

رأس المال النفسي وانعكاساته على السعادة الوظيفية
دراسة استطلاعية لآراء عينه من العاملين في مديرية توزيع كهرباء
نينوى

م. م. ميادة مهدي صالح المعهد التقني / الموصل

م. إيمان نجم الدين عبد الله الكلية التقنية الهندسية / الموصل

أ. م. د. سلطان احمد خليف المعهد التقني / الموصل

Ass. Lecturer

Mayada M. Saleh Lecturer

Iman N. Abdullah Ass. Prof. Dr.

Sultan A. Khalif

**Psychological Capital and its Implications for functional
happiness:**

**An exploratory study of the opinions of a sample of
employees in the Nineveh Electricity Distribution
Directorate**

تهدف هذا الدراسة الى استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الذي تم استقدامه من علم النفس وتطبيقه في موقع العمل. وقد ظهر رأس المال النفسي كونه امتداد لأنواع أخرى من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. ويعرف رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية للفرد القابلة للتطوير ويتضمن أربع تركيبات رئيسية هي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والامل، والمرونة) وحظي كل من المكونات الأربعة ببحث وتنظير كبير، والذي يمكن أن يسعى الى تحقيق السعادة الوظيفية، الا أن التأثيرات التحفيزية لهذه المكونات مشتركة ستكون أوسع وأكبر من تأثير أيها منفردة. اعتمد الدراسة منهج التحليل الاحصائي. **الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي، السعادة الوظيفية.

Abstract

This study aims to explore the concept of psychological capital that was brought from psychology and applied in the workplace. Psychological capital has emerged as an extension of other types of human capital and social capital. Psychological capital is defined as the psychological state of the individual that can be developed and includes four main components (self-efficacy, optimism, hope, and flexibility). It will be wider and greater than the effect of any of them alone. The research adopted the statistical analysis method. **Keywords:** Psychological capital, Functional happiness.

المقدمة:

يمثل توافر رأس المال النفسي أحد العوامل الداعمة لبقاء المنظمات وبالتالي تأمين مستقبلها كونه تجسيد للحالة النفسية التي يحملها الأفراد في المنظمات إزاء كل ما يحيطهم ويجعلهم أكثر تفاعلاً مع البيئة المحيطة بهم وهنا إشارة إلى توافر القدرة الذاتية لديهم وبمّا يؤشر عامل الثقة ويدفعهم خطوات اتجاه أداء المهام على وفق أحدث الصيغ اخذين بنظر الاعتبار إن الواقع يتسم بالحركية مما يعني أن رأس المال يشكل عامل تحدي للإدارات في حالة غيابه، واتساقاً مع ما تقدم تم اختيار مديرية الكهرباء العامة في نينوى مجالاً للبحث، ولإدراك الباحثين من خلال الدراسة الاستطلاعية والمقابلات الشخصية مع عينة الدراسة لأهمية العاملين لدى المنظمة، فقد افترض الباحثين بأن لأبعاد رأس المال النفسي علاقة وأثر في تحقيق السعادة في العمل وفي رفع الروح المعنوية لدى العاملين. وفي ضوء ذلك تضمنت الدراسة الآتي المحاور، المحور الأول: منهجية الدراسة، المحور الثاني: الإطار النظري، المحور الثالث: الإطار الميداني، المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الأول: منهجية الدراسة تهدف مضامين هذا المحور إلى بناء الأسلوب الذي تم بموجبه إدارة الدراسة بجزئها النظري والميداني من خلال الاستفادة من خلاصات الأدبيات السابقة والمركزات النظرية لمتغيراته وعليه فقد اشتمل الفقرات الفرعية الآتية:

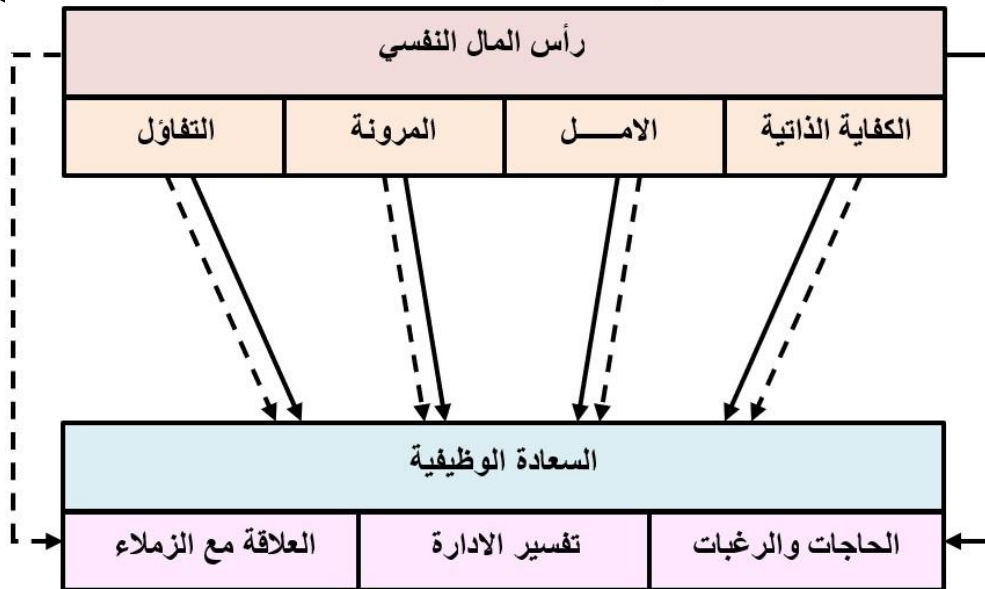
أولاً. مشكلة الدراسة: يمثل المناخ النفسي للعاملين أحد المرتكزات التي تمكن للمنظمات من ان تجهر بصوتها أمام منافسيها فضلاً عن قدرتها على أداء المهام الموكلة اليها لان الحالة النفسية للفرد العامل تنعكس على جوانب متعددة في ذاته وفي أدائه وصولاً الى علاقاته في ميدان العمل وخارجه. عليه تحددت مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- هل تتوافر رؤية واضحة لدى المبحوثين بشأن موضوع الدراسة (رأس المال النفسي والسعادة الوظيفية وبما يمكنهم من العمل بجديه والتفاعل بعقلانية؟
- ما طبيعة الابعاد والمؤشرات المفسرة لهذين المتغيرين (رأس المال النفسي والسعادة الوظيفية) في المنظمة عينة الدراسة؟
- هل من أثار واضحة المعالم يفرضها رأس المال النفسي لدى المبحوثين في السعادة الوظيفية لديهم؟

