

## العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

"بالتطبيق علي شركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط"

أ.م. د/ حميدة محمد النجار  
أستاذ إدارة الأعمال المساعد  
ورئيس قسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة – جامعة المنصورة

أ.د / لمياء السعيد السلنتي  
أستاذ إدارة الموارد البشرية  
ورئيس قسم إدارة الأعمال  
كلية التجارة – جامعة دمياط

يمني جابر عبده عزام  
باحثة ماجستير  
كلية التجارة – جامعة دمياط

## ملخص البحث:

يتناول هذا البحث التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط، ويقدم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج هذا البحث، وتمثل مجتمع البحث من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط البالغ عددهم (٣٣٩٩) مفردة، وقام الباحثون بسحب عينة عشوائية طبقية قوامها (٣٤٥) مفردة. ولتحقيق أهداف البحث تم صياغة مجموعة من الفروض وللتحقق من صحة تلك الفروض اعتمد الباحثون على مجموعة من الأساليب الإحصائية تمثلت في: الإحصاء الوصفي، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج، واختبار مان ويتني، واختبار كروسكال والس. وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، والمرونة) وأبعاد الالتزام التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط معنوية بين بُعد الكفاءة الذاتية وبُعد الالتزام العاطفي والالتزام المعياري فقط، كما توصلت إلي وجود أثر إيجابي لرأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي، وكذلك وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والكفاءة الذاتية) علي الالتزام العاطفي، ووجود تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل) علي الالتزام الاستمراري، وكذلك وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل) علي الالتزام المعياري، كما توصلت إلي وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل) علي الالتزام التنظيمي.

## **Abstract:**

**This research discusses identify the relationship between psychological capital & organizational commitment & that by the application to employees of The Water & Waste Water Company in Damietta. & provides a set of recommendations in the light of the results of this Research, represents the research community of (3399) employees of the Water & Waste Water Company in Damietta, The researchers took a stratified r&om sample of (345) participants & to achieve the objectives of the research a set of hypothesis has been formulated & to validate these hypotheses the researchers adopted a set of statistical methods represented in: descriptive statistics, Cronbach alpha coefficient, Pearson correlation coefficient, multiple regression gradual analysis , Mann - Whitney test , & Kruskal - wallis test. The results of the statistical analysis the existence of significant correlation between psychological capital dimensions (hope, optimism, resilience) & organizational commitment dimensions. & the existence of a significant correlation between self-efficacy & emotional commitment & normative commitment only. Also the study found that there are positive impact for psychological capital on organizational commitment. Also the study found that there are significant impact for some psychological capital dimensions (optimism & self-efficacy) on affective commitment. & find there is the impact for some psychological capital dimensions (optimism) on continuance commitment. Also find there is the impact for some psychological capital dimensions (optimism & hope) on normative commitment. Also find there is the impact for some psychological capital dimensions (optimism) on organizational commitment.**

## مقدمة:

يساهم رأس المال النفسي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. ويمكن أن يعزز من قيمة الموارد النفسية الإيجابية. فالموارد النفسية الإيجابية تتمثل في الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة. حيث تتوافق القدرات النفسية الإيجابية مع معايير السلوك التنظيمي الإيجابي من حيث أنها قابلة للقياس وللتطوير ويمكن إدارتها (Page & Donohue, 2004).

لذا ، فإن تطوير الموارد النفسية الإيجابية ربما يساعد الموظفين علي تحقيق نتائج أكثر إيجابية في العمل ويمتلكون الثقة في قدرتهم علي تحقيق كل من العمل والأهداف الشخصية ، بالإضافة إلي أنهم سيكونون قادرين علي التعامل مع التحديات التي تواجههم في مكان العمل. وبالتالي فإن المشاعر الإيجابية الكامنة في المستويات العالية من رأس المال النفسي قد تخفف من تطور اتجاهات الموظف السلبية التي تضر بالعمل التنظيمي، مثل نوايا ترك العمل (Rowe,2013).

ولقد حظي مفهوم الالتزام التنظيمي بالمزيد من الاهتمام في مجالات علمية مختلفة مثل علم النفس والسلوك التنظيمي علي مدي العقدين الماضيين (Demirel & Yucel ,2013). فالالتزام العاملين هو أحد الأصول القيمة التي تساهم بشكل فعال في التطوير التنظيمي وتنفيذ الاستراتيجية. فالموظف الملتزم لديه ولاء لقيم المنظمة وفخور بانتمائه للمنظمة التي يعمل بها. لذلك، فالالتزام التنظيمي هو حالة نفسية إيجابية من الارتباط الذي يدفع أداء الموظف للأفضل مما يؤدي إلي نجاح الرؤية الاستراتيجية للشركة (Hawass ,2012). كما أنه يحسن الأداء والإنتاجية وسلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي والدافعية ويقلل من ترك العمل والغياب. ويتأثر بالعديد من العوامل التنظيمية مثل العدالة التنظيمية والإشراف والمكافآت والعوامل الديموغرافية والهيكل التنظيمي (Al-Qatawneh ,2014).

وقد أوضحت الدراسات السابقة أن هناك علاقة قوية بين رأس المال النفسي والنتائج المتعددة للموظف مثل الأداء الإداري ، الرضا الوظيفي ، الثقة ، الارتباط الوظيفي ، الالتزام والغياب (Larson et al ,2013). كما تبين أن رأس المال النفسي يفصل بين التوتر المرتبط بالعمل والسلوك غير الحضاري في العمل. فالأفراد الذين لديهم رأس مال نفسي عالٍ يكونون أقدر علي التعامل مع التوتر المرتبط بالعمل وأكثر استجابة للرد بشكل إيجابي (Hayek et al.,2012).

## أولاً: مشكلة البحث:

من أجل الوقوف على تحديد مشكلة البحث قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية على عدد من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط، وذلك للتعرف على مدى توافر أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالشركة، وتمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة ما بين ٢٠١٦/٨/٨ حتى ٢٠١٦/٨/٢٥ وذلك عن طريق

المقابلات الشخصية، وقد شملت المقابلة ٤٠ موظف، وقد اشتملت أسئلة المقابلة على عشرة أسئلة بالاعتماد على الدراسات السابقة.

واستطاع الباحثون من خلال الدراسة الاستطلاعية الوقوف على عدد من الظواهر المتمثلة في: شعور العاملون بالثقة أثناء مساعدتهم في وضع الأهداف الاستراتيجية للشركة، يري معظم العاملين أن المهام لا تحدث بالطريقة التي يريدونها في وظيفتهم، يصعب علي العاملين العودة إلي حالتهم الطبيعية عند مواجهتهم للعقبات في العمل، يهتم معظم العاملون بمشاكل الشركة وكأنها مشاكلهم الشخصية. وفي ضوء كل من الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية تتبلور مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤلات الآتية :

١- إلي أي مدي توجد علاقة ارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة محل الدراسة؟

٢- إلي أي مدي يوجد تأثير لأبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة محل الدراسة؟

ويشتق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي:

- أ. ما هو الأثر لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام العاطفي بالشركة محل الدراسة؟
  - ب. ما هو الأثر لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام الاستمراري بالشركة محل الدراسة؟
  - ج. ما هو الأثر لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام المعياري بالشركة محل الدراسة؟
- ٣- إلي أي مدي توجد فروق بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي) ؟

ثانياً: أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في تحديد أثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة محل الدراسة، ويشتق من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية أخرى يمكن تلخيصها كما يلي:

١- التعرف علي مدى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة محل الدراسة.

٢- تحديد تأثير أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة محل الدراسة.

٣- التعرف علي ما إذا كان هناك فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي).

٤- تقديم مجموعة من التوصيات - في ضوء أهم النتائج التي تم التوصل إليها - لمحاولة دعم وتنمية العاملين وزيادة مستوى الإلتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة.

ثالثاً: أهمية البحث:

تنقسم أهمية البحث إلى أهمية علمية وأهمية تطبيقية كما يلي:

أ- الأهمية العلمية:

١. إلقاء المزيد من الضوء علي رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، حيث تعد هذه الدراسة إضافة متواضعة تضاف للدراسات السابقة.

٢. المساهمة في نشر آفاق جديدة لمزيد من الدراسات والبحوث التي تتناول رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

ب- الأهمية التطبيقية:

١. مساعدة القيادات علي إيضاح أهمية رأس المال النفسي للعاملين بكافة القطاعات بالشركة.

٢. تنبع أهمية الدراسة من أهمية مجال التطبيق والذي يطبق علي إحدى شركات قطاع الأعمال العام وهي شركة مياه الشرب والصرف الصحي بدمياط ، حيث تسهم الشركة بدور هام في توفير مياه الشرب لكافة المواطنين بالقرى والمدن في جميع أنحاء المحافظة والتخلص الآمن من مخلفات الصرف الصحي وإمداد خطوط مياه الشرب والصرف الصحي (الامتداد العمراني) علي مستوي القرى والمدن والمشاركة في تنمية الاقتصاد القومي في إطار السياسة العامة للدولة.

رابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

حيث يتناول الباحثون متغيرات البحث من خلال ثلاثة عناصر رئيسية تتمثل في: مفهوم وأبعاد وفوائد رأس المال النفسي، مفهوم وأبعاد وأهمية الإلتزام التنظيمي، والعلاقة بين رأس المال النفسي والإلتزام التنظيمي.

