

رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي

دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية /جامعة المثنى

م.م كمال كاظم طاهر الحسني
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة المثنى

Abstract

The Research reach to lineaments exploration the Psychological capital for " in its dimensions (Self efficacy, Optimism, Hope and Resiliency) , and its impact on The dependable variable the employees engagement " in its elements (Vigor, Dedication , and Absorption) . According to the preceding the research adopted a program , complete ,descriptive and analysis , for study variables , the questionnaire user as a basic tool for data collect , formation sample study form(52) individual represents (in the College of Administration and Economics and use many tools statistics as Standards deviation, Means, Coefficient of Variation, correlations , and ANOVA , in assistance the ready program (SPSS var.20) . The study find to being correlation and impact for Psychological capital on high employees engagement and introduce numeral from recommendations .

المستخلص

سعى البحث إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية (Selfefficacy)، التفاؤل (Optimism) ، الأمل (Hope)، والمرونة أو الاسترجاع (Resiliency))، وتأثيره على الاستغراق الوظيفي بعناصره (الحماس (Vigor) ، الإخلاص أو التفاني (Dedication)، الانغماس (Absorption)). وبموجب ما تقدم يتبنى البحث الحاضر منهجا تكاملياً، ووصفاً وتحليلاً، لمتغيرات البحث، تكونت عينة البحث من (52) تدريسياً في كلية الإدارة والاقتصاد وكلية التربية الرياضية / جامعة المثنى)، و استعملت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، استعمل البحث العديد من الوسائل الإحصائية كالانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية ، معامل الاختلاف ، الارتباطات وتحليل التباين ANOVA بمساعدة البرنامج الجاهز (SPSS.var.20)، توصل البحث إلى وجود ارتباط واثر لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي و قدمت عددً من التوصيات.

منهجية البحث.

أولاً: مشكلة البحث Research problem

نظراً لازدياد الظروف التنظيمية المحيطة بمنظمات الأعمال التي أدت إلى تعقيد المهام والوظائف التنظيمية ، سعت غالبية المنظمات المعاصرة إلى التركيز على إدارة أصولها المعنوية (إدارة اللاملموسات) كاستجابة حتمية منها لما آلت إليه تلك الظروف ، ومن هنا جاء البحث الحالي ليركز على مفهوم من المفاهيم الإدارية الحديثة ، هو رأس المال النفسي، إذ يحاول البحث

- الحالي استشراف ملامح رأس المال النفسي ومدى إدراكه من قبل عينة الدراسة المبحوثة في بيئة التعليم العالي ، والتأكيد على أهمية إدراك المنظمات المحلية لأهمية الاستغراق الوظيفي . لذلك يحاول البحث الإجابة على الأسئلة الآتية :-
- 1- ما المقصود بمفهوم رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.
 - 2- مدى إدراك عينة البحث لرأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.
 - 3- ما تأثير رأس المال النفسي المدرك لعينة الدراسة المبحوثة على الاستغراق الوظيفي.

ثانياً: أهمية البحث : Research Important

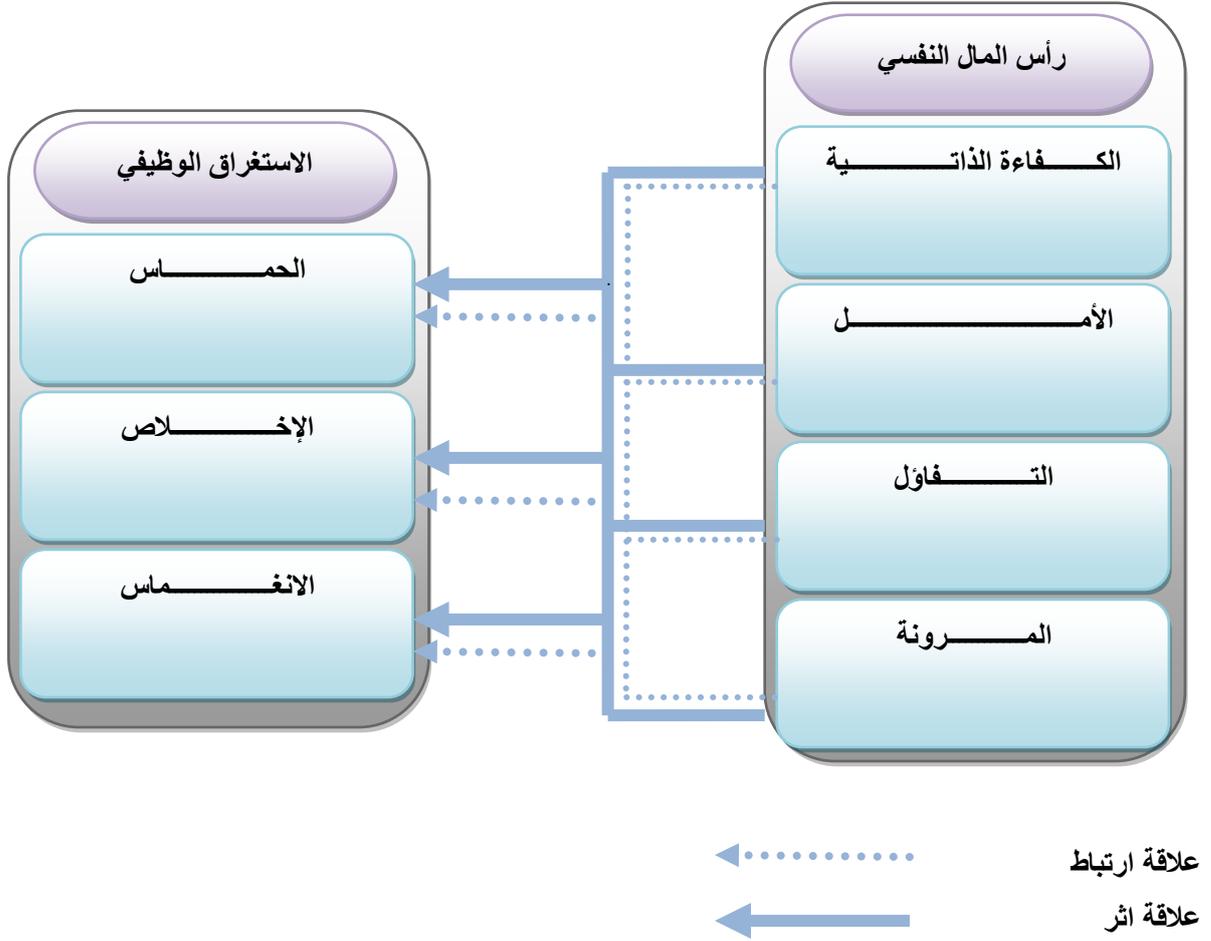
- 1- يأتي هذا البحث في محيط الاهتمام والتأكيد على أهمية الغوص في الجانب النفسي والسلوكي لاسيما الجوانب والأبعاد النفسية الايجابية للقوى العاملة وإيجاد الآليات الملائمة التي من شأنها توفير أرضية خصبة لإطلاق العنان للمواهب والأفكار الإبداعية (الخلاقة) لرأس المال البشري في المنظمات من منطلق إن رأس المال النفسي للقوى العاملة يعزز من استغراقهم الوظيفي .
- 2- أهمية موضوعي رأس المال النفسي و الاستغراق الوظيفي ، من خلال التراكم المعرفي للبحث الحالي.
- 3- نظراً لأهمية قطاع التعليم العالي في العراق وما يقدم هذا القطاع من خدمات دعت الحاجة القيام بممارسات تطبيقية لبلورة الدور الذي يمكن أن تلعبه متغيرات الدراسة في تحقيق النتائج المرجوة .

ثالثاً: أهداف البحث : Research objectives

يسعى البحث إلى :

- 1- تحقيق حالة من التكامل بين فكر السلوك التنظيمي وفكر إدارة الموارد البشرية عبر استثمار أبعاد رأس المال النفسي في بلوغ الاستغراق الوظيفي.
- 2- قياس مدى إدراك عينة الدراسة المبحوثة لمفهوم رأس المال النفسي ، والتعرف على مدى تأثيره على الأعمال والمهام المناطة بهم .
- 3- تشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين أبعاد رأس المال النفسي و الاستغراق الوظيفي والتعرف على الأبعاد المؤثرة .
- 4- الخروج بمجموعة من التوصيات للإسهام في رفع مستوى اهتمام المنظمات المحلية بكل من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث: Hypothetical model for research



خامساً: فرضيات البحث : hypothesis Research

- 1- يرتبط رأس المال النفسي بأبعاده معنوياً بمستوى الاستغراق الوظيفي.
- 2- يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده معنوياً بمستوى الاستغراق الوظيفي.

