

التأثير الإيجابي للمال النفسي في الحد من سلوك العمل العكسي

دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط

**The Effect Of Positive Psychological Capital In Reducing Negative Work Behavior:
An Analytical Study Of The Opinions Of A Sample Of Employees In Wasit
Governorate Office**

<https://doi.org/10.29124/kjeas.1651.20>

صدام ناصر حلان⁽²⁾

حاتم كريم محمد⁽¹⁾

sdamnaser955@gmail.com

h.mohammed@uowasit.edu.iq

المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي بإبعاده (الثقة بالذات ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) في سلوك العمل العكسي بإبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد ، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة).

وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من الموظفين في ديوان محافظة واسط والبالغ عددهم (190) موظفًا اداري.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في استطلاع آراء المستجيبين لوصف البيانات وتحليلها ثم تفسيرها للوصول إلى نتائج عملية تعتمد على اجابات العينة على الاسئلة المطروحة. وتم جمع البيانات من خلال الاستبيان والتي اعتمدت في فقراتها على مقاييس لدراسات سابقة ، وتم تحليل البيانات من خلال عدد من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، كرونباخ الفاء، معامل التأثير ، معامل التحديد) بالاعتماد على برنامج (SPSS V.28) وبرنامج (Excel).

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها ارتفاع مستوى المتغيرين الرئيسيين، وكذلك توصلت الدراسة إلى أنّ رأس المال النفسي يؤدي إلى الحد من سلوك العمل العكسي في العمل الوظيفي.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أهمها على المنظمة المبحوثة الاهتمام بعناصر رأس المال النفسي لما لها من تأثير ايجابي في مجموعة من مخرجات العمل الإيجابية مثل الرضا الوظيفي والسلوك الإيجابي والتعاون وتحقيق مستويات متقدمة من الاداء.

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي الإيجابي – سلوك العمل العكسي.

Abstract:

The current study aims to find out the effect of psychological capital with its dimensions (self-confidence, optimism, hope, flexibility) on counterproductive work behavior with its dimensions (counterproductive work behavior directed at the individual, counterproductive work behavior directed at the organization). This was done through a survey of the opinions of a sample of employees in the Wasit Governorate Office, numbering (190) administrative employees. The study adopted the descriptive analytical method in surveying respondents' opinions to describe and analyze the data and then interpret it to reach practical results based on the sample's answers to the questions asked. The data was collected through a questionnaire, which relied in its paragraphs on standards from previous studies, and the data was analyzed through a number of statistical methods, including (arithmetic mean, standard deviation, Cronbach's alpha, influence factor, coefficient of determination) based on the program (SPSS V.28). And the Excel program. The study reached a set of results, including an increase in the level of the two main variables. The study also concluded that psychological capital leads to reducing adverse work behavior in professional work. The study came out with a set of recommendations, the most important of which was that the organization under study should pay attention to the elements of psychological capital because of their positive impact on a group of positive work outcomes such as job satisfaction, positive behavior, cooperation, and achieving advanced levels of performance.

Keywords: Positive Psychological Capital - Negative Work Behavior.

المقدمة:

إنّ المنظمات بمختلف أنواعها سواء أكانت منظمات خدمية أم إنتاجية بحاجة إلى أن تأخذ بالحسبان التحديات الكبيرة التي تحدث في البيئة ،ثم تخطط وتصوغ استراتيجيات فعالة لإدارة تلك التحديات لضمان بقائها ونموها ، فتقدم هذه المنظمات وتطورها يعتمد بشكل اساسي على الاستعمال الامثل لموارد البشرية. إذ يعد الأفراد الدعامة الأساس التي تلعب دورًا مهمًا في ضمان فعالية هذه المنظمات .

وفي هذه الدراسة سيتم معرفة تأثير رأس المال النفسي الإيجابي بإبعاده (الثقة بالذات ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) ، في سلوك العمل العكسي بإبعاده (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد ، سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة). وتحاول هذه الدراسة ردم الفجوة المعرفية لمتغيرات الدراسة، كما ركزت على رأس المال النفسي الإيجابي وتأثيره في الحد من سلوك العمل العكسي وتكمن أهمية الدراسة في ان المتغيرات (رأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل العكسي) تعدّ متغيرات مهمة تؤثر بشكل مباشر في البيئة الوظيفية المعاصرة .

في عينة بلغت (190) موظفًا يعملون في ديوان محافظة واسط. وتكمن مشكلة الدراسة الرئيسية في "هل إن رأس المال النفسي يحد من سلوك العمل العكسي لدى الموظفين في ديوان محافظ واسط".

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات منها ارتفاع مستوى المتغيرين، وان رأس المال النفسي يسهم في الحد من سلوك العمل العكسي، وقد جاءت النتائج متطابقة مع فرضيات الدراسة.

ومن أجل الإحاطة بموضوع الدراسة فقد تم تقسيمه على أربعة مباحث، تناول المبحث الأول منهجية البحث، واختص المبحث الثاني بالتأطير الفكري لمتغيرات البحث، في حين ركز المبحث الثالث على الجانب العملي، واختتم البحث بالمبحث الرابع والذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

نسعى في هذا البحث إلى التحقق من تأثير رأس المال النفسي الايجابي في الحد من سلوك العمل العكسي في ديوان محافظة واسط، ووفقاً لذلك فإن مشكلة البحث تستند على تساؤل مهم وهو "هل يسهم رأس المال النفسي في الحد من سلوك العمل العكسي؟" ومن هذا التساؤل تنبثق تساؤلات عدة منها :

- 1- هل تدرك عينة البحث أهمية رأس المال النفسي الايجابي وابعاده وكذلك مدى إدراكهم بخطورة سلوك العمل العكسي الذي قد يمارسه بعض الموظفين ؟
- 2- هل يسهم رأس المال النفسي في الحد من سلوك العمل العكسي ؟
- 3- هل تهتم المنظمة المبحوثة بمبادئ رأس المال النفسي ؟
- 4- هل يمارس العاملون في هذه المنظمة سلوكيات العمل العكسية ؟

ثانياً: أهمية البحث

تتبلور أهمية البحث من خلال ما يأتي :

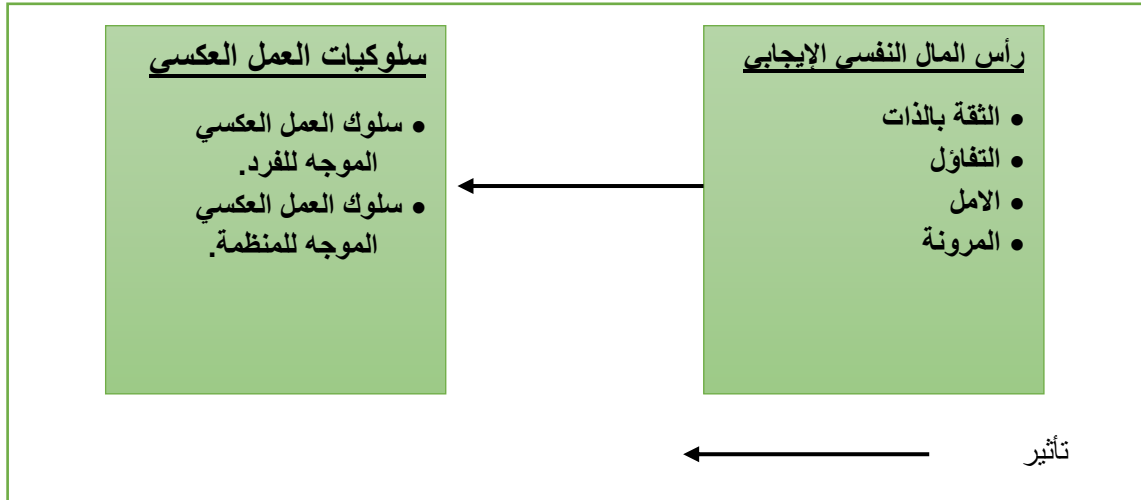
- أ- تأتي أهمية البحث الحالي في كونها تبحث في رأس المال النفسي الإيجابي في الحد من سلوك العمل العكسي.
- ب- أن متغيرات البحث الحالي – رأس المال النفسي الايجابي، سلوك العمل العكسي - هي متغيرات مهمة كونها تؤثر بشكل مباشر في البيئة التنظيمية المعاصرة .
- ت- تبرز أهمية البحث كذلك بالنتائج التي توصلت إليها والتي قد تسهم بشكل او باخر بتطوير وتنمية المهارات والسلوكيات الإيجابية في بيئة عمل الموظفين عينة الدراسة.

ثالثاً: أهداف البحث

الهدف الرئيسي للبحث هو معرفة تأثير رأس المال النفسي في الحدّ من سلوك العمل العكسي في محافظة واسط والتي تؤثر على بيئة العمل. كما هدف البحث إلى تحقيق أهداف أخرى هي:

1. لفت نظر اصحاب القرار في المنظمة المبحوثة إلى اهمية رأس المال النفسي الايجابي و بالتأثيرات العكسية لسلوك العمل العكسي .
2. تقديم نتائج هذا البحث إلى القائمين على تلك المنظمة لتمكينهم من وضع الحلول المناسبة لمعالجة هذه الظاهرة والمتمثلة بالسلوك العكسي .
3. التوصل إلى الاستنتاجات وتقديم بعض التوصيات والمقترحات المفيدة التي تدعم القضايا الايجابية بما يرتبط بمتغيرات البحث.

