والعواطف الإيجابية.

4/1 القبول / الطيبة / حسن المعشر/المقبولية: Agreeableness

أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي تصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي الثقة، والاستقامة، والإيثار، والطاعة، والتواضع والمرونة في الرأي.

5/1 العصابية / عدم الثبات الانفعالي/ عدم الاستقرار العاطفي Neuroticism

تمثل أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي تصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي القلق، والغضب، والعدائية، والإكتئاب، والشعور بالذات، والاندفاع، والشعور بالضعف. ويقابل العصابية على المقياس ثنائي الطرف الاستقرار العاطفي **Emotional Estability** وهو أحد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والذي يتصف صاحبها بمجموعة من السمات الفرعية وهي الهدوء والقدرة على التعامل مع أي توتر، والثقة بالنفس (Leephajaroen, 2016).

2- رأس المال النفسي: **Psychological Capital**

يمثل الحالة النفسية الايجابية للفرد القابلة للتطوير والتي تتميز بأربعة قدرات أو موارد نفسية وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة (Nambudiri et al., 2019). ويمكن تناول الأربعة أبعاد على النحو التالي (Luthans et al., 2007):

1/2 الكفاءة الذاتية / الثقة بالنفس **Cofidence /Self-Efficacy**:

تشير إلى امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية اللازمة للنجاح في المهام التي تتصف بالتحدي.

2/2 التفاؤل **Optimism**:

وهو يشير إلى توفر الصفة الإيجابية **Positive attribution** وتوقع الأفضل بشأن النجاح في الحاضر والمستقبل.

3/2 الأمل **Hope**:

ويتمثل في الإصرار والسعي أو المثابرة أو العمل الدؤوب نحو تحقيق تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف عند الضرورة من أجل تحقيق النجاح.

4/2 المرونة / استعادة التوازن/ القدرة على التأقلم / القدرة على المقاومة/ الصمود: **Resilience**

تشير إلى قدرة الفرد على العودة لحالته الطبيعية في حالة تعرضه للمشاكل والمحن نحو سعيه لتحقيق الأهداف.

3- التهكم التنظيمي **Organizational Cynicism**:

عرف (Acaray&Yildirim, 2017) التهكم التنظيمي على أنه اتجاه سلبي يتكون لدى العاملين نحو المنظمة التي يعملون بها ويترتب عليه مخرجات غير مرغوبة مثل انخفاض الأداء وانخفاض الولاء التنظيمي.

وتتمثل أبعاد التهكم التنظيمي في الأبعاد الثلاثة التالية وهي بعد الاعتقاد، والبعد العاطفي، والبعد السلوكي ويمكن تناولها على النحو التالي (Dean et al., 1998):

1/3 التهكم المعرفي **Cognitive Cynicism**:

يمثل الاعتقاد بأن المنظمة تفتقر إلى النزاهة، ويمكن تعريف النزاهة بأنها تمثل سلامة المبدأ الأخلاقي فيما يتعلق بالحقيقة، والتعامل العادل مع جميع العاملين، والاستقامة، والصدق، والإخلاص.

2/3 التهكم العاطفي **Affective Cynicism**:

يمثل ردود فعل عاطفية قوية سلبية تجاه المنظمة التي يعمل بها الأفراد مثل الشعور بالإزدراء، والغضب، والضيق، والاشمئزاز تجاه المنظمة، وحتى الشعور بالخجل عندما يفكرون في منظماتهم.

3/3 التهكم السلوكي Behavioral Cynicism:

يمثل الميل نحو نشر سلوكيات سلبية تجاه المنظمة تتصف بالعدائية والتي تتخذ مجموعة متنوعة من الأشكال تنطوي على انتقادات قوية للمنظمة مثل نشر عبارات عن نقص النزاهة، والتهكم على المنظمة باستخدام عبارات ساخرة، والتوقعات المتشائمة حول مسار العمل المستقبلي في المنظمة وهذه السلوكيات هي حصيلة ونتيجة مترتبة على المعتقدات والعواطف السلبية تجاه المنظمة.

ثانياً : الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

تمثل الدراسات السابقة أساساً هاماً في إعداد الإطار النظري للدراسة، كما تشكل نتائج الدراسات السابقة عاملاً مساعداً في تيرير مشكلة الدراسة نظرياً وصياغة أهدافها وفروضها، ومن ثم يقوم الباحث في هذا الجزء بتناول بعض الدراسات السابقة والتي أتيح له الاطلاع عليها من حيث أهم الأهداف وأهم النتائج التي توصلت إليها والتي أمكن تصنيفها في ثلاثة مجموعات، وذلك على النحو التالي:

- 1- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي.
- 2- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي.
- 3- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي.
- 1- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي.

توصلت دراسة (Dewal & Kumar., 2017) التي استهدفت دراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى الشخصية والرفاهية النفسية في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على عينة من 124 شخص من رواد الأعمال في مدينة مومباي بالهند إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من الانفتاح على الجديد، والانبساطية وبين رأس المال النفسي، وعلاقة ارتباط سلبية بين العصابية ورأس المال النفسي، ولا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القبول ويقظة الضمير وبين رأس المال النفسي، كما أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى الشخصية والرفاهية النفسية.

كما توصلت دراسة (Bozgeyikli, 2017) التي استهدفت التنبؤ بأبعاد رأس المال النفسي من خلال العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وذلك على عينة قوامها 416 معلم ومعلمة في المرحلتين الابتدائية والثانوية العامة ممن يقومون بالتدريس في وزارة التعليم الوطني بإسطنبول، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الانبساطية، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية وكل بعد من الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي، كما وجدت علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين العصابية وتلك الأبعاد الأربعة، كما توصلت الدراسة إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تمثل منبئ جيد بالأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي.

وتوصلت دراسة (Nambudiri et al., 2019) التي استهدفت دراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتحصيل الأكاديمي في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي بالتطبيق على عينة من طلاب

الدراسات العليا في كلية إدارة الأعمال في وسط الهند إلى وجود علاقة علاقة ارتباط إيجابية بين كل من الانفتاح على الخبرة، وبقطة الضمير، والانبساطية، والقبول وبين رأس المال النفسي، ومن المثير للدهشة أنه تم العثور أيضاً على ارتباط إيجابي وهام بين العصابية ورأس المال النفسي، كما يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتحصيل الأكاديمي.

2- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي.

توصلت دراسة (Avey et al., 2010b) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وجود علاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي و كل من التهكم التنظيمي، ونوايا ترك العمل، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

كما توصلت دراسة (Stratman et al., 2019) التي استهدفت دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك غير الآمن في مكان العمل في ظل وجود التهكم التنظيمي كمتغير وسيط إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين التهكم والسلوك غير الآمن، كما يوجد علاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي بأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) والتهكم التنظيمي، كما أن التهكم التنظيمي يتوسط العلاقة تماماً بين رأس المال النفسي والسلوك غير الآمن في مكان العمل.

3- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي.

توصلت دراسة (Acaray & Yilirim, 2017) التي استهدفت دراسة تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي بالتطبيق على عينة مكون من (254) معلماً من مدارس خاصة مختلفة في إسطنبول إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين بعد القبول كأحد أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم المعرفي والتهكم العاطفي، كما يوجد علاقة ارتباط سلبية بين بعد بقطة الضمير والتهكم المعرفي والتهكم العاطفي، كما يوجد علاقة ارتباط سلبية بين بعد العصابية وبين التهكم المعرفي والتهكم السلوكي، والعصابية فقط هي التي لها تأثير سلبي على التهكم السلوكي، ولا يوجد علاقة ارتباط بين بعد الانبساطية وبين التهكم المعرفي أو التهكم العاطفي أو التهكم السلوكي، كما يوجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد الانفتاح على الجديد وبين التهكم المعرفي، والتهكم العاطفي، وبهذا يمكن القول أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية للمعلمين كان لها تأثير كبير على التهكم التنظيمي نتيجة لهذه الدراسة.

توصلت دراسة (Soomro et al., 2022) التي استهدفت دراسة تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي بالتطبيق على عينة مكونه من (235) من القادة الأكاديميين للتعليم العالي في باكستان إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي القبول والانبساطية والاستقرار العاطفي وبقطة الضمير والانفتاح على الجديد وبين أبعاد التهكم التنظيمي الثلاثة وهي التهكم المعرفي والتهكم العاطفي والتهكم السلوكي .

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية :

1- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Nambudiri et al., 2019) والتي تشير إلى وجود علاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومستوى رأس المال النفسي.

2- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Stratmana et al., 2019) والتي تشير الى وجود علاقة بين مستوى رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي.

3- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (Acaray&Yilirim, 2017) وكذلك أيضاً دراسة (Soomro et al., 2022) بشأن وجود علاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي.

4- اتفاق معظم الدراسات التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى الشخصية على أنها تتكون من خمسة أبعاد رئيسية هي (العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الخبرة، وبقية الضمير، والقبول)، بينما يتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد رئيسية هي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، في حين يتكون التهكم التنظيمي من ثلاثة أبعاد رئيسية هي (البعد الاعتقادي، والبعد العاطفي، والبعد السلوكي)

5- في حدود علم الباحث لا توجد دراسات عربية تناولت الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كمتغير مستقل، والتهكم التنظيمي كمتغير تابع بالتطبيق على العاملين بالمؤسسات الخدمية مثل الجامعات، وهذا ما يضيف أهمية خاصة للدراسة الحالية.

وعليه فإن الفجوة البحثية التي استندت إليها الدراسة الحالية تتمثل في عدم سعي أي دراسة من الدراسات السابقة إلى فحص طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي من خلال تناول رأس المال النفسي كمتغير وسيط في تلك العلاقة، فلا توجد دراسة تناولت التأثير المباشر وغير المباشر للعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي من خلال توسيط رأس المال النفسي . حيث تبين أن هناك قصوراً واضحاً في الدراسات السابقة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

ثالثاً: الدراسة الاستطلاعية.

قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية في الفترة من 2021 /2/9 إلى 2021 /2/25 بغرض التحقق من جوهرية مشكلة البحث، وذلك من خلال عدد من المقابلات الشخصية (الفردية المتعمقة) التي تعتمد على الأسئلة المفتوحة حتى يستطيع العاملين الإداريين بجامعة دمنهور الإجابة عليها بحرية تامة .

ويتمثل إطار الدراسة الاستطلاعية في محاولة التعرف على مدى إدراك العاملين لمفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتعرف على مفهوم ورصيد رأس المال النفسي لدى العاملين بالجامعة والتعرف على اتجاهات العاملين التهامية تجاه الجامعة التي يعملون بها.

وفيما يلي توضيح لأهم عناصر هذه الدراسة:

1/3 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

استهدفت الدراسة الاستطلاعية التوصل الى ما يلي:

- التعرف على الخصائص العامة لمجتمع البحث وتكوين صورة مبدئية عنه.
- معرفة مدى المام مجتمع البحث بمصطلحات البحث الرئيسية.
- تحديد مشكلة البحث في شكل مجموعة من التساؤلات الرئيسية تمت الإجابة عنها أثناء المقابلات الشخصية مع العاملين الإداريين بجامعة دمنهور .

- تكوين الفروض الأساسية للبحث كإجابات محتملة لتفسير مشكلة البحث.

2/3 أسلوب الدراسة الاستطلاعية:

اعتمد الباحث في إجراء الدراسة الاستطلاعية على أسلوبين يمكن توضيح كلا منهما فيما يلي:

1/2/3 الدراسة المكتبية:

استهدفت الدراسة المكتبية جمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع البحث، وتتمثل أهم هذه البيانات فيما يلي:

- مفهوم وأبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- مفهوم وأبعاد رأس المال النفسي.
- مفهوم وأبعاد التهكم التنظيمي.

ولقد تم الحصول على البيانات الثانوية من مصادرها المختلفة، وتتمثل أهم هذه المصادر في المراجع العربية والأجنبية التي تناولت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ورأس المال النفسي، والتهكم التنظيمي.

2/2/3 المقابلات الشخصية:

قام الباحث بإجراء عدد من المقابلات الشخصية (الفردية المتعمقة) مع (35) من العاملين الإداريين بجامعة دمنهور، وذلك بهدف التعرف على مدى إدراكهم لمفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومفهوم رأس المال النفسي وإلي أي مدى يمكن استغلالهما في تقليل سلوكيات التهكم التنظيمي بما يعود بالنفع العام على الجامعة.

وفيما يلي أهم الأسئلة التي تم توجيهها:

- ما مدى إدراك العاملين الإداريين بجامعة دمنهور لمفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.
- ما مدى إدراك العاملين الإداريين بجامعة دمنهور لمفهوم وأهمية رأس المال النفسي كعنصر حيوي للموارد البشرية.
- ما مدى إدراك العاملين الإداريين بجامعة دمنهور لمفهوم التهكم التنظيمي.
- إلى أي مدى يمكن للجامعة الاعتماد على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي لتقليل التهكم التنظيمي لدى العاملين بها.

3/3 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بدراسة البيانات الثانوية والأولية التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية في الجامعة محل الدراسة، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يوجد قصور في تصور 70% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة الاستطلاعية بجامعة دمنهور عن مفهوم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، بالإضافة إلى أن 60% من الأفراد المشاركين في الدراسة لديهم مشاعر سلبية مثل القلق والغضب.

- يوجد قصور في تصور 80% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة الاستطلاعية بجامعة دمنهور عن مفهوم رأس المال النفسي، بالإضافة إلى أن 65% من الأفراد المشاركين في الدراسة الاستطلاعية لديهم شعور بالتشاؤم، كما أن 55% من الأفراد المشاركين في الدراسة يشعرون بعدم القدرة على مواجهة المشاكل وصعوبات العمل.
- يوجد قصور في تصور 75% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة الاستطلاعية بجامعة دمنهور عن مفهوم التهكم التنظيمي، كما أشار 65% من أفراد العينة المشاركه في الدراسة الاستطلاعية إلى أن عدد من زملائهم يسخر من المبادرات التي تتبناها إدارة الجامعة ، بالإضافة إلى شعور 75% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة الاستطلاعية بالغضب من الطريقة التي تتعامل بها إدارة الجامعة معهم.
- أكثر من 70% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة الاستطلاعية لديهم قناعة بعد مصداقية الإدارة وعدم نزاهتها وأنها لا تقي بوعودها .
- وجود اهتمام من إدارة الجامعة بتسمية رأس المال النفسي للعاملين الإداريين بجامعة دمنهور .

رابعاً: مشكلة الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية فإن مشكلة البحث الأساسية تتبلور في دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي لدى العاملين الإداريين في المنظمات الحكومية وخاصة في المنظمات الخدمية مثل الجامعات.

وتم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية للتوصل إلى حل هذه المشكلة:

1. ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي للعاملين بجامعة دمنهور؟
2. ما تأثير رأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور؟
3. ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور؟
4. ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط للعاملين بجامعة دمنهور؟

خامساً: أهداف الدراسة.

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي للعاملين بجامعة دمنهور .
2. قياس التأثير المباشر لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور .
3. قياس التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور .
4. قياس التأثير غير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط للعاملين بجامعة دمنهور .

سادساً: فروض الدراسة.

يسعى هذا البحث إلى اختبار مدى صحة الفروض الآتية:

الفرض الأول H1: يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H1a: يوجد تأثير معنوي للانبساطية على رأس المال النفسي.

H1b: يوجد تأثير معنوي للقبول على رأس المال النفسي.

H1c: يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على رأس المال النفسي.

H1e: يوجد تأثير معنوي للعصابية على رأس المال النفسي.

H1i: يوجد تأثير معنوي للانفتاح على الجديد على رأس المال النفسي.

الفرض الثاني H2: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي.

الفرض الثالث H3: يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H3a: يوجد تأثير معنوي للانبساطية على التهكم التنظيمي.

H3b: يوجد تأثير معنوي للقبول على التهكم التنظيمي.

H3c: يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على التهكم التنظيمي.

H3e: يوجد تأثير معنوي للعصابية على التهكم التنظيمي.

H3i: يوجد تأثير معنوي للانفتاح على الجديد على التهكم التنظيمي.

الفرض الرابع H4: يوجد تأثير معنوي غير مباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي

في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

سابعاً: أهمية الدراسة.

يمكن توضيح أهمية هذه الدراسة على المستويين العلمي والعملي وذلك على النحو التالي:

أ. الأهمية العلمية:

- التأصيل العلمي لمفاهيم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي والتهكم التنظيمي.
- إثراء البحوث في هذا المجال، وهذا البحث محاولة مُكملة للمحاولات الأخرى المبذولة في هذا المجال.
- رغم وجود رصيد بحثي فيما يتعلق بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي والتهكم التنظيمي إلا أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي ودورهما في الحد من التهكم التنظيمي لم ينل نصيبه الكافي من الدراسة في البيئة العربية.

ب. الأهمية العملية:

- مساعدة متخذي القرار فهم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتنمية وتطوير رأس المال النفسي لدى العاملين لما لهما من أثر بالغ في الحد من التهكم التنظيمي.

