

جامعة الأزهر – غزة

المؤتمر العلمي الثاني

(قضايا تنمية معاصرة)

بحث بعنوان

رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية الخاصة

(جامعة غزة – نموذجًا)

The Role of Positive Psychological Capital in Supporting Performance in Palestine Private Universities

(Gaza University as a Model)

إعداد:

د. طارق مفلح أبو حجير
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
جامعة غزة

د. علي حسن أبو جراد
عميد كلية العلوم الإدارية والمالية
جامعة غزة

2018م

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية الخاصة، ومثلت جامعة غزة نموذجًا، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان باستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، كما استخدم أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة البالغ (107 موظف)، حيث طبق البحث على جميع الموظفين الإداريين وعددهم (59) والأكاديميين المثبتين وعددهم (48)، وقد توصل البحث إلى عدة نتائج، من أهمها أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (82.41%) وهي بدرجة موافقة كبيرة، وأن مستوى الأداء في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (70.798%)، وهو بدرجة كبيرة، وأظهرت النتائج إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وبين مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة، وبرز وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي على مستوى الأداء في جامعة غزة حيث إن ما نسبته (38.20%) من التغير في (مستوى تعزيز الأداء) يعود للتغير في متغيرات (رأس المال النفسي الإيجابي) ، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى، وتوصل البحث إلى مجموعة توصيات تدعم تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الأداء بجامعة غزة بشكل خاص والجامعات الفلسطينية الخاصة عموماً.

Abstract

The study aimed at identifying the level of positive psychological capital in supporting performance in the Palestinian private universities. The study was applied in Gaza University as a case study. To achieve the aims of the study, a descriptive analytical approach was used, and a questionnaire was utilized for data collection. A complete census approach was used to handle the study population (107 employees). The study comprised the entire administrative staff (59), and the permanent academic staff (48). The study reached a number of important results the level of positive psychological capital among Gaza University employees was (82.40%) (high), and that performance level had a weight of (70.798), which was also high. The study also revealed the relationship between positive psychological capital and the level of supporting performance in Gaza University, which was revealed in the positive effect of the positive psychological capital on performance where (38.20%) of the change was attributed to the change in the variable (positive psychological capital). The rest of the percentage was attributed to other factors. The study provided recommendations that support positive psychological capital and its role in enhancing performance in Palestinian private universities in general, and in Gaza University in particular.

مقدمة

تسعى المنظمات لتطوير أدائها بشكل دائم، بما يحقق لها الاستمرارية، والبقاء، وتحقيق أهدافها، وفي إطار مبادرات تطوير المنظمات بما فيها مؤسسات التعليم العالي برزت مفاهيم إدارية حديثة منها المنظمة عالية الأداء (High Performance Organization)، التي قد يُمثل الاهتمام بخصائصها فرصة قوية لتحقيق مستويات عالية من الإنجاز، ونظراً لما للجامعات من دور تنموي هام في أي مجتمع، رأى الباحثان أهمية الاهتمام بتطوير هذه الجامعات، ومنها الجامعات الخاصة، عبر البحث عن مداخل ريادية للارتقاء بأدائها، وتحقيق أهدافها.

وقد تمثل القيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية، أحد هذه المداخل، من خلال الوصول إلى مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي؛ حيث برز مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، والذي يُعرف بالحالة النفسية للفرد التي تتصف بالكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة وهي قابلة للتطور، وهي الحالة التي قد تمثل دافعاً قوياً للارتقاء بأدائه وأداء المؤسسة.

لذا قام الباحثان بإلقاء الضوء على مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، كمدخل تعزيز الأداء بالجامعات الفلسطينية الخاصة، مما سيسهم بالارتقاء بها وقيامها بالدور المجتمعي المطلوب.

الإطار العام للدراسة:

أولاً: مشكلة الدراسة:

تُعَدُّ الجامعات الخاصة جزءاً من منظومة التعليم العالي في فلسطين، وفي قطاع غزة يوجد العديد من الجامعات الخاصة الناشئة التي تحتاج إلى تطوير، خاصة وأن بعضها لم يرتق بعد للوصول إلى مصاف باقي الجامعات الفلسطينية، خاصة وأن أغلبها يغيب سنوياً عن التصنيفات العالمية للجامعات، حيث أن ترتيب الجامعات الفلسطينية وفق أحد أهم التصنيفات العالمية للجامعات (ويبومتر كس) للعام 2018م، حصلت جامعة خاصة واحدة (جامعة فلسطين) على الترتيب 12 والأخير محلياً، والترتيب 9757 عالمياً، بينما غابت تماماً الجامعات الخاصة الأخرى (جامعة غزة، و جامعة الإسرائ) عن التصنيف، وهو ما يمثل مؤشراً هاماً لضرورة العمل على تطوير أداء هذه الجامعات.

وحيث بيّنت العديد من الدراسات سابقة وجود قصور في أداء الجامعات الفلسطينية سببه ضعف حالة الرضا الوظيفي لدى العاملين، كدراسة (أبو مسامح، 2013) التي أكدت على ضرورة الاهتمام بشكل أفضل بالرضا الوظيفي للموظفين، ودراسة (اللوحي، 2008) التي بينت أن الحوافز المادية المقدمة للعاملين بالجامعات الفلسطينية موجودة بدرجة متوسطة وبحاجة إلى تعزيز، كما تطرقت دراسة (القرواني، 2015) إلى أهمية تحسين الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعات الفلسطينية بهدف تطوير أدائها، وقد توصلت دراسة (الدجني، 2014) إلى ضرورة تعزيز أنظمة الحوافز في الجامعات الفلسطينية لتمكين الموظفين وزيادة القدرة المؤسسية لدى الجامعات في الاستقطاب والاحتفاظ بمواردها البشرية.

وحيث يعمل الباحثان في جامعة غزة فقد تولد لديهم شعور بحاجتها لمداخل ريادية تسهم في رفع مستوى أدائها إلى مستويات أعلى، خاصة مع إشارة بعض الدراسات كدراسة (عيسان وعطاري والعاني، 2007) إلى تزايد الاهتمام عالمياً بمفهوم المنظمة عالية الأداء في العقدين الماضيين بينما لا يزال في بداياته في البلاد العربية.

وحيث تعد الموارد البشرية إحدى أهم الروافع للارتقاء بأداء أي مؤسسة ، يلاحظ حديثاً اعترافاً متزايداً من قبل الباحثين بالقيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية، من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على أداءه (Moratazavi, 2012: 206).

من هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

هل يوجد دور لرأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء بجامعة غزة؟

ويتفرع منه التساؤلات الآتية:

1- ما مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)

بجامعة غزة؟

2- ما مستوى الأداء بجامعة غزة ؟

3- هل يوجد علاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده وتعزيز الأداء بجامعة غزة ؟

4- هل يوجد أثر لرأس المال النفسي الإيجابي على تعزيز الأداء بجامعة غزة؟

- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى رأس المال النفسي بجامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء بجامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) بجامعة غزة.
- 2- توضيح مستوى الأداء بجامعة غزة وكيفية تعزيزه.
- 3- اختبار طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء.
- 4- التعرف على أثر رأس المال النفسي الإيجابي على تعزيز الأداء بجامعة غزة.
- 5- الكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة اتجاه متغيرات البحث.
- 6- تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تسهم في تعزيز رأس المال النفسي كمدخل للارتقاء بأداء جامعة غزة.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- 1- الأهمية العلمية: تبرز أهمية الدراسة من حيث الإثراء العلمي الذي تقدمه، عبر توضيح مفهومي رأس المال النفسي الإيجابي، والأداء للمنظمات؛ حيث تتميز موضوعاتها بالندرة النسبية، خصوصاً في أدبيات الدراسة العربية.
- 2- الأهمية العملية: تهدف الدراسة إلى لفت أنظار إدارة الجامعات الخاصة الفلسطينية بشكل عام، وجامعة غزة تحديداً نحو أهمية تعزيز رأس المال النفسي كمدخل للارتقاء بالأداء الجامعي على المستوى المحلي والإقليمي؛ حيث تقدم توصيات عملية لوصول الجامعة لمستويات الأداء.