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة

خامساً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير عكسي ذو دلالة احصائية معنوية لرأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده في سلوك العمل العكسي وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للثقة بالذات في سلوك العمل العكسي .
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للتفاؤل في سلوك العمل العكسي.
3. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للأمل في سلوك العمل العكسي.
4. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للمرونة في سلوك العمل العكسي.

سادساً: مجتمع البحث وعيّنته

تَمَّ اختيار ديوان محافظة واسط مجتمعاً لإجراء الدراسة، وبالعودة إلى الجداول الإحصائية (Krejcie&Morgan,1970:607-610) والخاص بتحديد حجم العينة لمجتمع معروف كانت النتيجة أن حجم العينة (190) عنصراً لمجتمع يتكون من (320) عنصراً. وقد تَمَّ توزيع (190) استمارة جرى استرداد (170) استمارة منها، وكانت الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (152) استمارة.

سابعاً: طرائق جمع البيانات:

تَمَّ جمع البيانات ميدانياً باستعمال الأساليب الآتية:

1. الجانب النظري: اعتمد الباحثان في الجانب النظري للبحث على العديد من المصادر العلمية من كتب ومجلات ودوريات ورسائل واطراح عربية واجنبية والتي لها صلة بموضوع البحث الحالي، فضلاً عن البحوث والمقالات الاجنبية التي تَمَّ الحصول عليها من شبكة الانترنت.

2- اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان كأداة رئيسة في جمع البيانات عن آراء عينة من الموظفين، وقد تكونت من ثلاثة محاور، كان المحور الاول منها المعلومات الديمغرافية الخاصة بالمستجيبين. اما المحور الثاني فقد تضمن متغير رأس المال النفسي الايجابي وتَمَّ قياسه اعتماداً على مقياس (Luthans et al ., 2008) اما المحور الثالث سلوك العمل العكسي تَمَّ قياسه اعتماداً على مقياس (Bennett & Robinson , 1995:352). وقد روعيت الدقة والوضوح في اعداد وصياغة فقرات المقاييس لتمنح المجيب قدرة اكبر على ادراك متغيراتها. وقد تَمَّ اعتماد مدرج (Likert) الخماسي والذي يعد من اكثر الاساليب المستعملة في العلوم الادارية والاجتماعية والنفسية .

ثامناً : اساليب التحليل الاحصائي

اعتمد الباحثان على استعمال عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة في البرنامج الإحصائي (spss v.28) والمتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك معامل الفا كرونباخ والتوزيع الطبيعي واختبار (t) ومعامل التحديد (R^2) وغيرها من الاساليب التي تخدم البحث.

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: رأس المال النفسي الإيجابي

1- مفهوم رأس المال النفسي الايجابي

ظهر مصطلح رأس المال النفسي في نهاية التسعينات من القرن الماضي إذ سعى عالم النفس (Martin Seligman) إلى استثمار نقاط القوة أو المشاعر الإيجابية والوصول بها إلى موقع الاهتمام وفهما بشكل أوضح وجلي. ويبين (Luthans et al.,2004) أن مصطلح رأس المال النفسي لم يحصل على الاهتمام الكافي في المجالات المختلفة منها الاقتصاد الاجتماع وعند ظهور علم النفس الإيجابي قام (Martin Seligman) دعا إلى ضرورة التغيير في طريقة التفكير والتركيز على الجوانب الإيجابية والصحيحة وكذلك نقاط القوة وعلى النشاط والحيوية والابداعي بدلاً

من التركيز على الجوانب السلبية والأمراض والشعور السيئ في كتابة الأخير عن "السعادة الاصيلية" اذ لم يبق رأس المال التقليدي هو العنصر الأهم للوصول إلى الميزة التنافسية بشكل مستدام كما ان الموارد التقليدية لم تعد هي العوامل المهمة في وصول المنظمة إلى هذه الميزة بل ان المورد البشري أصبح يشكل عاملاً كبيراً في المنافسة العالمية بين المنظمات الأمر الذي دفع الباحثين إلى معرفة السبل التي تؤدي إلى تعزيز وتحسين نفسية العاملين داخل بيئة العمل بالشكل الذي ينعكس على الأداء الوظيفي النهائي لهم وكذلك زيادة التماثل التنظيمي والالتزام التنظيمي (Luthans et al., 2004:46).

فضلاً عن التأثير الكبير لرأس المال النفسي الإيجابي على الاجهاد الوظيفي والشعور بالإرهاق فكلما كانت نفسية العاملين جيدة انعكس ذلك على اظهار افضل ما لديهم من مهارات وان العاملين يقومون بمهام اكثر من المهام المحددة لهم ويكونون مبدعين ومبتكرين إذ أنّ الابتكار هو الشيء الذي يحدد بقاء المنظمة من عدمها في ظل المنافسة الشديدة فكلما كانت المنظمة مبدعة ومبتكرة كانت اكثر قدرة على إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهها وبشكل اسرع من المنظمات المنافسة الأخرى التي تعمل معها في نفس الصناعة وتكون في موقع الريادة والقيادة في السوق ومن ثمّ فإن بحوث السلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة وجهت اهتمامها نحو نقاط الضعف للعاملين والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها. (Spitzmuller.,2008:110).

ويعرف رأس المال النفسي الإيجابي على انه سلوك فاعل في البناء التنظيمي الإيجابي والذي يركز على ضرورة اتباع طرائق اكثر إيجابية في أداء المنظمة والأفراد (Cerovic&Kvasic, 2016:2).

فيما عرفه (Cetin, 2011:374) بأنه توافر الصفات النفسية الإيجابية التي تتجاوز رأس المال الفكري من اجل الوصول إلى الميزة التنافسية والحفاظ عليها .

في حين أشار (Avey, 2010:386) إلى ان رأس المال النفسي الإيجابي هو المتغيرات النفسية الإيجابية كافة التي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء وارتفاع قدرة المنظمة التنافسية وزيادة الإنتاجية .

2- أهمية رأس المال النفسي الإيجابي

وضح العديد من الباحثين الأهمية البالغة لرأس المال النفسي الإيجابي ومدى تأثيره على سلوكيات الأشخاص داخل المنظمة وذلك من خلال عدة مجالات منها مساهمته في خلق وتشجيع على المناخ الإيجابي المريح داخل المنظمة فضلاً عن بث روح التعاون وخلق أجواء السعادة والتفاؤل داخل بيئة العمل ومدى تأثيره على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وانعكاس ذلك على الالتزام والولاء التنظيمي وتقليل معدلات الإرهاق الوظيفي وبينت احدي الدراسات مدى تأثيره على مواقف الأشخاص مثل دوران العمل والرضا الوظيفي وكذلك على سلوكياتهم مثل الأداء الجيد وبث روح المواطنة التنظيمية (Martin et al., 2011:2-5).

فضلاً عن الدور المهم في خلق أجواء من التعاون والتفاعل داخل بيئة العمل التنظيمية إلى الدرجة التي توصل العاملين إلى الاستغراق في عملهم والابداع فيه وهذا ينعكس بدوره في مكانة وسمعة وصورة المنظمة بين المنظمات الأخرى والذي له دور كبير في زيادة قدرتها على مواجهه التحديات التي تعترض عملها والتي غالباً ما تكون سلبية (Larson et al., 2013:29).

وان لرأس المال النفسي الإيجابي أهمية أخرى متمثلة في خلق السلوكيات التنظيمية الإيجابية على مستوى الفرد والمنظمة مثل البقاء إلى وقت متأخر في العمل من أجل إنهاء مشروع معين في وقت محدد او من خلال قيام الموظف بمهام زميله في اثناء غيابة عن المكتب مثلاً وهذا ما يسمى بسلوك المواطنة التنظيمية و هذه السلوكيات لا يُعدّ جزءاً من وصف الوظيفة للموظف ولكن يتمّ تقديمها بشكل طوعي لدعم المنظمة واسناد عمل المنظمة (Norman et al ., 2010:383).

