

المجلة العلمية التجارة والتمويل

<https://caf.journals.ekb.eg>



الدور الوسيط للأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي

(دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا)

منى صبحى محمد غلام^a و طارق رضوان محمد رضوان^b إيمان فيصل السعداوى^c

^a المعيدة بقسم إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة طنطا

^b أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة طنطا

^c أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة طنطا

تاريخ النشر الإلكتروني: ديسمبر 2024

للتأصيل المرجعي: غلام ، منى صبحى محمد ، رضوان، طارق رضوان محمد والسعداوى إيمان فيصل . الدور الوسيط

للأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي (دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة

التدريس بكليات جامعة طنطا) ، المجلة العلمية التجارة والتمويل، المجلد 44 (4) 393-349.

المعرف الرقمي: 2024.397118/caf.10.21608

الدور الوسيط للأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الاستباقي (دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا)

منى صبحى محمد غلام

المعيدة بقسم إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة طنطا

طارق رضوان محمد رضوان

أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة طنطا

إيمان فيصل السعداوى

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة طنطا

تاريخ المقالة

تم استلامه في 26 أكتوبر 2024 ، وتم قبوله في 7 ديسمبر 2024، وهو متاح على الإنترنت ديسمبر 2024

المستخلص:

إستهدفت الدراسة إلى فحص الدور الوسيط للأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقي، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها 331 مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا، وقد تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة إستقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة وقد بلغ عدد الإستمارات المستوفاة والقابلة للتحليل الإحصائى هي 303 مفردة بنسبة 92%، وقد إستخدمت بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات بإستخدام برنامج (Amos.21).

وقد أظهرت النتائج وجود تأثير معنوى مباشر لأبعاد رأس المال النفسى (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) على سلوك العمل الإستباقي، وكذلك وجود تأثير معنوى غير مباشر لرأس المال النفسى على سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي (الكمى، النوعى، القدرة على مواجهة التهديدات)، حيث تبين قيام الأمان الوظيفي بالدور الوسيط بين رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقي. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابى معنوى لأبعاد رأس المال النفسى الأمان الوظيفي وقد جاءت المرونة في المرتبة الأولى من حيث قوة التأثير يليها الكفاءة الذاتية، ثم الأمل وأخيراً التفاؤل. وأخيراً توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابى معنوى للأمان الوظيفي على سلوك العمل الإستباقي. وفى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج؛ فقد أقترحت مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز رأس المال النفسى لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، وكان أبرزها إهتمام المؤسسات الجامعية بعمل برامج تدريبية وورش عمل لمواجهة التطوير ومنحهم الثقة والتعاون لتحقيق رسالتهم السامية والإحساس بالأمان الوظيفي وتشجيعهم على الإستباقية في العمل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسى؛ الأمان الوظيفي؛ سلوك العمل الإستباقي.

Abstract

The study aimed to examine the mediating role of job security in the relationship between psychological capital and proactive work behavior, This was applied to a sample of 331 individuals who are assistants academic staff at Tanta University. The required data was collected by preparing a questionnaire and distributing it to the study sample. The number of completed and analyzable forms reached 303, individuals by 92%. Some statistical methods were used to analyze the data using the (Amos.21) program

The results showed a significant direct effect of the dimensions of psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, flexibility) on proactive work behavior, as well as a significant indirect effect of psychological capital on proactive work behavior through job security (quantitative, qualitative, ability to face threats). It was found that job security plays a mediating role between psychological capital and proactive work behavior. The study also found that there is a positive moral impact of the dimensions of psychological capital, job security. Flexibility came first in terms of the strength of the impact, followed by self-efficacy, then hope and finally optimism. Finally, the study results revealed a significant positive impact of job security on proactive work behavior. In light of the results of the study, I proposed a set of recommendations that can contribute to enhancing the psychological capital of the assistants academic staff, The most prominent of these was the interest of university institutions in conducting training programs and workshops to confront development and give them confidence and cooperation to achieve their lofty mission and a sense of job security and encourage them to be proactive in work..

Keywords: psychological capital؛ job security؛ proactive work ؛behavior.

1. الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

تسعى الجامعات حالياً فى جميع بلدان العالم إلى التجديد والتطوير والتحديث للتحويل من وضع حالى أو قائم غير ملائم للظروف المحيطة إلى وضع مناسب لتلك الظروف، بسبب تعدد المؤثرات وتنوعها فى البيئة المحيطة، وتأخذ الجامعات بآليات متنوعة ومتعددة لتحقيق هذا التحول، ومن هذه الآليات تدعيم رأس المال النفسى لدى العاملين والذي بدوره يشكل مجموعة ما يمتلكه الفرد من قدرة على النهوض بأدائه وشعوره بالأمل والتمتع بالمرونة الكافية ومستوى مناسب من التفاؤل والكفاءة الذاتية، وبالتالي فإن رأس المال النفسى يهدف إلى تعزيز السلوك للعاملين والإرتقاء والتشجيع على الإبداع والتركيز على نقاط القوه بدلاً من التركيز على نقاط الضعف والقصور، والبحث عن الفرص بدلاً من البحث عن التهديدات، وتعزيز الإمكانيات بدلاً من التوقف عند المعوقات (الفتلاوى، 2017). فالمنظمات فى الوقت الحاضر تحتاج إلى تحفيز السلوكيات الإيجابية لدى العاملين والتي تعبر عن قيامهم بتقديم مقترحات للمنظمة، والبحث عن طرق وأساليب جديدة لتحسين ظروف العمل، وتقديم حلول

للمشاكل بالمنظمة، وتلك السلوكيات ذاتية موجهة نحو المستقبل كإجراء إستباقي من العاملين لتحسين بيئة عملهم (Smithikrai, 2022). ولا شك أن هذا يتطلب بيئة تنعم بالأمان والإستقرار الوظيفي الذي يشكل أهمية كبيرة بالنسبة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الذين هم النواة الأساسية لأساتذة الجامعات، حيث أن هدف الأستاذ الجامعي هو وجود جو مريح ومرضى داخل المؤسسة الجامعية التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل نجاح العمل الذي يعود عليه وعلى الجامعة، والمجتمع بالإيجاب، وشعوره بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (كيرد&الصفرائي، 2021).

1. 2 الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث إلى أربع مجموعات، تتناول المجموعة الأولى الدراسات السابقة الخاصة برأس المال النفسي، أما المجموعة الثانية فقد تناولت الدراسات المتعلقة بالأمان الوظيفي، أما المجموعة الثالثة فهي دراسات متعلقة بسلوك العمل الإستباقي، أما المجموعة الرابعة تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة.

المجموعة الأولى: دراسات متعلقة برأس المال النفسي:

استهدفت دراسة (Gupta et al., 2019) دراسة تأثير رأس المال النفسي على الإلتزام التنظيمي من خلال الدور الوسيط للإرتباط بالعمل، وقد أثبتت النتائج وجود علاقة إرتباط موجبة بين رأس المال النفسي والإلتزام التنظيمي، وكذلك وجود علاقة طردية موجبة بين رأس المال النفسي والإرتباط بالعمل.

كما استهدفت دراسة (رضوان، 2021) الكشف عن أثر التكيف الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي، وذلك بتطبيق الدراسة على العاملين بالشركة المصرية للإتصالات بمحافظة الغربية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، إستعادة التوازن، الكفاءة الذاتية) على النجاح التنظيمي من خلال الدور الوسيط للتكيف الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على التكيف الوظيفي بأبعاده (الاهتمام، السيطرة والتحكم، الفضول، الثقة) بالإضافة إلى التأثير الإيجابي المعنوي للتكيف الوظيفي على النجاح التنظيمي.

في حين سعت دراسة (John, 2021) لبحث العلاقة بين رأس المال النفسي والإلتزام المشاركة بين الموظفين، من خلال الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي، وقد أثبتت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية بين رأس المال النفسي والإلتزام التنظيمي والمشاركة بين الموظفين.

كما تناولت دراسة (AL-Talebi& AL-Aa'n.2022) مدى تأثير أبعاد القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسى الإيجابى، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى، وكان من اهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود تأثير طردى ومعنوى للقيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسى الإيجابى.

في حين اشارت دراسة (عبد العزيز&عبد الحليم، 2023) بأن رأس المال النفسى كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمى والمعنى الشخصى، وأثبتت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين الصمود الأكاديمى والمعنى الشخصى، حيث أن الصمود الأكاديمى يشير إلى قدرة الفرد على التعامل بفاعلية مع العقبات والتحديات التي تعوق تقدمه، والقدرة على مواجهة التهديدات، والقدرة على إستعادة التوازن النفسى، كما أن وجود رأس المال النفسى يعمل على تقوية تلك العلاقة ويدعمها، ويرجع ذلك إلى أن طلاب الدراسات العليا الذين يمتلكون مخزون من رأس المال النفسى، يبذلون الجهد والوقت من أجل تحقيق أهدافهم والتغلب على ما يواجهونه من تحديات وصعوبات، حيث إنهم يستطيعوا تحويل التحديات إلى فرص تمكنهم من النجاح الأكاديمى.

كما استهدفت دراسة(كريم& أحمد، 2024) تأثير رأس المال النفسى على جودة حياة العمل، وذلك بالتطبيق على موظفي مصنع ألبان الديوانية، وقد توصل البحث إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية لأبعاد رأس المال النفسى من خلال نشر الأمل والتفاؤل والمرونة وتعزيز الكفاءة الذاتية للحصول على مخرجات جودة حياة العمل، فتوفير جو نفسى جيد يساعد على تعزيز جودة حياة العمل لدى العاملين بشكل يوفر للمنظمة ميزة تنافسية عالية.

المجموعة الثانية: دراسات متعلقة بالأمان الوظيفى

توصلت دراسة (القحطانى & فيصل، 2020) أن هناك تأثير بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق الأمان الوظيفى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية، وكان من ابرز ملامح توافر جودة الحياة الوظيفية هو شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسئولية إتجاه العمل الذى يقومون به، ورغبتهم فى إكمال المشوار الوظيفى فى الكلية، وذلك مقابل تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفى وذلك يدفعهم على مضاعفة الجهود لأجل مصالح الكلية، والمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

كما استهدفت دراسة (جبر، 2021) إلى قياس تأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفى، وذلك بالتطبيق على مصانع الاستثمار التى يتم التدريب فيها على أنظمة التدريب المزدوج بالتعاون مع الوزارة وجمعية مستثمرى بورسعيد، وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابى لأنظمة التدريب المزدوج(مدى تحقيق النظام لأهدافه، والإمكانيات المادية والتكنولوجية، الكفاءة الذاتية الخاصه بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقييم) التى تسعى إلى التحسين من كفاءة وقدرات العاملين على زيادة الشعور بالأمان الوظيفى للعاملين بنظام التدريب

المزدوج، وأكثر أبعاد التدريب المزدوج تأثيراً بالأمان الوظيفي هي الإمكانيات المادية والتكنولوجية، يليه عناصر التقويم، ثم الكفاءة الذاتية الخاصة بالمتدربين.

بينما تناولت دراسة (سالمان، 2022) تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية (متمثلة في أبعاد المشاركة الإلكترونية) على الأمان الوظيفي للعاملين بالوحدات الحسابية المميكنة التي تشرف عليها وزارة المالية، وقد توصلت الدراسة على وجود تأثير معنوي للإدارة الإلكترونية (تبادل المعلومات الإلكتروني، التشاور الإلكتروني الحكومي، اتخاذ القرارات الإلكترونية) على الأمان الوظيفي بأبعاده (التهديد المتصور لخصائص الوظيفة، الأهمية المتصورة للميزات الوظيفية، الظروف التي تهدد استمرار عمل الموظف)، حيث أن عدم القدرة على مواجهة التغيرات الإلكترونية يعطى شعور للعاملين بالعجز وعدم الاستقرار والأمان الوظيفي.

كما استهدفت دراسة (زرب & محروق، 2023) تأثير الأمان الوظيفي بأبعاده (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر، وقد توصلت النتائج إلى أن الأمان الوظيفي بكل أبعاده له تأثير إيجابي في الالتزام التنظيمي للعاملين، فالعامل الذي يعمل في بيئة آمنة نجده أكثر التزاماً في عمله، فالأمان الوظيفي يعتبر أحد ركائز نجاح أى مؤسسة، فلاتوجد مؤسسة ناجحة وذات إنتاجية إلا وكان الأمان الوظيفي محقق فيها ويتمتع به جميع عاملها.

المجموعة الثالثة : دراسات متعلقة بسلوك العمل الإيجابي.

استهدفت دراسة (البنوي & متولى، 2019) إلى دراسة الدور الوسيط للملكية النفسية في العلاقة بين إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الإيجابي للأفراد في المستشفيات الحكومية لمحافظة الشرقية، وظهرت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين إدراك الأفراد لأخلاقية صناعة القرار التنظيمي والملكية النفسية وخصائص الوظيفة، وايضاً وجود علاقة بين الملكية النفسية وسلوك العمل الإيجابي، بالإضافة إلى توسط الملكية النفسية العلاقة بين إدراك الأفراد لإخلاقية صناعة القرار التنظيمي والسلوك الإيجابي، وكذلك الدور الأكبر لتأثير خصائص الوظيفة على سلوك العمل الإيجابي بأبعاده (تحمل المسؤولية، الإبداع، صوت الأفراد، الوقاية من المشكلات)، حيث إنه من ضمن الخصائص المرتبطة بالوظيفة هو الرضا عن بيئة العمل التي يمارس في إطارها مهام وظيفته، ومنها الرضا عن الأجور أو عن العلاقات فيما بين زملاء العمل أو الإشراف والإستقلالية والحرية في جدولة العمل أو طرق آدائهن والشعور بأن العمل ذو معنى وقيمة وجدير بالإهتمام.

