

**رأس المال النفسي
وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة
وأساليب مواجهة الضغوط المهنية
لدي عينة من منتسبي جامعة الأزهر**

إعداد

د. رنڤ عبد الغني أهين حسن

مدرس بقسم علم النفس ، كلية الدراسات الإنسانية ،
جامعة الأزهر

د. أسماء عيسى عبد الغني جعفر

مدرس بقسم علم النفس ، كلية الدراسات الإنسانية ،
جامعة الأزهر

رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط
المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر

رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر

رنا عبدالغني أمين حسن^١ أسماء السيد عبدالغني جعفر

قسم علم النفس ، كلية الدراسات الإنسانية ، جامعة الأزهر ، القاهرة ، مصر .

البريد الإلكتروني للمؤلف الرئيسي: Ranahassan1378.el@azhar.edu.eg

المخلص:

هدف البحث الحالي إلي التعرف علي العلاقه بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر، وكذلك الكشف عن الفروق بين عينة البحث في رأس المال النفسي باختلاف متغير النوع (ذكور، إناث)، نوع المهنة (أكاديمي، موظف)، و عدد سنوات الخبرة (من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، تكونت عينة البحث من (٢٨٠) فرد من منتسبي جامعة الأزهر فرع القاهرة بواقع (٩٦) ذكور (١٨٤) إناث، طبق عليهم مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثان)، مقياس الرشاقة التنظيمية (إعداد الباحثان)، مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية (إعداد الباحثان)، وأسفرت نتائج البحث عن وجود علاقة موجبة داله إحصائياً بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية عند مستوي دلالة (٠,٠١)، و أسفرت كذلك عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية (أساليب المواجهة الإيجابية) عند مستوي دلالة (٠,٠١) لدي عينة البحث، بينما أسفرت عن وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية (أساليب المواجهة السلبية) عند مستوي دلالة (٠,٠١)، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث من منتسبي الجامعة في رأس المال النفسي ترجع لمتغير النوع، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة علي مقياس رأس المال النفسي ترجع إلى متغير المهنة لصالح الأكاديميين، وكذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير مستوي الخبرة لصالح الأفراد الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات)، كما أمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال بعد رشاقة التطبيق والممارسة في مقياس الرشاقة التنظيمية وجميع أبعاد أساليب مواجهة الضغوط (الإيجابية والسلبية).

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي - الرشاقة التنظيمية - الضغوط المهنية - أساليب مواجهة الضغوط المهنية - منتسبي جامعة الأزهر .

**Psychological Capital and its relationship to Perceived
Organizational Agility and Occupational Stress
Coping styles among a sample of Al-Azhar University
Members.**

Rana AbdEl Ghany Amin¹ Asmaa Elsayed Gaafar
Psychology Department - Faculty of Humanities Al-
Azhar University, Cairo, Egypt.

Corresponding Author E-mail: Ranahassan1378.el@azhar.edu.eg¹

Abstract:

The aim of the current research is to identify the relationship between psychological capital with organizational agility, and Occupational Stress Coping styles among a sample of Al-Azhar University Members, as well as to reveal the differences between the research sample in psychological capital according to the gender variable (male, female) and the type of occupation (academic, employee). And the years of experience (from 5-10 years, more than 10 years), the research sample consisted of (280) individuals (96) males (184) females. Psychological capital scale (prepared by the researchers), Organizational agility scale (prepared by the researchers), Occupational Stress Coping styles scale (prepared by the researchers) were applied to the research sample. The results of the research revealed that there is a statistically significant positive relationship between psychological capital and organizational agility. It also resulted that there is a statistically significant positive relationship between psychological capital and Occupational Stress Coping styles (positive coping styles) among the research sample. While it resulted a statistically significant negative relationship between psychological capital and methods of coping with occupational pressures (negative coping methods). The results also showed that there were

no statistically significant differences in psychological capital due to the gender variable, while there were statistically significant differences in the sample's responses on the psychological capital scale due to the Occupation variables toward academics. There were also statistically significant differences due to the years of experience variable toward the more experienced individuals (more than 10 years).It was also possible to predict psychological capital through One dimension of Organizational Agility scale(Acting Agility) and all dimensions of coping methods (positive and negative methods).

Keywords: psychological capital - organizational agility - Occupational Stress - Occupational Stress Coping styles - Al-Azhar University Members

مقدمة :

يشهد عصرنا الحالي العديد من الصراعات والتوترات والضغط النفسية، نتيجة التغيرات السريعة والمتوالية في نمط حياة الأفراد، بل والشعوب، بعض تلك التغيرات تكون مخططة، ولكن البعض الآخر يأتي على شكل أزمات غير متوقعة تؤثر على المؤسسات والعاملين بها، ولا تقتصر تلك التغيرات على المؤسسات الخاصة، بل تشمل أيضاً المؤسسات الحكومية.

فقد مر العاملون بالمؤسسات المختلفة، ومنها المؤسسات التعليمية، حكومية كانت أو خاصة بمرحلة عصيبة لم يعهدها من قبل، ولم تقتصر علي دولة بعينها بل شملت عدة دول، بدءاً من انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩)، وصولاً إلي الأزمات المتتالية التي يمر بها كثير من دول العالم نتيجة الحرب الروسية-الأوكرانية، مما دعا المسؤولين عن العملية التعليمية إلي ضرورة العمل علي مواجهة التحديات والمتغيرات بسرعة ومرونة، سواء من إعداد بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات وذلك لضرورة استخدام التكنولوجيا في التعليم، أو من تطوير معارف أطراف العملية التعليمية لمواكبة التطور التكنولوجي، أو من إنشاء نظم سليمة لجمع البيانات وتحليلها....الخ.

غير أن سرعة الاستجابة والمرونة لتحقيق الأهداف المؤسسية لا تتطلب تحويل المؤسسات إلى مؤسسات رشيقة فحسب، وإنما من الضروري العمل على بناء وتعزيز تأثيرها، بجعل الموارد البشرية مستعدة لبلوغ النجاحات.

(الزامل والدوسري، ٢٠٢٠، ص ٧٦٢)

فكان لزاماً على الأفراد العاملين أيضاً أن يكافحوا من أجل التعامل مع كافة التطورات والمستجدات المرتبطة به كي يضمنوا لأنفسهم البقاء والتقدم في العمل.

وأكد عبد الوهاب (٢٠١١، ص. ٢١) أن الرشاقة التنظيمية ضرورية لمواجهة الأحداث والمثيرات اليومية في العمل، خاصة وأن العمل في الجامعات يحمل العديد من المفاجئات والمثيرات والضغوط.

إلا أن تعرض الإنسان إلى الضغوط المتتالية والتحديات يصيبه في كثير من الأحيان بالشعور بالإحباط والقلق والتوتر (عبد العزيز، ٢٠١٠، ص. ١٠٢). كما أكد ربيع (٢٠١٠، ص. ٢٥١-٢٥٢) على أن ضغوط العمل تؤثر على حالة الفرد النفسية بالسوء وتوقع تقدمه و تحد من كفاءة أداء؛ ويتفق ذلك مع ما أشار إليه Demir (2018) بوجود علاقة بين الحالة النفسية للفرد وأداؤه في عمله.

وقد ركزت الدراسات في الآونة الأخيرة على فحص مصادر المقاومة Stress Resistance أي تلك العوامل والمتغيرات النفسية والبيئية التي يمكن أن تحيد أو تعادل ما للأحداث الضاغطة من آثار سلبية علي سلامة الأداء النفسي للفرد (سلامة، ١٩٩١، ص. ٤٧٥).

فهناك اهتمام متزايد بتحديد وفهم المتغيرات والعوامل التي من شأنها أن تجعل الفرد يظل محتفظاً بصحته الجسمية والنفسية والتي تعزز من قدرته على مجابهة ومقاومة الأمراض والاضطرابات النفسية و الضغوط والأحداث الصادمة، بما يعرف في الوقت الراهن بعلم النفس الإيجابي.

(Hoge et al., 2007)

ويعتبر رأس المال النفسي (Psychological Capital) أحد تلك العوامل الإيجابية، ويعد امتداداً لكل من علم النفس الإيجابي (Positive Psychology) والسلوك التنظيمي (Organizational Behavior) ، فهو يركز على الديناميات المؤدية إلى الأداء الفردي والتنظيمي الاستثنائي. (Luthans et al., 2004, p.46)

حيث يسعى رأس المال النفسي إلى تطوير وتحسين قدرات الأفراد العاملين داخل منظماتهم وتغيير نظرتهم إلى بيئتهم التي يعملون فيها وذلك من خلال التركيز على المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء والتي تتمثل في الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، الصمود).

(Luthans et al., 2007, p.542)

فإن رأس المال النفسي يشير إلى حالة تحفيزية إيجابية من شأنها أن تحد من الاضطراب النفسي للأفراد، وهو بمثابة مجموعة الموارد النفسية والمهارات الشخصية التي تُضفي معنى إيجابي على أبعاد السلوك الإنساني لتحقيق الأهداف في مختلف المجالات. (AlZyoud & Mert, 2019, p.241)

كما أكد (Luthans et al., 2008, P.235) على ضرورة استثمار وتطوير مفهوم رأس المال النفسي للأفراد العاملين كمدخل وكتفكير حديث لمواجهة البيئة.

ويمكن القول بأن الاهتمام بالجانب النفسي للأفراد العاملين، يؤدي إلى التوجه الإيجابي نحو مكونات بيئتهم المهنية، فالإنسان يمتلك من الطاقات والقدرات النفسية التي تزيد من قدرته على التصدي للضغوط والإحباطات التي تواجهه، وتجعله قادراً على الاستمرار في العطاء و إتقان عمله، والسعي الدائم إلى اكتساب المهارات التي تحسن من أدائه، وترفع من كفاءته، مما يؤثر علي نجاح وتطوير المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها برشاقة.

ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث لتوضيح أهمية موضوع رأس المال النفسي ودوره في تحقيق الرشاقة التنظيمية لجامعة الأزهر كنموذج للجامعات المصرية، وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدي منتسبي الجامعة من الأكاديميين والموظفين، وما يسفر عنه من نتائج قد تسهم في اكساب الجامعة ميزه تنافسية عن غيرها من الجامعات.

مشكلة البحث :

أشارت منظمة الصحة العالمية أن إدراك التأثير الإيجابي لسلامة الموظفين النفسية ينعكس على نجاح المنظمة وعلى صحة الموظفين وإنجازهم المهني وجودة حياتهم، إلا أن مدى ووتيرة التغيير متى اقتربنا ببيئة عمل لا تراعي السلامة النفسية للأشخاص، يؤديان إلى مشاكل تتعلق بالصحة البدنية والنفسية. <https://www.who.int>

فقد أسهمت تشكيلة من العوامل كالتغير التكنولوجي، وتداعيات العولمة، وبيئة العمل المضطربة والإدارات المرهقة في تشديد الضغط على المورد البشري، وظهر تأثير ذلك في الحالة النفسية لديه، عبر الشعور بضغط العمل فضلاً عن مشاعر الإحباط الناجمة عنها. (جعبري، ٢٠١٨، ص. ٣-٤)

ومن الملاحظ أن العديد من المؤسسات وعلي رأسها الجامعات تمر بتغيرات وتطورات تكنولوجية عالية في الآونة الأخيرة خاصة فيما يتعلق بالتحول الرقمي ومنها الجامعات المصرية، مما قد يزيد من الضغوط النفسية لدى العاملين بالجامعات في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية السريعة التي يمر بها العالم وتؤثر بصورة كبيرة على جميع الدول ومن ضمنها مصر.

ويعد التوجه نحو التحول الرقمي أمراً ضرورياً ومطلباً من متطلبات العصر الحالي، خاصة بعد جائحة كورونا وما رافقها من أمور فرضت على الجامعات استخدام المنصات الرقمية، وجامعة الأزهر ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطورات وتغيرات أدت إلى ضرورة التوجه نحو التحول الرقمي، وأن تتعامل مع التغيير برشاقة حتى تتمكن من السير في ركب النظم التعليمية المتطورة.

وأشار كلاً من (Qin & Nimbhard 2010) أن المشكلة الأكثر اهتماماً في الأوساط الأكاديمية ولعدة عقود هي كيف يمكن للمنظمات أن تتعامل

بنجاح مع بيئة لا يمكن التنبؤ بها باستمرار، ويعد مفهوم الرشاقة التنظيمية هو الأبرز والأكثر اهتماماً من قبل الباحثين في السنوات الأخيرة . فالمنظمة الرشيقة عادة تتخذ قراراتها في ضوء ثلاثة معايير وهي سرعة اتخاذ القرار، إمكانية التنفيذ الفعلي للقرار، والاستجابة السريعة للتغيير. (Harraf et al., 2015, p.680)

وقد قامت جامعة الأزهر بإطلاق مشروع الحرم الذكي لتطبيق التحول الرقمي، والذي يهدف إلى تقديم أحدث الخدمات التقنية للعاملين وأعضاء التدريس والطلبة لتمكينهم من تحقيق أفضل ما لديهم والوصول لتحول رقمي شامل لجامعة الأزهر.

ونظراً لأن العنصر البشري أساس كل تقدم في أي مجتمع، والموارد الأكثر قيمة في موارد أي مؤسسة، لذا فقد اهتمت المساهمات البحثية الحديثة اهتماماً بالغاً بالموضوعات التي تتناول دراسة قوى الموارد البشرية والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء ، وتحقيق أهداف المؤسسات .

فقد أشارت دراسة (Luthans et al. (2008,221 إلى أن رأس المال النفسي يعتبر توجهاً ايجابياً نوعياً Specific positive approach من خلال ما يحققه من نتائج ايجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء . كما تناولت عدد من الدراسات هذا المفهوم وتأثيره في مجال العمل كدراسة موسي وكرجي (٢٠١٥) التي تناولت الدراسة أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية. ودراسة (Yildiz(2017 التي هدفت إلى معرفة أثر رأس المال النفسي والسمات الشخصية للعاملين على الالتزام التنظيمي والمساهمة في العمل، ودراسة أبو المعاطي، وأحمد (٢٠١٨) والتي درست العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني لدي

معلمي التعليم العام، وكذلك دراسة الحملوي (٢٠١٩) التي تناولت أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، و دراسة متولى (٢٠٢١) التي اهتمت بدراسة رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

وبناءً على ما تقدم ارتأت الباحنتان أهمية تسليط الضوء علي مفهوم رأس المال النفسي نظراً لتعلقه بالجوانب النفسية للعاملين وعلاقته بأحد المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري ألا وهو الرشاقة التنظيمية، وكذلك علاقته بأساليب مواجهة الضغوط المهنية، فهناك قلة في الدراسات والبحوث التي تناولته في البيئة المصرية، ويعتبر هذا البحث امتداداً لها، كما أنه لم توجد بحوث عربية- مصرية تناولت موضوع "رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية وأساليب مواجهة الضغوط لدي عينة من منتسبي جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، وذلك في حدود علم الباحثتان.

ومن ثم يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية المدركة لدي منتسبي جامعة الأزهر ؟
- ٢- هل توجد علاقة بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدي منتسبي جامعة الأزهر؟
- ٣- هل توجد فروق في رأس المال النفسي لدي عينة البحث باختلاف متغيرات: النوع (ذكور/إناث) ، المهنة (أكاديمي / موظف) ،- سنوات الخبرة (من ٥-١٠ سنوات/ أكثر من ١٠ سنوات)؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيرات البحث (الرشاقة التنظيمية -أساليب مواجهة الضغوط المهنية) لدى منتسبي الجامعة؟

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلي:

- الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية المدركه لدي منتسبي جامعة الأزهر .
- الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدي منتسبي جامعة الأزهر .
- الكشف عن الفروق في رأس المال النفسي لدي عينة البحث باختلاف متغيرات: النوع (ذكور/إناث)، المهنة (أكاديمي / موظف)، سنوات الخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات/ أكثر ١٠ سنوات).
- التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيرات البحث (الرشاقة التنظيمية -أساليب مواجهة الضغوط المهنية).

أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:-

١. إلقاء الضوء علي مفاهيم حديثة كمفهوم رأس المال النفسي ومفهوم الرشاقة التنظيمية.
٢. إثراء المكتبة النفسية بدراسة في مجال علم النفس، حيث أنه لم توجد دراسة تناولت "رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية وأساليب مواجهة الضغوط لدي عينة من منتسبي جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، وذلك في حدود علم الباحثان.

- الأهمية التطبيقية:-

١. تزويد المكتبة النفسية بمقاييس (رأس المال النفسي، الرشاقة التنظيمية، أساليب مواجهة الضغوط المهنية).
٢. قد تسهم نتائج البحث في توضيح العلاقة بين المتغيرات التي قد تساعد بشكل أساسي في الارتقاء بالجامعات عامة وجامعة الأزهر خاصة.

٣. إعداد برامج إرشادية لتنمية رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعات لتدعيم الأداء المهني والرضا الوظيفي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية والرشاقة التنظيمية مما قد يساهم في اكساب الجامعة ميزه تنافسية عن غيرها من الجامعات، وإعداد برامج تدريبية للعاملين تتناول أساليب مواجهة الضغوط المهنية التي تمكن الأفراد من تخطي الأزمات والصدمات، وإعداد برامج لتوعية المدراء بأهمية العوامل النفسية - خاصة رأس المال النفسي- للعاملين بالجامعة مما يتيح لها التميز في البيئة التنافسية الموجودة بها.

محددات البحث: وتشمل كل من المحددات المنهجية والمحددات البشرية والحدود المكانية والحدود الزمنية وهي كما يلي:

- **المحددات المنهجية:** يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في تحقيق الهدف منه .

- **المحددات البشرية :** تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٨٠) منتسب لجامعة الأزهر بواقع (٩٦) ذكور و (١٨٤) إناث، بمتوسط عمري قدره (٤٨،٢٤)، وانحراف معياري (٥،١٤)، وبحسب متغير المهنة (١٢٧) أكاديمي و (١٥٣) موظف، وبحسب متغير عدد سنوات الخبرة (١٥٢) من (٥-١٠) سنوات، و(١٢٨) أكثر من ١٠ سنوات.

- **الحدود المكانية :** تم تطبيق أدوات البحث على عينة من منتسبي جامعة الأزهر بالقاهرة وبصورة أساسية من (كلية الدراسات الإنسانية بنات ، كلية العلوم بنات، كلية التربية بنين، كلية العلوم بنين).

- **الحدود الزمنية :** تم تطبيق أدوات البحث خلال العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

رأس المال النفسي: (Psychological Capital (PsyCap)

يعرف رأس المال النفسي إجرائياً بأنه " الحالة النفسية الإيجابية للفرد، التي تدفعه للأداء المتميز والسلوك الإيجابي وبالتالي تحقيق النجاح ، وذلك من خلال معرفة الفرد لقدراته وإمكانياته وثقته في ذاته ، مع المثابرة والإصرار علي تحقيق ما يصبو من أهداف، بالإضافة إلي نظرة إيجابية نحو المستقبل ، وقدرته علي استعادة توازنه النفسي عند التعرض للضغوط، بل وتحقيق النجاح والازدهار". ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس رأس المال النفسي المستخدم في هذا البحث.

الرشاقة التنظيمية: Organizational Agility

تعرف الرشاقة التنظيمية إجرائياً بأنها: " قدرة المؤسسة الجامعية علي التطور والازدهار في بيئة أو وسط يتسم بالتغيرات السريعة ، وذلك من خلال قدرتها علي استشعار تلك التغيرات والاستجابة لها بسرعة وكفاءة بما يساعد علي تعزيز قدرتها التنافسية و تحقيق أهدافها بفاعلية . وتتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس الرشاقة التنظيمية المستخدم في هذا البحث.

أساليب مواجهة الضغوط المهنية: Occupational Stress Coping

Styles تعرف أساليب مواجهة إجرائياً بأنها: "الإجراءات والأساليب

(الإيجابية أو السلبية) التي يتبعها الفرد للتخلص من الإجهاد العقلي

والجسمي والنفسي الناتج عن ضغوط العمل".

وتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها الفرد علي مقياس أساليب مواجهة

الضغوط المهنية المستخدم في هذا البحث.

منتسبي جامعة الأزهر : Al-Azhar University Members

"تمثل مجتمع العاملين الدائمين الذكور و الإناث بجامعة الأزهر فرع القاهرة من الكادر الأكاديمي (أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة)، والكادر الإداري من الموظفين"

- المفاهيم النظرية للبحث:

المبحث الأول: رأس المال النفسي:

تمهيد:

استحوذ مفهوم رأس المال النفسي على اهتمام واسع كمدخل جديد يركز على القدرات النفسية ونقاط قوة الموارد البشرية الموجهة على نحو إيجابي لتحسين الأداء الفردي والتنظيمي وتحقيق النجاح الإداري. (Cetin, 2011, P.373) وتمتد الجذور الفكرية لرأس المال النفسي إلى دراسات Maslow في فصل علم النفس الإيجابي في كتابه "الدافعية والشخصية" عام ١٩٥٤م. (Wright, 2003, P.437)

إلا أن البداية الفعلية لظهوره كانت في أواخر التسعينات من القرن العشرين عندما دعا عالم النفس الأمريكي Martin Seligman إلي التركيز علي المشاعر والصفات الإيجابية للفرد، مستنداً على وجهات نظر علم النفس الإيجابي وسلوك المنظمة الإيجابي. فقد أشار إلي أهمية التركيز علي نقاط القوة لدي الأفراد بدلاً من التركيز على المشكلات.

(Seligman, 2002, p.3)

وتوسع (Fred Luthans) في هذا الاتجاه ، وطور مفهوم رأس المال النفسي كأحد المفاهيم الرئيسية في مجال علم النفس الإيجابي ودمجه في مجال إدارة السلوك التنظيمي. فقد أشار (Luthans et al. (2004, p.46 إلى أن رأس المال النفسي بنية أساسية عالية المستوى ، وأنه يسعى إلى

تطوير وتحسين قدرات الأفراد العاملين داخل منظماتهم وتغيير نظرهم إلى بيئتهم التي يعملون فيها و ذلك من خلال التركيز علي المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء.

ويشير كلاً من (Xi-Zhou & Jiu-yu(2011, P.539 إلي أن رأس المال النفسي كتركيب جوهري لا بد من استثماره من قبل المنظمات لتنمية وتطوير القوى العاملة وتحقيق الانجازات على أرض الواقع ، وتحسين الأداء والنمو المتواصل ، فهو مدخلاً جديد يساعد الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة عمل تتسم بالتغيير المتسارع.

تعريف رأس المال النفسي:

يُعرّف رأس المال النفسي بأنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير". (Luthans et al., 2006, p.388) ؛ والتي تتميز بـ : (١) الثقة بالنفس أي (الكفاءة الذاتية) في بذل الجهد والالتزام اللازمين للنجاح في المهام الصعبة، (٢) المثابرة لتحقيق الأهداف من أجل النجاح، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل)، (٣) تمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) حول النجاح في الحاضر وفي المستقبل،(٤) عندما تكون محاطاً بالمشاكل والصعوبات، يجب تجاوزها لتحقيق النجاح (الصمود) .

(Luthans et al.,2007, p.3)

ويعرف أيضاً بأنه "مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في جميع مناحي الحياة".

(Baron et al., 2013: 743)

كما يعرف رأس المال النفسي بأنه حالة التطور النفسي الإيجابي للفرد والتي تتميز بالثقة العالية لبذل الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي، وهو التفاؤل الإيجابي حول إمكانية النجاح الآن وفي المستقبل،

والأمل الذي يشمل الإصرار الشخصي على التقدم إلى الأمام والقدرة على
المقاومة عند الوقوع في المشكلات والظروف الصعبة.