سادساً: مجتمع البحث وعينته: Research society and sample

تماختيار جامعة المثنى كمجتمع للدراسة، وقدمت ثلث عينة البحث بالملاك التدريسي (ماجستير ودكتوراه) في كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية في جامعة المثنى وبأعمار تراوحت بين (25-60) سنة وبخدمة جامعية تراوحت بين ستة أشهر و عشر سنوات ، وقدمت توزيع استمارة الاستبانة، انظر الملحق (1) علنالملاك التدريسي في هذه الكلية إذ تم توزيع (60) استبانة، استلم منها (52) استبانة، استعملت بالكامل في التحليل أي نسبة من (86.6%) من مجموع الاستبانات الموزعة.

سابعاً: مقاييس البحث

اعتمد البحث الحالي على المقاييس الجاهزة الآتية :

- 1- رأس المال النفسي : تم التعبير عنه باستعمال مقياس (Malone,2011) الذي يتضمن (24) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (اتفق بشدة 5- لا اتفق بشدة 1) .
- 2- الاستغراق الوظيفي : تم التعبير عنه باستعمال مقياس (Drake, 2012) الذي يتضمن (17) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (اتفق بشدة 5- لا اتفق بشدة 1) .

جدول (1)

ملخص مقاييس البحث

المقياس	عدد الفقرات	كورنباخ الفا
الكفاءة الذاتية	6	0.99
الأمل	6	0.98
المرونة	6	0.98
التفاؤل	6	0.98
الحماس	6	0.98
الإخلاص	5	0.98
الانغماس	6	0.98

نلاحظ ان قيم معامل كرونباخ الفا تراوحت بين (0.98-0.99) وهي مقبولة إحصائياً فيالبحوثالإدارية والسلوكية لانقيمتهاالكبير من (0.75) والتي تدلعلانالمقاييس تتصفبالانساقالداخلي.

الإطار النظري للبحث

المبحث الأول

رأس المال النفسي

أولاً : مفهوم رأس المال النفسي *Psychological capital concept*

بزغ مفهوم رأس المال النفسي في عالم الأعمال في الأدبيات الاقتصادية عندما قدمه الكاتب الاقتصادي Goldsmith 1997 كوصف للخواص الشخصية التي من شأنها التأثير في معدل الإنتاجية ،(Rus,2012:13) . كما أشارت دراسة (Jia- jun,2011:1361) إلى انه في عام 2002 ، اقترح الرئيس السابق للجمعية النفسية الأمريكية American Psychological Association (APA) السيد سيليجمان مفهوم رأسمال النفسي رسمياً في كتابه " السعادة الحقيقية " *"Authentic Happiness"* مستنداً على وجهات نظر علم النفس الإيجابي وسلوك المنظمة الإيجابي (POB)، إذ يعتقد بإمكانية جلب العوامل النفسية التي تُسببُ السلوك الإيجابي الفردي في رأس المال، فضلاً عن إن المنظمات يجب أن تُعير المزيد من الانتباه للأبحاث والتطبيقات المتعلقة بالموارد النفسية أو العناصر التي تُوجّه الأفراد إيجابياً، فهي يُمكنُ أن تقاس، وتطوّر وتدارَ بفاعلية لتحقيق الأداء العالي. وتوصلت دراسة Norman,2010 وزملائه إلى إن رأس المال النفسي يكون ذو قيمة اكبر كمتغير مركب مشتق من الأمل ، المرونة ، التفاؤل ، والكفاءة الذاتية فهو يمثل سلوك العمل المرغوب والداعم للمنظمة علماً إن هكذا سلوكيات هي سلوكيات طوعية ذاتية من قبل الافراد العاملين والهدف هو دعم وإسناد المنظمة ، (Norman et.al,2010:384) . كما أشارت دراسة (Mathe,2011:11) إلى إن مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة التي طرأت في مجال إدارة الأعمال وبالذات في حقل السلوك التنظيمي ، فهو يدعى أحياناً بالسلوك التنظيمي الايجابي *Positive Organizational Behavior (POB)* وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه ايجابيا بغية

استعمالها في تحسين الأداء التنظيمي . وتماشيا مع وجهة نظر Mathe,2011 يرى البحث الحالي ومن خلال التتبع لمجموعة من الأبحاث والرسائل والاطارح الأجنبية إلى إن الريادة والفضل يعودان للباحث Luthans ومجموعة من زملائه في زج مفهوم رأس المال النفسي في حقل إدارة السلوك التنظيمي . ويعتبر (Xi-Zhou & Jiu-yu,2011:539) رأس المال النفسي كتركيب جوهرى لا بد من استثماره من قبل المنظمات لتنمية وتطوير القوى العاملة وتحقيق الانجازات على ارض الواقع ، وتحسين الأداء والنمو المتواصل ، فهو مدخلاً جديد يساعده الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة عمل تتسم بالتغيير المتسارع . ومن جانبه أكد (Luthans et.al,2008:235) وزملائه على ضرورة استثمار وتطوير مفهوم رأس المال النفسي للأفراد العاملين كمدخل وكتفكير حديث لمواجهة البيئة . وهنا تشير دراسة (Alphen,2010:45) إلى إن النظريات الحديثة تركز على الموارد الجوهرية غير الملموسة المتمثلة برأس المال النفسي والاجتماعي فضلا عن المعرفة ، السمعة ، والعلامة التجارية على العكس من النظريات التقليدية (الكلاسيكية) التي ركزت على الموارد الجوهرية الملموسة . وعرف (Luthans et.al,2008:223) رأس المال النفسي على أنه : حالة التطور النفسي للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي:-

- 1- امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتقديم الجهود الاستثنائية من اجل النجاح في تحدي المهام .
- 2- توفر العزو الايجابي (Positive attribution) حول إمكانية النجاح الآتي والمستقبلي .
- 3- المثابرة تجاه الأهداف ، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف (الأمل) لتحقيق النجاح المنشود .
- 4- عند حدوث المشاكل والمعوقات والقدرة على التحمل والانتعاش (المرونة أو الاسترجاع) والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة .

ويعرفه (Li-feng & Hua-li,2009:1088) بأنه العوامل النفسية الجوهرية الايجابية (بشكل عام) والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الايجابي (بشكل خاص) متجاوزاً بذلك مفهوم رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير واستثمار مفهوم (من أنت). فمفهوم رأس المال النفسي يختلف عن مفهوم رأس المال البشري (المعرفة ،المهارات ، القدرات والخبرات) ومفهوم رأس المال الاجتماعي (الشبكات الاجتماعية والعلاقات) ورأس المال التقليدي الاقتصادي (الموارد المالية) ، إذ ينظر إلى رأس المال الايجابي كإجابة لسؤالين هما 1- من أنت ، 2- Who you are . وما يمكن أن تكون عليه What you can become ، من ناحية التطور الايجابي ، (Millard,2011:15). وفي نفس الاتجاه يذهب كل من (المعاني وآخرون ،2011:292) إلى أن رأس المال النفسي ينبثق من الإجابة عن سؤال (من أنت) لما تتضمنه تلك الإجابة من مؤشرات حول الحالة الشخصية والنفسية للفرد المقصود والتي بدورها تقود إلى تكوين رؤية واضحة حول ما يمتلكه الفرد من قدرات نفسية يتحدد بناءً عليها الإجابة عن السؤال : ما إمكانية أن يكون عليه هذا الفرد . فالمورد البشري في المنظمات المعاصرة يمثل رأس مال قيم وعلى المنظمات العودة إلى هكذا مورد إذا ما عرفنا صعوبة نسخ أو تكرار هكذا مورد مقارنةً بالموارد المالية والمادية التقليدية في ضل الاحتدام التنافسي بين المنظمات ، (Rus,2012:12) .

ثانياً : أبعاد رأس المال النفسي psychological capital dimensions

أشارت دراسات كل من (Luthans et.al,2008:223;Malone,2011:22;Seaton,2011:1)

إلى الأبعاد الآتية لرأس المال النفسي وهي كالآتي :- (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل، الأمل ، والمرونة)

- 1- الكفاءة الذاتية (Self efficacy) : وتمثل الثقة المتواجدة لدى الفرد في مجال تقديمه للجهود الضرورية للنجاح في تحدي المهام المناطة به ،(Luthans et.al,2008:223) . فهي تمثل انعكاس لمدرجات الفرد بخصوص قدراته الإدراكية والدافعية الذاتية إضافة إلى احتمالات إتمام الفرد للمهام المناطة به بنجاح بغض النظر عن ما يحدث في المحيط التنظيمي ،(Malone,2011:22).

