



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>

Rasha Saad Farhan

Prof. Dr. Adnan Mared  
GabrUniversity of Wasit /  
College of Education  
for Human Sciences

Email:

[rashas903@uowasit.edu.iq](mailto:rashas903@uowasit.edu.iq)  
[adnanm@unwasit.edu.iq](mailto:adnanm@unwasit.edu.iq)**Keywords:****positive organizational  
behavior, graduate  
students****Article info****Article history:**

Received 28.Jun.2024

Accepted 24.Jul.2024

Published 10.Nov.2025

**Positive organizational behavior among graduate students****A B S T R A C T**

The current research aims to identify the degree of positive organizational behavior among graduate students. In order to achieve this goal, the research sample was selected, consisting of (350) male and female graduate students at the University of Wasit for the academic year 2023-2024. The sample was chosen by a stratified random method with a proportional distribution. The Obaid scale (2022) was adopted as a measurement tool, and the scale consists of (28) items distributed into four areas: (self-efficacy, hope, optimism, and flexibility). The psychometric properties of the scale, represented by validity and reliability, were extracted using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results of the research concluded that graduate students have positive organizational behavior.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

**DOI:** <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol61.Iss1.3982>

## السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا

الباحثة: رشا سعد فرحان

أ.د. عدنان مراد جبر الجوراني

جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية

### مستخلص البحث :

يستهدف البحث الحالي التعرف على درجة السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا ولغرض تحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة البحث المتكونة من (350) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعة واسط للعام الدراسي 2023-2024. واختيرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب. وتم اعتماد مقياس عبيد (2022) كأداة للقياس، ويتكون المقياس من (28) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (فاعلية الذات، الأمل، التفاؤل، المرونة). وتم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس والمتمثلة بالصدق والثبات باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss. وتوصلت نتائج البحث الى ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بسلوك تنظيمي ايجابي.

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي الإيجابي ، طلبة الدراسات العليا.

### الفصل الأول: التعريف بالبحث

#### أولاً: مشكلة البحث:

أن حياة الإنسان اليوم أصبحت لا تخلو من الإجهاد والضغط الناشئين عن الضغوط النفسية، فالحياة اليومية مليئة بالضغوط التي تؤثر على كل فرد في المجتمع". كما تعد الضغوط النفسية المدركة ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يختبرها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقاً أو إعادة توافق مع البيئة، ومما لا شك فيه، ان الطلبة بشكل عام وطلبة الدراسات العليا بشكل خاص تعاني قدراً كبيراً من الضغط المدرك الذي يؤثر سلباً على تحصيلهم الأكاديمي ورفاههم الشخصي وقدراتهم المهنية، ويمكن أن يكون له تأثير سلبي على الأداء المعرفي والتعلم، فهم بحاجة إلى مواكبة المتطلبات الأكاديمية والاجتماعية التي قد يواجهونها في دراستهم و إعدادهم لممارسة اختصاصاتهم الدقيقة في الواقع المهني، ولذلك فإن الدراسات العليا هي فترة حساسة في حياة الفرد، يشعر الطلبة خلالها بقدر كبير من الإجهاد والقلق الأكاديمي (Abhay,et al.,2011:1) .

وكذلك قد يؤدي تعرضهم للإجهاد المستمر الى انخفاض مستوى انسجامهم مع الزملاء والمجتمع المحيط بهم وانخفاض مستوى الاداء الابداعي، وعدم القدرة على مواجهة التحديات الصعبة واتخاذ القرارات المهمة وتحمل المسؤولية وعدم التوافق مع الضغوط النفسية (حميد وحمودي، ٢٠٢٤: ٣١٢).

واشارت دراسة (Badali & Habra (2003 أن طلاب الدراسات العليا يعانون من الإجهاد بسبب المتطلبات المتعددة في الدراسات العليا بما في ذلك الدورات الدراسية الأكاديمية والبحث والتدريب السريري والقيود المالية، و لوحظ ان الإجهاد لديهم مرتبط بالقلق من الأداء، والمنافسة، والمتطلبات المؤسسية، ونقص الخبرة، والعلاقات الشخصية والمهنية في هذه الفئة من السكان (Myers,2012:55).

