



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علم النفس



جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -

قسم علم النفس وعلوم التربية -

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

مهارات التفكير الايجابي وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية

لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة

- دراسة ميدانية بولاية بسكرة -

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إشراف الأستاذة:

- فاتن باشا -

إعداد الطالبتان:

- خولة بوزيان -

- كوثر كشرود -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علم النفس



جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -

قسم علم النفس وعلوم التربية -

شعبة علم النفس



عنوان المذكرة:

مهارات التفكير الايجابي وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية

لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة

- دراسة ميدانية بولاية بسكرة -

مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

إعداد الطالبتان:

إشراف الأستاذة:

- خولة بوزيان

- فائن باشا

- كوثر كشرود

السنة الجامعية 2023 / 2024



شكر وتقدير

نحمد الله الذي هدانا لهذا، فما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، ونصلي ونسلم على سيدنا

محمد وعلى آله وأصحابه الطاهرين.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور (فاتن باشا)، حفظها الله وأطال في عمرها، لتفضلها

الكريم بالإشراف على هذا البحث.

ونعبر عن شكرنا واحترامنا وتقديرنا للأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين.

مع فائق الامتنان والاحترام لكل من ساهم في توفير البيانات اللازمة لإتمام هذا العمل.

شكراً لكل من شارك معرفته وخبرته، وبذل جهداً لتقديم المساعدة،

ونقدم شكرنا الخاص لكل الأساتذة المحترمين على توجيهاتهم وتحفيزهم المستمر.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات لتفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة، وقد شملت عينة الدراسة (62) ممرض منهم (50) اناث، و(12) ذكور من مختلف المصالح، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية عشوائية، ولتحقيق اهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدام مقياسي التفكير الايجابي لإبراهيم عبد الستار(2010)، ومقياس الفاعلية التنظيمية لسعيد عزيز(2023).

واظهرت نتائج الدراسة باستخدام حزمة (SPSS)، مايلي:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
 2. اكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي وابعاد الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
 3. وجود مستوى ضعيف للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
 4. وجود مستوى مرتفع لمهارات التفكير الايجابي لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
- الكلمات المفتاحية : التفكير الايجابي، مهارات التفكير الإيجابي، الفاعلية التنظيمية، الممرضين.

Study summary:

This study aimed to explore the nature of the relationship between positive thinking skills and organizational effectiveness among nurses working at Ziyoshi Mohamed Tolga Hospital. The study sample included 62 nurses, of which 50 were female and 12 were male from various departments. The sample was selected using a purposive random sampling method. To achieve the study's objectives, a descriptive approach was followed, utilizing the Positive Thinking Scale by Ibrahim Abdel Sattar (2010) and the Organizational Effectiveness Scale by Saaoud Aziz (2023).

The study results, using the SPSS package, showed the following:

- 1- There is a statistically significant correlation between positive thinking skills and organizational effectiveness among nurses working at Ziyoshi Mohamed Tolga Hospital.
- 2- The study confirmed the existence of a statistically significant correlation between positive thinking skills and the dimensions of organizational effectiveness among nurses at Ziyoshi Mohamed Tolga Hospital.
- 3- There is a low level of organizational effectiveness among nurses at Ziyoshi Mohamed Tolga Hospital.
- 4- There is a high level of positive thinking skills among nurses at Ziyoshi Mohamed Tolga Hospital.

Key Terms: Positive Thinking , Positive Thinking Skills, Organizational Effectiveness , Nurses.

Résumé de l'étude

Cette étude visait à explorer la nature de la relation entre les compétences de pensée positive et l'efficacité organisationnelle chez les infirmiers travaillant à l'hôpital Ziyoshi Mohamed Tolga. L'échantillon de l'étude comprenait 62 infirmiers, dont 50 femmes et 12 hommes issus de différents services. L'échantillon a été sélectionné par une méthode d'échantillonnage aléatoire intentionnel. Pour atteindre les objectifs de l'étude, une approche descriptive a été suivie, en utilisant l'Échelle de pensée positive d'Ibrahim Abdel Sattar (2010) et l'Échelle d'efficacité organisationnelle de Saaoud Aziz (2023).

Les résultats de l'étude, en utilisant le logiciel SPSS, ont montré ce qui suit:

1- Il existe une corrélation statistiquement significative entre les compétences de pensée positive et l'efficacité organisationnelle chez les infirmiers travaillant à l'hôpital Ziyoshi Mohamed Tolga.

2- L'étude a confirmé l'existence d'une corrélation statistiquement significative entre les compétences de pensée positive et les dimensions de l'efficacité organisationnelle chez les infirmiers à l'hôpital Ziyoshi Mohamed Tolga.

3- Il y a un faible niveau d'efficacité organisationnelle chez les infirmiers à l'hôpital Ziyoshi Mohamed Tolga.

4- Il y a un niveau élevé de compétences de pensée positive chez les infirmiers à l'hôpital Ziyoshi Mohamed Tolga.

Termes Clés: Pensée Positive, Compétences de Pensée Positive, Efficacité Organisationnelle, Infirmiers, Infirmières

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان:
	الإهداء:
	ملخص الدراسة باللغة العربية:
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:
	فهرس المحتويات:
	قائمة الأشكال:
	قائمة الجداول:
أ- ب	مقدمة:
77-20	الجانب النظري
31-21	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
22	1- إشكالية الدراسة:
22	2- مشكلة الدراسة:
23	3- الفرضيات الدراسة:
23	4- أهداف الدراسة:
24	5- أهمية الدراسة:
24	6- حدود الدراسة:
25	7- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:
25	8- الدراسات السابقة:
30	9- التعقيب على الدراسات السابقة:
52-32	الفصل الثاني: مهارات التفكير الإيجابي
33	تمهيد:
34	1- تعريف التفكير:
34	2- تعريف الإيجابية:
34	3- تعريف التفكير الإيجابي:
35	4- وجهات النظر حول التفكير الإيجاب:
43	5- مصادر التفكير الإيجابي:
46	6- مهارات التفكير الإيجابي:
48	7- الخصائص التي تميز الشخصية الإيجابية:
49	8- أهمية التفكير الإيجابي:
50	9- العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي:
52	خلاصة الفصل:
77-53	الفصل الثالث: الفاعلية التنظيمية
54	تمهيد:
55	1- تعريف الفاعلية التنظيمية:
56	2- مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية:
67	3- أسباب الاختلاف في مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية:
68	4- صور الفاعلية التنظيمية:
69	5- خصائص الفاعلية التنظيمية:
71	6- أهمية الفاعلية التنظيمية:

71	7- العوامل المؤثرة في تحقيق الفاعلية التنظيمية:
73	8- معايير قياس الفاعلية التنظيمية
74	9- أمثلة على مؤسسات استشفائية ناجحة في تحقيق الفاعلية التنظيمية
77	خلاصة الفصل :

153-78

الجانب التطبيقي

100-79

الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

80	تمهيد :
81	1- منهج الدراسة:
81	2- أساليب معالجة البيانات:
81	3- مجتمع وعينة الدراسة :
86	4- أدوات الدراسة :
100	خلاصة الفصل :

153-101

الفصل الخامس: تفسير ومناقشة النتائج

102	تمهيد:
103	1- عرض وتحليل النتائج:
140	2- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة:
153	خلاصة الفصل :
154	خاتمة:
157	قائمة المراجع:
164	الملاحق:

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل
37	الشكل 01: أساليب التفكير حسب نظرية هاريسون برامسون.....
39	الشكل 02: مستويات التفكير الإيجابي حسب نظرية جابنس.....
40	الشكل 03: المراحل التفكير الايجابي حسب نظرية كوستا.....
45	الشكل 04: مصادر التفكير الإيجابي.....
57	الشكل 05: مقاييس الفاعلية التنظيمية حسب مدخل موارد النظام.....
65	الشكل 06: مدخل القيم المتنافسة أو المتناقضة.....
66	الشكل 07: مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية.....
70	الشكل 08: خصائص الفاعلية التنظيمية.....
83	الشكل 09: توزيع عينة الدراسة المدروسة حسب متغير الجنس.....
48	الشكل 10: توزيع عينة الدراسة المدروسة حسب متغير المؤهل العلمي.....
86	الشكل 11: توزيع عينة الدراسة المدروسة حسب متغير العمر.....

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
67	الجدول 01: خصائص مداخل القيم التنافسية
69	الجدول 02: معايير قياس الفاعلية التنظيمية
83	الجدول 03: توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس
84	الجدول 04: توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي
85	الجدول 05: توزيع افراد العينة حسب متغير العمر
87	الجدول 06: وصف مقياس التفكير الايجابي في صورته الأولية
88	الجدول 07: وصف المقياس بعد التعديل
89	الجدول 08: معامل الثبات ألفا كرونباخ
90	الجدول 09: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (التفاؤل) و(الضبط الانفعالي) لمقياس التفكير الايجابي
90	الجدول 10: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (حب التعلم والتفتح الصحي) و(الشعور بالرضا) لمقياس التفكير الايجابي
91	الجدول 11: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (التقبل الإيجابي لإختلاف الآخرين) و(السماحة والأريحية) لمقياس التفكير الايجابي
92	الجدول 12: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (الذكاء الوجداني) و(تقبل المسؤولية الشخصية) لمقياس التفكير الايجابي
93	الجدول 13: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (المجازفة الإيجابية) و(التقبل الغير مشروط للذات) لمقياس التفكير الايجابي
94	الجدول 14: بنود الاستمارة المعدلة لمقياس الفاعلية التنظيمية بناء على ملاحظات المحكمين
94	الجدول 15: وصف المقياس الفاعلية التنظيمية في صورته النهائية
95	الجدول 16: معامل الثبات ألفا كرونباخ
96	الجدول 17: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (سرعة انجاز العمل) و(دقة انجاز العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية
96	الجدول 18: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة أخطاء العمل) و(التنسيق في انجاز العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية
97	الجدول 19: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة الاجهاد في العمل) و(التعاون

قائمة الجداول

	في العمل)لمقياس الفاعلية التنظيمية
98	الجدول20: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (تجاوز الصعوبات في العمل) و(قلة التراكم في المهام)لمقياس الفاعلية التنظيمية
98	الجدول21: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة التسريب الوظيفي) و(التفاني في العمل)لمقياس الفاعلية التنظيمية
99	الجدول22: درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (الانتماء للمؤسسة) لمقياس الفاعلية التنظيمية
103	الجدول23: المعيار المتبع لمقياس مهارات التفكير الإيجابي
103	الجدول24: المعيار المتبع لمقياس الفاعلية التنظيمية
104	الجدول25: استجابة عينة الدراسة حول مهارة التفاؤل
105	الجدول26: استجابة عينة الدراسة مهارة الضبط الانفعالي
107	الجدول27: استجابة عينة الدراسة حول مهارة حب التعلم والتفتح الصحي
109	الجدول28: استجابة عينة الدراسة حول مهارة الشعور بالرضا
110	الجدول29: استجابة عينة الدراسة حول مهارة التقبل الايجابي الاختلاف عن الاخرين
112	الجدول30: استجابة عينة الدراسة حول مهارة السراحة والارحية
113	الجدول31: استجابة عينة الدراسة حول مهارة الذكاء الوجداني
115	الجدول32: استجابة عينة الدراسة حول مهارة تقبل المسؤولية الشخصية
117	الجدول33: استجابة عينة الدراسة حول مهارة المجازفة الايجابية
118	الجدول34: استجابة عينة الدراسة حول مهارة التقبل الغير مشروط للذات
120	الجدول35: استجابة عينة الدراسة حول بعد السرعة انجاز العمل
121	الجدول36: استجابة عينة الدراسة حول بعد دقة انجاز العمل
122	الجدول37: استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة اخطاء العمل
123	الجدول38: استجابة عينة الدراسة حول بعد التنسيق في العمل
124	الجدول39: استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة الاجهاد في العمل
126	الجدول40: استجابة عينة الدراسة حول بعد التعاون في العمل
127	الجدول41: استجابة عينة الدراسة حول بعد تجاوز صعوبات العمل
128	الجدول42: استجابة عينة الدراسة حول بعد تراكم مهام العمل
129	الجدول43: استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة التسرب الوظيفي
130	الجدول44: استجابة عينة الدراسة حول بعد التفاني في العمل

قائمة الجداول

131	الجدول45: استجابة عينة الدراسة حول بعد الانتماء للمؤسسة
132	الجدول46: قيمة معامل الارتباط بيرسون و طبيعة وقوة علاقته
133	الجدول47: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية
134	الجدول 48: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج الاختبار (T) لمعرفة مستوى الفاعلية التنظيمية
134	الجدول49: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج الاختبار (T) لمعرفة مستوى مهارات التفكير الإيجابي
135	الجدول50: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد سرعة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية
135	الجدول51: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد دقة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية
136	الجدول52: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي و بعد قلة أخطاء العمل للفاعلية التنظيمية
136	الجدول53: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التنسيق في إنجاز العمل للفاعلية التنظيمية.
137	الجدول54: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة الاجهاد في العمل للفاعلية التنظيمية.
137	الجدول55: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التعاون في العمل للفاعلية التنظيمية
138	الجدول56: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد تجاوز الصعوبات في العمل للفاعلية التنظيمية.
138	الجدول57: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة تراكم المهام للفاعلية التنظيمية
139	الجدول58: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة التسرب الوظيفي للفاعلية التنظيمية.
139	الجدول59: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التفاني في العمل للفاعلية التنظيمية
140	الجدول60: العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد الانتماء للمؤسسة للفاعلية التنظيمية

مقدمة

مقدمة:

في عام 2000، نشر العالمان مارتن سيلجمان وميهالي دراسة حول علم النفس الإيجابي، وذلك في مجلة "علم النفس الأمريكي". سلطت هذه الدراسة الضوء على الحاجة لتحويل التركيز في علم النفس من معالجة الاضطرابات إلى تعزيز الجوانب الإيجابية والنفسية للأفراد. وقد اقترح سيلجمان ضرورة دراسة العوامل التي تسهم في تحسين جودة حياة الأفراد وتعزيز شعورهم بالسعادة والرضا.

على مر العقود، تطور مفهوم علم النفس الإيجابي ليشمل جوانب متعددة من حياة الإنسان، بدءًا من الصحة النفسية والبدنية وصولاً إلى العلاقات الاجتماعية والإنجازات الشخصية. وبرزت أهمية هذا التوجه الإيجابي في الأبحاث العلمية والمؤسسات المهتمة بالصحة النفسية حول العالم. يشير سيلجمان وزملاؤه إلى أن التركيز على النقاط الإيجابية في حياة الأفراد يمكن أن يؤدي إلى تحسين الصحة العامة وتعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق السعادة والرضا.

ومع تزايد الاهتمام العالمي بالتفكير الإيجابي، عقد مؤتمر التفكير الإيجابي العالمي في الولايات المتحدة عام 2019، والذي أكد على ضرورة تعزيز الفكر الإيجابي وتطبيقه في كافة جوانب الحياة لتحقيق مجتمع أفضل. في هذا السياق، أكد الباحثون على أهمية التفكير الإيجابي في مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.

يعتمد التفكير الإيجابي على عدة مبادئ أساسية، من بينها تطوير المهارات والقدرات الشخصية التي تساهم في تحسين حياة الأفراد والمجتمعات. يشمل ذلك تنمية المبادرة والإبداع والتفكير النقدي والقدرة على التحمل والتكيف مع الضغوط الحياتية. وقد أظهرت الدراسات أن الأفراد الذين يتبنون التفكير الإيجابي يكونون أكثر قدرة على مواجهة الصعوبات والتعامل مع المواقف السلبية بشكل بناء.

في النهاية، يمكن القول إن التفكير الإيجابي ليس مجرد توجه فكري، بل هو منهج حياة يساهم في تحسين جودة الحياة على كافة الأصعدة. من خلال تبني هذا النهج، يمكن للأفراد والمؤسسات تحقيق نجاحات أكبر وفاعلية أعلى.

ولذا من هذا المنطلق تسعى الباحثتان من خلال هذه الدراسة إلى فحص العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي "المتغير المستقل" والفاعلية التنظيمية "المتغير التابع" وذلك من خلال دراسة

تطبيقية على الممرضين العاملين في مستشفى زيوشي محمد طولقة. ولأجل هذا قسمت الدراسة إلى جانبين نظري وتطبيقي، بمحتوى خمسة فصول موزعة على كل منهما؛ حيث حاولت الباحثتان أن تحددتا لكل متغير فصل نظري خاص به، وبذلك خُصصت ثلاثة فصول نظرية، حيث اشتمل الجانب النظري على كل من: - **الفصل الأول** والذي احتوى بدوره على الإطار العام للدراسة وأهم أبعادها، تم فيه توضيح مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، الدراسات السابقة، وعليه توضيح تموقع الدراسة الحالية منها. أما **الفصل الثاني** فقد خصص لمهارات التفكير الإيجابي، بما يؤطره من مفهوم، ويحتويه أيضاً من: أهمية، وانماط، وخصائص، ووجهات النظر والعوامل المؤثرة، في حين خصص **الفصل الثالث** للفاعلية التنظيمية وبعض المفاهيم المشابهة لها، أهميتها، أهم مداخلها، ومؤشراتها، وأيضاً طرق قياسها. أما عن الجانب التطبيقي فقد اشتمل على كل من: **الفصل الرابع** والذي تضمن الدراسة التطبيقية التي أجريت على عينة من الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة، بما فيها من منهجية البحث، مجتمع وعينة الدراسة، طريقة اختيار العينة، والأدوات المستخدمة في البحث، كما احتوى أيضاً على نتائج الدراسة الأساسية وفق جداول وأشكال وبيانات المعلومات المستسقاة من التطبيق SPSS أما **الفصل الخامس** والأخير فقد احتوى على عرض ومناقشة نتائج الدراسة. وانتهت الدراسة بخاتمة ومقترحات المواضيع ودراسات مستقبلية وهذا انطلاقاً مما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج وكذا استكمالاً لها.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية:

تعد الفاعلية التنظيمية في المؤسسات الصحية، ولا سيما المستشفيات من العوامل الأساسية لتحقيق أداء متميز وجودة عالية في تقديم الخدمات الصحية. يعتبر الممرضون من أهم الفئات التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الرعاية الصحية المقدمة للمرضى، وبالتالي، فإن تحسين فعالية أدائهم يعتبر ضرورياً لتلبية احتياجات المرضى وضمان سلامتهم.

يواجه الممرضون العديد من التحديات في بيئة العمل، مثل الضغط النفسي والإرهاق البدني والتعرض لخطر الإصابة بالأمراض المعدية. هذه التحديات تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وعلى مستوى الفاعلية التنظيمية للمستشفيات.

في هذا السياق، يبرز دور مهارات التفكير الإيجابي كأداة فعالة لمساعدة الممرضين في التعامل مع الضغوطات اليومية وتعزيز استقرارهم النفسي وتحسين أدائهم المهني.

تشير الدراسات إلى أن الممرضين الذين يمتلكون مهارات التفكير الإيجابي يظهرون قدرة أكبر على مواجهة التحديات وتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والأداء الفعال. التفكير الإيجابي يساعد على تعزيز الروح المعنوية، تحسين التفاعل بين الزملاء، ورفع كفاءة اتخاذ القرارات في المواقف الحرجة في مستشفى زيوشي محمد، تتطلب الفاعلية التنظيمية العالية تطوير مهارات التفكير الإيجابي لدى الممرضين لمواجهة التحديات المتزايدة في تقديم خدمات صحية ذات جودة. لذلك، يصبح من الضروري دراسة العلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.

2- مشكل الدراسة

في ضوء ما تقدم يبرز لنا بأن التمريض قطاعاً حيويًا هاماً في مجتمعاتنا، حيث تشكل هيئة التمريض الفئة العظمى من العاملين في المجال الصحي في القطاع الحكومي وباعتبار أن المؤسسة الاستشفائية من أهم المؤسسات العمومية التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في تحقيق التنمية والتوازن الاجتماعي، ذلك بما تقدمه من رعاية علاجية واستشفائية ووقائية لأفراد المجتمع، فالتمريض كقطاع عمل واحتياجه لمهارات التفكير الإيجابي وعلاقة هذا بالفاعلية التنظيمية فإن هذا يتوقف على فاعلية العنصر البشري فيها، وهذه الفاعلية لا تتحدد فقط بمستوى إعداد الأفراد وتدريبهم ومستوياتهم العلمية والفنية، بل بما توفره بيئة العمل من أنماط ومهارات التفكير وحوافز وعلاقات إنسانية ورعاية للعاملين بما يتوافق رغباتهم وما يشبع حاجاتهم مما يترك أثراً إيجابياً ويعني لديهم شعوراً بالرضا نحو العمل. وفي مستشفى زيوشي محمد طولقه، يبلغ عدد الممرضين 310 وذلك استناداً للمعلومات الواردة من المستشفى في عام 2024

و عليه تحددت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة؟.

- بناء على ذلك جاءت التساؤلات الفرعية التالية:
- ما مستوى الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة؟.
- ما مستوى مهارات التفكير الايجابي لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة؟.
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي وأبعاد الفاعلية التنظيمية لدى ممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة؟.

3- فرضيات الدراسة

- مستوى الفاعلية التنظيمية لدى ممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة متوسط.
- مستوى مهارات التفكير الإيجابي لدى ممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الإيجابي وأبعاد الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة متوسط.

4- أهداف الدراسة

- معرفة ما اذا كانت مستوى مهارات التفكير الايجابي لدى ممرضين متوسط
- معرفة ما اذا كانت مستوى الفاعلية التنظيمية لدى ممرضين متوسط.
- التعرف على العلاقة بين مهارات التفكير الايجابي وأبعاد الفاعلية التنظيمية لدى ممرضين.
- تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة الحالية والتي تسهم في مساعدة الممرضين في تعزيز التفكير الايجابي في تحقيق فاعلية الاداء والتنظيم.
- تقديم اطار نظري مناسب يوضح مفهوم التفكير الايجابي واهميته ومفهوم الفاعلية التنظيمية واهميتها.

5- أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية هذه الدراسة فيما ستضيفه للبحث العلمي من خلال مهارات التفكير الإيجابي وعلاقته بالفاعلية التنظيمية للممرضين، عبر جملة من الجوانب تمثلت في:
- أهمية دراسة موضوع التفكير الإيجابي.
 - أهمية التعرف الى اثر التفكير الإيجابي بأبعاده (التفاؤل، الضبط الانفعالي ، حب التعلم والتفتح المعرفي، الشعور العام بالرضا، التقبل الإيجابي للاختلاف عن الآخرين، السماحة والأريحية، الذكاء الوجداني، تقبل المسؤولية، المجازفة الإيجابية، التقبل الغير مشروط للذات.) على فاعلية الممرضين في المنظمة بأبعادها(سرعة الإنجاز، دقة الإنجاز، قلة أخطاء العمل، التنسيق في العمل، قلة الاجهاد في العمل، التعاون في العمل، تجاوز صعوبات العمل، قلة تراكم مهام العمل، قلة التسرب الوظيفي، التفاني في العمل، الانتماء للمؤسسة).
 - ندرة دراسات العربية و الجزائرية على حد علم الباحثين حول بيان علاقة التفكير الإيجابي بالفاعلية التنظيمية للممرضين بشكل تطبيقي.
 - توجيه اهتمام الباحثين لدراسة جوانب اخرى في مجال التفكير الإيجابي للممرضين في فاعلية التنظيمية في مستشفيات الجزائرية.
 - استقصاء أثر التفكير الإيجابي بأبعاده في تعزيز الفاعلية التنظيمية للممرضين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
 - أهمية العينة التي تناولتها الدراسة وهي فئة الممرضين لما لها دور هام في تقديم الرعاية والخدمات الصحية والطبية للمريض بكافة السبل والطرق المتاحة له، وهذا الامر الذي تطلب الاهتمام بدراسة فاعليتهم التنظيمية بيان علاقة كل من مهارات التفكير الإيجابي و الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
 - تقديم توصيات ومقترحات للممرضين بمستشفى زيوشي محمد طولقة بهدف توضيح مفهوم التفكير الإيجابي لتبني هذا الأسلوب.
 - مشاركة هذه الدراسة البحثية في اثناء المكتبة النفسية المحلية والعربية في المجال النفسي عموما ومجال التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية خصوصا.

6- حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: ركز هذا البحث على دراسة مهارات التفكير الإيجابي وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية – دراسة ميدانية بمستشفى زيوشي محمد طولقة -.

- الحدود البشرية: بلغت عينة الدراسة (62) ممرض من أصل (310) ممرض بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
- الحدود الزمانية: تمت الإجراءات الميدانية للدراسة خلال السداسي الثاني من العام الجامعي 2024-2023
- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من الممرضين بمستشفى زيوشي محمد طولقة بولاية بسكرة .

7- تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

- التفكير الإيجابي: (Positive Thinking) هي الدرجة التي يتحصل عليها افراد عينة الدراسة في مقياس التفكير الايجابي، من اعداد ابراهيم عبد الستار(2010) والمستخدم في الدراسة الحالية ، وتتمثل بالأسلوب الفكري الذي يتبعه الممرضين، والذي يتكون من مجموعة من المهارات التي يستعين بها لإنجاز وأداء العمل بفاعلية رغم وجود ازمات وضغوط وشدائد وصدمات بحيث يكون قادر على ادارتها وتجاوزها.
- الفاعلية التنظيمية (Organizational Effectiveness) : هو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها افراد العينة من مقياس الفاعلية التنظيمية الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية من اعداد سعيود عزيز، (2023) الذي تم استخدامه في الدراسة الحالية والتي تعبر عن المحصلة النهائية لأداء المؤسسة ومدى ارتباطها بالإدارة العليا وتعكس كذلك مستوى التفاعل بين أجزاء المؤسسة ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية.

8- الدراسات السابقة:

1-8- الدراسات العربية:

1-1-8- الدراسات المتعلقة التفكير الايجابي

- دراسة حمديني سمية وولد التركي حسينة بعنوان "التفكير الايجابي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى المراهق" بجامعة يحي فارس بالمدينة سنة (2022_2023) حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير الايجابي والمرونة النفسية لدى المراهق، وقد شملت عينة (76) مراهق، منهم (62) اناث، و(14) ذكور يدرسون في المرحلة الثانوية، تم اختيار العينة بطريقة قصدية، ولتحقيق أهداف

الدراسة اتبعنا المنهج الوصفي، واعتمدنا على مقياسي التفكير الايجابي (لإبراهيم عبد الستار) ومقياس المرونة النفسية لسنغ نان بو(2010)، وأظهرت نتائج الدراسة باستخدام (spss) ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التفكير الايجابي وبعد التفاؤل في لدى المراهق.
- اكدت على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التفكير الايجابي وبعد التفاؤل في المرونة النفسية لدى المراهق.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس لدى المراهق لصالح الذكور.

- دراسة محدي عبلة وخزيرة بشيرة بعنوان "التفكير الايجابي وعلاقته بالطموح الاكاديمي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجذع المشترك علوم اجتماعية " اجريت بجامعة المدية سنة (2021_2022) حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة علاقة التفكير الايجابي والطموح الاكاديمي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية، كما هدفت الى التعرف على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في التفكير الايجابي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس، بالاضافة الى التأكد من وجود فروق ذات دلالة احصائية في الطموح الاكاديمي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس، وتم اجراء الدراسة على عينة قوامها (70) طالب وطالبة يدرسون بالسنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية، مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي لتناسبه مع طبيعة الدراسة ولجمع البيانات والمعلومات عن العينة تم استخدام مقياسي التفكير الايجابي للباحثات، ولمعالجة المعلومات تم استخدام نظام الحزمة الاحصائية الاجتماعية (spss) وبعدها تم التوصل الى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مستوى الطموح والتفكير الايجابي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في التفكير الايجابي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الاناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الطموح الاكاديمي لدى طلبة السنة اولى جذع مشترك علوم اجتماعية بجامعة المدية تعزى لمتغير الجنس.

- دراسة دكاني ام الخير و عيسى ديملي شهيرة بعنوان " التفكير الايجابي وعلاقته بالتفاعل الصفي: دراسة ميدانية على تلاميذ السنة الثالثة ثانوي تخصص اداب وعلوم تجريبية" اجريت بجامعة يحي فارس بالمدية سنة (2020_2019) حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة اذا كانت هناك علاقة بين التفكير الايجابي والتفاعل الصفي لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي بولاية المدية، حيث طبقت على عينة مكونة

من (234) تلميذا وتلميذة سنة (2020)م، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وبالاعتماد على مقياس التفكير الايجابي من اعداد عبد الستار ابراهيم(2010)، ومقياس التفاعل الصفي من اعداد ادبيات فتيحة، حيث توصلت الى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التفكير الايجابي والتفاعل الصفي لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في استخدام التفكير الايجابي لصالح الاناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات التفاعل الصفي تعزي بمتغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في استخدام التفكير الايجابي لصالح تخصص آداب وفلسفة .

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجات التفاعل الصفي لصالح تخصص علوم تجريبية.

- دراسة فاطمة لبصير بعنوان "مهارات التفكير الايجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية" اجريت بجامعة محمد بوضياف بولاية المسيلة سنة (2019_2020) حيث هدفت الى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما تم استخدام مقياس التفكير الايجابي لـ عبد الستار ابراهيم (2010) ومقياس جودة الحياة الوظيفية من اعداد يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع (2015)، وبلغ حجم العينة الاساسية (100) موظف وموظفة بجامعة محمد بوضياف ولمعالجة بيانات الدراسة تم استخدام الاساليب الاحصائية، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوقعات الايجابية والتفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الضغط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية والعليا وجودة الحياة الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تقبل غير مشروط للذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تقبل المسؤولية الشخصية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

- دراسة خير منى و بوشعالة سارة و زرفاوي يسرى بعنوان "التفكير الايجابي وعلاقته بالطموح الاكاديمي لدى طلبة الجامعة مسيلة: دراسة ميدانية لطلبة سنة ثانية توجيه وارشاد" اجريت بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة سنة (2018_2019)، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين التفكير الايجابي والطموح الاكاديمي لدى طلبة جامعة المسيلة سنة ثانية تخصص علوم التربية وتكونت العينة النهائية من (60) طالب وطالبة وتم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الادوات التالية: مقياس التفكير الايجابي لحسام محمد منشد (2013)، مقياس الطموح الاكاديمي لمحمد بوفاتح (2005)، وتوصلت الدراسة الى:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى الدلالة (0,01) بين التفكير الايجابي والطموح الاكاديمي.
- وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,05) بين التفكير الايجابي والطموح الاكاديمي تعزى لمتغير الجنس.

8-1-2- الدراسات المتعلقة بالفاعلية التنظيمية

- دراسة خولة بن زوة بعنوان " ابعاد الفعالية التنظيمية لدى العمال في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية بشركة حماك (HAMAC) بأم بواقي" اجريت بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي سنة (2021_2022)، هدفت هذه الدراسة الى تشخيص واقع ابعاد الفعالية التنظيمية خلال فترة كورونا بالاعتماد على مؤشرات الفعالية، اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت اداة جمع البيانات المتمثلة في استبيان حول موضوع ابعاد الفعالية التنظيمية في ظل جائحة كورونا، موزع على (53) عامل وتوصلت الدراسة الى ان اهم ابعاد الفعالية التنظيمية تتمثل في الاهداف والعمليات الداخلية والالتزام التنظيمي والظروف المحيطة وهذا الاخير هو البعد الاكثر تأثرا بجائحة كورونا.

- دراسة قاسمي الهام وبوتافعة تركية بعنوان " اثر الكفاءات على الفعالية التنظيمية: دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس " اجريت بجامعة محمد البشير الابراهيمي ببرج بوعريريج سنة (2020_2021)، حيث هدفت هذه الدراسة الى ابراز اثر الكفاءات وانواعها على الفعالية التنظيمية في مؤسسة كوندور الكترونيكس باتباع المنهج الوصفي والتحليلي، باستخدام اداة الاستبانة موزعة على عينة سحبت بطريقة عشوائية (38) مفردة، وتوصلت الدراسة الى وجود اثر ذو دلالة احصائية للكفاءات ولكل نوع من انواعها على الفعالية التنظيمية.

- دراسة سامية عمروش وليزا بالول بعنوان " الاتصال المؤسسي ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مديرية التوزيع سونغاز " اجريت الدراسة بجامعة مولود معمري بنيزي وزو سنة (2020_2021)، حيث هدفت هذه الدراسة للكشف على الدور الذي يؤديه الاتصال المؤسسي في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية، باستخدام منهج دراسة

حالة، وبعينة مكونة من (50) عامل باستخدام الاستمارة في مديرية التوزيع سونلغاز، وتوصلت الى ان الاتصال المؤسساتي دور كبير وهام في تحقيق الفاعلية التنظيمية.

- دراسة خولة بلعباس ونجيب فيلالي بعنوان " دور التغير التنظيمي في تحقيق الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية السباكة (ALFET)" اجريت الدراسة بجامعة ابن خلدون بتيارت سنة (2014_2015)، هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور التغيير التنظيمي في تحقيق الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية، حيث اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وتقنيات علمية لتوفير المعلومات المتعلقة بظاهرة مجال الدراسة ، واجريت على عينة تتكون من (32) عامل، وتوصلت الى ان مؤسسة السباكة استطاعة ولو جزئيا الى تطبيق التغيير التنظيمي في بعض مجالاتها واثرت هذه التغيرات ايجابا.

- دراسة ايمان سالم صانع بعنوان " اثر محددات الرشاقة الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية: دراسة حالة لشركة الاسمنت الاردنية (لافارج) " اجريت بجامعة الشرق الاوسط بالأردن سنة (2013)، حيث هدفت هذه الدراسة الى وصف اثر محددات الرشاقة الاستراتيجية كمتغير مستقل بأبعادها في تحقيق الفاعلية التنظيمية بأبعادها كمتغير تابع في شركة التصنيع الاسمنت الاردنية لافارج، بالاستعانة بالاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (63) فرد، حيث توصلت الدراسة الى انه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للرشاقة الاستراتيجية بمتغيراتها في تحقيق الفاعلية التنظيمية بمتغيراتها في شركة الاسمنت لافارج.

2-8- الدراسات الاجنبية:

- دراسة Chokeyanoknapa.N بعنوان " Strengthening Organizational Effectiveness Through an ODI on Performance Management at the Departmental Level تعزيز الفاعلية التنظيمية من خلال التطوير التنظيمي في الأداء الاداري على مستوى الإدارة" سنة (2010)، حيث هدفت إلى معرفة مدى تأثير التطوير التنظيمي في الأداء الاداري، التغذية العكسية وتأثيرها في الأداء عند المستوى الاداري، باستخدام المنهج الوصفي بالاستعانة بأدوات الدراسة المقابلات واستمارة الاستبانة، وأجريت على عينة تتكون من (15) منظمة من منظمات بانكوك، حيث توصلت إلى تقوية نظام إدارة الأداء يعزز الفاعلية التنظيمية ، ان تحديد أهداف المنظمة يعتبر نقطة البدء في وضع مؤشرات الأداء.