رابعاً: متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل : رأس المال النفسي الإيجابي Positive psychological capital وأبعاده (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة) وهي بعض الأبعاد المطبقة في العديد من الدراسات؛ مثل دراسة (Luthans et al,2008) وتعتبر هذه الأبعاد الأنسب لبيئة الدراسة الحالية.
- المتغير التابع : الأداء ، وفقاً لأبعاد و مقياس الأداء العالي High Performance الذي طبقه (Dewall et al,2012).

خامساً: فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيس الأول:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده و تعزيز الأداء بجامعة غزة ويشتق منه الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الكفاءة الذاتية و تعزيز الأداء بجامعة غزة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التفاؤل و تعزيز الأداء بجامعة غزة.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمل و تعزيز الأداء بجامعة غزة.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المرونة و تعزيز الأداء بجامعة غزة.

الفرض الرئيس الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء بجامعة غزة.

الفرض الرئيس الثالث:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى رأس المال النفسي بجامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

الفرض الرئيس الرابع:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء بجامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)

الإطار النظري و الفلسفي

أولاً : رأس المال النفسي الإيجابي Positive psychological capital

مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي

وضح Mortazavi (2012:206) أنه يوجد اعترافاً متزايداً من قبل الباحثين بالقيمة الإيجابية في إدارة الموارد البشرية من خلال تطوير الحالة النفسية الإيجابية للفرد الأمر الذي ينعكس إيجابياً في أدائه. وعرف Cetin (2011:37) رأس المال النفسي الإيجابي بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تمتد إلى ما وراء رأس المال الفكري، ومن خلالها يمكن الحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها. أبعاد رأس المال النفسي

اختلف الباحثون في صياغة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ، ويرجع ذلك إلى تنوع العوامل المؤثرة من وجهة نظرهم، ويمكن الإشارة إلى بعض تلك الآراء في الجدول التالي:

جدول (1): أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

م	الأبعاد	الباحث
1	الأمل، التفاؤل، الكفاءة، الإصرار، تحديد الأهداف	Jun,2011:1362
2	الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، الانخراط في العمل، الحالة النفسية، الملكية النفسية، الحكمة، الشجاعة ، التسامح	Luthans et al.,2008:221
3	الإيجابية، التميز ، قابلية القياس، قابلية التطوير، الكفاءة الذاتية المرتبطة بالأداء، الأمل، التفاؤل، المرونة	Luthans&Youssef,2004:19

المصدر: جرد بواسطة الباحثين اعتماداً على المراجع المذكورة

يرى الباحثان أن الأبعاد الرئيسة لرأس المال النفسي الإيجابي الأنسب لبيئة الدراسة الحالية هي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة). ويمكن توضيحها كما يلي:

الكفاءة الذاتية Self-efficacy: هي إيمان الفرد بإقباله على النجاح، في تنفيذ المهام الملقاة على عاتقه. (McGee,2011:11)

الأمل Hope: اعتبر من قبل العديد من الباحثين كأحد عناصر خبرة الفرد، إلا أنه حديثاً بدأ يمثل أحد الجوانب النفسية الإنسانية (Schmid&Lopez,2011:7)

التفاؤل Optimism: هو صفة شخصية أو توقع للأحداث الإيجابية والنتائج الجيدة التي من الممكن أن تحدث في المستقبل وتجنب التوقعات السلبية. (McGee,2011:11)

المرونة Resilience: هي مهارة تؤدي بصاحبها إلى أن يكون قوياً عند مواجهة الضغط أو التغيير كما أن المرونة لا تعتبر صفة أخلاقية جيدة أو سلبية. (McGee,2011:11)

ثانياً : مفهوم الأداء Performance

فيما يلي تعريف الأداء من وجهة نظر عدد من الباحثين:

جدول (2) : تعريف الأداء

الرقم	الباحث	التعريف
1	(Gondel, 2013: 153)	إجراء كبير يرتبط مع النتائج التنظيمية والنجاح، وتأثير أنشطة الفرد خلال فترة زمنية معينة من أجل تحقيق الأهداف التي تمتلكها المنظمة.
2	(شاطري، 2016: 22)	الأداء البشري هو "ذلك النشاط الذي يقوم به الفرد والجهد الذي يبذله لإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية.
3	(حمودة، 2017: 51)	ما يقوم به الأفراد من أعمال ومهام تسعى لتحقيق الأهداف المرجوة من هذه المهام للمنظمة.

المصدر: جرد بواسطة الباحثان بالاستناد إلى الدراسات السابقة

أهمية الأداء

يُعدُّ مفهوم الأداء من أهم المفاهيم المتعلقة بالعمل الإداري، فإذا كان هذا الأداء مميزاً فإنه بالطبع سيأخذ صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل بها، وفي ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة لن تستطيع المنظمة الدخول للمنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلة أداء الأفراد في المنظمة ككل (الحلايبي، 2013: 22).

الأداء العالي

أشار كل من Wickramasinghe & Gamage (2012:519) إلى أن بعض المنظمات تتبني أنظمة العمل عالية الأداء (HPWS) كجزء من عملية التطوير التنظيمي، وهو ما يندرج في إطار تطبيقات الجودة؛ حيث تدعم أنظمة العمل عالية الأداء توفير المرونة للهيكل التنظيمي الذي يستلزم الإثراء الوظيفي والتفويض، وخلق بيئة العمل ذاتية الإدارة والاتصالات المتبادلة والمشاركة في عملية صنع القرار و تطوير المهارات المختلفة بما يتناسب مع التغييرات المتسارعة.

أبعاد الأداء العالي:

تناول العديد من الباحثين مجموعة من الخصائص للمنظمات ذات الأداء العالي وكان أهمهم (DeWaal) حيث طبق ضمن قرابة (290) دراسة مختصة بمفهوم الأداء العالي للمنظمات على (1470) منظمة حدد من خلالها حوالي (35) خاصية للأداء العالي تم دمجها في المحاور الرئيسية التالية: (DeWaal, et al., 2014: 37-38)

- **الالتزام طويل الأمد:** تمثل الالتزام طويل الأمد تجاه حملة الأسهم، والزبائن، العاملين، والموردين، والمجتمع بشكل عام، وتلتزم إدارة منظمات الأداء العالي بالعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيز العاملين والعمل على خلق بيئة عمل آمنة .
- **التحسين المستمر:** توجه المنظمة مواردها لاكتشافات جديدة للميزة التنافسية وتحسين عملياتها لتطوير إمكانياتها عبر تطوير المنتجات والخدمات لتلبية حاجات الزبائن المتجددة و بيئتها المتغيرة.
- **جودة قوى العمل:** تشكل المنظمة فرق عمل متنوعة ومرنة بهدف اكتشاف المشكلات وابتكار حلول لها؛ حيث يتم تدريب العاملين على الأعمال المتنوعة وتحمل المسؤولية والابداع ومواجهة التغييرات المختلفة .

