

أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين -دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة.

The Effect of the Psychological Capital on the Well-Being of Workers -A Field Study at the National Social Security Fund in the State of Blida.

حسين واري^{1*}، علي لفكير²

¹ مخبر المهارات الحياتية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـ برج بوعريـرج، (الجزائر)، hocine.ouari@univ-bba.dz

² مخبر المهارات الحياتية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـ برج بوعريـرج، (الجزائر)، lefkir.ali2010@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/06/01

تاريخ الإرسال: 2021/05/09

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى محاولة التعرف على أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) على رفاهية العاملين وأي الأبعاد التي ينسب إليها هذا التأثير أكثر، ولتحقيق هدف هذه الدراسة قمنا بإتباع خطوات المنهج الوصفي التحليلي، وتم إختيار عينة عشوائية مكونة من (54) عاملا بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، وتوصلنا إلى أن رأس المال النفسي بأبعاده يؤثر على رفاهية العاملين، كما أنه من بين الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي من حيث أهميتها في إحداث التأثير في رفاهية العاملين جاء بعد التفاؤل في المرتبة الأولى، وثانيا بعد المرونة، بينما المرتبة الثالثة كانت لبعد الكفاءة الذاتية، وبالنسبة لبعد الأمل كان في المرتبة الرابعة لكن أظهرت النتائج عدم أهميته إحصائيا حيث أن مستويات الدلالة المحسوبة كانت أكبر من مستوى (0.05). مما يدل على عدم وجود أثر دال إحصائيا لهذا البعد في رفاهية العاملين من وجهة نظر العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي؛ أبعاد رأس المال النفسي؛ رفاهية العاملين.

Abstract

The present study aims to identify the effects of psychological capital and its dimensions (self-efficacy, hope, optimism and resilience) on the well-being of workers, while pointing out which of these dimensions has the most impact. In order to achieve the goal of this study, we followed the steps of the descriptive and analytical approach, and a random sample of (54) workers at the National Social Security Fund in the state of Blida was selected. We concluded that psychological capital indeed effects the well-being of workers, with optimism as the most important of its dimensions, followed by resilience, while self-efficacy ranked third, and hope placed at the bottom of list. The results showed this latter's statistical insignificance as the levels of the calculated significance were greater than the level of (0.05) This indicates the absence of a statistically significant degree of change created by hope on the well-being of workers, according to the workers of the National Social Security Fund in the state of Blida.

Keywords

Psychological Capital; Dimensions of psychological capital; Well-Being of Workers.

* المؤلف المرسل.

في إطار التوجهات الحديثة لعلم النفس، والتي أشار إليها رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس مارتن سيليجمان (Martin Seligman)، وتأكيد على المدخل الإيجابي، ظهر ما يسمى برأس المال النفسي على يد فريد لوثانز (Fred Luthans) من خلال تركيزه على نقاط القوة في مكان العمل أو بما يسمى بالسلوك التنظيمي الإيجابي، الذي يهتم بتعزيز نقاط القوة لدى العمال بدلا من الإنشغال بالسلبية والتركيز على نقاط الضعف لديهم.

كما شهدت السنوات الأخيرة تحولات عديدة في مجال السلوك التنظيمي كان من بينها تغير النظرة من التركيز على سلبيات الآخرين إلى الاهتمام بالجوانب الإيجابية، ومحاولة تنميتها وصولاً إلى تلاشي هذه السلبيات، وهنا ظهر ما يعرف بالسلوك التنظيمي الإيجابي (Positive Organizational Behavior) والمشتق من علم النفس الإيجابي (Positive Psychology): الذي يهتم بدراسة كيفية تعظيم الإستثمار في الموارد البشرية من خلال تحقيق رفاهية الفرد والإستغلال الأمثل لقدراته، والتخفيف من وطأة المعاناة التي قد تواجهه في المنظمة (المنسي، 2018، ص2). ناقش مارتن سيليجمان هذه المفاهيم لأول مرة في عام (1999) وقام فريد لوثانز وزملاؤه بتطويرها وإسقاطها في المنظمات عام (2004) في الولايات المتحدة الأمريكية (Cavus & Gokcen, 2015, p244)، فمن بين هذه المفاهيم (المربطة بمجال علم النفس الإيجابي والتي تم إسقاطها في مجال العمل) نجد الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)، التفاؤل (Optimism)، الأمل (Hope)، المرونة (Resilience)، وقد شكلت هذه العوامل الأربعة مجتمعة بما سماه لوثانز رأس المال النفسي (psychological capital)، ومختصرة بـ (PsyCap) (Luthans et al., 2007, p559).

للإشارة فإنه قد تعددت التعاريف المتعلقة برأس المال النفسي لكن أكثرها شمولاً ما قدمه لوثانز (2015) بحيث تم تعريفه على أنه: "بذل الجهود اللازمة للنجاح في المهام الصعبة ووضعها في الحسبان، وتبني وجهة نظر إيجابية حول النجاح حاضراً ومستقبلاً، والمثابرة لتحقيق الأهداف وعند الضرورة إعادة تصحيح مسارها وتوجيهها من أجل النجاح، وعند مواجهة المشاكل والشدائد يتم تحملها والتكيف معها من أجل العودة إلى الحالة الطبيعية (Luthans et al., 2015, p2).