(Avey et al., 2014,P.28)

ويوصف بأنه حالة إيجابية للتطور الشخصي مع ميزات الاعتماد على الذات
أثناء التعامل مع التحديات (الكفاءة الذاتية)، والتوقعات الإيجابية للنجاح في
المستقبل (التفاؤل)، والمليئة بالحيوية والعزيمة(الأمل)، والانجاز رغم
العقبات(الصمود). (Cavus & Gokcen, 2015,p.243)

كما قامت الشربيني (٢٠١٦، ص.١١٢) بتعريف رأس المال النفسي على
أنه "الموارد والقدرات الإيجابية التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في الحالة
الإيجابية للعاملين التي تتميز بثقة العامل في قدرته على تحقيق أهدافه بأكثر
من وسيلة، وتفاؤله بالمستقبل و ما يحمله من عدم تأكد، و قدرته على
العودة من الأزمات و الأحداث التي يمر بها".

وأشار عارف (٢٠١٨، ص.١١١) إلى أن رأس المال النفسي هو " العوامل
المحفزة لإظهار المميزات الشخصية والصفات النفسية الإيجابية التي يمتلكها
الفرد والتي تساعد على تحقيق الذات وتنفيذ السلوك اللازم لتحقيق النجاح
والريادة في المهام الموكل بها، وهذه العوامل يمكن تنميتها وتطويرها وقياسها
من خلال التدريب والاستثمار الفعال من قبل المنظمة لتحقيق أهدافها الحالية
والمستقبلية".

ويعرفه الفقعاوي (٢٠١٩، ص.١١) بأنه الحالة الإيجابية للموظف التي تتسم
بثقته في قدراته، وسعيه نحو تحقيق أهدافه بثتى الوسائل، وتفاؤله
بالمستقبل، وقدرته علي التحمل والعودة لحالته الطبيعية حال تعرضه
للمشكلات المختلفة التي تواجهه في العمل.

كما يرى (Al-Zyoud & Mert (2019, p.241 أن رأس المال النفسي يمثل حالة تحفيزية إيجابية من شأنها أن تحد من اللجوء إلى الاضطراب النفسي للأفراد، وهو مجموعة الموارد النفسية والمهارات الشخصية التي تُضفي معنى إيجابي على أبعاد السلوك الإنساني لتحقيق الأهداف في مختلف المجالات.

وأشار (Tan et al. (2021, p.808 إلى أن رأس المال النفسي هو الآلية الأساسية التي تشرح الأداء غير العادي لرأس المال البشري بالمنظمات، وهو حالة تطور إيجابية للفرد تتميز بأربعة أبعاد من الفعالية، والتفاؤل والصمود والأمل.

بناء على التعريفات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي، تستخلص (الباحثتان) أن رأس المال النفسي حالة (وليس سمه) إلا أنه ثابت نسبياً، حيث إنه يتكون من أربع عوامل متمثلة في (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، الصمود) وأن هذه العوامل يمكن قياسها وتطويرها.

خصائص رأس المال النفسي:

يتفق كل من (Luthans, F. et al., 2007, p.542) ، و (Avey, J., 2014) (p.142) وكذلك (Newman et al., 2014) على أن رأس المال النفسي

له عدة خصائص يمكن توضيحها علي النحو التالي:

- أنه مكون نفسي إيجابي؛ وله خلفية نظرية مستمدة من علم النفس الإيجابي وعلم السلوك التنظيمي.
- قابل للقياس والتطوير.
- يمثل رأس المال النفسي مجالاً محدداً: أي محدد بأطر وظروف معينة Specific Domain وغالبا ما يتم تفعيله في مكان العمل، وتعني هذه الخاصية أن الفرد قد يظهر بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي لتحقيق

أهداف العمل ويكون أكثر مقاومه للمشكلات في العمل ، ولكن في مجال آخر كالأسرة مثلا فقد نجده أقل مقاومة لمواجهة المشكلات الشخصية.

- يتميز رأس المال النفسي بثبات المحتوي ، فهو أكثر استقرارا من العواطف والمشاعر ، حيث أن بنية رأس المال النفسي الشبيهة بالحالة State-like تضي عليه ذلك الاستقرار النسبي بعكس العواطف التي تتميز بعدم الاستقرار

- يعتبر رأس المال النفسي أحد محددات الأداء: فهو يرتبط بشكل كبير بأداء العاملين ويعتبر من أهم المحددات لأداء العاملين في المنظمات.

- يتسم بتفعيل الرأي الذاتي و ينصب الاهتمام حول ما يعتقد الفرد أنه يمتلكه.

- تعدد مستويات التحليل: يمكن تناول مفهوم رأس المال النفسي علي عدة مستويات مختلفة(المستوي الفردي، وعلى مستوي فريق العمل، و المنظمة).

النظريات المفسرة لرأس المال النفسي :

يمكن تفسير رأس المال النفسي وفقاً لنظرية ألبرت باندورا المعرفية الاجتماعية Social Cognitive Theory حيث فسرت الأداء النفسي من حيث الحتمية التبادلية الثلاثية. هو نتيجة للتفاعل بين ثلاث متغيرات - البيئة والسلوك والفرد.

فقد أشار Bandura أن هذه الأبعاد الإيجابية الأربعة متناغمة ومتآزرة ، وبالتالي يكون الأشخاص المتفائلون أكثر مرونة وتحفيزاً لمواجهة الصعاب في حياتهم، كما يمكن للأشخاص الواثقين بأنفسهم التكيف بسهولة وتعديل أفكارهم المتناقلة. (Bandura, 2008, p.167-196)

كما أكد Peterson et al. (2011,p.427-450) علي أن هذه المكونات تتأثر بتأثر أحدها نظراً لانسجام بعضها البعض، وأن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي (بمكوناته) بالأداء.

كما تساهم نظرية الموارد النفسية في تفسير رأس المال النفسي وكيفية عمله وتشير هذه النظرية إلى أن مكونات رأس مال النفسي يمكن اعتبارها موارد إيجابية تتفاعل بشكل تعاوني (أي التفاعلات الإيجابية بين مكونات رأس المال النفسي)، بحيث يكون الفرد في أفضل صورة عندما يبني ويطور أحد هذه الموارد لتكمل الموارد الأخرى، أي عندما يتم تطوير أحد الموارد فإن ذلك يعمل علي تعزيز الموارد الأخرى أيضاً. (Hobfoll , 2002)

وكذلك يمكن أيضاً تفسير رأس المال النفسي في ضوء نظرية التوسيع والبناء كما أشار لذلك (2001) Fredrickson، والتي أكدت على أن المشاعر الإيجابية تعزز وتوسع من نطاق الانتباه ومن مخزون الأفكار والأفعال البناءة، عكس المشاعر السلبية التي تمنعنا من التصرف بطريقة بناءة، فعندما تزداد لدي الموظفين المشاعر الإيجابية في مجال العمل، يكون لديهم اتساعاً في المنظور وقد يكونون قادرين على بناء موارد مهمة.

وبصفة عامة فإن المشاعر الإيجابية تساعد على بناء الموارد، بما في ذلك الموارد المادية، والفكرية، والشخصية والنفسية، ويعتبر رأس المال النفسي PsyCap أحد تلك الموارد النفسية متعددة الأبعاد فتزيد المشاعر الإيجابية من احتمالية سعي الأفراد للمعرفة واستكشاف البيئة المحيطة بهم، وفقاً لذلك، سيكون الأفراد أكثر ميلاً إلى اكتساب المهارات وبالتالي تكون لديهم فرصة أكبر للتفاعل مع الآخرين، وعندما يعبر الناس عن مشاعرهم الإيجابية تجاه الآخرين، فمن المرجح أن يتلقوا الدعم منهم، وهذا بدوره يساعد الناس على بناء الثقة الشخصية أو الكفاءة الذاتية، علاوة على ذلك، الأفراد الذين لديهم

مستويات أعلى من المشاعر الإيجابية قبل مهمة مرهقة كانوا أكثر صموداً في أداء المهام والصمود ينتمي إلى البنية الأساسية لرأس المال النفسي. فقد أشار Luthans et al. (2004) إلى أن المشاعر الإيجابية مثل (الأمل والتفاؤل والصمود) ليست فقط لزيادة الرضا الوظيفي وسعادة العمل والالتزام التنظيمي ، ولكن أيضاً لتحسين أداء الموظف ، والتي يتم قياسها من خلال كل من التقرير الذاتي وتقييم الأداء التنظيمي.

وخلاصة القول أن المشاعر الإيجابية لدى الفرد قد تؤثر على مستوى قدرته على التعامل مع الأحداث الضاغطة في بيئة العمل ومن ثم التحكم في مشاعره السلبية تجاه المنظمة بما قد ينعكس إيجابياً على أداء المهام الوظيفية، وتبني المواقف الأكثر إيجابية وبالتالي تحقيق النجاح للفرد والتطور للمنظمة. (الباحثان)

وقد وضع Luthans et al.(2004) نموذجاً لتفسير رأس المال النفسي، أطلق عليه HERO، وأشار إلي أن رأس المال النفسي بنية أساسية عالية المستوى وأنه يشتمل علي أربع عوامل نفسية إيجابية تساهم في رفع مستويات الكفاءة في المنظمات وتنميتها ، وأن هذه العوامل يمكن أن يرمز لها بالرمز (HERO) والذي يشير إلي الحرف الأول من كل عامل منها متمثلة في (الأمل Hope، الكفاءة Efficacy، الصمود Resilience، التفاؤل Optimism) وأن الجمع بين هذه العوامل يؤدي إلي مفهوم كلي متكامل يؤثر علي سلوك الفرد.

وترى (الباحثان) أن نموذج Luthans et al. (2004) في تفسيره لرأس المال النفسي ، يتناغم مع نظرية التوسيع والبناء لـ Fredrickson (2001)، كما أنه يعتبر انعكاس لنظرية الموارد النفسية لـ Hobfoll . (2002) وهو النموذج التي استندت إليه الباحثان في البحث الحالي.

عوامل رأس المال النفسي:

من خلال ما سبق، نلاحظ أن رأس المال النفسي يتضمن أربع تركيبات أو عوامل إيجابية تمثل ميول الفرد العامل لأن يكون لديه حافز تجاه انجاز الهدف، والسعي لتحقيقه من خلال المسارات المختلفة، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه ، وأن هذه العوامل متمثلة في (الكفاءة الذاتية Self-Efficacy ، التفاؤل Optimism ، الأمل Hope ، الصمود Resilience) ويمكن توضيحها علي النحو التالي:

١- الكفاءة الذاتية self-efficacy: ويقصد بها أيضاً الثقة أو الفاعلية الذاتية، وتعود أصول هذا المصطلح إلى نظرية العالم Albert Bandura المعرفية الاجتماعية عام ١٩٧٧م ،ومفادها أن الفرد يكتسب الخبرة ويتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات الاجتماعية والتعامل مع الآخرين؛ حيث يرى باندورا (1997,P.3) أن الكفاءة الذاتية تتعلق بمعتقدات الفرد وأفكاره حول قدراته وإمكاناته الفردية، فهي تعبر عن تقييم وإدراك للفرد عن قدراته الشخصية، وذلك وفقاً لخبراته التي اكتسبها، فهي تمثل مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته وقدراته على الأداء.

ويرى كلاً من Stajkovic & Luthans(2002, p.130) أن الكفاءة

الذاتية للفرد تعني ثقته بقدرته للنجاح في مهمة محددة وفي سياق محدد. وينكر (Avey et al. (2010 بأنها قوة اعتقاد الفرد بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح بها، بصرف النظر عما يحيط به من ظروف ومواقف. وفي ضوء ما سبق **تعرف (الباحثان) الكفاءة الذاتية في البحث الحالي بأنها:**"ثقة الفرد في ذاته وتوقعاته حول قدرته على التفكير المنطقي، وأداء المهمات المختلفة بنجاح "

٢- الأمل Hope: يشير (Snyder 2000) أن الأمل يعني حالة تحفيزية إيجابية تعتمد على قوة الإرادة أو الطاقة الموجهة نحو الهدف. ويرى (Luthans et al. 2015) أن الأمل هو الحالة المعرفية التي يضع فيها الفرد أهداف صعبة، ولكنها واقعية، ثم يمد يده إلى العزم والطاقة لتحقيقها.

وتعرف الباحثتان الأمل بأنه: " المثابرة أو الإصرار على تحقيق الأهداف ، وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف من أجل تحقيق النجاح".

٣- التفاؤل Optimism: يعتبر وجهة نظر ايجابية عن الحياة، وذلك بناء على اعتقاد الشخص المتفائل بأن الأشياء الجيدة سوف تحدث أكثر من الأشياء السيئة. (De-Hoogh&, Den-Hartog, 2008, p.300) وأشار (Seligman 1998) بأن للتفاؤل نمط تفسيري يتوقع فيه الأفراد الأحداث الإيجابية إلى أوضاع دائمة وعامة، و السلبية إلى حالات مؤقتة ومحددة.

ويرى (Scheier et al. 2001, p.250-263) أن التفاؤل هو سمة التصرف، فهو النتائج الإيجابية التي يتوقعها الفرد؛ وعليه إذا كان التفاؤل واقعي فإنه يعزز الجوانب الإيجابية من خبراتنا ويركز عليها، و بالتالي السعي إلي خبرات إيجابية وقبول ما نعرفه ومانجهله، ومن ثم فإنه يمكن إدارة التفاؤل من خلال إدارة الضغوط النفسية.

ويُعد التفاؤل أساس رأس المال النفسي؛ لأنه يرتبط إيجابيًا بالأحداث المستقبلية التي تشمل الانفعالات الإيجابية، والتحفيز بوجود تقييم واقعي لها عن مدى إمكانية حدوثها، مما يزيد من فاعلية الشخص وأمله.

(سالم، ٢٠١٩، ص.٣٢)

ويشير مفهوم التفاؤل في البحث الحالي إلي "نظرة الفرد الإيجابية نحو المستقبل، مع توقع إمكانية تحقيق النجاح، فهو يستمتع بالحاضر ويتجاهل كل ما هو سلبي ويأمل في مستقبل أكثر إشراقاً". (الباحثان)

٤-الصمود **Resilience**: يعرف الصمود النفسي بأنه: عملية دينامية تساعد الفرد على التكيف الإيجابي عندما يتعرض لمصيبة، أو صدمة أو مأساة أو تهديد أو أي مصدر آخر من مصادر الضغوط. (Luther et al., 2000, p.544) ويعتبر الصمود النفسي مقياساً لقدرة الفرد علي استعادة توازنه النفسي عند التعرض للضغوط والصدمات، كما أنه يجسد الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من الازدهار في مواجهة المحن.

(Connor & Davidson, 2003, P. 76)

وتتفق الباحثان علي تعريف الصمود بأنه : "قدرة الفرد علي استعادة توازنه النفسي عند التعرض للضغوط ، بل وتحقيق النجاح والازدهار بالرغم من التعرض للمحن والصعاب".

أهمية رأس المال النفسي:

من خلال العرض السابق، يمكن أن نلخص أهمية رأس المال النفسي من خلال النتائج المتوقع تحقيقها على مستويين (مستوي المنظمة ، ومستوي الفرد) علي النحو التالي :

١-علي مستوي المنظمة: أشار عارف (٢٠١٨، ص.١١١) أنه يمكن في هذا المجال أن يحقق رأس المال النفسي عدد من النتائج المحتملة بالنسبة لكل من (الإدارة العليا- الإدارة الوسطي والتنفيذية- تحقيق الميزة التنافسية):
- الإدارة العليا: تحسين العلاقات داخل العمل ، وتحمل المسؤولية في العمل، وتحسين الأداء الإداري، وقبول مبادرات الأفراد الابتكارية

والجديدة ، وكذلك تحسين سلوك المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الأعمال.

- الإدارة الوسطي والتنفيذية: إن رأس المال النفسي من شأنه إضافة العديد من النتائج الايجابية المرحب بها من قبل الإدارة كالاتزام التنظيمي، فاعلية الأداء، وتحقيق الرضا الوظيفي، فهو يؤثر على السلوكيات الإيجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الفاعلية التنظيمية، فضلاً عن التأثير في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية التي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي.

- تحقيق المزايا التنافسية وخفض التكاليف: يعتبر رأس المال النفسي أحد الموارد التنافسية المستدامة التي لا يمكن تقليدها لكون يرتبط بالخصائص النفسية الكامنة للفرد والتي تنعكس على سلوكياته، حيث له تأثير إيجابي على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة إذ أن من المتوقع أن تؤدي التأثيرات الإيجابية لرأس المال النفسي إلى خفض التكاليف وتخفيف التأثيرات السلبية في المنظمة.

٢- علي مستوي الفرد: فإنه يمكن لرأس المال النفسي أن يحقق الرضا في العمل والاستقرار الوظيفي، ومستوي الالتزام التنظيمي، والروح المعنوية العالية، كلها عوامل تعمل على تدني نسب الغياب، وخلق الأجواء الايجابية والتفاؤل الايجابي في العمل.(الفتلاوي، ٢٠١٧، ص. ١٠٨٨).

المبحث الثاني: الرشاقة التنظيمية:

تمهيد:

يعتبر مفهوم الرشاقة أحد المفاهيم التي برزت في الآونة الأخيرة في الفكر الإداري الحديث، حيث كانت بداياتها في التسعينات من القرن العشرين في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لبحث مدى الضعف الحاصل في قدرة

المنظمات الصناعية على التنافس أمام المنافسين لها في الأسواق الدولية، وأكدت على ضرورة تبني أساليب واستراتيجيات عمل متطورة تمكن المنظمات من تحقيق التنافس ومن هذه الإستراتيجيات والأساليب ظهور مفهوم الرقابة التنظيمية. (أبو عابد وأبو حسين، ٢٠١٩، ص.٢٢)

ثم انتقلت الرقابة التنظيمية شأنها شأن الاتجاهات الإدارية الحديثة الأخرى من مجال الإدارة العامة إلى إدارة المؤسسات التربوية في بداية القرن الحادي والعشرين. (المفيز وآخرون، ٢٠٢١، ص. ٢٧٨)

و يعد الاهتمام بالرقابة التنظيمية ضروري للمؤسسات العامة والمؤسسات التعليمية الخاصة، حيث تقدم المؤسسات التعليمية عوناً كبيراً للمؤسسات داخل المجتمع بما يساعد على تجديد رؤيتها وتحسين قدرتها على احتواء ومواجهة التغيير، والتكيف معها و تحقيق أعلى مستويات الأداء. (منصور، ٢٠٢٠، ص.٢)

تعريف الرقابة التنظيمية :

عرف مغاوري (٢٠١٦، ص.١٤٠) الرقابة التنظيمية بأنها " جميع الممارسات والأساليب التي تتيح للمؤسسة الجامعية مواكبة التغيير وسرعة التعامل معه بفعالية وابتكار والاستفادة منه في تحسين قدرتها المؤسسية وبما يتماشى مع التحديات البيئة التنافسية المحيطة بها".

و يشير (Soltani et al.(2019,p.190 إلى أن الرقابة التنظيمية تعكس مدى قدرة المنظمة على تحقيق التوازن، كما أن المنظمات الرشيقة لا تضع نفسها في مواقف صعبة حيث تكون بلا هدف أو تركز فقط على الإجراءات الروتينية.

ويري عبد المولي (٢٠١٩، ص.٢٣) أن الرقابة التنظيمية تعكس قدرة الجامعة على الاستجابة السريعة والفعالة للتغيرات البيئية غير المتوقعة،

واغتنام ما قد تحمله من فرص ومواجهة ما قد تحمله من تهديدات، والتكيف معها بدرجة عالية من السرعة والمرونة والتوازن، وذلك لضمان بقائها ووزيادة قدرتها على النجاح".

وأشار عبد الخير وآخرون (٢٠١٩، ص٧٦) إلى أن الرشاقة التنظيمية توضح "مدى مرونة المنظمة في الاستماع لبيئة مضطربة التغير وقدرتها في الاستجابة السريعة لتلبية الحاجات والرغبات والتوقعات المختلفة لعملائها".

و يعرف المعايطه و أبو حسين (٢٠١٩ ، ص١٤) الرشاقة التنظيمية بأنها " إمكانيات المنظمة وقدرتها الفاعلة واستجابتها السريعة، وبفاعلية عالية المرونة لمعالجة المصاعب والقضايا التي تواجهها مستقبلاً بصورة منطقية، بغاية التكيف والموائمة السريعة بكفاءة إزاء تغيرات غير متوقعة، وباستمرار مستقبلاً في البيئة المحيطة بها ، لغاية تحويل مسار تلك المصاعب إلى فرص مواتية لصالح المنظمة".

ويرى كمال(٢٠٢٠، ص٨٤٩) أن الرشاقة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على إعادة تشكيل استراتيجياتها في بيئتها الحالية من خلال الترقب المستمر والتكيف مع متطلبات واحتياجات العملاء.

أي القدرة على استشعار التغيرات والاستجابة لها بسرعة أكبر بفاعلية ومرونة واستغلال الفرص الممكنة المترتبة على هذا التغيير واستثمار الكفاءات ودعم التمييز.(منصور، ٢٠٢٠، ص٥).

وعرف جازيه وآخرون (٢٠٢١، ص٢٧) الرشاقة التنظيمية بأنها "هي خفة الحركة داخل المؤسسة والاستجابة السريعة للتغيرات المتواجدة في بيئة العمل المحيطة بها من اجل تحقيق أهدافها، وذلك من خلال التكيف والمرونة في التعامل معها بسرعة وفعالية".

ويشير إبراهيم (٢٠٢١، ص. ٢٩٠) إلى أن الرشاقة التنظيمية هي مرونة المنظمة في مواجهة التحديات الداخلية والخارجية، من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات، واستثمار المعرفة، وجودة العمليات لمواجهة حدة المنافسة .

حيث تمثل قدرة تنظيمية للتعامل مع التغييرات غير المتوقعة في بيئة الأعمال من خلال استجابة سريعة وابتكارية. (محمود، ٢٠٢١، ص. ٢١٠) وبناء على ما سبق عرضه من التعريفات السابقة التي تناولت مفهوم الرشاقة التنظيمية تستخلص (الباحثان) أن الرشاقة التنظيمية تشير إلى: " قدرة المؤسسة الجامعية على التطور والازدهار في بيئة أو وسط يتسم بالتغيرات السريعة ، وذلك من خلال قدرتها على إستشعار تلك التغيرات والاستجابة لها بسرعة وكفاءة، بما يساعد على تعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها بفاعلية".

أبعاد الرشاقة التنظيمية:

تُعد الرشاقة التنظيمية مفهوم متعدد الجوانب والأشكال ويوجد ثلاثة أبعاد للرشاقة التنظيمية تم تحديدها من قبل الباحثين ((Soltani et al. (2019) ؛ عبد المولي (٢٠١٩)؛ المفيز وآخرون (٢٠٢١))، والتي تم اعتمادها في البحث الحالي، وهذه الأبعاد هي :

• **البعد الأول : رشاقة الاستشعار (Sensing Agility):** وهي القدرة التنظيمية لفحص و مراقبة الأحداث والتغيرات في البيئة المحيطة، و رصد تحركات المنافسين، والتطورات التكنولوجية الجديدة في الوقت المناسب، ومهمة رشاقة الاستشعار تتعلق بمراجعة المنظمة للبيئة الخارجية سواء أسواق أو منافسين أو تشريعات سعياً لوضع الإستراتيجيات التي تمكنها من تحقيق مكانة استراتيجية متميزة. (يوسف، ٢٠٢١، ص. ٤٨٧)

وأشار النشيلي (٢٠٢٠، ص.١٦٩) إلى أن مهمة الاستشعار هي عملية الرصد الاستراتيجي للأحداث البيئية التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على الاستراتيجية التنظيمية، والعمل التنافسي، والأداء المستقبلي.