ثانياً. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة الحالية من سعيها لتناول متغيرين رئيسيين لم يشهد ا دراسات مماثلة حسب اطلاع الباحثون المتواضع مما مه د السبيل لهم لدراسة هذا الموضوع وبرؤية تؤكد الاجتهاد مثلما تكون عامل دفع نحو التطوير والاضافة مقترنا" ذلك بمحاولة سد جزءاً من النقص في المجال المعرفي.

ثالثاً. أهداف الدراسة: تم تحديد أهداف الدراسة الحالية في بناء إطار معرفي لمتغيري الظاهرة قيد الدراسة وبما يؤمن حالة من التأصيل في هذا الموضوع وتشخيص واقع رأس المال النفسي عبر إبعاده في المنظومة المبحوثة. وكذلك الوقوف على واقع السعادة الوظيفية في الميدان المدروس عبر المؤشرات الدالة عليها، والكشف عن درجة الارتباط والتأثير بين رأس المال النفسي والسعادة الوظيفية على مستوى المنظومة المبحوثة.

رابعاً. منطط الدراسة: في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة تم وضع مخطط افتراضي للدراسة على وفق تصورات الباحثين:



الشكل (١)
أنموذج الدراسة

أرتباط —————
أثر - - - - -

خامساً. فرضيات الدراسة:

اعتماداً على المخطط الافتراضي للدراسة الحالية فقد تمت صياغة فرضيتها على وفق السياق الآتي:

لا توجد علاقة ارتباط وأثر بين رأس مال النفسي والسعادة الوظيفية على مستوى المنظمة المبحوثة.

سادساً. حدود الدراسة: والتي تمثلت بالآتي:

- الحدود العلمية معبراً عنها بالموضوع قيد الدراسة.
- الحدود المكانية والتي تمثلت في موقع ميدان الدراسة (مديرية توزيع كهرباء نينوى).
- الحدود الزمنية للدراسة انحصرت بين الفترة ٢٢ / ١١ / ٢٠١٨ ولغاية ٣٠ / ٥ / ٢٠١٩.

سابعاً. أساليب جمع البيانات: عدت الاستبانة الأداة الفعلية لجمع البيانات المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة وقد تكونت الاستبانة من جزئين الأول تمثل برأس المال النفسي معبراً عنه بأربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل). وقد فسر بعد الكفاءة الذاتية بالفقرات (X1, X2, X3)، في حين تمثل بعد الأمل بالفقرات (X4, X5, X6)، بينما تمحور بعد المرونة بالفقرات (X7, X8, X9)، وتجسد بعد التفاؤل بالفقرات (X10, X11, X12). أما الجزء الثاني من الاستبانة فقد تحدد بالسعادة الوظيفية معبراً عنها بثلاث أبعاد (الحاجات والرغبات، تقدير الإدارة، العلاقة مع الزملاء)، حيث فسر البعد الأول بالفقرات (X13, X14, X15, X16)، بينما تمحور البعد الثاني بالفقرات (X17, X18, X19, X20)، ثم البعد الثالث ممثلاً بالفقرات (X21, X22, X23, X24).

الجدول (١) تركيبة استمارة الاستبانة

المحاور	الأبعاد الرئيسية	فقرات القياس
راس المال النفسي	الكفاية الذاتية	$X_1 \rightarrow X_3$
	الامل	$X_4 \rightarrow X_6$
	المرونة	$X_7 \rightarrow X_9$
	التفاؤل	$X_{10} \rightarrow X_{12}$

$X_{13} \rightarrow X_{15}$	الحاجات والرغبات	السعادة الوظيفية
$X_{16} \rightarrow X_{18}$	تقدير الادارة	
$X_{19} \rightarrow X_{21}$	العلاقة مع الزملاء	

المصدر/ من اعداد الباحثين بالاعتماد على استمارة الاستبانة

وقد تم توزيع (٣٥) استمارة الى العينة المبحوثة (مسؤولي الاقسام والوحدات والشعب) وتم استرجاع (٣٣) استمارة صالحة للتحليل أي بنسبة (٩٤٪).