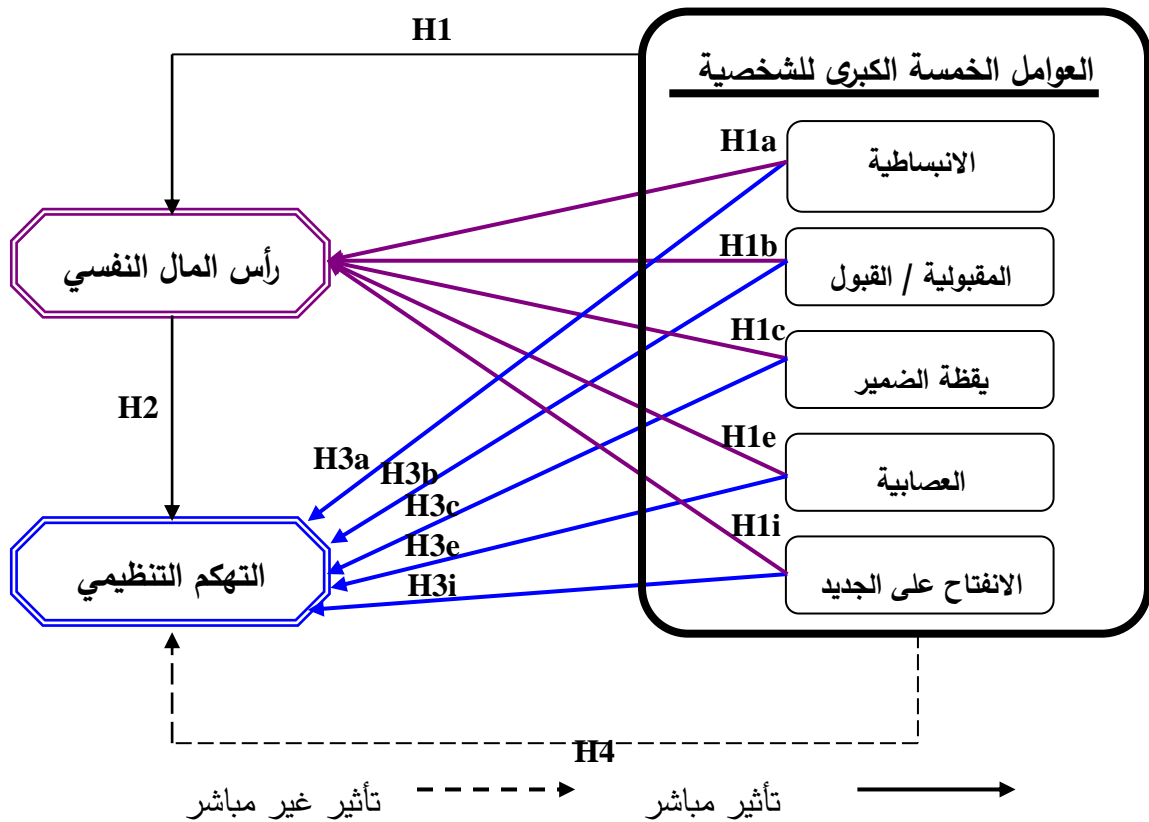
- توجيه القيادات الإدارية في الجامعة على توفير البيئة التنظيمية المناسبة التي تشجع العاملين فيها على تدعيم رأس المال النفسي، والحد من التهكم التنظيمي.
- مساعدة الجامعة في تحقيق المزيد من النجاح والتميز بما يمكنها من تقديم خدماتها بصورة أكثر فعالية.

ثامناً: حدود الدراسة:

- 1- اقتصر الباحث على دراسة النموذج خماسي الأبعاد للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والمكون من الأبعاد التالية (العصابية، والانبساطية، والانفتاح على الجديد، ويقظة الضمير، والقبول).
- 2- اقتصر الباحث على دراسة النموذج رباعي الأبعاد لرأس المال النفسي والمكون من الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة).
- 3- اقتصر الباحث على دراسة النموذج ثلاثي الأبعاد للتهكم التنظيمي والمكون من الأبعاد التالية (البعء الاعتقادي، والبعء العاطفي، والبعء السلوكي)
- 4- اقتصر هذه الدراسة على العاملين الإداريين بجامعة دمنهور.

تاسعاً: النموذج المقترح للدراسة:

وبعد عرض الباحث للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وانطلاقاً من أهداف وفروض الدراسة فإنه يمكن وضع تصور للنموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة كما يمثله الشكل رقم (1) وذلك كما يلي:



شكل رقم (1)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة

عاشراً: الإطار النظري:

تمهيد:

يستهدف هذا الإطار تقديم عرضاً لأهم الأدبيات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ورأس المال النفسي، والتهكم التنظيمي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية Big Five Factors of Personality:

تمهيد:

ترجع الشخصية إلى كلمة لاتينية تسمى Persona وتعنى القناع Mask الذى يرتديه الممثل المسرحى الاغريقى على خشبة المسرح أثناء أداء الدور، وهذا يعنى أن الفرد يختار ما يظهره من شخصيته للآخرين (Yunus et al., 2018). كما يساعد تفهم الشخصية على توفير أدلة حول الكيفية التى من المحتمل أن يتصرف به الفرد والشعور الذى يمكن أن يشعر به في المواقف المختلفة التى يمر بها مما يساعد ذلك على إدارة سلوك الأفراد بشكل فعال، كما يساعد أيضاً على وضع الفرد المناسب في المكان المناسب (Bauer & Erdogan, 2012).

1. مفهوم الشخصية Personality:

تعددت آراء العلماء والباحثين حول مفهوم الشخصية تبعاً لاتجاهات من يقوم بتعريفها واهتماماته العلمية وأيضاً تبعاً للفلسفة التى يعتنقها، فهذا المفهوم يشمل العديد من الجوانب المتعددة والمعقدة التى تم تناولها بصور مختلفة لتفسير لغز الطبيعة الانسانية ويمكن الإشارة إلى بعضاً منها على السبيل الذكر لا الحصر.

عرف (Carver & Connor 2010) الشخصية باعتبارها هي التنظيم الديناميكي الداخلي للأنظمة النفسية والفسولوجية للفرد والتي تكمن وراء أنماط تصرفاته وأفكاره ومشاعره.

كما عرف (Bauer & Erdogan 2012) الشخصية بأنها تمثل المشاعر والأفكار والأنماط السلوكية المستقرة نسبياً التي يمتلكها الشخص والتي تميزه عن الآخرين.

في حين عرفها (Oentoro et al 2016) أنها مجموعة من العوامل الموجودة داخل الفرد والقادرة على تفسير سلوكه، كما أشار أيضاً إلى أنها تمثل النمط المميز للفرد في العاطفة والتفكير والسلوك.

كما يمكن تعريف الشخصية على أنها تنظيم الخصائص، والمزاج، والفكر، وشكل الجسم المستقر والذي يحدد التكيف الفريد للفرد مع البيئة، وأشار أيضاً إلى أنها تمثل التكوين النفسي للفرد ككل (Yunus et al., 2018).

ويعد مفهوم الشخصية الذى قدمه Gordon Allport من أكثر المفاهيم قبولاً للشخصية حيث يرى أن الشخصية بمثابة التنظيم الديناميكي داخل الفرد للخصائص الفسيولوجية والنفسية والتي يتمكن من خلالها الفرد من التوافق الفريد مع بيئته المحيطة (Robbins & Judge, 2013).

وتحدد شخصية الفرد في ضوء ثلاثة عوامل أساسية هي الوراثة، والبيئة (الثقافة)، والموقف الذى يتواجد فيه الفرد ويمكن تناول ذلك على النحو التالي (Kondalkar, 2007, PP. 60-62).

3. مفهوم نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Big Five Factors of Personality Model (FFM))

وأشار (Wolff & Kim, 2012) إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تمثل حجر الأساس في شخصية الفرد وتشير إلى أنماط مستقرة تظهر طريقة تفكير الفرد، ومشاعره، وتصرفاته وعلى الرغم من وجود نماذج متعددة للسمات الشخصية إلا أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية قد حظي بإجماع العلماء كنموذج يصف الجوانب الأكثر بروزاً للسمات الشخصية.

وسلط الباحثون الضوء على العديد من خصائص الشخصية لما لها من دور حيوي وهام في نجاح الفرد، ومن بين جميع خصائص الشخصية هناك خمسة عوامل مقبولة على نطاق واسع وهي الأكثر استخداماً من قبل الباحثين والممارسين لتقييم الشخصية الفردية ووصفها بالعوامل الخمسة الكبرى، وهذه العوامل هي الانبساطية والقبول ويقظة الضمير والاستقرار العاطفي والانفتاح على الخبرة، والفرد الذي يتمتع بهذه الخصائص الشخصية الخمس قد يكون لديه القدرة على بناء علاقات مهنية جيدة، وتحقيق الأهداف، والحصول على ترقية، وتحسين الأداء وما إلى ذلك من نتائج إيجابية (Bhatti et al., 2014). كما يهدف هذا النموذج إلي تجميع سمات المتأثرة للشخصية في فئات واضحة ومحددة (Goldberg, 1993). ويمكن تعريف نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية علي أنه نموذج يقوم على وصف الشخصية وصفاً كاملاً من خلال خمسة عوامل أساسية وهي الانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير، والانبساطية، والقبول، والعصابية (Costa & McCrae, 1992).

2. نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Big Five Personality Model):

لقد تم استخلاص نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من العديد من الدراسات لتحديد السمات أو الطابع المميزة لكل شخص والتي تميزه عن الآخرين، ويتضمن هذا النموذج خمسة عوامل أساسية والتي تعرف بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي الانفتاح على الخبرة أو التجارب الجديدة أو المواجهه (الفكر المتفتح وعدم التقليدية في التفكير) مقابل الإنغلاق أو اعتيادية التفكير، والضمير الحي مقابل فقدان الاتجاه، والانبساطية مقابل الانطوائية، والقبول مقابل العداوة، والعصابية مقابل الاستقرار العاطفي (John & Srivastava, 1999). وغالباً ما يتميز الفرد بواحدة من هذه العوامل والتي يمكن أن تحدد لدرجة كبيرة ردود أفعاله وسلوكياته عند التعامل مع الآخرين.

فاختبار الشخصية المبني على هذا النموذج يمكن أن يتنبأ بكيفية تصرف الفرد في المواقف الواقعية المختلفة، ويتضمن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية خمسة عوامل أساسية تصف بنية الشخصية والتي يطلق عليها (OCEAN) وفيما يلي وصف تفصيلي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ويمكن التعرف على مدى تواجد كل بعد في شخصية الفرد من خلال درجة تواجد الأبعاد الفرعية التالية ويوضح الشكل التالي السمات المميزة لكل عامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Robbins & Judge, 2013, PP.136-139):



Source : (Robbins & Judge, 2013, PP.136 -139).

شكل رقم (2)

السمات المميزة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

3. مميزات نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

- ويرى الباحث في ضوء الدراسات السابقة أن نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يتميز بالعديد من الجوانب الإيجابية مثل:
- لا يتأثر بالتباين الثقافي للأفراد .
 - يصف هذا النموذج السمات الشخصية السوية وليست المضطربة.
 - يختزل هذا النموذج عدد كبير من متغيرات أو سمات وصف الشخصية للأفراد في خمسة عوامل كبرى ومن ثم يتمتع بالاختزال.

- يصف هذا النموذج السمات الشخصية التي يتباين فيها الأفراد ويقدم وصفاً شاملاً ودقيقاً للشخصية ومن ثم يتمتع بالشمولية.
- يعد من أوسع نماذج الشخصية انتشاراً وقبولاً من قبل الباحثين في الدراسات السابقة ومن ثم يتمتع بالانتشار.

ثانياً: رأس المال النفسي Psychological Capital:

تمهيد:

يعد رأس المال النفسي أحد المفاهيم التي تنتمي إلى علم النفس الإيجابي وقد ظهر هذا المفهوم نتيجة مجموعة من الأبحاث والدراسات التي قام بها Fred Luthans والذي يعد رائد من رواد علم النفس الإيجابي، وأطلق على تلك الموارد النفسية مسمى رأس المال النفسي والذي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية وأطلق على تلك الأماكن النفسية الأربعة مسمى البطل الداخلي The HERO within وأصبح ذلك المتغير من المتغيرات التي تنتمي إلى علم النفس الإيجابي والذي ينعكس بدوره في إكساب الأفراد القدرة التنافسية مع الآخرين (Luthans & Avolio, 2014).

1- مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital Concept:

تعددت مفاهيم رأس المال النفسي بتعدد وجهات نظر العلماء والباحثين ولا يوجد اتفاق بين العلماء والباحثين حول وضع تعريف موحد وشامل لرأس المال النفسي.

فيمكن تعريف رأس المال النفسي بأنه يمثل العوامل النفسية الجوهرية بشكل عام والمؤثرة في السلوك التنظيمي بشكل خاص متجاوزاً بذلك رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير وإستثمار مفهوم من أنت (Li-feng & Hua-li, 2009).

وفي نفس السياق يعد رأس المال النفسي بمثابة الموارد الشخصية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة (Baron et al., 2013).

كما يمكن تعريف رأس المال النفسي بأنه يمثل الحالات النفسية الإيجابية التي تساهم في مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات (Nikpay et al., 2014).

هذا ويمكن تعريف رأس المال النفسي أيضاً على أنه رأس مال الأفراد، والذي يمكن تطويره وقياسه وإدارته بفعالية بما يحقق التطوير التنظيمي (Cheng et al., 2018).

بينما يرى Temizkan (2019) أنه يمثل قدرة الفرد على إستثمار إمكانيته البشرية والاجتماعية والاقتصادية بما يضمن تحقيق الكفاءة للمؤسسة التي ينتمي إليها.

2- أبعاد رأس المال النفسي:

بمراجعة العديد من الدراسات السابقة للوقوف على أبعاد رأس المال النفسي والتي سبق الإشارة إليها أتضح أن غالبية هذه الدراسات تتفق على أن هناك أربعة أبعاد أساسية لرأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة ويعرض الباحث لكل بعد من هذه الأبعاد على حده وذلك على النحو التالي:

1- الكفاءة الذاتية / القدرة الذاتية / الثقة الذاتية/ الثقة بالنفس Self-Efficacy:

قام عالم النفس البارز Albert Bandura في جامعة ستانفورد بتقديم مفهوم الكفاءة الذاتية من خلال نظرية الإدراك الاجتماعي Social Cognitive Theory ويشار إلى الكفاءة الذاتية على أنها إعتقاد أو ثقة الفرد في قدراته على تحريك الدافعية، والموارد المعرفية أو الفكرية لديه Cognitive resources وخطط العمل أو الطرق اللازمة لإنجاز مهمة محددة بنجاح في ظل بيئة معينة أو سياق تنظيمي محدد (Stajkovic & Luthans, 1998).

ويرى (Goertzen & Whitaker, 2015) أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية يختارون المهام التي تحتوي على قدر كبير من التحدي، ويستثمرون جهودهم في إنجاز تلك المهام وهم مدفوعون بالاعتقاد بأنهم سينجحون في تحقيق ذلك. حيث أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من الكفاءة الذاتية يرحبون بتحدي المهام الصعبة أثناء تحقيقهم لأهدافهم لأنهم يتقنون في قدراتهم (Kim et al., 2018).

2 - الأمل Hope: يرجع مفهوم الأمل إلى عالم النفس Rick Snyder حيث يشار إلى الأمل على أنه حالة تحفيزية إيجابية تعتمد على الشعور المستمد وبشكل تفاعلي من القوة الناجحة (الطاقة الكامنة لدى الفرد والموجهه نحو تحقيق الهدف) ، والمسارات الناجحة (التخطيط لتحقيق الأهداف) (Snyder, 2000).

ويمكن تعريف الأمل على أنه مفهوم ثنائي الأبعاد يتألف من القوة Agency (الشعور بقوة الإرادة Willpower او التصميم على البدء والحفاظ على الجهد المطلوب لتحقيق الأهداف) ، وكذلك المسارات Pathways (الشعور بقوة الطريق Waypower) ، أو الإيمان بقدرة الفرد على توليد الخطط الناجحة والبدائل اللازمة عند مواجهة العقبات من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، فقوة الإرادة، وقوة الطريق أو ببساطة الإرادة Will والوسيلة Way مكونات مترابطة تعمل معاً لتوليد الأمل وبالتالي فإن الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من الأمل يتميز بالتوجه نحو تحقيق الهدف، والقدرة على تحديد الأساليب البديلة لتحقيق الأهداف (Luthans & Jensen, 2002).

كما أنه بمثابة حالة تحفيزية تقوم على التفاعل بين ثلاثة عوامل هي الأهداف، وقوة العزيمة، والمسارات (Luthanas & Youssef, 2004).

3- التفاؤل Optimism:

يرى (Luthanas & Youssef, 2004) أن التفاؤل يمثل نمط التفسير الإيجابي للفرد الذي يرجع الأحداث الإيجابية والتي تكون دائمة ومستمرة إلى أسباب الداخلية ترجع للشخص نفسه (تحت سيطرته) ، بينما يرجع الأحداث السلبية والتي تكون أحداث مؤقتة إلي أسباب الخارجية (خارجه عن سيطرته) مثل الحظ والمساعدة من الآخرين، وبالتالي فالمتفائل يفسر الأحداث السيئة على أنها مؤقتة، في حين أن المتشائم يفسر الأحداث السيئة مثل الفشل في تحقيق الهدف المطلوب على أنها دائمة والعكس صحيح بالنسبة للأحداث الجيدة.

4- المرونة / استعادة التوازن/ القدرة على التأقلم أو المقاومة/ الصمود النفسي/ التكيف: Resilience

تشير المرونة إلى إمتلاك القدرة على الأرتداد أو العودة من حالات الصراع أو الفشل، أو حتى بعد التغيرات الإيجابية الشديدة مثل زيادة المسؤولية أو الترقية (Luthanas & Youssef , 2004).

يمكن تعريف المرونة على أنها تعنى القدرة على الإرتداد أو العودة مرة اخرى من العقبات وحتى التغيرات الإيجابية الشديدة، وهذا يعنى وجود نزعة فردية وحالة من عدم الإستسلام لدى الأفراد للعودة للحالة الطبيعية عند التعرض للمشكلات والمحن (Luthans et al., 2004).

3- أهمية رأس المال النفسي:

تكمن أهمية رأس المال النفسي في تحقيق العديد من النواحي الإيجابية للمنظمة وذلك على النحو

التالي:

1- يساعد تطوير الموارد النفسية الإيجابية الموظفين على تحقيق نتائج أكثر إيجابية في مكان العمل، وإمتلاك الثقة في قدرتهم على تحقيق كلا من الأهداف التنظيمية والشخصية، بالإضافة إلى أنهم سيكونون قادرين على التعامل مع التحديات التي تواجههم في مكان العمل، وبالتالي فإن مزيج المشاعر الإيجابية الكامنه في المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي قد يخفف من تزايد إتجاهات الموظفين السلبية التي تضر بالأداء التنظيمي مثل نوايا ترك العمل (Rowe, 2013).

2- إن رأس المال النفسي له دور فعال في تحقيق الرضا الوظيفي، والثقافة التنظيمية، والإلتزام التنظيمي، والفعالية التنظيمية، وإبداع العاملين، والأداء التنظيمي، وتقييم الوظائف والاهتمام بها، ودعم سلوكيات المواطنة التنظيمية (Nikpay et al., 2014).

3- ترتبط المستويات المرتفعة منه بإرتفاع مستوى الإنتاجية، وتدعيم القدرة التنافسية للمنظمة، بالإضافة إلى تخفيض مستوى التوتر والضغط لدى الأفراد، ومن ثم الحد من الآثار المترتبة على التكاليف الإضافية التي تتحملها المنظمة (Nafei, 2015).

4- يركز رأس المال النفسي على نقاط القوة الشخصية والصفات الإيجابية للأفراد، ويعتقد أن هذا التركيز يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والتنظيمي (Hansen et al., 2015).