- **جودة الإدارة:** هي خاصية مميزة لمنظمات الأداء العالي، تشمل بناء علاقات الثقة مع العاملين في كل المستويات التنظيمية، وتركيز المدراء على الالتزام والاحترام والحماس والتوافق مع الآخرين .
- **الانفتاح والتوجه الفعال:** يتم الاعتماد على الحوارات معهم وإشراك العاملين في الأعمال المهمة وتبادل المعرفة واتخاذ القرارات بهدف الحصول على أفكار جديدة تساعد في تحقيق أفضل النتائج .

ثالثاً : جامعة غزة (الرؤية/ الرسالة/ الأداء والموارد البشرية)

(<http://www.gu.edu.ps/about/intro>)

بدأت فكرة إنشاء جامعة في قطاع غزة لدى مجموعة من الشخصيات الفلسطينية الفاعلة في العام 2005، ثم ترجمت الفكرة إلى حقيقة، وبوشر بإنشاء مباني ومرافق الجامعة على الأرض التابعة لها في منطقة تل الهوى بمدينة غزة، وفي الوقت نفسه بوشر في إجراءات ترخيص الجامعة واعتمادها من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

وفي 2007/7/18 حصلت جامعة غزة على الترخيص المبدئي لتصبح مؤسسة تعليم عالٍ جديدة معتمدة لدى وزارة التربية والتعليم العالي. وفي 2008/1/27 حصلت الجامعة من الوزارة على الاعتماد العام لتصبح مؤسسة تعليم عالٍ جديدة بدءاً من العام الدراسي 2009/2008، ثم توالى بعد ذلك حصولها على الاعتماد الخاص لكلياتها وبرامجها المعلنة.

أداء الجامعة ومواردها البشرية: قام الباحثان بإجراء مقابلات مع القائمين على جامعة غزة بهدف الوقوف على مدى الاهتمام الفعلي بالموارد البشرية ومدى تقييمهم لأداء الجامعة وقد شملت المقابلات كلاً من : نائب الرئيس للشؤون الإدارية - عميد كلية العلوم الإدارية والمالية - مدير شؤون الموظفين. إضافة إلى أن الباحثين أكاديميَّان بالجامعة، وبالتالي فهما مطلعان اطلعاً جيداً جيد على اهتمام الجامعة بالموارد البشرية و مستوى أداء الجامعة ، وأهم ما توصل إليه الباحثان من خلال هذه المقابلات ما يلي:

1- تضم الجامعة قرابة 252 موظفاً ، منهم 59 موظفاً إدارياً و 48 أكاديمياً مثبتاً إضافة إلى عدد كبير من الأكاديميين غير المثبتين وعددهم 145 أكاديمي (110 غير متفرغين و 35 عقود فصلية).

جدول رقم (3): أعداد موظفي جامعة غزة

أعداد الموظفين بجامعة غزة				
الفئة	إداريون	أكاديميون (مثبتون)	أكاديميون غير مثبتين	الإجمالي
العدد	59	48	145	252

المصدر : إعداد الباحثان بالاستناد إلى بيانات شؤون الموظفين، 2018

2- يوجد اهتمام واسع بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بالجامعة؛ حيث تنظم الجامعة العديد من الفعاليات، التي تجمع فيها الموظفين في المناسبات المختلفة العامة والخاصة، وتعتبرها الجامعة ميزة عن باقي الجامعات.

- 3- أكد مدير شؤون الموظفين على الرضى الوظيفي الذي يشعر به الموظفون؛ حيث يوجد انتماء للجامعة ورغبة في تطويرها وتقدمها. وينعكس ذلك في العديد من النشاطات التي يقوم بها الموظفون، والتي تبرز العلاقة المجتمعية المتميزة الموجودة فيما بينهم.
- 4- تقوم إدارة الجامعة بتسخير مرافقها وقدراتها البشرية في العديد من النشاطات والفعاليات الخاصة المتعلقة بالموظفين.
- 5- تلتزم إدارة الجامعة بالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية للموظفين، وتلتزم باللوائح والأنظمة المختصة الصادرة عن دوائر وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل.
- 6- يشعر القائمون على الجامعة بأنها في تطور مستمر، وأن بإمكانهم الارتقاء بأدائها إلى مستويات أعلى من الوضع الحالي، وهم دائمى البحث عن مداخل ريادية لتحقيق هذا الهدف.
- 7- أجمع الجميع على حاجة أنظمة الجامعة المختلفة سواء كان فيما يتعلق بالترقيات، أو سلم الأجور والرواتب إلى تعديلات تضمن حوافز مادية مجزية للعاملين، إلا أن الظروف الحالية لا تسمح بذلك.

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال النفسي الإيجابي:

- 1- دراسة (Saeed,2017) هدف البحث إلى معرفة علاقة رأس المال النفسي والذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي للموظفين في جامعات بيشاور في القطاع العام في باكستان، وقد تم اختيار عينة عشوائية من (170) مستجيباً، كما تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات، وبيّنت النتائج أن الموظفين يرون أن رأس المال النفسي ذو مستوى عال، كما أظهرت النتائج تأثيراً ذا دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على أداء الموظف، وكذلك للذكاء العاطفي على أداء الموظف، استناداً إلى ذلك، تقرر أن رأس المال النفسي والذكاء العاطفي يرتبطان بشكل كبير بأداء الموظف.
- 2- دراسة (Mustafa et al,2014) هدفت هذه الدراسة إلى مراجعة الأدبيات والنظريات ذات الصلة بمفهوم وأبعاد رأس المال النفسي، وشملت الأبعاد (الكفاءة الذاتية) وهي حالة إيجابية للتطور الشخصي مع ميزات الاعتماد على الذات عند التعامل مع التحديات، (الأمل) هو التوقعات الإيجابية للنجاح المستقبلي المليء بالتصميم،(المرونة) وهي الإنجاز بالرغم من العقبات، وبيّنت النتائج أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على القدرة التنافسية المستدامة، ومن المتوقع أن التأثيرات الإيجابية لرأس المال النفسي سوف تؤدي إلى خفض التكاليف وتخفيف التأثيرات السلبية في المنظمة.
- 3- دراسة (العابدي والعبادي،2013): هدفت إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في روية العمل لعينة من الكادر التدريسي في أربع كليات من جامعة الكوفة، من خلال دراسة تحليلية في أربع كليات من جامعة الكوفة، بلغت العينة (200)مدرس. وتم الاعتماد على المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل الارتباط البسيط، ونمذجة المعادلة الهيكلية. و توصلت نتائج

الدراسة إلى وجود تقبل إيجابي لأفراد العينة تجاه لتوافر أبعاد رأس المال النفسي، مما يدل على إدراكهم للكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة، والتفاؤل، الذي يسهم في تعزيز روحية مكان العمل عبر الاندماج والاستغراق في العمل.

دراسة (Li-feng& Hua-li, 2009) : هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الضغط الأكاديمي للخريجين والضغط النفسي المدرك وتأثير الوساطة لرأس المال النفسي من خلال دراسة تجريبية. وطبقت على عينة من (118) طالب جامعي. واستخدمت الدراسة تحليل الانحراف، والانحراف المعياري، والارتباط المتعدد. وبينت النتائج أن مؤشرات الضغط لدى الخريجين مرتبطة إيجابياً مع القلق النفسي المدرك. و أن رأس المال النفسي للخريجين مرتبط عكسياً مع القلق النفسي المدرك، وأن العلاقة لرأس المال النفسي كانت وسيطة بين الضغط الأكاديمي والقلق لدى الخريجين.

الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء

1-دراسة (Junwei et al,2018) هدفت إلى تحديد العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء، وأداء المنظمة في ضل الدور الوسيط لموقف الموظف في الجامعات العامة الماليزية. وتمثلت أبعاد المتغير الوسيط في تمكين الموظفين والالتزام التنظيمي، وركزت الدراسة على ممارسات الموارد البشرية، باعتبارها أهم مكونات نظام العمل عالي الأداء، وكيف انعكست على الأداء الإداري في الجامعات العامة، و استخدمت الاستبيانات أداة للدراسة؛ حيث وزعت عشوائياً بين محاضري كلية إدارة الأعمال في جامعتين بحثيتين ماليزيا، وبينت النتائج مستوى عال من الأداء؛ حيث إن مشاركة الموظف وانخراطه، والتعلم التنظيمي تلهم الموظفين للحصول على التمكين الإيجابي والالتزام التنظيمي، و أن دور الوساطة الذي يلعبه تمكين الموظفين والالتزام التنظيمي ضمن نظام العمل عالي الأداء يعزز الأداء التنظيمي.

2-دراسة (Sufean, 2014) هدفت إلى معرفة العلاقات بين القيادة التعليمية وثقافة المدرسة في المدارس الثانوية عالية الأداء مقارنةً بمنخفضة الأداء، واعتمد الباحث على استبانتين، (للقيادة التعليمية و للثقافة التنظيمية)، وطبقت على 10 مدارس ثانوية في ولاية سيلانغور في ماليزيا (109) معلم منها (5) مدارس عالية الأداء و (5) مدارس منخفضة الأداء ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مفهوم الثقافة والقيادة التعليمية لهذه المدارس مختلفة ؛ حيث يحافظ المدير على اتجاهات إيجابية نحو الطلبة و المدرسين والآباء، ويوجد ثقافة مدرسية جيدة، ويؤكد على قيم المعلمين المهنية، ويشركهم بالرؤية والرسالة في المدارس عالية الأداء.

3- دراسة (Vanthournout, et al, 2011) هدفت إلى معرفة خصائص بيئة التعلم عالية الأداء، وتم استخدام الاستبانة والمقابلات لعينة عشوائية من موظفي المدارس بولاية إلينوي في الولايات المتحدة الأمريكية بلغ عددها (5000) موظف ، وأبرزت نتائج الدراسة أن مستويات الأداء عالية، وأن ذلك يعود للخصائص التالية: الأداء المستقل في العمل وتخطيط خبرات التعلم، والتوظيف للمدخلات

والتغذية الراجعة، والتوجه المستقبلي، والتطوير الذاتي، والمواءمة المرنة الرشيقية، والربط بين التعلم والخبرة التطبيقية، والتعاون الفعال.

الفجوة البحثية

جدول (4): الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

البيان	الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
من حيث الموضوع	تناولت الدراسات السابقة مفهوم الأداء وعلاقته بمفاهيم أخرى كأداء المنظمة بوجود متغير وسيط في دراسة (Junwei et al, 2018)، والقياسية التعليمية في (Sufean, 2014)، كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي كدراسة (SAEED, 2017) و دراسة (Li-feng & Hua-li, 2009) و دراسة (Mustafa et al, 2014) حيث تناولت الدراسات السابقة علاقته بمفاهيم أخرى كالضغط الأكاديمي و الضغط النفسي المدرك والأداء الوظيفي.	يعتبر تطبيق هذه الدراسة بمتغيراتها، في جامعة غزة إضافة، حيث لم تتطرق لذلك الدراسات السابقة	تتناول الدراسة الحالية رأس المال النفسي الإيجابي وعلاقته بالأداء.
من حيث مجتمع الدراسة	تم تطبيق الدراسات السابقة في مجتمعات ومؤسسات مختلفة مثل العاملين بالمدارس، الطلاب، مديريات التربية والتعليم.	ندرة الدراسات السابقة التي تربط المتغيرين على مجتمع الموظفين في الجامعات الخاصة	مجتمع الدراسة الحالية موظفي جامعة غزة .
من حيث المكان	تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة فمنها العربية في (العراق) ومنها الأجنبية في (أمريكا، ماليزيا، باكستان).	طبقت في فلسطين و تربط رأس المال النفسي الإيجابي بالأداء في الجامعات الخاصة	هذه الدراسة تم تطبيقها في جامعة غزة.

المصدر: جرد بواسطة الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة

إجراءات و منهجية الدراسة :

أولاً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وكيفياً.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها: ويتوزع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

م	المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
1	أكاديمي	48	44.9
2	إداري	59	55.1
	المجموع	107	100 %

ونظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وتوزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، ولكن تم استرداد (84) استبانة، أي بنسبة 78.5%، مثلت عينة الدراسة. **ثالثًا: أداة الدراسة:** تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وقد تم الاستناد إلى بعض أبعاد مقياس رأس المال النفسي الذي طبقه (Luthans et al, 2008)، التي رأى الباحثين تناسبها مع بيئة الدراسة الحالية؛ ومقياس الأداء العالي الذي طبقه (Dewall et al, 2012)، وتتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور وال فقرات، تبين درجة الموافقة (كبيرة جدًا، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جدًا)، وتم تحديد القيم (5، 4، 3، 2، 1) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة. **صدق أداة الدراسة:**

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

- 1. الصدق من وجهة المحكمين:** تم عرض الاستبانة على عدد (3) من المحكمين من ذوي الاختصاص يهدف التأكد من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.
- 2. صدق الاتساق الداخلي:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6): صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	قيمة "Sig."	الدالة
1	رأس المال النفسي الإيجابي	0.942	0.000	دالة عند 0.01
2	الأداء	0.924	0.000	دالة عند 0.01

يتبين من الجدول أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائيًا، ونقي بأغراض الدراسة. **ثبات أداة الدراسة:**

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7): معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	المحور	معامل الارتباط
1	رأس المال النفسي الإيجابي	0.962

م	المحور	معامل الارتباط
2	الأداء	0.955

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية:

جدول رقم (8): معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية

م	المحور	معامل الارتباط	
		قبل التعديل	بعد التعديل
1	رأس المال النفسي الإيجابي	0.831	0.908
2	الأداء	0.929	0.963

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية:

نتائج السؤال الأول: ينص السؤال على ما يلي:

ما مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (9): تحليل محاور رأس المال النفسي الإيجابي

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	الكفاءة الذاتية	4.221	0.515	21.743	0.000	84.429	2	كبيرة جدا
2	الأمل	4.300	0.480	24.798	0.000	86.000	1	كبيرة جدا
3	المرونة	4.071	0.549	17.888	0.000	81.429	3	كبيرة
4	التفاؤل	3.890	0.542	15.067	0.000	77.810	4	كبيرة
	رأس المال النفسي الإيجابي	4.121	0.399	25.753	0.000	82.417		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (82.417)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر الباحثان ذلك بحالة الرضا الوظيفي التي يشعر بها الموظفون إلى حد ما، رغم رغبتهم في تحسين بعض عواملها كالرواتب، وتتفق النتائج مع دراسة (العابدي والعبادي، 2013) ودراسة (Saeed, 2017) ودراسة (Mustafa et al, 2014)، اللاتي أشارت جميعها إلى تقبل إيجابي لأفراد العينة تجاه فقرات رأس المال النفسي.