١- مفهوم وأبعاد وفوائد رأس المال النفسي:

أ- مفهوم رأس المال النفسي:

يشير مصطلح رأس المال إلي قيمة الأصول والموارد المتاحة والتي تستخدم لحاجة معينة. وهناك ثلاثة أنواع من رأس المال وهي: رأس المال الاقتصادي ورأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي والتي لقيت اهتماماً من قبل الباحثين في المنظمات (Alee & Mostaghimi, 2015). في حين واجه رأس المال النفسي أقل اهتمام من قبل الباحثين والممارسين بالمقارنة مع الأنواع الأخرى من رأس المال (Beal III et al., 2013).

ويري (Nikpay et al.,2014) أن رأس المال النفسي هو الحالات النفسية الإيجابية التي تسهم بمستويات أعلى في كفاءة ونمو المنظمات. وعرف (Han et al .,2012) رأس المال النفسي بأنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد من التنمية". وكذلك المعتقدات الإيجابية للفرد والإدراكات والاتجاهات والأفكار تجاه حياة الفرد والعمل. كما عرف (Leonard ,2016) رأس المال النفسي بأنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير التي تتصف بقدرات الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة". في حين أشار (Madden ,2013) إلي رأس المال النفسي بشكل عام بأنه " تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح بناءً علي المثابرة والجهد المحفز". بينما أضاف (Mortazavi et al.,2012) أن رأس المال النفسي هو "العامل النفسي الأساسي من الإيجابية بشكل عام والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الإيجابي بشكل خاص ، فهو يتجاوز مفهوم رأس المال البشري والاجتماعي بهدف تحقيق ميزة تنافسية وذلك من خلال تطوير واستثمار مفهوم "من أنت".

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف لرأس المال النفسي علي أنه " تطوير واستثمار العامل النفسي الإيجابي لدي الفرد مما يؤثر ذلك علي أدائه في العمل وقدرته علي الابتكار وتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة وبالتالي ، رفع مستوى الإنتاجية وتقديم مزايا تنافسية للمنظمة ".

ب- أبعاد رأس المال النفسي:

تشير معظم الدراسات السابقة إلي أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة أبعاد أساسية هي (Kappagoda et al .,2014; Madden ,2013 ; Memari et al .,2013 ; Chen & ; Kutanis & Oruc,2015 ; &Hoveyda Seyedpoor,2015 :Lim,2012)

#### (١) الكفاءة الذاتية : Self-efficacy

تعرف الكفاءة الذاتية بأنها "مستويات الثقة لدي الأفراد وقدرتهم علي تنفيذ مسار العمل وتحقيق نتائج أداء محددة " (Memari et al .,2013). كما تمثل الكفاءة الذاتية البعد الأول من أبعاد رأس المال النفسي والأكثر تطوراً من الناحية النظرية والبحث. فهذا البعد يتطابق مع كافة معايير السلوك التنظيمي الإيجابي. وفيما يتعلق بمكان العمل تعرف الكفاءة الذاتية بأنها ثقة الفرد في قدراته علي تحريك الدافعية والموارد الإدراكية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة ضمن سياق معين بنجاح (Kappagoda et al.,2014). ويري (Madden,2013) أن الحدود السياقية هي الأساس لتعريف الكفاءة الذاتية ، حيث تتوقف الكفاءة الذاتية للفرد علي كيفية تعامله مع "الحالات المستقبلية". وأشار Chen & (Lim,2012) إلي الكفاءة الذاتية بأنها ثقة الفرد في تنفيذ المهام بنجاح أو إنجاز هدف معين. كما أكد (Kutanis & Oruc,2015) علي أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية العالية لديهم المثابرة علي النجاح ولديهم الثقة في أن يكونوا ناجحين. لذلك ، فالموظفون ذوو الكفاءة الذاتية يحصلون علي نتائج ناجحة عندما يبذلون جهداً كافياً. ومن ناحية أخرى ، الموظفون ذوو

الكفاءة الذاتية المنخفضة يميلون إلى الاستسلام بسهولة. ويضيف Hoveyda & Seyedpoor,2015) أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية العالية لديهم خمسة مميزات وهي: وضع أهداف مرتفعة لأنفسهم واتخاذ المهام الصعبة لتحقيق أهدافهم، قبول التحديات ومحاولة التعامل مع التحديات الصعبة، لديهم دوافع مرتفعة، بذل أي جهد لتحقيق أهدافهم، يستمرون عندما يواجهوا الصعوبات والعقبات.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للكفاءة الذاتية علي أنها " ثقة الفرد في خبراته وقدراته علي تحقيق الهدف المحدد بنجاح ، وتغلبه علي التحديات والعوائق التي تواجهه ".

## (٢) الأمل : Hope

أوضح (Hui et al .,2014) أن الأمل هو حالة من الدوافع التي يشكلها التفاعل من الأهداف وقوة الإرادة والمسارات. فالأفراد مع شعور مرتفع من الأمل يعتقدون أنهم قادرون ومستعدون لاختيار الطريقة المناسبة لتحقيق أهدافهم. فالمسارات هي التخطيط لتحقيق الأهداف والذي لا ينطوي فقط علي تحديد الأهداف ولكن أيضاً يشمل الطرق المختلفة لتحقيقها (Memari et al .,2013)، كما تتضمن المسارات الطرق البديلة والخطط الطارئة للوصول إلي الأهداف وكذلك توقع العقبات التي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة. فالتفكير في المسارات وقوة الإرادة كلاهما مترابطان لتوليد الأمل (Kappagoda et al .,2014). لذلك ، فالأمل يتطلب الرغبة في النجاح والتحديد والتوضيح ومتابعة السبل لتحقيق النجاح (Hoveyda & Seyedpoor,2015).

يعتبر الأمل مهماً في الأزمات والتغيير التنظيمي في المنظمات. فالموظفون الذين لديهم مستوي مرتفع من الأمل لديهم القدرة علي استعادة التوازن في الأوقات الصعبة. وكذلك توضح بعض الدراسات السابقة أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الأمل لديهم مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والأداء وانخفاض نوايا ترك العمل (Kutanis & Oruc,2015). كما أظهرت الأبحاث أن الأفراد الذين لديهم أمل مرتفع يمتلكون مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والسعادة في العمل والكفاءات المهنية واستحقاق الزيادة في الرواتب. حيث يمكن للمنظمات جني فوائد الأمل لدي الموظفين. فالمنظمات التي لديها أفراد ذوو أمل مرتفع تكون أكثر نجاحاً من مؤسسات ينخفض الأمل لدي أفرادها. لذلك فالأمل يمثل ركناً هاماً في رأس المال النفسي (Madden,2013).

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للأمل علي أنه " امتلاك الفرد الدافع والإصرار علي تحقيق الأهداف ، وتوقعه للعقبات والصعوبات التي قد تواجهه ومن ثم تحديده للطرق البديلة للوصول لهدفه بنجاح ".

### (٣) التفاؤل : Optimism

يعرف (Kutanis & Oruc,2015) التفاؤل بأنه تفسير للأحداث من حيث الرفاهية الذاتية والسعادة. فالمتفائلون يسعون للنجاح في مواجهة أي أوضاع سلبية. وعلى العكس من ذلك المتشائمون لا يتوقعون النتائج الإيجابية حتي لو بذلوا الجهد. لذا فالمتفائلون يميلون إلي أن يكونوا أكثر نجاحاً من المتشائمين. كما ركزت دراسة (Kappagoda et al .,2014) علي أن المتفائل هو الشخص أو المفكر الإيجابي الذي يتوقع أن تحدث الأشياء الجيدة. بينما المتشائم يتوقع الأسوأ. فالتفاؤل له معنى محدد في علم النفس الإيجابي ويعرف علي أنه حالة مزاجية أو اتجاه مرتبط بالتوقعات حول المستقبل الاجتماعي أو المادي.

كما أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والأداء الوظيفي وكذلك الرضا الوظيفي (Hayek et al .,2012). كما توصلت دراسة (Madden,2013) إلي أن التفاؤل يزيد من الرفاهية وتحسين القدرة علي المواجهة. وعلي المستوي التنظيمي ، وجد أن الأفراد المتفائلين يكون لديهم معدلات أعلى من النمو في الدخل بسبب التركيز علي الصفات الداخلية من النجاح، فالتفاؤل هو بُعد رئيسي من رأس المال النفسي.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للتفاؤل علي أنه " التوقع الإيجابي للفرد بأن المستقبل سيكون أفضل ، وقدرته علي تحويل المشاكل إلي فرص ، وتعزيز ثقته بنفسه وإمكانية تحقيقه للنجاح ".

### (٤) المرونة : Resilience

تعتبر المرونة البعد الرابع لرأس المال النفسي ، وتشير المرونة إلي القدرة علي العودة للحالة الطبيعية بعد الشدائد ، أو حتي بعد الأحداث الإيجابية (Chen & Lim,2012). فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يكونوا اجتماعيين ولديهم القدرة علي حل المشكلات ولديهم خطط وأهداف مستقبلية ولذلك لديهم القدرة علي العودة مرة أخرى للوضع الطبيعي بسهولة عند مواجهة الضغوط في المنظمات (Kutanis & Oruc,2015).

