

## تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة

The Effect of psychological capital in achieving organizational commitment  
Empirical Study in General company for the manufacture of fertilizers in Basrah

أ.م.د.رشامهدي صالح

جامعة البصرة-كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال

### المستخلص:

تهدف الدراسة إلى تشخيص طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة)، والالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر)، وتحليل تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي. تبنت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (100) موظف في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في محافظة البصرة، استخدمت الدراسة العديد من الوسائل الإحصائية (الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الاختلاف، الارتباطات، وتحليل الانحدار المتعدد)، بمساعدة البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة، الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر.

**Abstract**

The study aims to diagnose the nature of the correlation between psychological capital dimensions (hope, optimism, self-efficacy, flexibility), and organizational commitment dimensions (emotional commitment, normative commitment, continuous commitment), and analyze the impact psychological capital in achieving organizational commitment. Adopted the study approach descriptive and analytical, and used the questionnaire as an essential tool for data collection, study sample consisted of (100) employees at the General Company for the manufacture of fertilizers in Basrah, and use many tools statistics as Means, Standards deviation, Coefficient of Variation, Correlations, and multiple regression analysis , in assistance the ready Program (SPSS), the study find to being correlation and impact for Psychological capital in organizational commitment.

**المبحث الأول**

## منهجية الدراسة

### أولاً: مشكلة الدراسة

لم يحظ رأس المال النفسي على اهتمام كبير من قبل الباحثين في مجتمعاتنا اليوم نظراً لتعدد الظواهر التنظيمية والتعقيد والتغير السريع في بيئة منظمات الأعمال، تفتقر المنظمات إلى المفاهيم الإدارية الحديثة، ومن بين تلك المفاهيم رأس المال النفسي لذلك تحاول الدراسة الحالية تعريف المنظمة عينة الدراسة بهذا المفهوم ومدى تأثيره في تحقيق الالتزام التنظيمي، وفي ضوء ذلك صيغت مشكلة الدراسة في عددٍ من التساؤلات على النحو الآتي:-

- 1- هل لدى المنظمة المبحوثة تصور واضح عن رأس المال النفسي؟
- 2- هل لدى المنظمة المبحوثة معرفة بالالتزام التنظيمي؟
- 3- هل هناك علاقة ارتباط بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي؟
- 4- ما تأثير رأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي؟

### ثانياً: أهمية الدراسة

تتجسد أهمية الدراسة في محاولة تعزيز دور رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي بجميع مجالاته والاهتمام الكبير الذي توليه منظمات الأعمال للموارد البشرية، ويمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:

1-الأهمية العلمية: تناولت الدراسة الحالية رأس المال النفسي كمدخل تنظيمي على صعيد منظماتنا الصناعية. إذ تعد هذه الدراسة إضافة مهمة لدراسات أخرى ومساهمة بحثية معرفية من حيث إظهار أهمية تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.

2-الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للدراسة في تقديم مساهمة عملية للشركة العامة لصناعة الاسمدة حول مدى أهمية تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي، فضلاً عن محاولة هذه الدراسة في الربط بين اهتمام منظمة الأعمال العراقية برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي للارتقاء بأداء هذه المنظمة.

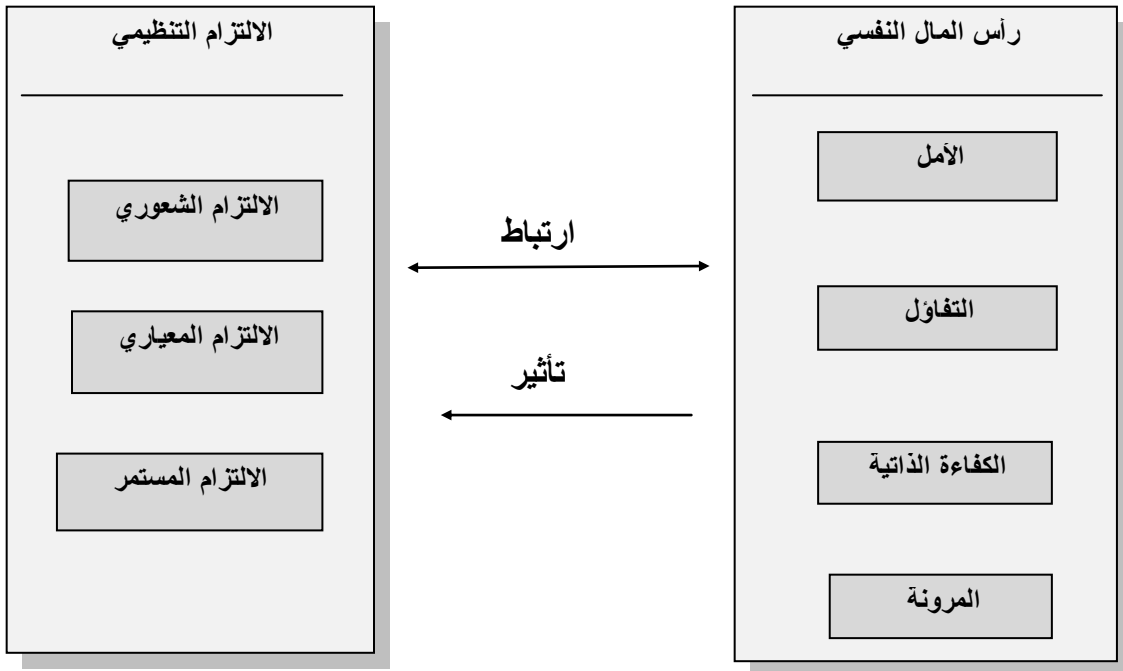
### ثالثاً: أهداف الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

- 1-تشخيص واقع تطبيق رأس المال النفسي في المنظمة المبحوثة.
- 2-معرفة أبعاد تحقيق الالتزام التنظيمي.
- 3-تشخيص طبيعة علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.
- 4-تحليل تأثير رأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

#### رابعاً: نموذج الدراسة الفرضي

أنموذج الدراسة الفرضي أنموذج مفاهيمي يعرض علاقة الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل أبعاد رأس المال النفسي(الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) وبين المتغير المعتمد الالتزام التنظيمي بأبعاده(الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) وهذا ما يوضحه الشكل(1) في الأنموذج الفرضي للدراسة.



شكل(1)

النموذج الفرضي للدراسة

خامساً: فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية معنوية بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة) وبين أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الشعوري، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر).

2- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة) وبين أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الشعوري، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر).

### سادساً: أسلوب جمع البيانات والمعلومات

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي بجانبه النظري والميداني، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري من الدراسة، والاستطلاع والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني. اتصف مجتمع الدراسة بالموظفين العاملين في الشركة العامة لصناعة الاسمدة في البصرة (مديري الأقسام، ومسؤولي الشعب، والإداريين، والفنيين) الذين لا تقل خدماتهم عن (15) سنة، تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وبواقع (100) موظف. ويوضح الجدول (1) تبويب فقرات الاستبانة ومصادرها على وفق متغيرات الدراسة.

### جدول (1)

تبويب فقرات الاستبانة ومصادرها على وفق متغيرات الدراسة

المتغير الرئيس	المتغير الفرعي	نوع المتغير	أرقام الفقرات	المصدر
رأس المال النفسي	الأمل	المستقل	1-6	Bissessar, 2014
	التفاؤل		7-13	Abbas&Raja, 2015
	الكفاءة الذاتية		14-19	بالاستناد إلى
	المرونة		20-26	Bryant&Cvengros, 2004 Luthans et al., 2008
الالتزام التنظيمي	الالتزام الشعوري	المعتمد	27-33	Mc Mahon, 2007
	الالتزام المعياري		34-39	بالاستناد إلى
	الالتزام المستمر		40-45	Mayer&Allen, 1997

## المبحث الثاني

## الإطار النظري

## أولاً- مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital Concept:

يعد رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً التي ظهرت في مجال إدارة الأعمال وبالأخص في حقل السلوك التنظيمي. وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن ان توجه ايجابياً نحو الالتزام التنظيمي، وعليه لا بد من استثماره من قبل المنظمات وتجسيده على ارض الواقع، فهو مدخلاً جديداً يساعد الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة سريعة التغيير.

ارتبط مفهوم رأس المال النفسي في مواقف وسلوكيات العاملين والأداء (Newman et al., 2014:120-138). لا يوجد هناك تعريف محدد لرأس المال النفسي في الأدبيات ذات الصلة، مع ذلك حاول المنظرون والباحثون التوصل إلى مفاهيم عدة منها: فقد عرفه (Goldsmith, 1997) بأنه السمات الشخصية التي تحدد الإنتاجية بشكل فردي سيكولوجياً (Singh & Garg, 2014:426)، وتشمل هذه صورة واحدة لديها عن أنفسهم، ومواقف العمل، والتوجه الأخلاقي، والنهج العام للحياة (Lehoczky, 2013:29)، وعرفه (Luthans, 2004) بأنه حالة التطور الايجابية للفرد، تتميز بالأمل والثقة والتفاؤل والمرونة (Naran, 2013:1)، ويشير (Luthans et al., 2004:49) إلى أن الدلائل العلمية المقدمة تظهر كيف أن أبعاد رأس المال النفسي المتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة أو الرجوعية) يمكن أن تطور وتدار للتأثير في نتائج الأداء المرغوب في مجالات الإنتاجية، وخدمة الزبون. وعرف رأس المال النفسي بأنه تقييم الفرد الايجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز (Luthans et al., 2007:550).