بينما استهدفت دراسة (البردان، 2021) التعرف على تأثير دور القيادة المتواضعة في تعزيز سلوك العمل الإيجابي وذلك في ظل الدور الوسيط للتمائل التنظيمي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود

تأثير إيجابي معنوي بين القيادة المتواضعة والتماثل التنظيمي، وكذلك تأثير إيجابي معنوي بين القيادة المتواضعة في تعزيز سلوك العمل الإيجابي للعاملين بشكل مباشر أو من خلال الدور الوسيط للتماثل التنظيمي.

كما اشارت دراسة(النادي،2021) إلى الدور الذي يلعبه سلوك العمل الإيجابي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء والنجاح الريادي لشركات تكنولوجيا المعلومات بمحاظفة الدقهلية، وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها أن ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في (التدريب والتطوير، الأمان الوظيفي، تصميم الوظيفة، الاتصالات والترقية) تؤثر تأثيراً إيجابياً على سلوك العمل الإيجابي، كما أن هناك تأثير إيجابي معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء على النجاح الريادي، كما أن هناك تأثير إيجابي معنوي لسلوك العمل الإيجابي على النجاح الريادي، كما أن هناك تأثير إيجابي غير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على النجاح الريادي من خلال الدور الوسيط لسلوك العمل الإيجابي.

كما استهدفت دراسة(الزهرة & فتحة، 2022) إلى دراسة أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإيجابي في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقريت، وقد أظهرت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها الموظفين في المؤسسة وقد تمثلت تلك الضغوط في (عبء العمل، ظروف العمل، طبيعة العمل، صراع الدور، غموض الدور، النمو والتقدم) على السلوك الإيجابية للعاملين. بالإضافة إلى دراسة (الأمير & الطائي،2022) التي استهدفت دراسة دور رأس المال البشري في تعزيز سلوك العمل الإيجابي للعاملين، وقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين في مصنع اسمنت بمحاظفة المثني، وقد توصلت الدراسة إلى التأثير الإيجابي لرأس المال البشري بابعاده(المعرفة، الخبرات، المهارات، القدرات) على سلوك العمل الإيجابي للعاملين بابعاده(الوقاية من المشاكل، صوت العامل، الإبداع الفردي، تحمل المسؤولية)

كما استهدفت دراسة(عبد النبي، 2023) إلى دراسة تأثير نمط الشخصية المعدل في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية وسلوك العمل الإيجابي، وقد أظهرت النتائج التأثير الإيجابي لضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مثل(ضغوط التدريس والأمتحانات، ضغوط الأنشطة البحثية، ضغوط مرتبطة بالوظيفة، ضغوط مرتبطة بالمرافق، ضغوط مرتبطة بالعلاقات الشخصية) على سلوك العمل الإيجابي، كما اشارت إلى العلاقة بين نمط الشخصية(الإنبساطية، ذات القبول، العصابية، ذات الضمير الحي) على سلوك العمل الإيجابي.

المجموعة الرابعة: دراسات تناولت العلاقة بين متغيرات البحث

أشارت دراسة(Hu et al.,2018) الدور الوسيط الذي يشكله رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصلية وسلوك العمل الإيجابي، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من 308 موظفاً من العاملين بشركات

الإتصالات الصينية، وقد أظهرت النتائج التأثير الإيجابي للقيادة الأصيلة في سلوك العمل الإستباقي، كما أن رأس المال النفسي يلعب دوراً إيجابياً في تشكيل تلك العلاقة بين القيادة الأصيلة و سلوك العمل الإستباقي، وهذا يشير إلى أن الشرط الأساسي للمرؤوسين للحصول على سلوكيات إستباقية هو الحصول على مستويات عالية من رأس المال النفسي، فيجب على القادة تعزيز وعيهم بأهمية رأس المال النفسي، والسعى لتعزيزه بين موظفيهم. بينما أشارت دراسة (شاهين، 2019) إلى قياس تأثير رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة على جودة الحياة الوظيفية والتي تضمنت الأمان الوظيفي، وقد طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم 9900 عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على ابعاد جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، ومنها الأمان الوظيفي الذي يساعد العاملين على زيادة الإبتكار والتطوير وتحسين الأداء.

كما توصلت دراسة (Patnaik et al.,2021) إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي على إنعدام الأمان الوظيفي والإجهاد، وأجريت دراسة تجريبية لمعرفة إذا كان تدخل رأس المال النفسي ينتج عنه إنخفاض في الإجهاد وإنعدام الأمان الوظيفي وذلك بإجراء الدراسة على (234) من العاملين في قطاع الاتصالات بشرق الهند، وأظهرت النتائج التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على تخفيض الإجهاد الوظيفي وإنعدام الأمان الوظيفي، وأيضاً في وقت لاحق يمكن أن يساعد الموظفين على زيادة رفايتهم.

بينما استهدفت دراسة (Purwanto et al.,2021) إلى قياس تأثير رأس المال النفسي على سلوك العمل المبتكر من خلال الدور الوسيط للقيادة الجديرة بالثقة، وبذلك بالتطبيق على العاملين بشركة تصنيع في إندونيسيا، وأظهرت النتائج التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي والقيادة الجديرة بالثقة في تعزيز سلوك العمل المبتكر بين موظفي شركة تصنيع في إندونيسيا، كما إنها تمهد الطريق لتحسين إستعداد الموظف في مواجهة المنافسة التجارية العالمية.

في حين اجريت دراسة(خالد& مصطفى، 2022) لتحليل أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) على سلوك العمل الإستباقي بأبعاده (تحمل المسؤولية، الإبداع صوت العامل،الوقاية من المشاكل)، وأظهرت النتائج التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على سلوك العمل الإستباقي للعاملين، وبالتالي التأثير على الأداء العام للمستشفيات.

كما تناولت دراسة(شرف& ديوب،2024) أثر أبعاد رأس المال النفسي في أبعاد الإحترق الوظيفي من خلال الدور الوسيط لإنعدام الأمان الوظيفي، وقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية مقدارها(280) مفردة من

المتطوعين في المنظمات الإنسانية، وقد أسفرت النتائج عن وجود أثر سلبى لأبعاد رأس المال النفسى على الإحتراق الوظيفى، وكذلك وجود أثر معنوى سلبى لرأس المال النفسى على إنعدام الأمان الوظيفى.

1. 3 التعليق على الدراسات السابقة

1. بينت الدراسات السابقة أهمية رأس المال النفسى بإعتباره أحد العوامل الرئيسية المعاصرة فى الوقت الحاضر المؤثرة فى جودة حياة العمل الوظيفية والأداء الإبداعى ويطور السلوك الإبداعى للعاملين وكذلك على مواقف وسلوكيات الموظفين.
2. أن رأس المال النفسى يقلل من ضغوط العمل والإرهاق الوظيفى ونية ترك العمل كما له تأثير سلبى على الصمت التنظيمى وهذا يدل على دور رأس المال النفسى على تحسين بيئة العمل وزيادة قدرات العاملين على مواجهة المشكلات وبالتالي زيادة مستوى الأمان الوظيفى.
3. ركزت معظم الدراسات السابقة على أبعاد (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) فى قياس رأس المال النفسى.
4. كشفت الدراسات السابقة عن أبعاد سلوك العمل الإستباقى مثل (تحمل المسؤولية، إبداع العامل، صوت العامل، الوقاية من المشاكل) ووجود مجموعة من المتغيرات التى تؤثر عليه مثل رأس المال النفسى وجودة الحياة الوظيفية.
5. أظهرت الدراسات السابقة عن أهمية الأمان الوظيفى وعلاقته بعدد من المتغيرات كالجهد المبذول ومستوى الأداء وتخفيض مستويات ضغوط العمل وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية والصمت التنظيمى والإبداع التنظيمى.
6. تقوم الدراسة الحالية على دراسة الدور الوسيط للأمان الوظيفى فى العلاقة بين رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقى بالتطبيق على معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا حيث لم يتم التطبيق فى هذا المجال من قبل.

1. 4 الفجوة البحثية

- 1- توجد ندرة فى الدراسات التى تناولت رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقى بشكل مباشر، وكذلك الدراسات التى تناولت العلاقة بين الأمان الوظيفى وسلوك العمل الإستباقى.
- 2- وجود اختلاف فى نتائج بعض الدراسات فيما يتعلق بطبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، لذا فإن ذلك يحتاج لمزيد من الدراسة وإختبار تلك العلاقات بين المتغيرات.

3- اختلاف مجال تطبيق الدراسة الحالية حيث تم تطبيقها على معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا.

1. 5 الدراسة الإستطلاعية

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية⁽¹⁾ من خلال عدة مقابلات شخصية مع عدد من معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المرتبطة بمشكلة البحث وهي:

أ- نتائج متعلقة برأس المال النفسى:

- شعور غالبية معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا بالكفاءة الذاتية وإمتلاكهم الثقة لبذل الجهود الضرورية للنجاح فى المهام التى تتسم بالتحدى.
- اختلاف مدى شعور معاونى أعضاء هيئة التدريس بالأمل والتفاؤل.
- بعض الأفراد لديهم القدرة على تحمل المواقف الصعبة والعمل تحت ضغط، والتخلص من المشاعر السلبية والرجوع إلى الحالة الطبيعية.
- لا توفر الجامعة لهم تسهيلات كافية لتحقيق التوافق بين بيئة العمل والحياة الشخصية.
- يسعى معاونى أعضاء هيئة التدريس لتطوير قدراتهم لتتناسب مع بيئة العمل الحالية.
- لديهم الرغبة فى القيام بالمهام الإضافية التى يتم تكليفهم بها، والقدرة على إنجاز الأعمال فى وقت يفوق توقعات رؤسائهم.
- ضغوط العمل المتزايدة.

ب- نتائج متعلقة بالأمان الوظيفى:

- ضعف المستوى المادى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس مقارنة بفئات عديدة فى المجتمع وعدم توافر بيئة صحية مناسبة، أدى إلى رغبتهم فى الهجرة.
- مواجهة العديد من الصعوبات التى تعوق إنجاز الأهداف المخططة مما يشير إلى الشعور باليأس وإنخفاض القدرة على تحمل المخاطر.
- إنخفاض القدرة على مشاركة الآراء والتعاون بين معاونى أعضاء هيئة التدريس.
- رغبة معاونى أعضاء هيئة التدريس فى إكمال مشوارهم الوظيفى فى الكلية.

أجريت الدراسة الإستطلاعية فى الفترة من 2020/11/15 حتى 2020/12/7 من خلال المقابلة الشخصية مع عدد من معاونى أعضاء هيئة 1 التدريس بكليات جامعة طنطا و عددهم 14 معيد و 14 مدرس مساعد.

- تجاهل القيادات لمعاونى أعضاء هيئة التدريس، وتجاهل قدراتهم وعدم تمتيتها أدى إلى شعورهم بالإحباط، ورغبتهم في ترك المؤسسة التي يعملون فيها.
- بعض قوانين العمل التي تشكل تهديداً للأستمرار في نفس الوظيفة مثل قانون تنظيم الجامعات مادة (155)، والتي تنص على إنه إذا لم يحصل المعيد على درجة الماجستير خلال خمس سنوات على الأكثر منذ تعيينه فيتم نقله إلى وظيفه أخرى .
- عدم توفير أماكن مخصصة مناسبة ومجهزة للعمل لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

ج- نتائج متعلقة بسلوك العمل الإستباقي:

- الشعور بالقلق من المشاركة فى إتخاذ القرارات خوفاً من تحمل المسؤولية.
- ضعف مستوى مشاركة الهيئة المعاونه فى إتخاذ القرارات.
- لاهتم الإدارة بمقترحات معاونى أعضاء هيئة التدريس
- إفتقاد روح الفريق فى العمل، وزيادة شدة الصراع والمنافسه بين معاونى أعضاء هيئة التدريس.
- غلبة النزعة الفردية والشخصية للأمور من قبل القيادات عند التعامل مع الهيئة المعاونه فى بعض الأحيان.

