المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والإجتماعية والعلمية
Iraqi Journal of Humanitarian, Social and Scientific Research
Print ISSN 2710-0952 Electronic ISSN 2790-1254
العـــــدد 20A1 آذار 2026
No.20A1 Mar. 2026

رأس المال النفسي وحاجة أصحاب العمل اليه الآن

م.م هاجر عقيل الشمري
كلية التربية، جامعة البيان، بغداد، العراق
hajer.a@albayan.edu.iq

المستخلص

يهدف هذا البحث الى استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الذي تم أستقدامه من علم النفس الأيجابي وقد ظهر رأس المال النفسي كونه امتداد لأنواع أخرى من رأس المال مثل رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ، ويشير إلى مجموعة من الموارد والقدرات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد، والمتمثلة في الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، والتي تسهم في تعزيز قدرة الفرد على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، وفي ظل التغيرات المتسارعة في بيئات العمل المعاصرة، وتزايد المنافسة بين المؤسسات، أصبح أصحاب العمل يولون اهتماماً متزايداً بتنمية رأس المال النفسي لدى العاملين، لما له من دور مهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة مستوى الدافعية والالتزام، وتعزيز القدرة على التكيف مع ضغوط العمل والتغيرات التنظيمية كما يسهم رأس المال النفسي في دعم السلوكيات الإيجابية لدى العاملين، وتنمية روح المبادرة والإبداع، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: علم النفس الإيجابي، رأس المال النفسي ،المرونة، الكفاءة الذاتية

Psychological capital: What it is and why employers need it now

Hajer Aqeel Al-Shimmari , MA
College of Education, Al-Bayan University, Baghdad, Iraq
hajer.a@albayan.edu.iq

Abstract

This research aims to explore the concept of psychological capital that was brought from positive psychology. Psychological capital has emerged as an extension of other types of capital such as human capital and social capital. It refers to a group of positive psychological resources and abilities that the individual possesses, represented by hope, optimism, flexibility, and self-efficacy, which contribute to enhancing the individual's ability to face challenges and achieve goals efficiently and effectively In light of the rapid changes in contemporary work environments and increasing competition between institutions, employers have begun to pay increasing attention to developing psychological capital among employees, as it plays an important role in improving job performance, increasing the level of motivation and commitment, and enhancing the ability to adapt to work pressures And organizational changes: Psychological capital also contributes to supporting positive behaviors among employees and developing the spirit of initiative and creativity, which is positively reflected in the efficiency of institutional performance and the achievement of organizational goals.

Keywords: positive psychology, psychological capital, resilience, self-efficacy

المقدمة

يعد متغير رأس المال النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً والتي مازالت في طور البحث والدراسة والتحليل وتتباين ابعاده وفقاً لعوامل شخصية وبيئية كثيرة، وتعتبر مثل هذه المواضيع السلوكية بحاجة إلى المزيد من البحث على المستوى العلمي والأكاديمي بشكل عام في حقل الإدارة بشكل خاص، أما على

الصعيد العملي التطبيقي فمازالت منظماتنا العراقية عموماً ووزارة التعليم العالي خصوصاً بحاجة إلى المزيد من دراسة هذه المتغيرات كونها متغيرات سلوكية تختلف من شخص لآخر، إضافة إلى اختلافها لدى الشخص نفسه من حين لآخر .

الفصل الأول: الأطار العام للبحث

❖ مشكلة البحث

منذ وقت ليس بالقصير ، أصبح الكثير من المهتمين بالسلوك الإنساني يرون أنه ينبغي التأكيد على العوامل الإيجابية في الفرد سواء كان طالباً أم موظفاً أم رب أسرة، وقد انعكس ذلك على زيادة التوجه نحوها ، لكن على الرغم من الاهتمام الكبير برأس المال النفسي في أغلب المؤسسات، إلا أنه لا يحظى بذلك في المجال التعليمي، وقد يكون في هذا نوع من الإهمال؛ لأن طلبة الجامعات على سبيل المثال اليوم يحتاجون لرأس المال النفسي من أجل التعامل بكفاءة مع متطلبات الحياة الأكاديمية، والمجتمع الحديث المتغير بسرعة، كما أنهم رافد سوق العمل في المستقبل (Adil et al,2020,p.56).

وقد يرجع ذلك لقلة المعلومات عن النتائج الإيجابية التي ترتبط باستعماله في الوسط الأكاديمي ورغم أنه يساعد الطلبة في تحقيق الأهداف حتى عندما يُطلب منهم أداء مهمات، أو يواجهون بعض المشكلات التي قد يعتقدون أن إمكانياتهم الشخصية غير مناسبة أو غير كافية لتجاوزها أو إكمالها ورغم التأكيد على أنه ظاهرة مهمة تساعد الطلبة في حياتهم الأكاديمية، إلا أنه ما زال مجالاً مهملاً في الأوساط الأكاديمية (Adil et al,2019,p.18)

وترى الباحثة ضرورة سعي وتفعيل الجانب النفسي في كل مجالات الحياة من خلال أدراك أهمية رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل، المرونة)