فضلاً عن الدور المهم والفعال لرأس المال النفسي الإيجابي في تطوير مشاركة الموظفين فعندما يشعر الموظفون بالراحة والرضا الوظيفي وان لديهم اهداف محددة فأنهم سيؤدون مهامهم بشكل افضل ويصبح أداؤهم فعال اذ توجد الكثير من التجارب اثبتت العلاقة القوية بين رأس المال النفسي الإيجابي و مشاركة العاملين في انجاز المهام المختلفة وبشكل فعال على الرغم من العوامل الأخرى المؤثرة في إنجاز العمل مثل التعليم والخبرة الوظيفية والتنظيم (Thompson et al ., 2015:2)

3-ابعاد رأس المال النفسي الإيجابي

أ-الثقة بالذات

وفقاً لنظرية المعرفة الاجتماعية (Social cognitive theory) التي طرحها عالم النفس المشهور (Albert Bandura) تمّ تعريف الثقة بالذات بأنها قناعة الفرد بما يمتلكه من قدرات ومهارات في أداء مهمة موكلة الية بنجاح (Bandura,2012:12) وكذلك عرفها (Luthans&Youssef,2004:18) بأنها اعتقاد الفرد بقدرته على استعمال مهاراته المعرفية بشكل فعال من أجل الحصول على المخرجات المطلوبة. إذ انها تعني استعمال المزيد من الجهود والإصرار على أداء مهمة محددة إذ إنّ العاملين يفكرون في قدراتهم وقابلياتهم التي يملكونها ويقومون بتقييم هذه القدرات ومن ثمّ فإن الأفراد ذوي الثقة بالذات يفضلون المهام التي تحتوي على درجة عالية من التحدي ويبدلون جهودهم جبارة في إنجازها مع الإصرار عليها على الرغم من المحن التي تواجههم اثناء تلك المهام او التي قد يتعرضون .

ب-التفاؤل

يتمّ تداول كلمة التفاؤل وذلك من أجل تفسير وتوضيح الطريقة التي يتمّ التفكير بها للمستقبل فقد يكون الأشخاص مقبدين بمشاعر سلبية او غموض نحو المستقبل او قد تتناوبهم بعض المشاعر الإيجابية والتي تزيد من مستوى او درجة التفاؤل لديهم بخصوص المستقبل وتختلف درجة التفاؤل من شخص إلى اخر وسبب ذلك يعود إلى استقرار الصفات الإيجابية وثباتها لديهم فالإنسان المتفائل ينظر إلى المحنة او الشدة على انها وضع مؤقت وانه قادر على تخطي ذلك وتجاوزه وان الفرص تلوح في الأفق دائماً (المعموري،2019: 74).

وكذلك فإن التفاؤل ينظر الية بأنه مدى امتلاك الأفراد القدرة على توقع النتائج الإيجابية ، التي يتمناها الأفراد بحيث أنهم يتوقعون ان كل الأشياء الجيدة ستحصل لهم في أعمالهم (Schmitt et al;2013) و*بعبارة أخرى فإن التفاؤل يشير إلى الدرجة او الطريقة التي يفسر بها الفرد الاحداث المحيطة به فالأفراد المتفائلون دائماً يجعلون الاحداث الإيجابية بشكل مستمر وذلك نابع من عوامل ذاتية داخلية وينظرون إلى الاحداث السلبية على انها نابعة من عوامل خارجية وليس

لهم علاقة بها وانها غير مستمرة (Luthans, 2008:135) وفي نفس الاطار أوضح (Luthans,2004:47) ان الأشخاص المتفائلين دائماً ما يقولون ان الاحداث السيئة هي احداث تكون بشكل مؤقت ولا تتكرر وغير مستمر ويؤمنون بعبارة (انا موهوب) اما الأشخاص المتشائمون تكون لديهم نظرة مأساوية للأحداث فهم ينظرون إلى الاحداث السيئة على انها دائمة ومستمرة وغير قابلة للزوال .

ت-الامل

على الرغم من ان الامل ليس عنصر أساس من عناصر الكفاءة في المنظمات لكن يمكن أن يكون له دور كبير جدا في رأس المال النفسي الإيجابي (Luthans et al ;2004:47) .

والامل حالة تحفيزية إيجابية وبناء سيكولوجي يحتوي ثلاثة مكونات أساس هي الوكالة والمسارات والاهداف (Snyder & Colleagues ,1991:287)

كما ويشير الامل إلى تفضيل الفرد للمثابرة من اجل تحقيق الأهداف وعند الضرورة إعادة صياغة المسارات نحو الأهداف حتى تنجح وهذا يؤدي إلى إيجاد فرص جديدة وتنفيذ معرفة جديدة ، كما يساعد المنظمة على البقاء والاستمرار واتخاذ الإجراءات الضرورية واللازمة من اجل تجنب الوقوع فيها وهذا يجنب المنظمة الخسائر والتخلص من الازمات التي ممكن ان تتعرض لها (Eid et al ., 2012:57) .

ث- المرونة

ان مفهوم المرونة استناداً للجمعية الأمريكية هو إمكانية التعافي من التشوه الناتج عن الضغط و قد اصبحت المرونة خلال السنوات (40) الأخيرة مفهوم ذا استعمالات واسعة ومختلفة إذ انها فضلاً عن المجالات الهندسية فأنها تم تطبيقها في مجالات أخرى مثل علم البيئة وعلم الاقتصاد وعلم النفس والإدارة التنظيمية (Ponis&Koronis,2012:921) وقد أوضح (Masten,2010:121) بأن المرونة لها القدرة على توليد نتائج إيجابية حتى في حالة التهديد الشديد ومن الضروري ان يكون هنالك مستوى من الجودة من اجل التكيف والتناغم مع هذه التهديدات كما أشار أيضا إلى ان المرونة عبر التاريخ العلمي هي مفتاح للنجاح في المجالات المختلفة سواء أكان في المدرسة أم العمل وكذلك في الحياة بشكل عام ،ويذهب بعض علماء النفس أيضاً إلى ان القدرة على الصمود يمكن ان تزيد عندما يعود الفرد إلى مستويات اعلى من الاستقرار بعد حصول حدث ضار أي ان الأفراد في الواقع اكثر قدرة على التأقلم السلبي في كل مرة يرجعون بشكل فعال من انتكاسة سابقة وعندما يتفاعل الامل والتفاؤل والثقة بالذات فإن مستوى المرونة يتجاوز مرحلة الاستقرار إذ أن النجاح يتحقق بشكل جيد عندما يأتي من خلال جهد متجدد ومحاولات متكررة بعد محاولات فاشلة (المعموري،2019:73) .

وان المرونة هي القدرة النفسية على الانتعاش والارتداد من الشدائد الناتجة عن العمل في بيئة تتميز بعدم اليقين والغموض او فيها صراعات بشكل دائم او ومتكرر نتيجة التعرض إلى فشل في مجال معين او حتى التغيير الإيجابي وكذلك التقدم والمسؤولية المتزايدة (Luthans , 2002:702) .

ثانياً: سلوك العمل العكسي

1: مفهوم سلوك العمل العكسي

من خلال دراسة تاريخ علم السلوك التنظيمي كانت الدراسات تهتمّ بسلوكيات العمل التي تؤدي إلى نتائج سلبية كمحاولات لحل المشاكل والتكاليف التي تسببها خصوصاً كونها سلوكيات نموذجية بشكل عام لأي منظمة و تحقق تدني في مستوى الإنتاجية والفاعلية وارتفاع في التأمين وتكاليف الايدي العاملة ومعدل الدوران وزيادة ضغط العمل وتأثير سلبي على نفسية الأفراد العاملين ، كما بينت الأدبيات العديد من الأمثلة لسلوك الأفراد السلبية والمعاكسة للقواعد التنظيمية والأهداف والمبادئ والتوقعات المحددة رسمياً التي تسمح للأفراد في مكان العمل بالأداء بوتيرة مناسبة ومتفق عليها (Samnani et al., 2014:54) . اذ لم يتمّ اقتراح مجموعة شاملة تضم جميع السلوكيات السلبية في مكان العمل المتباينة بالرغم من نتائج تلك الدراسات اكدت على وجود قواسم مشتركة بينها (Kelloway et al , 2010:19).

تعددت آراء الباحثين في تحديد مفهوم السلوك العكسي اذ يرى (Mount et al .,2009 :592) ان الأفراد الذين يظهرون سلوك عكسي في مكان العمل هم يتخذون قرارات بإرادتهم لممارسة هذا السلوك وان للصفات الشخصية تأثيراً كبيراً في الامر قد يفوق تأثير العوامل المادية والبيئة التشغيلية والتنظيمية لمكان العمل .

في حين اضاف (Ullah Bukhari & Ali, 2009:87) إلى ان السلوك العكسي هو رد فعل على ضغوطات العمل وأن الضغوطات المختلفة تؤدي إلى سلوكيات عمل عكسية مختلفة وغير مرغوب بها تنظيمياً . واكد (Meier & Spector, 2013:529) إمكانية التأثير المتبادل بين ضغوطات العمل وسلوك الفرد العكسي في العمل . اما (Martinko et al .,2002:41) فبين ان السلوك العكسي هو نتيجة تفاعل معقد بين الفرد وبيئة العمل التي يقود فيها التفكير السببي للفرد حول البيئة والنتائج المتوقعة من سلوكه (Maclane & Walmsley, 2010:62) يرى ان كل سلوكيات الفرد التي تؤثر سلباً على الأداء الحالي للمنظمة وذات طبيعة تطوعية هي سلوك عكسي . وأشار (Cochran, 2014:3) تأتي الطبيعة التطوعية لسلوك العمل العكسي من الأفراد الذين اما يفتقرون إلى الدافع للتوافق مع المعايير التنظيمية أولديهم الدافع لكسر هذه المعايير . كما أنهم لا يطيعون أو يتوافقون مع الأعراف الاجتماعية وأيضاً لديهم رغبة اقل في الانتماء إلى الشبكات الاجتماعية السائدة في مكان العمل(Galperin & Burke,2006:332).