وفي علم النفس الإيجابي ، المرونة هي عملية التكيف الإيجابي الذي يستعيد الفرد من خلاله توازنه مرة أخرى بعد ما يواجهه من شدائد ومخاطر. ووفقاً لمكان العمل ، تعرف المرونة بأنها "القدرة النفسية الإيجابية للعودة للحالة الطبيعية واستعادة التوازن مرة أخرى بعد ما يواجهه من الشدائد وعدم التأكد والصراع وال فشل ، بل وحتى التغيير الإيجابي والتقدم وزيادة المسؤولية". وبناءً علي هذا التعريف ، فإنه يمكن استنتاج أن المرونة هي القوة الإيجابية التي يمكن استخدامها لمواجهة الأحداث السلبية وكذلك الأحداث الإيجابية الهامة (Kappagoda et al .,2014). فالأفراد الذين يمتلكون مرونة عالية لديهم مستويات أعلى من الأداء ، وكذلك ترتبط المرونة بالرضا الوظيفي والسعادة. وتعتبر المرونة مصدراً رئيسياً لقوة الأفراد (Madden,2013). ويضيف (Hoveyda & Seyedpoor,2015) أن الأفراد الذين يمتلكون المرونة لديهم المميزات التالية: يقبلون بسهولة واقع الحياة ، إيمانهم بأن الحياة ذات معنى، ولديهم قدرة علي التكيف بسرعة مع التغيرات المهمة.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للمرونة علي أنها " امتلاك الفرد مهارة التحمل والعودة لحالته الطبيعية وتكيفه الإيجابي عند مواجهته للأحداث السلبية كالأحباط والمعوقات والمشاكل في بيئة العمل ، وتجاوزه لتلك المعوقات وتغلبه علي ضغوط العمل بسهولة ".

ج- فوائد رأس المال النفسي:

ظهر رأس المال النفسي كمنهج جديد في إدارة الموارد البشرية والذي يُمكن المديرين من الاستفادة منه للاستثمار في القدرات الفعالة من المروسين ، وذلك من خلال التركيز علي الجوانب الإيجابية للعاملين بدلاً من التركيز علي نقاط الضعف ، والتي تعود بالنفع علي كل من العامل والمنظمة. حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي بارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية وجودة حياة العمل والرضا، كما يقلل رأس المال النفسي من مستوي الإجهاد والضغوط للفرد، وبالتالي الحد من الآثار المترتبة علي التكاليف الإضافية التي تتحملها المنظمة. وتركز العديد من المنظمات علي تطوير رأس المال النفسي لموظفيها باعتباره من أهم العوامل التي ترفع من مستوي الإنتاجية وتدعم القدرة التنافسية للمنظمات (Nafei, 2015a).

كما يركز رأس المال النفسي علي نقاط القوة الشخصية والصفات الإيجابية للأفراد مما يؤدي إلي تحسين الأداء الفردي والتنظيمي (Hansen et al., 2015). ويشكل رأس المال النفسي في المنظمة قوة لتحسين الفرد والأداء الشخصي وتحسين الفعالية وتعزيز الأداء التنظيمي وزيادة الدخل وتقديم مزايا تنافسية للمنظمة (Hakkak et al., 2015). كما أنه يقلل من الإجهاد والاحتراق النفسي ويزيد من الارتباط الوظيفي (Herbert, 2011). ويعتبر مصدراً للميزة التنافسية المستدامة في المنظمات (Hoveyda & Seyedpoor, 2015). وأكد (Gruman & Saks, 2013) علي أن رأس المال النفسي يعزز من الرفاهية في العمل. كما يوضح (Nikpay et al., 2014) أن رأس المال النفسي له دور فعال في الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية والفعالية وإبداع العاملين والأداء الوظيفي وتقييم الوظائف والاهتمام بها ، كما يُطور من سلوك المواطنة التنظيمية.

٢- مفهوم وأبعاد وأهمية الالتزام التنظيمي:

أ- مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعرف الالتزام التنظيمي بأنه " قوة مشاعر الأفراد بالارتباط والتطابق والولاء مع المنظمة " (Darmanto, 2015). كما يوضح (Ahmed & Nawaz, 2015) أن الالتزام التنظيمي يمكن أن ينظر إليه علي أنه رد فعل عاطفي للتقييم الإيجابي لبيئة العمل.

وأصبحت المنظمات مهتمة بشكل متزايد بتعزيز الالتزام بين الموظفين بسبب العديد من المنافع المرتبطة به مثل تحسين أداء الموظفين ، وتقليل نوايا ترك العمل للموظفين. ولقد تعددت التعاريف الخاصة بالالتزام التنظيمي نظراً لاختلاف وجهة نظر الباحثين. فالالتزام التنظيمي هو " قوة تطابق الفرد ومشاركته مع منظمة معينة ". والالتزام التنظيمي يمكن أن يفسر علي أنه

ارتباط الفرد بالمنظمة والإيمان بأهدافها وبذل الجهد للوصول لتلك الأهداف من خلال بقاءه كجزء من تلك المنظمة (Obeidat et al ., 2014).

و**عرف (Al-Tit & Suifan, 2015)** الالتزام التنظيمي بأنه "علاقة فعالة مع المنظمة ويكون الأفراد علي استعداد لبذل الجهد من أجل المساهمة في رفاهية المنظمة". ويرى (Nafei,2014) الالتزام "كاتجاه يعكس طبيعة وجود الارتباط بين الموظف والمنظمة. فهو تطابق الفرد مع منظمة معينة وأهدافها للحفاظ علي العضوية من أجل تحقيق هذه الأهداف". ويتفق (Adenguga et al ., 2013) مع هذا التعريف حيث يشير إلي الالتزام التنظيمي بأنه درجة تطابق الفرد مع المنظمة التي يعمل بها. واستعداده لبذل جهد أكبر من أجل المنظمة ونيته علي البقاء مع تلك المنظمة لفترة طويلة.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يرى الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للالتزام التنظيمي علي أنه " ارتباط نفسي بين الفرد والمنظمة يؤدي إلي تبني واستيعاب أهدافه وقيمه مع أهداف وقيم تلك المنظمة التي يعمل بها ، مما يجعله مستعد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها وبقائه كعضو فعال فيها من أجل تحقيق أهدافها ورفاهيتها".

ب- أبعاد الالتزام التنظيمي:

ووفقاً ل ( Bang, 2007 ; Jena, 2015 ) تعددت التصنيفات المختلفة للالتزام التنظيمي وهي كالاتي :

التصنيف الأول : ويتم من خلاله تقسيم الالتزام التنظيمي إلي البعدين التاليين :

#### (١) الالتزام الاتجاهي : Attitudinal Commitment

يرى (Jena, 2015) الالتزام بأنه اتجاه يعكس طبيعة وجود العلاقة بين الموظف والمنظمة. كما ينشأ هذا الالتزام نتيجة توافق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة. كما يشير (Bang, 2007) إلي أن الالتزام الاتجاهي هو التوافق الإيجابي القوي للفرد مع أهداف وقيم المنظمة ، والذي يقود الفرد إلي البقاء في المنظمة.

#### (٢) الالتزام السلوكي : Behavioral Commitment

يرى (Jena, 2015) أن الالتزام السلوكي يتعلق بالعملية التي من خلالها يربط الأفراد أنفسهم بالمنظمة من خلال أفعالهم وتصرفاتهم داخل المنظمة. كما يشير (Bang, 2007) إلي أن الإلتزام السلوكي هو مبني علي سلوك الفرد وفترة بقاءه في المنظمة بشكل يجعله يتمسك ويرتبط بالمنظمة، وذلك لأن ترك المنظمة يعتبر مكلف بالنسبة للفرد ، وتشمل هذه التكاليف تكلفة إقامة علاقات وصدقات جديدة وتكلفة التعلم والتدريب علي العمل في الوظيفة الجديدة.

التصنيف الثاني :

تشير معظم الدراسات السابقة إلى أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية هي  
(Hawass,2012; Adenguga et al .,2013; Nasiri,2015):

### (١) الالتزام العاطفي : Affective commitment

يعرف الالتزام العاطفي بأنه الرغبة العاطفية من جانب الأفراد العاملين في المنظمة علي الاستمرار في هذه المنظمة نتيجة لاحتساسهم بالانتماء لهذه المنظمة (Adenguga et al.,2013) . ويتفق (Nasiri,2015) مع التعريف السابق حيث يرى أن الالتزام العاطفي هو توافق قيم وأهداف الأفراد مع قيم وأهداف المنظمة. كما يعرف أيضاً بأنه إرادة الأفراد علي مواصلة العمل في تلك المنظمة علي أساس عاطفي ويستمررون في العمل في هذه المنظمة لأنهم يرغبون في ذلك. كما أكد (Hawass,2012) علي أن الفرد الملتزم عاطفياً لديه الرغبة في البقاء في المنظمة. ويشعر الموظف باحساس قوي بالانتماء للمنظمة. فهو مرتبط عاطفياً بالمنظمة. بمعنى أن المنظمة تمثل " قدر كبير من المعنى الشخصي" للفرد. كما أكد علي أن الموظف يتطور لديه الارتباط النفسي بالمنظمة عندما يدرك التطابق بين قيم المنظمة وقيمه الشخصية. وهذا يعني أن الرابط العاطفي يكون أقوى عندما يستمد الموظف هويته الشخصية من العمل مع الكيان التنظيمي.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للالتزام العاطفي علي أنه " الرغبة العاطفية للفرد واندماجه مع المنظمة واستمراره فيها نتيجة توافق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف منظمته ومشاركته الفعالة في تحقيق الأهداف مما يجعله يشعر بالسعادة والفخر تجاه عمله بالمنظمة".