❖ أهمية البحث

شهدت الفترة الأخيرة نمواً كبيراً في الدراسات التي تهتم بالجوانب الإيجابية للأفراد بعد عقود طويلة من التركيز على معالجة السلبيات فقط، ونمت مع هذا التوجه الجديد المحاولات والدراسات التي تركز على تطوير الأداء الإنساني في نواحي الحياة كافة من أجل تحقيق الفائدة القصوى من قدرات واستعدادات وقابليات الأفراد. وفي إطار تطوير الأداء ، فقد استحوذ رأس المال النفسي الإيجابي على اهتمام خاص في ميادين التجارة وعلم النفس والتعليم، لتأثيره الكبير والإيجابي على الأداء وعلى تطوير سلوك الأفراد وتنمية مواقفهم الإيجابية فهو مورد نفسي له القدرة على تعزيز النمو والأداء (Levy,2016,p.7) وله أسس نظرية قوية قائمة على مكونات راسخة ومدروسة بشكل معمق في علم النفس الإيجابي، فقد درس لوثانس وزملاءه أنواع رأس المال السابقة ليعلنوا بعد ذلك عن بعد جديد تماماً له الإسهام الأكبر في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة . (Selvaraj,2015,p. 51).

كما يدخل في أهميته أنه قابل للتطوير للتطوير الكبير حتى من خلال البرامج القصيرة ، ومن خلال البرامج المدرسية , ويعد هذا البحث محاولة لأثارة الاهتمام حول موضوع رأس المال النفسي واضافة معلومات وتعميمات جديدة حول العلاقة بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى

❖ أهداف البحث

1. التعرف على مفهوم رأس المال النفسي وأهم التعريفات التي تناولته في الأدبيات النفسية.
2. توضيح أبعاد رأس المال النفسي والمتمثلة في الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة النفسية.
3. بيان أهمية رأس المال النفسي في تحسين الأداء النفسي والمهني لدى الأفراد.
4. استعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي في المجال النفسي والتربوي

❖ حدود البحث

يقتصر البحث على تناول مفهوم رأس المال النفسي وأبعاده من خلال الأدبيات والدراسات النظرية في علم النفس، للعام الدراسي 2026/2025

❖ تحديد المصطلحات

عرُف رأس المال النفسي كل من:

1. لوثانس وآخرون (Luthans et al,2007) .

حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد تتميز بامتلاكه الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في أداء المهام الصعبة الكفاءة الذاتية، وشعوره بالإيجابية حول النجاح في الوقت الحاضر والمستقبل (التفاؤل) والمثابرة لأجل الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة من أجل النجاح (الأمل)، وتجاوز المشكلات والعودة للحالة الطبيعية عند سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (Luthan et al.,2007,p.19).

2. (Avey et al, 2010).

هو حالة الفرد النفسية الأيجابية التي لها صلة بسلوكياته وأداءه في العمل.

3. جويل (Gohel,2012)

بأنه الصفات الشخصية التي تؤدي إلى رفع إنتاجية الفرد، وزيادة كفاءة أداءه.

(Gohel, 2012:34-37)

واتساقاً مع ما سبق تقُدم الباحثة تعريف رأس المال النفسي

أن رأس المال النفسي هو ثروة نفسية تركز على تعظيم جوانب القوة لدى الفرد تساعده على التوافق مع ذاته ومع الآخرين بهدف تعزيز الفاعلية الذاتية لمواجهة التحديات وتحقيق الازدهار النفسي والعيش بحياة هادفة وناجحة تجعله يستثمر فيها مواهبه وكفاءته الشخصية وينظر إلى الأمور بتفاؤل وأمل، ويتعامل بمرونة مع المواقف الحياتية المختلفة.

الفصل الثاني :الإطار النظري

❖ مفهوم رأس المال النفسي

رأس المال النفسي الإيجابي Positive Psychological Capital هو: "حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتولي المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم للنجاح فيها، والتفكير الإيجابي (التفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل، والمثابرة على الأهداف، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورة (الأمل) من أجل النجاح، وعندما تكتنفه المشكلات والمحن يحافظ على أداءه ويتخطاها المرونة.(Luthans & Avolio, 2009,p.291)