فيما وضح (Sarwar et al .,2023:2) ان سلوك العمل العكسي هو سلوك يهدف إلى تحقيق المصلحة الذاتية للفرد على حساب مصلحة المنظمة او الأفراد الاخرين فينتج عن ضرر للمنظمة والزملاء . فيما بين (Siegel et al 2022:3) إلى ان سلوك العمل العكسي هو سلوك طوعي يخرق القواعد والأهداف التنظيمية من خلال عمل الفرد أقل من الممكن أو المتفق عليه وإهدار موارد المنظمة و التجاوز على الزملاء أو المشرفين في سياق العمل .

2 : أهمية دراسة سلوك العمل العكسي

تظهر أهمية السلوك العكسي كونه احد مفاهيم الأداء الوظيفي ويمثل الجانب السلبي منه والأداء الوظيفي بدوره يؤثر على الأداء العام للمنظمة ويعيق نجاحها وتقدمها في مجال عملها، مما دفع العديد من الباحثين إلى دراسته ولأسباب عديدة نوضحها كما يأتي :-

أ- تختلف أهمية دراسة السلوك العكسي باختلاف منظمات الاعمال سواء كانت خدمية ام انتاجية وعلى الرغم ان كونه مشكلة لكل المنظمات الا انه يعتمد على ثقافة المنظمة واهدافها الاستراتيجية المتعلقة بأدائها العام (عكلة،2023: 87).

ب- من المهم جدا لمنظمات اليوم بذل جهد في فهم وفحص القضايا المتعلقة بسلوك العمل العكسي إذ ان انتشاره بين الأفراد يتسبب في إضعاف الأساس التنظيمي الجيد وهدر الطاقات والموارد و يضعف تنمية الموارد البشرية وهو يدمر التماسك والعلاقة الشخصية من خلال إثارة المشاعر الانتقامية في المنظمات فضلاً عن ذلك فإنه يشير إلى العلاقات السلبية المحتملة ليس فقط بين الأقران ولكن أيضاً في العلاقات بين القائد والعضو بالمنظمة. و من العواقب المشار إليها في الأدبيات هي الفشل والتلاشي التنظيمي في الحفاظ على التحديات في الاقتصاد العالمي ومواجهتها (مثل استقالة الافراد) و قد تكون بعض السلوكيات العكسية معدية للأفراد الآخرين (Alias et al ., 2013:162).

ت- يجب دراسة سلوك العمل العكسي بوصفه ظاهرة تنظيمية خطيرة ومهمة في حد ذاته و يتطلب ذلك برنامجاً محدداً وممنهجاً ومركّزاً نظرياً ، لدراسة هذا السلوك فهناك من يعده سلوك غير أخلاقي لأن عواقبه يتجاوز المعايير الأخلاقية ويقترب من تجاوز القواعد القانونية والتنظيمية مما يجعله ضمن سلوكيات الجريمة و الدراسة المنهجية الموجهة للنظرية للسلوك العكسي ستزيد في النهاية من فهمه (عكلة ،2023: 105).

ج- يُعدّ سلوك العمل العكسي من المواضيع الأساسية في مجال علم النفس الصناعي والتنظيمي فهو يرتبط بتحديد العلاقة بين الخصائص الفردية (كالمهارات والقدرات والسمات الشخصية) وبيئة العمل وسلوك الفرد، كما يسمح فهم هذه العلاقات للمنظمات باختيار الأفراد ذوي الخصائص المرتبطة بالسلوكيات المرغوبة في مكان العمل (Gruys & Sackett, 2003:30).

3- ابعاد سلوك العمل العكسي

أ. سلوك العمل العكسي الموجه للفرد :

يمارس الأفراد في بيئة العمل العديد من السلوكيات التي تلحق الضرر بالآخرين وتتسم بالفظاظة وقد تنتهك قواعد ومعايير العمل والاحترام المتبادل بين الأفراد ويكون هذا السلوك عن تفاعل اجتماعي سلبي فاذا كانت هذه السلوكيات عن نية غامضة او جهل او سهو فان هذا سلوك فظ اما اذا كانت هذه السلوكيات عن تخطيط وإدارة فتكون سلوك عمل عكسي موجه للأفراد (عكلة،2023: 105) والذي يعرف بانّه السلوكيات التي تستهدف أعضاء المنظمة (الإساءة اللفظية ، التعليقات المسيئة ، الإهانات العرقية أو العنصرية ،الصراخ) وتؤثر بشكل سلبي على الأعضاء في العمل الذين يلاحظون أو يدركون هذه السلوكيات غير المرغوبة ويشمل مجاله مجموعة واسعة من السلوكيات وتحدث بعض أشكاله بشكل يومي وغالباً ما تؤدي إلى رد فعل عاطفي (Ferguson & Barry,2011:80) وأشار (Bunk et al (2011:75)، إلى أنّ السلوك العكسي الموجه للأفراد يتضمن تجاهل تعليق فرد ما أو لعب مزحة مزعجة على فرد ما و يمكن أن تشمل التداعيات التنظيمية لهذا السلوك زيادة التأخير و زيادة التغيب والرغبة في الخروج من المنظمة فضلاً عن انخفاض مشاركة الفرد وهناك عدد لا يحصى من العواقب الأخرى كما أن الأفراد الذين يمارسونه يفترضون أن هذه السلوكيات التي تبدو غير ضارة يمكن أن تكون بداية لأشكال الانحراف الجسدي الأكثر شدة ، مما يخلق بيئة عمل سامة. في حين وضع(Lawrence & Robinson,2007:379) أنّه قد ينظر إلى السلوك العكسي الموجه للأفراد على أنه خلل تنظيمي من قبل المنظمة نفسها ، فقد تكون توجهاً لأولئك الذين ينخرطون فيها لأنهم يستخدموها في الحفاظ على

احتياجاتهم وتوجهاتهم وحفظ استقلالهم الذاتي والشعور باحترام الذات والإنصاف. لذلك فإن السلوك العكسي الموجه للأفراد لديه القدرة على استعادة السلطة والقوة في نظر من يمارس هذا السلوك لاسيما إذا كانت استقلالهم الذاتي أو هويتهم قد تعرضت للتهديد أو الارتباك في السابق سواء عن قصد أو بغير قصد. في حين اضافت (Jay,2009:81) إلى ان بيان الأذى الذي يلحق بمن يمارس ضده اشكال السلوك العكسي كالإساءة اللفظية التي تتضمن (السب او قول كلام مؤلم او الألفاظ النابية او حتى الإهانة بسبب العرق او الدين) فإنه قد تشابه اثاره الأذى الذي يتعرض له الفرد من جراء ممارسة العنف ضده، إذ يسبب للضحية القلق والاكتئاب والشعور بالغضب واضطرابات ما بعد الصدمة وتدمير الثقة بالنفس والرغبة في الانطواء ، كما ان هذا السلوك يترتب عليه تبعات قانونية اذا ما تم اثباته أمام القانون.

ب- سلوك العمل العكسي للمنظمة :

يقصد بسلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة إلى الإجراءات السلبية التي يمارسها الفرد والموجهة نحو المنظمة مثل حجب الجهود وإساءة استخدام أوقات الراحة والسرقة وخرق السياسات التنظيمية (Mount et al ., 2006:594) ، وبدل سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة على الجانب السلبي للأداء الوظيفية او مهام العمل ويتخذ اشكال متعددة تتراوح بين الثانوية إلى الخطيرة مثل سرقة الممتلكات من العمل وفوضى بيئة العمل، وقد يعود السبب وراء ممارسة الفرد لهذه السلوكيات إلى الرغبة في الانتقام للتفيس عن عدم الرضا والتوتر وضغط العمل او سياسات التوظيف والأجور غير العادلة التي تدفع بعض الأفراد للجنوح نحو هذا السلوك (Liang & Hsieh,2007:459) وبين(Spector et al., 2006: 449) ان تشويه أو تدمير الممتلكات المادية العائدة للمنظمة او تعمد التهاون في القيام بالمهمة هما شكلان من اشكال سلوك العمل العكسي للمنظمة وعلى الرغم من انهما مختلفان إذ يكون احدهما أكثر سلبية (القتل في القيام بمهمة أو القيام بها بشكل صحيح) والأخر يكون أكثر وضوحاً (التدمير المتعمد لشيء ما) إلا أنهما مرتبطان معاً نظرياً وقد يكون لهما نفس الأسباب الكامنة. كما يعتبر انسحاب الأفراد احد اشكال سلوك العمل العكسي الموجه للفرد وهو بدوره يتكون من عدة اشكال كالانسحاب النفسي والتأخير والتغيب ودوران العمل والتي تكون مترابطة فيما بينها ومن الممكن ان يؤدي حدوث واحد منها إلى حدوث الآخر فقد يكون التغيب المرتفع علامة مبكرة على ودوران الذي يمثل مرحلة احتضار لعملية مغادرة طويلة وحيوية فضلا عن إمكانية استعمال الانسحاب النفسي كسلوك عكسي بديل عن التغيب جسديا عن العمل (عكلة، 2023 : 107).