1. 6 مشكلة البحث: Research Problem

تعتمد الجامعات فى تحقيق أهدافها بالدرجة الأولى على القيادات الإدارية، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه، وتتعرض هذه الفئات لأشكال متعددة من ضغوط العمل الناتجة عن تعدد مسؤولياتهم والأدوار التى يؤدونها داخل العمل وخارجه، مما يؤثر سلباً على مستوى أدائهم لوظائفهم وينعكس سلباً على تحقيق الجامعة لأهدافها، وبالتالي الحالة النفسية لهم لها تأثير كبير على أدائهم وسلوكياتهم فى العمل وأيضاً إنخفاض المرتبات وإفتقادهم للأمان والإستقرار الوظيفى يزيد من مستوى الضغوط التى يتعرضون، فكان له تأثير على سلوك العمل الإستباقي وعلى الحالة النفسية للفرد، وتسعى هذه الدراسة إلى اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسى على سلوك العمل الإستباقي فى ظل تحقيق الأمان الوظيفى، حيث لا توجد أى دراسات تناولت تأثير رأس المال النفسى على سلوكيات العمل الاستباقية من خلال الأمان الوظيفى. (حيث أنه تم الإطلاع على عدد من الدراسات التى أمكن الحصول عليها والمتعلقة بموضوع البحث) كما توجد ندرة فى الأبحاث العربية التى تناولت سلوك العمل الاستباقي بوجه عام. (حيث أنه تم الإطلاع على عدد من الدراسات التى أمكن الحصول عليها والمتعلقة بموضوع البحث)

وبالتالى بعد الإطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة التى تتعلق بموضوع البحث وكذلك الدراسة

الاستطلاعية يمكن صياغة مشكلة البحث فى التساؤل التالى:

"إلى أي مدى يؤثر رأس المال النفسي في سلوك العمل الإيجابي من خلال وجود الدور الوسيط للأمان الوظيفي وذلك بالتطبيق على معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا؟"

وتم تقسيمه إلى عدد من الأسئلة الفرعية :-

- إلى أي مدى تؤثر أبعاد رأس المال النفسي في الأمان الوظيفي؟
- إلى أي مدى يؤثر الأمان الوظيفي في سلوك العمل الإيجابي؟
- إلى أي مدى تؤثر أبعاد رأس المال النفسي في سلوك العمل الإيجابي؟
- إلى أي مدى يؤثر الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الإيجابي؟

1.1 أهداف البحث: Research Objectives

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة توافر أبعاد رأس المال النفسي لدى عينة البحث من معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.
2. التعرف على مدى توافر سلوكيات العمل الإيجابية وكذلك مستوى الشعور بالأمان الوظيفي لدى عينة الدراسة من معاونى أعضاء هيئة التدريس.
3. الكشف عن أثر أبعاد رأس المال النفسي في سلوكيات العمل الإيجابية.
4. قياس أثر أبعاد رأس المال النفسي في الأمان الوظيفي.
5. اختبار تأثير الأمان الوظيفي على سلوكيات العمل الإيجابية لدى معاونى هيئة التدريس بجامعة طنطا.
6. قياس أثر أبعاد رأس المال النفسي على سلوك العمل الإيجابي من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفي.
7. الخروج بنتائج وتوصيات تسهم في صياغة إستراتيجيات جديدة تدعم رأس المال النفسي بالكليات المصرية وتسهم في زيادة مستويات الأمان الوظيفي وإتباع السلوكيات الإيجابية والتي تنعكس على مستويات الأداء.

1.1 أهمية البحث: Research Importance

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الإضافات التي يتوقع أن تقدمها علي المستويين العلمي والتطبيقي ومنها:
1. مساعدة الكليات محل الدراسة على تنمية الجوانب الإيجابية لدى العاملين بما ينعكس على مستوى أدائهم وسلوكياتهم داخل بيئة العمل.
 2. إن تحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي يخلق بيئة عمل تتمتع بالإبتكار والإبداع وتحمل المسؤولية والقدرة على مواجهة المشاكل وإيجاد أسباب جذرية لها والوقاية منها مستقبلاً.

3. كما تنطلق أهمية البحث من الدور الحيوى الذي يلعبه معاونى أعضاء هيئة التدريس، في تطوير التعليم الجامعى وتميزه، فلا يمكن إصلاح التعليم الجامعى وتطويره إلا من خلال تنمية أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم وزيادة ثقتهم الذاتية ودافعيتهم نحو العمل، وتحقيق الاستقرار الوظيفى لهم.
4. تتفق الدراسة الحالية مع التوجهات الحديثة التي تركز على سلوكيات العمل الإستباقيه، باعتبارها سلوكيات في غاية الأهمية، لتشجيع روح المبادرة في العمل، وتحقيق الأهداف الجامعية والتميز والريادة.
5. من المتوقع أن يقدم البحث لمتخذى القرار والقيادات الجامعية، على جميع المستويات نتائج علمية وواقعية وآليات وأساليب إجرائيه، قد تفيد في كيفية تحقيق الأمان الوظيفى وتنمية وتدعيم أبعاد رأس المال النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس، بما يسهم في تشجيع على إتخاذ سلوكيات إستباقية في العمل، والذي من شأنه أن يحسن أداء المؤسسة الجامعية ويحقق لها الجودة والتميز والتنافسية.

2. الإطار النظري للبحث

ينقسم الإطار النظري للبحث إلى ثلاثة أقسام رئيسية، حيث يتناول القسم الأول رأس المال النفسى (كمتغير مستقل للدراسة) من حيث المفهوم، الأهمية، والعوامل المؤثرة فيه ومخرجاته والأبعاد. أما القسم الثانى فقد تم تخصيصه لعرض الأمان الوظيفى (كمتغير وسيط) أما فى القسم الثالث يتناول سلوك العمل الإستباقي (كمتغير تابع) للدراسة.

2. 1 رأس المال النفسى Psychological capital

ويعتبر رأس المال النفسى أحد أهم الإتجاهات الحديثة التى تركز على نظرة العاملين الإيجابية لوظيفتهم ولمؤسستهم، ويشير العنزى & إبراهيم (2012) بأنه استراتيجيه رباعية الأبعاد، يمكن للمنظمه إستخدامها لتحفيز العاملين نحو النمو والتطوير عن طريق غرس الثقة في نفوس العاملين والعمل على دعم طموحهم، وشعورهم بالأمل بالإضافة إلى زيادة قدرتهم على التصدى للأزمات. كما يرى Newman et al (2014) أن البحث فى رأس المال النفسى يهتم بتحديد أمرين، اولهما تحديد من أنت: بمعنى تحديد ماتملكه من قدرات حالیه تمكنك من تحقيق مهامك الحاليه، وثانيهما تحديد ماستصبح عليه، بمعنى تحديد ماتطمح إليه من آمال مستقبلية، وماهى المسارات البديله التى يمكن أن تسلكها للوصول إلى هذه الطموحات.

2. 2 أهمية رأس المال النفسى:

لقد إستحوذ رأس المال النفسى على إهتمام كبير من جانب الكتاب والباحثين في ظل التغييرات والتحديات المتسارعة التي تواجهها الجامعات في الفترة الحالية من زيادة الضغوط في مواجهة المنافسة والريادة والتميز، والإرهاق المهني والوظيفي والتأثير النفسى، الذى يواجهه العاملين بالجامعة ككل وخاصة أعضاء هيئة التدريس،

جعل الباحثين والخبراء يهتمون بالكشف عن أسباب تساهم في تحسين الحالة النفسية، وكان من هذه الآليات هو رأس المال النفسي، الذي يسعى إلى تطوير وتدعيم وتحسين قدرات الأفراد داخل المؤسسة، كما أشار رضوان & عطا (2018) أن رأس المال النفسي يعد أهم الموارد والقدرات التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في مجموعة الصفات النفسية الإيجابية، التي يتصف بها الفرد والتي تمكنه من الشعور بالكفاءة الذاتية والتفاؤل بالمستقبل والمرونة في العمل والأمل في تحقيق أهدافه ومواجهة المشكلات والأزمات التي يمكن أن يتعرض لها.

2. 3 أبعاد رأس المال النفسي:

2. 3. 1 الأمل: Hope

الأمل يعد أهم بعد من أبعاد رأس المال النفسي، لما له من آثار إيجابية على حياة الفرد النفسية، فكلما كان هناك أمل لدى الأفراد يسعوا لتحقيقه كان ذلك هدفاً لإستمرار الحياة والنجاح فيها وإعطائهم الثقة في قدراتهم على القيام بأى مهام مطلوبة ومواجهة الصعوبات والضغط، وكلما ساعد ذلك على حل المشكلات (Bouckenooghe & Raja., 2019).

2. 3. 2 التفاؤل: Optimism

فقد عرفه Kutanis & Oruç (2015) على أنه "تفسير إيجابي للأحداث المتوقعة والمشاعر الإيجابية التي ترتبط بمدى التوجه نحو الأهداف، و التي تحفز جوانب الرفاهية الذاتية والسعادة للفرد، ويعكس التفاؤل نظرة الشخص للأحداث، كما يرتبط التفاؤل دائماً بالمستقبل، سواء كانت أحداث إيجابية تزيد من الحماس أو سلبية تشعرنا بالإحباط، فالمتفائلون دائماً يمتلكون نظرة إيجابية للأحداث المستقبلية، فالأحداث السلبية هي وضع مؤقت، وذلك يرجع لثقة الأفراد في قدراتهم (Luthans et al., 2004).

2. 3. 3 الكفاءة الذاتية: Self-efficacy

يرى Avey et al (2010) أن الكفاءة الذاتية تشير إلى إيمان الشخص بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح فيها بغض النظر عن الأجواء المحيطة. فمن المهم تحديد مستويات الكفاءة الذاتية لدى العاملين، لأنه من الممكن عدم إدراك العامل بقدرته على إنجاز المهام بنجاح وذلك لأنخفاض مستويات الثقة لديهم، فالكفاءة الذاتية تعتبر قوة مهمه في بناء شخصية الفرد وفي نموه النفسي، حيث إنها تزيد من إحساس الفرد بالسعادة وتحسن الأداء، وتقلل من الإرهاق والإجهاد في العمل، بل تعطيهم الحافز ويظهرون تأثيراً وقائياً إستباقياً ضد التحديات والمعوقات، والتكيف مع المواقف الصعبة (Aliyev, 2015).

2. 3. 4 المرونة: Flexibility

تعتبر المرونة عن الطاقة النفسية الإيجابية الكامنة لدى الموظف والتي تمكنه من سرعة العودة إلى حالته الطبيعية إبان تعرضه لمشكله أو إنتكاسه معينه داخل بيئة العمل (الكرداوى, 2013). وترتبط المرونة بشكل أساسى بالتغيير فهي قدرة الفرد على مواكبة كل ما هو مستجد من تغييرات مفاجئه أو غير مفاجئه مع القدرة على تخطيطها ومواجهتها (Corner, 2015) .

2. 4 الأمان الوظيفى Job security

يعرف البليسي(2012) إن الأمان الوظيفى هو بقاء الفرد موظف فى نفس المنظمة بدون انتقاص من الاقدميه، أو الأجر أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابى على الإنتاجية، فهو محدد مهم لصحة العاملين، ورفاهيتهم النفسية والجسدية، والإحتفاظ بالموظفين، والرضا الوظيفى والإلتزام التنظيمى، والأداء الوظيفى. فالأمان الوظيفى هو شعور العامل بالإستقرار، وتحريره من الخوف بفقدان وظيفته دون مبرر مادام يؤدي عمله على أكمل وجه وبدون تقصير، ولا يتم إنهاء خدمته إلا بموجب لوائح وقوانين واضحة وصرىحه (الزهرانى، 2020).

2. 4. 1 أبعاد الأمان الوظيفى

سوف نعلم في هذا البحث على أن الأمان الوظيفى يتكون من ثلاثة أبعاد وهما(الأمان الوظيفى الكمي، الأمان الوظيفى النوعى، القدرة على مواجهة التهديدات) كما جاء في بعض الدراسات مثل (Dachapalli & Parumasur, 2012)،(Shoss, 2017)،(خشان، 2012)، (عركوك 2006) وسوف نتناول كل بعد بالتفصيل:-

2. 4. 1. 1 الأمان الوظيفى الكمي Quantitative

أشار Urbanviicute et al (2015) بأن الأمان الوظيفى الكمي يرتبط بمشاعر القلق حول إحتماالية الإنتهاء المرتقب لعقد العمل في المستقبل القريب، حيث إن العاملين غير متاكدين من بقائهم وإستمرارهم في الوظيفة الحالية واستقرارهم فيها مستقبلاً. لذلك يعبر الأمان الوظيفى الكمي عن المخاوف المرتبطة بالوظيفة الحالية (Begum et al., 2022) فإن إنعدام الأمان الوظيفى الكمي مرتبط بمجموعة من المخاوف المتعلقة بفرص العمل الحالية وإمكانية الحفاظ على الوظيفة، حيث أن العاملين غير متاكدين من إمكانية إستمرارهم في وظيفتهم مستقبلاً، أو إحتماالية الإستغناء عنهم مستقبلاً (الحنجورى، 2018).

2. 4. 1. 2 الأمان الوظيفى النوعى Qualitative

وقد وجدت بعض الدراسات أن الأمان الوظيفى النوعى يتعلق بالتهديدات المتوقعة لفقدان ميزات مهمة تتوفر للعاملين فى العمل كانخفاض جودة العلاقات بين الزملاء وتدهور ظروف العمل وإنخفاض فرص الترقى

المتاحة للعاملين وتدنى الرواتب (Bosman et al., 2005; De Witte, 2005)) كما أن إنعدام الأمان الوظيفي النوعي يرتبط بشكل أكبر بمخاوف وقلق العاملين من احتمالية حدوث تغيير في ظروف العمل أكثر من مخاوف التسريح من العمل والوظيفه (Urbanaviciute et al., 2015).

2. 4. 1. 3 القدرة على مواجهة التهديدات: Ability to face threats

تعبّر عن إحساس الموظف بالعجز عن التأثير في المواقف الإجتماعية التي يتفاعل معها، حيث أن الموظف في هذه الحالة لا يتمكن من التأثير في مجريات الأحداث التي تؤثر عليه ولا يمكنه تحديد مصيره أو صنع القرارات المهمة التي تتعلق بحياته فيصيبه العجز (المطرفي، 2005).

