



## An exploratory study of the opinions of a number of doctors working in the hospital Imam Sadiq)

\*رأس المال الفكري الأزرق ودوره في تشجيع السلوك الإستباقي<sup>(١)</sup>  
دراسة استطلاعية لآراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الإمام الصادق

\*\*\*أرزاق محمود جهاد الطائي

\*\*\*أ. د. ليث علي يوسف الحكيم

**Abstract :** The present study aimed to determine the nature of the relationship between the variables of intellectual capital and the pre-emptive behavior according to the opinions of a number of doctors working in the Imam Al-Sadiq Hospital in the province of Babylon. The importance of this study is highlighted in the limited studies that attempted to determine the nature of the relationship between the variables (blue intellectual capital, proactive behavior) and the attempt to address a real problem that directly affects health care services in general and patients' lives in particular. (110) doctors out of the study community of (133) doctors, and then retrieved (100) questionnaire response rate (90) % The data collected was analyzed using a number of statistical tools in statistical programs (AMOS v22, SPSS v22). The results showed a positive and moral effect relationship between blue intellectual capital and proactive behavior.

**المستخلص:** هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي على وفق آراء عدد من الأطباء العاملين في مستشفى الإمام الصادق (ع) في محافظة بابل. وتبرز أهمية الدراسة الحالية في محدودية الدراسات التي حاولت تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات (رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي) كذلك محاولتها معالجة مشكلة واقعية تؤثر بصورة مباشرة على خدمات الرعاية الصحية بصورة عامة وعلى حياة المرضى بصورة خاصة. عليه تم استخدام الإستبانة بوصفها أداة رئيسة لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية، التي تم تصميمها بالاعتماد على مقاييس رصينة، وباستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة وزعت على (110) طبيب من أصل أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (133) طبيب، وبعد ذلك أسترجعت (100) إستبانة بمعدل إستجابة (90%)، وتم تحليل البيانات،

\*بحث مستقل

\*\*كلية الاداره والاقتصاد/ جامعة الكوفة

\*\*\* طالبة ماجستير

التي تم جمعها بإستعمال عدد من الأدوات الإحصائية في البرنامجين الإحصائيين ( AMOS v22, SPSS v22). لقد أظهرت النتائج العملية وجود علاقة تأثير موجبة ومعنوية بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي

**المقدمة:** تعمل المنظمات في وقتنا الحاضر في بيئة تتسم بالتغيير والذي يشكل أحد التحديات، التي تواجهها وللبقاء في هكذا بيئة ومواكبة التطور والتغيير يجب عليها أن تمتلك المقومات الأساسية، التي تمكنها من الإستمرار ومواجهة هذه التحديات والمنافسة، ومن أهم هذه المقومات هو السلوك الإستباقي، والذي يمثل النهج الأساس الذي تتمكن من خلاله مختلف المنظمات وبما فيها المستشفيات من البقاء والتطور وتحقيق رؤية طويلة الأجل.

إن موضوع الدراسة الحالية جاء لحل مشكلة واقعية في قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات تحديداً لتأثيرها الكبير على حياة أفراد المجتمع وحمايتهم من الأمراض من خلال العمل على وضع إجراءات مناسبة لتبني السلوك الإستباقي من قبل الأطباء مثل الوقاية من الأمراض ونشر الوعي الصحي وإكتشاف سبل المعالجة قبل إنتشارها لتحقيق أهداف إيجابية عبر جعل المجتمع خالياً من الأمراض.

وتبرز هنا أهمية رأس المال الفكري الأزرق في مختلف المنظمات وخاصة منظمات الرعاية الصحية المتمثلة بالمستشفيات الذي يعد من المواضيع الحديثة في العلوم الإدارية، والذي تم الإهتمام به مؤخراً من قبل المنظمات التي تسعى للتفوق، التي تؤمن بأن أصحاب العقول المبدعة والتميزة هم من أهم الأصول غير الملموسة، التي تتفوق على بقية الأصول في المنظمة بوصفها المحرك الأساسي لتلك الأصول مثل الأدوات والموارد المادية... الخ، وبهذا فإنه له تأثير كبير على العاملين في المنظمة من خلال تشجيعهم وتحفيزهم على تبني السلوك الإستباقي والتصدي للمشكلات، التي تواجه عمل المنظمة بهدف تحسين الأداء وإحداث تغيير أما شخصي أو تغيير في أساليب العمل عن طريق المبادرة الذاتية وتقديم أفكار إبداعية بعيدة عن التقليد.

## **المبحث الأول : منهجية البحث**

### **أولاً: مشكلة البحث:**

تشهد مؤسسات الرعاية الصحية العراقية في الوقت الحاضر تدهوراً في سير عملياتها الطبية المتمثلة بتقديم الخدمات الصحية والعلاجية و تعود إلى عدة أسباب منها أخطاء وإهمال طبي سواء من الأطباء أو من إدارة المستشفى من ناحية توفر العلاج والمستلزمات الضرورية لتقديم خدمة صحية جيدة أو من ناحية عدم توفر الخبرات والمهارات اللازمة لتقديم تلك الخدمات وعدم الوعي الكافي لحماية المريض وعدم الإحساس بالمسؤولية تجاهه، وبما إن مهنة الطب خاصة وعمل المؤسسات الصحية عامة من أكثر المجالات، التي تشكل أخطائها خطراً على المجتمع بسبب تعاملهم المباشر مع أرواح مسؤولة منهم. فأن مسؤولية إدارة المستشفى كبيرة جداً للحد من تلك الأخطاء ومواجهة إنتشار الأمراض ومعالجتها من خلال تشجيع الإجراءات الإستباقية في العمل المتمثلة بالمبادرة والإبداع الذاتي لغرض مواجهة المشاكل إذ يتطلب هذا السلوك كفاءة ومهارة عالية

لإبتكار طرق جديدة في العمل وأكدت دراسة (Walder et al. (2014 على أهمية السلوك الإستباقي في المستشفيات لمواجهة المشاكل وإستخدام الموارد أفضل إستخدام ولا يتم ذلك إلا من خلال تبني رأس المال الفكري الأزرق والذي يركز على إبتكار طرق جديدة في العمل لم يتم الالتفات إليها من قبل فقد أكدت دراسة (Kim & Mauborgne (2013 على أهمية سد الفجوة بين كفاءات ومهارات العاملين وطاقاتهم من خلال دور القيادة الرئيس وذلك لجعل أكبر عدد من العاملين المعزولين في المستشفى أشخاصاً فاعلين ذوي أهمية في تحقيق التميز في الخدمات الطبية المقدمة للمرضى. ومن خلال عرض المشكلة آنفا فإن الباحثة حددت مشكلة الدراسة الحالية بالآتي: ((إن تحقيق السلوك الإستباقي في المستشفى قيد الدراسة يتأثر بصورة مباشرة في تبني رأس المال الفكري الأزرق)).

#### ثانياً: تساؤلات البحث:

إستناداً لما ورد في مشكلة الدراسة فقد أثارَت الباحثان مجموعة من التساؤلات وهي:

- ١- ما هي نسبة توفر رأس المال الفكري الأزرق في المستشفى قيد البحث؟
- ٢- ما نسبة إمتلاك الأطباء العاملين في المستشفى قيد البحث للسلوك الإستباقي؟
- ٣- ما العلاقة بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي؟

#### ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة من خلال جانبين نظري وميداني وكالاتي:

##### أ- أهمية الجانب النظري للدراسة: وتتمثل فيما يأتي:

١. من خلال إطلاع الباحثة على الدراسات السابقة المتعلقة بكل متغير من متغيرات الدراسة لا توجد أي دراسة تجمع بين متغيرات وأبعاد الدراسة الحالية في مخطط فرضي واحد.
٢. إغناء البحوث بأطر نظرية حول متغيرات الدراسة خاصة فيما يتعلق بمتغير رأس المال الفكري الأزرق لندرة الدراسات، التي حاولت تفسيره.

##### ب- أهمية الجانب الميداني للدراسة: وتتمثل فيما يأتي:

١. عدم وجود دراسة سابقة عربية او اجنبية تسلط الضوء على قياس متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة (رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي) في مؤسسات الرعاية الصحية عامة ومستشفى الإمام الصادق (ع) خاصة، التي يمكن من خلالها معرفة مدى تفاعل القيادة مع البيئة الداخلية للمستشفى.
٢. تركيز الدراسة على السلوك الإستباقي للأطباء لان له تأثير مباشر على حالة المريض وحياته.

