

اليقظة الذهنية التنظيمية وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي

(دراسة تحليلية لاراء عينة من الكوادر التدريسية في جامعة نولج- اربيل)

ا.م.د. افا عمر فتاح

قسم التسويق، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، اقليم كوردستان، العراق.

ava.fatah@univsul.edu.iq

ا.م.د. لاسك ارسلان بايز

قسم التسويق، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، اقليم كوردستان، العراق.

lask.bayiz@univsul.edu.iq

م. زانا مجيد صادق

قسم الادارة والمحاسبة، فكلتي العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة كوية، اقليم كوردستان العراق. محاضر في قسم الادارة القانونية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل، اقليم كوردستان، العراق.

zana.sadq@koyauniversity.org

م.م. ميديا ناراس محمد سعيد

قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، اقليم كوردستان، العراق.

media.mohammed@univsul.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى تحديد وتحليل التأثير التفاعلي لليقظة الذهنية التنظيمية في تعزيز العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي في جامعة نولج في مدينة اربيل. وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الاطار النظري لمفاهيم ومتغيرات البحث ومن ثم تحليل علاقتي الارتباط والتأثير بين المتغير التابع والمستقل من جانب، والمتغير التفاعلي وتأثيره في العلاقة المفترضة بين المتغيرين الاخرين من جانب اخر. وقد استخدم الباحثون استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الاولية من عينة البحث البالغ عددهم (53) مفردة مأخوذة من المجتمع البحثي المتمثل بالكوادر التدريسية في جامعة نولج ميدان البحث في مدينة اربيل. وتم اعتماد برنامج SPSS 22 لأجراء التحليلات الاحصائية المطلوبة مثل ايجاد التكرارات وقيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد متغيرات البحث، واختبار فرضيات البحث بأستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) وتحليل الانحدار البسيط، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات منها: ان هناك علاقة ارتباط وانحدار ذات دلالة احصائية بين متغيري البحث وابعادها في الجامعة المبحوثة من

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: ٢٠٢١/٦/١٥

القبول: ٢٠٢١/٨/٩

النشر: خريف ٢٠٢١

الكلمات المفتاحية:

Organizational Mindfulness, Strategic capital, proactive career behaviour, and Knowledge University.

Doi:

10.25212/lfu.qzj.6.4.14

وجهة نظر كوادرها التدريسية من جانب، ويتأثر هذه العلاقة بفعل المتغير التفاعلي تأثراً ذات دلالة احصائية من جانب اخر وفقاً لنتائج التحليلات الاحصائية، مما يفيد اثبات فرضيات البحث. وقدم البحث مجموعة من المقترحات منها ضرورة ان يعتمد الجامعة المبحوثة على اليقظة الذهنية التنظيمية بصورة اكبر بسبب تأثيرها التفاعلي في تعزيز العلاقة الموجودة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي.

المقدمة:

في السنوات الأخيرة ومع مطلع القرن الجديد أصبح العالم على العموم وعالم الأعمال على الخصوص يتقدم بوتيرة متسارعة حيث أصبحت المنافسة تمارس ضغطها على المنظمات في جميع القطاعات، فالسرعة والمرونة والقدرة على التفاعل أصبحت من العوامل المحددة لتنافسية المنظمة وقدرتها على البقاء والإستمرار، فالوصول وبصفة سريعة إلى نتائج جيدة تعتبر الحد الفاصل بين نجاح وفشل المنظمة في جميع القطاعات من واجب المنظمات البحث عن طرق للكشف عن بيئتها وكذا وسائل لتدعيم مصادر معلوماتها وتدعيم قدرتها على الدفاع والهجوم وسبيل لمواجهة المنافسين وإملاك أكبر حصة في السوق. ولكي تتمكن هذه المنظمات من إكتشاف بيئتها والتصدي لتغيراتها يجب عليها الإعتداد على وسيلة للإدارة الإستراتيجية والمتمثلة في راس المال الاستراتيجي، إذ أن رأس المال الاستراتيجي يعتبر مصدر الميزة التنافسية حيث يتم الإعتداد على مكوناته في مفهوم الموارد الإستراتيجية للمنظمة والتي تطلق إدارتها الاستباقية الجهود اللازمة لتحقيق القدرة التنافسية (Battagello et al, 2016: 590). وقد أشار العديد من العلماء إلى ان فهم سلوكيات العمل التي يستخدمها الأفراد امر ضروري لتحقيق الاهداف الاستراتيجية نظراً لأهمية السلوك الاستباقي في المنظمة.

بناءً على ما سبق ولأهمية المتغيرات الرئيسية الثلاث (اليقظة الذهنية التنظيمية، راس المال الاستراتيجي، سلوكيات العمل الاستباقية) جاء البحث الحالي لمراجعة الادبيات المتعلقة بكل من تلك المتغيرات من اجل تحديد إطار نظري لمفهوم واهمية وابعاد كل منها. وبالتالي ايجاد ميدان عملي لها لأختبار مجموعة من فرضيات خاصة بوجود علاقات منطقية وعملية بين ابعادها. لتحقيق هذا الهدف تم اختيار جامعة نولج في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق ليكون الميدان العملي كجامعة تعمل في مجال تقديم الخدمات التعليمية. ويتضمن البحث اربعة محاور. المحور الاول منه مخصص للمنهجية المعتمدة في البحث ليضم مشكلة البحث واهميته وفرضياته والانموذج المقترح له. كما تم تخصيص المحور الثاني للجانب النظري لبيحث في الادبيات الادارية عن مفهوم واهداف وابعاد كل متغير من متغيرات البحث الرئيسية الثلاث. وتم التركيز على الجانب العملي والتحليلات الاحصائية في المحور الثالث ليتم اختبار الفرضيات. كما خصص المحور الرابع للاستنتاجات والمقترحات.

المحور الاول/ منهجية البحث

اولاً/ مشكلة البحث

شهدت بيئة التعليم العالي في اقليم كوردستان العراق العديد من التحديات والتحوليات في الازمنة الاخيرة، ومن أبرز تلك التطورات هي شدة المنافسة الحادة بين الجامعات الاهلية والتغيرات المتسارعة الغير مسبوقه في حاجات ورغبات الطلاب. الامر الذي ولد ضغطاً لدى تلك الجامعات في البحث عن الاساليب وسيناريوهات واعادة في صياغة استراتيجياتها بحيث تمكنها من تحقيق اهدافها في ظل تلك التطورات. ومن اجل تحقيق اداء متميز، أصبح لزاماً على الجامعات الاهلية تبني سلوكيات عمل استباقية القادرة على التعامل مع الاحداث وتحقيق الابداع. ومن خلال التفشي والاستقصاء لعديد من الدراسات والبحوث، وكي يتمكن الجامعات الاهلية من تحقيق وتعزيز سلوكيات العمل الاستباقية من الضروري التركيز على تبني مكونات راس المال الاستراتيجي. ومن اجل اختبار ودراسة زيادة قوة التأثير بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي فقد دعت الحاجة الى وجود متغير تفاعلي وهو اليقظة الذهنية التنظيمية والتي يعد من النشاطات المهمة وهي من أبرز المفاهيم التنظيمية التي اكدت عليه العديد من الدراسات الادارية والسلوكية، ومن المتوقع ان يؤدي دورا مهما في فهم سلوكيات الافراد العاملين وكيفية اشباعها سوف ينعكس ايجابيا على تحقيق اهداف المنظمات.

ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي (هل ان لليقظة الذهنية التنظيمية تاثير تفاعلي في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي). واستناداً الى مشكلة البحث، وضع الباحثون مجموعة من تساؤلات فرعية، والتي تمثل تساؤلات البحث وعلى نحو الاتي:

- 1- ما مستوى تبني راس المال الاستراتيجي من قبل القيادات الإدارية في جامعة نولج في مدينة اربيل على وفق راي الكوادر التدريسية فيها؟
- 2- هل هناك دراية ومعرفة كافية بابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية في جامعة نولج المبحوثة على وفق راي الكوادر التدريسية فيها؟
- 3- ما مدى اهتمام الجامعة المبحوثة بابعاد سلوك العمل الاستباقي على وفق راي الكوادر التدريسية فيها؟
- 4- ما طبيعة العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة؟
- 5- هل توجد تاثير لراس المال الاستراتيجي في سلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة؟
- 6- هل لليقظة الذهنية التنظيمية تاثير تفاعلي في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي؟

ثانياً/ اهمية البحث

تتجسد اهمية البحث من خلال النقاط الاتية:

- 1- تسليط الضوء على مواضيع ومفاهيم حديثة وحيوية ومهمة لنجاح المنظمات في بيئة الاعمال اليوم والمتمثل بـ (اليقظة الذهنية التنظيمية وراس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي). وبذلك يعد هذا البحث محاولة متواضعة لاضافة معرفة علمية جديدة في مجال متغيرات البحث.
- 2- لقد بينت الدراسات والبحوث السابقة عدم وجود أية دراسة سابقة تجمع بين الموضوعات المعتمدة في البحث الحالي ومتغيراته. الا ان البحث الحالي يسهم في تقديم الطروحات النظرية التي تمثل خلاصة لدراسات وبحوث مختلف الباحثين والكتاب في هذا المجال المعرفي وذلك لتكملة المسيرة العلمية واثراء الجانب النظري المطلوب.
- 3- اثارة اهتمام القيادات الادارية في جامعة نولج بضرورة الاعتماد على مكونات راس المال الاستراتيجي والتي في تكون لها مساهمة جادة في تحقيق سلوكيات العمل الاستباقي.
- 4- إختبار عدد من المقاييس المعتمدة عالمياً لكل من ابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية وراس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي، بعد ان قام الباحثون بتبني بعض فقراتها وتطوير بعضها الآخر في قطاع التعليم العالي في مدينة اربيل باقليم كردستان العراق.
- 5- تأتي الاهمية الميدانية للبحث من خلال ان البحث تم اجراءه في قطاع مهم وحيوي وهي قطاع التعليم العالي والمتمثلة بجامعة نولج، إذ تحتل الجامعات أهمية كبيرة كونها تمتلك مكانة متميزة في تطوير الحياة الثقافية وتقديم خدمات تعليمية للمجتمع وكذلك انها تمثل ارضية خصبة لاجراء البحوث والدراسات ونقل المعرفة والتقانة الحديثة. فضلاً عن ضرورة تعرف مجتمع البحث وعينته على متغيرات البحث أفكاراً وأهدافاً وتطبيقاً.
- 6- عرض عدد من الاستنتاجات والمقترحات المستقبلية، التي تعد نقطة الإنطلاق للباحثين المهتمين في مجال إدارة الأعمال وعلى وجهة الخصوص في حقول السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية لإجراء عدد من الدراسات في الجامعات الاهلية في الاقليم، وغيرها من المنظمات العاملة وفي قطاعات مختلفة في اقليم كوردستان العراق.