2. 5 سلوك العمل الإستباقي Proactive Work Behavior

يعرف سلوك العمل الإستباقي على إنه عمل موجه ذاتياً ومستقبلاً في المنظمة، يهدف الفرد من خلاله إلى إحداث تغيير ما، بما في ذلك تغيير (الوضع أو الموقف الراهن) على سبيل المثال، من خلال إدخال أساليب عمل جديدة، أو التأثير على إستراتيجية المنظمة أو (إجراء التغيير داخل ذات الفرد نفسه) على سبيل المثال، تعلم الفرد لمهارات جديدة للتعامل مع المطالب المستقبلية (Bindl & ParkerK, 2011, smithikrai, 2022). وبالتالي فإن الأفراد الإستباقيين يقومون بفحص الموقف من أجل تعديل الفرص، ووضع الأهداف وتقويمها، والتنبؤ بالمشكلات ومنع حدوثها، ويغيرون من طرق تحقيق الأهداف لتلائم مع المستجدات، على عكس الأفراد العاديين فهم ملتزمين بالأساليب التقليدية في مواجهة المواقف وحل المشكلات ولايسعون إلى إحداث تغيير في الوضع الراهن (Jonson, 2015).

2. 5. 1 أبعاد سلوك العمل الإستباقي:

وقد تم تحديد أبعاد سلوك العمل الإستباقي من خلال أربعة أبعاد وهي: (تحمل المسؤولية، صوت العامل، إبداع العامل، الوقاية من المشاكل) حيث أن كل هذه الأبعاد تركز على تحسين بيئة العمل الداخلية. ومن الدراسات التي تناولت هذه الأبعاد (parker&collins., 2010، Searle, 2011، Beck, 2014).

2. 5. 1. 1 تحمل المسؤولية: Taking charge

إن تحمل المسؤولية أمر بالغ الأهمية للنجاح التنظيمي في بيئة العمل المتغيرة بسرعة اليوم لأن جهود الموظفين التطوعية والبناءة التي تهدف إلى تسهيل التغيير الوظيفي تساعد في تعزيز فعالية الإدارة (Shin et al., 2014). وتحمل المسؤولية من قبل العاملين يعني قيامهم بالمبادرة بتقديم أو إنشاء إجراءات عمل جديدة يعتبرونها مناسبة في المنظمة بصرف النظر عن قواعد العمل القائمة حالياً (Zeng et al., 2020).

2. 5. 1. 2 صوت العامل: Employee Voice

يعرف Morrison (2014) صوت العامل على إنه بمثابة إتصال غير رسمي وتطوعي من قبل العامل يحمل في طياته أفكار أو اقتراحات أو مخاوف أو معلومات حول المشاكل أو الآراء المتعلقة بقضايا العمل ترسل إلى الأشخاص الذين يكونون قادرين على اتخاذ الإجراءات المناسبة بقصد تحقيق التحسين أو التغيير. ويعتبر صوت العامل بمثابة إتصال غير رسمي يتضمن تقديم الأفكار، والتغذية العكسية، والمشاركة الفعالة وتقديم طرق فعالة لتحسين أداء العمل. إذن هو إرسال رسالة وعمل تعبيرى يتضمن تحديات بناءه لتحسين بيئة العمل، ومن الممكن أن يكون الصوت سلوكاً منحرفاً إذا إنه يتحدى الوضع الراهن، وينظر إليه على إنه شكوى أو نقد شخصى (Kassing, 2014)

2. 5. 1. 3 إبداع العامل Innovation

أن الإبداع يهدف إلى تقديم حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بطرق وأساليب جديدة في ظل إستخدام مجموعه من المقومات (الأصالة، والطلاقة، والمخاطرة والقدرة على التحليل، والحساسيه للمشكلات، والخروج عن المألوف) (العزى، 2004). يعرف بأنه تلك السلوكيات التي تتضمن خلق الأفكار وتطبيقها ويتضمن أيضاً تحديد الفرص وتوليد الأفكار والطرق الجديدة وتنفيذ هذه الأفكار الجديدة (Parker&Collins,2010).

2. 5. 1. 4 الوقاية من المشاكل Problem prevention

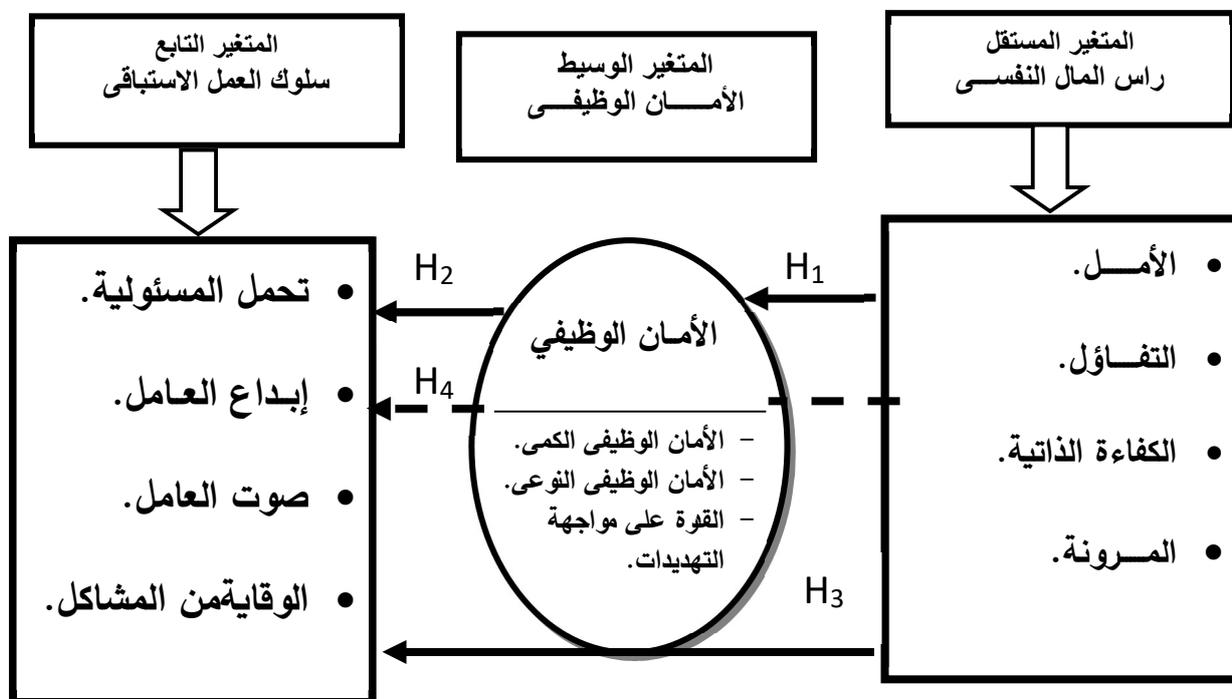
فهو يعنى قيام العاملين بالبحث عن المشاكل ويحاولون إيجاد أسباب جذورها ويعملون على الوقاية منها مستقبلاً ومنع تكرارها بدلاً من إنتظار حدوثها (Searle, 2011). ويرى (Parker &Collins, (2010 أن الوقاية من المشكلات تتضمن إتخاذ إجراءات ذاتية التوجيه وإستباقية لمنع تكرار مشاكل العمل، كما أن سلوك العمل الاستباقى الذي يهدف الى الوقاية من المشاكل يركز على كيفية التعامل مع عملية منع حدوث التحديات والعوائق في بيئة العمل من خلال قيام العامل بالتخطيط للمستقبل والتفكير بالجذور المسببة له.

3. منهجية البحث

3. 1 متغيرات البحث

تنقسم متغيرات قياس رأس المال النفسى المستنتجة من الدراسات السابقة إلى : الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية وأخيراً المرونة. أما متغيرات قياس الأمان الوظيفى تتمثل في: الأمان الوظيفى الكمى، الأمان الوظيفى النوعى وأخيراً القدرة على مواجهة التهديدات، أما متغيرات قياس سلوك العمل الإستباقى تتمثل في تحمل المسؤولية، إبداع العامل، صوت العامل، الوقاية من المشاكل، وقد تم الإستعانة بالمقاييس الموضحة بدراسة (Zubair &

(Kamal, 2017) ودراسة (Kim et al., 2018) لقياس رأس المال النفسى كما تم الإستعانة بدراسة (الحنجورى 2018)، لقياس الأمان الوظيفى، وأخيراً تم الإستعانة بدراسة (parker&Collins, 2010) لقياس سلوك العمل الإستباقي ويصور الشكل رقم(1) العلاقة بين المتغيرات الأساسية للبحث:



شكل رقم (1) - نموذج مقترح للعلاقة بين المتغيرات الأساسية للبحث

3. 2 فروض البحث:

فى ضوء مشكلة البحث وأهدافه من خلال الإطار النظرى والدراسات السابقة، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالى:

الفرض الرئيسى الأول: "يؤثر رأس المال النفسى تأثيراً معنوياً فى الأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا"

ولإختبار هذا الفرض الرئيسى تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالى:

1/1- يؤثر الأمل تأثيراً معنوياً فى الأمان الوظيفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

2/1 يؤثر التفاؤل تأثيراً معنوياً فى الأمان الوظيفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

3/1 تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيراً معنوياً فى الأمان الوظيفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة

4/1 تؤثر المرونة تأثيراً معنوياً فى الأمان الوظيفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا

الفرض الثاني: "يؤثر الأمان الوظيفي تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا"

الفرض الرئيسى الثالث "يؤثر رأس المال النفسى تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا"

ولإختبار هذا الفرض الرئيسى تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

1/3- يؤثر الأمل تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

2/3- يؤثر التفاؤل تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

3/3- تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

4/3- تؤثر المرونة تأثيراً معنوياً فى سلوك العمل الإبتاقى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

الفرض الرئيسى الرابع "يوجد تأثير معنوى غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسى فى السلوك الإبتاقى من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا"

ولإختبار هذا الفرض الرئيسى تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

1/4- يوجد تأثير معنوى غير مباشر للأمل فى السلوك الإبتاقى من خلال الأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

2/4- يوجد تأثير معنوى غير مباشر للتفاؤل فى السلوك الإبتاقى من خلال الأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

3/4- يوجد تأثير معنوى غير مباشر للكفاءة الذاتية فى السلوك الإبتاقى من خلال الأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

4/4- يوجد تأثير معنوى غير مباشر للمرونة فى السلوك الإبتاقى من خلال الأمان الوظيفى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا.

3.3 مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا، وتم التوصل للبيانات من خلال الإحصائيات المنشورة لجامعة طنطا لعام 2021- 2022 حيث يبلغ عدد الكليات 14 كلية ويشمل العدد

الإجمالي لمعاوني هيئة التدريس بتلك الكليات (2356) ويوضح جدول رقم(2) عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا:

جدول 2: عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا

الإجمالي	مدرس مساعد	معيد	الوظيفة الكلية
81	35	46	• الآداب.
138	69	69	• التجارة.
100	33	67	• التربية.
59	37	22	• التربية الرياضية.
62	41	21	• التربية النوعية.
116	32	84	• التمريض.
28	21	7	• الحقوق.
104	56	48	• الصيدلة.
39	7	32	• الزراعة.
982	684	298	• الطب.
156	87	69	• طب الأسنان.
179	79	100	• العلوم.
312	147	165	• الهندسة.
0	0	0	• الحاسبات والمعلومات.
2356	1328	1028	الإجمالي

المصدر: الإحصائيات المنشورة بجامعة طنطا 2021/ 2022.

وقد سحبت عينة عشوائية طبقية مكونة من (331) مفردة تم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator وتم توزيعها على معاوني أعضاء هيئة التدريس محل الدراسة اعتماداً على أسلوب النسبة والتناسب⁽²⁾ ويوضح جدول رقم (3) حجم عينة البحث:

(1) يوجد هذا البرنامج على الرابط التالي: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

جدول 3: حجم عينة البحث

الكلية	الوظيفة	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي
• الآداب.		6	4	10
• التجارة.		10	10	20
• التربية.		8	6	14
• التربية الرياضية.		3	5	8
• التربية النوعية.		3	6	9
• التمريض.		10	6	16
• الحقوق.		2	3	5
• الصيدلة.		5	10	15
• الزراعة.		3	2	5
• الطب.		25	113	138
• طب الأسنان.		8	14	22
• العلوم.		14	11	25
• الهندسة.		30	14	44
• الحاسبات والمعلومات.		0	0	0
الإجمالي		127	204	331

3. 4 أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام قوائم الإستقصاء حيث تحتوي قائمة الإستقصاء على (50) سؤال وكلها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة حتى يستطيع أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما انها تساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً، وتضم قائمة الإستقصاء ثلاثة أقسام رئيسية وهي: - القسم الأول: ويضم مجموعة من اسئلة البيانات التخصصية وعددها (20) سؤالاً وتتمثل في الأسئلة من (1-20) لقياس المتغير المستقل وهو رأس المال النفسى.

القسم الثاني: ويضم مجموعة من اسئلة البيانات التخصصية وعددها (13) سؤالاً وتتمثل في الأسئلة من (21-33) لقياس المتغير الوسيط وهو الأمان الوظيفي.

القسم الثالث: ويضم مجموعة من اسئلة البيانات التخصصية وعددها (17) سؤالاً وتتمثل في الأسئلة من (34-50) لقياس المتغير التابع وهو سلوك العمل الإستباقي.