ثامناً. اختبارات الصدق والثبات: خضعت الاستبانة في صياغتها النهائية لاختبارات الصدق والثبات وقد اعتمد مقياس (ليكرت) في التحليل والذي تتراوح اجابات المبحوثين فيه بين (أتفق بشدة، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق بشدة). وأجريت الاختبارات قبل التوزيع وبعده وحسب متطلبات كل اختبار وكالاتي:

- الاختبارات قبل توزيع الاستمارة من خلال مقياس الصدق لغرض التأكد من قدرة استمارة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة، فقد تم عرضها على الخبراء المتخصصين في العلوم الادارية المثبتة اسمائهم في الجدول (٢) للتأكد من صحة فقراتها ومدى قدرتها على قياس أبعاد البحث، كما تم التأكد من شمولية الاسئلة المطروحة بغية تمكين الاستمارة من تحقيق أهداف الدراسة.
- الاختبارات بعد توزيع الاستمارة، اذ اعتمد الباحثون مبدأ الحيادية (أي عدم التدخل) في اجابات المبحوثين (عينة الدراسة) من اجل الحصول على اجابات موضوعية وحقيقية، واختبار صدق المحتوى لكلا المتغيرين عن مدى مصداقيتها، واعتمد مقياس ليكرت الخماسي وبوسط فرضي قدره (٢) وبمدى من (١ - ٥) (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي. الجدول (٢) أسماء المحكمين لاستمارة الاستبانة

ت	الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
١	محمد عبد الوهاب العزاوي	أستاذ	الكلية التقنية الادارية/الجامعة التقنية الشمالية
٢	نوال يونس ال مراد	أستاذ مساعد	الكلية التقنية الادارية/الجامعة التقنية الشمالية
٣	ليلى جار الله خليل	مدرس	كلية الادارة والاقتصاد/جامعة الموصل

المصدر الجدول من اعداد الباحثين.

تاسعاً. مجتمع الدراسة وعينته: يمثل مجتمع الدراسة بمجموعة من الموظفين في الأقسام والوحدات والشعب كافة في مديرية كهرباء نينوى، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين. تأسست مديرية كهرباء نينوى عام ((١٩٦٦)) وهي تعد فرع من فروع شركة توزيع كهرباء المنطقة الشمالية ولدى الشركة أربعة فروع من ضمنها فرع مديرية توزيع كهرباء نينوى وفرع توزيع كهرباء أطراف نينوى والفرع الثالث هو فرع توزيع كهرباء كركوك واخيراً فرع توزيع كهرباء صلاح الدين، ويدير الفرعين السابقين لنينوى مديرين. أما فرع كركوك وفرع صلاح الدين لدى كل فرع مدير يدير الفرع وبهذا يكون لدى الشركة خمس تشكيلات. حملت مديرية توزيع كهرباء نينوى أسماء مختلفة حسب النمو السكاني بدءاً من قسم أو شعبة أو مؤسسة ثم أصبحت وزارة حسب الحاجة المتزايدة للطاقة الكهربائية والنمو السكاني، فضلاً عن توسع الهيكل التنظيمي الى يومنا هذا. وكانت محافظة نينوى قد احتلت المركز الاول بين محافظات القطر في توزيع الطاقة الكهربائية.

عاشراً. الأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من اجل التوصل إلى أهداف الدراسة واختبار فرضياته بالاعتماد على الحاسوب والبرمجية الجاهزة (spss)، وتمثلت هذه الأساليب بالآتي:

- أ. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية وتستخدم لاستعراض إجابات عينة الدراسة.
- ب. معامل الارتباط البسيط والمتعدد، ويستخدم لغرض قياس قوة وطبيعة العلاقة بين المتغيرات.
- ت. الانحدار البسيط والمتعدد، ويستخدم لإيجاد العلاقة التأثيرية بين متغيرين.

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً: مفهوم رأس المال النفسي وأهميته وأبعاده

لأجل تحديد مفهوم رأس المال النفسي فقد عمد الباحثون إلى محاولة التحري عن نشأة هذا المفهوم، والتي جاءت ضمن مجالات علم النفس. اذ أكد رئيس جمعية النفسانيين الأمريكيين (Martin Seligman) على ضرورة توسيع هذا المفهوم الذي يغطي حالات التفوق