ثالثاً/ اهداف البحث

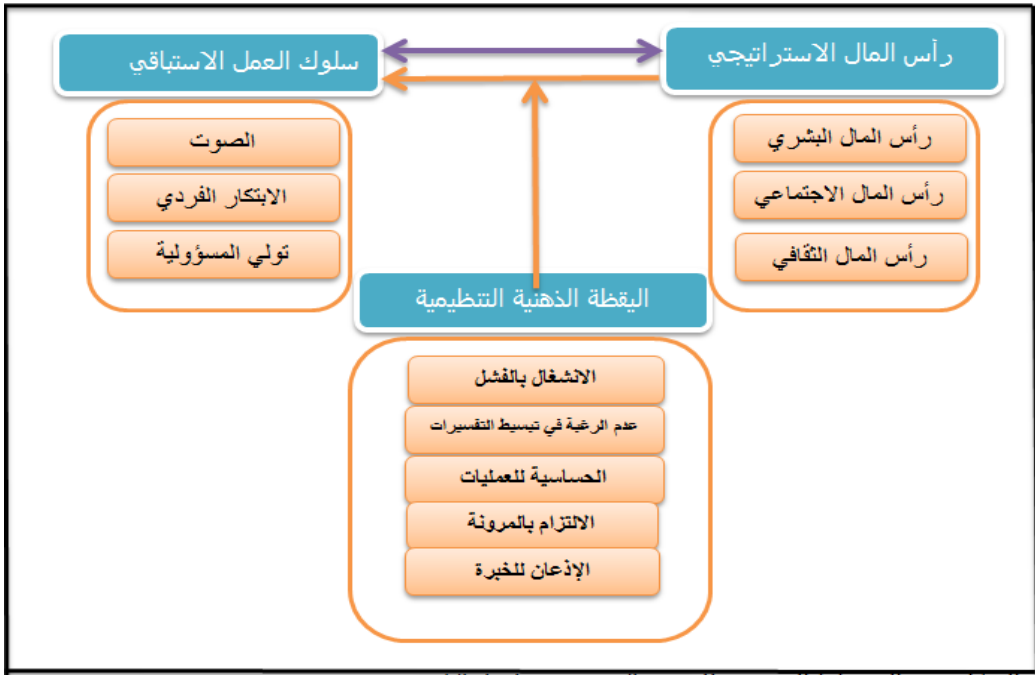
في ضوء مشكلة البحث تم صياغة الأهداف الآتية:

- 1- معرفة مدى تبني القيادات الادارية في جامعة نولج لمكونات راس المال الاستراتيجي من وجهة نظر الكوادر التدريسية فيها.
- 2- تشخيص واقع ابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية من وجهة نظر الكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة.
- 3- الوقوف على مستوى سلوكيات العمل الاستباقي للكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة.
- 4- اختبار وتحليل علاقة الارتباط والاثر بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة.
- 5- استكشاف التأثير التفاعلي لليقظة الذهنية التنظيمية في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة.

6- تقديم بعض من المقترحات والتوصيات في ضوء ماسيتوصل اليه البحث من نتائج، على امل ان تستفيد منها الجامعة المبحوثة.

رابعاً/ المخطط الفرضي للبحث

من اجل المعالجة المنهجية لمشكلة البحث وتحقيق اهدافه بشكل متسلسل، قام الباحثون ببناء مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث الرئيسية الثلاث، اذ يمثل السهم ذو الاتجاهين علاقة الارتباط، اما السهم ذو الاتجاه الواحد فيمثل فرضية التأثير وكما هو موضح في الشكل (1).



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث (المصدر/ من اعداد الباحثين)

خامساً / فرضيات البحث

للإجابة عن اسئلة البحث ولتحقيق أهدافه واختبار مخططه الفرضي، تم وضع الفرضيات الآتية:
 الفرضية الرئيسية الاولى "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)" وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
 1- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد راس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"

- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"
- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين بعد راس المال الثقافي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"
- الفرضية الرئيسية الثانية "تؤثر راس المال الاستراتيجي تأثيراً معنوياً في سلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)" " وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - 1- تؤثر بعد راس المال البشري معنوياً في سلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"
 - 2- تؤثر بعد راس المال الاجتماعي معنوياً في سلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"
 - 3- تؤثر بعد راس المال الثقافي معنوياً في سلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"
- الفرضية الرئيسية الثالثة " يوجد تأثير تفاعلي معنوي لليقظة الذهنية التنظيمية في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)"

سادساً/ منهج البحث

اعتمد الباحثون على منهج التحليل الوصفي، إذ استعملت الطريقة الوصفية في جمع المعلومات التي يتطلبها موضوع البحث، واستعمال الأسلوب التحليلي في تحليل البيانات التي تم جمعها.

سابعاً/ حدود البحث

- 1- الحدود البشرية: يشمل الكوادر التدريسية البالغ عددهم (53) مفردة مأخوذة من المجتمع البحثي المتمثل بالكوادر التدريسية في جامعة نولج ميدان البحث في مدينة اربيل
- 2- الحدود البحثية: يحدد حدود البحث الحالي في راس المال الاستراتيجي كمتغير مستقل والمتمثلة بـ (راس المال البشري، راس المال الاجتماعي، راس المال الثقافي) وسلوك العمل الاستباقي كمتغير تابع والمتمثل بـ (الصوت، الابتكار الفردي، تولي المسؤولية) واليقظة الذهنية التنظيمية كمتغير تفاعلي والمتمثلة بـ (الانشغال بالفشل، عدم الرغبة في تبسيط التفسيرات، الحساسية للعمليات، الالتزام بالمرونة، الإذعان للخبرة) حيث يعد هذه المتغيرات من المواضيع الحديثة ذات الاهمية في حقول الادارة الاستراتيجية والسلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية.
- 3- الحدود المكانية: اختيرت جامعة نولج في مدينة اربيل بأقليم كوردستان العراق موقعاً لاجراء البحث.
- 4- الحدود الزمانية: مدة إجراء البحث وتجسيد الزمن المستغرق في اعداده ابتداءً من شهر كانون الثاني 2021 ولغاية نهاية شهر ايار 2021.

ثامناً/ أساليب جمع البيانات

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بمتغيري البحث والوصول الى النتائج تم الاعتماد على الاساليب الآتية:

1- **الجانب النظري:** قام الباحثون بالاطلاع على مجموعة من الأدبيات والمصادر العربية والأجنبية من كتب، ودوريات وبحوث ورسائل ماجستير واطاريح دكتوراه، وبحوث في مجال الإدارة والمجالات الأخرى ذات العلاقة بموضوع البحث، فضلا عن الاستفادة من خدمات شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) لما توفره من بيانات ومعلومات كبيرة من بناء الإطار النظري للبحث.

2- **الجانب التطبيقي:** استعمل الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لهذا البحث، بوصفها يعد إحدى أدوات البحث العلمي المناسبة التي تحقق أهداف البحث المسحية للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين. وقد تضمنت الاستبانة ثلاث محاور رئيسية: -

المحور الأول: يضم هذا المحور الفقرات الخاصة بالمتغير التفاعلي (اليقظة الذهنية التنظيمية)، والتي تم قياسها بالاعتماد على مقياس (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019). ووضع (20) سؤالاً تبيين فيه جميع ابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية.

المحور الثاني: يضم هذا المحور الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل (راس المال الاستراتيجي)، حيث تم قياسها بالاعتماد على مقياس (Youndit et al, 2016) و (Kamin and Anker, 2014). ووضع (12) سؤالاً.

المحور الثالث: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير التابع (سلوك العمل الاستياقي)، إذ تم قياسها بالاعتماد على مقياس (Cha et al, 2016). ووضع (12) سؤالاً لقياس المتغير التابع. وتم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد أوزان الاجابة (اتفق بشدة-5 درجات، اتفق-4 درجات، غير متأكد-3 درجات، لا اتفق-2 درجة، لا اتفق بشدة-1 درجة).

تاسعا/ مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث بجميع الكوادر التدريسية في جامعة نولج والبالغ (100) كادر تدريسي، وقد قام الباحثون بتوزيع (65) استبانة على الكوادر التدريسية وقد بلغ عدد الاستمارات المعادة (57) استبانة، وتم استبعاد (4) استمارات منها لعدم صلاحيتها لأغراض البحث والتحليل، وبذلك أصبحت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (53) استبانة والتي تمثل عينة البحث.

المحور الثاني/ الجانب النظري

أولاً: اليقظة الذهنية التنظيمية (Organizational Mindfulness):

مفهوم اليقظة الذهنية التنظيمية:

ان مصطلح اليقظة الذهنية "Mindfulness" مشتق من ترجمة لمصطلح "Sati". يجمع Sati بين جوانب "الإدراك" و"الانتباه" و"التذكر"، والتي يتم إجراؤها من خلال عدم إصدار الأحكام والقبول واللفظ والود مع الذات والأخرين (Passmore, 2019: 105). ويعرّف الذهن على أنه "إبقاء وعي المرء على قيد الحياة للواقع الحالي. ويعرّف اليقظة بأنها الانتباه بطريقة معينة: عن قصد، في اللحظة الحالية،

وبدون إصدار أحكام (Hyland et al, 2015: 583). وأن اليقظة التنظيمية كمفهوم تتبع من اليقظة الفردية للعاملين في المنظمة. وان اليقظة الذهنية للفرد العامل له تأثيرات إيجابية على مجموعة واسعة من عوامل أداء الموظفين، مثل مقاومة الإجهاد، وزيادة المرونة والإبداع ومهارات حل المشكلات وزيادة الإنتاجية (Kelemen et al, 2020: 1815).

ونظراً لأن ممارسة اليقظة الذهنية التنظيمية أصبحت أكثر شيوعاً في العقود الأخيرة، فقد زاد البحث عن اليقظة الذهنية التنظيمية بشكل كبير. لكن العلماء واجهوا تحديات في ترجمة المفهوم إلى بناء تشغيلي واضح (Hyland et al, 2015: 583). وتم تعريف اليقظة الذهنية التنظيمية بطرق مختلفة من قبل الممارسين والباحثين. حيث يُعرّف اليقظة الذهنية التنظيمية بأنه المدى الذي تلتقط فيه المنظمة التفاصيل التمييزية حول التهديدات الناشئة ويخلق القدرة على التصرف بسرعة استجابة لهذه التفاصيل (Sutcliffe, 2012: 723). ويزيد وجود اليقظة الذهنية التنظيمية من الفرص التي ستخدها المنظمة لقرارات التحول الى منظمة رقمية وتنشر مواردها التنظيمية بشكل فعال لتنفيذ التقنيات الرقمية بشكل أفضل (Li et al, 2021: 703). ويشمل اليقظة الذهنية التنظيمية أنشطة مثل المتابعة اليومية الروتينية وتقييم التهديدات والفرص المحتملة، وتحديد الخيارات الموثوقة للاستجابة، والاعتراف بوجود الخطأ (Li et al, 2021: 703). ويعرف اليقظة الذهنية التنظيمية على أنها سمة تنظيمية مستقرة ودائمة نسبياً تنتج عن الهياكل والممارسات التي تنفذها الإدارة العليا في المنظمة. إذ يعمل اليقظة الذهنية التنظيمية كمنشئ للسياق من خلال الإشارة إلى ما تتوقعه المنظمة وتكافئها وتدعمها، وتعطي الإدارة العليا الأولوية للذهن وليس إخضاعه لأهداف أخرى من خلال نمط ممارستهم وإنشاء الهياكل والممارسات التنظيمية (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 439). وهي طريقة عملية يعتمد عليها المنظمات لتكوين عملية اتصالات فاعلة ومن خلال عملية منهجية لمراقبة الذات والتحقيق الذاتي والعمل اليقظ (Passmore, 2019: 106).