وعرف (Luthans, Vogelgesang, & Lester., 2006:26) رأس المال النفسي على انه حالة التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربع خصائص هي:- (1) امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتقديم الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في تحدي المهام، (2) توفر العزو الايجابي حول إمكانية النجاح الآني والمستقبلي، (3) المثابرة تجاه الأهداف، وإعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف (الأمل)، و(4) القدرة على التحمل والانتعاش عند حدوث المشكلات والعوائق والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة (المرونة أو الرجوعية) (Luthans, Youssef & Avolio, 2007:3). (Luthans et al., 2008:223)، (Norman et al., 2010:2-3)، (Malekiha et al., 2014:819). ويصفه (Caza et al., 2010:54) أنه نظام يتكون من أربعة مكونات هي (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة)، وهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه انجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه، والتعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه. وان التكامل بين الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل هو البناء الأساسي لرأس المال النفسي (Pillay, 2012:22)، وعرف كذلك بأنه الحالة النفسية الايجابية التي تعود بالنفع في أوقات الأزمات، كما ينظر إليه الباحثين على انه المرونة والدافعية والأمل والتفاؤل والثقة بالنفس والطاقة التي لا تقدر بثمن في إنشاء الصحة العقلية التنظيمية (Bissessar, 2014:37). كما

يعد رأس المال النفسي المكون المعرفي والحالة النفسية الايجابية تشمل الأمل والكفاءة والمرونة والتفاؤل (Wyk,2014:2). وعلى وفق تعريف Walumbwa et al.,(2011) ان رأس المال النفسي هو شكل من أشكال رأس المال البشري النفسي، يتألف من أربعة عناصر رئيسية (التفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية والمرونة) وتمثل ثوابت في غاية الأهمية لتحسين الأداء الفردي والفاعلية، وعوامل لتعزيز ورفع مستوى الموقف المهني للعاملين في بيئات العمل (Golparvar&Azarmonabadi,2014:218). إن رأس المال النفسي هو مفهوم محوره التطوير، ويعني الحالات النفسية الايجابية التي تسهم في مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات (Nikpay et al.,2014:162). يتم تحديد رأس المال النفسي من قبل علماء النفس بأنه الصفات الشخصية التي تسهم في إنتاجية الفرد (Gohel,2012:35) ، ويؤكد Lewis(2011:142) ان رأس المال النفسي هو واحد من أكثر الوسائل المؤثرة في تحقيق الأداء التنظيمي المطلوب (Kaplan&Bickes,2012:234). في حين وصف باحثون آخرون رأس المال النفسي على انه مزيج من المواصفات الايجابية التي يرثها الفرد، لتكون مختلفة عن المواصفات الشخصية، كما أكدوا أن تكون مكشوفة من أجل التطوير (Erkus ve Tokmak,2014:135) (Afacan Findikli,2013)

ويتضح مما سبق ان رأس المال النفسي هو الكفاءة الذاتية المانحة للثقة التي تمكن الأفراد من تقديم الجهود الاستثنائية التي توفر العزو الايجابي حول إمكان النجاح الأنبي والمستقبلي من خلال المثابرة وإعادة النظر في توجيه المسارات الموجهة نحو تحقيق الأهداف.

ثانياً-أبعاد رأس المال النفسي Psychological Capital Dimensions:

إن أبعاد رأس المال النفسي كانت محط اهتمام الأدبيات الخاصة بعلم النفس، ودعمت البحوث النظرية والتطبيقية الجمع بين الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي وهي الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والمرونة. إذ إن المستوى العالي من الأمل يساعد على التفاؤل في تحفيز الأفراد، وإن الكفاءة الذاتية تؤدي إلى مرونة أكبر تجاه المشكلات والمصاعب. وهذه الأبعاد الأربعة تمثل بمجملها حالة التطور النفسي الايجابية للفرد وكما يأتي (Luthans, Youssef et al.,2007,P.3)(Dawkins,2014:8)

### 1-الأمل Hope:

يمثل الأمل مكوناً جوهرياً في رأس المال النفسي، عرف على انه التحفيز الايجابي الذي يستمدّه الأفراد من خلال إدراكهم للنجاح. تم العثور على الأمل على انه مرتبط بالأداء الأكاديمي والرياضي، والصحة العقلية والبدنية، والقدرة على التعامل مع الشدائد، فالأفراد عالية الأمل يميلون إلى ان يكونوا مفكرين مستقلين، والمجازفة والبحث عن مسارات بديلة عديمة القيمة. ويبدوا إنهم أكثر عرضة للعمل على الأفكار الإبداعية من اجل حل المشكلات، وينظرون إلى المشكلات والفرص من مختلف الجوانب. أما (Madden,2013:21) فقد عرف الأمل على انه توقع الفرد الايجابي لتحقيق الهدف، يشير إلى رغبة الفرد للوصول إلى الهدف. يتألف الأمل من مكونين هما: المكون الأول، القوة إذ تشير إلى ان الدافع وراء رغبة الفرد في الوصول إلى الهدف، والمكون الثاني، المسار ويحيل إلى قدرة الفرد على تحديد الهوية بطرائق معقولة للوصول إلى الهدف. في علم النفس الايجابي يعرف الأمل عموماً القدرة المدركة لاستخلاص المسارات لتحقيق الأهداف وتحفيز الذات عبر قوة التفكير في استخدام تلك المسارات (Snyder et al.,2002) (Luthans,Avolio,Walumbwa,&Li.,2005:253-254)

### 2-التفاؤل Optimism:

ويمثل العزو الايجابي (Positive Attribution) أي التفاؤل في تحقيق النجاح الآني والمستقبلي (Luthans et al.,2008:223)، ونعني بالتفاؤل ميل الفرد للاعتقاد بأفضل النتائج، والاحتفاظ بالتوقعات الايجابية من خلال النتائج. كما عرفه (Avey et al.,2009:681) على انه نمط توضيحي لأسلوب الفرد الذي يعزى للحوادث الايجابية والأسباب الشخصية الدائمة للفرد، والأحداث السلبية للمواقف المحددة الخارجية. فالأفراد المتفائلون ذوو صلة بالإحداث السلبية والخارجية، وغير المستقرة، وهؤلاء الأفراد يقيمون المتاعب اليومية بطريقة ايجابية ولديهم القدرة على التأقلم مع الإجهاد، والاستمرار في العمل الجاد والتعامل بفاعلية مع المشكلات التي يواجهونها في الوقت الذي تواصل به تحقيق النتائج المرجوة. يعطي المتفائل الإسناد للأحداث الخارجية السلبية في أي حال وقوع حدث غير مرغوب فيه، يساعد المتفائل الفرد على التركيز على الجوانب الايجابية المهمة فالمتفائلون يشعرون ان الأمور جيدة ويأخذون الأشياء بايجابية وسوف تحدث لديهم أهمية المعرفة بالعواقب، وقد أظهر احد الباحثين بوجود علاقة ايجابية بين الإبداع والتفاؤل مع الموقف الايجابي والتفكير البناء (Mishraetal.,2013:8).

### 3-الكفاءة الذاتية Self- efficacy:



وتمثل الثقة الموجودة لدى الفرد، والقدرة على تعبئة التحفيز، والموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة بنجاح تنفيذ مهمة محددة داخل سياق معين. وجدت إحدى الدراسات بوجود علاقة إيجابية قوية مع الأداء ذات الصلة بالعمل حتى في حالة غياب ردود الفعل. فهي حالة إيجابية من العقل تمكن الأفراد من الاقتراب من وظائفهم أو تحديد المهمة مع الثقة (Anjum et al.,2014:506). الكفاءة الذاتية تعني ثقة الموظف عن قدراته لتعبئة الموارد المعرفية، والحافز، أو الاستراتيجيات المطلوبة للتنفيذ الناجح لمهمة محددة ضمن حالة معينة (Manzoor&Jalil,2014:23). وعلى وفق رأي (Bandura&Locke) في (2003) تتضمن الكفاءة الذاتية المعتقدات التي تساعد على المثابرة في مواجهة العقبات والتعامل مع الحالات العاطفية المؤلمة والمنهكة الذاتية التي تعوق في تنفيذ الأنشطة. ويمكن قياس الكفاءة الذاتية بصفاتها إحدى أبعاد رأس المال النفسي من خلال خمس سمات هي (1) الهدف الذي يشير إلى الواجبات الصعبة، (2) الهدف الواضح وإلا تجنب ذلك، (3) الحفاظ على الدافع في مستوى عال، ومن الصعب الحصول على ذلك بالملل، (4) تحديد الإجراءات اللازمة، وتجنب الأفعال غير الفعالة، و(5) المثابرة على الرغم من مواجهة المشكلات المختلفة (Rostiana&Lihardja,2013:162).

#### 4-المرونة(الرجوعية)Resiliency:

المكون الرابع في رأس المال النفسي وتعني القدرات النفسية الإيجابية من الصراع وعدم اليقين وعدم التغيير والتقدم وزيادة المسؤولية (Luthans&Youssef,2004:154). فالأفراد المرنون لديهم القدرة على التعامل بإيجابية والتكيف مع المخاطر والمحن. تعني المرونة الاعتقاد أن احدهم لديه ما يلزم للنجاح وما يلزم للبقاء في السلطة وفي مواجهة الفشل المتكرر والنكسات وردود الفعل الاجتماعية الحرجة أو المتشككة. فالمرونة تساعد الأفراد على التكيف ويصبحوا بذلك مرنين، فالأفراد المرنون متفائلون ذوو حيوية تجاه الحياة المفتوحة لتجارب جديدة. تثير مرونة الأفراد المشاعر الايجابية في أنفسهم وكذلك في غيرهم التي قد تساعدهم على خلق بيئة داعمة تسهل السلوكيات المبتكرة، ومثل هؤلاء الأفراد تكون لديهم القدرة على التكيف الإيجابي والتكيف مع التغيير. ان مستويات عالية من المرونة تمكن من التعامل مع الانتكاسات بسلاسة، وتساعد قدرة الفرد في التغلب على الشدائد وعدم اليقين لتحقيق النجاح (Huang&Lin,2013:5). وأما (Rostiana&Lihardja,2013:162) فقد وضعا مجموعة من الخصائص للأفراد الذين لديهم مرونة وهي كالآتي: (1) قبول الواقع، (2) الإيمان العميق استناداً إلى أن الحياة قيمة ذات معنى أو مغزى، و(3) مهارة غير عادية تجاه التكيف والارتجال وإدارة التغييرات في الحياة. يمكن استنتاج أن المرونة هي القوة الإيجابية التي يمكن أن تكون تستخدم لمواجهة الأحداث السلبية وكذلك الأحداث الإيجابية المتطرفة (Kappagoda et al.,2014:201).