5- تساعد أبعاد رأس المال النفسي على تحقيق النتائج التالية، فالنفاؤل بشكل خاص يساعد على الاحتفاظ بنظرة إيجابية في بيئة عمل يغلب عليها الطابع السلبي من خلال التخفيف من تأثير الأحداث السلبية مع تعزيز تأثير الأحداث الإيجابية، كما أن مسارات الأمل يمكن أن تعزز من الابتكار والإبداع والدافعية في إيجاد طرق إنتاجية للتغلب على العقبات، بالإضافة إلى أن المرونة يمكن أن تساعد العاملين في التغلب على الإنتكاسات التي يواجهونها في أغلب الأحيان واعتبرها فرصاً للتعلم والنمو، فضلاً على أن الثقة بالنفس تمنحهم القدرة على تولي مسؤولية تطوير حياتهم المهنية بنجاح، وبناء مجموعات مهارات أكثر صلة بالوظيفة، ومتابعة فرص التعليم والتدريب التي تشتد الحاجة إليها (Badran & Morgan, 2015).

6- توصلت دراسة (Badran & Morgan, 2015) إلى أن رأس المال النفسي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي.

7- يساعد على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Luthanas & Youssef, 2004).

8- يحمي النفاؤل الأفراد من الاكتئاب والشعور بالذنب ولوم الذات واليأس بالإضافة إلى تعزيز إحترام الذات ورفع الروح المعنوية (Luthanas & Youssef,2004) .

9- تلعب المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي دور حيوي في مواجهة وتجاوز الازمات، وكذلك السعي إلى إكتساب خبرات جديدة (Kim et al., 2019).

10- تسهم الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي في تحسين أداء الموظف، كما أن أولئك الذين لديهم درجة عالية من النفاؤل هم أقل عرضة للاستسلام وأكثر عرضة لمواصلة بذل الجهد الموجه نحو النجاح والمساهمة في الأداء تحسين الأداء العام للموظفين (Avey et al., 2010a).

11- يرتبط رأس المال النفسي بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، كما أنه يرتبط بشكل سلبي نوايا ترك العمل والتهكم التنظيمي (Abbas & Raja, 2015).

12- يرتبط رأس المال النفسي بشكل إيجابي بالابتكار والأداء الوظيفي كما أنه يرتبط بشكل سلبي بضغوط العمل وفقاً لدراسة (Abbas & Raja, 2015).

ثالثاً: (التهكم التنظيمي) Organizational Cynicism:

تمهيد:

أشارت الدراسات السابقة إلى وجود العديد من النتائج السلبية للتهكم التنظيمي مثل إنخفاض الكفاءة التنظيمية، والإنتاجية وكذلك إنخفاض مستويات الأداء، وكذلك مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وزيادة معدل دوران العاملين، ومستوى الإغتراب في العمل (Kökalan, 2019).

مفهوم التهكم التنظيمي: Organizational Cynicism Concept

تعددت آراء العديد من العلماء و الباحثين بشأن مفهوم التهكم التنظيمي أو السخرية التنظيمية إلا أن جميعها تلتقي في نفس المحاور داخل هذا المفهوم.

فالتهكم التنظيمي بمثابة اتجاه سلبي نحو المنظمة التي يعمل بها الفرد، ويتضمن ثلاثة أبعاد أساسية هي: (1) الاعتقاد بأن المنظمة تقتصر على النزاهة ؛ (2) والشعور بالعاطفه السلبية تجاه المنظمة ؛ (3) والميل إلى السلوكيات المهينة أو المسيئه والحرجه نحو المنظمة بما يتفق مع هذا الاعتقاد وتلك العاطفة (Dean et al.,1998).

كما يرى Brandes et al (1999) أن التهكم التنظيمي يعكس بصورة أساسية خيبة الأمل بشكل عام لأن التهكم يحدث عندما لا يتم تلبية توقعات الموظفين فيما يتعلق بالعدالة والصدق والإخلاص (Acaray & Yildirim, 2017) .

وفي نفس السياق فالتهكم التنظيمي يمثل الاتجاهات السلبية للفرد تجاهه المنظمة وتشمل ثلاثة أبعاد تنطوي على وجود اعتقاد بعدم النزاهة في المنظمة، ووجود مشاعر سلبية تجاه المنظمة، ويتزامن مع هذه المعتقدات وتلك العواطف وجود موقف من المنظمة يظهر في صورة سلوكيات مخزية أو انتقادية (Mete, 2013).

في حين يرى (Koçoğlu, 2014) أن التهكم التنظيمي يمثل اتجاه يتصف بالكراهية وإنعدام الثقة في الآخرين. كما يرى (Lorinkova & Perry, 2017) أنه اتجاه عام وإستجابة مكتسبة بالتعلم وليست تصرف قائم على الشخصية، فالموظفين الساخرين ليسوا بالضرورة أشخاصاً سلبيين، وإنما تتشكل اتجاهاتهم الساخرة من خلال التجارب في العمل، وعلاوة على ذلك تتضمن السخرية عناصر من الإحباط وخيبة الأمل وعدم الثقة في المنظمة وقادتها، تحسباً للإجراءات المستقبلية لتلك الكيانات .

ويرى (Dobbs & Do, 2019) أن التهكم التنظيمي هو الشعور الذي يتطور عندما لا تتطابق توقعات العاملين مع واقع بيئة عملهم.

1- أبعاد التهكم التنظيمي Organizational Cynicism Dimensions

بمراجعة العديد من الدراسات السابقة للوقوف على أبعاد التهكم التنظيمي أتضح أن غالبية هذه الدراسات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية للتهكم التنظيمي وبذات الترتيب وهي التهكم المعرفي والتهكم العاطفي والتهكم السلوكي (Paugh et al., 2003; Brandes, 1997) ، أي أن التهكم التنظيمي مجموعة من المعتقدات والمشاعر والسلوكيات السلبية، هذا ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو التالي:

1- التهكم المعرفي/التهكم الفكري/ بعد الاعتقاد / Cognitive Cynicism/Belief Dimension:

يشير التهكم المعرفي إلى اعتقاد الأفراد بأن المنظمة مجردة أو محرومة من الأمانة والصدق الأمر الذي يستحضر المشاعر السلبية مثل الغضب والاستهزاء والإدانة، حيث أن التهكم المعرفي ينطوي على ضعف الإيمان بالطيبة والإخلاص والدوافع الإنسانية وبسبب هذا الاعتقاد فإن المتهكمون يعتقدون بأن المنظمة التي يعملون بها تخونهم أو تتأمر عليهم بسبب نقص المبادئ مثل الصدق والأمانة (Polatcan & Titrek, 2014). كما ينطوي هذا البعد على اعتقاد الموظفين بأن المنظمة التي يعملون بها تخونهم وأنهم لا يصدقونها بشكل عام (Acaray & Yildirim, 2017).

ويرى (Koçoğlu, 2014) أن التهكم المعرفي ينطوي على اعتقاد العاملين بأن المنظمة تقتقر إلي النزاهة، وأن قيمهم وأهدافهم الشخصية لا تتسجم مع قيم وأهداف المنظمة.

2- التهكم العاطفي/ المكون الشعوري / Affective Cynicism /Dimension Emotional :

يتمثل التهكم العاطفي في إظهار الاستجابات العاطفية تجاه المنظمة بغض النظر عن صحة الآراء والمعتقدات، فهو ينطوي على ردود الفعل العاطفية القوية تجاه المنظمة مثل الإدانة والغضب والاشمئزاز والخجل أثناء التفكير في منظماتهم (Polatcan & Titrek, 2014).

ويرى (Koçoğlu, 2014) أن البعد العاطفي يتكون من ردود الفعل العاطفية القوية للموظف تجاه المنظمة فعندما يفكر الموظفون في المنظمة فإنهم يشعرون بمشاعر سلبية مثل الغضب أو الاشمئزاز. كما ينطوي التهكم العاطفي على ردود الفعل العاطفية السلبية القوية مثل مشاعر الغضب والخزي (Acaray & Yildirim, 2017).

وفي نفس السياق فإن التهكم العاطفي يتمثل في وجود مشاعر سلبية لدى الموظفين نحو المنظمة، وتشمل هذه المشاعر السلبية الخوف، والغضب، والكراهية، والاشمئزاز، والاحتقار، وحتى الإحراج (Akar, 2019).

3- التهكم السلوكي Behavioral Cynicism

يتمثل التهكم السلوكي في الميل نحو القيام بالسلوكيات السلبية مثل النقد الحاد، والتنبؤات المتشائمة، والدعابة الساخرة تجاه المنظمة (Polatcan & Titrek, 2014).

بينما يرى (Koçoğlu, 2014) أن البعد السلوكي يتكون من الميول السلوكية السلبية للموظفين تجاه المنظمة. حيث ينطوي على السلوك السلبي للموظفين مثل توجيه انتقادات حادة للمنظمة، والفكاهة الساخرة، والتوقعات المتشائمة بشأن المنظمات بشكل عام (Acaray & Yildirim, 2017).

وفي نفس السياق فإن التهكم السلوكي تنطوي على ترجمة المعتقدات والمشاعر السلبية للموظفين إلى سلوكيات، فيظهرون سلوكيات ساخرة وغير صادقة وضمنية وغير نزيهة بما في ذلك أنماط سلوكية معينة مثل عمل تنبؤات متشائمة حول مستقبل المنظمة، وإتخاذ موقف والتصرف بازدراء تجاه المنظمة (Akar, 2019).

منهجية الدراسة

تمهيد:

من خلال هذا الفصل يقوم الباحث بتوضيح المنهجية العلمية التي هي بمثابة الوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق الأهداف المطلوبة، وكذلك وضع الإجابات حول التساؤلات المطروحة، ويتضمن هذا الفصل عرضاً لأسلوب الدراسة، والذي يشتمل على البيانات المطلوبة، ومصادر الحصول عليها، وقياس متغيرات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وطريقة سحب مفردات العينة، ثم الاختبار المبدئي لقائمة الاستقصاء.

أولاً: أنواع البيانات ومصادرها :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مصدرين من البيانات وهما كما يلي :

- 1- بيانات ثانوية: **Secondary Data**: هي البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسات السابقة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة باللغتين العربية والإنجليزية، وأيضاً الكتب العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة أو أحد جوانبها، وكذلك شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، وأيضاً الإدارة العامة لمركز التوثيق والمعلومات ودعم اتخاذ القرار بجامعة دمنهور حتى يمكن إعداد الإطار النظري للدراسة.
- 2- بيانات أولية: **Primary Data**: تتمثل في البيانات التي قامت الباحث بتجميعها باستخدام الاستبيان الموجة لمفردات العينة في الجامعة محل الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وهي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ورأس المال النفسي، والتهكم التنظيمي، ومن أجل الحصول على هذه البيانات فقد قامت الباحث بإجراء دراسة ميدانية على العاملين الإداريين بجامعة دمنهور محل الدراسة، وتم استخدام قائمة الاستبيان ذات الأسئلة المغلقة في جمع البيانات وذلك لأنها تتوافق مع أهداف الدراسة، كما أنها تتميز بسهولة جمع وتحليل البيانات وانخفاض الوقت والتكلفة اللازمين لجمع البيانات .

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين الإداريين الدائمين بجامعة دمنهور، ويبلغ العدد الإجمالي لهم (1449) مفردة.

2. عينة الدراسة:

1/2 نوع العينة:

وقد مرّ اختيار عينة الدراسة لهذا المجتمع بالمرحل التالية:

أ. وحدة المعاينة: تمثلت وحدة المعاينة في جميع العاملين الإداريين المثبتين بجامعة دمنهور .

ب. عينة البحث: تم سحب مفردات العينة بطريقة عشوائية مع الأخذ في الاعتبار الوزن النسبي لعدد العاملين بكل كلية وإدارة الجامعة مقارنة بالعدد الكلي لجميع العاملين على مستوى الجامعة لضمان تمثيل كل كلية من كليات الجامعة وإدارة الجامعة.

ج. أسلوب اختيار العينة: أعتد الباحث على العينة العشوائية حيث يتوافر شروط استخدامها:

الشرط الأول: وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها.

الشرط الثاني: وجود إطار محدد لمجتمع البحث والمتمثل في أسماء العاملين الإداريين بالجامعة.

2/2 حجم العينة:

تم حساب حجم العينة بالمعادلة التالية (Tryfos,1996، إدريس، 200):

$$n = \frac{N(Z)^2 \times p(1 - p)}{Ne^2 + (Z)^2 \times p(1 - p)}$$

$$n = \frac{1449(1.96)^2 \times 0.5(1 - 0.5)}{1449 \times 0.05^2 + (1.96)^2 \times 0.5(1 - 0.5)}$$

$$n = 304$$

حيث أن:

N: حجم مجتمع الدراسة ويساوي 1449 مفردة.

n: حجم العينة ويساوي 304 مفردة.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة ثقة 95 % وهي تساوي 1.96 .

P: نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها الخاصية محل الدراسة أو نسبة النجاح في التوزيع وحيث أن

التوزيع طبيعي فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = 50% .

e: هي خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة أو نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي

التوزيع بمقدار متساوي وهي تساوي 0.05

ويوضح الجدول رقم (1) توزيع هذه المفردات على الجامعة محل الدراسة.

جدول رقم (1)

بيان بأعداد العاملين الإداريين بجامعة دمنهور

م	الكلية	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة
1	إدارة الجامعة	474	71.32%	99
2	كلية التربية	104	18.70%	22
3	كلية التربية للطفولة المبكرة	48	31.30%	10
4	كلية التربية النوعية	15	4.10%	3
5	كلية التجارة	137	45.90%	29
6	كلية الزراعة	107	38.70%	22
7	كلية الآداب	110	59.70%	23
8	كلية التمريض	166	46.11%	35
9	كلية العلوم	70	83.40%	14
10	كلية الصيدلة	42	9.20%	9
11	كلية الطب البيطري	71	9.40%	15
12	كلية طب الأسنان	4	28.0%	1
13	كلية الهندسة	21	45.10%	4
14	كلية الحاسبات والمعلومات	2	14.00%	1
15	كلية الفنون التطبيقية	1	7.00%	1
16	معهد الدراسات العليا والبحوث البيئية	77	31.50%	16
17	الإجمالي	1449	100%	304

المصدر: الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم إتخاذ القرار - جامعة دمنهور في 2022/4/12.

هذا وقد بلغت قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي (304) قائمة استقصاء.

رابعاً: قياس متغيرات الدراسة:

اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء قام بإعدادها خصيصاً لهذا الغرض بالاعتماد على مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة مع تطوير الأسئلة لكي تتناسب مع أهداف الدراسة، وتتضمن القائمة مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رأس المال النفسي، التهكم التنظيمي.

وقد تم قياس متغيرات الدراسة على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية): Big Five Factors

اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على مقياس (Agyemang et al., 2016) وتم صياغة عباراته بما يتماشى مع موضوع البحث والبيئة المصرية وهذا المقياس يشمل الأبعاد الخمسة التالية:

1. الانبساطية: وتم قياسه بستة عبارات وهي العبارات (1-6).
2. القبول: وتم قياسها بستة عبارات وهي العبارات (7-12).
3. يقظة الضمير: وتم قياسه بستة عبارات وهي العبارات (13-18).
4. العصابية: وتم قياسه بستة عبارات وهي العبارات (19-24).
5. الانفتاح على الجديد : وتم قياسه بستة عبارات وهي العبارات (25-30).

2. المتغير الوسيط (رأس المال النفسي) : Psychological Capital

ركز الجزء الثاني في قائمة الاستقصاء على قياس المتغير الوسيط والمتمثل في رأس المال النفسي بمكوناته الأربعة الأساسية (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، واشتمل المقياس على 15 فقرة أو عبارة والذي طوره (Kim et al., 2018) وقد استخدمته العديد من الدراسات. وتم صياغة عباراته بما يتماشى مع موضوع البحث وهذا المقياس يشمل الأبعاد الأربعة التالية:

1. الكفاءة الذاتية: وتم قياسها بأربعة عبارات وهي العبارات (1-4).
2. الأمل: وتم قياسها بأربعة عبارات وهي العبارات (5-8).
3. التفاؤل: وتم قياسها بأربعة عبارات وهي العبارات (9-12).
4. المرونة: وتم قياسها بثلاثة عبارات وهي العبارات (13-15).

وتم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ويوضح جدول (4/3) أبعاد التهكم التنظيمي وكيفية قياسها وترميزها.

3. المتغير التابع (التهكم التنظيمي): Organizational Cynicism

ركز الجزء الثالث في قائمة الاستقصاء على قياس المتغير التابع والمتمثل في التهكم التنظيمي بمكوناته الثلاثة الأساسية وأشتمل على 13 فقرة أو عبارة وتم الاعتماد في بناء تلك الفقرات على المقياس المستخدم في دراسة (Acaray & Yildirim, 2017) وتم صياغة عباراته بما يتماشى مع موضوع البحث وهذا المقياس يشمل الأبعاد الخمسة التالية:

1. التهكم المعرفي: وتم قياسه بخمسة عبارات وهي العبارات (1-5).
2. التهكم العاطفي: وتم قياسه بأربعة عبارات وهي العبارات (6-9).
3. التهكم السلوكي: وتم قياسه بثلاثة عبارات وهي العبارات (10-13).

الدراسة الميدانية

تمهيد:

يشمل هذا الفصل التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وأساليب التحليل الإحصائي وتحليل البيانات وذلك على النحو التالي:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

Descriptive statistical analysis

قام الباحث بإجراء تحليل إحصائي وصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Ver25.0) وذلك للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، ويوضح جدول رقم (2) نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (2)

التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
0.98	2.77	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
0.287	2.82	الانبساطية
0.327	3.45	القبول
0.33	1.63	يقظة الضمير
0.281	3.11	العصابية
0.456	1.84	الانفتاح على الجديد
0.547	2.05	رأس المال النفسي
0.671	2.03	الكفاءة الذاتية
0.828	1.85	الأمل
0.413	1.91	التقاؤل
0.55	2.41	المرونة
0.457	3.21	التهكم التنظيمي
0.321	3.08	التهكم المعرفي
0.219	3.6	التهكم العاطفي
0.437	2.69	التهكم السلوكي

*ن = 304

يتضح من نتائج جدول (1/4) ما يلي:

- بلغ الوسط الحسابي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (2.77) بانحراف معياري مقداره (0.980)، وتراوح متوسطات العوامل الخمسة ما بين (1.63 و 3.45) على مقياس ليكرت، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي 3.45 بانحراف معياري (0.327) ويتعلق ببعد القبول ويشير ذلك إلى ارتفاع مستوى القبول لدى العاملين في الجامعة وهذا يعني أن العاملين في الجامعة أشخاص يتسمون بالتعاون والود والتواضع والاهتمام بمشاعر الآخرين. وبلغ أقل متوسط حسابي (1.63) بانحراف معياري (0.330) ويتعلق ببعد يقظة الضمير، وهذا يعني أن العاملين في الجامعة أشخاص يتسمون بالتشتت الذهني وغير منظمين وغير موثوق بهم من الآخرين.