على الرغم من اختلاف التعريفات، فإن معظم تصورات اليقظة تشتمل على ثلاثة عناصر مشتركة. أولاً، اليقظة الذهنية هي وعي يركز على الحاضر. وفي جوهر معظم تعريفات اليقظة الذهنية هو التركيز على "هنا والآن"، الأمر الذي يتطلب "إيلاء الاهتمام الكامل للحاضر"، حيث إذا كنت تفكر في الماضي أو تركز على المستقبل، فأنت لا تظهر ذهن. ثانياً، يشمل اليقظة الانتباه الشديد لكل من الظواهر الداخلية والخارجية ويشمل هذه المحفزات الداخلية الأفكار والمشاعر والأحاسيس الجسدية، بالإضافة إلى المحفزات الخارجية، بما في ذلك المشاهد والأصوات والروائح والأحداث التي تحدث في البيئة المادية والاجتماعية للفرد. ثالثاً، يشمل اليقظة الانتباه إلى المنبهات بطريقة مفتوحة وقبولية، "دون فرض أحكام أو ذكريات أو غيرها من التلاعبات المعرفية ذات الصلة بالذات عليها" (Hyland et al, 2015: 583).

اهمية اليقظة الذهنية التنظيمية:

يمكن تحديد اهمية اليقظة الذهنية التنظيمية بالنقاط التالية:

- 1- يركز الإدارة العليا في المنظمة على اليقظة الذهنية التنظيمية عندما يبحث عن تفسيرات متعددة وأعمق للمشاكل البيئية الناشئة، مع الانتباه إلى كيفية مساهمة عمليات الشركة وإجراءات الأعضاء في تدهور الجودة البيئية، والتماس آراء الموظفين لتطوير الاستراتيجيات، والتصرف بسرعة من أجل تغيير المسار وتحفيز الأعضاء على المتابعة اليومية للعمليات (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).
- 2- يمكن قياس نجاح المنظمة بقياس اليقظة الذهنية التنظيمية من خلال مدى تأييد الإدارة للهياكل والممارسات التي تضمن طرقاً أكثر وعياً للتصرف والتفكير والتنظيم: Ray et al., 2011: (187).
- 3- إن اليقظة الذهنية تمكن المنظمات ملاحظة مشاكل العمل بدقة أكبر مع امكانية معالجتها كما تمكنها من تحديد والاستجابة بشكل مبكر لإشارات الإنذار للمشاكل المحتملة (1: 2004: Rerup).
- 4- يهتم اليقظة الذهنية التنظيمية بإدارة موارد المعلومات لجعل المنظمة أكثر ذكاء وتنافسية، وكذلك يعتبر بانها نشاط مستمر يساعد المنظمة على متابعة التجديد مع مواكبته للتغيرات وخلق ميزة تنافسية تسمح لها التكيف مع التحولات في محيطها (1: 2004: Rerup).

ابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية:

يهدف تحقيق اهداف البحث الحالي اعتمد الباحثون على الابعاد التالية:

- 1- **الانشغال بالفشل (Preoccupation With Failure):** والذي يركز على الفشل الناشئ، اذ يمكن أن يحفز التركيز والرؤى الحية المحتملة للحالة المتدهورة للبيئة وكيف تسهم تصرفات المنظمة و/أو تقاعسها في هذه الحالة. ويشير الانشغال بالفشل إلى العمل بحذر من احتمال وقوع أحداث غير متوقعة قد تسبب مشاكل أو أخطاء من خلال الانخراط في التحليل والمناقشة الاستباقية والوقائية (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).
- 2- **عدم الرغبة (الإحجام) في تبسيط التفسيرات (Reluctance To Simplify Interpretations)** يؤدي الإحجام عن تبسيط التفسيرات والحساسية للعمليات إلى زيادة وضوح الرؤية من خلال استبدال الفئات المفاهيمية بالوعي بالتفاصيل الحالية. ويشير الإحجام عن تبسيط التفسيرات إلى اتخاذ خطوات مدروسة للتشكيك في الافتراضات المتعارف عليها لخلق صورة أكثر اكتمالاً ودقة للعمليات الجارية (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).
- 3- **الحساسية للعمليات (Sensitivity To Operations):** تعمل الحساسية للعمليات على إنشاء فهم حديث للمهام والخبرات المشتركة والحفاظ عليه، وذلك لتمكين الاستخدام المناسب في مواجهة المشكلات أو الأحداث غير المتوقعة (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).
- 4- **الالتزام بالمرونة (Commitment To Resilience):** يمثل الالتزام بالمرونة تركيزاً مكماً بتمثيل حي للأخطاء كوسيلة لتحقيق رؤى للأعمال المستقبلية، في حين أن احترام الخبرة يزيد التركيز من خلال توجيه القرارات إلى الخبراء الأكثر قدرة على التعامل مع الظاهرة. حيث يمكن للمنظمات

الواعية اكتساب أفكار حول استراتيجيات تحسين حالة البيئة من خلال تمثيل المشكلات أو تحديدها بوضوح من خلال الالتزام بالمرونة ومن خلال نقل القرارات إلى خبراء البيئة داخل المنظمة أو خارجها حيث يمكنهم إنشاء وتنفيذ حلول فعالة لأي فشل أو كارثة في بيئة الاعمال (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).

5- الإذعان للخبرة (**Deference To Expertise**): يشير إلى انتقال سلطة اتخاذ القرار إلى الشخص أو الأشخاص الأكثر خبرة بالمشكلة المطروحة بغض النظر عن سلطتهم الرسمية عند محاولة حل مشكلة أو خطأ (Ndubisi and Al-Shuridah, 2019: 441).

ثانياً: رأس المال الاستراتيجي (**Strategic Capital**): مفهوم رأس المال الاستراتيجي:

في الفكر الإداري الحديث يرى الكتاب و الباحثين بأن مفهوم رأس المال الاستراتيجي عبارة عن منهج ينظر الى الموارد الاستراتيجية بأنها موارد غير ملموسة، نادرة ومن الصعب تقليدها، وتبعاً لذلك فقد استندت تعريفات الباحثين لمفهوم رأس المال الاستراتيجي من خلال الربط بين طبيعة الموارد التنظيمية واستخداماتها الاستراتيجية، اذ عرف (Hodgkinson & Hughes, 2012: 1379) رأس المال الاستراتيجي بأنها عبارة عن قدرة المنظمة على التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ الخطط الاستراتيجية بنجاح والتي يتكون من مجموعة من المتغيرات التي تشمل رأس المال البشري، و رأس المال الاجتماعي، و رأس المال الثقافي، حيث ينتهج رأس المال الاستراتيجي منهج الموارد الاستراتيجية أي الموارد الغير ملموسة النادرة ولأيمن تقليدها. وحدد (Hodgkinson & Hughes, 2012) رأس المال الاستراتيجي بأنه موارد تمتلكها المنظمة وليس بمقدرة المنظمات المنافسة امتلاكها أو تقليدها، وهي ذات أثر في تحقيق مركز تنافسي متميز للمنظمة. كما يعرف رأس المال الاستراتيجي في سياق المنظمات بأنه مجموعة المعارف والمهارات التي تستخدمها المنظمة في ادارة شبكة أنشطتها وعلاقاتها الداخلية والخارجية في إطار بالقيم والعادات والمعتقدات التي تؤمن بها (Kamin and Anker, 2014: 98). ويلعب رأس المال الفكري دور اساسي وفعال كنتيجة للتكوين الشامل المتأزر للموارد غير الملموسة للمنظمة. وإن رأس المال الفكري يعتبر الجوهر الحيوي واساس لرأس المال الاستراتيجي، بسبب الخصائص الجوهرية للعناصر التي يتكون منها (Battagello et al, 2016: 590). لذلك، مهما كان نوع التقييم الذي يتم إجراؤه على مكونات رأس المال الاستراتيجي، يجب أن يعتمد بشكل أساسي على تحديد وتصنيف المكونات الاساسية لرأس المال الاستراتيجي (رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي) التي يمكن أن تدفع المنظمات إلى درجة أعلى من المنافسة من خلال تحسين عملية خلق القيمة (Battagello et al, 2016: 590).

ويرى الباحثون بأنه تأتي قوة رأس المال الاستراتيجي على خلفية العلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية التي تشكل مورداً يسمح بتدفق المعرفة والخبرات بين الموارد البشرية العامله في المظمة مع مجموعة القيم والمعتقدات التنظيمية التي تحكم العلاقات الاجتماعية والسبل المقبولة ثقافياً المستخدمة عند اتخاذ

القرارات الاستراتيجية. إضافة إلى الدعائم الداخلية المتمثلة بتبني الجانب البشري على الحصيلة المعرفية والمهارات والقدرات العقلية والجسدية وهذه الدعائم يقوم عليها وهي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الثقافي.

أهمية رأس المال الاستراتيجي:

تتمثل أهمية رأس المال الاستراتيجي في التالي:

1. يرفع من مستوى أداء المنظمة ويساعده على تحقيق الميزة التنافسية (Battagello et al, 2015).
2. أن رأس المال الاستراتيجي يؤدي دوراً مهماً من حيث تهيئة البيئة الخصبية لتحقيق الأداء التنافسي المتميز (Hodgkinson and Hughes, 2015: 812).
3. أن تحسين مستوى الأداء الابداعي في المنظمة يرتبط برأس المال الاستراتيجي فيها كما أن أداء العمليات في المنظمة بما في ذلك مستوى الجودة والكفاءة يتعلق برأس المال البشري (Kamin and Anker, 2014: 99).
4. يكسب المنظمة القدرة على تحقيق أهداف محددة مثل اكتساب الزبائن والاحتفاظ بهم. ووفقاً لما ذكر أعلاه، فقد بدأ الاهتمام برأس المال الاستراتيجي من قبل العديد من الباحثين مثل من حيث القيمة والندرة وعدم القدرة على التقليد لهذا النوع من رأس المال (Battagello et al, 2015).

ابعاد: رأس المال الاستراتيجي:

يتمثل رأس المال الاستراتيجي لأية منظمة بما لديها من رأس مال بشري ممثلاً بما يمتلكه موظفوها من معارف ومهارات ومقدرات، ورأس المال الاجتماعي الذي يشمل العلاقات المثمرة القائمة على تبادل المعرفة والخبرات، ورأس المال الثقافي الذي يغطي قيم ومعتقدات المنظمة التي تضبط آلية العمل فيها.

- 1- رأس المال البشري (Human Capital): يعتبر رأس المال البشري موجوداً استراتيجياً يتمثل في مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية العاملة في المنظمة (الموارد الملموسة والغير الملموسة) والتي يمكن إدارتها واستثمارها من خلال تفعيل الكامل الطاقاتها والتحسين المتواصل لأدائها. ويشير رأس المال البشري إلى المجموعة الأفراد الذين يمتلكوا مهارات وإمكانات معرفية وقابليات تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية لمنظمات الأعمال (Youndit et al, 2016: 838), ويعرف بأنه عبارة عن العاملون الذين يتميزون بمجموعة من الكفاءات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية وانتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة على كل شيء في المنظمات بفضل التحسين والابتكار المتواصل، والعقول المدبرة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعل المنظمة قادرة على التميز عالمياً من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن واقتناص الفرص المناسبة التي تتيحها التقنية (شبير، ٢٠١٥). وتكمن أهمية الرأسمال البشري بالحصيلة المعرفية والمهارات التي تمتلكها الموارد البشرية في المنظمة

وتشكل بالنقاط التالية: التعلم الرسمي، التعلم التنظيمي أثناء العمل، التعلم الغير الرسمي خلال الدورات التدريبية (Ozkan et al., 2017: 195).