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

اولاً-فحص واختبار أداة البحث والبيانات

1-الترميز والتوصيف: تم استعمال(الاستبانة) لقياس متغيرات البحث المستقلة (رأس المال النفسي الايجابي) والمتغيرات المعتمدة (سلوك العمل العكسي) ، ولقد تضمن كل متغير عدداً من الأبعاد الفرعية ويبين الجدول (1) توضيحاً لذلك .

الجدول (1)

الترميز والتوصيف

| المتغير | البعد | عدد الفقرات | المصدر |
|---------------------------|--------------------------------|-------------|---|
| رأس المال النفسي الايجابي | الثقة بالذات | 4 | (Luthans et al ., 2008:22) |
| | التفاؤل | 3 | |
| | الأمل | 4 | |
| | المرونة | 4 | |
| سلوك العمل العكسي | سلوك العمل العكسي الموجه للفرد | 5 | (Bennett & Robinson ,) (1995:352). |
| | سلوك العمل العكسي للمنظمة | 5 | |

المصدر: من إعداد الباحثان

2- اختبار أداة البحث :

بهدف اختبار أداة البحث استعمل الباحثان اختبار التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات البحث:

استعمل الباحثان منهج التحليل العاملي الاستكشافي بهدف التعرف على العوامل وفقراتها ونمط التشعبات التي ترتبط فيما بينها (تبعزة ، 2012 : 179) ، وبهدف التأكد من الصدق البنائي الاستكشافي (ويعني استكشاف صحة الهيكل النظري للاستبانة، أي قياس مدى التطابق ما بين الهيكل النظري والهيكل المختبر للاستبانة) لأداة القياس الخاصة بمتغيرات البحث لتقليل المتغيرات المتعددة (الفقرات) في عدد أقل من المتغيرات بإذ يطلق عليها عوامل (Costello & Osborne , 2005 : 87). والتحليل العاملي الاستكشافي يعطي الفقرات الحرية في الارتباط بالعامل الذي يتلاءم ويتفق معها بحيث لا يعتمد على البناء الافتراضي للدراسات السابقة بخصوص هيكل المقاييس . واعتمادا على ما جاء في رأي كل من (Hair etal:1995:217) و (Field: 2009:671) هناك مجموعة معايير ينبغي توافرها في نتيجة هذا التحليل وهي:

- كفاية العينة ووجود علاقات الارتباط بين المتغيرات.
- أن النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر تعطي دلالة أكبر عندما تزيد عن (0.60).

- ألا تقل قيمة الجذر الكامن عن الواحد عدد صحيح.
- زيادة تشبعات الفقرات عن (0.40) حتى تكون ذات دلالة إحصائية .

أ- رأس المال النفسي الإيجابي

وقد تمّ إجراء تحليل اولي للبيانات من اجل معرفة الجذور الكامنة (Eigenvalues) لكل بعد ، وكان من نتيجة هذا التحليل ان (4) ابعاد حصلت على جذر كامن اكبر من (1) وهو المعيار المعتمد من قبل (Kaiser:1974) ، كما ان هذه الابعاد الاربعة فسرت ما نسبته (75.744%) من التباين التراكمي . ويبين الجدول (2) معاملات التشبع لمتغيرات البحث رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده .

الجدول (2)

نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير رأس المال النفسي الايجابي

| تشبعات العوامل | | | | فقرات المقياس |
|----------------|-------|---------|--------------|---------------|
| المرونة | الامل | التفاؤل | الثقة بالذات | |
| | | | 0.76 | .1 |
| | | | 0.84 | .2 |
| | | | 0.75 | .3 |
| | | | 0.49 | .4 |
| | | 0.44 | | .5 |
| | | 0.83 | | .6 |
| | | 0.55 | | .7 |
| | 0.71 | | | .8 |
| | 0.66 | | | .9 |
| | 0.76 | | | .10 |
| | 0.78 | | | .11 |
| 0.82 | | | | .12 |
| 0.72 | | | | .13 |

| | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------------------|
| 0.96 | | | | .14 |
| 0.67 | | | | .15 |
| 1.036 | 1.119 | 1.131 | 8.076 | الجذر الكامن |
| 6.904 | 7.463 | 7.542 | 53.840 | نسبة التباين % |
| 75.744 | 68.845 | 61.382 | 53.840 | النسبة التراكمية % |

المصدر : من إعداد الباحثين بناء على نتائج الحاسبة

3- ثالثاً: صدق وثبات أداة قياس البحث:

ومن اهم المقاييس المستعملة في قياس ثبات الاستبانة وأكثرها شهرة هو مقياس (Cronbach's Alpha)، فاذا بلغت قيمة الاختبار المذكور اقل من (0.6) فان ذلك يعد مؤشرا على ضعف ثبات المقياس المستعمل ، في حين يُعد ثبات المقياس مقبولاً في حال تجاوزه نسبة (0.7) ، فيما تعد نسبة ثباته جيدة إذا بلغت (0.8) فاكثر (: Sekrana , 2003 , 311).

اما الصدق (Validity) هو ان مقياس البحث يقيس فعلاً ما تمّ وضعه لقياسه ، بمعنى اخر هل ان المقياس يقيس الظاهرة تحت البحث وليس شيء اخر (Sekrana , 2003 : 206) ، علماً ان استمارة الاستبانة تمّ اخضاعها للصدق الظاهري من خلال عرضها على مجموعة خبراء ، وصدق المحتوى (Content Validity) وهو مقياس حكمي (Judgmental) يعتمد على التحديد الدقيق للباحثين لمتغيرات موضوع البحث وهذا بالتأكيد يعتمد على حجم المعلومات التي درسها بخصوص الموضوع (Cooper & Schindler , 2014 : 257) . ولقياس الصدق رياضياً فانه يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات (عبد الفتاح ، 2008 : 565) . ويوضح الجدول (3) قيم معامل الثبات والصدق لمتغيرات البحث.

الجدول (3)

قيم معامل الثبات والصدق لأبعاد متغيرات البحث

| ت | الأبعاد | قيم معامل Cronbach's Alpha | قيم معامل الصدق Validity |
|---|--------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 | الثقة بالذات | 0.88 | 0.94 |
| 2 | التفاؤل | 0.86 | 0.93 |
| 3 | الامل | 0.87 | 0.93 |

| | | | |
|------|------|-------------------------------------|---|
| 0.88 | 0.78 | المرونة | 4 |
| 0.96 | 0.93 | رأس المال النفسي الايجابي | |
| 0.90 | 0.81 | سلوك العمل العكسي الموجه للفرد | 1 |
| 0.96 | 0.92 | سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة | 2 |
| 0.97 | 0.94 | سلوك العمل العكسي | |

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ثانياً: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

حدد البحث مستوى الإجابات وفقاً للمتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأي فئة. ولأن استبانة البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) ، فإن هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية . وتحدد الفئة من خلال أيجاد طول المدى (5-1= 4)، وبعدها يتم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (4 \ 5 = 0.80). ومن ثم يضاف (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو يطرح من الحد الأعلى للمقياس (5) ، وتكون الفئات كالآتي (Dewberry , 2004 : 15) :

1 - 1.80 : منخفض جداً

2 - 1.81 – 2.60 : منخفض

3 - 2.61 – 3.40 : معتدل

4 - 3.41 – 4.20 : مرتفع

5 - 4.21 – 5.0 : مرتفع جداً

1- رأس المال النفسي الإيجابي

أ- الثقة بالذات: يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وشدها لبعدها الثقة بالذات. ويلاحظ من الجدول (4) أن الفقرة (2) حصلت على أعلى وسط حسابي موزون بلغ (2.14) ، وبانحراف معياري (1.04) ، مما يعني أنه لا يوجد تواصل مع خبراء مجال عمل المحافظة لمناقشة مشاكل العمل فيها ، إذ حصلت على مستوى إجابة منخفض، من وجهة نظر افراد العينة ، وتعد هذه الفقرة اعلى الفقرات من إذ قيمة الانحراف المعياري إذ بلغت قيمته (1.04) وهذا يدل على وجود تشتت عالي في إجابات افراد العينة ، قياساً بالفقرات الأخرى. أما الفقرة (1) فقد حصلت على أقل الأوساط الحسابية إذ بلغ (1.86) ، بانحراف معياري (0.80) وبشدة اجابة بلغت

(37.20%) من وجهة نظر افراد العينة ، وتمتع هذه الفقرة بمستوى إجابة منخفض ، مما يدل على ضعف الثقة التي تعطيها المحافظة للموظفين لتحديد المشكلات التي تواجههم وإيجاد حلول لها.