- بلغ الوسط الحسابي لرأس المال النفسي (2.05) بانحراف معياري مقداره (0.547)، وتراوحمتوسطات أبعاد رأس المال النفسي ما بين (1.85 و 2.41) على مقياس ليكرت، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (2.41) بانحراف معياري مقداره (0.550) ويتعلق ببعد المرونة، ويتضح من ذلك أن العاملين بالجامعة ليس لديهم القدرة على مواجهة المشكلات والصعوبات في العمل والتكيف معها واحتواء المواقف وليس لديهم القدرة على العودة للحالة الطبيعية وتجاوز الأحداث السلبية والضغطات كما أنهم يجدون صعوبة في التغلب عليها ويميلون إلى الاستسلام لها، وبلغ أقل متوسط حسابي (1.85) بانحراف معياري (0.828) ويتعلق ببعد الأمل، ويتضح من ذلك انخفاض مستوى الأمل لدى العاملين محل الدراسة فالأفراد الذين لا يشعرون بالأمل ليس لديهم العزيمة والإرادة وليس لديهم القدرة على وضع وتعقب الأهداف الواقعية وخلق وسائل متعددة لتحقيق تلك الأهداف على الرغم من وجود مجموعة متنوعة من العقبات.

- بلغ الوسط الحسابي للتهكم التنظيمي (3.21) بانحراف معياري (0.457) وتراوحمتوسطات أبعاد التهكم التنظيمي ما بين (2.69 و 3.60) على مقياس ليكرت، حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (3.60) بانحراف معياري مقداره (0.219) ويتعلق ببعد التهكم العاطفي، ويتضح من ذلك أن العاملين يشعرون بالإضطراب والقلق والغضب والانزعاج والتوتر تجاه عملهم بدرجة مرتفعة، وبلغ أقل متوسط حسابي (2.69) بانحراف معياري (0.437) ويتعلق ببعد التهكم السلوكي ويتضح من ذلك أن العاملين محل الدراسة لديهم مستوى متوسط من التهكم السلوكي مثل تبادل العاملين نظرات الإستهاء مع زملائهم في العمل حول أوضاع الجامعة والشكوى من الأمور التي تحدث في الجامعة لأصدقاء خارج العمل.

ثانياً: أساليب التحليل الإحصائي Statistical Analysis Techniques:

تم استخدام أساليب إحصائية للتحقق من الصدق والثبات واختبار فروض الدراسة وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام (SPSS V25.0) و (AMOS V25.0). وتمثلت الأساليب الإحصائية في:

- 1- المعاملات المعيارية Factors Loading
- 2- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وذلك لقياس أو اختبار ثبات الاتساق الداخلي للمتغيرات أي لاختبار ثبات مقاييس الدراسة.
- 3- ثبات المكونات Composite Reliability وذلك لقياس أو اختبار ثبات الاتساق الداخلي للمتغيرات.
- 4- متوسط التباين المستخرج المستخرج Average Variance Extracted وذلك لقياس الصدق التطاقي، ومعيار فورنيل لاركر Fornell-Larcker Criterion لقياس الصدق التمايزي.
- 5- أسلوب تحليل المسار لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث باستخدام برنامج (AMOS V25.0) القائم على نموذج المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling (SEM) لاختبار فروض الدراسة.

ثالثاً: تحليل البيانات Data Analysis:

اعتمد الباحث على البرنامج الإحصائي (AMOS V25.0) في تحليل البيانات القائم على نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) وذلك لاختبار فروض الدراسة، حيث يعتمد هذا البرنامج على نموذجين لتقييم نموذج الدراسة هما تقييم نموذج القياس وتقييم النموذج الهيكلي حيث يجب اختبار نموذج القياس قبل اختبار النموذج البنائي ويتم تقييم نموذج المعادلة الهيكلية من خلال مرحلتين فرعيتين هما:

1- تقييم نموذج القياس: Assessment of measurement model

2- تقييم النموذج الهيكلي: Assessment of structural model

1. تقييم نموذج القياس (صدق وثبات أداة الاستبيان):

بعد القيام بتصميم قائمة الاستقصاء، قام الباحث بإجراء اختياري الصدق والثبات Validity & Reliability لأداة الاستبيان المستخدم في الدراسة وفيما يلي عرضاً لخطوات تقييم نموذج الدراسة:

(1) اختبار الصدق: Validity Assessment:

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث. واعتمد الباحث في إجراء اختبار الصدق على:

(أ) التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis:

بعد إجراء صدق المحتوى وتعديل الباحث لقائمة الاستقصاء، قام الباحث بعد ذلك بإجراء التحليل العاملي التوكيدي، حيث يعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية Structural Equation Model، ويتيح الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابقة، كما يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله، وقام الباحث بإجراء هذا التحليل لكل متغير من متغيرات الدراسة باستخدام برنامج (AMOS V25.0). وللوصول لمستوى مرتفع من الصدق يجب استبعاد العبارات ذات معامل التحميل أقل من (0,5)، ومعامل التحميل Factor Loading هو عبارة عن مصفوفة هيكلية تضمن علاقات ارتباط بيرسون بين عبارات القياس والمتغيرات الكامنة.

(ب) الصدق التقاربي / التطاقي Convergent Validity:

يشير إلى المدى الذي تتقارب فيه العبارات التي تقيس البعد أو المتغير، أو يمكن تحميلها معا على بعد أو متغير واحد، ويتم قياسه عن طريق متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted، والذي لا بد أن تساوي أو تزيد قيمته عن 0,50 لكل بعد أو متغير يتم قياسه، حيث يشير (Fornell & Larcker 1981) أن قيم AVE المقبولة يجب أن تكون مساوية أو أكبر من 0.50 لكل بعد أو متغير يتم قياسه مما يدل تحقق صدق تقاربي عالي. وكما هو موضح بالجدول رقم (3) فإن جميع المتغيرات متوسط التباين المستخرج لها أكبر من 0,5 وهو ما يشير إلى صدق تقاربي عال لجميع عبارات أبعاد الدراسة.

(ج) الصدق التمايزي باستخدام معيار فورنيل-لاركر

Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion):

يشير إلى المدى الذي يكون فيه كل بعد أو كل متغير مختلف وتمييزاً بذاته عن البعد أو المتغير الآخر، وذلك لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، حيث يوضح الصدق التمايزي مدى اختلاف العبارات التي تقيس كل بعد أو متغير عن المتغيرات الأخرى ويستخدم الصدق التمايزي لاختبار عما إذا كانت بنود المقياس تقيس عن غير قصد شيء آخر غير المطلوب قياسه. ويتم قياسه عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE).

حيث يجب أن يكون قيمة الجذر التربيعي لـ AVE لكل بعد أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى، وتوضح نتائج الجدول رقم (4) أن قيمة الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين

المستخرج أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، مما يؤكد وجود صدق تمايزي وإتساق عال للمقياس المستخدم في الدراسة. كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2010).

ويمكن توضيح إجراءات اختبار الصدق بشئ من التفصيل على النحو التالي:

1. قام الباحث بإجراء اختبار الصدق من خلال اختبار التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات الثلاثة وهي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي والتحكم التنظيمي وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (3) ما يلي:
 - بالنسبة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية Standardized loading مقبولة حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من 0,50 ، و أظهر التحليل ما يلي:
 - مؤشر جودة المطابقة Goodness of Fit Index (GFI) بلغت قيمته (0,938) حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان النموذج معنوياً .
 - مؤشر المطابقة المقارنة Comparative Fit Index (CFI) بلغت قيمته (0,959) حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقترب من الواحد كلما كان النموذج معنوياً.
 - قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي Root Mean Square Residual (RMR) (0,0821) حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقترب من الصفر كلما كان النموذج معنوياً، مما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله.
 - بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية مقبولة، وقد أظهر التحليل أن مؤشر جودة المطابقة GFI بلغت قيمته (0,929)، كما اتضح أن مؤشر المطابقة المقارن CFI بلغت قيمته (0,942)، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي RMR (0,091)، مما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله.
 - بالنسبة لمقياس التحكم التنظيمي فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية مقبولة وقد أظهر التحليل أن مؤشر جودة المطابقة GFI بلغت قيمته (0,939)، كما اتضح أن مؤشر المطابقة المقارن CFI بلغت قيمته (0,969)، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط البواقي RMR (0,0832)، مما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله.
2. قام الباحث بإجراء اختبار الصدق التقاربي عن طريق متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم 4 أن جميع قيم (AVE) مقبولة - حيث يرى (Fornell & Larker, 1981) أن قيم (AVE) المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من 0,50.
3. قام الباحث بإجراء اختبار الصدق التمايزي عن طريق الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (Square root of AVE)، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (4) أن جميع قيم (Square root of AVE) مقبولة حيث أن جميع قيم معاملات ارتباط كل بعد أو متغير بنفسه أكبر من قيمة ارتباطه وباقي متغيرات الدراسة الأخرى (Fornell & Larker, 1981).

2) اختبار الثبات Reliability Assessment:

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات. أي أنه مع تكرار عملية القياس للمتغير نحصل على نفس النتائج أو هو درجة اتساق استجابات المستقصى منهم، والهدف من هذه الخطوة يتمثل في الرغبة في تقليل أخطاء القياسات العشوائية من ناحية، وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة من ناحية أخرى، ولقد اعتمد الباحث على معاملي ألفا لكرونباخ Cronbach's α (معامل الاعتمادية)، ومعامل الثبات المركب (ثبات المكونات) Composite Reliability (CR) وذلك لاختبار الثبات الخاص بقائمة الاستقصاء الخاصة بالدراسة وذلك للوقوف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس .

1- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's α :

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي حيث يركز هذا الأسلوب على درجة التماسك الداخلي بين بنود أو متغيرات المقياس الخاضع للاختبار وبعد المقياس الأكثر شيوعاً في قياس ثبات المقياس (Hult et al., 2006) وقد أظهرت نتائج اختبار الثبات أن جميع معاملات ألفا كرونباخ مقبولة كما هو موضح بالجدول رقم (3) . حيث يرى (Hair et al., 2011) أن قيم ألفا المقبولة يجب أن تكون أكبر من 0.70 وأن معامل ألفا الذي يصل إلى 0.80 يعتبر ذو مستوى عالي من الثقة والاعتمادية. وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.

2- معامل الثبات المركب Composite Reliability (CR):

وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها جدول رقم (3) أن جميع قيم CR مقبولة حيث يرى (Fornell & Larcker (1981) أن قيم CR يجب أن تكون مساوية أو أكبر من 0.70 حيث أن القيم تتراوح بين (1) موثوق به تماماً و(0) غير موثوق به تماماً وأن القيم أقل من 0.60 . تشير إلى نقص الثبات.

ويمكن توضيح إجراءات اختبار الثبات بشئ من التفصيل على النحو التالي:

1. قام الباحث بإجراء اختبار الثبات عن طريق معامل ألفا لكرونباخ Cronbach's α للمتغيرات الثلاثة وهي العوامل الخمسة للشخصية، والتهكم التنظيمي، ورأس المال النفسي ، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (3) ما يلي:

- بالنسبة لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد تبين أن معامل ألفا للانبساطية (0.761)، وللقبول (0.809)، وليقظة الضمير (0.882)، وللعصابية (0.784)، وللانفتاح على الجديد (0.763) وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس حيث أن قيم ألفا المقبولة لا بد أن تكون أكبر من 0,7. وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقاييس المستخدمة.
- بالنسبة لمقياس رأس المال النفسي فقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ ، للقدرة الذاتية (0.771)، و للأمل (0.739)، وللتفاؤل (0.871) ، وللمرونة (0.774)، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.
- بالنسبة لمقياس التهكم التنظيمي فقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ، للتهكم المعرفي (0.781)، وللتهكم العاطفي (0.777) ، وللتهكم السلوكي(0.751)، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

2. قام الباحث بإجراء ثبات المكونات **Composite Reliability** وقد أظهر نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول رقم (3) أن جميع قيم معامل الثبات المركب (CR) مقبولة - حيث يرى (Fornell & Larker, 1981) أن قيم (CR) المقبولة لابد أن تكون مساوية أو أكبر من 0,70.

جدول رقم (3)
نتائج تقييم نموذج القياس

النموذج	ثبات المكونات (CR)	معامل ألفا Cronbach's α	الصدق التقاربي (AVE)	المعاملات المعيارية (Standardized loading) معاملات التحميل	الانحراف المعياري (S.D)	الوسط (Mean)	كود العبارة (Item Code)	البعد	المتغير (Construct)
أ-العوامل الخمسة للشخصية:									
	0.755	0.761	0.73	0.563	0.81	3.59	EX1	الانبساطية	
				0.663	0.86	4.12	EX2		
				0.962	0.84	4.13	EX3		
				0.961	0.98	3.54	EX4		
				0.996	1.18	3.75	EX5		
				0.970	0.89	3.12	EX6		
	0.950	1.21	3.61	AG1	القبول				
	0.500	1.08	3.58	AG2					
	0.981	1.10	3.59	AG3					
	0.950	1.08	3.59	AG4					
	0.974	1.25	2.86	AG5					
	0.961	1.32	2.77	AG6					
	0.962	1.19	1.46	CO1	يقتحة الضمير				
	0.953	1.23	2.21	CO2					
	0.951	1.22	1.48	CO3					
	0.980	1.25	1.56	CO4					
	0.940	1.11	1.42	CO5					
	0.981	1.11	1.23	CO6					

تابع جدول رقم (3)
نتائج تقييم نموذج القياس

المتغير (Construct)	البعد	كود العبارة (Item Code)	الوسط (Mean)	الانحراف المعياري (S.D)	المعاملات المعيارية (Standardized loading)	الصدق التقاربي (AVE)	معامل ألفا Cronbach's α	ثبات المكونات (CR)
	العصابية	NE1	3.30	1.186	0.952	0.641	0.874	0.750
		NE2	3.27	1.143	0.898			
		NE3	3.32	1.336	0.891			
		NE4	2.98	1.251	0.868			
		NE5	2.67	1.901	0.863			
		NE6	3.11	1.108	0.563			
	الانفتاح على الجديد	OP1	1.22	1.141	0.969	0.937	0.763	0.940
		OP2	1.91	1.215	0.966			
		OP3	2.31	1.116	0.965			
		OP4	2.22	1.242	0.975			
		OP5	1.56	1.133	0.979			
		OP6	1.64	1.874	0.956			

تابع جدول رقم (3)
نتائج تقييم نموذج القياس

النموذج	ثبات المكونات (CR)	معامل ألفا Cronbach's α	الصدق التقاربي (AVE)	المعاملات المعيارية (Standardized loading)	الانحراف المعياري (S.D)	الوسط (Mean)	كود العبارة (Item Code)	البعد	المتغير (Construct)	
ب- رأس المال النفسي:										
	0.967	0.771	0.983	0.974	1.212	1.46	ES1	القدرة الذاتية		
				0.998	0.871	2.77	ES2			
				0.990	1.018	1.86	ES3			
				0.972	1.155	2.44	ES4			
		0.930	0.739	0.964	0.951	1.127	1.47	HO1		الأمل
				0.980	1.142	1.45	HO2			
				0.999	1.151	2.46	HO3			
				0.928	1.141	1.47	HO4			
		0.934	0.871	0.971	0.958	1.138	1.80	OPT1		التفاؤل
				0.951	1.100	2.20	OPT2			
				0.979	1.241	1.36	OPT3			
				0.977	1.380	2.25	OPT4			
		0.781	0.774	0.873	0.994	1.217	2.95	RE1		المرونة
				0.649	1.671	1.85	RE2			
				0.967	1.237	2.43	RE3			

تابع جدول رقم (3)
نتائج تقييم نموذج القياس

النموذج	ثبات المكونات (CR)	معامل ألفا Cronbach's α	الصدق التقاربي (AVE)	المعيارية المعيارية (Standardized loading)	الانحراف المعياري (S.D)	الوسط (Mean)	كود العبارة (Item Code)	البعد	المتغير (Construct)
GFI =.939 , RMR=.0832 , CFI=.969									
التهمك التنظيمي									
	0.803	0.781	0.530	0.759	1.06413	3.3234	Cog1	التهمك المعرفي	
				0.782	0.94539	3.6078	Cog2		
				0.702	1.2117	3.4581	Cog3		
				0.626	0.87114	3.7725	Cog4		
				0.762	1.01801	3.8563	Cog5		
	0.806	0.777	0.565	0.753	1.26442	3.1407	Af1	التهمك العاطفي	
				0.778	1.32819	2.6347	Af2		
				0.742	1.1911	3.404	Af3		
				0.753	1.26442	3.1407	Af4		
	0.837	0.751	0.527	0.692	1.46428	3.0060	BE1	التهمك السلوكي	
				0.799	1.33873	3.0599	BE2		
				0.741	1.38134	2.6108	BE3		
				0.666	1.28010	2.1138	BE4		

ويوضح جدول رقم (4) الصدق التمايزي باستخدام مصفوف الارتباط بين المتغيرات باستخدام الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVEs) ، حيث أن قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج.

جدول رقم (4)

الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج "مصفوفة الارتباط" AVEs

المتغيرات	الانبساطية	القبول	يقظة الضمير	العصابية	الانفتاح على الجديد	القدرة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	التهكم المعرفي	التهكم العاطفي	التهكم السلوكي
الانبساطية	0.853											
القبول	0.691	0.892										
يقظة الضمير	0.751	0.608	0.961									
العصابية	0.564	0.617	0.633	0.801								
الانفتاح على الجديد	0.593	0.541	0.505	0.667	0.968							
القدرة الذاتية	0.616	0.640	0.651	0.612	0.542	0.991						
الأمل	0.692	0.609	0.691	0.590	0.573	0.439	0.982					
التفاؤل	0.682	0.562	0.667	0.654	0.428	0.506	0.593	0.985				
المرونة	0.634	0.531	0.532	0.656	0.626	0.552	0.636	0.521	0.934			
التهكم المعرفي	0.523	0.558	0.562	0.523	0.578	0.681	0.692	0.604	0.554	0.728		
التهكم العاطفي	0.576	0.509	0.554	0.576	0.583	0.504	0.441	0.452	0.640	0.548	0.751	
التهكم السلوكي	0.537	0.611	0.581	0.607	0.565	0.671	0.559	0.617	0.569	0.709	0.543	0.725

كما يمكن توضيح مؤشرات تقييم نموذج القياس في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

مقاييس تقييم نموذج القياس

المقياس	Acceptable	Excellent
معامل التحميل (Factor Loading)	$0.5 \leq$	$0.7 \leq$
متوسط التباين المستخرج (AVE)	$0.5 \leq$	$0.5 \leq$
معامل ألفا كرونباخ (α)	$0.6 \leq$	$0.7 \leq$
ثبات المكونات (CR)	$0.6 \leq$	$0.7 \leq$

Source: Hair et al, (2010).