2- رأس المال الاجتماعي (Social Capital): عباره عن كمية العلاقات التي تربط المنظمة بالمنظمات الأخرى، أي تتضمن مجموعة الموارد بشبكة العلاقات المنظمة التي تعمل على تشجيع الابداع خلال تشارك أفضل للممارسات وتحسين الكفاءة لتنفيذ العمليات التنظيمية وتحقيق عائد اعلى للمنظمة. فهي أحد المفاهيم المطورة من مفاهيم السلوك التنظيمي فهي تستند الى العلاقات الاجتماعية في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمنظمة) وما يترتب عليها من ثقة متبادلة قائمة على قاعدة من القيم والمعايير الصحيحة التي تضبط أنشطة الجماعة ككل وبالطريقة التي تضمن تحقيق حالة من الالتزام الأخلاقي والولاء التنظيمي (Tsai & Hsu, 2019: 1239). ويرى الباحثون بان رأس المال الاجتماعي يعد أحد الموارد الاجتماعية المهمة في المنظمة وانه مجموعه الموارد الفعلية او المحتملة المرتبطة بوجود الشبكة الاجتماعية القوية المبنية على العلاقات التفاعلية. ويشير الية على انه مجموعه عناصر الهيكل الاجتماعي التي تؤثر على العلاقات بين الأفراد والمدخلات والوظائف الموجودة، وتكمن أهمية رأس المال الاجتماعي من خلال النقاط التالية:

- أ- مدى التزام بالقيم والعادات الثقافية السائدة في المنظمة إضافة الى الخبرات.
- ب- العلاقات الاجتماعية المقاس بجودتها وليس كميتها.
- ت- اكتساب المعرفة وتحسين قيمة المعرفة المكتسبة وتوظيفها في تقديم خدمات أفضل.

ويضيف (العنزي وصالح ، 2009 : 372) بان هناك مجموعه أخرى من الفوائد يمكن إن تحققها المنظمة من خلال تطوير راس المال الاجتماعي بوصفه محركا رئيسيا لترسيخ قيم الالتزام التنظيمي من خلال بناء رؤية مشتركة وتعزيز الثقة بالعاملين في إطار الاتفاق على المعايير التي من شأنها إيجاد العاملين الملتزمين.

3- رأس المال الثقافي (Cultural Capital): تشير رأس المال الثقافي إلى المواقف والخبرات والقيم والمعتقدات المكتسبة عبر عمليات التعلم الاجتماعي والتي تحكم التفاعلات المنظمة ويعد الهيكل التنظيمي بمثابة مستودع لثقافة المنظمة (Serrate, 2010)، ويعرف بانها القيم والعادات والقواعد التي تهيم التي يمكن استخدامها كأداة استراتيجية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوجه الاستراتيجي وانه قيم المنظمة وعاداتها ومعتقداتها المؤثرة في توجهاتها الاستراتيجية (Kamin and Anker, 2014: 98). وتكمن أهميه رأس المال الثقافي بانها تقوم بدور الوسيط بين مكونات الراسمال الاستراتيجي كونه يتوسط العلاقة بين المعرفة ومستوياتها في المنظمة ولغيرها من المتغيرات أي (ماهي المعرفة التي تخص المنظمة ولا يخصصها) أي يعتمد لتعزيز الاستثمار بين الراسمال البشري والاجتماعي من خلال تعزيز القيم التي تشجع على التعليم (Kamin and Anker, 2014: 98).

ثالثاً: سلوكيات العمل الاستباقية **proactive career behavior**:

مفهوم سلوكيات العمل الاستباقية:

عادة ما يتم تلخيص التوجه النشط وليس السلبي للموظفين في مصطلح الاستباقية تم تصور الاستباقية بطريقتين مختلفتين، شخصية استباقية، سلوك استباقي (Grant & Ashford, 2008)، تميز الشخصية الاستباقية عبارة عن التصرف المستقر لأخذ المبادرة الشخصية في مجموعة واسعة من الأنشطة والمواقف (Seibert et al., 2001) ومن المرجح أن يُظهر الأفراد ذوو الشخصية الاستباقية سلوكاً استباقياً، يُعرف بأنه "إجراء استباقي من تلقاء نفسه يهدف إلى تغيير وتحسين الموقف أو الذات" حيث ترتبط الهيكليين ارتباطاً وثيقاً، مع الاختلاف الرئيسي هو أن الشخصية الاستباقية أكثر استقراراً وأقل عرضة للتأثيرات الخارجية من السلوك الاستباقي، والتي تعتبر الآلية التي من خلالها يحقق الأفراد النجاح الوظيفي (Meyers, 2019: 4).

وسعى الباحثون بشكل متزايد إلى فهم تأثير سلوك العمل الاستباقي على النتائج الفردية والمنظمة، ووجدت الدراسات أن الموظفين الاستباقيين يميلون إلى الأداء بشكل أكثر فعالية والتي يؤدي الى تحقيق النجاح الوظيفي (Thompson, 2005)، وعرف (Cha, et al, 2016:2-3) السلوك الاستباقي بانها عمل موجه ذاتياً ويركز على المستقبل في منظمة، حيث يهدف الفرد إلى إحداث تغيير، بما في ذلك التغيير في الموقف (إدخال أساليب عمل جديدة، والتأثير على الاستراتيجية التنظيمية) و/أو التغيير الذاتي (تعلم جديد مهارات للتعامل مع المطالب المستقبلية)، اما (Smale,2018:106) فقد عرف سلوكيات العمل الاستباقية بأنها الأنشطة الموجهة ذاتياً التي يشارك فيها الأفراد لإدارة حياتهم المهنية. وهي الدرجة التي يطور بها الأفراد حياتهم المهنية بنشاط من خلال السلوكيات المهنية المتنوعة مثل هذه السلوكيات المحددة هي التخطيط الوظيفي، وتنمية المهارات، والاستشارات المهنية (Spurk, et al, 2019: 3). اما (6 Kawasaki, 2019) يعرفه بانها اتخاذ إجراءات بناءاً على البصيرة بشأن الأحداث المستقبلية قبل حدوثها بالفعل، في حين عرف (Opsata, 2020: 50) بانها الإجراءات المتعمدة التي يتخذها الأفراد من أجل تحقيق أهدافهم المهنية. واستناداً الى ما ذكر يعرف الباحثون سلوك العمل الاستباقي على انه مبادرة ذاتية حول اتخاذ سلسلة من الاجراءات والقرارات المستقبلية حول تحسين ظروف العمل المستقبلية.

مكونات سلوكيات العمل الاستباقية:

وضح (Collins and Parker, 2010) بأنه هنالك ثلاث مكونات أساسية لسلوكيات العمل الاستباقية والمتمثلة بالآتي:

1. **السيطرة:** بمعنى أن الموظفين المنخرطين في سلوكيات مهنية استباقية يسيطرون بوعي على حياتهم المهنية. ومن المرجح أن يتم اختبار السلوكيات المهنية الاستباقية على أنها سلوكيات إرادية وذاتية، والتي ينبغي أن تلبى الحاجة الأساسية للاستقلالية وأن يحفز مشاعر النجاح والإنجاز الشخصي حيث

يمكن الفرد من تحقيق أهداف ذات قيمة شخصية، التي تعزز الرضا الوظيفي (Smale, 2018:107).

2. **التوقع / والعمل مسبقاً على الوضع المستقبلي:** فقد تبين أن الإدراك والطموح للأهداف المهنية الشخصية للفرد يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالنجاح الوظيفي الشخصي. ويُقترح (Verbruggen & Sels, 2010) أيضاً أن العمل على أهداف الفرد يمكن أن يكون أكثر أهمية لتحقيق الرضا الوظيفي من تحقيق أهدافه في الواقع.

3. **استرجاع المعلومات:** ان السلوكيات المهنية الاستباقية تسهل الوصول إلى المعلومات والموارد المهنية ذات الصلة التي ستساعد الأفراد على تحسين التوافق بين وظائفهم الوظيفية الحالية والتي يطمحون إليها والمتصورة ويمكن اعتبار استرداد المعلومات شكلاً هاماً من أشكال البحث عن التغذية الراجعة (Smale, 2018:107).

انواع السلوكيات الاستباقية للموظف:

صنفت السلوكيات الاستباقية للموظف إلى ثلاث فئات وهي سلوك العمل الاستباقي، والسلوك الاستراتيجي الاستباقي، والسلوك الاستباقي لبيئة الفرد.

1. **سلوك العمل الاستباقي (Proactive Work Behavior):** والمتمثلة بالتحكم في البيئة التنظيمية الداخلية وإحداث التغيير فيها، وإنه السلوك الذي يهدف إلى التحسين البناء للعمل التنظيمي أو الجماعي. تندرج السلوكيات المختلفة التي يتم البدء بها ذاتياً تحت مظلة مصطلح سلوك العمل الاستباقي من بينها نجد سلوكاً موجهاً إلى جعل إجراءات العمل أكثر كفاءة وفعالية، وتولي المسؤولية أو سلوكاً موجهاً لمنع تكرار المشكلات المتعلقة بالعمل والبحث الذاتي عن طرق جديدة لتنفيذ العمل بطرق أفضل وعرض الصوت يشير الصوت إلى أن الموظفين يتعاملون بنشاط مع المشكلات أو الاهتمامات أو الاقتراحات التي قد تؤدي إلى تحسين وضع العمل حتى إذا كان هذا يتعارض مع مصالح الزملاء أو الرؤساء (Meyers, 2019: 5)

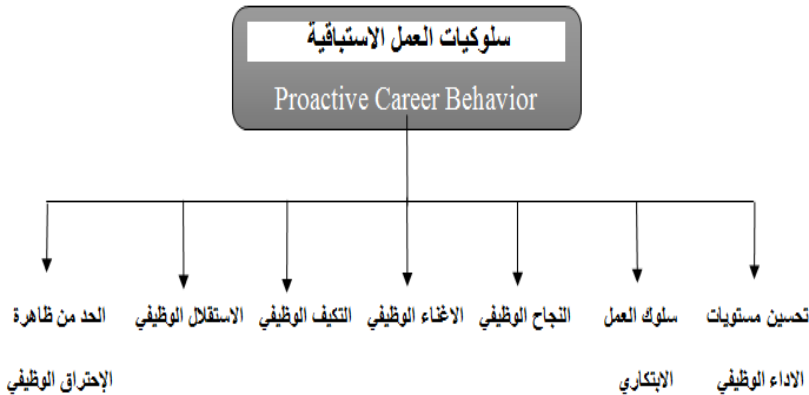
2. **السلوك الاستراتيجي الاستباقي (Proactive Strategic Behavior):** والمتمثل ببدء التغيير الذي يزيد التوافق بين المنظمة وبيئتها الخارجية، ويتألف من بعدين المسح الاستراتيجي واستثمار الوقت يتضمن المسح الاستراتيجي مسح المناطق المحيطة بالمنظمة لاكتشاف التهديدات والفرص التي قد تؤثر على مستقبل المنظمة، مثل التغييرات في مواقف العملاء أو تكتيكات المنافسين يتضمن استثمار الوقت والطاقة والموارد الأخرى في زيادة الوعي بالتهديدات والفرص الرئيسية التي ستؤثر على المنظمة (Meyers, 2019: 5)

3. **السلوك الاستباقي لملائمة الفرد والبيئة (Proactive Person-Environment Behavior):** والموجه نحو تحقيق توافق أفضل بين القدرات الشخصية للموظفين ومتطلبات الموقف، أو بين قيمهم الشخصية ومستلزمات الموقف يمكن تحقيق هذين النوعين من الملائمة (المطالب- القدرات، القيم الإمدادات) ولزيادة ملائمة قدرات المطالب بشكل استباقي من خلال

التواصل مع الزملاء والمشرفين لطلب ملاحظات الأداء، تزود هذه الملاحظات الموظفين بمعلومات قيمة عن القدرات والمهارات اللازمة لتلبية متطلبات بيئة العمل ولزيادة ملاءمة قيم الإمدادات، يمكن للموظفين التفاوض بشأن التغييرات التي تطرأ على وظائفهم والتي تتضمن إسقاط المهام غير المتوافقة مع قيمهم أو إضافة مهام متوافقة، ترتبط هذه الفكرة ارتباطاً وثيقاً بالصفقات الشخصية التي يتفاوض عليها شاغلي الوظائف لتكييف وظيفتهم الحالية وفقاً لاحتياجاتهم أو تفضيلاتهم بدلاً من التفاوض بشأن تغييرات أكبر (Meyers, 2019: 5).