والسعادة وبما يؤمن لنا القول إن رأس المال النفسي يجسد الحالة النفسية للأفراد، مما يدفعهم إلى التطور من خلال امتلاك الكفاءة الذاتية والقدرة على قبول التحديات بقصد مواجهة المهمات الصعبة. أي انه يؤكد النجاح وهذا يعني التناؤل المقترن بالمشابة وبما يسهم في توجيه المسارات نحو الأهداف. وبالمقابل فقد وصف (Jones, 2) رأس المال النفسي بالموارد النفسية التي يمكن بناؤها وبما يؤمن السير وفق ما هو مقصود من خلال (التناؤل، الثقة، القدرة، وتعزيز قيمة الذات). أما عن أهمية رأس المال النفسي (اسماعيل، ٢٠٠٩، ١٩٦)، فقد تجلت من خلال دورها في إقرار الاستقرار في العمل وتأمين الرضا وارتفاع مستوى الالتزام في إطار المبادرة إلى حد تلاشي حالات الغياب وبروز معالم الروح المعنوية العالية. وقد تمتد أهمية رأس المال النفسي إلى تحسين العلاقات والقدرة على تحمل المسؤولية وتشجيع المبادرة لخلق الميزة التنافسية غير القابلة للتقليد. وما تقدم يؤشر لنا ان رأس المال النفسي قد يكون العامل الأكثر فعالية قياساً برأس المال الفكري ورأس المال المادي، لأن الإسهامات تنطلق من الذات. إذ أن العامل النفسي قد يلعب دوراً في إطلاق الطاقات أو تقييدها مما يجعل منها احتياطاً فعالاً على كافة المستويات، سواء الفرد أو المنظمة (Luthans et al, 2007, 268) وفيما يخص أبعاد رأس المال النفسي فقد تشاطر الباحثون في تحديد أبعاد رأس المال النفسي وعلى النحو الذي حذا بهم إلى تناوله على وفق اتجاهات متنوعة إذا أقرنه البعض بـ (الكفاءة الذاتية، التناؤل، الأمل، المرونة). وبالمقابل فهناك من عرفه بـ (الاكتفاء الذاتي، الحكمة، التسامح، الشجاعة). حتى أنه قد وصف من قبل البعض بأنه الصفات التي تؤثر حالة الفرد مثلما تعكس التطوير وبما يدفع الأفراد إلى الإصرار على الانجاز والانخراط في العمل. ومع كل ذلك فقد اعتمدت الدراسة الحالية مجموعة من الأبعاد المفسرة لرأس المال النفسي والتي تحدت بـ (الكفاءة الذاتية، التناؤل، الأمل، والمرونة)، والموضحة حسب الآتي:

أ. الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy): تشير الكفاءة الذاتية إلى اعتقاد الأفراد في قدرتهم على تعزيز الدافعية والموارد الإدراكية والطرائق المطلوبة للسيطرة على النشاطات في ظل التغيرات البيئية. وبالمقابل أشار (Ruiz & Cid, 2008, 56)، إلى أنها تجسد القدرة المدركة من قبل الأفراد في تنفيذ المهمات بنجاح، تلك التي تتمثل في تعزيز الجهد الجماعي لأداء المهمات، مع الأخذ بنظر الاعتبار شتى الاحتمالات. وهذا يفسر لنا ان الكفاءة الذاتية تمثل ثقة الأفراد بقدرتهم وبما يؤمن فعلهم في تحريك كافة الموارد المتوفرة لديهم. وما تقدم يفسر لنا أن عملية تحسين الكفاءة الذاتية أصبحت ضرورة قائمة، الأمر الذي دفع الإدارات إلى التحري عن طرائق تحسينها، والتي أمكننا حصرها بملاحظات الآخرين والاقتراف بأثارهم. يلزم ذلك التأكيد على الاستفادة من تجارب النجاح.

ب. الأمل: يعكس مثابة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بحيث يتم توجيه المسارات بما يخدم الأهداف، أي ان الأمل كأنه حالة دفاعية ايجابية يستمدّها الافراد من خلال ادراكهم للنجاح. وهنا اشار الى أنه يجسد قوتين في آن واحد قوة الارادة وقوة المسار، أي ان الأمل يكرس مفهوم القدرة على ايجاد طرائق ووسائل يطمح اليها الافراد عند ادائهم الاعمال. اما عن آليات تحقيق الأمل فقد اتخذت التسلسل الآتي:

- الأهداف: وهي تفسر بدء العمليات الفعلية في إطار ما يقدمه الافراد من عمل وطاقة.
- المسارات: تشير الى قدرة الفرد العامل على توليد بدائل مقبولة لتحقيق الأهداف المقصودة.
- القوة وتجسد الجانب التحفيزي لبعد الأمل.

ت. المرونة: تتجلى في قدرة الافراد العاملين على احداث حالة من التوازن النسبي بعد أية انتكاسات يتعرض لها العاملون في ميدان العمل وهذا يعني انها تجسد القدرة على التحمل بقصد الرجوع الى الوضع الطبيعي في إطار سلسلة من السلوكيات المقترنة بعدد من الاستراتيجيات والتي تمثل مداخل فعلية لتطوير المرونة وهذا ما جاء متماشياً مع أفكار (Masten, 2001) التي أكد فيها على استراتيجية التركيز على الاصول، واستراتيجية التركيز على المخاطر، واستراتيجية التركيز على العملية. علماً ان المتفحص لكل ضرب من ضروب هذه الاستراتيجيات يجدها تحمل مضمون ومحتوى. فاستراتيجية التركيز على الاصول تعكس حالات الزيادة في المرونة عن طريق بناء الاصول الفردية وتعزيز احتمالات النجاح، أما استراتيجية التركيز على المخاطر فهي محاولة جادة للحد من حالات الفشل من خلال تقليص التهديدات والمخاطر. وفيما يخص استراتيجية التركيز على العملية فهي محاولة لبناء آلية لتمكين الأفراد من نشر ما يمتلكون، مع الاخذ بنظر الاعتبار حالات التغلب على الازمات وعوامل الخطر.