### (٢) الالتزام الاستمراري : Continuance commitment

يعرف الالتزام الاستمراري بأنه الحالة التي يستمر الموظفون بالبقاء مع المنظمة واعتقادهم بأنهم إذا تركوا العمل ، سوف يعانون مالياً وستكون فرص عملهم محدودة (Adenguga et al.,2013) . كما يشير (Nasiri,2015) إلي الالتزام الاستمراري علي أنه ميل الأفراد إلي الاستمرار في عملهم نتيجة إدراكهم لتكلفة التخلي عن الفرص مثل الأجور وحقوق التقاعد وتقاسم الأرباح. ويبقى الأفراد للعمل في منظماتهم الحالية حيث لم يعد هناك فرص عمل بديلة ، كما سيواجهون صعوبة في الانتقال إلي منظمة أخرى. ويسمي أيضاً هذا الالتزام بالالتزام العقلاني ، وهو ما يعني استمرار الفرد كونه عضواً في تلك المنظمة ، كما أن تركه للعمل فيها سيكلفه الكثير. ويرى (Hawass,2012) أن الالتزام الاستمراري يمثل المكون الثاني من الالتزام التنظيمي والذي يشمل حسابات الأشخاص التي يجرونها لإدراك مدي احتياجهم للبقاء بالمنظمة. وبالتالي إذا كانت الخيارات المتاحة بعد ترك المنظمة نادرة ، فيمكن للفرد تنمية الاحساس بالالتزام. وهكذا، فالالتزام الاستمراري يتطور عندما يدرك الفرد تكاليف ترك هذه المنظمة والتي تكون أعلى من المكاسب المتوقعة.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة ، يري الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للالتزام الاستمراري علي أنه " حاجة الفرد للاستمرار في عمله الحالي بالمنظمة نتيجة إدراكه للمنافع

الشخصية مثل علاقات العمل الوثيقة مع الزملاء واستحقاقات التقاعد وغيرها من المنافع بالمقارنة مع التكاليف التي يتحملها الفرد إذا ترك المنظمة وإدراكه لنقص البدائل الوظيفية المتاحة أمامه".

### (٣) الالتزام المعياري : Normative commitment

يعرف الالتزام المعياري بأنه الحالة التي لا يترك فيها الموظفون الوظيفة كنتيجة للالتزام الأخلاقي أو الأدبي (Adenguga et al.,2013). ويرى (Nasiri,2015) أن الالتزام المعياري يعني أن الأفراد يشعرون بالالتزام تجاه المنظمة وينبغي عليهم عدم ترك وظائفهم بسبب أخلاقيات العمل. ويفسر هذا الالتزام كشرط لمواصلة العمل في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين وبعض الأعراف الاجتماعية وأن من واجبه الاستمرار فيها وعدم التخلي عنها. ويرى (Hawass,2012) أن الالتزام المعياري يعني أن بعض الأفراد يعتبرون الالتزام لمنظمة معينة بأنه واجب، ويمكن القول بأن الالتزام المعياري يعكس الحالة النفسية التي يكون عليها الموظف أثناء وجوده بالمنظمة باعتبارها الاختيار الصحيح أخلاقياً، بغض النظر عن الرضا الذي تمنحه الشركة له. واقترح أن الالتزام المعياري يزيد عندما يتداخل الفرد مع قيم المنظمة وأيضاً عندما يشعر الفرد بأن البقاء في هذه المنظمة يعزز مصالح المنظمة التي وفرت له العديد من الفوائد والحوافز علي مر السنين.

وفي ضوء استعراض المفاهيم السابقة، يرى الباحثون أنه يمكن صياغة تعريف للالتزام المعياري علي أنه "شعور الفرد بالالتزام الأخلاقي والأدبي بالبقاء في المنظمة نظراً لشعوره بالمسئولية والواجب تجاه تلك المنظمة والذي ينبع من العادات والتقاليد الاجتماعية الذي يؤمن بها".

#### ج- أهمية الالتزام التنظيمي :

أكد (Tarigan & Ariani, 2015) علي أن الموظفين الذين لديهم التزام تنظيمي مرتفع هم أقل عرضة لترك المنظمة. وأيده (Kalkavan & Katrinli, 2014) حيث يرى أن الموظفين ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع تكون نية ترك العمل لديهم منخفضة ويقل غيابهم. كما اتفق معهم (Salleh et al., 2016) حيث يرى أن الموظفين الملتزمين هم أكثر إنتاجية وكفاءة وأقل عرضة لمغادرة منظماتهم. وذلك لأن هؤلاء الموظفين علي استعداد للتضحية من أجل هدف المنظمة مع وجود رغبة قوية للبقاء فيها. كما يشعر الموظفون بأنهم جزء من المنظمة.

كما أوضح (Yeh & Hong, 2012) أن الالتزام التنظيمي المرتفع يعزز من رغبة الموظفين علي العمل بجد في المنظمة، كما يحسن من أداء موظفيها ويزيد من القدرة التنافسية الشاملة للمنظمة. واتفق معه (Khan et al.,2012) حيث يؤكد علي أن المستويات المرتفعة من التزام الموظفين في المنظمة تؤدي إلي تحسين أدائهم مما يؤدي ذلك إلي النجاح التنظيمي.

#### ٣- العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي:

يمكن توضيح العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي من خلال عرض بعض الدراسات السابقة كما يلي :

استهدفت دراسة (Shahnawaz & Jafri, 2009) تحديد أثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في منظمات القطاع العام والخاص، حيث شملت الدراسة عينة مكونة من (١٦٠) من مديري الادارة الدنيا والوسطي، و (٨٠) في كلٍ من (القطاع الخاص) في شركة تكنولوجيا معلومات ، و(القطاع العام) في شركة بترول كبري. وتوصلت هذه الدراسة إلي أن جميع أبعاد رأس المال النفسي تختلف معنوياً في منظمات القطاع العام والخاص، كما توصلت هذه الدراسة إلي أن رأس المال النفسي لا يمكنه التنبؤ بالالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في منظمات القطاع العام والخاص.

كما سعت دراسة (Lather & Kaur, 2015) إلي تحديد أثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة والحكومية، حيث شملت الدراسة عينة مكونة من (١٥٠) معلماً ، و (٧٥) في كلٍ من المدارس الخاصة والحكومية. وقد توصلت هذه الدراسة إلي أن جميع أبعاد رأس المال النفسي تختلف معنوياً في المدارس الخاصة والحكومية ، كما توصلت هذه الدراسة إلي أن رأس المال النفسي يمكنه التنبؤ بالالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في المدارس الخاصة والحكومية.

وتناولت دراسة (Dirzyte et al., 2013) التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ورأس المال النفسي الايجابي في المنظمات الليتوانية، وذلك بالتطبيق علي عينة عشوائية مكونة من (٩٢) من العاملين يمثلون شريحة عريضة في مختلف المنظمات الليتوانية. وتوصلت هذه الدراسة إلي أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ورأس المال النفسي الايجابي مفاهيم مترابطة ، كما توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المفاهيم وبعض الخصائص الديموغرافية. كما توصلت هذه الدراسة إلي أن الراتب لا يزال واحداً من العوامل التحفيزية الرئيسية في ليتوانيا.

بينما ركزت دراسة (حسن، ٢٠١٣) علي التعرف علي دور رأس المال النفسي في بناء وتدعيم الالتزام التنظيمي، وقد أجريت هذه الدراسة علي (٣٦٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق. وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج التي من الممكن أن تساهم في تنمية رأس المال النفسي وتحقق الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.

وأجريت دراسة (Jain Kumar, 2017&) للتعرف علي الاختلافات بين موظفي البنوك في القطاع (العام والخاص) علي الالتزام التنظيمي ، كما سعت إلي التعرف علي العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. حيث شملت الدراسة عينة مكونة من (١٤٧) من مدراء الادارة الوسطي. وتوصلت هذه الدراسة إلي أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية علي الالتزام التنظيمي، ولكن موظفي القطاع العام يحظون بالترام استمراري أكثر من موظفي القطاع الخاص. كما توصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

وأكدت دراسة (Nafei,2015b) علي التعرف علي العلاقة بين رأس المال النفسي واتجاهات الموظفين (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي) وأداء الموظفين. حيث تم توزيع (٣٥٧) استبانة علي الموظفين في المستشفيات التعليمية بمصر. وتوصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وأداء الموظفين ، كما ترتبط (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، والمرونة) ارتباطاً معنوياً مع اتجاهات الموظفين وأداء الموظفين.

كما أوضحت دراسة (Rego et al.,2016) التعرف علي رأس المال النفسي الايجابي كوسيط في العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والالتزام التنظيمي، وقد أجريت هذه الدراسة علي (٣٠٩) موظف يعملون في القطاع العام والخاص. وتوصلت هذه الدراسة إلي أن رأس المال النفسي الايجابي يتوسط العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والالتزام التنظيمي، كما توصلت إلي توسط ثلاثة أبعاد فقط لرأس المال النفسي وهي (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل) ، كما توصلت إلي أن المرونة لها أثر سلبي علي الالتزام التنظيمي.

وتناولت دراسة (Mohammadi et al.,2016) التعرف علي العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي مع الرضا الوظيفي للمعلمين في محافظة كردستان. حيث تم توزيع (٢٧٠) استبانة. وتوصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد رأس المال النفسي ما عدا المرونة والالتزام التنظيمي ، كما توصلت إلي وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد رأس المال النفسي ما عدا المرونة والرضا الوظيفي. كما توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي معنوي بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

وسعت دراسة (Cetin,2011) إلي التعرف علي أثر أبعاد رأس المال النفسي ( الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل، والمرونة) علي اتجاهات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. وتمت الدراسة علي عينة بلغت (٢١٣) عامل بمختلف الوزارات بأقصر. وتوصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وبعدي (الأمل والتفاؤل) ، كما توصلت إلي وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأبعاد (المرونة ، الأمل ، والتفاؤل) ، كما توصلت إلي أن رأس المال النفسي يتنبأ معنوياً باتجاهات العاملين (الالتزام التنظيمي ، والرضا الوظيفي).