2- دراسة Baridam.D & Emah.E بعنوان " Adaptability & Organizational Effectiveness القدرة على التكيف والفاعلية التنظيمية" سنة (2012)، حيث هدفت إلى معرفة مدى تأثير القدرة على التكيف لدى المنظمة في الفاعلية التنظيمية، باستخدام المنهج الوصفي والاستعانة باستمارة الاستبانة، وأجريت على عينة تتكون من (24) مصرف من مصارف نيجيريا، حيث توصلت إلى القدرة

او القابلية على التكيف لها تأثيرات على الفاعلية التنظيمية من خلال السعي الى الكتاب عن مصادر خارجية الأغراض البقاء والقدرة على التنافس وبالتالي زيادة في الربحية والأنتاجية التنظيمية والتغذية العكسية.

9- تعقيب عام على الدراسات السابقة :

بعدما استعرضنا الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة، يمكن مناقشتها من حيث:

9-1- الاهداف:

استهدفت دراسة حمديني سمية و ولد التركي حسينة (2022_2023)، و محدي عبلة وخذرية بشيرة (2021_2022)، ودراسة دكاني ام الخير و عيسى ديملي شهيرة (2019_2020)، و دراسة خير منى و بوشعالة سارة و زرفاوي يسرى (2018_2019) على الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفكير الايجابي وكل من المرونة النفسية ، والطموح الاكاديمي، والتفاعل الصفي، اما دراسة فاطمة لبصير (2019_2020) فهذفت الى معرفة طبيعة العلاقة بين مهارات التفكير الايجابي وجودة الحياة الوظيفية. في حين هدفت دراسة كل من دراسة قاسمي الهام وبوتافعة تركية (2020_2021)، ودراسة ايمان سالم صانع (2013)، الى ابراز اثر كل من الكفاءات واثر المحددات الرشاقة الاستراتيجية على الفعالية التنظيمية، اما ودراسة سامية عمروش وليزا بالول (2020_2021)، ودراسة خولة بلعباس ونجبية فيلالى (2014_2015)، فهذفت الى للكشف عن دور كل من الاتصال المؤسسي والتغير التنظيمي في تحقيق الفعالية التنظيمية، بينما هدفت دراسة خولة بن زوة (2021_2022)، تشخيص واقع ابعاد الفعالية التنظيمية خلال فترة كورونا بالاعتماد على مؤشرات الفعالية.

9-2- المنهج والعينة:

اختارت بعض الدراسات عينات من الطلبة في المرحلة الثانوية كدراسة حمديني سمية و ولد التركي حسينة (2022_2023)، ودراسة دكاني ام الخير وعيسى ديملي شهيرة (2019_2020)، اما بعض الدراسات فاختارت طلبة الجامعة كدراسة محدي عبلة وخذرية بشيرة (2021_2022)، ودراسة خير منى وآخرون (2018_2019)، بينما الدراسة المتبقية كدراسة فاطمة لبصير (2019_2020)، ودراسة قاسمي الهام وبوتافعة تركية (2020_2021)، ودراسة ايمان سالم صانع (2013)، ودراسة خولة بن زوة (2021_2022)، ودراسة سامية عمروش وليزا بالول (2020_2021)، ودراسة خولة بلعباس ونجبية فيلالى (2014_2015)، فتوجهت نحو العمال والموظفين.

اما فيما يخص منهج البحث العلمي المستخدم فقد تم استخدام المنهج الوصفي في جميع الدراسات ماعدا دراسة سامية عمروش وليزا بالول (2020_2021) التي استخدمت منهج دراسة الحالة.

3-9- ادوات البحث:

لقد تم استخدام العديد من الادوات البحثية الوصفية نظرا لطبيعة المنهج المتبع، فقد استخدمت دراسة حمديني سمية و ولد التركي حسينة (2023_2022)، مقياسي التفكير الايجابي ل ابراهيم عبد الستار (2010)، ومقياس المرونة النفسية ل سنج ناو بو (2010)، في حيث استخدمت دراسة محمدي عبلة وخذرية بشيرة (2022_2021) مقياس التفكير الايجابي من تصميم الباحثين، بينما استخدمت الدراستين دكاني ام الخير وعيسى ديملي شهيرة (2020_2019)، وفاطمة لبصير (2020_2019) نفس المقياس للتفكير الايجابي ل ابراهيم عبد الستار (2010)، بالإضافة لمقياس التفاعل الصفي ل أدبيات فتيحة، ومقياس جودة الحياة الوظيفية من اعداد يحي النجار وعبد الرؤوف الطلاع (2015)، بينما استخدمت دراسة خير منى وآخرون (2019_2018)، مقياس التفكير الايجابي من اعداد حسام محمد منشد (2013)، ومقياس الطموح الاكاديمي من اعداد محمد بوفاتح (2005)، اما الدراسات المتبقية كدراسة قاسمي الهام وبوتافعة تركية (2021_2020)، ودراسة ايمان سالم صانع (2013)، ودراسة سامية عمروش وليزا بالول (2021_2020)، ودراسة خولة بلعباس ونجيبه فيلالى (2015_2014)، ودراسة خولة بن زوة (2022_2021)، فقد استخدموا أداة الاستبانة حول موضوع الدراسة.

في ضوء ما انتهت اليه الدراسات السابقة التي زودت دراستنا الحالية بالمنهجية في بناء الفروض والاضافة العلمية والمعرفية، توصلنا الى مجموعة من النقاط التي تشترك فيها دراستنا مع الدراسات السابقة أهمها:

- من حيث ادوات البحث، فقد ساهمت في الاستعانة ببعض المقاييس في قياس مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية.
- من حيث نوع العينة، تشترك الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تركيزها على العمال والموظفين كدراسة فاطمة لبصير (2020_2019)، ودراسة قاسمي الهام وبوتافعة تركية (2021_2020)، ودراسة ايمان سالم صانع (2013)، ودراسة خولة بن زوة (2022_2021)، ودراسة سامية عمروش وليزا بالول (2021_2020)، ودراسة خولة بلعباس ونجيبه فيلالى (2015_2014).
- من حيث الفجوة البحثية، جاءت الدراسة الحالية مُحاولَةً سد الفاقد المعرفي والبحثي الذي يجمع بين مُتغيّري الدراسة " مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية" لفئة الممرضين العاملين بالمؤسسات الاستشفائية وخاصة على المستوى المحلي.

الفصل الثاني: مهارات التفكير الإيجابي

تمهيد

تتميز عملية التفكير بأنها عملية إنسانية يتطلب نموها عدة فترات من حياة الإنسان أهمها فترة الطفولة والمراهقة، ويختلف التفكير من شخص لآخر تبعا لعدة عوامل وأسباب يمر بها الشخص في حياته، ومن أفضل هذه الأنواع، التفكير الإيجابي ويندرج هذا النوع من التفكير تحت مسمى علم النفس الإيجابي الذي يهتم بدراسة المشاعر الإيجابية مثل الأمل والسعادة والرضا ومعرفة كيف يمكن للفرد اكتساب المهارات التي تسهم في ممارسة المشاعر الإيجابية، والأساس الذي يقوم عليه علم النفس الإيجابي أن الفرد يولد ولديه العديد من المشاعر السلبية والإيجابية التي تستثار من خلال المواقف وخبرات الحياة، لذا وجب معرفة مصدر هذه الأفكار وتنميتها. ومنه يُعد موضوع التفكير الإيجابي من الموضوعات الهامة في علم النفس الإيجابي خاصة، وسنتطرق فيه إلى مفهوم وأهمية ونظريات والخصائص والعوامل والأنماط وأهم مهارات التفكير الإيجابي وغيرها.

1- تعريف التفكير:

اصطلاحاً: يرى جون ديوي أن التفكير يشير إلى وجود مشكلة أو أزمة لذلك ينظم بطريقة منهجية حلها لهذا ارتبط التفكير العلمي بالطريقة المنهجية التي يستخدمها الإنسان في التصدي لهذه المشكلات أو التغلب عليها وتبسيطها.

يذكر عبد المعطي الأنا أن مصطلح التفكير يشمل تركيب الأفكار وتنظيم المعلومات بطريقة ما وإعادة تكوين الخبرة وتعني كلمة تفكير استخدام المعلومات بطريقة ما تنظمها وتعيد شرحها أو ترتيبها. (حمديني، 2023، ص27)

2- تعريف الايجابية:

1-2- لغة: تأتي بمعنى كل ما يصدر من أمور ناجحة في حياة الفرد.

2-2- اصطلاحاً: يعرف قاسم الإيجابية بأنها حالة نفسية من داخل الفرد، يغذيها الإيمان وشعور المؤمن بالمسؤولية الفردية، يدفع المؤمن إلى الإيثار والمسارة في فعل الخيرات والبذل والعطاء وانتهاز الفرص واستثمار الواقع . (حمديني، 2023، ص28)

3- تعريف التفكير الإيجابي:

لقد تعددت أوصاف التفكير الإيجابي ومسمياته لدى الباحثين، فلقى هذا الموضوع اهتماماً كبيراً من قبلهم.

حيث يعرف فقي (2007) التفكير الإيجابي على أنه عادة عقلية يمارسها الفرد بصورة لا شعورية تقوم على استغلال الطاقات والإمكانات الكامنة لدى الفرد، ويقوم التفكير الإيجابي على قدرة الفرد على بناء وتنظيم أفكاره ومعارفه وخبراته، والاختيار من بينها بما يلائم الموقف الحالي، وتركيز شعوره، وتوجيه سلوكياته نحو تحقيق أهدافه التي يسعى إليها، والتخطيط الجيد للمستقبل. (ابو زينة، 2013، ص11)

كما يعرف التفكير الإيجابي بأنه: التفاؤل في الحياة بكل معانيه، والنظر إلى الأشياء الجيدة في الحياة، والبحث عن جوانب الحياة المثيرة، وإن كانت ومضة ضوء و يشير ستبل باين (Stubblebine 1998_6777)، إلى أن التفكير الإيجابي هو أحد المرادفات والتوجهات التفاولية للحياة، وبعكس مساره فإن التفكير السلبي أحد المرادفات التشاؤمية للحياة. (الزهراني، 2020، ص1568)

و يعرفه فيرار بيفر التفكير الايجابي بأنه الانتفاع بقابلية العقل اللاواعي للاقتناع بشكل إيجابي. (ديملي، 2020، ص)

أما بكار 2013 يعرف التفكير الايجابي بأنه حالة مزاجية إيجابية ينقلها الفرد عن نفسه للآخرين من حوله بتصرفاته اتجاه الأشخاص و الأحداث و نظرتة الحسنة للأمور و تفسيرها بطريقة يغلب عليها الجانب الجيد و إغفال الجانب السيئ. (بوزاد، 2016)

ترى عفرأ العبيدي أن التفكير الايجابي هو المعتقدات والآراء والأساليب المتبعة في كل أمور الحياة والتي من شأنها حل كل ما يواجه الفرد من مشكلات ومواضيع بصورة متفائلة إيجابية ناجحة. (الواني، 2022)

وتقول وفاء محمد مصطفى التفكير الايجابي أن يستخدم الفرد قدرة عقله الباطن (عقله اللاواعي) للتأثير على حياته العامة بطريقة تساعد على بلوغ آماله ، وتحقيق أحلامه . (حمديني، 2023، ص28)

عرف فريدريكسون (Fredrickson, 2013) التفكير الإيجابي بأنه : سلوك عقلي يتغلغل في التفكير، والكلمات والتخيلات الخاضعة للنمو والتوسع والنجاح، ويتصف الشخص ذو التفكير الإيجابي بأنه يرى الجانب الإيجابي في كل المواقف الحياتية. (رمضان، 2016)

فالتفكير الايجابي هو استخدام العقل و العمليات الذهنية في الحياة اليومية من ناحية تفسير الظواهر والعلاقات والتعامل مع الغير بطريقة أصيلة، ايجابية وتفاؤلية .
ومما سبق نعرف التفكير الايجابي على انه هو حالة مزاجية ايجابية ينقلها الفرد عن نفسه للآخرين من حوله بتصرفاته اتجاه الأشخاص والأحداث ونظرتة الحسنة للأمور وتفسيرها بطريقة يغلب عليها الجانب الجيد وإغفال الجانب السيئ .

4- وجهات النظر حول التفكير الإيجابي

اختلفت النظريات المفسرة لأساليب التفكير الإيجابي باختلاف مؤلفيها وباختلاف المحتوى الذي تضمنه هذه النظريات وباختلاف الهدف الذي تسعى كل نظرية إلى تحقيقه وتفسيره وهناك مجموعة من النظريات التي فسرت أساليب التفكير الإيجابي منها :

1-4- نظرية هاريسون برامسون (Harrison Bramson):

تبين هذه النظرية أساليب التفكير التي يفضلها الفرد، وطبيعة الارتباطات بينها وبين سلوكه العقلي، كما توضح ما إذا كانت هذه الأساليب ثابتة أم

قابلة للتغير كما تشرح كيف تنمو الفروق بين الأفراد في أساليب التفكير والتي تتضمن التفكير التركيبي والتفكير المثالي والتفكير العملي والتفكير التحليلي والتفكير الواقعي. ويكشف هذا النموذج أنماط التفكير التي يفضلها الفرد، وطبيعة الارتباطات بينها وبين سلوكه الفعلي، كما يوضح ما إذا كانت هذه أنماط ثابتة أم قابلة للتغير كما يشرح كيف تنمو الفروق بين الأفراد في أنماط التفكير وقد صنف التفكير في هذا النموذج إلى خمسة أساليب هي:

- أسلوب التفكير التركيبي (Synthesis Thinking): ويقصد به قدرة الفرد على التواصل لبناء أفكار جديدة مختلفة تماماً عما يفعله الآخرون في القدرة على تركيب الأفكار المختلفة التطلع إلى بعض وجهات النظر التي قد تتيح حلول أفضل إعداداً وتجهيزاً، والربط بين وجهات النظر التي تبدو متعارضة، وإتقان الوضوح والابتكارية، وامتلاك مهارات توصل ذلك.

- أسلوب التفكير المثالي (Idealistic thinking): هو قدرة الفرد على تكوين وجهات نظر مختلفة تجاه الأشياء والميل إلى التوجه المستقبلي والتفكير في الأهداف والاهتمام باحتياجات الفرد وما هو مفيد بالنسبة له وتركيز الاهتمام على ما هو مفيد للناس والمجتمع ومحور الاهتمام هو القيم الاجتماعية وبذل أقصى ما يمكن لمراعاة الأفكار والمشاعر والانفعالات وتكوين معاملات وعلاقات مفتوحة.

- أسلوب التفكير العملي (Pragmatic thinking): هو قدرة الفرد على التحقق مما هو صحيح أو خاطئ بالنسبة للخبرة الشخصية المباشرة وحرية التجريب والتفوق في إيجاد طرائق جديدة لعمل الأشياء بالاستعانة بالمواد الخام المتاحة والتي تتناول المشكلات بشكل تدريجي و الاهتمام بالجوانب الإجرائية والبحث عن الحل والقابلية للتكيف . (اسليم، 2017، ص23)

- أسلوب التفكير التحليلي (Analytic thinking): هو قدرة الفرد على مواجهة المشكلات بطريقة منهجية والاهتمام بالتفاصيل، والتخطيط قبل اتخاذ القرار، وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات مع عدم تكوين النظرة الشمولية والاهتمام بالنظريات والتنظير على حساب الحقائق وإمكانية القابلية للتنبؤ والتحري أو الحكم على الأشياء في إطار عام والمساهمة في توضيح الأشياء حتى يمكن الوصول إلى الاستنتاجات.

- أسلوب التفكير الواقعي (Realistic thinking): وهو قدرة الفرد على الاعتماد على الملاحظة والتجريب وأن الأشياء الواقعية هي ما نمر به في حياتنا الشخصية مثل ما نشعر به ونلمسه ونراه، إذ ما نراه هو ما نحصل عليه. وشعار التفكير الواقعي هو الحقائق وهو يختلف تماماً عن التفكير التركيبي الذي يركز على الاستنتاجات وليس الحقائق وهو أكثر ارتباطاً بالتفكير التحليلي ويتضمن التفكير الواقعي الاستمتاع بالمناقشات المباشرة والحقيقية للأمور الحالية وتفضيل النواحي العلمية المرتبطة بالجوانب الواقعية والاختصار في كل شيء. (اسليم، 2017، ص23)

تلخص أساليب التفكير حسب نظرية هاريسون برامسون في الشكل التالي:

الشكل (01): يمثل أساليب التفكير حسب نظرية هاريسون برامسون



المصدر: من اعداد الباحثان باعتماد على (اسليم، 2017)

2-4- نظرية التفكير والنصفين الكرويين بالمخ: تتنوع أساليب التفكير تبعاً للنصف

المسيطر لدى الفرد فالنصف الأيسر هو المسؤول عن اللغة وإنتاجها ويهتم بالمهارات التحليلية والمنطقية ويؤدي أنماطاً من العمليات المتتابعة والمدخلات الرقمية واللفظية، أما النصف الأيمن فهو المستقبل الأول للمعلومات وهو مركز القدرات البصرية والفنية والإبداعية ويدرك الكل أكثر من الجزء، ويتصف التعلم القائم على نظرية الدماغ ذي الجانبين بالعديد من المواصفات والخصائص الهامة نلخصها فيما يلي:

- يتأثر الدماغ ذو الجانبين بالخبرات البيئية والتجارب العملية، مما يزيد من قدرات المتعلم على التعامل مع الأشياء بصورة أفضل، حيث تتجدد الخلايا الدماغية والعصبية من حين إلى آخر، وذلك طبقاً لعمليات التعلم المكتسبة، فلا تبقى الخلايا الدماغية والعصبية، بل إن الخلايا الدماغية والعصبية تتجدد كلما يفكر الإنسان ويكتسب أنماط تفكيرية جديدة.

- يؤكد التعلم القائم على الدماغ ذي الجانبين أن الذكاء ديناميكي غير ثابت، حيث أنه يتأثر بالعوامل البيئية وينمو بنمو الفرد ويأخذ سمات وخصائص متعددة، ولهذا فإن التعلم القائم على الدماغ ذي الجانبين يتفق في هذه الخاصية مع نظرية جاردنر للذكاءات المتعددة .

- يتأثر التعلم القائم على الدماغ ذي الجانبين بمراحل نمو الفرد، حيث تنمو وتتطور القدرات بسرعة في مرحلتها الطفولة والمراهقة اللتان تعدان مهمتان في بناء وصقل قدرات الفرد، وتعلم اللغة ونطق الكلمات وتعلم المصطلحات والتفكير بصرياً في الأشكال والرسومات. (نفس المرجع، 2017، ص24)

3-4- نظرية جابنسن: قدم جابنسن مصفوفة لعمليات التفكير الإيجابي تتضمن ستة مستويات

يغلب عليها الأبعاد المعرفية وهذه المستويات هي :

-مستوى حل المشكلات: ويشمل بعض الخطوات مثل التعرف على المشكلة وتحديدتها، توضيح المشكلة، صياغة الفروق، صياغة الحلول المناسبة، إنتاج الأفكار المرتبطة بالمشكلة، صياغة الحلول البديلة، اختبار أفضل الحلول، تطبيق الحل الذي تم قبوله، الوصول إلى النتائج النهائية.

- مستوى اتخاذ القرار: ويشمل صياغة الهدف الموضح فيه وتوضيحه، إظهار الصعوبات والمعوقات التي تعترض تحقيق هذا الهدف، مع تحدي البدائل الممكنة والتعرف عليها، اختيار ودراسة البدائل، ترتيب البدائل واختيار أفضلها، تقويم المواقف.

-مستوى الاستنتاجات: يندرج تحته التفكير الإيجابي الاستقرائي والتفكير الاستنباطي

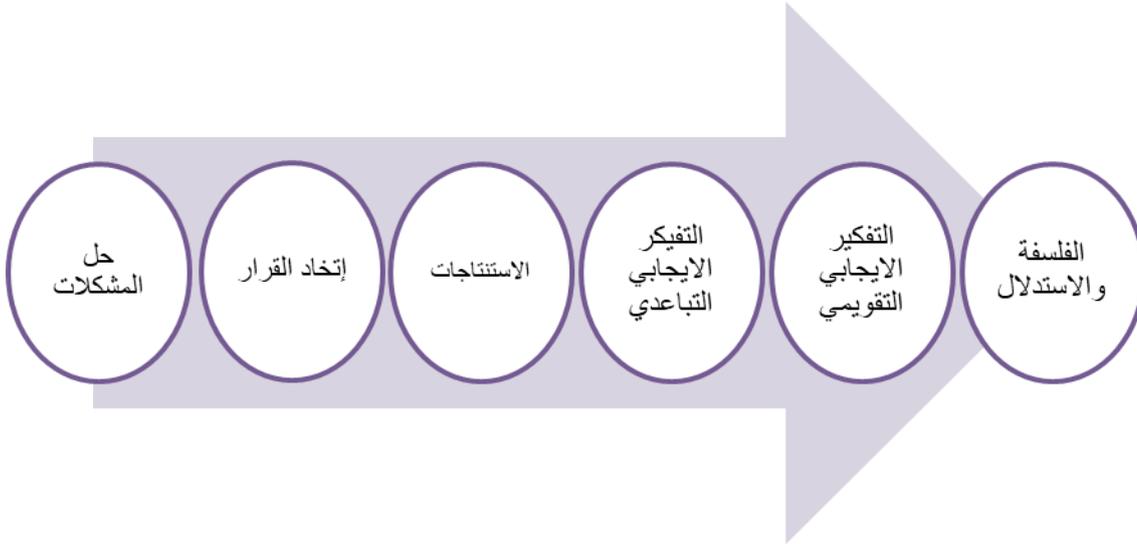
-مستوى التفكير الإيجابي التباعدي : يتضمن عمل القوائم بصفات الأشياء والأحداث، إنتاج الأفكار المتعددة (الطلاقة)، إنتاج الأفكار المتنوعة (المرونة)، إنتاج الأفكار الفريدة (الأصالة)، إنتاج الأفكار المطورة (التحسينات). (نفس المرجع، 2017، ص25)

-مستوى التفكير الإيجابي التقويمي: يشمل التمييز بين الحقائق والآراء، والحكم على مصداقية المصدر والمرجع والملاحظة والحكم على تقاريرها، التعرف على المشكلات وتحليلها، تقويم الفروض تصنيف البيانات، التنبؤ بالنتائج.

مستوى الفلسفة والاستدلال: يتم من خلال استخدام المداخل الجدلية والمناقشات المتبادلة.

تلخص مستويات التفكير الإيجابي حسب نظرية جابنسن في الشكل التالي:

الشكل(02): يمثل مستويات التفكير الإيجابي حسب نظرية جابنسن



المصدر: من اعداد الباحثتان بالاعتماد على (اسليم، 2017)

4-4- نظرية كوستا : حدد كوستا أربعة مراحل هرمية للتفكير تعتمد كل مرحلة على المراحل

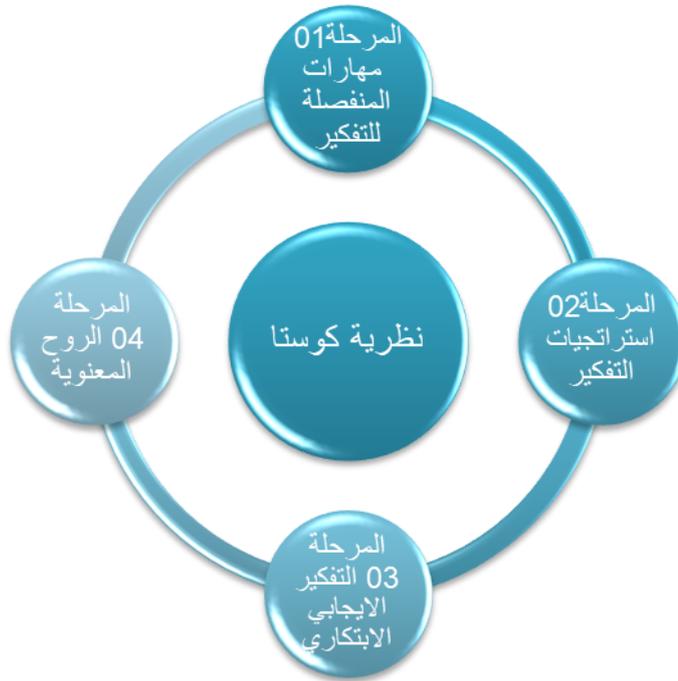
السابقة، وتعد عمليات كل مستوى أساسية للمستوى الثاني وتتمثل هذه المراحل في ما يلي :
المرحلة الأولى: المهارات المنفصلة للتفكير وتشمل مجموعة جوانب عقلية فردية ومنفصلة وتعد متطلبات أساسية لمستويات التفكير الإيجابي الأكثر تعقيدا وهي: إدخال البيانات وتشغيل البيانات واستخراج النواتج بعد تعديلها وتطويرها .

المرحلة الثانية: "استراتيجيات التفكير وتتضمن عمليات الربط بين المهارات المنفصلة للتفكير من خلال الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد حينما يواجهون المشكلات والمواقف الصعبة والمختلفة، والتي تتطلب حلا أو إجابات لم تكن معروفة وقتها وهذه الاستراتيجيات هي: حل المشكلات التفكير الإيجابي الناقد، إتخاذ القرار، الاستدلال والمنطق .

المرحلة الثالثة: التفكير الإيجابي الابتكاري وتشمل مجموعة السلوكيات التي تتصف بالجدة والاستبصار والتي يستخدمها الفرد لإنتاج أنماط التفكير الإيجابي والنواتج المتفردة والحلول الأصلية للمشكلات، وتشمل الإبداع، الطلاقة، التفكير الإيجابي، تحدي الصعب. (نفس المرجع، 2017، ص 26)
المرحلة الرابعة: الروح المعرفية وذلك مع توافر المستويات السابقة لا بد من وجود عامل أساسي، وهو أن الشخص المفكر يجب أن يكون لديه قوة الإرادة والاستعداد أو الميل، والرغبة والالتزام، ويتضمن هذا المستوى الصفات الآتية: تفتح الذهن والبحث عن البدائل والتعامل مع المواقف الغامضة وإدراك لعلاقات والرغبة المستمرة في التغيير. (نفس المرجع، 2017)

تلخص الباحثتان مراحل التفكير الإيجابي حسب نظرية كوستا في الشكل التالي:

الشكل(03): يمثل المراحل التفكير الايجابي حسب نظرية كوستا



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (اسليم، 2017)

4-5- النظرية العقلانية الانفعالية السلوكية: تعتمد هذه النظرية على أن سبب الاضطراب الذي يعاني منه الفرد هو طريقة التفكير غير المنطقية التي يتبناها، ومن خلالها يصدر أحكاما معرفية تتعلق بالأحداث التي تواجهه واعتمدت هذه النظرية على عدد من الفروض والمبادئ

- التفكير يحدث الانفعال: إن التفكير والانفعال عمليتان غير منفصلتين، وتوجد بينهما علاقات متبادلة بصورة تكاملية، وإن ردود أفعال الأفراد نحو البيئة لا تتوقف على الانفعال فقط، وإنما تتوقف على الأفكار والمعتقدات، والاتجاهات نحو هذه البيئة. (نفس المرجع، 2017، ص 26)

- الدلالة اللفظية للأشياء والأحاديث الذاتية إلى النفس عن هذه الأشياء، والتي تكون غير موضوعية، وغير عقلانية، والنظر للأشياء بشكل خاطئ، يؤثر على انفعال الفرد وسلوكه

- تتأثر الحالة المزاجية للفرد بمعرفته ومعتقداته حيث إن الأفكار والمعتقدات التي يسودها التفاؤل والأمل في المستقبل والسرور؛ تبعث على السعادة والفرح والمتعة والأفكار والمعتقدات التي يسودها التشاؤم وعدم الرضا؛ تبعث على التعاسة والحزن والاكتئاب

- الوعي والاستبصار وتنبيه الذات وهي من العمليات المعرفية التي لها دور هام في القيام بسلوك معين أو العمل على تغيير هذا السلوك وتعديله إلى الأفضل.

- التصور والتخيل إن تفكير الأفراد فيما يحدث حولهم يكون بطريقة لفظية بالكلمات والجمل، وهي تلعب دور الوسيط المعرفي، الذي يؤثر في انفعال الفرد وسلوكه
- توجد علاقة متبادلة بين كل من المعرفة والانفعال والسلوك وهي غير منفصلة، وأن كلا منها يؤثر بالآخر، وأن التغيير في أحدهما يؤدي إلى التغيير في العاملين الآخرين
- يتأثر انفعال الفرد وسلوكه بطريقة التفكير اللاعقلانية، والاضطراب الانفعالي يؤثر على الحالة الفسيولوجية، وبتغيير الخبرات المؤلمة وضبط العمليات الفسيولوجية يتم تغيير الانفعال والسلوك والانتقال من انهزامية الذات إلى مساعدة الذات.
- يتأثر تفكير الأفراد وانفعالهم وسلوكهم بالميول الفطرية والمكتسبة، وتساهم الميول الفطرية . والميول المتعلمة في ظهور الاضطراب الانفعالي.
- يؤثر توقع الفرد الذي تسيطر عليه الأفكار اللاعقلانية إلى حدوث الاضطراب الانفعالي وإلى الاستجابة بطريقة خاطئة، بينما عندما يستخدم الفرد توقعات تعتمد على الأفكار العقلانية عن نفسه وعن الآخرين، تساعد في التخلص من الاضطراب الانفعالي وتعديل السلوك.
- يؤثر تحكم الفرد في ذاته على انفعاله وسلوكه فيما يتعرض له من مواقف وردود أفعال الآخرين، فكلما كان الفرد متحكماً بذاته ومبتعداً عن رؤية المواقف وردود أفعال الآخرين والتصرفات وكأنها مفروضة عليه من المصادر الخارجية، قلل من اضطرابه وعدل سلوكه. (نفس المرجع، 2017، ص26)

4-6- نظرية سيلجمان وآخرون: يرجع مفهوم التفكير الإيجابي للعالم سلجيمان وآخرون

(Seligman 1988) ، حيث ركز من خلال هذا المفهوم على تعديل الأفكار المغلوطة واستبدال الأفكار السلبية التشاؤمية الانهزامية بالأفكار الواقعية والإيجابية منطلقاً من فكرة رئيسية مفادها "إن المنحى المفرط نحو المرض قد تجاهل فكرة الإنسان المتفتح الإمكانيات، كما تجاهل أن السلاح الفعال هو بناء الاقتدار الإنساني. (نور، 2022، ص 459)

وقد أشار أن كلاً من التفاؤل والتشاؤم هما أسلوبان في التفكير لتفسير الوقائع والأحداث، وطريقة تفسيرنا للوقائع لا تقتصر على مجابهة حالة خاصة من نجاح أو فشل، بل هي تتوقف على الفكرة التي تكونها عن القيمة العامة التي نعطيها لأنفسنا وإمكاناتنا وفرصنا و لمكانتنا في الحياة . ويمكن أن نتعلم التفاؤل أو التشاؤم بناءً على خبراتنا ونمط تنشئتنا، بما يتصف به من رعاية وحب وتشجيع وتعزيز ومكانة، أو إحاطة وزجر وإهمال، وحط من القدر. وحيث إن هذا الأسلوب التفاؤلي أو التشاؤمي في تفكير المتعلم،

فإنه يمكن إعادة تعلمه، واستبداله من خلال أساليب تدريبية علاجية. بمعنى آخر أن للتنشئة الاجتماعية والخبرة المهنية والاجتماعية والمستوى التعليمي ذو أثر كبير على تنمية التفكير الإيجابي والسلبي ويستند (Seligman 1988) في نظريته هذه إلى ثلاثيته الشهيرة التي يتناقض في مقدمتها ، موقف كل من المتفائل والمتشائم، في تفسير الوقائع وأسبابها . أولها الديمومة التي يكونها الشخص معرّفيا عن الأشياء والأحداث والوضعيات والمحن ، وعن نفسه ذاتها فإزاء أي عثرة أو محنة يرى المتشائم بأنها ستدوم ولا مجال للخروج منها، وأنها قدر مفروض لا فكاك منه (لا فائدة ترجى من الجهد ولن يكون هناك من مخارج ممكنة)، وأن الفشل هو قدر المتشائم. أما المتفائل فيرى على العكس أن العثرة أو الخيبة هي أمر عابر (أزمة وتمر)، رهن بظرف مؤقت وبالتالي فالأمل متوفر للعمل والخروج منها مستقبلاً

ثانيها هو التعميم. حين يكون الأسلوب التفسيري متشائماً يميل الشخص إلى تعميم المحنة من الوضعية الأصلية على مختلف وضعيات الحياة، ويطلق أحكاماً عامة وقطعية على العالم والناس، ويكمل جلد الذات بحيث يعتبر الشخص ذاته أنه هو المسؤول ، وأن العلة فيه هو ، وهي علة أو قصور لا يرى لنفسه خلاصاً منها (لا جدوى، سيراً فقني الفشل أينما حلت). وفي المقابل فإن أسلوب التفسير المتفائل يجعل الشخص يدرك الخسارة أو الشدة ، على أنها محدودة ضمن حيز ما، وأن هناك مجالات أخرى لا زالت متوفرة ويمكن أن تكون مجزية ، وتشكل بدائل أو تعويضات معقولة أو حتى ملائمة (إذا فشلت محاولة في مجال، يمكن أن تنجح أخرى في مجال غيره).

كما يدرك الأسلوب التفسيري المتفائل المحنة أو الخسارة على أنها انتكاسة مؤقتة ، وبالتالي فإن إمكانات الانطلاق من جديد متاحة بتوفر الوسائل الملائمة . وعلى المستوى الذاتي يحافظ أسلوب التفسير المتفائل على إيجابية النظرة إلى الذات وقدرتها وإمكاناتها وتقديرها، مما يبقى الطاقات . متوفرة لجولات جديدة (نور، 2022، ص 459)

أما ثالثهما فهو الموقع . يضع المتشائم اللوم على ذاته (هو الفاشل، أو المقصر ، أو الخائب)، باعتباره المتسبب بالأزمة. أما المتفائل فإنه على العكس من ذلك يحمي ذاته ويرى في العثرة نتيجة تدخل عوامل خارجية غير مؤتية، لا تؤذي صورة الذات أو الحكم على قيمتها

ويختلف كلاهما على صعيد الموقع ، في أن المتشائم يرد أسباب النجاح الذي يلقاه إلى عوامل خارجية (نجاح بالصدفة) ، أما المتفائل فإنه يرد أسباب النجاح إلى قواه الذاتية (هو صانع نجاحه)

لذا فقد أشار كل من سليجمان وآخرون (Seligman et al 1988) إلى أن التفاؤل يعد بعداً رئيسياً في الشخصية التي تفكر بإيجابية ، إذ يرتبط التفكير الإيجابي بالتوقعات الإيجابية التي لا تتعلق بموقف معين فهو يحدد للناس الطريق لتحقيق أهدافهم وتبعاً لذلك فقد وضع سليجمان وآخرون من تلاميذه وزملائه قائمة تضم أربعة وعشرين عنصراً موزعة على ست فئات ، تشكل استراتيجيات التفكير الإيجابي في الشخصية ،

هي . الحكمة والمعرفة ، والشجاعة، والنزعة الإنسانية، والاعتدال المزاجي، والعدالة، والسمو . وأن
توظيف الإنسان لهذه الصفات يجعله يحقق السعادة الحقيقية.