ث. التناؤل: يمثل اساس فعلي لرأس المال النفسي كونه يرتبط ارتباطاً فعلياً مع الاحداث المستقبلية التي تتمحور ضمن مشاعر التحفيز المقترن بكل ما يعزز الاداء الفعلي للعاملين. وفي السياق ذاته اشار (green et al, 2004, 114) الى ان التناؤل يعكس نظرة الشخص المستقبلية

تجاه الأحداث (النجاح أو فشل). إذ أن الشخص المتقائل ينظر الى الاحداث بنجاح في ضوء العوامل الداخلية، اما الشخص المتشائم فهو يعزو سبب النجاح الى عوامل خارجية مؤقتة قد لا يتمكن من التحكم بها. ومع ما تقدم يمكن تصنيف التقاؤل الى تقاؤل واقعي وتقاؤل غير واقعي، فأما الاول فيكون نتيجة ترسيم النظرة الايجابية للأمور في المستقبل مع التركيز على النواحي الايجابية المستمدة من خبرة الفرد وتقديره لمجرى الاحداث في ظل الاهتمام بالحاضر والبحث عن فرص في المستقبل، واما الثاني فهو يجسد سعي الفرد الى حالات التغاضي عن بعض المعلومات التي لا يريد رؤيتها ولا يسعى الى الاحتفاظ بمعلومات عنها عبر سلسلة من المعتقدات (Corner, 2015, 2).

ثانياً. السعادة الوظيفية:

أ. مفهوم السعادة ونموذج السعادة الوظيفية: ان السعادة وما يرتبط بها من تعريفات واجتهادات وتحليلات تعتبر من القضايا الفلسفية الجدلية منذ القدم، إلا أنها كمفهوم اجتماعي ووظيفي برز بقوة في الآونة الاخيرة واصبحت السعادة محط اهتمام الحكومات والدوائر الاكاديمية لما تمثله من أهمية في الارتقاء بالفرد والمجتمعات وفرضت نفسها على الساحة الوظيفية. فلا يكاد يخلو صرح او مقال ألا وفيه إشارة صريحة أو ضمنية الى سعادة الموظف وضرورة تهيئة بيئة العمل لتكون أكثر سعادة ومبعثاً للمشاعر الايجابية للعاملين. وإذا كانت السعادة هي الحالة الوجدانية الايجابية الي تستحوذ على عواطفنا وعقولنا وارواحنا وتجعل حياتنا ذات مغزى ومعنى، فان تحقيقها بلا شك ينعكس على جميع جوانب الحياة. فالموظف السعيد يستمتع بصحة جيدة وستكون علاقاته ناجحة وسترتفع انتاجيته وابداعاته في العمل وغيرها (معجل ٢٠٠٩، ٣٤). علماً أن أفضل وسيلة لتحقيق السعادة لدى الموظف تتمثل بما توفره المؤسسة من برامج وخدمات. ولا تتحقق السعادة من فراغ ولا تأتي من دون جهد، بل لابد من الاعداد والتخطيط لها، فالسعادة نتاج جهد منظم وعمل دؤوب يجب ان يؤديه المرء ويستمر عليه حتى تكون السعادة واقعاً مستداماً. وإن السعادة تتبع من راحة البال والرضا عن النفس. كما أنها مطلب في الحياة الدنيوية وتعتبر هدية الله فيها على من يشاء من عباده فهو العاطي الوهاب، فالشعور بالرضى النفسي يحقق السعادة مهما كانت الظروف المحيطة بالإنسان. فالحياة جميلة ويجب ان نعيشها بسعادة مهما كانت الظروف. ولا تكتمل سعادة الانسان الا إذا كانت حياته الظاهرة والباطنة متوازنة بحيث لا يطغي الجانب المادي على الجانب الروحي. وهناك من يمتلكون المال ولا يمتلكون السعادة بسبب الفراغ النفسي والعاطفي، فالأمان هو اول عوامل السعادة على المستوى الشخصي والمجتمعي لان البيئة الامنة تخلق جواً سعيداً ينعكس على مستويات الاداء لدى الفرد في العمل. أما بشأن نماذج السعادة الايجابية فقد تحددت بالمستويات الآتية:

١. المستوى الأول الموظف السعيد المتناغم في بيئة العمل وذو السمات الشخصية.
٢. المستوى الثاني المؤسسة السعيدة القائمة على معايير الثقافة المؤسسية.
٣. المستوى الثالث المجتمع السعيد وهو المحرك لكل السياسات التنظيمية على مختلف المستويات. (بطرس، ١٩٩٩، ٢٢) وفي هذا الصدد يمكننا الإشارة إلى عناصر السعادة الوظيفية التي تمحورت في الآتي:
 - الشعور بالرضا والتقدير الذاتي والايجابية والوعي بكيفية النظر للأمور بإيجابية.
 - الاندماج والارتباط وبما يسهم في تطوير الذات عبر تعلم مهارات جديدة.
 - تعزيز العلاقات الايجابية وتطوير العلاقات الاجتماعية.
 - استيعاب المعنى والهدف من الوجود في الحياة وتقبل الحقائق.
 - التحقيق والانجاز والسعي لتحقيق الأهداف الشخصية.
- ب. مؤشرات السعادة الوظيفية: تم طرح مؤشرات السعادة الوظيفية كما يأتي:
 - أ. الحاجات والرغبات: تتوقف درجة السعادة لدى الموظف على مدى نجاح المنظمة في إشباع الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى القوة، والحاجة الى الانجاز والحاجة الى الانتماء. وهي تفسر السلوك الإنساني ودافعيته ورضاه وطرق تحفيزه للوصول الى اداء سليم وإنتاجية مرضية (الدليمي، ٢٠٠٦، ٥٦).