جدول رقم (10): تحليل فقرات محور الكفاءة الذاتية

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أشعر بالثقة في تحليل مشاكل العمل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.	4.310	0.537	22.342	0.000	86.190	1	كبيرة جدا
4	أشعر بالثقة في الاتصال بالآخرين للتحدث عن مشاكل عملي.	4.167	0.804	13.298	0.000	83.333	4	كبيرة
5	لدي ثقة عالية عند عرض المعلومات لزملائي في العمل.	4.167	0.876	12.209	0.000	83.333	4	كبيرة
	المحور ككل	4.221	0.515	21.743	0.000	84.429		كبيرة جدا

وقد تبين من الجدول السابق أن توافر الكفاءة الذاتية في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (84.429)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة جداً). وقد جاءت أعلى فقرة رقم (1)، وقد جاءت بوزن نسبي (86.190)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة جداً). بينما أدنى فقرة رقم (4)، وفقرة رقم (5)، وقد جاءت بوزن نسبي (83.333)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر الباحثان ذلك بوجود حالة من الثقة السائدة لدى العاملين بالجامعة إلا أنها بحاجة إلى تدعيم أكثر. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (Mustafa et al,2014) حول مستوى بُعد الكفاءة الذاتية.

جدول رقم (11): تحليل فقرات محور الأمل

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
4	لدي القدرة على التفكير بطرائق عديدة للوصول لأهدافي.	4.417	0.625	20.776	0.000	88.333	1	كبيرة جدا
5	أشعر أنه باستطاعتي تحقيق أهدافي التي وضعتها لنفسي.	4.167	0.674	15.873	0.000	83.333	5	كبيرة
	المحور ككل	4.300	0.480	24.798	0.000	86.000		كبيرة جدا

وقد تبين من الجدول أن توافر الأمل في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (86.000)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة جداً). وجاءت أعلى فقرة رقم (4)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة جداً). بينما أدنى فقرة رقم (5)، ، وقد جاءت بوزن نسبي (83.333)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر الباحثان بأن صعوبة تحقيق الأهداف الشخصية لا يعود فقط لظروف الجامعة بل للظروف العامة، التي تمر بها البيئة الخارجية بشكل عام . وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما جاء حول مستوى بُعد "الأمل" في دراسة (Mustafa et al,2014) .

جدول رقم (12): تحليل فقرات محور المرونة

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
---	-------------------------	-----------------	-------------------	----------	-------------	--------------	---------	---------------

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	أتعامل مع الصعوبات التي تواجهني في حياتي المهنية بطريقة أو بأخرى.	4.274	0.523	22.323	0.000	85.476	1	كبيرة جدا
2	استطيع الاعتماد على نفسي في العمل إذا تطلب الأمر بدون تخطيط مسبق.	3.917	0.839	10.014	0.000	78.333	5	كبيرة
	المحور ككل	4.071	0.549	17.888	0.000	81.429		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن توافر المرونة في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (81.429)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). كما جاءت أعلى فقرة رقم (1)، وقد جاءت بوزن نسبي (85.476)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة جدا). بينما أدنى فقرة رقم (2)، وقد جاءت بوزن نسبي (78.333)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر ذلك بأنه من الصعب العمل دون تخطيط مسبق؛ حيث يعتمد عليه العاملون في وظائفهم وهو شيء إيجابي. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة (Mustafa et al,2014) حول مستوى بُعد "المرونة" حيث تبين أنها ذات مستوى عالٍ.

جدول رقم (13): تحليل فقرات محور التفاؤل

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
3	عادةً ما انظر للجانب المشرق للأشياء في عملي.	4.131	0.757	13.693	0.000	82.619	1	كبيرة
5	تجري الأحداث في الجامعة وفق المسارات التي أريدها.	3.476	0.843	5.179	0.000	69.524	5	كبيرة
	المحور ككل	3.890	0.542	15.067	0.000	77.810		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن توافر التفاؤل في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (77.810)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). كما جاءت أعلى فقرة رقم (3)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (5)، وقد جاءت بوزن نسبي (69.524)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر ذلك بأنه على الرغم من حالة التفاؤل التي توجد لدى الموظفين إلا أن تطورات الظروف سواء أكان داخل الجامعة أم خارجها ليست إيجابية من وجهة نظرهم. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء حول مستوى بُعد "التفاؤل" في دراسة (Mustafa et al,2014).

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي:

ما مستوى الأداء في جامعة غزة؟

تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينة الواحدة، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (14):تحليل محاور الأداء

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	جودة الأداء	3.545	0.735	6.787	0.000	70.893	3	كبيرة
2	الانفتاح والتوجه الفعال	3.482	0.676	6.533	0.000	69.643	4	كبيرة
3	الالتزام طويل الأمد	3.414	0.801	4.731	0.000	68.274	5	كبيرة
4	التحسين المستمر	3.568	0.804	6.479	0.000	71.369	2	كبيرة
5	جودة قوى العمل	3.690	0.626	10.101	0.000	73.810	1	كبيرة
	الأداء	3.540	0.670	7.384	0.000	70.798		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى الأداء في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (70.798)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر الباحثان ذلك برضا العاملين عن الأداء العام للجامعة، إلا أنه قد يرجع أيضاً ذلك إلى رغبة الباحثين في إبراز انطباع إيجابي عن أدائهم. وتتوافق النتائج مع دراسة (Sufean,2014) في المدارس عالية الأداء تحديداً. كما تتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Junwei et al,2018) ونتائج دراسة (Vanthournout, et al, 2011) حول مستوى الأداء الذي كان مرتفعاً في كلتا الدراستين.

جدول رقم (15):تحليل فقرات محور جودة الأداء

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تحرص الجامعة على بناء علاقات الثقة مع عاملها في كل المستويات التنظيمية.	3.405	0.971	3.821	0.000	68.095	4	كبيرة
2	تسمح الجامعة لعاملها أن يؤدوا عملهم بنزاهة وبمستويات عالية من الالتزام.	3.702	0.803	8.014	0.000	74.048	1	كبيرة
	المحور ككل	3.545	0.735	6.787	0.000	70.893		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تعزيز جودة الأداء في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (70.893)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). كما جاءت أعلى فقرة رقم (2)، وقد جاءت بوزن نسبي (74.048)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (1)، وقد جاءت بوزن نسبي (68.095)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر ذلك بتشجيع الجامعة الدائم للعاملين، مما يؤدي إلى التزامهم وسعيهم الدائم إلى مستويات عالية من جودة الأداء، مع شعور بعض الموظفين بالحاجة إلى تدعيم الثقة وخاصة المستويات الدنيا.

جدول رقم (16): تحليل فقرات محور الانفتاح والتوجه الفعال

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تحرص الجامعة على خلق ثقافة الانفتاح وتوظيفها لتحقيق النتائج المرغوب بها.	3.583	0.764	7.000	0.000	71.667	1	كبيرة
3	تتيح الجامعة لعاملها فرص التعلم وتبادل المعرفة لتشجعهم على تحمل المخاطرة المحسوبة.	3.298	0.818	3.334	0.001	65.952	4	متوسطة
4	تشجع الجامعة عاملها على تطوير قابليتهم الديناميكية والدفع باتجاه التغيير والتجديد.	3.583	0.810	6.603	0.000	71.667	1	كبيرة
	المحور ككل	3.482	0.676	6.533	0.000	69.643		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تعزيز **الانفتاح والتوجه الفعال** في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (69.643)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). كما جاءت أعلى فقرة رقم (1)، وفقرة رقم (4)، وقد جاءت بوزن نسبي (71.667)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (3)، وقد جاءت بوزن نسبي (65.952)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة). ويفسر ذلك بشعور الموظفين بقلة الفرص المتاحة للتعلم، وقد يبرر ذلك للجامعة في هذه المرحلة لحاجتها الماسة لجميع الموظفين، وعدم قدرتها منحهم إجازات دراسية حالياً إلا أنه يوجد قناعة وتوجه عام بإتاحة فرصة التعلم و التطوير للكادر العامل بالجامعة حال تحسنت الظروف.