هذا التعريف لرأس المال النفسي نجد أنه قد أحاط بالأبعاد (العوامل) الأربعة لمفهوم رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)، وهذه الأبعاد قد أعمدت في العديد من الدراسات الحديثة على سبيل المثال دراسة كل من (Georgiou et al., 2019 ; Terry et al., 2020 ; Carmona—Halty et al., 2019)، وللإشارة فإن هذه الأبعاد قد تم تناولها منفصلة من قبل؛ فمثلاً نجد أن بعد الكفاءة الذاتية قد تطرق إليه باندورا (Bandura) من خلال نظريته المعرفية الاجتماعية، بينما يعود الفضل في الخروج بنظرية الأمل لكل من سنايدر (Snyder)، أما شير وكارفر (Scheier and Carver (1985) فقد ساهما بشكل كبير في نظرية التفاؤل، في حين أن بعد مفهوم المرونة قد كانت البدايات الأولى في تناوله مع بداية القرن الحالي أي خلال بداية تيار علم النفس الإيجابي.

ومن جهة ثانية قد توصلت عدد من الدراسات التي طبقت في بيئات غربية وأكدت على الدور الكبير الذي يلعبه رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) في التأثير على رفاهية العاملين، ففي دراسة قام بها (Poonam Singh (2015، بحيث طبقت دراسته على (60) عاملاً ينشطون في مجال البنوك، وتوصل إلى أن بعد التفاؤل وبعد المرونة أكثر الأبعاد تأثيراً في رفاهية العاملين، بينما توصل (Avey & all (2010 وكذا Polatci & Akdoğan (2014) إلى أن رأس المال النفسي بجميع أبعاده يؤثر في رفاه العاملين.

وفي ضوء الدراسات السابقة التي طبقت في البيئة الغربية والتي أكدت على أهمية رأس المال النفسي بأبعاده والدور الكبير الذي يلعبه في التأثير على رفاهية العاملين، ستكون الدراسة الحالية كمحاولة منا لتطبيقها في البيئة الجزائرية وذلك من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك أثر لرأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) على رفاهية العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة؟

إنطلاقاً من التساؤل السابق يمكننا الإجابة عليه من خلال الفرضية التالية:
هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) على رفاهية العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة.

2- هدف الدراسة

ينهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) على رفاهية العاملين، وأي الأبعاد التي ينسب إليها هذا التأثير أكثر.

3- أهمية الدراسة

تبرز أهمية أي دراسة بأهمية المتغيرات التي تتناولها، وفي دراستنا هذه سنتناول متغير رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة بإعتباره من بين المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي لا يزال قيد الدراسة والبحث إلى يومنا هذا في البيئة الغربية وعلى وجه الخصوص في الولايات المتحدة الأمريكية، هذا نظراً لأهميته في حياة الفرد بصفة عامة وفي بيئة عمله بصفة خاصة، كما حاولنا إختبار أثر هذه الأبعاد بمتغير آخر والذي لا يقل أهمية من سابقه ألا وهو رفاهية العاملين؛ أما من الناحية العلمية قد يستند على نتائج هذه الدراسة باحثين آخرين من بعدنا، كما أن القطاع الذي تمت فيه الدراسة يعد من بين القطاعات الهامة وهو قطاع الخدمات، والذي يشهد تطوراً ملحوظاً مقارنة بسنوات مضت فالحجرات المعنية تحاول توفير مناخ عمل جيد للعاملين في هذا القطاع (الضمان الاجتماعي)، ولعل من خلال نتائج هذه الدراسة سنقدم إقتراحات مبنية على أسس علمية للجهات المعنية لكي تساعد في تحسين وتحقيق رفاهية عمالهم.

4 – الإطار النظري للدراسة

4-1- مفهوم رأس المال النفسي

يعرفه كل من لوثانز، يوسف، وأفوليو (Luthans, Youssef, and Avolio) بأنه: "حالة نمو عقلية إيجابية للفرد تتميز بالكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، وهذه الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي قابلة للقياس، قابلة للتطوير، ويمكن تغييرها من أجل أداء عمل أكثر فعالية" (Kong et al., 2018, p02).

4-2- أبعاد (عوامل) رأس المال النفسي

من خلال بحثنا حول هذا المفهوم وجدنا أنه يتكون من أربعة أبعاد (عوامل) حددها (Luthans et al., 2007)، بعد قيامه بتحليل عاملي إستكشافي (Exploratory factor analysis) وتحليل عاملي توكيدي (Confirmatory factor analysis) لمجموعة من الفقرات شكلت فيما بعد أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)، وهذه الأبعاد قد أعتمدت في العديد من الدراسات الحديثة على سبيل المثال لا الحصر كدراسة كل من (Georgiou et al., 2019 ; Carmona-Halty et al., 2020 ; Terry et al., 2019).