#### ثالثاً-أهمية رأس المال النفسي Psychological Capital Importance

أثبتت الدراسات الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي على سلوكيات الأفراد في بيئة العمل عبر اتجاهات كثيرة منها الأداء، والمناخ التنظيمي الايجابي، والتعاون، والسعادة في العمل، والسلوك الايجابي، والتغير التنظيمي الايجابي، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي. وأظهرت إحدى الدراسات بوجود علاقة بين رأس المال النفسي ومواقف الأفراد مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدوران، وسلوكيات الأفراد مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي (Martin et al.,2011:2-5)، (Beal,2013:2). وكذلك وجود علاقة بين رأس المال النفسي الذي يتألف من التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية والقادة، وكيف لهم تصور مناسب يتصل بمستوى الاستغراق في العمل والرضا الوظيفي والتوافق التنظيمي المدرك. وان التحقيق في هذه العلاقة قيم في فهم دور رأس المال النفسي الايجابي في تفسير تفاعلات العمل، ولا سيما في ضوء التحديات، وغالباً سلبي، والمنظور التي تواجهه العديد من المنظمات اليوم(Larson et al.,2013:29).

يمتد رأس المال النفسي إلى أبعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، إذ يتضمن بشكل أساسي فلسفة "من أنت" بدلاً من "ماذا تعرف" أو "من تعرف". ويشير (Luthans et al.,2004:46) إلى إن الإدراك المتصاعد للموارد البشرية في كونها ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد حفز الباحثين والكتاب على إثارة موضوعات رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في المجالات النظرية، والبحث، والتطبيق، في حين واجه رأس المال النفسي الايجابي إهمالاً من قبل الاكاديميين والممارسين في ميادين العمل، على الرغم من كونه جزءاً مهماً من (رأس المال البشري- ماذا أعرف-، ورأس المال الاجتماعي – من أعرف)، إذ جاء رأس المال النفسي مثل(من أنا)، لتكون مهمة بقدر أهمية (ماذا أعرف، ومن أعرف) (Norvapalo,2014:25). يشير رأس المال البشري "ماذا أعرف" إلى متغيرات(على سبيل المثال، المستوى التعليمي، القدرات المعرفية، والمهارات) ورأس المال الاجتماعي "من أعرف" يشمل(الكفاءات والشبكات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية)(Chen&Lim,2012:811). ويمكن توضيح أهمية رأس المال النفسي من خلال الآتي:-

1-يمثل رأس المال النفسي مدخلاً ايجابياً نوعياً من خلال ما يحققه من نتائج ايجابية في تطوير الموارد البشرية وإدارة الأداء. (Luthans et al.,2008:221)

2-يرتبط رأس المال النفسي ارتباطاً ايجابياً بالثقافة التنظيمية، إذ تبحث الثقافة التنظيمية الايجابية في جوانب كثيرة منها نقاط القوة، والمرونة، والحيوية، والثقة، والانحراف الايجابي، والاستثنائية.

3-يزيد رأس المال النفسي من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وتحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة، فضلاً عن تحسين تماسك الفريق والتعاون(Liu,2010:77)، والصراع والارتياح.

4-يتشكل رأس المال النفسي من القابليات النفسية الايجابية فضلاً عن الطاقة النفسية الايجابية.

- 5- يعد رأس المال النفسي استثماراً طويلاً يمكن المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- 6- يسهم رأس المال النفسي في إدراك الأفراد العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية باتجاه تحقيق الأهداف. (Norman et al., 2010:1-34)
- 7- ينتج رأس المال النفسي باستمرار العلاقات المتبادلة مع نتائج الأداء العالي، إذ إن لرأس المال النفسي تأثيراً متناغماً من حيث العموم، قد يكون أكبر من مجموع أجزائه أي الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة.
- 8- يسهم رأس المال النفسي في تحسين الأداء التنظيمي مثل زيادة الإنتاجية، وخدمة أفضل للزبون، والاحتفاظ بحق الموظف، وهذا يشير إلى الحاجة لرأس المال النفسي في المشاركة بالعمل وتدريب المديرين التنفيذيين.
- 9- يضيف رأس المال النفسي العديد من النتائج الإيجابية منها الالتزام التنظيمي، فهو يؤثر في السلوكيات الإيجابية والابتعاد عن السلوكيات السلبية التي يمكن أن تعوق النجاح التنظيمي. (Millard, 2011:2).
- 10- يسهم رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) في زيادة جودة حياة العمل التي من شأنها أن تؤثر في نمو المنظمة وربحياتها. (Mortazavi, Yazdi, & Amini, 2012:206-208).
- 11- تنعكس أهمية رأس المال النفسي على رفاة الأفراد في مكان العمل، وهذا يشير إلى المشاعر العاطفية الإيجابية للأفراد العاملين تجاه وظائفهم مثل الرضا الوظيفي والمشاركة بالعمل، مما يتولد لديهم شعور بالإنجاز تجاه أداء المهمة.
- 12- يعد رأس المال النفسي عملية شاملة لتنمية المهارات القيادية وتوسيع القدرات المعرفية، ومن خلال التأثير الإيجابي في الآخرين.
- 13- يسهم رأس المال النفسي في استغراق الأفراد العاملين في العمل، وكيف يمكن للقدرات النفسية ونقاط القوة للعاملين أن تؤثر بدورها في سلوكيات المواطنة التنظيمية للمديرين التنفيذيين. (Murthy, 2014:347).

#### رابعاً-الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

جذب مفهوم الالتزام التنظيمي قدراً كبيراً من الاهتمام في إدارة الموارد البشرية وأدبيات علم النفس. مثلاً، أن الالتزام وولاء الموظف هي خصائص مركزية في أدبيات مواقع العمل ذات الأداء العالي التي ينظر فيها إليها كعوامل وسيطة تربط الأنواع المختلفة من إدارة الموارد البشرية وممارسات الاستخدام للقيام بالأداء. (Brown et al., 2011: 2-3).

وهناك مدخلان أساسيان لدراسة الالتزام في المنظمة وهما: المواقف ذات الصلة بالالتزام، والسلوكيات ذات الصلة بالالتزام. يعرف مدخل المواقف ذات الصلة بالالتزام، الالتزام التنظيمي على إنه التصاق عاطفي مناصر للأهداف والقيم وللتنظيم بحد ذاته وبغض النظر عن الاستحقاق العملي يعرفه بأنه "الرغبة لدى الفرد لبذل مستوى عالٍ من الجهد في المنظمة، ورغبة قوية نيابة عن المنظمة وقبول بأهدافها وقيمها الرئيسية الكبرى. يمثل الالتزام الموقفي حالة تتحدد فيها هوية فرد ما مع تنظيم معين ومع أهدافه ورغباته لتحقيق العضوية من أجل تسهيل هذه الأهداف. يركز مدخل السلوك ذات الصلة بالالتزام على الصيغة السلوكية التي تقودها الضغوطات العرفية الباطنة للتصرف بطريقة تحقق الأهداف والاهتمامات لدى المنظمة (Choong et al., 2011: 239-240).

يرى Wiener (1982) أن نمط وصيغة السلوك الناتج من الالتزام يجب أن تكون فيه المزايا التالية: (1) أن تعكس التضحيات الشخصية من أجل المنظمة. (2) أن يكون فيها إصرار أي أن السلوك يجب أن لا يعتمد بصورة رئيسة على الرقابات البيئية مثل التعزيزات أو العقوبة. و (3) يدل على انشغال شخصي بالتنظيم مثل تكريس قدر كبير من الوقت الشخصي للأفعال والأفكار ذات الصلة بالمنظمة (Prabhakar & Ram, 2011: 57). عرف الالتزام التنظيمي بأنه "إيمان الفرد وقبوله بأهداف وقيم المنظمة، والرغبة في العمل بجد نيابة عن المنظمة، والرغبة القوية للبقاء في المنظمة". يرتبط الالتزام التنظيمي بصورة متزايدة وإيجابية بمخرجات تنظيمية ذات قيمة بما في ذلك في ازدياد معدلات الأداء الوظيفي وتناقص النية في البحث عن وظائف جديدة وتناقص النية في ترك المنظمة وتناقص التجاوز والتحول. تدعم البحوث السابقة أيضاً علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والرضا عن ممارسات موارد بشرية منقاة (Bergmann et al., 2000: 17-19). فالالتزام هو موقف الولاء تجاه المنظمة كما يظهر عند الأفراد. ينشأ ذلك من إيمان الأفراد العاملين بأن أهداف ومسااعي وقيم المنظمة تلتقي مع أهدافهم ومسااعيهم وقيمهم. كما أن الالتزام هو قوة نسبية لتحديد هوية الفرد مع المنظمة وشموله فيها فيما يتعلق بالقيم والأهداف. إذ يذكر أن الأفراد الملتزمين يرتبطون بأفضل أداء تنظيمي ولديهم أقل معدل تجاوز وتحول وأقل غيابات (Truckenbrodt, 2000: 234-235). أقتراح (Meyer and Herscovitch, 2001, P.301) إن الالتزام القوة التي تربط الفرد في مسار العمل ذات الصلة بواحد أو أكثر من الأهداف (Jaros, 2007: 8). أشار الباحثون إلى إن الالتزام هو مؤشر إلى استغراق الفرد الذي يعد التصاقاً إيجابياً والرغبة في بذل الجهد (الطاقة) لنجاح المنظمة، والشعور بالفخر بكونه فرداً في هذه المنظمة وتمثيلة فيها (Markos & Sridevi, 2010: 90). وعرفه (Anis et al., 2011: 7319) على انه "هو الاستقرار النفسي أو القوة المفيدة التي تربط الأفراد في مسارات العمل ذات الصلة بالمنظمة". وعرفه (Marmaya et al., 2011: 1586). "القوة النسبية لتحديد هوية الفرد مع المشاركة في المنظمة، وكذلك الاستعداد لبذل الجهد والبقاء في المنظمة". وعرف بأنه تلاق بين أهداف الفرد والمنظمة إذ يحدد الفرد هويته ويقوم بالجهد نيابة عن الأهداف العامة للمنظمة. ويذكر