لهذا يرى سيلجمان (Seligman2002) تنمية الخصال الإيجابية في الشخصية أمر ضروري
للإنسان، فهي تعد حصناً قوياً وقائماً ضد الضغوط ونواتجها السلبية . كما أن لهذه الخصال الإيجابية دوراً
في استثارة السعادة الحقيقية فهي من أفضل السبل للوصول للهناء والسعادة وتحمل الصعاب، وتحرر الفرد
من قسوة الماضي وقد أشار أيضا إلى أبعاد التفكير الإيجابي التي تتضمن التوقعات الإيجابية نحو المستقبل
، تلك التوقعات البناءة التي تهدف إلى تحقيق مكاسب في مختلف جوانب حياة الشخص ، الصحية ،
والاجتماعية والمهنية في المستقبل والمشاعر الإيجابية من حيث تمتع الشخص بالانفعالات التي تتمحور
حول التعاطف والسعادة والطمأنينة في العلاقات الشخصية والاجتماعية مع الآخرين ومفهوم الذات الإيجابي
، نظرة الفرد الإيجابية نحو ما يمتلكه من أفكار وقوى ومعتقدات وقدرات متنوعة ، والرضا عن الحياة أي
تقييم الفرد النوعية الحياة التي يعيشها طبقاً لأفكاره ومعتقداته وقيمه والتي من خلالها يقارن الفرد ظروف
حياته بالمستوى الأمثل الذي يعتقد، والمرونة الإيجابية، قدرة الفرد الذهنية الإيجابية على تغيير أفكاره
ومعتقداته بما يناسب الموقف وخصائصه وضغوطه ليكون قادر على مواجهته. (نور،2022،ص459)

لذا فقد لاحظ سيلجمان ارتباط التفاؤل بالأسلوب التفسيري وهي الطريقة التي يفسر بها الأشخاص
كيفية وسبب الأحداث بالطريقة التي يريدونها، ففي هذا النموذج التفسيري تؤثر التفسيرات السلبية
للأشخاص المتعلقة بأحداث الماضي على توقعاتهم الخاصة في السيطرة على الأحداث المستقبلية وبالتالي
تؤثر التفسيرات على المشاعر والسلوك . فعندما يمر الإنسان بموقف مزعج فهو يميل في معظم الأحيان
إلى تبني تصور معين لسبب حدوث هذا الموقف المزعج فكما كانت الأسباب المدركة للموقف قريبة من
قدرة الفرد على الضبط والتحكم والمرونة ازداد احتمال مواجهته للموقف بطريقة فعالة وهذا هو بالضبط
التفكير التفاؤلي. (نور،2022،ص459)

5- مصادر التفكير الإيجابي

تتنوع مصادر التفكير الإيجابي وتأتي من جوانب مختلفة من حياة الإنسان، حيث تساعده على
رؤية العالم بنظرة متفائلة وتعزز قدرته على تحقيق السعادة والنجاح من أبرزها ما يلي:

- **المصدر الأول:** الوالدين : أول برمجة اكتسبناها في حياتنا كانت من الاب والام ، وقد قالت
الملكة اليزابيث الثانية: لقد تعلمت كما يتعلم القرد من مشاهدة الاب والام وتقليدهما تماما ، فمنذ نعومة
اظفرنا ونحن نتعلم من الوالدين الكلمات ونشاهد تعبيرات وجوههم فنقلدهما وكذلك السلوكيات والقيم

والاعتقادات الدينية ولا شك ان كون هذه البرمجة هي الأولى التي نتلقاها في عالمنا فقد أصبحت راسخة ومرجعا اساسيا في التعامل مع أنفسنا او العالم الخارجي . ابراهيم الفقي

- **المصدر الثاني:** المحيط العائلي: بعد الوالدين لاحظنا ان هناك عالم اخر هو المحيط العائلي سواء كان من الاخوة او الاخوات او من الجد او الجدة او من العم او الخال ومن اولادهم. وهنا يربط العقل المعلومات التي يتلقاها من المحيط العائلي بما تبرمج به من قبل، وبذلك أصبحت البرمجة اقوى من ذي قبل .

- **المصدر الثالث :** المحيط الاجتماعي سواء كان ذلك من الجيران او من البقال أو سائق التاكسي او سيارة المدرسة او اوتوبيس وما يقوله الناس في المحيط الاجتماعي الذي نعيش فيه، ويستمر العقل في ربط المعلومات التي يتلقاها من أي مصدر خارجي الى اساس البرمجة المخزنة في العقل اللاوعي وبذلك تزداد البرمجة قوة.

- **المصدر الرابع:** المدرسة : اسلوب المدرسين المسؤولين بها من كلمات وتعبيرات واخلاق وسلوكيات وفعل وبسبب ان المدرسة مؤثر قوى في برمجتنا التعليمية كان من السهل ان تأخذ بعض هذه السلوكيات سواء كانت سلبية او ايجابية ونضيفها على برمجتنا السابقة فأصبحت راسخة بقوة في العقل الباطن .

- **المصدر الخامس :** الاصدقاء: هذا المصدر يعتبر من أخطر مصادر برمجتنا بعد الوالدين، والاصدقاء يعتبرون اول انجاز شخصي في حياتنا لان الاختيار كان من أنفسنا بدون أي تأثير من الوالدين، وايضا للشعور بالاستقلال وللتقبل الاجتماعي، فمن الممكن ان نتعلم سلوكيات سلبية مثل كالتدخين او المخدرات او الكحول أو الهروب من المدرسة او عادات سيئة من شتى انواع، ثمأثر ذلك على برمجتنا الاساسية وبذلك أصبحت البرمجة لها معان متنوعة وملفات مختلفة في مخازن الذاكرة .

- **المصدر السادس :** وسائل الاعلام: بسبب ان معظم الشباب يشاهد التلفاز لفترات طويلة قد تصل الى خمسين ساعة في الاسبوع الواحد فهو يتأثر بأحداثه سواء كان سلبيا او ايجابيا. (دكاني وديلمي، 2020، ص24)

وقد أكد معهد الابحاث النفسي والفيسيولوجي في نيوزيلندا ان أكثر من 60% من حالات الاكتئاب يرجع السبب فيها الى وسائل الاعلام التي تركز على السلبيات والصعوبات والحروب والجنس وضياع القيم ونرى الآن موجة الفضائيات والتركيز على الاخبار السلبية والاغاني الخليعة التي لا تمت الى قيمنا بأية صلة ، منتشرة وتزداد انتشارا في عالمنا وتؤثر في اخلاقيات شبابنا بعمق . وهذا المؤثر الخطير يضيفه الناس على برمجتهم فتصبح اقوى وأعمق عن ذي قبل .

- المصدر السابع: أنفسنا: فبعد كل هذه البرمجة السابقة التي نبرمجها من العالم الخارجي وأصبح عندنا قيم واعتقادات ومبادئ الراسخة، أصبح عندنا القدرة على اضافة سلوكيات جديدة من الممكن ان تكون سلبية ايجابية، ويربطها العقل بالمعلومات السابقة فتصبح برمجتنا راسخة وعميقة ويصبح لدينا تكيف عصبي وعادات وتقابل بها العالم الخارجي وتكون السبب في نجاحنا أو فشلنا أو في سعادتنا أو تعاستنا .

الفكرة هي بداية الاهداف والاحلام وهي مرجع العقل في التجارب والخبرات ومعنى الاشياء وكيفية ربط السعادة والالم في حياتنا.

فحقيقة انت انا وكل انسان على وجه الارض وصلنا الى ما وصلنا اليه اليوم بسبب افكار الأمس، وسنصل الى ما نصل اليه الغد بسبب افكار اليوم. (دكاني وديملي، 2020، ص24)
تلخص مصادر التفكير الايجابي في الشكل الموالي:

الشكل (04): يمثل مصادر التفكير الايجابي



المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على (دكاني وديملي، 2020)

6- مهارات التفكير الإيجابي

- **التوقعات الايجابية:** إن ما تتوقعه أن يحدث يصبح سببا للتفكير ما توقعته، ويعرف ستال ارد بول (2008) التوقع بأنه الشعور بالتصميم والمثابرة، والرغبة الصادقة في المحاولة والنجاح، وتعزيز الانجاز بشكل ايجابي.

ويذكر سيد محمد خير الله (2008) أن التفكير الايجابي هو استعداد شخصي للتوقع الايجابي للأحداث، وهو نظرة أمل نحو المستقبل تجعل الفرد يتوهج أكثر وينتظر حدوث الخير ويقوده إلى النجاح. وإن ما نعتقده سيتحول إلى حقيقة عندما نمنحه مشاعرنا، وكلما اشتدت قوة اعتقادنا وارتفعت العاطفة التي تطبقها إليه، يتعاضم بذلك تأثير الاعتقاد على السلوك وعلى كل شيء يحدث لنا، ويظل الأشخاص الناجحون والسعداء محتفظين على الدوام باتجاه نفسي من التوقع الذاتي الايجابي . (البصير،2020،ص19)

- **الضبط الانفعالي:** يقصد به مهارات الشخص في توجيه انفعالاته في اتجاهاته سليمة و مفيدة تتلاءم مع متطلبات الصحة النفسية و تنمية رصيده المعرفي الملائم لعمليات التوافق النفسي و الاجتماعي

- **حب التعلم والتفتح المعرفي:** أي ما يميزه من اتجاهات إيجابية نحو إمكانات التغيير بما في ذلك من اهتمام بالمعرفة و حب التعلم و المعرفة بما هو جديد و ملائم لتحقيق الصحة النفسية ، و يتسم أصحاب هذا النمط أيضا بالنظرة الايجابية لأهمية العلاج النفسي و الثقة فيما يقدمه المعالج من نصائح و توجيهات ، و يملكون رصيد معرفي و معلومات عن الصحة و السعادة و كيف تتعامل مع مواقف الخوف و القلق و الاكتئاب و الاضطراب النفسي .

- **الشعور العام بالرضا:** أي الشعور العام بالرضا عن النفس و السعادة بتحقيق الأهداف العامة في الحياة بما في ذلك مستوى المعيشة و الانجاز و التعليم. (الزهراني،2020،ص1569)

- **التقبل الايجابي للاختلاف عن الآخرين:** و ذلك بتبني أفكار و سلوكيات اجتماعية تدل على تفهم الاختلاف بين الناس، و أننا مطالبين بتشجيع الاختلاف و النظر له بمنظور إيجابي. (الزهراني،2020،ص1569)

- **النكأ الوجداني:** يشير هذا المفهوم إلى مجموعة من الصفات الشخصية و المهارات الاجتماعية و الوجدانية التي تمكن الشخص من تفهم مشاعر و انفعالات الآخرين، و من ثم يكون أكثر قدرة على ترشيد حياته النفسية و الاجتماعية انطلاقا من هذه المهارات

- **تقبل المسؤولية الشخصية:** الايجابيون من الناس لا يتحججون بقلّة الوقت وال يقون الأعدار على غيرهم و لديهم من الشجاعة ما يجيز لهم أن يتحملوا مسؤوليتهم بال تردد، و بالتالي فمثل هؤلاء هم النماذج الجميلة التي تنجح و تساعد الآخرين على النجاح ،وتحقق الفوز لها و لمن حولها

- **المجازفة الايجابية:** الايجابيون يتسمون بقدرات أعلى من حيث حب الاستطلاع والرغبة في اكتشاف المجهول و تقبل الغموض، ومن ثم يكونوا أكثر قدرة على اتخاذ القرارات الايجابية الفعالة و المجازفة المحسوبة، و لهذا نجدهم يفضلون الأعمال التي تتطلب التفكير و اتخاذ القرارات أكثر من الأعمال الروتينية المعتادة و أصدقائهم و معارفهم متنوعون في ميولهم و طرقهم في التفكير و التفاعل ، و يفضلون النشاطات الإبداعية و التي تتطلب قدرا مرتفعا من الأصالة و الابتكار، و يقدرّون على اتخاذ قرارات هامة هي التي تصفهم بالإيجابية و الفاعلية.

- **تقبل الذات:** تقبل الذات أو تقدير الذات هو مصطلح تناوله كارل روجرز (K.Rogers) حيث عرفه بأنه اتجاهات الذات التي تنطوي على مكونات انفعالية سلوكية، أما في الموسوعة النفسية فتقدير الذات هو سمة شخصية تتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لشخصيته وحسب حسن و بدران فإنها رؤية النفس كما هي، بصورتها الواقعية، مع تقبل وفهم الميول والحاجات والقدرات الفردية الخاصة كما هي بما هي عليه.. وتعني أن يعرف الفرد ذاته وما تنطوي عليه من قدرات وعمليات وجدانية معرفة سلوكية تؤثر على تصرفاته. ويتم ذلك من خلال معرفة نقاط الضعف والقوة، فالفرد في حاجة دائما إلى أن عرف جوانب الضعف لديه وكذلك جوانب القوة. ذلك أن المعرفة هي الأساس الذي يبني عليه الفرد مواقفه وقراراته. والوعي بالذات يعني الانتباه المستمر لحالة الشخص الداخلية، أي التأمل فيما يقوم به العقل وما يصدر عنه من خبرات بما فيها من مشاعر ومما لا شك فيه أن الفرد الذي يعرف ذاته حق المعرفة يعمل على تنميتها ويستفيد من أخطائه ويتعلم منها، ويعدل منظومته الفكرية، ولديه من حسن التفكير ما يجعله قادرا على فهم الآخر وتقبله، لأنه يعرف نفسه بضعفها وقوتها فيثق بها. ولا شك أن ن توجد لديه هذه الصفات لابد أن يكون مفكرا إيجابيا. (فريجة، 2020، ص29)

- **السماحة والأريحية:** من المعروف ان تبني معتقدات متسامحة عما مر به الفرد من خبرات ماضية أو آلام نفسية ارتبطت بأحداث ماضية، بعبارة أخرى تبني أفكار وسلوكيات تجعل الفرد ينظر إلى الماضي الذي عاشه بصفة أمرا مضى وانقضى ومن المؤسف أن يظل مقيدا به. فالمفكر الإيجابي يتقبل الواقع وما فيه من تحديات دون أن يغفل عما به من أمور مستحيلة لا يمكن تغيير. فهو لا يعرف الشكوى ولا يتذمر طوال الوقت من الأشياء الخارجة عن إرادته. (غازي، 2022، 182)

7- الخصائص التي تميز الشخصية الإيجابية

- تتميز الشخصية الإيجابية بعدة خصائص جوهرية تجعلها فريدة وقادرة على التأثير الإيجابي في محيطها حيث قمنا بتلخيصها في مجموعة النقاط الآتية :
- يتسم صاحب التفكير الإيجابي بالمرونة الفكرية فإنه يذعن للحق ويتوق إلى معرفة الجديد من المعلومات سواء كان موافقاً أو مخالفاً لها
 - أن لغة ومفردات صاحب التفكير الإيجابي تتمتع بالمرونة قابلة للأخذ والعطاء ، قادر على الحوار والمناقشة العلمية ، قادر على الدخول في مناقشات وحوارات مثمرة ومفيدة بالنسبة له وللآخرين.
 - مدخلات و طروحات صاحب التفكير الإيجابي تمتاز بالسمو والرقى حيث مفاهيمه ومقولاته منطقية وقابلة للتعديل والتغيير إذا اقتضت الحاجة لذلك .
 - يتصف صاحب التفكير الإيجابي بقدرته الفائقة على اختيار كلامه بحيث لا يجرح الآخرين ولا يستهزئ بهم ، ويقدم نقده وملاحظاته للآخرين على شكل نقد بناء ومفيد .
 - يتصف صاحب التفكير الإيجابي بفكر مستنير وقادر على إبداء الرأي مع احترام الرأي الآخر ، ويستعمل ما يناسب من المفاهيم ومصطلحات للموقف أو موضوع النقاش دون زيادة أو نقصان ، وبالتالي يكون حديثه مناسب للموقف ومقنع للطرف الآخر.
 - أن صاحب التفكير الإيجابي يحاول قدر الإمكان إعطاء تصور طبيعي وواقعي عن ذاته أمام الآخرين ويقدم نفسه للآخرين بشفافية وبشكل متواضع ، لأنه يدرك أن المثالية والكمال ليست من صفات البشر وبالتالي لا حاجة إلى تقنيع شخصيته بما لا يفيد ولا يلزم .
 - أن صاحب التفكير الإيجابي يمتلك أساليب مبتكرة وجديدة تناسب التطور الحاصل ، فهو بذلك يعتبر من الأفراد المبدعين القادر على إعطاء حلول ناجعة وفاعلة للمشكلات المحيطة له ولغيره
 - صاحب التفكير الإيجابي يكون أكثر قدرة على الإنجاز والعمل .
 - يكون أكثر مهارة في معالجة ضغوط الحياة ، ويكون أكثر قدرة على التعايش مع الآخرين والتفاعل معهم بإيجابية. (حمديني،2023،ص28)
 - تقدير الحياة ورفض الهزيمة .

- يبحثون عن التغيير من حالة التفكير السلبي إلى الأداء الكامل بطريقة التفكير الإيجابي ولديهم رغبة جادة في التغيير
 - أن المفكرين بشكل إيجابي دائما ما يركزون على نجاحاتهم و يستعملون جملاً لفظية تدعم هذا النجاح في أبسط صورة ، كأن يذكر الفرد لنفسه " إنني أتحسن الآن " ، " لن أجعل عقلي يخونني " ، " لن أجعل الضغط يغلبني "
 - لديهم الميل والقوة الدافعة لتحقيق ذواتهم وتحسين صورهم .
 - لديهم استعمال لاستراتيجية التحدث الذاتي التي تمكن أصحابها من زيادة مراقبة وتقويم الأفكار الداخلية والقناعات الموجهة لتوقعات الفرد للنجاح في حل المشكلات ، وزيادة قدرة الفرد على الإدارة الذاتية للتفكير في وجهات إيجابية ، ليصبح أكثر تحكماً بطريقة إرادية في عمليات التفكير واتجاهاتها.
 - أن المفكرين إيجابياً ينشغلون بحوارات داخلية تساعدهم في توجيه مشاعرهم واتجاهاتهم ، ودائماً ما يكون مضمونها إيجابياً ودافعياً نحو المحاولة والنجاح.
- (حمدي، 2023، ص28)

8- أهمية التفكير الإيجابي

- تتجسد أهمية التفكير الإيجابي من خلال استجابة الفرد لتغيير طريقة تفكيره، فإذا اختار الفرد أن يفكر بإيجابية يستطيع أن يزيل الكثير من المشاعر غير المرغوب فيها، والتي ربما تعيقه من تحقيق الأفضل لنفسه، ولذلك فإن للتفكير العقلي الإيجابي ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في كل مجال من مجالات الحياة، وصدق الله العظيم في قوله : (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم) (الرعد: 11)، ومما يذكره المؤلفون في التفكير الإيجابي من فوائد استخدامه ما يلي - :
- هو الباعث على استنباط الأفضل، وهو سر الأداء العالي ويعزز بيئة العمل بالانفتاح والصدق والثقة . يجعلك تختار قائمة أهداف للحياة، تحقق لك المستقبل الأفضل الذي يحقق أهدافك.
 - تأكد أن التغيير الإيجابي البناء الذي تجريه داخل نفسك سوف يكون له الأثر النافع في شخصيتك وفي كافة نشاطاتك .
 - أن تكون مفكراً إيجابياً يعني أن تقلق بشكل أقل وتستمتع أكثر وان تنظر للجانب المضيء بدلا من أن تملأ رأسك بالأفكار السوداء، وتختار أن تكون سعيداً بدلا من الحزن وواجبك الأول أن يكون شعورك الداخلي طيباً.

- أن هذه الإيجابية في عقولنا ومشاعرنا تصنع من حياتنا الإيجابية، والتفاؤل والطاقة والقدرة على الدفاع عن النفس، وصد الهجوم الذي يصدر إلينا من شياطين الإنس والجن، وأكبر منهما حديث النفس.
- عندما ن فكر بإيجابية تنجذب إلينا المواقف الإيجابية، والعكس عندما ن فكر بطريقة سلبية فستنجذب إلينا المواقف السلبية
- يبحث التفكير الإيجابي عن القيمة والفائدة، وهو تفكير بناء توالودي، وتصدر منه المقترحات الملموسة والعملية حيث يجعل الأشياء تعمل، وهدفه هو الفعالية والبناء حيث إن العقل يمتلك فكرة واحدة في أي وقت، فإذا أدخلنا في عقولنا فكرة إيجابية، أخرجت الفكرة السلبية التي تقابلها، لأن العقل لا يقبل الفراغ فإذا لم نملأه بالأفكار الإيجابية فسوف تملأه الأفكار السلبية.
- إن الشخص الذي يفكر إيجابياً ويعتمد على نفسه، وينظر نظرة متفائلة يستطيع أن يستهوي ما حوله فعلاً، ويطلق القدرات التي تحقق الهدف. (محمودي، 2022، ص22)

9- العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي

تكمن العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي كما حددتها أدبيات الدراسة في العوامل الآتية.

- **التنشئة الاجتماعية والتحديات التي تواجهها:** يرى الحمادي (2003) تواجه التنشئة الاجتماعية في عالمنا العربي والإسلامي اليوم نوعين من التحديات: أحدهما داخلي بمعنى أنه نابع من المجتمع ذاته وأنظمتها ومعاييرها ونسقه المختلفة، والآخر خارجي، بمعنى أنه مصدره خارج حدود المجتمع المتمثل بالمتغيرات التي تدخل على ثقافة المجتمع من الثقافات الأخرى نتيجة للتفاعل السلبي أو الإيجابي. (الهالي، 2013، ص23)
- **الحروب:** يشير البدرابي (2003) كثير من الدراسات والبحوث النفسية تؤكد على أن أخطر آثار الحروب هي التي تظهر على الأطفال من حيث فقدان التوازن النفسي لديهم وظهور الكثير من المشكلات النفسية كالقلق الشديد والفرع والتعاسة والعدوانية والعصاب النفسي وغير ذلك.
- **المناخ الأسري:** من أهم السمات المميزة للمناخ الأسري تشجيع الأبناء على الاستقلالية في التفكير واستخدام أسلوب الحوار معهم. كذلك التخلص من الأساليب التربوية غير السليمة من قسوة وتوبيخ وتهديد وسخرية، بالإضافة إلى ذلك تنمية حب الاستطلاع لديهم وتعزيزه ليتسنى لهم تطوير قدراتهم العقلية والإبداعية وبالتالي تطوير أنفسهم.

- **المدرسة:** يؤكد غانم (1995) أن المدرسة مؤسسة اجتماعية وتربوية تقوم بعمليات التعليم والتربية معا وهي تقوم بوظيفتين تكادان تكونان متناقضتين هما: الأولى تتعلق بنقل التراث والمحافظة عليه، والثانية تتعلق بالتغير ومواكبة التطور والنظام التعليمي الجيد هو الذي يستطيع التوفيق بين هذين الجانبين

- **وسائل الإعلام المختلفة:** ويشير جبسون (1990) إلى أن حجم الإقبال على وسائل الإعلام المتطورة بأشكالها المختلفة يتضاعف تقريبا كل عام وكل شهر وبشكل متسارع، فقد أثبتت بعض الدراسات أن هناك تأثيرا مباشرا وملحوظا للتلفاز والبرق الفضائي على سلوك وتفكير المشاهدين، كما وجد تأثير ملحوظ لمشاهدة التلفاز في مبادئ الأفراد ومدى تقبلهم وقدرتهم على التكيف مع المعايير الدول

وهناك عدة عوامل تؤثر في التفكير بشكل عام وعملية التفكير الإيجابي بشكل خاص، لأن جميع المشاعر والمعتقدات والمعارف تبنى أساسا على الأفكار توجد في داخلية العقل، سواء ما كان منها في الشعور أو اللاشعور الكامن داخليا، وأهم هذه العوامل المستوى العالي لرعاية الطفولة المبكرة في بيئته الأسرية أو التعليمية البنية الدماغية وطبيعة الجينات الوراثية في هذه البنى العقلية والتدريب البديهي للخيار وممارسة التعليم النظري والعمل للتفكير والانتباه والتغيير والممارسة الواعية وتشجيع الاكتشاف وإصدار الأحكام الارتجالية ومستوى البعد الانفعالي (الاهتمام بالمشاعر) وخفض التوتر والنظرة الشاملة والتحرك بالمحيط الشامل والضبط بشكل عام والالتزام بالمشاركة في العمل والصحة البدنية والعقلية والثروة اللغوية للمرء ومفهوم الذات وارتباطه بالمتابعة والتحديات والضبط الداخلي عند المرء والتنشئة الاجتماعية والأسرية ومستوى البيئة الثقافية في محيط المرء وبصيرة المرء وسعة الخيال لتوليد الأفكار وأخيرا استخدام المهارة الذاتية في إعادة التنظيم الاستراتيجي للتفكير.

خلاصة الفصل

لقد تناول هذا الفصل جوانب متعددة لمفهوم التفكير الإيجابي، بدءًا من التعريفات اللغوية والاصطلاحية، مرورًا بأهميته في تحسين جوانب الحياة المختلفة، وصولاً إلى النظريات والمستويات التي تشرح كيفية تأثيره على الأفراد. كما تم استعراض خصائص الشخصية الإيجابية والعوامل المؤثرة فيها، مع التركيز على مصادر التفكير الإيجابي والمهارات اللازمة لتطويره.

التفكير الإيجابي ليس مجرد نهج عقلي، بل هو مهارة حياتية حيوية تساهم في تحقيق النجاح الشخصي والمهني، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، وتحسين الصحة العامة. من خلال تطبيق مهارات التفكير الإيجابي مثل التحفيز الذاتي، التفاؤل الواقعي، والقدرة على التكيف، يمكن للأفراد التغلب على التحديات والمضي قدماً نحو تحقيق أهدافهم بثقة وإصرار.

بهذا، يتضح أن التفكير الإيجابي ليس فقط مسألة نظرية، بل هو ممارسة عملية يومية تتطلب وعياً وجهداً مستمرين لتحقيق التوازن والسعادة في الحياة.

الفصل الثالث:

الفاعلية التنظيمية

تمهيد:

تلعب الفاعلية التنظيمية دورًا محوريًا في نجاح المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها. تُعرّف الفاعلية التنظيمية بأنها مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية مع الاستجابة للتغيرات في بيئتها الخارجية والداخلية. تعتمد الفاعلية التنظيمية على عدة عوامل منها القيادة، والثقافة التنظيمية، والهيكل التنظيمي، والعمليات الداخلية، وموارد المؤسسة.

في العصر الحديث، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب منها أن تكون أكثر مرونة واستجابة للتغيرات السريعة في السوق والتكنولوجيا والاحتياجات المتطورة للعملاء. لتحقيق الفاعلية التنظيمية، يجب على المؤسسات أن تتبنى استراتيجيات شاملة تشمل التخطيط الاستراتيجي، إدارة الموارد البشرية بفاعلية، تحسين العمليات الداخلية، وابتكار حلول جديدة للتحديات التي تواجهها.

كما أن الفاعلية التنظيمية ليست مقتصرة على تحقيق الأهداف الاقتصادية فقط، بل تشمل أيضًا الجوانب الاجتماعية والأخلاقية للمؤسسة. يُنظر الآن إلى المؤسسات على أنها كيانات مسؤولة عن التأثير الإيجابي في المجتمع والبيئة، مما يزيد من أهمية تبني ممارسات مستدامة ومسؤولة.

ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف مفهوم الفاعلية التنظيمية من جوانبه المختلفة، وتسليط الضوء على الأدوات والاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات استخدامها لتعزيز فعاليتها. سنقوم بدراسة النظريات المختلفة المتعلقة بالفاعلية التنظيمية، وتحليل العوامل المؤثرة فيها، واستعراض أمثلة من مؤسسات استثنائية ناجحة لتحقيق فهم أعمق لكيفية تحقيق الفاعلية في السياقات التنظيمية المتنوعة.

1- تعريف الفاعلية التنظيمية:

تعددت التعريفات حول موضوع الفاعلية التنظيمية بتعدد مداخل دراستها، والتي اختلفت فيها الآراء ووجهات النظر، حيث يرى بعض الباحثين أن فاعلية المنظمات تتحدد بمدى قدرتها على تحقيق أهدافها فقد عرف برنارد (Barnard) الفاعلية على أنها: "الدرجة التي تستطيع فيها المنظمة تحقيق أهدافها". (احمد، 2020، ص349)

و الفاعلية التنظيمية حسب تايلور : " الرشادة الإنتاجية " من خلال القضاء على الأساليب السيئة للعمل ورفع مستوى الأداء عن طريق تقسيم العمل إلى أجزاء أساسية و تنميط معايير الأداء. (نوي، 2022، ص21)

عرف (2000 Robbin) الفاعلية التنظيمية على انها قدرة المنظمة على الحصول على الموارد المختلفة و استمرارها بشكل فاعل لتحقيق الأهداف، وكذلك قدرتها على التوازن والاستمرار. (الزعارير، 2021، ص164)

أما "أبو قحف" فيعرفها بقوله محصنة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما تحويه من أنشطة فنية ووظيفية وإدارية وما يؤثر فيه من متغيرات داخلية وخارجية لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة معينة. (عمروش، 2021، ص42)

كما عرفها (Etzioni) على أنها النجاح في تحقيق الأهداف المسطرة من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة في البيئة الخارجية.

أما (Donnelly) فقد عرفها بأنها قياس مستوي إنجاز الأهداف، وكيف يمكن للمدراء بلوغ أهدافهم المصممة.

يعرفها (Rorenzweg) على أنها قدرة المنظمة علي تحقيق أهدافها في شكل زيادة حجم المبيعات، وتنمية الموارد البشرية، وتحقيق النمو، ورضاء العملاء .

بينما تطرق إليها (Katz ,Kahn) على أنها مضاعفة النتائج النهائية للمؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية.

أما (Yuthman Seachore) فقد أشار علي أساس العلاقة بين ندرة الموارد في البيئة والقدرة التفاوضية للحصول علي ما تحتاجه من موارد نادرة. (أحمد، 2020، ص349)

وعليه فيمكن تعريفها على أنها القدرة المرتبطة في تحقيق الأهداف مع مكونات بيئة غير مستقرة، لتمكن المنظمة من التوازن الديناميكي لتضمن نموها وبقائه.

2- مدخل دراسة الفاعلية التنظيمية:

بناء على الاعتقاد أنه لا يوجد تنظيم أمثل يناسب جميع المؤسسات والظروف، بل أنه لكل نوع من التنظيم نتائج فعالة وفقا لمعطيات معينة (طبيعة نشاط، ونوعية البيئة، ومستوى الكفاءات التي تتوفر عليها....) وعليه نقف على التعقيد الذي صاحب موضوع الفاعلية التنظيمية أو حالة عدم اتفاق حول تعريفها، بحيث لا يمكن تقييم الفاعلية على أساس معيار واحد فقط كل هذا ساهم في ظهور مجموعة من المداخل لدراسة الموضوع من زوايا مختلفة.

2-1-1 مداخل تقليدية في دراسة الفاعلية التنظيمية: ركزت هذه المداخل في قياس الفاعلية التنظيمية على قدرة المؤسسة في قيامها بالعمليات التالية:

- الحصول على مختلف المداخلات الموارد الضرورية للعملية الإنتاجية.
- القيام بعملية المعالجة التفاعل بين مختلف المداخلات.
- تحقيق المخرجات والتي تتمثل في الأهداف المسطرة. (داودي. 2020 . ص28).

2-1-1-1 مدخل موارد النظام:

يركز هذا المدخل في دراسة الفاعلية التنظيمية على عنصر المداخلات التي تحصل عليها من البيئة الخارجية، ويمكن النظر للفاعلية من هذه الزاوية بأنها " القدرة المطلقة أو النسبية على استغلال البيئة التي تعمل فيها المؤسسة والحصول على ما تحتاج إليه من مختلف مستلزمات العملية الإنتاجية. ولدراسة موارد النظام قام الباحثان (Yuchtman) و (Beashore) بتقديم مقاييس للفاعلية التنظيمية وترتيبها في شكل هرمي.

- **قمة الهرم:** تحتوي على مجموعة المعايير المثالية والتي تقيم فقط عبر الزمن والمثال على ذلك الاستخدام الأمثل للفرص والموارد الموجودة في البيئة.
- **وسط الهرم:** المعايير قبل المثالية، تمتاز بقلة عددها نوعا ما ولها قيمة تناوبية فيما بينها، كما أنها تبدو مستقلة عن بعضها عمليا، على الرغم من أنها قد ترتبط مع بعضها في الأداء، والمثال على ذلك عمليات التنسيق وترجمة التصورات الاستراتيجية، وترتبط هذه المعايير بقياس المخرجات .
- **قاعدة الهرم:** هي مجموعة متغيرات فرعية كثيرة العدد تتعلق بأهداف جزئية أو وسائل لتحقيق الأهداف وترتبط بالعمليات التنظيمية داخل المؤسسة. كذلك فإن قياس هذه المتغيرات تكون على المدى القصير والمثال على ذلك إنتاجية العامل أو تكاليف الصيانه أو الناتج التجاري للبائع.

الشكل(05): يمثل مقاييس الفاعلية التنظيمية حسب مدخل موارد النظام



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (داودي. 2020)

بناء على هذا التقسيم قدما الباحثان التعريف التالي للفاعلية التنظيمية: على أنها القدرة على استغلال البيئة في الحصول على الموارد الثمينة أو النادرة التثبيت وظيفتها. وبصفة عامة فإن قياس الفاعلية التنظيمية للمؤسسة بناء على هذا المدخل يعتمد على مجموعة من المؤشرات تصب كلها في مدى إمكانية المؤسسة الحصول على ما تحتاج إليه من موارد المختلف نشاطاتها ومن أهم هذه المؤشرات نجد:

- القوة التفاوضية للمؤسسة .
 - مرونة المؤسسة التي تتمثل في مدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى البيئة الخارجية.
 - قدرات الكفاءات البشرية التي تتوفر عليها المؤسسة في فهم ورصد وتحليل خصائص بيئة العمل أي القدرة على حل المشاكل التي تواجه المؤسسة.
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن مدخل موارد النظام في قياس الفاعلية التنظيمية يتماشى وبشكل خاص مع المؤسسات التي لا تهدف إلى تحقيق الأرباح كالجوامع والمستشفيات التي يصعب علينا قياس فاعليتها من خلال المخرجات، وعليه يتم التركيز على قدرتها في الحصول على احتياجاتها الضرورية كالتمويل أو كفاءة بشرية، لكن ما يعاب على هذا المدخل في قياس الفاعلية هو إهماله لكيفية استخدام وتفاعل هذه الموارد. (داودي. 2020 . ص28).