4-1-2- الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)

يستهل لوثانز وملاؤه في الفصل الثالث من كتابهم الموسوم بـ (رأس المال النفسي وما بعده) (Psychological capital and beyond) بسؤالين في غاية الأهمية ألا وهما (Luthans et al., 2015, p46):

- هل أنت واثق من نفسك؟
- هل لك علم بما يجب أن تمتلكه لكي تنجح؟

وكتحليل لهذين السؤالين فإنه عندما يتمكن الفرد من أن يصل للإجابة الفعلية لهذين السؤالين المهمين يمكننا الحديث عما يسمى بالكفاءة الذاتية، فالثقة بالنفس ومعرفة مقومات النجاح في مهمة ما تكون من خلال إيمان العامل بمعارفه وبقدراته ومهاراته، ومدى إمكانية توظيف هذه الكفاءات لإنجاز المهام المطلوبة منه.

وتشير النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura) إلى أن معتقدات الفرد المرتبطة بقدرته على أداء عمل معين، تؤثر في كيفية أدائه للعمل، وقد حدد باندورا (1986) بعدين للكفاءة الذاتية: البعد الأول يسمى بالكفاءة الذاتية الشخصية (Personal Self-efficacy)، ويقصد بها إيمان الفرد بقدرته على تنفيذ المهام المطلوبة منه بنجاح، أما البعد الثاني فيسمى بتوقع المخرجات (Outcome Expectancy)، ويشير إلى إيمان الفرد بأن سلوكه بطريقة معينة سيؤدي إلى النتائج المطلوبة (نوافلة والعمرى، 2013، ص 11).

4-2-2- الأمل (Hope)

يعتبر عام (1991) تاريخ البداية الحقيقية لدراسة الأمل من خلال دراسات سنايدر (Snyder) الذي وضع تعريفين للأمل، فالأول يشير إلى أن الأمل عبارة عن "حالة من الدافعية الإيجابية تؤدي إلى النشاط الداخلي وتدعم الشعور بالنجاح"، أما التعريف الثاني فقد وصف الأمل على أنه "التوجه المعرفي الإيجابي الذي يعطي الشعور بالدافع القوي للنجاح" (معمرية، 2011، ص 227).

وترتكز نظرية سنايدر وزملاؤه حول الأمل من خلال تفسيره على أنه يتضمن مكونين مترابطين داخلياً في علاقة تبادلية، المكون الأول يسمى الطاقة (Agency) الذي يتضمن إحساس الفرد بالاستعمال الناجح للطاقة في سعيه إلى تحقيق طموحاته الشخصية، في حين أن المكون الثاني والذي يعتبره سنايدر ضرورياً لتكوين مفهوم الأمل فهو القابلية المدركة على توليد مسارات (Pathways) من أجل تحقيق طموح محدد أو رغبة معينة (Snyder et al., 2002, p820).

وللإشارة فإنه هنالك علاقة بين الأمل والكفاءة الذاتية، حيث تشير هذه الأخيرة إلى أن دافعية الفرد ترتبط بالعديد من الميكانيزمات من أهمها إعتقاد الفرد في كفاءته الشخصية وتوقعاته لسلوكه، ووجهة النظر هذه قريبة من مفهوم الأمل (معمرية، 2011، ص 230).

4-2-3- التفاؤل (Optimism)

التفاؤل هو واحد من أكثر المصادر النفسية الإيجابية التي يتم الحديث عنها ولكن الأقل فهماً، ففي أبسط معانيه المتفائل هو الشخص الذي يتوقع حدوث أحداث إيجابية ومرغوبة في المستقبل، في حين أن المتشائم هو الذي لديه أفكار سلبية باستمرار وهو مقتنع بأن الأحداث غير المرغوب فيها ستحدث (Luthans et al., 2015, p114).

كما يرى كل من شير وكارفر (Scheier and Carver, 1985) في نظريتهما أن توقع النتائج وهو كيف يتوقع الناس نتائج أعمالهم؟ وما هو شكل التطلع للمستقبل؟ يرتبط بالتوقعات المتفائلة (Expectancies Optimistic) وبنزعة التفاؤل (Dispositional Optimism) التي هي قريبة الصلة بالشعور بالأمل وبالتوجه نحو الحياة، فالأفراد المتفائلون يتوقعون حدوث النتائج الجيدة أكثر من توقعهم للنتائج السيئة، ويرى أن التفاؤل يرتبط بالتوقعات الإيجابية التي لا تتعلق بموقف معين، ويعتقدان بأنه يحدد للناس الطريق لتحقيق أهدافهم، كما يعتبرانه سمة من سمات الشخصية ويتسم بالثبات النسبي عبر المواقف والأوقات المختلفة (معمرية، 2011، ص 146).