2 . تقييم النموذج الهيكلي: Assessment of Structural Model

بعد التأكد من جودة نموذج القياس فإن المرحلة الثانية هي تقييم نتائج النموذج الهيكلي للدراسة وهو اختبار الفروض أو تقييم معاملات المسار والتي سيتم توضيحها في هذا الجزء ويمثل تقييم النموذج الهيكلي العلاقة السببية بين المتغيرات الكامنة، ويهدف إلى اختبار نموذج الدراسة الخاضع للفروض النظرية ولتحقيق هذا التقييم نحتاج إلى عدة معايير لفحص صلاحية النموذج الهيكلي، أي يتم من خلال تقييم النموذج الهيكلي اختبار صحة فروض الدراسة حيث يتم اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة ويتضمن بعض المؤشرات لتقييم جودة النموذج حيث يتطلب هذا التقييم التحقق من بعض المعايير لتقدير صلاحية هذا النموذج والتي تظهر كما يلي (Urbach & Ahlemann, 2010; Hair et al., 2013):

■ معامل التفسير / التحديد (R²) Squared Multiple / Coefficient of Determination (R²) Correlation

معامل التفسير لكل متغير تابع حيث يفسر معامل التفسير مقدار التباين الكلي في المتغير التابع Total variance والتي يمكن تفسيرها من خلال المتغير المستقل، كما يتم تقييم العلاقة التنبؤية Predictive relevance (Q²) وهي عبارة عن قدرة النموذج على قياس المتغيرات الداخلية Endogenous variables .

■ معاملات المسار Path Coefficients

1/2 مؤشرات صلاحية وجودة النموذج :Model Fit And Quality Indices

تجدر الإشارة إلى أنه يوجد العديد من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم قبول النموذج للبيانات أو رفضه في ضوءها، فبعد تحديد مؤشرات صدق نموذج القياس، يتم تحديد مؤشرات جودة هذا النموذج من خلال المؤشرات المتمثلة في مؤشر جودة المطابقة المقارن (Comparative Fit Index) والجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (Standardized Root Mean Square Residual) والجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ التقارب (Root Mean Square Error of Approximation) هذا ويمكن توضيح مقاييس أو مؤشرات صلاحية وجودة نموذج القياس في البحث الحالي Model Fit And Quality Indices كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6)

مقاييس صلاحية وجودة النموذج

Excellent	Acceptable	المقياس
.....	Chi-square كاي X^2 مربع كاي
.....	Df درجة الحرية
1-3	3-5	X^2 / df
$0.95 \leq$	$90 \leq$	مؤشر جودة المطابقة (GFI)
$0.08 \geq$	$0.10 \geq$	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي المعياري (SRMR)
$0.06 \geq$	$0.08 \geq$	مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ الأقتراب (RMSEA)
$0.05 \leq$	$0.05 \geq$	مستوى المعنوية (P)

Source: Hair et al, (2010) ; Gaskin & Lim (2016).

كما يمكن توضيح المدى المثالي الذي أعتمد عليه البحث الحالي لمؤشرات جودة النموذج من خلال شكل رقم (3) التالي:

	المؤشر: النسبة بين كاي ² إلى درجات حريتها
	المؤشر: CFI Comparative Fit Index مؤشر المطابقة المقارن
	المؤشر: SRMR Standardized Root Mean Square Residuals جذر متوسط مربع البواقي المعياري (الجذر التربيعي لمتوسط البواقي)
	المؤشر: RMSEA Root Mean Square Errors of Approximation جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب
	المؤشر: PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري H0: RMSEA ≤ 0.05

Source: Gaskin and Lim (2016).

شكل رقم (3)

المدى المثالي لمؤشرات جودة النموذج

وقد أسفرت نتائج تحليل البيانات عن النتائج الموضحة في جدول رقم (7) والتي تعبر عن قيم مؤشرات النموذج وتفسيرها.

جدول رقم (7)

نتائج (تقدير وتفسير) مقاييس صلاحية وجودة النموذج

Measure	Estimate	Interpretation	Decision
X^2	27.33	Acceptable
df	25	
X^2/df	1.093	Excellent	
CFI	0.915	Acceptable	
SRMR	0.042	Excellent	
RMSEA	0.053	Excellent	
P	0.334 (غير دالة)	Excellent	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال الاستعراض السابق للنتائج في جدول رقم (7) يتضح أن المقاييس تقع في المدى المقبول مما يدل على الإتساق الداخلي للنموذج.

2/2 صدق النموذج: Model Validity

من أجل التحقق من صدق النموذج الهيكلي ينبغي قياس معامل التفسير (التحديد) والارتباط التنبؤي كما يلي:

• معامل التفسير/ التحديد: (R^2) Coefficient of Determination

يقيس نسبة التباين في المتغير التابع من خلال المتغير (المتغيرات) المستقلة حيث يوفر R^2 مقياس لمدى تكرار النتائج التي تم ملاحظتها في النموذج استناداً إلى نسبة التباين الكلي التي أوضحها النموذج (Draper, 1998).

ويعد معامل التفسير هو المعيار الأكثر أهمية في تقييم النموذج الهيكلي، ويمثل نسبة التباين في المتغيرات التابعة التي يمكن تفسيرها من قبل واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة (Hair et al. 2011). ويرى Chin (1998) أن قيمة R^2 البالغة 0.67 تعتبر جوهرية في حين أن القيمة البالغة حوالي 0.33 تعتبر متوسطة، أما القيمة 0.19 تعتبر ضعيفة، ويجب أن تكون قيمة R^2 كبيرة بما يكفي حتى يكون للنموذج مستوى مقبول من القدرة التفسيرية وفي النموذج الهيكلي الحالي بلغت قيم R^2 مستوى مقبول يعطى النموذج قدرة تفسيرية.

جدول رقم (8)

معامل التحديد (R^2) Coefficient of Determination

النتيجة	R^2	المتغير
جوهريّة	0.596	رأس المال النفسي Pc
جوهريّة	0.644	التهمك التنظيمي Oc

وتبين نتائج الجدول السابق أن قيمة R^2 تتجاوز 0.33 وهي تقترب من 0.67 ومن ثم فهي تقترب من أن تكون نسبة جوهرية وهو مستوى مقبول يعطى النموذج قدرة تفسيرية، وهو ما يشير إلى أن 0.596 من التغير في رأس المال النفسي، 0.644 من التغير في التهمك التنظيمي للعينة محل الدراسة يرجع إلى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والجزء الآخر يرجع لعوامل أخرى لم يتضمنها النموذج.

• الارتباط التنبؤي (العلاقة التنبؤية): Q^2 Predictive Relevance

وهو يعبر عن قدرة النموذج على قياس المتغيرات الداخلية Endogenous variables بمعنى ما هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغيرات التابعة أي قدرة النموذج على التنبؤ لما يحدث للمتغيرات التابعة، ويتم تقييم العلاقة التنبؤية لكل متغير تابع ويجب أن تكون القيمة أكبر من (0)، وإذا كانت القيمة موجبة يدل ذلك على قدرة النموذج على التنبؤ لما يحدث للمتغيرات التابعة، فكلما زادت قيم Q^2 دل ذلك على وجود ارتباط تنبؤي قوي (Fornell & Cha, 1994).

جدول رقم (9)

العلاقة التنبؤية Q^2 Predictive Relevance

النتيجة	Q^2	المتغير
علاقة قوية	0.612	رأس المال النفسي Pc
علاقة قوية	0.636	التهكم التنظيمي Oc

كما يتبين من نتائج الجدول السابق أن قيم Q^2 لرأس المال النفسي والتهكم التنظيمي هي 0.612، 0.636 على التوالي مما يدل على وجود علاقة تنبؤية قوية لنموذج الدراسة.

3/2 تحليل المسار واختبارات الفروض: Path Coefficients Analysis

تعد الخطوة التالية في تقييم النموذج الهيكلي هي تحليل معاملات المسار بين المتغيرات الكامنة في النموذج وفيما يلي عرضاً لنتائج اختبارات الفروض:

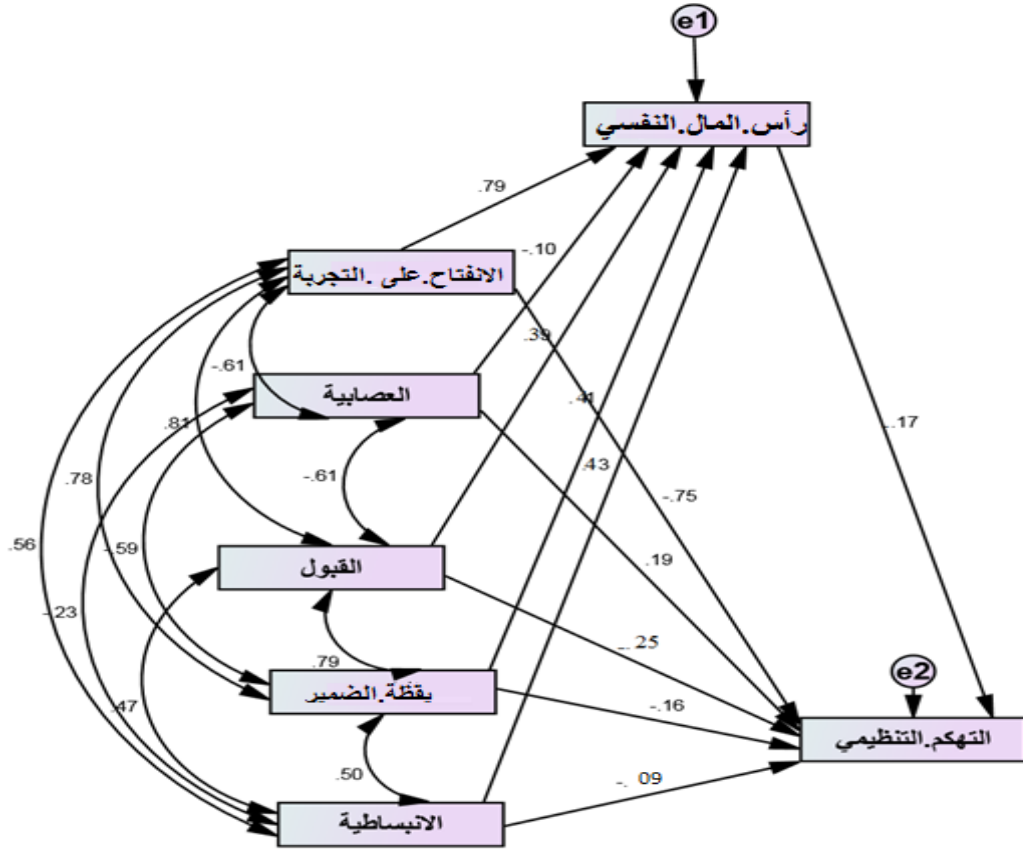
التأثير المباشر وغير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال النفسي :

جدول رقم (10)

التأثير المباشر وغير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي:

النتيجة Decision	P- Vlue	قيم معامل المسار Standardized Beta (S.Beta) Path Coeff (β)	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل	الفرض
التأثير المباشر						
قبول الفرض Supported	***	0.791	رأس المال النفسي	-----	الانفتاح على الجديد	H1a
قبول الفرض	***	- 0.102	رأس المال النفسي	-----	العصابية	H1b
قبول الفرض	***	0.391	رأس المال النفسي	-----	القبول	H1c
قبول الفرض	***	0.412	رأس المال النفسي	-----	يقظة الضمير	H1e
قبول الفرض	***	0.431	رأس المال النفسي	-----	الانبساطية	H1i
قبول الفرض	***	- 0.175	التهكم التنظيمي	-----	رأس المال النفسي	H2
قبول الفرض	***	- 0.747	التهكم التنظيمي	-----	الانفتاح على الجديد	H3a
قبول الفرض	***	0.190	التهكم التنظيمي	-----	العصابية	H3b
قبول الفرض	***	-0.251	التهكم التنظيمي	-----	القبول	H3c
قبول الفرض	***	- 0.163	التهكم التنظيمي	-----	يقظة الضمير	H3e
<u>رفض الفرض</u> Rejected	0.225	-0.091	التهكم التنظيمي	-----	الانبساطية	H3i
التأثير غير المباشر						
قبول الفرض وساطة جزئية	***	-0.138	التهكم التنظيمي	رأس المال النفسي	الانفتاح على الجديد	H4a
قبول الفرض وساطة جزئية	***	0.171	التهكم التنظيمي	رأس المال النفسي	العصابية	H4b
قبول الفرض وساطة جزئية	***	-0.230	التهكم التنظيمي	رأس المال النفسي	القبول	H4c
قبول الفرض وساطة جزئية	***	-0.413	التهكم التنظيمي	رأس المال النفسي	يقظة الضمير	H4e
<u>رفض الفرض</u>	0.678	-0.033	التهكم التنظيمي	رأس المال النفسي	الانبساطية	H4i

مستوى المعنوية: ***P < 0.001 ، **P < 0.010 ، *P < 0.050



شكل رقم (4)

نموذج الدراسة

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج Amos 25

نتائج اختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي عند توسط رأس المال النفسي من خلال نتائج الجدول رقم (10) ، والشكل رقم (4) السابق يتبين قبول فروض الدراسة H1، H2، H3، ، وقبول الفرض الرابع H4 جزئياً وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لتلك النتائج.

1/3/2 العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي:

لتحليل تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي، تم صياغة الفرض الأول من

فروض الدراسة والذي ينص على:

H1: يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H1a : يوجد تأثير معنوي للانفتاح على الجديد على رأس المال النفسي.

H1b : يوجد تأثير معنوي للعصابية على رأس المال النفسي.

H1c : يوجد تأثير معنوي للقبول على رأس المال النفسي.

H1e : يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على رأس المال النفسي.

H1i : يوجد تأثير معنوي للاتيساطية على رأس المال النفسي.

جدول رقم (11)

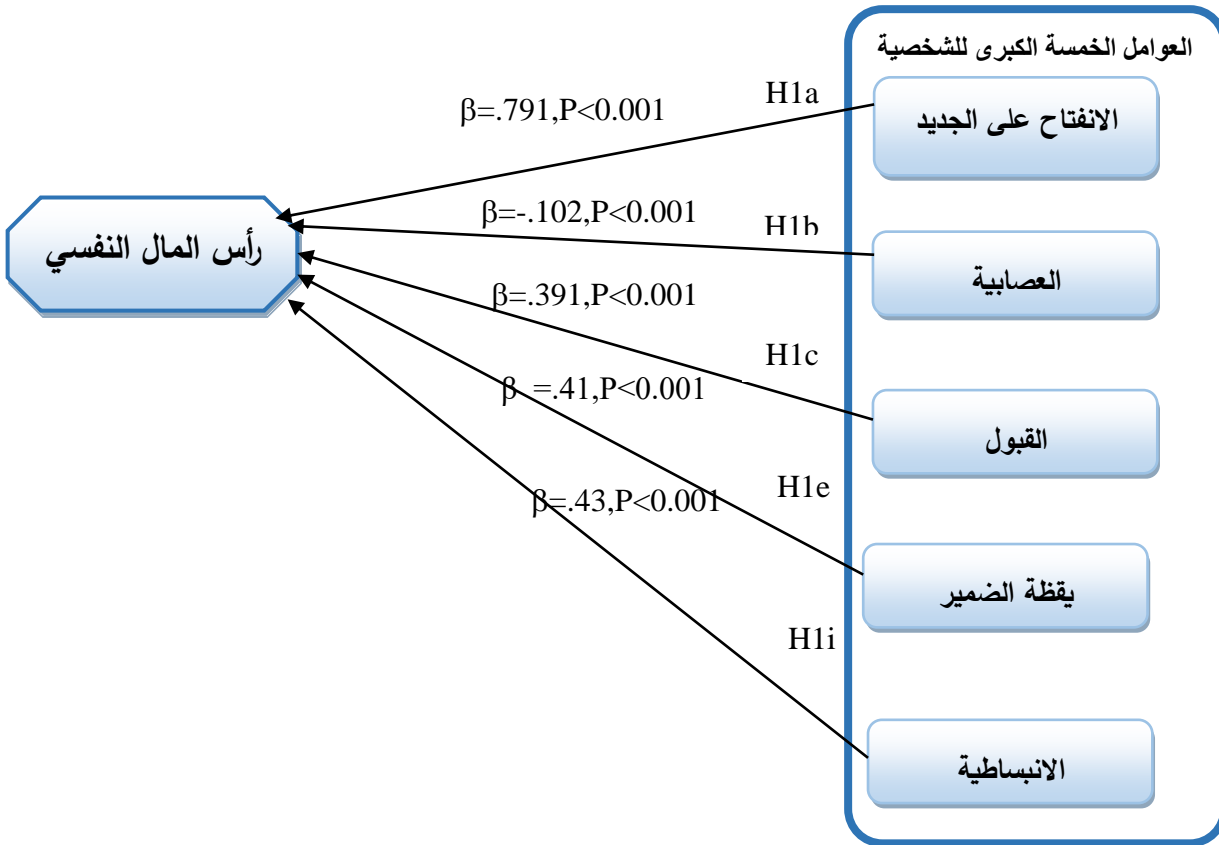
التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي

الفرض	المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار (S.Beta)	P-Vaule	النتيجة
H1a	الانفتاح على الجديد	رأس المال النفسي	0.791	***	قبول الفرض
H1b	العصابية	رأس المال النفسي	- 0.102	***	قبول الفرض
H1c	القبول	رأس المال النفسي	0.391	***	قبول الفرض
H1e	يقظة الضمير	رأس المال النفسي	0.412	***	قبول الفرض
H1i	الانبساطية	رأس المال النفسي	0.431	***	قبول الفرض

مستوى المعنوية: ***P <0.001 ، **P <0.010 ، *P <0.050

ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي كما يتبين في الجدول رقم (11) قدرة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية كمتغيرات مستقلة على إحداث تغيير في رأس المال النفسي كمتغير تابع ، حيث يتبين من النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي بين أربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، والقبول، ويقظة الضمير، والانبساطية) ورأس المال النفسي، وجود تأثير معنوي سلبي بين (العصابية) ورأس المال النفسي، حيث أثرت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأبعادها متمثلة في (الانفتاح على الجديد، العصابية، القبول، يقظة الضمير، الانبساطية) على رأس المال النفسي.