اهمية سلوك العمل الاستباقي والاثار الايجابية الناتجة عنها

تم وصف السلوكيات الاستباقية بأنها إجراءات استباقية تبدأ من قبل الموظفين تستهدف في تغيير أو تحسين أنفسهم و/أو بيئتهم، ويركز السلوك الاستباقي على تغيير الموظفين أنفسهم أو بيئة عملهم لتجنب استنفاد الموارد عند التعامل مع متطلبات العمل العالية نظراً لأن الإجراءات الاستباقية تتطلب استهلاك الموارد، وان تلك السلوكيات يمكن اعتبارها استثماراً في الموارد بهدف الحفاظ عليها و اكتسابها، حيث ظهرت أنواع متعددة من النتائج الايجابية عن السلوكيات العمل الاستباقية ، ويمكن توضيحها بالشكل رقم (2) وبالاعتماد على (Smale, 2018: 106) (Spurk, 2019: 4)



شكل (2) يوضح اهمية سلوكيات العمل الاستباقية والنتائج الايجابية الناتجة عنها (المصدر من اعداد الباحثون)

يتبين لنا من الشكل السابق ان لسلوكيات العمل الاستباقية اثار ايجابية نابغة من اهمية تلك السلوكيات وتأثيرها على اداء الفرد ومن ثم على الاداء الكلي للمنظمة. حيث بتوافر سلوكيات العمل الاستباقية تنتج اثار ايجابية متمثلة بقيام الافراد بتطبيق مفاهيم الابداع والابتكار بالاضافة الى وصول الفرد الى مستوى من الادارة الذاتية للوظيفة وتعزيز قدرة الفرد على التكيف الوظيفي بل والاغناء في العمل والذي بدوره

يؤدي الى تحسين مستويات الاداء وبالتالي تحقيق النجاح الوظيفي والذي يؤدي الى الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

أبعاد سلوكيات العمل الاستباقية

ركز البحث الحالي على ثلاث سلوكيات للعمل الاستباقي وهي (Cha et al, 2016: 4):

1. **الصوت (Voice):** يحدث السلوك الاستباقي للصوت عند تعبير الفرد عن أفكاره لتغيير الإجراءات لتحسين الإجراءات القياسية في بيئة العمل. يتضمن الصوت أيضاً تطوير وإيصال المقترحات البناءة، على الرغم من أن آراءهم قد تختلف عن الآخرين من مجموعة العمل أو المنظمات يرتبط بهذا حقيقة أن الاتصال قد تم تحديده على أنه مهارة مهمة للنجاح الوظيفي.
2. **الابتكار الفردي (Individual innovation):** يتضمن الابتكار الفردي التعرف على الفرص الجديدة والناشئة، وتوليد طرق جديدة، وتنفيذ الأفكار والقدرة على تحويل التحديات إلى فرص جديدة، واختبار قنوات وأسواق معاملات جديدة لتحسين مخزونهم المعرفي والعلمي.
3. **تولي المسؤولية (Taking charge):** يشير إلى جهود الأفراد التطوعية للتأثير على المستوى التنظيمي والتغيير الوظيفي فيما يتعلق بكيفية تنفيذ العمل يبذل الأفراد الذين يظهرون خصائص تولي المسؤولية جهوداً بناءة لتحسين الإجراءات في مكان العمل والمساهمة في التغييرات الاستراتيجية. بعبارة أخرى، يعتبر تولي المسؤولية أيضاً سمة من سمات السلوكيات الاستباقية لأنه ينطوي على أخذ زمام المبادرة لتحسين هياكل العمل والممارسات والروتينين.

المحور الثالث: الجانب التطبيقي

وصف وتشخيص متغيرات البحث

1. وصف وتشخيص ابعاد اليقضة الذهنية التنظيمية:

يظهر الجدول (1) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد اليقضة الذهنية التنظيمية وعلى النحو التالي:

1. **الانشغال بالفشل:** استخدمت العبارات (X4 - X1) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.83) و (3.96)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.9) وبانحراف معياري عام بلغ (1.043) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على الانشغال بالفشل في تطوير ممارسات اليقضة الذهنية التنظيمية. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X2 و الذي ينص على ان "يتمتع الكوادر التدريسية في الجامعة بالحرية في ابداء ارائهم حول المشاكل المتعلقة بالعمل". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.96) (0.940). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X4 والذي ينص على ان "يتحفز الجامعة كوادرها

التدرسية لاكتشاف الأخطاء وتقديم المكافاه لهم"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.83) (1.014) على التوالي.

2. عدم الرغبة (الاحجام) في تبسيط التفسيرات: استخدمت العبارات (X5 - X8) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.74) و (4.02)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.89) وانحراف معياري عام بلغ (1.001) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على الاحجام في تبسيط التفسيرات في تطوير ممارسات اليقضة الذهنية التنظيمية. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X5 والذي ينص على ان "العمل بروح الفريق الواحد فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.02) (1.101) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X6 والذي ينص على ان "الجامعة يقوم بالتعامل بواقعية وموضوعية مع الاحداث الموجودة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.74) (1.022) على التوالي.

3. الحساسية للعمليات: استخدمت العبارات (X9 - X12) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.53) و (3.94)، و بدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.77) و بانحراف معياري عام بلغ (1.100) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على الحساسية للعمليات في تطوير ممارسات اليقضة الذهنية التنظيمية. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X10 والذي ينص على " الوفورية في الموارد وسهولة استخدامها من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.91) (1.229) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X11 والذي ينص على "وجود الاعتمادية المتبادلة فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.53) (1.103) على التوالي.

4. الالتزام بالمرونة: استخدمت العبارات (X13 - X16) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.60) و (3.98)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.86) و بانحراف معياري عام بلغ (1.093) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على الالتزام بالمرونة في تطوير ممارسات اليقضة الذهنية التنظيمية. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X13 والذي ينص على "وجود العمل وبشكل مستمر على تنمية وتطوير قدرات ومهارات الافراد من الكوادر التدريسية في الجامعة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.98) (1.047) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X16 والذي ينص على ان "التعلم من الخطأ هي من احدى اهم مبادئ العمل بين الكوادر التدريسية في الجامعة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.60) (1.276) على التوالي.

5. الإذعان للخبرة: استخدمت العبارات (X17 - X20) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.62) و (3.96)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام

(3.82) وبنحرف معياري عام بلغ (1.058) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على الإذعان للخبرة في تطوير ممارسات اليقضة الذهنية التنظيمية. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X17 و الذي ينص على "وجود القدرة على اتخاذ القرارات في الحالات الطارئة من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.96) (0.999) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة X19 و الذي ينص على "تخصيص العمل في الجامعة وفقاً للخبرات والمهارات والامكانيات", ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.62) (1.289) على التوالي.

الجدول (1) التكرارات والايواسط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد اليقضة الذهنية التنظيمية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	موافق		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الفقرات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.272	3.87	11.3	6	1.9	1	13.2	7	35.8	19	37.7	20	X1
.940	3.96	3.8	2	5.7	3	5.7	3	60.4	32	24.5	13	X2
.949	3.94	5.7	3	1.9	1	7.5	4	62.3	33	22.6	12	X3
1.014	3.83	1.9	1	9.4	5	20.8	11	39.6	21	28.3	15	X4
1.043	3.9	المعدل العام لفقرات الانشغال بالفشل										
1.101	4.02	5.7	3	3.8	2	13.2	7	37.7	20	39.6	21	X5
1.022	3.74	3.8	2	1.9	1	39.6	21	26.4	14	28.3	15	X6
.909	3.98	1.9	1	3.8	2	18.9	10	45.3	24	30.2	16	X7
.975	3.83	3.8	2	30.2	16	34.0	18	3.8	2	28.3	15	X8
1.001	3.89	المعدل العام لفقرات عدم الرغبة (الاحجام) في تبسيط التفسيرات										
1.229	3.91	7.5	4	7.5	4	11.3	6	34.0	18	39.6	21	X9
.969	3.94	3.8	2	0.0	0	26.4	14	37.7	20	32.1	17	X10
1.103	3.53	5.7	3	13.2	7	20.8	11	43.4	23	17.0	9	X11
1.099	3.72	7.5	4	3.8	2	20.8	11	45.3	24	22.6	12	X12
1.100	3.77	المعدل العام لفقرات الحسابية للعمليات										
1.047	3.98	5.7	3	3.8	2	9.4	5	49.1	26	32.1	17	X13
.986	3.91	3.8	2	3.8	2	18.9	10	45.3	24	28.3	15	X14
1.065	3.97	5.7	3	3.8	2	11.3	6	45.3	24	34.0	18	X15
1.276	3.60	9.4	5	13.2	7	11.3	6	39.6	21	26.4	14	X16
1.093	3.86	المعدل العام لفقرات الالتزام بالمرونة										
.999	3.96	3.8	2	1.9	1	22.6	12	37.7	20	34.0	18	X17
1.075	3.87	5.7	3	3.8	2	18.9	10	41.5	22	30.2	16	X18
1.289	3.62	11.3	6	7.5	4	17.0	9	35.8	19	28.3	15	X19
.871	3.83	1.9	1	5.7	3	18.9	10	54.7	29	18.9	10	X20
1.058	3.82	المعدل العام لفقرات الإذعان للخبرة										

المصدر من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

2. وصف وتشخيص ابعاد رأس المال الاستراتيجي:

يظهر الجدول (2) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد رأس المال الاستراتيجي وعلى النحو التالي:

1. رأس المال البشري: استخدمت العبارات (Z1 – Z4) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.64) و (4.11)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.92) وبانحراف معياري عام بلغ (1.093) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على رأس المال البشري في تطوير مكونات رأس المال الاستراتيجي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z3 و الذي ينص على "تقوم الجامعة وباستمرار بإدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية في عقول الموارد البشرية وانتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة عن كل ما يحيط بالمنظمة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.11) (0.974). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z4 والذي ينص على "وجود ترسيخ لثقافة التعلم التنظيمي أثناء العمل من قبل الادارة العليا في الجامعة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.64) (1.272) على التوالي.