#### رابعاً: أهداف البحث:

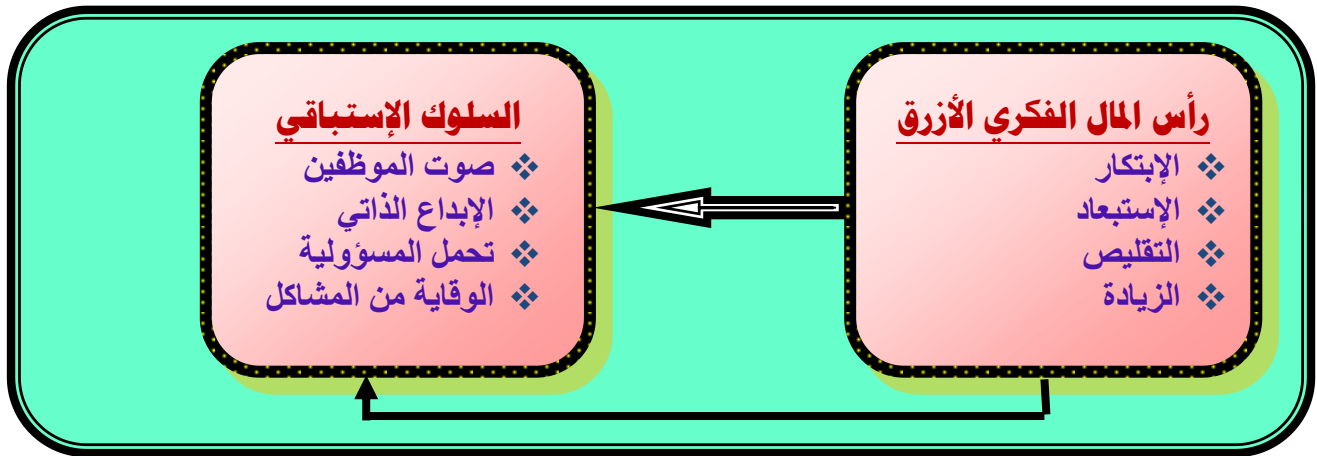
بعد تقديم المشكلة وتساؤلات الدراسة فإن أهداف الدراسة تتمثل بما يأتي:

١. الكشف عن مستوى توافر رأس المال الفكري الأزرق في المستشفى قيد الدراسة.

٢. التعرف على مستوى توافر السلوك الإستباقي لدى الأطباء العاملين في المستشفى قيد الدراسة.
٣. تشخيص طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإستباقي للأطباء العاملين في المستشفى قيد الدراسة.
٤. التعرف على المشاكل متوقعة الحدوث ومعالجتها مثل معالجة إنتشار الأمراض والأوبئة.

#### خامساً: مخطط البحث الافتراضي

جاءت الدراسة الحالية امتداداً لما قدمته الدراسات السابقة المتعلقة بإظهار العلاقة بين متغيرات الدراسة مثل دراسة (Hargreaves,2007:10)(Low& Menter,2011:3) دراسة (Duarte, 2011:110)(Odoardi,2015:554) و الإعتماد على عدد من النظريات مثل (نظرية الكشف عن رأس المال الفكري، نظرية التأقلم الإستباقية) قام الباحثان ببناء مخطط افتراضي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة كما في الشكل (١).



الشكل رقم (١) المخطط الافتراضي للدراسة الحالية

المصدر: من إعداد الباحثين.

يظهر من الشكل (١)، إن متغير رأس المال الفكري الأزرق يمكن قياسه من خلال أربعة أبعاد تتمثل بـ(الإبتكار ، التقليص ، الإستبعاد ، الزيادة) وهو يمثل متغيراً مستقلاً. بينما تم قياس المتغير التابع وهو السلوك الإستباقي من خلال أربعة أبعاد تتمثل بـ(صوت الموظفين، الإبداع الذاتي تحمل المسؤولية، الوقاية من المشاكل).

#### سادساً: فرضيات البحث

تنقسم فرضيات البحث إلى قسمين كما يأتي:

١. الفرضية الرئيسية الأولى: تنص هذه الفرضية على: ((إن رأس المال الفكري الأزرق له علاقة إرتباط موجبة ومعنوية مع السلوك الإستباقي)).
٢. الفرضية الرئيسية الثانية: تنص هذه الفرضية على: ((إن رأس المال الفكري الأزرق له تأثير موجب ومعنوي في السلوك الإستباقي)).

#### سابعاً: مقياس البحث:

إن الجدول (١)، يظهر المقاييس المعتمدة من قبل الباحثان لقياس متغير رأس المال الفكري الأزرق بواسطة تبني مقياس (Knight 2016) المؤلف من أربعة أبعاد وهي: (الابتكار ، التقليص ، الإستبعاد ، الزيادة) و بواقع (20) فقرة، بينما تم تبني مقياس (Beck 2014) لقياس متغير السلوك الإستباقي والذي يتضمن أيضاً أربعة أبعاد وهي: (صوت الموظفين ،الإبداع الذاتي ،تحمل المسؤولية ، والوقاية من المشاكل) وبواقع (13) فقرة.

**الجدول (١) مقياس البحث**

| المتغيرات               | الأبعاد            | عدد الفقرات | المقياس المعتمد                      |
|-------------------------|--------------------|-------------|--------------------------------------|
| رأس المال الفكري الأزرق | الابتكار           | 5           | تم تبني مقياس (Kim & Mauborgne) 2005 |
|                         | التقليص            | 5           |                                      |
|                         | الإستبعاد          | 5           |                                      |
|                         | الزيادة            | 5           |                                      |
| السلوك الإستباقي        | صوت الموظفين       | 4           | تم تبني مقياس (Beck 2014)            |
|                         | الإبداع الذاتي     | 3           |                                      |
|                         | تحمل المسؤولية     | 3           |                                      |
|                         | الوقاية من المشاكل | 3           |                                      |

**المصدر:** من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة.  
**ثامناً: أداة البحث:**

إن الإستبانة تعد الأداة الرئيسة للبحث الحالي، التي تم إعدادها إعتماً على عدد من المقاييس العالمية، وقد قسمت على جزئين أساسيين هما:

**الجزء الأول:** ويشتمل على بعض العوامل الديموغرافية لعينة البحث مثل (الفئة العمرية ، النوع البشري ،التحصيل الدراسي ،عدد سنوات الخبرة الوظيفية).

**الجزء الثاني:** تكون من (55) فقرة ذات إجابات مقيدة بتدرج ليكرت الخماسي Five-Point Likert وهي: (لا اتفق تماماً ،لا اتفق ،محايد ،اتفق ، اتفق تماماً)، تتعلق بمتغيرات البحث انقسمت على ثلاثة محاور هي:

**المحور الأول:** تضمن (20) فقرة خاصة بمتغير رأس المال الفكري الأزرق .

**المحور الثاني:** تضمن من (13) فقرة خاصة بمتغير السلوك الإستباقي.

**تاسعاً: مجتمع البحث وعينته:**

في أدناه وصفاً مفصلاً حول مجتمع البحث وعينته، كما يأتي:

أ- **مجتمع البحث الحالي:**

بما إن الهدف الأساسي للبحث الحالي هو تشجيع السلوك الإستباقي للأطباء العاملين في مستشفى الإمام الصادق (ع) لذلك فأن مجتمع البحث الحالي يتألف من (133) طبيب.

ب- **عينة البحث الحالي:**

قام الباحثان بتوزيع (110) إستبانة على الأطباء العاملين في المستشفى وتم إسترجاع (100) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي، ويظهر الجدول (٢) العوامل الديموغرافية لعينة البحث.