2-1-2 مدخل العمليات الداخلية:

يركز هذا المدخل في قياس الفاعلية التنظيمية على كفاءة العمليات التشغيلية الداخلية في المؤسسة، وبمعنى آخر عملية التفاعل بين مختلف المدخلات التي تحصل عليها المؤسسة، حيث ننظر للتفاعل على أنه عملية تقنية اجتماعية نفسية. ووفقا لهذا المدخل يمكن الوقوف على الفاعلية من خلال تسلسل وانسياب العمليات الداخلية دون عوائق تذكر ودرجة الرضا لدى العامل أو المناخ التنظيمي السائد (عدم وجود الصراعات التنظيمية)، ومن مؤشرات قياس الفاعلية التنظيمية وجود مناخ تنظيمي ملائم والذي نقصد به:

- مجموعة العوامل والخصائص والقواعد والأساليب والسياسات التي توجه وتحكم سلوك الأفراد داخل المؤسسة وتميزه عن غيره من المؤسسات
 - شيوع روح الفريق والعمل الجماعي بين أعضاء المؤسسة .
 - بناء شبكة اتصال تعمل في جميع الاتجاهات بين مختلف الأطراف التي تتشكل منها المؤسسة
 - ارتفاع دافعية العمال ودرجة الولاء للمؤسسة.
- ونشير إلى أن هذا المدخل يركز بشكل أساسي على الموارد البشرية باعتبارها الموجه والمحدد لعملية التفاعل أو المعالجة بتعبير آخر. أما ما يمكن تسجيله من قصور في هذا المدخل هو تركيزه على المؤسسة باعتبارها نظام مغلق ويتجاهل دور وتأثير البيئة الخارجية، ومنه فإن قياس المناخ التنظيمي يبقى مسألة تحكيم (Arbitrage) تتأثر بالعديد من العوامل التنظيمية والشخصية.

3-1-2 مدخل الأهداف:

يهتم مدخل الأهداف في قياس الفاعلية التنظيمية بزواياة المخرجات، بمعنى آخر التركيز على الأهداف التنظيمية المعلنة، ثم قياس مدى إمكانية المؤسسة تحقيق الهدف المطلوب، كما ينطلق هذا المدخل على افتراضين أساسيين :

- لكل مؤسسة هدف نهائي تسعى إليه.
 - إمكانية تحقيق الهدف النهائي لكل مؤسسة ومن ثم قياس مدى النجاح في تحقيقها.
- في هذا الإطار يمكن القول أن الاختلاف في الأهداف بين المؤسسات أمر حتمي، إلا أن الباحث Etzioni ميز بصفة عامة بين ثلاثة مجموعات من الأهداف:
- أهداف اقتصادية: خاصة بالمؤسسات التي تنتج سلع وخدمات
 - أهداف تتصل بالنظام والضبط: أي ضبط السلوك الانحرافي كالمؤسسة السجن والصحة العقلية .(نفس المرجع، 2020 . ص29).

• أهداف اجتماعية وثقافية: وتدخل في هذه الخانة المؤسسات التي ترعى القيم كالجامعات، ومراكز البحث.

وعليه يمكن اعتبار مدخل الأهداف بسيط ومعقد في نفس الوقت. فالبساطة تظهر في تعريف الفاعلية على أنها الدرجة التي تدرك فيها المؤسسة أهدافها، بينما التعقيد يبرز لما تدرك أن معظم المؤسسات أهداف متعددة ومتضاربة وهل قياس الفاعلية يرتبط بمدى تحقيق المؤسسة لأهم الأهداف أم بمدى تحقيقها لأكثر من هدف وما هو معيار الأهمية النسبية للأهداف. كذلك أشار الباحثون (Kochan) و (Cummins) و (Haber) أن التمايز الهيكلي في المؤسسات له علاقة بتنوع الأهداف وعدم تطابقها. فظنرا لأن معظم المؤسسات لها هياكل تنظيمية مختلفة، فان التعددية وعدم التطابق تؤخذ عادة على أنها مسلمات بالنسبة للمؤسسة. وهذا ما يجعل مدخل الأهداف صعب الاستخدام لكن لا يلغي فائدة استعماله ولإيضاح التساؤلات السابقة يمكن استعراض المداخل الفرعية لمدخل الأهداف:

- **مدخل الهدف السائد:** ويقصد به الهدف الرسمي المعلن مثل حجم الإنتاج في المؤسسات الصناعية.

- **مدخل تعدد الأهداف:** في الكثير من الأحيان تسعى المؤسسة إلى تحقيق أكثر من هدف في وقت واحد، فإن كان حجم الإنتاج غير كامل لقياس الفاعلية فإنه يمكن قياس الفاعلية من خلال أكثر من هدف مثل تحقيق الأرباح ورضا العمال في نفس الوقت.

- **مدخل الأهداف الوسيطة:** يتم الاعتماد في هذه الحالة على الأسلوب الاستقرائي في قياس الفاعلية أو في هذه الحالة تستخدم مؤشرات عامة للفاعلية كالقدرة على الابتكار والإبداع وكذلك قدرات المؤسسة في التنمية والتكوين.

- **مدخل الأهداف المرحلية:** ينطلق هذا المدخل من فرضية وجود أهداف خاصة لكل مؤسسة تسعى إلى تحقيقها ترتبط بالزمن (قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل) قياس الفاعلية يتوقف على مدى تحقيق هذه الأهداف المرحلية.

من أبرز المعايير لقياس الفاعلية التنظيمية حسب هذا المدخل:

- الإنتاجية: عدد الوحدات المنتجة في فترة زمنية محددة .
- الرضا الوظيفي: الروح المعنوية لدى الأفراد ودرجة الإقبال والتعاون على العمل (معدل التغيب).

- الكفاءة: نسبة المخرجات من الوحدات المنتجة إلى عدد محدد من وحدات المدخلات.

- الربحية: تقوم على التوازن بين الإنتاج والتكلفة والظروف المحيطة بهذه العمليات.

أما فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه مدخل الأهداف فتتمثل فيما يلي: (نفس المرجع. 2020 .

ص30).

- احتمال وجود أهداف تنظيمية متعددة وربما متعارضة تصعب من قياس الفاعلية .
 - تحديد محتوى الأهداف وترتيبها يصعب من اعتمادها كمقياس للفاعلية التنظيمية.
 - البعد الزمني للأهداف التركيز على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل.
 - صعوبة تكيم بعض الأهداف يجعل من قياس الفاعلية أمر صعبا.
- ويركز " Scott على مشاكل من نوع آخر، بحيث يقترح بأن الأهداف تم استعمالها في ثلاثة اتجاهات في تحليل الفاعلية:
- يمكن النظر إليها على أنها مصادر للتحفيز للمشاركة التنظيمية.
 - يمكن اعتمادها كمرشد الجهود المشاركين.
 - يمكن أن توفر لنا معيارا لتحديد وتقييم الجوانب المختارة من وظيفة المؤسسة. وهذا ما يؤدي إلى أن الاهتمام بالفاعلية يطرح من زاوية معيار التقييم أكثر منه صياغة الهدف. (نفس المرجع . ص31).

2-2 مداخل معاصرة في دراسة الفاعلية التنظيمية:

نتيجة للقصور الذي ميز المداخل التقليدية في معالجة الفاعلية التنظيمية وتركيزه على النظرة للجزئية إما الأهداف أو العمليات أو الموارد، لذلك قد توجهت الدراسات الحديثة من خلال المداخل التي اعتمدها على دمج العديد من المؤشرات في إطار متكامل لقياس الفاعلية التنظيمية يسمح بتحقيق تأزر إيجابي بين متغيرات الفاعلية التنظيمية .

1-2-2 المدخل النظامي: برز المدخل النظامي كطريقة تفكير ومنهجية تحليل في الربع

الأخير من هذا القرن كواحد من أفضل الأساليب الفكرية لحل المشكلات ودراسة الظواهر، وتنطلق فكرة النظام من مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة من خلال استهلاك الطاقة والمعلومات وبغرض تحقيق مجموعة من الأهداف الخاصة.

ولدراسة مشكلة الفاعلية حسب هذا المدخل لا بد من معالجتها في إطارها الكلي، وهذا ما يؤدي بنا

إلى الوقوف على دراسة

- تنظيم العلاقات بين الأجزاء المكونة للمؤسسة وبين الكل
- العلاقات المتبادلة بين الكل (المؤسسة) وبينتها .
- الضبط والتعديل والمراجعة من خلال القيام بتغييرات تسمح بالتطور والتكيف مع المحافظة على روح وهوية المؤسسة .

ولتحديد الجوانب التي ركز عليها هذا المدخل في دراسة للفاعلية التنظيمية لابد من تحديد خصائص النظم المفتوحة.

- **مجموعة النظم الفرعية المترابطة:** وعادة ما تمثل مجموعة الوظائف التي تقوم بها المؤسسة والمعبر عليها في بناء هرمي (الهيكل التنظيمي) هذا الأخير مجدد مجموعة الارتباطات والتفاعلات التي تتم بين الوظائف.

- **الاختلاف والمقصود به التجزئة:** أي وجوده عدة أقسام داخل المؤسسة بحيث لكل قسم ظروفه الخارجية التي تؤثر فيه، كذلك لكل قسم مدخلات ومخرجات خاصة إلى جانب ذلك معلومات مؤثرة تتعلق بالمهام المسندة إليه.

- **الكلية:** ونقصد بها أن المؤسسة ككل ليست المجموعة الحسابي وإنما المجموع الكلي الذي يظهر من خلال ترابط وتداخل هذه النظم الفرعية وهذا ما تعبر عنه بالتعاقد أو التآزر (Synergies).

- **الأهداف:** للمؤسسة عدة أهداف تسعى إلى تحقيقها ويمكن تجميعها بصفة عامة في المجموعات التالية:

- أهداف تتعلق بالمجتمع إنتاج السلع والخدمات المطلوبين.
- أهداف المخرجات تتعلق بالتشكيلة السلعية المنتجة (التنوع).
- أهداف النظام وتتعلم بالوضعية المرغوب فيها للمؤسسة كالنمو والاستقرار. (داودي، 2020، ص33).

• أهداف المنتج: وتتعلم بالخصائص التي يجب أن تتوفر في المنتجات من حيث مستوى الجودة، الكمية، والإبداع.

- **المعلومات المرتدة:** وتعنى المراجعة أو الرقابة وتحديد الانحرافات الخاصة بتحقيق الأهداف وتتم من خلال اختبار النتائج التقارير... الخ. ويمكن أن نميز بين المعلومات المرتدة أو الرقابة السلبية إذا كان الهدف منها العودة أو تغيير الموقف ليصبح النظام كما هو عند البدء أو كما هو مخطط له. والمعلومات المرتدة أو الرقابة الإيجابية والتي تشجع النظام على التغيير وإعادة النظر في الأهداف إذا كانت الظروف تستلزم ذلك.

- **التأثير السلبي:** تعمل كل من الرقابة السلبية والرقابة الإيجابية على تقليل الاضطراب أو الخلل في النظام entropy، بحيث تساعد على تحديد المدخلات الجديدة وإعادة هيكلته للقضاء على هذا الخلل. ويمكن أن تظهر هذه العملية على مستوى المؤسسة من خلال الاحتفاظ بالسيولة المواجهة للتقلبات في أسعار السوق أو توظيف كفاءة عالية تسمح بالتحليل الاتجاهات التغيير على مستوى البيئة الخارجية وعليه فإن المؤسسة مهددة بالزوال كلما كانت عوامل الخلل كبيرة من خلال المدخلات التي تحصل عليها المؤسسة، أو على مستوى المعالجة.

- **الاستقرار والتأقلم:** قد تكون الأنظمة المفتوحة مستقرة أو قابلة للتأقلم أو التكيف مع معطيات البيئة الخارجية فالاستقرار يعني محاولة المؤسسة المحافظة على هيكلها وعلاقتها كما هي، بينما التأقلم يعكس رغبة المؤسسة في التغيير والنمو من خلال إضافة أجزاء جديدة للهيكل أو إقامة علاقات جديدة. وانطلاقاً من هذه الخصائص ركز مدخل النظم في قياس الفاعلية التنظيمية على الجوانب التالية :
 - قياس قدرة المؤسسة على تأمين وتحديد مختلف احتياجاتها من المدخلات مما يؤدي بنا إلى اعتبار أن العملية التخطيطية على مستوى المؤسسة تشكل عنصر هام في دراسة الفاعلية التنظيمية، إلى جانب ذلك قدرتها التنافسية في تأمين مستلزماتها. هذا يعني أن القدرة على التخطيط والتعامل مع المنافسة في ظل البيئة تشكل عناصر ترتبط بالفاعلية التنظيمية.
 - قياس كفاءة المعالجة الداخلية والتي تعني القدرة على تحقيق أكبر قدر من الأهداف في حدود الموارد المتاحة وبأقل تكلفة ممكنة والكفاءة في هذه المرحلة لا تقتصر فقط على المخرجات إنما على الدورة النظامية (مدخلات معالجة - مخرجات تغذية مرتدة هذا بغرض الحفاظ على توازن العمليات التي تقوم بها المؤسسة التي تشكل عامل من عوامل الفاعلية التنظيمية.
 - قياس مرونة العملية التنظيمية: في قدرتها على التكيف مع مستجدات البيئة الخارجية التي تظهر في شكل فرص أو تهديدات، يتطلب أيضاً من المؤسسة القدرة على التنبؤ بهذه المتغيرات والقيود والاستعداد المستمر لمواجهتها.
 - قياس الصحة التنظيمية: باعتبار المؤسسة مثل الكائن البيولوجي، فإنها تتعرض للكثير من الأمراض تؤثر على الأداء التنظيمي لهيكلتها ويعرقل السير الحسن للمهام والوظائف التي تقوم بها، ومن أبرز الأمراض التنظيمية التي تنعكس في شكل نقص في الفاعلية التنظيمية تؤدي إلى زيادة التكاليف الضمنية كما يعبر عنها (Savall) التي هي: التعبير النقدي لنشاطات الضبط على مستوى المؤسسة، وتتمثل في التغيب وحوادث العمل ودوران العمل وأخطاء في الجودة (اللاجودة) والانحراف في الإنتاجية أو انخفاضها.
 - الاستقرار والانسجام الداخلي: ترتبط بمجموعة العوامل التي تشكل المناخ التنظيمي، ومن مؤشرات الانسجام الداخلي هو نقص حدة الصراعات التنظيمية التي تبرز من خلال عمليات الاتصال وممارسة السلطة واتخاذ القرار بحيث تظهر هذه الصراعات في مختلف المستويات التنظيمية :
 - الصراع داخل نفس المستوى التنظيمي على مستوى الإدارة العليا أو المتوسطة أو التنفيذية الصراع بين مختلف المستويات التنظيمية.
 - الصراع بين المؤسسة والأطراف التي لها مصالح معها. (داودي. 2020 . ص35).
 - الإنتاجية : وتتمثل في نسبة المخرجات على المداخلات ومنه الحصول على أعلى قدر من الإنتاجية

• التطوير الداخلي: ويرتبط بقدرة المؤسسة على تجديد نفسها والدور الذي يلعبه التنظيم في تحقيق الاستثمار في الذات كما يطلق في بعض الكتابات.

• الروح المعنوية وتتمثل في قدرة التنظيم السائد في المؤسسة على تحقيق الأهداف الخاصة بالأفراد وتشكيل جماعات تلتزم بالواجبات الموكلة إليها.

لكن بالرغم من الاجتهادات للوصول إلى إيجاد نظرة متكاملة للمؤسسة ومنة العملية التنظيمية من خلال المدخل النظامي إلا أنه يواجه بعض القصور في تفسير الفاعلية التنظيمية. وما يعاب على هذا المدخل هو صعوبة قياس بعض المعايير المرنة ومدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى البيئة، كذلك معيار البقاء الذي يلفه الكثير من الغموض، كذلك قياس درجة الرضا. (نفس المرجع. ص38-39).

2-2-2 مدخل أطراف التعامل (أو العناصر الاستراتيجية): يركز هذا المدخل على التفاعل

البيئي بين المؤسسة بتنظيمها كما هو في المدخل النظامي، لكن يتم التركيز بصورة أساسية على العناصر البيئية التي تؤثر استراتيجيا في عمل المؤسسة. بمعنى آخر التركيز على الأطراف التي تتعامل معها المؤسسة كمقياس للفاعلية، الذين لهم مصلحة في بقاء المؤسسة واستمرارها .

ومن هذا المنطلق يعبر الباحث (Georzion) على أن النجاح التنظيمي لا ينظر إليه من زاوية تحقيق الهدف، وإنما على أساس قدرة المؤسسة على البقاء من خلال حصولها على إسهامات الأعضاء ومكافأاتهم بحوافز مجزية مقابل ذلك.

هذا يؤكد على أن الفاعلية التنظيمية ترتبط بنظام التحفيز المعتمد من قبل المؤسسة لكي يضمن لها بقاء واستمرارية مشاركة مختلف الأطراف في هذا الهدف.

كما يمكن النظر للفاعلية التنظيمية من زاوية سيكولوجية، بحيث تتحقق الفاعلية التنظيمية بشكل إيجابي كلما كان إدراك كل فرد للمؤسسة على أنها أداة يمكن من خلالها تحقيق ما يصبو إليه، لذلك فإن عوامل مثل الإنتاجية والربحية هي ظروف ضرورية الحياة المؤسسة وليست نهايات في حد ذاتها.

كذلك فإن تناول الفاعلية التنظيمية من زاوية الأطراف المشاركة بطرح مجموعة من المشاكل يمكن تلخيصها كما يلي :

- عدم تطابق أهداف الأفراد مع أهداف المؤسسة، يؤثر على الفاعلية التنظيمية
- الصياغة السيكولوجية للفاعلية (فائدة أطراف التعامل) تهمل الأنشطة والمهام التي تقوم بها المؤسسة، وهذا يعتبر تجاهل الجزء من الحقيقة التنظيمية.
- إهمال حقيقة وجود أفراد خارج المؤسسة يتأثرون بما تقوم به المؤسسة بشكل غير مباشر وينعكس ذلك على فعاليتها التنظيمية. ولمواجهة هذه المشاكل قدم هذا المدخل أكثر من نموذج يتناسب وظروف وطبيعة عمل المؤسسة. وتتمثل هذه النماذج في ما يلي:

- **النموذج النسبي:** يعني إعطاء ترجيح نسبي لكل طرف من أطراف التعامل حتى تكون لهم نفس الأهمية النسبية
- **نموذج القوة:** يتم تحديد الطرف الأقوى في معادلة التعامل ومنه تحاول إشباع حاجاته باعتبار أن هذا الطرف يؤثر بشكل مباشر على بقاء المؤسسة.
- **نموذج العدالة الاجتماعية:** هو عكس نموذج القوة، بحيث تسعى المؤسسة إلى إشباع الطرف الأقل رضا من خلال الرد على تظلماته وشكاويه، وبمعالجة أسباب الشكاوي تضمن رضا جميع الأطراف لتحقيق الفاعلية التنظيمية
- **النموذج التطوري:** حسب هذا النموذج تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار عامل الزمن في تعاملها مع مختلف الأطراف التي ترتبط بدورة حياتها. فعلى سبيل المثال يكون المستهلك أهم طرف تتعامل معه المؤسسة في مرحلة النشأة.
- وعليه تختار المؤسسة النموذج الذي يتناسب مع ظروفها، وتقاس الفاعلية التنظيمية في هذه الحالة بمدى تحقيقها لأهداف أي طرف ومدى إشباعها لحاجاته. كذلك فإن أهم ما يميز هذا المدخل هو تركيزه على مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي لها علاقة بنشاط المؤسسة. (داودي، 2020، ص 40-43).

2-2-3 مدخل القيم المتنافسة:

يقوم هذا المدخل في دراسة الفاعلية التنظيمية على أنها ظاهرة تأخذ صور مختلفة حسب نظرة الفرد ومكانته في الهيكل التنظيمي للمؤسسة فتقيم الفاعلية التنظيمية يختلف بين مدير الإنتاج ومدير التسويق ومدير المالية وما إلى ذلك... ويمكن القول أن الفاعلية التنظيمية أمر شخصي يرتبط بقيم وتفضيلات الفرد ورغباته وعليه تعتبر أن الفاعلية التنظيمية ظاهرة متعددة المجالات، حيث اعتمد (Campbell) في دراسته على 30 (ثلاثين) مقياس معياري.

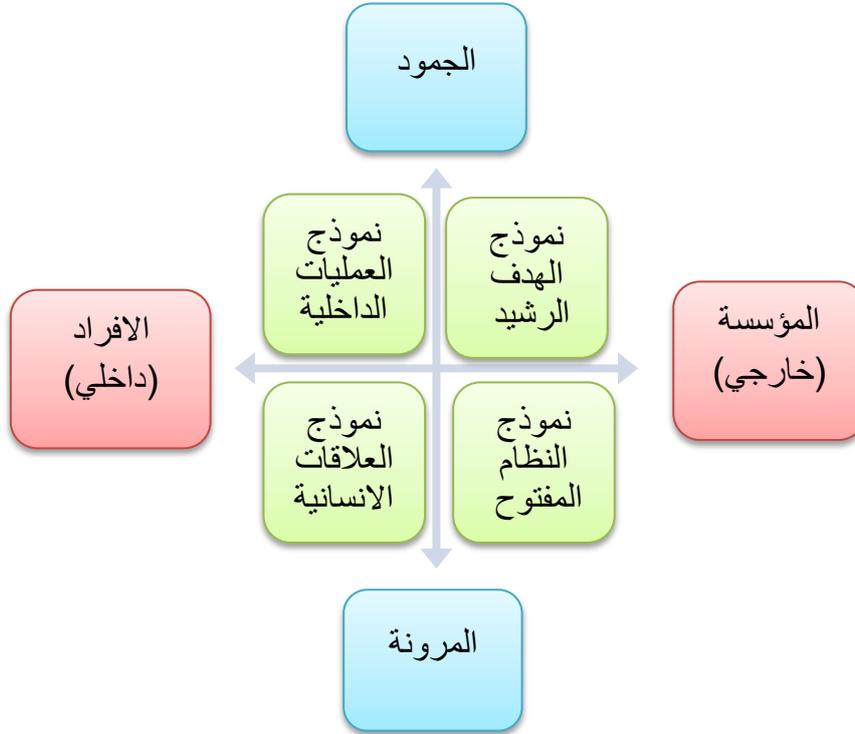
وبناء على نماذج دراسة الفاعلية التنظيمية السابقة، تم بناء نموذج القيم المتنافسة من منطلق تمييز بين نوعين من القيم المتنافسة أو المتعارضة:

المجموعة الأولى: المؤسسة الأفراد، فالتركيز على الأفراد يعني الاهتمام بالعمليات التي تتعلق بالرضا والمهارة والكفاءة في العمل، أما التركيز على المؤسسة، فيعني الاهتمام بالتعامل مع الأطراف التي تشكل البيئة الخارجية و الكيفية التي يتم بها تطوير هذه العلاقات.

المجموعة الثانية: المرونة الجمود، وتمثل قيم ترتبط بالهيكل التنظيمي للمؤسسة بحيث تعكس المرونة القدرة على التكيف والتغير من مرحلة إلى أخرى أو القدرة على الإبداع. بينما يعكس الجمود إمكانية إحكام الرقابة على مختلف مستويات الهيكل التنظيمي والالتزام بالإجراءات التي تحكم العمل. (داودي، 2020، ص 43).

ويمكن تقديم الشكل التالي الذي يعكس مداخل القيم المتنافسة أو المتناقضة:

الشكل (06): يمثل مدخل القيم المتنافسة أو المتناقضة



المصدر: من إعداد الباحثان بالإعتماد على (داودي. 2020).

وبناء على الشكل يمكن تقديم خصائص كل نموذج حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (01): يوضح خصائص مداخل القيم التنافسية

الخصائص	النموذج
تحقيق مستوى إنتاجية وكفاءة عالية من خلال رسم الخطط والبرامج .	الهدف الرشيد (التخطيطي)
تحقيق السيطرة والاستقرار من خلال نظم اتصال ومعلومات جيدة.	العمليات الداخلية
القدرة على الحصول على الموارد والنمو من خلال تنمية علاقات مع اطراف البيئة.	النظام المفتوح
تنمية وتطوير المهارات الخاصة بالافراد ورفع مستوى الرضا من خلال	العلاقات

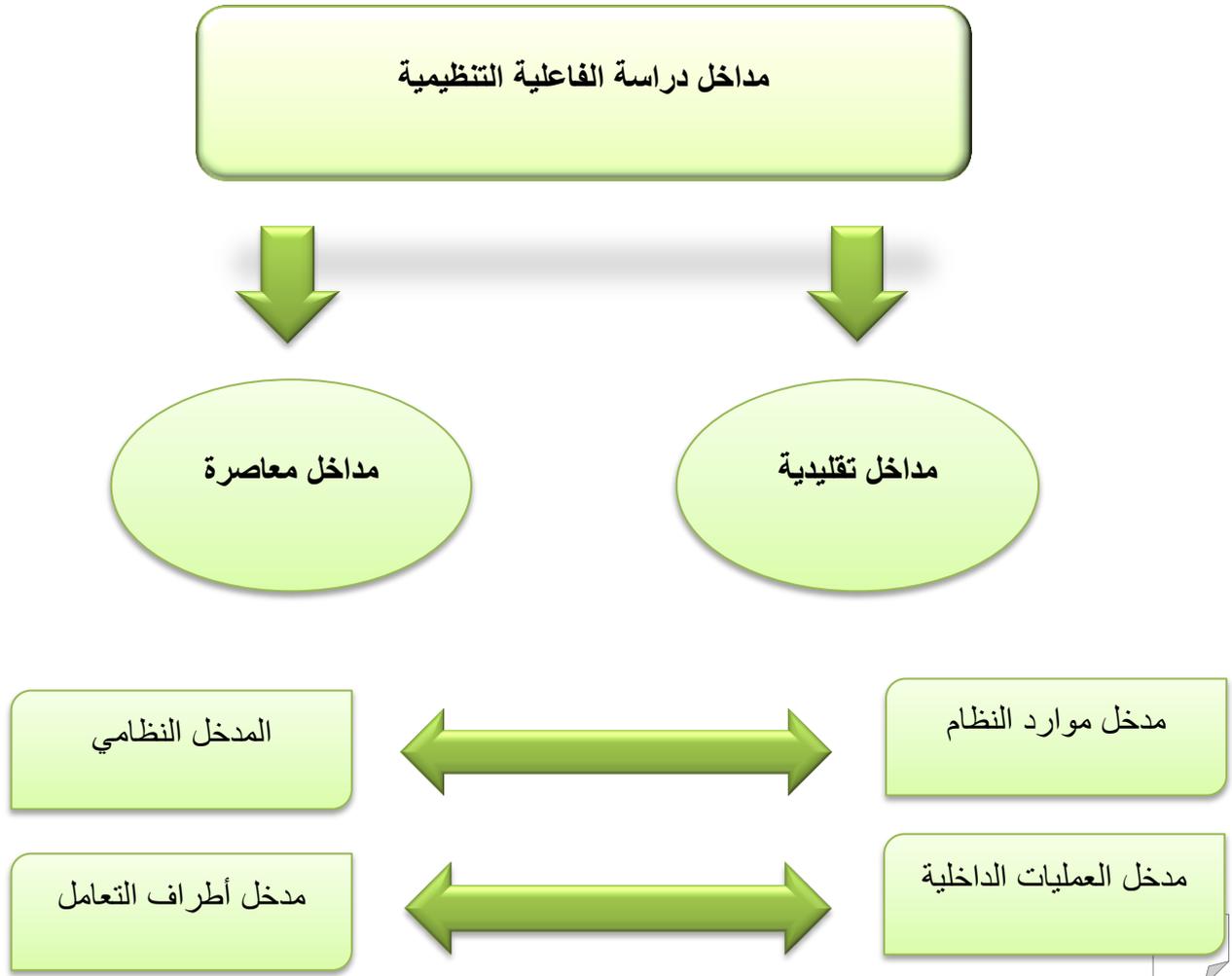
التكوين.	الإنسانية
----------	-----------

المصدر: (داودي. 2020 . ص44).

الملاحظ على هذه النماذج الأربعة، أنها تتشكل من قيم متناقضة أو متنافسة. ف نموذج العمليات الداخلية يعاكس نموذج النظام المفتوح، ونموذج العلاقات الإنسانية يعاكس نموذج الهدف الرشيد. لذلك يمكن القول أن الاهتمام بنموذج يكون على حساب نموذج آخر، وعلى سبيل المثال الاهتمام بالبيئة الخارجية يكون على حساب العمليات الداخلية. وعليه فإن مدخل القيم المتنافسة يعكس أيضا خطورة الإفراط في الاهتمام بنموذج واحد فقط في قياس الفاعلية التنظيمية، فالسيطرة المفرطة تؤدي إلى تصلب داخلي والاهتمام المفرط بالعمال يؤدي إلى الإهمال والاستهتار بالأهداف المسطرة والاهتمام بالبيئة الخارجية على حساب البيئة الداخلية يؤدي إلى بروز سلوكيات عدوانية. كل هذا يظهر في شكل عدم فاعلية، لذلك يمكن القول أن الفاعلية التنظيمية وفقا لهذا المدخل هي عملية توازن بين القيم المتنافسة. (داودي. 2020 . ص 45).

حيث تلخص الطالبان مداخل الفاعلية في الشكل الموالي

الشكل (07): يمثل مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية





المصدر من إعداد الباحثان بالإعتماد على (داودي. 2020).

3 أسباب الاختلاف في مداخل دراسة الفاعلية التنظيمية

تمثل هذه الأسباب في العناصر التالية:

- الاختلاف في طبيعة نشاط المؤسسات التي كانت موضوع الدراسة والأساليب التكنولوجية المستخدمة في الإنتاج والحجم و خصائص الهياكل المعتمدة، كل هذا يؤدي إلى اختلاف أساليب القياس والتقييم للفاعلية.
- الاختلاف يعود للباحث القائم بالدراسة و الذي ينطلق في تشريحه للظاهرة من خلفية نظرية معينة التيار الكلاسيكي، أو التيار الحديث) تلعب دورة الحياة المؤسسة دورا في تحديد محتوى الفاعلية بحيث المؤسسة التي هي في مرحلة الانطلاق تختلف من حيث معايير قياس الفاعلية المتعمدة عن مؤسسة في مرحلة النمو بحكم الاختلاف في الخصائص التنظيمية و البيئة بصفة عامة .
- يعود أيضا الاختلاف إلى المؤسسة نفسها، فالمؤسسة تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف تختلف باختلاف الأقسام والمستويات التنظيمية التي تتبناها وعليه فإن قياس الفاعلية التنظيمية والمدخل الملائم للدراسة يختلف من قسم لآخر، الأمر الذي يستدعي في النهاية ضرورة استخدام جملة معايير معا في أن واحد لتقدير الفاعلية التنظيمية.
- اختلاف الجهات أو الأطراف التي تتعامل مع المؤسسة التي لها مصالح معها و التي تؤثر فيها و تتأثر بها بشكل مباشر أو غير مباشر (ملاك زبائن موردون بنوك يجعل من اعتماد أكثر من مدخل أمر ضروري ليعكس لنا صورة متوازنة للفاعلية التنظيمية أخذين بعين الاعتبار اهتمامات مختلف هذه الأطراف - التوازن بين المؤسسة والأطراف التي تتعامل معها مؤشر للفاعلية التنظيمية.(داودي. 2020. ص 46).

4 صور الفاعلية التنظيمية

تعدد صور الفاعلية التنظيمية حيث تشمل عدة جوانب رئيسية تؤثر على الأداء العام للمنظمة وتساعد على التكيف والنمو في بيئتها التنافسية من بينها :

4-1- الصورة الاجتماعية:

باعتبار المنظمة نسق من العلاقات القائم على أبعاد تفاعلية واجتماعية كما أكدته مدرسة العلاقات الإنسانية و ما يذهب إليه رونود سان سوليو " فالمؤسسة ليست مجرد نصوص و قواعد قانونية و ليست نماذج، و هياكل رسمية، بل أنها كذلك روابط اجتماعية معقدة و أصيلة، فالمؤسسة لها تاريخها الخاص بها الذي يصنعه الفاعلون الاجتماعيون كرد فعل منهم على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليهم. " و عليه النسق الاجتماعي للمؤسسة لا يحقق طموحاته إلا من خلال علاقات اجتماعية بين الفاعلين به من خلال أشكال من الصور يمكن أن نحصرها كما يلي:

-المناخ الاجتماعي القائم في المؤسسة بين أعضائه الذي يستند على التشاركية و المشاورة في اتخاذ القرارات المختلفة.

-طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة داخل التنظيم المبنية علي التعاون بين الأجزاء لتحقيق التكامل التنظيمي كنسق يحتوي مجموعة من الأقسام و الوحدات المبنية على وحدة الهدف . (قويدري،2014،ص82).

4-2- الصورة التنظيمية:

ترتبط بالبناء التنظيمي و تأخذ عدة أشكال:

- احترام العلاقات الرسمية: فمبدأ التدرج الهرمي القائم من خلال الهيكل التنظيمي الذي تتحدد عليه معالم التنظيم و فق تسلسل السلطة، و التخصص الوظيفي خاصة فيما يتعلق بالعلاقات الرسمية في التنظيم.

- العلاقات بين المصالح: باعتبار التنظيم مجموعة مجزأة من الوحدات أو الأقسام، فان لكل قسم من الأقسام أهداف متباينة بحسب طبيعته و نشاطه، فعملية التنسيق بين الأقسام تتطلب انسيابيه و مرونة كبيرة بين مختلف الأقسام و الوحدات لخلق درجة كبيرة من التكامل لتجنب كل مظاهر التوتر و الصراع داخل التنظيم.

- مرونة الهيكل: أي قدرة الهيكل التنظيمي على التأقلم و التكيف مع متطلبات، و قيود البيئة المحيطة بالمنظمة للتحكم في كل المعوقات التي تعترض عملية تحقيق الأهداف. (قويدري،2014،ص82)

4-3- الصورة الاقتصادية:

تأخذ الفاعلية التنظيمية في جانبها الاقتصادي أهمية في ظل التسيير الرأسمالي للتنظيم إذ يكتسي الجانب الاقتصادي بالغ الأهمية من خلال درجة تحقيق الأهداف الاقتصادية في شكل العوائد المادية و المالية التي تعد من أهم العوامل التي تسمح للمنظمة بالبقاء و الاستمرار في ظل الاقتصاد الرأسمالي، و ذلك ضمنا لمكانة المنظمة في مجال أو قطاع النشاط الاعتباري يفرضها التوجه الاقتصادي السائد ومتطلبات البيئة الخارجية كالمنافسة المؤسساتية وهامش الربحية و تحقيق تلك العوائد يتوقف على مدى نجاعة التسيير القائم في المؤسسة الذي لا بد أن يتصف بالعوامل التالية:

-المؤسسات التي تحتوي على درجة عالية من تقسيم العمل بإمكانها أن تكون أكثر فعالية من التي بها درجة منخفضة من تقسيم العمل.

-المؤسسات التي بها درجة عالية من الآلية تكون أكثر فعالية من التي بها آلية ضعيفة.

- المؤسسات التي تعتمد على التخصص الوظيفي تكون أكثر فعالية من تلك التي ينقصها

التخصص.(قويدي،2014،ص83)

5 خصائص الفاعلية التنظيمية

هناك عدة خصائص للفاعلية التنظيمية تتمثل في:

5-1- الشمولية : تتضمن العديد من الأبعاد والصور الاقتصادية، الاجتماعية الثقافية.

5-2- الاستمرارية : فهي ظاهرة مستمرة على مدى الزمن.

5-3- التنوع : تستفيد منها جهات مختلفة ومتنوعة منها المجتمع، الأفراد، المساهمين.