ويرى (Millard,2011:17) أن الكفاءة الذاتية تمثل الأبعاد الإدراكية الاجتماعية فهي تمثل ثقة الأفراد بقدراتهم لحشد وتحريك الموارد والمصادر الدافعية والإدراكية والأداء الضروري لتنفيذ المهام بنجاح ضمن المحيط التنظيمي ، فالاعتقادات المتوفرة لدى الأفراد حول قدراتهم ومواردهم الخاصة من شأنها التأثير في فهمهم وتفسيرهم للأحداث .

2- **التفاؤل (Optimism):** ويمثل العزو الايجابي (Positive Attribution) أي التفاؤل في تحقيق النجاح الآني والمستقبلي،(Luthans et.al,2008:223) . فالأفراد المتفائلين لديهم شعور بان الأحداث الايجابية في الحياة تحدث نتيجة أعمالهم وسلوكياتهم الخاصة . فهو يوصف كأسلوب توضيحي (Explanatory Style) لعزو (نسب) الأحداث الايجابية على إنها نابعة منه شخصيا ودائمة فضلا عن إنها واسعة الانتشار، بينما تنسب الأحداث السلبية على إنها خارجية ومؤقتة ومحدودة ،(Millard,2011:17) . فالسلوك التنظيمي الإيجابي يُمكن أن يُؤثر ايجاباً في الأداء التنظيمي، فالتفاؤل هو الجودة التي يُمكن أن تُسهم في قيادة فعالة من خلال تطوير الإدراك الذاتي، والرغبة في تحمّل المخاطرة، والدافعية لمُساعدة الآخرين في النجاح وتطوير التفاؤل الخاص بهم، (Wisner,2008;46). وتوصلت دراسة (Ismail et.al,2011:52) إلى إن 72.5% المدراء يعتقد بأنهم يُنظرون دائماً إلى الجانب المشرق للصورة ويأخذوا الأشياء إيجابياً. وهذا يدل بان التفاؤل يستحوذ على نسبة مئوية عالية بين المستجيبين وهذا بدوره ينعكس ايجابيا على الأداء التنظيمي .

3- **الأمل (Hope):** يمثل الأمل مثابرة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية ، إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف لو تطلب الأمر،(Luthans et.al,2008:223) . ويرى (Malone,2011:5) إن الأمل يوفر التحدي والواقعية تجاه تحقيق الأهداف فهو بدوره يمثل استثماراً لجهود الأفراد العاملين نحو تحقيق تلك الأهداف . ويصف (Millard,2011:16) الأمل على انه حالة الدافعية الايجابية (Positive motivation) التي يستمدها الأفراد العاملين من خلال إدراكهم للنجاح فهو يتميز بالتداوب (Agency) أي الطاقة الموجهة تجاه الأهداف ، المسارات (Path ways) التخطيط لمقابلة الأهداف ، لذلك يمثل الأمل قوتين الأولى قوة الإرادة (Will Power) أو التصميم نحو تحقيق الأهداف ، والثانية قوة المسار (Way Power) والذي يمثل التخطيط لمقابلة الأهداف .

4- **المرونة أو الاسترجاع (Resiliency):** وتمثل القدرة على مواجهة المشاكل والظروف الصعبة وتحملها ومواجهتها والانتعاش ما بعدها لتحقيق النجاح المنشود ،(Luthans et.al,2008:223) . فالمرونة تمثل القدرة في العودة للحالة الطبيعية أو التماسك لما ينتج من ظروف صعبة ، صراع ، فشل، اندهاش ، وحتى الأحداث الايجابية أحيانا كالترقية وتزايد المسؤولية ، حيث أن جميع هذه المتغيرات يمكن أن تحدث تغيرا وضغط (إجهاد) للأفراد ، فهي مورد ايجابي مهم جدا لموقع عمل يتصف بالاضطراب والضغوطات المتعددة ، لذا تمكن المرونة الأفراد العاملين من التكيف مع التغيير والمحافظة على الاستقرار الشعوري المطلوب عند مواجهة المشاكل والظروف الصعبة . ويرى (Li-feng & Hua-li, 2009:1088) إن المرونة تلعب دوراً جوهرياً في التكيف الصحي للأفراد (Healthy adaptations) وبالذات للأحداث الحياتية المرهقة ، فالأفراد الذين لديهم مهارات التحمل يمتلكون قدرة عالية على التكيف وتحويل مسببات الضغط stressors إلى فرص للتنمية والتعلم . فالأفراد العاملين قد يتعرضون للإحباط وتواجههم بعض المعوقات ، وهنا يبرز دور المرونة في تمكينهم من التغلب على المعوقات وتحقيق الانجازات في نهاية المطاف ، فالمستوى العالي لرأس المال النفسي المتواجد لدى الأفراد العاملين تأثيره يكون جوهري من خلال التركيز على العوامل والإمكانيات الايجابية،(Qing a van & Zongkui,2009:3391).

أما (Wubin & Zhaoliang,2011; Meng et.al,2011) فيرى إن الأفراد الذين لديهم مرونة (استرجاع) يمتازون بالاتي:-

1- قبول قوي للحقيقة (الواقعية والموضوعية).

2- إيمان عميق بقوة القيم التي يحملها ، وان الحياة ذات مغزى .

3- قدرة غريبة في التكيف والارتجال improvise للتغيرات المهمة .

وتناولت دراسة (Cole, 2007:8) الأبعاد الآتية لرأس المال النفسي .

إحترام الذات self-esteem ، الكفاءة ذاتية self-efficacy ، وضعية الرقابة locus of control ؛ الإستقرار الشعوري emotional stability ، التفاؤل ، الأمل ، المرونة ، والوعي conscientiousness . أما دراسة (Zhu et.al,2011) فقامت على الأبعاد الآتية لرأس المال النفسي التفاؤل ، الإبداع ، المرونة ، الثقة بالنفس ، المغفرة والامتنان ، الشجاعة و الطموح (الأمل).

ثالثاً : فوائد رأس المال النفسي Psychological capital benefit

أشارت دراسة (Luthans et.al,2008:221) إلى أن رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) يعتبر مدخلاً ايجابياً نوعياً Specific positive approach من خلال ما يحققه من نتائج ايجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء . فرأس المال النفسي يزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي تحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة ، فضلاً عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير ايجابي في الثقافة التنظيمية ،(Liu:2010:77) . كما يمكن أن يسهم رأس المال النفسي في إدراك الافراد العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال الآتي ،(Norman et.al,2010:384) :-

1- كتركيب فردي ايجابي ، يوجه رأس المال النفسي تجاه الأهداف من خلال القدرة في إيجاد مختلف المسارات لتحقيق الأهداف ، فالبعض يمكن أن يكون مبدعاً علماً إن هذا ليس جزءاً من دور المهمة الرسمي ، ومرناً عند الضرورة للاستمرارية في تحقيق الأهداف ، ووثاقاً من قدراته ولا يخشى في الولوج اختبار المسارات والطرائق الجديدة ومتفاناً بشأن المستقبل للمحافظة على التوجه الايجابي .

2- يدعم رأس المال النفسي العلاقة بين الايجابية والتفكير الواسع ، فالشعورية والتوجهات الايجابية تزيد من انتباه وتركيز وأنماط التفكير وسلوكيات الافراد ، وهذه السلوكيات تصور كسلوكيات المواطنة التنظيمية ، إذ تعتبر المساهمات الشعورية الايجابية للأفراد العاملين كسلوك طوعي ذاتي كالمشاركة ومساعدة زملاء العمل أو المساعدة في التحسين التنظيمي من خلال الأفكار والمقترحات .

ومن جانبه أشار (Millard,2011:2) إلى إن رأس المال النفسي من شأنه إضافة العديد من النتائج الايجابية المرحب بها من قبل إدارة المنظمة كالالتزام التنظيمي ، الفاعلية ، الأداء والرضا الوظيفي ، فهو يؤثر على السلوكيات الايجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الفاعلية التنظيمي Organizational effectiveness فضلاً عن التأثير في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية (القصور في السلوك) التي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي. وأضاف كل من (المعاني وآخرون ،2011:292) إلى أن رأس المال النفسي يشجع السلوكيات السليمة وهذا بدوره يشجع المعرفة حول ماهية الممارسات الصحيحة والسليمة المحبذة للأفراد العاملين مع التركيز على ضرورة توافر صحة نفسية تعمل على تطوير الأفراد من اجل النمو والنجاح والازدهار وامتلاك الأثر الايجابي تجاه أدائهم وما ينتج عنه من مخرجات.