وتناولت دراسة (صالح، ٢٠١٦) تشخيص طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي (الأمل ، التفاؤل، الكفاءة الذاتية ، والمرونة) ، والالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري ، الالتزام المعياري ، والالتزام المستمر) ، وتحليل تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي، وأجريت هذه الدراسة علي عينة مكونة من (١٠٠) موظف في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في محافظة البصرة، توصلت الدراسة إلي وجود ارتباط وتأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي.

واهتمت دراسة (Etebarian et al.,2012) بالتعرف علي العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي للعاملين في منظمة التجارة في إيران، وتم أخذ عينة عشوائية قوامها (١٣٢) مفردة. وتوصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين الأمل (أحد

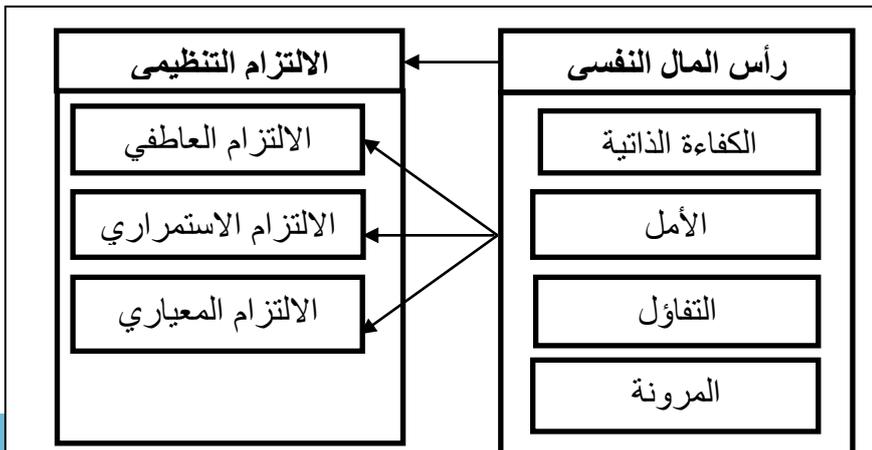
أبعاد رأس المال النفسي) والالتزام التنظيمي ، ووجود علاقة سلبية معنوية بين المرونة والالتزام التنظيمي، وكذلك توصلت إلي عدم وجود علاقة معنوية بين التفاؤل والكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي ، وكذلك وجود علاقة إيجابية معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام العاطفي. وتؤكد النتائج السابقة علي أنه يمكن زيادة الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز بُعد الأمل وتقليل المرونة.

وركزت دراسة (Pariat et al.,2017) علي تقويم أثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي، وذلك بالتطبيق علي العاملين بالقطاع الحكومي ومنظمات القطاع الخاص. حيث بلغت عينة الدراسة (١٦٥) عاملاً. وتوصلت هذه الدراسة إلي أن رأس المال النفسي ليس له علاقة معنوية بالالتزام التنظيمي. كما توصلت إلي أن التفاؤل والكفاءة الذاتية لهما علاقة معنوية بالالتزام المعياري. كما توصلت إلي أنه لا توجد أي علاقة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام العاطفي ماعدا التفاؤل الذي أظهر علاقة معنوية مع الالتزام العاطفي. وأيضاً توصلت إلي وجود علاقة معنوية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والالتزام التنظيمي.

وتوصل الباحثون من خلال عرض بعض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي إلي ما يلي :

- أن هناك قلة في الدراسات المختلفة التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وذلك في حدود علم الباحثون. ومن هنا تتمثل الفجوة البحثية في التعرف علي أثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط.
- في ضوء ما سبق تهدف الدراسة الحالية إلي التعرف علي أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، والمرونة) علي الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري ، والالتزام المعياري) ، حيث توجد ثلاث دراسات فقط وهي (صالح، ٢٠١٦ ؛ Pariat et al.,2017 ; Etebarian et al.,2012) - وذلك علي حد علم الباحثون - التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسات في أنها تتم في البيئة المصرية.

وبناء علي ما سبق، يقوم الباحثون بدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي من خلال النموذج الموضح بالشكل رقم (١) علي النحو التالي :



المتغيرات الديموغرافية :

النوع، الحالة الاجتماعية، العمر،  
مدة الخبرة، المستوى التعليمي.

شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة.

**خامساً: فروض البحث:**

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، سعى الباحثون إلى التحقق من مدى صحة الفروض التالية:

١- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة.

٢- لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة. ومن ثم ينقسم الفرض الثاني إلي الفروض الفرعية الآتية:

أ. لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام العاطفي.

ب. لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام الاستمراري.

ج. لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام المعياري.

٣- لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي).

ومن ثم ينقسم الفرض الثالث إلي الفروض الفرعية الآتية:

أ. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي).

ب. لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر، الخبرة ، والمستوي التعليمي).

**سادساً: متغيرات البحث:**

تنقسم متغيرات البحث على النحو التالي:

أ- المتغير المستقل: رأس المال النفسي : اعتمد الباحثون في قياس هذا المتغير علي مقياس (Luthans, Youseff, & Avolio, 2007) حيث يتكون هذا المقياس من أربع أبعاد تتمثل في : الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، والمرونة.

ب- المتغير التابع: الالتزام التنظيمي : اعتمد الباحثون في قياس هذا المتغير علي مقياس (Allen & Meyer,1990) حيث يتكون هذا المقياس من ثلاث أبعاد تتمثل في : الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري ، والالتزام المعياري.

سابعاً: أسلوب البحث:

يتناول فيه الباحثين كل من البيانات المطلوبة ومصادرها، مجتمع وعينة البحث، الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

١- البيانات المطلوبة ومصادرها:

اعتمد الباحثون علي نوعين من البيانات هما:

أ- البيانات الثانوية:

تمثلت في اطلاع الباحثين على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل العلمية المرتبطة بمتغيرات البحث، وكذلك الاطلاع علي السجلات والنشرات والإحصائيات الخاصة بالقطاع محل الدراسة وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة.

ب- البيانات الأولية:

تم تجميع بيانات الدراسة الميدانية من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بدمياط باستخدام قائمة الاستقصاء وتم ملء القائمة من خلال المقابلة الشخصية.

وقام الباحثون بإجراء اختبار الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة وذلك للتأكد من مدي إمكانية الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي. كما قام الباحثون باختبار الصدق لتحديد مدي توافق هذه المقاييس مع أهداف البحث ومدي كفايتها لاختبار فروضه وقياس متغيراته، وذلك عن طريق الاستعانة بذوي الخبرة من أساتذة إدارة الموارد البشرية ، بالإضافة لإيجاد معامل الصدق والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات (Malhotra,2007). كما قام الباحثون بحساب معامل الثبات كرونباخ Cronbach Reliability Coefficient لبحث مدي إمكانية تعميم نتائج الدراسة الميدانية ، وحتى يتمتع المقياس بالثبات يجب ألا يقل الحد الأدنى لقيمة معامل الثبات عن (٠,٧٠) (Nunnaly,1978).

ويوضح الجدول رقم (١) نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة كما يلي :

## جدول رقم (١)

### نتائج اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
١- رأس المال النفسي	٢٤	٠,٨٩٢	٠,٩٤٤
أ- الكفاءة الذاتية	٦	٠,٧٩٨	٠,٨٩٣
ب- الأمل	٦	٠,٨١٩	٠,٩٠٤
ج- التفاؤل	٦	٠,٧١٢	٠,٨٤٣
د- المرونة	٦	٠,٧٨٨	٠,٨٨٧
٢- الالتزام التنظيمي	٢٤	٠,٩٤٥	٠,٩٧٢
أ- الالتزام العاطفي	٨	٠,٩٤٢	٠,٩٧٠
ب- الالتزام الاستمراري	٨	٠,٨٧٤	٠,٩٣٤
ج- الالتزام المعياري	٨	٠,٨٨٣	٠,٩٣٩

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ويوضح الجدول رقم (١) تميز القائمة المستخدمة بدرجة عالية من الصدق والثبات ويستدل على ذلك من ارتفاع قيم معاملي الصدق والثبات واقترابهما من الواحد الصحيح ، حيث أوضح الجدول أن القيم تتراوح بين (٠,٧١٢ : ٠,٩٤٥) ، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس.

#### ٢- مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بدمياط والبالغ عددهم ٣٣٩٩ موظفاً منهم ٣٢٠٨ موظفين بعقود دائمة و ١٦٨ موظفاً يعملون بعقود مؤقتة و ٢٣ من عمال اليومية وذلك في عام ٢٠١٦ وفقاً لإحصائيات قطاع الموارد البشرية (إدارة شئون العاملين) بالشركة، حيث تم أخذ عينة عشوائية طبقية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث. وتم تحديد حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية (الإمام ، ٢٠١٠) :

$$ع\% = \frac{ح \times ل}{ن} \times \frac{ن - ن}{١ - ن}$$

وبحساب حجم العينة وفقاً لهذه المعادلة وبمعلومية حجم المجتمع، فإن حجم العينة يساوي ٣٤٥ مفردة، وذلك عند درجة ثقة ٩٥% ، وحدود خطأ  $\pm ٥\%$ ، وهو نفس الناتج الذي تم الحصول عليه من موقع (surveysystem). وتم اختيار عينة عشوائية طبقية.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

اعتمد الباحثون علي الأساليب التالية لتحليل البيانات واختبار فروض البحث :

• الإحصاء الوصفي: وذلك لتقديم صورة عامة عن خصائص عينة الدراسة وشملت الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

• معامل ارتباط بيرسون: وذلك لاختبار الفرض الأول.

• الانحدار المتعدد المتدرج باستخدام طريقة **Stepwise**: وذلك لاختبار الفرض الثاني وفروضه الفرعية.