ب. تقدير الإدارة للعاملين: وهذا يجسد سعيها لاحترامهم وقرارها لتأمين حالات الإلهام لدى المبدعين منهم بحيث يصبح هؤلاء العاملين قادرين على الإنتاج والعتاء بشكل يؤمن فاعلية عالية ويقر النجاح ويرسي الروح المعنوية. وهنا منحى للقول بان الادارة ستعمل الى خلق حالة من الثقة بينها وبين العاملين وبما يؤمن مقصدها في تحملهم المسؤوليات الموكلة إليهم، وبالتالي القدرة على مجابهة التحديات التي تعترض عملهم. وهنا اشارة الى امتلاكهم الرؤية الواضحة المعالم عن كل ما يجول ضمن اروقة البيئة التي يعملون في نطاقها، مما يعني ان الاسلوب

الذي تعتمد الإدارة في التعامل مع العاملين يؤثر مدى قدرتها على رسم معالم السلوكيات المتوقعة منهم في مجال العمل (جمعة ونوري، ٢٠٠١، ٣١٥).

ت. العلاقة بالزملاء: يجسد هذا البعد حاجة اجتماعية لدى الأفراد وبما يؤمن حالات التفاعل والتفاهم لديهم. وبالتالي الخوض في أعماق نفوسهم مما يجسد حالات الارتباط الذاتي بينهم، وبالتالي يؤثر درجة من السعادة لديهم، والتي تظهر آثارها على مستويات الانتاجية لديهم. وفي هذا الصدد يمكننا القول ان ارتفاع درجة المودة والتفاهم بين العاملين والإدارة قد يعزز من حسن الاداء لديهم وبالتالي التأثير على العامل النفسي لهم. وخلاصة القول يتضح ان المؤشرات المجسدة للسعادة الوظيفية انطلقت من الحاجات مروراً بتقدير الإدارة ووصولاً إلى ترسيم العلاقة بين الإدارة والعاملين، مما يؤكد لنا ان هناك حاجة قائمة للمفاعلة بين هذه الأبعاد الايجابية بحيث أن كل بعد يدعم البعد الآخر. فإشباع الحاجة يجسد سعي الإدارة المتواصل لخدمة العاملين مثلما يرسى عرى التواصل معهم في إطار الألفة والمودة (معجل، ٢٠٠٩، ٣٣).

المحور الثالث: الإطار الميداني

أولاً. وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

أ. وصف وتشخيص رأس المال النفسي: تشير معطيات الجدول (١) الى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (X_1-X_{12}) الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي. إذ تشير نسب الاتفاق الى (62.14%) من أفراد عينة الدراسة و(12.4 %) غير متفقين ونسبة الاجابات المحايدة بلغت (23.56) وهذا جاء بوسط حسابي (3.6) وانحراف معياري (0.94). توصل الباحثون الى ان معظم المنظمات عينة الدراسة تستطيع الاستجابة لأية تحديات تواجهها عبر إجراء تغييرات أساسية في أعمالها وتوقع امكانية تحقيق مستقبلها. جدول (١): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية برأس المال النفسي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										تسلسل السؤال
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.922 27	3.66 67	-	0	6.6	2	33.3	10	43.3	13	16.6	5	X1
0.791 48	3.83 33	-	0	6.6	2	20	6	56.6	17	16.6	5	X2
0.946 86	4.00 00	3.3	1	3.3	1	13.3	4	50	15	30	9	X3
0.932 18	3.60 00	3.3	1	6.6	2	30	9	46.6	14	13.3	4	X4
1.033 35	3.63 33	6.6	2	3.3	1	26.6	8	46.6	14	16.6	5	X5
0.946 84	4.00 00	-	0	6.6	2	23.3	7	33.3	10	36.6	11	X6
1.259 45	3.00 00	10	3	33.3	10	16.6	5	26.6	8	13.3	4	X7
0.714 38	3.80 00	-	0	-	0	36.6	11	46.6	14	16.6	5	X8
0.935 26	3.43 33	-	0	23.3	7	16.6	5	53.3	16	6.6	3	X9
0.899 55	3.53 33	-	0	13.3	4	33.3	10	40	12	13.3	4	X10
0.922 89	4.10 00	-	0	6.6	2	16.6	5	36.6	11	40	12	X11

1.033 35	3.63 33	3.3	1	13. 3	4	16. 6	5	50	15	16. 6	5	X12
0.944 82	3.68 61	2.2 08	0.6 6	10. 23	3.0 8	23. 56	7.0 8	42.4 58	13. 25	19. 67	5. 9	المجموع

المصدر الجدول من أعداد الباحثين.

تشير معطيات الجدول (2) الى التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات تجاه العبارات (-X₁₃) الخاصة بأبعاد السعادة الوظيفية. إذ تشير نسب الاتفاق الى (32,923%) من أفراد عينة الدراسة و(29,25%) غير متفقين ونسبة الاجابات المحايدة بلغت (1.619%) وهذا جاء بوسط حسابي (3.1) وانحراف معياري (1.34). ويرى الباحثون ان سبب هذا الاتفاق الكبير يأتي من أتمام المنظمات المبحوثة باستقرار عالي فيما تقدمه الادارة من حرية مشاركة للعاملين في اية قرارات تتخذها وتحظى بالصدارة عند الرئيس المباشر وتسعى الادارة الى التفاعل مع رغباتهم في العمل.