الجدول (٢) العوامل الديموغرافية لعينة الدراسة

| الأطباء                   | التصنيف       | عدد المشاركين | النسبة المئوية للمشاركين |
|---------------------------|---------------|---------------|--------------------------|
| النوع البشري              | ذكر           | 60            | 60%                      |
|                           | أنثى          | 40            | 40%                      |
| المجموع الكلي             |               | 100           | 100%                     |
| العمر                     | أقل من 25     | 0             | 0%                       |
|                           | 26-35         | 31            | 31%                      |
|                           | 36-45         | 42            | 42%                      |
|                           | 46-55         | 23            | 23%                      |
|                           | 55 فما فوق    | 4             | 4%                       |
|                           | المجموع الكلي |               | 100%                     |
| التحصيل الدراسي           | إعدادية       | 0             | 0%                       |
|                           | دبلوم         | 0             | 0%                       |
|                           | بكالوريوس     | 23            | 23%                      |
|                           | دبلوم عالي    | 7             | 7%                       |
|                           | ماجستير       | 18            | 18%                      |
|                           | دكتوراه       | 52            | 52%                      |
| المجموع الكلي             |               | 100           | 100%                     |
| عدد سنوات الخدمة الوظيفية | أقل من سنة    | 3             | 3%                       |
|                           | 1-5           | 8             | 8%                       |
|                           | 6-10          | 16            | 16%                      |
|                           | 11-15         | 10            | 1%                       |
|                           | 16-20         | 22            | 22%                      |
|                           | 21 فأكثر      | 41            | 41%                      |
| المجموع الكلي             |               | 100           | 100%                     |

المصدر : من إعداد الباحثين.

#### عاشراً : أساليب التحليل الإحصائي

أستخدم الباحثان مجموعة من الأساليب الإحصائية ضمن البرنامج الإحصائي المتقدم SPSS v.22 مثل: (التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين، معامل ألفا كرونباخ، و إختبار Kaiser- Meyer-Olkin و Bartlett) والبرنامج الإحصائي المتقدم AMOS v.22 لإختبار الفرضيات.

#### المبحث الثاني : الإطار النظري للبحث

##### أولاً: مفهوم رأس المال الفكري الأزرق

يعد مصطلح رأس المال الفكري الأزرق من المصطلحات الحديثة في الأدبيات الإدارية والذي يشير بمفهومه العام إلى الأفكار، التي تتميز بالإبداع والندرة وتغيير أساليب العمل (سواءً مادياً أو معنوياً)، إذ إن أغلب المنظمات عموماً تقوم على التقليد، وسمي رأس المال الفكري الأزرق نسبة إلى مياه المحيط الزرقاء (محمود، ٢٠١٦: ١٣٦) التي من الصعب الوصول إليها كذلك نسبة إلى

نقائها وعدم تعكرها بالمياه الحمراء، التي تشبه بالمنافسة الشديدة بين المنظمات ومن هذه التسمية أصبحت إستراتيجية المحيط الأزرق قائمة في المنظمات المتقدمة لأجل الاستقلالية التنافسية وزيادة القيمة وإيجاد فرصتها الحقيقية من خلال رأس مالها الفكري الأزرق، التي يتميز بالأفكار، التي لم تكتشف بعد ولم تلوث بالمنافسة (Kim & Mauborgne, 2005:4). إن هذا المفهوم في المنظمات الحالية يشير إلى مجموعة من العمال الماهرين والكفؤين الذين يسمون بذوي الياقات البيضاء، والذين يكون لديهم معنى هائل في عملهم وطرق مختلفة في التفكير وكيفية الحصول على نتائج عمل إيجابية بعيدة عن المنافسة والصراع بين الآخرين. ومن وجهة نظر الهيكل العام للمنظمة، والذين يتمثلون بمجموعة من الأفراد داخل المنظمة يتمتعون بالأعمال الذهنية والأسباب الرئيسة للنجاح والتغيير داخل المنظمة أما المجموعات الأدنى أي الأفراد العاملين أو التنفيذيين للعمل يسمون بذوي الياقات الزرقاء هم أولئك الذين يؤدون العمل البدني في المقام الأول ومساراتهم الوظيفية نسبياً محددة (Çiçek, 2013:1094) ولا يمكنهم تحقيق النتائج من دون توجيه وتخطيط للعمل إذ على الرغم من أن جذور النجاح في العمل هم ذوي الياقات الزرقاء كونهم التنفيذيين للعمل إلا إن النجاح يشير إلى ذوي الياقات البيضاء مثل الترقيات من خلال التسلسل الهرمي التنظيمي، وزيادة المرتبات وذلك لإمتلاكهم سلطة ومكانة أعلى في المنظمة (Lucas, 2002:13). إستناداً لما تقدم، يمكن تعريف رأس المال الفكري الأزرق المتمثل بذوي الياقات البيضاء وعلى الرغم من ندرة هذا الموضوع في الأدبيات الإدارية فقد توجهت أنظار عدد قليل من الباحثين نحوه. ويوضح الجدول (٣) تعاريف خاصة برأس المال الفكري الأزرق على وفق آراء عدد من الباحثين.

**الجدول (٣) بعض التعاريف الخاصة برأس المال الفكري الأزرق) وفق آراء عدد من الباحثين**

| الباحث والسنة              | التعريف                                                                                                                                        |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Porubčinová<br>(2015:121)  | هي الكفاءات التي تحدد التقارب بين ثقافة العمل وبين ثقافة مجتمع المعلومات المتقدمة مثل القدرة على التحليل وإستراتيجية المؤامرة والتواصل الفعال. |
| Belbase et al.<br>(2016:2) | هو التركيز الأساسي على القدرات المعرفية.                                                                                                       |

**المصدر:** من إعداد الباحثة.

بناءً على ما تقدم، من عرض الأدبيات الخاصة بمفهوم رأس المال الفكري الأزرق توصل الباحثان إلى مفهوم أشمل له بوصفه إنه جزء من الأصول غير الملموسة للمنظمة والذي يعبر عن مهارات وكفاءات العاملين المهنية في خلق أفكار إبداعية جديدة وغير مألوفة بعيداً عن المنافسة والتقليد من أجل النهوض بواقع المنظمة والتقدم إلى مستويات أعلى.

#### **ثانياً: مقاييس و أبعاد رأس المال الفكري الأزرق**

إن رأس المال الفكري يمثل قدرة المنظمة على خلق قيمة مثلى في ظل ظروف التغيير المستمر، إذ تعد الكفاءة والمهارة عاملاً حاسماً لنجاح المنظمة ويعتمد على الإبداع وإبتكار الطرق الجديدة للعمل

في البحث الحالي تم توظيف أبعاد إستراتيجية المحيط الأزرق لـ (Kim & Mauborgne, 2005) لقياس متغير رأس المال الفكري الأزرق وفيما يأتي توضيح لطبيعة تلك الأبعاد:

**١- الابتكار:** يعد الابتكار عنصراً حاسماً في الأعمال التجارية الإنتاجية والبقاء على قيد الحياة ويتمثل بالابتكارات التكنولوجية الحالية وإدخال أنواع جديدة من السلع والخدمات اما في مجال الرعاية الصحية لا يزال الابتكار يشكل قوة دافعة في السعي لتحقيق التوازن بين احتواء التكاليف ونوعية الرعاية الصحية حيث ان وفورات ضخمة يمكن أن تحققها ادارة المستشفى من خلال استخدام أكثر وأفضل للسجلات الإلكترونية، و البرمجيات التي يمكن كشف الأخطاء وإصدار المطالبات لذلك تعمل إدارة المستشفى المتقدمة إلى الاعتماد عليها وتبادل المعلومات وتقديم الرعاية والوصول الكامل والأمن لسجلات المرضى (Omachonu & Einspruch, 2015:3). **الزيادة:**

تسعى ادارة المستشفيات ذات البنية التحتية العالية الى تكامل هيكلها التنظيمي من خلال فتح اقسام جديدة وزيادة الكوادر الطبية لان هناك دائما حاجة للزيادة في التخصصات لأن الوظائف المتعلقة بالرعاية الصحية غالبا ما تتطلب التفاعل الشخصي، فهي من الصعب الاستعانة بمصادر خارجية أو الاستبدال مع الأتمتة، كما يحدث في بعض الصناعات (Torpey, 2014:28-29).

**٢- الاستبعاد:**

يساعد نشر أفضل الممارسات واستخدام الجدولة من قبل إدارات المستشفيات في تقديم الرعاية على القضاء على الانتظار لفترات طويلة واستبعاد حالات الزخم ويمكن أيضا أن يخفف من التكاليف غير الضرورية من خلال إعادة تصميم الجدول الزمني لعدد المرضى الوافدين للمستشفى (Brandenburg et al., 2015:4). وكذلك تسعى إدارات المستشفيات المتطورة إلى الاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي مثل خفض معدلات وفيات الأطفال من خلال تحسين صحة الأطفال و الأم، من خلال توفير الأجهزة الطبية الضرورية التدخلات المتعلقة بالصحة الإنجابية وصحة الأم والوليد والأدوية واللقاحات (WHO, 2015:6).