وكانت معاملات المسار على الترتيب (0.791، -0.102، 0.391، 0.412، 0.431) وبالتالي فإن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لها تأثير معنوي على رأس المال النفسي للعاملين بالجامعة محل الدراسة حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للانفتاح على الجديد على رأس المال النفسي بقيمة معامل مسار (0.791) عند مستوى معنوية 0.001 ووجود تأثير معنوي إيجابي للانبساطية على رأس المال النفسي بقيمة معامل مسار (0.431) عند مستوى معنوية 0.001، ووجود تأثير معنوي إيجابي ليقظة الضمير على رأس المال النفسي بقيمة معامل مسار (0.412) عند مستوى معنوية 0.001، ووجود تأثير معنوي إيجابي للقبول على رأس المال النفسي بقيمة معامل مسار (0.391) عند مستوى معنوية 0.001 ، ووجود تأثير معنوي سلبي للعصابية على رأس المال النفسي بقيمة معامل مسار (-0.102) عند مستوى معنوية 0.001، ويتضح من خلال النتائج السابقة قبول الفرض الأول .



شكل رقم (5)

تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي

2/3/2 رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي:

لتحديد التأثير المباشر رأس المال النفسي على التهكم التنظيمي قام الباحث باختبار الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على:

H2 الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي.

ويبين جدول رقم (12) نتائج التحليل الإحصائي كما يلي:

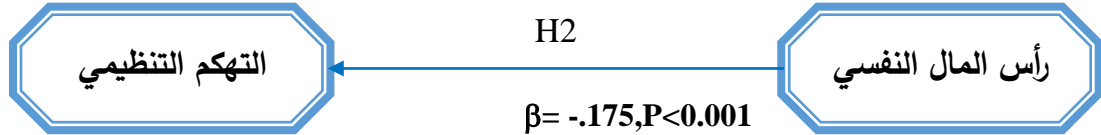
جدول رقم (12)

التأثير المباشر لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي

الفرض	المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار	P-Vaule	النتيجة
H2	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	- 0.175	***	قبول الفرض

مستوى المعنوية: ***P <0.001 , **P <0.010 , *P <0.050

يتبين من خلال نتائج الجدول السابق وجود تأثير معنوي سلبي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل المسار (-0.175) ، عند مستوى معنوية 0.001 مما يعني أن العلاقة بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي دالة إحصائياً ومن ثم قبول الفرض الثاني.



شكل رقم (6)

تأثير رأس المال النفسي على التهكم التنظيمي

3/3/2 العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي:

ولمعرفة التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي قام الباحث باختبار الفرض الثالث من فروض الدراسة والذي ينص على:

H3: الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H3a: يوجد تأثير معنوي للانفتاح على الجديد على التهكم التنظيمي.

H3b: يوجد تأثير معنوي للعصابية على التهكم التنظيمي.

H3c: يوجد تأثير معنوي للقبول على التهكم التنظيمي.

H3e: يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على التهكم التنظيمي.

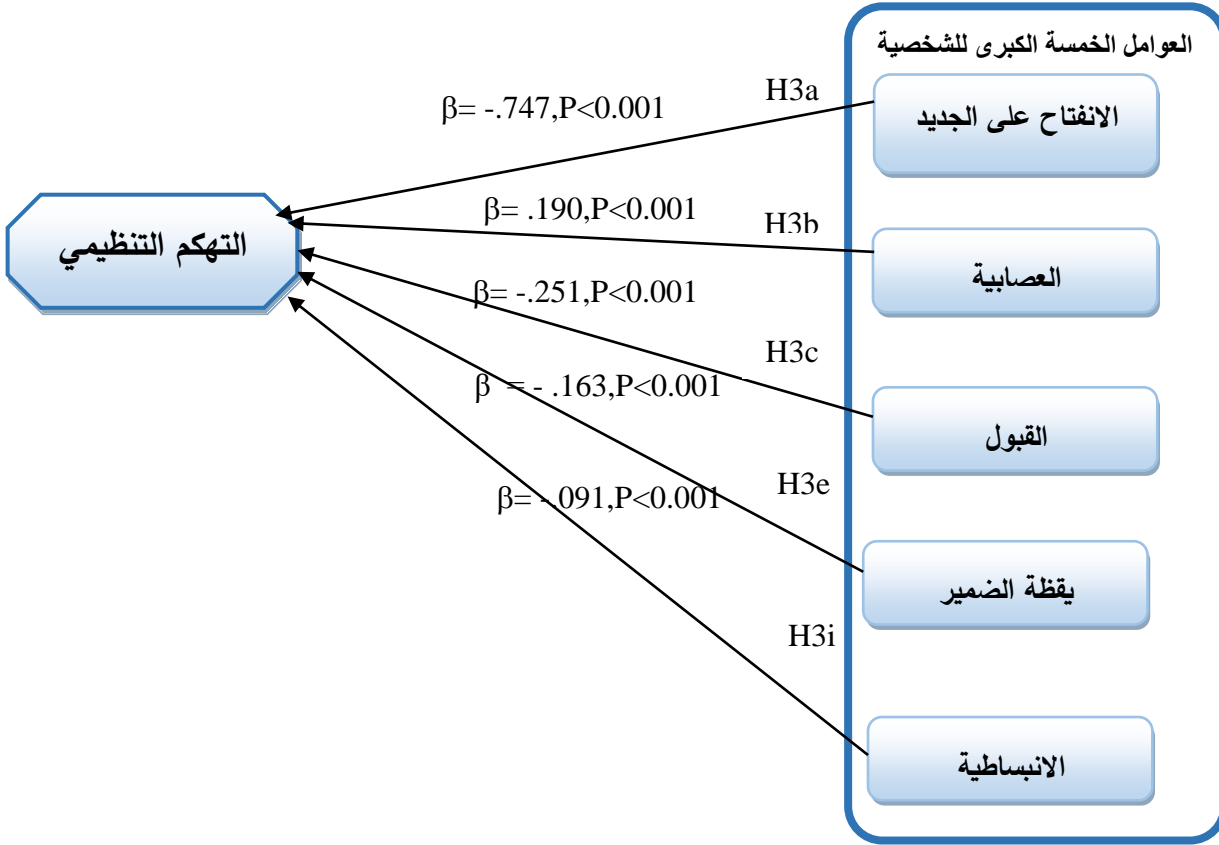
H3i: يوجد تأثير معنوي للانبساطية على التهكم التنظيمي.

جدول رقم (13)

التأثير المباشر للعوامل الخمسة للشخصية على التهكم التنظيمي

النتيجة	P-Vaule	معامل المسار S.Beta	المتغير التابع	المتغير المستقل	الفرض
قبول الفرض	***	- 0.747	التهكم التنظيمي	الانفتاح على الجديد	H3a
قبول الفرض	***	0.190	التهكم التنظيمي	العصابية	H3b
قبول الفرض	***	- 0.251	التهكم التنظيمي	القبول	H3c
قبول الفرض	***	- 0.163	التهكم التنظيمي	يقظة الضمير	H3e
رفض الفرض	0.225	- 0.091	التهكم التنظيمي	الانبساطية	H3i

مستوى المعنوية: ***P < 0.001 ، **P < 0.010 ، *P < 0.050



شكل رقم (7)

تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أن هناك تأثير معنوي سلبي بين ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، القبول، يقظة الضمير) والتهكم التنظيمي، بمعاملات مسار على الترتيب (-0.747، -0.251، -0.163) عند مستوى معنوية 0.001، وهناك تأثير معنوي إيجابي بين (العصابية) والتهكم التنظيمي بمعامل مسار (0.190) عند مستوى معنوية 0.001، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي.

ويتضح مما سبق قبول الفرض H3a، H3b، H3c، H3e، بينما تم رفض الفرض الفرعي H3i. الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي:

قام الباحثان (Baron & Kenny, 2010) بوضع شروط إذا توافرت في نتائج التحليل يتم اعتبار المتغير محل هذا الاختبار وسيطاً بين المتغيرين المستقل والتابع وهذا الأسلوب الذي أتبعه في تفسير المتغير الوسيط ما زال حتى الآن أكثر المداخل شيوعاً في شرح وتفسير المتغيرات الوسيطة، وفيما يلي توضيح لشروط تفسير المتغير الوسيط (Zhao et al, 2010):

1. وجود تأثير معنوي مباشر للمتغير المستقل على المتغير الوسيط .
2. يوجد تأثير معنوي مباشر للمتغير الوسيط على المتغير التابع.
3. بعد إدخال المتغير الوسيط ينخفض درجة التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع أو يصبح التأثير غير معنوي، وفي هذه الحالة يعتبر تأثير المتغير الوسيط معنوياً في النموذج.

ولمعرفة التأثير غير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي من خلال رأس المال النفسي تم اختبار الفرض الرابع والذي ينص على:
H4: الفرض الرابع: يوجد تأثير معنوي غير مباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، العصابية، القبول، يقظة الضمير، الانبساطية) على التهكم التنظيمي في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H4a: يوجد تأثير معنوي للانفتاح على الجديد على التهكم التنظيمي.

H4b: يوجد تأثير معنوي للعصابية على التهكم التنظيمي.

H4c: يوجد تأثير معنوي للقبول على التهكم التنظيمي.

H4e: يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على التهكم التنظيمي.

H4i: يوجد تأثير معنوي للانبساطية على التهكم التنظيمي.

وقد يكون التوسط كلياً (Full Mediation) ، وذلك عندما يختفي الأثر المباشر للمتغير المستقل تماماً على المتغير التابع أي يصبح هذا الأثر غير دال إحصائياً عند استبعاد المتغير الوسيط من النموذج السببي المقترح، وبالتالي لا تبدو علاقة الارتباط معنوية (تتحقق الفرضية الصفرية وينعدم الأثر)، بمعنى أنه لو لم يظهر المتغير الوسيط فإن العلاقة النظرية بين المتغيرين لن تحدث، وقد يكون التوسط جزئياً ويُسمى ذلك (Partial Mediation) ويكون هذا عندما تقل قوة الأثر المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع بدرجة دالة عند استبعاد المتغير الوسيط، وهنا يمكن القول أن المتغير الوسيط له تأثير مع المتغير المستقل في تفسير التغيرات الحادثة في المتغير التابع، ومن هنا فإن المتغير الوسيط يعتبر آلية يمكن من خلالها جعل المتغير المستقل أكثر تأثيراً على المتغير التابع.

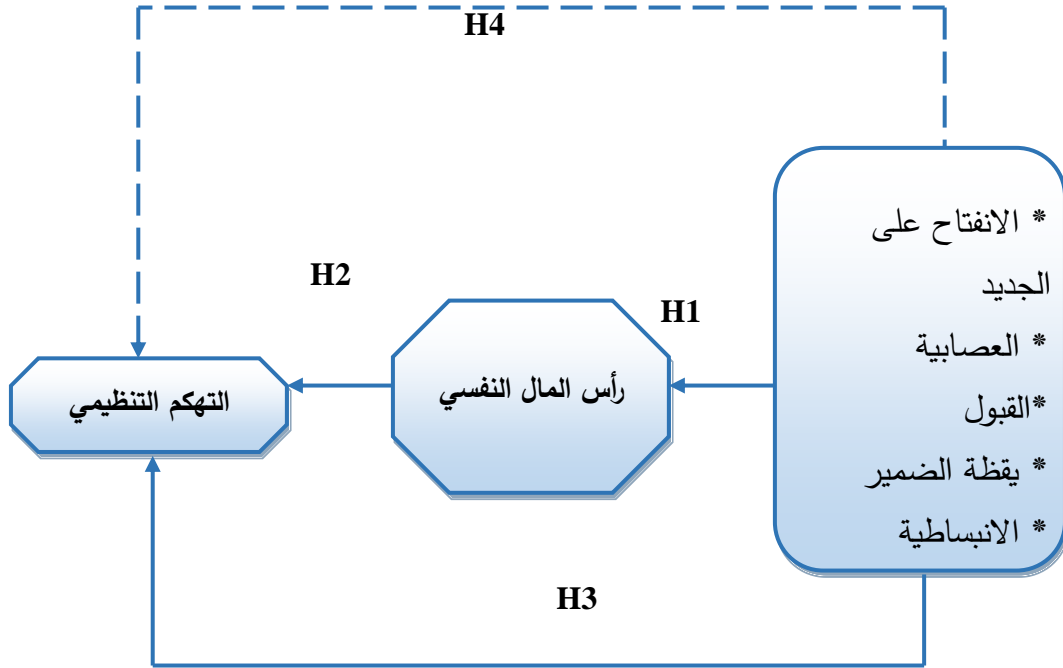
وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود وساطة جزئية وهذا يعني وجود المتغير الوسيط في العلاقة المباشرة والظاهرة بين المتغير المستقل والتابع كما هو موضح في الجدول رقم (14) التالي:

جدول رقم (14)

التأثير غير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي

الفرض	المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	معامل المسار	P-Vaule	النتيجة
H4a	الانفتاح	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	- 0.138	***	قبول الفرض
H4b	العصابية	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	0.171	***	قبول الفرض
H4c	القبول	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	- 0.230	***	قبول الفرض
H4e	الضمير	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	- 0.413	***	قبول الفرض
H4i	الانبساطية	رأس المال النفسي	التهكم التنظيمي	- 0.033	0.678	رفض الفرض

مستوى المعنوية: ***P < 0.001 ، **P < 0.010 ، *P < 0.050



شكل رقم (8)

التأثير غير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي

يتضح من نتائج الجدول السابق قبول الفرض الرابع جزئياً حيث أن هناك تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، العصابية، القبول، يقظة الضمير) على التهكم التنظيمي من خلال توسيط رأس المال النفسي حيث بلغت قيمة معاملات المسار على الترتيب (-0.138، 0.171،

-0.230، -0.413) عند مستوى معنوية 0.001 على التوالي وتم رفض الفرض الفرعي H4i المتعلق ببعد الانبساطية حيث بلغت قيمة P-Value 0.678 ، ومن ثم تم قبول الفرض الرابع جزئياً.

النتائج والتوصيات:

تمهيد :

يستعرض الباحث في هذا الفصل الإجابة على تساؤلات الدراسة، المناقشة ثم يلي ذلك استعراض لتوصيات الدراسة المرتبطة بتلك النتائج وآليات تنفيذها، فضلاً عن تقديم مقترحات ببحوث مستقبلية وذلك في النقاط التالية:

أولاً: تساؤلات الدراسة:

فيما يلي عرضاً لتساؤلات الدراسة والإجابة عليها في ضوء نتائج اختبارات الفروض:

1- كان التساؤل الأول للدراسة هو ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي للعاملين بجامعة دمنهور؟

وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي لأربعة عوامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية متمثلة في (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، الانبساطية، القبول) على رأس المال النفسي، وجود تأثير سلبي معنوي للعصابية على رأس المال النفسي.

2- كان التساؤل الأول للدراسة هو ما تأثير رأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور؟

وقد بينت نتائج الدراسة وجود تأثير سلبي معنوي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور.

3- كان التساؤل الثالث للدراسة ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور؟

وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير سلبي معنوي لثلاثة عوامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية متمثلة في (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، القبول) على التهكم التنظيمي، وجود تأثير إيجابي معنوي للعصابية على التهكم التنظيمي، وعدم وجود تأثير دال إحصائياً لعامل (الانبساطية) على التهكم التنظيمي.

4- كان التساؤل الرابع للدراسة هو ما تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط للعاملين بجامعة دمنهور؟

وقد أثبتت نتائج الدراسة وجود تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية متمثلة في (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، القبول، العصابية) على التهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال

النفسية، في حين لم يثبت تأثير غير مباشر لُبعد الانبساطية وبذلك فقد تم قبول الفرض الرابع جزئياً.

ثانياً : مناقشة نتائج الدراسة:

تُعد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من القضايا الهامة التي لفتت انتباه الباحثين في السنوات الأخيرة وقد ارتبطت بالعديد من الآثار على المنظمة والعاملين.

وكان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد التأثير المباشر وغير المباشر (عند توسيط رأس المال النفسي) للعوامل الخمسة الكبرى على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم اختبار الفروض المرتبطة بهذه المتغيرات، بالإضافة إلى ذلك، فإن رأس المال النفسي له العديد من الآثار الإيجابية، والتهكم التنظيمي له العديد من الآثار السلبية على المنظمة، ومن ثم فإنه من الضروري دراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والعمل على مكافئة (مادياً ومعنوياً) من لديه مستوى عالٍ من (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، الانبساطية، القبول) ومستوى منخفض من العصابية والحد من انتشارها داخل المنظمات لما لها من آثار سلبية، وزيادة وعي العاملين الإداريين بكيفية تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي للعاملين، وتساهم هذه الدراسة في الإضافة إلى الأدبيات الخاصة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ورأس المال النفسي، والتهكم التنظيمي.

حيث أظهرت نتائج الدراسة أن متغيري العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي يؤثران على التهكم التنظيمي. فإدراك العاملين للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية يؤثر على رأس المال النفسي والذي بدوره يؤثر تأثيراً سلبياً معنوياً على التهكم التنظيمي للعاملين.

أولاً: فيما يتعلق بالعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي:

قدمت الدراسة الحالية الدليل على وجود علاقة تأثير مباشر بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ورأس المال النفسي حيث يؤدي ارتفاع كل من (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، الانبساطية، القبول) بالإضافة إلى انخفاض العصابية إلى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة . فقد تبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية قد أثرت بأبعادها متمثلة في (الانفتاح على الجديد، العصابية، القبول، يقظة الضمير، الانبساطية) على رأس المال النفسي، وكانت معاملات المسار على الترتيب (0.791، -، 0.391، 0.102، 0.412، 0.431) حيث نجد أن أكثر العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تأثيراً على رأس المال النفسي للعاملين كان (الانفتاح على الجديد) لحصوله على أعلى معامل مسار بقيمة معامل مسار (0.791) عند مستوى معنوية 0.001 يليه (الانبساطية) بقيمة معامل مسار (0.431) عند مستوى معنوية 0.001، ويليه (يقظة الضمير) بقيمة معامل مسار (0.412) عند مستوى معنوية 0.001 عند ، ثم يليه (القبول) بقيمة معامل مسار (0.391) مستوى معنوية 0.001. ثم يليه (العصابية) بتأثير سالب بقيمة معامل مسار (-0.102) عند مستوى معنوية 0.001 .

ويخلص الباحث من خلال النتائج السابقة إلى أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تؤثر على مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين حيث يعد رأس المال النفسي أحد العناصر الرئيسية والهامة التي تؤثر على نجاح المنظمات كما أن إدراك العاملين للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية يؤثر على تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين، ويفسر ذلك أن أربعة عوامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المتمثلة في (الانفتاح على الجديد، القبول، يقظة الضمير، الانبساطية) تؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين أما عامل العصابية فهو يؤدي إلى انخفاض مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين بالجامعة محل الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة (Dewal & Kumar., 2017) بأن (الانفتاح على الجديد، والانبساطية، العصابية) تؤثر على مستوى رأس المال النفسي، فالموظفين الذين لديهم مستوى عالٍ من الانفتاح على الجديد والانبساطية، ومستوى منخفض من العصابية يشعرون بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة وهذا ما يعزز من مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع ما توصلت إليه الدراسة التي قام بها (Bozgeyikli, 2017) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل من الانبساطية، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية وكل بعد من الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي، كما وجدت علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين العصابية وتلك الأبعاد الأربعة، وأن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تمثل منبئاً جيداً بالأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي.