جدول رقم (17): تحليل فقرات محور الالتزام طويل الأمد

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تحرص الجامعة على بناء علاقات ممتازة مع عاملها والتواصل معهم باستمرار.	3.726	0.896	7.424	0.000	74.524	1	كبيرة
3	تعمل الجامعة على توفير بيئة عمل آمنة عبر منح عاملها الإحساس بالأمان الوظيفي.	3.190	0.975	1.790	0.077	63.810	4	متوسطة
	المحور ككل	3.414	0.801	4.731	0.000	68.274		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تعزيز **الالتزام طويل الأمد** في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (68.274)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وقد جاءت أعلى فقرة رقم (1)، بوزن نسبي (74.524)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (3)، جاءت بوزن نسبي (63.810)، وهي بدرجة موافقة (متوسطة). ويفسر ذلك بالاهتمام الواضح الذي توليه الجامعة لموظفيها، والذي يعطيهم مؤشراً وإحساساً بالأمان الوظيفي، وحاجتهم ورغبتهم بتعزيز هذا الإحساس، كما يتوافق العاملين مع إدارة الجامعة ومجلس إدارتها، في السعي نحو تطوير الجامعة والارتقاء بها على المستوى البعيد.

جدول رقم (18): تحليل فقرات محور التحسين المستمر

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتبنى الجامعة مبدأ التحسين المستمر والإبداع في كافة مستوياتها الإدارية.	3.548	1.011	4.965	0.000	70.952	3	كبيرة
2	تستخدم الجامعة استراتيجيات وبرامج تميزها عن باقي الجامعات الأخرى.	3.607	0.761	7.315	0.000	72.143	1	كبيرة
3	تقوم الجامعة بتوجيه مواردها البشرية لتحسين قدراتهم استجابة للتغيرات المتسارعة.	3.548	0.937	5.359	0.000	70.952	3	كبيرة
	المحور ككل	3.568	0.804	6.479	0.000	71.369		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تعزيز التحسين المستمر في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (71.369)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). وقد جاءت أعلى فقرة رقم (2)، بوزن نسبي (72.143)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (1)، وفقرة رقم (3)، وقد جاءت بوزن نسبي (70.952)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر ذلك بأن الجامعة تسعى دوماً للتحسين المستمر، عبر تنمية وتشجيع الأفكار الإبداعية، وهي بحاجة لذلك خاصة فيما يتعلق بتطوير الموارد البشرية.

جدول رقم (19): تحليل فقرات محور جودة قوى العمل

م	أهم الفقرات حسب الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
2	يتميز الموظفون بقدرات إدارية تقدم الحلول الابتكارية لمختلف المشاكل التي تواجهها.	3.845	0.784	9.884	0.000	76.905	1	كبيرة
4	تحفز الجامعة عاملها ليكونوا مبدعين في العمل من خلال الاعتماد على أساليب جديدة.	3.524	0.871	5.512	0.000	70.476	4	كبيرة
	المحور ككل	3.690	0.626	10.101	0.000	73.810		كبيرة

وقد تبين من الجدول السابق أن مستوى تعزيز جودة قوى العمل في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (73.810)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). كما جاءت أعلى فقرة رقم (2)، بوزن نسبي (76.905)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). بينما أدنى فقرة رقم (4)، بوزن نسبي (70.476)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة). ويفسر ذلك بوجود كادر ذي مستوى كفاءة عالٍ من الموظفين الإداريين والأكاديميين بالجامعة، وهو بحاجة إلى بعض التحفيز والتشجيع للإبداع وتطوير أساليب العمل.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي:

هل يوجد علاقة بين مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي و تعزيز الأداء في جامعة غزة؟
وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي وتعزيز الأداء في جامعة غزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق إيجاد معاملات الارتباط، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (20): معاملات ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي الإيجابي وبين الأداء

م	المحور	الكفاءة الذاتية	الأمل	المرونة	التفاؤل	رأس المال النفسي الإيجابي	قيمة "Sig." لكافة الارتباطات	الدلالة
1	جودة الأداء	0.839	0.879	0.843	0.851	0.680	0.000	دالة
2	الانفتاح والتوجه الفعال	0.830	0.645	0.855	0.865	0.829	0.000	دالة
3	الالتزام طويل الأمد	0.904	0.756	0.881	0.723	0.698	0.000	دالة
4	التحسين المستمر	0.895	0.872	0.811	0.757	0.682	0.000	دالة
5	جودة قوى العمل	0.875	0.831	0.722	0.821	0.772	0.000	دالة
	الأداء	0.956	0.936	0.947	0.957	0.943	0.000	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• معاملات الارتباط بين الكفاءة الذاتية و بين الأداء دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر رأس الكفاءة الذاتية و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

• معاملات الارتباط بين الأمل وبين الأداء دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر الأمل و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

• معاملات الارتباط بين المرونة وبين الأداء دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر المرونة و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

• معاملات الارتباط بين التفاؤل وبين الأداء دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر التفاؤل و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

• معاملات الارتباط بين رأس المال النفسي الإيجابي وبين الأداء دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

وبالتالي تم إثبات الفرضية بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي و تعزيز الأداء في جامعة غزة.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال على ما يلي:

هل يوجد أثر لمدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي على مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة؟ ولإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي على مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression Analysis), كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (21): تحليل الانحدار الخطي

م	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
1	المتغير الثابت	2.887	3.955	0.000	دالة
2	الكفاءة الذاتية	0.204	1.206	0.023	دالة
3	الأمل	0.270	7.289	0.000	دالة
4	المرونة	0.307	5.797	0.000	دالة
5	التفاؤل	0.567	3.758	0.000	دالة
معامل التحديد = (0.434) - معامل التحديد المعدل = (0.382)					

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (83) ومستوى دلالة (0.05) = (1.990)

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- معامل التحديد = (0.434)، ومعامل التحديد المعدل = (0.382)، أي أن ما نسبته (38.20%) من التغير في (مستوى تعزيز الأداء) يعود للتغير في المتغيرات المستقلة سابقة الذكر في الجدول، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى.
- المتغيرات ذات دلالة إحصائية هي: (المتغير الثابت، الأمل، المرونة، التفاؤل)، أي أنها تؤثر في مستوى تعزيز الأداء.
- المتغيرات ليست ذات دلالة إحصائية هي: (الكفاءة الذاتية)، أي لا أنها تؤثر في تعزيز الأداء.
- معادلة الانحدار هي: مستوى تعزيز الأداء = $2.887 + 0.204 * (\text{الكفاءة الذاتية}) + 0.270 * (\text{الأمل}) + 0.307 * (\text{المرونة}) + 0.567 * (\text{التفاؤل})$.
- وهو ما يعزز وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي على تعزيز الأداء بجامعة غزة.

نتائج السؤال الخامس:

ينص السؤال على ما يلي: هل توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

ويتفرع من الفرضية الرئيسة السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test, كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (22): الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

الدالة	قيمة "Sig."	قيمة "T"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحور
غير دالة	0.414	-0.820	0.426	4.096	56	ذكر	رأس المال النفسي الإيجابي
			0.341	4.171	28	أنثى	

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (82) ومستوى دلالة (0.05) = (1.990)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في محور رأس المال النفسي الإيجابي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير الجنس

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير العمر.