أما دراسة (Jia-jun,2011:1362) فحددت مجموعة من الفوائد لرأس المال النفسي وهي كالاتي :-

1- يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الايجابية فضلاً عن التركيز على القوة والطاقة الشخصية الايجابية .

2- يمكن المنظمة من تحقيق مستويات عالية من الأداء فهو يمثل أداة لتحويل القدرات إلى الواقع العملي وهو بدوره يتجاوز مفهومي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي.

3- يمثل الحالات الفكرية المتطابقة ومواصفات السلوك التنظيمي الايجابي .

4- الاستثمار فيه مربحاً فهو يمكن المنظمة من تحسين أدائها وتعزيز ميزتها التنافسية .

المبحث الثاني

الاستغراق الوظيفي _ المفهوم والأبعاد

أولاً : مفهوم الاستغراق الوظيفي : Employees engagement concept

يمثل الاستغراق الوظيفي للموظفين المفتاح الرئيس للنجاح التنظيمي ، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق الوظيفي في منظماتهم يمكن المنظمة من الاحتفاظ المواهب وتحسين الأداء التنظيمي ، فضلا عن ذلك يمثل الاستغراق حلقة الوصل الرئيسة لرضا الزبائن وسمعة المنظمة ، وخلق القيمة لأصحاب المصالح،(Miller,2008:10). فهو تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين ،(Sakovska,2012:16). فالمشاعر الجيدة للموظفين تجاه منظماتهم كالإعجاب ، الثقة والاحترام والجاذبية الشعورية emotional appeal ستجعلهم أكثر رغبة في العمل والاهتمام بالأنشطة التنظيمية ، فبيئة العمل التي تؤسس لإدارة الفاعلة ومعاملة عادلة للقوى العاملة وقيادة فاعلة ورؤية موضوعية ومنتجات ذات جودة عالية وسياسة سعريه فاعلة ستسهم في بناء الثقة للأفراد العاملين بخصوص مستقبل منظماتهم وهذا من شأنه أن يسهم في استغراق العاملين في وظائفهم (Men,2012:172) . ويعرفه(Beven et.al,:1997) نقلاً عن (Armstrong,2006:272) بأنه المواقف الايجابية للأفراد العاملين تجاه منظماتهم وخلق القيمة لها ، فالموظفين المستغرقين وظيفياً مدركين لمحيط العمل ويسعون إلى تحسين أدائهم الوظيفي لتحقيق المنافع للمنظمة ، أما (Simpson,2009:1018) فيعرفه على انه اندماج الافراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم ، ويرى (De Lacy 2009:39) , إن الافراد المستغرقين وظيفياً يكونون أكثر اهتماماً بمستقبل المنظمة ، فضلاً عن رغبتهم في استثمار جهودهم بشكل طوعي لتحقيق الأهداف وضمان نجاح المنظمة .

ثانياً : أهمية الاستغراق الوظيفي : Employees engagement important

قسمت دراسة (Sakovska,2012:14) أهمية الاستغراق الوظيفي على مستويين هما:-

أ: النتائج على المستوى التنظيمي :

- 1- الأداء التنظيمي : أشار العديد من الدراسات إلى إن الاستغراق الوظيفي له تأثير ايجابي على مؤشرات الأداء التنظيمي (رضا الزبون ، الإنتاجية، الربحية، دوران العاملين ، والأمان الوظيفي) .
- 2- إنتاجية الأفراد العاملين : تساعد المستويات العالية من الاستغراق الوظيفي الافراد العاملين في اخذ المبادرات والمتابعة لأهداف التعلم ، إذ تطور الافراد العاملون المنشغلون في أعمالهم المعرفة الجديدة والاستجابة للفرص والخروج عن المألوف ، وينشغلون في النصح ، بالإضافة مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة والالتزام العالي تجاه المنظمة .
- 3- الاحتفاظ بالعاملين : توصلت العديد من الدراسات إلى دلائل تبين مدى تأثير الاستغراق على نوايا الافراد العاملين في ترك العمل ، ففي دراسة أجريت من قبل (Towers Perrin) المنظمة الاستشارية للموارد البشرية وجدت أن الافراد العاملين المنشغلين في وظائفهم إلى حد كبير يكونون أكثر استقراراً في وظائفهم ، حيث توصلت الدراسة إلى إن 66% من عينة الدراسة لم تكن لديهم رغبة في ترك العمل بسبب انغماسهم العالي تجاه وظائفهم.
- 4- الدفاع عن المنظمة : قد يكون الافراد العاملون المنشغلون في وظائفهم محامين ومدافعين عن منظماتهم وهذا يعني أن الافراد العاملين سيكونون أكثر استعداداً للايصاء بمنظماتهم كمكان مناسب للعمل أو الايصاء بمنتجات وخدمات المنظمة وهذا بدوره سيساعد المنظمة باعتباره تسويقاً مجانياً يمارسه أفرادها تجاهها ، فضلاً عن تحسين الوعي العام تجاه المنظمة.
- 5- ولاء الزبون : عندما يشعر الافراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة سينعكس هذا التأثير على جودة عملهم ورضا الزبائن ، فعلاقة المنظمة بزبائنهم تدار من قبل الافراد العاملين ومن خلال التفاعلات والتعاملات الوجيهة Face to

Face بين الافراد العاملين والزبائن ، ومن خلال الموارد التنظيمية والاستغراق يمكن أن تؤثر المنظمة في مناخ الخدمات المقدمة لزبائنها وبهذا سيقم الأداء الفاعل من قبل الزبائن وسيسعى الافراد إلى زيادة مستوى الرضا والولاء لزبائن المنظمة .

6- **التغيير التنظيمي الناجح** : يلعب الاستغراق الوظيفي للافراد العاملين دوراً مهماً في تطبيق التغيير التنظيمي ، فالأفراد الذين لديهم مستوى عال من الاستغراق سيكونون مهتمين ومؤثرين في جعل المنظمة قادرة على تطبيق التغيير والتكيف مع التغييرات البيئية .

ب: النتائج على مستوى الافراد العاملين :

1- **النتائج النفسية** : تشير العديد من الدراسات إلى إن العلاقة بين الافراد العاملين وأرباب العمل أصبحت ذات طابع مادي ، وبالتالي فان هذا التغيير في نمط العلاقة سيولد الإحباط للعديد من الافراد العاملين وبالتالي فقدانهم للثقة تجاه منظماتهم ، وستثار التساؤلات حول المغزى من عملهم ، هنا يمكن أن يلعب الاستغراق الوظيفي دوراً مهماً في مساعدتهم لتجاوز هذه الحالة وتزويدهم بالفرص لاستثمار حالتهم النفسية .

2- **الرفاهية والصحة الايجابية**: يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور والصحة الايجابيين ففي دراسة أجريت على منظمة كالوب Gallup توصلت الدراسة إلى إن 62% من الافراد العاملين المنشغلين في وظائفهم كان التأثير ايجابيا على المستوى الصحي .

ويرى (Men,2012:172) الافراد العاملين وما يكونه من مشاعر جيدة تجاه منظماتهم كالإعجاب ، الثقة ، الاحترام ، الجاذبية الشعورية *Emotional Appeal* سيكونون أكثر رغبة في العمل وأكثر اهتماماً بالأنشطة التنظيمية ، فبيئة العمل الملائمة التي توفرها الإدارة والممارسات العادلة تجاه الافراد العاملين ، القيادة الفعالة ، والرؤية الموضوعية والمنتجات ذات الجودة العالية والسياسة السعورية الكفوءة ستسهم في بناء الثقة بخصوص المنظمة وهذا بدوره سيسهم بشكل ملحوظ في دعم الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين .

ثالثاً : أبعاد الاستغراق الوظيفي : **Employees engagement dimensions**

أشارت دراسة (Bakker & Leiter,2010:182) إلى إن غالبية الدراسات اعتمدت المقياس المتضمن الأبعاد الآتية لقياس الاستغراق الوظيفي ، وهي كالآتي :-

1- **الحماس (Vigor)** : ويشير إلى المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية *Mental Resilience* أثناء العمل.