**٣- التقليل:**

تمثل الرعاية الصحية شريحة كبيرة بشكل ملحوظ من الإقتصاد المحلي لذلك تسعى إدارة المستشفيات المتقدمة بالالتزام بقانون الرعاية بأسعار معقولة أو الالتزام بالموارد مقدما ووضع قواعد جديدة للتأمين الصحي الخاص تكفل حصول الأشخاص الذين يعانون من مشاكل صحية على التغطية الصحية وتؤدي هذه الأحكام مجتمعة إلى الحد بشكل كبير من الأعباء المالية لكثير من

الأشخاص ذوي الدخل المحدود أو احتياجات الرعاية الصحية الكبيرة (Kaiser , 2012:1). وتشير تقارير حديثة إلى الإفراط في استخدام خدمات الرعاية الصحية وإساءة استخدامها هي مشاكل تؤثر على الجودة وتكلفة الرعاية حيث تعمل إدارات المؤسسات الصحية للحد من الإفراط في استخدام المضادات الحيوية والحد بالإضرار بحياة الأفراد من خلال إجراءات محددة لتحسين سلامة المرضى (Burns et al., 2014:1).

### ثالثاً : مفهوم السلوك الاستباقي

إن النشاط الاستباقي في هذا اليوم يعد مهماً جداً في مكان العمل، مع وجود قدر أكبر من المنافسة والضغط المتزايد للإبتكار فالأفراد الاستباقيين، يؤدون مهامهم الأساسية على نحو أفضل، فإن وجود بيئة داعمة، يشجع فيها الموظفون على محاولة وضع طرق بديلة للقيام بعملهم دون القلق بشأن العقبات المحتملة، التي من المرجح أن تسهل العملية الاستباقية وتحقيق النتائج الايجابية في العمل (Collins & Parker, 2010:653).

ولهذا ما يشجع القادة التحويليون دائماً، على الاستباقية من أجل زيادة الكفاءة الذاتية والتزام المنظمات القائمة على الأدوار والعلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية هي الأقوى في السياقات، التي تكون فيها الإستقلالية والفعالية الذاتية مرتفعة أو منخفضة. وعلاوة على ذلك، تزيد القيادة التشاركية من احتمال إستباقية الموظف في سياقات خدمة الزبائن بسبب زيادة مشاركة الموظفين في العمل (Vough et al., 2017:1194)، لذلك يمكن للقادة أن يؤديوا دوراً هاماً في خلق مثل هذه البيئة الداعمة من خلال إظهار الدعم العام لجهود الأفراد التابعين لهم وتشجيع إستقلاليتهم وتمكينهم من تحمل المزيد من المسؤولية من أجل تعزيز الإبداع والإبتكار والتغيير. ومع ذلك، فإن دور دعم القائد لتعزيز السلوك الإستباقي له تأثير كبير على سلوك الأفراد و في الآونة الأخيرة، وبناء على هذا التصور، فإن السلوك الإستباقي يمثل العمل الإستباقي. ويعرف **مصطلح الإستباقية** على أنه "العمل الذي يسيطر أو يتحكم في الوضع من خلال أخذ المبادرة أو توقع الأحداث والإستعداد لها لإتخاذ تدابير إستباقية للعمل وإن هذا التمييز، يميز السلوك الإستباقي عن السلوك السلبي على إنه سلوك ذو دوافع ذاتية وأكثر تفاعلاً (Parker & Williams, 2006:641) مثل الكفاءة الذاتية الوظيفية والدافع الذاتي له أثر كبير في التنبؤ بالأداء الوظيفي الإستباقي فتكون الدوافع الذاتية في العمل (هي الأشكال التقليدية للدافع) وأن هذا السلوك ينطوي على التغلب على الحواجز والإجراءات الصعبة، وإرتفاع الكفاءة الذاتية لأنه يزيد من الجهد والمثابرة ( Ohly & Fritz, 2007:623) وإن مفهوم **الشخصية الإستباقية** يستخدم لوصف الشخص بأنه إستباقي أي إنه غير مقيد نسبياً من قبل القوى الظرفية فقد وجد عدد من الباحثين أن الأفراد الإستباقيين يشاركون بنشاط في السلوكيات السبعة الموضحة في الشكل (٣).



الشكل (٣) السلوكيات الاستباقية السبعة

**المصدر:** من اعداد الباحثين.

ويمكن النظر إلى هذه السلوكيات السبعة على أنها سلسلة من السلوكيات في التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الاستباقية، وقد تم ربط كل من الشخصية الاستباقية والسلوك الاستباقي بخصائص القادة. وبإستخدام مفهوم الشخصية الاستباقية إذ أكدت الدراسات على إن القادة الذين يتمتعون بشخصية إستباقية يميلون إلى أن ينظر إليهم على أنهم قادة كاريزميون مقارنةً بالآخرين. (Wu & Wang, 2011:302). لقد وردت عدة تعاريف للسلوك الإستباقي في مجموعة من الدراسات كما موضح في الجدول (٤).

الجدول (٤) بعض تعاريف السلوط الإستباقي على وفق آراء مجموعة من الباحثين

| الباحث والسنة           | التعريف                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bindl & Parker (2010:4) | هو عمل موجه ذاتياً ومستقبلاً في المنظمة، ويهدف الفرد فيه إلى إحداث تغيير مثل إدخال أساليب عمل جديدة، والتأثير على الإستراتيجية التنظيمية أو لتغيير الذات مثلاً تعلم مهارات جديدة للتعامل مع المطالب المستقبلية. |
| Ohly & Fritz (2010:544) | يوصف على إنه بداية التغيير الذاتي أو التوجه نحو المستقبل ويمكن أن يشمل حل المشاكل بشكل فعال، واقتراح التحسينات، أو تحمل مسؤولية طويلة الأجل.                                                                    |

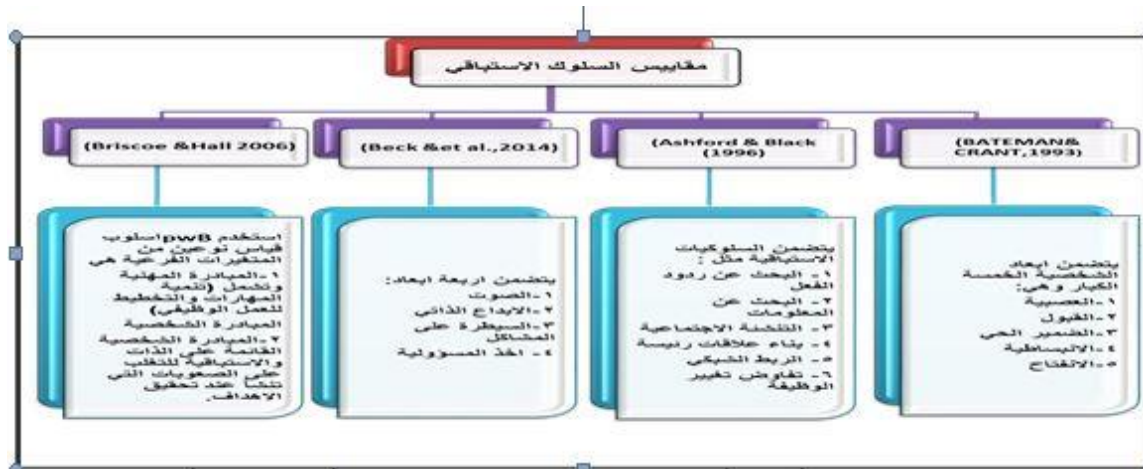
**المصدر:** من إعداد الباحثين .

وتوصل الباحثان إلى مفهوم أوسع واشمل للسلوك الإستباقي بعد الإطلاع على عدد من الأدبيات السابقة على إنه: التوجه ذاتياً نحو إحداث تغيير في أساليب العمل من خلال وضع خطط جديدة وتوليد الأفكار المقترنة بالإبداع و الابتكار والكفاءة الذاتية لتحقيق النتائج الإيجابية في العمل وحل المشكلات والتصدي للمعوقات قبل وقوعها و إقتراح الحلول المناسبة عن طريق المبادرة الشخصية وتشجيع صوت الموظفين مع ضرورة توافر الدعم المناسب من القادة.