كما يدعم نتائج الدراسة الحالية ما أكد عليه (Nambudiri et al., 2019) في دراسته إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من الانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير، والانبساطية، والقبول وبين رأس المال النفسي.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Nambudiri et al., 2019) التي توصلت ارتباطاً إيجابياً ومعنوياً بين العصابية ورأس المال النفسي حيث توصلت الدراسة الحالية إلى وجود ارتباط سلبى ومعنوي بين العصابية ورأس المال النفسي.

ويبرر الباحث هذه النتائج بأن الانفتاح على الخبرة والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الخيال والحس الجمالي والمشاعر والأفعال والأفكار والقيم يعزز ويدعم الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لدى العاملين (Dewal & Kumar., 2017; Bozgeyikli, 2017; Nambudiri et al., 2019). وأن القبول والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الثقة والإستقامة والإيثار والطاعة والتواضع والمرونة في الرؤى والتي تعزز وتدعم مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين (Bozgeyikli, 2017; Nambudiri et al., 2019).

وفي نفس السياق فإن يقظة الضمير والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الكفاءة والنظام والالتزام بالواجبات والسعى لتحقيق الإنجاز وضبط الذات والتأني تعزز وتدعم الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لدى العاملين (Bozgeyikli, 2017; Nambudiri et al., 2019).

كما أن العصابية والتي تشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي القلق والغضب والعدائية والاكنتاب والشعور بالذات والاندفاعية والشعور بالضعف تقلل من مستوى الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لدى العاملين (Dewal & Kumar., 2017; Bozgeyikli, 2017).

بالإضافة إلى ذلك فإن الانبساطية والتي تشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي المودة والتواصل الاجتماعي والحزم والنشاط والبحث عن الإثارة والعواطف الإيجابية والتأني تعزز وتدعم الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لدى العاملين (Dewal & Kumar., 2017; Bozgeyikli, 2017; Nambudiri et al., 2019).

ثانياً: فيما يتعلق بالعلاقة بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي:

افترضت الدراسة الحالية أن هناك علاقة تأثير معنوي بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية سلبية بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل المسار (-0.175)، عند مستوى معنوية 0.001 مما يعني أن العلاقة بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي دالة إحصائياً.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه (Avey et al., 2010b) بوجود علاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي والتهكم التنظيمي.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Stratmana et al., 2019) أن هناك علاقة ارتباط سلبية بين رأس المال النفسي بأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) والتهكم التنظيمي.

ويبرر الباحث هذه النتائج بأن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي بأبعاد الأربعة وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة يؤثر سلباً على بعض المتغيرات التنظيمية مثل التهكم التنظيمي، ونوايا ترك العمل، وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والسلوك غير الآمن (Avey et al., 2010b; Stratmana et al., 2019).

ثالثاً: فيما يتعلق بالعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي:

توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة معنوية بين أربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي، حيث تؤثر هذه العوامل وهي الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، القبول، العصابية على التهكم التنظيمي.

حيث قدمت الدراسة الحالية الدليل على أن هناك تأثير سالب معنوي بين (الانفتاح على الجديد، القبول، يقظة الضمير) والتهكم التنظيمي بمعاملات مسار على الترتيب (-0.747، -0.251، -0.163) عند مستوى معنوية 0.001، وهناك تأثير إيجابي معنوي بين (العصابية) والتهكم التنظيمي بمعامل مسار (0.190) عند مستوى معنوية 0.001، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين (الانبساطية) والتهكم التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة (Acaray & Yilirim, 2017) بوجود علاقة ارتباط سلبية بين بعد القبول والتهكم المعرفي والتهكم العاطفي، كما يوجد علاقة ارتباط سلبية بين بعد يقظة الضمير والتهكم المعرفي والتهكم العاطفي، ولا يوجد علاقة ارتباط بين بعد الانبساطية وبين التهكم المعرفي أو التهكم العاطفي أو التهكم السلوكي.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصل إليه دراسة (Acaray & Yilirim, 2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين بعد العصابية وبين التهكم المعرفي والتهكم السلوكي، كما يوجد علاقة ارتباط موجبة بين بعد الانفتاح على الجديد وبين التهكم المعرفي، والتهكم العاطفي.

كما تختلف أيضاً مع هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Soomro et al., 2022) التي توصلت إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي القبول والانبساطية والاستقرار العاطفي ويقظة الضمير والانفتاح على الجديد وبين أبعاد التهكم التنظيمي الثلاثة وهي التهكم المعرفي والتهكم العاطفي والتهكم السلوكي .

في حين توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباط سالبة بين القبول ويقظة الضمير والانفتاح على الجديد وبين التهكم التنظيمي، وجود علاقة ارتباط موجبة بين العصابية والتهكم التنظيمي، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي.

ويبرر الباحث هذه النتائج بأن الانفتاح على الخبرة والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الخيال والحس الجمالي والمشاعر والأفعال والأفكار والقيم سوف تؤدي إلى تخفيض مستوى التهكم التنظيمي.

وأن القبول والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الثقة والاستقامة والإيثار والطاعة والتواضع والمرونة في الرأي تؤدي إلى تخفيض مستوى التهكم التنظيمي (Acaray & Yilirim, 2017) .

وفي نفس السياق فإن يقظة الضمير والذي يشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي الكفاءة والنظام والإلتزام بالواجبات والسعى لتحقيق الانجاز وضبط الذات والتأني تؤدي إلى تخفيض مستوى التهكم التنظيمي (Acaray & Yilirim, 2017).

كما أن العصابية والتي تشمل مجموعة من السمات الفرعية وهي القلق والغضب والعدائية والاكنتاب والشعور بالذات والاندفاعية والشعور بالضعف تقلل من مستوى التهكم التنظيمي.

رابعاً: فيما يتعلق بالدور الوسيط لرأس المال النفسي فى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي:

توصلت الدراسة الحالية إلى وجود تأثير غير مباشر لأربعة عوامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد ، العصابية، القبول، يقظة الضمير) على التهكم التنظيمي من خلال توسط رأس المال النفسي حيث بلغت قيمة معاملات المسار على الترتيب (-0.138، 0.171، -0.230، -0.413) عند مستوى معنوية 0.001 على التوالي وتم رفض الفرض الفرعي H4 المتعلق ببعد الانبساطية حيث بلغت قيمة P-Value 0.678 ومن ثم تم قبول الفرض الرابع جزئياً.

وبشكل أكثر تحديداً، فإن الموظفين يخرطون في ممارسة التهكم التنظيمي عندما انخفاض مستوى رأس المال النفسي والذي يمكن تعزيزه بتدعيم الجوانب الإيجابية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير ، الانبساطية، القبول). ومحاولة تقليل مستويات العصابية لدى العاملين بجامعة دمنهور لما لها من دور فعال بالغ في تطوير رأس المال النفسي وقد أثبتت الدراسة الحالية أن هناك تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (القبول ، يقظة الضمير ، الانفتاح على الجديد، العصابية على التهكم التنظيمي من خلال توسط رأس المال النفسي.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

قدمت الدراسة مساهمات عملية في ضوء ما أسفرت عنه النتائج ، يمكن بيانها فيما يلي:

جدول رقم (15)

توصيات الدراسة

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
تحديد التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على رأس المال النفسي للعاملين بجامعة دمنهور.	توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من (الانفتاح على الجديد، ويقظة الضمير، والانبساطية ، والقبول) على رأس المال النفسي	1- الاهتمام بدراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لما لها من تأثيرات إيجابية وسلبية على سلوك العاملين في الجامعة حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين العوامل الخمسة الكبرى	ويمكن أن يتم ذلك من خلال: وضع برامج ومعايير لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى العاملين واعتبارها واحدة من المتطلبات الأساسية للاختيار والتعيين والترقية. توفير برامج تدريبية للعاملين بالجامعة للعمل على تحسين مهارات التواصل والعلاقات الشخصية والتفاعل لديهم. تشجيع وتحفيز الشخصية الانبساطية وإظهارها في

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
	للعاملين بجامعة دمنهور، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوى سلبي للعصابية على رأس المال النفسي للعاملين بجامعة دمنهور.	<p>للشخصية ورأس المال النفسي.</p> <p>2- دعم الجوانب الإيجابية في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، الانبساطية، القبول). ومحاولة تقليل مستويات العصابية لدى العاملين بجامعة دمنهور عند مواجهة الضغوط وظروف عدم التأكد.</p> <p>2- تحديد السمات الشخصية المناسبة والمطلوبة لكل وظيفة عند استقطاب واختيار العاملين في جامعة دمنهور.</p> <p>3- الاعتماد على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند تقييم الأداء وتهيئة المناخ التنظيمي لاستخدامها بشكل دائم في الاختيار والتوظيف والترقية.</p>	<p>الفاعليات التي تقدمها الجامعة كنوع من التكريم لها بالإضافة إلى تنظيم إدارة الجامعة للرحلات والفاعليات والأنشطة الترفيهية التي تجمع العاملين معاً وكذلك العمل على إسناد تنفيذ الأنشطة والمهام إلى فرق العمل بدلاً من العمل على تشجيع العمل الفردي.</p> <p>تشجيع وتحفيز وتكريم الشخصية ذات القبول من خلال عمل مسابقة للموظف المثالي في الكلية والجامعة للتصويت على الأشخاص الأكثر قبولاً ومحبة من الآخرين وجعلهم مثال يحتذى به من العاملين.</p> <p>يتضح من نتائج الدراسة أن انخفاض سمة الضمير الحي بشكل كبير مما ينعكس على معدلات إنجاز الأعمال وبالتالي يجب تشجيع وتحفيز الشخصية ذات الضمير الحي لأنها شخصية جديرة بالاحترام وتكريمها بشكل علني من خلال منح الحوافز والمكافآت للعاملين القادرين على أداء المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف المرجوة، وإسناد المهام والمناصب القيادية إليها ووضعها في المكانة التنظيمية التي تستحقها حتى تكون قدوة لمن حولها، وعقد دورات تدريبية تساعد العاملين على التخطيط الجيد وتنظيم الوقت إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية وتشكيل لجنة من خبراء إدارة الموارد البشرية بكل كلية لمعرفة معدل إنجاز الأعمال من قبل العاملين دون تأخير.</p> <p>بالنسبة للشخصية العصابية يجب عمل محاضرات وندوات ودورات بشكل مستمر يحاضر فيها إخصائيون نفسيون بمركز السعادة والإرشاد النفسي بالجامعة لمساعدة العاملين على الاستقرار العاطفي مع وجود مركز للدعم النفسي داخل كل كلية لمساعدة العاملين على مواجهة الضغوطات وكيفية التعامل الصحيح معها وكما يتضح من نتائج الدراسة أن ارتفاع سمة</p>

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
			<p>العصابية بشكل عام والتي تعبر عن الشعور بالقلق والتوتر وبالتالي يجب تشكيل لجنة من خبراء إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة للتعرف عن أسباب شعور العاملين بالجامعة بالقلق والتوتر المستمر .</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ بالنسبة للشخصية المنفتحة يجب تشجيعها على تبني وتقديم طرق جديدة لأداء المهام واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتكريمه في الجامعة حتى يكون مثال يحتذى به.
تحديد التأثير المباشر لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور .	توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي سلبي لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور .	العمل على تعزيز رصيد رأس المال النفسي لدى العاملين نظراً لتأثيره السلبي على التهكم التنظيمي وذلك من خلال تنمية الأبعاد الأربعة لمستوى رأس المال النفسي.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ قيام الجامعة بإجراء قياسات مستمرة لرصيد رأس المال النفسي للعاملين بالجامعة من خلال مركز السعادة والإرشاد النفسي بالجامعة وإتخاذ الإجراءات اللازمة في الوقت المناسب لضمان تحقيق مستويات التغيير المطلوبة . ▪ <u>تنمية بعد الكفاءة الذاتية من خلال:</u> ▪ الاستفادة من رصيد خبرات النجاح السابقة لدى العاملين وإستغلاله في القيام بمهام محددة على قدر من التحدي ولكنها قابلة للتحقيق ومن ثم دعم ثقة العاملين بأنفسهم لتحقيق النجاح مستقبلاً، مع عدم توبيخ ذوي القدرات المحدودة وإسناد المهام البسيطة إليهم لتعزيز ثقتهم بأنفسهم. ▪ الإقتداء بنماذج النجاح السابقة في نفس المجال بحيث يمكن للعاملين محاكاة نفس النماذج عند تعرضهم لنفس المواقف. ▪ التمرينات العملية في الوظيفة وأن يكون المدير المباشر بمثابة المدرب لمؤوسيه. ▪ عقد دورات في مهارة إدارة الوقت وإدارة الذات. ▪ إظهار الثقة في العاملين من جانب رؤسائهم وإقناعهم بأنهم يملكون المهارات اللازمة للقيام بالمهام المكلفين

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
			<p>بها والاعتراف بما أنجزه العاملين سواء من نجاحات كبيرة أو صغيرة ومكافأتهم عليها.</p> <p><u>تنمية بعد الأمل من خلال:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عقد دورات تدريبية في التخطيط لكي يستطيع العاملين وضع أهدافهم بسهولة ووضع الوسائل الملائمة لتحقيقها. ▪ وضوح الأهداف الفردية والتنظيمية وقابليتها للقياس، ▪ وتجزئة الأهداف سواء الفردية أو التنظيمية الصعبة أو طويلة الأجل إلى أهداف فرعية وصغيرة حتى يمكن أن تعزز الأمل لدى الأفراد بمجرد تحقيقها وتدفعهم لتحقيق المزيد من تلك الأهداف. ▪ نشر مبدأ الاتصالات المفتوحة بين الرؤساء والعاملين. ▪ مشاركة العاملين في صنع القرارات المؤثرة في مستقبل الكلية أو الجامعة من خلال بث ثقافة تفويض وتمكين الأفراد وذلك من أجل إحساسهم بقيمتهم ودورهم في المساهمة الفعالة في حاضر ومستقبل الجامعة. ▪ تدريب العاملين على توقع المشاكل ووضع تصور للحلول البديله لها. <p><u>تنمية بعد التفاؤل من خلال:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ التعلم من الماضي وقبول الفشل والاعتراف به وتحليله، والاستفادة من الأخطاء بهدف عدم الوقوع فيها مستقبلاً، ومسامحة العاملين أنفسهم على تلك الأخطاء حتى لا يتحول الأمر إلى عقدة الشعور الدائم بالذنب. ▪ أن ينظر العاملون للحاضر بواقعيه تحمل في طياتها الامتنان لما يجلبه هذا الحاضر من جوانب إيجابية والوعى بالجوانب القابله للتحكم والجوانب الغير قابله للتحكم حتى يمكن التعامل مع الحاضر بشكل جيد. ▪ أن ينظر العاملون للمستقبل بما يحمله من غموض وعدم تأكد أنه يحمل في طياته بعض الفرص التي يمكن استغلالها من أجل تحقيق المزيد من التقدم سواء على المستوى الشخصي أو التنظيمي.

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإستعانه ببعض البرامج لتحسين معتقدات التفاؤل لديهم كطريقة نظامية من خلال التدريب والممارسة المقصودة، وكذلك عدم الإفراط في التفاؤل حتى لا يكون غير واقعي فيتحول من نقطة قوة إلى نقطة ضعف. تنمية بعد المرونة من خلال: ▪ تهيئة المناخ داخل الجامعة بشكل يساعد على خفض مصادر الضغوط التي تزيد من المخرجات غير المرغوبه خاصة فيما يتعلق بالأمان والرعاية الصحية وغيرها. ▪ تشجيع العاملين على التعلم المستمر وتنظيم المزيد من ورش العمل والندوات التي تهدف إلى تنمية مهارات العاملين في التعامل مع المواقف والأحداث المرهقة سواء على المستوى الشخصي أو التنظيمي وكذلك تدريب العاملين على توقع المخاطر من أجل تقليل آثارها السلبية. ▪ تعزيز قدرة العاملين على تحمل الأزمات والعودة مرة أخرى إلى حالتهم الطبيعية بعد تعرضهم للأزمات وذلك من خلال خلق ثقافه تنظيمية تقوم على الثقة بين الرئيس والمرؤوسين. ▪ ترسيخ فكرة أن الفرد هو الذى يقود أمور حياته وليست الظروف هي التي تتحكم في ذلك. ▪ أن يقوم المدير بإحتواء مرؤوسه الذى يواجه مشاكل في الجامعة أو الأسرة والعمل على حلها بكل السبل المتاحة والممكنه.
تحديد التأثير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمى للعاملين بجامعة دمنهور.	توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمى للعاملين	العمل على تقليل مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين نظراً لتأثيره السلبي على الجامعة.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضرورة عقد دورات تدريبية تبين أسباب تواجد التهكم التنظيمي وأن تهتم تلك الدورات بشرح النتائج السلبية التي يمكن أن تترتب عليها التهكم والتي قد تقود العاملين إلي انتهاج سلوكيات تهكمية مثل الإنتقاد والشكوى والتذمر. مما يؤدي إلى فشل أي مبادرة قد تقوم بها الكلية وبيان كيفية معالجة تلك الظاهرة بين

آلية التنفيذ	التوصية	النتيجة	الهدف
<p>العاملين.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضرورة عقد اجتماعات دورية مع العاملين للتعرف على مشاكلهم الشخصية ومشاركتهم مشاعرهم لتقوية الروابط العاطفية بين المديرين والمرؤوسين وتقديم الدعم العاطفي للعاملين. ▪ تبنى مبدأ الشفافية والنزاهة بين الإدارة والعاملين من خلال الاتصالات الفعالة لخلق حالة من الثقة لدى العاملين في الإدارة مما يؤدي على تقليل مستوى التهكم التنظيمي. ▪ ضرورة فتح قنوات اتصال وإتباع سياسة الباب المفتوح بين الإدارة والعاملين لخلق بيئة عمل جيدة وروابط اجتماعية أقوى وللاستماع إلى مشاكلهم وشكواهم للحد من السلوكيات السلبية. ▪ ضرورة أن تعكس الممارسات والأنشطة التي تؤديها الكليات والجامعة تجاه العاملين المصادقية والعدالة وبما يدعم زيادة شعورهم بأن الكلية والجامعة تقدر مجهوداتهم في أداء العمل وكذلك وإظهار العدالة في الإجراءات والمعاملة والتقييم دون التمييز بين العاملين. ▪ ضرورة توفير معلومات صريحة لتقليل مستوى التهكم التنظيمي لدى العاملين. ▪ ضرورة حث القيادات على الصدق في الأقوال والأفعال وعدم تقديم وعود يصعب تحقيقها. ▪ ضرورة تقييم أداء الأفراد وفق معايير تعلن بصورة تفصيلية الأمر الذي يزيد من المشاعر الإيجابية تجاه الكلية أو الجامعة. ▪ توفير مصادر متنوعة لزيادة المخصصات المالية للعاملين ولذلك لتوفير بيئة عمل مادية مناسبة من 		<p>بجامعة دمنهور، وهي الانفتاح على الجديد، يقظة الضمير، القبول، العصابية. حيث قدمت الدراسة الحالية الدليل على أن هناك تأثير معنوي سلبي بين (الانفتاح على الجديد، القبول، يقظة الضمير) والتهكم التنظيمي وهناك تأثير معنوي إيجابي بين (العصابية) والتهكم التنظيمي ، وعدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي.</p>	