4-2-4- المرونة (Resilience)

تعد كلمة المرونة مشتقة من الأصل اللاتيني (Resiliens) والتي تعني القفز مرة أخرى (Jump Back)، وهي مشتقة كذلك من علم الكائنات الحية التي إذا صادفت موقفا مهددا فإنها قد تتراجع ويتغير لونها حتى تستعيد حالتها الأولى من الإلتزان فور الإنتهاء من المؤثرات الخارجية، ويرتبط مفهوم المرونة بعدد من المفاهيم الأخرى في علم النفس مثل: قوة الأنا، مرونة الأنا، المناعة النفسية، التفكير الإيجابي، الهدوء الإنفعالي، الإلتزان الإنفعالي (شعيب، 2020، ص75).

كما يكتنف مصطلح المرونة نوع من الغموض، ويتم التعبير عنه بصورة عامة على أنه "القدرة على التحمل، القدرة على مواجهة الشدائد والمصاعب بصلاية، والقدرة على التعافي والتجاوز السريع للتأثيرات السلبية لمحن الحياة وأحداثها الضاغطة" (سناري، 2018، ص294)، وهذا يتسق مع المعنى اللغوي لمصطلح (Resilience) إذ أن هذه الكلمة مشتقة من أصل لاتيني يعني يقفز على أو يتجاوز أو يستعيد كما أشرنا إليه سابقا.

وتختلف المرونة عن الأبعاد الأخرى لرأس المال النفسي نظرا لأنها تعتبر بمثابة رد فعل وليس مبادرة كما هو الحال بالنسبة للكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل وبمعنى آخر فإن المرونة تمثل إستجابة للأحداث وليس صنع الأحداث، فعندما يواجه الأفراد أو الجماعة معوقات أثناء أدائهم للمهام المطلوب إنجازها، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى بسرعة وبفعالية يكون هو ناتج المرونة، وبالتالي فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يميلون لأن يكونوا أكثر كفاءة في خبرات الحياة المتنوعة بما في ذلك إمكانية التطوير في العديد من خبرات الحياة المتنوعة في ظل ظروف قد يتعرضون فيها إلى التهديد (المنسي، 2018، ص8).

4-3- مفهوم رفاهية العاملين

تم تعريفها على أنها: " قدرة العامل على تمكنه من العيش في حالة من الإزدهار وفي ظروف جيدة مما تدل هذه الحالة على السعادة والرخاء في بيئة عمله " (العابدي وعزيز، 2017، ص 164).

5- المنهج والأدوات

5-1- منهج وحدود الدراسة

إتبعنا في هذه الدراسة خطوات المنهج الوصفي، وهذا بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها، نظرا لأن هذا المنهج " يمكن الباحث من التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل يقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى إستنتاجات، تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره" (بن لقريشي وبوعطيط، 2019، ص635).

وتم تطبيق الدراسة الميدانية للموضوع بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، كما أن أي دراسة تستلزم فترة زمنية لإجرائها تتحدد حسب طبيعة الموضوع وقدرة الباحث على جمع البيانات والمعلومات اللازمة عنه، وفي هذا الإطار تم إجراء هذه الدراسة من (2021/04/15) إلى غاية (2021/05/10).

5-2- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، والمجموع الكلي لحجم المجتمع يتكون من (64) عاملا.

وقد إعتدنا في هذه الدراسة على أسلوب المعاينة العشوائية، وإن تحديد حجم العينة المناسب في أي دراسة يعد من القرارات المهمة لكل باحث كونها تزوده بمعلومات يمكن الاعتماد عليها لتعميم النتائج، وإن هناك

أثر أبعاد رأس المال النفسي على رفاهية العاملين -دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
بولاية البليدة.

جداول ومعادلات رياضية يمكن من خلالها أن نحدد نسبة العينة من المجتمع الأصلي، بشرط عندما يكون حجمه معلوم، والقائمة على بعض المعايير كمنهج الدراسة وحجم المجتمع، وقد إعتدنا في دراستنا هذه على معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K.Thompson) لحساب وتحديد حجم العينة المناسب، وصيغتها كما يلي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

شكل (1): معادلة ستيفن ثامبسون لحساب وتحديد حجم العينة المناسب.

المصدر: (Thompson, 2012, p59)

حيث أن:

N: حجم المجتمع

P : نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

D : نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96).

ومنه وبتطبيق المعادلة:

$$n = 64 \times 0.50(1 - 0.50) [64 - 1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)] + 0.50(1 - 0.50) = 54.983$$

نجد: أن الحد الأدنى المطلوب لحجم العينة المسحوب من مجتمع الدراسة هو: (55) عاملا، ولكن بعد توزيعنا للإستمارات الخاصة بمقاييس الدراسة على الحجم المطلوب وإعادة إستلامها وجدنا أن إحدى الإستمارات غير صالحة بسبب نقص في الإجابة على عدد معتبر من الفقرات وبالتالي قمنا بإلغائها وأصبح حجم عينة الدراسة (54) عاملا.