#### رابعاً: مقاييس وأبعاد السلوك الإستباقي:

من أجل إكتساب فهم أعمق لكيفية إستنباط السلوك الإستباقي هناك حاجة إلى أطر تحدد طبيعة وأبعاد السلوك الإستباقي والعوامل ذات الصلة به، وتستخدم منظور تحليل المساهمات البشرية في مكان العمل أي الحد من الأخطاء والمخاطر وتجنب الأحداث السلبية والامتنال لإجراءات العمل السليم (Curcuruto et al., 2016:144). وفي ضوء ما ورد، يبين الشكل (٣) عدد من المقاييس، التي المستخدمة لقياس السلوك الإستباقي.

## الشكل (٣) مقاييس السلوك الإستباقي في الدراسات السابقة



**المصدر:** من إعداد الباحثين .

إستناداً لما ظهر في الشكل (٣)، وبما يتطابق مع أهداف وتوجهات البحث الحالي فإن الباحثة تبنت مقياس (Beck (2014)، الخاص بمقياس السلوك الإستباقي وذلك لأنه المقياس الوحيد الذي قدم الغرض من هذا السلوك في المنظمات وكيفية التغيير في البيئة التنظيمية الداخلية وإدخال أساليب عمل أكثر كفاءة وتقديم إقتراحات لتحسين العمل الجماعي (Beck et al., 2014:1367)، ويشمل هذا المقياس على أربعة أبعاد لهذا السلوك وهي :

### ١- صوت الموظفين:

يتعلق صوت الموظفين بإيصال وجهات النظر والتحدث عن القضايا الهامة إلى المدير والمسؤولين، التي من شأنها التأثير على الوضع الحالي والمشاركة في إتخاذ القرارات ويمثل الصوت الوظيفي البداية الأساسية للتغيير (Beck et al., 2014:1370)، ويعد صوت الموظف عموماً سلوكاً للتنمية التنظيمية، ولفهم طبيعة السلوك الصوتي، دعا ( Morrison (2014:183 إلى التشديد على العمليات العاطفية واللاوعي وراء هذا السلوك والتحقيق فيها.

### ٢- الإبداع الذاتي:

ويعني البحث عن طرق جديدة للقيام بالأمر، ويحدث الإبداع الفردي عندما يدرك الموظف الفرص الجديدة ويولد أفكاراً جديدة ويعمل على تنفيذ تلك الأفكار (Searle, 2011:3). كذلك هو إعادة تكوين المعارف الجديدة، التي يمتلكها الفرد والمعرفة الجديدة، التي تمكن المنظمات من البحث عن فرص جديدة وإستغلال الفرص المتاحة بشكل أكثر كفاءة وتحديد محددات الإبداع مثل حجم المنظمة وهيكل السوق ونمو المنظمة والربحية (Matzler et al., 2013:2).

### ٣- تحمل المسؤولية:

يتعلق النشاط الإستباقي بتولي المسؤولية وأخذ زمام المبادرة في العمل ومع ذلك لا يعرف إلا القليل جداً عن الإستباقية فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي الإستباقي من ناحية التخطيط الوظيفي والسير الوظيفي، والخطط الممكنة للوصول إلى أهداف وظيفية تنطوي على تحمل المسؤولية عند وضع الخطط المهني وتنفيذها (Presbitero, 2015:17).

### السيطرة على المشاكل:

يحدث منع المشكلة عندما يسعى الموظفون لإكتشاف الجذور الرئيسة، التي كانت سبب المشاكل وتنفيذ إجراءات لمنع تكرار حدوثها في المستقبل مثل التغلب على مقاومة الآخرين والقصور الذاتي (Searle, 2011:28). لقد كشفت البحوث أن السلوكيات الاستباقية تسيطر على المشاكل من خلال توقع الحوادث والأضرار في الممتلكات ويؤدي التغلب على المشاكل أيضا إلى أهداف ذاتية الإنطلاق (Fay & Frese, 2001:141-142).

### المبحث الثالث: الإطار العملي للبحث

#### أولاً: إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة الحالية :

لمعرفة نوع بيانات الدراسة الحالية معلمية أم لا معلمية يتطلب من الباحثان إجراء إختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، التي تم جمعها عبر الإعتماد على معاملي الإلتواء Skewness والتفطح Kurtosis، التي لا بد أن تقع قيمها الدنيا والعليا ضمن حدود لتوزيع الطبيعي البالغة ( $\pm 1.96$ )، وسيتم التحقق من ذلك كما يأتي:

#### أ- إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال الفكري الأزرق:

عند النظر في نتائج الجدول (٥)، يظهر إن جميع قيم معاملي الإلتواء والتفطح الدنيا والعليا تقع بين حدود التوزيع الطبيعي البالغة ( $\pm 1.96$ )، وذلك يشير إلى إن جميع فقرات متغير رأس المال الفكري الأزرق تتوزع توزيعاً طبيعياً.

#### الجدول (٥) إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال الفكري الأزرق

| Kurtosis   |           | Skewness   |           | الفقرة |
|------------|-----------|------------|-----------|--------|
| Std. Error | Statistic | Std. Error | Statistic |        |
| .478       | 1.311     | .241       | -1.195-   | E1     |
| .478       | .344      | .241       | -.800-    | E2     |
| .478       | .685      | .241       | -.993-    | E3     |
| .478       | -.184-    | .241       | -.249-    | E4     |
| .478       | -.328-    | .241       | -.045-    | E5     |
| .478       | .955      | .241       | -.955-    | R1     |
| .478       | -.031-    | .241       | -.720-    | R2     |
| .478       | -.352-    | .241       | -.565-    | R3     |
| .478       | -.295-    | .241       | -.492-    | R4     |
| .478       | .925      | .241       | -1.177-   | R5     |
| .478       | .121      | .241       | -.777-    | RA1    |

|      |        |      |         |     |
|------|--------|------|---------|-----|
| .478 | -.897- | .241 | .337    | RA2 |
| .478 | .645   | .241 | -1.065- | RA3 |
| .478 | .798   | .241 | -.996-  | RA4 |
| .478 | .176   | .241 | -.913-  | RA5 |
| .478 | -.082- | .241 | -.065-  | I1  |
| .478 | .852   | .241 | -.802-  | I2  |
| .478 | .449   | .241 | -.470-  | I3  |
| .478 | -.133- | .241 | -.458-  | I4  |
| .478 | .087   | .241 | -.113-  | I5  |

المصدر: برنامج SPSS V.22.

ب- إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير السلوك الإستباقي:

عند النظر في نتائج الجدول (٦)، يظهر إن جميع قيم معاملي الإلتواء والتفطح الدنيا والعليا تقع بين حدود التوزيع الطبيعي البالغة ( $\pm 1.96$ )، وذلك يشير إلى إن جميع فقرات متغير السلوك الإستباقي تتوزع توزيعاً طبيعياً.

الجدول (٦) إختبار التوزيع الطبيعي لمتغير السلوك الإستباقي

| Kurtosis   |           | Skewness   |           | الفقرة |
|------------|-----------|------------|-----------|--------|
| Std. Error | Statistic | Std. Error | Statistic |        |
| .478       | .104      | .241       | -.161-    | V1     |
| .478       | .680      | .241       | -.483-    | V2     |
| .478       | .474      | .241       | -.588-    | V3     |
| .478       | -.276-    | .241       | -.178-    | V4     |
| .478       | -.625-    | .241       | .043      | II1    |
| .478       | .458      | .241       | -.388-    | II2    |
| .478       | -.476-    | .241       | -.074-    | II3    |
| .478       | .110      | .241       | -.431-    | TC1    |
| .478       | .203      | .241       | -.359-    | TC2    |
| .478       | .381      | .241       | -.356-    | TC3    |
| .478       | -.086-    | .241       | -.307-    | PP1    |
| .478       | -.249-    | .241       | -.329-    | PP2    |
| .478       | -.646-    | .241       | -.280-    | PP3    |

المصدر: برنامج SPSS V.22.