أن الالتزام هو حالة نفسية: تميز علاقات الفرد مع المنظمة، لها دلالات في قرار استمرار العضوية في المنظمة. ووصف الالتزام على أنه يتكون من مركبين: العاطفي والاستمراري. وإن الالتزام هو استجابة أكثر إلى وظيفة محددة أو أوجه مختلفة من الوظيفة (-Bhatti & Qureshi, 2007: 58). وعُرف الالتزام أيضاً على أنه "هو موقف يعكس ولاء الأفراد للمنظمة، وعملية مستمرة من خلالها يعبر أعضاء المنظمة عن اهتمامهم بالمنظمة، ونجاحه ورفاهه المستمر. ولهذا المصطلح ثلاثة أبعاد هي: (الأول) رغبة قوية في البقاء عضواً في تنظيم معين، (الثاني) الرغبة في بذل مستويات عالية من الجهد نيابة عن المنظمة، و(الثالث) تحديد الإيمان والقبول بقيم وأهداف المنظمة. يتقرر الالتزام التنظيمي بعدد من العوامل بما فيها العوامل الشخصية (مثل: العمر والمنصب بالمنظمة والمرتبة وصفات الرقابة الداخلية والخارجية) والعوامل التنظيمية (تصميم الوظيفة وأسلوب القيادة لدى المشرفين على العمال)، والعوامل غير التنظيمية (توفر البدائل) كل هذه الأشياء تؤثر بالتالي في الالتزام. يرى Mowdey et al (1982) الالتزام بأنه التصاق وولاء، ويفسر هؤلاء الباحثون الالتزام التنظيمي على أنه توجه ذو ثلاثة مكونات وهي (1) المطابقة مع أهداف وقيم المنظمة، (2) الرغبة في الانتماء للمنظمة، و(3) الرغبة بتركيز الجهد نحو مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها (Tella et al., 2007: 6-8).

أما الالتزام التنظيمي من وجهة نظر (Najafi et al., 2011: 5242-5243) فإنه يشير إلى "اعتقاد الأفراد في أهداف المنظمة وقيمها، والرغبة في البقاء عضواً في المنظمة، والإخلاص للمنظمة".

يتصف الالتزام التنظيمي بأنه: (أ) رغبة الفرد في تحديد هويته مع المنظمة وعدم رغبته في تركها لمصلحة أنانية أو مكاسب هامشية، (ب) الرغبة في العمل بتفانٍ والمساهمة في فاعلية المنظمة، (ج) الاستعداد لتقديم التضحيات الشخصية، وأداء يفوق التوقعات العادية وعلى تحمل الأوقات الصعبة مع المنظمة، (د) والقبول بقيم المنظمة وأهدافها (Ugboro, 2006: 235-237).

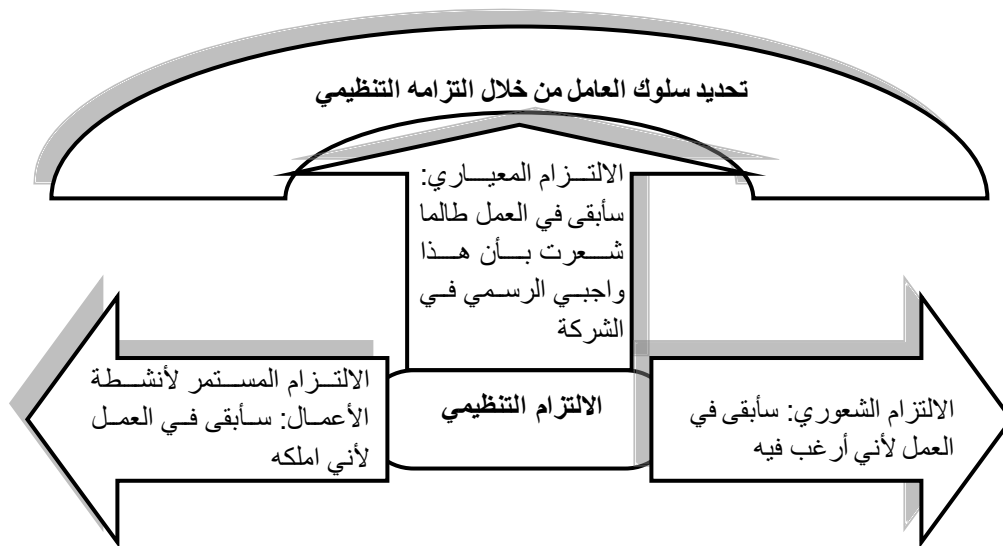
وفي ضوء ما تقدم ذكره ترى الباحثة إن الالتزام التنظيمي هو درجة الارتباط والاقتران والرغبة في البقاء والاستمرار في العمل بالمنظمة والنابع من الشعور القيمي والايجابي تجاهها.

#### خامساً:- أبعاد الالتزام التنظيمي Organizational Commitment Dimensions:

أقترح الباحثون ثلاثة أبعاد من الالتزام وهي: الالتزام بالاستمرار (المستمر)، الالتزام العرفي (المعياري)، والالتزام العاطفي (الشعوري). ويتضمن الالتزام بالاستمرار معرفة الكلف الناتجة عن ترك المنظمة وأولئك الذين لديهم هذا الرابط الأولي يبقون لأنهم عليهم ذلك. يوصف بأنه الرغبة في البقاء في المنظمة، بسبب الاستثمار الشخصي على شكل استثمارات غير منقولة مثل علاقات عمل وثيقة مع العمال الزملاء واستثمارات مهنية واستثمارات تقاعد. يتضمن الالتزام العرفي شعور بالالتزام بالبقاء مع المنظمة ناتج عن شعور الشخص بأنه يجب أن يبقى. ينتج ذلك مما يوصف "بالقيمة المعمة للولاء والواجب". يظهر الفرد الذي يؤمن بالالتزام العرفي سلوك الالتزام المجرد أنه يؤمن بالالتزام العرفي سلوك الالتزام المجرد أنه يؤمن أنه الشيء الأخلاقي والصحيح الذي يجب عمله. حدد الباحثون الأعراف الشخصية على إنها العامل المسؤول عن ما يشار إليه بالضغط العرفي الباطني الذي يجعل الالتزام التنظيمي التزاماً أخلاقياً لأن الفرد يشعر بأنه يجب عليه فعل ذلك. ويقاس شعور الالتزام الأخلاقي هذا بمدى الشعور لدى الفرد بأنه يجب أن يكون مالياً ووفياً لمنظمتهم ويقوم بتضحية شخصية لمساعدته ولا ينتقده. يشير الالتزام التنظيمي هنا إلى تحديد هوية الفرد مع المنظمة والمشاركة فيها، التي تتميز بالاعتقاد القوي في قبول أهداف المنظمة وقيمها، والاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة. ويشير الالتزام العاطفي إلى الارتباط العاطفي للموظف والمشاركة في المنظمة، وتطابق قيمه الفردية والتنظيمية. ونتيجة لذلك، يصبح من الطبيعي لدى الفرد تعلق عاطفي والتمتع بالعضوية المستمرة في المنظمة، كما يكون لديه التزام قيمي قوي واستمرارية في البقاء لأنه يشعر بأنه يجب عليه البقاء في هذه المنظمة ( Rawat, 2011: 1-2).

طورت Meyer & Allen في (1987) نموذجاً في الالتزام الذي تم وضعه في ثلاثة أبعاد،

الشعوري، والمعياري، والمستمر. ويعرف الالتزام الشعوري بوصفه "رغبة الفرد في أن يكون مرتبطاً عاطفياً في التعرف على هويته والمشاركة في المنظمة". أما الالتزام المعياري فهو "نتيجة لشعور الفرد بالبقاء في المنظمة أو في منظمة تقوم على معايير أو قواعد الأفراد الشخصية والقيم. حتى عندما يكون ضغط بوجه الأفراد الآخرين من مغادرة المنظمة، فإن الفرد لا يزال يشعر بقوة على مواصلة العمل في المنظمة. والقرار يكون للفرد بالبقاء أو مغادرة المنظمة القائمة على أساس معتقدات الأفراد بصورة ملائمة أخلاقياً للعمل. فالموظفون الأفراد مع المكون الطبيعي العالي للالتزام التنظيمي عادةً سوف يكون أكثر حياً للبقاء في داخل المنظمة، والبعد الأخير من الالتزام هو الالتزام المستمر وعرف على أنه "وعي الفرد أو الاعتراف بفوائد الاستمرار في البقاء في المنظمة مقابل أن ينظر إلى تكلفة ترك المنظمة". (Celik, 2008:138-151)، (Madi et al., 2012:299-311). وفيما اقترح كلٌّ من Meyer & Allen في (1991) نظرياً ثلاثة أبعاد مفاهيمية في الالتزام التنظيمي، هي العوامل الجوهرية لنموذج أولويات الأفراد في المنظمة، والشكل التالي يوضح ذلك :- (Grazulis, 2011: 39).