وقد كانت بداية الاهتمام بالعوامل النفسية في زيادة كفاءة وانتاجية العمال بالدراسات التي اجراها إلتون مايو (Elton Mayo) وزملائه على العاملين في شركة ويسترن إلكتريك Western Electric بالولايات المتحدة الأمريكية من عام 1927 الى عام 1932 ، و لم يكن الغرض الأساس منها هو التعرف على المتغيرات النفسية، إلا أنها كشفت أن الرضا عن العمل التعبير عن الشكر التشجيع من قبل المشرفين والمدراء ، تأثير الأقران والروح المعنوية كلها عوامل تسهم بصورة كبيرة في تحقيق زيادة انتاجية العمال وفي عام 1997 تم استعمال مصطلح رأس المال النفسي لأول مرة من قبل أرثر إتش كولدسمث (Arthur H. Goldsmith) في الميدان الاقتصادي عندما أشار إلى أن رأس المال البشري ورأس المال النفسي يؤثران على الأجور الحقيقية للفرد، مبيناً أن ما يقصده برأس المال النفسي هو انتاجية الفرد التي من الممكن أن تؤثر على بعض سماته الشخصية التي تنعكس في تقديره لذاته، ووجهة نظره ودوافعه واتجاهاته نحو العمل (مصدر) بعد ذلك عندما تم اختياره رئيساً للجمعية الأمريكية لعلم النفس، ليعلن أنه حان الوقت لعلم النفس ليركز على المسائل الإيجابية، ويعمل على بناء الصفات الإيجابية .

(Seligman & Csikszentmihalyi,2000,p.14)

وفي ضوء الاتجاه الجديد المتميز الذي أبرزه علم النفس الإيجابي، جاء فريد لوثانس Fred Luthans ليقود فرعاً جديداً في علم النفس الإيجابي، وكان نتيجة لتطبيقه المبادئ التي نادى بها هذا العلم، وكان الغرض من الفرع الجديد السلوك التنظيمي الإيجابي Positive Organizational Behavior المعروف اختصاراً (POB) هو إيجاد نهج أكثر إيجابية، وزيادة التركيز على بناء القوة البشرية (Ramphal,2016,p.33) فقد حدده بأنه علم يهتم بدراسة وتطبيق نقاط القوة والقدرات والعوامل ذات التوجه الايجابي التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في أماكن العمل و مما تجدر الإشارة إليه حول مفهوم رأس المال النفسي بأنها

وجود (الثقة) (الكفاءة الذاتية) على بذل الجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة وأعطاء إسناد ايجابي (التفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل المثابرة نحو تحقيق الأهداف (Levene, 2015,p.15).

مكونات رأس المال النفسي

لقد اختلف الباحثون والدارسون في تحديد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي سواء ما يتعلق بعددها أو تسميتها و يمكن إرجاع ذلك إلى حيوية هذه الأبعاد و تجددها إن اغلب وجهات النظر حول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي قد ركزت على أربعة إبعاد هي الكفاءة الذاتية، التفاؤل الأمل و المرونة، بينما أشار الآخرون فضلا عن ذلك إلى الاعتقاد الذاتي ، القيمة الذاتية و كذلك روح التسامح والحكمة والشجاعة، وغيرها من الصفات المرغوبة كالإصرار على الانجاز والانخراط في العمل، و منهم من أشار إلى قابلية القياس والحالة الإيجابية وقابلية التطوير و التفرد في بعض الصفات الحميدة وتتفق الباحثة مع وجهات النظر التي تشير إلى الأبعاد الرئيسية لرأس المال النفسي الإيجابي الأكثر اتفاقا بين الباحثين و هي الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل و المرونة.

1. الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)

تعد الكفاءة الذاتية من أهم المصطلحات التي تطرق إليها الباحثون في مجالات مختلفة منها مجال السلوك التنظيمي، الأمر الذي ساهم بشكل أو بآخر في بروز مفاهيم متعددة لهذا المصطلح

ويشير (Bandura) إلى الكفاءة الذاتية أنها اعتقاد الأفراد في قابليتهم على تعزيز الدافعية والموارد الإدراكية والطرائق المطلوبة للنشاط للسيطرة على مقتضيات البيئة، بينما أشار إليها Ruiz,Cid كونها القدرة المدركة من قبل الأفراد للتنفيذ الناجح للمهام (Ruiz&Cid,2020,p.19).

وتمثل الثقة المتواجدة لدى الفرد في مجال تقديمه للجهود الضرورية للنجاح في تحدي المهام المناطة به وهي انعكاس لمدركات الفرد بخصوص قدراته الإدراكية والدافعية الذاتية إضافة إلى احتمالات إتمام الفرد للمهام المناطة به بنجاح، بغض النظر ما يحدث في المحيط التنظيمي.

والكفاءة الذاتية تمثل الأبعاد الإدراكية الاجتماعية، فهي تمثل ثقة الأفراد بقدراتهم لحشد وتحريك الموارد ومصادر الدافعية والإدراكية والأداء الضروري لتنفيذ المهام بنجاح في المحيط التنظيمي. **ويمكن تحسين الكفاءة الذاتية من خلال ثلاثة طرائق هي**

أ - تجارب النجاح (إجادة المهمة):

ويعد المدخل الأقوى لتطوير الثقة لأنه يستلزم معلومات مباشرة عن النجاح، فالإنجازات لا تبني الثقة بشكل مباشر، فالأمر مرهون بكل من المعالجة الموقفية مثل تعقيد المهمة، والمعالجة الإدراكية مثل إدراك الفرد القابلياته.