2. رأس المال الاجتماعي: استخدمت العبارات (Z5 – Z8) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.81) و (4.06)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.93) وبانحراف معياري عام بلغ (1.008) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على رأس المال الاجتماعي في تطوير مكونات رأس المال الاستراتيجي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z8 و الذي ينص على "مناخ عمل الجامعة يعكس جودة العلاقات الاجتماعية". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.06) (0.842). على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z7 والذي ينص على "الثقة المتبادلة فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة قائمة على قاعدة من القيم والمعايير الصحيحة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.81) (1.144) على التوالي.

3. رأس المال الثقافي: استخدمت العبارات (Z9 – Z12) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.32) و (4.11)، وبدرجة انسجام عالية الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.75) وبانحراف معياري عام بلغ (1.151) وهذا يوضح ان الجامعة المبحوثة يعتمد على رأس المال الثقافي في تطوير مكونات رأس المال الاستراتيجي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z12 و الذي ينص على "ايلاء الجامعة برأس المال الثقافي كأداة استراتيجية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوجه الاستراتيجي". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.11) (1.121) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Z11 والذي ينص على "يقوم الجامعة بتعزيز القيم التي تشجع على التعلم المستمر"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.32) (1.237) على التوالي.

الجدول (2) التكرارات والاطواس الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد رأس المال الاستراتيجي

الفقرات	موافق بشدة		غير موافق بشدة		محايد		موافق		موافق بشدة		الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
Z1	13	24.5	3	5.7	1	15.1	8	52.8	28	28	3.89
Z2	22	41.5	4	7.5	1	9.4	5	39.6	21	21	4.06
Z3	24	45.3	1	1.9	1	24.5	13	26.4	14	14	4.11
Z4	16	30.2	5	9.4	5	18.9	10	32.1	17	17	3.64
المعدل العام لفقرات رأس المال البشري											
Z5	17	32.1	2	3.8	2	15.1	8	45.3	24	24	3.98
Z6	15	28.3	3	5.7	2	17.0	9	45.3	24	24	3.87
Z7	15	28.3	5	9.4	0	0.0	10	43.4	23	23	3.81
Z8	16	30.2	1	1.9	1	15.1	8	50.9	27	27	4.06
المعدل العام لفقرات رأس المال الاجتماعي											
Z9	19	35.8	4	7.5	4	7.5	4	41.5	22	22	3.91
Z10	12	22.6	2	3.8	5	9.4	13	39.6	21	21	3.68
Z11	9	17.0	8	15.1	1	1.9	19	35.8	16	16	3.32
Z12	23	43.4	4	7.5	1	5.7	3	41.5	22	22	4.11
المعدل العام لفقرات رأس المال الثقافي											
											3.75

المصدر من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

3. وصف وتشخيص ابعاد سلوك العمل الاستباقي:

يظهر الجدول (3) التوزيعات التكرارية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد سلوك العمل الاستباقي وعلى النحو التالي:

1. الصوت: استخدمت العبارات (Y1 - Y4) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.28) و (3.85)، وبدرجة انسجام متوسط الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.61) وبانحراف معياري عام بلغ (1.193) وهذا يوضح ان الكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة يعتمدون على الصوت في تطوير ممارسات سلوك العمل الاستباقي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y2 والذي ينص على "اتاحة الفرصة للافراد لتطوير وإيصال مقترحاتهم البناءة للمنظمة". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.85) (1.172) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y3 والذي ينص على "تشجع الجامعة الافراد على ابداء ارائهم ومقترحاتهم حتى وان كانت مختلفة"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.28) (1.321) على التوالي.

2. الابتكار الفردي: استخدمت العبارات (Y5 - Y8) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.02) و (4.09)، وبدرجة انسجام متوسط الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.49) وبانحراف معياري عام بلغ (1.116) وهذا يوضح ان الكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة يعتمدون على الابتكار الفردي الى حد ما في تطوير ممارسات سلوك العمل الاستباقي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y7 و الذي ينص على "تشجع الجامعة على تنمية وتطوير مهارات

الكوادر التدريسية". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (4.09) (.925) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y5 والذي ينص على "يمتلك الكوادر التدريسية في الجامعة القدرة على اكتشاف الفرص الجديدة والغير مسبوقه"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.02) (1.185) على التوالي.

3. تولي المسؤولية: استخدمت العبارات (Y9 - Y12) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.40) و (3.89)، وبدرجة انسجام متوسط الاهمية حيث بلغت الوسط الحسابي العام (3.64) وبانحراف معياري عام بلغ (1.106) وهذا يوضح ان الكوادر التدريسية في الجامعة المبحوثة يعتمدون على تولي المسؤولية الى حد ما في تطوير ممارسات سلوك العمل الاستباقي. وكانت اكبر نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y9 و الذي ينص على "اخذ زمام المبادرة من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة لتحسين هياكل العمل والممارسات والروتين". ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.89) (1.204) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين المستجيبين على الفقرة Y11 والذي ينص على "الامام بالمسؤولية من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة لتحسين الإجراءات في مكان العمل والمساهمة في التغييرات الاستراتيجية"، ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري (3.40) (1.080) على التوالي.

الجدول (3) التكرارات والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد سلوك العمل الاستباقي

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الانحراف المعياري
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
Y1	32.1	17	41.5	22	9.4	5	11.3	6	5.7	3	3.83
Y2	32.1	17	34.0	18	24.5	13	5.7	3	3.8	2	3.85
Y3	18.9	10	34.0	18	17.0	9	17.0	9	13.2	7	3.28
Y4	22.6	12	34.0	18	24.5	13	9.4	5	9.4	5	3.51
المعدل العام لفقرات الصوت											
Y5	9.4	5	26.4	14	35.8	19	13.2	7	15.1	8	3.02
Y6	26.4	14	39.6	21	26.4	14	0.0	0	7.5	4	3.77
Y7	32.1	17	56.6	30	3.8	2	3.8	2	3.8	2	4.09
Y8	13.2	7	24.5	13	37.7	20	5.7	3	18.9	10	3.08
المعدل العام لفقرات الابتكار الفردي											
Y9	35.8	19	39.6	21	9.4	5	7.5	4	7.5	4	3.89
Y10	20.8	11	43.4	23	28.3	15	1.9	1	5.7	3	3.72
Y11	13.2	7	37.7	20	32.1	17	9.4	5	7.5	4	3.40
Y12	20.8	11	39.6	21	24.5	13	7.5	4	7.5	4	3.58
المعدل العام لفقرات تولي المسؤولية											
											3.64

اختبار فرضيات البحث:**اختبار الفرضية الرئيسية الاولى:**

ينص الفرضية الرئيسية الاولى بأنة "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)". للاجابة على هذه الفرضية تم استخراج معاملات ارتباط بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي بأستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) وكما في الجدول (4) والذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.455). عند مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الاولى.

الجدول (4) معامل الارتباط بين ابعاد راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي

N	الدلالة الاحصائية	سلوك العمل الاستباقي	
53	.001	455**	راس المال الاستراتيجي
53	.000	482**	راس المال البشري
53	.000	479**	راس المال الاجتماعي
53	.000	502**	راس المال الثقافي

المصدر من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

وتتفرغ من الفرضية الرئيسية الاولى مجموعة فرضيات فرعية محاولة لاختبار العلاقة بين ابعاد راس المال الاستراتيجي (راس المال البشري، راس المال الاجتماعي، راس المال الثقافي) وسلوك العمل الاستباقي وعند مستوى معنوية (0.05). حيث يشير الجدول اعلاه (5) الى ان قيمة معامل ارتباط بيرسون بين البعد راس المال البشري وسلوك العمل الاستباقي دالة احصائيا (**482). مما يشير لوجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين، ويشير نفس الجدول الى وجود العلاقة الارتباطية بين البعد راس المال الاجتماعي وسلوك العمل الاستباقي (**479). وهي دالة احصائيا والتي تعتبر من اضعف العلاقات الارتباطية مقارنة بالعلاقات الارتباطية الاخرى، ثم العلاقة الارتباطية بين البعد راس المال الثقافي وسلوك العمل الاستباقي (**502). والتي تعتبر من اقوى العلاقات من بين المتغيرات الفرعية، وبالتالي قبول جميع الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الاولى.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

ينص الفرضية الرئيسية الثانية بأنة "تؤثر راس المال الاستراتيجي تأثيراً معنوياً في سلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط وذلك من

اجل التعرف على وجود تأثير معنوي لراس المال الاستراتيجي في سلوك العمل الاستباقي. اذ تشير نتائج نموذج الإنحدار البسيط الموضح في الجدول (5) الى وجود تأثير معنوي لراس المال الاستراتيجي في سلوك العمل الاستباقي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (13.300) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.34) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (0.207) والذي يشير الى قدرة تأثير راس المال الاستراتيجي في تفسير التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل الاستباقي بنحو (20.7%)، اما النسبة المتبقية (79.3%) تمثل نسبة اسهام متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج البحث او التي لايمكن السيطرة عليها. وهذه النتائج تدعم صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تشير الى تؤثر راس المال الاستراتيجي تأثيراً معنوياً في سلوك العمل الاستباقي.

الجدول (5) تحليل تأثير راس المال الاستراتيجي في سلوك العمل الاستباقي

سلوك العمل الاستباقي				
Sig. F. Change	R ²	F الجدولية	F المحسوبة	
0.001	.207	2.34	13.300	راس المال الاستراتيجي
0.001	.256	2.34	19.857	راس المال البشري
0.000	.278	2.34	21.264	راس المال الاجتماعي
0.000	.315	2.34	34.655	راس المال الثقافي

المصدر من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

وتفرع من الفرضية الثانية ثلاث فرضيات فرعية محاولة لاختبار تأثير ابعاد راس المال الاستراتيجي (راس المال البشري، راس المال الاجتماعي، راس المال الثقافي) في سلوك العمل الاستباقي، اذ تشير نتائج نموذج الإنحدار البسيط الموضح في الجدول (5) الى وجود تأثير لراس المال البشري في سلوك العمل الاستباقي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (19.857) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (2.34) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (.256)، والذي يشير الى قدرة راس المال البشري في تفسير التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل الاستباقي بنحو (25.6%). تشير نتائج نموذج الإنحدار البسيط الموضح في الجدول (5) الى وجود اثر لراس المال الاجتماعي في سلوك العمل الاستباقي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (21.264) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (2.34) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد R^2 (.278)، والذي يشير الى قدرة راس المال الاجتماعي في تفسير التغيرات التي تطرأ على سلوك العمل الاستباقي بنحو (49.7%) . ووجود تأثير لراس المال الثقافي في سلوك العمل الاستباقي ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة حيث بلغت (34.655) والتي هي اكبر من قيمتها الجدولية (2.34) وعند مستوى معنوية (0.05) وبلغ معامل التحديد

R²(.315) والذي يشير الى قدرة راس المال الثقافي في تفسير التغييرات التي تطرأ على سلوك العمل الاستباقي بنحو (31.5 %) والتي تعتبر من اقوى العلاقات التاثيرية بين المتغيرين.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

ينص الفرضية الرئيسية الثالثة بانه "يوجد تأثير تفاعلي معنوي لليقظة الذهنية التنظيمية في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي عند مستوى معنوية (0.05)". اذ نلاحظ من الجدول (6) وجود تأثير للمتغير التفاعلي (اليقظة الذهنية التنظيمية) في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي، وحسب نتائج تحليل الانحدار البسيط لأيجاد المقارنة بين قيم ل F المحسوبة و R² بدون وجود المتغير التفاعلي المتمثل باليقظة الذهنية التنظيمية ومع وجودها، تبين من قيم F بان القيمة المحسوبة ل F بأضافة المتغير التفاعلي قد زادت من 13.30 الى 56.376 وهي دالة احصائيا لان الاحتمالية Sig هي 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على التأثير المعنوي للمتغير التفاعلي اليقظة الذهنية التنظيمية في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي، وان المتغير التفاعلي اليقظة الذهنية التنظيمية عند تفاعلها في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي اصبح التأثير اقوى، كذلك نلاحظ معنوية العلاقة في النموذج الخطي من خلال معنوية F المحسوبة اذ بلغت قيمة معامل التحديد Sig 0.000 وهي اقل من 0.05 كما ان قيمة معامل التحديد R² تغيرت من 0.207، بدون وجود اليقظة الذهنية التنظيمية الى 0.432 بعد اضافة اليقظة الذهنية التنظيمية وهذا يعني ان 43.2 % من التغيرات في قيمة متغير سلوك العمل الاستباقي يفسرها المتغير التفاعلي اليقظة الذهنية التنظيمية اما البقية فإنها تعود لمتغيرات أخرى لم يؤخذ بالنموذج.