الجدول (4)

الأوساط الحسابية الموزونة والانحراف المعياري ومستوى الإجابة لبعد الثقة بالذات

| ت | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الإجابة | الاهمية النسبية |
|---|--|---------------|-------------------|---------------|-----------------|
| 1 | تعطي المحافظة للموظفين الثقة لتحديد المشكلات التي تواجههم وإيجاد حلول لها. | 1.86 | 0.80 | منخفض | الرابع |
| 2 | يوجد تواصل مع خبراء بمجال عمل المحافظة لمناقشة مشاكل العمل فيها. | 2.14 | 1.04 | منخفض | الأول |
| 3 | ينفذ الموظفون الاعمال الإضافية التي تكلفهم بها المحافظة . | 1.95 | 0.95 | منخفض | الثالث |
| 4 | ينجز الموظفون أعمالهم بكفاءة عالية على الرغم من ضغوط العمل . | 2.09 | 1.03 | منخفض | الثاني |
| | المعدل العام | 2.01 | 0.96 | منخفض | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبانة

ب- التفاوض: يعرض الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والاهمية الترتيبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد التفاوض. اذ نلاحظ في هذا الجدول بان الفقرة (3) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (3.92) وبانحراف معياري (903). وبمستوى اجابة كان (مرتفع) يبين تناسق واتساق اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، في حين شكلت الاهمية الترتيبية لهذه الفقرة ضمن الترتيب (1). في حين حصلت الفقرة (1) الخاصة على اقل المتوسطات الحسابية بلغ (3.60) وبانحراف معياري بلغ (1.164) وبمستوى اجابة كان (مرتفع) يبين تناسق واتساق اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، في حين شكلت الاهمية الترتيبية لهذه الفقرة ضمن الترتيب (3).

ومما تقدم، فان المعدل العام لبعد التفاوض بلغ (3.75) وبانحراف معياري عام بلغ (1.021). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" يبين تناسق وتناغم اجابات عينة البحث اتجاه هذه البعد وكانت الاهمية الترتيبية لهذا البعد مقارنة

مع الابعاد الاخرى لمتغير راس المال النفسي الايجابي في التسلسل (2). وتشير هذه النتائج إلى ان ادارة محافظة واسط وفرت مناخ مشجع للموظفين جعلهم يتفائلون بمستقبلهم فضلا عن توقعهم الأفضل في كل شيء .

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعده التفاضل

| ت | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاجابة | الاهمية الترتيبية |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 1 | أرى ان حدوث الأخطاء امر طبيعي . | 3.60 | 1.164 | مرتفع | 3 |
| 2 | على الرغم من غموض الظروف أتوقع الأفضل . | 3.72 | .996 | مرتفع | 2 |
| 3 | اتمسك بالجانب المشرق بالعمل . | 3.92 | .903 | مرتفع | 1 |
| | المعدل العام | 3.75 | 1.021 | مرتفع | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبانة

ت- الامل : يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وشدها لبعده الامل. ويلاحظ من الجدول (6) أن الفقرة (2) حصلت على أعلى وسط حسابي موزون بلغ (2.39) ، وبانحراف معياري (1.13) ، مما يعني ان محافظة واسط تُعدّ ان الموظفين لديها ناجحين في أداء أعمالهم لكن لايزال دون المستوى المطلوب ، وما يدعم ذلك ان قيمة الانحراف المعياري لإجابات افراد العيّنة كانت الأكثر تشتتاً قياساً بإجابات باقي الفقرات ، وحصلت الفقرة على مستوى إجابة منخفض ، من وجهة نظر افراد العيّنة ، أما الفقرة (3) فقد حصلت على أقل الأوساط الحسابية إذ بلغ (2.21) بانحراف معياري (1.04) وشدة اجابة بلغت (44.27%) من وجهة نظر افراد العيّنة ، وكانت الفقرة تتمتع بمستوى إجابة منخفض ، مما يدل على اتفاق افراد عيّنة البحث على ضعف قدرة تحقيق اهدافهم بطرائق مختلفة.

الجدول (6)

الأوساط الحسابية الموزونة والانحراف المعياري ومستوى الإجابة لبعيد الامل

| ت | العبرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الإجابة | الاهمية النسبية |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|-----------------|
| 1 | يملك الموظفون إمكانية إيجاد طرائق بديلة لتجاوز الازمات في العمل . | 2.26 | 1.09 | منخفض | ثالث |
| 2 | إدارة المنظمة تعتبر الموظفون اشخاص ناجحين في اداء أعمالهم . | 2.39 | 1.13 | منخفض | اول |
| 3 | الموظفون لديهم القدرة على إيجاد طرائق متعددة لتحقيق اهداف المنظمة | 2.21 | 1.04 | منخفض | رابع |
| 4 | يشعر الموظفون بالارتياح لانتمائهم لهذه المنظمة . | 2.29 | 1.03 | منخفض | ثاني |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبانة

ث- المرونة: يعرض الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية الترتيبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد المرونة. اذ يلاحظ في هذا الجدول بان الفقرة (3) الخاصة بـ (ينفذ الموظفون الاعمال الصعبة بدقة عالية) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (3.88) وبانحراف معياري (0.870). وبمستوى اجابة كان (مرتفع) يبين تناسق واتساق اجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، في حين شكلت الاهمية الترتيبية لهذه الفقرة ضمن الترتيب (1). في حين حصلت الفقرة (1) الخاصة بـ (لدى الموظفين المرونة اللازمة لمواجهة أزمات العمل) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.76) وبانحراف معياري بلغ (0.969). وبمستوى إجابة كان (مرتفع) يبين تناسق واتساق إجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، في حين شكلت الاهمية الترتيبية لهذه الفقرة ضمن الترتيب (4).

ووفقاً لما تقدم، فان المعدل العام لبعيد المرونة بلغ (3.81) وبانحراف معياري عام بلغ (0.969). وقد حصل هذا البعد على مستوى إجابة "مرتفع" يبين تناسق واتساق اجابات عينة البحث اتجاه هذه البعد وكانت الاهمية الترتيبية لهذا البعد مقارنة مع الأبعاد الأخرى لمتغير راس المال النفسي الايجابي في التسلسل (1). وتشير هذه النتائج إلى ان موظفي محافظة واسط يمتلكون القدرة على التكيف مع الظروف الصعبة ويمتلكون المهارات اللازمة لمواجهة الاحداث الحرجة.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لبعء المرونة

| ت | العبارة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الإجابة | الاهمية الترتيبية |
|---|---|---------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 1 | لدى الموظفون المرونة اللازمة لمواجهة أزمات العمل . | 3.76 | .969 | مرتفع | 4 |
| 2 | يملك الموظفون إمكانية التكيف مع الظروف الصعبة بطرائق مختلفة . | 3.78 | .952 | مرتفع | 3 |
| 3 | ينفذ الموظفون الاعمال الصعبة بدقة عالية | 3.88 | .870 | مرتفع | 1 |
| 4 | يملك الموظفون المهارات اللازمة لمواجهة الاحداث المرهقة بالعمل . | 3.80 | .934 | معتدل | 2 |
| | المعدل العام | 3.81 | .931 | مرتفع | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبانة

2- سلوك العمل العكسي

أ- سلوك العمل العكسي الموجه للفرد: تهتم هذه الفقرة ببيان الخصائص الوصفية لبعء سلوك العمل العكسي الموجه للفرد إذ يظهر من خلال جدول (8) ان الفقرة التي فيها اعلى وسطا حسابيا كانت الفقرة الاولى اذ كان وسطها الحسابي يبلغ (2.25) كما ان هذه الفقرة تشنتها كان قليلا بلغ (0.832). مما يشير إلى ان العينة منسجمة ومتناغمة من إذ قناعتها بمحتوى التساؤل فهي كانت بمستوى اجابة منخفض.

اما اقل وسطاً حسابياً كان من نصيب الفقرة الرابعة اذ كان (2.01) وهو وسطاً بمستوى اجابة منخفض وقد بلغ انحرافها المعياري (0.753). وهي تشير إلى نسبة تشنت قليلة تجاه هذه الفقرة مما يشير إلى انسجام قناعات الأفراد حول محتوى هذه الفقرة وبمستوى اهمية بلغت (40%).