جدول (٢): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للسعادة الوظيفية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										تسلسل السؤال
		لا اتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		اتفق بشدة		
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1.588	3.742	50.00	8	20.97	4	0	9	11.29	5	17.74	4	Y13
0.763	4.500	59.68	4	35.48	9	1.61	8	1.61	4	1.61	5	Y14
1.305	3.968	48.39	5	27.42	7	3.23	4	14.52	9	6.45	5	Y15
0.491	4.6129	61.29	7	37.10	6	0	6	1.61	5	0	6	Y16
1.537	3.645	41.94	8	27.42	4	0	9	14.52	5	16.13	4	Y17
1.567	3.145	27.42	6	35.81	8	1.61	5	24.19	5	20.97	6	Y18
1.482	3.661	38.71	7	32.26	6	0	6	14.52	5	14.52	6	Y19
1.337	1.871	8.06	8	11.29	4	0	9	20.97	5	59.68	4	Y20
1.646	2.548	19.35	0	19.35	7	1.61	5	16.13	16	43.55	2	Y21
1.341	2.065	8.06	3	12.90	10	4.84	5	25.81	8	48.39	4	Y22
1.500	2.742	3.300	1	11.29	2	3.300	9	3.300	14	2.733	4	Y23
1.537	3.968	3.300	3	6.45	10	3.23	8	1.71	5	16.13	4	Y24
1.341	3.159	3.372	4.33	25.879	5.58	1.619		12.515	4.58	20.408	3.25	المجموع

المصدر الجدول من أعداد الباحثين.

ب. تحليل علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات الدراسة:

إن علاقات الارتباط والأثر بين رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية على مستوى المنظمة المبحوثة تم استعراضها كالاتي:

- علاقات الارتباط بين رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية على المستوى الكلي في المنظمة المبحوثة: اشترت معطيات الجدول (٣) وجود علاقة ارتباط قوية (**0.465) بين رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية على مستوى المنظمة عينة الدراسة عند مستوى معنوية (0.05)، مما يفسر لنا أن رأس المال النفسي لدى المبحوثين يمثل الفاعل الجوهري في تأمين السعادة لديهم. وذلك لأن توافر أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة ومتفاعلة يعني اقرار دورها في تأمين السعادة، اي لا سعادة بلا توافر رأس المال النفسي. وهذا يقودنا الى القول بأن السعادة ليست بعناية يمكن استيرادها بقدر ما هي امر يخضع للعامل النفسي قبل غيره من العوامل، وهذا ما جاء منسجماً مع ما أكدته (slafyIa,2003) بقوله ان كل ما يتعلق برأس المال النفسي من معلومات يعزز السعادة الوظيفية.

الجدول (٣): علاقة الارتباط بين راس المال النفسي والسعادة الوظيفية على مستوى المنظمة عينة الدراسة

راس المال النفسي	البعد المستقل	البعد المعتمد
0.465**		السعادة الوظيفية

$P \leq 0.05$

$N = 30$

أما عن علاقات الارتباط بين كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية في المنظمة المبحوثة اظهرت معطيات الجدول (٤) وجود علاقة ارتباط بين كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية. وقد كانت العلاقة بين بعد الكفاءة الذاتية كبعد من أبعاد رأس المال النفسي وبين السعادة الوظيفية أقوى علاقة اذ بلغت (0.723)) قياساً بالأبعاد الأخرى. مما يفسر لنا أن السعادة الوظيفية ترتبط مثلما تتوقف على الكفاءة الذاتية ثم التفاؤل والمرونة وانتهاءً بالأمل. هناك تفاوت في علاقات الارتباط مما يعني أن هذه الأبعاد لها ارتباطاتها تأتي بنسب متباينة بشأن علاقتها بالسعادة الوظيفية، إذ ان المهم هو الانطلاق من الثقة بالذات ثم الآخرين.

الجدول (٤): علاقة الارتباط المعنوية بين كل متغير من متغيرات رأس المال النفسي والسعادة الوظيفية

راس المال النفسي				المتغير المتغير المستقل المعتمد
التفاؤل	المرونة	الامل	الكفاية الذاتية	
0.712*	0.692*	0.688*	0.723*	السعادة الوظيفية

٢. أثر رأس المال النفسي في السعادة الوظيفية على المستوى الكلي في المنظمة المبحوثة: يتضح من الجدول (٥) أن لرأس المال النفسي تأثير في السعادة الوظيفية على مستوى المنظمة عينة الدراسة. إذ أشارت نتائج تحليل الانحدار أن قيمة (F) المحسوبة (11.812) هي أكبر من الجدولية (3.475) عند درجة حرية (1.31) وبمستوى معنوية (0.05). وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) ما نسبته (0.770)، الأمر الذي يفسر لنا ان (0.770) من التغيرات الحاصلة في السعادة الوظيفية وسببها رأس المال النفسي، اما بقية النسب فترجع لعوامل لم تؤخذ في الحسبان من قبل الباحثين.

الجدول (٥): نتائج تحليل أثر رأس المال النفسي مجتمعاً في تحقيق السعادة الوظيفية

المتغير المتغير المستقل		السعادة الوظيفية		R2	F	
المعتمد		B1	B0		المحسوبة	الجدولية
راس المال النفسي		0.767	0.513	0.770	11.812*	3.475

Df (1.31)