ب ملاحظة الآخرين والإقتداء

الفرد ليس بحاجة إلى سلوك مدعوم بشكل مباشر لكي يتعلم ، فهو يمكن أن يتعلم من خلال ملاحظة الآخرين من ذوي الدعم، وكذلك الحال بالنسبة لاكتساب الثقة بصدد رأس المال النفسي، فإذا كان الفرد يرى الناس يحبون لأنفسهم النجاح الجهد المستمر، فإنه بالمقابل سيمتلك القدرة على تحقيق النجاح، أما إذا لاحظ الفشل فيهم فإن ذلك سيغرس فيه عبر الشك بقدراته الخاصة لإتقان نشاطات مماثلة (Bandura, 1997,p.98) .

ج الإقناع الاجتماعي:

يمكن أن يساعد الأفراد المؤهلون من الذين يتمتعون بالاحترام في تطوير الثقة لدى المستخدمين وكرأس مال نفسي لا وذلك من خلال إقناعهم بأنهم يملكون ما يأخذون.

2. الأمل Hope

هو مثابرة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف لو تطلب الأمر ذلك وهو حالة الدافعية الإيجابية التي يستمدها الأفراد العاملون من خلال إدراكهم للنجاح، فهو يتميز بالتداوب، أي الطاقة الموجهة اتجاه الأهداف المسارات التخطيط لمواجهة الأهداف يمثل الأمل قوتين الأولى قوة الإرادة will power أو التصميم نحو تحقيق الأهداف، والثانية قوة المسار (pay power) والذي يمثل التخطيط لمقابلة الأهداف (Gohel, 2012:34-37).

ويشير Snyder إلى الأمل بأنه توقعات إيجابية تتصل بالوصول إلى الهدف بينما يعرفه Irving et al بوصفه حالة إدراكية متكونة من المسارات القابلية المدركة لتوليد الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف المقدرة الإدراكات المتضمنة قابلية الفرد لإبداء وإدامة الحركة على امتداد المسارات المختارة،

ويرى Chen,Lim على أنه قابلية الفرد المدركة لاشتقاق المسارات لتحقيق الأهداف المرغوبة وقابلية الفرد لتحفيز نفسه عن طريق قوة التفكير لاستعمال تلك المسارات، ويرى Envick الأمل بأنه رغبة مصحوبة بتوقع الإنجاز، وهو حالة تحفيزية إيجابية تتضمن المقدرة والمسار

ويتضح أن وجهات النظر المختلفة اتجاه الأمل قد ركزت على الحالة التحفيزية أي الدافعية الإيجابية ، فضلاً عن توقع النتيجة القائمة على فكرة القوة والمسارات لتحقيق الأهداف، ومن هنا يمكن القول بأن الأمل حالة تحفيزية إيجابية مبنية على امتلاك الفرد القوة والمسارات المختارة وفي استثمار تلك المزايا للنجاح في تحقيق الأهداف المرغوبة، إذ أن التفكير الموجه نحو الهدف يجب أن يكون مستقرا عبر المواقف والزمن

وتناقش نظرية الأمل أن هناك ثلاث آليات رئيسية للأمل وهي:

أ- الأهداف :

تعد الأهداف بمثابة الأساس لنظرية الأمل وبشكل أكثر تحديدا فإن الأهداف تعد بمثابة المرساة حيث تبدأ العمليات العقلية ، وتستمد الأهداف أهميتها من كونها تتيح للأفراد ما يحتاجون من عمل وطاقة لتحقيق تلك الأهداف.

ب - المسارات :

تشير إلى قدرة الفرد على توليد بدائل مقبولة لتحقيق الهدف وتعد المسارات حاسمة لإنجاز الهدف وذلك لكون الأمر مرتبط بالطرق المؤدية إلى ذلك الهدف وبعد تحديد الهدف الثمين والقابل للتحقيق يبدأ الفرد بتوليد الطرق المختلفة للوصول إلى ذلك الهدف، وينظم كل مسار ويعطي مرتبة أهمية استنادا لفهم الفرد بشأن كيفية إسهام تلك المسارات في تحقيق الهدف بنجاح.

ج - فكرة القوة :

وهي الجانب التحفيزي لنظرية الأمل، فبعد توليد المسارات هناك حاجة للقوة لتبني الجهد اللازم للتحرك على طول المسار الذي تم اختياره، وتظهر فكرة القوة بشكل محدد في الاعتقاد بأن الفرد يمتلك القدرة على البدء والمثابرة ومن ثم الوصول إلى الهدف في النهاية، ويشار إلى هذا المفهوم بالقوة العقلية. (Hobfoll,2002,p.3240)

3. التفاؤل Optimism

لقد تعددت التعريفات الخاصة بالتفاؤل بتعدد الإتجاهات النظرية ذات الصلة بهذا المجال.

يعرف (Peterson) التفاؤل على أنه مزاج أو موقف مرتبط بالتوقع حول المستقبل المادي، في حين أشار إليه (McGee) بأنه صفة شخصية أو ميل عام للأفراد لتوقع الأحداث الإيجابية والنتائج المفضلة أن تحدث في المستقبل بشكل أكثر تكرارا من الأحداث السلبية.