وقد كان البعد (سلوك العمل العكسي الموجه للفرد) بشكل عام ذا متوسط حسابي بلغ (2.14) في حين بلغ الانحراف المعياري له (0.753). وهو يشير إلى انسجام اجابات عينة حول توافر بعء سلوك العمل العكسي الموجه للفرد وبمستوى اجابة منخفض وهذا يعني ان هناك سلوكيات غير جيدة مثل السخرية من بعض الزملاء وإحراجهم او اطلاق كلمات مؤذية.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والاهمية الترتيبية لمتغير سلوك العمل العكسي الموجه للفرد

| ت | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاجابة | الاهمية الترتيبية |
|---|--|-----------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 1 | يسخر الزملاء من بعضهم البعض في العمل | 2.25 | .832 | منخفض | 1 |
| 2 | يقول الزملاء كلمات مؤلمة لبعضهم البعض في العمل | 2.11 | .745 | منخفض | 4 |
| 3 | يدلي الزملاء لبعضهم البعض بملاحظات عرقية أو دينية أو عنصرية في العمل | 2.18 | .736 | منخفض | 3 |
| 4 | يلعن الزملاء بعضهم البعض في العمل | 2.01 | .753 | منخفض | 5 |
| 5 | يعمل الزملاء مقلب لنيم ببعضهم البعض في العمل | 2.20 | .625 | منخفض | 2 |
| | المعدل العام | 2.15 | .753 | منخفض | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستبانة

ب- سلوك العمل السلبي الموجه للمنظمة: يظهر من خلال جدول (9) ان الفقرة التي فيها اعلى وسطا حسابيا كانت الفقرة الخامسة، اذ كان وسطها الحسابي يبلغ (2.42) كما ان هذه الفقرة تشنتها كان قليلا بلغ (0.868). مما يشير إلى ان العينة منسجمة من إذ قناعتها بمحتوى التساؤل فهي كانت بمستوى اجابة منخفض وبأهمية نسبية قدرها (48%). اما اقل وسطا حسابيا كان من نصيب الفقرة الاولى اذ كان (2.04) وهو وسطاً بمستوى اجابة منخفض وقد بلغ انحرافها المعياري (0.866). وهي تشير إلى نسبة تشنت قليلة تجاه هذه الفقرة مما يشير إلى انسجام قناعات الأفراد حول محتوى هذه الفقرة . وقد كان البعد (سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة) بشكل عام ذو متوسط حسابي بلغ (2.15) في حين بلغ الانحراف المعياري له (0.753) وهو يشير إلى انسجام اجابات عينة حول توافر بعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة وبمستوى اجابة منخفض وهذا يعني ان هناك مظاهر تأخر عن العمل واستغلال لزملاء العمل وان تلك الظواهر بدون اذن.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية الترتيبية لمتغير سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة

| ت | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى الاجابة | الاهمية الترتيبية |
|---|---|-----------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 1 | يستغل الزملاء ممتلكات العمل بدون إذن | 2.04 | .866 | منخفض | 5 |
| 2 | يقضي الزملاء الكثير من الوقت في التسويق واحلام اليقظة والتخيل بدلا من العمل | 2.17 | .800 | منخفض | 3 |
| 3 | يستعمل الزملاء وصولات مزورة للحصول على مبلغ اكثر مما تم انفاقه | 2.24 | .778 | منخفض | 2 |
| 4 | يأخذ الزملاء استراحة إضافية او أطول مما هو مقبول في مكان العمل | 2.08 | .826 | منخفض | 4 |
| 5 | يتأخر الزملاء عن العمل دون إذن | 2.42 | .868 | منخفض | 1 |
| | المعدل العام | 2.19 | .830 | منخفض | |

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الاستبانة

وعلى مستوى متغير سلوك العمل العكسي فقد تبين ان بعد سلوك العمل العكسي الموجه للمنظمة كان البعد الاكثر اتفاقا حوله من قبل الأفراد عينة الدراسة فقد بلغ وسطه الحسابي اعلى نسبة اذ بلغ (2.19) وان مقدار الانحراف المعياري كان ضمن حدود (0.830). وهو يشير إلى انسجام جيد لقناعات الأفراد تجاه هذا البعد وقد بلغ مستوى الاجابة ضمن مرتبة منخفض.

ثالثاً: اختبار فرضية البحث

أعتمد الباحثان في إجراء اختبار فرضيات البحث على استعمال معامل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) وباستعمال أسلوب الحذف التراجعي (Backward)، ومن اهم مزايا هذه الطريقة انها تقوم بحذف الابعاد التي يكون تأثيرها غير معنوي على المتغير المعتمد (Field, 2009 : 213). وسيتم قياس القوة التأثيرية للمتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد من خلال قياس معنوية قيم (t) المحسوبة لمعامل الانحدار المتعدد، كما تم استعمال معامل التحديد (R^2) الذي يقيس القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، ومن خلال البرنامج الإحصائي (SPSS V.28).

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للثقة بالذات في سلوك العمل العكسي).

الجدول (10)

اختبار علاقة تأثير الثقة بالذات في سلوك العمل العكسي

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.388 | 0.108 | 3.579 | 0.000 |
| | الثقة بالذات | 0.299 | 0.073 | 0.316 | 4.121 |
| a. Dependent Variable سلوك العمل العكسي | | | | | |
| R²=0.675 | | | | | |
| F=101 | | | | | |

المصدر: من اعداد الباحثين

يتبين من الجدول (10) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة معامل انحدار الثقة بالذات على سلوك العمل العكسي (0.299)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.299) اذا ازدادت الثقة بالمقدار نفسه وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (4.121) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ب- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.675) ، وهذا يعني ان نموذج الانحدار المتعدد يفسر ما نسبته (67.5 %) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل العكسي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج.
- ت- بلغت قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار(101) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%). من التحليل المتقدم يتبين للباحثين صحة للفرضية الفرعية الأولى ، بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للثقة بالذات في سلوك العمل العكسي).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية التفاؤل في سلوك العمل العكسي)

الجدول (11)

اختبار علاقة تأثير التفاؤل في سلوك العمل العكسي

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 0.062 | 0.112 | | 0.554 | 0.581 |
| | التفاؤل | 0.340 | 0.073 | 0.313 | 4.654 | 0.00 |
| a. Dependent Variable: سلوك العمل العكسي | | | | | | |
| R²=0.73 | | | | | | |
| F=130 | | | | | | |

المصدر: اعداد الباحثين

يتبين من الجدول (11) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة معامل انحدار التفاؤل على سلوك العمل العكسي (0.340)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.340) اذا ازداد التفاؤل بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (4.654) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ب- بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.73) ، وهذا يعني ان أنموذج الانحدار المتعدد يفسر ما نسبته (73%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل العكسي، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلية في الأنموذج.
- ت- بلغت قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار (130) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%).
- من التحليل المتقدم يتبين للباحثين صحة الفرضية الثانية ، بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للتفاؤل في سلوك العمل العكسي).

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية الامل في سلوك العمل العكسي).

الجدول (12)

اختبار علاقة تأثير الامل في سلوك العمل العكسي

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.388 | 0.108 | 3.579 | 0.000 |
| | الامل | 0.368 | 0.061 | 0.431 | 6.045 |
| a. Dependent Variable: سلوك العمل العكسي ا | | | | | |
| R ² =0.675 | | | | | |
| F=101 | | | | | |

المصدر: من اعداد الباحثين

يتبين من الجدول (12) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة معامل انحدار الامل على سلوك العمل العكسي (0.368)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.368) اذا ازداد الامل بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (6.045) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ب- بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.675) ، وهذا يعني ان أنموذج الانحدار يفسر ما نسبته (67.5 %) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل العكسي، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلية في الأنموذج.
- ت- بلغت قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار (101) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%). من التحليل المتقدم يتبين للباحثين صحة للفرضية الفرعية الأولى ، بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للأمل في سلوك العمل العكسي).

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للمرونة في سلوك العمل العكسي).

الجدول (13)

اختبار علاقة تأثير المرونة في سلوك العمل السلبي

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.388 | 0.108 | 3.579 | 0.000 |
| | المرونة | 0.317 | 0.063 | 0.330 | 5.055 |
| a. Dependent Variable: سلوك العمل العكسي | | | | | |
| R²=0.675 | | | | | |
| F=101 | | | | | |

المصدر: من اعداد الباحثين

يتبين من الجدول (13) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة معامل انحدار المرونة على سلوك العمل العكسي (0.317)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.317) اذا ازدادت المرونة بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (5.055) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ب- بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.675) ، وهذا يعني ان أنموذج الانحدار المتعدد يفسر ما نسبته (67.5 %) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل العكسي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلية في الأنموذج.
- ت- بلغت قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار (101) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%). من التحليل المتقدم يتبين للباحثين صحة للفرضية الفرعية الأولى ، بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية للمرونة في سلوك العمل العكسي).
- 3- اختبار الفرضية الرئيسية (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لرأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده في سلوك العمل العكسي).

الجدول (14)

اختبار علاقة تأثير ابعاد رأس المال النفسي الإيجابي في سلوك العمل العكسي بأسلوب الحذف التراجعي

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 0.310 | 0.092 | | 3.392 | 0.001 |
| | الثقة بالذات | 0.335 | 0.061 | 0.355 | 5.459 | 0.000 |
| | التفاؤل | 0.223 | 0.060 | 0.233 | 3.737 | 0.000 |
| | الامل | 0.327 | 0.051 | 0.385 | 6.372 | 0.000 |
| | المرونة | 0.297 | 0.070 | 0.327 | 4.238 | 0.000 |
| a. Dependent Variable: سلوك العمل العكسي | | | | | | |
| R²=0.77 | | | | | | |
| F=160 | | | | | | |

المصدر: من اعداد الباحثين

يتبين من الجدول (14) ما يأتي :

- أ- بلغت قيمة معامل انحدار الثقة بالذات على سلوك العمل السلبي (0.335)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.335) اذا ازدادت الثقة بالذات بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (5.459) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ب- بلغت قيمة معامل انحدار التفاؤل على سلوك العمل السلبي (0.223)، وهذا يعني ان سلوك العمل السلبي سينخفض بمقدار (0.223) اذا ازداد التفاؤل بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (3.737) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ت- بلغت قيمة معامل انحدار الامل على سلوك العمل السلبي (0.327)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي سينخفض بمقدار (0.327) اذا ازداد الامل بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (6.372) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.