الجدول (6) اختبار تاثير اليقظة الذهنية التنظيمية في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي

العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي					
Sig.	F. Change	R ²	F الجدولية	F المحسوبة	
0.001		.207	2.34	13.300	بدون وجود اليقظة الذهنية التنظيمية
0.000		.432	2.34	56.376	مع وجود اليقظة الذهنية التنظيمية

المصدر من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

المحور الرابع الاستنتاجات والمقترحات:

اولاً: الاستنتاجات

- 1- ان مستوى إدراك القيادات الإدارية في جامعة نولج في مدينة اربيل لتبني مكونات راس المال الاستراتيجي على وفق راي كوادرها التدريسية فيها هي في مستوى عالي مما يزيد من فرص تحقيق اهداف الجامعة.
- 2- هناك دراية ومعرفة كافية بابعاد اليقظة الذهنية التنظيمية في جامعة نولج في مدينة اربيل المبحوثة على وفق راي كوادرها التدريسية فيها على الرغم من وجود تفاوت في الاهمية النسبية فيما يتعلق بأبعاد اليقظة الذهنية التنظيمية مما يعني ان البيئة التنظيمية مؤهلة لتحقيق اهداف اليقظة الذهنية التنظيمية.
- 3- ان الجامعة المبحوثة لها اهتمام متوسط الاهمية بابعاد سلوك العمل الاستباقي التنظيمي على وفق راي كوادرها التدريسية فيها، مما يؤدي الى القول بأن الجامعة المبحوثة قادرة على تحقيق سلوك العمل الاستباقي.
- 4- توصل البحث الى ان طبيعة العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة هي علاقة ارتباط دالة احصائياً، مما يعني ان الجامعة المبحوثة لها مقومات تحقيق كلا منهما.
- 5- وجود أثر لراس المال الاستراتيجي في سلوك العمل الاستباقي في الجامعة المبحوثة مما يعني ان راس المال الاستراتيجي هي احدى الوسائل المؤدية الى تحقيق سلوك العمل الاستباقي.
- 6- توصل البحث الى ان لليقظة الذهنية التنظيمية تاثير تفاعلي في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي مما يعني ان تحقيق سلوك العمل الاستباقي عن طريق راس المال الاستراتيجي يتم تعزيزها من خلال تحقيق اليقظة الذهنية التنظيمية.

ثانياً: المقترحات

1. ضرورة ان يعتمد الجامعة المبحوثة على اليقظة الذهنية التنظيمية بصورة اكبر بسبب تأثيرها التفاعلي في تعزيز العلاقة الموجودة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي.
2. ضرورة ان تبذل الجامعة جهودها الكافية حتى يتمتع الكوادر التدريسية فيها بالحرية في ابداء ارائهم حول المشاكل المتعلقة بالعمل على اجراء التصحيحات اللازمة بعد حدوث المشاكل.
3. ضرورة العمل بروح الفريق الواحد فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة مع الاعتماد على خطط عمل بديلة للتعامل بواقعية وموضوعية مع الاحداث الموجودة.
4. من الضروري بوجود متابعة دورية من قبل الادارة العليا لانشطة وعمليات الجامعة مع تسهيل خطوط اتصالات مسيرة فيما بين الوحدات والاقسام والادارات الاخرى في الجامعة.
5. من الضروري ان تسعى ادارة الجامعة الى التنفيع الكامل لطاقات الافراد والتحسن المتواصل لأدائهم وان تقوم الجامعة وباستمرار بإدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية في عقول الموارد البشرية ونتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة عن كل ما يحيط بالمنظمة.

6. ضرورة تشجيع الابداع من خلال تشارك أفضل للممارسات وتحسين الكفاءة لتنفيذ العمليات التنظيمية.
7. من الضروري اتاحة الفرصة للأفراد العاملين بالحرية في التعبير عن أفكارهم لتغيير الإجراءات وتحسينها في بيئة العمل وان تشجع الجامعة الافراد على ابداء ارائهم ومقترحاتهم حتى وان كانت مختلفة.

المصادر

المصادر العربية:

1. شبير، محمد منير (٢٠١٥). دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني – دراسة حالة - بنك فلسطين. رساله ماجستير غير منشوره في الجامعة الإسلامية بغزه، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
2. العطوي، عامر علي حسين، والحسيني، كمال كاظم، (2018)، دور ثقافة إدارة الخطأ في تعزيز سلوك العمل الاستباقي من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تحليلية متعددة المستويات، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الخامس عشر، العدد (4).
3. العنزوي، سعد علي وصالح، احمد (٢٠٠٩) ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

المصادر الانكليزية:

1. Battagello, F.M., Grimaldi, M. & Cricelli, L. (2016). A Disclosure of the Set of Intangible Resources: A Value-Based Snapshot of the Strategic Capital, *Journal of Promotion Management*, 22(4): 588–603.
2. Battagello, F; Grimaldi, M & Cricelli, L. (2015). A rational approach to identify and cluster intangible assets: A relational perspective of the strategic capital. *Journal of Intellectual Capital*, 16 (4): 809-834.
3. Cha, J, Kim, J., Hyun, S., Jeff, B., & Bonnie, K., J. (2016) Predictors of Career Success among Lodging Revenue Managers: Investigating Roles of Proactive Work Behaviors, *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*. 18(4): 474-490. DOI: 10.1080/15256480.2017.1305307
4. Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
5. Hodgkinson, I. & Hughes, P. (2012). The performance implications of strategic capital for public leisure providers. *Service Industries Journal*, 32 (8), 1375 - 1391.
6. Hyland, P.K., Lee, R. A., and Mills, M.J. (2015). Mindfulness at Work: A New Approach to Improving Individual and Organizational Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8: 576-602 doi:10.1017/iop.2015.41
7. Kamin T. and Anker T. (2014). Cultural capital and strategic social marketing orientations. *Journal of Social Marketing*, 4 (2), 94-110.
8. Kawasaki, S. (2019). Effects of psychological need satisfaction on proactive work behaviors [Master's thesis, Minnesota State University, Mankato]. Cornerstone: A

- Collection of Scholarly and Creative Works for Minnesota State University, Mankato. <https://cornerstone.lib.mnsu.edu/etds/903/>
9. Kelemen, P., Born, E. & Ondráček, T. (2020) Theorizing on the connection between organizational and individual mindfulness, *Economic Research-Ekonomika Istraživanja*, 33(1): 1813-1829, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1761417
 10. Li, H., Wu, Y., Cao, D., and Wang, Y. (2021). Organizational mindfulness towards digital transformation as a prerequisite of information processing capability to achieve market agility. *Journal of Business Research*. 122: 700-712. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.10.036.
 11. Meyers, M.C. (2019) The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing, *Human Resource Management Review*, 30(2): DOI: 10.1016/j.hrmr.2019.100703.
 12. Ndubisi NO, Al-Shuridah O. (2019). Organizational mindfulness, mindful organizing, and environmental and resource sustainability. *Bus Strat Env*. 28: 436– 446. <https://doi.org/10.1002/bse.2219>
 13. Opsata, Bethany. (2020). The Effects of Career Motivation and Intellectual Curiosity on Proactive Career Behaviors in Undergraduate College Students. Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy, <https://hdl.handle.net/11299/215061>.
 14. Ozkan, N., Cakan, S. and Kayacan, M. (2017). Intellectual Capital and Financial Performance: A Study of the Turkish Banking Sector. *Borsa Istanbul Review*, 17 (3), 190-198.
 15. Passmore, J. (2019) Mindfulness in organizations (part 1): a critical literature review. *Industrial & Commercial Training*, 51 (2): 104 - 113. DOI: 10.1108/ICT-07-2018-0063.
 16. Rerup, C. (2004) Variations in organizational mindfulness. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*. August, 2004 (1): B1-B5. DOI: 10.5465/AMBPP.2004.13862717.
 17. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
 18. Serrate, O. (2010) A Primer on Organizational Culture. In: Knowledge Solutions. Springer, Singapore.
 19. Smale, A, Bagdadli, S, Cotton, R, et al. Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *J Organ Behav*. 2019; 40: 105 122. <https://doi.org/10.1002/job.2316>

20. Spurk, D., Volmer, J., Orth, M. and Göritz, A.S. (2020), How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter- and intraindividual investigation. *J Occup Organ Psychol*, 93: 158-186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
21. Thompson, J. A. (2005). Proactive Personality and Job Performance: A Social Capital Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011–1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
22. Tsai, F.S. & Hsu, I.-C. (2019). the effects of social capital on knowledge heterogeneity", *Management Decision*, 57(5): 1237-1253.
23. Vogus, T. J., & Sutcliffe, K. M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722–735.
24. Youndit, D.A., Snell, A., Dean, J. & Lepak, D. (2016), Human Resource Management Manufacturing Strategy and Firm Performance, *Academy of Management Journal*, 39(4).

م/ استمارة الاستبانة

أخي الفاضل أختي الفاضلة:

تحية وتقدير ...