وتعرف (الباحثان) رشاقة الاستشعار بأنها: " قدرة المؤسسة الجامعية علي الكشف عن ما يطرأ من تغيرات و تطورات في البيئة الداخلية والخارجية".

•البُعد الثاني : رشاقة إتخاذ القرار (Decision-making Agility):

القدرة على جمع وإعادة هيكلة وتقييم المعلومات ذات الصلة وفقاً لمجموعة متنوعة من المصادر دون تأخير وتحديد الفرص والتهديدات القائمة على تفسير الأحداث، إلى جانب تطوير خطط العمل التي تواجه إعادة تشكيل الموارد وتطوير إجراءات تنافسية جديدة، و إن مهمة صنع القرار تسعى للحصول على أقصى الفرص والتقليل من تأثير التهديدات على حياة المنظمة وبالتالي تعزيز مكانتها الاستراتيجية. (يوسف، ٢٠٢١، ص.٤٨٨)

وتشير رشاقة اتخاذ القرار في البحث الحالي إلى: " قدرة المؤسسة الجامعية على تفسير التغيرات بسرعة، والمرونة في محاولة وضع الخطط الاستراتيجية للتدخل في الوقت المناسب للتكيف معها". (الباحثان)

•البُعد الثالث : رشاقة التطبيق و الممارسة (Acting Agility):

وتمثل قدرة المنظمة على إعادة تكوين الموارد بشكل حيوي وجذري وتعديل العمليات وإعادة هيكلة العلاقات على أساس خطط فعلية، وتقديم منتجات وخدمات جديدة ونماذج سريعة للسوق في الوقت المناسب، إعادة تشكيل الموارد التنظيمية بشكل جذري وتعديل العمليات التجارية وتقديم منتجات وخدمات جديدة للسوق في الوقت المناسب (النشيلي، ٢٠٢٠، ص.١٦٩)

وتتكون من أنشطة تهدف لإعادة تجميع الموارد التنظيمية وتعديل عمليات الأعمال على أساس مبادئ العمل الناتجة عن مهمة صنع القرار من أجل معالجة التغيير الذي يحدث في البيئة وبالتالي زيادة قدرة المنظمة التنافسية وتدعيم مكانتها الإستراتيجية. (يوسف، ٢٠٢١، ص.٤٨٨)

و تتفق (الباحثان) على أن رشاقة التطبيق و الممارسة تشير إلى: " قدرة المؤسسة الجامعية على الاستجابة للتغيرات عن طريق إعادة تشكيل الموارد و تغيير ممارساتها و عملياتها الإدارية و التعليمية و وتلبية الاحتياجات وتوفير المتطلبات التي تمكن العاملين من مواكبة التطوير بما يعزز قدرتها علي التنافس".

أهمية الرشاقة التنظيمية:

تعد الرشاقة التنظيمية هي صمام النجاح الاستراتيجي في مواجهه التغيرات والتطورات التي قد تظهر في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ويرى أبو عابد و أبو حسين (٢٠١٩، ص.٢٧) أن المنظمات التي تتطلع للنجاح والتميز تحتاج لتطبيق الرشاقة التنظيمية حيث إن حاجة المنظمة للرشاقة التنظيمية تعود لمدى التغير والتطور المستمر الذي تواجهه المنظمة، وازدياد حدة التنافسية، وكثرة الفرص المتاحة داخل البيئة وصعوبة اختيار الأفضل منها؛ كما تساعد على صياغة المنظمة رؤية واضحة عما ترغب أن تكون عليه في المستقبل، وتستخدم رؤيتها كمرشد لكافة قراراتها.

(كمال، ٢٠٢٠، ص.٨٤٩)

و تعمل الرشاقة التنظيمية على تمكين المنظمات من الاستجابة الفاعلة للتغيرات بسرعة أكبر، وخلق أسواق جديدة من خلال الابتكار المستمر؛ كما تلعب دورًا حيويًا في مسألة الإصلاح الإداري والتشغيلي، والتمكن من تطور

كفاءة المنظمة في الواقع من خلال الأحداث والتغيرات المفاجئة، والتي سيكون لها ردود فعل مرنة وقوية ضد الفرص الجديدة.

(المعاينة، أبو حسين، ٢٠١٩، ص.١٥)

حيث تعد الرشاقة التنظيمية من الاستراتيجيات المدعمة لسرعة الاستجابة والمرونة في التكيف والمواءمة مع بيئات المنظمات، غير أن السرعة والمرونة في التكيف والمواءمة لبلوغ الأهداف التنظيمية لا يتطلب تحويل المنظمات الى منظمات رشيقة فحسب، وإنما من الضروري العمل على بناء وتعزيز تأثيرها بجعل الموارد البشرية مستعدة لبلوغ النجاحات. (عبد الخير وآخرون، ٢٠١٩، ص.٧٤)

ويرى يوسف (٢٠٢١، ص.٤٧١) أن الرشاقة التنظيمية تعد نتيجة حتمية للذكاء التنظيمي للمؤسسة حيث تعكس قدرة المؤسسة على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق والتغيرات البيئية بطرق إنتاجية وفعالة من حيث التكلفة والاستجابة السريعة للتغيير وتحقيق الاستدامة في النتائج ما تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة.

و يمكن القول أن دور الرشاقة يركز بشكل عام في تمكين المنظمة من التكيف مع البيئة التي تعمل بها بشكل فعال واستشعار التغيرات وجعلها قادرة على العمل بشكل استباقي عن طريق استثمار القدرة على الابتكار والتعاون، فضلاً عن الكفاءة في إعادة تدوير الموارد ودمجها والتكيف مع ما يطرأ من تغيرات بيئية والانفتاح بشكل شامل، والتركيز على تمكين الموظفين، فضلاً عن خلق الأجواء الإيجابية للتعاون من أجل تحقيق أهداف ورؤية المنظمة. (البخاتي و الزيايدي، ٢٠٢٢، ص.٤٩٣)

المقومات الأساسية لتحقيق الرشاقة التنظيمية في التعليم الجامعي:

تتمثل أهم المقومات التي تسهم في تحقيق الرشاقة التنظيمية في مؤسسات التعليم الجامعي فيما يلي:

مشاركة جميع الأفراد في وضع استراتيجية المؤسسة التعليمية، حيث أن وجود إستراتيجية واضحة تحدد فيها رؤية المؤسسة التعليمية ورسالتها ليس كافياً لكي تحقق رشاقة تنظيمية بها، بل من المهم أن تتعاون القيادات الجامعية من جميع العاملين في وضع تلك الاستراتيجية، وأن تتيح لهم الفرصة الحقيقية للمشاركة في تحديدها والأخذ بالآراء الصائبة وتشجيع الأفكار المتميزة، كما أن تحديد الاستراتيجية بدقة يسمح بمعرفة نواحي القوة والضعف لدى المؤسسة وفهم الفرص المتاحة والاستفادة منها وتحديد التهديدات في بيئتها الخارجية وتحويلها إلى فرص، وبذلك تستطيع المؤسسة الاستجابة للتغيرات الحادثة حولها برشاقة وفاعلية.

مرونة الهياكل التنظيمية و المشاركة في صنع القرار ودعم اللامركزية لأن وجود مشاركة بين مختلف الأفراد داخل الحرم الجامعي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين في صنع القرارات يزيد من فرصة تمتع المؤسسة التعليمية برشاقة تنظيمية، فوجود تفاعل ديناميكي متبادل بينهم وبين القيادات الجامعية يزيد من فعاليتهم ويرفع من معنوياتهم ويضمن الوصول إلى قرارات رشيدة وفعالة، كما أن دعم اللامركزية يضمن سرعة الاستجابة للتغيرات الحادثة مواجهة التحديات بفعالية وسرعة إنجاز الأعمال المطلوبة بطريقة مرنة. (منصور، ٢٠٢٠، ص، ١٤)

فدعم كفاءة الأفراد بالمؤسسات التعليمية حتى يكونوا على قدر مناسب من الكفاءة وأن يتمتعوا بالعديد من المهارات التي تؤهلهم للعمل في مهامهم

الوظيفية والعمل على دعم التواصل فيما بينهم لتبادل و نقل الخبرات ، تجعلهم قادرين على التعامل مع التغيير وأن يكون لديهم القابلية في تعلم كل ما هو جديد لتنمية قدراتهم وتحسين أنفسهم بشكل مستمر ، وتعزيز قدراتهم على تحمل المسؤولية، كما أنه من المهم توفر قدرات متميزة لدى القيادات الجامعية في التعامل مع التغيير وإدارته بشكل مناسب ومنها قدرتهم على حث الأفراد العاملين على مواجهة التغيير بدلاً من مقاومته وتوفير السبل والأساليب التي تساعدهم على مواكبة كافة التحديات والاستفادة منها لصالح المؤسسة التعليمية.

و أيضاً لا بد من إتاحة المناخ الداعم للابتكار وتشجيع المبادرة و تقديم كل ما هو جديد دون تردد أوخوف مبالغ فيه من المخاطرة في الابتكار له علاقة وثيقة بالرشاقة التنظيمية وذلك لأن ابتكار أشياء وأفكار جديدة أو ابتكار طرق وأساليب عامة جديدة قد تعد بداية التغيير الحقيقي للمؤسسة التعليمية نحو الأفضل واعتبارها فرصة قد تتحول إلى مزايا تنافسية تتمتع بها المؤسسة وتجعلها قوية في ظل التحديات التنافسية المحلية والعالمية.(مغاوري، ٢٠١٦، ص. ١٥٦-١٥٧)

المبحث الثالث : أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

تمهيد:

تتزايد الضغوط المهنية بسبب العولمة والأزمة المالية العالمية التي تؤثر على جميع البلدان تقريباً وجميع المهن وجميع فئات العمال، وكذلك الأسر والمجتمعات، ونتيجة لذلك تصبح الضغوط المهنية وآليات التعامل معها قضية أساسية للمنظمات (Mohajan, 2012,p.17).

وتعتبر الضغوط المهنية أحد أشكال الضغوط التي تواجه الفرد لما تحمله المهنة من دلائل للمكانة الاجتماعية والاستقرار المادي، ولما تحققه كذلك من فرص الإنجاز المهني. (عبدالقادر و هلال، ٢٠١٣، ص. ٧١)

تعريف الضغوط المهنية:

عرف المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (NIOSH,2008) الضغوط المهنية على أنها "الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع قدرات أو موارد أو احتياجات الفرد، و يمكن أن يؤدي ضغوط العمل إلى اعتلال الحالة الصحية و حتى الإصابة الجسدية".

ويرى الحماقي (٢٠١٦، ص. ١٦٤) الضغط المهني هو تفاعل بين مثير واستجابة، وعندما يدرك الفرد عدم قدرته على التوازن بين متطلبات الحياة والقدرة على الاستجابة لها، ومن ثم يشعر بهيمنة الضغط عليه.

وتعرف منظمة الصحة العالمية -World Health Organization (2020)- WHO الضغوط المهنية بأنها "استجابة الأفراد نحو مطالب العمل والضغوط التي لا تتطابق مع معارفهم وقدراتهم والتي تتحدى قدرتهم على التأقلم، و يحدث الضغط في مجموعة متنوعة من ظروف العمل ولكنه غالباً ما يزداد سوءاً عندما يشعر الموظفون أن لديهم القليل من الدعم من المشرفين والزملاء، فضلاً عن ضعف قدرتهم في السيطرة على سير العمل".

وذكر Shen & Slater (2021,p.83) أن الضغوط المهنية والتي يطلق عليها أيضا مفهوم الإجهاد الوظيفي أو ضغوط العمل " تحدث نتيجة لعدم التطابق بين مطالب العمل وقدرة الفرد على التعامل مع متطلباته في إطار زمني محدد".

وقد عرفت محيوز (٢٠٢١، ص.١٢٣٠) الضغوط المهنية بأنها "مجموعة من المؤثرات الناتجة عن ممارسات تربط بشكل مباشر أو غير مباشر بنظام العمل أو طبيعته، تؤدي إلى تغيرات نفسية وجسمانية وسلوكية للموظف، تظهر في ردود أفعاله أثناء أدائه لمهامه تكون أكبر من قدراته على التحمل والتأقلم معها".

وأشار الشويخ (٢٠٢٢، ص.١٥٩) إلى أن الضغوط المهنية تظهر نتيجة عدم ملائمة الفرد بين مهنته وحياته؛ مما يحدث تأثيراً داخلياً يخلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسمي داخل الفرد.

مصادر الضغوط المهنية :

تتعدد مصادر الضغوط وقد تترك أثارا سلبية في الفرد وفي المنظمة على حد سواء مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وتدني مستوى الأداء.

ويشير نعامة وعلى (٢٠١١، ص.١٣٦) إلى وجود تصنيف من أربع مجموعات رئيسة تشكل مصادر ضغوط العمل وهي:

١. الفيزيائية: تشمل البيئة المالية التي تلعب دوراً كبيراً في صنع الضغوط

في منظمات العمل كعوامل الإضاءة ودرجة الحرارة، والضوضاء، وتلوث الهواء، ومخاطر أمن وسلامة الموظف.

٢. جماعة العمل: تشمل ضعف العلاقة مع الزملاء، والمرؤوسين،

والمديرين، والافتقار إلى تماسك الجماعة، والصراع بين أفراد الجماعة، ونقص الدعم الاجتماعي في جماعة العمل.

٣. الفردية: وتشمل عوامل صراع الدور وغموضه، والعبء الزائد

والمنخفض في العمل، وقلة الرقابة والمسؤولية، وعدم الاستقرار الوظيفي.

٤. **التنظيمية:** وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي، وعدم وجود سياسة محددة وواضحة وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات. ويرى عبد القادر وهلال (٢٠١٣، ص.٧١) أن هناك عاملين للضغط المهنية:

- **أولاً زيادة الحمل الكمي:** وهو زيادة فترة العمل وإنجازه، ويرتبط ذلك بانخفاض مستوى الدافعية وتقدير الذات المنخفض.
 - **ثانياً زيادة الحمل الكيفي:** ويقصد به زيادة صعوبة العمل المطلوب انجازه نظراً لإدراك الفرد لعدم قدرته على العمل، ويرتبط ذلك بالتوتر والقلق وانخفاض الثقة بالنفس، وكذلك عدم الالتزام بفترات راحة. ويتضح مما سبق أنه عندما يدرك الفرد مصدر الضغوط وما تشكله من تهديد وكيف يؤثر ذلك عليه بدنياً ونفسياً، سوف تظهر لديه الحاجة للسعي نحو مواجهة وإدارة هذه الضغوط في محاولة للتوافق معها واستعادة التوازن، وهذا ما يسمى أساليب مواجهة الضغوط.
- أساليب مواجهة الضغوط المهنية:**

يتعرض الفرد للعديد من الضغوط التي تدفعه الى القلق والتوتر، ويختلف الأفراد في استجاباتهم لهذه المواقف الضاغطة، حيث يتنوع استخدام الأفراد للأساليب التي يواجهون بها الضغوط، وذلك بغرض خفض مستوى التوتر والقلق، وهذه الأساليب تسمى بأساليب المواجهة (Coping Styles)، وقد استخدمت الدراسات مجموعة من المصطلحات للتعبير عن أساليب المواجهة مثل سلوكيات المواجهة (Coping behavior)، ومهارات المواجهة (Coping skills)، وجهود المواجهة (Coping efforts)، وميكانزمات المواجهة (Coping Mechanisms)، واستراتيجيات المواجهة (Coping Strategies) (الغامدي، ٢٠٢٣، ص.٤٦)

وقد بدأ الاهتمام بدراسة موضوع أساليب مواجهة الضغوط النفسية منذ العقود الأربعة الماضية وتعد الدراسة التي قام بها (Murphy 1962) من أوائل الدراسات التي استخدمت مصطلح التعامل مع الضغوط وذلك للإشارة إلى الأساليب التي يستخدمها الفرد في تعامله مع المواقف المهددة بهدف السيطرة عليها. (الضريبي، ٢٠١٠، ص. ٦٧٩)

تعريف أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

يعد تعريف (Folkman & Lazarus 1984) من أكثر تعريفات أساليب مواجهة الضغوط شيوعاً وانتشاراً، حيث ركزا على التفاعل بين الإنسان والبيئة في تعريفهما لمفهوم المواجهة حيث عرفا المواجهة بأنها "ذلك التغيير المستمر في الجهود المعرفية والسلوكية من أجل إدارة المطالب الداخلية، والخارجية التي يعتبرها الفرد أنها تهرق أو تفوق إمكانياته".

فقد نظرا إلى المواجهة على أنها عملية ديناميكية ، وهي عملية تفاعلية Transactional بطبيعتها حيث تضع هذه العملية الفرد، والبيئة في علاقة ديناميكية تبادلية مع المواجهة بوصفها أحد العمليات الوسيطة بين المتغيرات الشخصية، والمتغيرات البيئية. (القبلي، ٢٠١٨، ص. ٤٤٢)

وعرف الضريبي (٢٠١٠، ص. ٦٧٢) أساليب مواجهة الضغوط بأنها "الاستجابة أو الطريقة التي يستخدمها أو يتبعها الفرد في مواجهة المواقف والأحداث الضاغطة للتخلص منها أو الحد من آثارها أو التكيف معها".

ويرى فخرو (٢٠١٧، ص. ٣١٣) أن أساليب مواجهة الضغوط هي "مجموعة من الأساليب المتمركزة حول المشكلة والأساليب المتمركزة حول الانفعال، للتعامل مع الموقف الضاغط وعملية إدارة المطالب الداخلية أو الخارجية والتي يتم تقييمها على أنها تفوق قدرات الشخص".

كما ذكرت عشعش (٢٠١٧، ص.٧٤٤) أن أساليب مواجهة الضغوط هي "مجموعة من السلوكيات والأنشطة المعرفية أو النفسية أو البدنية أو الاجتماعية التي يقوم بها الفرد من أجل التخفيف من مستوى التوتر والضغط النفسي سواء أكانت تلك الأنشطة عن قصد أو غير قصد".

بينما عرفها الصادق وآخرون (٢٠١٨، ص.٥٠٧) بأنها "مجموعة الأنشطة المعرفية أو السلوكية، والتي يسعى الفرد من خلالها إلى التخفيف من حدة التوتر الانفعالي أو حل المشكلة بما يتناسب مع قدراته وإمكانياته، وذلك بهدف المحافظة على مستوى الطاقة النفسية".

وقد قام عبد الستار (٢٠٢٠، ص. ١٦) بتعريف أساليب مواجهة الضغوط على أنها "الجهود المعرفية والسلوكية التي يبذلها الفرد من أجل التقليل والتحكم والتعامل مع المطالب الداخلية والخارجية جراء فاعله مع البيئة التي يقيمها بأنها شاقة أو تفوق إمكانياته الذاتية".

وفي هذا السياق يذكر (Margitics et al. (2022, p.205 أن أساليب مواجهة الضغوط تعبر عن قدرة الفرد على التغلب على المواقف الصعبة والمجهد.

وبناءً على ما سبق على الرغم من تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم أساليب مواجهة الضغوط إلا أنها تتفق فيما بينها على جهود الفرد لتحقيق التوافق في التعامل مع الأحداث الضاغطة التي يواجهها، تستخلص (الباحثان) أن أساليب مواجهة الضغوط المهنية تشير إلى:

" استجابات الفرد والطرق التي يستخدمها لمواجهة الموقف الضاغط في ميدان العمل لحل المشكلة وتخفيف التوتر الانفعالي الناتج عنها".

تصنيف أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

- يصنف (Moos,1988) أساليب مواجهة الضغوط إلى أسلوبين :
- **الأسلوب الإقدامي (الإقحامى):** وهذا يشير إلى الأساليب التي يوظفها الفرد في اقتحام الموقف الضاغط وتجاوز آثاره السلبية.
 - **الأسلوب الإحجامي(التجنبي):** ويشير إلى الأساليب التي يوظفها الفرد في تجنب الضغط والإحجام عن التفكير فيه. (المساعد، ٢٠١٣، ص.٢٥٨) وقد ذكر (العبدلي، ٢٠١٢، ص.٥٥) أن أساليب للتعامل مع الضغوط هي:
 - **أسلوب التوجه الانفعالي Oriented Emotional :** ويقصد به ردود الأفعال الانفعالية التي تنتاب الفرد وتنعكس على أسلوبه في التعامل مع المشكلة وتتضمن مشاعر الضيق والتوتر والقلق والغضب والأسى واليأس.
 - **أسلوب التوجه نحو التجنب Oriented Avoidance :** ويقصد به محاولات الفرد لتجنب المواجهة المباشرة مع المواقف الضاغطة وأن يكتفي بالانسحاب من الموقف ويطلق عليه أيضا الأسلوب الإحجامي.
 - **أسلوب التوجه نحو الأداء Oriented Task :** وهو المحاولات السلوكية النشطة التي يقوم بها الفرد للتعامل مباشرة مع المشكلة وبصورة واقعية وعقلانية و معرفة الأسباب الحقيقية للمشكلة والاستفادة من الخبرة السابقة واقتراح البدائل للتعامل مع المشكلة واختيار أفضلها، و وضع خطة فورية لمواجهة المشكلة.
- ويجدر الإشارة إلى أن الأفراد الذين يتعاملون مع الضغوط بالتجنب ليس لديهم القدرة على التعامل مع التهديد في المستقبل، كما أنهم لا يبذلون جهوداً معرفية وانفعالية كافية، على العكس من الذين يواجهون الأحداث باستخدام المجابهة يبذلون جهوداً معرفية وانفعالية للتعامل مع التهديدات.
- (فخرو، ٢٠١٧، ص.٣٠٢)

وميزت عشعش (٢٠١٧، ص. ٧٤٤) بين أساليب مواجهة الضغوط:

- الإستراتيجيات الانفعالية في المواجهة : وفيها يلجأ الفرد إلى استخدام ردود الأفعال الانفعالية في مواجهة الضغوط مثل: التوتر، والغضب.

- الإستراتيجيات المعرفية في المواجهة : وفيها يلجأ الفرد إلى إعادة التفسير الإيجابي والتحليل المنطقي وأنماط التفكير التخيلي، والرجوع إلى الدين.

ويشير الحربي (٢٠٢١، ص. ٩٠٧) إلى أن أساليب مواجهة الضغوط هي الأساليب الإيجابية التي يتعامل بها الفرد مباشرة مع المشكلة بصورة عقلانية وواقعية، محاولاً الوصول إلى حل لتلك المشكلة والوقوف على الأسباب الحقيقية، والاستفادة من خبراته السابقة، واقتراح البدائل للحل، بالإضافة إلى أساليب المواجهة السلبية التي تأخذ الفرد بعيداً عن المشكلة الأساسية .

ومما سبق عرضه من تصنيفات لأساليب مواجهة الضغوط، نرى التنوع بين أساليب مواجهة الضغوط ما بين أساليب بناءة تهدف إلى حل المشكلة والتغلب على الموقف الضاغط (إيجابية)، وأخرى تتميز بالهروب والتجنب (سلبية)، وعليه فإن التصنيف الذي تم تناوله الباحثان في البحث الحالي هو وجود نوعين من الأساليب:

■ أساليب المواجهة الإيجابية: وتشير إلى " الطرق الإيجابية الفعالة التي تساعد الفرد على تحدي المواقف الضاغطة محاولاً التغلب عليها وحلها" وتشمل: (تحمل المسؤولية، اللجوء إلى الدين، التماس العون، ضبط الذات).

■ أساليب المواجهة السلبية: وتشير إلى " الطرق التي يستخدمها الفرد لتشتيت الذهن وصرفه عن الحدث الضاغط"، وتشمل : (لوم الذات، الهروب والتجنب، الاسترخاء والانفصال الذهني، التنفيس الانفعالي).