- ث- بلغت قيمة معامل انحدار المرونة على سلوك العمل العكسي (0.297)، وهذا يعني ان سلوك العمل العكسي ستخفض بمقدار (0.297) اذا ازدادت المرونة بمقدار وحدة واحدة في المنظمة المبحوثة. علما ان هذا التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار بلغت (4.238) وهي قيمة معنوية في المستوى المذكور.
- ج- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.77) ، وهذا يعني ان أنموذج الانحدار المتعدد يفسر ما نسبته (77%) من التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل العكسي ، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخلية في الأنموذج.
- ح- بلغت قيمة (F) المحسوبة والتي تقيس معنوية انموذج الانحدار (160) وهي قيمة معنوية عند مستوى (1%). من التحليل المتقدم يتبين للباحثين صحة الفرضية الرئيسية بمعنى (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لرأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده في سلوك العمل العكسي). علما ان معادلة الانحدار المتعدد تأخذ الشكل الاتي:
سلوك العمل العكسي = 0.310 + 0.335 الثقة بالذات + 0.223 التفاؤل + 0.327 الامل + 0.279 المرونة.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

- أ- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود ضعف في عملية التواصل بين الموظفين العاملين في محافظة واسط وبين أصحاب القرار في حالة حصول مشكلة ما.
- ب- بينت نتائج التحليل الإحصائي ان هناك مناخ تنظيمي يسود داخل محافظة واسط يدفع نحو تشجيع الموظفين إلى التفاؤل بمستقبلهم الوظيفي.
- ت- من خلال التحليل الإحصائي ظهر ان الموظفين في محافظة واسط ليس لديهم خيارات كثيرة تساعدهم في تحقيق أهدافهم.
- ث- اشارت نتائج التحليل الإحصائي ان موظفي محافظة واسط لديهم القدرة العالية على التكيف مع الظروف الصعبة ويمتلكون المهارات اللازمة لمواجهة هذه الظروف.
- ج- اتضح من خلال التحليل الإحصائي ان هناك سلوكيات غير مرغوب بها يقوم بها بعض موظفي محافظة واسط وان كانت بمستويات منخفضة الا انها موجودة مثل السخرية من الاخرين واحراجهم ببعض الكلمات المؤذية.
- ح- كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي ان هناك تأخر عن الدوام الرسمي من قبل بعض الموظفين وهذا التأخير بدون عذر رسمي.

2- التوصيات

- أ- ضرورة قيام أصحاب القرار في محافظة واسط بالتواصل مع الموظفين واشراكهم في حل مشاكل العمل.
- ب- تهيئة المناخ التنظيمي وتعزيزه من خلال زيادة قناعة الموظفين في التفاؤل بمستقبلهم الوظيفي.
- ت- ضرورة قيام الإدارة بتوفير طرائق متعددة يستطيع من خلالها الموظفون في محافظة واسط من تحقيق أهدافهم.
- ث- تعزيز قدرات الموظفين وبشكل اكبر من اجل التكيف مع الظروف الصعبة التي يواجهونها في العمل وتمكينهم في اتخاذ القرارات من اجل تجاوز هذه الظروف.
- ج- ضرورة متابعة السلوكيات غير المرغوب بها من قبل بعض الموظفين في محافظة واسط والعمل على الحد منها.
- ح- العمل وبشكل جاد على الحد من هدر الوقت من قبل بعض الموظفين من خلال التأخر عن الدوام الرسمي وبدون عذر رسمي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. تعيزة، أحمد بوزيان(2006) " التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف حزمة (SPSS) و (LISREL) ، الطبعة الأولى ،دارة المسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .
2. عبد الفتاح ، عز حسن(2008)"مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي"، دار خوارزم للنشر والتوزيع ، عمان.
3. عكلة، نادية ناصر(2023) تأثير فك الارتباط الأخلاقي في سلوك العمل العكسي : الدور المعدل للبنية التحتية الأخلاقية، أطروحة دكتوراه ، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد ، قسم إدارة الاعمال.
4. المعموري، بيداء عزيز(2019) العلاقة التفاعلية بين القيادة التحويلية ورأس المال النفسي الإيجابي ودورها في تعزيز الجاهزية نحو الابداع ،رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد ، قسم إدارة الاعمال.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Alias, M., Rasdi, R. M., Ismail, M., & Samah, B. A. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *European Journal of Training and Development*, 37(2), 161-182 .
2. Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*,38, 9–44.
3. Bunk, J. A., Karabin, J., & Lear, T. (2011). Understanding why workers engage in rude behaviors: A social interactionist perspective. *Current Psychology*, 30(1), 74-80 .
4. Cerovic Zdenko, Kvasic Sanda Grudic. (2016) " Managing employees' psychological capital " Conference Paper, See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/303897526>.
5. Cetin, F. (2011).The effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European journal of social science*, Vol. (21), No.3.
6. Clapp-Smith, R. O., Vogelgesang, G., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the meso-level of analysis. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 15, 227-240.
7. Cochran, M. (2014). Counterproductive work behaviors, justice, and affect: A meta-analysis , University of Central Florida , Orlando, Florida.
8. Cooper, D.R. & Schindler, P.S. ,Business research methods (12th edn). Boston:McGraw-Hill , (2014).

9. Costello, A., & Osborne, J., "Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis", *Journal of Practical Assessment Research & Evaluation*, Vol.10, No 7, (2005) .
10. Dewberry, C. (2004) "Statistical Methods for Organizational Research : Theory and practice" First published, Published in the Taylor & Franci.
11. Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety science*, 50(1), 55-61.
12. Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80 .
13. Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
14. Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.
15. Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. "Multivariate Data Analysis with Readings", 4th ed. USA: Prentice Hall , (1995) .
16. Jay T. (2009). Do offensive words harm people?. *Psychology, public policy, and law*, 15(2), 81.
17. Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human resource management review*, 20(1), 18-25 .
18. Larson M., Norman S., Hughes L., and Avey J.,(2013),"Psychological Capital: A New Lens For Understanding Anding Employee Fit And Attitutes", *International Journal Of Leadership Studies*, Vol.8,Iss.1,2013,P.28-43.
19. Liang, S. C., & Hsieh, A. T. (2007). Burnout and workplace deviance among flight attendants in Taiwan. *Psychological Reports*, 101(2), 457-468.
20. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
21. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.

22. Luthans,F., & Youssef, C.M.(2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management:Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
23. Luthans,F.,Norman,S.M.,Avolio,B.J. and Avey,J.B.(2008),"The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*,29,pp.219-238.
24. Maclane, C. N., & Walmsley, P. T. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20(1), 62-72.
25. Martin A.,O'Donohue W., and Dawkins S.,(2011),"Psychological capital at the individual and team level: Implications job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers", *Proceedings of the 25th Australian& New Zealand Academy Of Management Conference*, Australian& New Zealand Academy Of Management, Griffith University, P.1-19.
26. Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
27. Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 529.
28. Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*, 59(3), 591-622.
29. Norman, S.M., Avey, J.B., Nimmicht, J.L., & Pigeon, N.G. (2010).The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4),380–391.
30. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572 .
31. Samnani, A. K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of business ethics*, 119(2), 235-244

32. Sarwar, B., Karypis, G., Konstan, J., & Riedl, J. (2023, April). Item-based collaborative filtering recommendation algorithms. In Proceedings of the 10th international conference on World Wide Web (pp. 285-295).
33. Schmitt, A., Gielnik, M.M., Zacher, H., & Klemann D.K.(2013).The motivational benefits of specific versus general optimism. *Journal of Positive Psychology*,8,425–434.
34. Sekrana,Uma , "Research methods for business, A skill building approach",4th ed. John Wiley & Sons, Inc , (2003).
35. Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8, 100227.
36. Snyder, C. R. (2000), "Handbook of hope", Academic Press ,San Diego.
37. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
38. T. Ponis .Stavros &Koronis. Epaminondas ,(2012)" Supply Chain Resilience : Definition of Concept and its Formative Elements" *The Journal of Applied Business Research*, vol: 28, no: 5.
39. Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 44(3), 185-195.
40. Ullah Bukhari, Z., & Ali, U. (2009). Relationship between organizational citizenship behavior & counterproductive work behavior in the geographical context of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(1), 85.
41. Whetten,David A.&Cameron,Kim S(2011),*Developing Management Skills* ,8th Edition, Copyright by Pearson Education, Inc.,New Jersey.
42. Krecie,Robert V. &Morgan , Deryle W, **Determining sample size for research activities , Educational and psychological measurement**,1970, 30, 607-610.
43. Spitzmuller, M., Van Dyne, L., &Ilies, R. (2008). **Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network**. In J Barling& C.L. Cooper (Red.), *The SAGE handbook for organizational behavior. Volume 1: Micro Approaches* (pp. 108-123). Thousand Oaks, CA: Sage.