5-4- التعقيد: لديها علاقات غير واضحة بين الأبعاد.

5-5- النسبية: إذ لا يمكن إصدار حكم فاعلية المنظمة بصورة مطلقة، حيث مفهوم المنظمة الفعالة

يختلف باختلاف موقعها وأهدافها المستفيدين من خدماتها والوقت الذي يتم فيه تقييم فاعلية المنظمة. (بن زوة،

2022،ص9)

5-6- التراكمية : فهي ظاهرة مستمرة على مدى الزمن ومن ثم فإن لها صفة تراكمية وقدرة

إشعاعية تؤثر بدورها على خصائص التنظيم كما تجدر الإشارة إلى أن هناك من يبرز خصائص الفاعلية

التنظيمية فيما يلي :

- أهداف محددة بوضوح مع توفر هيكل متعلق بالأهداف.

- المسح المستمر للبيئة والتكيف المناسب باستخدام إجراءات واضحة ثابتة تتطور عن قصد.

-ممارسة السلطة بطريقة تعترف بالتأثير المتبادل والمشاركة في وضع القرار.

-انفتاح المعلومات ومبادرة في العلاقات الخارجية

-مبادرة في العلاقات الخارجية .

-عمل هادفا ومتنوعا مع فرص التعلم والالتزام بالنمو الشخصي لحظة تنمية المهارات .

-الثقة المتبادلة والاحترام والدعم .

-ردود فعل دقيقة في الوقت المناسب للأداء .

-مكافآت عادلة ومنصفة .

على الرغم من اختلاف الباحثين في تحديد وترتيب خصائص الفاعلية التنظيمية إلا أنهم يشتركوا

على أن خصائص الفاعلية التنظيمية تبدأ من تحديد الأهداف مع التكيف مع البيئة والالتزام بالنمو والردود

الدقيقة في الوقت المناسب. (قواسمية، 2021، ص17ص18)

حيث تلخص خصائص الفاعلية التنظيمية في الشكل التالي:

الشكل (08): يمثل خصائص الفاعلية التنظيمية



المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على (قواسمية، 2021)

6 أهمية الفاعلية التنظيمية

تتمثل أهمية الفاعلية التنظيمية فيما يلي:

- تعتبر قياس الفاعلية التنظيمية بمثابة تقييم للأداء الكلي للمؤسسة لذا تعتمد بعض المؤسسات على قياس فاعليتها التنظيمية كوسيلة لتقييم أدائها.
- تعتبر ترمومتر إداري لقياس مدى نجاح المؤسسة وتفوقها، في جميع مجالات نشاطاتها فهي خاصة كلية وشمولية تصف وتلخص الأبعاد المميزة للمؤسسة.
- اعتبار الفاعلية التنظيمية الصفة الأساسية للتنظيم الحركي المتجدد والمحقق لأهدافه، ومن ثم فالفاعلية التنظيمية هي مبرر وجود التنظيم واستمراره وتطوره وهي أخيراً معيار الحكم على نجاحه.
- مما سبق يمكن القول أن للفاعلية التنظيمية أهمية كبيرة لوجودها في المؤسسات، من خلالها يتم تقييم أرجاء المؤسسة ككل وكذلك تبين مدى نجاح المؤسسة ومدى تحقيق أهدافها. (قواسمية، 2021، ص18)

7 العوامل المؤثرة في تحقيق الفاعلية التنظيمية

تؤثر العديد من العوامل على الفاعلية التنظيمية، خاصة في المؤسسات الاستثنائية. يمكن تصنيف هذه العوامل إلى داخلية وخارجية، حيث تساهم كل منها بطرق مختلفة في تعزيز أو تقويض الأداء التنظيمي. فيما يلي بعض العوامل الرئيسية المؤثرة في الفاعلية التنظيمية:

7-1- العوامل الداخلية:

- القيادة- الأسلوب القيادي: يؤثر بشكل كبير على الأداء التنظيمي. القيادة الفعالة والشفافة التي تشرك الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزز الثقة والتعاون تسهم في تحسين الفاعلية.
- رؤية المنظمة: وجود رؤية واضحة ورسالة محددة تساعد الموظفين على فهم أهداف المؤسسة والعمل نحو تحقيقها (Yukl, 2013).
- الثقافة التنظيمية:
- -القيم والمعتقدات: ثقافة تنظيمية قوية تدعم القيم الإيجابية مثل التعاون، الابتكار، والجودة تؤثر إيجاباً على الفاعلية.
- -بيئة العمل: بيئة عمل داعمة ومحفزة تعزز رضا الموظفين وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. (Schein, 2010)

-الهيكل التنظيمي:

- التنظيم الإداري: هيكل تنظيمي مرن يسمح بتدفق المعلومات بسهولة ويشجع على التعاون بين الأقسام يسهم في تحسين الكفاءة.
- تقسيم العمل: وضوح الأدوار والمسؤوليات يساعد في تقليل التداخل والصراعات ويزيد من الإنتاجية (Mintzberg, 1979).

-الموارد البشرية:

- الكفاءة والمهارات: جودة وكفاءة الموارد البشرية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الأهداف التنظيمية.
 - التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية مستمرة يسهم في تحسين مهارات الموظفين وجاهزيتهم لمواجهة التحديات. (Ulrich, Brockbank, Johnson, Sandholtz, & Younger, 2008).
 - التكنولوجيا والابتكار:
 - النظم والتقنيات: استخدام التكنولوجيا المتقدمة في العمليات الإدارية والسريرية يساعد في تحسين الكفاءة والفعالية.
 - الابتكار: تشجيع الابتكار والتطوير المستمر في الخدمات والعمليات يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة.
- (Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. 2015)

2-7- العوامل الخارجية:

-البيئة القانونية والتنظيمية:

- القوانين والتشريعات: الامتثال للقوانين واللوائح الصحية والتشريعية ضروري للحفاظ على الفعالية والتنظيم الجيد.
 - المعايير والجودة: الالتزام بالمعايير المهنية والجودة يضمن تقديم خدمات صحية عالية المستوى.
- (Scott, 2008)
- التغيرات الاقتصادية:
- التمويل والموارد: توفر التمويل الكافي والموارد الضرورية يلعب دورًا كبيرًا في تحقيق الفعالية.

- الأزمات الاقتصادية: الأزمات المالية قد تؤثر سلبيًا على القدرة التنظيمية في تقديم خدمات بجودة عالية.
(Pfeffer & Salancik, 2003)
-التغيرات الاجتماعية والديمغرافية:
- احتياجات المرضى: فهم التغيرات في احتياجات وتوقعات المرضى يساعد في توجيه الخدمات بطريقة فعالة.
- -التنوع الثقافي: التعامل مع التنوع الثقافي بين المرضى بفعالية يساهم في تحسين رضا المرضى وجودة الرعاية (Glouberman & Mintzberg, 2001) .
-التطورات التكنولوجية:
- الابتكار التكنولوجي: مواكبة الابتكارات التكنولوجية وتطبيقها في المجال الصحي يساهم في تحسين الفعالية والكفاءة.
- التحول الرقمي: تبني التحول الرقمي في الإدارة والرعاية الصحية يساهم في تحسين العمليات والخدمات (Porter & Heppelmann, 2015) .
-المنافسة:
- السوق الصحي: المنافسة بين المؤسسات الصحية تدفع إلى تحسين الجودة والخدمات للحفاظ على الحصة السوقية.
- التطورات الطبية: متابعة التطورات الطبية والعلمية وتطبيقها يساهم في تحسين مستوى الرعاية المقدمة (Porter, 1980) .

8 معايير قياس الفاعلية التنظيمية

توصل (P. campbell) من خلال دراسة ما كتب حول الفاعلية التنظيمية الى ايجاد حوالي ثلاثين معيارا استخدم لقياس الفاعلية التنظيمية حيث تطرقت الباحثتان الى تلخيص عشرة معايير في الجدول التالي: (بلعباس، 2015، ص63)

جدول(02): يوضح معايير قياس الفاعلية التنظيمية

المؤشر	المفهوم
الفاعلية العامة	تتمثل في مجموعة الآراء والاحكام التي تحصل عليها من الخبراء والذين على علاقة بالمؤسسة.
الإنتاجية	تتمثل في حجم الإنتاج أو الخدمات التي تقدمها المنظمة وتقاس على المستوى الفردي أو الجماعي لكل وحدة تنظيمية لنفس المؤسسة او بين مؤسسات تتشابه في النشاط.
مقارنة الانتاجية او التكاليف	بين الوحدات التنظيمية لنفس الوحدة او مؤسسات تتشابه في النشاط.
الربحية	هي كمية الإيرادات من المبيعات بعد حذف التكاليف.
الجودة	وترتبط بالمنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة للزبائن.
حوادث العمل	وتقاس بمدى تكرارها والزمن الذي يستغرقه التعطيل وما ينجز عنه من خسائر مادية وبشرية.
النمو	وتقاس بحجم العمالة او الطاقة الانتاجية القصوى للمؤسسة وحجم المبيعات وعدد الابتكارات.
معدل التغيب	ويشير الى الغياب عن العمل بدون مبرر.
العمل	يشير إلى عدد الأفراد الذي تخلوا عن مناصب عملهم بمحض إرادتهم والذي يؤدي الى عدم الاستقرار الوظيفي.
الرضا الوظيفي	ويقاس بارتفاع الروح المعنوية للعامل بحكم المناخ التنظيمي الملائم.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (بلعباس، 2015)

9 أمثلة على مؤسسات استشفائية ناجحة في تحقيق الفاعلية التنظيمية:

1-5 - مستشفى كليفلاند كلينك (Cleveland Clinic):

- نظرة عامة: كليفلاند كلينك هي واحدة من المستشفيات الرائدة عالمياً في مجال الرعاية

الصحية.

- الاستراتيجيات: تعتمد على نظام القيادة الموزعة الذي يشجع مشاركة الأطباء في اتخاذ القرارات الإدارية. كما تستخدم تقنيات متقدمة في إدارة البيانات الصحية لتحسين جودة الرعاية وسرعة تقديم الخدمات.

- نتائج: تُعرف المستشفى بتحقيق نتائج صحية ممتازة ورضا عالي بين المرضى، وذلك بفضل التركيز على الابتكار والجودة في الرعاية الصحية. (Herzer & Pronovost, 2013)

2-5- مستشفى جونز هوبكنز (Johns Hopkins Hospital):

- نظرة عامة: يعتبر جونز هوبكنز من المؤسسات الاستشفائية العريقة التي تتميز بتقديم رعاية طبية عالية الجودة.

- الاستراتيجيات: يركز على التعليم المستمر والتطوير المهني للعاملين في المستشفى، بالإضافة إلى استخدام أنظمة معلومات متقدمة لتحليل وتحسين العمليات الإدارية والسريرية.

- نتائج: ساعدت هذه الممارسات في تقليل الأخطاء الطبية وتحسين النتائج الصحية للمرضى، مما جعل المستشفى نموذجًا يُحتذى به في مجال الرعاية الصحية. (Pronovost, Berenholtz, & Needham, 2008).

3-5- مستشفى مايو كلينك (Mayo Clinic):

- نظرة عامة: تعد مايو كلينك من المؤسسات الطبية الرائدة في تقديم الرعاية المتكاملة والمتخصصة.

- الاستراتيجيات: تعتمد على نموذج الفريق المتكامل للرعاية الصحية، حيث يعمل الأطباء والمرضى والمتخصصون كفريق واحد لتقديم أفضل رعاية ممكنة للمرضى. كما تهتم بتطبيق أحدث الأبحاث والتقنيات الطبية.

- نتائج: يتميز المستشفى بقدرة عالية على تقديم رعاية شخصية وفعالة، مما يساهم في تحسين نتائج العلاج وزيادة رضا المرضى. (Berry & Seltman, 2014)

4-5- مستشفى جامعة برمنغهام (University Hospitals Birmingham):

- نظرة عامة: هو أحد أكبر المستشفيات في المملكة المتحدة، ويتميز بتقديم خدمات صحية متنوعة وشاملة.

- الاستراتيجيات: يركز على تطبيق نظم إدارة الجودة الشاملة (TQM) لتحسين العمليات والخدمات. كما يهتم بتطوير البنية التحتية التكنولوجية لتعزيز كفاءة العمل وتقديم الرعاية الصحية.

- نتائج: حقق المستشفى تحسناً ملحوظاً في الكفاءة التشغيلية وجودة الرعاية، مما ساعد في تقليل وقت الانتظار وتحسين تجربة المرضى. (Chapman, 2016)

تستنتج الباحثان ان استراتيجيات المشتركة لتحقيق الفاعلية التنظيمية في المؤسسات الاستشفائية:

- القيادة الفعالة:

- تشجيع القيادة التشاركية والشفافة التي تشرك العاملين في اتخاذ القرارات وتعزز روح الفريق.

- استخدام التكنولوجيا:

- تطبيق أنظمة المعلومات الصحية الإلكترونية لتحسين إدارة البيانات وتقديم الرعاية الصحية بجودة عالية.

- التعليم والتدريب المستمر:

- الاستثمار في تطوير مهارات العاملين من خلال برامج التعليم المستمر والتدريب المهني.

- إدارة الجودة:

- تطبيق استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة لتحسين العمليات وتقليل الأخطاء وزيادة رضا المرضى.

- التركيز على الابتكار:

- تشجيع البحث والتطوير وتبني الحلول المبتكرة لتحسين الخدمات الصحية ومواكبة التطورات في مجال الطب.

من خلال دراسة هذه المؤسسات والاستراتيجيات التي تتبعها، يمكن فهم كيفية تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسات الاستشفائية والتطبيق العملي لهذه المبادئ في سياقات مختلفة لتحقيق تحسينات مستدامة في الأداء والجودة

خلاصة الفصل:

إن الفاعلية التنظيمية في المؤسسات الاستشفائية تعتمد على مجموعة متكاملة من العوامل الداخلية والخارجية. من خلال التركيز على تطوير القيادة، تعزيز الثقافة التنظيمية، تحسين الهيكل التنظيمي، الاستثمار في الموارد البشرية والتكنولوجية، والالتزام بالمعايير القانونية والمهنية، يمكن للمؤسسات الصحية تحقيق مستويات عالية من الفاعلية التنظيمية التي تؤدي إلى تحسين جودة الرعاية الصحية ورضا المرضى.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

هدفت الدراسة الحالية الى استقصاء مهارات التفكير الايجابي وعلاقته بالفاعلية التنظيمية، وستتناول في هذا الفصل وصفا لمجتمع الدراسة، والعينة، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أدوات الدراسة ودلالات صدقها وثباتها، حيث تم استخدام مقياس التفكير الايجابي لإبراهيم عبد الستار(2010)، والفاعلية التنظيمية الذي تم بناؤه من قبل الباحث؛ وسيتم عرض المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، انطلاقاً من طبيعة العينة و طبيعة الدراسة و البيانات المراد الحصول عليها لمعرفة العلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية للمرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة، و يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع من خلال وصفها وصفاً دقيقاً و جمع المعلومات و تحليلها و تفسيرها و من ثم عرض النتائج في ضوءها و من خصائص هذا المنهج انه يذهب الى التوصل الى استنتاجات تساهم في فهم الواقع و تعميم نتائج الدراسة وفق المعطيات الخاصة بجمع المعلومات و البيانات التي تتلخص في الجداول البسيطة و المركبة التي تمثل نتائج التساؤلات المطروحة و الفرضيات، و تصل الباحثتان الى تفسير تلك النتائج بالاعتماد على الجانب النظري المتمثل في النظريات والدراسات السابقة كما انه يدرس العلاقات بين الظواهر و يعبر عنها بشكل كمي.

2- أساليب معالجة البيانات:

تمت معالجة البيانات السيكمترية للدراسة الحالية من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- ✓ المدى.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون.
- ✓ معامل الثبات ألفا كرومباخ.
- ✓ اختبار T.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الأصلي من (310) ممرض و ممرضة من مختلف المصالح حيث تم توزيع (85) استبيان وارجاع (62) استبيان ما يعادل نسبة 20% من عينة الدراسة الاساسية التي اختيرت بطريقة قصدية عشوائية وهي احدى طرق المعاينة العشوائية نظرا لقصر الوقت وبجهد وتكلفة أقل للوصول لأفراد العينة المبحوثة.

- معلومات عامة حول المستشفى:

- **تسمية:** تعود تسمية هذه المؤسسة بمستشفى محمد زيوشي نسبة إلى زيوشي محمد فاروق" المولود سنة 1935م كان ممرضا في مستوصف طولقة، توفي سنة 1978م.
- **تاريخ نشأة المستشفى:** تتوسط المؤسسة العمومية الاستشفائية بلدية طولقة ولاية بسكرة، بدأت في إنجازها في شهر أكتوبر عام 1983م وذلك بمساهمة الدولة. تتكون من مساحة مبنية وأما المساحة الباقية فهي عبارة عن مساحات خضراء وحظيرة للسيارات.
- عرفت المؤسسة العمومية الاستشفائية إنجازات معتبرة حيث مرت بثلاث مراحل:
 - المرحلة الأولى: الفترة الممتدة من 1983م إلى غاية 1985م تم إنجاز المجمع الصحي.
 - المرحلة الثانية: في سنة 1990م ولمدة عام كامل تم إنجاز مركز الاستعجلات الطبية.
 - المرحلة الثالثة: وهي الفترة الممتدة من 1998م إلى غاية 2000م تم إنجاز المستشفى الذي قام بتدشينه السيد رئيس الجمهورية في 8 جوان 2001م.
- وفي محاولة لتحسين مستوى أداء الخدمات الصحية على مستوى التراب الوطني قامت الدولة بخطوة لتقسيم القطاعات الصحية إلى مؤسسات عمومية استشفائية، جواريه متخصصة، وهذا بعد المصادقة على المرسوم التنفيذي رقم 07/140 المؤرخ في 19/05/2007 والمتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والعمومية للصحة الجوارية.
- **موقع المستشفى:** تقع المؤسسة العمومية الاستشفائية بدائرة طولقة في الجنوب الشرقي للوطن، وهي دائرة تكون من ثلاث دوائر، وإحدى عشر بلدية بمساحة إجمالية تقدر ب: 3454 كلم ، ويقطنها حوالي 213578 نسمة، أي بكثافة سكانية وتقدر بـ 61.83 نسمة للكلم الواحد، يحدها شمالا دائرة بريكة، ومن الجنوب دائرة المغير، ومن الجنوب الغربي دائرة أولاد جلال والجنوب الشرقي دائرة سيدي عقبة.
- **أهمية المستشفى:** تعد المؤسسة العمومية الاستشفائية طولقة من بين المؤسسات الصحية المهمة بالولاية، بما يتميز به موقعه الجغرافي، حيث أن بلدية طولقة التي تحتضن المؤسسة تتوسط جميع بلديات من جهة، ومن جهة أخرى وجودها على الطريق الوطني رقم 46 الرابط بين بوسعادة وبسكرة. لكنه إن هجرة قطاع المواشي شمالا وجنوبا مرورا بمنطقة طولقة، كان له أثرا إيجابيا في تطوير، وتنويع تربية المواشي، ومع الأسف، ساهم إلى حد كبير في ظهور وانتشار بعض الأمراض المتنقلة، عن طريق الحيوانات منها (الحمى المالطية ، الكيس المائي ... إلخ)، وهذا ما ترتب عنه إقحام نشاطات صحية جديدة، ونفقات جد معتبرة، أثرت سلبا على الإمكانيات المادية للمؤسسة. وهذا ما يتجلى في نشاطات المؤسسة والخدمات المقدمة لمختلف شرائح المجتمع، من داخل المؤسسة وخارجها، إلا أن المصالح

المتواجدة بها جعلت توافد المرضى لا ينقطع، لا سيما المقبلين على مصلحة الإستعجلات، وكذا مختلف المصالح الإستشفائية، التي عرفت تطورا ملحوظا في نوعية الخدمات المقدمة للمرضى، أضف إلى ذلك، تطور وإقحام خدمات جديدة على مستوى المصالح التقنية المخبر الأشعة... إلخ)، مند افتتاح الهيكل الاستشفائي الجديد.

الجدول(03) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس:

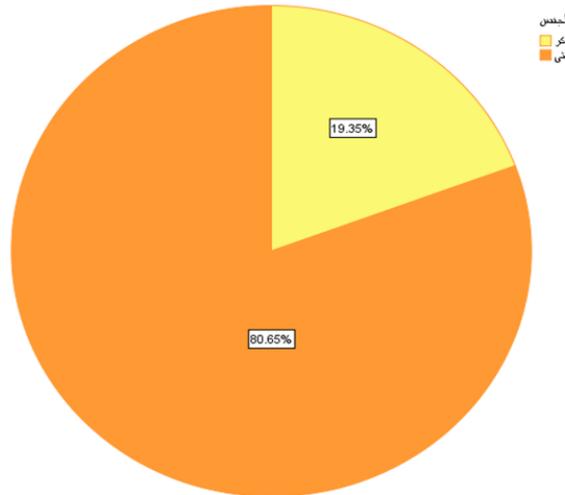
الجنس	التكرار
ذكر	12
أنثى	50
المجموع	62

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ويتوضح توزيع التكرارات المتعلقة بالجنس في الجدول السابق بتمثيل بياني للنسب المئوية لأفراد

العينة المدروسة في الشكل الموالي:

الشكل(09): يمثل توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من البيانات السابقة نلاحظ أن عدد الاناث قدر ب 50 أي بنسبة 80,6% من حجم العينة، بينما عدد قدر ب12 أي بنسبة 19,4% من حجم العينة وهذا ما يمثل أن الاناث هم اللواتي يمثلن الأغلبية.

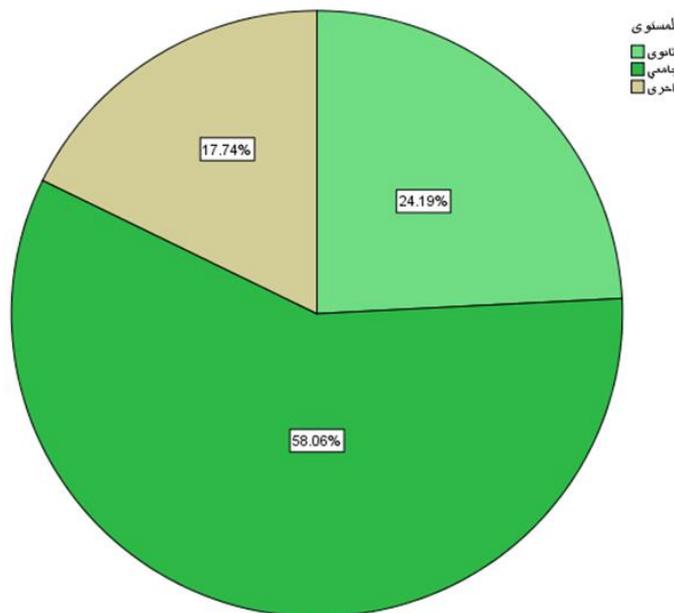
الجدول (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي:

التكرار	المؤهل العلمي
15	ثانوي
36	جامعي
11	اخرى
62	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ويتوضح توزيع التكرارات المتعلقة بالمؤهل العلمي في الجدول السابق بتمثيل بياني للنسب المئوية لأفراد العينة المدروسة في الشكل الموالي:

الشكل(10): يمثل توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من البيانات السابقة يتبين لنا أن أفراد العينة الذين لديهم مؤهل العلمي جامعي قدر ب 36 فرد أي بنسبة 58,1% من حجم العينة، بينما الذين مؤهل العلمي ثانوي قدر ب 15 فرد أي بنسبة 42,2% من حجم العينة، أما الذين مؤهل العلمي احرى قدر ب 11 فرد بنسبة 17,7% من حجم العينة، وهذا ما يوضح أن الافراد مؤهلهم العلمي جامعي هم الأغلبية.

الجدول (05) يبين توزيع افراد العينة حسب متغير العمر:

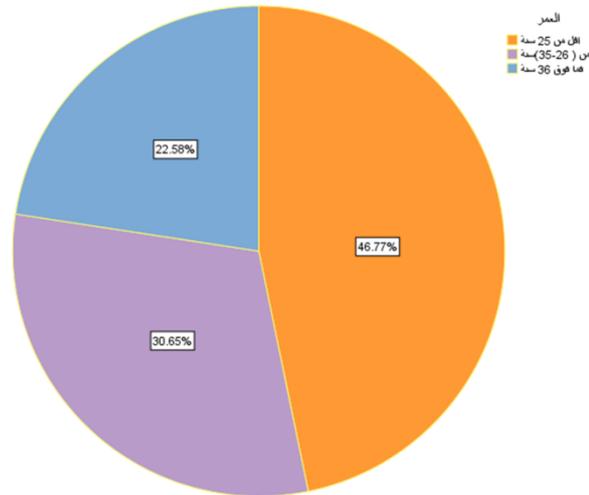
العمر	التكرار
أقل من 25	29
من (26-35)	19
36 فما فوق	14
المجموع	62

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ويتوضح توزيع التكرارات المتعلقة بالعمر في الجدول السابق بتمثيل بياني للنسب المئوية لأفراد

العينة المدروسة في الشكل الموالي:

الشكل (11): يمثل توزيع العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من البيانات السابقة يتضح لنا أن عمر العينة أقل من 25 قدر ب 29 فرد أي بنسبة 46,8% من حجم العينة، بينما عمر العينة الذي يتراوح ما بين (26-35) قدر ب 19 فرد أي بنسبة 30% من حجم العينة، أما الذين عمرهم 36 فما فوق قدر ب 14 فرد بنسبة 22,6%، وهذا يوضح أن أفراد الذين عمرهم أقل من 25 هم الذين يمثلون الاغلبية.

4- أدوات الدراسة:

تم إعداد الجانب النظري من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة وجمع البيانات وتنسيق بينها وتحضير الجزء النظري لهذه المذكرة وبناء على هذا الإطار تم إنتقاء أدوات الدراسة بما يتناسب معها.

1-4- مقياس التفكير الإيجابي " ابراهيم عبد الستار (2010) "

قام بإعداد المقياس إبراهيم عبد الستار (2010)، ولم يدرس الخصائص السيكومترية لهذا المقياس، وفي سنة (2012) قام عبد المرید قاسم بدراسة البنية العاملية له على البيئة المصرية، ولكن لم يتمكن الحصول عليه، وقد تكون المقياس في صورته الأولية من (110) بنود بشقين سلبي وإيجابي لكل بند، وتم

تصحيحه بثنائي البدائل (نعم- لا) موزع على 10 أبعاد والجدول التالي يبين مقياس التفكير الإيجابي في صورته الأولية:

جدول(06): يبين وصف مقياس التفكير الإيجابي في صورته الأولية

عدد الفقرات	البعد	المحور
08	التوقعات الايجابية والتفاؤل	التفكير الايجابي
12	الضبط الانفعالي والتحكم في العمليات العقلية العليا	
10	حب التعلم والتفتح المعرفي	
12	الشعور العام بالرضا	
12	التقبل الايجابي للاختلاف عن الاخرين	
11	السماحة والارحية	
10	الذكاء الوجداني	
17	تقبل المسؤولية	
08	المجازفة الايجابية	
10	التقبل الغير مشروط للذات	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات النظرية

ثم قامت الباحثة خديجة دماش (2017) بدراسة استطلاعية في البيئة الجزائرية بغرض تكييف مقياس التفكير الإيجابي ابراهيم عبد الستار(2010)، وحساب الخصائص السيكومترية لهذا المقياس، و لمعرفة مدى تجاوب الطلبة مع المقياس، قمنا بهذه الخطوة لأن المقياس طويل جدا وعدد عباراته كثيرة، وقد يؤدي هذا إلى عدم تجاوب الطلبة مجتمع الدراسة الأساسية مما ينقص من مصداقية الدراسة الميدانية وتمت هذه الدراسة بعرضه على مجموعة من الطلاب من كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية(مستوى ثانية ماستر)، كان حجم العينة (45) طالبا من كمال الجنسين، وقد تم تسجيل بعض الملاحظات تمثلت في طول

المقياس (استغراق وقت طويل) ومحدودية الإجابة وحصرها في بديلين، حيث علق كل الطلبة على إمكانية احتمال أن تكون الإجابة لا بالرفض (لا) أو بالقبول (نعم)، قد تكون بـ أحيانا على سبيل المثال، كما أن العبارات الإيجابية هي نفسها العبارات السلبية والفرق بينهما النفي فقط، كما أن هناك بعض العبارات لها نفس المعنى.

- وصف المقياس بعد التعديل:

جدول(07): يبين وصف المقياس بعد التعديل

المحور	البعد	عدد الفقرات
التفكير الايجابي	التفاؤل	05
	الضبط الانفعالي	05
	حب التعلم والتفتح الصحي	05
	الشعور بالرضا	05
	التقبل الايجابي لاختلاف عن الاخرين	05
	السماحة والارحية	05
	الذكاء الوجداني	05
	تقبل المسؤولية الشخصية	06
	المجازفة الايجابية	05
	التقبل الغير مشروط للذات	05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات النظرية

كل البنود إجابيه ماعدا البنود التالية سلبية رقم: 03، 09، 10، 11، 15، 28، 29، 35، 38، 46، 49،

.51

- صدق المحكمين:

بعد عرض التعديلات التي قامت بها خديجة دماش (2017) على مجموعة من المحكمين تمت المصادقة على التعديلات، ليصبح المقياس في الاخير يضم (51) موزعة على عشرة أبعاد، لكل بعد (5) بنود إلا البعد الثامن يحتوي على (6) بنود.

- تعلية المقياس:

اليك مجموعة من العبارات ارجو ان تختار ما يناسبك حسب البدائل الموجودة، مع العلم انها لا توجد إجابات صحيحة او خاطئة، كما ارجو منك تحري الصدق في الإجابة وهذا لتحري الصدق لا غير

- تصحيح المقياس:

على الخماسي المتدرج، حيث قدرت الدرجة الدنيا ب 51 درجة - الدرجة الوسطى ب 153.5- الدرجة العليا 255 درجة على هذا المقياس .

- حساب الصدق لمقياس التفكير الإيجابي:

- ثبات أداة القياس: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ كمؤشر لاختبار ثبات أداة القياس

حيث استخلصنا النتائج الموضحة في الجدول الموالي:

الجدول(08): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ

البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
التفاؤل	05	0,777
الضبط الانفعالي	05	0,647
حب التعلم والتفتح الصحي	05	-0,517
الشعور بالرضا	05	0,566
التقبل الايجابي لاختلاف عن الاخرين	05	0,355
السماحة والارحية	05	0,340
الذكاء الوجداني	05	0,354
تقبل المسؤولية الشخصية	06	-0,154
المجازفة الايجابية	05	0,461
التقبل الغير مشروط للذات	05	0,145
اجمالي الاستبانة	51	0,702

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية لأداة الاستمارة تساوي (0,702) وهي قيمة مرضية وتنحصر قيمة الجزئية بالنسبة لمحاورها بين (0,777 و-0,517)، وعليه فإن كل قيم معامل ألفا

كروباخ تؤكد أن الاداة ثابتة ويمكن اعتمادها في دراسة ماعدا قيمة البعدين (تقبل المسؤولية الشخصية) و(حب التعلم والتفتح الصحي) التي معامل ألفا كروباخ على التوالي يساوي (-0,154) (-0,517).

- الاتساق الداخلي: يعتمد الاتساق الداخلي على درجة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور، حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون واختبار دلالاته الاحصائية كما يلي:
الجدول (09) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (التفاؤل) و(الضبط الانفعالي) لمقياس التفكير الايجابي

الضبط الانفعالي		التفاؤل	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
0,499	06	0,727	01
0,685	07	0,788	02
0,656	08	0,673	03
0,700	09	0,775	04
0,681	10	0,694	05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أن معاملات الارتباط البنود (1-2-3-4-5) مع بعد التفاؤل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط لا يقل عن (0,673) للبند (03) ويفوق (0,788) للبند (02) والبنود (01-04-05) تقع بين هاتين الدرجتين، وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول أن معاملات الارتباط البنود (6-7-8-9-10) مع بعد الضبط الانفعالي كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على التوالي (0,499-0,685-0,656-0,700-0,681) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (10) يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (حب التعلم والتفتح الصحي) و(الشعور بالرضا) لمقياس التفكير الايجابي

الشعور بالرضا		حب التعلم والتفتح الصحي	
معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند
0,646	16	0,276	11
0,693	17	0,392	12
0,552	18	0,313	13
0,547	19	0,549	14
0,580	20	0,333	15

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(11-12-13-14-15) مع بعد حب التعلم والتفتح الصحي كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط (0,276-0,392-0,313-0,313-0,333-0,549) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(16-17-18-19-20) مع بعد الشعور بالرضا كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على التوالي (0,646-0,693-0,552-0,547-0,580) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول(11) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (التقبل الايجابي لاختلاف الآخرين) و(السماحة والأريحية) لمقياس التفكير الايجابي

السماحة والأريحية		التقبل الايجابي لاختلاف عن الآخرين	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,590	26	0,602	21
0,572	27	0,643	22
0,547	28	0,612	23
0,419	29	0,328	24
0,533	30	0,409	25

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(21-22-23-24) مع بعد التقبل الايجابي لاختلاف الاخرين كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على التوالي (0,602-0,643-0,612-0,328-0,409) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(25-26-27-28-29-30) مع بعد السماح والارحية كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على التوالي (0,572-0,590-0,547-0,419-0,533) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول(12) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (الذكاء الوجداني) و(تقبل المسؤولية الشخصية) لمقياس التفكير الايجابي

تقبل المسؤولية الشخصية		الذكاء الوجداني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,602	36	0,817	31
0,478	37	0,746	32
0,203	38	0,732	33
0,468	39	0,648	34
0,391	40	-0,249	35
0,188	41		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(31-32-33-34-35) مع بعد الذكاء الوجداني كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على توالي يساوي (0,817-0,746-0,732-0,648-0,249) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(36-37-38-39-40-41) مع بعد تقبل المسؤولية الشخصية كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط على التوالي يساوي (0,602-0,478-0,203-0,468-0,391-0,188)

وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (13) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (المجازفة الايجابية) و(التقبل الغير مشروط للذات) لمقياس التفكير الايجابي

التقبل الغير مشروط للذات		المجازفة الايجابية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,606	47	0,693	42
0,664	48	0,756	43
0,061	49	0,708	44
0,526	50	0,529	45
0,475	51	0,082	46

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(42-43-44-45-46) مع بعد المجازفة الايجابية كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على توالي (0,693- 0,756- 0,708- 0,529- 0,082) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول اعلاه أن معاملات الارتباط العبارات(47-48-49-50-51) مع بعد التقبل الغير مشروط للذات كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على توالي (0,606- 0,664- 0,061- 0,526- 0,475) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

4-2- مقياس الفاعلية التنظيمية "الطالب سعيود عزيز (2023) "

قام بإعداد المقياس طالب دكتورا سعيود عزيز(2023) حيث وزع أداة الاستمارة في شكلها الاولي على عدد من الاساتذة المحكمين المنتمين لنفس التخصص أو الحقل العلمي الاكاديمي للباحث، وقد تم تعديل بناء على ملاحظتهم، للوصول الى الشكل النهائي للاستمارة حيث تم تغيير المقياس المقترح لاستجابة المبحوثين من ليكارت الخماسي الى ليكارت الثلاثي لكونه يتناسب أفضل مع محتوى أداة الاستمارة، ويتيح للباحث سهولة أكثر في تبويب وتحديد حدود قراءته التحليلية التفسيرية، وأيضا يضيفي البساطة والسهولة في

تقديم المبحوثين للإجابة على البنود، التغيير في صياغة البنود حيث تم بناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين تغيير الصياغة لجملة من البنود كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (14): يوضح بنود الاستمارة المعدلة لمقياس الفاعلية التنظيمية بناء على ملاحظات

المحكمين

الرقم	الصياغة المقترحة	الصياغة المعدلة
12	أنجز عملي بشكل منسجم مع قرارات التي أشرك فيها	أنجز عملي بانسجام مع القرارات التي أشرك فيها
14	أمتلك سيطرة جيدة على العمل	أسيطر على العمل الذي أقوم به
16	تدعم فرق العمل الإدارة في حصر وحل مشاكل العمل وتحسينه	تحل الحالات الطارئة في العمل بسهولة
25	تنجز مهام العمل كاملة بشكل متسلسل دون معوقات	يؤدي العمل كاملا في الوقت المطلوب

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

حيث تم اعطاء دلالة رقمية معبرة عن كمية الصدق الظاهري بناء على الأحكام التي قدمها الأساتذة المحكمين، وكان ذلك من خلال اعتماد معامل لاوشي (lawshe) لتكميم الصدق الظاهري وتحديد درجة القبول الأساتذة المحكمين لأداة الاستمارة.