آلية التنفيذ	التوصية	النتيجة	الهدف
<p>خلال اسنخدام الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ يجب على المديرين مراعاة تحقيق العدالة في توزيع المهام الوظيفية بين العاملين وكذلك فيما يتعلق بالثواب والعقاب والمكافآت مما يسهم في تقليل التهكم التنظيمي. ▪ استماع الرؤساء باهتمام لوجهات النظر المختلفة للعاملين. ▪ إظهار التقدير الكافي سواء المادي أو المعنوي لجهود العاملين. ▪ وضع ضوابط واضحة ومحددة لاختيار القيادات في الجامعة. ▪ عقد اجتماعات دورية بصورة رسمية وغير رسمية مع العاملين لمناقشة مشاكل العمل مما قد يساعد على تقليل المشاعر السلبية تجاه الإدارة. ▪ وجود صندوق لتلقى شكاوى العاملين مما يخلق حالة من جودة الاتصال بين الإدارة والعاملين. ▪ ضرورة تجنب الإدارة المبادرات غير المدروسة لان الفشل في تحقيقها قد يخلق حالة من عدم الثقة في الإدارة لدى العاملين. 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية في مجال الموارد البشرية لتوعية العاملين والمسؤولين بأهمية دراسة وفهم هذه المفاهيم لما لها من آثار تنظيمية على تقدم ونمو وإزدهار الجامعة. 	<p>ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بزيادة وعي من يتولون أدوار قيادية بالمفاهيم الخاصة بالموارد البشرية مثل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد ، العصابية، القبول، يقظة الضمير) على التهكم التنظيمي</p>	<p>توصلت الدراسة إلى وجود تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد ، العصابية، القبول، يقظة الضمير) على التهكم التنظيمي</p>	<p>بيان التأثير غير المباشر للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية على التهكم التنظيمي للعاملين بجامعة دمنهور عند توسيط رأس المال النفسي.</p>

الهدف	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ
	للعاملين بجامعة دمنهور عند توسيط رأس المال النفسي. ، في حين لم يثبت التأثير غير المباشر لُبعد الانبساطية وبذلك فقد تم قبول الفرض الرابع جزئياً		

رابعاً: مقترحات بحوث مستقبلية:

يقترح الباحث إجراء بحوث متعلقة بمتغيرات الدراسة وهي كما يلي:

- 1- العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.
- 2- دراسة مسببات رأس المال النفسي للقادة وعلاقته برأس المال النفسي للعاملين.
- 3- توسيط رأس المال النفسي في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاحتراق الوظيفي .
- 4- الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة السامة والصمت التنظيمي.
- 5- الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة السامة والارتباط بالعمل .
- 6- إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة لاختبار متغيرات الدراسة الحالية.

أولاً: المراجع العربية:

1. إدريس، ثابت عبد الرحمن، (2007) بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الاسكندرية .
2. محمود، سامية السيد (2018)، أثر السخرية التنظيمية على الاحتراق الوظيفي في الوحدات المحلية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، المجلد الخامس والخمسون، العدد الثاني، ص1-37.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
2. Acaray, A., & Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13 (1), 65-76.
3. Agyemang, F. G.; Dzandu, M. D. and Boateng, H. (2016). Knowledge Sharing Among Teachers: The Role of the Big Five Personality Traits. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46 (1): 64-84.
4. Akar, H. (2019). A Meta-Analytic Review on the Causes and Consequences of Organizational Cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(2),1-16.
5. Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
6. Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal* 31,(5),384-410.
7. Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3),354-370.
8. Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*, XX (X), 1-17.
9. Bauer, T. & Erdogan, B. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior* (v. 1.1).
10. Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., & Sundram, V. P. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1),73-96.
11. Bozgeyikli, H. (2017). Big Five Personality Traits as the Predictor of Teachers' Organizational Psychological Capital. *Online Submission*, 8(18), 125-135.

12. Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences, Unpublished PhD dissertation, University of Cincinnati .
13. Carver, C.S. and Connor-Smith, J. (2010), "Personality and coping", *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.
14. Cheng, T. M., Hong, C. Y., & Yang, B. C. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102.
15. Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
16. Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
17. Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
18. Dewal, K., & Kumar, S. (2017). The mediating role of psychological capital in the relationship between big five personality traits and psychological well-being: A study of Indian entrepreneurs. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(4), 500-506.
19. Dobbs, J. M., & Do, J. J. (2019). The impact of perceived toxic leadership on cynicism in officer candidates. *Armed Forces & Society*, 45(1), 3-26.
20. Draper, N. R., & Smith, H. (1998). *Applied regression analysis* (Vol. 326). John Wiley & Sons.
21. Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1203.
22. Fornell, C. and Larcker, D. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
23. Fornell, C. and Cha, J. (1994), *Partial Least Squares*, in Bagozzi, R.P. *Advanced Methods of Marketing Research*, Blackwell, Cambridge.
24. Gaskin, J., & Lim, J. (2016). "Model Fit Measures", AMOS Plugin. In *Gaskination'sStatWiki*
25. Goertzen, B. J., & Whitaker, B. L. (2015). Development of psychological capital in an academic-based leadership education program. *Journal of Management Development*, 34 (7),773 -786.
26. Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48(1), 26.
27. Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). SEM: An introduction. *Multivariate data analysis: A global perspective*, 629-686.
28. Hair, J. F., Ringle, C. M., and Sarstedt, M.(2013). "Editorial-Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance". *Long Range Planning*, 46 (1-2), 1-12.
29. Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst

- educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
30. Hult, G. T. M., Ketchen, D. J., Cui, A. S., Prud'homme, A. M., Seggie, S. H., Stanko, M. A., ... & Cavusgil, S. T. (2006). An assessment of the use of structural equation modeling in international business research. *Research Methodology in Strategy and Management*, 3, 385-415.
 31. John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives* (Vol. 2, pp. 102-138). Berkeley: University of California.
 32. Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2018). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
 33. Koçoglu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24-36.
 34. Kökalan, Ö. (2019). The effect of organizational cynicism on job satisfaction: testing the mediational role of perceived organizational spirituality. *Management Research Review*, 42(5), 625-640.
 35. Kondalkar, V.G (2007), *Organizational Behavior*, New Age International (P) Ltd., Publishers.
 36. Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104-111.
 37. Li-feng, Z. & Hua-li, R. (2009, September). The relationship between academic stress and psychological distress: The moderating effects of psychological capital. In *2009 International Conference on Management Science and Engineering* , 1087-1091.
 38. Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654.
 39. Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human resource development review*, 1(3), 304-322.
 40. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
 41. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage, *Organizational Dynamics*, (33), 2, 143-160.
 42. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
 43. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational*

- Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29(2), 219-238.**
- 44. Luthans, F., & Avolio, B. J. (2014). Brief summary of psychological capital and introduction to the special issue, Journal of leadership & organizational studies, (21)2,125-129.**
 - 45. Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. Procedia-Social and behavioral sciences, 89, 476-483.**
 - 46. Nafei, W. (2014). Job attitudes as a mediator of the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: An applied study on teaching hospital in Egypt. International Journal of Business Administration, 5(1), 31-52.**
 - 47. Nambudiri, R., Shaik, R., & Ghulyani, S. (2019). Student personality and academic achievement: mediating role of psychological capital (PsyCap). International Journal of Educational Management, 34(4).**
 - 48. Nebo, G. N., & Okechukwu, E. U. (2017). Effects of Internal Marketing on Customer Orientation Behaviour of Selected Hotels' Employees in Nigeria. European Scientific Journal edition, 13(16), 212-232.**
 - 49. Nikpay, I., Siadat, S., Hoveida, R., & Nilforooshan, P. (2014). A model for investigating the impact of faculty members' psychological capital on organizational citizenship behaviors in universities. International Journal of Management Sciences, 2(6), 161-168.**
 - 50. Oentoro, W., Popaitoon, P., & Kongchan, A. (2016). Perceived supervisory support and service recovery performance. Asia-Pacific Journal of Business Administration.**
 - 51. Park, J. G., Kim, J. S., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital, Leadership & Organization Development Journal,38 (3),350-367.**
 - 52. Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 141, 1291-1303.**
 - 53. Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76(2), 201-212.**
 - 54. Robbins, S. P., & Judge, T. A. Organizational behavior,15th ed, 2013. Prentice Hall.**
 - 55. Rowe, K. P. (2013). Psychological capital and employee loyalty: The mediating role of protean career orientation . Unpublished Master thesis, University of Canterbury.**
 - 56. Sadeghi, M., & Garosi, A. (2017). Personality traits predicting job burnout among staff (Case Study: Central Bank of the Islamic Republic of Iran). World Scientific News, 62, 64-78.**
 - 57. Snyder, C. R. (Ed.). (2000). Handbook of hope: Theory, measures, and applications. Academic press.**

58. Soomro, B. A., Saraih, U. N., & Ahmad, T. S. T. (2022). Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders. *International Journal of Educational Management*, (ahead-of-print).
59. Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational dynamics*, 26(4), 62-74.
60. Stratman, J. L., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety science*, 116, 13-25.
61. Tekin, O. and Kalkan, G. (2017). The Relationship Between Service Orientation and Five Factor Personality Traits: A Study on Hotel Employees. *Journal of Yasar University*, 12(48), 272-283.
62. Temizkan, Ö.(2019). Dimensions of psychological capital: a case study in Turkish hard coal enterprise. *Journal of social science*, Trakya University, 21(2), 803- 819.
63. Tryfos, P. (1996). *Sampling methods for applied research: text and cases* , John Wiley & Sons, Inc. York University.
64. Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). “Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares”. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5-40.
65. Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*,17(1),43-66.
66. Yunus, M. R. B. M., Wahab, N. B. A., Ismail, M. S., & Othman, M. S. (2018). The Importance Role of Personality Trait. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), 1028-1036.
67. Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.

ملحق (1)
قائمة الاستبيان



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

السيد الفاضل/ السيدة الفاضله ...

بعد التحية ،،،

يقوم الباحث بإعداد رسالة دكتوراة بعنوان دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط فى العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور ، ويلزم لإتمام الرسالة جمع البيانات اللازمة من خلال الاستبيان المقدم لسيادتكم، واستكمال الإجابة عن كافة عبارات الاستبيان والدقة في الإجابة ستعكس أثرها على دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها، لذلك يأمل الباحث معاؤنتكم في استيفاء هذا الاستبيان علماً بأن ذكر الإسم غير مطلوب وكافة المعلومات الواردة في هذا الاستبيان لن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

والباحث يتقدم لكم سلفاً بخالص الشكر والتقدير على حسن تعاونكم ،،،

وتفضلوا بقبول وافر التقدير والاحترام ،،،

الباحث

محمد مجدي محمود سليمان
مدرس مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة / جامعة دمنهور

القسم الأول: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والمطلوب الرجاء وضع علامة (✓) امام الاختيار المناسب لتحديد مدى الاتفاق على كل عبارة من العبارات التالية:

غير موافق تماماً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	العبارات
					أولاً: الانبساطية:
					1. أرى نفسي متحدث جيد.
					2. أنا شخص مفعم أو ممتلئ بالطاقة والنشاط.
					3. امتلك الكثير من الحماس.
					4. أميل إلى الهدوء.
					5. اعتبر نفسي شخصية حازمة.
					6. لا أشعر بأنني شخص خجول ومنطوي.
					ثانياً: القبول:
					7. لا أميل إلى البحث عن أخطاء الآخرين.
					8. أحرص على مساعدة الآخرين وعدم الأتانية.
					9. لا أسعى إلى بدء المشاحنات/ المشاجرات مع الآخرين.
					10. أعتبر نفسي شخص متسامح مع الآخرين.
					11. لا أميل إلى الفظاظة / الوقاحة في التعامل مع الآخرين.
					12. أفضل التعاون مع الآخرين.
					ثالثاً: يقظة الضمير:
					13. أهتم بإنجاز أعمالي بدقة.
					14. لا أتصف بالإهمال في عملي .
					15. أنا شخص يمكن الاعتماد عليه في العمل أو جدير بالثقة.
					16. أنا شخص منظم.
					17. أقوم بأداء عملي بكفاءة.
					18. أقوم بوضع الخطط وأتعاون مع الآخرين لتنفيذها

غير موافق تماماً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	رابعاً: العصابية:
					19. أشعر بالاكتئاب.
					20. لا أشعر في عملي بالراحة ولا أعالج الإجهاد/الضغط بطريقة جيدة.
					21. أرى نفسي شخص يقلق كثيراً.
					22. أنا غير مستقر عاطفياً ومن السهل مضايقتي.
					23. أشعر بأنني شخص متقلب المزاج.
					24. لا أستطيع أن أكون هادئ إن كان الوضع من حولي متوتر.
					خامساً: الانفتاح على الجديد:
					25. أرى نفسي شخص مبدع وأسعى إلى طرح الأفكار الجديدة.
					26. أميل إلى معرفة كل ما هو جديد في الفن والموسيقى والأدب.
					27. أرى نفسي شخص بارع وقادر على التفكير بعمق.
					28. أمتلك خيالاً خصباً.
					29. أنا شخص مبتكر.
					30. أقدر الفن والجمال والخبرات.

القسم الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة رأس المال النفسي، والمطلوب الرجاء وضع علامة (✓) امام الاختيار المناسب لتحديد مدى الاتفاق على كل عبارة من العبارات التالية :

غير موافق تماماً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	العبارات
					أولاً: الكفاءة / القدرة الذاتية:
					1. أشعر بالثقة عند تحليل المشاكل لإيجاد حل لها.
					2. أشعر بالثقة عندما أعرض مجالات عملي في الاجتماعات مع الإدارة.
					3. أشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الخاصة بإستراتيجية الكلية/الجامعة.
					4. أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي.
					ثانياً: الأمل:
					5. أتابع أهدافي في العمل بنشاط في الوقت الحالي.
					6. أرى نفسي شخص ناجح جداً في العمل في الوقت الحالي.
					7. أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية.

					8. أحقق أهداف العمل التي أعددتها لنفسني في الوقت الحالي.
					ثالثاً: التفاؤل:
					9. عندما تسير الأمور بشكل غير مؤكد بالنسبة لي في العمل عادة أتوقع حدوث الأفضل.
					10. دائماً أنظر إلي الجانب المشرق (الإيجابي) للأشياء في عملي.
					11. أنا متفائل بما سيحدث في المستقبل بخصوص عملي.
					12. عادة ما تسير الامور بالطريقة التي أريدها في هذه الوظيفة.
					رابعاً: المرونة:
					13. أستطيع أن أكون "بمفردي" إذا جاز التعبير في العمل لو تطلب الأمر ذلك .
					14. أستطيع إنجاز العمل في الأوقات الصعبة لأنني لدي خبرة وواجهتها سابقاً.
					15. أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة متعلقة بوظيفتي في وقت واحد .

القسم الثالث: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالتهكم التنظيمي، والمطلوب الرجاء وضع علامة (✓) امام الاختيار المناسب لتحديد مدى الاتفاق على كل عبارة من العبارات التالية:

غير موافق تماماً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	العبارات
					أولاً: التهكم المعرفي:
					1. اعتقد أن إدارة (الكلية/ الجامعة) تقول شئ وتفعل شئ آخر.
					2. يوجد قليل من الانسجام أو القواسم المشتركة بين سياسات وأهداف إدارة (الكلية/ الجامعة) وممارستها.
					3. عندما تخبرنا إدارة (الكلية/ الجامعة) بأنها سوف تفعل شئ معين أشك أن ذلك سوف يحدث بالفعل.
					4. تتوقع إدارة (الكلية/ الجامعة) من العاملين أشياء معينة وتكافأهم على أشياء أخرى.
					5. أرى قليل من التشابه بين ما تقول إدارة (الكلية/ الجامعة) بأنها سوف تفعله وبين ما تفعله في الواقع.
					ثانياً: التهكم العاطفي:
					6. أشعر بالغضب عندما أفكر في (الكلية/ الجامعة) التي أعمل بها.
					7. أشعر بالانزعاج عندما أفكر في (الكلية/ الجامعة) التي أعمل بها.
					8. أشعر بالتوتر عندما أفكر في (الكلية/ الجامعة) التي أعمل بها.
					9. أشعر بالقلق عندما أفكر في (الكلية/ الجامعة) التي أعمل بها.

ثالثاً: التهكم السلوكي:

					10. أشكو من الأمور التي حدثت في (الكلية/ الجامعة) لأصدقائي خارج العمل.
					11. أتبادل نظرات الاستياء مع زملائي في العمل عن أحوال (الكلية/ الجامعة) .
					12. أتحدث مع الآخرين حول كيفية تنفيذ العمل أو الطريقة التي تدار بها الأمور في (الكلية/ الجامعة).
					13. انتقد ممارسات وسياسات العمل لأشخاص خارج (الكلية/ الجامعة).

القسم الرابع: فيما يلي مجموعة من الأسئلة المتعلقة ببعض البيانات الخاصة بالمستقصى منهم، والمطلوب

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الاختيار المناسب لكل عبارة من العبارات التالية:

1- النوع:

() ذكر. () أنثى.

2- السن:

- () أقل من 30 سنة .
() من 30 إلى أقل من 40 سنة.
() من 40 إلى أقل من 50 سنة.
() 50 سنة فأكثر.

3- المؤهل العلمي:

- () مؤهل متوسط.
() مؤهل جامعي.
() مؤهل فوق جامعي.

4- الحالة الاجتماعية:

- () أعزب.
() متزوج.
() مطلق.
() أرمل.

5- سنوات الخبرة:

- () أقل من 5 سنوات.
() من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات.
() من 10 إلي أقل من 15 سنة.
() من 15 سنة فأكثر.

مع خالص الشكر والتقدير