شكل (2): النموذج النظري للأبعاد (المكونات) الثلاثة للالتزام التنظيمي في سلوك الموظف

Source: Grazulis Vladimiras, (2011), "Successful Socialization Of Employees - Assumption Of Loyalty To Organization", P.39.



### سادساً:- أهمية الالتزام التنظيمي Organizational Commitment Importance

اكتسب الالتزام التنظيمي الكثير من الاهتمام في إدارة الموارد البشرية، ومنذ أن وجد فهو عاملاً رئيساً للمنظمة ونتائج الأفراد، وقد وجد إن الالتزام التنظيمي والالتزام الوظيفي يمكن أن يكونا مترابطين بعضهما مع بعض. فالالتزام الوظيفي يقترح الالتزام ذو العلاقة بالمدى القصير في وضع الأهداف والمهام والمتطلبات. في حين الالتزام التنظيمي، ويعني الالتزام بالأهداف التنظيمية والمؤسسية الداخلية والطويلة الأمد (Riveros& Tsai, 2011: 324-340).

إن الالتزام في الفكر الإداري قد تم تحليله من وجهات نظر متعددة، عمل على انه متغير يعتمد على السوابق مثل العمر، والتعليم، وتولي الوظيفة. ونتيجة لتوقع نتائج مختلفة مثل النية للترك، الدوران، والتغيب، والأداء. بعض الكتاب وصفوا الالتزام كبعد من الفاعلية التنظيمية، أو كقوة تسهم في زيادة الفاعلية التنظيمية من خلال تحسين أداء الأفراد والحد من الدوران. الالتزام التنظيمي وجد بأشكال مختلفة ليكون مرتبطاً بشكل ايجابي بالنتائج التنظيمية مثل الرضا عن العمل والتحفيز والحضور. ويؤثر سلباً في النتائج مثل الغياب ودوران القوى العاملة. ويبدو أن له أهمية حاسمة بالنسبة للمنظمة للحصول على ميزة تنافسية والى رفع مستوى الأداء. وللالتزام ثلاثة خصائص هي: الاعتقاد والقبول بقيم المنظمة وأهدافها، الرغبة القوية للوضع في محاولة للمنظمة، والرغبة في البقاء مع المنظمة. مؤلفان آخران حددوا الالتزام من خلال: الرابط النفسي بين الفرد والمنظمة، ملزم للفرد إلى أفعال سلوكية، القوة لتحديد هوية الفرد مع والمشاركة ولاسيما المنظمة، ووجود تعلق عاطفي فيما يتعلق بأهداف وقيم المنظمة. فهو شعور التفاني في أحد توظف للمنظمة، واستعداداً على أن نعمل بجد من أجل ذلك الفرد، والنية في البقاء مع تلك المنظمة. وكذلك وصف كعامل الذي يشجع على تعلق الفرد في المنظمة. الأفراد تعدهم كملتزمين للمنظمة عن طيب خاطر إذا ما استمروا في ارتباطهم بالمنظمة، وتكريس جهد كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية. (Bakan et al., 2011: 231-245)

فيما أضاف كل من (Khan et al., 2010: 293) إن التزام الأفراد يمكن أن يكون أداة مهمة لتحسين أداء المنظمات. في معظم المنظمات على نسبة عالية من التوتر يؤدي إلى انخفاض الرضا وبدوره ينتج عن التزام تنظيمي منخفض جداً. إن للاتصال التنظيمي علاقة مهمة وإيجابية مع الالتزام التنظيمي، وان ارتفاع مستوى الاتصالات في المنظمة أدى إلى أعلى مستوى من الالتزام.

وقد كشفت الدراسات بأنه لم يكن لصراع الدور تأثير في الالتزام التنظيمي، ولكن وجدت علاقة إيجابية بين دعم المشرف وتماسك المجموعة وفرص الترقيّة والالتزام التنظيمي. (Ziauddin et al., 2010:617-618).



## سابعاً:- العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي psychological capital and organizational commitment

أظهرت العديد من الدراسات دلائل تشير إلى إمكان ارتباط رأس المال النفسي بالمواقف المرغوبة في العمل، فعلى سبيل المثال توصلت العديد من الدراسات إلى ان الأمل يرتبط بالالتزام التنظيمي ارتباطاً ايجابياً (Etebarian et al.,2012:5057-5060)، وان المستوى العالي من الأمل يميل لأن يقود إلى ثقة اكبر بشأن المهام المحددة (أي إلى كفاءة ذاتية) وان يكون قادراً على التحول بسرعة بعد حالة اليأس المؤقت (أي المرونة) (Snyder,2000:39). فالكفاءة الذاتية تؤدي إلى مرونة أكبر تجاه المشكلات والمحن (Bandura,1997:3). ووصف (Seligman) المتفائلين بأنهم أولئك الأفراد الذين يتسمون بالاستقرار الداخلي وأشياء معزوة خارجياً بشأن الأحداث الخارجية وعدم الاستقرار بشأن الحوادث السلبية، وأن العاملين ذوي المستويات العالية من التفاؤل يمتلكون حماية مضافة في موقع العمل وهذا يعني أنهم أقل تعرضاً للإجهاد في العمل (Totterdell et al.,2006:80)، كما وأشارت الدراسات ذات الصلة إلى ان المديرين الذين يمتلكون نسباً أعلى من الأمل يحققون مستويات الالتزام التنظيمي لديهم، الأمر الذي يعني وجود ترابط بين الأمل والالتزام التنظيمي، وإمكان ان يكون الأمل مصدراً ايجابياً للأفراد في حالة تعرضهم للإجهاد في العمل، فضلاً عن أن مستوى الأمل للأفراد يتيح لهم الحماية ضد الشعور بالضعف، وعدم القدرة على التحكم. وقد أثبتت الدراسات الأهمية الكبيرة لرأس المال النفسي على سلوكيات الأفراد في بيئة العمل عبر اتجاهات كثيرة منها الالتزام التنظيمي (العنزي، إبراهيم، 2011، 9-25). وأثبتت الدراسات أيضاً بوجود علاقة ارتباط ايجابية وتأثير بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي للعاملين والأداء، وأن رأس المال النفسي عامل فعال في الالتزام التنظيمي (Dirzyte et al.,2013:115-119)، (Sharifi&Shahtalebi,2014:25).

## المبحث الثالث

## الجانب الإحصائي

عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة : تضمن عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف بصدد متغيرات الدراسة وكما موضح في الجدول الآتي:

المتغير الرئيسي	المتغير الفرعي	الرمز	اتفق جداً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق جداً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
راس المال النفسي	الأمم	X1	0.0	1	13	48	38	4.230	0.708	0.502
		X2	0.0	0.0	7	50	43	4.360	0.611	0.374
		X3	0.0	0.0	5	48	47	4.420	0.589	0.347
		X4	1	1	4	44	50	4.410	0.712	0.507
		X5	0.0	2	7	47	44	4.330	0.697	0.486
		X6	0.0	1	13	55	31	4.160	0.677	0.459
		الإجمالي						4.318	0.463	0.214
راس المال النفسي	التفاؤل	X7	0.0	0.0	3	54	43	4.400	0.550	0.303
		X8	0.0	0.0	12	63	25	4.130	0.597	0.357
		X9	2	11	22	40	25	4.750	1.018	1.038
		X10	7	13	31	28	21	3.430	1.165	1.359
		X11	1	0.0	8	52	39	4.280	0.697	0.486
		X12	3	9	31	31	26	3.680	1.052	1.109
		X13	0.0	1	8	39	52	4.420	0.684	0.468
	الإجمالي						4.012	0.455	0.208	
راس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	X14	0.0	3	14	48	35	4.150	0.770	0.593
		X15	0.0	1	17	46	36	4.170	0.739	0.547
		X16	0.0	3	22	41	26	3.980	0.778	0.606
		X17	1	1	25	47	26	3.960	0.803	0.645
		X18	0.0	1	8	52	39	4.290	0.655	0.430
		X19	1	6	26	40	27	3.860	0.848	0.849
		الإجمالي						4.068	0.505	0.255
راس المال النفسي	المرونة	X20	2	2	25	49	22	3.870	0.928	0.720
		X21	0.0	1	22	51	26	4.020	0.724	0.525

تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي (دراسة في الشركة العامة لصناعة الاسمدة) في البصرة

0.519	0.720	4.080	28	54	16	2	0.0	X22		
0.463	0.680	4.110	28	56	15	1	0.0	X23		
0.862	0.928	3.870	25	47	20	6	2	X24		
0.644	0.802	3.890	21	53	20	6	0.0	X25		
0.728	0.853	3.830	21	49	22	8	0.0	X26		
0.309	0.555	3.952						الإجمالي		
0.694	0.833	4.250	46	37	13	4	0.0	X27	الالتزام الشعوري	الالتزام التنظيمي
1.087	1.042	3.940	33	42	15	6	4	X28		
0.652	0.807	3.930	23	52	21	3	1	X29		
0.686	0.828	3.980	27	49	20	3	1	X30		
1.504	1.226	3.470	26	25	25	18	6	X31		
0.982	0.991	3.740	24	40	23	12	1	X32		
0.761	0.872	4.080	36	41	19	3	1	X33		
0.331	0.575	3.912						الإجمالي		
1.432	1.196	3.890	39	33	11	12	5	X34	الالتزام المعياري	الالتزام التنظيمي
1.159	1.076	3.750	26	40	22	7	5	X35		
0.444	0.666	4.400	49	43	7	1	0.0	X36		
1.571	1.253	3.620	29	33	17	13	8	X37		
0.551	0.742	4.210	38	47	13	2	0.0	X38		
0.588	0.767	4.240	40	47	11	1	1	X39		
0.362	0.601	4.018						الإجمالي		
1.524	1.234	3.470	25	28	23	17	7	X40	الالتزام المستمر	الالتزام التنظيمي
1.204	1.097	3.780	30	35	22	9	4	X41		
1.019	1.009	3.470	14	39	31	12	4	X42		
0.781	0.883	3.870	25	45	22	8	0.0	X43		
1.392	1.17	3.040	14	21	28	29	8	X44		
1.202	1.096	3.360	17	29	31	19	4	X45		
0.515	0.717	3.498						الإجمالي		
0.313	0.553	3.968								المعدل العام