وتم اختبار صحة الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، والنتائج بالجدول التالي:

جدول رقم (23): الفروقات بالنسبة لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة "Sig."	قيمة "F"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المحور
غير دالة	0.628	0.583	0.225	4.183	6	25 عام فأقل	رأس المال النفسي الإيجابي
			0.403	4.147	36	من 26-35 عام	
			0.442	4.039	27	من 36-45 عام	
			0.369	4.180	15	46 عام فأكثر	

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 80) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.720)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في محور رأس المال النفسي الإيجابي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (24): الفروقات بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
رأس المال النفسي الإيجابي	أكاديمي	36	4.069	0.383	-	0.309	غير دالة
	إداري	48	4.159	0.410	1.023		

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (82) ومستوى دلالة (0.05) = (1.990)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في محور رأس المال النفسي الإيجابي، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (25): الفروقات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي الإيجابي	دبلوم	12	4.167	0.433	2.971	0.037	دالة
	بكالوريوس	18	4.217	0.426			
	ماجستير	29	3.950	0.392			
	دكتوراة	25	4.228	0.319			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 80) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.720)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية في محور رأس المال النفسي الإيجابي، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح الذين مؤهلهم العلمي (دكتوراه). وهو ما يفسر بوجود شعور أفضل لحاملي درجة الدكتوراه من باقي الدرجات العلمية بالجامعة نظراً لمكانتهم العلمية.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

وتم التحقق من صحة الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (26): الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي الإيجابي	5 سنوات فأقل	20	3.820	0.331	9.631	0.000	دالة
	من 6-15 سنة	51	4.240	0.377			
	16 سنة فأكثر	13	4.115	0.353			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 88) وعند مستوى دلالة (0.05) = (3.110)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أكبر من قيمة "F" الجدولية في محور رأس المال النفسي الإيجابي، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في جامعة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولصالح الذين عدد سنوات خدمتهم (من 6-15 سنة). ويفسر ذلك بأن غالبية فئة ذوي الخبرة من (15-6 سنة) ذوي انتماء عال حيث إنهم عاصروا نشأة الجامعة وتطورها.

نتائج السؤال السادس: ينص السؤال على ما يلي:

هل توجد فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى للمتغيرات: (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير الجنس.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (27): الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدالة
الأداء	ذكر	56	3.570	0.673	0.573	0.568	غير دالة
	أنثى	28	3.480	0.672			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (82) ومستوى دلالة (0.05) = (1.990)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "T" المحسوبة أقل من قيمة "T" الجدولية في محور الأداء، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير العمر.

وتم اختبار صحة الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، والنتائج بالجدول التالي:

جدول رقم (28): الفروقات بالنسبة لمتغير العمر

المحور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدالة
الأداء	25 عام فأقل	6	3.400	0.390	1.733	0.167	غير دالة
	من 26-35 عام	36	3.374	0.711			
	من 36-45 عام	27	3.676	0.688			
	46 عام فأكثر	15	3.750	0.548			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 80) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.720)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في محور الأداء، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (29): الفروقات بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدالة
الأداء	أكاديمي	36	3.747	0.626	2.535	0.013	دالة
	إداري	48	3.384	0.666			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (82) ومستوى دلالة (0.05) = (1.990)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "T" المحسوبة أكبر من قيمة "T" الجدولية في محور الأداء، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ولصالح الذين مساهم الوظيفي (أكاديمي). ويفسر ذلك بوجود تقييم أفضل لدى الأكاديميين حول أداء الجامعة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (30): الفروقات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
الأداء	دبلوم	12	3.625	0.528	1.819	0.150	غير دالة
	بكالوريوس	18	3.311	0.762			
	ماجستير	29	3.460	0.613			
	دكتوراة	25	3.756	0.691			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 80) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.720)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في محور الأداء، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة، حول مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

وتم التحقق من صحة الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (31): الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	مستوى الدلالة
الأداء	5 سنوات فأقل	20	3.398	0.739	2.537	0.085	غير دالة
	من 6-15 سنة	51	3.503	0.676			
	16 سنة فأكثر	13	3.904	0.397			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3, 88) وعند مستوى دلالة (0.05) = (3.110)

وقد تبين من الجدول السابق أن قيمة "F" المحسوبة أقل من قيمة "F" الجدولية في محور الأداء، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً: نتائج الدراسة

أ- النتائج العامة:

1. يُلاحظ وجود انتماء للجامعة، ورغبة في تطويرها وتقدمها، وينعكس ذلك في العديد من النشاطات التي يقوم بها الموظفون، والتي تبرز العلاقات الاجتماعية المتميزة الموجودة فيما بينهم.
2. مع ذلك أجمع الجميع على حاجة أنظمة الجامعة المختلفة سواء أكان فيما يتعلق بالترقيات أم سلم الأجور والرواتب إلى تعديلات تضمن حوافز مادية مجزية للعاملين متى تسنى ذلك، حيث إن الظروف الحالية لا تسمح بذلك.
3. يشعر القائمون على الجامعة بأنها في تطور مستمر وأن بإمكانهم الارتقاء بأدائها إلى مستويات أعلى من الوضع الحالي، وهم دائمي البحث عن مداخل ريادية لتحقيق هذا الهدف.

ب- نتائج الدراسة الميدانية:

بناءً على مخرجات التحليل الإحصائي الذي قام به الباحثان توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي:

النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي)

- تبين أن مستوى وجود رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (82.41) وهي نسبة كبيرة. وان الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي الإيجابي كانت كالتالي:
1. تتوافر الكفاءة الذاتية لدى العاملين بالجامعة بوزن نسبي (84.429)، وهي درجة موافقة (كبيرة جداً).
 2. مستوى توافر الأمل لدى العاملين في الجامعة جاء بدرجة موافقة (كبيرة جداً) بوزن نسبي (86.000).
 3. تتوافر المرونة لدى العاملين في جامعة غزة بوزن نسبي (81.429)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).
 4. مستوى توافر التفاؤل لدى العاملين في جامعة غزة جاء بدرجة موافقة (كبيرة) بوزن نسبي (77.810).

النتائج المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء)

تبين أن مستوى الأداء في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (70.798)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة). بينما الأبعاد الفرعية كانت كالتالي:

1. مستوى جودة الأداء في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (70.893)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).
2. مدى الانفتاح والتوجه الفعال في الجامعة جاء بدرجة موافقة (كبيرة) بوزن نسبي (69.643).
3. مستوى الالتزام طويل الأمد في جامعة غزة جاء بوزن نسبي (68.274)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة).
4. يتوافر التحسين المستمر في جامعة غزة جاء بدرجة موافقة (كبيرة) بوزن نسبي (71.369).
5. تبين أن جودة قوى العمل في جامعة غزة جاءت بوزن نسبي (73.810)، وهي بدرجة موافقة (كبيرة).

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي وبين مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة.
2. برز وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي على مستوى تعزيز الأداء في جامعة غزة، وأن ما نسبته (38.20%) من التغيير في (مستوى تعزيز الأداء) يعود للتغيير في متغيرات (رأس المال النفسي الإيجابي) ، والنسبة المتبقية تعود للتغيير في عوامل أخرى.
3. تبين عدم وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي في الجامعة تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، المسمى الوظيفي)، بينما وجدت فروق تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح حملة الدكتوراه، و لمتغير (عدد سنوات الخدمة) لصالح من لديهم سنوات الخدمة تتراوح من (6- سنة 15).
4. تبين أيضاً عدم وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تعزيز الأداء في الجامعة تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، ، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة) بينما وجدت فروق تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) لصالح الأكاديمي.