وفيما يتعلق بشروط المواجهة الفعالة للضغوط والأزمات المختلفة والتكيف معها، ذكر القبي (٢٠١٨، ص. ٤٥٥ - ٤٥٦) أن أهم هذه الشروط ما يلي:

- استكشاف الواقع ومشكلاته والبحث عن معلومات الكافية.
- التعبير بحرية عن المشاعر لما في ذلك من تنفيس عن الضغوط .
- القدرة على تحمل الإحباط، و إبداء المرونة وتقبل التغيير .
- تجزئة المشكلة إلى وحدات يمكن تناولها ومعالجتها في وقت معين.
- ضبط الانفعالات والتحكم في المشاعر .
- روح التفاؤل والأمل فيما يبذل من جهود لحل الأزمة.

دراسات سابقة:

المحور الأول: دراسات تناولت رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية

هدفت دراسة الكعبي و المشايخي (٢٠١٨) إلى قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي و الكشف عن طبيعة الفرق في رأس المال النفسي وفق عدد من المتغيرات الديموجرافية فيما يختص بفئة التدريسيين، وبلغت عينة الدراسة (٢٣٠) من منتسبي جامعة بغداد، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي إعداد الباحثان، وقد توصلت النتائج وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى عينة البحث من التدريسيين و الموظفين، كما لا يوجد فرق دال إحصائياً في رأس المال النفسي بين التخصص العلمي والإنساني من التدريسيين، مع وجود فرقاً دالاً إحصائياً في رأس المال النفسي وفق متغير الوظيفة (تدريسيون، موظفون) ولصالح التدريسيين، كما أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها من التدريسيين والموظفين لصالح الذكور .

دراسة داود و رفاعي (٢٠١٩) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والإلتزام بالعقد النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة المصرية، والتعرف على الفروق بين الرتب الأكاديمية

في كل من متغيري الدراسة رأس المال النفسي الإيجابي ، و متغير العقد النفسي، وتم تطبيق الدراسة على أفراد العينة والذي بلغ عددهم (١١٤) فرد، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي الإيجابي و الإلتزام بالعقد النفسي، كما تبين أنه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الرتب الأكاديمية في متغير رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاده.

بحثت دراسة **الحملاوي (٢٠١٩)** عن العلاقة السببية بين أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة، و(أساليب المواجهة الإيجابية والسلبية للضغوط) كمتغيرات وسيطة، والرفاه النفسي كمتغير تابع لدى المعلمين، وبلغت عينة الدراسة (٢٨٦) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة مقاييس رأس المال النفسي - أساليب مواجهة الضغوط- الرفاه النفسي، وأسفرت الدراسة عن وجود تأثير مباشر من فاعلية الذات على أبعاد الرفاه النفسي، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي وأساليب المواجهة الإيجابية والسلبية، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكثر في جميع أبعاد رأس المال النفسي، فيما عدا بعد التفاوض وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي رأس المال النفسي ومنخفضيه في أساليب مواجهة الضغوط الإيجابية وأبعاد الرفاه النفسي لصالح مرتفعي رأس المال النفسي.

هدفت دراسة **اسماعيل (٢٠١٩)** إلى الكشف عن رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت العينة من (٤٠) معلم ومعلمة ، وتم استخدام مقياسي رأس المال النفسي و أساليب مجابهة الضغوط من اعداد الباحثة، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي و بين الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة،

بينما توجد علاقة عكسية بالاستراتيجيات الانفعالية والتجنبية في مواجهة الضغوط، وكما وجد أن المعلمين الأكثر خبرة حققوا درجات أعلى في بعد الكفاءة الذاتية، بينما الأقل خبرة حققوا درجات أعلى في بعد المرونة، وحقق المعلمين الأكثر في سنوات الخبرة درجات أعلى في استخدام الاستراتيجيات المعرفية من المعلمين الأقل في سنوات الخبرة، حققت المعلمات درجات أعلى في بعد المرونة فقط.

سعت دراسة **عشري (٢٠٢٠)** إلى اختبار أثر المتعة في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وجري البحث على عينة قوامها (٣٣٤)، و توصلت إلى وجود علاقة معنوية مباشر بين المتعة في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشر بين رأس المال النفسي الإيجابي و الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

دراسة **يونس و منصور (٢٠٢١)** تهدف تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسيط عدم الأمان الوظيفي، تم اختيار عينة بلغ حجمها (٣١٠) من العاملين المؤقتين بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابي بين كل من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، ووجود علاقة ارتباط سلبي بين عدم الأمان الوظيفي وكل من رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، وأيضاً وجود تأثير معنوي إيجابي بشكل عام بين كل من أبعاد رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية، ووجود تأثير معنوي سلبي بشكل عام

بين كل من أبعاد رأس المال النفسي على عدم الأمان الوظيفي وبين أبعاد عدم الأمان الوظيفي على الرفاهية النفسية، كما أوضحت النتائج انخفاض تأثير رأس المال النفسي على الرفاهية النفسية عند توسط عدم الأمان الوظيفي.

هدفت دراسة البصير (٢٠٢١) إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية والإستغراق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، وأيضاً التعرف على مستوى رأس المال النفسي والاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من معلمي التربية الخاصة، واستخدمت الباحثة مقياسي الأعراض السيكوسوماتية والاستغراق المهني (إعداد الباحثة)، ومقياس رأس المال النفسي (إسماعيل، ٢٠١٩)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود رأس المال النفسي والاستغراق المهني بدرجة مرتفعة والأعراض السيكوسوماتية بدرجة متوسطة لدى المشاركين، و أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي والاستغراق المهني لصالح المعلمين الأكثر خبرة، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين معلمي التعليم الحكومي والخاص في رأس المال النفسي والأعراض السيكوسوماتية لصالح معلمي التعليم الخاص، و في الاستغراق المهني لصالح التعليم الحكومي.

المحور الثاني: دراسات تناولت رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية

سعت دراسة مصطفى (٢٠١٧) إلى تحديد مستوى إدراك العدالة التنظيمية وكذلك مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم،

بالإضافة إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي وذلك بالتطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة الأزهر فرع أسيوط، عينة البحث بلغ حجمها (٣٢٧)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى توفر أبعاد العدالة التنظيمية في مفردات عينة البحث بدرجة متوسطة، كما تتوفر أبعاد رأس المال النفسي في المنظمة بدرجة مرتفعة، وكان ترتيب تلك الأبعاد على النحو التالي الأمل يليه بعد التفاؤل ثم المرونة وأخيراً الكفاءة الذاتية، وضرورة استعادة المنظمة من هذه المقومات وتهيئة المناخ

الداعم لما لها من آثار إيجابية تنعكس على الفرد والمنظمة هدفت دراسة **أبو المعاطي (٢٠١٨)** إلى التعرف على مستوى ما يمتلكه المعلمين من رأس المال النفسي والالتزام المهني والعلاقة بينهما، وتم إعداد مقياسين لرأس المال النفسي والالتزام المهني تم تطبيقهما على عينة تكونت من (٤٣) مديراً ووكيلاً و(٢٩٧) معلماً ومعلمة من المراحل التعليمية الثلاث، وابتاع المنهج الوصفي فقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي متوسطاً بينما درجة التزام المعلمين المهني أقل من المتوسط وقد وجدت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، ووجدت فروق في رأس المال النفسي النوع لصالح الإناث.

دراسة **الشوبكي (٢٠١٩)** هدفت إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي و الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، تم استخدام المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة تكونت من (٣٢٠) موظفاً وموظفة، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة رأس المال النفسي و الارتباط الوظيفي، و توصلت الدراسة إلى أن كل من مستوى رأس المال النفسي و الارتباط الوظيفي جاء مرتفعاً، كما أنه لا توجد فروق في رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة، بينما ظهرت فروق لصالح الفئة

العمرية (أكثر من ٥٠ سنة)، و لصالح البكالوريوس والدراسات العليا، وفروق لمتغير صفة العمل لصالح الأكاديمي بمنصب إداري.

كشفت دراسة **شاهين (٢٠١٩)** عن أثر رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، و تكونت عينة الدراسة من (٢٤٣) عضو هيئة تدريس، وقد توصلت النتائج إلى أنه لا توجد أي اختلافات جوهريه في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم متغيرات (رأس المال النفسي، جودة الحياة الوظيفية) وفقاً للعوامل (النوع، الدرجة العلمية)، ولكن يوجد اختلاف من حيث (نوع الكلية)، كما أشارت النتائج المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسي أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية ليس لها تأثير على بعدي (الأمل، والكفاءة الذاتية)، بينما بعدي (التفاؤل- المرونة) لديهم أثر إيجابي على جودة الحياة الوظيفية.

هدفت دراسة **الزير (٢٠١٩)** إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية، تكونت العينة من (١٣٦) مشارك، تم وتوزيع استبيان إلكتروني، وتوصلت الدراسة إلى أن المشاركين يمتلكون مستوى مرتفعاً لكل من رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، و أيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال النفسي بجميع مجالاته والأداء الوظيفي للعاملين، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين تعزى للمتغيرات الديموجرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة).

سعت دراسة **عبد الواحد (٢٠٢٠)** إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والمرونة) والصمت

التنظيمي بأبعاده (صمت الإذعان، والصمت الدفاعي، والصمت الاجتماعي الهادف)، وقد اختيرت عينة عشوائية قوامها (٢٨٣) فردًا من العاملين في جامعة المنوفية، وقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي في مستويات الصمت التنظيمي على مستوى عينة الدراسة. هدفت دراسة عتريس (٢٠٢٠) إلى الكشف عن رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الزقازيق، عينة مكونة من (٨٢) من أعضاء هيئة التدريس، وأسفرت النتائج عن وجود جوانب قوة و أوجه قصور في دور إدارة الكلية (العميد والوكلاء) في إدارة وتنمية رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أسفرت عن وجود معوقات عديدة متنوعة تعوق تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

بحثت دراسة شعبان (٢٠٢١) تأثير أبعاد التسويق الداخلي على تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين بجامعة طنطا، وقد تم استخدام الاستقصاء كأداة لجمع البيانات، بلغت العينة (٢٣٠) من العاملين بجامعة طنطا، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة ارتباط طردية ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التسويق الداخلي و رأس المال النفسي، كما أظهرت أن مستوى تطبيق أبعاد التسويق الداخلي ورأس المال النفسي لدى العاملين بجامعة طنطا كانت متوسطة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية لمتغيرات التسويق الداخلي ورأس المال النفسي وفق عوامل: النوع، المؤهل، القسم الإداري، الخبرة.

سعت دراسة (Malkawi et al.(2022) بشكل أساسي إلى إظهار أثر رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز و تمكين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة ، وقد اعتمد الباحثون على نهجين: المنهج

التحليلي الاستقرائي و الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٨١) عضو هيئة تدريس، توصلت نتائج الدراسة إلى ثبوت علاقة رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز وتمكين أعضاء هيئة التدريس متمثلاً في (تفويض السلطة، مشاركة عضو هيئة تدريس لاتخاذ القرار الفعال، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، بناء الثقة)، وأشارت أيضاً إلى ضرورة اهتمام الجامعات برأس المال النفسي من أجل تعزيز الأبعاد السلوكية للمحاضرين.

هدفت دراسة **Al-Mulhim (2023)** إلى الكشف العلاقة بين المناخ التنظيمي و رأس المال النفسي مع الدور الوسيط للثقافة التنظيمية، و تم جمع البيانات من (٢٣٢) مشارك من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بالسعودية، وقد وجدت الدراسة أن المناخ التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على رأس المال النفسي، في حين أن الثقافة التنظيمية المبتكرة هي وسيط مهم بين المناخ التنظيمي ورأس المال النفسي، كما خلصت هذه الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي الصحي يعزز رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس.

تعقيب علي الدراسات السابقة:

- من خلال ماتم عرضه من الدراسات السابقة يمكن التوصل للتالي:
- في حدود- اطلاع الباحثان- لا توجد دراسة تناولت علاقة رأس المال النفسي بالرشاقة التنظيمية.
 - ندرة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي و أساليب مواجهة الضغوط.
 - ندرة الدراسات العربية التي تناولت الرشاقة التنظيمية من المنظور النفسي.

- اتفقت الدراسات السابقة على وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وبين أساليب مواجهة الضغوط منها دراسة الحملاوي (٢٠١٩)، دراسة اسماعيل (٢٠١٩).
- تناولت بعض الدراسات طبيعة الفروق في رأس المال النفسي على وفق عدد من المتغيرات الديموجرافية لدى أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة الكعبي و المشايخي (٢٠١٨)، أبو المعاطي ، داود و رفاعي (٢٠١٩) الحملاوي (٢٠١٩)، الزبير (٢٠١٩)، اسماعيل (٢٠١٩)، شاهين (٢٠١٩)، شعبان (٢٠٢١)، البصير (٢٠٢١).
- تراوحت العينة في الدراسات السابقة ما بين (٤٠) مشارك في دراسة اسماعيل (٢٠١٩)، (٣٣٤) و مشارك في دراسة عشري (٢٠٢٠).

فروض البحث:

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية المدركة لدى أفراد عينة البحث من منتسبي جامعة الأزهر.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من منتسبي جامعة الأزهر.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس رأس المال النفسي باختلاف متغيرات: (النوع (ذكور - إناث) - المهنة (أكاديمي-موظف)، سنوات الخبرة (من ٥-١٠ سنوات/أكثر من ١٠ سنوات).

٤- يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيرات البحث (الرشاقة التنظيمية - أساليب مواجهة الضغوط المهنية).

الإجراءات المنهجية للبحث:

يتناول هذا الجزء الإجراءات المتبعة من حيث منهج البحث المستخدم، ويلى ذلك عرضاً لعينة البحث و كيفية اختيارها، ثم عرض تفصيلي للأدوات و الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في البحث؛ وفيما يلي عرض هذه الإجراءات :

أولاً: منهج البحث:

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لما له من قدرة فائقة على التعمق في الظاهرة و وصفها وتفسيرها، وذلك للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وبين الرشاقة التنظيمية وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدي عينة من منتسبي جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية.

ثانياً: عينة البحث:

- مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث في منتسبي جامعة الأزهر بفرع الجامعة بالقاهرة.

١- عينة البحث الاستطلاعية:

هدفت عينة البحث الاستطلاعية إلى:

- التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في البحث الحالي.

- التأكد من وضوح التعليمات ، ومدى ملائمة ووضوح الصياغة لأفراد العينة.

- العمل على حل التساؤلات التي قد تطرح نفسها أثناء التطبيق على العينة الاستطلاعية، وذلك بهدف التغلب عليها أثناء التطبيق على العينة الأساسية.

تكونت العينة الاستطلاعية من عدد (١٢٠) منتسب لجامعة الأزهر بواقع (٦٠) ذكور منهم (٣٠) أكاديمي و (٣٠) موظف و (٦٠) إناث منهم (٣٠) أكاديمي و (٣٠) موظف، وذلك لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس (رأس المال النفسي - الرشاقة التنظيمية - أساليب مواجهة الضغوط المهنية)، ممن تراوحت أعمارهم بين (٣٥ - ٦٥) عاماً، بمتوسط (٤٧,٦٩) و انحراف معياري (١,٥٨).

٢- عينة البحث الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات الأساسية قامت الباحثتان بتحديد عينة البحث الأساسية. تمثلت عينة البحث الأساسية في عدد (٢٨٠) منتسب لجامعة الأزهر، ممن تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٦٥) عاماً بمتوسط عمري (٤٨,٢٤) وانحراف معياري (٥,١٤) وراعت الباحثتان أن يكونوا موزعين على المتغيرات التصنيفية للبحث وهي: النوع، والمهنة، وعدد سنوات الخبرة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (١):

جدول (١) توزيع المشاركين في عينة البحث النهائية (ن = ٢٨٠)

الاجمالي	الاناث		الذكور		
	موظف	كاديمي	موظف	كاديمي	
١٥٢	٦٥	٣٦	٣٤	١٧	خبرة من ٥-١٠ سنوات
١٢٨	٣٣	٥٠	٢١	٢٤	أكثر من ١٠ سنوات
٢٨٠	١٨٤		٩٦		الاجمالي

أدوات البحث:

قامت الباحثتان باستخدام الأدوات التالية لتحقيق أهداف البحث الحالي:

- مقياس رأس المال النفسي/ إعداد الباحثتان.
- مقياس الرشاقة التنظيمية/ إعداد الباحثتان.
- مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية/ إعداد الباحثتان.

وتعرض الباحثتان فيما يلي وصفاً لهذه الأدوات وبياناً للخصائص السيكومترية لها بما يجعل استخدامها في البحث الحالي محلاً للثقة.

[١] مقياس رأس المال النفسي: إعداد الباحثتان.

[أ] مبررات تصميم المقياس: ولقد لجأت الباحثتان إلى إعداد هذا المقياس نظراً لقلة المقاييس التي تتناول رأس المال النفسي (في حدود علم الباحثتان) [ب] هدف المقياس: تم إعداد المقياس بهدف قياس درجة رأس المال النفسي لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر.

[ج] اجراءات إعداد وتصميم المقياس: تتكون عملية إعداد وتصميم المقياس المصمم للبحث الحالية من (٥) خطوات ، ويمكن توضيح الخطوات بالشكل التالي:

الخطوة الأولى: مراجعة الإطار النظري والمقاييس السابقة:

اطلعت الباحثتان على ما أتيج لهما من إطار نظري ودراسات سابقة وبحوث ومراجع عربية وأجنبية والآراء والنظريات المتعلقة بموضوع البحث والمقاييس والاختبارات التي تناولت رأس المال النفسي من أجل التعرف على الطرق والأدوات المستخدمة في قياس رأس المال النفسي والاستفادة من المقاييس العامة في صياغة العبارات التي تناسب كل بعد من الأبعاد وذلك وفقاً للخطوات التالية:

قامت الباحثتان بالاطلاع على التراث النظري لمفهوم رأس المال النفسي وتحديد المفهوم الإجرائي له ولأبعاده الفرعية.

تحليل النظريات والتعريفات التي تناولت رأس المال النفسي.

كما قامت الباحثتان بالاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية والمرتبطة به، وكذا الاستفادة من المعلومات الموجودة على شبكة الإنترنت عن رأس المال النفسي كما قامت الباحثتان بالاستفادة من بعض الاختبارات والمقاييس الأجنبية والعربية التي أتحت لهما وتناولت رأس المال النفسي، أو التي تضمنت بنود أو عبارات قد تسهم في بناء مقياس البحث الحالية. ومنها: مقياس Luthans, Youssef, et al., (2007) و الذي تكون من (٢٤) فقرة موزعة علي أربع أبعاد هي: (الأمل Hope، الكفاءة Efficacy، الصمود Resilience، التفاؤل Optimism)، وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت السداسي (أوافق بشده - لا أوافق بشدة)

-مقياس (Alessandri et al., 2015) الذي تكون أيضاً من (٢٤) فقرة موزعة أيضاً علي أربع أبعاد (الأمل، الكفاءة، الصمود، التفاؤل) ، وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت السداسي (أوافق بشده -



لا أوافق بشدة). ، وكذلك مقياس (Lorenz et al.,2016) الذي تكون من (١٢) فقرة موزعة كذلك علي أربع أبعاد هي (الأمل، الكفاءة ،

الصمود، التفاؤل)، وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت السداسي (أوافق بشده- لا أوافق بشده) . ومقياس عارف (٢٠١٨) الذي تكون من (٢٤) عبارة موزعة أيضاً علي أربع أبعاد هي (الأمل، الكفاءة، الصمود، التفاؤل) ، وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (دائماً- أبداً) .

الخطوة الثانية: الأسس الفلسفية والنفسية لتصميم المقاييس:

راعت الباحثتان طبيعة عينة البحث، كما راعتا طبيعة مفهوم رأس المال النفسي وضرورة شمولية المقياس لعباراته المختلفة كما حاولتا أن يكون المقياس بسيط في محتواه وأن يكون طول المقياس ودقة عباراته مناسبين لعينة البحث، وسعت الباحثتان في صياغة العبارات في صورتها الأولية أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة، ولا تحمل أكثر من معنى وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة.

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وبنود المقياس:

بعد إطلاع الباحثتان على المقاييس السابقة والإطار النظري قامت الباحثتان بإعداد أسئلة مفتوحة وتطبيقها على عينة استطلاعية من منتسبي الجامعة ثم قامت بتفريغ وتحليل استجابات العينة، والتي أفادت في صياغة عبارات المقياس، ثم قامت الباحثتان بتحديد أبعاد المقياس وصياغة بنود المقياس بشكل يتسم بالبساطة والوضوح بما يتناسب مع طبيعة العينة موضوع البحث وذلك علي النحو التالي:

- تحديد أبعاد المقياس

قامت الباحثتان بصياغة عدد (٣٦) عبارة " في الصورة الأولية للمقياس بناء علي ما تم الاطلاع عليه من إطار نظري ودراسات سابقة ومقاييس ذات الصلة وفي ضوء التعريف الاجرائي لرأس المال النفسي.

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق: وقد استخدمت الباحثان عدة طرق للتأكد من صدق مقياس رأس المال النفسي وذلك على النحو التالي:

• الصدق المنطقي (صدق التكوين الفرضي): ويندرج تحت هذا النوع

من الصدق ما يسمى صدق المحكمين، و تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، حيث تم تقديم المقياس مسبقاً بتعليمات توضح لهم ماهية رأس المال النفسي وسبب استخدام المقياس، وذلك للحكم على مدى دقة صياغة العبارات ومدى ملاءمتها للمقياس، و إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف.

وقد تم إجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس، وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠.٦٢) غير مقبولة. وتنص معادلة لأوشي لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات كالاتي:

$$\text{صدق المحتوى (CVR) للاوشي} = \frac{ن و - ٢/ن}{٢/ن}$$

ن و: عدد المحكمين الذين وافقوا. ن: عدد المحكمين ككل.

كما قامت الباحثتان بحساب نسبة اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس وذلك باستخدام المعادلة الآتية:

العدد الحادي والثلاثون [يونيو ٢٠٢٣م]

عدد مرات الاتفاق

نسبه الاتفاق = $\frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100 \times \text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات الاختلاف}}$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي

على كل مفردة من مفردات مقياس رأس المال النفسي كالتالي:

جدول (٢) النسب المئوية للتحكيم على مقياس رأس المال النفسي (ن=١١)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	١	%١٠٠	تقبل	٢٥	١	%١٠٠	تقبل	١٣	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٢٦	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٣	١	%١٠٠	تقبل	٢٧	١	%١٠٠	تقبل	١٥	١	%١٠٠	تقبل
٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٢٨	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٦	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	٢٩	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	١٧	٠,٤٥	%٧٢,٧	تقبل
٦	١	%١٠٠	تقبل	٣٠	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	١٨	١	%١٠٠	تقبل
٧	١	%١٠٠	تقبل	٣١	١	%١٠٠	تقبل	١٩	١	%١٠٠	تقبل
٨	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل	٣٢	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل	٢٠	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل
٩	١	%١٠٠	تقبل	٣٣	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٢١	٠,٤٥	%٧٢,٧	تقبل
١٠	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٣٤	١	%١٠٠	تقبل	٢٢	١	%١٠٠	تقبل
١١	١	%١٠٠	تقبل	٣٥	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٢٣	١	%١٠٠	تقبل
١٢	١	%١٠٠	تقبل	٣٦	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٢٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل

وبناءً على الجدول السابق تبين أن بنود مقياس رأس المال النفسي تمتعت

بنسب صدق واتفاق بين المحكمين تراوحت بين ٠,٦٣٦ إلى ١ حسب معامل

لاوشي وبين ٨١,٨ إلى ١٠٠ حسب معامل الاتفاق وتم حذف ست عبارات
ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للمقياس (٣٠) عبارة.

الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب
التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى
خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع
المصفوفة للتحليل العاملي, وقد تأكدت الباحثتان من صلاحية المصفوفة من
خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ ٠,٠٠٠٠٣٨ وهي تزيد عن
الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Meyer-Kaiser
Oklin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة ٠,٨٤١ وهي تزيد عن
الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو ٠,٥٠ كما تم
التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت
Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي ٠,٠١, وبعد التأكد من
ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي, تم إخضاع مصفوفة الارتباط
لأسلوب تحليل المكونات الأساسية Principal components analysis
(PCA) وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد
أسفر التحليل عن وجود أربعة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد
الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه ٧٣,١٦٩% من التباين
الكلّي في أداء العاملين علي مقياس رأس المال النفسي, وجدول رقم (٣)
يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس رأس
المال النفسي.

جدول (٣) تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس رأس المال النفسي (ن=١٢٠)

العوامل المستخرجة بعد التدوير					رقم العبارة
قيم الشيوخ	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
٠,٩٣٦				٠,٩٥٧	١
٠,٧٦٨				٠,٨٤٣	٢
٠,٧٣٧				٠,٨٥٤	٩
٠,٧٠٥				٠,٨٢٥	١٠
٠,٦٨٦				٠,٨٠٨	١٧
٠,٧١٠				٠,٨٣٦	١٨
٠,٩٥٠				٠,٩٦٦	٢٥
٠,٩٠٠				٠,٩٣٩	٢٦
٠,٨٨٥			٠,٩٣٩		٣
٠,٥٨١			٠,٧٤٦		٤
٠,٩٤٦			٠,٩٦٨		١١
٠,٨٥٨			٠,٩١٧		١٢
٠,٦٣٧			٠,٧٩٤		١٩
٠,٨٧٣			٠,٩٢١		٢٠
٠,٧٤٤			٠,٨٥٩		٢٧
٠,٦٦٩	٠,٨١٤				٥
٠,٦٦١	٠,٨٠٢				٦
٠,٩٦٦	٠,٩٧٢				١٣
٠,٥٩٦	٠,٧٦٧				١٤
٠,٦٢١	٠,٧٦٩				٢١
٠,٦٠٢	٠,٧٠٨				٢٢
٠,٣٥٨	٠,٥٩٠				٢٨
٠,٦٨١		٠,٧٨٦			٧
٠,٧٣٢		٠,٨٣٥			٨
٠,٧٤٧		٠,٨٥٧			١٥
٠,٧٤٣		٠,٨٦١			١٦
٠,٦٧٦		٠,٨١٧			٢٣
٠,٧٠٧		٠,٧٩٤			٢٤
٠,٥٩٢		٠,٧٦١			٢٩
٠,٦٨٢		٠,٨١٩			٣٠
الاجمالي	٤,٤٧٩	٥,٤٩٨	٥,٥٤٢	٦,٤٣٢	الجذر الكامن
٧٣,١٦٩	١٤,٩٢٩	١٨,٣٢٨	١٨,٤٧٢	٢١,٤٤١	نسبة التباين

تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي: -

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٦,٤٣٢) بنسبة تباين (٢١,٤٤١%) و تنتمي جميعاً لبعد الكفاءة.

- العامل الثاني قد تشبعت به (٧) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٥٤٢) بنسبة تباين (١٨,٤٧٢%) وجميع هذه العبارات تنتمي الأمل.

- العامل الثالث قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٥,٤٩٨) بنسبة تباين (١٨,٣٢٨%)، وجميعها تنتمي لبعد الصمود.

- العامل الرابع قد تشبعت به (٧) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤,٤٧٩) بنسبة تباين (١٤,٩٢٩%)، وجميعها تنتمي لبعد التفاؤل.

وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين ٧٣,١٦٩ وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثتان بحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٤).

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد

(ن=١٢٠)

الصمود		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٣٨٩	٧	**٠,٧٣٨	٥	**٠,٦٩٧	٣	**٠,٥٤١	١
**٠,٥٨٠	٨	**٠,٦٧٢	٦	**٠,٧٢١	٤	**٠,٥٢٠	٢
**٠,٥١١	١٥	**٠,٣٨٧	١٣	**٠,٥٥٥	١١	**٠,٥٣٣	٩
**٠,٧١٧	١٦	**٠,٦٥٥	١٤	**٠,٦٩٤	١٢	**٠,٣٤٩	١٠
**٠,٧٠٦	٢٣	**٠,٦٣٩	٢١	**٠,٥٦٨	١٩	**٠,٦٢٥	١٧
**٠,٧٢١	٢٤	**٠,٨٠٥	٢٢	**٠,٥٨٤	٢٠	**٠,٥٧٤	١٨
**٠,٦٠٣	٢٩	**٠,٧٥١	٢٨	**٠,٥٧٠	٢٧	**٠,٥٢٤	٢٥
**٠,٦٠٦	٣٠					**٠,٧٢٣	٢٦

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=١٢٠ \geq ٠,٢٢٨ وعند مستوى

٠,٠٥ \geq ٠,١٧٤

يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:

عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الخمس للمقياس، وتم حساب ارتباطات الأبعاد الخمس بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٥):

جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد

(ن=١٢٠)

الأبعاد	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	السمود
الكفاءة الذاتية	-	-	-	-
الأمل	**٠,٦٧٦	-	-	-
التفاؤل	**٠,٥٦٢	**٠,٧٣٩	-	-
السمود	**٠,٦٩٢	**٠,٧٥٧	**٠,٦٣٠	-
الدرجة الكلية	**٠,٨٣٧	**٠,٩٠٥	**٠,٨٤٧	**٠,٨٩٠

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ $\geq ٠,٢٢٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٧٤ يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس رأس المال النفسي.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق بفاصل زمني شهر، والنتائج كما هي مبينة في جدول (٦).

جدول (٦) معامل ثبات مقياس رأس المال النفسي بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة

إعادة التطبيق ن=١٢٠

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة إعادة التطبيق
الكفاءة الذاتية	٠,٧٧٤	٠,٧٥٤
الأمل	٠,٧٢٧	٠,٧٦٣
التفاؤل	٠,٧٩٧	٠,٧٤٣
السمود	٠,٧٤٧	٠,٧٦٦
الدرجة الكلية	٠,٩٠٩	٠,٨٢٨

يتضح من الجدول السابق (٦) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس رأس المال النفسي مما يشير الى الثقة لاستخدامه.

الصورة النهائية للمقياس:

جدول (٧) الصورة النهائية لتوزيع العبارات علي أبعاد مقياس رأس المال

النفسي

العبارات في الاتجاه السلبى	العبارات في الاتجاه الإيجابى	البعد
١٨، ١٧، ١٠، ٢	٢٦، ٢٥، ٩، ١	الكفاءة الذاتية
٢٠، ١٩، ١١	٢٧، ١٢، ٤، ٣	الأمل
٢١، ١٤، ١٣	٢٨، ٢٢، ٦، ٥	التفاؤل
١٥، ٨، ٧	٣٠، ٢٩، ٢٤، ٢٣، ١٦	الصمود

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس، و زمن الإجابة و طريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:

١- تعليمات المقياس: يعتمد مقياس رأس المال النفسي على التطبيق الفردي لكل فرد من أفراد العينة، بعد توضيح الباحثان المهمة المطلوبة.

٢- طريقة التصحيح: وفقاً لميزان ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتكون التقديرات عليها بالترتيب: (١، ٢، ٣، ٤، ٥) عندما يكون اتجاه العبارات إيجابى، بينما تكون التقديرات بالترتيب (١، ٢، ٣، ٤، ٥) عندما يكون اتجاه العبارات سلبى، وتقدر الدرجة على مقياس رأس المال النفسي، وفقاً لجدول (٨)

جدول (٨) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس رأس المال النفسي

مقياس رأس المال النفسي			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمي	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٤٠	٨	٨	الكفاءة الذاتية
٣٥	٧	٧	الأمل
٣٥	٧	٧	التفاؤل
٤٠	٨	٨	الصمود
١٥٠	٣٠	٣٠	الدرجة الكلية

٣- تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس رأس المال النفسي كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٥٠)، وتعني انخفاض في مستوى رأس المال النفسي بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٥١ إلى ١٠٠)، وتعني أن مستوى رأس المال النفسي بدرجة متوسطة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (١٠١-١٥٠)؛ وهي تعبر عن ارتفاع رأس المال النفسي.

(٢) مقياس الرشاقة التنظيمية: إعداد الباحثان.

[أ] مبررات تصميم المقياس: نظراً لقلّة المقاييس التي تناولت الرشاقة التنظيمية في حدود علم الباحثان، ومن ثم فقد دعت الضرورة لإعداد مقياس خاص بالبحث.

[ب] هدف المقياس: قياس مستوى الرشاقة التنظيمية كما يدركها منتسبي جامعة الأزهر.

[ج] اجراءات إعداد وتصميم المقياس:

- مراجعة الإطار النظري والمقاييس السابقة: وذلك وفقاً للخطوات التالية:

• قامت الباحثتان بالاطلاع على التراث النظري المتناول لمفهوم الرشاقة التنظيمية لتحديد المفهوم الإجرائي له ولأبعاده الفرعية.

• تحليل النظريات والتعريفات التي تناولت الرشاقة التنظيمية.

• كما قامت الباحثتان بالاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية والمرتبطة بها، وكذا الاستفادة من المعلومات الموجودة على شبكة الإنترنت عن الرشاقة التنظيمية كما قامت الباحثتان بالاستفادة من بعض الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية التي أتاحت للباحثة وتناولت الرشاقة التنظيمية، أو التي تضمنت بنود أو عبارات قد تسهم في بناء مقياس البحث الحالية، ومنها:

• مقياس (Jaworski and Kohli (1993) ويتكون المقياس من (١٥) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي (رشاقة الاستشعار Sensing Agility، رشاقة اتخاذ القرار Decision- Making Agility ، رشاقة الممارسة والتطبيق Acting Agility) وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي (موافق- غير موافق). وكذلك مقياس Park(2011) ويتكون أيضاً من المقياس من (١٥) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي (رشاقة الاستشعار ، رشاقة اتخاذ القرار ، رشاقة الممارسة والتطبيق) وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً- غير موافق تماماً). وأيضاً مقياس Akkaya and Tabak (2018) ويتكون المقياس من (١٧) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، وهي (الكفاءة، والمرونة ، والاستجابة ، والسرعة) وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق تماماً- غير موافق علي الإطلاق) . ومقياس صبر وآخرون (٢٠١٩) الذي تكون من (١٦) عبارة موزعة كذلك علي أربع أبعاد الاستجابة، المقدرات، المرونة، السرعة، وتم

تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (أُتفق تماماً- لا أتفق تماماً). ومقياس قنديل (٢٠٢٠) الذي تكون من (١٤) عبارة موزعة علي ثلاث أبعاد هي الاستجابة ، المرونة ، السرعة ، وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (دائماً- نادراً). ومقياس عبدالله وبلال (٢٠٢١) الذي تكون من (٢٠) عبارة موزعة علي أربعة أبعاد هي الاستشعار، اتخاذ القرار، تطبيق العمل، والتنافسية وتم تحديد بدائل الاستجابة عليه وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (دائماً- نادراً).

- صياغة أبعاد وبنود المقياس: بعد إطلاع الباحثان على الدراسات والمقاييس السابقة والإطار النظري ، قامت الباحثان بتحديد أبعاد المقياس وصياغة بنوده ، وتكون المقياس من (١٨) بندا في صورته الأولية .

- حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق:

(أ)الصدق المنطقي (صدق التكوين الفرضي) : ويندرج تحت هذا النوع من الصدق صدق المحكمين، تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وقد تم اجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس، وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠,٦٢) غير مقبولة.

ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس الرشاقة التنظيمية كالتالي:

جدول (٩) النسب المئوية للتحكيم على مقياس الرقابة التنظيمية (ن=١١)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	١	%١٠٠	تقبل	١٣	١	%١٠٠	تقبل	٧	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	٨	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٣	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	١٥	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	٩	١	%١٠٠	تقبل
٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٦	٠,٤٥	%٧٢,٧	لا تقبل	١٠	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	١٧	١	%١٠٠	تقبل	١١	١	%١٠٠	تقبل
٦	١	%١٠٠	تقبل	١٨	١	%١٠٠	تقبل	١٢	١	%١٠٠	تقبل

وبناءً على الجدول السابق تبين أن بنود مقياس الرقابة التنظيمية تمتعت بنسب صدق واتفاق بين المحكمين تراوحت بين ٠,٨١٨ إلى ١ حسب معامل لاوشي وبين ٩٠,٩ إلى ١٠٠ حسب معامل الاتفاق وتم حذف ثلاث عبارات ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للمقياس (١٥) عبارة.

(ب) الصدق العاملي:

تم حساب الصدق العاملي بأخذ عينة مكونة من (١٢٠) من العاملين بكلية جامعة الأزهر المختلفة، حيث تم حساب مصفوفة معاملات الارتباطي كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وقد تأكدت الباحثان من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (١,٣٥٠) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠,٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٨٣٠) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتليت

Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١), وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax وقد أسفر التحليل عن وجود (٣) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر مجموعة (٨٦,٨١٩) من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس الرشاقة التنظيمية. ويوضح جدول رقم (١٠) يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الرشاقة التنظيمية

جدول (١٠) تشعبات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الرشاقة التنظيمية (ن=١٢٠)

العوامل المستخرجة بعد التدوير				رقم العبارة
قيم الشبوع	الثالث	الثاني	الأول	
٠,٨٧٧			٠,٩١٧	١
٠,٨٢٠			٠,٩٦٣	٢
٠,٦٩٣			٠,٩٤٦	٣
٠,٧٣٢			٠,٩١٥	٤
٠,٦٦٢			٠,٩٦٤	٥
٠,٦٨٤		٠,٩٥٠		٦
٠,٨٦١		٠,٩١٢		٧
٠,٨٧٢		٠,٩٢٩		٨
٠,٧٦٦		٠,٩٣٦		٩
٠,٦٩٨		٠,٦٨٠		١٠
٠,٥٨٢	٠,٩٢٥			١١
٠,٥٤٦	٠,٩٢٦			١٢
٥٩٧	٠,٩٣١			١٣
٠,٥٦٣	٠,٩٢٦			١٤
٠,٤٨٨	٠,٩٣٣			١٥
الاجمالي	٤,٤٦٢	٤,٠٩٧	٤,٤٦٤	الجذر الكامن
٨٦,٨١٩	٢٩,٧٤٨	٢٧,٣١٠	٢٩,٧٦٢	نسبة التباين

يتضح من الجدول السابق ما يلي: العامل الأول قد تشبعت به (٥) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤,٤٦٤) بنسبة تباين (٢٩,٧٦٢%)، وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد رشاقة الاستشعار.

أما العامل الثاني قد تشبعت به (٥) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (٤,٠٩٧) بنسبة تباين (٢٧,٣١٠%) وجميع هذه العبارات تنتمي رشاقة اتخاذ القرار.

والعامل الثالث قد تشبعت به (٥) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٤,٤٦٢) بنسبة تباين (٢٩,٧٤٨%)، وجميعها تنتمي لبعد رشاقة التطبيق والممارسة.

وقد فسرت هذه العوامل الثلاثة نسبة تباين ٨٦,٨١٩ وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس: قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي لبند وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه كما هو مبين في جدول (١١):

جدول (١١) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٢٠)

رشاقة التطبيق والممارسة		رشاقة اتخاذ القرار		رشاقة الاستشعار	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٦٧٢	١١	**٠,٧١٣	٦	**٠,٦٧٠	١
**٠,٧٢٤	١٢	**٠,٦٢٣	٧	**٠,٥٧٣	٢
**٠,٨١٨	١٣	**٠,٨٠٥	٨	**٠,٧١٨	٣
**٠,٨٤٣	١٤	**٠,٧٦٨	٩	**٠,٧٦٩	٤
**٠,٨٠٨	١٥	**٠,٧٩١	١٠	**٠,٧٥١	٥

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ $\geq ٠,٢٢٨$ وعند مستوى ٠,١٧٤ $\geq ٠,٠٥$.
يتضح من جدول (١١) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.
الاتساق الداخلي للأبعاد:

عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الثلاث للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الثلاث بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول التالي

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٢٠)

التطبيق والممارسة	رشاقة اتخاذ القرار	رشاقة الاستشعار	الأبعاد
-	-	-	رشاقة الاستشعار
-	-	**٠,٦٦٠	رشاقة اتخاذ القرار
-	**٠,٥٣٨	**٠,٥١٧	رشاقة التطبيق والممارسة
**٠,٨١٩	**٠,٨٦٦	**٠,٨٥٠	الدرجة الكلية

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ $\geq ٠,٢٢٨$ وعند مستوى ٠,١٧٤ $\geq ٠,٠٥$.

العدد الحادي والثلاثون [يونيو ٢٠٢٣م]

يتضح من جدول (١٢) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية.

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق بفواصل زمني أسبوعين، والنتائج كما هي مبينة في جدول (١٣).

جدول (١٣) معامل ثبات مقياس الرشاقة التنظيمية بطريقة الفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق ن = ١٢٠

أبعاد المقياس	معامل الفا	طريقة إعادة التطبيق
رشاقة الاستشعار	٠,٧٣٥	٠,٧٦٣
رشاقة اتخاذ القرار	٠,٧٩٥	٠,٧٨٦
رشاقة التطبيق والممارسة	٠,٨٣٣	٠,٧٦٣
المجموع الكلي للعبارات	٠,٨٨٧	٠,٨١٤

يتضح من الجدول السابق (١٣) ارتفاع معامل ثبات الفا كرونباخ على مقياس الرشاقة التنظيمية مما يشير الى الثقة لاستخدامه. رابعاً: تحديد تعليمات المقياس، وزمن الإجابة، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:

تعليمات المقياس: يعتمد مقياس الرشاقة التنظيمية على التطبيق الجماعي لكل فرد من أفراد العينة، وتوضح الباحثان للمفحوص المطلوب منه في كل عبارة، ثم يقوم بتسجيل أداء المفحوص في المقياس لكل بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار المناسب لها بين خمس اختيارات متدرجة كالتالي: (تنطبق تماماً/دائماً ، تنطبق إلي حد ما/غالباً، تنطبق أحياناً، نادراً ما

تتطبق، لا تنطبق/أبداً) باعتبار أن الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) تعبر عن الاختيارات السابقة على التوالي.

طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس الرشاقة التنظيمية وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي (١٤)

جدول (١٤) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الرشاقة التنظيمية

مقياس الرشاقة التنظيمية			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٢٥	٥	٥	رشاقة الاستشعار
٢٥	٥	٥	رشاقة اتخاذ القرار
٢٥	٥	٥	رشاقة التطبيق والممارسة
٧٥	١٥	١٥	الدرجة الكلية

٤- تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس الرشاقة التنظيمية كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٢٥)، وتعني انخفاض في مستوى الرشاقة التنظيمية بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٢٥ إلى ٥٠)، وتعني أن مستوى الرشاقة التنظيمية بدرجة متوسطة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (٥١-٧٥)؛ وهي تعبر عن ارتفاع الرشاقة التنظيمية.

مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية: (إعداد الباحثان)

تم إعداد المقياس في عدد من الخطوات التي تمثلت في الآتي :

١- تحديد هدف المقياس : وهو قياس درجة (أساليب مواجهة الضغوط المهنية بنوعها الإيجابية والسلبية) لدى منتسبي الجامعة.

٢- الإطلاع على الأدبيات والإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم أساليب مواجهة الضغوط المهنية أو أحد أبعادها لوضع تعريف إجرائي للمفهوم .

٣- قامت الباحثتان بالإطلاع علي عدد من المقاييس التي تناولت أساليب مواجهة الضغوط بصفه عامة وأساليب مواجهة الضغوط المهنية بصفه خاصة ومنها : مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية من إعداد Carver (1997)ترجمة المنصوري(٢٠١٤) و الذي تكون من (٢٨) عبارة في صورته المختصرة موزعة علي (١٤) ويتم الاستجابة علي المقياس وفقاً لتدرج رباعي (أفعل ذلك كثيراً- لا أفعل ذلك مطلقاً)،ومقياس أساليب مواجهة الضغوط من إعداد عبد الله (٢٠٠٢) ويتكون المقياس من ثمانية عشر أسلوباً لمواجهة الضغوط وتتراوح هذه الأساليب ما بين أساليب سلبية وأساليب إيجابية، لكل أسلوب أربع عبارات موزعة على المواقف والمقياس يتضمن ثمانية عشر موقفاً تتوزع عليها هذه الأساليب، تحسب الدرجة في ضوء قيام المفحوص بترتيب العبارات وفقاً لأهميتها تدرجياً بالنسبة له؛ كذلك مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية إعداد الضريبي (٢٠١٠) والذي تكون من (٤٦) مفردة غطت ثمانية مجالات أربعة منها (أساليب إيجابية) وأربعة (أساليب سلبية) ويتم الاستجابة علي المقياس وفقاً لتدرج رباعي (أفعل ذلك كثيراً- لا أفعل ذلك مطلقاً)،وأيضاً مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية ،إعداد المساعيد (٢٠١٢) والذي تكون من (٢٨) فقرة موزعة علي أبعاد مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية (الإيجابية و السلبية) واشتمل المقياس علي(١٤) استراتيجية في مواجهة الضغوط النفسية، و مقياس أساليب مواجهة ضغوط العمل إعداد المعقل (٢٠١٦) وتكون من (٢٤) فقرة موزعة علي محورين و(٤) أبعاد وهي (المواجهة

النشطة: استراتيجية الفعل المباشر لحل المشكلات، استراتيجية السعي للدعم، المواجهة غير النشطة: استراتيجية الانفعال النفسي، استراتيجية التجنب).

-قامت الباحثتان بصياغة عدد من العبارات (٤٠) عبارة في الصورة الأولية للمقياس بناء علي ما تم الاطلاع عليه من إطار نظري وأيضاً في ضوء التعريف الاجرائي لأساليب مواجهة الضغوط المهنية.

حساب الكفاءة السيكومترية للمقياس:

(١) صدق المقياس: قامت الباحثتان بحساب الصدق عن طريق:

(أ)الصدق المنطقي: (صدق التكوين الفرضي)

ويندرج تحت هذا النوع من الصدق ما يسمى صدق المحكمين، وذلك للتأكد من مدى وضوح المفردات وحسن صياغتها، ومدى مطابقتها للبعد الذي وُضعت لقياسه، وقد قامت الباحثتان ببناء مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية، و تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وتم إجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس، وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠,٦٢) غير مقبولة.