جدول (2) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لإجابات أفراد العينة بصددها متغيرات الدراسة

يظهر الجدول (2) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف بصددها أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، وتضمنت الآتي:-

### 1-الأمّل

حقق متغير الأمّل بصفته أحد أبعاد رأس المال النفسي وسطاً حسابياً بلغ (4.318) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.463) ومعامل اختلاف (0.214). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (3) أعلى وسط حسابي بلغ (4.420) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكدّه الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (6) فقد حققت أقل وسط حسابي (4.160). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X4) إذ كان الانحراف المعياري (0.712). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X3) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.589).

### 2-التفاؤل

حقق متغير التفاؤل بصفته أحد أبعاد رأس المال النفسي وسطاً حسابياً بلغ (4.012) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.455) ومعامل اختلاف (0.208). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (9) أعلى وسط حسابي بلغ (4.750) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكدّه الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (8) فقد حققت أقل وسط حسابي (4.130). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X10) إذ كان الانحراف المعياري (1.165). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X7) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.550).

### 3-الكفاءة الذاتية

حقق متغير الكفاءة الذاتية بصفته أحد أبعاد رأس المال النفسي وسطاً حسابياً بلغ (4.068) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.505) ومعامل اختلاف (0.255). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (18) أعلى وسط حسابي بلغ (4.290) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكدّه الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (19) فقد حققت أقل وسط حسابي (3.860). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X19) إذ كان الانحراف المعياري (0.848). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X18) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.655).

### 4-المرونة

حقق متغير المرونة بصفته أحد أبعاد رأس المال النفسي وسطاً حسابياً بلغ (3.952) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.555) ومعامل اختلاف (0.309). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (23) أعلى وسط حسابي بلغ (4.110) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكده الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (26) فقد حققت أقل وسط حسابي (3.830). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X19, X24) إذ كان الانحراف المعياري (0.928). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X23) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.680).

وكذلك يظهر الجدول (2) التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف للمتغير المعتمد أبعاد الالتزام التنظيمي، وتضمنت الآتي:-

### 1-الالتزام الشعوري

سجل متغير الالتزام الشعوري بصفته أحد أبعاد الالتزام التنظيمي وسطاً حسابياً بلغ (3.912) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.575) ومعامل اختلاف (0.331). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (27) أعلى وسط حسابي بلغ (4.250) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكده الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (31) فقد حققت أقل وسط حسابي (3.470). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X31) إذ كان الانحراف المعياري (1.226). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X29) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.807).

### 2-الالتزام المعياري

سجل متغير الالتزام المعياري بصفته أحد أبعاد الالتزام التنظيمي وسطاً حسابياً بلغ (4.018) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.601) ومعامل اختلاف (0.362). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (36) أعلى وسط حسابي بلغ (4.400) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكده الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (37) فقد حققت أقل وسط حسابي (3.620). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X37) إذ كان الانحراف المعياري (1.253). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X36) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.666).

### 3-الالتزام المستمر

سجل متغير الالتزام المستمر بصفته أحد أبعاد الالتزام التنظيمي وسطاً حسابياً بلغ (3.498) وهو أعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، بانحراف معياري (0.717) ومعامل اختلاف (0.515). أما على صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (43) أعلى وسط حسابي بلغ (3.870) وهذا يشير إلى مستواه العالي، الذي أكده الانسجام في إجابات أفراد العينة بشأن هذه الفقرة. أما الفقرة (44) فقد حققت أقل وسط حسابي (3.040). أما أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X40) إذ كان الانحراف المعياري (1.234). أما أقل تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (X43) التي بلغ الانحراف المعياري لها (0.883).

#### اختبار فرضيات الدراسة:

تضمن اختبار فرضيات الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير المعتمد، وقد كانت النتائج كما يلي:

#### جدول (3) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي ومتغير الالتزام الشعوري

Sig	T	s.e الخطأ المعياري للتقدير	B	المتغير المستقل	Sig	F	R2	R	المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	المحسوبة				مستوى المعنوية	المحسوبة			
0.555	0.591	0.123	0.073	الأمل	0.000	14.631	0.333	0.577	الالتزام الشعوري
0.000	3.807	0.126	0.480	التفاؤل					
0.011	2.587	0.110	0.287	الكفاءة الذاتية					
0.344	0.951	0.105	0.100	المرونة					

تشير النتائج الواردة في الجدول المذكور آنفاً أن معامل الارتباط بين الالتزام الشعوري وأبعاد رأس المال النفسي موجب عند مستوى معنوية 5%، إذ نجد أن قيمة F المحسوبة تساوي (14.631)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.577) وهذا يعني وجود علاقة إيجابية بين الالتزام الشعوري وأبعاد رأس المال النفسي، كما أن قيمة R2 قد بلغت (0.333)، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (33%) من التغيرات في المتغير المعتمد. وأن قيمة B لبعده الأمل (0.073) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده الأمل في الالتزام الشعوري وهو غير دال معنوياً إذ كانت قيمة T المحسوبة له (0.591) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، وقيمة B لبعده التفاؤل هي (0.480)، وهي تمثل الأثر الكلي لبعده التفاؤل في الالتزام الشعوري وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (3.807) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعده الكفاءة الذاتية بلغت (0.287) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده الكفاءة الذاتية في الالتزام الشعوري وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (2.587) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعده المرونة

بلغت (0.100) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده المرونة في الالتزام الشعوري وهو غير دال معنوياً إذ كانت قيمة T المحسوبة له (0.951) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، مما يعني أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام الشعوري.

#### جدول (4) نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي ومتغير الالتزام المعياري

Sig	T	s.e الخطأ المعياري للتقدير	B	المتغير المستقل	Sig	F	R2	R	المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	المحسوبة				مستوى المعنوية	المحسوبة			
0.957	0.053	0.141	0.007	الأمل	0.000	13.043	0.202	0.450	الالتزام المعياري
0.151	1.447	0.144	0.209	التفاؤل					
0.001	3.305	0.127	0.419	الكفاءة الذاتية					
0.019	2.388	0.121	0.288	المرونة					

تشير النتائج الواردة في الجدول المذكور آنفاً أن معامل الارتباط بين الالتزام المعياري وأبعاد رأس المال النفسي موجب عند مستوى معنوية 5%، إذ نجد أن قيمة F المحسوبة تساوي (13.043)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.450) وهذا يعني وجود علاقة إيجابية بين الالتزام المعياري وأبعاد رأس المال النفسي، كما أن قيمة R2 قد بلغت (0.202)، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (20%) من التغيرات في المتغير المعتمد. وأن قيمة B لبعده الأمل (0.007) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده الأمل في الالتزام المعياري وهو غير دال معنوياً إذ كانت قيمة T المحسوبة له (0.053) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، وقيمة B لبعده التفاؤل هي (0.209)، وهي تمثل الأثر الكلي لبعده التفاؤل في الالتزام المعياري وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (1.447) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعده الكفاءة الذاتية بلغت (0.419) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده الكفاءة الذاتية في الالتزام المعياري وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (3.305) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعده المرونة بلغت (0.288) وهي تمثل الأثر الكلي لبعده المرونة في الالتزام المعياري وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (2.388) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، مما يعني أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام المعياري.

جدول(5)نتائج اختبار تأثير أبعاد رأس المال النفسي ومتغير الالتزام المستمر

Sig	T	s.e الخطأ المعياري للتقدير	B	المتغير المستقل	Sig	F	R2	R	المتغير المعتمد
مستوى المعنوية	المحسوبة				مستوى المعنوية	المحسوبة			
0.023	2.314	0.176	0.407	الأمل	0.000	7.628	0.131	0.361	الالتزام المستمر
0.256	-1.142	0.179	-0.205	التفاؤل					
0.044	2.039	0.158	0.322	الكفاءة الذاتية					
0.099	1.661	0.150	0.249	المرونة					

تشير النتائج الواردة في الجدول المذكور أنفاً أن معامل الارتباط بين الالتزام المستمر وأبعاد رأس المال النفسي موجب عند مستوى معنوية 5%، إذ نجد أن قيمة F المحسوبة تساوي (7.628)، وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.361) وهذا يعني وجود علاقة إيجابية بين الالتزام المستمر وأبعاد رأس المال النفسي، كما أن قيمة R2 قد بلغت (0.131)، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر ما نسبته (13%) من التغيرات في المتغير المعتمد. وأن قيمة B لبعء الأمل (0.407) وهي تمثل الأثر الكلي لبعء الأمل في الالتزام المستمر وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (2.314) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، وقيمة B لبعء التفاؤل هي (-0.205)، وهي تمثل الأثر الكلي لبعء التفاؤل في الالتزام المستمر وهو غير دال معنوياً إذ كانت قيمة T المحسوبة له (-1.142) غير معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعء الكفاءة الذاتية بلغت (0.322) وهي تمثل الأثر الكلي لبعء الكفاءة الذاتية في الالتزام المستمر وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (2.039) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية 0.05، وأن قيمة B لبعء المرونة بلغت (0.249) وهي تمثل الأثر الكلي لبعء المرونة في الالتزام المستمر وهو ذو دلالة معنوية إذ كانت قيمة T المحسوبة له (1.661) معنوية عند مستوى دلالة إحصائية معنوية 0.05، مما يعني أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام المستمر.