2- **الإخلاص أو التفاني (Dedication)**: ويشير إلى الاندماج العالي والتوجه الشعوري أثناء العمل.

3- **الانغماس (Absorption)**: ويشير إلى التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به .

رابعاً : أنواع الاستغراق : **Engagement types**

حدد (Simpson,2009:1018) أربع أنواع للاستغراق الوظيفي هي :-

1- **الاستغراق الشخصي : Personal engagement** ويمثل توظيف وتجسيد الحالة الجسدية والإدراكية والشعورية للموظف أثناء قيامه بالمهام .

2- الاستغراق مقابل الإرهاق **Burnout/engagement** فالإرهاق يمثل مجموعة من الخصائص والأعراض النفسية كالإرهاق ، التهكم ، وانخفاض الكفاءة كردة فعل لمسببات الضغط التنظيمي المزمنة ، وهنا يبرز الاستغراق الوظيفي كمنقيض للإرهاق وكما موضح في الجدول أدناه .

جدول (2)

الفرق بين الإرهاق والاستغراق الوظيفي

الإرهاق الوظيفي	الاستغراق الوظيفي
إنهاك (طاقة منخفضة)	طاقة عالية
التهكم (اندماج منخفض)	اندماج عالي
انعدام الكفاءة (كفاءة منخفضة)	كفاءة عالية

الجدول من إعداد الباحث بناءً على أفكار Simpson,2009

3- **الاستغراق الوظيفي : Job engagement** ويشير إلى الايجابية والانجاز والحالة الفكرية المتعلقة بالعمل ويمكن تميزها من خلال الحماس ، الإخلاص ، والانغماس فالحماس يشير إلى المستويات العالية من الطاقة والمرونة الفكرية أثناء العمل ، ويشير الإخلاص إلى الاندماج العالي في العمل والدفاع عن المنظمة والإلهام والفخر والتحدي ، بينما يشير الانغماس إلى التركيز الكامل والاستغراق في العمل بحيث يمر وقت الموظف بسرعة ويجد من الصعوبة فصل نفسه عن العمل .

4- **استغراق الموظفين : Employees engagement** ويشير إلى اندماج الافراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم .

ويمكن أن يأخذ الاستغراق الوظيفي ثلاث أشكال في المنظمة هي ، (Miller,2008:10).

الاستغراق الاداري (Cognitive engagement) : ويشير إلى إعتقادات الافراد العاملين تجاه المنظمة ، القادة وثقافة موقع العمل.

الاستغراق الشعوري (Emotional engagement) : ويمثل شعور الافراد العاملين تجاه المنظمة والقادة وزملاء العمل .

الاستغراق السلوكي (Behavioral engagement) : ويشير إلى مكون القيمة المضافة للأفراد العاملين والمنعكسة لحجم الجهود المبذولة في وظائفهم .

أما دراسة (Knight,2011:6) فقد حددت ثلاث أنواع للاستغراق الوظيفي هي :-

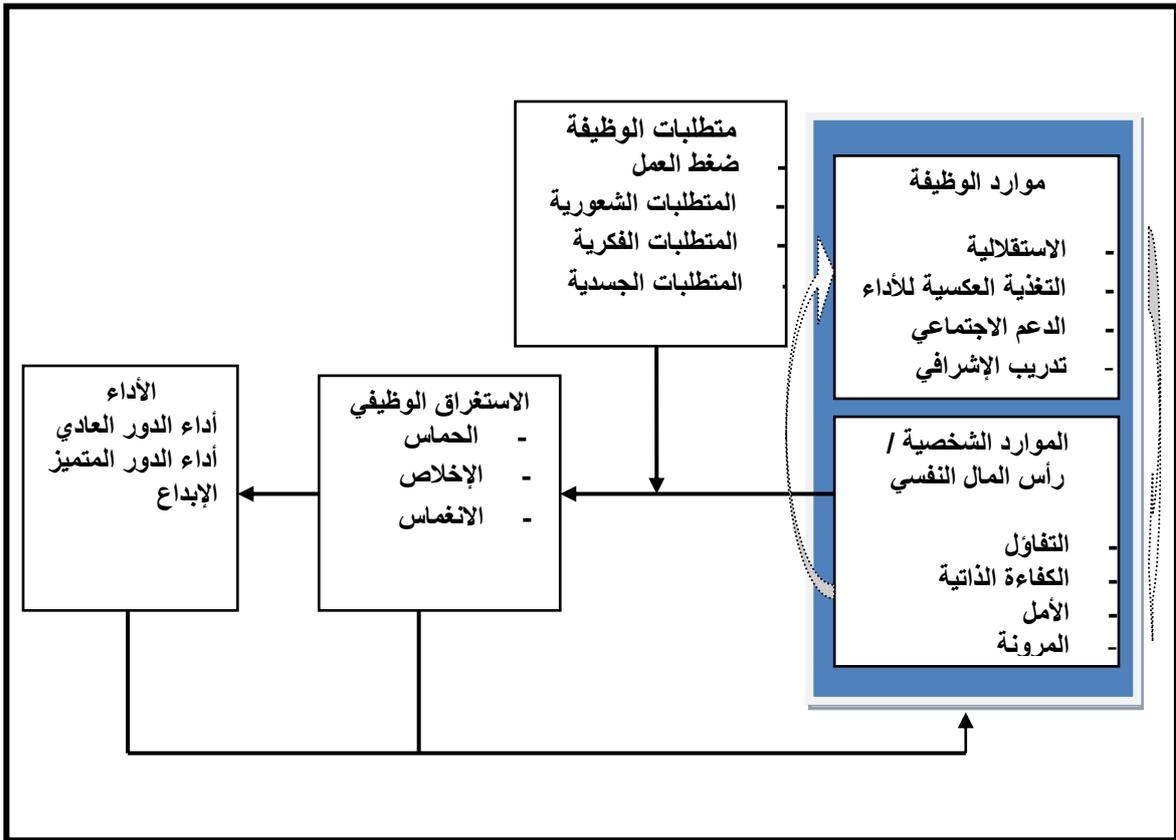
الاستغراق الاداري (Cognitive engagement) : تتعامل هذه السمة مع اعتقادات الافراد العاملين تجاه العوامل التنظيمية ، مثل (كيف تقاد المنظمة ، وظروف العمل في المنظمة)

الاستغراق الشعوري (Emotional engagement) : يتعامل الجانب الشعوري مع ما يشعر به الافراد العاملين تجاه العوامل التنظيمية المذكورة أعلاه وما يكونون من مواقف ايجابية أو سلبية تجاه المنظمة وقادتهم.

الاستغراق الجسدي (Physicalengagement) : تتعامل هذه السمة مع الجوانب الجسدية أي الطاقات الجسدية التي يستخدمها الافراد العاملين لتنفيذ أدوارهم التنظيمية .

خامساً : العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي **the relationship between psychological capital & Employees engagement**

توصلت دراسة (Bakker & Leiter,2010:185) إلى أن رأس المال النفسي من شأنه التأثير في الموارد الشخصية *Personal Resources* باعتبارها من مرتكزات الاستغراق الوظيفي ، فالكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل و المرونة كأبعاد لرأس المال النفسي تسهل عملية الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين ، فالتفاؤل على سبيل المثال يلعب دوراً مؤثراً في نظرة الفرد إلى واجباته الوظيفية ، إذ من خلال المستوى العالي من التفاؤل سيعزى النجاح إلى الظروف الداخلية بينما تعزى حالات الفشل إلى الطرف الخارجية الغير مسيطر عليها ، انظر الشكل (1) ، وأشارت دراسة (Ouweneel,2012:31) إلى إن الكفاءة الذاتية ترتبط إيجاباً بالاستغراق الوظيفي باعتبارها مولداً للرجبة الجامحة في بذل الطاقة والجهود الإضافية لانجاز المهام والاندماج والانغماس العالي تجاه المهام المناطة بهم ، أما الأمل فهو يمكن الافراد العاملين من توجيه وتكريس الطاقة لمتابعة الأهداف فهو يمثل أسبقية من أسبقيات في دراسة الاستغراق الوظيفي ، ويضيف Ouweneel,2012 إلى ان الافراد العاملين المتفائلين ستكون لهم القدرة على مواجهة مهامهم وستكون توقعاتهم ايجابية وهذا بدوره سيولد الاستغراق الوظيفي من خلال اندماجهم العالي تجاه المهام المناطة بهم .