وقد تم عرض القائمة بعد إعدادها على مجموعة من أساتذة قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة طنطا، وذلك للتأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها وصلاحياتها لأغراض التحليل الإحصائي، وقد تم إستخدام مقياس "ليكرت الخماسي"، وتم وضع المسميات عند طرفي المقياس، حيث يعنى الرقم (1) عدم الحدوث او الأهمية، فحين يعنى الرقم (5) أن العبارة مؤكدة الحدوث أو التطبيق، وبالتالي فإنه مقياس متصل يمكن من معالجة وتحليل البيانات في صورة كمية، ويوضح الجدول رقم (5) ترميز لمتغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة وذلك على النحو التالي:-

جدول 5: ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة

متغيرات البحث	عناصر القياس	الرمز	حدود الأسئلة
أولاً: المتغير المستقل	الأمل	X1	6-1
رأس المال النفسى (X)	التفاؤل	X2	10-7
	الكفاءة الذاتية	X3	15-11
	المرونة	X4	20-16
ثانياً: المتغير الوسيط	الأمان الوظيفي الكمي	M1	25-21
الأمان الوظيفي (M)	الأمان الوظيفي النوعي	M2	29-26
	القدرة على مواجهة التهديدات	M3	33-30
ثالثاً: المتغير التابع	تحمل المسؤولية	Y1	37-34
سلوك العمل الإستباقي (Y)	صوت العامل	Y2	41-38
	إبداع العامل	Y3	47-42
	الوقاية من المشكلات	Y4	50-48

3. 5 حدود البحث

أ. حدود تطبيقية: تم تطبيق الدراسة على كليات جامعة طنطا.

ب. حدود موضوعية: ركزت الدراسة على أبعاد رأس المال النفسى التى تتمثل فى (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة) وكذلك الأمان الوظيفي بأبعاده (الأمان الوظيفي الكمي، الأمان الوظيفي النوعي، القدرة على مواجهة التهديدات) وسلوك العمل الاستباقي بأبعاده (تحمل المسؤولية، إبداع العامل، صوت العامل، الوقاية من المشاكل)

3. 6 إختبار الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة فى الدراسة

3. 6. 1 صدق المقاييس

تم التأكد من صدق مقاييس متغيرات الدراسة عن طريق استخدام التحليل العاملى التوكيدى (CFA) وذلك باستخدام برنامج (AMOS V.21)، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تقييم جودة المطابقة عن طريق تقييم مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم في ضوءها قبول أو رفض النموذج ويوضح جدول رقم (6) مؤشرات جودة التوفيق كما يلي:

جدول 6: المؤشرات النهائية لإختبار CFA

مؤشرات إختبار جودة الأسلوب	قيم الإختبار	المدى المثالي الدال على جودة النموذج
قيمة إختبار كا 2 / درجة الحرية CMIN/Df	4.304	$CMIN/DF \leq 5$
مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI Normed of fit Index	.901	$NFI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI Incremental Fit Index	.900	$IFI \geq 0.9$
مؤشر تاكر - لويس TLI Tucker-lewis index	.905	$TLI \geq 0.9$
مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI Compare Fit index	.912	$CFI \geq 0.9$
الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA Root Mean Square error of Approximation	.121	$0.8 \geq RMSEA \geq 0.05$

يتضح من البيانات الإحصائية الواردة فى جدول رقم (6) الجودة العالية لإختبار CFA مما يدل أن المقاييس المستخدمة فى الدراسة ملائمة لتقييم متغيرات البحث (صدق المحتوى) وبالنسبة للصدق التطابقي Convergent Validity الذي يعني أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً واحداً بينهما إرتباط قوي موجب، حيث يشير (Anderson & Gerbing , 1988) إلى أنه من الممكن التحقق من ذلك من خلال أربعة معايير، أولها: أن معامل التحميل Factor Loading FL (قيمة معامل الإنحدار المعياري المرجح) لكل عنصر من عناصر قياس المتغير $0,7 \leq$ وعند مستوى معنوية $0,5 \geq$ ، ثانيها: أن متوسط التباين المستخلص Average Variance Extracted AVE لكل متغير من المتغيرات $0,5 \leq$ ثالثها: أن إعتمادية المقياس Construct

ضعف الخطأ المعياري (S.E) المناظر لهذا العنصر، ويوضح الجدول (7) نتائج تقييم الصدق التطابقي.

جدول 7: نتائج تقييم الصدق التطابقي

المتغيرات	FI معامل التحميل	S.E معامل الخطأ المعياري	c.r قيمة Z	Error الأخطاء	قيمة الخطأ المقدرة
الأمل « رأس المال النفسي	0,789	0,052	11,559	e4	0,393
التفاؤل « رأس المال النفسي	0,730	0,054	_____	e3	0,393
الكفاءة الذاتية « رأس المال النفسي	0,766	0,052	7,040	e2	0,492
المرونة « رأس المال النفسي	0,710	0,075	11,046	e1	0,520
الأمان الوظيفي الكمي « الأمان الوظيفي	0,782	0,068	6,734	e7	0,686
الأمان الوظيفي النوعي « الأمان الوظيفي	0,743	0,063	6,047	e6	0,664
القدرة على مواجهة التهديدات « الأمان الوظيفي	0,747	0,064	_____	e5	0,641
تحمل المسؤولية « سلوك العمل الإيجابي	0,853	0,050	12,124	e11	0,157
صوت العامل « سلوك العمل الإيجابي	0,934	0,052	13,557	e10	0,077
إبداع العامل « سلوك العمل الإيجابي	0,797	0,048	_____	e9	0,268
الوقاية من المشكلات « سلوك العمل الإيجابي	0,727	0,031	2,251	e8	0,212

وإعتماداً على تلك البيانات الواردة في جدول رقم (7) تم حساب قيمة AVE وكذلك قيمة C.R لكل متغير وفقاً لمعادلات حسابهم⁽³⁾ كما هو موضح بالجدول رقم (8) كما يلي:

جدول 8: حساب قيمة متوسط التباين المستخلص وإعتمادية المقياس

متغيرات البحث	متوسط التباين المستخلص AVE	إعتمادية المقياس C.R
رأس المال النفسي	,749	,833
الأمان الوظيفي	,757	,722
سلوك العمل الإيجابي	,828	,939

وتشير البيانات الإحصائية الواردة في جدول رقم (7) أن FL (معامل الانحدار المعياري المرجح) لعناصر المتغيرات جميعاً أكبر من 0,70 وعند مستوى معنوية أقل من 0,05 كما أن قيم معامل التحميل FL لكل عنصر

(3) متوسط التباين المستخلص AVE = مجموع معاملات الانحدار المعيارية المرجحة لكل عنصر من عناصر القياس
عدد عناصر المستخدمة في قياس المتغير

إعتمادية المقياس =

مربع مجموع معاملات الانحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير

مربع مجموع معاملات الانحدار المعيارية للعناصر المستخدمة لقياس المتغير + مجموع الأخطاء المقدرة المقابلة لكل عنصر من عناصر القياس

من عناصر قياس المتغير أكبر من ضعف S.E، كما تشير النتائج الواردة فى جدول رقم (8) إلى أن قيم AVE (متوسط التباين المستخلص) وقيم إعتدادية المقياس C.R لكل المتغيرات أكبر من 0,50 وهو مايعني تطابق المعايير الأربعة مع القيم السابق توضيحها بما يعكس الصدق التطابقي لمتغيرات البحث.

وبالنسبة للصدق التمييزي Discriminant Validity الذي يشير أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوما نظريا معينا تختلف عن عناصر المقياس التي تقيس مفهوما نظريا آخر، ويوضح (Crowley & Fan, 1997) أنه يمكن التحقق من ذلك من خلال معيارين، أولها: أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير أعلى من معاملات الارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، وثانيها: أن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغير أكبر من معاملات ارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى، وتظهر النتائج فى جدول رقم (9) كما يلي:

جدول 9: معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات البحث

Y	M	X	الجذر التربيعي لمتوسط التباين AVE	معامل ألفا كرونباخ	المتغيرات
		1	.,865	.,831	رأس المال النفسي X
	1	.,424	.,870	.,780	الأمان الوظيفي M
1	.,453	.,612	.,909	.,825	سلوك العمل الإستباقي Y

ويلاحظ من جدول رقم(9) أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير وكذا قيم الجذر التربيعي AVE لكل متغير أكبر من معاملات ارتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى وهو مايعكس الصدق التمييزي لمقاييس المتغيرات. وخالصة القول إنه وفقا للإختبارات السابق ذكرها فإن المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تتصف بصدق المحتوى، الصدق التطابقي، الصدق التمييزي.

3. 6. 2 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الميدانية:

جدول 10.

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأمل (X1)	3.8128	.57290
التفاؤل (X2)	3.8991	.64900
الكفاءة الذاتية (X3)	3.7610	.56922
المرونة (X4)	3.7581	.59338
رأس المال النفسي (X)	3.8078	.58664
الأمان الوظيفي الكمي (m1)	4.0891	.82710
الأمان الوظيفي النوعي (m2)	4.0198	.77177
القدرة على مواجهة المشكلات (m3)	3.7987	.79051
الأمان الوظيفي (M)	3.9692	.84231
تحمل المسؤولية (y1)	3.8123	.64310
صوت العامل (y2)	3.7564	.56188
إبداع العامل (y3)	3.7102	.57761
الوقاية من المشكلات (y4)	3.9439	.80570
سلوك العمل الإيجابي (Y)	3.8057	.56905

المصدر من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول السابق أن كافة أبعاد المتغيرات محل الدراسة جاءت بمتوسط حساب أكبر من متوسط المقياس المستخدم $(2 \div 5 + 0) = 2.5$ بقيم انحرافات معيارية صغيرة فبالنسبة لأبعاد رأس المال النفسي حيث: إن أكثرهم توافر لدى عينة الدراسة التفاؤل بمتوسط 3.8991 يليه الأمل بمتوسط 3.8128 ثم يليه الكفاءة الذاتية بمتوسط 3.7610 وأخيراً المرونة بمتوسط 3.7581 وجاء متوسط رأس المال النفسي بدرجة مرتفعة حيث بلغ 3.8078، أما بالنسبة لأبعاد الأمان الوظيفي فكان أكثرهم توافراً لدى عينة الدراسة هو الأمان الوظيفي الكمي بمتوسط 4.0891 يليه الأمان الوظيفي النوعي بمتوسط 4.0198 وأخيراً القدرة على مواجهة التهديدات بمتوسط 3.7987 وجاء متوسط الأمان الوظيفي بدرجة مرتفعة حيث بلغ 3.9692، بينما لأبعاد سلوك العمل الإيجابي فكان أكثرهم توافراً لدى عينة الدراسة الوقاية من المشكلات بمتوسط 3.9439 يليه تحمل المسؤولية بمتوسط 3.8123 ثم يليه صوت العامل بمتوسط 3.7564 وأخيراً إبداع العامل بمتوسط 3.7102 وجاء سلوك العمل الإيجابي بدرجة مرتفعة حيث بلغ 3.8057.

3. 7 إختبار فروض البحث:

فى هذا الجزء تتناول الباحثة نتائج التحليل الإحصائى لإختبار فروض الدراسة كما يلي:

3. 7. 1 إختبار صحة الفرض الأول

ينص الفرض الرئيسى الأول " تؤثر أبعاد رأس المال النفسى تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الأمان الوظيفى".

ولإختبار هذه الفرضية تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائى (Amos,V.21) وباستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis، وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم(11) كما يلي:

جدول 11: نتائج العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسى والأمان الوظيفى

الترتيب	مستوى الدلالة P.Value	قيمة(ت) C.R	الخطأ المعيارى S.E	معامل الإنحدار الجزئى Estimate	معامل الإنحدار المعيارى المرجح S.R.W	المتغيرات
3	.001	4,003	.037	.149	.207	X1 الأمل
4	.001	3,195	.049	.157	.165	X2 التفاؤل
2	.001	4,631	.047	.218	.239	الكفاءة الذاتية
1	.001	5,645	.061	.342	.291	X3 X4 المرونة

3. 7. 1. 1 إختبار صحة الفرض الفرعى الأول: " يؤثر الأمل تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الأمان الوظيفى "

توضح النتائج فى جدول رقم (11) إلى أن قيمة C. R قد بلغت 4,003 وقيمة معلمه المسار 0,207، كما بلغت قيمة P.value=0,001. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الأمل فى الأمان الوظيفى وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، وهذه النتائج توضح صحة الفرض الفرعى الأول.

3. 7. 1. 2 إختبار صحة الفرض الفرعى الثانى: " يؤثر التفاؤل تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الأمان الوظيفى "

تشير بيانات جدول رقم(11) إلى أن قيمة C. R قد بلغت 3,195، وقيمة معلمه المسار 0,165، وقيمة P.value = 0,001 وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير التفاؤل فى الأمان الوظيفى وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى.