3-5- أداة الدراسة

قمنا بإستخدام مقياس رأس المال النفسي الذي تم الإعتماد عليه في دراسة الزبيدي ومهدي (2018)، والذي يتضمن (24) فقرة، وكذا مقياس رفاهية العاملين الذي تم الإعتماد عليه في دراسة العابدي وعزيز والذي يتضمن (10) فقرات، والجدول التالي يوضح البدائل المعتمدة في مقاييس الدراسة، وطريقة تنقيط الإجابات.

الجدول 1. طريقة تنقيط الإجابات على فقرات المقاييس المعتمدين في الدراسة.

البدائل	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: بالإعتماد على الدراسات السابقة.

5-3-1- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

يرى معمريّة (2012) أن دراسة الصدق (Validity)، تعتبر أهم خطوة من خطوات التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس ويعتبر أهم صفاته الأساسية التي ينبغي أن تتوفر له، وإلا فقد قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي وضع لقياسها، ولهذا لا يمكن الاستغناء عن حساب الصدق، فقد يكون الاختبار ثابتا بدرجة عالية جدا، ومع ذلك لا يكون صادقا، وبالتالي لا يصلح لقياس الخاصية التي وضع من أجل قياسها (معمريّة، 2012، ص179).

إنطلاقا من هذا قمنا بتطبيق أداة الدراسة كاملة على عينة الدراسة الإستطلاعية والمتمثلة في (30) عاملا، ثم تحققنا من صدق الإتساق الداخلي وثبات الأداة عن طريق معامل ألفا كرونباخ، كما توضحه الجداول في الأسفل.

5-3-1-1- صدق الإتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي

الجدول 2: صدق الإتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي

البعد	معامل الارتباط "بيرسون"	مستوى الدلالة	الدلالة
الكفاءة الذاتية	.952**	0.00	دال
التفاؤل	.977**	0.00	دال
المرونة	.930**	0.00	دال
الأمل	.860**	0.00	دال
الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي	1		—

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند (0.01)، في حين تراوحت معاملات الارتباط بين (0.860-0.977) وذلك ما يؤكد صدق إتساق محتوى الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

أثر أبعاد رأس المال النفسي على رفاهية العاملين -دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
بولاية البليدة.

5-3-1-2- صدق الإتساق الداخلي لمقياس رفاهية العاملين

الجدول 3: صدق الإتساق الداخلي لمقياس رفاهية العاملين

رقم الفقرة	معامل الإرتباط "بيرسون"	مستوى الدالة	الدالة	رقم الفقرة	معامل الإرتباط "بيرسون"	مستوى الدالة	الدالة
1	.733**	0.00	دالة	6	.883**	0.00	دالة
2	.837**	0.00	دالة	7	.820**	0.00	دالة
3	.904**	0.00	دالة	8	.837**	0.00	دالة
4	.893**	0.00	دالة	9	.911**	0.00	دالة
5	.848**	0.00	دالة	10	.893**	0.00	دالة

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الإرتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا عند (0.01)، في حين تراوحت معاملات الإرتباط بين (0.733-0.911) وذلك ما يؤكد صدق إتساق الفقرات والدرجة الكلية لمقياس رفاهية العاملين.

5-3-1-3- ثبات مقياس رأس المال النفسي بواسطة معامل ألفا كرونباخ

الجدول 4: ثبات مقياس رأس المال النفسي بواسطة معامل ألفا كرونباخ

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الكفاءة الذاتية	6	.943
التفاؤل	6	.927
المرونة	6	.918
الأمل	6	.824
مقياس رأس المال النفسي	24	.970

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

يظهر من خلال الجدول (4) أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي عالية جدا والتي تراوحت بين (0.842-0.943)، أما معامل ثبات المقياس ككل فقد بلغ (0.970) وهي درجة عالية جدا وبالتالي يمكن تطبيقه والإعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

4-1-3-5- ثبات مقياس رفاهية العاملين بواسطة معامل ألفا كرونباخ

الجدول 5: ثبات مقياس رفاهية العاملين بواسطة معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفترات	مقياس رفاهية العاملين
.970	10	

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

يظهر من خلال الجدول (5) أن معامل الثبات الخاص بمقياس رفاهية العاملين قد بلغ (0.970) وهي درجة عالية جدا وبالتالي يمكن تطبيقه والإعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

4-5- أساليب المعالجة الإحصائية

إعتمدنا في هذه الدراسة بشكل أساسي على إستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS. V25) في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الأساسية، وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية التي تم الإعتماد عليها في معالجة بيانات هذه الدراسة :

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجات الارتباط، وقد استخدمناه لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المعتمدة في الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات المقاييس المعتمدة في الدراسة.
- إختبار الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)، لمعرفة أثر رأس المال النفسي بأبعاده على رفاهية العاملين وأي الأبعاد التي ينسب إليها هذا التأثير أكثر.