Bakker,A.,& Lieter (2010): Work engagement , A handbook of essential theory and research , Psychology Press .p187

يتناول هذا المبحث وصف وتشخيص متغيرات الدراسة ، إذ تم ترميز وتصنيف هذه المتغيرات بهدف معالجتها ابتداءً من التحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة باستعمال التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ولكل متغير من متغيرات الدراسة ولغرض تحديد درجة الاستجابة من قبل عينة الدراسة ، تم صياغة الجدول (3) الذي يوضح استجابات الأفراد عينة الدراسة .

الجدول (3)

الأوساط الحسابية و الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات الكفاءة (N=52)

معامل الاختلاف Cv	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	استجابات عينة الدراسة					رقم الفقرة	المحور
			لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق تماماً		
11.83%	0.55	4.65			2	14	36	1	الكفاءة
10.63%	0.49	4.61				20	32	2	
12.9%	0.57	4.42			2	26	24	3	
16.67%	0.71	4.26			9	21	22	4	
18.91%	0.80	4.23			11	16	25	5	
9.053%	0.43	4.75				13	39	6	
12.03%	0.54	4.49	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف						

المتغير الأول : رأس المال النفسي

الكفاءة : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور الكفاءة بلغ (4.47) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عالي للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.24)، (12.03%) على التوالي ، وهذا يشير إلى امتلاك عينة الدراسة الثقة العالية في تقديم الجهود الاستثنائية من اجل النجاح في تحدي المهام المناطة بهم ، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (1-6) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (اتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.75) للفقرة (6) والتي تشير إلى "الشعور بالثقة في تقديم المعلومات للزملاء والطلبة" وحد أدنى قدره (4.23) للفقرة (5) والتي تشير إلى "اشعر بالثقة في الاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل" . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.52) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3)

المحور	رقم الفقرة	استجابات عينة الدراسة						الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	معامل الاختلاف Cv
		لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق تماماً	لا اتفق تماماً			
الأمل	7		2	2	21	27		4.40	0.74	16.82%
	8			4	27	21		4.32	0.61	14.12%
	9		5	1	20	26		4.28	0.91	21.26%
	10		3	7	11	31		4.30	0.91	21.16%
	11				22	30		4.53	0.50	11.04%
	12		3	3	26	20		4.21	0.80	19%
الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف										
المرونة	13		2	4	25	21		4.25	0.76	17.88%
	14			2	28	22		4.38	0.56	12.79%
	15		2	4	15	31		4.40	0.93	21.14%
	16			5	21	26		4.40	0.66	15%
	17		2	2	12	36		4.57	0.75	16.41%
	18		2	1	17	32		4.51	0.72	15.96%
الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف										
التفاهل	19	3	3	6	30	10		3.78	1.01	26.72%
	20			5	9	38		4.63	0.65	14.04%
	21		2	4	16	30		4.42	0.80	18.1%
	22		2	4	22	24		4.30	0.78	18.14%
	23	5	9		30	8		3.21	1.19	37.07%
	24	3	3		22	24		3.96	1.20	30.3%
الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف										
الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف										

المحور	رقم الفقرة	استجابات عينة الدراسة	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف Cv
--------	------------	-----------------------	-----------------------	-------------------	-------------------

الاختلاف Cv	المعياري	الحسابي الموزون	لا اتفق تماماً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق تماماً	الفقرة	المحور
13.07%	0.60	4.59			3	15	34	25	ال م س
14.22%	0.64	4.50			4	18	30	26	
19.53%	0.83	4.25			13	13	26	27	
19.09%	0.84	4.40		1	9	10	32	28	
20.18%	0.88	4.36		3	5	14	30	29	
16.78%	0.77	4.59		1	1	14	36	30	
15.96%	0.71	4.45	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف						
19.27%	0.84	4.36		2	6	15	29	31	الإ خ ل ص
18.18%	0.82	4.51		2	5	9	36	32	
17.34%	0.77	4.44		2	3	17	30	33	
13.68%	0.65	4.75		2		7	43	34	
21.21%	0.95	4.48	1	3	2	10	36	35	
17.07%	0.77	4.51	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف						
20.44%	0.93	4.55		5	1	6	40	36	ال ا ت ف ق
20.14%	0.87	4.32		4	2	19	27	37	
19.27%	0.84	4.36		4		21	27	38	
10.32%	0.48	4.65				18	34	39	
12.15%	0.56	4.61			2	16	34	40	
22.2%	0.95	4.28		5	3	16	28	41	
16.14%	0.72	4.46	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور ومعامل الاختلاف						

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية .

نستخلص من معطيات الجدول (4) المؤشرات التحليلية الآتية:-

أ- **الأمل** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور الأمل بلغ (4.34) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عال للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.70)، (16.13%) على التوالي ، وهذا يشير إلى المثابرة تجاه الأهداف ، والقدرة على إعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف لتحقيق النجاح التنظيمي ، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (7-12) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.53) للفقرة (11) والتي تشير إلى " امتلاك القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافي الأكاديمية " وحد أدنى قدره (4.21) للفقرة (12) والتي تشير إلى " في هذه الظروف لدي الاستعداد النفسي (التوفر النفسي) لتحقيق أهدافي " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.32) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

ج- **المرونة** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور المرونة بلغ (4.41) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عالي للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.68)، (15.42%) على التوالي ، وهذا يشير إلى القدرة على التحمل والانتعاش والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة وعند حدوث المشاكل والمعوقات ، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (13-18) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.57) للفقرة (17) والتي تشير إلى " الإمكانية في تجاوز الظروف الصعبة في العمل لأني واجهتها مسبقاً " وحد أدنى قدره (4.25) للفقرة (13) والتي تشير إلى " المرونة العالية في التعافي (العودة للحالة الطبيعية) عند مواجهة العقبات " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.32) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

د- **التفاؤل** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور التفاؤل بلغ (4.05) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عال للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.89)، (21.98%) على التوالي ، وهذا يشير إلى العزو الايجابي أي المستوى العالي من التفاؤل لعينة الدراسة المبحوثة في تحقيق النجاح الآني والمستقبلي ، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (19-24) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.63) للفقرة (20) والتي تشير إلى " من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي " وحد أدنى قدره (3.21) للفقرة (23) والتي تشير إلى " في الكلية الأحداث تجري وفق المسارات التي أريدها " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (1.42) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

أ- **الحماس** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور الحماس بلغ (4.47) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عالي للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.71)، (15.96%) على التوالي ، وهذا يؤشر إلى المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية في العمل لعينة الدراسة المبحوثة، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (25-30) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.59) للفقرتين (25&30) والتي تشير إلى " الشعور بالدافعية أثناء العمل " " أثار في عملي ، وان كانت النتائج مجهولة " وحد أدنى قدره (4.25) للفقرة (27) والتي تشير إلى " عندما استيق صباحاً ، اشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.34) للوسط الحسابي و ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

ب- **الإخلاص** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور الإخلاص بلغ (4.51) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عالي للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.77)، (17.07%) على التوالي ، وهذا يؤشر إلى قوة اندماج الفرد العامل في العمل والتوجه الشعوري في العمل لعينة الدراسة المبحوثة، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (31-35) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.59) للفقرة (34) والتي تشير إلى " فخور لأنني اعمل في هذا المجال " وحد أدنى قدره (4.36) للفقرة (31) والتي تشير إلى " أجد عملي مليء بالمعنى والغرض " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.23) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

ج- **الانغماس** : عكست استجابة العينة وسطاً حسابياً عاماً عالياً لمحور الانغماس بلغ (4.46) وهو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة ، وبانسجام عالي للإجابات بانحراف معياري ومعامل الاختلاف (0.72)، (16.14%) على التوالي ، وهذا يؤشر إلى الاستغراق الوظيفي العالي في العمل من خلال التركيز الكامل والسعادة في العمل لعينة الدراسة المبحوثة، أما على صعيد الفقرات فقد قيس هذا المحور بالفقرات (36-41) إذ جاءت معظم الاستجابات ضمن تقدير (أتفق تماماً) و (اتفق) ، وتراوحت الأوساط الحسابية لفقرات هذا المحور بين حد أعلى قدره (4.65) للفقرة (39) والتي تشير إلى " أنا منشغل في عملي " وحد أدنى قدره (4.28) للفقرة (41) والتي تشير إلى " أجد من الصعوبة فصل نفسي عن عملي " . وبذلك يكون التباين في قيم الفقرات بفارق مقداره (0.27) للوسط الحسابي ، كما جاءت جميع الفقرات بأوساط حسابية أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار (3) .