ثانياً : توصيات الدراسة وآلية تنفيذها:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يوصى الباحثان بالآتي:

التوصيات وآلية تنفيذها وفقاً لمتغيرات البحث

م	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ
التوصيات الخاصة بالمتغير المستقل: (رأس المال النفسي الإيجابي)			
1	دعم الكفاءة الذاتية لدى العاملين عبر تعزيز ثقتهم في الاتصال بزملائهم وعرض مشاكل العمل .	عقد دورات تدريبية للعاملين.	دائرة التدريب بالجامعة.
2	تعزيز بُعد توافر الأمل لدى العاملين في الجامعة عبر دعمهم في تحقيق أهدافهم التي وضعوها لأنفسهم.	الاهتمام بالعوامل الشخصية والنفسية للعاملين، وعدم تجاهل احتياجاتهم الخاصة.	الجهات المشرفة بالجامعة بالاشتراك مع دائرة التدريب.
3	تدعيم توافر المرونة لدى العاملين بتشجيعهم على الاعتماد على أنفسهم دون تخطيط مسبق متى تطلب الأمر .	عن طريق عقد لقاءات دورية.	الجهات المشرفة بالجامعة.
4	تعزيز مستوى التفاهل لدى العاملين عبر المواءمة بين أهداف الجامعة وأهدافهم الشخصية.	تنظيم ورشات عمل.	الجهات المشرفة بالجامعة.

التوصيات الخاصة بالمتغير التابع : (الأداء)		
1	رفع مستوى جودة الأداء من خلال بناء علاقات ثقة مع العاملين في كافة المستويات التنظيمية.	عقد لقاءات دورية بين الجهات المشرفة بالجامعة.
2	دعم الانفتاح والتوجه الفعال عبر منح العاملين فرص التعلم وتبادل المعرفة بهدف تشجيعهم على تحمل المخاطرة المحسوبة.	إرسال بعثات للجامعات المجاورة والأجنبية ذات التجارب الناجحة في الأداء الوظيفي.
3	تعزيز الالتزام طويل الأمد، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة تمنح العاملين الأمان الوظيفي.	وضع أنظمة مناسبة للرواتب و مكافآت والحوافز المادية و المعنوية .
4	التشجيع على التحسين المستمر من خلال تحسين قدرات الموارد البشرية لحثهم على الإبداع في كافة المستويات الإدارية.	عن طريق توفير منح للدراسات العليا .
5	رفع مستوى جودة قوى العمل عبر حث العاملين وتحفيزهم للاعتماد على أساليب جديدة في العمل.	تشجيع العاملين على التطوير و البحوث العلمية المبتكرة.

التوصيات المتعلقة بفرضيات الدراسة

- 1- تعزيز توافر أبعاد راس المال النفسي الإيجابي لما لها من دور في تعزيز الأداء بالجامعة.
- 2- العمل على تنمية راس المال النفسي الإيجابي لما له أثر على الارتقاء بأداء الجامعة.
- 3- الحفاظ على وجهات نظر العاملين الإيجابية نحو تعزيز أداء مؤسساتهم وانتمائهم لها .

قائمة المراجع

المراجع العربية:

الكتب:

- عيسان، صالحه وعطاري، عارف والعاني، وجيهة. (2007) اتجاهات حديثة في التربية، ط1، عمان: دار المسيرة.
- الرسائل العلمية والدوريات:
- أبو مسامح، عبد السلام سلمان(2013) درجة ممارسة عمداء الكليات لتفويض الصلاحيات في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حمودة، حمودة (2017): إدارة المعرفة ودورها في تحسين مستوى أداء العاملين في جهاز الشرطة الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين، غزة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
- الحلابية، غازي (2013): أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، جامعة الشرق الأوسط.
- الدجني، إياد علي(2014) دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي- دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة دمشق.
- شاطري، محمد (2016): دور الثقافة التنظيمية القوية في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، جامعة محمد خضير بسكرة.
- العابدي، علي رزاق جباد والعبادي، هاشم فوزي دباس ،(2013) رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحية مكان العمل (دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة)، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، م19، ع71، ص147-165.
- القرواني، خالد نظمي (2016)درجة تأثير ممارسة إدارة التغيير في الجامعات الفلسطينية في شمال الضفة الغربية على الرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد الرابع ، عدد(4)، نيسان 2016.
- اللوح، أحمد يوسف أحمد(2008)الصراعات التنظيمية وانعكاساتها على الرضا الوظيفي، دراسة مقارنة لوجهات نظر العاملين في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- مرشود، جمال،(2016) درجة توافر خصائص المنظمات عالية الأداء في مدارس وزارة التربية والتعليم في محافظة نابلس شمال فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - المجلد الرابع - ع (16) - تشرين الأول 2016.

المراجع الأجنبية

- Arocas, R. L., & Camps, J. ,(2008) " A model of high performance work practices and turnover intentions" Emerald Group Publishing Limited, Personnel Review Vol. 37 No. 1.
- Cetin, F. (2011).The effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. European journal of social science, Vol. (21), No.3
- De Waal, A. & Sultan, S.,(2012) "Applicability of the high performance organization framework in the Middle East: The case of Palestine Polytechnic University" Emerald Group

Publishing Limited, Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues, Vol.(5), No. 3, pp.213-223.

- De Waal, A., Orij, R., Rosman, J. & Zevenbergen, M.,(2014) "**Applicability of the high-performance organization framework in the diamond industry value chain**", Emerald Group Publishing Limited, Journal of Strategy and Management, Vol.(7) No. 1, pp.30-48.
- Gondel, U. H. (2013). **A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employee Performance**. Asian Journal of Business Management. 5(1): 153-162.
- Junwei Z., Muhammad N. A., Peter M. B., Yajun Z., Usman T.(2018). **High Performance Work System (HPWS) and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Attitude**. SCOPUS JOURNAL: Frontiers in Psychology,2.
- Li-feng, Z. And Hua-li, R., (2009). **The relationship between academic stress & psychological distress: The moderating effects of psychological capital**. Management science & engineering, international conference,1087-1091.
- Luthans, F., Avey, J. B., &Patera, J. L., (2008). **Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital**, academy of management learning & education, Vol.(7)(2),209–221.
- Luthans, F. &Youssef, C.M., (2004).**Human, social, & now positive_psychological capital management: Investing in people for competitive advantage**. To appear in organizational dynamics, Vol. (33), No. (2),1-5.
- McGee, E.A., (2011).**An Examination of the stability of positive psychological capital using frequency-based measurement**. Doctoral dissertation, Tennessee research &creative exchange, University of Tennessee, Knoxville.
- Mortazavi, S., Yazdi, S.V.S. &Amini, A. (2012).**The role of psychological capital on quality of work life & organization performance**. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, Vol. (4), no.2
- Mustafa F. , Çavuş, A. G. (2014). **Psychological Capital: Definition, Components and Effects** . British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 243.
- Page, L.F. & Donohue, R. (2004). **Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct**. Monash university, business & economics ,department of management working paper series, ISSN 1327-5216, 1-10.
- Saeed, I.(2017). **Effect of Psychological Capital and Emotional Intelligence on Employee's Job Performance**. Journal of Business and Tourism, 2, 3.
- Schmid, K.L., & Lopez, S., (2011).**Positive pathways to adulthood: The role of hope in adolescent's construction of their futures**. Journal article, review, eliot-pearson department of child development, Tufts University, Medford, Massachusetts, USA. Vol.(41), 69–88.
- Sufean, H.(2014) .**School Culture and Instructional Leadership of High- Performing and Low-Performing Schools: Patterns of Variation and Relationship** .Journal Of Humanities And Social Science, Vol.(19)), No. 3.pp138-144
- Wickrama S., V. & Gamage A., (2012), "**High Involvement Work Practices, Quality results and the role of HR function**" An exploratory study of manufacturing firms in Srilanka", Vol. (23), No. 5.

مراجع أخرى:

– موقع ويبماتريكس لتصنيف الجامعات، <http://www.webometrics.info/en>

– موقع جامعة غزة <http://www.gu.edu.ps>