6- نتائج الدراسة

لإختبار فرضية الدراسة تم إستخدام أسلوب تحليل الإنحدار الخطي المتعدد بإستخدام طريقة (ENTER) وهذا من أجل معرفة أي الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي من حيث أهميتها في إحداث التأثير على مستوى متغير رفاهية العاملين، والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

أثر أبعاد رأس المال النفسي على رفاهية العاملين -دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
بولاية البليدة.

جدول (6): يوضح نتائج تحليل الإنحدار الخطي المتعدد لقياس أثر أبعاد رأس المال النفسي في رفاهية العاملين

معامل التحديد R-deux	Sig.	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
.723	.000 ^b	13.434	358.772	4	1435.088	الإنحدار	النموذج
			26.706	49	1308.615	الخطأ	
				53	2743.704	المجموع الكلي	
	VIF	الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة اختبار T	قيم بيتا β المعيارية	معاملات الإنحدار	الأبعاد
	3.045	3	.043	2.081	.221	.553	الكفاءة الذاتية
	3.690	1	.031	2.223	.290	.644	التفاؤل
	3.320	2	.025	2.313	.274	.633	المرونة
	1.947	4	.058	1.941	.213	.413	الأمل

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

ومن خلال الجدول رقم (6) يلاحظ ما يلي:

أن قيمة (F) تساوي (13.434) وكانت دالة عند (0.01)، في حين أن معامل التحديد للنموذج بلغ (0.723)، مما يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد رأس المال النفسي) تفسر ما نسبته (72.3%) من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (رفاهية العاملين) والنسبة المتبقية تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة بالنموذج، كما كانت جميع معاملات تضخم التباين (VIF – Variance Inflation factor) أقل من القيمة (10) المعيار المقبول وهذا حسب بوحفص (2017)، مما يدل على سلامة نموذج الإنحدار من مشكلة الإزدواج الخطي بين المتغيرات المستقلة (أبعاد رأس المال النفسي)، ويقصد بالإزدواج الخطي وجود ارتباط مؤثر ما بين المتغيرات المستقلة ببعضها البعض (بوحفص، 2017، ص 65).

وقد أظهر تحليل الإنحدار الخطي المتعدد وباستخدام طريقة "ENTRE" أنه من بين الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي من حيث أهميتها في إحداث التغيرات الملحوظة في رفاهية العاملين هي كالتالي:

أن بعد التفاؤل جاء في المرتبة الأولى من حيث أهميته في إحداث التغيير في متغير رفاهية العاملين وهذا بالرجوع إلى قيمة اختبار (T) التي تساوي (2.223) وكانت دالة عند (0.05)، وكذا قيمة بيتا المعيارية نجد أنها أعلى قيمة من بقية الأبعاد الأخرى بحيث قدرت ب ($\beta=0.290$).

في حين أن بعد المرونة جاء في المرتبة الثانية من حيث أهميته في إحداث التغيير في رفاهية العاملين وهذا بالرجوع إلى قيمة اختبار (T) التي تساوي (2.313) وكانت دالة عند (0.05)، وكذا قيمة بيتا المعيارية نجد أنها ثاني أعلى قيمة بحيث قدرت ب ($\beta=0.274$).

بينما المرتبة الثالثة كانت لبعد الكفاءة الذاتية من حيث أهميتها في إحداث التغيير في رفاهية العاملين وهذا بالرجوع إلى قيمة اختبار (T) التي تساوي (2.081) وكانت دالة عند (0.05)، وكذا قيمة بيتا المعيارية نجد أنها ثاني أعلى قيمة بحيث قدرت بـ $\beta = 0.221$.

وبالنسبة لبعد الأمل كان في المرتبة الرابعة لكن أظهرت النتائج عدم أهميته إحصائيا حيث أن مستويات الدلالة المحسوبة كانت أكبر من مستوى (0.05). مما يدل على عدم وجود درجة أثر دالة إحصائية لهذا البعد في رفاهية العاملين من وجهة نظر العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة.