لذا كان من الضروري أن ينهج طالب الدراسات العليا السلوك التنظيمي الايجابي لمواجهة المشكلات و المعوقات التي تؤدي إلى زياده ماثبرته ونشاطه، لتحقيق النجاح والإنجاز في التحصيل، وقد يتدنى السلوك التنظيمي الايجابي لدى

البعض بأدنى مستوى وقل كفاءة وأكثر تشتت لعدة اسباب قد تكون منها تلك الضغوطات والصعوبات المختلفة التي تؤثر على اداء الفرد وسلوكياته وتربك عمليات التخطيط ورسم الاهداف وتحط من الايجابية السلوكية وتثبط من الفاعلية الذاتية وتقلل من تفاؤل الطالب في تحسين هذا الوضع المربك غير املاً بتحقيق ما يصبو اليه وفقدان القدرة على احداث التكيف النفسي والاجتماعي، بالتالي يتخذون قراراتهم بشكل عشوائي غير منتظم وعدم الإحساس بوجود هدف وتوجه إيجابي نحو الحياة (عبيد، ٢٠٢٢: ٣٠٢).

وأثبتت احساس الباحثين من خلال ملاحظة مستوى الاجهاد الذي يبذله طلبة الدراسات العليا في دراستهم وان التعامل مع هذا الإجهاد يتطلب امتلاك قوى ايجابية أو سلوكا تنظيميا ايجابيا لتجاوز صعوبات هذه المرحلة ربما لا يمتلكه الكثيرون وبالتالي قد لا يتمكنوا من تجاوز هذه المرحلة بنجاح، وبهذا طرح البحث الحالي التساؤل الآتي:

- هل ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بسلوك تنظيمي ايجابي؟

### ثانياً: أهمية البحث

تعد الجامعات المسؤول الأول عن تزويد المجتمعات بجالاته المتنوعة من الكفاءات البشرية التي تتحلّى بمهارات القرن الحادي والعشرين مثل التفكير الناقد والإبداع وريادة الأعمال وحل المشكلات. وهذا لن يأتي الا إذا كانت الثقافة التنظيمية للجامعات تشكل المناخ الملائم لتكوين الإبداع داخلها (العنزي، ٢٠٢٢: ٤١٦). ان تقدم الجامعة تعليماً عالي الجودة في مختلف المجالات الأكاديمية، ويتم تزويد الطلبة بالمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في مساراتهم المهنية المستقبلية (القطاوي وعلي، ٢٠١٦: ٥٤).

وتمثل شريحة طلبة الدراسات العليا الركيزة الأساسية للتقدم العلمي والأكاديمي في الجامعة، فهم الطبقة الأكثر تخصصاً وعمقاً في المعرفة الأكاديمية. ان يقومون بإجراء بحوث متقدمة ودراسات عميقة في مجالات مختلفة، وأن تلك الأبحاث والدراسات تساهم في تطوير المعرفة والتقدم العلمي في المجالات المختلفة، إلى جانب ذلك، فإن طلبة الدراسات العليا يحظون بتدريب مكثف وشامل يمنحهم مهارات عالية وخبرة عملية في تخصصاتهم (الاستاذ، ٢٠٠٤: ٤).

وإن امتلاك طلبة الدراسات العليا لبعض القوى الايجابية المهمة تساعدهم على تخطي الصعوبات التي يواجهونها في هذه المرحلة المهمة في مشوارهم العلمي و تساعدهم للوصول الى أهدافهم المنشودة، فالسلوك التنظيمي الايجابي يلعب دوراً هاماً في حياة الأفراد بشكل عام و في حياة طلبة الدراسات العليا بشكل خاص (المدهون، ٢٠١٦: ١٢٠).

ان السعادة والايجابية من المصطلحات التي شغلت حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين في العقود الاخيرة، وذلك لظهور علم النفس الايجابي الذي اهتم بشكل اساسي بتعزيز الجوانب الايجابية في الشخصية الانسانية (محمد وعبدالله، ٢٠٢٣: ٢٢٦).

وتبرز اهمية السلوك التنظيمي الايجابي في انه احد المفاهيم الجديدة المستمدة من علم النفس الايجابي التي ركزت على نقاط القوة وليس الضعف، وعلى الصحة والحيوية بدلاً من المرض وعلم الأمراض لدى الأفراد في العمل. فهو بناء رباعي الأبعاد يتسم بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة (Tastan, 2016: 103).

### ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف إلى:

- درجة السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا .

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا في جامعة واسط من كلا الجنسين ( ذكور، إناث ) ومن التخصصين (علمي، إنساني ) والمرحلة (ماجستير، دكتوراه ) للعام الدراسي ( ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ ).