*P ≤ 0.05

N = 30

وفيما يتعلق بأثر كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي في السعادة الوظيفية على مستوى المنظمة المبحوثة، فقد كشفت معطيات الجدول (٦) وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين كل بعد من ابعاد رأس المال النفسي وبين السعادة. إذ تبين ان معامل بيتا للكفاءة الذاتية بلغ (0.692)، وحصل معامل بيتا للتفاؤل على قيمة (0.641)، بينما جاء معامل بيتا للأمل بقيمة (0.588). وينتهي الاثر بإسهام المرونة بمعامل قيمته (0.534) ومع ذلك كانت قيمة (F) المحسوبة (21.782) قياساً بالجدولية (3.444) عند مستوى معنوية (0.05)، مما يفسر لنا ان وجود تأثير متدرج لأبعاد رأس المال النفسي في السعادة الوظيفية، إذ بلغ أعلى نسبة للكفاءة الذاتية ثم التفاؤل ثم الامل وانتهاءً بالمرونة، اي ان الثقة هي المؤشر الفعال عند اقترانها بالتفاؤل وشحنها بالأمل عبر دالة المرونة. لذا يجب على المنظمة المبحوثة أن تبدي اهتمامها بكل ما يتعلق بالكفاءة الذاتية وبما يؤكد دورها ويؤمن فعلها.

الجدول (٦): نتائج أثر كل متغير من متغيرات رأس المال النفسي في السعادة الوظيفية

F		R2	أبعاد رأس المال النفسي					المتغير المستقل المتغير المعتمد
الجدولية	المحسوبة		التفاؤل	المرونة	الامل	الكفاية الذاتية	B0	
3.444	21.782*	0.770	0.641 (3.666)*	0.534 (3.552)*	0.588 (3.633)*	0.692 (3.432)*	0.467	السعادة الوظيفية

df (1,28)

*P ≤ 0.05

N=33

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

١. إن الاهتمام بالجانب الانساني في العمل ليس خطأ كما يعتقد البعض ان الاهتمام العاملين يكون أكثر بالحافز المادي من الاهتمام بالحوافز المعنوية بل ربما يكون للجوانب المعنوية تأثير ايجابي على أداء العاملين أكثر من الامور المادية.
٢. يتضح من النتائج أن التنظيم العلمي وحده لا يكفي لنجاح العمل ولابد من التركيز على العلاقات الانسانية كركن أساسي لنجاح التنظيم
٣. يشمل رأس المال النفسي على مجموعة من المحفزات الايجابية وهو يعمل بمثابة عامل خفي لكنه يظهر الى الوجود من خلال أربع مكونات هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، والتي تعمل سوية في ظل البناء الكلي لرأس المال النفسي. ويظهر ان تأثير أكثر من مكون بشكل مجتمع يكون أكبر من تأثير المكون لوحده. فضلاً عن ان تأثير المكونات الاربعة مجتمعة يكون أكبر.
٤. عندما تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس علاقة طيبة بوجود احترام متبادل يؤدي ذلك الى انتاج مثمر في العمل ويلاحظ ذلك في مجال العمل الانتاجي عندما يقوم العاملون بزيادة العمل والمشاركة فيه نتيجة لحسن تعامل المدير معهم.

ثانياً: المقترحات:

- ١- ضرورة الاهتمام برأس المال النفسي بشكل أكبر، وذلك يعود لأهميته وتأثيره على نفسية وعمل الفرد في المنظمة ولما يعود على المنظمة من فوائد وميزة تنافسية لها.
- ٢- التركيز في البحوث المستقبلية على التكامل بين أبعاد رأس المال النفسي من خلال اعادة الدراسة الحالية بأبعادها في القطاعات الخدمية الأخرى، للنظر بإمكانية تعميم النتائج التي تم الحصول عليها في بيئة الاعمال العراقية.
- ٣- يجب الادراك أن العلاقات الانسانية ليست مجرد كلمات مجاملة تقال للأخرين، وانما بالإضافة الى ذلك هي تفهم لقدرات العاملين وظروفهم ودوافعهم وحاجاتهم واستخدام كل هذه العوامل لتحفيزهم على العمل.
- ٤- المحافظة على الروح المعنوية للعاملين من خلال إشعارهم بأن جهودهم موضع تقدير، وان يشعروا بأهمية دورهم في عمل المنظمة، كما يجب ألا يطلب من الموظف القيام بما ينقص من احترامه أو كرامته، وان يتجرد من أي قلق أو اضطراب. وان يشعر العامل بالمحبة نحو رئيسه وان يشعر بالعدالة، وبأن أمامه فرصة للترقية.

المصادر:

١. إسماعيل، محمد احمد، أهمية العلاقات الانسانية في الادارة والتنظيم، (دراسة نظرية) منتدى الجامعات السعودية، ٢٠٠٩.
٢. الدليمي، مريم سليمان عباس، رسالة ماجستير، الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الإنسانية، جامعة الشرق الأوسط، كلية الاعمال، قسم بطرس، جرجيس الحلاق، ١٩٩٩، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية معجل، ريم خاطر، ٢٠٠٩، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثر فيه، رسالة ماجستير في الاعلام، كلية الدعوة
٣. جمعة، محمود حسن، نوري، حيدر شاكر، ٢٠١١، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في
٤. Foster & Lioya: (2011) Indirect difference and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees, master thesis, Kansas state university Manhattan, Kansas.
٥. Luthans. Fred, Avolio. Bruce J., Avey. James B., Norman. Steven M., 2007, Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, Published in Personnel
٦. Ruiz & Cid-Han, Kyung-Hee Chung, Positive Psychological Capital, Organizational Commitment Small and Medium-Sized, Hospitals.
٧. Green. Kenneth, Medlin. bobby, Whiten. Dwayne, 2004, Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector, Industrial Management & Data Systems, Vol. 104 No. 2.