## المبحث الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

#### الاستنتاجات:

- 1-يمثل رأس المال النفسي مدخلاً نوعياً يسهم في تحقيق النتائج الشخصية والتنظيمية، من خلال انعكاساته التي توجه إيجابياً في الالتزام التنظيمي.
- 2-يمثل رأس المال النفسي شكلاً من أشكال رأس المال البشري واستثماراً يمكن إدارته بكلفة اقل نسبياً مقارنةً مع رأس المال التقليدي.
- 3-يعد رأس المال النفسي من المفاهيم الإدارية الحديثة في حقل السلوك التنظيمي يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن ان تستخدم في تحسين الأداء التنظيمي.
- 4-يمثل رأس المال النفسي الطاقة الإيجابية التي تمنح الأفراد العاملين القدرة على تحويل القدرات إلى واقع عمل يمكن المنظمة من تعزيز الميزة التنافسية لديها.
- 5- رأس المال النفسي مجموعة من المحفزات الإيجابية المتمثلة بالأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة التي تظهر تأثيرها مجتمعةً والتي يمكن تطويرها وتعزيزها لدى الأفراد العاملين في المنظمة.
- 6-الالتزام التنظيمي الشعور القيمي الذي يربط الأفراد العاملين بمسارات العمل في المنظمة، الذي يزيد من رغبة العاملين في تحقيق أهداف المنظمة.
- 7-وجود اهتمام كبير وواضح من قبل أفراد العينة برأس المال النفسي ومدى تأثيره في إمكان تحقيق الالتزام التنظيمي.
- 8-أظهر تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة وجود ارتباط إيجابي معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، مما يعني ان رأس المال النفسي يزيد من إمكان تحقيق الالتزام التنظيمي.
- 9-أظهر تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة وجود تأثير إيجابي معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي في المنظمة عينة الدراسة.

#### التوصيات والمقترحات:

- 1- على المنظمة عينة الدراسة تبني موضوع رأس المال النفسي من خلال التنسيق والتعاون مع المكاتب الاستشارية والتدريبية فيها من خلال تعزيز الأبعاد السلوكية داخل المنظمة، وإشاعة الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة بين العاملين في المنظمة والالتزام التنظيمي.
- 2- على المنظمة عينة الدراسة إقامة برامج توعوية في مفهوم رأس المال النفسي من أجل تعريف العاملين بهذا المفهوم الجوهرى وانعكاساته على الالتزام التنظيمي.
- 3- ضرورة اعتماد المنظمة رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي من خلال تكليف الأقسام المتخصصة للمنظمة لتبني هذه المفاهيم وتضمينها في أعمالهم لدورهم الفعال في تحقيق أهداف المنظمة.
- 4- إجراء دراسة مقارنة لمنظمات صناعية وخدمية لأهمية تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.
- 5- إجراء الدراسة نفسها في منظمة مصرفية لمعرفة تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.

### المصادر العربية

1. العنزي، سعد علي، و ابراهيم، ابراهيم خليل، (2012) "رأس المال النفسي الايجابي(منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(18)، العدد(65)، 1-31.

### المصادر الأجنبية:-

1. Abbas M., and Raja U.,(2015),"Impact Of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress", Canadian Journal Of Administrative Sciences, Revue Canadienne des Sciences de l'administration, Volume 32, Issue 2,Pages 128-138.
2. Anis A., Rehman K., Rehman I, Khan M., and Humayoun A.,(2011),"Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry", African Journal of Business Management Vol.5(17),pp.7316-7324.
3. Anjum M., Ahmed S., and Karim J.,(2014),"Do Psychological Capabilities Really Matter? The Combined Effects Of Psychological Capital and Peace Of Mind on Work Centrality and In-role Performance", Pakistan Journal Of Commerce and Social Sciences,2014,Vol.8(2),P.502-520.
4. Avey,J.B., Luthans,F. and Jenes,S.M.,(2009),"Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", Human Resource Management,(September-October),Vol.48 No.5,pp.677-693.
5. Bakan I., Buyukbese T., and Ersahan B.,(2011),"An Investigation of Organizational Commitment and Education Level among Employees", Int,J.Emerg.Sci.,1(3),231-245,September 2011, P.231-245.
6. Beal L., Stavros J., and Cole M.,(2013),"Effect Of Psychological Capital and Resistance to Change on Organisational Citizenship Behaviour", SA Journal Of Industrial Psychology; Vol. 39, No.2(2013),P.1-11.
7. Bergmann T.J., Lester S.W., De Meuse K.P., and Grahn J.L.,(2000),"Integrating The Three Domains Of Employee Commitment: An Exploratory Study", The Journal of Applied Business Research, Vol. 16, No. 4,Pp.15-26
8. Bhatti K. K, and Qureshi T. M,(2007),"Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity", International Review of Business Research Papers,Vol.3 No.2, Pp.54-68
9. Bissessar C.,(2014),"An Exploration Of the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Collective Self-Esteem", Australian Journal Of Teacher Education, Volume 39 Issue 9 Article 3,P.35-52.
10. Brown B. , McHardy J., McNabb R., and Taylor K.,(2011),"Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty", IZA DP No.5447,Discussion Paper Series, Forschungsinstitut,zur Zukunft der Arbeit,Institute for the study of Labor

11. Caza A., Bagozzi R., Woolley L., Levy L., and Caza, B.B.,(2010),"Psychological capital and authentic leadership", *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol.2 No.1, P.53-70.
12. Celik C.,(2008),"Relationship Of Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Field Study of Tax Office Employees", *Mersin University, Turkey*,P.138-155.
13. Chen J.Q. Don And Lim K.G. Vivien,(2012),"Strength in adversity: The influence of Psychological Capital on job search", *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz Behav.*33,811-839.
14. Choong Y., Wong K., and Lau T.,(2011),"Psychological Empowerment And Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: A Review And Research Agenda", *Academic Research International*, Volume 1, Issue 3, November 2011,ISSN:2223-9553, P.236-245.
15. Dawkins S.,(2014),"New Directions in Psychological Capital Research: A Critical Analysis and Theoretical and Empirical Extensions to Individual and Team Level Measurement", submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy, *The Tasmanian School Of Business& Economics University Of Tasmania*.
16. Dirzyte A., Patapas A., Smalskys V., and Udavictute V.,(2013),"Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Positive Psychological Capital in Lithuanian Organizations", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.4, No.12, P.115-122.
17. Golparvar M.& Azarmonabadi A.,(2014),"Explaining Psychological Capital Components Through Organization's Ethical Climate Components", *International Journal Of Business, Economics and Management*,2014,1(8),P.216-228.
18. Grazulis Vladimiras,(2011),"Successful Socialization Of Employees-Assumption Of Loyalty To Organization", *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. V,Pp.33-46
19. Huang P., and Lin Y.,(2013),"Moderating Effect of Psychological Capital on the Relationship between Career Capital and Career Success", P.1-15.
20. Jaros S.,(2007),"Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues", *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol.VI, No.4, 2007,P.7-25.
21. Kaplan M., and Bickes D.,(2013),"The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevsehir", *Journal Of Management& Economics*, Vol.20 Issue 2, P.233-242.
22. Kappagoda S.,Othman H., De Alwis G.,(2014),"The Impact Of Psychological Capital On Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka", *International Journal Of Arts and Commerce*,Vol.3 No.5,P.198-208.
23. Khan M., Ziauddin, Jam F., and Ramay M.,(2010),"The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance", *European Journal of Social Sciences- Volume 15, Number 3(2010)*, P.292-298.

24. Larson M., Norman S., Hughes L., and Avey J.,(2013), "Psychological Capital: A New Lens For Understanding Anding Employee Fit And Attitutes", International Journal Of Leadership Studies, Vol.8,Iss.1,2013,P.28-43.
25. Lehoczky M.,(2013), "The Socio-Demographic Correlations Of Psychological Capital", European Scientific Journal, Vol.9 No.29,P.26-42.
26. Liu.Y:(2010), "Corporate Culture and Employee Mentality Capital Agree with Influencing Factor Analysis International Education Studies, Vol.3, No.2; May.
27. Luthans, F., Luthans, K.W. and Luthans, B.T.,(2004), "Positive psychological capital: Beyond human and social capital, Business Horizons, 47/1, January-February, P.45-50.
28. Luthans, F., and Youssef CM.(2004), "Human, Social, and now positive psychological capital management: Investing in People for Competitive Advantage", Organizational Dynamics, Vol.33, No.2, pp.143-160
29. Luthans F, Avolio B, Walumbwa F, Li W.,(2005), "The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance", Management And Organization Review, 1:2, pp.247-269
30. Luthans F., Vogelgesang R., And Lester B.,(2006), "Developing The Psychological Capital Of Resiliency", Human Resource Development Review, Vol.5, No.1 March 2006, P.25-44.
31. Luthans F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M.(2007), "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", Personnel Psychology, 60, P.541-572.
32. Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B.(2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, Journal of Organizational Behavior, 29, pp.219-238
33. Madden Laura Temes,(2013), "Juggling Demands: The Impact of Middle Manager Roles And Psychological Capital", Doctorate of Philosophy Degree, The University of Tennessee, Knoxville.
34. Madi M., Abu-Jarad I., and Alqahtani A.,(2012), "Employees' Perception And Organizational Commitment: A Study on the Banking Sector in Gaza, Palestine, International Journal of Business and Social Science, Vol.3, No.16.
35. Malekiha M., Abedi M., Baghban I., Johari A., and Fatehizadeh M.,(2014), "The Power Of Positive Psychological : Psychological Capital and Work-family Enrichment", Reef Resources Assessment and Management Technical Paper, Vol.40(4), 2014, 1, P.817-826.
36. Manzoor S., & Jalil M.,(2014), "Psychological Capital Intervention Towards Women Entrepreneurship Development and Entrepreneurial Orientation", International Journal Of Business Management and Administration, Vol.3(2), P.022-028.
37. Markos S., and Sridevi M.S.,(2010), "Employee Engagement: The Key to improving Performance", International Journal Of Business and Management, Vol.5, No.12; December 2010, P.89-96.
38. Marmaya NH. Hitam M. Torsiman N.M., and Balakrishnan B. KPD.,(2011), "Employees' perceptions of Malaysian managers' leadership styles and