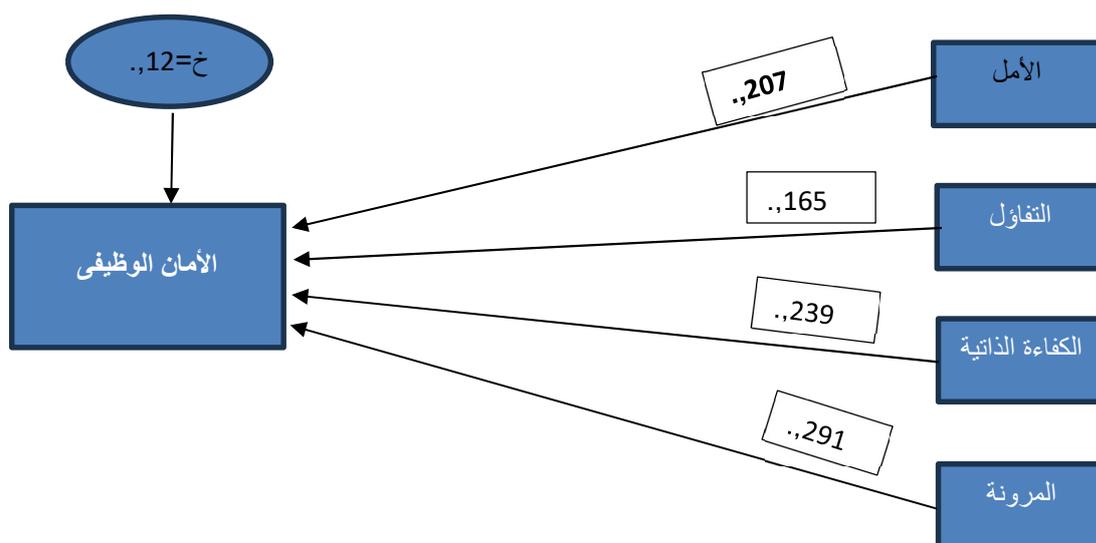
3.7.1.3 إختبار صحة الفرض الفرعى الثالث: "تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيراً معنوياً إيجابياً في الأمان الوظيفي "

يتضح من جدول رقم (11) أن قيمة C. R. قد بلغت 4,631، وقيمة معلمة المسار 0,239، كما بلغت قيمة $P.value = 0,001$ ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الكفاءة الذاتية في الأمان الوظيفي وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الثالث.

3.7.1.4 إختبار صحة الفرض الفرعى الرابع: "تؤثر المرونة تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الأمان الوظيفي "

يتضح من النتائج الواردة فى جدول رقم (9) أن قيمة C. R. قد بلغت 5,645 وقيمة معلمة المسار 0,291، كما بلغت قيمة $P.value = 0,001$ ، مما يدل على معنوية تأثير المرونة في الأمان الوظيفي وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ ، مما يؤكد صحة الفرض.

ويوضح الشكل رقم(2) الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار، كما يلي:



شكل 2: الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار

فى ضوء النتائج الإحصائية والتحليلات السابقة يتبين صحة الفرض الأول من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي في الأمان الوظيفي. وأن المرونة هو أكثر الأبعاد تأثيراً فى الأمان الوظيفي، يليه الكفاءة الذاتية ثم الأمل وأخيراً التفاؤل.

3.7.2 إختبار صحة الفرض الثانى:

للكشف عن طبيعة العلاقة بين الأمان الوظيفي (كمتغير وسيط) و سلوك العمل الإستباقي (كمتغير تابع)، تم صياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة، والذي ينص على " يؤثر الأمان الوظيفي تأثيراً معنوياً إيجابياً في

سلوك العمل الإستباقي " ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة، تم إستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم(10) كما يلي:

جدول 12: نتائج العلاقة بين الأمان الوظيفى وسلوك العمل الإستباقي

المتغيرات	معامل الإندثار المعيارى	معامل الإندثار الجزئى	الخطأ المعيارى	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
الأمان الوظيفى سلوك العمل الإستباقي	.,145	.,106	.,039	2,731	.,006

تبين النتائج الإحصائية فى جدول رقم (12) إلى أن هناك تأثير معنوي وفقاً لنموذج تحليل المسار عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ للأمان الوظيفى فى سلوك العمل الإستباقي، حيث بلغت قيمة C.R 2,731 وقيمة معلمة المسار 0,145، وتؤكد تلك النتائج صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي يعنى أن الأمان الوظيفي يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً فى سلوك العمل الإستباقي. ويوضح شكل رقم (3) العلاقة بين الأمان الوظيفي وسلوك العمل الإستباقي وفقاً لنتائج تحليل المسار، كما يلي:



شكل 3: العلاقة بين الأمان الوظيفي وسلوك العمل الإستباقي وفقاً لنتائج تحليل المسار.

3.7.3 إختبار صحة الفرض الثالث:

للكشف عن التأثيرات المباشرة لأبعاد رأس المال النفسي فى سلوك العمل الإستباقي، تم صياغة الفرض الثالث الذي ينص على: " تؤثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً فى النجاح سلوك العمل الإستباقي " وتم إستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis ويوضح جدول (13) نتائج العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوك العمل الإستباقي:

جدول 13: نتائج العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقي

الترتيب	طبيعة التأثير	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الإنحدار الجزئى Estimate	معامل الإنحدار المعيارى المرجح S.R.W	المتغيرات
3	مباشر	.,001	3,197	.,026	.,082	.,155	X1 الأمل
2	مباشر	.,001	5,036	.,034	.,169	.,242	X2 التفاؤل
4	مباشر	.,002	3,092	.,033	.,101	.,151	X3 الكفاءة الذاتية
1	مباشر	.,001	7,809	.,043	.,334	.,388	X4 المرونة

3.7.3. 1 إختبار صحة الفرض الفرعى الأول من الفرض الرئيسى الثالث: " يؤثر الأمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في سلوك العمل الإستباقي "

تبين النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (11) إلى أن قيمة C. R قد بلغت 3,197 وقيمة معلمه المسار 0,155، كما بلغت قيمة P.value= 0,001. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الأمل فى سلوك العمل الإستباقي وبمستوى دلالة $0,05 \geq \alpha$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعى الأول.

3.7.3. 2 إختبار صحة الفرض الفرعى الثانى من الفرض الرئيسى الثالث: " يؤثر التفاؤل تأثيراً معنوياً إيجابياً فى سلوك العمل الإستباقي "

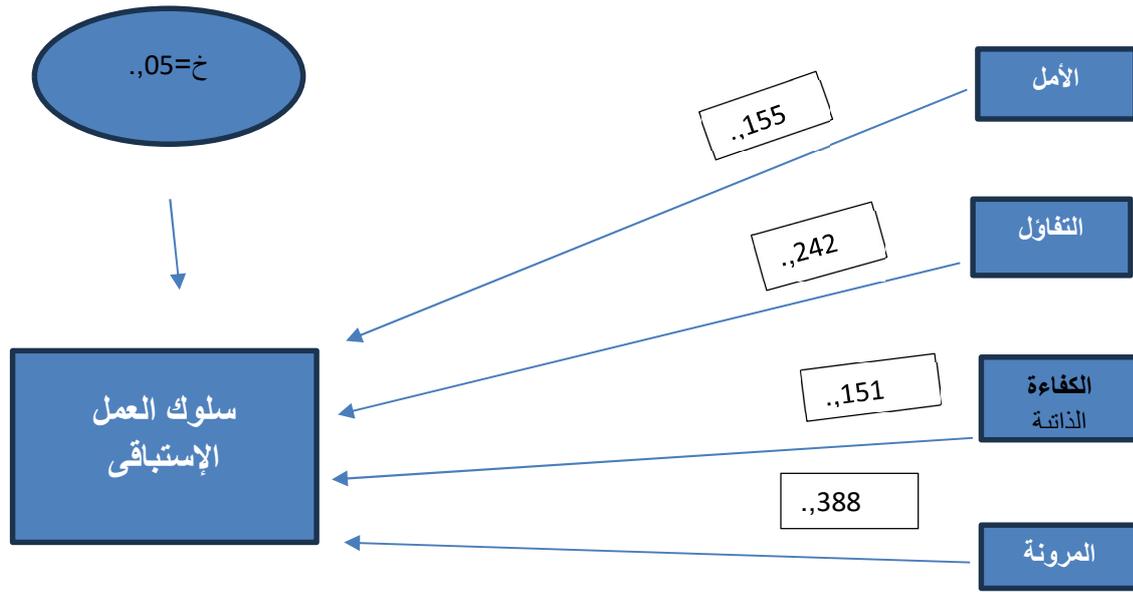
تشير النتائج من جدول رقم (11) إلى أن قيمة C. R قد بلغت 5,036، وقيمة معلمه المسار 0,242، وقيمة P.value=0,001 وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير التفاؤل فى سلوك العمل الإستباقي وبمستوى دلالة $0,05 \geq \alpha$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الثانى.

3.7.3. 3 إختبار صحة الفرض الفرعى الثالث من الفرض الرئيسى الثالث: "تؤثر الكفاءة الذاتية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى سلوك العمل الإستباقي"

من النتائج الواردة فى جدول رقم (11) أن قيمة C.R قد بلغت 3,092، وقيمة معلمه المسار 0,151، وبلغت قيمة P.value = 0,002 وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير الكفاءة الذاتية فى سلوك العمل الإستباقي وبمستوى دلالة $0,05 \geq \alpha$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الثالث.

3.7.3 إختبار صحة الفرض الفرعى الرابع من الفرض الرئيسى الثالث: "تؤثر المرونة تأثيراً معنوياً إيجابياً فى سلوك العمل الإستباقى"

يتضح من النتائج الواردة فى جدول رقم (11) أن قيمة C. R قد بلغت 7,809 وقيمة معلمة المسار 0,388، كما بلغت قيمة P.value=0,001، مما يدل على معنوية تأثير المرونة فى سلوك العمل الإستباقى وبمستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ ، مما يدل على صحة الفرض الفرعى الرابع ويوضح الشكل رقم (4) الخطوة الثالثة من نموذج تحليل المسار، كما يلي:



شكل 4: نتائج الخطوة الثالثة من تحليل المسار

فى ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الثالث الرئيسى من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابى لأبعاد رأس المال النفسى فى النجاح سلوك العمل الإستباقى. وأخيراً تشير النتائج أيضاً إلى أن المرونة هو أكثر الأبعاد تأثيراً فى سلوك العمل الإستباقى يليها التفاؤل ثم الأمل وأخيراً الكفاءة الذاتية.

3.7.4 إختبار صحة الفرض الرابع:

لتحديد التأثيرات غير المباشرة لرأس المال النفسى فى سلوك العمل الإستباقى من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفى، تم صياغة الفرض الرابع من فروض الدراسة على أنه "تؤثر أبعاد رأس المال النفسى تأثيراً معنوياً إيجابياً غير مباشر فى سلوك العمل الإستباقى من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفى" ويوضح الجدول رقم(12) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية:

جدول 12: التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية لمتغيرات النموذج

قيمة الإنحدار المعياري المرجح	العلاقة بين متغيرات النموذج
	التأثيرات المباشرة
*** .,207	الأمل (X1) ← الأمان الوظيفي (M)
*** .,165	التفاوض (X2) ← الأمان الوظيفي (M)
*** .,239	الكفاءة الذاتية (X3) ← الأمان الوظيفي (M)
*** .,291	المرونة (X4) ← الأمان الوظيفي (M)
*** .,155	الأمل (X1) ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,242	التفاوض (X2) ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,151	الكفاءة الذاتية (X3) ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,388	المرونة (X4) ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
	التأثيرات غير المباشرة
*** .,030	الأمل X1 الأمان الوظيفي(M) ← سلوك العمل الإستباقي(Y)
*** .,024	التفاوض X2 الأمان الوظيفي (M) ← سلوك العمل الإستباقي(Y)
*** .,035	الكفاءة الذاتية X3 الأمان الوظيفي(M) ← سلوك العمل الإستباقي(Y)
*** .,042	المرونة X4 الأمان الوظيفي(M) ← سلوك العمل الإستباقي(Y)
	*التأثير الكلي
*** .,185	الأمل X1 ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,266	التفاوض X2 ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,186	الكفاءة الذاتية X3 ← سلوك العمل الإستباقي (Y)
*** .,430	المرونة X4 ← سلوك العمل الإستباقي (Y)

المصدر من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (Amos, V.21)، معنوية عند مستوى $> 0,05$.

* **التأثير الكلي:** هو محصلة جمع التأثير المباشر لرأس المال النفسي في سلوك العمل الإستباقي مع التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي في سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي، علماً بأن التأثير غير المباشر هو حاصل ضرب التأثير المباشر لكل بعد من أبعاد رأس المال النفسي في التأثير المباشر للأمان الوظيفي في سلوك العمل الإستباقي.

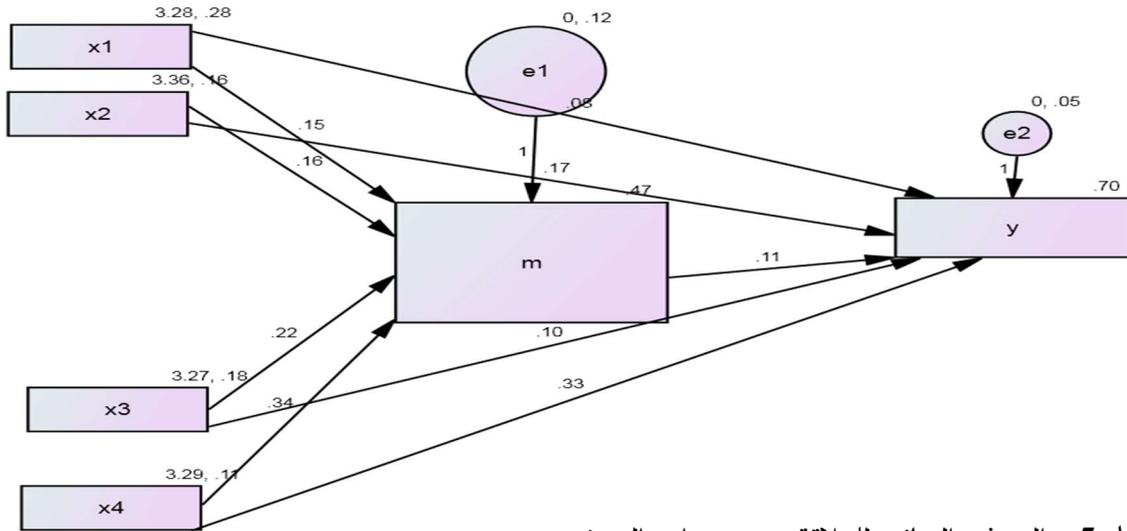
ويتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (12) أن هناك تأثير إيجابي غير مباشر لرأس المال النفسي في سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي، حيث:

- زاد تأثير بعد الأمل في النجاح التنظيمي من 0,155 إلى 0,185 أي بنسبة 0,030 وتمثل التأثير غير المباشر لبعد الأمل في سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي.