ويوضح الجدول (١٥) نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية كالتالي:

جدول (١٥) النسب المئوية للتحكيم على مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية (ن=١١)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٥	١	%١٠٠	تقبل	٢٩	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٦	١	%١٠٠	تقبل	٣٠	١	%١٠٠	تقبل
٣	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٧	١	%١٠٠	تقبل	٣١	١	%١٠٠	تقبل
٤	٠,٨١٨	%٩٠,٩	تقبل	١٨	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل	٣٢	١	%١٠٠	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	١٩	١	%١٠٠	تقبل	٣٣	١	%١٠٠	تقبل
٦	١	%١٠٠	تقبل	٢٠	١	%١٠٠	تقبل	٣٤	١	%١٠٠	تقبل
٧	١	%١٠٠	تقبل	٢١	١	%١٠٠	تقبل	٣٥	١	%١٠٠	تقبل
٨	١	%١٠٠	تقبل	٢٢	١	%١٠٠	تقبل	٣٦	١	%١٠٠	تقبل
٩	١	%١٠٠	تقبل	٢٣	١	%١٠٠	تقبل	٣٧	١	%١٠٠	تقبل
١٠	١	%١٠٠	تقبل	٢٤	١	%١٠٠	تقبل	٣٨	٠,٦٣٦	%٨١,٨	تقبل
١١	١	%١٠٠	تقبل	٢٥	١	%١٠٠	تقبل	٣٩	١	%١٠٠	تقبل
١٢	١	%١٠٠	تقبل	٢٦	١	%١٠٠	تقبل	٤٠	١	%١٠٠	تقبل
١٣	١	%١٠٠	تقبل	٢٧	١	%١٠٠	تقبل				
١٤	١	%١٠٠	تقبل	٢٨	١	%١٠٠	تقبل				

وبناءً على الجدول السابق تبين أن بنود مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية تمتعت بنسب صدق واتفاق بين المحكمين تراوحت بين ٠,٦٣٦ إلى ١ حسب معامل لاوشي وبين ٨١,٨ إلى ١٠٠ حسب معامل الاتفاق ومن ثم لم يتم حذف أي عبارة من عبارات المقياس ، وبالتالي يتكون المقياس في صورته النهائية من (٤٠) عبارة.

(ب) صدق المحك: قامت الباحثتان بحساب صدق مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية من خلال صدق المحك الخارجي وذلك بحساب معامل الارتباط بين مقياس أساليب المواجهة اعداد الباحثتان ومقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية اعداد وليد طلعت الحمادي (٢٠١٦) وبلغ معامل

الارتباط (٠٥٦٧) وهو دال احصائيا عند مستوي ٠,٠١ ويدل علي صدق المقياس المستخدم في البحث الحالي.

(ج) الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثتان بحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في الجدول (١٦).

جدول (١٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد
(ن=١٢٠)

أساليب المواجهة السلبية		أساليب المواجهة الايجابية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٥٨	١	**٠,٤٨٨	١
**٠,٦١٦	٢	**٠,٦٤٢	٢
**٠,٤٧٤	٣	**٠,٧٨٣	٣
**٠,٦٢٤	٤	**٠,٧٠٠	٤
**٠,٥٤٦	٥	**٠,٥٢٤	٥
**٠,٢٨٥	٦	**٠,٥٥٦	٦
**٠,٦٦٤	٧	**٠,٦٥٧	٧
**٠,٥٥٠	٨	**٠,٦١٢	٨
**٠,٦٨٦	٩	**٠,٦٩٠	٩
**٠,٦٨٨	١٠	**٠,٧٣١	١٠
**٠,٦٣٤	١١	**٠,٧٥٨	١١
**٠,٥٣٦	١٢	**٠,٧١٦	١٢
**٠,٥٢٨	١٣	**٠,٦٠٩	١٣
**٠,٤١٤	١٤	**٠,٣٧٨	١٤
**٠,٦٨٧	١٥	**٠,٧٦٠	١٥
**٠,٦٤٨	١٦	**٠,٦٥٨	١٦
**٠,٢٩٧	١٧	**٠,٤٠٦	١٧
**٠,٤٥٢	١٨	**٠,٧١٤	١٨
**٠,٤١٩	١٩	**٠,٥٦٤	١٩
**٠,٦٠٠	٢٠	**٠,٧٤٤	٢٠

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٢٠ $\geq ٠,٢٢٨$ وعند مستوى ٠,١٧٤ $\geq ٠,٠٥$
يتضح من الجدول السابق (١٦) أن جميع معاملات ارتباط العبارات
بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي
للعبارات,

(٢) ثبات المقياس: قامت الباحثتان بالتحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق، والنتائج كما هي مبينة في جدول (١٧).
جدول (١٧) معامل ثبات مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة إعادة التطبيق
أساليب المواجهة الايجابية	٠,٧٢٧	٠,٧٥٢
أساليب المواجهة السلبية	٠,٧٦٣	٠,٧٣٩
المجموع الكلي للعبارات	٠,٨١٢	٠,٨٣٦

يتضح من الجدول السابق (١٧) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس أساليب المواجهة الضغوط المهنية.

(٣) الصورة النهائية للمقياس

جدول (١٨) الصورة النهائية لتوزيع العبارات على أبعاد مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية

أرقام العبارات	أبعاد المقياس
١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢	أساليب المواجهة الإيجابية
١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧	أساليب المواجهة السلبية
٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:
تعليمات المقياس: يتم تسجيل أداء المفحوص لكل بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار بين خمسة اختيارات متدرجة.

طريقة التصحيح والصورة النهائية: تتطلب الإجابة علي بنود المقياس الاختيار من بدائل خمسة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً ، أبداً) وتكون التقديرات عليها بالترتيب: (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) عندما يكون اتجاه العبارات إيجابي، بينما تكون التقديرات بالترتيب (٥، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) عندما يكون اتجاه العبارات سلبي، وتقدر الدرجة على مقياس أساليب المواجهة وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي جدول (١٩)

جدول (١٩) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية

مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
١٠٠	٢٠	٢٠	الأساليب الإيجابية
١٠٠	٢٠	٢٠	الأساليب السلبية
٢٠٠	٤٠	٤٠	الدرجة الكلية

تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس أساليب مواجهة الضغوط المهنية كما يلي: تعتبر الدرجة المنخفضة علي بعد أساليب مواجهة الضغوط المهنية الإيجابية علي انخفاض استخدام أساليب المواجهة الإيجابية وتدل الدرجة المرتفعة علي استخدام الأساليب الإيجابية بينما تعتبر الدرجة المنخفضة علي بعد أساليب مواجهة الضغوط المهنية السلبية علي انخفاض استخدام أساليب المواجهة السلبية وتدل الدرجة المرتفعة علي استخدام الأساليب السلبية.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث للتحقق من صحة فروض البحث:

- ١-معامل ارتباط بيرسون
- ٢- تحليل الانحدار المتعدد
- ٣-تحليل التباين (٢×٢×٢)

نتائج البحث ومناقشتها

عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها وتفسيرها:

ينص الفرض الأول علي أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية المدركة لدي أفراد عينة البحث من منتسبي جامعة الأزهر"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول (٢٠) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

جدول (٢٠) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية والدرجة الكلية (ن = ٢٨٠)

الرشاقة التنظيمية	رشاقة التطبيق والمشاركة	رشاقة اتخاذ القرار	رشاقة الاستشعار	
**٠,٤٣٢	**٠,٥٠٩	**٠,٣٤٥	**٠,٣٣٧	الكفاءة الذاتية
**٠,٥١٩	**٠,٥٥٩	**٠,٤٣٤	**٠,٤٣٩	الأمل
**٠,٤٧٩	**٠,٥٠٤	**٠,٤١١	**٠,٤٠٥	التفاؤل
**٠,٥٤٧	**٠,٥٨٥	**٠,٤٧٣	**٠,٤٤٩	الصمود
**٠,٥٦٠	**٠,٦١١	**٠,٤٧٥	**٠,٤٦٢	رأس المال النفسي

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=٢٨٠ $\geq ٠,١٤٨$ وعند مستوي ٠,٠٥ $\geq ٠,١١٣$

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: فيما يخص الكفاءة الذاتية: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية وأبعاد الرشاقة التنظيمية حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٣٣٧، ٠,٣٤٥، ٠,٥٠٩، ٠,٤٣٢) علي الترتيب وجميعها دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).

ثانياً: فيما يخص بعد الأمل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين الأمل وأبعاد الرشاقة التنظيمية حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٣٩، ٠,٥٥٩، ٠,٤٣٤، ٠,٥١٩) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)

ثالثاً: فيما يخص بعد التفاؤل: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين الأمل وأبعاد الرشاقة التنظيمية و كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٠٥، ٠,٤١١، ٠,٥٠٤، ٠,٤٧٩) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١)

رابعاً: فيما يخص بعد الصمود: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين الأمل وأبعاد الرشاقة التنظيمية و كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٤٩، ٠,٤٧٣، ٠,٥٤٧، ٠,٥٨٥) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

خامساً: فيما يخص الدرجة الكلية: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين الأمل وأبعاد الرشاقة التنظيمية حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٤٦٢، ٠,٤٧٣، ٠,٦١١، ٠,٥٦٠) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

تحققت صحة الفرض الأول حيث أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية للمؤسسة الجامعية من وجهة نظر عينة من منتسبي الجامعة .

وتتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات التي أسفرت عن وجود علاقة بين رأس المال النفسي وأداء المؤسسات ،فقد أسفرت نتائج دراسة زناتي

وخليل (٢٠١٨) عن أن هناك تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد رأس المال النفسي (مجتمعه) في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي ، كما أظهرت نتائج دراسة ناصر والحسين (٢٠١٨) إلى وجود ارتباط وتأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي في بناء سمعة المنظمة، وأكدت دراسة شحاته (٢٠١٨) أن لرأس المال النفسي تأثير إيجابي دال إحصائياً علي كل بعد منفرداً من أبعاد البراعة التنظيمية، كما توصلت دراسة السيد و جنيته (٢٠٢١) إلي وجود ارتباط دال إحصائياً بين بعد الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي والتفوق التنظيمي. فقد أشارت تلك الدراسات إلي أن رأس المال النفسي يعد عاملاً مؤثراً في أداء المؤسسات .

وتفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ، بأن رأس المال النفسي يمثل في البحث الحالي الحالة النفسية الإيجابية لمنتسبي الجامعة (أكاديمين وموظفين) والتي تشير نتائج البحث أنها كلما ارتفعت فإنها بدورها تساهم في رفع مستويات الرشاقة المتمثلة (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة الممارسة) على المستوى التنظيمي، ويدل ذلك علي أن الاهتمام بخصائص الأفراد النفسية ينعكس علي أداؤهم وسلوكهم في العمل وتوجههم نحو بيئة العمل نفسها، بما يسهل من عملية توجيههم وإدارتهم وجعلهم أكثر مرونة للاستجابة للتغيرات في بيئة العمل وأقل مقاومة أو حتي رفض للتغيير والتطوير، أي أن الحالة النفسية للعاملين تنعكس علي تنمية المؤسسة الجامعية وجعلها خفيفة الحركة قادرة علي استشعار التغيرات المحيطة بها، سريعة في الاستجابة لها بفاعلية ، فرأس المال النفسي (متمثلاً في جميع أبعاده) وفقاً لنموذج Luthans et al.,(2004)، يؤثر علي مستوى أداء العاملين وبالتالي علي أداء المؤسسة ككل بشكل فعال .

وبالنظر لأبعاد رأس المال النفسي المتمثلة في الكفاءة الذاتية و التفاؤل والأمل والصمود النفسي نجد أن جميعها لها تأثير إيجابي علي عدد من المتغيرات التنظيمية ، فقد أشار (Luthans 2010) أن الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية العالية لديهم القدرة على تغيير بيئة العمل إيجابياً، وأكد كل من Luthans & Jensen (2005) علي أن وجود التفاؤل و الأمل لدي العاملين في المنظمات من أهم العوامل التي تزيد من الدافعية في العمل وتضمن الأداء العالي للموظفين.

كما أكد (Luthans et al. 2004) علي أن الأفراد ذوو الصمود المرتفع هم أكثر إبداعاً، وأكثر قدرة على التكيف مع التغيير، وأكثر ثباتاً في مواجهة التحديات، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين في مكان العمل. فقد أكدت نتائج عدد من الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي علاقته وارتباطه بأداء العاملين ، فقد توصلت دراسة (Luthans et al. 2007)، التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وأداء ورضا الموظفين ، إلي أن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة هم أكثر إستجابة للتغيرات العالمية الديناميكية التي تواجهها معظم المنظمات. كما أظهرت نتائج دراسة (Avey 2010) التي هدفت إلى فحص طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة، المرونة) وأداء الموظف أن هناك علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي وأداء الموظفين.

كما أسفرت أيضاً نتائج دراسة (Avey et al. 2011) التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وأداء وسلوك واتجاهات الموظفين، عن وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والإتجاهات المرغوب فيها (الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي، الهناء النفسي)، وسلوكيات الموظفين

المرغوبة (المواطنة)، وأكدت كذلك دراسة فطيمة (٢٠١٨) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي مجتمعه والأداء الوظيفي، كما أشارت دراسة (Biricik(2020 أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال النفسي والأداء والرضا الوظيفي، وأسفرت الدراسة التي أجرتها علي (٢٠٢١) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي والإبداع الإداري، هذا وقد أشارت دراسة واري ولفقير (٢٠٢٢) علي أن لرأس المال النفسي دور كبير في السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين .

وخلاصة القول فإن الاهتمام بالأفكار والمشاعر الإيجابية وسلوكيات الموظفين ذوي رأس المال النفسي المرتفع يمكن أن تزيد من أدائهم الوظيفي بشكل إيجابي ، بما يجلب مكاسب إضافية للمؤسسات ويجعلها أكثر رشاقة ويساعدها على المنافسة والاستمرارية.

عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها وتفسيرها:

ينص الفرض الثاني علي أنه " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى أفراد عينة البحث من منتسبي جامعة الأزهر"، ولتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول(٢١) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

جدول (٢١) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي أبعاد مقياس أساليب المواجهة والدرجة الكلية

أساليب المواجهة السلبية	أساليب المواجهة الايجابية	
** -٠,٣٨٩	** ٠,٥٣٨	الكفاءة الذاتية
** -٠,٤٣٠	** ٠,٦١٤	الأمل
** -٠,٣٣١	** ٠,٥٥٣	التفاؤل
** -٠,٤٠٨	** ٠,٥٦٤	الصمود
** -٠,٤٤٠	** ٠,٦٤٠	رأس المال النفسي

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن = ٢٨٠ \geq ٠,١٤٨ وعند مستوى ٠,٠٥ \geq ٠,١١٣

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: فيما يخص أساليب المواجهة الايجابية: أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة احصائياً بين أساليب المواجهة الإيجابية وأبعاد رأس المال النفسي حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٥٣٨، ٠,٦١٤، ٠,٥٥٣، ٠,٥٦٤، ٠,٦٤٠) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند مستوى (٠,٠١).

ثانياً: فيما يخص أساليب المواجهة السلبية: أظهرت النتائج وجود علاقة سالبة دالة احصائياً بين أساليب المواجهة السلبية وأبعاد رأس المال النفسي حيث كانت قيم معاملات الارتباط (٠,٣٨٩، -٠,٤٣٠، -٠,٣٣١، -٠,٤٠٨، -٠,٤٤٠) على الترتيب وجميعها دالة احصائياً عند (٠,٠١).

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

تتفق نتائج البحث مع دراسة (Ding et al.(2015)؛ و دراسة الحملاوي (٢٠١٩)، و التي أسفرت نتائجها عن وجود علاقة إرتباطية

موجبة بين أساليب مواجهة الضغوط الإيجابية و رأس المال النفسي، و علاقة سالبة بين أساليب مواجهة الضغوط السلبية ورأس المال النفسي. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن الشخص الذي يكون لديه مستوى عالي من رأس المال النفسي والمتمثل في كلاً من (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، الصمود النفسي) يثق في ذاته وقدراته علي التفكير المنطقي وآداء المهمات المختلفة، ولديه رغبة في إنجاز المهام والأعمال التي توكل إليه بل و المثابرة والإصرار علي تحقيقها بشتي السبل، و يتبنى توقعات إيجابية تحفز من سعيه نحو الهدف، فهو يأمل في مستقبل أكثر إشراقاً ، وعندما يواجه العقبات فإنه يستخدم الطرق الإيجابية الفعالة التي تساعده علي تحدي المواقف الضاغطة محاولاً التغلب عليها وحلها، ويصعب عليه ممارسة أساليب المواجهة السلبية، التي تهدف إلي تشتيت الذهن و صرفه عن الحدث الضاغط .

ويؤكد ذلك ما أشار إليه (Luthans(2010 من أن الأفراد مرتفعي الكفاءة الذاتية يدركون أن لديهم القدرة على التصرف من أجل النجاح في مهمة معينة، وأنّ الأشخاص الذين لديهم أمل كبير هم في الواقع فعالون للغاية في إنتاج طرق بديلة للمصاعب التي تواجههم؛ كما أكدت عشعش (٢٠١٧، ص.٧٦١) أن المتفائلون يواجهون الضغوط بصورة أكثر تكيفاً، و أنه يمكن اعتبار التفاؤل أحد السمات الفعالة في التعامل مع الضغوط النفسية.

كما أوضح (Luthans et al. (2004 أن الأفراد مرتفعي الصمود النفسي هم أكثر قدرة على التكيف مع التغيير، و أكثر ثباتاً في مواجهة التحديات.

و في هذا السياق أشارت أيضاً إسماعيل (٢٠١٩، ص.٦١) إلى أن العلاقة السالبة بين رأس المال النفسي و الأساليب السلبية في مواجهة

الضغوط قد ترجع إلى قدرة الكفاءة الذاتية والأمل في تغيير نظرة الفرد إلى الضغط، حيث تحولها إلى تحدي وأن المرونة تسهم في توفير حالة من الاستقرار العاطفي الذي يؤدي إلى التأقلم من خلال محاولة تغيير الضغط النفسي مما يؤدي إلى القدرة على التكيف والتعلم، أما التوقع الناتج عن التفاؤل بأن الأشياء الجيدة ستحدث في مكان العمل فيؤدي إلى التأقلم من خلال القبول، وبالتالي فإن الإبداع في إيجاد طرق جديدة للتكيف مع مكان العمل والإيمان بقدرة الفرد على خلق النجاح في العمل والمثابرة قد يدفع الأفراد إلى تجنب الأساليب السالبة في مواجهة الضغوط.

عرض نتائج الفرض الثالث ومناقشتها وتفسيرها:

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس رأس المال النفسي باختلاف متغيرات: (النوع (ذكور - إناث)، المهنة (أكاديمي-موظف)، سنوات الخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات/أكثر من ١٠ سنوات)" وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثتان باستخدام تحليل التباين ($2 \times 2 \times 2$)، وقد تحققت الباحثتان أولاً من تحقق افتراضات وشروط تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة من حيث عدم وجود ازدواج خطي وتجانس مصفوفات التباين وحجم العينة والتوزيع الاعتدالي ومن ثم قامت الباحثتان بإجراء التحليل وكانت نتائجه كما هو معروضة في جدول (٢٢)

رأس المال النفسي وعلاقتها بالرشاقة التنظيمية المدركة واساليب مواجهة الضغوط المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر

جدول (٢٢) نتائج تحليل التباين (٢×٢×٢) لأثر النوع (ذكور، وإناث)، والمهنة (أكاديمي/موظف) وسنوات الخبرة (من ٥-١٠ / أكثر من ١٠) وتفاعلها

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير
الكفاءة الذاتية	النوع	١	٣٦,٨٠٦	٢,١٨٤	٠,١٤١	٠,٠٠٨
	المهنة	١	٨٩,٠٣٣	٥,٢٨٣	٠,٠٢٢	٠,٠١٩
	سنوات الخبرة	١	١٤٩,٦٥٧	١٤٩,٦٥٧	٨,٨٨١	٠,٠٠٣
	النوع×العمل×الخبرة	٤	١٧٤,٠٨٥	٤٣,٥٢١	٢,٥٨٣	٠,٠٣٨
	الخطأ	٤٥٨٣,٦٣٣	٢٧٢	١٦,٨٥٢		
	المجموع	٢٧٨٩١٥,٠٠	٢٨٠			
الأمل	النوع	١	٤٢,٦٩٩	٣,١٩٩	٠,٠٧٥	٠,٠١٢
	نوع العمل	١	١٥٠,٨٢٦	١٥٠,٨٢٦	١١,٣٠١	٠,٠٠١
	سنوات الخبرة	١	٢٠٨,٧٧٣	٢٠٨,٧٧٣	١٥,٦٤٢	٠,٠٠١
	النوع×العمل×الخبرة	٤	١٢٨,٨٥٢	٣٢,٢١٣	٢,٤١٤	٠,٠٤٩
	الخطأ	٣٦٣,٢٣٦	٢٧٢	١٣,٣٤٧		
	المجموع	٢٣١٥٠٦,٠	٢٨٠			
التفاؤل	النوع	١	٠,٧٩٢	٠,٧٩٢	٠,٠٤١	٠,٠٨٣٩
	المهنة	١	٧٥,٨٠٩	٧٥,٨٠٩	٣,٩٦٢	٠,٠٤٨
	سنوات الخبرة	١	٢٥٧,٣٢٦	٢٥٧,٣٢٦	١٣,٤٤٧	٠,٠٠١
	النوع×المهنة×الخبرة	٤	١١٨,٨٢٣	٢٩,٧٠٦	١,٥٥٢	٠,١٨٧
	الخطأ	٥٢٠,٩٤١	٢٧٢	١٩,١٣٦		
	المجموع	٢٢٩٢٩٦,٠	٢٨٠			
الصمود	النوع	١	٣,٧٧٣	٣,٧٧٣	٠,١٧٦	٠,٦٧٥
	المهنة	١	١٧١,٦٢٣	١٧١,٦٢٣	٨,٠٢٥	٠,٠٠١
	سنوات الخبرة	١	٦٦٩,٧٣٢	٦٦٩,٧٣٢	٣١,٣١٧	٠,٠٠١
	النوع×المهنة×الخبرة	٤	٣٥٨,١٨٠	٨٩,٥٤٥	٤,١٨٧	٠,٠٠١
	الخطأ	٥٨١٦,٨٩٢	٢٧٢	٢١,٣٨٦		
	المجموع	٢٧٤٥٠٧,٠	٢٨٠			
الدرجة الكلية	النوع	١	١٣٣,٣٦٧	١٣٣,٣٦٧	٠,٦٢٢	٠,٤٣١
	المهنة	١	١٨٩٤,٣٥٧	١٨٩٤,٣٥٧	٨,٨٣٣	٠,٠٠١
	سنوات الخبرة	١	٤٧٠,٦,٣٦٧	٤٧٠,٦,٣٦٧	٢١,٩٤٥	٠,٠٠١
	النوع×المهنة×الخبرة	٤	٢٧٢٤,٣٣٦	٦٨١,٠٨٤	٣,١٧٦	٠,٠١٤
	الخطأ	٥٨٣٣٣,١١٩	٢٧٢	٢١٤,٤٦٠		
	المجموع	٤٠٢٨٦٨٤,٠٠	٢٨٠			

أوضحت النتائج في جدول (٢٢) ما يلي:

- النوع: عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير النوع (ذكور-إناث) في أبعاد رأس المال النفسي، حيث كانت قيم ف غير دالة إحصائياً.
- المهنة : وجود أثر دال إحصائياً لمتغير المهنة (أكاديمي/موظف)، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) في أبعاد(الأمل، الصمود والدرجة الكلية)، بينما كانت دالة عند مستوي (٠,٠٥) في بعدي (الكفاءة، والتعاون).
- سنوات الخبرة: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة (من ٥- ١٠/أكثر من ١٠ سنوات) في أبعاد رأس المال النفسي، حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١).
- تفاعل متغيري النوع في المهنة في مستوي الخبرة: وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري النوع في المهنة في مستوي الخبرة، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٥) لأبعاد الكفاءة والامل والدرجة الكلية، وعند مستوي (٠,٠١) لبعد الصمود بينما لم تصل الي حد الدلالة الإحصائية لبعد التعاون.
- حجم التأثير من خلال قيم مربع إيتا الجزئية لمتغير المهنة تراوح بين (٠,٠١٤) إلي (٠,٠٤٠) بينما تراوح حجم التأثير لمتغير سنوات الخبرة بين (٠,٠٣٢) إلي (٠,١٠٣).
- حجم التأثير من خلال قيم مربع إيتا الجزئية لتفاعل النوع ونوع العمل والخبرة قد تراوح بين (٠,٠٢٢) إلي (٠,٠٥٤) وهو ما يعني أنه يمكن تفسير ما بين (٢,٢%) إلي (٥,٤%) من التباين في أبعاد رأس المال النفسي بواسطة التفاعل بين (النوع والمهنة والخبرة) وجميعها احجام تأثير دالة ومتوسطة وفقاً للجداول المرجعية لمستويات حجم التأثير.