• اختبار مان ويتني: وذلك لاختبار الفروض الفرعية (النوع) للفرض الثالث.

• اختبار كروسكال والس : وذلك لاختبار الفروض الفرعية (الحالة الاجتماعية، العمر، الخبرة، والمستوي التعليمي) للفرض الثالث.

وبعد ترميز وتفريغ البيانات، تم استخدام الاصدار العشرين من البرنامج الاحصائي (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ثامناً: مناقشة وتفسير نتائج البحث:

يستهدف الباحثون في هذا الجزء تقديم تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة واختبار فروض الدراسة للتعرف علي العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي ، وتحديد أثر أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي ، بالإضافة إلي التعرف علي ما إذا كان هناك فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، الخبرة، والمستوي التعليمي)، وذلك من خلال التحليل والاختبارات الإحصائية. وقد اعتمد الباحثون في سبيل اختبار صحة الفروض علي كل من التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الارتباط باستخدام معامل بيرسون، والانحدار المتعدد المتدرج باستخدام طريقة **stepwise** واختبار مان ويتني واختبار كروسكال والس، وتم استخدام برنامج (SPSSV.20) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية علي النحو التالي:

## ١) التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

ويعرض الباحثون في هذا الجزء تحليلاً وصفيًا لمتغيرات البحث وهي رأس المال النفسي وهو يمثل (المتغير المستقل) والالتزام التنظيمي والذي يمثل (المتغير التابع) وذلك علي النحو التالي :

### جدول رقم (٢)

#### الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

المتغيرات	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري
الوسط الحسابي	٣,٧٣	٤,٠٧	٣,٨٢	٣,٧٨	٣,٥٦	٣,٧٣	٣,٦٢
الانحراف المعياري	٠,٦٩٦	٠,٥٨٣	٠,٥٧٧	٠,٦٨٤	٠,٩٨٩	٠,٧٦٨	٠,٧٤٩

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

### ٢) نتائج اختبار الفروض : ويمكن توضيحها كما يلي:

١- نتائج اختبار الفرض الأول: والذي ينص علي :

" لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة "

ولاختبار الفرض الأول تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويعرض الجدول رقم (٣) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي كما يلي :

### جدول رقم (٣)

#### مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة	الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري
١								
٠,٧٥٣**	١							

						١	**٠.٥٧٨	**٠.٨٤٩	الأمل
					١	**٠.٥٣٠	**٠.٣٤٤	**٠.٧٣٦	التفاؤل
				١	**٠.٤٩١	**٠.٥٧٦	**٠.٣٨٣	**٠.٧٩١	المرونة
			١	**٠.٢٧٣	**٠.٥٣٩	**٠.٣٤٦	**٠.٢٢٨	**٠.٤٣٢	الالتزام التنظيمي
		١	**٠.٨٨٤	**٠.٢٥٢	**٠.٥٥٧	**٠.٣٢٦	**٠.٢٨٥	**٠.٤٤٥	الالتزام العاطفي
	١	**٠.٤٦٣	**٠.٧٧٤	**٠.١٧٩	**٠.٢٨٨	**٠.١٩٧	٠.٠٣١	**٠.٢١٤	الالتزام الاستمراري
١	**٠.٥٧٠	**٠.٧٢٦	**٠.٨٩٢	**٠.٢٦١	**٠.٥٠٦	**٠.٣٥٥	**٠.٢٤١	**٠.٤٢٦	الالتزام المعياري

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*\* تشير إلى أن معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١%.

من الجدول السابق يتضح ما يلي :

- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.432, P<0.01$ ). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كلاً من (Dirzyte et al.,2013; Nafei,2015; Sahoo et al.,2015 ; Jain & Kumar,2017; Luthans et al.,2008; Lather & Kaur,2015; Han & Chung,2015) . حيث أكدت علي وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، فكلما زاد رأس المال النفسي انعكس ذلك إيجابياً علي إلتزام العاملين.
- نلاحظ وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين أبعاد رأس المال النفسي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كلاً من ; العنزي ، إبراهيم ، ٢٠١٢، (Rowe,2013; Rego et al.,2010; Rego et al.,2016; Luthans et al .,2007) حيث أكدت تلك الدراسات علي وجود صلة مشتركة بين الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي وترابطها وتفاعلها مع بعضها البعض.
- أشارت نتائج مصفوفة المعاملات إلي وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين أبعاد الالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية ، الأمل، التفاؤل، والمرونة) والالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية ٠.٠١. ويتضح أن أكثر الأبعاد ارتباطاً بالالتزام التنظيمي كان التفاؤل حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.539$ ,

( $P < 0.01$ ) ، ويليه الأمل بمعامل ارتباط ( $R = 0.364, P < 0.01$ ) ثم المرونة بمعامل ارتباط ( $R = 0.228, P < 0.01$ ) ويليه الكفاءة الذاتية بمعامل ارتباط ( $R = 0.273, P < 0.01$ ) وقد جاءت تلك النتيجة متفقة مع دراسة (Simons & Buitendach, 2013) حيث توصلت إلي وجود علاقة معنوية إيجابية بين الالتزام التنظيمي ككل والكفاءة الذاتية والأمل ، كما توصلت إلي وجود علاقة معنوية إيجابية بين الالتزام التنظيمي والمرونة والتفاؤل. كما اتفقت معها دراسة (صالح، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، مما يعني أن رأس المال النفسي يزيد من إمكان تحقيق الالتزام التنظيمي. كما جاءت تلك النتيجة متفقة جزئياً مع دراسة (Mohammadi et al., 2016) حيث توصلت هذه الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد رأس المال النفسي ما عدا المرونة والالتزام التنظيمي. وأيضاً اتفقت معها جزئياً دراسة (Cetin, 2011) حيث توصلت هذه الدراسة إلي أن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي وبعدي (الأمل والتفاؤل). كما اتفقت معها جزئياً دراسة (Akhtar et al., 2013) التي توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي معنوي بين التفاؤل والكفاءة الذاتية. كما توصلت إلي وجود ارتباط إيجابي معنوي بين الكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي، بينما توصلت إلي عدم وجود ارتباط بين التفاؤل والالتزام التنظيمي. كما اتفقت معها جزئياً دراسة (Etebarian et al., 2012) حيث توصلت إلي وجود علاقة إيجابية معنوية بين الأمل والالتزام التنظيمي. وكذلك توصلت إلي عدم وجود علاقة معنوية بين التفاؤل والكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي.

- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين جميع أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، و الالتزام الاستمراري ، و الالتزام المعياري) ورأس المال النفسي عند مستوي معنوية ٠.٠١ حيث يتضح أن أكثر الأبعاد ارتباطاً برأس المال النفسي كان الالتزام العاطفي حيث بلغ معامل الارتباط ( $R = 0.445, P < 0.01$ ) ، يليه الالتزام المعياري بمعامل ارتباط ( $R = 0.426, P < 0.01$ ) ، ويليه الالتزام الاستمراري بمعامل ارتباط ( $R = 0.214, P < 0.01$ ) وقد اتفقت هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Etebarian et al., 2012) حيث أكدت علي وجود علاقة إيجابية معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام العاطفي. وأيضاً اتفقت معها دراسة (Ghaffaripour, 2014) حيث توصلت إلي وجود علاقة معنوية بين رأس المال النفسي والالتزام العاطفي.
- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الكفاءة الذاتية وبعدين فقط من أبعاد الالتزام التنظيمي وهما (الالتزام العاطفي والالتزام المعياري) عند مستوي معنوية ٠.٠١. ويأتي الالتزام العاطفي أكثر الأبعاد ارتباطاً بالكفاءة الذاتية حيث بلغ معامل الارتباط ( $R = 0.285, P < 0.01$ ) ، ويليه الإلتزام المعياري بمعامل ارتباط ( $R = 0.241, P < 0.01$ ) واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Simons & Buitendach, 2013) حيث توصلت إلي وجود علاقات معنوية إيجابية بين الالتزام العاطفي والكفاءة الذاتية والمرونة والأمل والتفاؤل . كما تبين أيضاً عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الاستمراري حيث بلغ معامل الإرتباط ( $R = 0.031, P < 0.01$ ) وبلغت

معنويته ٠.٥٦٥ . واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Alam,2016) حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الذاتية و الالتزام العاطفي والمعياري بينما لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الذاتية والالتزام الاستمراري.

• وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الأمل وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري ، والالتزام المعياري) عند مستوى معنوية ٠.٠١ حيث يتضح أن أكثر الأبعاد ارتباطاً بالأمل كان الالتزام المعياري حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.326$ ,  $P<0.01$ ) ، يليه الالتزام العاطفي بمعامل ارتباط ( $R=0.355$ ,  $P<0.01$ ) ، ويعد الالتزام الاستمراري أقل الأبعاد ارتباطاً بالأمل حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.197$ ,  $P<0.01$ ).

• وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين التفاؤل وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) عند مستوى معنوية ٠.٠١ ، حيث يعد الالتزام العاطفي أكثر الأبعاد ارتباطاً بالتفاؤل حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.557$ ,  $P<0.01$ ) ، يليه الالتزام المعياري بمعامل ارتباط ( $R=0.506$ ,  $P<0.01$ ) ، ثم الالتزام الاستمراري بمعامل ارتباط ( $R=0.288$ ,  $P<0.01$ ). واتفقت هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Simons & Buitendach,2013) حيث توصلت إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين الالتزام المعياري والتفاؤل.

• وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين المرونة وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي،الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) عند مستوى معنوية ٠.٠١ . واتضح أن أكثر الأبعاد ارتباطاً بالمرونة هو الالتزام المعياري حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.261$ ,  $P<0.01$ ) ، ويليه الالتزام العاطفي حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.252$ ,  $P<0.01$ ) ، ويأتي الالتزام الاستمراري أقل الأبعاد ارتباطاً بالمرونة حيث بلغ معامل الارتباط ( $R=0.179$ ,  $P<0.01$ ). واتفقت هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Simons & Buitendach,2013) حيث توصلت إلى وجود علاقة معنوية بين الالتزام المعياري والمرونة.

ومن النتائج السابقة يتبين عدم صحة الفرض الأول من فروض الدراسة (جزئياً) والذي ينص علي أنه : " لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة " .

٢- نتائج اختبار الفرض الثاني: والذي ينص علي :

" لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة " .

وفي سبيل اختبار مدي صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، كما تم تحليل البيانات علي ثلاث مراحل، الأولى تأثير رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي ككل ،

والثانية تأثير أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي ، والثالثة تأثير أبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي كما يلي:

أ- تأثير رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي ككل :

وهو ما يوضحه الجدول رقم (٤):

#### جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المترج لأثر رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig)	R <sup>2</sup>	R
Sig	T	B					
٠,٠٠٠	٤,٥٩٥	١,٢٤٩	Constant	الجزء الثابت	٧٨,٧٥٧	٠,١٨٧	٠,٤٣٢
٠,٠٠٠	٨,٨٧٥	٠,٦٢٠		رأس المال النفسي	٠,٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوى ٥%.

يتضح من الجدول رقم (٤) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ٥% حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٧٨,٧٥٧) و (P-Value =0,000) أقل من مستوى معنوية ٥% ، كما يتضح من الجدول السابق معنوية معامل الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال قيمة (t) و (Sig.) أيضاً يوجد علاقة تأثير معنوي ايجابي لرأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي حيث بلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) (٠,١٨٧) أي أن رأس المال النفسي استطاع أن يفسر ١٨.٧% من التغيير في مستوى الالتزام التنظيمي والباقي يرجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج. يتضح أيضاً أن إشارة معاملات الانحدار موجبة ، وهذا يشير إلي وجود علاقة طردية بين المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وأنه كلما ارتفع رأس المال النفسي ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي. وبالتالي يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Lather & Kaur,2015) حيث توصلت إلي أن رأس المال النفسي يمكنه التنبؤ بالالتزام التنظيمي. كما تتفق معها دراسة (Han & Chung,2015) حيث توصلت إلي أن رأس المال النفسي الإيجابي يؤثر علي الالتزام التنظيمي. كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (صالح، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي وجود تأثير لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (إبراهيم، ٢٠١٠) حيث توصلت إلي وجود تأثير ايجابي معنوي لرأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (حسن، ٢٠١٣)

حيث توصلت إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Shahnawaz & Jafri, 2009) حيث توصلت هذه الدراسة إلي أن رأس المال النفسي لا يمكنه التنبؤ بالالتزام التنظيمي.

ويفسر الباحثون ذلك : بأنه إذا تم بث الثقة لدي العاملين وزادت قدرتهم علي وضع الأهداف الاستراتيجية للشركة ونشر روح التفاؤل نحو المستقبل، وكذلك تعاملهم مع الصعوبات بكل سهولة سيرتفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم، وبالتالي سيزداد اهتمامهم بتطوير ورؤية الشركة ويزداد ارتباطهم بها ، كما يزداد لديهم الشعور بالمسؤولية والواجب تجاه منظماتهم.

ب- تأثير أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي :

تم قياس أثر أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي من خلال اختبار مدي صحة الفروض الفرعية للفرض الثاني والتي تنص علي :

١. نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والذي ينص علي أنه: لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام العاطفي. وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٥) علي النحو التالي:

#### جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأثر أبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام العاطفي

التقديرات				F (sig.)	R <sup>2</sup>	R
Sig	T	B	المتغيرات المستقلة			
٠,٢١٤	١,٢٤٥-	٠,٤١٠	Constant	٨٠,٤٠٩	٠,٣٢٠	٠,٥٦٦
٠,٠٠٠	١٠,٩٥٣	٠,٨٩١	التفاؤل	٠,٠٠٠		
٠,٠٢٦	٢,٢٣٩	٠,١٥١	الكفاءة الذاتية			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوى ٥%.

ويتضح من الجدول رقم (٥) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوى معنوية ٥% حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٨٠,٤٠٩) و (P-Value = 0,000) أقل من مستوى معنوية ٥% ، كما يتضح من الجدول السابق معنوية معامل الانحدار وعدم معنوية الحد الثابت من خلال قيمة (t) و (Sig.). كما تتمثل أهم أبعاد رأس المال النفسي والتي تؤثر في المتغير التابع الفرعي (الالتزام العاطفي) بترتيب دخولها في النموذج هي (التفاؤل والكفاءة الذاتية) ، وتفسر

هذه الأبعاد (٣٢%) من التغييرات التي تحدث في الالتزام العاطفي ، والنسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى. بينما لم يثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الأخرى (الأمل، و المرونة) على الالتزام العاطفي. ويتضح أيضاً أن إشارة معاملات الانحدار موجبة ، وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة (التفاؤل والكفاءة الذاتية) والمتغير التابع (الالتزام العاطفي). وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (Pariat et al.,2017) حيث توصلت إلى أنه لا توجد أي علاقة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي والالتزام العاطفي ما عدا التفاؤل الذي أظهر علاقة معنوية مع الالتزام العاطفي. كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (صالح، ٢٠١٦) حيث توصلت إلى أن أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام الشعوري. ويتضح مما سبق عدم صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً .

ويفسر الباحثون ذلك : بأن العاملين يتوقعون النتائج الإيجابية وأن الأشياء الجيدة سوف تحدث مما يدفعهم للقيام بالأفضل. كما يمتلكوا القدرة على قبول التحديات فهم يروا العقبات كأنها فرص تقودهم للنجاح ، كما يشعر العاملون بالثقة في قدراتهم وخبراتهم على تحقيق أهدافهم المحددة بنجاح، مما يدفعهم ذلك إلى الإستمرار في الشركة نتيجة توافق قيمهم وأهدافهم مع قيمها وأهدافها وإحساسهم القوي بالإنتماء و الإرتباط العاطفي بهذه الشركة.

٢. نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه : لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري. وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٦) على النحو التالي :

#### جدول رقم (٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأثر أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig)	R <sup>2</sup>	R
Sig	T	B					
٠,٠٠٠	٨,٤٩٦	٢,٢٦٢	Constant	الجزء الثابت	٣١,٠٩٨	٠,٠٨٣	٠,٢٨٨
٠,٠٠٠	٥,٥٧٧	٠,٣٨٤		التفاؤل	٠,٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوي ٥%.

ويتضح من الجدول رقم (٦) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوي معنوية ٥% حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٣١,٠٩٨) و (P-Value =0,000) أقل من مستوي معنوية ٥% ، كما يتضح من الجدول السابق معنوية معامل الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال

قيمة (t) و (Sig.) وتتمثل أهم أبعاد رأس المال النفسي والتي تؤثر في المتغير التابع الفرعي (الالتزام الاستمراري) هو بُعد (التفاؤل) ، وتفسر هذه الأبعاد (٨,٣%) من التغيرات التي تحدث في الالتزام الاستمراري ، والنسبة المتبقية ترجع إلي عوامل أخرى. بينما لم يثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الأخرى (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، والمرونة) علي الالتزام الاستمراري. كما يتضح أن إشارة معاملات الانحدار موجبة ، وهذا يشير إلي وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة (التفاؤل) والمتغير التابع (الالتزام الاستمراري). كما تتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (صالح، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي أن إلي أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام المستمر. ويتضح مما سبق عدم صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً .

ويفسر الباحثون ذلك: بأن العاملين يُصرون علي تحقيق أهدافهم ومتابعتها في ظل الظروف الصعبة ، فهم يمتلكون التوقعات الإيجابية بشأن قدرتهم علي تحقيق النجاح في المستقبل ولديهم القدرة علي مواجهة النجاح والفشل مما يدفعهم لتحقيق أعلى معدلات من النمو في الدخل ، وبالتالي يستمر العاملين في الشركة نتيجة لإدراكهم للتكاليف والمنافع التي ترتبط ببقائهم أو تركهم للشركة وإدراكهم لنقص البدائل الوظيفية المتاحة أمامهم.

٣. نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث والذي ينص علي أنه : لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام المعياري. وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (٧) علي النحو التالي:

#### جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأثر أبعاد رأس المال النفسي علي الالتزام المعياري

التقديرات				المتغيرات المستقلة	F (sig.)	R <sup>2</sup>	R
Sig	T	B	Constant				
٠,٠٠٣	٢,٩٤١	٠,٨٠٢	Constant	الجزء الثابت	٦٢,٢٥١	٠,٢٦٧	٠,٥١٧
٠,٠٠٠	٨,١٠٨	٠,٥٧٤		التفاؤل	٠,٠٠٠		
٠,٠٢٨	٢,٢٠٥	٠,١٥٥		الأمل			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوي ٥%.