- organizational commitment", African Journal of Business Management Vol.5(5),pp.1584-1588.
39. Martin A., O'Donohue W., and Dawkins S., (2011), "Psychological capital at the individual and team level: Implications job satisfaction and turnover intentions of emergency services volunteers", Proceedings of the 25<sup>th</sup> Australian & New Zealand Academy Of Management Conference, Australian & New Zealand Academy Of Management, Griffith University, P.1-19.
  40. Mc Mahon Brian, (2007), "Organizational Commitment, Relationship Commitment And Their Association With Attachment Style And Locus Of Control", A Thesis Presented to The Academic Faculty, In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Master Of Science In Psychology
  41. 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
  42. Mishra P., Bhatnagar J., and Gupta R., (2013), "Role of psychological capital in the relationship between work-to-family enrichment family-to-work enrichment and innovative work behaviour", Paper Presented in 3<sup>rd</sup> Indian Academy Of Management Conference, December 12-14, 2013 in IIM Ahmedabad, Ahmedabad.
  43. Mortazavi S., Yazdi S., and Amini A., (2012), "The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And Organization Performance", Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol.4, No.2., P.206-217.
  44. Murthy RK., (2014), "Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Citizenship Behaviour", Sinhgad Institute Of Management and Computer Application (SIMCA), p.347-355.
  45. Najafi S., Noruzy A., Azar H., Nazari-Shirkouhi S., and Dalvand M., (2011), "Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model", African Journal of Business Management Vol.5(13), pp.5241-5248.
  46. Newman A., & Ucbasaran D., and Hirst G., (2014), "Psychological Capital: A review and Synthesis", Journal Of Organizational Behavior", Volume 35, Issue S1, Pages S120-S138.
  47. Nikpay I., Siadat S., Hoveida R., and Nilforooshan, (2014), "A Model for Investigating the Impact of Faculty Members' Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors in Universities, International Journal Of Management Sciences, Vol.2, No.6, 2014, P.161-168.
  48. 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, 17:380 originally published online 18 May 2010
  49. Norvapalo K., (2014), "The Quality and Development of the Leadership-Follower Relationship and Psychological Capital: A longitudinal Case Study in a Higher Education Context", Jyvaskyla Studies In Business And Economics.

50. Pillay Kreshona,(2012),"Happiness,Psychological Capital And Organisational Citizenship Behaviour Of Employees In A Financial Institution In Durban,South Africa,Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements For the Degree Of Master of Social Science Industrial Psychology In The School Of Applied Human Sciences, University Of Kwazulu-Natal Durban, South Africa.
51. Prabhakar G V., and Ram P.,(2011),"Antecedent HRM Practices for Organizational Commitment", International Journal of Business and Social Science,Vol.2 No.2;Pp.55-62
52. Rawat P.S,(2011),"Workplace Empowerment and Commitment: An Empirical Study".
53. Riveros A., and Tsai T.,(2011),"Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors", Int. J. Emerg.Sci.,1(3),324-340, September 2011,ISSN:2222-4254,P.324-340.
54. Sharifi N., and Shahtalebi B.,(2014),"The Relationship Between Dimensions Of Psychological Capital With Organizational Commitment Studied: Staffs Of General Directorate Of Education Of Isfahan", Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business and Management Review,Vol.3,No.11 a:July.2014,P.23-30.
55. Singh N., and Garg A.,(2014),"Psychological Capital and Well- Being Among Teachers- A study on Gender Differences", Indian Journal Of Applied Research,Volume:4/ Issue:11,P.426-428.
56. Tella A., Ayeni C.O., and Popoola S.O. ,(2007),"Work Motivation ,Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria" ,Library Philosophy and Practice ,ISSN 1522-0222,Pp.1-16
57. Tokmak I.,(2014),"The Moderating Effect Of Psychological Capital In the Relationship Between Emotional Labor And Work Alienation", Journal Of Business Research Turk,6/3(2014),P.134-156.
58. Truckenbrodt YB.,(2000),"The Relationship Between Leader-Member Exchange And Commitment And Organizational Citizenship Behavior", Acquisition Review Quarterly,Pp.233- 244.
59. Ugboro I.,(2006),"Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing", Institute of Behavioral and Applied Management, All rights reserved, P.232-257.
60. Wyk R.,(2014),"Nelson Mandela's Defence: A Psychological Capital Documentary Analysis", South African Journal Of Science,Volume110,Number11/12,P.1-7.



61. Ziauddin, Khan M., Jam F., and Hijazi S.,(2010),"The Impacts of Employees Job Stress on Organizational Commitment", European Journal of Social Sciences- Volume 13, Number 4(2010),P.617-622.

## الملحق ( 1 )

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البصرة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

السيدات والسادة المحترمون

م / استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد الدراسة الموسومة بـ (تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة)، ونظراً لما فيكم من خبرات وإمكانات علمية وكونكم الأقدر على التعامل مع فقرات هذه الاستبانة . كما تعد مشاركتكم أثراً في إخراج الدراسة بالمستوى المطلوب. لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة المناسبة لكل سؤال، ونود إعلامكم بأنه لا داعي لذكر الاسم أو الوظيفة حيث إن المعلومات للأغراض العلمية البحتة ولا تستخدم لأي غرض آخر.

شاكرين حسن استجابتكم مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

### ملاحظات عامة :

- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة، لأن ترك سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل
- ضع علامة (v) أمام العبارة التي تتفق مع رأيك وتعتقد أنها موجودة فعلاً في شركتكم.
- من أجل إدراك مضمون الاستمارة، فيما يأتي ملخصاً لبعض التعاريف المهمة:-
- رأس المال النفسي:- تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز.
- الالتزام التنظيمي:- وهو ارتباط وتعلق واندماج الفرد شعورياً وعملياً بمكان العمل.

### المعلومات الشخصية :

- الجنس ( )



- العمر ( )
- المنصب الوظيفي/ والمسؤولية ( )
- سنوات الخدمة ( )
- التحصيل الدراسي ( )

الباحثة

ت	مضمون الفقرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	امتلك خطط موقفية لانجاز الأهداف حال مواجهة العقبات.					
2	لدي تصميم على حل المشكلات التي تعترض سبيل عملي.					
3	لدي قوة الإرادة على انجاز الأهداف.					
4	لدي القدرة على المثابرة للوصول إلى أهدافي.					
5	امتلك نظرة ايجابية في عملي تجعلني ناجحاً في منظمتي.					
6	لدي القدرة على ابتكار المسارات البديلة لانجاز الأهداف.					
7	اعمل على إيجاد السبل لتخطي العقبات التي تعترض طريق انجاز الأهداف.					
8	لدي القدرة على التعلم بايجابية مع المواقف التي تعوق عملي.					
9	أتعامل بحيادية مع الأخطار المستقبلية في عملي بالمنظمة.					
10	أتوقع حدوث الأشياء الايجابية لنفسى أكثر من فرصة حدوثها للآخرين.					
11	أسعى جاهداً لكي تجري الأحداث على وفق المسارات المطلوبة في المنظمة.					
12	امتلك حماية مضافة في موقع العمل تجعلني اقل تعرضاً للإجهاد في عملي بالمنظمة.					
13	ابذل قصارى جهدي في العمل بما يسهم في نجاح منظمتي.					

					14	لدي القدرة على إدراك الأحداث وترجمتها لصالح المنظمة.
					15	لدي ثقة في التعامل مع المواقف التي تسهم في نجاح المنظمة.
					16	لدي إمكان في قهر التحديات المستقبلية في مجال عملي.
					17	أنا أتحمّل عبئاً كبيراً بمسؤوليات العمل الثقيل دون تدمير في المنظمة.
					18	لدي القدرة على التركيز في انجاز المهام الموكلة إليّ في عملي بالمنظمة.
					19	لدي ثقة في التفرد في المواقف التي تساعد في إنجاح عملي بالمنظمة.
					20	لدي قدرة على التكيف مع التأثيرات البيئية سلبية كانت أو ايجابية.
					21	لدي قدرة على احتواء المواقف السلبية والتعامل معها بايجابية في المنظمة.
					22	امتلكت طاقة نفسية ايجابية للعودة إلى الحالة الطبيعية.
					23	لدي القدرة على الارتجال مع المتغيرات الهامة طالما تصب في مصلحة المنظمة.
					24	لدي قدرة على تحمل الأعمال المرهقة بالمنظمة ولو على حساب نفسي.
					25	لدي مرونة عالية تجاه المواقف المضادة على مر الوقت.
					26	لدي مرونة عالية عند تعرضي لنكسات قوية تمكنني من الاستمرار في عملي بالمنظمة.
					27	اشعر بسعادة بالغة لاختياري هذا المجال الذي اعمل فيه.