يطيب لنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا للحصول على بعض البيانات، والذي نقوم بها لغرض دراسة (اليقظة الذهنية التنظيمية وتأثيرها التفاعلي في العلاقة بين راس المال الاستراتيجي وسلوك العمل الاستباقي). نرجو مساعدتنا للإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستبانة بالمعلومات المطلوبة خدمة لحركة البحث العلمي علماً إن الإجابة تتصف بطابع السرية التامة. شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

الباحثون:

ا.م.د. افا عمر فتاح ا.م.د. لاسك ارسلان بايز

م. زانا مجيد صادق م.م. ميديا ناراس محمد سعيد

الرجاء وضع اشارة (✓) في المكان المتفق مع اجاباتكم، علماً أن الموافق بشدة تعني (5) درجات وصولاً الى غير موافق بشدة وتعني درجة واحدة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده	
اولا: اليقظة الذهنية التنظيمية					
1. الاشغال بالفشل					
					1 تبذل الجامعة جهودها الكافية لتقليل او الحد من المشاكل.
					2 يتمتع الكوادر التدريسية في الجامعة بالحرية في ابداء ارائهم حول المشاكل المتعلقة بالعمل.
					3 العمل على اجراء التصحيحات اللازمة بعد حدوث المشاكل.
					4 تحفز الجامعة كوادرها التدريسية لاكتشاف الازخام وتقديم المكافاه لهم.
2. عدم الرغبة (الاحجام) في تبسيط التفسيرات					
					5 العمل بروح الفريق الواحد فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة.
					6 الجامعة يقوم بالتعامل بواقعية وموضوعية مع الاحداث الموجودة.
					7 الاعتماد على خطط عمل بديلة للتعامل مع الواقع.
					8 المام الكوادر التدريسية في الجامعة بضرورة عرض المعلومات التي قد تعترض سير عمل المنظمة.
3. الحساسية للعمليات					
					9 وجود متابعة دورية من قبل الادارة العليا لانشطة وعمليات الجامعة.
					10 الوفورية في الموارد وسهولة استخدامها من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة.
					11 وجود الاعتمادية المتبادلة فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة.
					12 خطوط اتصالات مسيرة فيما بين الوحدات والاقسام والادارات الاخرى في الجامعة
4. الالتزام بالمرونة					
					13 وجود العمل وبشكل مستمر على تنمية وتطوير قدرات ومهارات الافراد من الكوادر التدريسية في الجامعة.
					14 امتلاك الكوادر التدريسية في الجامعة قدرات ومهارات جديدة ومرنة تساهم في التعامل مع الانشطة والاعمال باساليب وطرق حديثة.
					15 الاعتماد على الاتصالات الغير رسمية فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة لمواجهه المشاكل.
					16 التعلم من الخطأ هي من احدى اهم مبادئ العمل بين الكوادر التدريسية في الجامعة.
5. الإذعان للخبرة					

					وجود القدرة على اتخاذ القرارات في الحالات الطارئة من قبل الكوادر التدريسية في الجامعة.	17
					وجود الاحترام المتبادل فيما بين الكوادر التدريسية في إطار عمل الجامعة.	18
					تخصيص العمل في الجامعة وفقاً للخبرات والمهارات والامكانيات.	19
					الالتزام بإداء المهام على أكمل وجه.	20
ثانياً: رأس المال الاستراتيجي						
1. رأس المال البشري						
					امتلاك الجامعة موارد بشرية كفوءة قادرة على زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة.	1
					تسعى ادارة الجامعة الى التنفيع الكامل لطاقات الافراد والتحسين المتواصل لأدائهم.	2
					تقوم الجامعة وباستمرار بإدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية في عقول الموارد البشرية وانتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة عن كل ما يحيط بالمنظمة.	3
					وجود ترسيخ لثقافة التعلم التنظيمي أثناء العمل من قبل الادارة العليا في الجامعة.	4
2. رأس المال الاجتماعي						
					تشجيع الابداع في الجامعة من خلال تشارك أفضل للممارسات وتحسين الكفاءة لتنفيذ العمليات التنظيمية.	5
					تعمل الادارة العليا في الجامعة على توطيد العلاقات الاجتماعية في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمنظمة.	6
					الثقة المتبادلة فيما بين الكوادر التدريسية في الجامعة قائمة على قاعدة من القيم والمعايير الصحيحة.	7
					مناخ عمل الجامعة يعكس جودة العلاقات الاجتماعية.	8
3. رأس المال الثقافي						
					يستند الجامعة على القيم والمعتقدات المكتسبة عبر عمليات التعلم الاجتماعي.	9
					يقوم الجامعة بالاستثمار الامثل لرأس المال البشري والاجتماعي.	10
					يقوم الجامعة بتعزيز القيم التي تشجع على التعلم المستمر.	11
					ايلاء الجامعة برأس المال الثقافي كأداة استراتيجية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتوجه الاستراتيجي.	12
سلوك العمل الاستباقي						
1. الصوت						
					امتلاك الافراد الحرية في التعبير عن أفكارهم لتغيير الإجراءات وتحسينها في بيئة العمل.	1
					اتاحة الفرصة للأفراد لتطوير وإيصال مقترحاتهم للبناء للمنظمة.	2
					تشجع الجامعة الافراد على ابداء ارائهم ومقترحاتهم حتى وان كانت مختلفة.	3
					يشعر الكوادر التدريسية باهمية وجودهم في الجامعة.	4
2. الابتكار الفردي						

5	ىمئلك الكوادر التدرىسىة فى الجامعة القدرة على اءكءشاف الفرص الجدىة والغرى مسبوقة.
6	ىءمع الكوادر التدرىسىة فى الجامعة بمءزون معرفى وعملى.
7	ءءجع الجامعة على ءنمىة وءطوئر مهارء الكوادر التدرىسىة.
8	ءزود الجامعة كوادرها التدرىسىة بمكافأة مجزىة نظىر اعمالهم.
3. ءولى المسؤولىة	
9	اءء زمام المبادرة من قبل الكوادر التدرىسىة فى الجامعة ءءحسىن هىاكل العمل والممارسء والروءىن.
10	ىبءل الكوادر التدرىسىة فى الجامعة سلوكىء طوعىة ءلءاءىر على المسءوى ءءنظىمى وءءغىر الوظىفى فىما ىءعلق بكفىة ءنفىذ العمل.
11	الامام بالمسؤولىة من قبل الكوادر التدرىسىة فى الجامعة ءءحسىن الإءراءء فى مكان العمل والمساهمة فى ءءغىرء الاسءراءىة.
12	لاىوجد شعور باللامبالاة من قبل الكوادر التدرىسىة فى الجامعة اءجاه اعمالهم.

كارىگه رى كارلىككردوى به ئاگابى زىرى رىكخراوه بىه له سهر به هىزكردنى په بوه ندى نىوان سه رمابه سءراءىى و ره ءءارى كاركردنى بىشه نكى له زانكوى نولج له شارى هه ولىر

پوخته:

ئامانجى ئه م ءوئزىنه وه بھ دىارىكردن وشىكردنه وهى كارىگه رى كارلىككردوى به ئاگابى زىرى رىكخراوه بىه له سهر به هىزكردنى په بوه ندى نىوان سه رمابه سءراءىى و ره ءءارى كاركردنى بىشه نكى له زانكوى نولج له شارى هه ولىر. بىشه به سءراوه به په بوه بىه شىكارى بؤ دىارىكردنى چوارچىوهى ءىورىى چه مك وگؤراوه كانى ءوئزىنه وه كه و پاشان شىكردنه وهى هه ردوو په بوه ندى بىكه وه به سءران و كارىگه رى له نىوان گؤراوى پاشكؤو سه ره خو له لابه ك، له لابه كى ءره وه گؤراوى كارلىككردن و كارىگه رى به كهى له سه ره په بوه ندى گرىمانكراوى نىوان دوو گؤراوه كهى ءر. ءوئزهران فؤرمى راپرسىيان به كارهىنا وه ك ئامرازىك بؤ كؤكردنه وهى ءاى سه ره ءابى له سامپلى ءوئزىنه وه كه، كه له 53 له ماموسءابانى زانكوى نولج له شارى هه ولىر وه ك كؤمه لگهى ءوئزىنه وه وه رگىراوه. به رنامهى SPSS22 به كارهىنرا بؤ ئه نءامءانى شىكارى ئامارى بىوىسء وه ك دوو باره بووه كان و ءوئزىنه وهى به هاى ناوه ندى ژمىره بى ولءانى بىوانه بى گؤراوه كانى ءوئزىنه وه، هه روه ها ءىسءكردنى گرىمانه كانى ءوئزىنه وه به به كارهىنانى ءاكتهرى

پیکه وه به سترانی پیرسون Pearson correlation وشیکاری لیزبونونه وهی سانا. نه وهی هه لیزجرا بوونی په یوه نندی پیکه وه به ستران ولیزبونونه وهی ماناداره له رووی ناماره وه له نیوان گوراوی تویزینه وه ره هه نده کانی له زانکوی لیتویزراوه کاندا، له روانگی نه ندامانی دهسته ی وانه بیژی له لایه ک، له لایه کی تریشه وه نه م په یوه نندیه کاریگه رده بیت به کاری گوراوی کارلیک کردوو به کاریگه ریه کی ماناداری له رووی ناماریه وه، به پیی نه نجامیشیکاره ناماریه کان. نه مهش سه لمانندی گریمان کانی تویزینه وه ده گه یه نیت. توویزینه وه کومه لیک راسپارده ی پیشکه شکردوو له وانهش زانکوی لیتویزراوه به شیوه یه کی به ناگای زیری ریکخراوه یه به کار به نیت، نه وهش به هو ی کاریگه ریه کار له ک کردوو هه کی له به هیز کردنی په یوه نندی نیوان سه رمایه ی ستراتیژی وره فتاری کار کردنی پیشه نگی.

Organizational Mindfulness and its Interactive Effect on the Relationship between Strategic Capital and Proactive Career Behavior

An Analytical Study of the Prespectives of a Sample of Lecturers at Knowledge University - Erbil

Dr. Ava Omer Fatah

Department of Marketing, College of Administration and Economics, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq

ava.fatah@univsul.edu.iq

Dr. Lask Arsalan Bayiz

Department of Marketing, College of Administration and Economics, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq

lask.bayiz@univsul.edu.iq

Zana Majed Sadq

Department of Administration and Accounting, Faculty of Humanities and Social Science, Koya University, Koya KOY45, Kurdistan Region – F.R. Iraq, and Visiting Lecturer at Department of Legal Administration, College of Administration and Economics, Lebanese French University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq

zana.sadq@koyauniversity.org

Media Aras Mohammed Saeed

Department of Business Administration, College of Administration and Economics,
University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah, Kurdistan Region, Iraq

media.mohammed@univsul.edu.iq

Abstract

The current study aims to determine and analyze the interactive effect of Organizational Mindfulness on the relationship between Strategic capital and proactive career behavior at Knowledge University in Erbil city. The analytical descriptive method was adopted to describe the theoretical framework for the concepts and variables of the study, and then analyze the correlation relationship and effect between the dependent and independent variable on the one hand, and the interactive variable and its effect on the assumed relationship between the other two variables on the other hand. The researchers used the questionnaire survey as a tool to collect primary data from the study sample taken from the study population represented 53 of teaching staff in the field of study, which is Knowledge University in Erbil. The SPSS program Version 22 was adopted to analyze the required statistical analyzes such as the frequencies in addition to find the values of mean and standard deviations for the dimensions of the study variables along with testing the study hypotheses using the Pearson correlation coefficient and the Simple Regression analysis. This study found that there is a statistically significant correlation and regression relationship between the study variables and their dimensions in the researched from the perspective of their teaching staff on the one hand, and this relationship is affected by the action of the interactive variable influenced by statistical significance on the other side according to the results of statistical analyzes which is useful to prove study hypotheses. The study presented a set of recommendations, including the need for the university to rely more on organizational mental alertness because



of its interactive effect in strengthening the existing relationship between strategic capital and proactive career behavior.

Keywords: Organizational Mindfulness, Strategic capital, proactive career behaviour, and Knowledge University.