

قياس مستويات السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الانسانية

م. م. سري سعد عبد علي

suraa.s@uokerbala.edu.iq

موبايل : 07711941825

ملخص:

الاهداف: يستهدف البحث الحالي التعرف الى مستويات السلوك التنظيمي الإيجابي لدى طلبة كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة كربلاء, وكذلك التعرف على دلالة الفروق الاحصائية في السلوك التنظيمي تبعاً للجنس (ذكور، اناث).

المنهجية: لتحقيق اهداف البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي, الذي يقوم على وصف الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي.

النتائج: توصل البحث الحالي الى امتلاك طلبة الجامعة درجات جيدة من مستويات السلوك التنظيمي الإيجابي, كما اشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في السلوك التنظيمي الايجابي تبعاً للجنس.

الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتج

إن البيئة الجامعية تراعي العوامل والظروف الايجابية التي تسهم في تنظيم سلوك الطلبة بشكل ايجابي.

ان العلاقات الاجتماعية بين التدريسين وطلبتهم ساهم في تنمية هذه السلوك.

الخلاصة: ضرورة زيادة الاهتمام بالسمات و الخصائص الإيجابية في شخصية الافراد لانها تساعد على التكيف مع المواقف المختلفة و اظهار الجانب السلوكي الإيجابي الذي يساعد على تحقيق أهدافه بطريقة جيدة و تطوير امكانياته و قدراته المختلفة و التي ستساهم في بناء شخصية قوية .

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي الإيجابي, طلبة الجامعة, المنهج الوصفي, السمات الشخصية, التكيف السلوكي.

Measuring Levels of Positive Organizational Behavior among Students of the College of Education for Humanities

Abstract

Objectives: The current research aims to identify the levels of positive organizational behavior among students of the College of Education for Human Sciences and to examine the significance of differences in organizational behavior based on gender (male, female).

Methodology: To achieve the research objectives, the researchers used the descriptive method.

Results: The current research found that university students possess

good levels of positive organizational behavior. The results also indicated that there are no statistically significant differences in positive organizational behavior based on gender.

Conclusion: It is essential to focus on the positive traits in individuals' personalities as they help them adapt to different situations and exhibit positive behavioral aspects that assist them in achieving their goals effectively. Keywords: Mahdi Al-Nuhairi, punctuation marks, thresholds, writing.

Keywords: Positive organizational behavior, University students, Descriptive method, Personality traits, Behavioral adaptation.

المشكلة:

يعاني الطلبة بشكل عام وطلبة المرحلة الجامعية بشكل خاص كثير من التحديات والصعوبات والمعوقات منها ما يتعلق بالحياة الدراسية وصعوباتها والوضع الصعب الذي يعيشه بلدنا الحبيب وما يقاسيه الطلبة من مشاكل دراسية تتعلق بالأساليب التعليمية التقليدية وقلة توفير المتطلبات والمستلزمات التي يحتاجها الطالب أثناء فترة الدراسة.

فقد توصل كويك وآخرون (Quick et al, 2010) من خلال دراستهما الى ان الضغوطات المختلفة تؤدي الى تشتت السلوك التنظيمي الايجابي مما يجعل الافراد يشعرون بالقلق والتوتر ازاء المهام المراد إنجازها (Quick et al, 2010, 53).

ولذلك اصبح السلوك التنظيمي الايجابي يتجلى لدى البعض بأدنى مستوى واقل كفاءة واكثر تشتت لعدة اسباب منها هذه الضغوطات والصعوبات المختلفة التي تؤثر على اداء الفرد وسلوكياته وتزلزل من عمليات التخطيط ورسم الاهداف وتحط من الايجابية السلوكية وتثبط من الفاعلية الذاتية وتقلل من تقاؤل الطالب في تحسين هذا الوضع المربك غير املاً بتحقيق ما يصبو اليه وفقدان القدرة على احداث التكيف النفسي والاجتماعي (Bernstein, 2011:5).

بالتالي تنقلص الرغبة في القيام بعمليات البحث والتقصي عن المعلومات والخبرات والأفكار الجديدة فغياب السلوك التنظيمي الايجابي يعني فقدان روح التحدي والابتعاد عن التعاون الاختياري والأبداع وجعل الافراد يتخذون قراراتهم بشكل عشوائي غير منتظم وعدم الإحساس بوجود هدف وتوجه إيجابي نحو الحياة (Luthans et al, 36–35: 2007)، ومن طريق ذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤلين الآتيين:

هل أن يمتلك طلبة الجامعة القابلية على تنظيم السلوك الايجابي؟ وهل يختلف السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الجامعة تبعاً للجنس (ذكور، اناث)؟.