جدول (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري رأس المال النفسي وفقاً

لمتغيرات النوع المهنة وسنوات الخبرة وتفاعلهما

الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	سنوات الخبرة	المهنة	النوع	
٤,٢٠	٣٠,٨٠	١٠-٥	أكاديمي	الإناث	الكفاءة الذاتية
٤,٦٧	٣٣,٠٦	أكثر من ١٠			
٣,٩٤	٣١,١٨	١٠-٥	موظف	الإناث	
٤,١٨	٣٠,٩٠	أكثر من ١٠			
٤,١٠	٢٩,٤٧	١٠-٥	أكاديمي	الذكور	
٤,٢٢	٣٣,٥٠	أكثر من ١٠			
٤٣,٥٤	٢٩,٧٣	١٠-٥	مزطف	الذكور	
٣,٥٠	٣٠,٠٩	أكثر من ١٠			
٣,٥٤	٢٨,٣٨	١٠-٥	أكاديمي	الإناث	الأمل
٤,٠٧	٣٠,٣٦	أكثر من ١٠			
٣,٤٤	٢٨,٠١	١٠-٥	موظف	الإناث	
٣,٦٧	٣٠,٣٦	أكثر من ١٠			
٤,٨٧	٢٦,٨٨	١٠-٥	أكاديمي	الذكور	
٣,٥٢	٣١,٠٨	أكثر من ١٠			
٣,٠١	٢٦,٤٧	١٠-٥	موظف	الذكور	
٣,٣٠	٢٧,٣٨	أكثر من ١٠			
٥,٠٠	٢٧,٠٥	١٠-٥	أكاديمي	الإناث	التفائل
٤,٧٤	٣٠,٣٤	أكثر من ١٠			
٤,٢٦	٢٧,٤٧	١٠-٥	موظف	الإناث	
٤,٦٦	٢٨,٢٧	أكثر من ١٠			
٥,٢٥	٢٧,١١	١٠-٥	أكاديمي	الذكور	
٣,٧٤	٣٠,٦٦	أكثر من ١٠			
٣,٦٩	٢٧,٠٨	١٠-٥	موظف	الذكور	
٢,٧١	٢٧,٨٠	أكثر من ١٠			
٤,٨٥	٢٩,٨٦	١٠-٥	أكاديمي	الإناث	الصمود
٥,٦٣	٣٣,٢٠	أكثر من ١٠			
٤,٣٢	٢٩,٢٣	١٠-٥	موظف	الإناث	
٤,٣٦	٣١,٠٣	أكثر من ١٠			
٤,٨٢	٢٨,١٧	١٠-٥	أكاديمي	الذكور	
٣,٣٤	٣٦,٠٠	أكثر من ١٠			
٤,٤٢	٢٩,٨٢	١٠-٥	موظف	الذكور	
٤,٢١	٣٠,٣٣	أكثر من ١٠			
١٥,١٥	١١٦,١١	١٠-٥	أكاديمي	الإناث	الدرجة الكلية
١٧,٥٠	١٢٦,٩٦	أكثر من ١٠			
١٣,٢٤	١١٥,٩٠	١٠-٥	موظف	الإناث	
١٤,٩٦	١١٨,٦٦	أكثر من ١٠			
١٧,٣٨	١١١,٦٤	١٠-٥	أكاديمي	الذكور	
١٢,٨٣	١٣١,٢٥	أكثر من ١٠			
١٢,٦١	١١٣,١١	١٠-٥	موظف	الذكور	
١٢,٧٧	١١٥,٦١	أكثر من ١٠			

جدول (٢٤) المقارنات المتعددة بين مجموعتي النوع والمهنة وسنوات الخبرة في أبعاد رأس المال النفسي

الدلالات الإحصائية	الخطأ المعياري	فروق المتوسطات	النوع/ المرحلة العمرية/التخصص		
			الذكور	الاناث	
غير دال	٠,٥٣٤	٠,٧٩٠	الذكور	الاناث	الكفاءة
دال لصالح الأكاديمي	٠,٥٣٤	* ١,٢٢٨	الموظف	الأكاديمي	
دال لصالح أكثر من ١٠	٠,٥٣٤	* ١,٥٩٢	من ١٠-٥	فاكثر ١٠	
غير دال	٠,٤٧٥	٠,٨٥٠	الذكور	الاناث	الأمل
دال لصالح الأكاديمي	٠,٤٧٥	* ١,٥٩٨	الموظف	الأكاديمي	
دال لصالح أكثر من ١٠	٠,٤٧٥	* ١,٨٨٠	فاكثر ١٠	من ١٠-٥	
غير دال	٠,٥٦٩	٠,١١٦	الذكور	الاناث	التفاؤل
دال لصالح الأكاديمي	٠,٥٦٩	* ١,١٣٣	الموظف	الأكاديمي	
دال لصالح أكثر من ١٠	٠,٥٦٩	* ٢,٠٨٨	فاكثر ١٠	من ١٠-٥	
غير دال	٠,٦٠٢	٠,٢٥٣	الذكور	الاناث	الصمود
دال لصالح الأكاديمي	٠,٥٦٩	* ١,٧٠٥	الموظف	الأكاديمي	
دال لصالح أكثر من ١٠	٠,٦٠٢	* ٣,٣٦٨	فاكثر ١٠	من ١٠-٥	
غير دال	١,٩٠٦	١,٥٠٣	الذكور	الاناث	الدرجة الكلية
دال لصالح الأكاديمي	١,٩٠٦	* ٥,٦٦٤	الموظف	الأكاديمي	
دال لصالح أكثر من ١٠	١,٩٠٦	* ٨,٩٢٨	فاكثر ١٠	من ١٠-٥	

تبين النتائج في جدول (٢٤) ما يلي: وجود فروق في وفقا لنوع المهنة لصالح الأكاديميين وكذا وجود فروق وفقا للخبرة لصالح سنوات الخبرة الأعلى بينما لم تظهر النتائج فروقا وفقا للنوع.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث :

أولاً : دلالة الفروق بين الذكور والإناث فقد اوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث علي أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدالعزيز (٢٠٢٢)؛ وكذلك دراسة أسامة (٢٠٢٢)؛ ودراسة متولي (٢٠٢١)؛ دراسة شعبان (٢٠٢١) ؛ و دراسة الشوبكي (٢٠١٩)؛ دراسة شاهين (٢٠١٩) ؛ دراسة الزير (٢٠١٩) ؛ دراسة جعبري (٢٠١٨)؛ ودراسة أبو المعاطي (٢٠١٨)؛ ودراسة Gupta et al.(2017) ودراسة Bissessar(2014) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثين حول رأس المال النفسي تعزى لمتغير النوع ، بينما تختلف مع دراسة سالم وأبو سريع (٢٠٢٢)؛ و دراسة الفقعاوي (٢٠١٩)؛ ودراسة الكعبي والمشايخي (٢٠١٨) فقد أشارت إلي أن مستوي رأس المال النفسي لدي الذكور أعلي منه لدي الإناث، كما تختلف أيضاً مع دراسة الحارثي(٢٠٢٠) حيث وجدت فرق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في بعدي التفاؤل والأمل.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة أنّ منتسبي الجامعة (ذكور وإناث) يخبرون نفس بيئة العمل، فطبيعة بيئة العمل بالجامعة وما تتضمنه من مهام ومسئوليات إلزامية، وما يتعرض له العاملون من ضغوط نفسية ومهنية نتيجة لمتطلبات التطور والتغيرات في بيئة العمل، يمر بها كلاهما على حد سواء،

مما أدى إلى ظهور عدم فروق ذات دلالة إحصائية بينهما في رأس المال النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية).

كما أن تقييم الفرد لذاته وثقته في قدراته وسعيه لتحقيق أهدافه وأمله وتفاؤله بأن نتائج عمله سوف تؤتي ثمارها، بالإضافة إلى قدرته على مواجهة العقبات التي تواجهه في سبيل تحقيق تلك الأهداف، بل وقدرته على تحقيق النجاح رغم الصعاب لا تتوقف على نوع الفرد ذكراً كان أم أنثى.

ثانياً : دلالة الفروق بين الأكاديمين والموظفين فقد اوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات الأكاديميون والموظفون علي أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية لصالح الأكاديميون، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الكعبي والمشايخي (٢٠١٨) حيث أشارت إلي أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً في رأس المال النفسي وفق متغير الوظيفة (تدريسيون، موظفون) لصالح التدريسيين، أي أن مستوى رأس المال النفسي لدى التدريسيين أعلى منه لدى الموظفين، بينما تختلف مع دراسة داود ورفاعي (٢٠١٩) في عدم وجود فروق في رأس المال النفسي باختلاف المستوي الوظيفي لدى منتسبي الجامعة، كما تختلف مع دراسة الزير (٢٠١٩)؛ و دراسة جعبري (٢٠١٨) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي بين الأكاديميون-الإداريون).

وتفسر الباحثان هذه النتيجة وفقاً لمتطلبات وطبيعة مهنة منتسبي الجامعة (الأكاديميون) التي تختلف عن طبيعة مهنة الموظفين، فالأعباء المهنية لدي الأكاديميون من القيام بالشرح للطلاب ووضع الامتحانات وتصحيحها وأعمال الكنترول بالإضافة إلي أعمال الجودة و الريادة والأنشطة الطلابية، وحضور مجالس الأقسام واجتماعات لجان الجودة ، وبعض عوائق العملية التعليمية، فضلاً عن متطلبات الترقى من إنجاز

للأبحاث العلمية ونشرها، وغيرها من المتطلبات التي تطرأ نتيجة التغير السريع في بيئة العمل نظراً لسعي الجامعة لمواكبة التطور والرغبة في تحقيق ميزة تنافسية، جميع هذه الأمور تجعل من القائم بالتدريس أساس العملية التعليمية والعامل والمحرك الأساسي في إخفاق أو نجاح النظام التعليمي، و تحتم عليه أن يركز علي نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف، وأن يكون أكثر إنجازاً وأكثر تحملاً للضغوط النفسية والمهنية، حتي يتمكن من إنجاز ما يعهد إليه من أعمال وواجبات وأن يقدم أفضل ما لديه من أداء ومهارات داخل المحاضرات، بل وأن يجابه ما يقابله من ضغوط بكثير من الأمل والتفاؤل بأن القادم أفضل، فقد أشار (Cole(2007 أن نتيجة لطبيعة تفاعل أبعاد رأس المال النفسي فإن الفرد العامل سيشعر بالثقة في عمله وسيصبح متفؤلاً بالتالي سيثابر حتى يتوصل الى الأهداف المرجوة والمثابرة عليها مما يعود على المنظمة بالمخرجات (outcomes) الإيجابية المطلوبة.

فكلما ارتفع رأس المال النفسي لدي الأكاديميون ارتفع مستوي الرضا في العمل، ومستوي الالتزام التنظيمي، والروح المعنوية، وكلها عوامل تعمل على خلق الأجواء الإيجابية في العمل، بما ينعكس إيجابياً على زملائه وكذلك أداء الطلاب؛ فخصيصة القائم بالتدريس وسلوكه وأسلوبه وأداؤه، بل وحالته النفسية قد تنعكس على الطلاب وتؤثر في أدائهم بالتبعية، وهذا ما أشار له (Corner (2015 حيث أن من يتحلى بتلك الصفات الإيجابية عادة يتسم بروح التعاون ويحب مساعدة الآخرين وسيستطيع أن يؤثر بمن حوله بطريقة إيجابية .

كما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي ككل من تفعيل الجودة بالعملية التعليمية، وتحقيق الرشاقة التنظيمية للمؤسسة الجامعية، ويتفق ذلك مع ما

ذكره (Chen & Lim, 2012) أن الشخص الذي يتمتع بهذه الصفات الإيجابية يستطيع أن يكون فريق ناجح يسعى إلى التطور في العمل وإنتاج عمل مبدع وناجح.

ثالثاً : دلالة الفروق بين منتسبي الجامعة في متغير سنوات الخبرة فقد اوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة علي أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية لصالح الأكثر خبرة (أكثر من ١٠ سنوات)؛ وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البصير (٢٠٢١)، الفقعاوي (٢٠١٩) والتي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة في جميع أبعاد رأس المال النفسي، كما اتفقت مع دراسة الحملوي (٢٠١٩) والتي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سنوات الخبرة لصالح الأكثر خبرة في جميع أبعاد رأس المال النفسي فيما عدا بعد التفاؤل، وتتفق أيضاً مع دراسة موسي وكرجي (٢٠١٥)، وتتفق جزئياً مع دراسة اسماعيل (٢٠١٩) التي أشارت إلي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في بعد الكفاءة الذاتية لدى الأفراد الأكثر خبرة ، بينما تختلف مع دراسة محمد (٢٠٢١)؛ دراسة شعبان (٢٠٢١) ؛ و دراسة الشوبكي (٢٠١٩) ؛ دراسة داود و رفاعي (٢٠١٩)؛ دراسة الزير (٢٠١٩) ؛ و دراسة جعبري (٢٠١٨)، ودراسة كنزة (٢٠١٨)؛ ودراسة (Gupta et al, 2017) ودراسة (Cheung et al, 2011) حيث و جدت أنه لا توجد فرق دالة إحصائياً في رأس المال النفسي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة وفقاً لملاحظتهما بأن الأفراد الأكثر خبرة في مجال العمل عادة ما يكونون أكثر ثقة بأنفسهم و قدرة علي حل المشكلات العمل، كما أنهم يواجهون المشكلات بأساليب إيجابية و يميلون

إلي إنجاز المهام التي توكل إليهم بسهولة وكفاءة تناسب طبيعة العمل بخلاف الأفراد الأقل خبرة .

كما يمكن عزو هذه النتيجة أيضاً إلي عامل النضج، فيري Benson (2010,223) أنه كلما تقدم الفرد في العمر أصبح أكثر إدراكاً وتكيفاً مع الضغوط، حيث أنه قد تعرض في حياته للعديد من المواقف الصعبة والضاغطة، وبذلك يكون أكثر صلابة ومقاومة لضغوط الحياة، ومن ذلك مجال عمله.

عرض نتائج الفرض الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

ينص الفرض الرابع على "يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيرات البحث (الرشاقة التنظيمية - أساليب مواجهة الضغوط المهنية)", وللتحقق من صحة ذلك الفرض ولمعرفة أقوى متغيرات التكيف النفسي والرشاقة التنظيمية وأساليب المواجهة تأثيراً على رأس المال النفسي تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن أساليب المواجهة المهنية والرشاقة التنظيمية وأساليب المواجهة كمتغيرات مستقلة، ورأس المال النفسي متغير تابع.

وقد قامت الباحثتان أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت قيمة اختبار دوربين واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ٢٨٠ وعدد المتغيرات المستقلة ٥ كما كانت قيمة عامل تضخم التباين أصغر من القيمة التي تشير إلي وجود ازدواج خطي.

المدد الحادي والثلاثون [يونيو ٢٠٢٣م]

باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين رأس المال النفسي والرشاقة التنظيمية وأساليب المواجهة هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R^2 (٠,٥٣) وهي قيمة مرتفعة وتعنى إمكانية تفسير التغير في رأس المال النفسي بدرجة ٥٣٪ مما يعنى قدرة النموذج علي تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٦٣,٨٧٠) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت ٦٥,٦٨٠ وهي دالة احصائياً، وذلك كما يتضح في جدول (٢٥)

جدول (٢٥) نتائج تحليل التباين لمعادلة انحدار أبعاد الرشاقة التنظيمية وأساليب المواجهة المنبئة برأس المال النفسي باستخدام معادلة الانحدار المتعدد (ن=٢٨٠)

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدالة
رأس المال النفسي	الانحدار	٣٦٧٩٣,٧٢٦	٥	٧٣٥٨,٧٤٥	٦٣,٨٧٠	٠,٠٠١
	البواقي	٣١٥٦٨,٨٤٥	٢٧٤	١١٥,٢١٥		
	الكل	٦٨٣٦٢,٥٧١	٢٧٩			

المتغير التابع: الدرجة الكلية لرأس المال النفسي

المتغيرات المنبئة: الرشاقة، اتخاذ القرار، التطبيق والممارسة، أساليب المواجهة الإيجابية، أساليب المواجهة السلبية.

وأظهرت النتائج أن قيمة ف = ٦٣,٨٧٠ وهي دالة احصائياً عند مستوى

(٠,٠١) مما يشير الى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى (٠,٠١) وذلك عند درجات حرية (٢٧٤)

رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط المهنية اذي عينة من منتسبي جامعة الأزهر

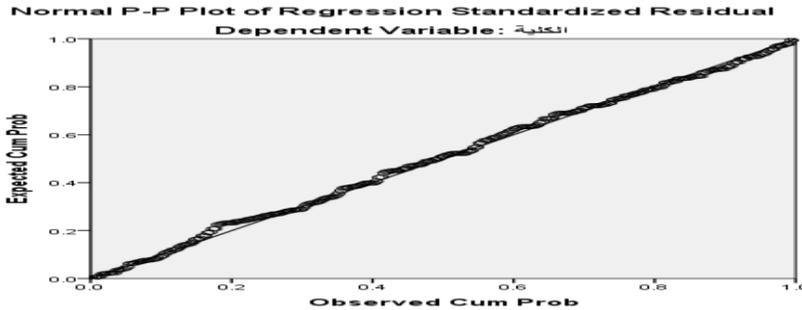
جدول (٢٦) أبعاد الرشاقة التنظيمية وأساليب المواجهة المنبئة برأس المال النفسي

باستخدام معادلة الانحدار المتعدد (ن = ٢٨٠)

الدلالة	قيمة ت	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة الانحدار B	الخطأ المعياري	نسبة المساهمة المعدلة adjusted R2	نسبة المساهمة R ²	الارتباط المتعدد R	المتغيرات المفسرة	المتغير التابع
غ.د	٠,٦٩١	٠,٠٥٢	٠,١٧١	١٠,٧٣	٠,٥٣٠	٠,٥٣٨	٠,٧٣٤	رشاقة الاستشعار	رأس المال النفسي
غ.د	٠,٢٥٤	٠,٠٢٠	٠,٠٦٢					رشاقة القرار	
٠,٠١	٤,٣٠١	٠,٣٠٩	٠,٩٩٤					رشاقة التطبيق	
٠,٠١	٨,١٠١	٠,٤٠٤	٠,٤٧٨					أساليب المواجهة الايجابية	
٠,٠١	-٢,٧٨٩	-٠,١٣١	-٠,١٠٠					أساليب المواجهة السلبية	
٠,٠١	١١,٧٠٦	قيمة الثابت = ٦٥,٦٨٠							

ت = ٢,٥٩ عند مستوى ٠,٠١ ت = ١,٩٧ عند مستوى ٠,٠٥

كما قامت الباحثتان بالاطمئنان علي التوزيع الاعتدالي للبواقي المعيارية وذلك عن طريق فحص الرسم البياني الاحتمالي الاعتدالي (Normal Probability Plots) والذي تعرضه الباحثتان في الشكل التالي:



حيث يتضح من الشكل السابق أن معظم النقاط تقع على الخط المستقيم أو بالقرب منه مما يدل على التوزيع الاعتدالي للبواقي المعيارية، ومما سبق يتضح أن نموذج الانحدار المتعدد يحقق بوجه عام افتراضات وشروط تحليل الانحدار المتعدد، ومن ثم يمكن الثقة في النتائج المستخرجة من هذا النموذج.

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{رأس المال النفسي} = ٦٥,٦٨٠ + ٠,٩٩٤ (\text{التطبيق والممارسة}) + ٠,٤٧٨ (\text{أساليب المواجهة الايجابية}) - ٠,١٠٠ (\text{أساليب المواجهة السلبية})$$

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

أولاً : الرشاقة التنظيمية (رشاقة الممارسة) كعامل منبئ برأس المال النفسي:

تفسر الباحثان تلك النتيجة بأن تطبيق وممارسة الرشاقة التنظيمية في أي مؤسسة ومنها المؤسسات الأكاديمية تعتمد في المقام الأول على العاملين فيها ، فقيام الجامعة بتطوير البنية التحتية المناسبة لتكنولوجيا المعلومات وتوفير قواعد بيانات وغيرها من الأمور الهامة لتحقيق التطور في المؤسسة الجامعية ، تتطلب وجود موارد بشرية علي قدر مرتفع من رأس المال النفسي ، فكلما كان العاملين بالمؤسسة يتميزون بالكفاءة والمهارة والقدرة علي مواجهة التغيرات السريعة والضغوط في بيئة العمل، كلما كانوا أكثر إدراكاً وتقبلاً لمثل هذه التغيرات، وزادت دافعيتهم لإنجاز المهام الموكلة لهم، والرغبة في تحقيق النجاح والتميز لأنفسهم ولبينة العمل.

فقد أشارت (Karman 2019) إلي أهمية الكفاءة الذاتية للأفراد العاملين، وأن الرشاقة التنظيمية تعتمد في تشكيلها وبنائها على الموارد البشرية ذات

الكفاءة، و التي تتمتع بدرجة عالية من المهارة والتخصص، وروح المبادرة والتكيف، والمرونة والقدرة علي تحمل الإجهاد وغيرها من الخصائص. كما أكد (Gallup (2018, p.3) علي أن الرشاقة التنظيمية ترتبط بتفاهل الموظفين فيما يتعلق بالأداء العام لمنظمتهم وقدرتها علي النجاح. فتوافر مثل هذه الخصائص الإيجابية لدي الأفراد العاملين قد توفر تحسناً للجودة، وتلبية الاحتياجات بصورة أفضل ، و تسريع منحنى التعلم. (Bhattacharya et al., 2005; Fink and Newman, 2007) وفي هذا السياق فقد أكد حموده وآخرون (٢٠١٨، ص.١٨٨) بأن المورد البشري من أهم دعائم التكيف وضمان البقاء والتطور للمنظمات، لذا من الضروري توجيه وتفعيل إدارة الموارد البشرية كأداة فعالة في تحقيق وبناء قدرات الرشاقة التنظيمية.

ثانياً : أساليب مواجهة الضغوط المهنية كعامل منبئ برأس المال النفسي
تفسر الباحثتان تلك النتيجة بأن قدرة الفرد علي التغلب علي المواقف الصعبة والمجهد في بيئة العمل ومواجهتها بصورة عقلانية وواقعية، وبذل الجهد والمحاولات لحل المشكلة والوقوف علي الأسباب الحقيقية، والاستفادة من الخبرة في المواقف السابقة ، واقتراح البدائل للحل واختيار البديل المناسب، مع اليقين بأن الموقف الضاغط سينتهي حتماً ، فإن ذلك يتطلب أن يكون الفرد ذو كفاءة عالية وأمل وتفاهل وصمود مرتفع، وذلك بعكس ما إذا استخدم الفرد أساليب المواجهة السلبية التي تأخذه بعيداً عن المشكلة الأساسية التي يواجهها.

ويؤكد ذلك مع ما أشار إليه (Pan & Zhou (2009) من أن رأس المال النفسي يعزز من أساليب المواجهة الإيجابية ويقلل من أساليب المواجهة السلبية".