- زاد تأثير بعد التفاؤل في سلوك العمل الاستباقي من 0,242 إلى 0,266 أى بنسبة 0,024 والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر لبعء التفاؤل في سلوك العمل الاستباقي من خلال الأمان الوظيفي.
- زاد تأثير بعد الكفاءة الذاتية في سلوك العمل الإستباقي من 0,151 إلى 0,186 أى بنسبة 0,035 والتي تمثل مقدار التأثير غير المباشر لبعء الكفاءة الذاتية في سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي.
- زاد تأثير بعد المرونة في سلوك العمل الإستباقي من 0,388 إلى 0,430 أى 0,042 وتمثل مقدار التأثير غير المباشر للمرونة في سلوك العمل الإستباقي من خلال الأمان الوظيفي.

مما سبق يتضح أن الأمان الوظيفي (كمبتغير وسيط) فى العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الإستباقي قد أدى إلى زيادة درجة تأثير رأس المال النفسي في سلوك العمل الإستباقي، وهذا يعنى أن الأمان الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً فى العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الإستباقي، كما أن بعد المرونة جاء فى المقام الأول من حيث قوة التأثير ثم بعد التفاعل ويليه بعد الكفاءة الذاتية وأخيراً بعد الأمل.

من هنا نجد أن النتائج الإحصائية السابقة تدعم صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة، وقد تم التوصل إلى النموذج النهائى كما يوضحه شكل رقم (5) كما يلي:



شكل 5: النموذج النهائى للعلاقة بين متغيرات البحث.

4. نتائج وتوصيات البحث:

4. 1 مناقشة نتائج البحث

1. كشفت النتائج صحة الفرض الرئيسي الأول من فروض الدراسة والذي ينص على " : تؤثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً في الأمان الوظيفي "، وجاءت تلك الأبعاد مرتبة من حيث قوة التأثير في الأمان الوظيفي كما يلي: المرونة هو أكثر الأبعاد تأثيراً فى الأمان الوظيفي، يليه الكفاءة الذاتية ثم الأمل وأخيراً التفاؤل. وتتفق

هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (جبر، 2021) التي أوضحت التأثير المعنوي الإيجابي لبعده الكفاءة الذاتية في الأمان الوظيفي، كما إنفقت جزئياً مع دراسة (Avay et al., 2010) التي أكدت على التأثير المعنوي الإيجابي لبعدي الكفاءة الذاتية والمرونة في الأمان الوظيفي، وكذلك دراسة (Jafari & Ghourchian., 2016) التي توصلت إلى أن رأس المال النفسي بأبعاده الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في الأمان الوظيفي، وأن التفاؤل، والكفاءة الذاتية أكثر الأبعاد تأثيراً في الأمان الوظيفي حيث أن إمتلاك الأفراد للتفاؤل والكفاءة الذاتية من حيث ثقتهم في قدراتهم تمكنهم من الشعور بالأمان الوظيفي.

2. بينت النتائج صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على "يؤثر الأمان الوظيفي تأثيراً معنوياً في سلوك العمل الإستباقي"، وتتفق هذه النتيجة نتيجة جزئياً مع نتائج دراسة (النادي، 2021) التي أوضحت التأثير المعنوي للأمان الوظيفي في سلوك العمل الإستباقي للعاملين.

3. أثبتت النتائج صحة الفرض الثالث الرئيسي من فروض الدراسة، والذي يدل على "تؤثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في سلوك العمل الإستباقي". وأخيراً تشير النتائج أيضاً إلى أن المرونة هو أكثر الأبعاد تأثيراً في سلوك العمل الإستباقي، يليها التفاؤل ثم الأمل وأخيراً الكفاءة الذاتية، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (خالد & مصطفى، 2022) من حيث وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة على سلوك العمل الإستباقي، بالإضافة إلى ذلك فقد كشفت دراسة (أمين، 2019) عن وجود تأثير معنوي إيجابي لبعدي رأس المال النفسي (الأمل، المرونة) أكثر تأثيراً على توليد أفكار جديدة، بينما بعد (الكفاءة الذاتية، والأمل والمرونة) أكثر تأثيراً على تنفيذ التغيير، وحل المشكلات والتي تعبر عن أبعاد سلوك العمل الإستباقي.

4. بينت النتائج صحة الفرض الرئيسي الرابع الذي ينص على "يؤثر رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشراً في سلوك العمل الإستباقي من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفي" حيث زادت قوة التأثير المعنوي الإيجابي غير المباشر لرأس المال النفسي في سلوك العمل الإستباقي بعد إدخال الأمان الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بينهما، وهذا يعني أن الأمان الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً Partial Mediating Role في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك العمل الإستباقي، وجاءت أبعاد رأس المال النفسي مرتبة حسب قوة التأثير في سلوك العمل الإستباقي من خلال الدور الوسيط للأمان الوظيفي كما يلي: (المرونة ثم التفاؤل يليه الكفاءة الذاتية وأخيراً الأمل)، وقد إنفقت تلك النتائج مع نتيجة دراسة (Purwanto et al., 2021) جزئياً من حيث التأثير المعنوي الإيجابي غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الإبداع وهو أحد أبعاد سلوك العمل الإستباقي من خلال الدور الوسيط الذي تلعبه القيادة في توفير بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها خصائص الأمان الوظيفي، كما توصلت دراسة (Abbas & Raja, 2015) التأثير الإيجابي المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على القدرة على حل المشكلات والإبداع، وصوت العامل والتي تمثل أحد أبعاد سلوك العمل الإستباقي،

بالإضافة إلى دور رأس المال النفسى في تقليل الضغوط المتعلقة بالعمل ومنها سواء ضغوط العمل أو طبيعة العمل أو حل مشاكل العمل، والتي تعبر عن أبعاد الأمان الوظيفى.

4. 2 توصيات البحث

في ضوء الإطار النظري للبحث ونتائج التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية يمكن عرض التوصيات التالية:

جدول 13: توصيات البحث

التوصيات	آلية التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	الجهة المسؤولة
الاهتمام بالنواحي النفسية، والفاعلية، واكتساب معارف ومهارات جديدة.	- عقد دورات تدريبية حاسوبية لمواجهة التطور التكنولوجى. - توفير الأدوات والآلات والأجهزة اللازمة للمعامل والأبحاث.	- استغلال مراكز التعلم عن بعد واليوتيوب في التعلم - التنوع في إعداد الدورات بين الاون لاين والحضور الفعلى وتخطى مشكلة التوقيت المناسب بإعداد الدورات في أيام العطلة للجامعة	الجامعة (مراكز التطوير)
منح معاونى أعضاء هيئة التدريس الثقة والتعاون معهم على تحقيق رسالتهم السامية	- عقد دورات تدريبية لتوعيتهم بأهمية البحث العلمى ودوره في زيادة مستوى النمو المهنى لديهم.	- يعتبر معاونى أعضاء هيئة التدريس في مرحلة إنتقالية يحتاجون إلى تعلم بعض المهارات الجديدة مثل مهارة التدريس ومهارة البحث العلمى وأهمية القيام بخدمة الإدارة المجتمع	الكلية (إدارة الجودة)
إكساب معاونى أعضاء هيئة التدريس المرونة في العمل.	- إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية على كيفية تحليل المشكلات والتحديات التي تواجههم في العمل. - تدريب العاملين على كيفية التعامل مع ضغوط العمل، وتحمل المصاعب. - تقديم الدعم والمساندة التي تساعد على الرجوع لحالتهم الطبيعية في حالة التعرض لتلك المشكلات.	- أن تكون ورش العمل مستمرة وتعتمد على فريق عمل يمتاز بالخبرة الكافية لمساعدة معاونى أعضاء هيئة التدريس - عقد جلسات في الأسبوع على الأقل ليتمكن أكبر عدد ممكن من الحضور - تقديم حلول للمشاكل التي تواجه معاونى أعضاء هيئة التدريس، ووضع أساليب عمل جديدة أكثر فاعلية في الجامعة والوقوف مع الإدارة في حالة حدوث أي مشكلة طارئة.	الجامعة (مراكز التطوير)
دعم الإبداع	- منحهم الصلاحيات اللازمة للقيام بمهام عملهم. - تشجيعهم لتقديم آرائهم ومقترحاتهم بشأن قضايا العمل - التخلص من الروتين في العمل.	- توفير مناخ مناسب لمعاونى أعضاء هيئة التدريس، للتعرف على قدراتهم وتبادل الخبرات، ودعم تبادل الخبرات بين معاونى أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات الأخرى. - الإبتعاد عن الروتين بين الرئيس والمرؤوس لخلق حالة من الثقة الإحترام بما يعزز خلق	الكلية (إدارة الكلية)

	بيئة عمل آمنة تزييم من درجة الإحترام المتبادل بين الجميع. -	-الاهتمام بالعلاقات الرئيس والمرؤوسين، وعلاقة الزملاء بعضهم ببعض.	
الكلية (إدارة الكلية)	-تشجيع إدارة الكلية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس لتطوير إمكانيتهم العلمية من خلال تحديد المكافآت المادية والمعنوية، وأن النجاح التقدم الذى تحققه الجامعة هو بمثابة نجاح له. -شعور العاملين قيامهم بالمهام الموكلة إليهم دون تدخل من الآخرين والإلتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية، والحرص على تحقيق التميز والتفوق في العمل.	-من خلال تشجيعهم ودعمهم مادياً مثل الترقيات والحوافز، أو تحفيزهم معنوياً مثل الشكر والتكريم. -تصميم برامج تدريبية لتتيمية المهارات، وتنمية الكفاءة الذاتية لديهم.	الاهتمام بالعاملين ذوي الكفاءة والقدرات الذاتية العالية.
الجامعة (إدارة الجامعة)	-يتعين على الجامعة توفير كافة سبل الأمان الوظيفى بما يسهم في تعزيز الإبداع لديهم، والخروج بمجموعة من الأفكار الكفيلة بإنجاز المهام الموكلة إليهم بصورة إستباقية.	-تحسين مرتبات أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع غلاء المعيشة. -توفير الرعاية الصحية اللازمة، وتوفير العلاج المناسب لهم ولأفراد الأسرة. -تسهيل النشر الدولى للأبحاث العلمية.	إكساب الهيئة المعاونة الشعور بالتقاول
الكلية (إدارة الجودة)	-عمل استبيانات دورية لتقييم آراء معاونى أعضاء هيئة التدريس في المهام والمسئوليات الملقاة على عاتقهم. -عمل قاعدة معلومات معرفية تحفز معاونى أعضاء هيئة التدريس على طرح أفكار جديدة لتطوير مستوى الجامعة وتحسينها باستمرار.	-إتاحة الفرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات، وإتاحة الفرصة إليهم لتطوير مستوى التعليم الجامعى. -تطوير مهارات الإتصال، وتعزيز الاتصالات الرسمية	توفير مناخ تنظيمى يدعم سلوك العمل الإستهباقى.

4. 3 مقترحات بحوث مستقبلية:

تناول البحث الحالي الدور الوسيط للامان الوظيفى في العلاقة بين راس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقى وبتطبيق تلك الراسة على معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة طنطا، إلا أن نطاق هذا البحث وتلك النتائج التي توصل إليها تُشير إلى وجود مجالات لبحوث مستقبلية أخرى، ومن هذه المجالات على سبيل المثال:

- إعاءة تطبيق تلك الدراسة على جامعات حكومية أو خاصة أو الإثنيين معاً، وعمل مقارنة بينهما.
- اعتمدت الدراسة المنهج الكمي الذي لايسمح بدراسة الأسباب الكامنة بإنخفاض مستوى الشعور بالأمان الوظيفى التي يتعرض لها معاونى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، لذا يقترح أن يتبنى الباحثون المستقبليون منهجاً نوعياً للحصول على الأسباب الرئيسية لإنخفاض الشعور بالأمان الوظيفى.
- اقتصر البحث على أبعاد ومتغيرات محددة بناءً على دراسات سابقة، وبالتالي يمكن لدراسات أخرى التطرق لأبعاد ومتغيرات أخرى خلاف ما جاء بالبحث.
- دراسة متغيرات أخرى وسيطة بين رأس المال النفسى وسلوك العمل الإستباقى مثل:
 1. دور رأس المال النفسى في تعزيز السلوك الريادى.
 2. أثر أبعاد سلوك العمل الإستباقى في الإنغماس الوظيفى.
 3. أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقى.
 4. تأثير رأس المال المعرفى على سلوك العمل الإستباقى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأمير، محسن عبد & الطائي، فيصل علوان (2022). دور رأس المال البشرى في تعزيز سلوك العمل الإيجابي، بحث استطلاعي لآراء عينة من العاملين في معمل أسمنت (سامان) في محافظة المثني. مجلة واسط للعلوم الإنسانية. 18(50)
- البردان، محمد فوزي أمين (2021). دور القيادة المتواضعة في تعزيز سلوك العمل الإيجابي للعاملين في ظل الدور الوسيط للممثل التنظيمي وذلك بالتطبيق على بنوك القطاع العام التجارية المصريه. مجلة الإدارة العامة. 61(4).
- البليسي، أسامه زياد يوسف (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسائل ماجستير - الجامعة الإسلامية - غزة
- البنوي، مها محمد & متولي شريف سعيد (2019). الدور الوسيط للملكية النفسية في إطار العلاقة بين إدراك أخلاقية صناعة القرار التنظيمي وخصائص الوظيفة والسلوك الإيجابي للأفراد " دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية بمحافظة الشرقية"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة جامعة الإسكندرية. 56(1).
- أمين، أحمد عبد الحميد (2019). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، ع(1).
- جبر، رضوى سعد الدين عبد الكريم محمد (2021). تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي. مجلة البحوث المالية والتجارية، ج1، 22(1) 139-177.
- الحنجوري، مؤزر محمد رمضان محمد. (2018). أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية على العاملين في مستشفيات وزارة الصحة . محافظة غزة (Doctoral dissertation)
- خالد، بوقفه & مصطفى، لقوى (2022)، أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الإيجابي - دراسة حالة لعينة من أطباء المؤسسة لعمومية الإستشفائية بنقرت، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، وعلوم التسيير.
- خشان، محمد عبد النبي محمد مصطفى، (2012). توسيط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، مصر