وإن التفاؤل قابل للتطوير عبر ثلاث سبل هي:

- اللين أو التساهل اتجاه الماضي.
- تثمين و تقدير الحاضر.
- فرصة للنظر صوب المستقبل.

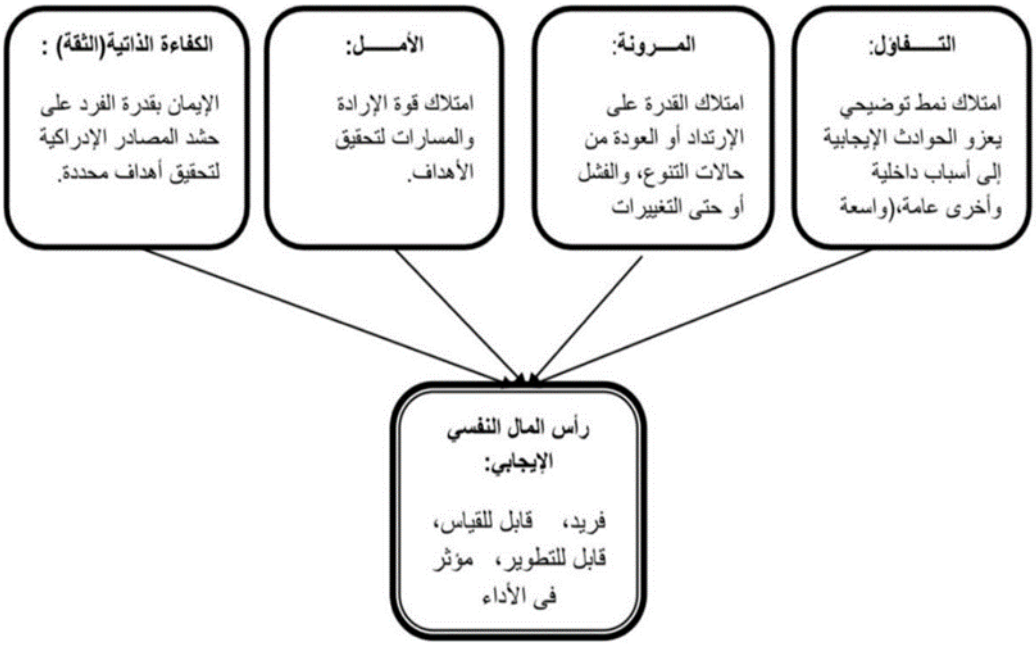
4. المرونة Resilience

إن المرونة مفهوم حديث متجذر بالعلاج النفسي وعلم النفس الاجتماعي وعلم البيئة حيث يرى Coutu أن المرونة ليست صفة أخلاقية جيدة ولا صفة أخلاقية سيئة، بل أنها مجرد مهارة وقابلية تؤدي بمالكها إلى أن يكون قويا عند التعرض للضغط أو التغيير الكبير200في حين أن المرونة النفسية سمة تتضمن سلوكيات وأفكارا واعتقادات وأفعالا يمكن تعليمها وتنميتها لدى الفرد وتعرف المرونة أيضا على أنها القدرة على مواجهة المشاكل والظروف الصعبة، وتحملها ومواجهتها والانتعاش ما بعدها لتحقيق النجاح المنشود .(Vanno,et al.2014,p.326)

يرى (Lifeng Hua-Li) أن المرونة تلعب دورا جوهريا في التكيف الصحي للأفراد وبالذات للأحداث الحياتية المرهقة، فالأفراد الذين لديهم مهارات التحمل يمتلكون قدرة عالية على التكيف وتحويل مسببات الضغط إلى فرص للتعلم والتنمية، فالأفراد العاملين قد يتعرضون للإحباط وتواجههم بعض المعوقات، وهنا يبرز دور المرونة في تمكينهم من التغلب على هذه المعوقات.

ويمكن القول بأن المرونة خاصية أو صفة عن قدرة الفرد على التكيف والتلاؤم وميزة تشير إلى الانفتاح على صعيد القدرات والقوى والاستعداد من أجل تطويعها وملائمتها مع الظروف غير المحبذة.

الشكل رقم (١): أبعاد (مكونات) رأس المال النفسي الأيجابي



يتضح من خلال الشكل رقم (1) أن هناك رابط مشترك وتكاملي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي الكفاءة، المرونة، الأمل، التفاؤل والتي تشكل بمجملها التركيب الجوهري للمفهوم، ويتمثل الترابط الأساسي بينها كونها آلية تشترك فيها المكونات لإحداث النزعة التحفيزية للفرد.

فوائد رأس المال النفسي الإيجابي :

إن رأس المال النفسي الإيجابي يعتبر مدخلا إيجابيا نوعيا من خلال ما يحققه من نتائج إيجابية 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، فضلا عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير إيجابي في الثقافة التنظيمية ويوجه رأس المال النفسي تجاه الأهداف من خلال القدرة على إيجاد مختلف المسارات لتحقيق الأهداف، فالبعض يمكن أن يكون مبدعا علما أن هذا ليس جزءا من دور المهمة الرسمي، ومرنا عند الضرورة للاستمرارية في تحقيق الأهداف وواثقا من قدراته، ولا يخشى الولوج في اختيار المسارات والطرائق الجديدة، ومتفائلا بشأن المستقبل للمحافظة على التوجه الإيجابي

ويدعم رأس المال النفسي الإيجابي العلاقة بين الإيجابية والتفكير الواسع فالشعورية والتوجهات الإيجابية تزيد من انتباه وتركيز وأنماط التفكير وسلوكيات الأفراد وهذه السلوكيات تصور كسلوكيات المواطنة التنظيمية، إذ تعتبر المساهمات الشعورية الإيجابية للأفراد العاملين كسلوك طوعي ذاتي كالمشاركة ومساعدة زملاء العمل أو المساعدة في التحسين التنظيمي من خلال الأفكار و المقترحات . (Baron,2013,p. 742)

كما أن رأس المال النفسي الإيجابي من شأنه إضافة العديد من النتائج الإيجابية المرحب بها من قبل إدارة المنظمة كالالتزام التنظيمي الفاعلية ، الأداء والرضا الوظيفي، فهو يؤثر على السلوكيات الإيجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الفعالية التنظيمية، فضلا عن المساعدة في الابتعاد عن السلوكيات والمواقف السلبية التي يمكن أن تعيق الفعالية والنجاح التنظيمي وأضاف كل من المعاني وآخرون إلى أن رأس المال النفسي الإيجابي يشجع السلوكيات السليمة وهذا بدوره يشجع المعرفة حول ماهية الممارسات الصحيحة

والسليمة المحبذة لدى الأفراد العاملين مع التركيز على ضرورة توافر صحة نفسية تعمل على تطوير الأفراد من أجل النمو والنجاح والازدهار وامتلاك الأثر الإيجابي تجاه أدائهم، وما ينتج عنه من مخرجات.
كما أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي الايجابي المرتفع لديهم توقعات إيجابية حول النتائج المستقبلية وزيادة الاعتقاد في قدرتهم على التعامل مع مختلف التحديات التي ينطوي عليها هذا العمل، فتلك الحالات النفسية الإيجابية تحفز الأفراد على بدل المزيد من الجهد وأداء وظائفهم بشكل جيد، وهذا بدوره يعزز رضاهم الوظيفي(Ortega-Maldonado&Salanova, 2018,p.390)
ويساعد رأس المال النفسي الإيجابي في تخفيض مستوى التوتر والضغوط لدى الأفراد وبالتالي الحد من الآثار المترتبة على التكاليف الإضافية التي تكبدتها المؤسسات، ومن ثم تركيز العديد من المؤسسات على تطوير رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموظفين بها كونه أحد أهم العوامل التي يمكنها رفع مستوى الإنتاجية، ودعم القدرة التنافسية لها.

❖ **الدراسات السابقة**

1. دراسة (Vanno et al,2014) .

أجريت هذه الدراسة في تايلندا لتقديم دليل تجريبي للعلاقة بين الأداء الأكاديمي ورأس المال النفسي الإيجابي الجماعي المتصور ، ورأس المال النفسي الإيجابي الفردي لدى طلبة الجامعة بلغت العينة (418) من الجنسين أجابوا على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي ومقياس رأس المال النفسي الإيجابي الجماعي المتصور اللذين أعدهما الباحثون، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد توصلت الدراسة إلى أن الأداء الأكاديمي له تأثير إيجابي مباشر على رأس المال النفسي الإيجابي، وتأثير غير مباشر على رأس المال النفسي الإيجابي الجماعي المتصور ، وأن النوع الأول من رأس المال يؤثر على الثاني بصورة إيجابية

.(Vanno,et al.2014,p.326)

2. دراسة (Ortega-Maldonado & Salanova,2018).

أجريت الدراسة في إسبانيا، وهدفت لمعرفة علاقة رأس المال النفسي بالأداء لدى طلبة الجامعة، بلغت العينة (٦٨٢) طالباً وطالبة طبق الباحثان عليهم مقياس رأس المال النفسي Avey et al 2011، ومقياس استراتيجيات المواجهة لـ (Moran et al.,2000)، ومقياس الرضا الأكاديمي (إعـداد الباحثين)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والأداء ، بالرضا الأكاديمي، والتأقلم القائم على المعنى

(Ortega-Maldonado&Salanova, 2018,p.390)

❖ **مفاهيم ذات صلة برأس المال النفسي**

مثلما ذكرنا سابقا ، وبما أنّ الكثير من المصطلحات الإيجابية تصب في حقل رأس المال النفسي في هذا القسم يجري تقييم الرضا الوظيفي والأداء والتحفيز استناداً إلى علاقتهم برأس المال النفسي. وسنتطرق فيما يلي إلى بعض هذه المكونات بإيجاز :

1. رأس المال النفسي والرضا الوظيفي Psychological capital and job satisfaction

الرضا الوظيفي عامل أساسي في العقلية الإدارية الحديثة فهو يُعبر عن الأمال الإيجابية وسلوك العمال اتجاه وظائفهم، ويُعرف (Demir،2007) الرضا الوظيفي على أنه أثر الوظيفة في الموظفين فهو يشمل المشاعر والأفكار الإيجابية والمتفائلة للعمال حيال وظائفهم
.(Kim et al., 2005, p.171)
ويرتبط الرضا الوظيفي عموماً بالمزاج الإيجابي والنفسية الإيجابية للعمال كما أنه يرتبط أيضاً بالتحفيز والأداء والفعالية . إن للرضا الوظيفي علاقة إيجابية بالفعالية والأداء والالتزام التنظيمي بينما يرتبط سلبًا بالاغتراب والتغيب عن العمل (Robbins & Judge, 2013,p.33).
ومن المعروف أن غياب الرضا الوظيفي يؤثر سلباً في الفعالية في مكان العمل فالموظفون غير الراضين يدعون المرض ويتأخرون في المواعيد وتنخفض فعاليتهم وتكثر أخطاؤهم ويزداد معدل فشلهم في إنجاز مهامهم، غير أن الأبحاث لم تؤيد هذه المعتقدات ويؤكد Cherrington أن زيادة الرضا الوظيفي لا يؤدي دائماً إلى زيادة الفعالية، بل على النقيض من ذلك، قد يشعر العمال غير الفعالين بالرضا الوظيفي في وظائفهم

لذا فالرضا الوظيفي يستقى من عوامل مختلفة كنظام المكافأة وتوقعات العمال واحتياجاتهم وتوزيع الأجور وما إلى ذلك. ومن ثم يمكن للمؤسسات بناء علاقات إيجابية بين الرضا الوظيفي والفعالية من خلال إدارة أنظمتها الحالية إدارة عادلة وفعالة وإدراك أن موظفيهم هم العامل الرئيسي في النجاح التنظيمي ومن أجل تجنب الخوف من فقدان الوظيفة، فإن التوزيع العادل للأجور ضمن ترتيب معين وتحسين العوامل المحفزة هي معايير كافية لضمان الرضا الوظيفي الذي يساهم في صحة الموظفين الجسدية والنفسية والالتزام التنظيمي والإنتاجية وبيئة العمل السلمية والتطور الاقتصادي والاجتماعي

وقد أكد **Skaalvik** ذلك بقولهم أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية التي تعد أحد المكونات الأساسية والمفيدة لرأس المال النفسي (Skaalvik, 2010, p.1059).

2. رأس المال النفسي والأداء Psychological Capital and Performance

يمنح رأس المال النفسي فرصة لمشاركة العلاقات الإيجابية بين الأفراد والشركات بالإضافة إلى تعزيز الأداء التنظيمي والفردي ؛ وقد اكتشف Forbes العلاقة الإيجابية بين الكفاءة الذاتية وأداء المؤسسات. ويرتبط الرفاه التي يُعرف على أنه عامل دعم لرأس المال النفسي ارتباطاً ايجابياً بالتفاؤل (Forbes, 2005, p.599).

و تظهر بعض الأبحاث التي أجراها Coutu أن هناك علاقة مباشرة بين المرونة والأداء الوظيفي: فالأشخاص أو العمال الذين يحظون بمرونة عالية هم أكثر إبداعاً وقابلية للتكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة عمل تتغير باستمرار(Coutu, 2002, p.46) .

وتؤثر التقديرات الشخصية تأثيراً إيجابياً أو سلبياً في رأس المال النفسي للأشخاص وقد تنبأ Peterson وآخرون أن أي زيادة أو نقصان في مستوى رأس المال النفسي للفرد سيفضي إلى زيادة أو نقصان في مستوى الأداء لاحقاً فالزيادة تأتي من خلال توفير موارد ضخمة، أما النقصان فيأتي بسحب هذه الموارد. ويمكن للعمال المبادرة بإنشاء رأسمالهم النفسي من أجل تحسين أدائهم وهكذا يمكن القول إنّ هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي (بمكوناته) والأداء (Petersonel et al, 2011,p.427).

3. رأس المال النفسي والتحفيز Psychological Capital and Motivation

يمكن تفسير التحديات والقرارات التحفيزية للفرد من خلال القضايا والمصادر النفسية ذات التركيبات الأساسية كالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة لتحسين الأداء والتأثير في التحفيز أساس النجاح الشخصي والرفاه والتحفيز هو رأس المال النفسي وبخاصة الكفاءة الذاتية (Hobfoll,2002,p.3240)

والأمل هو حالة تحفيزية إيجابية للناس بغية تحقيق أهدافهم المرجوة وقد أكد DeDonna وآخرون أن تفعيل التصورات الشخصية المطابقة للتحفيز له أثر واضح في أداء الأفراد وقد أظهرت الدراسات والأبحاث أن للكفاءة الذاتية والتحفيز أهمية كبيرة في الأداء ويساهم كلاهما في جودة الخدمة والفعالية والكفاءة في مكان العمل وأشار Tai إلى أثر تأطير التدريب في التحفيز والكفاءة الذاتية للموظفين. فقد أظهرت النتائج أن إشراف المشرفين على التدريب له تأثير في الكفاءة الذاتية للموظفين وتحفيزهم وفي رد فعلهم ومدى تعلمهم وتوجيه تحفيزهم (Tai,2006,p.51) .