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث الحالي:

إن الغرض الأساسي من التحليل الوصفي الذي يستخدم عدد من المقاييس الإحصائية الوصفية هو لتحليل البيانات، التي تم جمعها من أجل التعرف على طبيعة توجهات المستجيبين إتجاه فقرات متغيرات الدراسة الحالية في مستشفى الإمام الصادق ع / محافظة بابل، كما يأتي:

أ. التحليل الوصفي لمتغير رأس المال الفكري الأزرق:

من الجدول (٧)، تظهر عدد من النتائج المتعلقة بالمقاييس الإحصائية الوصفية وهي: الوسط الحسابي و الإنحراف المعياري والتباين

الجدول (٧) التحليل الوصفي لمتغير رأس المال الفكري الأزرق

| الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التباين |
|---------|---------------|-------------------|---------|
| E1      | 4.0600        | .99311            | .986    |
| E2      | 3.9300        | .92392            | .854    |
| E3      | 3.7400        | 1.04078           | 1.083   |
| E4      | 3.4600        | .97876            | .958    |
| E5      | 3.1900        | 1.07961           | 1.166   |
| R1      | 3.9400        | .93008            | .865    |
| R2      | 3.7800        | 1.05006           | 1.103   |
| R3      | 3.7200        | 1.07384           | 1.153   |
| R4      | 3.7000        | 1.04929           | 1.101   |
| R5      | 4.0600        | 1.07139           | 1.148   |
| RA1     | 3.8400        | 1.00222           | 1.004   |
| RA2     | 2.7100        | 1.21684           | 1.481   |
| RA3     | 4.0500        | 1.00880           | 1.018   |
| RA4     | 3.9800        | .96379            | .929    |
| RA5     | 4.0100        | .98980            | .980    |
| I1      | 3.1600        | .89578            | .802    |
| I2      | 3.9000        | .90453            | .818    |
| I3      | 3.6200        | .87363            | .763    |
| I4      | 3.4700        | .96875            | .938    |
| I5      | 3.3700        | .92829            | .862    |
| المعدل  | 3.6845        | 0.997164          | 1.0006  |

المصدر: برنامج SPSS V.22.

إن النتائج الظاهرة في الجدول (٧)، تبين أن جميع الأوساط الحسابية لفقرات هذا المتغير تتراوح بين (2.7100 – 4.0600)، أي إن غالبية الأوساط الحسابية للفقرات هي أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، وإن أبرز الفقرات، التي أسهمت في إغناء هذا المتغير هي فقرة (E1) في بعد الاستبعاد، بينما تعود أقل نسبة اتفاق اتفاق في هذا المتغير للفقرة (RA2) في بعد الزيادة، وهذا ما يشير إلى اتفاق المستجيبين حول متغير رأس المال الفكري الأزرق الذي حقق وسط حسابي عام مقداره (3.6845)، وفي ظل إنحراف معياري عام مقداره (0.997164) وتباين عام مقداره (1.0006)، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود تشتت في إجابات المستجيبين، فضلاً عن وجود إهتمام بتبني متغير رأس المال الفكري الأزرق في مستشفى الإمام الصادق ع / محافظة بابل.

#### التحليل الوصفي لمتغير السلوك الإستباقي:

إن الجدول (٨)، يظهر عدد من النتائج المتعلقة بالمقاييس الإحصائية الوصفية وهي: الوسط الحسابي و الانحراف المعياري والتباين.

### الجدول (٨) التحليل الوصفي لمتغير السلوك الإستباقي

| الفقرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | التباين  |
|---------|---------------|-------------------|----------|
| V1      | 3.5100        | .89324            | .798     |
| V2      | 3.7300        | .78951            | .623     |
| V3      | 3.7100        | .83236            | .693     |
| V4      | 3.4700        | .88140            | .777     |
| II1     | 3.2100        | .96708            | .935     |
| II2     | 3.5100        | .84680            | .717     |
| II3     | 3.7200        | .79239            | .628     |
| TC1     | 3.6500        | .85723            | .735     |
| TC2     | 3.6100        | .82749            | .685     |
| TC3     | 3.5200        | .85847            | .737     |
| PP1     | 3.6700        | .87681            | .769     |
| PP2     | 3.5800        | .90095            | .812     |
| PP3     | 3.0600        | 1.15312           | 1.330    |
| المعدل  | 3.534615      | 0.882835          | 0.787615 |
|         |               |                   | 5        |

المصدر: برنامج SPSS V.22.

إن النتائج الظاهرة في الجدول (٨)، تبين إن جميع الأوساط الحسابية لفقرات هذا المتغير تتراوح بين (3.0600 – 3.7300)، أي إن جميع الأوساط الحسابية للفقرات أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، وإن أبرز الفقرات، التي أسهمت في إغناء هذا المتغير هي فقرة (V2) في بعد الوقاية من المشاكل، بينما تعود أقل نسبة اتفاق في هذا المتغير للفقرة (PP3) في بعد الصوت الوظيفي، وهذا ما يشير إلى اتفاق المستجيبين حول متغير السلوك الإستباقي الذي حقق وسط حسابي عام مقداره (3.534615)، وفي ظل إنحراف معياري عام مقداره (0.882835) وتباين عام مقداره (0.787615)، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود تشتت في إجابات المستجيبين، فضلاً عن وجود إهتمام بتبني متغير السلوك الإستباقي في مستشفى الإمام الصادق ع / محافظة بابل.

### ثالثاً : ثبات المقياس

إن قياس ثبات مقياس أي دراسة يعد من الأمور في غاية الأهمية، التي لا بد من تحديدها قبل البدء بالتحليلات الإحصائية اللاحقة، ومن أجل ذلك تم قياس معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، لمقياس المتغيرات (القيادة المستدامة المتغير المستقل، رأس المال الفكري الأزرق المتغير الوسيط والسلوك الإستباقي المتغير التابع)، كما في الجدول (٩).

### الجدول (٩) ثبات مقياس الدراسة الحالية

| المتغيرات        | الأبعاد   | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|------------------|-----------|-------------|--------------------|
| رأس المال الفكري | الإستبعاد | 5           | .84                |

|                  |                    |   |     |
|------------------|--------------------|---|-----|
| الأزرق           | التقليص            | 5 | .80 |
|                  | الزيادة            | 5 | .75 |
|                  | الإبتكار           | 5 | .75 |
|                  | الإستبعاد          | 5 | .84 |
| السلوك الإستباقي | صوت الموظفين       | 4 | .82 |
|                  | الإبداع الذاتي     | 3 | .84 |
|                  | تحمل المسؤولية     | 3 | .74 |
|                  | الوقاية من المشاكل | 3 | .71 |

**المصدر:** برنامج SPSS v.22.

من الجدول (٩)، يظهر إن مقياس الدراسة الحالية يتسم بالثبات والانساق الداخلي فلقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ (88-71).

#### رابعاً: التحليل العاملي الإستكشافي لمتغيرات الدراسة:

إن هذا التحليل يستخدم لمعرفة فيما إذا كانت فقرات أبعاد كل متغير تنتمي لها أم لا، بمعنى آخر هل هنالك توافق بين الأطر النظرية لمتغيرات البحث وبين آراء المستجيبين في الإطار العملي، وسيتم توضيح هذا التحليل، كما يأتي:

#### التحليل العاملي الإستكشافي لمتغير رأس المال الفكري الأزرق:

في هذه الفقرة تم استخدام التحليل العاملي الإستكشافي، لإستكشاف إنتماء الفقرات الـ(20) المكونة لمقياس متغير رأس المال الفكري الأزرق، التي تتوزع على خمسة أبعاد رئيسة هي: (الإستبعاد والتقليص والزيادة و الإبتكار)، عن طريق إجراء إختبار (KMO) Kaiser- Meyer-Olkin و Bartlett، والمتعلق بتحديد درجة كفاية حجم العينة، كما في الجدول (١٠).