أولاً : الفرضية الرئيسية الأولى.

أفادت الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي على المستوى الكلي يوضح الجدول (5) قيمة معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي.

الجدول (5)

مصفوفة ارتباط بيرسون للعلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي ، n= 52

EE	Psy Cap	المتغير
**0.974	1	Psy Cap
1	**0.974	EE

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية .

** مستوى معنوية 0.01

يلاحظ من الجدول (5) إن العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي هي علاقة قوية جداً وموجبة .

تحليل اثر رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي

لغرض تحديد الأثر لرأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي ، ولأجل تحقيق هذا الهدف سيتم الاعتماد على معطيات تحليل (ANOVA) بالإفادة من المتوسطات الحسابية ومعاملات الارتباط التي جرى استخراجها .

الفرضية الرئيسية الثانية :

بقصد التأكد من صحة الفرضية الرئيسية الثانية القائلة بوجود تأثير رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي على المستوى الكلي تمت صياغة الجدول (6) كخطوة أولى لمعرفة التأثير الذي يحدثه رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي .

الجدول(6)

تأثير رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي

قيمة (F)		Sig	(FD)	B1	R ²	Sum Of Squares	R	Psy Cap
الجدولية	المحسوبة							EE
7.31	911	000	1-50	1.022	0.948	27.172	0974	

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية .

يوضح الجدول (6) أن رأس المال النفسي يمارس تأثيراً معنوياً في الاستغراق الوظيفي. كما ويوضح الجدول (6) الخاص بتحليل التباين إن الإنموذج معنوي وفقاً لقيمة F المحسوبة والتي بلغت (911) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى معنوية (1) وبدرجتي حرية (1-50). وكانت القدرة التفسيرية لهذا الإنموذج عالية نسبياً وفقاً لقيمة (R²=0.948). إذ يشير هذا إلى قدرة المتغير المستقل على تفسير ما مقداره (94.8%) من الاختلافات الحاصلة في المتغير المعتمد . ومن خلال متابعة معاملات بيتا نجد إن قيم (B1) كانت (1.022) ، وهذا يوضح مقدار التأثير لمحوّر رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي ، وبذلك تحققت الفرضية الرئيسية الثانية .

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- 1- تعود العلاقة الايجابية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي وفق الدليل التجريبي المقدم من خلال نتائج الاختبار إلى صلاحية نظرية الموارد النفسية في تفسير تلك العلاقة بعد أن أسهم توافر الموارد النفسية لأبعاد رأس المال النفسي في تحسين العلاقة بين المتغيرين قوتاً واتجاهاً .
- 2- أكدت نتائج البحث على أهمية الاستغراق الوظيفي للكليات عينة البحث والتي بدورها ركزت على الجوانب الشخصية وهذا ما كان جلياً من خلال تقبل عينة البحث تجاه فقرات الاستغراق الوظيفي .
- 3- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرضية الأولى للبحث (يرتبط رأس المال النفسي بأبعاده معنوياً بمستوى الاستغراق الوظيفي) وهذا يؤشر إن إدراك عينة البحث لرأس المال النفسي بأبعاده سيسهم إيجاباً في الاستغراق الوظيفي وهذا بدوره سيعكس إيجاباً على مستوى الأداء الفردي بشكل خاص والأداء التنظيمي بشكل عام .
- 4- أظهرت نتائج اختبار الفرضية الثانية للبحث (يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده معنوياً بمستوى الاستغراق الوظيفي)، بأنها لكتأثير معنوياً لإدراك الأفراد العاملين في الكليتين عينة البحث لمكونات رأس المال النفسي وانعكاس ذلك التأثير في تعزيز الاستغراق الوظيفي ، وهذا واضح من خلال القيمة معاملات الانحدار، وتفسير نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع ، فعندما يزداد مستوى ممارسة الفرد للعامل للسلوك الايجابي (رأس المال النفسي) يزداد مع مستواه الاستغراق الوظيفي وبالمقابل انخفاض مستوى ممارسة الفرد للعامل للسلوك العمال المنحرف وتقليل مسببات الضغط التنظيمي والإرهاق الوظيفي .

ثانياً : التوصيات

- 1- ضرورة إيلاء المنظمات المبحوثة القدر الأكبر لمفهوم رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) بجميع أبعاده والمداخل النفسية الايجابية لأفرادها العاملين والانعكاسات الايجابية التي يمكن تعكسها هذه الجوانب على المنظمات ، مع ضرورة عمل القيادات الإدارية كافة على استيعاب ونشر المفاهيم الإدارية المعاصرة بين قيادات المنظمات العراقية وملاكاتها الوظيفية والعمل على نشرها كمناخ وكثقافة تنظيمية لان في ذلك من شأنه أن يسهم بالنهوض بواقع المنظمات العراقية من كونها منظمات مستجيبة إلى منظمات مبادرة ومبدعة لنقل منظماتهم من الواقع تقليدي إلى آخر متجدد ومواكب لتغيرات العصر من خلال التعلم من التطبيقات المعاصرة والتي تعد رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) و الاستغراق الوظيفي من أهمها.
- 2- حث الباحثين على رقد المكتبة العربية بالدراسات والبحوث والمؤلفات حول موضوعي رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) و الاستغراق الوظيفي للمساهمة في أغناء المعرفة في عموم المفاهيم الإدارية المعاصرة ، والتأكيد على ربط مجال السلوك التنظيمي بباقي المجالات الإدارية .
- 3- ضرورة تبني كافة المؤسسات العراقية مفهوم رأس المال النفسي (السلوك الايجابي) كحل أساس للقضاء على السلوك المنحرف (القصور في السلوك) كون الأخير ركناً من أركان الفساد الإداري والمالي .

المصادر

أولاً : المصادر العربية .

- 1- المعاني ، احمد وآخرون (2011) : قضايا إدارية معاصرة ، الطبعة الأولى، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع .

References

- 1- Alphen .V:(2010)Modern and Traditional Business Management: An Overview of Two Ideal Types of Management, their Differences and Influences on Performance.,Master thesis of Business Administration, Vrije University .
- 2- Armstrong, M.,(2006), A handbook of human resource management practice,10th ed, Kogan Page, London and Philadelphia.
- 3- Bakker,A.,& Lieter (2010): Work engagement , A handbook of essential theory and research , Psychology Press .
- 4- Cole,K.(2007):Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing, and Psychological Capital , doctoral thesis University of Canberra .
- 5- De Lacy , J. (2009) : The development of a three dimensional model of engagement; and an exploration of its relationship with affective leader behaviors , Master of Business , Queensland University of Technology .
- 6- Drake ,t.(2012):Assessing employee engagement : Acomparison of the job engagement scale and the Utrecht work engagement scale , Master thesis , Colorado State University.
- 7- Ismail,K. Khurram,W. Hussain,T.& Jafri,S. (2011) : Perceptions for Transformational leadership, Followers' Psychological Capital and Intent to Leave in Pakistan: an insight from Medical and Engineering Sector , Interdisciplinary Journal of Research in Business Vol. 1, Issue. 8, August 2011(pp.49-61) .
- 8- Jia-jun,G.(2011): Research on a PCI model-based reform in college
- 9- Kangarlouei ,S. Shadkami,N.& Motavassel,M.(2012): The Impact of Intellectual Capital, Social Capital and Psychological Capital on Competitive Advantage of Vehicle Industries in Tehran Stock Exchange (TSE),International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences January 2012, Vol. 2, No. 1.
- 10- Knight , R.(2011): Employee Engagement A study of employee engagement at Topaz"s South Dublin Region Service Stations A dissertation Masters , Presented to the National College of Ireland .
- 11- Li-feng, Z.& Hua-li,R. (2009): The Relationship between Academic Stress and Psychological Distress:The Moderating Effects of Psychological Capital , International Conference on Management Science & Engineering (16th) September 14-16, 2009.
- 12- Liu .Y:(2010)Corporate Culture and Employee Mentality Capital Agree with Influencing Factor Analysis International Education Studies ,Vol. 3, No. 2; May.

- 13- Luthans.F,Norman.M,Avolio.B&AveyLuthans.J:(2008)The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship , Journal of Organizational Behavior J. Organiz . Behav. 29,pp 219–238 (www.inter science .wiley. com) DOI: 10.1002/ job. 507.
- 14- Malone .L:(2010) individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees ,master thesis ,KANSAS STATE UNIVERSITY ,Manhattan, Kansas.
- 15- Mathe .K:(2011) An individual ,unit, and organizational level examination of perceived external prestige, psychological capital ,and psychological empowerment in quick service restaurants, doctoral thesis , Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma.
- 16- Melek Kalkan and Canani Kaygusuz (2012). The Psychology of Entrepreneurship, Entrepreneurship - Born, Made and Educated, Prof. Thierry BurgerHelmchen(Ed.)ISBN:9789535102106,InTech,Availablefrom:<http://www.intechopen.com/books/entrepreneurship-born-made-and-educated/the-psychology-of-entrepreneurship>.
- 17- Men ,L.(2012): CEO credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement , Public Relations Review 38 (2012) 171– 173 .
- 18- Meng,Y., Qi,S,& Li,L.(2011): A Study on the impact of Hotel Leaders Psychological Capital on Employee Engagement , 978-1-61284-311/11/\$26.00IEEE .
- 19- Millard.M:(2011) Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt ,A DISSERTATION Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy .
- 20- Miller,S.(2008):An Employee Engagement Assessment of XYZ Manufacturing Company, Master thesis ,University of Wisconsin-Stout .
- 21- Norman,s. Avey,J. Nimnicht,J. &Pigeon,N (2010): The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors Journal of Leadership & Organizational Studies 2010 17: 380 originally published online 18 May 2010 .
- 22- Ouwneel,E.(2012): Building Toward Engagement an individual perspective, doctoral thesis , University Utrecht .
- 23- Qingquan,P&Zongkui,Z.(2009): Psychological Capital, Coping Style and Psychological Health: An Empirical Study from College Students , The 1st International Conference on Information Science and Engineering (ICISE2009).

- 24- Rus . C:(2012) Psychological capital ,group processes/emergent states and work perform , doctoral thesis ,BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY FACULTY OF PSYCHOLOGY AND EDUCATION SCIENCES .
- 25- Sakovska ,M.(2012): Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement , Master thesis, Aarhus University .
- 26- Seaton.G:(2011)Belonging Uncertainty and Psychological Capital: An Investigation of Antecedents of the Leaky Pipeline in STEM ,thesis,Purdue University Indianapolis, Indiana .
- 27- Simpson ,M.(2009): Engagement at work: A review of the literature , International Journal of Nursing Studies 46 (2009) 1012–1024
- students' entrepreneurship education 978-1-4577-0536-6/11/\$26.22 IEEE.
- 28- Wisner,M.(2008): PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND STRENGTHS OWNERSHIP AS PREDICTORS OF EFFECTIVE STUDENT LEADERSHIP , doctoral thesis , Azusa, California .
- 29- Wubin.S& Zhao liang .Y:(2010) Main Effect and Moderating Effect of Psychological Capital in the Model of Employee Turnover Intention, 978-1-4244-6932-1/10/\$26.00 ©2010 IEEE .
- 30- Xi-zhou.T & Jin-yu .X:(2011)Impact of Objective and Subjective Task Complexity on Employee Performance and Satisfaction: Moderating Role of Psychological Capital ,International Conference on Management Science & Engineering (18th) September 13-15, 2011 Rome, Italy .
- 31- Zhu,Y. Han,Y. Zeng,Z&Huang,B.(2011): Chinese Psychological Capital A Grounded Investigation in Public Sector , 978-1-4244-6581-1/11/\$26.00 ©2011 IEEE .

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة المثنى
كلية الإدارة والاقتصاد

حضرة الأستاذ المحترم

الموضوع / استمارة الاستبانة

تعدّ الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد البحث الموسوم " رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي كليتي التربية الرياضية والإدارة والاقتصاد في جامعة المثنى ". وتعدّ هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي ، وإن تفضلكم بالإجابة المناسبة يساهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً بأن الإجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً لذا فلا داعي لذكر الاسم .

ملاحظات

- 1- يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولاً، ثم البدء بتأشير كل منها من الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق .
 - 2- يرجى عدم ترك أي سؤال من دون إجابة ، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.
- شاكرين تعاونكم معنا ... مع فائق التقدير

الباحث

م.م كمال كاظم طاهر الحسني
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة المثنى

رأس المال النفسي					أولاً
رأس المال النفسي					أولاً
الكفاءة الذاتية : امتلاك الثقة لتقديم الجهود الاستثنائية من اجل النجاح في تحدي المهام .					
الفقرات					ت
لا أتفق	لا	محايد	أتفق	أتفق تماماً	

تماما	أتفق					
						1 لدي الثقة في تحليل المشاكل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها .
						2 اشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في الاجتماعات مع الإدارة.
						3 اشعر بالثقة في مساهمتي بالمناقشات الخاصة بإستراتيجية الكلية .
						4 اشعر بالثقة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بكليتي .
						5 اشعر بالثقة في الاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل.
						6 اشعر بالثقة في تقديم المعلومات لزملائي وللطلبة .
ب الأمل : المثابرة تجاه الأهداف ، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف لتحقيق النجاح المنشود .						
						ت الفقرات
لا أتفق	لا	محايد	أتفق	أتفق تماما		
تماما	أتفق					
						7 لدي الإمكانية في التفكير بالمسارات الكفيلة لتجاوز ضغط العمل.
						8 في الوقت الحالي أتابع أهدافي بشكل نشيط في كليتي .
						9 امتلك الكثير من المسارات لحل المشكلات التي تعترض سبيل عملي.
						10 أرى نفسي كشخص ناجح جدا في كليتي .
						11 لدي القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافي الأكاديمية .
						12 في هذه الظروف لدي الاستعداد النفسي (التوفر النفسي) لتحقيق أهدافي
ج المرونة: عند حدوث المشاكل والمعوقات القدرة على التحمل والانتعاش والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة.						
						ت الفقرات
لا أتفق	لا	محايد	أتفق	أتفق تماما		
تماما	أتفق					
						13 لدي مرونة عالية في التعافي (العودة للحالة الطبيعية) عند مواجهة العقبات
						14 غالبا ما ادير (اتعامل) مع الظروف الصعبة (الضغوطات) بشكل أو بآخر.
						15 إمكانية أن أتواجد بمفردي في الكلية (على سبيل المثال) إذا تطلب الأمر.
						16 لدي مرونة عالية في مواجهة الأحداث المرهقة لمواجهتي هكذا أحداث مسبقاً
						17 لدي الإمكانية في تجاوز الظروف الصعبة في العمل لأنني واجهتها مسبقاً
						18 اشعر بإمكانية معالجاتي للعديد من الأشياء أثناء عملي.
د التفاؤل : ويمثل العزو الايجابي (Positive Attribution) أي التفاؤل في تحقيق النجاح الأني والمستقبلي .						
						ت الفقرات
لا أتفق	لا	محايد	أتفق	أتفق تماما		
تماما	أتفق					
						19 عندما تكون حالات من اللاتأكد في عملي ، غالبا ما أتوقع الأفضل.
						20 من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي.
						21 غالبا ما انظر إلى الجانب المشرق في عملي .
						22 أنا متفائل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي.
						23 في الكلية الأحداث تجري وفق المسارات التي أريدها .
						24 انظر إلى كليتي كشيء في غاية الروعة.

الاستغراق التنظيمي						ثانياً
الحماس في العمل : ويشير إلى المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية .						هـ
ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
25	اشعر بالدافعية أثناء العمل.					
26	اشعر بالقوة والنشاط أثناء العمل .					
27	عندما استيقظ صباحاً ، اشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل .					
28	إمكانية استمرار لي لفترات طويلة في العمل.					
29	اشعر بالمرونة والانفتاح الذهني أثناء العمل .					
30	أثابر في عملي ، وان كانت النتائج مجهولة.					
الإخلاص في العمل : ويشير قوة اندماج الفرد العامل في العمل والتوجه الشعوري .						و
ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
32	أجد عملي مليء بالمعنى والغرض.					
33	أنا متحمس تجاه عملي .					
34	عملي يلهمني.					
35	أنا فخور لأنني اعمل في هذا المجال .					
36	بالنسبة لي انظر إلى عملي كنتدي.					
الانغماس في العمل : ويمثل الانشغال في العمل من خلال التركيز الكامل والسعادة في العمل .						ي
ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
37	لا اشعر بالوقت عندما اعمل .					
38	عندما اعمل أنسى كل شيء حولي .					
39	أبدو سعيداً عندما انهمك في العمل .					
40	أنا منشغل في عملي .					
41	استرسل عندما اعمل .					
42	أجد من الصعوبة فصل نفسي عن عملي .					