اهمية البحث : ويحتل مفهوم السلوك التنظيمي الإيجابي مكانة مهمة في علم النفس الإيجابي نتيجة لانعكاساته

الاجابية على المستوى العام لشخصية الفرد والمستوى التعليمي بشكل خاص وهو من أكثر انواع السلوكيات رقي وعمومية وشمولا من غيرها نظراً لأنه يتضمن الجوانب التنظيمية والاجابية للسلوك الانساني وباعتباره يساعد في تكيف الفرد نفسياً واجتماعياً ومساعدته في التغلب على المشكلات السلوكية التي تواجهه، فقد اكدت نتائج دراسة (Bernstein, 2011) على ان للسلوك التنظيمي الايجابي دور ايجابي في احداث التكيف النفسي والاجتماعي للفرد من خلال القدرة على تنظيم السلوك وضبطه بما يتناسب مع تحقيق الاهداف والتفاعل الجيد مع الاخرين (Bernstein, 2011:87).

ويعمل على زيادة قدرة الفرد على التفاعل الايجابي والتعامل المتزن مع الاخرين، فقد اكدت نتائج دراسة (Staw2013) على ان السلوك التنظيمي الايجابي ينظم العلاقات الاجتماعية الايجابية مع المحيط الخارجي (Staw, 2013:41) فالسلوك التنظيمي الايجابي يعد مسؤول عن التغيير والتطوير مما قد ينتج عنه عمليات البحث والتقصي عن الأفكار الجديدة، ولهذا فانه يوفر للأفراد حب التحدي والمنافسة ويمكنهم من اتخاذ قراراتهم بشجاعة من دون تردد (Luthans et al, 2007: 543).

فقد يرى اشكناسي (Ashkanasy, 2006) ان هناك نتائج سلوكية مرغوبة ترتبط بالسلوك التنظيمي الايجابي كالتسيق المنظم للأفكار والأداء الجيد وعملية اتخاذ القرارات السليمة والالتزام الذاتي بأهداف العمل وبذل المزيد من الجهد نحو تحقيقها والثقافة التنظيمية في اداء السلوكيات (Bakker & Schaufeli, 2008: 149) فالسلوك التنظيمي الايجابي باختصار هو الأفعال والسلوكيات المخططة بصيغة تفاؤلية نحو التحقيق والانجاز (Muse et al, 2008: 176) اذ يكون السلوك التنظيمي الايجابي نابعا من ذات الفرد بدافع ذاتي مثل الرغبة في تحقيق التفوق الدراسي او الرغبة في التغلب بعمليات التنافس مع الاقران او نابعا من قيم ومبادئ داخلية بالاقتران مع حسن الاعتقاد والتفاؤل (Luthans & Stajkovic, 2008: 236).

واوضح جلز (Giles) ان اهم ما يترتب على السلوك التنظيمي الايجابي من اثار وتبعات ايجابية تتمثل في القدرة على انجاز المهام والاعمال وتحقيق الاهداف المعدة وفقا لعملية تخطيط مسبقة (Muse et al, 2008: 177 - 176).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- 1- مستويات السلوك التنظيمي الإيجابي لدى طلبة الجامعة.
- 2- دلالة الفروق في السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الجامعة تبعاً للجنس (ذكور، اناث).

حدود البحث:

1- الحدود بشرية : طلبة كلية التربية للعلوم الانسانية .

2- الحدود الزمانية : للعام الدراسي (2023- 2024).

3- الحدود الكائنية : جامعة كربلاء / كلية التربية للعلوم الانسانية .

تحديد المصطلحات:

1- السلوك التنظيمي الإيجابي (Organizational Behavior Positive)

عرفه: لوثانز وستاكوفج: (Stajkovic & Luthans, 2008)

هو الاداء الامثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الايجابية والموارد

النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات والتفاؤل والامل والمرونة (Luthans & Stajkovic, 2008: 234)

التعريف النظري:

اعتمد الباحث على تعريف لوثانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans, 2008) كونه التعريف النظري للسلوك

التنظيمي الايجابي في البحث الحالي.

التعريف الإجرائي:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها افراد عينة البحث عن طريق إجاباتهم الإجرائية على فقرات المقياس.

الاطار النظري:

ان السلوك التنظيمي الايجابي بتعزيز القدرة على التعلم لان منهج التنظيم السلوكي يشكل بيئة مفتوحة للتعلم الذاتي في ظل وجود التغذية المرتدة المستمرة كما يساعد في ايجاد اتصال فعال من خلال تبادل الافكار والسلوكيات مع الاخرين مما يصنع عملية تواصل فعالة وايجابية مع الاخرين كما يمتاز بالمرونة في تعديل وتغيير الافكار والسلوكيات واستراتيجيات المعالجة بغية التأقلم مع الموقف المشكل (Bernstein, 2011: 95-96) بالإضافة لذلك ينشط دافع الانجاز نحو العمل بإتقان وكفاءة ويؤدي الى الشعور بالتفاؤل والنشاط والحيوية (Hackman, 2009:311).