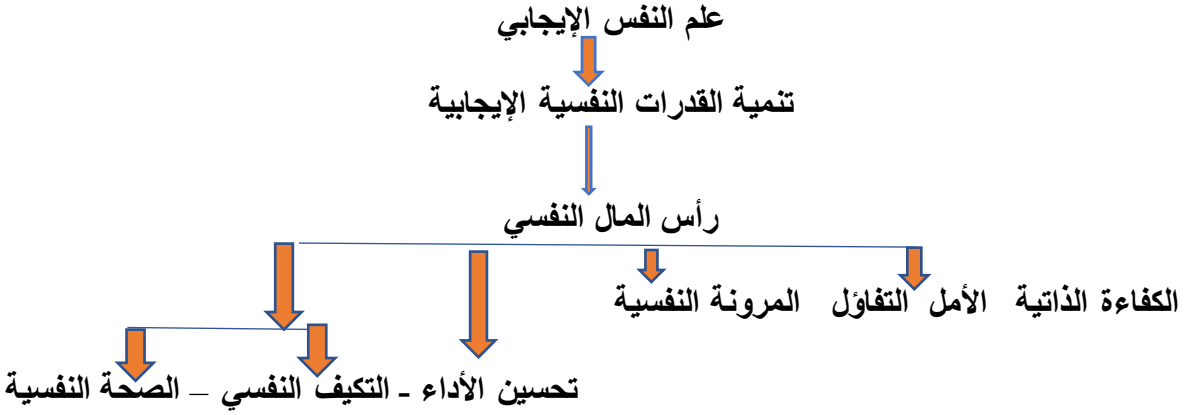
العلاقة بين رأس المال النفسي وعلم النفس الإيجابي

أن رأس المال النفسي وعلم النفس الإيجابي يركز على دراسة جوانب القوة والقدرات الإيجابية لدى الإنسان بدلاً من الاقتصار على دراسة الاضطرابات والمشكلات النفسية وقد بدأ هذا الاتجاه في نهاية القرن العشرين عندما دعا عدد من الباحثين إلى إعادة توجيه اهتمام علم النفس نحو تعزيز الإمكانات الإيجابية لدى الأفراد مثل التفاؤل والأمل والقدرة على التكيف، لما لهذه الجوانب من دور مهم في تحقيق الصحة النفسية والنجاح في الحياة(Seligman & Csikszentmihalyi , 2000 ,p. 14).

كما تشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى مرتفعًا من رأس المال النفسي يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والتحديات، وأكثر تفاؤلاً بالمستقبل، كما يتمتعون بدرجة أعلى من الدافعية لتحقيق أهدافهم لذلك يعد رأس المال النفسي من العوامل المهمة التي تسهم في تعزيز الأداء والرفاه النفسي وتحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة

(Avey, et al., 2011,p.127).

مخطط العلاقة بين علم النفس الإيجابي ورأس المال النفسي



المخطط (1)

يوضح المخطط أن علم النفس الإيجابي يمثل الإطار النظري الذي يركز على تنمية الجوانب الإيجابية لدى الفرد، ومنه ظهر مفهوم رأس المال النفسي الذي يتكون من الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة النفسية، والتي تسهم في تحسين الأداء والتكيف والصحة النفسية

REFERENCES

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. Journal of Management, 36(2), 430–452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127–152.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress. Journal of Management, 42(3), 742–768.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. Harvard Business Review, 80(5), 46–55.
- Forbes, S. (2005). The role of psychological capital in organizational performance. Journal of Organizational Behavior, 26(6), 599–626.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of psychological capital on wages. Academy of Management Journal, 40(4), 815–829.
- Gohel, K. (2012). Psychological capital as a determinant of employee satisfaction. International Referred Research Journal, 3(36), 34–37.
- Kim, S., Shin, D., & Umbreit, W. T. (2005). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. International Journal of Hospitality Management, 24(2), 171–193.

- Levene, R. A. (2015). Positive psychological capital: Measurement and application. Psychological Reports, 117(1), 15–28.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 30(2), 291–307.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. American Psychologist, 55(1), 44–55.
- Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2018). Psychological capital and performance among university students: The mediating role of academic satisfaction and meaning-focused coping. Journal of Happiness Studies, 19(2), 389–404.
- Ramphal, R. (2016). Positive organizational behavior and psychological capital. Journal of Management Development, 35(5), 1–12.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5–14.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout. Teaching and Teacher Education, 26(4), 1059–1069.
- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2014). Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and individual psychological capital of Thai undergraduate students. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116, 322–326.