#### الجدول (١٠) إختبار كفاية حجم العينة لمتغير رأس المال الفكري الأزرق

| KMO and Bartlett's Test                          |                    |  |          |
|--------------------------------------------------|--------------------|--|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    |  | .903     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square |  | 1523.669 |
|                                                  | Df                 |  | 190      |
|                                                  | Sig.               |  | .000     |

**المصدر:** برنامج SPSS v.22.

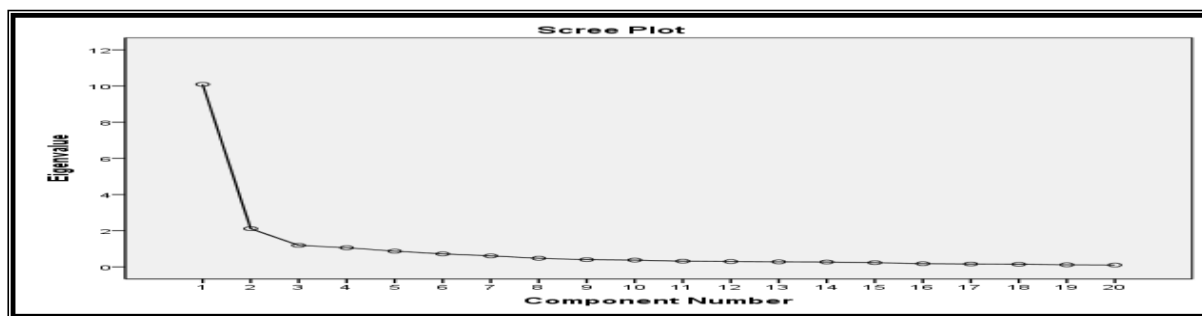
من الجدول (١٠)، يتضح إن درجة كفاية حجم العينة هي مناسبة جداً لمتطلبات الدراسة الحالية، إذ إن قيمة KMO قد بلغت (.903)، وهي بذلك أعلى من الحد الأدنى لهذا الإختبار والبالغ (.50)، مع معنوية قيمة إختبار Bartlett. فضلاً عما تقدم، أظهرت مصفوفة **Rotated Component Matrix** إن تشبعات فقرات أبعاد هذا المتغير ضمن تحليل المكونات الأساسية **Principal Components** في الجدول (١١) هي أعلى من .50، وهذا يشير إلى التوافق بين آراء المستجيبين مع الإطار النظري والمعرفي لهذا المتغير.

الجدول (١١) مصفوفة ابعاد متغير رأس المال الفكري الأزرق

| الفقرة | 1    | 2    | 3 | 4    |
|--------|------|------|---|------|
| R2     | .776 |      |   |      |
| R3     | .730 |      |   |      |
| R1     | .710 |      |   |      |
| R4     | .695 |      |   |      |
| R5     | .508 |      |   |      |
| RA4    |      | .823 |   |      |
| RA3    |      | .814 |   |      |
| RA1    |      | .687 |   |      |
| RA5    |      | .673 |   |      |
| RA2    |      | .532 |   |      |
| I5     |      | .755 |   |      |
| I1     |      | .752 |   |      |
| I3     |      | .746 |   |      |
| I2     |      | .723 |   |      |
| I4     |      | .535 |   |      |
| E4     |      |      |   | .808 |
| E3     |      |      |   | .692 |
| E5     |      |      |   | .690 |
| E1     |      |      |   | .610 |
| E2     |      |      |   | .579 |

المصدر: برنامج SPSS v.22.

فضلاً عما تقدم، تجدر الإشارة هنا إلى إن الفقرات المكونة لمقياس متغير رأس المال الفكري الأزرق هي منسجمة تماماً لتؤكد مصداقية محك الجذر Eigenvalues، التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح.



الشكل (٤) منحنى المتغير المستقل

المصدر: برنامج SPSS v.22.

ج. التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير السلوك الإبتدائي:

في هذه الفقرة تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، لإستكشاف إنتماء الفقرات الـ(13) المكونة لمقياس متغير السلوك الإبتدائي، التي تتوزع على أربعة رئيسة هي: (الصوت الوظيفي والإبداع الذاتي وتحمل المسؤولية والوقاية من المشاكل)، عن طريق إجراء إختبار Kaiser- Meyer- (KMO) و Bartlett و Olkin، والمتعلق بتحديد درجة كفاية حجم العينة، كما في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) إختبار كفاية حجم العينو لمتغير السلوك الإستباقي

| KMO and Bartlett's Test                          |                    |  |         |
|--------------------------------------------------|--------------------|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    |  | .903    |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square |  | 891.416 |
|                                                  | Df                 |  | 78      |
|                                                  | Sig.               |  | .000    |

المصدر: برنامج SPSS v.22.

من الجدول (١٢)، يتضح إن درجة كفاية حجم العينة هي مناسبة جداً لمتطلبات الدراسة الحالية، إذ إن قيمة KMO قد بلغت (0.903)، وهي بذلك أعلى من الحد الأدنى لهذا الإختبار والبالغ (0.50)، مع معنوية قيمة إختبار Bartlett. فضلاً عما تقدم، أظهرت مصفوفة Rotated Component Matrix إن تشبعات فقرات أبعاد هذا المتغير ضمن تحليل المكونات الأساسية Principal Components في الجدول (١٣) هي أعلى من 0.50، وهذا يشير إلى التوافق بين آراء المستجيبين مع الإطار النظري والمعرفي لهذا المتغير.

الجدول (١٣) مصفوفة ابعاد متغير السلوك الإستباقي

| Component |      |      |      | الفقرة |
|-----------|------|------|------|--------|
| 4         | 3    | 2    | 1    |        |
|           |      |      | .760 | TC 2   |
|           |      |      | .750 | TC 3   |
|           |      |      | .708 | TC 1   |
|           |      |      | .670 | PP 3   |
|           |      | .873 |      | V2     |
|           |      | .841 |      | V3     |
|           |      | .739 |      | V1     |
|           |      | .630 |      | V4     |
|           | .750 |      |      | II3    |
|           | .696 |      |      | II1    |
|           | .682 |      |      | II2    |
| .790      |      |      |      | PP 1   |
| .759      |      |      |      | PP 2   |

المصدر: برنامج SPSS v.22.

فضلاً عما تقدم، تجدر الإشارة هنا إلى إن الفقرات المكونة لمقياس متغير السلوك الإستباقي هي منسجمة تماماً لتؤكد مصداقية محك الجذر Eigenvalues، التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد



الشكل (٥) منحنى المتغير التابع

المصدر: برنامج SPSS v.22.

خامساً : إختبار الفرضيات

تنقسم فرضيات الدراسة الحالية على فرضيتين رئيسيتين وهي كالآتي:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** تنص هذه الفرضية على أن رأس المال الفكري الأزرق (BIC) له

علاقة ارتباط موجبة ومعنوية مع السلوك الإستهلاقي (PB)، وفي هذا السياق يشير الجدول (١٤)

إلى أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين قد بلغ (0.771)، وتحت مستوى معنوية (0.01)، عليه

سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول ( ١٤ ) مصفوفة علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة الحالية

|                                                              |                     | SL     | BIC    | PB     |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| SL                                                           | Pearson Correlation | 1      | .596** | .506** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   |
|                                                              | N                   | 100    | 100    | 100    |
| BIC                                                          | Pearson Correlation | .596** | 1      | .771** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   |
|                                                              | N                   | 100    | 100    | 100    |
| PB                                                           | Pearson Correlation | .506** | .771** | 1      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|                                                              | N                   | 100    | 100    | 100    |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |        |        |        |

المصدر: برنامج SPSS v.22.

١. **الفرضية الرئيسية الثانية:** تنص هذه الفرضية على أن رأس المال الفكري الأزرق (BIC) له

تأثير موجب ومعنوي في السلوك الإستهلاقي (PB)، وفي هذا السياق يشير الجدول (١٥) إلى أن

أنموذج الإنحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين، إذ إن قيمة F المحسوبة

بلغت (7.739)، وإن القيادة المستدامة تفسر ما نسبته (59%) من التغير في رأس المال الفكري

الأزرق وإن زيادة وحدة واحدة من هذا المتغير ستؤدي إلى زيادة رأس المال الفكري الأزرق

ب(594)، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (2.782)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (١٥) تأثير رأس المال الفكري الأزرق في السلوك الإيجابي

| المتغير | R              | R <sup>2</sup> | F        | DF          | Sig*           | معاملات الإنحدار | المتغير | β    | الخطأ المعياري | t     | Sig* |
|---------|----------------|----------------|----------|-------------|----------------|------------------|---------|------|----------------|-------|------|
| التابع  | معامل الارتباط | معامل التحديد  | المحسوبة | درجة الحرية | مستوى المعنوية | المستقل          | المتغير | β    | الخطأ المعياري | t     | Sig* |
| PB      | .771           | .594           | 7.739    | 99          | .000           | BIC              |         | .557 | .092           | 2.782 | .000 |

المصدر: برنامج SPSS v.22.

## المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

توصل البحث إلى مجموعة من الإستنتاجات التي تم بنائها على أساس نتائج التحليل الإحصائي للبيانات نعرضها على وفق ما يأتي:

- ١- توجد علاقة تأثير معنوية بين رأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإيجابي للأطباء
- ٢- وجود إهتمام بتبني متغير رأس المال الفكري الأزرق في مستشفى الإمام الصادق ع / محافظة بابل.
- ٣- وجود إهتمام بتبني متغير السلوك الإيجابي في مستشفى الإمام الصادق ع / محافظة بابل.
- ٤- يتأثر السلوك الإيجابي للأطباء أيضاً بنسبة تكوين رأس المال الفكري الأزرق للمستشفى قيد البحث.
- ٥- إن الاهتمام برأس المال الفكري الأزرق والسلوك الإيجابي في المستشفى قيد البحث من شأنه أن ينهض بواقع الرعاية الصحية وتحقيق سمعة جيدة للمستشفى بالإضافة الى زيادة الشعور بالثقة لدى المريض ومرافقيه حول هذه المستشفى.

## ثالثاً : التوصيات

تواصلاً مع ما توصل إليه البحث من إستنتاجات تم وضع مجموعة من التوصيات التي تساعد إدارة المستشفى قيد البحث في تطوير عملها ومعالجة مشاكل قائمة، كالآتي:

- ١- من اجل تقديم مستويات أفضل في الخدمات الصحية على إدارة المستشفى قيد البحث التواصل المستمر مع الكوادر العاملة ومعرفة احتياجاتها ومشاركة وجهات النظر، التي سوف تخلق شعور العاملين بالرضا والانتماء .
- ٢- لتبني رأس المال الفكري الأزرق على إدارة المستشفى مراجعة بعض إجراءاتها وأساليب عملها و تعريف العاملين بما يمكن أن تتفوق به المستشفى من أفكار ومهارات عالية .
- ٣- الاهتمام بذوي الكفاءات العالية وتنمية مهاراتهم لغرض إحداث تحسينات مستمرة في عمل المستشفى وإنشاء قيمة عليا للمستشفى .
- ٤- استقطاب المبدعين والكفويين وتحفيزهم وتدريبهم ليصبحوا مصدر قوة للمستشفى في اغتنام الفرص المتاحة أمام المستشفى لتحقيق الميزة التنافسية .
- ٥- التركيز على ضرورة توفر ذوي الخبرات والمهارات العالية في المستشفى لأجل إبتكار طرق جديدة للعمل وعدم الوقوف مكتوفي الأيدي امام العقبات وبالتالي تفاقم المشاكل.

- ٦- عمل البرامج والندوات من اجل تدريب الأفراد العاملين في المستشفى وزيادة خبراتهم وقدراتهم المهنية والتعرف على ماهية الضغوط وطرق التعامل معها.
- ٧- الاهتمام بتبني السلوكيات الإستباقية بصورة أكثر وخاصة من قبل الأطباء للحد من الأمراض والتدهور في الحالة الصحية للمرضى التي باتت من اكبر المشكلات التي تواجه المجتمعات في الوقت الحاضر.

### **المصادر العربية :**

#### **اولاً: البحوث و الأطاريح**

- ١-محمود، ناجي عبد الستار. (٢٠١٦). دور معايير تقييم جودة الجامعات العراقية في تبني مؤشرات إستراتيجية المحيط الأزرق وفق منظور ركائز إدارة المعرفة. جامعة الموصل ، كلية الإدارة والاقتصاد.

### **المصادر الأجنبية :**

#### **First :Books**

- 1- Bindl, U., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations (Vol. 2, pp. 567-598). Washington, DC: American Psychological Association.
- 2- Brandeburg, L., Gabow, P., Steele, G., Toussaint, J., & Tyson, B. J. (2015). Innovation and best practices in health care scheduling. Institute of Medicine of the National Academies.
- 3- Kaiser, H. (2012). HEALTH CARE COSTS: KEY INFORMATION ON HEALTH CARE COSTS AND THEIR IMPACT. THE HENRY J. KAISER FAMILY FOUNDATION.
- 4- Searle, T. P. (2011). A multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents. The University of Nebraska-Lincoln.
- 5- Searle, T. P. (2011). A multilevel examination of proactive work behaviors: Contextual and individual differences as antecedents. The University of Nebraska-Lincoln.
- 6- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2011). Proactivity in the workplace: looking back and looking forward (pp. 84-96). Oxford University Press.
- 1- WHO,(2014). Interagency list of medical devices for essential interventions for Reproductive, Maternal, Newborn and Child Health.

#### **Third :Reports**

- 1- Torpey, E. (2014). Healthcare: Millions of jobs now and in the future. Chicago: Occupational Outlook Quarterly .

#### **Forth :Journals & Studies**

- 2- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: Antecedents, tactics, and outcomes. Journal of Applied Psychology, 81, 199-214.
- 3- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of organizational behavior, 14(2), 103-118.

- 4- Baumgartner, R. J., & Ebner, D. (2010). Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. *Sustainable Development*, 18(2), 76-89.
- 5- Beck, J., Cha, J., Kim, S., & Knutson, B. (2014). Evaluating proactive behavior in lodging revenue management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(8), 1364-1379.
- 6- Belbase, A., Sanzenbacher, G. T., & Gillis, C. M. (2016). How do job skills that decline with age affect white-collar workers?. *Issue brief*, 16-6.
- 7- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- 8- Burns, M. ., (2014). *Reducing Overuse and Misuse State Strategies to Improve Quality and Cost of Health Care*. America: the Robert Wood Johnson Foundation.
- 9- Çiçek, I. (2013). Relationship between balance of job demands-control and shared mission/vision for blue-collar employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 1093-1104.
- 10- Curcuruto, M., Mearns, K. J., & Mariani, M. G. (2016). Proactive role-orientation toward workplace safety: Psychological dimensions, nomological network and external validity. *Safety science*, 87, 144-155.
- 11- Duarte, N. E. L. S. O. N. (2011). Innovation, Risk and Proactivity: Are firms following these strategies. *WSEAS Transactions*.
- 12- Frese M and Fay D (2001) Personal initiative (PI): An active performance concept for work in the 21st century. In: Staw BM and Sutton RM (eds) *Research in Organizational Behavior*, Vol.23. Amsterdam: Elsevier Science, 133–187.
- 13- Hargreaves, A. (2007). Sustainable leadership and development in education: Creating the future, conserving the past. *European Journal of Education*, 42(2), 223-233.
- 14- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). How to create uncontested market space and make the competition irrelevant. *Harvard Business Review*, 4(13), 1-2.
- 15- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). How to create uncontested market space and make the competition irrelevant. *Harvard Business Review*, 4(13), 1-2.
- 16- Knighta, B., & Patersonb, F. (2016, January). Behavioural competencies of sustainability leaders: An empirical investigation. In *EXTENDED ABSTRACTS* (p. 57).
- 17- Lucas, K. (2002). *Occupational Narrative in a Blue-collar Community: Rejecting the Dominant Discourse with Stories of "sisu"* (Doctoral dissertation, Purdue University).
- 18- Matzler, K., Abfalter, D. E., Mooradian, T. A., & Bailom, F. (2013). Corporate culture as an antecedent of successful exploration and exploitation. *International Journal of Innovation Management*, 17(05), 1350025.

- 19- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197.
- 20- Odoardi, C. (2015). The relationship between proactive goal generation and innovative behaviour at work. *Journal of Management Development*, 34(5), 553-565.
- 21- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
- 22- Omachonu, V. K., & Einspruch, N. G. (2010). Innovation in healthcare delivery systems: a conceptual framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(1), 1-20.
- 23- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- 24- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636.
- 25- Porubčinová, M. (2015). Work competencies of white and blue collar workers in the context of information society development. *Prognostické práce* , pp. 115-133.
- 26- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538.
- 27- Vough, H. C., Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2017). Proactivity routines: The role of social processes in how employees self-initiate change. *human relations*, 0018726716686819.
- 28- Walder, A., Green, R., & Soni, S. (2014). Avoiding delays in diagnosis: the importance of proactive liaison and education of staff in the general hospital. *Advances in Mental Health and Intellectual Disabilities*, 8(6), 399-402.
- 29- Wu, C. H., & Parker, S. K. (2011). Proactivity in the workplace: looking back and looking forward (pp. 84-96). Oxford University Press.
- 30- Wu, C., & Wang, Y. (2011). Understanding proactive leadership. In *Advances in global leadership* (pp. 299-314). Emerald Group Publishing Limited.