- وصف المقياس الفاعلية التنظيمية :

الجدول(15): يبين وصف المقياس الفاعلية التنظيمية في صورته النهائية

المحور	البعد	عدد الفقرات
	سرعة انجاز العمل	03
	دقة انجاز العمل	03
	قلة أخطاء العمل	03
	التنسيق في انجاز العمل	03
	قلة الاجهاد في العمل	04

03	التعاون في العمل	الفاعلية التنظيمية
03	تجاوز الصعوبات في العمل	
03	قلة التراكم في المهام	
03	قلة التسريب الوظيفي	
03	التفاني في العمل	
03	الانتماء للمؤسسة	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الأدبيات النظرية

الجدول(16): يمثل معامل الثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	البعد
0,463	03	سرعة انجاز العمل
0,417	03	دقة انجاز العمل
0,372	03	قلة أخطاء العمل
0,367	03	التنسيق في انجاز العمل
0,399	04	قلة الاجهاد في العمل
0,274	03	التعاون في العمل
0,505	03	تجاوز الصعوبات في العمل
-0,17	03	قلة التراكم في المهام
0,419	03	قلة التسريب الوظيفي
0,40	03	التفاني في العمل
0,442	03	الانتماء للمؤسسة
0,745	34	اجمالي الاستبانة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من الجدول يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية لأداة الاستمارة تساوي (0,745) وهي قيمة مرضية وتتحصر قيمة الجزئية بالنسبة لمحاورها بين (0,505 و-0,17)، وعليه فإن كل قيم معامل ألفا

كروباخ تؤكد أن الاداة ثابتة ويمكن اعتمادها في دراسة ماعدا قيمة البعد (قلة تراكم المهام) التي معامل ألفا كروباخ يساوي (-0,17).

الجدول (17) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (سرعة انجاز العمل) و(دقة انجاز العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية

سرعة انجاز العمل		دقة انجاز العمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
01	0,666	04	0,434
02	0,808	05	0,812
03	0,599	06	0,734

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أن معاملات الارتباط البنود(1-2-3) مع بعد سرعة انجاز العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة أصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,666-0,808-0,599) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول أن معاملات الارتباط البنود(1-2-3) مع بعد دقة انجاز العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة أصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي(0,434-0,812-0,734) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (18) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة أخطاء العمل) و(التنسيق في انجاز العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية

قلة أخطاء العمل		التنسيق في انجاز العمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
07	0,731	10	0,605

0,717	11	0,711	08
0,683	12	0,539	09

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (09-08-07) مع بعد قلة أخطاء العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,731-0,711-0,539) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (12-11-10) مع بعد التنسيق في انجاز العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,605-0,717-0,683) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (19) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة الاجهاد في العمل) و(التعاون في العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية

التعاون في العمل		قلة الاجهاد في العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,615	17	0,567	13
0,637	18	0,482	14
0,669	19	0,742	15
		0,578	16

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (16-15-14-13) مع بعد قلة الاجهاد في العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,567-0,482-0,742-0,578) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (17-18-19) مع بعد التعاون في العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,615 -0,637 -0,669) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (20) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (تجاوز الصعوبات في العمل) و(قلة التراكم في المهام) لمقياس الفاعلية التنظيمية

قلة التراكم في المهام		تجاوز الصعوبات في العمل	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,746	23	0,481	20
0,523	24	0,814	21
0,413	25	0,811	22

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (1-2-3-4-5) مع بعد تجاوز الصعوبات في العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,481 -0,814 -0,811) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (1-2-3-4-5) مع بعد قلة التراكم في المهام كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,746 -0,523 -0,413) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (21) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (قلة التسريب الوظيفي) و(التفاني في العمل) لمقياس الفاعلية التنظيمية

التفاني في العمل		قلة التسريب الوظيفي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة

0,626	29	0,803	26
0,588	30	0,587	27
0,554	31	0,657	28

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (26-27-28) مع بعد قلة التسريب الوظيفي كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,803-0,587-0,657) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

يبين الجدول (07) أن معاملات الارتباط البنود (29-30-31) مع بعد التفاني في العمل كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,626-0,588-0,554) وبالتالي نستنتج أن الاتساق الداخلي للبنود مع البعد جيدة.

الجدول (22) : يمثل درجة ارتباط البنود بالبعد الذي ينتمي اليه (الانتماء للمؤسسة) لمقياس

الفاعلية التنظيمية

الانتماء للمؤسسة	
معامل الارتباط	رقم العبارة
0,513	32
0,877	33
0,631	34

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول (20) أن معاملات الارتباط البنود (32-33-34) مع بعد الانتماء للمؤسسة كلها دالة عند مستوى الدلالة اصغر من (0,01) ومعامل الارتباط يساوي على التوالي (0,513-0,877-0,631)

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل المنهجية المتبعة في الجانب التطبيقي، و الدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من ضبط متغيرات الدراسة ، و حددنا خصائص العينة التي تتوفر فيها الشروط ، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي، بالإضافة الى ادوات الدراسة كمقياس التفكير الإيجابي و مقياس المرونة النفسية ال ثبات او نفي فرضيات الدراسة

الفصل الخامس:

تفسير ومناقشة النتائج

تمهيد:

في هذا الفصل، سنقوم بتفسير ومناقشة البيانات، سنحلل النتائج المستخرجة من الدراسة الميدانية بعناية، مع التركيز على العلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي ومستوى الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين. سنقوم بتفسير الاتجاهات والارتباطات الإحصائية التي تم اكتشافها، وسنبحث في العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة. كما سيتم استعراض النتائج في سياق الأدبيات السابقة والنظريات المعتمدة، لتوجيه فهمنا وتفسيرنا للعلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية في مجال الرعاية الصحية.

1- عرض النتائج وتحليلها:

قبل التطرق إلى النتائج المتحصل عليها قامت الباحثتان بإعداد معيار لتحديد مهارات التفكير الإيجابي، والفاعلية التنظيمية لدى أفراد العينة.

لتحديد طول خلايا ليكرت الخماسي المستخدمة في محور الاستبانة الأول : تم حساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكرت (4=1-5)، وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة (0.80=4÷5)، بعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (01) وذلك بغية تحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة (1,80=1+0.80) .

الجدول (23): يوضح المعيار المتبع لمقياس مهارات التفكير الإيجابي:

الفئة	الدرجة	مستوى الموافقة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
غير موافق تماما	01	منخفضة جدا	1.00	1.8
غير موافق	02	منخفضة	1.81	2.60
أحيانا	03	متوسطة	2.61	3.40
موافق	04	مرتفعة	3.41	4.20
موافق تماما	05	مرتفعة جدا	4.21	5.00

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الأدبيات النظرية لمقياس ليكرت الخماسي

لتحديد طول خلايا في محور الاستبانة الثاني: تم حساب المدى بين أكبر قيمة وأصغر قيمة لدرجات مقياس الفاعلية (2=1-3)، وتم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة (0,66=2÷3)، بعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (01) وذلك بغية تحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة (1,66=1+0.66)

الجدول (24): يوضح المعيار المتبع لمقياس الفاعلية التنظيمية:

الفئة	الدرجة	مستوى الفئة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
غير موافق	01	منخفضة	1	1,66

2,33	1,67	متوسطة	02	محايد
3	2,34	مرتفعة	03	موافق

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الأدبيات النظرية

1-1- مهارات التفكير الإيجابي:

الجدول (25): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة التفاؤل

ترتيب	درجة التبني	الانحراف	المتوسط الحسابي	اختبار					التكرار النسبة	عبارة
				أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما		
3	مرتفعة	1,036	4,10	2	2	12	18	28	ت	01
				3,2	3,2	19,4	29	45,2	%	
1	مرتفعة جدا	0,936	4,47	0	5	4	10	43	ت	02
				0	8,1	6,5	16,1	69,4	%	
5	منخفضة	1,116	2,03	1	6	15	12	28	ت	03
				1,6	9,7	24,2	19,4	45,2	%	
4	مرتفعة	0,975	3,97	0	6	12	22	22	ت	04
				0	9,7	19,4	35,5	35,5	%	
2	مرتفعة جدا	0,829	4,34	0	3	5	22	32	ت	05
				0	4,8	8,1	35,5	51,6	%	
	مرتفعة		3,782	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة التفاوض أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص مهارة التفاوض إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,782 وحصرت بين (3,41_4,20) حيث:

البند01: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعتقد أن الغد أفضل من اليوم) متوسطها الحسابي (4,10) ، وانحرافها المعياري (1,036)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ45,2% ، نستنتج أن الممرضين يعتقدون أن الغد أفضل من اليوم.

البند02: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (املي كبير في المستقبل) متوسطها الحسابي (4,47) ، وانحرافها المعياري (0,936)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ69,4% ، نستنتج أن الممرضين آمال في المستقبل.

البند03: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (اعتقد اني سيئ الحظ) متوسطها الحسابي (2,03) ، وانحرافها المعياري (1,116)، والتي تتضمنها الفئة (1,81-2,60) والتي تمثل "قليلا" بنسبة تقدر بـ9,7% ، نستنتج أن الكثير الممرضين لديهم نظرة لأنفسهم بأنهم سيء الحظ.

البند04: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (اعتقد ان اموري تسيير دائما على الأحسن) متوسطها الحسابي (3,97) ، وانحرافها المعياري (0,975)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ35,5% ، نستنتج أن الممرضين يرون بأن أمورهم تسيير على نحو أفضل.

البند05: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (ببعض الجهد سأجعل المستقبل أفضل من الحاضر) متوسطها الحسابي (4,34) ، وانحرافها المعياري (0,829)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ51,6% ، نستنتج أن الممرضين لديهم الجهد لتغيير المستقبل إلى الأفضل.

الجدول(26): يبين استجابة عينة الدراسة مهارة الضبط الانفعالي

ترتيب	درجة التنبؤ	الانحراف	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عبارة
1	مرتفعة	1.129	3.85	3	3	17	17	23	ت	06
				4.8	4.8	27.4	27.4	37.1	%	

2	مرتفعة	1.141	3.52	4	7	17	21	13	ت	07
				6.5	11.3	27.4	33.9	21.0	%	
3	متوسطة	1.147	3.11	6	12	20	17	7	ت	08
				9.7	19.4	32.3	27.4	11.3	%	
4	متوسطة	1.309	2.92	10	15	17	10	10	ت	09
				16.1	24.2	27.4	16.1	16.1	%	
5	متوسطة	1.491	2.85	18	7	15	10	12	ت	10
				29.0	11.3	24.2	16.1	19.4	%	
	متوسطة		3,25	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة الضبط الانفعالي أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص مهارة الضبط الإنفعالي إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,25 وحصرت بين (2,61_3,40) حيث:

البند06: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (استطيع ان اتحكم في مشاعري نحو

الأشياء حتى وإن كانت مؤلمة) متوسطها الحسابي (3,85) ، وانحرافها المعياري (1,129)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ 27,4% ، نستنتج أن الممرضين يستطيعون على مشاعرهم نحو جميع الأشياء حتى وإن كانت مؤلمة.

البند07: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (استطيع ان اوقف نفسي ان غضبت من

احد) متوسطها الحسابي (3,52) ، وانحرافها المعياري (1,141)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ 33,9% ، نستنتج أن الممرضين عندهم القدرة على كبت غضبهم.

البند 08: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (استطيع ان اوقف نفسي عند شعوري بالقلق) متوسطها الحسابي (3,11) ، وانحرافها المعياري (1,147)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ 32,3% ، نستنتج أن بعض الممرضين لديهم القدرة على إيقاف أنفسهم عند القلق

البند 09: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (افقد صبري بسهولة) متوسطها الحسابي (2,92) ، وانحرافها المعياري (1,309)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ 27,4% ، نستنتج أن الممرضين لديهم القدرة على التحكم في صبرهم.

البند 10: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (إذا ارتفع صوت أحد فإني استجيب بالمثل مهما علا مركز) متوسطها الحسابي (2,85) ، وانحرافها المعياري (1,491)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ 24,2% ، نستنتج أن الممرضين لديهم رد فعل لإرادي عند ارتفاع صوت أحد عليهم.

الجدول (27): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة حب التعلم والتفتح الصحي

الترتيب	درجة التبني	الانحراف	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عبارة
1	مرتفعة	0,944	4,16	0	4	11	18	29	ت	11
				0	6,5	17,7	29	46,8	%	
2	مرتفعة	1,067	4,10	2	3	11	17	29	ت	12
				3,2	4,8	17,7	27,4	46,8	%	
3	مرتفعة	1,199	3,85	3	6	13	15	25	ت	13
				4,8	9,7	21	24,2	40,3	%	
5	متوسطة	1,439	2,83	17	9	12	15	9	ت	14
				27,4	14,5	19,3	24,2	14,5	%	

4	متوسطة	1,462	2,83	15	13	14	7	13	ت	15
				24,2	21	22,6	11,3	21	%	
مرتفعة		3,554		المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة حب التعلم والتفتح الصحي أن المرضى لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص مهارة حب التعلم والتفتح الصحي إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,554 وحصرت بين (3,41_4,20) حيث:

البند 11: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (أحاول ان اتعرف على نقاط ضعفي

لتجنبها) متوسطها الحسابي (4,16) ، وانحرافها المعياري (0,944)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20)

والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ 29% ، نستنتج أن المرضى يحاولون التحسين من نقاط ضعفهم.

البند 12: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (حب الناس مكسب ولكنني أستطيع ان

أعيش دون حب البعض) متوسطها الحسابي (4,10) ، وانحرافها المعياري (1,867)، والتي تتضمنها الفئة

(3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ 27,4% ، نستنتج أن المرضى أغلبهم يستطيعون العيش

دون حب بعض الناس.

البند 13: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (بيدي ان اجعل حياتي مشوقة) متوسطها

الحسابي (3,85) ، وانحرافها المعياري (1,199)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا"

بنسبة تقدر بـ 24,2% ، نستنتج أن أغلب المرضى يستطيعون أن يجعلوا حياتهم مشوقة

البند 14: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (اشعر بأن فرص الحياة محدودة وامكانيات

النمو ضيقة) متوسطها الحسابي (2,83) ، وانحرافها المعياري (1,439)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40)

والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ 19,3% ، نستنتج أن المرضى يشعرون بأن فرص الحياة في بعض

الاقوات تكون محدودة.

البند 15: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (مهما فعلت فإن النتيجة محتومة) متوسطها

الحسابي (2,83) ، وانحرافها المعياري (1,462)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا"

بنسبة تقدر بـ 11,3% ، نستنتج أن المرضى لديهم شعور بأن النتيجة محتومة مهما فعلوا.

الجدول(28): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة الشعور بالرضا

الترتيب	درجة التبنى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار / عبارة
4	مرتفعة	0,995	4,16	2	0	14	16	30	ت	16
				3,2	0	22,6	25,8	48,4	%	
5	مرتفعة	1,015	4,05	0	6	12	17	27	ت	17
				0	9,7	19,4	27,4	43,5	%	
1	مرتفعة جدا	0,839	4,60	1	2	2	11	46	ت	18
				1,6	3,2	3,2	17,7	74,2	%	
3	مرتفعة جدا	0,718	4,48	0	1	5	19	37	ت	19
				0	1,6	8,1	30,6	59,7	%	
2	مرتفعة جدا	0,717	4,55	0	2	2	18	40	ت	20
				0	3,2	3,2	29	64,5	%	
	مرتفعة جدا		4,368	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة الشعور بالرضا أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة جدا فيما يخص مهارة الشعور بالرضا إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 4,368 وحصرت بين (4,21_5,00) حيث:

البند16: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (أفعل ما علي وتسير اموري بما

يرضييني) متوسطها الحسابي (4,16) ، وانحرافها المعياري (0,995)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20)

والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ25,8% ، نستنتج أن الممرضين يشعرون أن أمورهم تسير بما يرضيهم.

البند17: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أشعر أن الحياة مليئة بالفرص وإمكانات النمو) متوسطها الحسابي (4,05) ، وانحرافها المعياري (1,015)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ43,5% ، نستنتج أن الممرضين لديهم أمل في أن الحياة مليئة بالفرص وإمكانات النمو.

البند18: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (شكلي مقبول) متوسطها الحسابي (4,60) ، وانحرافها المعياري (0,839)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ74,2% ، نستنتج أن الممرضين لديهم قناعة بشكلهم.

البند19: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أميل للمرح والبهجة) متوسطها الحسابي (4,48) ، وانحرافها المعياري (0,718)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ59,7% ، نستنتج أن الممرضين يميلون للمرح والبهجة.

البند20: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أشعر بالرضا عن الحياة) متوسطها الحسابي (4,55) ، وانحرافها المعياري (0,717)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ64,5% ، نستنتج أن الممرضين راضيون عن الحياة.

الجدول(29): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة التقبل الايجابي الاختلاف عن الاخرين

الترتيب	درجة التبني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عبارة
4	مرتفعة	1,221	3,98	3	6	10	13	30	ت	21
				4,8	9,7	16,1	21	48,4	%	
5	متوسطة	1,271	3,37	6	9	18	14	15	ت	22
				9,7	14,5	29	22,6	24,2	%	
2	مرتفعة جدا	1,147	4,28	2	6	4	11	39	ت	23
				3,2	9,7	6,5	17,7	62,9	%	
3	مرتفعة جدا	1,007	4,26	0	5	10	11	36	ت	24

				0	8,1	16,1	17,7	,158	%	
1	مرتفعة جدا	0,863	4,53	1	1	6	10	44	ت	25
				1,6	1,6	9,7	16,1	71	%	
	متوسطة		3,232	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة التقبل الايجابي الاختلاف عن الاخرين أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص مهارة التقبل الايجابي الاختلاف عن الاخرين إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,232 وحصرت بين (2,61-3,40) حيث:

البند21: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعرف كيف أتعامل مع الناس بغض

النظر عما احمل لهم في قرارة نفسي من نفور)، متوسطها الحسابي (3,98) ، وانحرافها المعياري (1,221)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ21% ، نستنتج أن الممرضين أنهم يعرفون التعامل مع المواقف.

البند22: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أشعر بالراحة عند الاختلاط بالناس المختلفين عني) متوسطها الحسابي (3,37) ، وانحرافها المعياري (1,271)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ22,6% ، نستنتج أن الممرضين لا يحبون الاختلاط كثيرا

البند23: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أميل للعمل التعاوني والعمل الجماعي) متوسطها الحسابي (4,28) ، وانحرافها المعياري (1,147)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ62,9% ، نستنتج أن الممرضين يميلون للعمل التعاوني.

البند24: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (من السليم أن يختلف الناس فيما بينهم) متوسطها الحسابي (4,26) ، وانحرافها المعياري (1,007)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ58,1% ، نستنتج أن الممرضين يؤيدون فكرة أن الناس مختلفون فيما بينهم.

البند25: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعتقد أن الناس أحرار فيما يفكرون) متوسطها الحسابي (4,53) ، وانحرافها المعياري (0,863)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ71% ، نستنتج أن الممرضين يؤيدون فكرة أن الإنسان حر فيما يفكر.

الجدول (30): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة السماح والاريفية

الترتيب	درجة التنبئ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيا نا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عيار
1	مرتفعة جدا	0.984	4.31	1	2	11	11	37	ت	26
				1.6	3.2	17.7	17.7	59.7	%	
2	مرتفعة	1.213	3.94	3	7	8	17	27	ت	27
				4.8	11.3	12.9	27.4	43.5	%	
5	منخفضة	1.244	2.37	19	17	15	6	5	ت	28
				30.6	27.4	24.4	9.7	8.1	%	
3	مرتفعة	1.363	3.55	5	12	11	12	22	ت	29
				8.1	19.4	17.7	19.4	35.5	%	
4	متوسطة	1.347	2.61	19	8	20	8	7	ت	30
				30.6	12.9	32.3	12.9	11.3	%	
	متوسطة		3.35	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة السماح والأريفية أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص مهارة السماح والأريفية إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,35 وحصرت بين (3,40-6,61) حيث:

البند26: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (مزاجي طيب بغض النظر عن أي ظروف خارجية) متوسطها الحسابي (4,31) ، وانحرافها المعياري (0,984)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5,00) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ59,7% ، نستنتج أن الممرضين مزاجهم حسن بغض النظر على الظروف.

البند27: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا تعوقني المادة وقلة الثروة عن الاستمتاع بالحياتي) متوسطها الحسابي (3,94) ، وانحرافها المعياري (1,213)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ27,4% ، نستنتج أن الممرضين أنهم لا يهتمون إلى المادة كثير للاستمتاع بالحياة.

البند28: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا أنسى الإساءة بسرعة) متوسطها الحسابي (2,37) ، وانحرافها المعياري (1,244)، والتي تتضمنها الفئة (1,81-2,60) والتي تمثل "قليلا" بنسبة تقدر بـ27,4% ، نستنتج أن القليل من الممرضين لا ينسون الإساءة بسرعة.

البند29: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يوجد في طفولتي ما يثير ازعاجي) متوسطها الحسابي (3,55) ، وانحرافها المعياري (1,369)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ19,4% ، نستنتج أن الممرضين يوجد لديهم شيء يثر إزعاجهم من طفولتهم.

البند30: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أسامح كل من يعرضني للألم ومعاناة) متوسطها الحسابي (2,61) ، وانحرافها المعياري (1,374)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ32,3% ، نستنتج أن الممرضين متسامحون مع من يؤذيهم

الجدول (31): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة الذكاء الوجداني

الترتيب	درجة التبيني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عبارة
1	مرتفعة	1.109	3.96	1	6	14	13	28	ت	31
				1.6	9.7	22.6	21	45.2	%	
2	مرتفعة	1.343	3.64	7	5	13	15	22	ت	32
				11.3	8.1	21	24.2	35.5	%	
3	مرتفعة	1.235	3.58	4	8	17	14	19	ت	33

				6.5	12.9	27.4	22.6	30.6	%	
5	متوسطة	1.474	2.63	20	11	14	6	11	ت	34
				32.3	17.7	22.6	9.7	17.7	%	
4	متوسطة	1.320	2.79	14	13	13	16	6	ت	35
				22.6	21.0	21.0	25.8	9.7	%	
	متوسطة		3.32	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة الذكاء الوجداني أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص مهارة الذكاء الوجداني إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,32 وحصرت بين (2,61-3,40) حيث:

البند31: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أبدي حبي للناس بسهولة) متوسطها الحسابي (3,96) ، وانحرافها المعياري (1,109)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ22,6% ، نستنتج أن الممرضين يعبرون عن حبهم للناس بسهولة.

البند32: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أجد سهولة في تكوين أصدقاء والمحافظة عليهم) متوسطها الحسابي (3,64) ، وانحرافها المعياري (1,343)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ21% ، نستنتج أن الممرضين يجدون سهولة في تكوين الصداقات.

البند33: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (من السهل أن اتفهم المشكلات بين الاشخاص واحل الخلافات بينهم بيسر) متوسطها الحسابي (3,58) ، وانحرافها المعياري (1,235)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ27,4% ، نستنتج أن الممرضين أن لديهم سهولة في فهم المشكلات بين الاشخاص .

البند34: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يصفونني الاخرين بالاندفاعية في التعامل مع الناس) متوسطها الحسابي (2,63) ، وانحرافها المعياري (1,474)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ22,6% ، نستنتج أن بعض الممرضين يصيغونهم الآخرين بالاندفاعيين

البند 35: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (من السهل أن اطلب العون من الآخرين عندما احتاج اليهم) متوسطها الحسابي (3,58) ، وانحرافها المعياري (1,320)، والتي تتضمنها الفئة (3,41)- (4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ 25,8% ، نستنتج أن بعض الممرضين لديهم سهولة في طلب العون من الآخرين عند الحاجة.

الجدول (32): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة تقبل المسؤولية الشخصية

الترتيب	درجة التنبؤ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اختبار					التكرار النسبة	عبارة
				أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما		
3	مرتفعة	1.062	3.95	2	4	12	21	23	ت	36
				3.2	6.5	19.4	33.8	37.1	%	
4	مرتفعة	1.041	3.64	0	10	18	18	16	ت	37
				0	16.1	29.0	29.0	25.8	%	
5	متوسطة	1.286	2.95	9	16	15	13	9	ت	38
				14.5	25.8	24.2	21.0	14.5	%	
2	مرتفعة	0.953	4.10	0	3	16	15	28	ت	39
				0	4.8	25.8	24.2	45.2	%	
6	منخفضة	1.177	2.39	19	13	20	7	3	ت	40
				30.6	21.0	32.3	11.3	4.8	%	

1	مرتفعة جدا	0.799	4.57	1	1	3	13	44	ت	41
				1.6	1.6	4.8	21.0	71.0	%	
مرتفعة		3.60		المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثتان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة تقبل المسؤولية الشخصية أن المرضى لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص مهارة تقبل المسؤولية الشخصية إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,60 وحصرت بين (3,41_4,20) حيث:

البند36: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعتقد اني يقظ تماما لحقوقي

وواجباتي) متوسطها الحسابي (3,95) ، وانحرافها المعياري (1,062)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20)

والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ33,8% ، نستنتج أن المرضى يقظين لحقوقهم وواجباتهم.

البند37: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أقوم بمسؤولية القيادة والتوجيه عند القيام

بعمل مشترك مع الاخرين) متوسطها الحسابي (3,64) ، وانحرافها المعياري (1,041)، والتي تتضمنها

الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ29% ، نستنتج أن المرضى يمتلكون صفة القيادة

ثناء القيام بالعمل المشترك.

البند38: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أجد صعوبة في انجاز واجباتي في الوقت

المحدد) متوسطها الحسابي (2,95) ، وانحرافها المعياري (1,286)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40)

والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ24,2% ، نستنتج أن بعض المرضى يجدون صعوبة في انجاز

واجباتهم في الوقت المحدد.

البند39: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أنجزت وسأنجز الكثير من الاشياء القيمة)

متوسطها الحسابي (4,10) ، وانحرافها المعياري (0,953)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل

"غالبا" بنسبة تقدر بـ24,2% ، نستنتج أن المرضى أنجزوا وسينجزون الكثير من الأشياء.

البند40: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (عندما تواجهني مشكلة أفضل في أن أواجهها) متوسطها الحسابي (2,39) ، وانحرافها المعياري (1,177)، والتي تتضمنها الفئة (1,81-2,6) والتي تمثل "قليلا" بنسبة تقدر بـ21% ، نستنتج أن بعض الممرضين يفشلون في مواجهة بعض المشاكل.

البند41: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا يتحقق النجاح في الحياة عموما إلا بالمثابرة والجهد الشخصي حتى إذا لم نحقق ما نريد) متوسطها الحسابي (4,57) ، وانحرافها المعياري (0,799)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ71% ، نستنتج أن الممرضين مثابرون .

الجدول(33): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة المجازفة الايجابية

الترتيب	درجة التنبؤ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختيار عبارة
4	مرتفعة	0.991	4.03	1	3	14	19	25	ت	42
				1.6	4.8	22.6	30.6	40.3	%	
2	مرتفعة	1.186	4.07	4	2	11	14	31	ت	43
				6.5	3.2	17.7	22.6	50.0	%	
3	مرتفعة	1.047	4.05	1	5	11	18	27	ت	44
				1.6	8.1	17.7	29.0	43.5	%	
1	مرتفعة جدا	0.871	4.28	0	1	14	14	33	ت	45
				0	1.6	22.6	22.6	53.2	%	
5	منخفضة جدا	0.969	1.68	36	14	9	2	1	ت	46

				58.1	22.6	14.5	3.2	1.6	%	
	مرتفعة		3.62	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة المجازفة الايجابية أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص مهارة المجازفة الايجابية إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,62 وحصرت بين (3,41_4,20) حيث:

البند 42: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعتقد ان حياتي تتجه دائما نحو

الأفضل بسبب قدرتي على ركوب المخاطر) متوسطها الحسابي (4,03) ، وانحرافها المعياري (0,991)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ30,6% ، نستنتج أن الممرضين يعتقدون أن حياتهم تتجه دائما نحو الأفضل.

البند 43: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (الشخص الناجح يجازف باتخاذ القرار المناسب حتى وان لم تتوفر لديه المعلومات) متوسطها الحسابي (4,07) ، وانحرافها المعياري (1,186)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ22,6% ، نستنتج أن الممرضين يعتقدون أن الشخص الناجح يجازف باتخاذ القرار المناسب حتى وإن لم تتوفر لديهم المعلومات.

البند 44: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أعتقد أنني نجحت لأنني محب للمجازفة إلى حد ما) متوسطها الحسابي (4,05) ، وانحرافها المعياري (1,047)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ29% ، نستنتج أن الممرضين يعتقدون أنهم نجحوا لانهم محبون للمجازفة.

البند 45: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (عندما تواجهني صعوبة أتصرف بما هو مناسب حتى إن لم تكن النتيجة جيدة) متوسطها الحسابي (4,28) ، وانحرافها المعياري (0,871)، والتي تتضمنها الفئة (4,21-5) والتي تمثل "دائما" بنسبة تقدر بـ53,2% ، نستنتج أن الممرضين عندما تواجههم صعوبة يتصرفون بما هو مناسب حتى وإن لم تكن النتيجة جيدة.

البند 46: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (عندما تواجهني مشكلة أستشير من هو أعرف مني بالأمر) متوسطها الحسابي (1,68) ، وانحرافها المعياري (0,969)، والتي تتضمنها الفئة (1-1,80) والتي تمثل "أبدا" بنسبة تقدر بـ58,1% ، نستنتج أن الممرضين لا يستشرون من هو أعرف منهم عندما تواجههم مشكلة.

الجدول(34): يبين استجابة عينة الدراسة حول مهارة التقبل الغير مشروط للذات

الترتيب	درجة التبرني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبدا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	التكرار النسبة	اختبار عبارة
5	متوسطة	1.402	2.74	16	13	13	12	9	ت	47
				25.8	21.0	21.0	17.7	14.5	%	
3	متوسطة	1.389	3.35	9	8	16	11	18	ت	48
				14.5	12.9	25.8	17.7	29	%	
2	مرتفعة	1.213	3.65	4	5	20	12	21	ت	49
				6.5	8.1	32.3	19.3	33.9	%	
4	متوسطة	1.354	2.86	12	15	15	10	10	ت	50
				19.4	24.2	24.2	16.1	16.1	%	
1	مرتفعة	1.143	4.20	3	3	8	13	35	ت	51
				4.8	4.8	12.9	21.0	56.5	%	
	متوسطة		3.36	المتوسط الحسابي المرجح						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس مهارة التقبل الغير مشروط للذات أن المرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص مهارة التقبل الغير مشروط للذات إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 3,36 وحصرت بين (2,61-3,40) حيث:

البند47: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا أتحمل الفشل) متوسطها الحسابي

(2,74) ، وانحرافها المعياري (1,402)، والتي تتضمنها الفئة (3,40-2,61) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ21% ، نستنتج أن بعض المرضين لا يتحملون الفشل.

البند48: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أصيب بالإحباط بسهولة) متوسطها الحسابي (3,35) ، وانحرافها المعياري (1,389)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ25,8% ، نستنتج أن بعض الممرضين يصيبون بالإحباط بسهولة.

البند49: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (ليس بالضرورة أن أنجح في كل ما أعمله) متوسطها الحسابي (3,65) ، وانحرافها المعياري (1,213)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ19,3% ، نستنتج أن الممرضين لديهم قناعة أنهم ليس بضرورة أن ينجحوا في كل شيء.

البند50: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (ألم نفسي دائما وأحاسيسها بشدة) متوسطها الحسابي (2,86) ، وانحرافها المعياري (1,354)، والتي تتضمنها الفئة (2,61-3,40) والتي تمثل "أحيانا" بنسبة تقدر بـ24,2%، نستنتج أن بعض الممرضين يلومون أنفسهم ويحاسبونها.

البند51: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أقبل نفسي حتى وإن تعرضت للنقد) متوسطها الحسابي (4,20) ، وانحرافها المعياري (1,143)، والتي تتضمنها الفئة (3,41-4,20) والتي تمثل "غالبا" بنسبة تقدر بـ21% ، نستنتج أن الممرضين متقبلين لأنفسهم مهما تم إنتقادهم.

2-1- الفاعلية التنظيمية

الجدول(35): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد السرعة انجاز العمل

الترتيب	درجة التنبؤ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
2	مرتفعة	0.484	2.79	2	9	51	ت	01
				3.2	14.5	82.3	%	
3	مرتفعة	0.565	2.67	3	14	45	ت	02
				4.8	22.6	72.6	%	
1	مرتفعة	0.355	2.85	0	9	53	ت	03
				0	14.5	85.5	%	
	مرتفعة		2.77	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد السرعة انجاز العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد السرعة انجاز العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,77 وحصرت بين (2,34-3) حيث:

البند01: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أستطيع التنقل بين الأقسام بسهولة

للحصول على متطلبات العمل) متوسطها الحسابي (2,79) ، وانحرافها المعياري (0,484)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ82,3% ، نستنتج أن المؤسسة تعطي للمرضين الحرية في التنقل بين الأقسام من أجل الحصول على متطلبات العمل.

البند02: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أستطيع أن أنجز مهام العمل دون تعطل) متوسطها الحسابي (2,67) ، وانحرافها المعياري (0,565)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ72,6% ، نستنتج أن الممرضين يستطيعون إنجاز الأعمال دون تعطل.

البند03: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أستطيع أن أربط مهام عملي بشكل متسق) متوسطها الحسابي (2,85) ، وانحرافها المعياري (0,355)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ85,5% ، نستنتج أن الممرضين يستطيعون الربط بين الأعمال.