توصيات البحث:

- في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات على النحو التالي:-
- أن تعي المؤسسات الأكاديمية أهمية تعزيز الجوانب النفسية لدي المنتسبين لها، وخاصة فيما يتعلق برأس المال النفسي بما يشتمله من عوامل (الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والصمود) .
 - عقد لقاءات دورية مع العاملين للتعرف على المشكلات التي تتسبب في شعورهم بالضغط أثناء العمل لوضع خطة تنفيذية للتغلب عليها.
 - إعداد برامج تدريبية لمنسوبي الجامعة بهدف رفع مستوى رأس المال النفسي لديهم ، بما يعود بالنفع علي المؤسسة ككل.
 - إعداد برامج تدريبية لمنسوبي الجامعة بهدف تدريبهم على استخدام أساليب المواجهة الإيجابية للتعامل مع الضغوط المهنية المختلفة .
 - تشكيل لجنة داخل كل كلية لتلقى المشكلات و العمل على حلها و قياس الآراء و الاتجاهات بين العاملين للحد من الظواهر السلبية في بيئة العمل.

بحوث مقترحة :

- في ضوء هذه التوصيات تقترح الباحثتان البحوث التالية:-
- فاعلية برنامج لتنمية رأس المال النفسي في خفض حدة الضغوط النفسية المهنية لدي عينة من الموظفين .
 - دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي وسمات شخصية العاملين بالقطاع الحكومي والخاص (دراسة مقارنة)
 - دراسة العلاقة بين الرضاقة الذاتية والرضاقة التنظيمية لدي الإداريين.
 - دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات النفسية لدي منتسبي الجامعة (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والمدراء).

قائمة المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- إبراهيم، أحمد إبراهيم موسى. (٢٠٢١). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرشاقة التنظيمية من خلال عمليات إدارة المعرفة كمتغير وسيط ، المجلة العربية للإدارة، ٤١ (١) ، ٢٨٩ - ٣١٠ .
- أبو المعاطي، وليد محمد، منصور، منار منصور أحمد. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام.مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٦ (٣) ، ٤١٠ - ٤٤١ .
- أبو عابد، محمد عقلة، و أبو حسين، الحارث محمد موسى.(٢٠١٩). أثر الرشاقة التنظيمية علي تحقيق التميز الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية] رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية]، عمان.
- أسامه، بيدي.(٢٠٢٢). رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية التنظيمية لدي عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، [رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمدبو ضياف] ،الجزائر .
- إسماعيل، هبة حسين.(٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢٠ (٤) ، ٤٧ - ٧٢ .
- البخاتي، محمد حمادي جابر، و الزيادي، سحر عباس حسين.(٢٠٢٠). دور ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الرشاقة التنظيمية ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ١٨ (٢) ، ٤٨٣ - ٥٠٨ .
- البصير، نشوة عبدالمنعم عبدالله.(٢٠٢١).الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة.مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، ١٣ (٤٥) ، ١٠ - ٦٤ .

- الحارثي، صبحي سعيد عويض.(٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدي معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، ١٤(٢)، ١١٩٢-١٢٢٢.
- الحربي، محمد جميل عابد.(٢٠٢١). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالتفكير الإيجابي لدى طلاب المرحلة الثانوية.مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، ١١٦، ٩٠١-٩٢٩.
- الحماقى، وليد طلعت متولى.(٢٠١٦). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، ٤٦(٣)، ١٥٣-٢٢٩.
- الحملاوي، منال منصور علي.(٢٠١٩). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين، مجلة دراسات نفسية، ٢٩(٢)، ٢١٧-٣٠٧.
- الزامل، مها عثمان و الدوسري، هيا بخيت.(٢٠٢١).الرشاقة التنظيمية في جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن بمدينة الرياض وسبل تحسينها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الزير، عماد داود.(٢٠١٩). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية، دار الأطروحة للنشر العلمي، ٤(٦)، ٦٧-٩٦.
- السيد، علاء الدين خليل و جنيته، بسمه فضل.(٢٠٢١). دور رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي لدي شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، ٨(٢)، ٢٤٨-٢٧٤.
- الشربيني، صفاء.(٢٠١٦).العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي و سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع

الأعمال بالدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، ٤٠(١)، ١٠٩-١٤٠

▪ الشويخ، مروة على محمد عبدالمنعم. (٢٠٢٢). الابتزاز العاطفي وعلاقته بكل من الإجهاد النفسي والضغوط المهنية لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الإسكندرية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٣(١٠)، ١٤٥-٢٠٣ .

▪ الشويكي، أمل مصطفى. (٢٠١٩). دور رأس المال النفسي في تنمية الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. [رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية]. فلسطين، ١-١٤٦ .

▪ الصادق، عادل محمد، و عبد الغني، حنان زكريا، و محمد، ناهد حيدر. (٢٠١٨). الخصائص السيكومترية لمقياس أساليب مواجهة الضغوط. مجلة كلية التربية بينها، ١١٦(٧)، ٥١٦-٥٠٥ .

▪ الضريبي، عبد الله. (٢٠١٠). أساليب مواجهة الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلد جامعة دمشق ، ٢٦(٤)، ٦٦٩-٧١٩ .

▪ العبدلي، خالد بين محمد بن عبد الله. (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسيا والعاديين. [رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى] المملكة العربية السعودية.

▪ الغامدي، خالد بن عبد الرزاق. (٢٠٢٣). التعاطف مع الذات وعلاقته بالكمالية التوافقية واللاتوافقية وبعض أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة في ضوء الفروق في النوع. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٦٦، ٢١٠-١١٠ .

▪ الفقعوي، هاني فؤاد سلمان. (٢٠١٩). القيادة الخادمة ودورها في تعزيز رأس المال النفسي دراسة ميدانية على المدرء العاملين في الجامعات في قطاع

غزة [رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر] غزة، فلسطين.

▪ القبلي، خالد عبد الهادي محمد. (٢٠١٨). أساليب مواجهة الضغوط لدى الأبناء. *المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال جامعة المنصورة*، ٥(١)، ٤٣٧-٤٦٠.

▪ الكعبي، سهام مطشر، و المشايخي، أركان سعيد خطاب. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. *مجلة الآداب، جامعة بغداد- كلية الآداب*، ع(١٢٧)، ٣٩٠ - ٤١٩.

▪ المساعيد، أصلان صبح. (٢٠١٣). الأساليب الإيجابية والسلبية في مواجهة الضغوط النفسية وعلاقتها بمركز الضبط ومتغيرات أخرى لدى عينة من طلبة جامعة آل البيت. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس* ٧(٣)، ٢٥٦ - ٢٧٤.

▪ المعايطه، سلام عبد الرحيم ، و أبو حسين ،الحارث محمد موسى. (٢٠١٩). *أثر الرقابة التنظيمية على إدارة الأزمات في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن*. [رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عمان العربية]. عمان، الأردن.

▪ المفيز، خولة بنت عبدالله بن محمد، و الحمدان، أمل بنت راشد، و العيفان، مي بنت محمد. (٢٠٢١). *الرقابة التنظيمية مدخل لإدارة الأزمة في مكاتب التعليم بمدينة الرياض: تصور مقترح*. *مجلة العلوم التربوية*، ع(٢٦)، ٢٦٣-٣٣٠.

▪ المنصوري، أبو بكر مفتاح. (٢٠١٤). إعداد صورة عربية للصيغة المختصرة من مقياس توجهات التعامل مع المشكلات المعاشية، *مجلة الساتل، جامعة مصراته، ليبيا*، ٨ (١١)، ٨٣-١٠٩.

- النشيلي، دينا حلمي عباس محمد. (٢٠٢٠). دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤ (٣)، ١٦٣-١٨٢.
- جازيه، عبدالله محمد، وهب، سوسن عبد الفتاح، ورفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد. (٢٠٢١). أثر الرشاقة التنظيمية على المرونة التنظيمية: دراسة ميدانية على البنوك الحكومية بمصر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٤٤، ٢٥-٣٨.
- جعبري، أسماء جباره. (٢٠١٨). علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية [رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل].
- داود، عادل عصام، ورفاعي، ممدوح عبدالعزيز. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي الإيجابي علي الالتزام بالعقد النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية علي الجامعات الخاصة المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٣٤، ٣٥-٥٦.
- ربيع، شحاته محمد. (٢٠١٠). *علم النفس الصناعي والمهني*، ط١، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زناتي، محمد ربيع و خليل، حسن محمود. (٢٠١٨). أثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي : دراسة تطبيقية علي العاملين بمصلحة الضرائب المصرية بمحافظة الغربية ، *مجلة البحوث التجارية* ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق، ٤٠ (٤)، ٢٨٦-٢٣٥
- سالم، رمضان عاشور حسين. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. *مجلة بحوث التربية النوعية*، ٥٤ (٥٤)، ٦١-٢٥.
- سالم، ياسمين عبدالغني، أبوسريع، عائشة أحمد. (٢٠٢٢). نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي لدي عينة من

- أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٢(١١٦)، ٤٠٩ - ٤٦٢.
- سلامة، ممدوحه.(١٩٩١).الاعتمادية والتقييم السلبي للذات والحياة لدى المكتتبية وغير المكتتبيين، مجلة دراسات نفسية، مصر .
- سليم، سامح عبد الوهاب شحاتة.(٢٠٢٠). العلاقة بين القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية دراسة ميدانية للشركة المصرية للاتصالات. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٤٣٥ع، ١-٤٤٨.
- شاهين، سمر محمد أحمد.(٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية علي جامعة عين شمس. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، ٤٤ع، ٥٧ - ٦٢ .
- شحاته، ياسر.(٢٠١٨).تأثير العوامل النفسية الإيجابية على البراعة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمؤسسات التعليم العالي، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ٥٥(٢): ٢٥٤-٢٠٧.
- شعبان، محمد شعبان حجازي، والإمام، وفقى السيد المتولي.(٢٠٢١). تأثير أبعاد التسويق الداخلي في تنمية رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة طنطا. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، جامعة بنها- كلية التجارة، ٤١(١)، ٦٥٣ - ٦٧٨.
- صبر، رنا ناصر، و العامري، سارة علي سعيد، و عبدالحسين، علي عبد الأمير.(٢٠١٩). دور الرشاقة التنظيمية في تعزيز سلوك مواطنة الزبون - بحث ميداني مقارنة بين مصرف التنمية الدولي ومصرف العراقي للتجارة (TBI)، *المجلة العراقية للعلوم الادارية*، ٢٠١٩(٥٩)، ١٧٩-٢٠٦.
- عارف، محمد عارف عبده.(٢٠١٨). نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات

- الأسمدة والكيماويات في مصر، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة - جامعة بور سعيد، (٣)، ١٠٥ - ١٦٢.
- عبد الخير، فرح يس فرح، و بابكر، صفاء ياسر، و بابكر، مأمون يس بدوي. (٢٠١٩). أثر الرشاقة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي في الشركات الزراعية بولاية القضارف- السودان. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم والآداب بمحايل عسير، جامعة الملك خالد، السعودية، (١)٣، ٧٣ - ٩١.
- عبد الستار، حمي. (٢٠٢٠). علاقة أساليب التفكير واستراتيجية مواجهة الضغوط المهنية بالفعالية التنظيمية لدى موظفي الإدارة بالمؤسسات العمومية دراسة ميدانية بمدينة ورقلة [رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح بورقلة] كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- عبد العزيز، محمد مفتاح. (٢٠١٠). مقدمة في علم نفس الصحة ومفاهيم - نظريات ونماذج. دراسات، عمان، دار الأوائل للنشر والتوزيع.
- عبد العزيز، محمود عبد العزيز. (٢٠٢٢). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ١ (٤٦)، ٢١١ - ٢٨٨.
- عبد القادر، أحمد فاروق، و هلال، هشام إسماعيل. (٢٠١٣). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى قيادات الإدارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية. المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، ع(٣)، ٧١ - ٨١.
- عبد الوهاب، صلاح شريف. (٢٠١١). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق، ٢٠ - ٧٦.

- عبدالله، عبدالعزيز يعقوب، و بلال، محمد خميس إسحاق. (٢٠٢١). أبعاد الرشاقة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة علي شركات الاتصالات العاملة بمدينة الجنيينة"، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، ع(٣)، ٢٣٢-٢٦٦.
- عبدالله، منى محمود محمد. (٢٠٠٢م). أساليب مواجهة الضغوط لدى طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية دراسة مقارنة بين الريف والحضر [رسالة دكتوراه]، معهد الدراسات العليا للطفولة]. جامعة عين شمس.
- عبدالمولى، الطيب محمد إبراهيم. (٢٠١٩). متطلبات تطبيق الرشاقة التنظيمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية، ع٤، ١٥-٤٥.
- عبدالواحد، يارا محمد محمد. (٢٠٢٠). أثر رأس المال النفسي على أبعاد الصمت التنظيمي بالتطبيق على العاملين بجامعة المنوفية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، ع١، ١٧٣-٢١٢.
- عبد الوهاب، صلاح شريف. (٢٠١١). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق، ٢٠ - ٧٦.
- عتريس، محمد عيد. (٢٠٢٠). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية- جامعة الزقازيق: دراسة حالة. مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٧(٢٧)، ٨٧ - ٢٧٤.
- عشري، تامر إبراهيم السيد. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس- كلية التجارة، ع٤، ٤٢٩ - ٤٧٢.

- عشعش، سارة لطفي. (٢٠١٧). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية ببورسعيد، ع(٢١)، ٧٣٩-٧٦٤.
- علي ، هيفاء محمد. (٢٠٢١). أثر رأس المال النفسي علي الإبداع الإداري في الجامعة الأردنية الخاصة في مدينة عمان [رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال] ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط.
- فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم.(٢٠١٧). أساليب مواجهة الضغوط وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة والثانوية ذوي الإعاقة البصرية بدولة الكويت. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، ١٤(١) ، ٢٩٩ - ٣٣٣.
- قنديل ، سماح خليل.(٢٠٢٠). أثر الرشاقة التنظيمية على التميز المنظمي: الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية [رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال] كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان.
- كمال، جابر محمد أحمد.(٢٠٢٠). الرشاقة التنظيمية وعلاقتها بالتميز في الأداء التنظيمي بالتطبيق على شركة الصناعات الوطنية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، ١١(١)، ٨٤٦ - ٨٦٩.
- كنزة، بودرهم.(٢٠١٨). أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية سعد دحلب [رسالة ماجستير جامعة قاصدي مرباح ورقلة] كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- متولي، فكري لطيف.(٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية التربية، جامعة بنها، ٣(٥٢)، ص. ١٩٥٥-٢٠٣٢.

- محمد، علا عبدالرحمن. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحترق النفسي لدى المعلمات بالروضة: في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات في الطفولة والتربية، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، ١٦١، (١٦)، ١٨٦-١٠١.
- محمود، مي مرعي كامل. (٢٠٢١). أثر ممارسات الإدارة بالاحتواء العالي في تعزيز الرشاقة التنظيمية: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، ٤١، (١)، ٢٠٩-٢٢٧.
- محيوز، كريمة. (٢٠٢١). فلسفة المناعة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، ع(٢)، ١٢٢١ - ١٢٤٣.
- مصطفى، عبير مختار سويقي. (٢٠١٧). أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة الأزهر - فرع أسيوط. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة عين شمس - كلية التجارة. ١٤، ٤٥٥ - ٦٤٠.
- مغاوري، هالة أمين. (٢٠١٦). الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين القدرة المؤسسية في التعليم الجامعي المصري. مجلة الإدارة التربوية، ٣، (١٠)، ١٧٤-١٣٣.
- منصور، منار منصور أحمد. (٢٠٢٠). تطوير الأداء الإداري للقيادات بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢١، (٤)، ١٠٠-٤٥.
- موسى، صباح محمد موسى، و كرجي، سحر أحمد. (٢٠١٥). أثر رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الهندسة، المستنصرية، ٢، (١١٥).
- ناصر، خلف لطيف، والحسين، علي برهان. (٢٠١٨). توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في المديرية العامة لتربية صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٤، (٤٤)، ٤١٣ - ٤٣٠.

- نعامة، سليم، و علي، أنور جميل.(٢٠١١).الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق.مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات- سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، ٣٣(٥)، ١٣١-١٥٨ .
- يوسف، شريف محمد.(٢٠٢١). الرشاقة التنظيمية ودورها في تعزيز المكانة الاستراتيجية بالأسواق: بالتطبيق على شركات الأدوية في مصر.المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٣ع، ٤٦٧-٥٠٦.
- واري، حسين و لفقير، علي.(٢٠٢٢). دور رأس المال النفسي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين، مجلة الالوات للبحوث والدراسات ،جامعة غرادية - الجزائر ، ١٥ (٢)
- يونس، علي، منصور، محمد مدحت الكيلاني.(٢٠٢١). عدم الأمان الوظيفي كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية: دراسة تطبيقية على العاملين المؤقتين "اليومية" بالكادر العام الإداري بجامعة المنصورة. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة ،جامعة بنها، ٤١(٤)، ٢٠٥ - ٢٤٨ .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Akkaya, B. & Tabak, A. (2018). Adaptation of Organizational Agility Scale to Turkish: Validity and Reliability Study. *Business and People Journal*, 5(2), 185–206
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C. & Mitidieri, G. (2015). Psychometric properties of the Italian version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23 (2), 149- 159
- Al-Mulhim, A. (2023). Organizational climate and psychological capital of university faculty members in Saudi Arabia: The moderating role of innovative organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21, 35-47.
- Al-Zyoud, M. F., & Mert, İ. S. (2019). Does employees' psychological capital buffer the negative effects of incivility?. *EuroMed Journal of Business*.
- Avey, J.B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), pp. 141-149.
- Avey JB, Luthans F & Youssef CM.(2010) The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430–452.
- Avey, J.B. , Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance, *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In Lopez SJ (ed.), *Positive psychology*. Westport , CT: Greenwood, 1, 167-196.
- 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*.

- Benson, P. R. (2010). Coping, distress, and well-being in mothers of children with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 4(2), 217–228
- Biricik, Y.& Sinan.(2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. *World Journal of Education*, 10(3), 57-64.
- Bissessar, C. S. (2014). An Exploration of the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Collective Self-Esteem. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(9)
- Bhattacharya, M., Gibson, D.E. & Doty, D.H. (2005) The effects of flexibility in employee skills, employee behaviors, and human resource practices on firm performance, *Journal of Management*, 31(4),622-664.
- Cetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment & satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*,33(6), 811-839.
- Cheung, F., Tang, C. S.-k., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348–371
- Cole, K. (2007). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Connor, K, M. & Davidson, J, R.T. (2003) Development of new Resilience Scale: The Connor-Davidson Resilience Scales, *Journal of Depression and Anxiety*, 18, 76-82 .

- Corner, K. J. (2015). *Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital* ,Doctoral dissertation, University of Arizona.
- De-Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297-311
- Demir, Selcuk. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement, *Eurasian Journal of Educational Research*, 75 , 137-154
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., Wang, W., Wang, L., & Sui, H. (2015). The Mediating Role of Coping Style in the Relationship between Psychological Capital and Burnout among Chinese Nurses. *PLoS ONE*, 10(4).
- Fink, L., & Newman, S. (2007). Gaining agility through it personnel capabilities: the mediating role of it infrastructure capabilities, *J. Assoc. Inform. Syst.*, 8(8), 440-462.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Gallup (2018). *The real Future of Work*, Gallup Inc. from <http://docs.dpaq.de/13664-gallup-studie.pdf>
- Gupta, M., Shaheen, M. & Reddy, P.K. (2017), "Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement", *Journal of Management Development*, 36 (7), pp. 973-983.
- Harraf, A., Wanasika , I., Tate ,k.& Talbott ,k.(2015). Organizational Agility. *The Journal of Applied Business Research*, 31(2), pp675-686

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hoge, E. A., Austin, E. D., & Pollack, M. H. (2007). Resilience: Research evidence and conceptual considerations for posttraumatic stress disorder. *Depression & Anxiety*, 24(2), 139–152.
- Jaworski, B. & Kohli, A. (1993). Market Orientation: Antecedents and Consequences. *Journal of Marketing*, 57 (3) , 52-70.
- Karman, Agnieszka (2019). The role of human resource flexibility and agility in achieving sustainable competitiveness, *International Journal of Sustainable Economy*, 11(4), 324
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4).
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour* (12th Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S. & Combs, G. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- 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.
- Luthans, K., & Jensen, S. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Luthans, F., Luthans, K.W, & Luthans, B. C., (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Published in Business Horizons*, 47(1), 45–50

- 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.
- Luthans,F.,Youssef,C.M.,&Avolio,J.(2007).*Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthans,F.,Youssef,C.M.,&Avolio,J.(2015).*Psychological capital and beyond*. USA: Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti,D.,& Becker,B.(2000).The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Malkawi, A.F. ,Ali, O.A. ,Matarneh, A. J. ,Bataineh, M. T.&Bani-Hani, T. (2022). The impact of positive psychological capital in enhancing the employee empowerment of faculty members in private Jordanian universities in the northern province. *journal of Tianjin University Science and Technology*, 55 (12):96-111.
- Margitics, F., Figula, E., & Vass, V. (2022).The Effects Of Parental Treatment On Coping Strategies. *International Journal of Education and Psychology in the Community (IJEPC)*, 12 (1 & 2), 204-223.
- Mohajan, H.K. (2012) .The Occupational Stress and Risk of it among the Employees, *International Journal of Mainstream Social Science*, 2(2), 17–34.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu,F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*,35,120–138.
- NIOSH-Issued Publications(2008). *Exposure to Stress: Occupational Hazards in Hospitals*. from: National Institute forOccupationalSafetyandHealth<https://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-136/default.html>

- Pan, Q., & Zhou, Z. (2009). *Psychological capital, coping style and psychological health: An empirical study from college students*. In Information Science and Engineering, December 2009 1st International Conference , 3391-3394.
- Park, Y. (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role of Information Technologies*, Doctor Dissertation , Faculty of the USC Graduate School, University of Southern California.
- Peterson, Suzanne J.; Luthans, F., Avolio, Bruce J., Walumbwa, F., & Zhang, Zhen, (2011). *Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach*. Management Department Faculty Publications. 143.
- Qin, R. & Nimbhard, D.A. (2010). “Workforce agility for stochastically diffused conditions– A real options perspective”. *International journal of production economics*, 125(2),324–334
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice, 1, 189-216
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3–9). Oxford University Press..
- Shen, P. & Slater, P. (2021). The Effect of Occupational Stress and Coping Strategies on Mental Health and Emotional Well-Being Among University Academic Staff

During the COVID-19 Outbreak. *International Education Studies* 14(3): 82-95.

▪ Snyder, C.R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press..

▪ Soltani, F., Nazem, F. & Imani, M. N. (2019). Identifying the dimensions and components of organizational agility based on human resource development to provide a model of organizational agility in the Islamic Azad University of Tehran, *Iranian journal of educational Sociology*, 2(2), 188-197.

▪ Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Bigley (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (7th ed., pp. 126-140). NY, McGraw-Hill

▪ Tan, K., Lew, T. & Sim, A., (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand, *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), 807-820.

▪ World Health Organization (WHO) (2020). *health stress at the workplace*, from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

▪ Wright, T. A. (Ed.). (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442

▪ Xi-zhou.T & Jin-yu .X:(2011) *Impact of Objective and Subjective Task Complexity on Employee Performance and Satisfaction: Moderating Role of Psychological Capital*, International Conference on Management Science & Engineering (18th) September 13-15, 2011 Rome, Italy .

▪ Yildiz, E. (2017). The Effect of the Psychological Capital and Personality Characteristics of Employees on Their Organizational Commitment and Contribution to the Work: A Qualitative Research on Managers. *Journal of Management and Strategy*, Vol. 8, No. 4, pp. 34 - 46.

رأس المال النفسي وعلاقته بالرشاقة التنظيمية المدركة وأساليب مواجهة الضغوط
المهنية لدى عينة من منتسبي جامعة الأزهر