6- مناقشة

إنطلاقا من النتائج المتوصل إليها نلاحظ أن فرضية الدراسة التي تنص على أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية؛ الأمل؛ التفاؤل؛ المرونة) على رفاهية العاملين بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة، قد تحققت وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه Avey & all (2010) وكذا Polatci & Akdoğan (2014) بحيث توصلوا إلى أن رأس المال النفسي بجميع أبعاده يؤثر في رفاه العاملين، ومن جهة ثانية توصل Poonam Singh (2015)، إلى نتيجة مفادها أن بعد التفاؤل وبعد المرونة أكثر الأبعاد تأثيرا في رفاهية العاملين وهو ما يتفق مع نتائج الدراسة الحالية؛ وتدل هذه النتيجة بأن الفرد العامل في صندوق الضمان الاجتماعي يسعى إلى تحقيق مجموعة من المصالح قد تكون شخصية كالترقية في منصب العمل، أو الحصول على الثناء من قبل زملائه أو رئيسه المباشر في العمل، أو حتى من قبل المتعاملين الذين يقدم لهم مجموعة من الخدمات، وفي بعض الأحيان سعيا منه للخروج من وطأة المعاناة وضغوط الحياة والعمل القاهرة إلى تحقيق نوع من السعادة والرفاه النفسي، فالمتفائل كما أشار لوثانز (2015) هو الشخص الذي يتوقع حدوث أحداث إيجابية ومرغوبة في المستقبل، وهذا ما تؤكد أيضا نظرية كل من شيير وكارفر (1985) حول التفاؤل كون أن الفرد المتفائل في نظرهما دائما يتطلع للمستقبل والتوجه نحو الحياة بإيجابية؛ وهذه المؤشرات تلعب دور مهم في شعور الفرد بالسعادة والرفاهية في مكان عمله، أما فيما يخص المرونة فقد أكد المنسي (2018) بأنها بمثابة رد فعل وليس مبادرة كما هو الحال بالنسبة للكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، وبمعنى آخر فإن المرونة تمثل إستجابة للأحداث وليس صنع الأحداث، فعندما يواجه الفرد أو الجماعة معوقات أثناء أدائهم للمهام المطلوب إنجازها، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى بسرعة وبفعالية يكون هو ناتج المرونة، وبالتالي فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يميلون لأن يكونوا أكثر كفاءة في خبرات الحياة المتنوعة بما في ذلك إمكانية التطوير في العديد من خبرات الحياة في ظل ظروف قد يتعرضون فيها إلى التهديد، بينما بعد الكفاءة الذاتية الذي جاء في المرتبة الثالثة من حيث أهميته الإحصائية في التأثير على رفاهية العاملين هو الآخر لا يقل أهمية بالنسبة لبقية الأبعاد فالكفاءة الذاتية حسب النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (1986) التي إفترض من خلالها لنظام الحتمية المتبادلة أي أن الأفراد حسبهم يمتلكون القدرة بإنشاء نماذج معرفية داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل الشروع فيها مستندين إلى ذلك على ملاحظة سلوك الآخرين من أجل إكتساب مهارات معقدة ليس من السهل إكتسابها عن طريق الممارسة فقط، وهذا الأمر قد يكسب العامل مجموعة كبيرة من المنافع على رأسها تحقيق نوع من الرفاه في مجال عمله، بإعتبار أن الكفاءة الذاتية تساهم بقدر كبير في تمكين العامل من العيش في حالة من الإزدهار الوظيفي، مما يجلب له مجموعة كبيرة من المنافع على رأسها الشعور بالسعادة والأريحية في بيئة عمله.

خاتمة:

إن جهود رئيس الجمعية الأمريكية لعلم النفس سيليجمان وكذا زميله شيكزينتميهالي (Seligman & Csikszentmihalyi) والتي أدت إلى ظهور توجه جديد يدعى بعلم النفس الإيجابي، لم تكن بمحض الصدفة أو خرجت إلى الوجود من العدم، بل كانت مستندة على مجموعة من النظريات والدراسات السابقة، كالدراسات التي قام بها السيكلوجي الأمريكي دينر (1984) حول مفهوم السعادة، ونظرية شير وكارفر (Scheier and Carver, 1985) حول التفاؤل، ونظرية سنايدر (1991) حول الأمل، وكذا النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (1986) Bandura حول الكفاءة الذاتية، بالإضافة إلى جهود فريد لوثانز وزملاؤه الذين قاموا بإسقاط هذه المفاهيم في المنظمات وخرجوا بمفهوم جديد أسموه برأس المال النفسي والذي يحتوي على أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة).

فإن تحدثنا عن النشئة الفعلية لهذه المفاهيم نجد أنه قد سبق تناولها قبل النظريات والدراسات التي إعتدنا أنصار علم النفس الإيجابي، ففي الدين الإسلامي هناك العديد من المحطات والإشارات لهذه الأبعاد سواء بطريقة ضمنية أو مباشرة، في القرآن الكريم أو السنة النبوية الشريفة.

وفي هذا الموضع نحن لا نتحدث عن الدين الإسلامي من باب التقليل من جهود الآخرين من الناحية العلمية، بل حتى نلفت إنتباه الباحثين على أننا نستطيع إستخراج مفاهيم أخرى مستوحاة من الدين الإسلامي، وتطبيقها في مختلف المجالات ومناحي الحياة، فنجد أن الباحثين في الولايات المتحدة الأمريكية الذين يتبعون المدخل الإيجابي في تفسير السلوك الإنساني يستندون في بناء نظرياتهم على مفاهيم موجودة أصلا في الدين الإسلامي. وتأكيدا لما سبق فإنه قد وصل الاهتمام حتى لدى الغربيين عندما صدر في سنة (2000) عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) موسوعة علم النفس في ثمان مجلدات وقد حوى المجلد الثامن مبحثاً عن موضوع الإسلام وعلم النفس (بولقدام، 2013، ص16).

وبما أن مفهوم رأس المال النفسي لا يزال قيد الدراسة سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، نشير لبعض الإقتراحات التي لربما قد تفتح الباب لبحوث أخرى في إعادة النظر حول هذا المفهوم، ومحاولة بلورته ولما لا تعديله أو إضافة أبعاد أخرى له تكون مستوحاة من الدين الإسلامي، فهناك العديد من الخصال (الأبعاد) التي لم تدرج في نماذج لوثانز وزملاؤه كالشجاعة، والمثابرة، والإيثارة،...، باعتبار أن مارتن سيليجمان بذاته أشار إليها في تعريفه لعلم النفس الإيجابي.

ونظرا لأهمية هذا المفهوم نقترح أيضا دراسة الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي مع متغيرات تنظيمية إيجابية أخرى على سبيل المثال القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي، أو القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي. أما بالنسبة لصندوق الضمان الاجتماعي وبالأخص الهيئة القائمة عليه والمتمثلة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فمن المستحسن أن تعمل على توفير أخصائيين يقدمون الإستشارات النفسية والدورات التدريبية القائمة على المدخل الإيجابي في تفسير السلوك الإنساني وتوجيهه، بإعتبار أن هذا المدخل أثبت نجاحه في بيئات مختلفة، كما أن هذا المدخل يتلائم إلى حد كبير مع الجانب الديني والثقافي للعامل الجزائري، وهذا من خلال الإعتماد والتركيز على نقاط القوة في مكان العمل أو بما يسمى بالسلوك التنظيمي الإيجابي، الذي يهتم بتعزيز نقاط القوة لدى العمال بدلا من الإنشغال بالسلبية والتركيز على نقاط الضعف لديهم.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. بن لقرشي، نوردين؛ بوعطيط، سفيان. (2019). أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية أم البواقي، 12(02)، ص 645-629.
2. بوحفص، عبد الكريم. (2017). الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويًا وباستخدام برنامج SPSS. (ج2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
3. بولقدام، سميرة. (2013). علم النفس الإسلامي. مجلة أنثروبولوجية الأديان، 9(01)، ص 22-16.
4. الزبيدي، غني دحام؛ مهدي، صفا عبد الجبار. (2018). إنعكاس رأس المال النفسي الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين. مجلة الدنانير الجامعة العراقية، 1(12)، ص 321-352.
5. سناري، إسماعيل هالة. (2018). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية. مجلة الإرشاد النفسي لجامعة عين الشمس، 50(01)، ص 288-334.
6. شعيب، علي محمود. (2020). اليقظة العقلية والمرونة النفسية والدكاء الإنفعالي كمنبئات بالتعلم الإنفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، 3(2)، ص 65-104.
7. العابدي، رزاق جواد؛ عزيز، شعيب أحمد. (2017). تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في السلوك المبدع عن طريق الدور الوسيط لرفاسية العاملين. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 13(54)، ص 151-191.
8. معمري، بشير. (2011). دراسات في علم النفس الإيجابي، (01 ج). الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
9. معمري، بشير. (2012). أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
10. المنسي، محمود عبد العزيز. (2018). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه على الارتباط الوظيفي الدور الوسيط لرأس المال النفسي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 25(2)، ص 1-44.
11. نوافلة، وليد؛ العمري، علي عبد الهادي. (2013). مستوى الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم بالاستقصاء لدى طلبة التربية العملية في جامعة اليرموك. مجلة المنارة، 19(01)، ص 9-44.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

12. Avey, J.B., Patera, J.K. and West, B.J. (2006), "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", Journal of Leadership and Organizational Studies, Vol. 13, pp. 42-60
13. Bandura, A. (2010). Self- efficacy. The Corsini encyclopedia of psychology, 1-3.
14. Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. Journal of Happiness Studies, 20(2), 605-617.
15. Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. Social indicators research, 16(3), 263-274.
16. Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2019). The influence and development of psychological capital in the job search context. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19(3), 391-409.
17. Jensen, S.M. and Luthans, F. (2006b), "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership", Journal of Managerial Issues, Vol. 18, pp. 254-75.
18. Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Psychological capital research: a meta-analysis and implications for management sustainability. Sustainability, 10(10), 3457.
19. 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(3), 541-572.

20. 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, Vol. 29, pp. 219-38.
21. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
22. Polatci, S., & Akdoğan, A. (2014). Polatci, S., & Akdogan, A. (2014). *Psychological capital and performance: the mediating role of work family spillover and psychological well-being*. Business and Economics Research Journal, 5(1), 1-16.
23. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). *Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies*. Health psychology, 4(3), 219.
24. Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. In Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
25. Singh, P. (2015). *Well-being: Role of psychological capital among employees*. Indian Journal of Positive Psychology, 6(3), 295-298.
26. Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). *Hope and academic success in college*. Journal of educational psychology, 94(4), 820-826.
27. Terry, D., Peck, B., Smith, A., & Nguyen, H. (2020). *Occupational self-efficacy and psychological capital amongst nursing students: a cross sectional study understanding the malleable attributes for success*. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 10(1), 159-172.
28. Thompson, S. K. (2012). *Sampling*. New jersey, USA: John Wiley & Sons.