الجدول(36): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد دقة انجاز العمل

الترتيب	درجة التبرني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
1	مرتفعة	0.399	2.85	1	7	54	ت	04
				1.6	11.3	87.1	%	
3	مرتفعة	0.691	2.42	7	22	33	ت	05
				11.3	35.5	53.2	%	
2	مرتفعة	0.524	2.71	2	14	46	ت	06
				3.2	22.5	74.2	%	
	مرتفعة		2.66	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد دقة انجاز العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد دقة انجاز العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,66 وحصرت بين (3-2,34) حيث:

البند04: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أنجز العمل حسب الطلب) متوسطها الحسابي (2,85) ، وانحرافها المعياري (0,399)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ87,1% ، نستنتج أن الممرضين ينجزون أعمالهم حسب الطلب.

البند05: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أتمكن من تدارك الانحرافات قبل وقوعها في العمل) متوسطها الحسابي (2,42) ، وانحرافها المعياري (0,691)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "" بنسبة تقدر بـ53,2% ، نستنتج أن الممرضين لديهم القدرة على تدارك الإنحرافات قبل وقوعها.

البند06: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أهتم بتحديد النقائص الموجودة في العمل الممرر إلي) متوسطها الحسابي (2,71) ، وانحرافها المعياري (0,524)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ74,2% ، نستنتج أن الممرضين يهتمون بملاحظة النقائص الموجودة في العمل الممرر إليهم.

الترتيب	درجة التبرني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
2	متوسطة	0.524	2.23	15	18	29	ت	07
				24.2	29.0	46.8	%	
3	متوسطة	0.818	2.06	18	22	22	ت	08
				29.0	35.5	35.5	%	
1	مرتفعة	0.588	2.69	4	11	47	ت	09
				6.5	17.7	75.8	%	

	متوسطة		2.32	المتوسط الحسابي المرجح
--	--------	--	------	------------------------

الجدول(37): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة اخطاء العمل

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد قلة اخطاء العمل أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص بعد قلة اخطاء العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,32، وحصرت بين (1,67-2,33) حيث:

البند07: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا يوجد تضارب في إنجاز العمل)

متوسطها الحسابي (2,23) ، وانحرافها المعياري (0,524)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل "محايد" بنسبة تقدر بـ29% ، نستنتج أن بعض الممرضين لديهم التضارب في إنجاز العمل.

البند08: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا أضطر إلى إعادة تصحيح العمل الذي

أقدمه) متوسطها الحسابي (2,06) ، وانحرافها المعياري (0,818)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل "محايد" بنسبة تقدر بـ35,5% ، نستنتج أن بعض الممرضين يضطرون إلى إعادة تصحيح العمل الذي يقدمونه.

البند09: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أتمكن من إدخال التعديلات في العمل قبل

تقديمه) متوسطها الحسابي (2,69) ، وانحرافها المعياري (0,588)، والتي تتضمنها الفئة (2,34-3) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ75,8% ، نستنتج أن الممرضين بقدرتهم إدخال التعديلات قبل تقديم العمل.

الجدول(38): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد التنسيق في العمل

الترتيب	درجة التنبؤ	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
1	مرتفعة	0.275	2.92	0	5	57	ت	10
				0	8.1	91.9	%	
3	متوسطة	0.438	2.01	1	10	51	ت	11
				1.6	16.1	82.2	%	
2	مرتفعة	0.438	2.85	2	5	55	ت	12

				3.2	8.1	88.7	%
	مرتفعة		2.59	المتوسط الحسابي المرجح			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد التنسيق في العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد التنسيق في العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,59 وحصرت بين (2,34-3) حيث:

البند10: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أقدم الاقتراحات التي أراها تخدم

تحسين سير العمل) متوسطها الحسابي (2,92) ، وانحرافها المعياري (0,275)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ91,9% ، نستنتج أن الممرضين لديهم القدرة على تقديم الإقتراحات التي تخدم سير العمل

البند11: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أناقش مع العاملين الآخرين القضايا التي أراها تذل بسير العمل) متوسطها الحسابي (2,01) ، وانحرافها المعياري (0,438)، والتي تتضمنها الفئة (2,33-1,67) والتي تمثل "محايد" بنسبة تقدر بـ16,1% ، نستنتج أن بعض الممرضين يحتفظون بحق المشاركة في النقاشات في القضايا التي تذل بسير العمل

البند12: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أنجز عملي بشكل ينسجم مع القرارات التي أشارك فيه) متوسطها الحسابي (2,85) ، وانحرافها المعياري (0,438)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ88,7% ، نستنتج أن الممرضين ينجزون أعمالهم بشكل منسجم مع القرارات التي يشاركون فيها.

الجدول(39): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة الاجهاد في العمل

الترتيب	درجة التبيني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
4	منخفضة	0.799	1.60	37	13	12	ت	13

				59.7	21.0	19.4	%	
1	مرتفعة	0.584	2.71	4	10	48	ت	14
				6.5	16.1	77.4	%	
3	متوسطة	0.827	2.06	19	20	23	ت	15
				30.6	32.3	37.1	%	
2	متوسطة	0.694	2.24	9	29	24	ت	16
				14.5	46.8	38.7	%	
	متوسطة		2.15	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس قلة الاجهاد في العمل أن الممرضين لديهم توجهات متوسطة فيما يخص قلة الاجهاد في العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,15 وحصرت بين (1,67-2,33) حيث:

البند13: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (العبء في العمل منخفض داخل

المنظمة) متوسطها الحسابي (1,60) ، وانحرافها المعياري (0,799)، والتي تتضمنها الفئة (1-1,66) والتي

تمثل "غير موافق" بنسبة تقدر بـ59,7% ، نستنتج أن الممرضين لديهم عبء عمل مرتفع داخل المنظمة.

البند14: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أسيطر على العمل الذي أقوم به) متوسطها

الحسابي (2,71) ، وانحرافها المعياري (0,584)، والتي تتضمنها الفئة (2-3,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة

تقدر بـ77,4% ، نستنتج أن الممرضين لديهم القدرة على السيطرة على العمل الذي يقومون به.

البند15: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (الجهد الذي أبذله في العمل مناسب لطاقتي)

متوسطها الحسابي (2,06) ، وانحرافها المعياري (0,827)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل

"محايد" بنسبة تقدر بـ32,3% ، نستنتج أن الممرضين يبذلون جهد فوق طاقتهم.

البند16: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (تحل الحالات الطارئة في العمل بسهولة)

متوسطها الحسابي (2,24) ، وانحرافها المعياري (0,694)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل

"محايد" بنسبة تقدر بـ46,8% ، نستنتج أن بعض الممرضين يواجهون صعوبة في إيجاد حلول للحالات

الطارئة.

الجدول(40): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد التعاون في العمل

الترتيب	درجة التبني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
2	مرتفعة	0.559	2.69	3	13	46	ت	17
				4.8	21.0	74.2	%	
1	مرتفعة	0.561	2.69	3	13	46	ت	18
				4.8	21.0	74.2	%	
3	مرتفعة	0.712	2.43	8	20	34	ت	19
				12.9	32.2	54.3	%	
	مرتفعة		2.60	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد التعاون في العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد التعاون في العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,60، وحصرت بين (3-2,34) حيث:

البند 17: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (أتقهم جيدا احتياجات العمل لدى

زملائي الجدد) متوسطها الحسابي (2,69) ، وانحرافها المعياري (0,559)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ 74,2% ، نستنتج أن الممرضين يتفهمون احتياجات العمل لدى زملائهم الجدد.

البند18: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يزيد اعتماد أعضاء الفريق على بعضهم لتسريع تنفيذ العمل) متوسطها الحسابي (2,69) ، وانحرافها المعياري (0,561)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ74,2% ، نستنتج أن الممرضين يعتمدون على بعضهم البعض في العمل من أجل تسريعه.

البند19: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (توجد قاعدة متينة من التفاهم بين أعضاء الفريق حول التعاون في الإطار الكلي للعمل) متوسطها الحسابي (2,43) ، وانحرافها المعياري (0,712)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ54,3% ، نستنتج أن الممرضين لديهم علاقات متينة فيما بينهم للتعاون في إطار العمل.

الجدول (41): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد تجاوز صعوبات العمل

الترتيب	درجة التبرني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختيار عبارة
1	مرتفعة	0.536	2.68	2	16	44	ت	20
				3.2	25.8	71.0	%	
2	مرتفعة	0.583	2.61	3	18	41	ت	21
				4.8	29.0	66.1	%	
3	مرتفعة	0.620	2.53	4	21	37	ت	22
				6.5	33.9	59.7	%	
	مرتفعة		2.60	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد تجاوز صعوبات العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد تجاوز صعوبات العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,60 وحصرت بين (3-2,34) حيث:

البند20: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يتمكن الفريق من بناء عدة حلول

لمشاكل إنجاز العمل) متوسطها الحسابي (2,68) ، وانحرافها المعياري (0,536)، والتي تتضمنها الفئة

(3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ71% ، نستنتج أن الممرضين لديهم القدرة كفريق لبناء عدة حلول لمشاكل إنجاز العمل.

البند21: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أجد الدعم عند الحاجة إلى توضيحات في العمل) متوسطها الحسابي (2,61) ، وانحرافها المعياري (0,583)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ66,1% ، نستنتج أن الممرضين يجدون الدعم عند الحاجة للتوضيحات.

البند22: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أجد الدعم لتجاوز النقائص في إنجازي للعمل) متوسطها الحسابي (2,53) ، وانحرافها المعياري (0,620)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ59,7% ، نستنتج أن الممرضين يجدون الدعم لتجاوز نقائص العمل.

الجدول(42): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد تراكم مهام العمل

الترتيب	درجة التنبئي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
3	مرتفعة	0.749	2.35	10	20	32	ت	23
				16.1	32.3	51.6	%	
1	مرتفعة	0.642	2.54	5	18	39	ت	24
				8.1	29.0	62.9	%	
2	مرتفعة	0.620	2.52	4	22	36	ت	25
				6.5	35.5	58.1	%	
	مرتفعة		2.47	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس تراكم مهام العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص تراكم مهام العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,47 وحصرت بين (3-2,34) حيث:

- البند23: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (ينجز العمل بانسيابية) متوسطها الحسابي (2,45) ، وانحرافها المعياري (0,749)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موفق" بنسبة تقدر بـ51,6% ، نستنتج أن الممرضين ينجزون أعمالهم بانسيابية.
- البند24: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يوجد تكامل في انجاز العمل) متوسطها الحسابي (2,54) ، وانحرافها المعياري (0,642)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ62,9% ، نستنتج أن الممرضين لديهم تكامل في إنجاز الأعمال
- البند25: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (يؤدي العمل كاملا في الوقت المطلوب) متوسطها الحسابي (2,52) ، وانحرافها المعياري (0,620)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ58,1% ، نستنتج أن الممرضين يؤدون أعمالهم في الوقت المطلوب منهم.

الجدول(43): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد قلة التسرب الوظيفي

الترتيب	درجة التبني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عيار
3	متوسطة	0.857	2.23	17	14	31	ت	26
				27.4	26.6	50.0	%	
1	مرتفعة	0.413	2.84	1	8	53	ت	27
				1.6	12.9	85.5	%	
2	مرتفعة	0.610	2.70	5	8	49	ت	28
				8.1	12.9	79.0	%	
	مرتفعة		2.59	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد قلة التسرب الوظيفي أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد قلة التسرب الوظيفي إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,59، وحصرت بين (3-2,34) حيث:

البند 26: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا أفكر بالبحث عن العمل في مؤسسة أخرى) متوسطها الحسابي (2,23) ، وانحرافها المعياري (0,857)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل "محايد" بنسبة تقدر بـ 26,6% ، نستنتج أن بعض الممرضين يفكرون في البحث عن عمل في مؤسسة أخرى.

البند 27: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أنضبط في العمل) متوسطها الحسابي (2,84) ، وانحرافها المعياري (0,413)، والتي تتضمنها الفئة (2,34-3) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ 85,5% ، نستنتج أن الممرضين منضبطون في عملهم.

البند 28: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أخصص الوقت الرسمي إلى أقصى حد ممكن لإنجاز العمل) متوسطها الحسابي (2,70) ، وانحرافها المعياري (0,610)، والتي تتضمنها الفئة (2,34-3) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ 79% ، نستنتج أن الممرضين يخصصون الوقت الرسمي إلى أقصى حد لإنجاز العمل.

الجدول (44): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد التفاني في العمل

الترتيب	درجة التبرني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
3	مرتفعة	0.497	2.82	3	5	54	ت	29
				4.8	8.1	87.1	%	
1	مرتفعة	0.349	2.90	1	4	57	ت	30
				1.6	6.5	91.9	%	
2	مرتفعة	0.438	2.85	2	5	55	ت	31
				3.2	8.1	88.7	%	
	مرتفعة		2.85	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد التفاني في العمل أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد التفاني في العمل إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,85 وحصرت بين (2,34-3) حيث:

البند29: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أوظف كل مهاراتي في العمل) متوسطها الحسابي (2,82) ، وانحرافها المعياري (0,497)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ87,1% ، نستنتج أن الممرضين يوظفون جميع مهاراتهم في العمل.

البند30: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (أحرص على تحقيق الجودة في مخرجات العمل) متوسطها الحسابي (2,90) ، وانحرافها المعياري (0,349)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ91,9% ، نستنتج أن الممرضين يحرصون على تحقيق الجودة.

البند31: يتبين من الجدول أن افراد العينة المتمثلة في (لا أخل بنظم سير العمل بالمؤسسة) متوسطها الحسابي (2,85) ، وانحرافها المعياري (0,438)، والتي تتضمنها الفئة (3-2,34) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ88,7% ، نستنتج أن الممرضين لا يخلون بنظم سير العمل في المؤسسة.

الجدول(45): يبين استجابة عينة الدراسة حول بعد الانتماء للمؤسسة

الترتيب	درجة التبني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار النسبة	اختبار عبارة
2	مرتفعة	0.565	2.52	2	26	34	ت	32
				3.2	41.9	54.8	%	
3	متوسطة	0.772	2.16	14	24	24	ت	33
				22.6	38.7	38.7	%	
1	مرتفعة	0.584	2.71	4	10	48	ت	34
				6.5	16.1	77.4	%	
	مرتفعة		2.46	المتوسط الحسابي المرجح				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول الذي يبين استجابات الأفراد التي تقيس بعد الانتماء للمؤسسة أن الممرضين لديهم توجهات مرتفعة فيما يخص بعد الانتماء للمؤسسة إذ أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه المهارة قدر بـ: 2,46، وحصرت بين (2,34-3) حيث:

البند 32: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (يزيد ارتباطي بالمؤسسة مع كل تقدم وظيفي) متوسطها الحسابي (2,52) ، وانحرافها المعياري (0,565)، والتي تتضمنها الفئة (2,34-3) والتي

تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ 54,8% ، نستنتج أن الممرضين في كل تقدم وظيفي يزيد ارتباطهم بالمنظمة .
البند 33: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (أرج صورة إيجابية عن اهتمام المؤسسة بالعاملين) متوسطها الحسابي (2,16) ، وانحرافها المعياري (0,772)، والتي تتضمنها الفئة (1,67-2,33) والتي تمثل "محايد" بنسبة تقدر بـ 38,7% ، نستنتج أن بعض الممرضين يروجون صورة إيجابية عن اهتمام المؤسسة بالعاملين

البند 34: يتبين من الجدول أن أفراد العينة المتمثلة في (أهتم بتحقيق مصلحة المؤسسة في الإطار الكلي لإنجاز العمل) متوسطها الحسابي (2,71) ، وانحرافها المعياري (0,584)، والتي تتضمنها الفئة (2,34-3) والتي تمثل "موافق" بنسبة تقدر بـ 77,4% ، نستنتج أن الممرضين يهتمون بتحقيق مصلحة المؤسسة في الإطار الكلي لإنجاز العمل.

3-1- عرض النتائج في ضوء الفرضيات :

لقد قمنا بإجراء المعالجة الإحصائية المناسبة للفرضيات وبيانات الدراسة بهدف معرفة طبيعة العلاقة بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين وذلك بتطبيق معامل الارتباط " بيرسون " عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ حيث قمنا بتحليل هذه العلاقة باعتمادنا على النموذج التالي:

الجدول(46): يوضح قيمة معامل الارتباط بيرسون و طبيعة وقوة علاقته

قيمة المعامل	1	0,70	0,50	00	-0,50	- 0,70	-1
طبيعة العلاقة	موجبة	موجبة	موجبة	سالبة	سالبة	سالبة	سالبة
قوة العلاقة	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة	متوسطة	قوية	قوية

00 — لا توجد علاقة

المصدر: (بوزيان ، كشود.2022. ص64)

- عرض الفرضية العامة:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى
المرضى العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة

الجدول(47): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي الفاعلية التنظيمية	0,269	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,269 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة
ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى المرضى العاملين بمستشفى
زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).
وبالتالي يمكن القول توجد علاقة ارتباطية دالة بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية
حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة.

- عرض الفرضية الأولى:

مستوى الفاعلية التنظيمية لدى مرضى العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة متوسط

جدول (48): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج الاختبار (T) لمعرفة مستوى الفاعلية التنظيمية

متغيرات الدراسة	N	X	X0	S	T	DF	الدلالة الاحصائية
الفاعلية التنظيمية	62	2,62	0,66	0,204	62,439	61	0,00 دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن قيمة (T) بلغت القيمة (62,439) عند درجة الحرية (61) بمستوى الدلالة (0,00) أي وجود مستوى ضعيف في الفاعلية التنظيمية عند الممرضين، حيث بلغ متوسط الحسابي القيمة (2,62) والانحراف المعياري بلغ القيمة (0,204) وهذه القيمة كبيرة بالنسبة للمتوسط الفرضي (0,66).

- عرض الفرضية الثانية:

مستوى مهارات التفكير الإيجابي لدى ممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طوقة متوسط .
الجدول (49): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج الاختبار (T) لمعرفة مستوى مهارات التفكير الإيجابي

متغيرات الدراسة	N	X	X0	S	T	DF	الدلالة الاحصائية
مهارات التفكير الإيجابي	62	3,64	3,66	0,036	17,4	61	0,00 دال احصائيا

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان قيمة المتوسط الحسابي فيما يتعلق بمستوى الملموسية التفكير الإيجابي يقدر ب (3,64) بانحراف معياري يقدر ب (0,287) وهو اقل من المتوسط الافتراضي (3,66)، وقيمة T المحسوبة لمستوى الملموسية قدرت ب (17,486) وهي قيم معنوية إحصائيا عند درجة حرية 61 بمستوى الدلالة (0,00).

- عرض الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الإيجابي وأبعاد الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة

الجدول(50): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد سرعة انجاز العمل

للفاعلية التنظيمية

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي سرعة انجاز العمل	0,249	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل بيرسون 0,249 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد سرعة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(51): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد دقة انجاز العمل للفاعلية

التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي دقة انجاز العمل	0,062	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,062 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد دقة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(52): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي و بعد قلة أخطاء العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي قلة أخطاء العمل	0,130	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,130 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي قلة أخطاء العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(53): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التنسيق في إنجاز العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي التنسيق في إنجاز العمل	-0,073	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,073 - عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية سالبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التنسيق انجاز العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(54): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة الاجهاد في العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي الفاعلية التنظيمية	0,305	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,305 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة الاجهاد في العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(55): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التعاون في العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي التعاون في العمل	0,089	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,089 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التعاون في العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(56): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد تجاوز الصعوبات في

العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي الفاعلية التنظيمية	0,091	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,091 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد تجاوز الصعوبات في العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(57): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة تراكم المهام للفاعلية

التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي قلة تراكم العمل	0,422	0,01

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,422 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة تراكم المهام للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(58): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة التسرب الوظيفي للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي قلة التسرب الوظيفي	0,125	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,125 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة التسرب الوظيفي للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0).

الجدول(59): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التفاني في العمل للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي التفاني في العمل	0,059	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,059 عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التفاني في العمل للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0,70).

الجدول(60): يبين العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد الانتماء للمؤسسة

للفاعلية التنظيمية.

المتغيرات	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة a
مهارات التفكير الايجابي الانتماء للمؤسسة	-0,170	0,05

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل بيرسون 0,170 - عند مستوى 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية سالبة ضعيفة بين مهارات التفكير الايجابي وبعد الانتماء للمؤسسة للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة حسب النموذج السابق حيث تراوحت بين (0,50-0-).

2- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة

- تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة وللتحقق من صدق الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون من اجل معرفة مستوى الدلالة الارتباط بين المتغيرين والنتائج كما يوضحه الجدول (47): حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية دالة بين مهارات التفكير الايجابي والفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة ،حيث يجع هذا لعدة أسباب :

- تأثير العواطف على الأداء: حيث تساعد مهارات التفكير الإيجابي في تعزيز الشعور بالرضا والثقة بالنفس، مما يؤدي إلى تحسين الحالة المزاجية وتقليل التوتر، وبالتالي يمكن لهذا التأثير الإيجابي على العواطف أن ينعكس على الأداء العملي والفاعلية التنظيمية.
- مرونة في التفكير: تعزز مهارات التفكير الإيجابي القدرة على التعامل مع التحديات والضغوطات بشكل أفضل، وتشجع على الابتكار والمرونة في التفكير. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء والفاعلية التنظيمية في مواجهة المشكلات واتخاذ القرارات.
- تعزيز العلاقات الإيجابية: تشجع مهارات التفكير الإيجابي على بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمرضى والمسؤولين في المستشفى. هذه العلاقات الإيجابية يمكن أن تعزز العمل الجماعي وتحسن من التواصل والتنسيق بين أفراد الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الفاعلية التنظيمية.

باختصار، يمكن أن تساهم مهارات التفكير الإيجابي في تحسين المزاج والعلاقات العملية ومرونة التفكير، مما ينعكس إيجابياً على الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين في مجال الرعاية الصحية.

- تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الثالثة على أن مستوى الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة متوسط. ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب قيمة (T) كما يوضحه الجدول (48) : حسب النتائج يمكن القول أن مستوى الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة ضعيف، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من (شاذلي يونس على جلال، محمود مصطفى أحمد2022) ودراسة (سنوسي علي2009) ودراسة (Sutiyono,2009) أظهرت أن استخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) له تأثير إيجابي ضعيف على الفاعلية التنظيمية، بسبب عدم التكامل بين مقاييس الأداء. يواجه العاملون صعوبة في تحسين الدقة وتقليل الأخطاء بسبب الاستخدام السطحي لهذه الأدوات. ودراسة (Ahmed,2022) وجدت أن الثقافة التنظيمية تؤثر سلباً على فعالية الحوكمة المؤسسية في التحكم بإدارة الأرباح، مما يؤدي إلى ضعف الأداء العام وزيادة الأخطاء. واختلفت مع دراسة (دراسة هاشم الزهراني وعبد المجيد القرشي 2021) تضمنت الدراسة تحليل عوامل مختلفة مثل الهيكل التنظيمي، توزيع المهام، والإجراءات الإدارية المتبعة وكيفية تأثير هذه العوامل على كفاءة وأداء الموظفين في تنفيذ مهامهم. أظهرت النتائج أن التنظيم الجيد يعزز من الرضا الوظيفي ويزيد من الإنتاجية، بينما التنظيم غير الفعال يؤدي إلى تراجع الأداء وزيادة الضغوط العملية على الموظفين

ودراسة (ThésésAlgérie,2022) أظهرت نتائج إيجابية كبيرة بسبب القيادة التمكينية، حيث تحسنت دقة العمل وقُلت الأخطاء بشكل ملحوظ. القيادة الفعالة ساهمت في تعزيز الفهم والانتماء لدى الموظفين.

مستوى الفاعلية التنظيمية الضعيف لدى الممرضين في المستشفى زيوشي محد طوّلقة قد يرجع إلى عدة أمور، منها:

انعدام الاتجاهات والأهداف المشتركة : قد يكون هناك عدم وضوح في الرؤية والأهداف المؤسسة، مما يؤدي إلى انعدام التوجيه والتوجيهات الواضحة.

ضعف التواصل: الاتصال السلس بين الفرق والإدارة يعتبر أساسياً لتحقيق الفاعلية التنظيمية، وفي حالة قلة التواصل قد يؤدي ذلك إلى سوء التفاهم وعدم الانسجام في العمل.

ضعف إدارة الموارد: قد يكون هناك نقص في الموارد البشرية والمالية والموادية، مما يؤثر سلباً على قدرة الممرضين على تقديم الرعاية بشكل فعال.

عدم الاعتراف بالمساهمات: في بعض الأحيان، قد لا يتم التقدير الكافي لجهود الممرضين، مما يؤدي إلى فقدان الدافعية والارتياح في العمل.

تحسين مستوى الفاعلية التنظيمية يتطلب جهوداً مشتركة من قبل الإدارة والممرضين، بما في ذلك تحسين عملية التواصل، وتوضيح الأهداف والتوجيهات، وتوفير الموارد اللازمة، وتقدير جهود الممرضين. **الدقة في إنجاز العمل:** كل من الدراسات التي وجدت ضعف الفاعلية التنظيمية أرجعت ذلك إلى نقص في التكامل بين الأدوات المستخدمة، بينما الدراسات التي وجدت فاعلية عالية ركزت على أهمية القيادة التمكينية والسياسات التكميلية.

قلة أخطاء العمل: تختلف الدراسات في الأسباب، حيث أن ضعف الفاعلية يرتبط غالباً بنقص التدريب أو الأدوات غير المتكاملة، بينما تعزو الدراسات الناجحة الفاعلية إلى بيئة العمل التحفيزية والقيادة الجيدة.

الانتماء إلى المؤسسة: هذا البعد يظهر بشكل متكرر كعامل مؤثر، حيث أن الدراسات التي تظهر نتائج إيجابية تؤكد على أهمية الشعور بالانتماء للمؤسسة كعامل رئيسي في زيادة الفاعلية التنظيمية.

- مناقشة وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن مستوى مهارات التفكير الإيجابي لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محد طوّلقة متوسط ، ومن أجل التأكد من صحة الفرضية تم حساب قيمة (T) كما يوضحه الجدول (49): حسب النتائج يمكن القول أنه يوجد مستوى مرتفع للتفكير الإيجابي للممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محد طوّلقة وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه كل من أزاد قادر (2014) و مطرش

وزميلتها(2014) والقرشي (2012) وعلي تركي(2012) واختلفت مع دراسة غانم (2005) حيث توصلت هذه الدراسة الى متوسط مرتفع في التفكير الايجابي، لدى الممرضين ، ويمكن تفسير ذلك لكون ان الممرضين يمتلكون مهارات التفكير الايجابي وكون الممرض لديه بعض الاستراتيجيات وبعض الخطط التدريبية لتغيير الطريقة التي يفكر بها، فهو كما ذكر الحجازي نقلا عن القرشي (2012) عبارة عن نواة الاقتدار المعرفي وفاعلية التعامل مع مشكلات الحياة وتحدياتها، والتغلب على محنها وشدائدها، أيضا راجع إلى دور التفكير الإيجابي في زيادة ثقة الممرضين بأنفسهم وقدرتهم على إيجاد الحلول المهارية الكفيلة لمواجهة المواقف والمشاكل، كون الممرض رهين طريقة تفكيره فان اختار أن يفكر بإيجابية، يستطيع أن يتجنب الكثير من المشاعر غير المرغوبة، وهذا التفسير يرتبط مع المنظور المعرفي.

كما يرجع أيضا إلى عدة أسباب:

- **صفات شخصية فردية:** من الممكن أن يكون الممرضون يمتلكون صفات شخصية فردية تجعلهم يتمتعون بتفكير إيجابي، مثل المرونة النفسية، التفاؤل الطبيعي، وقدرة عالية على التكيف مع الضغوط.
 - **تأثيرات خارجية:** قد يحصل الممرضون على الدعم والتحفيز من مصادر خارجية مثل الأصدقاء، العائلة، أو المجتمعات المهنية خارج بيئة العمل، مما يساعدهم في الحفاظ على تفكيرهم الإيجابي.
 - **التجارب السابقة:** ربما تكون لدى الممرضين تجارب مهنية سابقة إيجابية أو تعليم وتدريب سابق جيد أثر إيجابياً على تفكيرهم الحالي، رغم بيئة العمل الحالية غير المثالية.
 - **الاهتمام الذاتي:** قد يكون لدى الممرضين مبادرات شخصية للعناية بأنفسهم وإدارة ضغوطهم بطرق فعالة مثل الرياضة، التأمل، أو الأنشطة الترفيهية التي تعزز من تفكيرهم الإيجابي.
 - **شبكات الدعم غير الرسمية:** قد يكون هناك دعم غير رسمي بين الممرضين أنفسهم، حيث يساندون بعضهم البعض ويخلقون بيئة داعمة بينهم بشكل غير رسمي.
 - **التوقعات الواقعية:** قد يكون لدى الممرضين توقعات واقعية حول طبيعة عملهم وتحدياته، مما يساعدهم في الحفاظ على نظرة إيجابية بدلاً من الإحباط.
 - **إيمان قوي بالمهمة الإنسانية:** قد يشعر الممرضون بإحساس قوي بالرضا والمعنى من خلال عملهم في الرعاية الصحية ومساعدة المرضى، مما يعزز تفكيرهم الإيجابي على الرغم من الصعوبات التنظيمية.
- إذا كان الممرضون يمتلكون مستوى عالي من التفكير الإيجابي رغم غياب العوامل المؤسسية الداعمة، فإن هذا يمثل فرصة مهمة للمستشفى للبناء على هذا الأساس القوي. يمكن للإدارة استغلال هذه الروح الإيجابية والعمل على تحسين البيئة التنظيمية لتعزيز الفاعلية التنظيمية.

- تفسير ومناقشة الفرضية الثالثة :

تنص الفرضية الثالثة على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الايجابي وأبعاد الفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة وللتحقق من صدق الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون لكل بعد من اجل معرفة مستوى الدلالة الارتباط بين المتغيرين والنتائج كما توضحه الجداول الآتية:

• **الجدول (50):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد سرعة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة . وهذا راجع إلى:

- تقليل التوتر وزيادة التركيز: التفكير الإيجابي يساعد الممرضين على إدارة التوتر بفعالية، مما يقلل من الضغط النفسي ويزيد من التركيز، وبالتالي سرعة الإنجاز.

- تحسين المهارات التنظيمية: التفكير الإيجابي يعزز مهارات التخطيط والتنظيم، مما يمكن الممرضين من إدارة وقتهم بشكل أكثر كفاءة وإنجاز المهام بسرعة أكبر.

- زيادة التعاون بين الزملاء: التفكير الإيجابي يشجع على التعاون والعمل الجماعي، مما يسهل توزيع المهام وإنجازها بسرعة من خلال العمل المشترك.

- زيادة الرضا الوظيفي: التفكير الإيجابي يرفع من مستوى الرضا الوظيفي، مما يعزز من التزام الممرضين وسرعتهم في أداء المهام.

التفكير الإيجابي يعزز من الدافعية الذاتية، يقلل التوتر، يحسن التنظيم والتخطيط، يزيد من التعاون بين الزملاء، ويرفع من الرضا الوظيفي. كل هذه العوامل تساهم في زيادة سرعة الإنجاز، مما يعزز الفاعلية التنظيمية في المستشفى.

• **الجدول (51):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد دقة انجاز العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة . وهذا راجع الى:

- تحسين القدرة على حل المشكلات.

- التفكير الإيجابي يعزز القدرة على التعامل مع المشكلات بكفاءة وهدوء. هذا يمكن الممرضين من اتخاذ قرارات دقيقة وصحيحة، مما يقلل من الأخطاء ويزيد من دقة إنجاز العمل.

- تحسين التركيز والانتباه للتفاصيل.
- التفكير الإيجابي يساعد في زيادة التركيز والانتباه للتفاصيل المهمة في العمل. ممرضون إيجابيون يميلون إلى الانتباه لكل جانب من جوانب المهمة، مما يضمن دقة التنفيذ.
- تعزيز الإبداع والابتكار.
- التفكير الإيجابي يعزز الإبداع، مما يمكن الممرضين من إيجاد طرق جديدة وأكثر دقة لإنجاز المهام. هذا يؤدي إلى تحسين جودة ودقة العمل.
- زيادة الالتزام بالمعايير المهنية.
- الممرضون الذين يمتلكون مهارات التفكير الإيجابي يكونون أكثر التزاماً بالمعايير المهنية والأخلاقية، مما يدفعهم إلى إنجاز العمل بدقة عالية ووفقاً للمعايير المطلوبة.
- تحسين التواصل والتعاون الفعال.
- التفكير الإيجابي يعزز من جودة التواصل والتعاون بين الفريق، مما يضمن تبادل المعلومات الدقيقة والتوجيهات الواضحة. هذا يساهم في تقليل الأخطاء وزيادة دقة الإنجاز.
- **الجدول (52):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي و بعد قلة أخطاء العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة.
- التفكير الإيجابي يمكن أن يدعم الممرضين في التعامل مع الضغوطات اليومية، والتحديات المرتبطة بالعمل، ويعزز من قدرتهم على التركيز وتقديم الرعاية المطلوبة بدقة، وهذا بدوره يؤدي إلى قلة ارتكاب الأخطاء.
- من ناحية أخرى، تعتبر الفاعلية التنظيمية مقياساً لقدرة المستشفيات على تحقيق أهدافها. وتُظهر أن الممرضين الذين يتمتعون بمهارات التفكير الإيجابي يمكنهم المساهمة بشكل كبير في تحسين الفاعلية التنظيمية لأنهم يميلون إلى الشعور بالرضا الوظيفي والالتزام تجاه مكان العمل، فيقومون بمهامهم بكفاءة أعلى ويعملون بروح الفريق، مما يساهم في تقليل الأخطاء وتعزيز الأداء الكلي للمستشفى.

بشكل عام، هذا يعني أن تعزيز مهارات التفكير الإيجابي بين الممرضين قد يكون استراتيجية مهمة لتحسين الفاعلية التنظيمية من خلال تقليل أخطاء العمل التي يمكن أن تؤثر سلباً على جودة الرعاية الصحية وسلامة المرضى.

• **الجدول (53):** حسب النتائج يمكن القول أنه القول توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي و وبعد التنسيق في إنجاز العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة.

وهذا راجع إلى:

- أن التفكير الإيجابي يمكن أن يساهم في تحسين المزاج والصحة النفسية للفرد، مما يعزز من قدرته على التعامل مع الضغوط والتحديات اليومية في بيئة العمل. من جانب آخر، استخدام التفكير الإيجابي يمكن أن يؤدي إلى نهج أكثر فاعلية في حل المشكلات وفهم وإدارة ديناميكيات فريق العمل .

- أما بعد التنسيق والتنظيم في إنجاز العمل، فيشير إلى القدرة على ترتيب الموارد والجهود بشكل يضمن الاستغلال الأمثل لها وصولاً إلى الأهداف المحددة بكفاءة وفاعلية. التنسيق يُساهم في تسهيل الاتصال وتبادل الأفكار والمعلومات بين أعضاء الفريق، وهو ما يعزز من الانسجام ويقلل من الاحتكاكات داخل المنظمة.

الارتباط بين هذين المحورين يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الفاعلية التنظيمية من خلال:

- تحسين الأداء الفردي: التفكير الإيجابي يحسّن من تقدير الذات ويقلل من مستويات التوتر، مما يساهم في تحسين أداء الأفراد.