و ربط المكونات المعرفية والسلوكية والنفسية مع بعض للوصول إلى جوهر أخلاق الشخص , وتفكيره وقيمة وهي ترتبط بنوع حياة الفرد كما هو موصوف في اطار تطور الفرد بأكمله لاسيما من حيث القرارات والأعمال الأخلاقية , و احد العناصر الأساسية التي ترتبط ديناميكياً بالجوانب الشخصية والاجتماعية وأن الفرد يوجه انتباهه بصورة انتقائية إلى خبرة معينة لتحديد أهدافه ومهامه الأخلاقية لتساعده على اختيار البيئة التي تعزز مصالح الفرد المتعلقة المعرفي والتي تنعكس على طبيعة العلاقات المتبادلة بين الأفراد ضمن إطار المنظومة الاجتماعية (التيمي ، 2024 ، 410) .

يمتاز السلوك التنظيمي الايجابي بتعزيز القدرة على التعلم لان منهج التنظيم السلوكي يشكل بيئة مفتوحة للتعلم الذاتي في ظل وجود التغذية المرتدة المستمرة كما يساعد في ايجاد اتصال فعال من خلال تبادل الافكار والسلوكيات مع الاخرين مما يصنع عملية تواصل فعالة وايجابية مع الاخرين كما يمتاز بالمرونة في تعديل وتغيير الافكار والسلوكيات واستراتيجيات المعالجة بغية التأقلم مع الموقف المشكل (Bernstein, 2011: 95-96) بالاضافة لذلك ينشط دافع الانجاز نحو العمل بإتقان وكفاءة ويؤدي الى الشعور بالتفاؤل والنشاط والحيوية (Hackman, 2009:311).

الانموذج الذي فسر السلوك التنظيمي الايجابي:

انموذج الثقة الاساسي (لوثنانز و ستاكوفج، 2002):

قدم لوثنانز و ستاكوفج (Luthans & Stajkovic, 2002) بشكل منهجي النظريات والاطر المستعملة في مجال علم النفس الايجابي وتطبيقها في سياقات السلوك الانساني من خلال بناء انموذج الثقة الاساسي والذي يركز على إدارة و تحسين وتنظيم السلوك لدى الأفراد بواسطة القوى الايجابية التي تعد بمثابة قوة تنبؤية متكاملة لتشكيل سلوكيات تنظيمية ذات طابع ايجابي تؤثر على أداء الفرد وتكيفه من خلال العمليات المعرفية كالقدرة على التخطيط، والتحكم، والتركيز على المهام والتوجه لحل المشكلات والبحث عن المعلومات والشعور بالكفاءة، ولذلك يرى لوثنانز و ستاكوفج (Luthans & Stajkovic, 2002).

وسعى هذا الانموذج الى دمج نقاط القوة البشرية المتعرف بها على نطاق واسع المتمثلة بفاعلية الذات، والامل، والتفاؤل، والمرونة في نمط سلوكي واحد وهو السلوك التنظيمي الإيجابي، فقد يتشكل السلوك التنظيمي الايجابي بواسطة القدرات العقلية والموارد النفسية والقوى الايجابية لدى الافراد من خلال حسن الاعتقاد بالقدرات والامكانيات التي تمكن الفرد من بذل المزيد من الجهد وتنظيم وتنفيذ السبل والإجراءات المطلوبة للقيام بمهمة ما بالاقتران مع نظرة استبشار ايجابية نحو تحقيق وإنجازات الاهداف المطلوبة وامكانية تغيير وتعديل هذه الاجراءات بما يناسب المواقف محققاً عملية تكيف مع الاحداث المستجدة من دون الخضوع للاستسلام والتردد والقدرة على الاستمرار في المضي قدماً على الرغم من النكسات وحالات الفشل التي تواجه الفرد كما يعتمد هذا على مجموعة من العوامل الداخلية كتوليد قوة الإرادة والمثابرة والحماس والرغبة الداخلية في العمل والنجاح (Luthans , 2009: 196-197 & Avolio).

مستويات السلوك التنظيمي الايجابي:

اولا- فاعلية الذات (self-efficacy) تشير الى اقتناع الفرد وثقته بقدراته لتعبئة الحوافز والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة من اجل تنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين (Li, 2002: 9)، وعلى هذا الاساس توجد علاقة

إيجابية بين الفاعلية الذاتية والأداء المرتبط بالعمل مما يسهم في بلورة السلوك التنظيمي الإيجابي، فالاعتقاد بأن المرء لديه القدرة على تحقيق النتائج المرجوة يتحسن ويتطور من خلال عدة طرق كخبرات النجاح السابقة والتعلم غير المباشر (النمذجة) والإقناع اللفظي والاستثارة النفسية والفسولوجية (Luthans & Jensen, 2002:41). ثانياً- التفاؤل (Ptimism): يعبر عن نظرة استبشار نحو المستقبل فيما يتعلق بالأحداث الحياتية تجعل الفرد يتوقع الخير ويرنو الى النجاح ويستبعد ما خلا ذلك مثل توقع تحقيق الأهداف (Stajkovic, 2008: 238 & Luthans) يؤدي التفاؤل الى التكيف مع الحياة على الرغم من الشدائد والفشل والخسائر التي تواجه الفرد، فالتفاؤل هو الاعتقاد بان اعمالنا جميعها سيكون لها نتائج مرغوبة، انها قدرة نفسية تؤثر على طريقة تفكيرنا، وشعورنا، وعملنا (Li, 2002: 13-14).

ثالثاً- الامل (Hope): يشير الى مجموعة احساس معرفية منبثقة من الرجاء بالتوفيق والنجاح في المساعي والغايات الحياتية المحددة سلفاً والتطلع الايجابي لتحقيق الاهداف الخاصة (Stajkovic, 2008: 239 & Luthans) اذ يمثل اتجاه انفعالي يدرك فيه الفرد بأن رغباته وأهدافه يمكن أن تتحقق مما يدفعه إلى المبادأة والإصرار والرغبة في الكفاح لتحقيق هذه الأهداف والرغبات والتخطيط الجيد لها معتمداً على قدرته وقوة الإرادة لديه والشعور بالمتعة والنجاح (Snyder & Sympson, 1996 :104)

رابعاً- المرونة (Flexibility) هي القدرة النفسية الايجابية تساعد على الارتداد من الشدائد والفشل بتغيير ايجابي للسلوكيات والافكار وفقاً لما يناسب المواقف والاحداث المستجدة بغية تحقيق التلاؤم والتكيف معها تجنباً للعجز والاستسلام في مواجهتها

(Luthans & Stajkovic, 2008: 239) اذ تبعت المرونة على قدرة الفرد على تغيير وتعديل السلوك والافكار وفقاً لما يتناسب مع المواقف والاحداث الحياتية المختلفة وتلعب المرونة دوراً هاماً في تحديد مدى قدرة الافراد على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجههم في حياتهم (Luthans, 2002: 59).

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

أولاً: منهجية البحث Research Methodology

استعمل الباحث المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث Research Population

يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة جامعة كربلاء-كلية التربية للعلوم الإنسانية -للدراسة الصباحية للعام الدراسي (2023 - 2024) البالغ عددهم (4196) طالبا وطالبة بواقع (1404) طالباً و (2792) طالبة.

ثالثاً: عينة البحث:

وتشير أدبيات القياس النفسي انه يفضل اختيار عينة لا تقل عن (400) فرداً (23: 1997, Urbina & Anastasi) وفي ضوء ذلك تألفت عينة البحث من (400) طالباً وطالبة بنسبة (9.5%) من مجتمع البحث الاصيلي و بواقع (132) طالباً و (268) طالبة.

رابعاً: أداة البحث:

فيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أداة البحث:

مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

1- تحديد مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي ومجالاته:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة المتعلقة بهذا المفهوم تبنى الباحث أنموذج الثقة الاساسي للعالمين لوثانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans, 2002) والذين عرفا السلوك التنظيمي الايجابي بأنه (الاداء الامثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الايجابية والموارد النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات , والتفاؤل , والامل , والمرونة) (Stajkovic & Luthans, 2008: 234) والذين حددا اربعة مجالات للسلوك التنظيمي الايجابي وهي (فاعلية الذات، التفاؤل، الامل، المرونة).

2- صياغة فقرات مقياس السلوك التنظيمي الإيجابي:

في ضوء التعريفات النظرية لكل مجال من المجالات الثلاثة وطبيعة المجتمع المستهدف للقياس وبعد عملية المسح التي أجراها الباحث للمقاييس السابقة تم صياغة فقرات أولية للمقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث الحالي، أذ قام الباحث بصياغة (20) فقرة، موزعة على اربع مجالات بصيغتها الأولية بواقع (5) فقرات لكل مجال.

3- بدائل الاجابة:

أعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) في تحديد بدائل الاجابة و التي تُعد من الطرق العلمية المهمة لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ومحاسن كما هو مبين في الآتي:

- A. سهولة التصحيح.
- B. توفر مقياس أكثر تجانساً.
- C. تسمح بأكثر تباين بين الأفراد.
- D. تتسم بالمرونة (Hopkins, 1998: 170).

ووفقاً لذلك وضعت خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس وهي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ أحياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ أبداً) تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1)، وعليه فإن أعلى درجة و أدنى درجة لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي تتراوح ما بين (20- 100) درجة للمقياس الواحد بصيغته الأولى.

4- صلاحية فقرات المقياس:

للتحقق من صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصيغته الاولى والذي يتكون من (20) فقرة عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقييم النفسي والبالغ عددهم (10) محكماً لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت لقياسه وتعديل ما يرونه مناسباً ومدى مناسبة البدائل، و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد النسبة المئوية وعدت كل فقرة صالحة عندما تكون النسبة التي حصلت عليها أعلى من (80%) والجدول (1) يوضح ذلك، وفي ضوء آراء المحكمين والمناقشات التي أجريت معهم تم تعديل صياغة بعض الفقرات لكي تكون أكثر صلاحية لقياس السمة المراد قياسها، ولم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

جدول (1) اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بأستعمال النسبة المئوية

المجال	الفقرات	عدد المحكمين		نسبة الاتفاق
		الموافقين	غير الموافقين	
الأول	(1،2،3،4،5)	10	0	%100
الثاني	(1،2،3،4،5)	9	1	%90
الثالث	(1،2،3،4،5)	10	0	%100
الرابع	(1،2،3،4،5)	9	1	%90

5- تجربة وضوح التعليمات والفقرات للمقياس:

طُبّق المقياس على عينة مكونة من (20) طالبا وطالبة من مجتمع البحث، اختيروا بالطريقة العشوائية، وبعد إجراء التجربة اتضح ان فقرات المقياس وبدائله وتعليماته كانت واضحة، وبلغ متوسط الوقت المستغرق كان (7)

دقيقة.

6- التحليل الاحصائي لفقرات للمقياس:

من أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، طُبّق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (400) طالبا اختيروا بالطريقة العشوائية.

أ. القوة التمييزية لفقرات للمقياس: أستخرجت القوة التمييزية بطريقة:

اسلوب المجموعتين الطرفيتين: ولأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي:

تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي التي طبقت على عينة التحليل الاحصائي.

ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى اقل درجة (تنازلياً).

اختيرت نسبة الـ (27 %) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بـمجموعه عليا ونسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات بـمجموعه دنيا، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (108) استمارة، أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (216) استمارة.

قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (214) ومستوى دلالة (0,05) وقد اتضح أن الفقرات جميعها مميزة، وجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الإيجابي

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T- المحسوبة	الدلالة
ف1	عليا	4.57	1.104	11.890	دال
	دنيا	2.56	1.376		
ف2	عليا	4.90	0.304	13.961	دال

		1.450	2.91	دنيا	
دال	7.857	1.552	3.94	عليا	ف3
		1.332	2.40	دنيا	
دال	22.467	0.165	4.97	عليا	ف4
		1.114	2.54	دنيا	
دال	7.146	1.323	3.63	عليا	ف5
		1.286	2.36	دنيا	
دال	6.676	1.179	4.11	عليا	ف6
		1.673	2.80	دنيا	
دال	6.406	1.269	4.13	عليا	ف7
		1.677	2.83	دنيا	
دال	8.109	1.054	4.31	عليا	ف8
		1.734	2.72	دنيا	
دال	8.195	1.017	4.55	عليا	ف9
		1.799	2.92	دنيا	
دال	10.163	0.768	4.63	عليا	ف10
		1.616	2.88	دنيا	
دال	14.498	0.234	4.96	عليا	ف11
		1.468	2.89	دنيا	
دال	15.452	0.190	4.96	عليا	ف12
		1.583	2.59	دنيا	
دال	6.825	1.184	3.79	عليا	ف13
		1.128	2.71	دنيا	

ف14	عليا	4.83	0.421	12.917	دال
	دنيا	2.94	1.468		
ف15	عليا	4.96	0.190	15.376	دال
	دنيا	2.87	1.402		
ف16	عليا	3.97	1.219	7.287	دال
	دنيا	2.65	1.442		
ف17	عليا	3.45	1.549	2.552	دال
	دنيا	2.95	1.321		
ف18	عليا	3.88	1.331	6.404	دال
	دنيا	2.71	1.347		
ف19	عليا	4.31	1.027	7.633	دال
	دنيا	2.83	1.721		
ف20	عليا	4.19	1.164	7.489	دال
	دنيا	2.67	1.772		

ب. اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل وعلاقة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمقياس والاستمارة المستعملة هي ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط قد تم قبولها اعتماداً على معيار الدرجات الحرجة لمعاملات الارتباط والتي تشير إلى قبول الفقرة التي تتجاوز درجتها (0,19) وجدول (3) يوضح ذلك وفي ضوء ذلك تم قبول جميع فقرات المقياس البالغة (20) فقرة.

جدول (3) معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

المجال	الفقرة	معامل ارتباط المجال الكلية	معامل ارتباط الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
فاعلية الذات	1	0,87	0,42	0,40
	2		0,48	0,49
	3		0,27	0,20
	4		0,59	0,50
	5		0,48	0,40
الامل	6	0,85	0,57	0,51
	7		0,63	0,57
	8		0,51	0,42
	9		0,50	0,43
	10		0,49	0,40
التفاؤل	11	0,90	0,54	0,50
	12		0,41	0,38
	13		0,61	0,56
	14		0,60	0,54
	15		0,59	0,54
المرونة	16	0,85	0,35	0,25
	17		0,61	0,59
	18		0,46	0,45
	19		0,59	0,56
	20		0,66	0,62

7- الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

تستعمل الخصائص السايكومترية للمقاييس في البحوث التربوية والنفسية كمؤشرات لدقة المقاييس، إذ يعد

الصدق والثبات من أهم تلك الخصائص (Ebel & Frisbie, 2009: 237)

الصدق: تم التحقق من صدق المقياس الحالي على النحو الاتي:

أ- الصدق الظاهري:

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس.

ب- صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط الفقرة بالمجال ودرجة المجال بالدرجة الكلية وكما موضح في جدول (3).

النتائج: توجد طرائق عديدة لحساب الثبات ، وقد استعمل الباحث طريقتين لاستخراج الثبات:

أ- طريقة اعادة الاختبار:

تبين هذه الطريقة مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة، وقد تم تطبيق المقياس ومن ثم أعيد تطبيقه على (40) طالبا وطالبة من مجتمع البحث وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً، إذ يرى (Adams & Torgerson) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (Adams & Torgerson, 1964: 58) وقد بلغ ثبات المقياس (0.81)، ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بالمعيار الذي حددته الأدبيات الخاصة بالقياس النفسي.

ب- معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي):

أخضعت جميع استمارات المستجيبين عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (400) استمارة ثم استعملت معادلة الفا وقد بلغ معامل ثبات الفا للمقياس (0.86)، ويُعدّ المقياس متسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً.

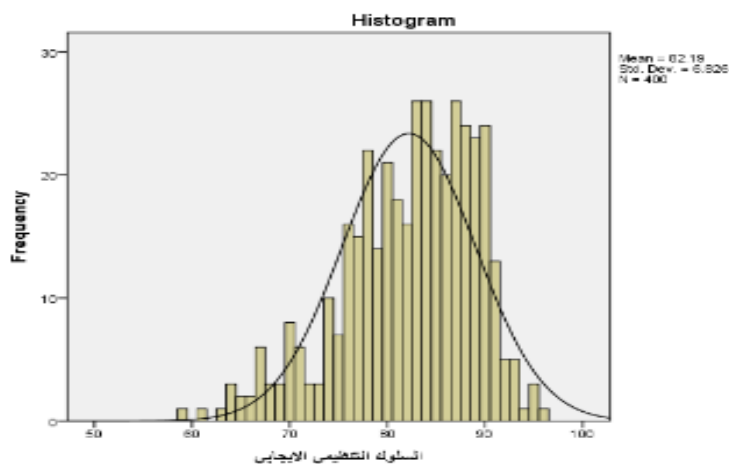
8- المؤشرات الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي الإيجابي:

أوضحت الأدبيات العلمية إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس و ما نوع الإحصاء الذي يجب ان نستعمله في استخراج النتائج اذ ان تقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط

والمنوال تعد من اهم مؤشرات اعتدالية التوزيع كما ان انخفاض معاملي التقلطح والالتواء يعد من مؤشرات الاعتدالية، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) المؤشرات الإحصائية للمقياس

المؤشرات الإحصائية	القيم
1 الوسيط الحسابي - MEAN	82.19
2 الوسيط - MEDIAN	82.341
3 المنوال - MODE	83.00
4 الانحراف المعياري - STD. DEVIATION	6.82
6 التباين - VARIANCE	46.589
9 التفرطح - KURTOSIS	0.194
10 الخطأ المعياري في التفرطح - STD. ERROR IN KURTOSIS	0.243
11 الالتواء - SKEWNESS	37



شكل رقم (1) المؤشرات الإحصائية للمقياس

9- وصف المقياس وتصحيحه بصيغته النهائية:

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكمترية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي والذي أصبح يتكون من (20) فقرة وقد توزعت الفقرات على اربع مجالات، وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي: (تنطبق علي دائماً،

تتطبق علي غالباً، تتطبق علي احياناً، تتطبق علي نادراً، لا تتطبق علي أبداً)، وبذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (100) درجة، واقل درجة محتملة للمقياس (20) درجة، والوسط الفرضي للمقياس (20).

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

الهدف الاول: مستويات السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الجامعة:

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على عينة البحث والبالغ عددها (400) طالباً وطالبة، فبلغ المتوسط الحسابي (82.19) درجة وبأنحراف معياري (6.826) درجة وعند مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (60) ظهر ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي، وبأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (T-Test) بلغت القيمة التائية المحسوبة (27,97) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (239) مما يشير الى ان عينة البحث يمتلكون القدرة على السلوك التنظيمي الإيجابي، وجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5) الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستويات السلوك التنظيمي الايجابي لدى افراد العينة

حجم العينة	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
400	فاعلية الذات	22.3	2.973	15	399	0.01365	1,96	دال
	التفاؤل	20.2	0.2001					
	الامل	21.1	2.443					
	المرونة	19.2	0.7501					
	السلوك التنظيمي الايجابي	82.19	6.826	60				

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء انموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (Luthans Stajkovic, 2002) &) المتبنى في إن هناك عدد من العناصر التي تعبر عن مقومات الاداء الامثل حيث يتكون السلوك التنظيمي الايجابي بامتلاك الفرد مستويات عالية من هذه العناصر مجتمعة والقدرة على ادارتها وتوظيفها لتحقيق السلوك التنظيمي الايجابي في مواقف الحياة المختلفة وهذا ما جعل الطلبة يتمتعون بهذا السلوك، علاوة على ذلك كانت البيئة الثقافية والاجتماعية وما توفره هذه البيئات من عوامل مساعدة في تنمية هذا السلوك كثرء البيئة الاكاديمية بالمعارف والخبرات والمقومات الثقافية الاخرى والعلاقات الاجتماعية بينهم وبين اساتذتهم كانت لها اهمية كبية في صناعة هذا السلوك مما كون لديهم نظرة استبشار وامل بتحقيق النجاح الاكاديمي (Stajkovic, 2008: 236) (Luthans &).

الهدف الثاني: دلالة الفروق في السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الجامعة تبعاً للجنس (ذكور، اناث).

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة في المقياس تبعاً لمتغير الجنس كما موضح في جدول (6).

جدول (6) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على الفروق بين الطلبة في السلوك التنظيمي الايجابي تبعاً للجنس (ذكور، اناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	132	84.52	5.993	0.9414	1,96	غير دال
اناث	268	81.04	6.926			

وقد اشارت النتيجة في الجدول اعلاه الى وجود فروق بين الذكور والاناث في السلوك التنظيمي الايجابي وقد جاء ذلك بناء على الدور الذي يؤديه الفرد باختلاف الجنس و الظروف والعوامل وخصوصا الجامعية منها بين الذكور والاناث لا سيما اساليب التعامل في داخل الجامعة كانت سببا من اسباب اختلاف السلوك التنظيمي الايجابي لدى الجنسين من طلبة المرحلة الجامعية.

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتجوا ما يأتي:

- 1- إن البيئة الجامعية تراعي العوامل والظروف الايجابية التي تسهم في تنظيم سلوك الطلبة بشكل ايجابي.
- 2- ان العلاقات الاجتماعية بين التدريسين وطلبتهم ساهم في تنمية هذه السلوك.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بالاتي:

- 1- توفير الظروف والمستلزمات والوسائل الفيزيكية والتعليمية والنفسية والاجتماعية التي تشكل مقومات السلوك التنظيمي الايجابي لدى الطلبة.
- 2- يوصي الباحث التدريسين بمراعاة اساليب التعامل مع الطلبة كونها تسهم في تعزيز المشاعر الايجابية لدى الطلبة.

المقترحات:

يقدم الباحث في ضوء نتائج البحث واستكمالا للبحث الحالي المقترحات الآتية:

- 1- إجراء دراسة حول السلوك التنظيمي الايجابي لدى العينة ذاتها تبعا للجنس ونوع السكن.
- 2- إجراء دراسات للتعرف على العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي ومتغيرات اخرى مثل (الازدهار النفسي، التفكير الاعتنائي).

المصادر والمراجع

- 1- التميمي ، علي حمود عبد الزهرة . (2024) . اسهام التفكير المتسامي بالشخصية المتناغمة لدى تدريسيي الجامعة ، مجلة الباحث – جامعة كربلاء -كلية التربية للعلوم الإنسانية ، [2024, Volume 43, Issue 4 الجزء الثاني](#) Pages 405-431 . .

1. Quick, J.C., & Macik-Frey, M. (2007). *Healthy, productive work: positive strength through communication competence and interpersonal interdependence*. In D.L. Nelson & C.L. Cooper (Eds), *Positive Organizational Behavior* (pp.25–39). London: Sage Publications.

2. Bernstein, S.D. (2011). *The relationship between positive organizational behavior and psychosocial adjustment and other sub-variables*, Unpublished MA thesis, University of Lodz, Poland.
3. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J., & Norman, S. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. Personnel Psychology, 60(3), 541–555.
4. Staw, B. M. (2013). *Positive organizational behavior and its effects on the surrounding social interactions*, Positive Psychology, The Ideal Family Journal., 8(19) 40–53.
5. Bakker, A, B, & Schaufeli, W, B. (2008). *Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations*, Journal of Business EthicsJ. Organiz. Behav. 29, 147–154.
6. Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). *Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection?* Journal of Organizational Behavior, 29, 171–192.
7. Pouramini, Zahra & Fayyazi, Marjan. (2014). *The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement*, Canadian Center of Science and Education, International Business Research; Vol. 8, No. 9; 2015.
8. Hackman, J.R. (2009). *The perils of positivity*. Journal of Organizational Behavior, 30(2), 309–319.
9. Luthans, F., & Stajkovic, A. D. (2002). *Introducing positive psychology to work motivation: Theoretical development of a core confidence model*. Submission to Academy of Management Review (second revision).
10. Luthans, F., & Avolio, B.J. (2009). *The “point” of positive organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 30(2), 291–307.
11. Li, Weixing .(2002). *A Positive organizational behavior Approach to work motivation: Testing the core confidence in china*, Unpublished Doctoral Dissertation, Bangkok University, China.
12. Luthans, F., & Jensen. S. M. (2002). *Positive organizational behavior: A new approach to global management*. Nanyang (Singapore) Business Review, 1, 17-30.
13. Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). *Development and validation of the state hope scale*. Journal of Personality and Social Psychology.

14. Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Prentice Hall/Pearson Education.
15. Adams, G. S., & Torgerson, T. L. (1964). *Measurement and evaluation in education, psychology and guidance*.
16. Carruthers & Hood, (2004). *Positive Psychology: The science of happiness and human strengths*. London: Routledge
17. Cunsolo, S. (2017). *Subjective Wellbeing during adolescence: a literature review on Key factors relating to adolescents subjective Wellbeing and education outcomes*. Studi Sulla Formazione, 20, 81- 94.
18. Ebel, R. L., & Frisbie, D. A. (2009). *Essentials of educational measurement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
19. Farillon, J. (2017). *Measuring student Well-Being in the context of Australian Schooling* : Discussion Paper .the Australian Council for Education Research
20. Gonzalez ,M, Casas, F & Coneders , G (2006) . *Complexity Approach To Psychological Well- Being In Adolescence* : Major Strengths and Methodological Issues , Social Indicators , 80.
21. Hopkins, K. D. (1998). *Educational and psychological measurement and evaluation*. Allyn & Bacon, A Viacom Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194; Internet: <http://www.abacon.com>.
22. Nunnally, J.C. (1978): *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill company.
23. Renshaw, T. L. (2016). *A Replication of the technical adequacy of the student subjective Wellbeing questionnaire*. Journal of Psychoeducational Assessment, 33(8) 757-768
24. Ryff, C. & Keyes , L. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited "*. Journal of Personality and Social Psychology . Vo1. 69. No. 4. PP. 719-727.
25. Sezer, S. & Can, E. (2020). *School Happiness: A Grounded Theory*. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 15(1), 44-62.

الملاحق

ملحق (1) أسماء السادة المحكمين على مقياس البحث

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
1.	أ.د	احمد عبد الحسين الازيرجاوي	الشخصية والصحة النفسية	جامعة كربلاء – كلية التربية
2.	أ.د	سهيلة عبد الرضا عسكر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية – كلية التربية

3.	أ.د	عدنان ماردي جبر	علم النفس التربوي	جامعة واسط – كلية التربية
4.	أ.د	عماد حسين المرشدي	علم النفس النمو	جامعة بابل – كلية التربية الاساسية
5.	أ.د	شيماء حسون العبيدي	القياس والتقويم	جامعة بغداد – بغداد
6.	أ.د	صبري بردان علي	علم النفس التربوي	جامعة الانبار – كلية التربية
7.	أ.د	صفاء طارق حبيب	القياس و التقويم	جامعة بغداد – كلية التربية
8.	أ.د	محمد أنور السامرائي	القياس و التقويم	جامعة بغداد – كلية التربية
9.	أ.د	مهند محمد عبد الستار	علم النفس الشخصية	جامعة ديالى – التربية الاساسية
10.	أ.م.د	علي حمود التميمي	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء – كلية التربية

ملحق (2) مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصيغته النهائية

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن أرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك

الجنس: ذكر ()، أنثى ().

الباحث: م.م سري سعد عبد علي حسين

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	أثق بقدراتي ومهاراتي العقلية			
2	أحب المواقف التي تتسم بالتحدي العالي			
3	أني قادر على تحقيق النجاح في حياتي الجامعية			
4	لدي القدرة على تجاوز المواقف الصعبة بكفاءة			
5	أسيطر على انفعالاتي في المواقف الدراسية الصعبة			

6	اشعر ان النجاح حليفي		
7	أؤمن بالقول "تفاءلوا بالخير تجدوه"		
8	اتوقع الخير أكثر من الشر		
9	اتوقع لي مستقبلاً باهراً		
10	الفرص الايجابية موجودة في الحياة		
11	اتحمل الصعوبات والتحديات الدراسية		
12	ارجو تحقيق ما اصبوا اليه		
13	لدي احساس بتحقيق طموحاتي الدراسية		
14	ابذل قصارى جهدي املاً بنجاحي الدراسي		
15	تجاربتي السابقة كونت لدي خبرات الامل بالنجاح في الحياة		
16	احب البحث والاطلاع مواكبة للتطور والتجديد		
17	لدي قدرة على الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد		
18	اغير افكاري حينما اكتشف الخطأ		
19	استسلم حينما تعترضني معوقات كبيرة		
20	اجد أكثر من طريقة لحل المشكلة التي تعترضني		