خامساً: تحديد المصطلحات

– السلوك التنظيمي الايجابي **organizational behavior Positive** :  
عرفه كل من:

• لوثانز (Luthans,2002): "أنه دراسة وتطبيق نقاط قوة الموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء في مكان العمل اليوم" (Luthans, 2002b, :59).

• لوثانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans(2008) :

"هو الأداء الأمثل 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 كلاً من الباحثة والباحث تعريف لوثانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic (2008) وذلك لأنهما اعتمدا انموذجهما في قياس السلوك التنظيمي الايجابي كما أنه الانموذج الوحيد الذي فسر المفهوم على حد علمهما.

• **التعريف الإجرائي** :

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي المُعد لأغراض البحث العلمي.

**الفصل الثاني: اطار نظري**

يقع علم النفس التنظيمي الإيجابي في نقطة التقاطع بين علم النفس التنظيمي وعلم النفس الإيجابي التقليدي، فالأول يهتم بالعلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمي اليها والثاني يهتم بالعوامل التي توصل الفرد إلى تحقيق الأداء الأمثل، وقد اشير الى علم النفس التنظيمي الايجابي بعدة مصطلحات منها: بيئة العمل الايجابية، المنظمة الايجابية وعلم النفس الايجابي في بيئة العمل (Martin-Krumm, 2013:28,30).

ويختلف السلوك التنظيمي الايجابي عن النهج التقليدي للسلوك التنظيمي من خلال تركيزه على المتغيرات الايجابية الفريدة لنقاط القوة البشرية والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها لتحسين أداء الافراد (Li, 2002 :3).

ويرى كوبر (Cooper (2004 ان السلوك التنظيمي الايجابي يتخذ منظوراً أكثر شمولاً من المفاهيم الاخرى للسلوك فهو يتضمن الجوانب التنظيمية والإيجابية على حد سواء (Bernstein, 2011 : 90). فعلم النفس التنظيمي الإيجابي يعني بدراسة العوامل الفردية والتنظيمية التي تسمح للفرد والمنظمة على حد سواء بالتطور والوصول إلى الأداء الأمثل. (Martin-Krumm, 2013:28-30)

**الانموذج الذي فسر السلوك التنظيمي الإيجابي: Positive organizational behavior**

**انموذج الثقة الأساسي Core Confidence Model للوثانز و ستاكوفج (Luthans & Stajkovic (2008**

يقدم انموذج الثقة الأساسي نهجا جديدا لتفسير وتطوير السلوك التنظيمي من منظور إيجابي، على عكس النهج الشائع في النظريات التقليدية والتفسيرات التقليدية للسلوك الانساني، إذ لا بد من الابتعاد عن الجوانب التقليدية التي تقتصر على دراسة الجوانب التقليدية للسلوك. والتركيز فقط على الجوانب الأكثر إيجابية في الطبيعة البشرية لأنها تنطبق على

جميع المواقف والأحداث في حياتنا ولأنها تعكس أهدافاً أكثر إنسانية وإيجابية، أي التركيز على تحويل الانتباه بعيداً عن السلوك التنظيمي التقليدي (Luthans & Stajkovic, 2008:33).

اقترح Luthans & Stajkovic ان يدمج نموذج الثقة الاساسي القوي الايجابية الاربعة: الكفاءة الذاتية والامل والتفاؤل والمرونة في نمط سلوكي واحد وهو السلوك التنظيمي الايجابي. وأشارت أعمال باندورا (٢٠٠٠) الأخيرة أيضاً إلى أن متغيراً نفسياً واحداً لا يمكن أن يكون له علاقة شاملة وغير متغيرة بالعمل الإنساني. ولذلك، يبدو أن عامل الثقة الأساسي المتكامل مناسب لتفسير أداء الأفراد بشكل أفضل، لا سيما في ظل التعقيد المتزايد للسياقات التنظيمية اليوم. ويؤكد ستاجكوفيتش ولوثانز (٢٠٠٨) كذلك أن البنيات النفسية الأربعة تؤثر على أداء الفرد وسعادته من خلال العمليات المعرفية مثل القدرة على التحكم، والتركيز على المهام، والتوجه نحو حل المشكلات، والبحث عن المعلومات (Li, 2002:35,36).

#### - مجالات السلوك التنظيمي الايجابي :

**اولا: فاعلية الذات (self-efficacy):** وتعرف بأنها: "حسن اعتقاد الفرد بقدراته وامكانياته وايمانه بها في مزاوله نشاطاته ومهامه اليومية وتنظيم وتنفيذ اجراءات العمل المطلوبة لتحقيق انتاج وانجازات معينة (Stajkovic & Luthans, 2008:63).

**ثانيا : الأمل Hope :** وقد عرف منظري نموذج الثقة الاساسي بنية الأمل بأنها: "مجموعة احساسيس معرفية ناتجة من الرجاء بالتوفيق والنجاح في المساعي والغايات الحياتية المحددة سلفاً والتطلع الايجابي لتحقيق الاهداف الخاصة : 2008 (Luthans & Stajkovic 63)".

**ثالثا: التفاؤل(Optimism) :** عرف بأنه: "يعبر عن نظرة استبشار نحو المستقبل فيما يتعلق بالأحداث المستقبلية الحياتية تجعل الفرد يتوقع الخير ويرنو الى النجاح ويستبعد ما خلا ذلك" (Luthans & Stajkovic 2008 : 63).

**رابعا: المرونة flexibility:** وعرفت بأنها: "هي القدرة النفسية الايجابية التي تساعد على الارتداد من الشدائد والفشل بتغيير ايجابي للسلوكيات والافكار وفقا لما يناسب المواقف والاحداث المستجدة بغية تحقيق التلائم والتكيف معها تجنباً للعجز والاستسلام في مواجهتها" (Luthans & Stajkovic, 2008 : 239).

#### مبرر اعتماد الانموذج :

اعتمد كلا من الباحثة والباحث انموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic 2008) للسلوك التنظيمي الايجابي نظراً لأنه الانموذج الوحيد الذي فسر السلوك التنظيمي الايجابي على حد علمهما.

#### الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

تم استعمال المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه المنهج الملائم للبحث الحالي.

#### مجتمع البحث

يحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا في جامعة واسط ولكلا التخصصين (علمي- إنساني) والجنسين (ذكور- إناث) للعام الدراسي(2023-2024) وقد بلغ عدد مجتمع البحث (557) طالبا وطالبة، موزعين على (13) كلية منها (9) في التخصص العلمي و(4) في التخصص الإنساني.

#### عينة البحث

لتحديد عينة البحث استعمل الأسلوب الطبقي العشوائي ذا التوزيع، واشتملت العينة على (350) طالباً وطالبة، موزعين بحسب التخصص الدراسي، بواقع (175) طالباً وطالبة من التخصص العلمي وبنسبة (50%) من حجم العينة، و(175)

طالباً وطالبة من التخصص الإنساني وبنسبة (50%) من حجم العينة، ويتوزعون بحسب الجنس الى (142) طالباً بنسبة (41%) من حجم العينة، و(208) طالبة وبنسبة (59%) من حجم العينة.

#### أداة البحث: مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

بعد مراجعة الادبيات الضئيلة والدراسات السابقة المتعلقة بمقياس السلوك التنظيمي الايجابي، اعتمد كلاً من الباحث والباحثة مقياس الباحث (عبيد، 2022) لقياس السلوك التنظيمي الإيجابي، والمكون من (28) فقرة وقد توزعت فقرات المقياس على أربع مجالات بواقع (8) فقرات لمجال فاعلية الذات، و (8) فقرات لمجال التفاؤل، و (6) فقرات لمجال الأمل، و (6) فقرات لمجال المرونة، واعتمدت الدراسة هذا المقياس للمبررات الآتية:

١. مقياساً حديثاً إذ أعد عام (2022) ويناسب اهداف ومتطلبات البحث الحالي.
  ٢. تم بناؤه على وفق نموذج الثقة الأساسي (Luthans & Stajikovic 2008) الذي تضمن مجالات واضحة وشاملة تقيس السلوك التنظيمي الايجابي و تفسرها بشكل دقيق.
  ٣. المقياس معد لطلبة الدراسات العليا و وهي كذلك عينة البحث الحالي.
- وبعد أن تحدد مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بدأت اجراءات التحليل المنطقي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي ، وتليه الاجراءات الاحصائية لتحليل الفقرات:

#### أولاً: التحليل المنطقي لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

##### أ. صلاحية فقرات المقياس:

للتأكد من صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي تم عرض المقياس بصيغته النهائية بحسب المُعد، المكون من (28) فقرة بعد ارجاعها بحسب المجالات، على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (14) محكماً، واعتماداً على آراء و ملاحظات المحكمين لم تحذف أي فقرة من فقرات المقياس، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للمقياس.

##### ب. بدائل الإجابة و تصحيح المقياس:

اعتمد كلاً من الباحثة والباحث بدائل المقياس نفسها لتقدير الاستجابات على فقرات المقياس وهي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) ، تقابلها أوزان بدائل الإجابة بالاتجاه الايجابي هي ( 1, 2, 3, 4, 5 ) .

ت . اعداد تعليمات المقياس: إن التعليمات هي بمنزلة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء إجابته على الفقرات لكل مقياس وروعي أن تكون تعليمات المقياس سهلة ومفهومة، كما تم التأكيد فيها على المستجيب ضرورة اختيار البديل المناسب، والذي يعبر عن رأيه وذلك من خلال وضع علامة (√) أمام البديل المناسب، وانه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وان الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثان، وسوف تستعمل لأغراض البحث العلمي.

##### ث . تجربة وضوح تعليمات و فقرات المقياس:

ولغرض التعرف على وضوح تعليمات المقياس بصيغته النهائية، فقد طبق المقياس على عينة بلغت (20) طالباً وطالبة في الدراسات العليا من جامعة واسط ومن التخصصين العلمي والإنساني، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية ذات التوزيع المتساوي، وبعد اجراء هذا التطبيق ومراجعة الاستجابات اتضح ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لدى الطلبة، وان الوقت الذي استغرقه افراد العينة في استجاباتهم تتراوح بين (9-14) دقيقة، بمتوسط قدره حوالي (12) دقيقة.

ثانيا : التحليل الاحصائي لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

ولتحقيق تم تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة عشوائية طبقية من طلبة الدراسات العليا بلغ عددهم (350) طالب وطالبة، وأشار أيبل Eble إلى أن نسبة (27%) تعد أفضل نسبة لتحديد المجموعتين الطرفيتين وذلك لأنه على وفق هذه النسبة يتم الحصول على عينة بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Eble,1972,p.261).

وفي ضوء هذه النسبة (27%) بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (95) استمارة، أي إن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل بلغ (190) استمارة. وقام كلا من الباحث والباحثة بتطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة، وتعد الفقرة مميزة إذا كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية<sup>(1)</sup>، وجدول (1) يوضح ذلك.

### جدول (1)

القوة التمييزية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة ضمن المقياس	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.8	0.58	5.24	دالة
	دنيا	4.26	0.81		
2	عليا	4.37	0.96	4.09	دالة
	دنيا	3.74	1.16		
3	عليا	4.86	0.38	7.23	دالة
	دنيا	4.23	0.76		
4	عليا	4.76	0.45	8.18	دالة
	دنيا	3.85	0.98		
5	عليا	4.13	0.72	6	دالة
	دنيا	3.32	1.1		
6	عليا	4.76	0.5	6.60	دالة
	دنيا	4.02	0.97		
7	عليا	4.08	0.99	7.80	دالة
	دنيا	2.81	1.25		
8	عليا	4.88	0.38	4.77	دالة
	دنيا	4.38	0.96		
9	عليا	4.82	0.41	10.78	دالة
	دنيا	3.61	1.01		
10	عليا	4.77	0.47	9.52	دالة
	دنيا	3.48	1.23		
11	عليا	4.98	0.14	9.36	دالة
	دنيا	3.98	1.03		

دالة	8.34	0.43	4.88	عليا	12
		1.02	3.94	دنيا	
دالة	9.71	0.14	4.98	عليا	13
		1.2	3.78	دنيا	
دالة	8.68	0.45	4.83	عليا	14
		1.24	3.65	دنيا	
دالة	6.39	0.79	4.6	عليا	15
		1.05	3.74	دنيا	
دالة	13.19	0.35	4.88	عليا	16
		1.18	3.22	دنيا	
دالة	5.86	0.45	4.77	عليا	17
		1.06	4.07	دنيا	
دالة	8.37	0.31	4.89	عليا	18
		1.02	3.98	دنيا	
دالة	5.84	0.37	4.84	عليا	19
		0.95	4.23	دنيا	
دالة	8.01	0.32	4.88	عليا	20
		0.92	4.08	دنيا	
دالة	8.07	0.45	4.8	عليا	21
		0.87	3.99	دنيا	
دالة	7.96	0.48	4.83	عليا	22
		0.86	4.03	دنيا	
دالة	6.62	0.87	4.49	عليا	23
		1.36	3.4	دنيا	
دالة	9.17	0.54	4.65	عليا	24
		1.08	3.52	دنيا	
دالة	8.19	0.44	4.79	عليا	25
		1.13	3.77	دنيا	
دالة	5.98	0.66	4.6	عليا	26
		1.34	3.68	دنيا	
دالة	9.56	0.54	4.64	عليا	27
		1.11	3.43	دنيا	
دالة	8.10	0.78	4.43	عليا	28
		1.25	3.21	دنيا	

من الجدول اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لأن قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (188).

## ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

لتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي والدرجة الكلية ل (350) استمارة أي العينة ككل ، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.10) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348) أتضح أن الارتباطات كلها دالة إحصائيا والجدول (2) يوضح ذلك .

## جدول (2)

صدق فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
1	0.29	دالة	8	0.38	دالة	15	0.45	دالة	22	0.47	دالة
2	0.30	دالة	9	0.59	دالة	16	0.61	دالة	23	0.39	دالة
3	0.39	دالة	10	0.48	دالة	17	0.42	دالة	24	0.53	دالة
4	0.44	دالة	11	0.54	دالة	18	0.50	دالة	25	0.51	دالة
5	0.31	دالة	12	0.53	دالة	19	0.41	دالة	26	0.32	دالة
6	0.39	دالة	13	0.57	دالة	20	0.48	دالة	27	0.56	دالة
7	0.40	دالة	14	0.50	دالة	21	0.49	دالة	28	0.47	دالة

## ت- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي :

تم تحقيق ذلك بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي فضلا عن علاقة المجالات مع بعضها وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل وقد أتضح أن معاملات الارتباط دالة إحصائيا خلال موازنتها بالقيمة الجدولية لبيرسون وبالباغلة (0.10) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348)، والجدول (3) يوضح ذلك .

## جدول (3)

صدق المقياس باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال

المجال	فاعلية الذات	التفاؤل	الامل	المرونة	السلوك التنظيمي الايجابي
فاعلية الذات	1	0.32	0.37	0.35	0.68
التفاؤل	---	1	0.43	0.44	0.80
الامل	---	---	1	0.48	0.72
المرونة	---	---	---	1	0.76

### الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

أولاً : الصدق (Validity): وللتحقق من صدق المقياس تم حساب مؤشرات الصدق على النحو الآتي :

١- الصدق الظاهري (Face validity): وتحقق الصدق الظاهري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي من خلال عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية، بلغ عددهم (14) محكماً، بهدف معرفة آرائهم في صلاحية فقرات الأداة ومدى ملاءمتها لعينة البحث.

٢- صدق البناء (Construct validity) : وتم التحقق منه من خلال مؤشرات القوة التمييزية وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه وعلاقة المجال بالمجال الآخر، وكذلك باستخراج الصدق العاملي والذي يشير إلى صدق البناء بإجراء التحليل العاملي التوكيدي، كما موضح في جداول (1)، (2)، (3).

### ثانياً : الثبات (Reliability) :

تم التحقق من ثبات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بطريقتين هما:

#### ١. الاتساق الخارجي طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test Retest:

ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة، قام كلاً من الباحث والباحثة بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (60) طالبا وطالبة من الدراسات العليا في جامعة واسط، من التخصصات العلمية والانسانية واختيرت العينة بالطريقة العشوائية الطبقيّة ذات التوزيع المتساوي، ومن ثم اعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد (14) يوم ، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين باستعمال معامل ارتباط بيرسون، فبلغت قيمة الثبات (0.86) ، ويعد معامل ثبات جيد.

#### ٢. الاتساق الداخلي بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ (تحليل التباين) Coefficient Cronbach - AI pha:

ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفا كرونباخ على جميع استمارات المفحوصين (عينة التحليل الاحصائي) والبالغ عددها (350) استمارة فبلغت قيمة الثبات (0.85) .

### الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

بعد تطبيق مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على أفراد عينة البحث حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (٤) ، ولما كان توزيع درجات أفراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً شكل (2) أذ كانت قيم الإلتواء والتفرطح ضمن مدى قياسي (±1096) (Cleophas,2017,p.107)، لذا لجأت الباحثة الى استعمال الوسائل الاحصائية المعلمية (Parametric Statistic) في تحليل بيانات بحثها احصائياً .

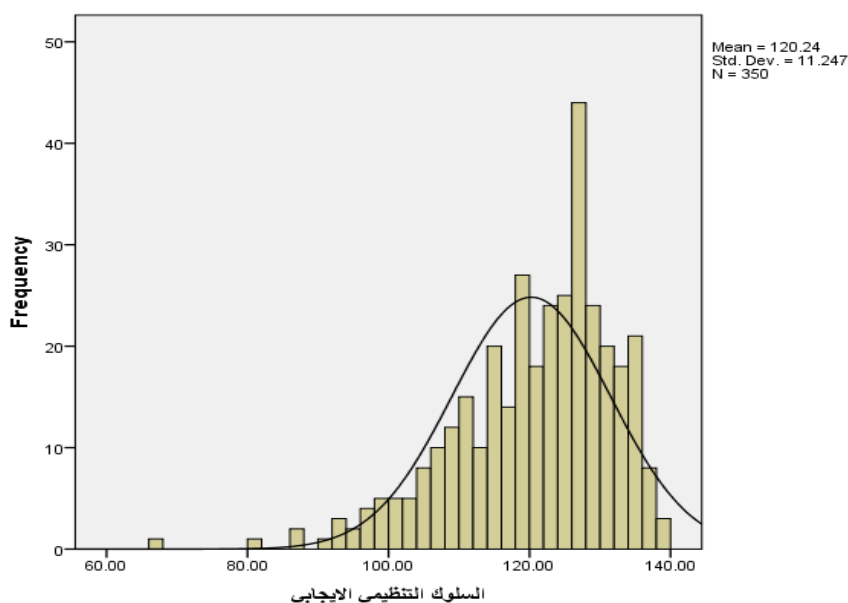
## جدول (٤)

الخصائص الأحصائية الوصفية لمقياس السلوك التنظيمي الإيجابي

السلوك التنظيمي الإيجابي	المقياس المؤشر
120.24	Mean المتوسط
122.50	Median الوسيط
127	Mode المنوال
11.25	Std.Dev الانحراف المعياري
-0.60	Skewness الالتواء
0.98	Kurtosis التفرطح
67	Minimum أقل درجة
139	Maximum أعلى درجة

## شكل (١)

توزيع درجات عينة التحليل الاحصائي وفقاً لمنحنى التوزيع الاعتيادي



## وصف مقياس السلوك التنظيمي الإيجابي بصيغته النهائية

أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من ( 28 ) فقرة تتوزع على أربع مجالات، يتضمن المجال الأول فاعلية الذات (8) فقرات والمجال الثاني التفاؤل (8) فقرات والمجال الثالث الأمل (6) فقرات والمجال الرابع المرونة (6) فقرات، بدائل اجابة لكل فقرة هي: (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً)، تقابلها أوزان بدائل الاجابة في الاتجاه الايجابي هي: ( 1, 2, 3, 4, 5 )، وتكون اعلى درجة محتملة للمقياس (140) واقل درجة محتملة للمقياس ( 28 ) .

### الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

#### الهدف الأول : التعرف الى درجة السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (350) فرد، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (120.24) درجة وبنحرف معياري مقداره (11.25) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (84) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة لتعرف دلالة الفروق بين المتوسطين وتبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (349) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (5) يوضح ذلك .

#### جدول (٥)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
دال	349	1.96	60.28	84	11.25	120.24	350

تشير نتيجة الجدول (٥) الى ان عينة البحث لديهم السلوك التنظيمي الايجابي بمستوى مرتفع .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما اشار اليه نموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (2008) & Stajkovic & Luthans بأن البنات النفسية الأربعة (فاعلية الذات، الأمل، التفاؤل، المرونة) تؤثر على أداء الفرد و سعادته من خلال العمليات المعرفية مثل القدرة على التحكم، والتركيز على المهام، والتوجه نحو حل المشكلات، والبحث عن المعلومات، أي أن الافراد الذين يمتلكون مكونات السلوك التنظيمي الايجابي سوف تكون لديهم القدرة على التحكم والسيطرة، وبإمكانهم التركيز على مهامهم الصعبة مهما واجهتهم من تحديات ويجاد الحلول للمشكلات التي تواجههم واستعمال قدراتهم في الوصول الى المعلومات ،ومما لاشك فيه أن طلبة الدراسات العليا من الفئات التي تمتلك من القوى الايجابية ما يكفي لتصل لهذه المرحلة الدراسية المهمة والصعبة.

ويتفق كلاً من الباحثة والباحث مع نتيجة هذا الهدف التي أكدت في أن افراد العينة يتمتعون بسلوك تنظيمي ايجابي.

#### • الاستنتاجات:

١. ان طلبة الدراسات العليا يتمتعون بسلوك تنظيمي ايجابي.
٢. ان الفروق في متغيرات الجنس والتخصص لا تشكل اهمية في امتلاك طلبة الدراسات العليا للسلوك التنظيمي الايجابي.

**• التوصيات:**

١. إقامة ندوات علمية لتعريف طلبة الدراسات العليا بمفهوم السلوك التنظيمي الايجابي ومجالاته الايجابية وما يرتبط به من آثار ايجابية عليهم.
٢. استفادة الباحثين من مقياس السلوك التنظيمي الايجابي واستخدامه وتطبيقه في ميادين علمية وتربوية مختلفة كونا يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة.

**• المقترحات:**

- ١- اجراء دراسات مماثلة لشرائح اخرى من المجتمع (طلبة الجامعة، تدريسي الجامعة) .
- ٢ - اجراء دراسة ارتباطية تبحث في العلاقة بين المرونة والإجهاد المدرك.
- ٣- دراسة تجريبية تبحث في اثر السلوك التنظيمي الايجابي على طلبة السادس الاعدادي.

## المصادر والمراجع العربية

- الاستاذ، محمود .(2004). دور الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في تقويم خطاب تربوي متوازن ، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر دور الجامعات في التنمية ، فلسطين : جامعة الاقصى ، 3 - مايو .
- حميد، زهور محمد وحمودي، اسماء شاكر.(الانسجام النفسي لدى طلبة الجامعة). مجلة كلية التربية، جامعة واسط، ٥٤ (٢)، ٣١٣-٣٢٦.
- عبيد، عمار حسين.(2022). السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا، اطروحة دكتوراه(غير منشورة)، جامعة بابل/كلية التربية للعلوم الانسانية، بابل.
- العنزي، عطاالله بن فاحس راضي.(٢٠٢٢). العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والابداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية. مجلة كلية التربية، جامعة واسط، ٣ (٤٦)، ٤١٥-٤٣٠.
- القطاوي، سحر منصور احمد، وعلي، نجوى حسن. (2016). المتابعة الاكاديمية وعلاقتها بالصلاية النفسية وتحمل الغموض لدى عينة من طلاب الجامعة المصرية والسعودية، دراسة مقارنة عبر ثقافية، مجلة الارشاد النفسي، العدد(48).
- محمد، احمد حسن وعبدالله، مالك فضيل.(٢٠٢٣). الهناء النفسي لدى طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة واسط، ٥١ (٢)، ٢٢٥-٢٤٦.
- المدهون، عبد الكريم.(2016). السلوك التنظيمي الايجابي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة كليات جامعة فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 6 (19):130-119.

## المصادر الاجنبية

- Abhay, M. Mk, K .Paul, N. Shashidhar, H.(2011). Differences In Perceived Stress and Its Correlates Among Students In Professional Courses. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, Vol-5(6):1228-1233.
- Bernstein, S.D. (2011). The relationship between positive organizational behavior and psychosocial adjustment and other sub-variables, *Unpublished MA thesis*, University of Lodz, Poland.
- Ebel, R.L (1972). *Essentials of educational measurement*, second edition New Jersey prentice hall, USA.
- Li, W.(2002). A Positive Organizational Behavior Approach to Work Motivation: Testing the Core Confidence Model in China(*Published Doctoral Thesis*). Bangkok University. [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/689/1/weixing\\_li.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/689/1/weixing_li.pdf)
- Luthans, F. (2002b). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans,, F., & Stajkovic, A. D. (2008). The effect of positive organizational behavior on the integrated personality of adolescents and young adults, *Journal of Personal Psychology*, 7 (18), 233-253.
- Martin-Krumm, C. (2013). *Psychologie positive et monde du travail: entreprises, institutions et associations*. Bruxelles: De Boek. <https://hal.science/hal-01144935/>
- Myers, S.B. ,Sweeney, A.C. ,Popick, V. ,Wesley, K. ,Brodfield, A., Fingerhut, R.(2012). Self-Care Practices and Perceived Stress Levels Among Psychology Graduate Students .*Training and Education in Professional Psychology*,6(1),55-66.
- Taştan, S.B.(2016). *Psychological Capital: A Positive Psychological Resource and Its Relationship with Creative Performance Behavior Journal of Social Sciences*. Anadolu University,16(2),101-118. sbd.anadolu.edu.