- تعزيز العمل الجماعي: ثقافة إيجابية داخل المؤسسة تشجع على التعاون وتشارك المعرفة والمهارات.

-اتخاذ قرارات أفضل: الاستجابة للتحديات بمنظور إيجابي تعزز من قدرة المنظمة على اتخاذ قرارات أكثر استنارة ويبيدها عن التفكير السلبي الذي قد يعيق النمو والتطور.

-إدارة التغيير بفاعلية: التفكير الإيجابي والتنسيق الجيد يسهلان عملية التأقلم مع التغييرات الضرورية للتطور والتقدم.

بالتالي، يمكن القول أن الفاعلية التنظيمية تُعزز بشكل ملحوظ عندما يتم دمج مهارات التفكير الإيجابي مع بُعد التنسيق والتنظيم في إنجاز العمل. تُشكل هذه العلاقة الدورية الصحية التي لا تعود بالنفع فقط على أداء المؤسسة وإنما أيضاً على الرفاه النفسي والمهني لموظفيها

• **الجدول (54):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة. وهذا يدل على:

- أن مهارات التفكير الإيجابي تشمل القدرة على التفاؤل، والمثابرة، والنظر إلى الأمور من منظور بناء. هذه السمات تساعد الفرد على توقع نتائج إيجابية واستثمار الجهد اللازم لتحقيقها. في بيئة العمل الطبية، حيث المرضى يكونون جزءاً من نظام يعتمد بشدة على الأداء الجماعي والتنسيق بين الأقسام والفرق، - يمكن للتفكير الإيجابي أن يحفز على تحسين التواصل والتعاون بين زملاء العمل. - عندما يتمتع المرضى بمستويات عالية من التفكير الإيجابي، يصبحون أكثر مرونة في مواجهة التحديات، ويظهرون استعداداً أكبر للتعاون والتناغم مع زملائهم، مما يؤدي إلى تنسيق أفضل لإنجاز المهام. التنسيق الجيد للفاعلية التنظيمية لأنه يسهل عملية تدفق المعلومات، ويقلل من التأخير في الإجراءات، ويعزز من جودة الرعاية المقدمة للمرضى .

- إضافةً إلى ذلك، التنسيق يساعد على تحديد الأدوار بوضوح وتوزيع المسؤوليات بشكل يساعد كل فرد على العمل ضمن إطار قدراته وتخصصه، مما يقلل الإجهاد ويحسن الرضا الوظيفي. وبالتالي، يمكن للتفكير الإيجابي أن يعزز من مبدأ المساواة والدعم المتبادل والذي هو أساس للتنسيق الجيد وتحقيق الفاعلية التنظيمية.

• **الجدول (55):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وبعد التعاون في العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة. وهذا راجع إلى:

- تعزيز الروح الإيجابية: المرضى الذين يمتلكون مهارات التفكير الإيجابي يميلون إلى نشر هذه الإيجابية بين زملائهم، مما يخلق بيئة عمل تتسم بالدعم والتشجيع والتحفيز. هذه الروح الإيجابية تعزز من التعاون بين الفرد وزملائه وتحفز العمل الجماعي.

- حل النزاعات: التفكير الإيجابي يساعد على إدارة النزاعات بطريقة بناءة وإيجاد حلول توافقية، مما يمكنه من تعزيز التعاون بدلاً من المنافسة. الممرضون الذين يمتلكون هذه المهارة يميلون إلى التركيز على المصلحة العامة والعمل معاً لتحقيق الأهداف المشتركة.

- زيادة الثقة: المهارات الإيجابية تؤدي إلى زيادة الثقة بين أفراد الفريق، حيث يعلم كل فرد أن زملائه منافلون ويعملون بجهد لتحقيق أفضل النتائج. هذه الثقة تسهل عملية الاعتماد على الآخرين وطلب المساعدة عند الحاجة، مما يؤدي إلى تعاون أكبر وتحسين الأداء العام.

- تحسين التواصل: التفكير الإيجابي يساعد على فتح قنوات تواصل واضحة وفعالة، وهو أمر حاسم للتعاون الجيد. التواصل الإيجابي والفعال يسمح بتبادل الأفكار والمعلومات بسلاسة، مما يسهل التخطيط والتنفيذ المشترك.

• **الجدول(56):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وبعد تجاوز الصعوبات في العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة.

وهذا راجع إلى:

- المرونة النفسية: التفكير الإيجابي يُعزز من قدرة الممرضين على التكيف مع الظروف المتغيرة والصعوبات الناشئة. هذه المرونة تسمح لهم بالبقاء هادئين واتخاذ قرارات مدروسة تحت الضغط.

- حل المشكلات: التفكير الإيجابي يشجع على نهج بناء في التعامل مع المشاكل بدلاً من الاستسلام لها. الممرضون الذين يفكرون بشكل إيجابي يبدون أكثر استعداداً للبحث عن حلول مبتكرة للتحديات التي قد تواجههم.

- الدعم الاجتماعي: الممرضون ذوو التفكير الإيجابي يميلون لبناء علاقات دعم قوية مع زملائهم، مما يؤدي إلى تعاون أكثر فاعلية وتعزيز شبكة الدعم في أوقات الضغط.

- رفع الروح المعنوية: إيجابية الممرضين يمكن أن ترفع من الروح المعنوية للفريق بأكمله وتساعد في الحفاظ على مستوى عالٍ من الحماس والتحفيز، حتى عند مواجهة الصعوبات.

- التأثير على الفاعلية التنظيمية: كل هذه العوامل تساعد في تخفيف المخاطر المرتبطة بالضغط الوظيفية والعمل في بيئة مرهقة كالمستشفيات، وتساهم في تحسين الفاعلية التنظيمية، حيث يميل الممرضون إلى أداء مهامهم بكفاءة أكبر وأخطاء أقل.

• **الجدول (57):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة تراكم المهام للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة وهذا راجع إلى:

- وجود علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وقلة تراكم المهام للفاعلية التنظيمية قد يكون مفهوماً بمجموعة من العوامل:

- إدارة الوقت والتنظيم الشخصي: يمكن أن تسهم مهارات التفكير الإيجابي في تعزيز قدرة الممرضين على إدارة وقتهم بشكل فعال وتنظيم المهام بطريقة مثلى. على سبيل المثال، قد يكون لديهم القدرة على التفكير بشكل إيجابي حيال التحديات والضغط، مما يمكن أن يجعلهم أكثر مرونة في التعامل مع تراكم المهام وإيجاد الحلول الفعالة.

- التفاؤل والمثابرة: تتضمن مهارات التفكير الإيجابي قدرة على الاستمرار والمثابرة في مواجهة التحديات. قد يكون للتفاؤل والإيجابية تأثير إيجابي على القدرة على التحمل والتكيف مع الضغوط، مما يقلل من تأثير تراكم المهام على الفاعلية التنظيمية.

- التواصل والتعاون: قد تعزز مهارات التفكير الإيجابي القدرة على التواصل والتعاون مع الزملاء في توزيع المهام وتنظيمها بشكل فعال، مما يقلل من تراكم المهام ويزيد من الإنتاجية والفاعلية التنظيمية.

- بشكل عام، يمكن أن تؤثر مهارات التفكير الإيجابي بشكل إيجابي على مختلف جوانب أداء الممرضين في العمل، بما في ذلك التعامل مع تراكم المهام، مما يؤدي إلى تحسين الفاعلية التنظيمية في المؤسسة الصحية.

• **الجدول(58):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد قلة التسرب الوظيفي للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة. وهذا راجع إلى:

- ثقافة العمل الإيجابية: التفكير الإيجابي يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تحفز الموظفين على الإبداع والابتكار والشعور بقيمتهم. وبالتالي، يقل احتمال التفكير بالرحيل عن الشركة.

- التزام الموظفين: الموظفون الذين يشعرون بإيجابية وتفاؤل في بيئة عملهم يميلون إلى التمسك بوظائفهم لأنهم يستمتعون بما يقومون به ويشعرون بالرضا عن وضعهم الوظيفي.

- الصحة النفسية: التفكير الإيجابي يساعد في تحسين الصحة النفسية، وهذا بدوره يقلل من الغياب ويزيد من الاستقرار الوظيفي بسبب أقل عرضة للضغوط والمشكلات النفسية.

- دارة الصراع: مهارات التفكير الإيجابي تساعد في إدارة الصراعات بطريقة بناءة وتحويل التحديات إلى فرص، مما يقلل من الفرص التي قد تجعل الموظف يشعر بالإحباط ويرغب في ترك عمله.

- التطوير والتعلم: البيئات الإيجابية تشجع على التعلم والنمو المهني الذي يمكن أن يساهم في تقليل الرغبة في ترك الوظيفة بحثاً عن فرص تعلم جديدة.

- القيادة الإيجابية: تأثير القيادة التي تمارس التفكير الإيجابي يمكن أن يكون المفتاح لإلهام الولاء وتشجيع الموظفين على البقاء والمساهمة بشكل فاعل في إنجاز الأهداف التنظيمية.

• **الجدول(59):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الايجابي وبعد التفاني في العمل للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة. وهذا راجع إلى:

- تحسين المناخ التنظيمي: التفكير الإيجابي من قبل الأفراد يعزز مشاعر الرضا الوظيفي ويمكن أن يخلق جوًا عامًا من الحماس والتعاون داخل المؤسسة، وهذا يحفز التفاني في العمل.

- زيادة الإنتاجية: الأفراد الذين يمتلكون مهارات التفكير الإيجابي عادة ما يكونون أكثر إنتاجية، لأنهم يرون الصعوبات كتحديات يُمكن التغلب عليها وليست كعراقيل.

- الصحة العامة للموظفين: التفكير الإيجابي يؤثر إيجابيًا على الصحة الجسدية والنفسية، ما يقلل معدلات الغياب بسبب المرض ويعزز من الحضور والشعور بالانتماء.

- الالتزام التنظيمي: الموظفون الذين يتمتعون بنظرة إيجابية أكثر تقبلاً لقيم المؤسسة وأكثر التزامًا بها، مما يعزز من درجة ولائهم وتفانيهم في العمل.

- القدرة على التكيف والمرونة: التفكير الإيجابي يساعد الأفراد على التكيف مع التغيرات واتخاذ منهج مرن قد يتطلبه نجاح الأعمال واستمرار التقدم.

- القيادة والتأثير: القادة الذين يتبنون التفكير الإيجابي يميلون لتحفيز موظفيهم وتشجيعهم على التفاني في العمل من خلال تقدير إنجازاتهم والتركيز على الجوانب الإيجابية.

- التفاني في العمل يدعم بدوره الفاعلية التنظيمية، حيث يساهم في تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية أكبر، ويقلل من تكاليف التشغيل مثل تكاليف التوظيف والتدريب الناتجة عن الدوران الوظيفي العالي، حيث التحفيز الذي يوفره التفكير الإيجابي يمكن أن يدفع الموظفين للذهاب لما هو أبعد من المطلوب، وهو ما يميز المؤسسات الرائدة والناجحة.

• **الجدول (60):** حسب النتائج يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي و الانتماء للمؤسسة للفاعلية التنظيمية حسب معامل الارتباط بيرسون والفرضية محققة. وهذا راجع إلى:

- خلق بيئة عمل إيجابية: مهارات التفكير الإيجابي تساعد في بناء مناخ عمل إيجابي يسوده التعاون والاحترام والتقدير، ما يعزز من شعور الانتماء لدى الموظفين. هذه البيئة تشجعهم على إبداء آرائهم ومشاركتها بحرية، ما يزيد من التماسك والتلاحم الداخلي.

- الاعتراف والتقدير: أسلوب التفكير الإيجابي يدفع القادة للاعتراف بجهود الموظفين وإنجازاتهم، ما يعزز شعورهم بالتقدير والفخر بانتمائهم للمؤسسة. التقدير المستمر يولد مشاعر إيجابية نحو العمل ويزيد من درجات الالتزام والولاء.

- التحفيز نحو الأداء الأفضل: عندما يشعر الموظفون بالانتماء إلى مؤسستهم، يميلون إلى بذل جهد أكبر في عملهم. التفكير الإيجابي يحفز على الاستمرارية في الإنتاجية العالية والبحث عن طرق للتحسين والابتكار في العمل.

- الولاء والتقليل من معدل الدوران الوظيفي: الأفراد الذين يمارسون التفكير الإيجابي يميلون لتطوير شعور أقوى بالانتماء والولاء للمؤسسة، ما يقلل من احتمالات تغيير وظائفهم بشكل متكرر، هذا له فوائد كبيرة على الفاعلية التنظيمية من خلال زيادة الاستقرار وتوفير التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب.

- تعزيز الاتصالات: مهارات التفكير الإيجابي تعزز من الاتصال الفعال داخل المؤسسة. الأفراد الذين يشعرون بالانتماء سيكونون أكثر ميلا للتواصل بفاعلية، وتبادل المعلومات، والعمل بشكل جماعي نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

- تنمية الإبداع والابتكار: الشعور بالأمان والانتماء داخل المؤسسة يمكن أن يشجع الموظفين على التفكير بطريقة إبداعية وطرح أفكار جديدة. الجو الإيجابي يقلل من الخوف من الفشل ويشجع على المخاطرة المحسوبة لأجل الابتكار.

- إن تعزيز مهارات التفكير الإيجابي وغرس شعور الانتماء القوي لدى الموظفين يمكن أن يقود إلى تحسين الفاعلية التنظيمية بشكل ملموس، حيث يتم تحقيق نتائج أفضل من خلال تجنيد جهود الجميع نحو أهداف مشتركة ويُشكل بيئة عمل تمتاز بالديناميكية والتحفيز والالتزام

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، تم استعراض وتحليل النتائج حيث أظهرت وجود علاقة إيجابية ضعيفة بين مهارات التفكير الإيجابي والفاعلية التنظيمية لدى الممرضين، حيث يعتبر امتلاك الممرضين لمهارات التفكير الإيجابي عاملاً مؤثراً في تعزيز فاعليتهم في مجال العمل الصحي.

تم تفسير هذه النتائج في سياق النظريات السابقة والأبحاث السابقة، مما يسلط الضوء على أهمية تطوير مهارات التفكير الإيجابي بين الممرضين كجزء أساسي من برامج التدريب والتطوير المهني.

تمت مناقشة الاستنتاجات وتوجيه التوصيات بناءً على النتائج الموجودة، مع التأكيد على أهمية تكامل مهارات التفكير الإيجابي في ممارسة الممرضين وتحسين الجودة العامة للرعاية الصحية.

خاتمة

خاتمة:

يعد التفكير الإيجابي من الركائز الأساسية التي تساهم في تحسين الفعالية التنظيمية في المؤسسات الصحية، ولا سيما في بيئة العمل بالمستشفيات. تتجلى أهمية التفكير الإيجابي في تعزيز قدرات الأفراد على التكيف مع التحديات، وتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي، والإنتاجية. أظهرت نتائج هذه الدراسة بوضوح أن مهارات التفكير الإيجابي لدى الممرضين في مستشفى زيوشي محمد طولقة مرتفعة. ومع ذلك، تبين أن الفعالية التنظيمية لهؤلاء الممرضين ضعيفة، مما يشير إلى وجود فجوة يجب معالجتها.

هذا التناقض بين ارتفاع مستوى مهارات التفكير الإيجابي وضعف الفعالية التنظيمية يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر على الفعالية التنظيمية، مثل الهيكل التنظيمي، سياسات الإدارة، أو بيئة العمل العامة. بالرغم من امتلاك الممرضين مهارات التفكير الإيجابي، إلا أن العوامل المحيطة قد تحد من قدرتهم على تطبيق هذه المهارات بفعالية في بيئة العمل.

وعليه اخترنا بدراستنا -كما تقدم فيها- أن تكون اضافتنا باتجاه علم النفس الإيجابي وخاصة في مهارات التفكير الإيجابي وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية للممرضين في المستشفيات العمومية، وقد تلخصت أهم نتائجها العامة في التالي:

1. توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مهارات التفكير الإيجابي و الفعالية التنظيمية للممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
2. توجد علاقة ارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وابعاد الفعالية التنظيمية للممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
3. يوجد مستوى ضعيف للفاعلية التنظيمية لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.
4. يوجد مستوى مرتفع للتفكير الإيجابي لدى الممرضين العاملين بمستشفى زيوشي محمد طولقة.

وبالتالي توصلنا لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم مما يسمح لنا استثمارها، وتطويرها من خلال برامج و دراسات تثري مجال البحث الإيجابي.

وبالتالي توصلنا لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم مما يسمح لنا استثمارها، وتطويرها من خلال برامج و دراسات تثري مجال البحث الإيجابي.

الاقتراحات:

بناءً على النتائج المتوصل إليها في الدراسة، يمكن اقتراح مجموعة من الخطوات والتوجيهات لدراسات مستقبلية.

- يمكن اقتراح دراسة تحليلية تركز على إجراء دراسة معمقة حول تأثير التدريب المستمر على الأداء التنظيمي للمرضيين.
- استكشاف العوامل التي تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي والانتماء للمنظمة.
- إجراء تحليل شامل للتدابير الإدارية وتقديم اقتراحات لتحسينها بناءً على نتائج الدراسة.
- اقتراح إعادة تقييم هيكلية الإدارة وتوجيه الجهود نحو تحسين التواصل وتوزيع المهام بشكل أفضل.
- اقتراح إنشاء برامج دعم نفسي واجتماعي للمرضيين لمساعدتهم على التعامل مع ضغوط العمل وتحسين الرفاهية.

التوصيات:

- في إطار الدراسة تم توصل لعدة توصيات تهدف إلى تحسين أداء الممرضين وفعاليتهم التنظيمية. من بين التوصيات الهامة التي تم تقديمها:
- تحسين بيئة العمل لتعزيز الرفاهية النفسية والإنتاجية.
 - تنظيم دورات تدريبية مستمرة لتطوير مهارات القيادة والتواصل.
 - تعزيز الثقافة المؤسسية الإيجابية من خلال تشجيع التقدير والتكافل بين الموظفين.
 - تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتعزيز مهارات التفكير الإيجابي لدى الممرضين.
 - تشجيع الممرضين على ممارسة التفكير الإيجابي من خلال توفير الموارد والأدوات اللازمة وتقديم الدعم النفسي.
 - إعادة هيكلة الإدارة وتوجيه الجهود نحو تحسين العمليات التنظيمية لزيادة الكفاءة والفاعلية.
 - تنفيذ برامج تحفيزية وتحفيزية لتعزيز الانخراط والمشاركة الفعالة للممرضين في عمليات الإدارة واتخاذ القرارات.

قائمة المراجع

المصدر:

القرآن الكريم

المراجع العربية

- ابو زينة ، اعتدال مازن. (2013) . التفكير الايجابي والسلبى وعلاقته بالجمود الذهني لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية في ضوء بعض المتغيرات . جامعة القدس فلسطين
- احمد، محمد عبد العزيز سيد و ابو العنين، رانيا السيد ابراهيم. (2020). اثر ابعاد الرشاقة الاستراتيجية في تحقيق الفاعلية التنظيمية بالفنادق المصرية . مجلة اتحاد الجامعات العربية السياحة والضيافة. 19 . 2 . <http://jaauth.Journals.ekb.eg>
- الزعرير، علي صدقي. (2021) . اثر خصائص منظمة التعلم في تحقيق الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية على فنادق الخمس نجوم في عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية. 5. 4. <https://doi.org/10.26389/AJDRP.O161220>
- الزهراني، خلود جعري ضيف الله . (2020) . التفكير الايجابي وعلاقته بالتوجه نحو المستقبل لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة المنطق . مجلة كلية التربية جامعة المنصورة . 110.
- الهالي، حسام محمد منشد. (2013) . التفكير الايجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى المعلمين . جامعة كربلاء.
- القرشي، علي تركي. (2012) . التفكير الايجابي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية . (2)15 . 103-155.
- اسليم ،يوسف فهمى . (2017) . التفكير الإيجابي وعلاقته بالتنظيم الانفعالي لدى عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية. الجامعة الإسلامية غزة.
- بلعباس ، خولة و فيلالي، نجمة . (2014-2015) . دور التغير التنظيمي في تحقيق الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية السباكة تيارت . جامعة ابن خلدون تيارت .
- بن زوة ، خولة . (2021-2022) . أبعاد الفاعلية التنظيمية لدى العمال في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بشركة حماك بأم البواقي . جامعة العربي بن مهيدي أم بواقي .
- بوزيان، خولة وكشروود، كوثر. (2022). الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة جامعة محمد خيضر-بسكرة . جامعة محمد خيضر بسكرة.

- جودة، يحيى. (2003) . مصادر ضغوط العمل لدى الممرضات العاملين في مستشفيات محافظات شمال الضفة الغربية. جامعة النجاح فلسطين.
- حمديني، سمية و ولد تركي، حسينة . (2023-2022) . التفكير الإيجابي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى المراهق . جامعة يحي فارس بالمدينة .
- داودي، أحمد. (2020). الفعالية التنظيمية . مركز الكتاب الاكاديمي .
- دكاني ، أم الخير وعيسى ديملي ، شهيرة . (2020-2019) . التفكير الإيجابي وعلاقته بالتفاعل الصفي دراسة ميدانية على تلاميذ السنة ثلاثة ثانوي تخصص آداب وعلوم تجريبية . جامعة المدينة .
- رمضان، حسن منال . (2016) . استراتيجيات التعلم النشط (التعلم النشط- ضبط الذات – التفكير الايجابي – الابداع والشعور الابداعي) . دار الاكاديميون للنشر والتوزيع .
- شاذلي، يونس علي جلال و احمد، محمود مصطفى أحمد . (2022) . تقييم مستوى الفعالية التنظيمية بالمناطق الأزهرية ووسبل تحسينها في ضوء إطار القيم المتنافسة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس . 37 . 1 . <https://mathj.journais.ekb.eg>
- علة، عيشة و بوزاد، نعيمة . (2016) . التفكير الايجابي لدى الطلبة الجامعين دراسة ميدانية بالاغواط. مجلة العلوم النفسية والتربوية . 2. 124-149 .
- علي، سوسني. (2009). تقييم مستوى الفعالية التنظيمية للمستشفيات في الجزائر دراسة تطبيقية على المستشفيات العمومية. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا . 7.
- عمروش ، سامية وبالول ، ليزا . (2021-2020) . الاتصال المؤسساتي ودوره في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مديرية التوزيع سونلغاز لولاية تيزي وزو . جامعة مولود معمري تيزي وزو .
- غازي ، ابراهيم والجمال ، غازي وعبد المجيد ، محمد و النيجري، المرسي . (2022) . برنامج ترببي قائم على بعض مهارات التفكير الايجابي في تنمية المرونة النفسية لطلاب كلية التربية . مجلة كلية التربية . 37 . 4-83 .
- غانم، زياد بركات. (2005). التفكير الإيجابي والسلبي لدى طلبة الجامعة- دراسة مقارنة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والتربوية . دراسات عربية في علم النفس. 4(3). 85-138.
- فريجة ، رحمة و بوناشدة ، عواطف و عيش ، سليم . (2020-2019) . مهارات التفكير الإيجابي لدى أمهات أطفال التوحد دراسة ميدانية بمركز التوحد بالمسيلة . جامعة محمد بوضياف المسيلة .
- قبيصي، طلعت كمال . (2022). فعالية برنامج ارشادي قائم على مهارات التفكير الايجابي في خفض حدة الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الاطفال بمطروح. مجلة جامعة مطروح للعلوم التربوية والنفسية . 4 . 2.

قواسمية ، عواطف و قدرى ، وفاء . (2021-2020) . أثر الرشاقة الاستراتيجية على الفاعلية التنظيمية مؤسسة اتصالات الجزائر تبسة . جامعة العربي التبسي تبسة .
قويدري ، ثامر . (2014-2013) . القيادة الاستراتيجية والفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالجلفة . جامعة زيان عاشور الجلفة .
قادر، أزيد حسن. (2014). مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته بدقة الأداء الدفاعي للاعب الحر بالكرة الطائرة. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية . المجلد. 20(64). 139-122.
لبصير ، فاطمة . (2020-2019) . التفكير الايجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة . جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .
محمودي، عبلة وخديرة، بشيرة . (2022-2021) . التفكير الايجابي وعلاقته بالطموح الأكاديمي دراسة ميدانية على عينة طلبة الجذع المشترك علو إجتماعية . جامعة المدية.
منصور ، علي سليمان وجاسم، سجاد عبد المهدي و، الوائلي ،اسماعيل. (2022) . التفكير الايجابي واثره في الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلاب المرحلة المتوسطة جامعة واسط.
<https://doi.org/10.31185>

مطرش، منتهى ودريد، سوزان. (2014). التفكير الإيجابي وعلاقته بالدافعية الأكاديمية الذاتية نحو مهنة التدريس لدى طلبة كليات التربية بجامعتي بغداد والمستنصرية . مجلة البحوث التربوية والنفسية. (41).

منغيد، أحمد و بوغرزة ، رضا وعبد الرحمان، ياسر . (2023) . واقع ضغوط العمل لدى الممرضات بالمؤسسات الاستشفائية الحكومية الجزائرية دراسة على عينة من الممرضات بمستشفى مجدوب السعيد بالطاهير . مجلة الروانز . 7 . 299-316.
نور، إيمان عادل علي . (2022) . التفكير الإيجابي وأهدافه ونظرياته وأبعاده. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة.

نوي ، امينة و نوي ، شيماء و بن قدور ، رانيا و شبابي ، روميصاء . (2021-2020) . أثر الهيكل التنظيمي على الفاعلية التنظيمية دراسة حالة دائرة جامعة المغرب . جامعة الشهيد حماد لخضر بالوادي .

المراجع الاجنبية:

Thèses Algérie. (2022). A meta-analysis of police leadership and organizational effectiveness

Ahmed, M. H. (2022). The impact of organizational culture on the effectiveness of corporate governance.

Berry, L. L., & Seltman, K. D. (2014). Management Lessons From Mayo Clinic: Inside One of the World's Most Admired Service Organizations. McGraw-Hill Education.

Chapman, C. (2016). University Hospitals Birmingham NHS Foundation Trust: Leading healthcare transformation. *Healthcare Management Review*, 41(2), 89-98. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000052>.

Christensen, C. M., Grossman, J. H., & Hwang, J. (2009). The innovator's prescription: A disruptive solution for health care. McGraw-Hill.

Glouberman, S., & Mintzberg, H. (2001). Managing the care of health and the cure of disease—Part I: Differentiation. *Health Care Management Review*, 26(1), 56-69.

Herzer, K. R., & Pronovost, P. J. (2013). Ensuring quality in the Cleveland Clinic health system. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 39(10), 459-470.

Mccreaddine, May.(2010) . Ensnared by positivity: Aconstructivist perspective on 'being positive' in cancer care. *European journal of Oncology Nursing*. 14.283-290.

Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations. Prentice-Hall.

Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). The external control of organizations: A resource dependence perspective. Stanford Business Books.

Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.

Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2015). How smart, connected products are transforming companies. *Harvard Business Review*, 93(10), 96-114.

Pronovost, P. J., Berenholtz, S. M., & Needham, D. M. (2008). Translating evidence into practice: A model for large scale knowledge translation. *BMJ*, 337, a1714. <https://doi.org/10.1136/bmj.a1714>.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass

Scott, W. R. (2008). *Institutions and organizations: Ideas and interests* (3rd ed.). Sage Publications.

Sutiyono, S. (2009). Balanced scorecard usage and organizational effectiveness: Evidence from manufacturing sector

Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). HR competencies: Mastery at the intersection of people and business. Society for Human Resource Management.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر-بسكرة-
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم علم النفس



استمارة حول:

علاقة مهارات التفكير الإيجابي بالفاعلية التنظيمية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة :

نتشرف بوضع هذه الإستمارة بين أيديكم، ونرجو من سيادتكم قراءة كل فقرة فيها بنائي وإمعان ثم الإجابة بوضع علامة (x) أمام كل عبارة أو الإجابة التي تراها مناسبة لك مع العلم بأن مساهمتك في تعبئة هذه الإستمارة بدقة وموضوعية سيكون لها الأثر الكبير في الحصول على نتائج ايجابية. وتأكد(ي) بأن الإجابات التي ستدلي بها لن تستخدم إلا لغرض علمي ولك منا جزيل الشكر والتقدير سلفا.

تحت إشراف الدكتورة :

- فاتن باشا

اعداد الطالبتان :

- كشرود كوثر

- بوزيان خولة

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة

أولاً: بيانات عامة:

1- الجنس: أنثى ذكر

2- المؤهل العلمي: ثانوي - جامعي

- أخرى

3- الخبرة - أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات

- من 10 إلى 15 سنة - من 15 سنة فأكثر

ثانياً: بيانات مهارات التفكير الإيجابي

الرقم	العبرة	دائماً	غالبا	أحيانا	قليلاً	أبداً
01	أعتقد أن الغد أفضل من اليوم.					
02	أملّي كبير في المستقبل.					
03	أعتقد أنني سيء الحظ.					
04	أعتقد أن أموري تسير دائماً على الأحسن.					
05	ببعض الجهد سأجعل المستقبل أفضل من الحاضر.					
06	استطيع ان اتحكم في مشاعري نحو الأشياء حتى وان كانت مؤلمة.					
07	استطيع ان اوقف نفسي ان غضبت من احد.					
08	استطيع ان اوقف نفسي عند شعوري بالقلق.					
09	افقد صبري بسهولة					
10	اذا ارتفع صوت أحد فإنني استجيب بالمثل مهما علا مركز.					
11	أحاول ان اتعرف على نقاط ضعفي لتجنبها.					
12	حب الناس مكسب ولكنني أستطيع ان أعيش دون حب البعض.					
13	بيدي ان اجعل حياتي مشوقة.					

14	أشعر بأن فرص الحياة محدودة وامكانات النمو ضيقة.
15	مهما فعلت فإن النتيجة محتومة.
16	أفعل ما علي وتسير اموري بما يرضيني.
17	أشعر أن الحياة مليئة بالفرص وإمكانات النمو.
18	شكلي مقبول.
19	أميل للمرح والبهجة.
20	أشعر بالرضا عن الحياة.
21	أعرف كيف أتعامل مع الناس بغض النظر عما احمل لهم في قرارة نفسي من نفور.
22	أشعر بالراحة عند الاختلاط بالناس المختلفين عني.
23	أميل للعمل التعاوني والعمل الجماعي.
24	من السليم أن يختلف الناس فيما بينهم.
25	أعتقد أن الناس أحرار فيما يفكرون.
26	مزاجي طيب بغض النظر عن أي ظروف خارجية.
27	لا تعوقني المادة وقلة الثروة عن الاستمتاع بالحياتي.
28	لا أنسى الاساءة بسرعة.
29	يوجد في طفولتي ما يثير ازعاجي.
30	أسامح كل من يعرضني للألم ومعاناة.
31	أبدي حبي للناس بسهولة.
32	أجد سهولة في تكوين أصدقاء والمحافظة عليهم.
33	من السهل أن اتفهم المشكلات بين الاشخاص واحل الخلافات بينهم ببسر.
34	يصفونني الاخرين بالاندفاعية في التعامل مع الناس.
35	من السهل أن اطلب العون من الاخرين عندما احتاج اليهم.
36	أعتقد اني يقظ تماما لحقوقي وواجباتي.
37	أقوم بمسؤولية القيادة والتوجيه عند القيام بعمل مشترك مع الآخرين.

					أجد صعوبة في انجاز واجباتي في الوقت المحدد.	38
					أنجزت وسأنجز الكثير من الأشياء القيمة.	39
					عندما تواجهني مشكلة أفضل في أن أواجهها.	40
					لا يتحقق النجاح في الحياة عموماً إلا بالمثابرة والجهد الشخصي حتى إذا لم نحقق ما نريد.	41
					أعتقد ان حياتي تتجه دائماً نحو الأفضل بسبب قدرتي على ركوب المخاطر.	42
					الشخص الناجح يجازف باتخاذ القرار المناسب حتى وان لم تتوفر لديه المعلومات.	43
					أعتقد أنني نجحت لأنني محب للمجازفة إلى حد ما.	44
					عندما تواجهني صعوبة أتصرف بما هو مناسب حتى إن لم تكن النتيجة جيدة.	45
					عندما تواجهني مشكلة أستشير من هو أعرف مني بالأمر.	46
					لا أتحمل الفشل.	47
					أصيب بالإحباط بسهولة.	48
					ليس بالضرورة أن أنجح في كل ما أعمله.	49
					ألوم نفسي دائماً وأحاسبها بشدة.	50
					أقبل نفسي حتى وإن تعرضت للنقد.	51

ثالثاً: بيانات الفاعلية التنظيمية

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
01	أستطيع التنقل بين الأقسام بسهولة للحصول على متطلبات العمل.			
02	أستطيع أن أنجز مهام العمل دون تعطل.			
03	أستطيع أن أربط مهام عملي بشكل متنسق.			
04	أنجز العمل حسب الطلب.			

05	أتمكن من تدارك الانحرافات قبل وقوعها في العمل.
06	أهتم بتحديد النقائص الموجودة في العمل الممرر إلي.
07	لا يوجد تضارب في إنجاز العمل.
08	لا أضطر إلى إعادة تصحيح العمل الذي أقدمه
09	أتمكن من إدخال التعديلات في العمل قبل تقديمه.
10	أقدم الاقتراحات التي أراها تخدم تحسين سير العمل.
11	أناقش مع العاملين الآخرين القضايا التي أراها تخل بسير العمل.
12	أنجز عملي بشكل ينسجم مع القرارات التي أشارك فيه.
13	العبء في العمل منخفض داخل المنظمة.
14	أسيطر على العمل الذي أقوم به.
15	الجهد الذي أبذله في العمل مناسب لطاقتي.
16	تحل الحالات الطارئة في العمل بسهولة.
17	أتفهم جيدا احتياجات العمل لدى زملائي الجدد.
18	يزيد اعتماد أعضاء الفريق على بعضهم لتسريع تنفيذ العمل.
19	توجد قاعدة متينة من التفاهم بين أعضاء الفريق حول التعاون في الإطار الكلي للعمل.
20	يتمكن الفريق من بناء عدة حلول لمشاكل إنجاز العمل.
21	أجد الدعم عند الحاجة إلى توضيحات في العمل.
22	أجد الدعم لتجاوز النقائص في إنجازي للعمل.
23	ينجز العمل بانسيابية.
24	يوجد تكامل في إنجاز العمل.
25	يؤدي العمل كاملا في الوقت المطلوب.
26	لا أفكر بالبحث عن العمل في مؤسسة أخرى.
27	أنضبط في العمل.
28	أخصص الوقت الرسمي إلى أقصى حد ممكن لإنجاز العمل.
29	أوظف كل مهاراتي في العمل.
30	أحرص على تحقيق الجودة في مخرجات العمل.

			31	لا أخل بنظم سير العمل بالمؤسسة.
			32	يزيد ارتباطي بالمؤسسة مع كل تقدم وظيفي.
			33	أروج صورة إيجابية عن اهتمام المؤسسة بالعاملين.
			34	أهتم بتحقيق مصلحة المؤسسة في الإطار الكلي لإنجاز العمل.