- العنزي، سعد على حموده & إبراهيم، إبراهيم خليل (2012). رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير. *مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية*، العدد 65.
- الفتلاوى، ماجد جبار غزاي (2017). رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الريادة الاستراتيجية بحث تحليلي للمنظمات الصناعية في النجف الأشرف. *مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 14(3)
- رضوان، طارق رضوان محمد. (2021) دور التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، 12(1)، ج3، 113 – 162
- رضوان، طارق رضوان محمد & عطا، أسماء سعيد محمد (2018) أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية، *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة – جامعة طنطا، العدد (1).
- الزهراني، رانية أحمد سعيد. (2020) واقع الأمن الوظيفي لمعلمات العقود بالمدارس الأهلية بمدينة الرياض، *المجلة العربية للنشر العلمي*، العدد(21).
- الزهرة، الصديقي & فتيحة، بن ميلود(2022) أثر ضغوط العمل على سلوك العمل الإستباقي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرات، جامعة قاصدى مبراح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.
- زرب، شهرزاد & محروق امانى(2023) أثر الأمان الوظيفي في الإلتزام التنظيمي لدى العاملين، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - وحدة جيجل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية.
- سالمان، صلاح سالمان جمعه(2022) تأثير استخدام الإدارة الإلكترونية على الأمان الوظيفي للعاملين، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 23(3).
- سويقي، عبير مختار. (2017) أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر - فرع أسيوط، *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة*.
- شاهين، سمر محمد أحمد (2019)، أثر رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس، *المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس - كلية التجارة، ع4.
- شرف، نجم عبيده & ديوب، أيمن حسن(2024). الدور الوسيط لإنعدام الأمان الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي والإحترق الوظيفي، دراسة تطبيقية على متطوعي المنظمات الإنسانية، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية*، مج40.
- العنزي، بسام(2004) الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري دراسة إستطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض. *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية.

عبد العزيز، أمل أنور & عبدالحليم، رضا ربيع (2023) رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي لدى طلاب الدراسات العليا. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، 38(2).

عبد النبي، احمد محمود أحمد (2023) الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين ضغوط العمل المهنية والسلوك الإستباقي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بنى سويف. كلية التجارة، جامعة بنى سويف، 14(4).

عركوك، طارق فرج (2006) الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العالي بتعليم العاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية .

القحطاني، عبد الله بن محمد يوسف آل سيف، حامد & فيصل بن حسن، مشرف. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق الأمان الوظيفي: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك فهد الأمنية (Doctoral dissertation). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).

الكردي، مصطفى محمد، (2013)، أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظ الدقهلية، *مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض*. 53(3). 741-789

كريم، زينب جاسم & أحمد، جنان شهاب (2024). تأثير رأس المال النفسي على جودة حياة العمل. *مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية*. 20(1).

كبير، ربيع & صفراني، عائشة (2021) أثر الأمن الوظيفي على الإلتزام التنظيمي اتصالات الجزائر، الأغواط *مجلة الباحث*. 1(21).

المطرفي، شعيل بن بخيت (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء - دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

النادي، نوال محمود (2021) الدور الوسيط للسلوك الإستباقي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية عالية الأداء والنجاح الريادي (بالتطبيق على شركات تكنولوجيا المعلومات بمحافظة الدقهلية) *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط*. ج3، 2(1).

ثانياً:المراجع الأجنبية:

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, 32(2), 128-138.
- AL, A. P. D. A. A. (2022). The contribution of the dimensions of wise leadership to Enhancing of positive psychological capital: An analytical study of the opinions of a sample of workers in the Nineveh Health Department. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 18(57 part 2).
- Aliyev, R., & Karakus, M. (2015). The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 69-76.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. **Journal of occupational health psychology**, 15(1), 17.
- Beck, J., Cha, J., Kim, S., & Knutson, B. (2014). Evaluating proactive behavior in lodging revenue management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(8), 1364-1379.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of job insecurity on work-life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 09722629211073278.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 567-598). American Psychological Association.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative effectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56.
- Bouckenoghe, D., De Clercq, D., & Raja, U. (2019). A person-centered, latent profile analysis of psychological capital. *Australian Journal of Management*, 44(1), 91-108.
- Corner, K. J. (2015). Exploring the reliability and validity of research instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital.
- Dachapalli, L. A. P., & Parumasur, S. B. (2012). Employee susceptibility to experiencing job insecurity. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 15(1), 16-30.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.

- Gupta, P., De, N., Hati, S., Saikia, C., & Karmakar, R. (2019). The relationship between positive psychological capital and coping styles: a study on young adults. *Psychology*, 10(12), 1649.
- Hu, Y., Zhu, L., Zhou, M., Li, J., Maguire, P., Sun, H., & Wang, D. (2018). Exploring the influence of ethical leadership on voice behavior: how leader-member exchange, psychological safety and psychological empowerment influence employees' willingness to speak out. *Frontiers in psychology*, 9, 1718.
- Jafari, P., Bidarian, S., & Ghourchian, N. G. (2016). The relationship between quality of life and psychological capital in faculty members of Islamic Azad University in Iran. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(7), 116-120.
- John, R.(2021): Influence of Psychological Capital on Employee Engagement and Explored the Mediating Role of Organizational Commitment, *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, Volume 08, Issue 3, 2021, ISSN 2515-8260.
- Johnson, M. E. (2015). *An analysis of proactive personality in US Air Force Academy cadets: A mixed methods study*. University of Colorado Colorado Springs.
- Kassing, J. (2014), "Dissent in organizational", Malden, MA: Polity Press. 44.
- Kim, T.T., Karatepe, O.M.& Lee, G. (2018). Psychological contract breach service innovation behavior: psychological capital as a mediator. *service Business*, 12(2),305-329.
- Kutanis, Ö. R., & Oruç, E. (2015). The views of academic staff on psychological capital: A qualitative study in the Turkey. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 2(5), 1-9.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
- Millard, M. L. (2011). Psychological net worth: Finding the balance between psychological capital and psychological debt
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), pp. 173-197
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2021). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-26.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.

- Searle, Travis P.,(2011). "A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Contextual and Individual Differences as Antecedents". Dissertation of Doctor of Philosophy The Graduate College at the University of Nebraska.
- Shin, Yuhyung & Kim, Min-Jeong, (2014). "Antecedents and Mediating Mechanisms of Proactive Behavior: Application of the Theory of Planned Behavior". *Asia Pac Journal Management*
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Smithikrai, C. (2022). Antecedents and consequences of proactive work behavior among Thai employees. *The Journal of Behavioral Science*, 17(1), 43-57.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T., Bagdziuniene, D., & De Witte, H. (2015). Qualitative job insecurity, job satisfaction, and organizational commitment: the mediating role of control perceptions. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 217-231.
- Zeng, H., Zhao, L., & Zhao, Y. (2020). Inclusive leadership and taking-charge behavior: roles of psychological safety and thriving at work. *Frontiers in psychology*, 11, 509644.
- Zubair, A.,& Kamal, A. (2017). Perceived Authentic Leadership, Psychological capital and creative work behaviour in bank employees . pakistan

ملحق 1 - إستمارة الإستقصاء

فيما يلي قائمة تضم بعض العبارات وإلى اليسار كل عبارة خمسة إختيارات وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة الحدوث أو الأهمية وذلك من (1) إلى (5) حيث الرقم (1) عدم الحدوث أو الأهمية على الإطلاق، بينما يعنى الرقم (5) أن هذا المفهوم مؤكد الحدوث أو الأهمية

من فضلك ضع علامة عند الرقم المناسب الذي يعكس تقديركم لدرجة الحدوث أو التطبيق لكل عبارة مما يلي: -

العبارة	العبارة	5	4	3	2	1
1	أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة.					
2	أتعامل مع مشكلات العمل بمثابة مستمرة لإستكشاف مسبباتها.					
3	ابدل قصارى جهدي لإقناع الآخرين بأهمية الأفكار الجديدة.					
4	لدى قناعة بأن هناك عدة بدائل لعلاج أي مشكلة.					
5	في الوقت الحالي أحقق أهداف عملي التي أضعها لنفسي.					
6	لدي أمل بأنني سأحقق طموحاتي في العمل بشكل دائم.					
7	أتمكن من التعامل مع حالات عدم التأكد في العمل.					
8	أشعر أن العمل الصعب هو أساس النجاح.					
9	من الصواب أن أرى نفسي ناجحاً إلى حد ما في عملي.					
10	أشعر بالتقاول بخصوص الأحداث المستقبلية المتعلقة بعملى.					
11	أشعر بالثقة في التعامل مع مشكلات العمل التي أواجهها.					
12	أتمكن من عرض آرائى ومقترحاتى في العمل دون تخوف.					
13	أجد نفسي في هذا الوقت في ذروة النجاح في العمل.					
14	أستطيع وضع الأهداف التي تتعلق بمجال عملي.					
15	لدى القدرة على تقديم المعلومات للزملاء في العمل.					
16	أمتلك القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة في العمل.					
17	أشعر بأنه يمكنني التعامل مع عدة أشياء تتعلق بوظيفتي في وقت واحد.					
18	أتعامل بلا تردد وبسهولة مع جوانب الضغط والاجهاد في عملي.					
19	عندما أواجه عائقاً في عملي، يكون لدي القدرة على تجاوزه.					
20	أستطيع التعامل مع مختلف سلوكيات زملائي في العمل.					
21	أشعر بالإستقرار في وظيفتى الحالية.					
22	نظام الترقيات موضوعى ويتميز بالعدالة والشفافية.					
23	نظام الترقيات يتناسب مع تخطيط المسار الوظيفى.					
24	يضمن عملى بالجامعة عوائد تقاعدية مرضية.					
25	يمكننى التغلب على أى تهديدات تواجه إستمراريتى في وظيفتى الحالية.					
26	الأجر والمكافآت لايمكن خسارتهم إلا بالأجازه بدون مرتب المقدمة إختيارياً.					

				أدرك بأنه لا يوجد احتمال أن أخسر المزايا المرتبطة بالوظيفة مثل الأجازات والمكافآت.	27
				أشعر بالارتياح في عملى ولا تتوفر لدي رغبة حالية أو مستقبلية في البحث عن فرصة عمل بديلة خارج المنظمه.	28
				لدى ثقة بأنه لن يتم المساس بالدرجة الوظيفية التى عليها ولن تخسر الترقية	29
				لدى الحرية في التعبير عن الآراء ، وتقديم الإقتراحات	30
				تقدم الجامعه التسهيلات اللازمه لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصيه والوظيفية.	31
				اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة والأمان المتبادل بين جميع الأطراف.	32
				لدى القدرة على مواجهة التهديدات التى تتعلق بإستمرارى في العمل.	33
				لدى القدرة على التعامل مع مسؤوليات وأعباء وظيفتي.	34
				أعمل على تأدية المهام المحددة لي والالتزام بتنفيذها بدقة متناهية.	35
				اقوم بجهود تطوعية لإجراء تحسينات أو تغييرات في مكان العمل.	36
				لدى الاستعداد والرغبة للقيام بأية مهام إضافية يتم تكليفي بها.	37
				اطرح الأفكار الجديدة دون تردد خوفا من فشلها.	38
				يشارك معاونى أعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات التى تمس أعمالهم.	39
				أنجز في العادة عملاً يفوق توقعات رؤسائي	40
				لا أجد صعوبة في التعامل مع الحالات الاستثنائية ومعالجتها ولدى القدرة على رفض ما هو خاطئ من تعليمات وإجراءات.	41
				أعمل على تقديم مقترحات خاصة بتطوير العمل.	42
				تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أعمل بها.	43
				أمتلك القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة أثناء العمل.	44
				أسعى إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لانجاز العمل.	45
				لدى الإستعداد للإفتتاح على الخبرات المختلفة.	46
				اسعى لتطوير معارفى ومهاراتى لتتناسب مع متطلبات العمل.	47
				احاول بنفسى توقع المشكلات قبل حدوثها بهدف الإسهام في تجاوزها.	48
				أحاول إيجاد حلول سريعة وفعالة لحل المشكلات المتوقع حدوثها التي تعترض سير العمل.	49
				اقضى بعض الوقت للتخطيط في كيفية منع حدوث المشكلات في العمل والوقاية منها.	50

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح.