دور رأس المال النفسي في التقليل من ضغوط العمل في المؤسسات العمومية دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ولاية البويرة

The role of psychological capital in reducing work stress in a public institution A case study of the Office of property Development and Management, state of Bouira

نريمان عيفة[1]*، محمد زواغي[2]

[1] الإقليم، المقاولاتية والإبتكار، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة(الجزائر) ، n.aifa@univ-bouira.dz

[2] الإقليم، المقاولاتية والإبتكار، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة(الجزائر) ، m.zouaghi@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2026/02/26 تاريخ القبول: 2026/06/26 تاريخ النشر: 2026/07/31

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال النفسي في تقليل ضغوط العمل لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة، بالاعتماد على المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، أظهرت نتائج الثبات والصدق تمتعت أداة الدراسة بدرجة عالية من الموثوقية، كما أكدت اختبارات التوزيع الطبيعي صلاحية البيانات للتحليل المعلمي، بينت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي كان مرتفعا، في حين سجلت ضغوط العمل مستوى متوسطا، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط طردية قوية جدا بين رأس المال النفسي و تقليل ضغوط العمل بلغت *(R = 0.987)* وأكد تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على ضغوط العمل، حيث بلغ معامل التحديد *($R^2 = 0.975$)* عند مستوى معنوية

كلمات مفتاحية: رأس المال النفسي، الكفاءات الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة، ضغوط العمل.

***Abstract*:**

This study aimed to examine the effect of psychological capital on reducing work stress among employees of the Housing Promotion and Real Estate Management Office in Bouira Province, using a descriptive-analytical approach and a questionnaire as the main data collection tool The reliability and validity results indicated that the research instrument was highly reliable,

* المؤلف المرسل

while normality tests confirmed the suitability of the data for parametric analysis. The findings revealed a high level of psychological capital and a moderate level of work stress among the respondents. Moreover, the results showed a very strong positive correlation between psychological capital and work stress (R = 0.987). Simple linear regression analysis confirmed a statistically significant effect of psychological capital on work stress, with a coefficient of determination ($R^2 = 0.975$) at a significance level of ($\alpha \leq 0.05$.(
Keywords: *Psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, resilience, work stress.*

1. مقدمة :

رأس المال النفسي هو أحد المفاهيم الحديثة في علم النفس الإيجابي والتنظيمي، ويعد أداة قوية لتحسين أداء الأفراد والحد من التوتر في بيئات العمل حيث يتكون رأس المال النفسي من أربعة عناصر رئيسية: الأمل، الكفاءة الذاتية (الإيمان بالقدرة)، المرونة، والتفاؤل، عندما يتم تعزيز هذه العناصر في بيئة العمل، تصبح لدى الموظفين موارد داخلية تعينهم على التكيف مع المتغيرات والتحديات اليومية مما يقلل من مستويات التوتر ويزيد من إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ذلك فإن وجود رأس مال نفسي قوي لا يساهم فقط في رفاهية الموظفين بل يخلق أيضا ثقافة عمل داعمة تشجع على الابتكار والتعاون، مما يؤدي إلى بيئة أكثر صحة واستدامة على المدى الطويل فالاستثمار في رأس المال النفسي يعكس رؤية استراتيجية لإدارة الموارد البشرية مما يعزز قدرة المؤسسات على التعامل مع التغيرات المستمرة ويضمن رفاهية الأفراد وكفاءتهم.

1.1 إشكالية الدراسة: على ضوء ما تم ذكره يمكن صياغة الاشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة رأس المال النفسي في التقليل من ضغوط العمل في المؤسسات العمومية دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة؟

2.1الأسئلة الفرعية: للإجابة على الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

-ما هو مستوى رأس المال النفسي في المؤسسة محل الدراسة؟

-ما هو واقع ضغوط العمل في المؤسسة محل الدراسة؟

-هل يوجد أثر لرأس المال النفسي على ضغوط العمل في المؤسسة محل الدراسة؟

3.1 الفرضية الرئيسية: بناء على الإشكالية تم صياغة الفرضية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على ضغوط العمل عند مستوى المعنوية $\alpha \geq 0.05$.

4.1 أهداف الدراسة: تتلخص الأهداف المرجوة من هذا البحث فيما يلي:

- التعرف على واقع رأس المال النفسي بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري؛
- التعرف على مستوى ضغوط العمل بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري؛
- تشخيص طبيعة العلاقة والتأثير بين أبعاد رأس المال النفسي وضغوط العمل في المؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري؛

5.1 أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في تحقيق ما يلي:

- يهتم البحث بالجانب النفسي والسلوكي للعامل وهذا لما له من أهمية في الرفع من القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسة؛
- يعتبر رأس المال النفسي مفهوما حديثا في الإدارة وأحد الموضوعات الهامة التي تساهم في الاستغلال الأمثل للمورد البشري مما يزيد من إنتاجيته في المؤسسة؛
- يعتبر كل من رأس المال البشري وضغوط العمل ذو أهمية في الوقت الحالي بالنسبة للأكاديميين والمؤسسات على حد سواء؛
- إلقاء المزيد من الضوء على رأس المال النفسي وضغوط العمل للمساهمة في التقليل بين الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذه المتغيرات؛

سادسا- منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الموضوع وأهداف البحث، حيث استخدم في الجانب النظري من أجل تأصيل المفاهيم المرتبطة برأس المال النفسي وضغوط العمل، وفي الجانب التطبيقي لتحليل العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة ميدانيا تم توظيف أسلوب دراسة الحالة من خلال التركيز على مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة، بما يسمح بفهم أعمق للظاهرة محل الدراسة في سياقها التنظيمي الواقعي.

سابعا- حدود الدراسة (الزمانية والمكانية): تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود المكانية:** مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة؛
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة خلال شهر نوفمبر من سنة 2025؛
- **الحدود البشرية:** عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري؛
- **الحدود الموضوعية:** رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة و الحد من ضغوط العمل.

ثامنا- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة، والبالغ عددهم (180) عاملا، ولتحديد حجم العينة المناسبة، تم الاعتماد على معادلة ريتشارد جيجر عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، حيث بلغ حجم العينة المحسوبة (123) مفردة:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N}\left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث أن:

N: هي حجم العينة

Z:الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.05 وتساوي1.96

d: نسبة الخطأ

وقد تم توزيع (123) استبانة على عمال المؤسسة، واسترجاع (86) استبانة منها (68) صالحة للتحليل الإحصائي، أي بنسبة استجابة بلغت حوالي (79%)، ويعد هذا الحجم مقبولا إحصائيا في الدراسات الوصفية التحليلية، ولا يؤثر على صلاحية النتائج المستخلصة.

2. الإطار النظري للدراسة :

وفيه سيتم تناول مايلي:

1.2 ماهية رأس المال النفسي: قام كل من "Luthans" و"Avolio" و "Avey " و "norman" بتطوير نموذج "HERO" المعروف أيضا بإسم رأس المال النفسي الإيجابي PsyCap (stewart I, Lawrence B, jennifer, & Christopher I, 2020, p. 2)

رأس المال النفسي مفهوم جديد قدمه "Luthans" وأخرون مؤخرًا وهو مشتق من السلوك التنظيمي الإيجابي والذي يهتم بدراسة تطبيق مزايا الموارد البشرية و القدرات العقلية ذات التوجه الإيجابي. (ruoqi, haijun, & lie, 2022, p. 5) إن القدرات النفسية الإيجابية الأربعة، وهي الثقة و الأمل و التفاؤل والمرونة: قابلة للقياس و مفتوحة للتطوير، ويمكن إدارتها لأداء عمل أكثر فعالية. (fred, kyle w, & brett c, 2004, p. 47)

حيث عرف لوثانز "Luthans" رأس المال النفسي أنه حالة النمو النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بما يلي: امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتحمل وبذل الجهد اللازم للقيام المهام الصعبة ،اعطاء إسناد إيجابي (التفاؤل) بشأن النجاح الأن وفي المستقبل، المثابرة نحو الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسار إلى الأهداف (الأمل) من أجل النجاح، عندما تواجه المشاكل

والشدائد، والاستدامة والارتداد(المرونة) وحتى ما بعد تحقيق النجاح. (fred, james B, Bruce J, & suzanne J, 2010, p. 42)

في الوقت الحالي لا يوجد إستنتاج موحد حول تكوين رأس المال النفسي ولكن بشكل نظري يحتوي رأس المال النفسي أربعة جوانب وهي: الكفاءة، التفاؤل، الأمل، والمرونة حيث يركز تطوير وتعريف رأس المال النفسي على ثلاث جوانب رئيسية: نظرية السمات ونظرية الحالة ونظرية التكامل. (ruoqi, haijun, & lie, 2022, p. 3) ويمكن تعريف أبعاد رأس المال النفسي كما يلي:

- **الكفاءة الذاتية:** يستهل لوثانز وزملاؤه (Luthans et al., 2015, p46)، في الفصل الثالث من كتابهم الموسوم بـ رأس المال النفسي وما بعده) (Psychological capital and beyond) بسؤالين في غاية الأهمية ألا وهما: (وليد و علي، 2013)
  - هل أنت واثق من نفسك؟
  - هل لك علم بما يجب أن تمتلكه لكي تنجح؟

فعندما يتمكن الفرد من أن يصل للإجابة الفعلية لهذين السؤالين المهمين يمكننا الحديث عن ما يسمى بالكفاءة الذاتية، فالثقة بالنفس ومعرفة مقومات النجاح في مهمة ما تكون من إيمان العامل بمعارفه وبقدراته ومهاراته، ومدى إمكانية توظيف هذه الكفاءات إن صح لإنجاز المهام المطلوبة منه، وتشير النظرية المعرفية الاجتماعية "Bandura" إلى أن معتقدات الفرد المرتبطة بقدرته على أداء عمل معين تؤثر في كيفية أدائه للعمل، وقد حدد "Bandura"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.

- **الأمل:** يعتبر عام (1991) تاريخ البداية الحقيقية لدراسة الأمل من خلال دراسات "Snyder" الذي وضع تعريفيين للأمل، فالأول يشير إلى أن الأمل عبارة عن "حالة الدافعية الإيجابية التي تؤدي إلى النشاط الداخلي وتدعم الشعور بالنجاح"، أما التعريف الثاني فقد وصف الأمل على أنه "التوجه المعرفي الإيجابي الذي يعطي الشعور بالدافع القوي للنجاح" . (حسين واري و علي لفقير، 2022، صفحة 165)

كما يرى" سنايدر" وزملاؤه أن الأمل يتضمن مكونين مترابطين داخليا في علاقة تبادلية المكون الأول يسمى (Agency) الذي يتضمن إحساس الفرد بالاستعمال الناجح للطاقة في سعيه الى تحقيق طموحاته الشخصية، في حين أن المكون الثاني والذي يعتبره "سنايدر" ضروريا لتكوين

مفهوم الأمل فهو القابلية المدركة على توليد مسارات (Pathways) من أجل تحقيق طموح محدد أو رغبة معينة (Snyder et al., 2002, p820).

- **التفاؤل:** عند تعريف التفاؤل، يتجاوز علماء النفس الإيجابي مفهوم بيل عن قوة التفكير الإيجابي بدلا من ذلك يعامل التفاؤل كخاصية معرفية من حيث توقع نتيجة إيجابية و/أو إسناد سببي إيجابي ومع ذلك كما يشير عالم النفس الإيجابي كريستوفر بيترسون في تحليل شامل، "التفاؤل ليس مجرد إدراك بارد، وإذا أغفلنا الجانب العاطفي الذي يهيمن على التفاؤل، فلن نتمكن من فهم حقيقة أن التفاؤل دافع ومحفز في آن واحد. (Luthans, Positive organizational behavior:Developing and managing psychological strengths, 2002)

- **المرونة:** هي مؤشر على الصلابة وهو ما يعني مدى نجاح المرء في العمل في ظل الظروف الصعبة، أولئك الذين يتمتعون بمرونة عالية قادرون على الاستمرار في المحاولة والتعامل مع المواقف بفعالية في مواجهة المواقف والأحداث غير السارة والمجهدة لتحقيق النجاح. : (Reza, Hakimeh , Azadeh , & Neda , 2018, p. 141)

2.2 ماهية ضغوط العمل:

ضغوط العمل هي عبارة عن التفاعلات التي تحدث بين بيئة العمل والأفراد، وتؤدي إلى ظهور حالة وجدانية سيِئة، مثل: القلق والتوتر (خليفات و المطارنة، 2010، صفحة 603)

يعرف كلا من "Rogers. F & Nargis " ضغط العمل بأنه"عدم المواءمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارة وقدرات وبين متطلبات عمله" (بوسنة، 2021، صفحة 973).

ويعرف إجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث عند إجابته على عبارات مقياس الضغط المهني المعد من طرف "ديفيس" وأخرون(Davis & all, 1979).

3.2 تأثير راس المال النفسي في تقليل ضغوط العمل:

تظهر الأبحاث أن رأس المال النفسي يلعب دورا حاسما في تقليل ضغوط العمل، حيث يعتبر موردا نفسيا مهما يساعد الأفراد على التعامل مع الضغوط والتحديات في بيئة العمل، ويتكون رأس المال النفسي من أربعة مكونات رئيسية: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة، وكلها تسهم في تعزيز قدرة الأفراد على مواجهة ضغوط العمل (Shaojie & Chunguang, 2023, p. 2).

تشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من رأس المال النفسي يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل بشكل إيجابي على سبيل المثال، أظهرت دراسة أن رأس المال النفسي يعمل كوسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والقلق، مما يعني أن الأفراد الذين يمتلكون

رأس مال نفسي قوي يمكنهم تقليل استجابة القلق الناتجة عن ضغوط العمل (Yongqing, Wanying, Yinghui, Wen , & Antao , 2022) . وهذا يشير إلى أن تعزيز رأس المال النفسي يمكن أن يكون له تأثير وقائي ضد الآثار السلبية لضغوط العمل.

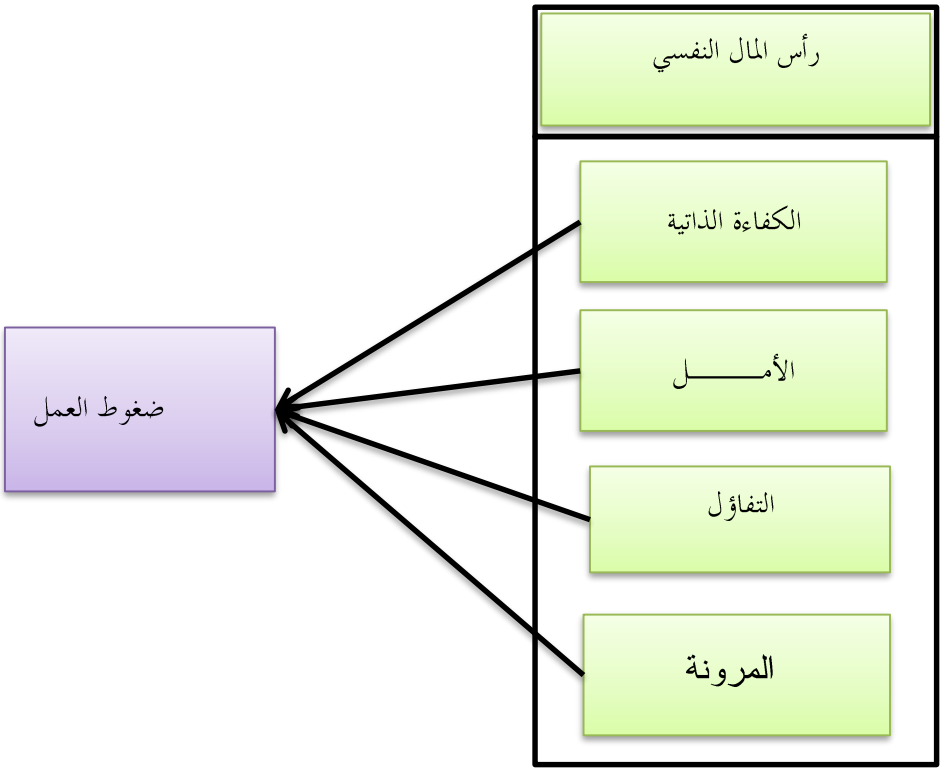
علاوة على ذلك، أظهرت الأبحاث أن رأس المال النفسي يمكن أن يخفف من تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية، على سبيل المثال في دراسة أجريت على ممرضات نفسيات، وجد أن رأس المال النفسي له تأثير كبير في تقليل مستويات الاحتراق النفسي الناتج عن ضغوط العمل (Kim & Kweon, 2020) كما أظهرت دراسة أخرى أن تحسين رأس المال النفسي يمكن أن يقلل من الأعراض النفسية السلبية مثل القلق والاكتئاب (Xue et al., 2022; Sun et al., 2021).

تظهر الأبحاث أيضا أن رأس المال النفسي يعمل على تعزيز التفاعل الإيجابي بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، حيث أظهرت دراسة أن الأفراد الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع يكونون أكثر رضا عن وظائفهم وأقل عرضة لتأثيرات ضغوط العمل .(Xie et al., 2021; Siu et al., 2021) وهذا يشير إلى أن تعزيز رأس المال النفسي يمكن أن يسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتقليل مستويات الضغوط النفسية.

ومنه يتضح أن رأس المال النفسي يلعب دورا حيويا في تقليل ضغوط العمل من خلال تعزيز قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات والضغوط، من خلال الاستثمار في تطوير رأس المال النفسي، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين وتقليل مستويات الضغوط النفسية.

3. الجانب التطبيقي: نسعى من خلال هذا المحور لدراسة واقع تطبيق مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية البويرة.

1.3 نموذج الدراسة:



الشكل رقم(1): نموذج الدراسة

2.3 أداة الدراسة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة متمثلا في تقييم مستوى تطبيق مساهمة رأس المال النفسي في التخفيف من ضغوط العمل، تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وتوزيعها على عينة الدراسة وتجميعها، ثم تفريغها وعرضها وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة22 (spss22)statistique package for social science، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات و الوصول للنتائج النهائية للدراسة.

3.3 مقياس التحليل: تم اعتماد مقياس ليكارت (Likert) الخماسي بدرجات موافقة تتراوح من(1)إلى(5) بين غير موافق بشدة(1) وموافق بشدة(5).

4.3 الطريقة والأدوات:

- الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ "cronbach alpha ": يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف و الشروط خلال فترة زمنية معينة، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

استخدم الباحثان معامل ألفا كرونباخ cronbach alpha وتتراوح قيم هذا المعامل ما بين 0 و1، وأصغر قيمة مقبولة هي 0,7 و الجدول رقم(1) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم(1): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحاور
رأس المال النفسي	15	0,856
ضغوط العمل	13	0,903
الثبات العام للاستبيان	28	0,799

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (spss22)

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للاستبيان مرتفع حيث بلغ 0,799 لإجمالي عبارات الاستبيان الثمانية والعشرون وهي أكبر من القيمة المقبولة 0,7 فيما يتراوح ثبات المحاور بين 0,856 كحد أدنى و 0,903 كحد أعلى، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بالثبات و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

- صدق الاتساق الداخلي :

يقصد باختيار صدق أداة الدراسة اختبار مدى مناسبتها لأغراض الدراسة، أي أنها بالفعل تقيس ما يراد قياسه، وقد قمنا بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور الاثنين والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه الفقرة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي spss، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والدرجة الكلية للمحور.

الجدول رقم(2): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الأول

فقرات المحور	معاملات الإرتباط	قيمة الدلالة
1	0,832	0,000
2	0,535	0,000
3	0,629	0,000
4	0,781	0,000
5	0,730	0,000
6	0,697	0,000
7	0,562	0,000
8	0,609	0,000

9	0,816	0,000
10	0,759	0,000
11	0,564	0,000
12	0,562	0,000
13	0,744	0,000
14	0,566	0,000
15	0,627	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان متوسطا حيث تراوح بين 0,535و 0,832 وكانت كلها دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية0,05، مما دل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الأول متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور.

الجدول رقم(3): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور الثاني

فقرات المحور	معاملات الإرتباط	قيمة الدلالة
16	0,670	0,000
17	0,571	0,000
18	0,623	0,000
19	0,564	0,000
20	0,571	0,000
21	0,725	0,000
22	0,675	0,000
23	0,519	0,000
24	0,553	0,000
25	0,557	0,000
26	0,524	0,000
27	0,658	0,000

28	0,689	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (spss22)

يتضح من الجدول السابق أن قيم ارتباط العبارات مع متوسط البعد كان متوسط حيث تراوح بين 0,519 و0,725 وكانت كلها دالة إحصائيا عند مستوى المعنوية0,05، مما دل على اتساق العبارات مع البعد، وبالتالي فإن جميع فقرات المحور الثاني متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي له مما يثبت أنها تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

- اختبار التوزيع الطبيعي:

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة من بين الشروط الأساسية التي يجب تحقيقها حتى يمكن لنا القيام بالتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، وذلك لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون التوزيع طبيعيا، لذا قمنا بإخضاع متغيرات الدراسة لاختبار كولمجروف سمرنوف(sminov test _one sample kolomgorov) بالإضافة إلى اختبار شبيرو وينك(shapiro_wilk) لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت مستوى المعنوية لكل محاور الدراسة أكبر من(sig>0,05) وذلك على أساس الفرضية الصفرية والفرضية البديلة التالية:

الفرضية الصفرية(H0): البيانات تتبع التوزيع الطبيعي(قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0,05).

الفرضية البديلة(H1): البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي(قيمة مستوى المعنوية أقل من0,05).

وباستخدام نتائج (spss) تحصلنا على النتائج التالية:

- اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل

قمنا باختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل(رأس المال النفسي) حيث تم حساب لإختبار كولمجروف سمرنوف واختبار شبيرو وينك كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول(4): اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل رأس المال النفسي

	كولمجروف سمرنوف			شبيرو وينك		
	القيمة الإحصائية Statistique	درجة الحرية Ddl	مستوى الدلالة Sig	القيمة الإحصائية Statistique	درجة الحرية Ddl	مستوى الدلالة sig
رأس المال النفسي	0,089	68	0,200	0,962	68	0,034

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق يتضح بأن قيمة كولمجروف لمتغير حوكمة نظم المعلومات تمثل0,089 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي0,200 وهي أكبر من مستوى المعنوية0,05، كما يتضح أن قيمة شبيرو وينك بلغت 0,962ومستوى الدلالة لها0,034 وهي أكبر من مستوى المعنوية0,05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، أي أن بيانات المتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي.

أ. اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع:

قمنا باختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع (ضغوط العمل) حيث تم حساب اختبار كولمجروف سمرنوف واختبار شبيرو وينك كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول(5): اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع

	كولمجروف سمرنوف			شبيرو وينك		
	القيمة الإحصائية Statistique	درجة الحرية Ddl	مستوى الدلالة Sig	القيمة الإحصائية statistique	درجة الحرية Ddl	مستوى الدلالة Sig
ضغوط العمل	0,094	68	0,200	0,971	68	0,110

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

من الجدول السابق يتضح بأن قيمة كولمجروف لمتغير ضغط العمل تمثل0,094 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي0,200 وهي أكبر من مستوى المعنوية0,05، كما يتضح أن قيمة شبيرو وينك بلغت 0,971 ومستوى الدلالة لها 0,110 وهي أكبر من مستوى المعنوية0,05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، أي أن بيانات المتغير التابع تتبع التوزيع الطبيعي.

وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي مما يسمح لنا بإجراء مختلف الاختبارات المعلمية للإجابة على الأسئلة وفرضيات الدراسة.

- **عرض نتائج الدراسة:**

— **مدى الموافقة حول المحور الأول:** سنعرض كل بعد على حدى

- مدى الموافقة حول بعد الكفاءة الذاتية:

الجدول رقم(6): درجة الموافقة حول البعد الاول الكفاءة الذاتية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب

1	لدي الثقة في قدراتي على تحقيق أهدافي	4,46	0,700	موافق بشدة	1
2	لدي الثقة في قدراتي على التكيف مع التغيرات الحاصلة في عملي	4,26	0,803	موافق بشدة	3
3	لدي الثقة في قدراتي على التعلم من أخطائي في العمل	4,44	0,741	موافق بشدة	2
4	لدي الثقة في قدراتي على ادارة الوقت	4,10	0,995	موافق	4
متوسط بعد الكفاءة الذاتية		4,31	0,665	موافق بشدة	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبارة رقم 1"لدي الثقة في قدراتي على تحقيق أهدافي" 4,46 وإنحراف معياري 0,700 واتجاه "موافق بشدة"، ثم عبارة "لدي الثقة في قدراتي على التعلم من أخطائي في العمل" بمتوسط حسابي قدره 4,44 وإنحراف معياري 0,741 واتجاه " موافق بشدة"، بعدها العبارة " لدي الثقة في قدراتي على التكيف مع التغيرات الحاصلة في عملي" بمتوسط حسابي قدره 4,26 وانحراف معياري 0,803 واتجاه " موافق بشدة"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة "لدي الثقة في قدراتي على ادارة الوقت" بمتوسط حسابي قدره 4,10 وانحراف معياري 0,995 وإتجاه "موافق"، وعموما سجل بعد الكفاءة الذاتية و متوسط حسابي قدره 4,31 وانحراف معياري 0,665 واتجاه "موافق بشدة".

وهذا يعني أن العينة المستهدفة لديهم إجماع على توفر بعد الكفاءة الذاتية في المؤسسة محل الدراسة، حيث لدى عمال المؤسسة ثقة كبيرة في قدراتهم.

- مدى الموافقة حول بعد الامل:

الجدول رقم(7): درجة الموافقة حول البعد الثاني الامل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
5	لدي القدرة على التغلب على التحديات التي تواجهني في عملي	4,15	1,011	موافق	1

6	أعتقد أنني سأتمكن من تحقيق النجاح في عملي	4,13	0,827	موافق	2
7	أعتقد أنني سأجد فرص جديدة في عملي	3,84	1,002	موافق	3
متوسط بعد الامل		4,022	0,701	موافق	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبارة رقم5 " لدي القدرة على التغلب على التحديات التي تواجهني في عملي"بمتوسط حسابي 4,15 وإنحراف معياري1,011 واتجاه "موافق"، ثم عبارة " أعتقد أنني سأتمكن من تحقيق النجاح في عملي " بمتوسط حسابي قدره 4,13 وإنحراف معياري 0,827 واتجاه " موافق"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " أعتقد أنني سأجد فرص جديدة في عملي " بمتوسط حسابي قدره 3,84 وانحراف معياري 1,002 وإتجاه "موافق"، وعموما سجل بعد الأمل و متوسط حسابي قدره 4,022 وانحراف معياري 0،701 ودرجة موافقة "موافق".

وهذا يعني أن العينة المستهدفة لديهم إجماع على توفر بعد الأمل في المؤسسة محل الدراسة، حيث لدى عمال المؤسسة أمل.

- مدى الموافقة حول التفاؤل:

الجدول رقم(8): درجة الموافقة حول البعد الثالث التفاؤل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
8	عندما تكون حالات من اللاتأكد في عملي غالبا ما أتوقع الافضل	3,81	1,026	موافق	3
9	من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي	4,47	0,701	موافق بشدة	1
10	غالبا ما أنظر إلى الجانب المشرق في عملي	4,09	0,768	موافق	2
11	أنظر إلى مؤسستي كشيء في غاية الروعة	3,72	1,268	موافق	4
متوسط بعد التفاؤل		4,022	0,701	موافق	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبارة رقم "9 "بمتوسط حسابي4,47 وإنحراف معياري0,701 واتجاه "موافق بشدة"، ثم عبارة " 10" بمتوسط حسابي قدره 4,09 وإنحراف معياري 0,768واتجاه

"موافق"، ثم عبارة " 8" بمتوسط حسابي قدره 3,81 وإنحراف معياري 1,026 واتجاه "موافق"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " 11" بمتوسط حسابي قدره 3،72 وانحراف معياري1,268 وإتجاه "موافق"، وعموما سجل بعد التفاؤل متوسط حسابي قدره 4,022 وانحراف معياري 0,701 ودرجة موافقة " موافق".

وهذا يعني أن العينة المستهدفة لديهم إجماع على توفر بعد ... في المؤسسة محل الدراسة، حيث لدى عمال المؤسسة

- درجة الموافقة حول بعد المرونة:

الجدول رقم(9): درجة الموافقة حول البعد الرابع المرونة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
12	عندما أواجه عائقا في العمل يكون لدي القدرة على التعافي منه والعودة للحالة الطبيعية	4,10	0,775	موافق	1
13	قد أشعر بالارهاق في العمل، إلا أنه يمكنني المضي قدما لانجازه بنجاح	3,97	0,880	موافق	2
14	لدي القدرة على مواجهة صعوبات العمل حتى في حالة فقدان التشجيع من قبل زملائي	3,93	0,852	موافق	3
15	عندما أشعر بالاحباط في عملي، فإنني أستطيع العودة بسرعة إلى المستوى المطلوب	3,74	1,002	موافق	4
متوسط بعد المرونة		3,93	0,667	موافق	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبارة رقم "12"بمتوسط حسابي(4,10) وإنحراف معياري(0,775) واتجاه " موافق"، ثم عبارة "13" بمتوسط حسابي قدره (3,97)وإنحراف معياري (0,880)واتجاه "موافق"، ثم عبارة " 14" بمتوسط حسابي قدره (3,93)وإنحراف معياري (0,852)واتجاه "موافق" وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " 15" بمتوسط حسابي قدره (3,74) وانحراف معياري(1,002)

وإتجاه "موافق"، وعموما سجل بعد المرونة و متوسط حسابي قدره (3,93) وانحراف معياري (0,667) ودرجة موافقة " موافق".

وهذا يعني أن العينة المستهدفة لديهم إجماع على توفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة، حيث لدى عمال المؤسسة

- **مدى الموافقة حول المحور الثاني:**

الجدول رقم(10): درجة الموافقة حول المحور الثاني ضغوط العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الإتجاه	الترتيب
16	أشعر بالتعب لكثرة و تنوع الأعمال الإدارية التي أقوم بها	3,29	1,147	محايد	3
17	احتاج للمزيد من الوقت لإنهاء العمل الموكل إلى	3,10	1,148	محايد	7
18	أشعر بصعوبة التوفيق بين متطلبات العمل و مطالب المدراء	2,99	1,152	محايد	8
19	أجد صعوبة وتعقيد في المهام الموكلة لي	2,22	0,789	محايد	13
20	أرى أن مهاراتي وقدراتي غير موظفة في عملي	2,92	1,146	محايد	9
21	أشعر بالضيق عندما تحاول الإدارة المشرفة تغير قراراتي	3,26	1,101	محايد	4
22	أشعر بضعف الثقة بيني وبين زملائي في العمل	2,53	0,969	محايد	10
23	أرى أن أصدقائي قلت بسبب كثرة الأعباء الإدارية	3,16	1,180	محايد	6
24	أرى أن الدورات التدريبية التي تعطى لي كموظف غير كافية	3,35	1,156	محايد	1
25	أشعر بأنني أنقذ قرارات عليا تتسم بالروتينية والتكرار	3,35	0,927	محايد	2

26	فرصة الترقية والتقدم في وظيفتي الحالية غير موضوعية	3,25	1,138	محايد	5
27	أعاني من الضوضاء في مكان العمال	2,26	1,205	غير موافق	12
28	أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل	2,31	1,225	غير موافق	11
متوسط المحور الثاني		2,92	0,668	غير موافق	-

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v22

يظهر الجدول أن مستوى ضغوط العمل جاء متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.92)، ما يدل على أن أفراد العينة لا يعانون من ضغوط مرتفعة، وقد تمحورت أعلى مصادر الضغط حول عدم كفاية الدورات التدريبية والروتينية في القرارات الإدارية، إضافة إلى الشعور بالتعب الناتج عن كثرة وتنوع الأعمال.

في المقابل، لم تسجل ضغوط معتبرة مرتبطة بظروف العمل المادية كالإضاءة والضوضاء، إذ جاءت في اتجاه عدم الموافقة وبصفة عامة تعكس النتائج أن ضغوط العمل ذات طابع إداري وتنظيمي محدود، ولا ترقى إلى مستوى يؤثر سلبا وبشكل حاد على العاملين.

1. الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه" **لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0,05$**"، تم اختبار هذه الفرضية من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون(pearson)، حيث نرفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول رقم(8): نتائج تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط لأثر رأس المال النفسي على ضغوط العمل

/	ضغوط العمل				
رأس المال النفسي	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الانحدار	قيمة F	قيمة SIG
	0,987	0,975	1,02	2524,279	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات(spss22)

من خلال الجدول السابق تلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت 0.987، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين رأس المال النفسي والضغط النفسي كما بلغ معامل التحديد 0.975 وهو يدل على أن97,5 % من التغيرات التي تطرأ على ضغوط العمل كانت نتيجة رأس المال النفسي أما النسبة الباقية 2,5 % فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، أما قيمة معامل الإنحدار فقد بلغت 1,02 وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في رأس المال النفسي يؤدي إلى نقص ضغوط العمل بقيمة 1,02 ، كما أكدت قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 2524,279 بمستوى دلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05.

وبذلك فإن معادلة خط الإنحدار هي:

$y=1.02x-0.06$

من خلال ماسبق تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على ضغوط العمل عند مستوى معنوية 0.05 .

4. خاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يشكل عاملا مؤثرا في تقليل ضغوط العمل لدى عمال مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية البويرة، فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى رأس المال النفسي لدى الموظفين مرتفع نسبيا، في حين سجلت ضغوط العمل مستوى متوسطا، كما بينت الدراسة وجود ارتباط قوي جدا بين رأس المال النفسي و الحد ضغوط العمل ($R = 0.987$)، وأكد تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الحد ضغوط العمل($R^2 = 0.975$) ، .($\alpha \leq 0.05$)

تؤكد هذه النتائج أن تنمية رأس المال النفسي لا يقتصر على رفع رفاهية العاملين فحسب، بل يسهم أيضا في تعزيز كفاءة المؤسسة وقدرتها على التكيف مع التحديات التنظيمية، مما يجعل من هذا المفهوم أداة استراتيجية للإدارة الحديثة.

- توصيات الدراسة:

استنادا إلى نتائج الدراسة، يمكن صياغة التوصيات التالية لتكون قابلة للتطبيق داخل المؤسسات العمومية ولتعزيز فعالية رأس المال النفسي في الحد من ضغوط العمل:

- يجب على المؤسسات العمومية تبني برامج تدريبية مخصصة لتعزيز أبعاد رأس المال النفسي، بما يشمل تنمية الكفاءة الذاتية، وتعزيز الأمل، وتشجيع التفاؤل، وتنمية المرونة لدى الموظفين.

- ينبغي للمؤسسة دمج تقييم رأس المال النفسي في استراتيجيات إدارة ضغوط العمل، بحيث يتم تصميم سياسات مرنة تساعد الموظفين على التعامل مع الضغوط اليومية بشكل فعال.
- يوصى بخلق بيئة عمل داعمة تشجع على التواصل المفتوح، وتقدير جهود الموظفين، وتحفيز التعاون بين فرق العمل، مما يعزز أثر رأس المال النفسي على الأداء ويقلل الضغوط.
- ينصح بإجراء تقييم دوري لمستويات رأس المال النفسي وضغوط العمل، واستخدام نتائج التحليل في تعديل السياسات الداخلية، وضمان استدامة التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي.

5. قائمة المراجع:

- بوسنة فطيمة، و برقاد مجيد. (2022). القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 271-295.
- جمال بن نعمان، و حميدة بوزيدة . (2022). ضغوط العمل بين الأسباب، الاثار وسبل إدارتها. مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، 125-146.
- حسين واري، و علي لفقير. (2022). دور رأس المال النفسي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين. مجلة الواحات للبحوث والدراسات ، 157-171.
- خير الدين بن خرور. ((2010 - 2011)). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية (دراسة ميدانية). علوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة محمد خيضر-بسكرة.
- رانية مرواني. (2016). دور إدارة الوقت في مواجهة ضغوط العمل-دراسة ميدانيةبمديرية املاك الدولة لولاية أم البواقي-. مذكرة لنيل شهادة مجيستار علم الإجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
- عائشة بية عبيد، و نريمان صبرين هبيته. (2005). الضغوط المهنية وإنعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 212-220.
- عبد الفتاح خليفات، و شيرين المطارنة. (2010). أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن صفحة: 603. مجلة جامعة دمشق،، 600-624.

- عيسى قاسم ، و فوزي ميهوبي. (2022). رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وآثاره. مجلة المرشد، 189-204.
- فتحي عبد اللاه هاني . (2022). الدور الوسيط لراس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين القيادة الناعمة والإلتزام التنظيمي. المجلة العلمية ييدراسات والبحوث المالية والتجارية، 1228-1286.
- فطيمة بوسنة. (2021). القدرة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بمستوى الضغط المهني لدى المرأة المتزوجة العاملة في ظل جائحة كرونا. مجلة المعيار، 969-981.
- المعشر عيسى . (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم (دراسة ميدانية). الأردن، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا،.
- نجيب عناصري محمد. (2023). ضغوط العمل وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الإطارات. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، 7(2)، 315-326.
- نوافلة وليد ، و العمري علي. (2013). مستوى الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم بالاستقصاء لدى طلبة التربية العملية في جامعة اليرموك. المنارة.
- يارا محمد محمد عبد الواحد. (2020). أثر راس المال النفسي على أبعاد الصمت التنظيمي بالتطبيق على العاملين بجامعة المنوفية. 40(1).
- *Ann Christin, G., & Philipp , J. (2022). The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. Small Business Economics, 689–716.*
- *fred, L., james B, A., Bruce J, A., & suzanne J, P. (2010). the deevlopment and resulting performance impact of positive psychological capital. human risource development quarterly, 41-47.*
- *fred, l., kyle w, l., & brett c, L. (2004). positive psychological capital:beyond human and social capital. BUSNESS Horizons, 45-50.*
- *Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses. Healthcare, 8(3), 1-11.*
- *Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior:Developing and managing psychological strengths. Academy of ManagemenI Executive, 16(1), 57-72.*
- *Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and. MANAGEMENT DEPARTEMENT FACULTY PUBLICATIONS , 45-50.*

- *Reza, P. K., Hakimeh , M., Azadeh , F., & Neda , K. (2018). Correlation of Spiritual Well-being Psychological Capital among University Students-Iran. International Journal of Engineering & Technology, 7(4), 140-145.*
- *ruoqi, w., haijun, z., & lie, w. (2022). the influence of psychological capital on the entrepreneurial performance of the new generation of entrepeneurs. Frontiers Psychology, 13, 1-16.*
- *Shaojie , Y., & Chunguang, L. (2023). The relationship between clinical work stress and anxiety in master's degree nursing students: the mediating role of psychological capital and social support. Medicine, 102(23), 1-6.*
- *stewart I, D., Lawrence B, c., jennifer, V., & Christopher I, C. (2020). the Generalizability of HERO across 15 Natios:Positive Psychological Capital(PsyCap) beyond the US and OTHER WEIRD countries. international journal of environmental research and public health, 1-11.*
- *The power of shared positivity: organizational psychological capital and firm performance during exogenous crises. (2021, June 6). 689–716.*
- *Yongqing, H., Wanying, H., Yinghui, Z., Wen , L., & Antao , C. (2022). Relationship between working stress and anxiety of medical workers in the COVID-19 situation: A moderated mediation model. Journal of Affective Disorders, 297, 314-320.*