ويتضح من الجدول رقم (٧) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوي معنوية ٥% حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٦٢,٢٥١) و (P-Value =0,000) أقل من مستوي معنوية ٥% ، كما يتضح من الجدول السابق معنوية معامل الانحدار ومعنوية الحد الثابت من

خلال قيمة (t) و (Sig.). وتتمثل أهم أبعاد رأس المال النفسي والتي تؤثر في المتغير التابع الفرعي (الالتزام المعياري) بترتيب دخولها في النموذج هي (التفاؤل والأمل) ، وتفسر هذه الأبعاد (٢٦,٧%) من التغييرات التي تحدث في الالتزام المعياري ، والنسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى. بينما لم يثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الأخرى (الكفاءة الذاتية ، والمرونة) على الالتزام المعياري. كما يتضح أن إشارة معاملات الانحدار موجبة ، وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة (التفاؤل والأمل) والمتغير التابع (الالتزام المعياري). وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (صالح، ٢٠١٦) حيث توصلت إلى أن إلى أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة لها تأثير معنوي في الالتزام المعياري. كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (et al.,2017 Pariat) حيث توصلت إلى أن التفاؤل والكفاءة الذاتية لهما علاقة معنوية مع الالتزام المعياري. ويتضح مما سبق عدم صحة الفرض الفرعي الثالث جزئياً.

ويفسر الباحثون ذلك: بأن العاملين لديهم القدرة على مواجهة المستقبل بكل إيجابية ، كما يمتلك العاملون الدافع لتحقيق أهدافهم وتوقعهم للعقبات التي قد تواجههم وتحديدهم للطرق البديلة المقبولة للوصول لأهدافهم بنجاح ، مما يدفعهم ذلك إلى الشعور بالمسؤولية لكونهم أعضاء في هذه الشركة واهتمامهم بتطوير مستقبل ورؤية الشركة.

ج- تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي:

تم قياس أثر أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي كما يوضحه الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأثر أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي

التقديرات				F (sig)	R <sup>2</sup>	R
Sig	T	B	المتغيرات المستقلة			
٠,٠٠٠	٥,٠٥٤	١,٠٩٨	Constant	١٤٠,٣٢٨	٠,٢٩٠	٠,٥٣٩
٠,٠٠٠	١١,٨٤٦	٠,٦٦٥	التفاؤل	٠,٠٠٠		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوي ٥%.

ويتضح من الجدول رقم (٨) معنوية نموذج الانحدار المقدر عند مستوي معنوية ٥% حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١٤٠,٣٢٨) و (P-Value = 0,000) أقل من مستوي معنوية ٥% ، كما يتضح من الجدول السابق معنوية معامل الانحدار ومعنوية الحد الثابت من خلال

قيمة (t) و (Sig.) وتتمثل أهم أبعاد رأس المال النفسي والتي تؤثر في المتغير التابع (الالتزام التنظيمي) هو بُعد (التفاؤل) ، وتفسر هذه الأبعاد (٢٩%) من التغييرات التي تحدث في الالتزام التنظيمي ، والنسبة المتبقية ترجع إلى عوامل أخرى. بينما لم يثبت إحصائياً وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الأخرى (الكفاءة الذاتية ، الأمل، والمرونة) علي الالتزام التنظيمي. كما يتضح أن إشارة معاملات الانحدار موجبة ، وهذا يشير إلى وجود علاقة طردية بين المتغيرات المستقلة (التفاؤل) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Pariat et al.,2017) حيث توصلت إلى وجود علاقة معنوية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والالتزام التنظيمي. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Etebarian et al.,2012) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن ٤٤% من التغيير في الالتزام التنظيمي يرجع إلى التغيير في الأمل كبعد من أبعاد رأس المال النفسي ، كما أشارت إلى أن ١١% من التغيير في الالتزام التنظيمي يرجع إلى التغيير في المرونة كبعد من أبعاد رأس المال النفسي، كما توصلت هذه الدراسة إلى أنه لم تتنبأ أبعاد رأس المال النفسي الأخرى (الكفاءة الذاتية والتفاؤل) بالالتزام التنظيمي. كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Akhtar et al., 2013) حيث توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية تتنبأ معنوياً بالالتزام التنظيمي ، في حين أن التفاؤل لم يتنبأ معنوياً بالالتزام التنظيمي. ويتضح مما سبق عدم صحة الفرض الثاني جزئياً.

ويفسر الباحثون ذلك: بأن العاملين لديهم القدرة علي مواجهة المشاكل والصعوبات في العمل وإصرارهم علي النجاح ، كما يشعر العاملين بالتفاؤل نظراً لما تحققه الشركة من أرباح مما ينعكس ذلك علي التزامهم للشركة .

ومن النتائج السابقة يتبين عدم صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة (جزئياً) والذي ينص علي أنه : " لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة ".

٣- نتائج اختبار الفرض الثالث: والذي ينص علي :

" لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي)".

وفي سبيل التحقق من صحة هذا الفرض ، قام الباحثون باستخدام اختبار مان ويتني لتحديد الفروق بالنسبة لمتغير النوع (ذكر، أنثي) حيث يتكون من مجموعتين فقط ، واختبار كروسكال والس لعدة مجموعات مستقلة لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، الخبرة، والمستوي التعليمي) حيث يتكون كل منهم من عدة مجموعات، وكانت النتائج بالجدول رقم (٩) كما يلي:

## جدول رقم (٩)

نتائج اختبارات الفروق بين آراء العاملين فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	النوع		الحالة الاجتماعية		العمر		الخبرة		المستوي التعليمي	
	Sig	Z	Sig	$\chi^2$	Sig	$\chi^2$	Sig	$\chi^2$	Sig	$\chi^2$
رأس المال النفسي	٠,٠٠٨	٢,٦٥١-	٠,٠٢٨	٧,١٥٤	٠,٠٠٠	٢٢,٤٩٤	٠,٠٠٠	١٩,٠١٠	٠,٨٠٩	٠,٩٦٧
الالتزام التنظيمي	٠,٠٤٣	٢,٠٢٣-	٠,٠٩٨	٤,٦٣٨	٠,٠١٣	١٠,٨٠٩	٠,٠٢٦	٩,٢٨١	٠,٠٠٠	٢٥,١٦٧

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.  
\*معنوي عند مستوى ٥%.

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي :

أ- بالنسبة لمتغير رأس المال النفسي : يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً للنوع، الحالة الاجتماعية، العمر، والخبرة ، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً للمستوي التعليمي. وأيدت دراسة (النداوي، ٢٠١٦) هذه النتيجة بأنه يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) في آراء العاملين وفقاً للجنس والعمر فيما يتعلق برأس المال النفسي. وأيضاً اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السلنتي، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي أنه يوجد فروق معنوية بين استجابات مفردات العينة وفقاً للعمر والخبرة فيما يتعلق برأس المال النفسي ، بينما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (النداوي، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) في آراء العاملين وفقاً للمؤهل الدراسي فيما يتعلق برأس المال النفسي. كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السلنتي، ٢٠١٦) حيث توصلت إلي أنه لا توجد فروق معنوية بين استجابات مفردات العينة وفقاً للنوع والحالة الاجتماعية فيما يتعلق برأس المال النفسي.

ب- بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي: يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً للنوع ، العمر، الخبرة، والمستوي التعليمي، بينما لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حنونة، ٢٠٠٦) حيث توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ٠.٠٥ في مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزي لمتغير العمر ، سنوات الخدمة ، والمؤهل العلمي ، وأيضاً اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ابتسام، ٢٠١٥) حيث توصلت إلي وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزي

لمتغير السن. بينما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حنونة، ٢٠٠٦) حيث توصلت إلي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ في مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة تعزي لمتغير الجنس (ذكر/أنثي). كما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (ابنسام، ٢٠١٥) حيث توصلت إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزي لمتغير الأقدمية، والمستوي التعليمي.

ومن النتائج السابقة يتبين عدم صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة (جزئياً) والذي ينص علي أنه : " لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي)".

### تاسعاً : ملخص النتائج والتوصيات :

#### أ- ملخص النتائج :

تحقيقاً لأهداف الدراسة وضع الباحثون ثلاثة فروض رئيسية للتعرف علي مدي صحتها من عدمه ، وقد كانت نتائج تحليل الفروض كالاتي:

(١) فيما يتعلق بالفرض الأول : لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة. يتضح قبول الفرض الأول جزئياً .

(٢) فيما يتعلق بالفرض الثاني: لا يوجد أثر معنوي لأبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة. يتضح قبول الفرض الثاني جزئياً .

(٣) فيما يتعلق بالفرض الثالث: لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع ، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، والمستوي التعليمي. بالنسبة لمتغير رأس المال النفسي يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً لجميع المتغيرات الديموغرافية فيما عدا المستوي التعليمي. أما بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة وفقاً لجميع المتغيرات الديموغرافية فيما عدا الحالة الاجتماعية.

#### ب- التوصيات :

في ضوء النتائج الخاصة بالبحث يمكن للباحثين أن يقدموا بعض التوصيات كما يلي :

١- ضرورة الاهتمام بوضع البرامج التدريبية المتخصصة التي تحت المديرين علي تنمية مفهوم رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل ، التفاؤل، والمرونة) وكذلك تنمية السلوكيات التنظيمية الإيجابية وذلك من خلال التدريب والتقييم المستمر لسياسات ونظم التدريب للتعرف علي مدي موائمتها لاحتياجات العاملين.

٢- ينبغي تقدير المديرين والعاملين سواء تقدير مادي أو معنوي والثقة في قدراتهم والإعتراف بنجاحاتهم الصغيرة والكبيرة ومكافأتهم وترقيتهم إلى المناصب القيادية مما يعزز ذلك من كفاءتهم الذاتية وكذلك تقديم التعزيز الإيجابي لهم وعدم إهانتهم.

٣- ضرورة تعيين العاملين علي أساس مهاراتهم وخبراتهم وتعيين الموهوبين منهم وكذلك من يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع .

٤- ينبغي علي المديرين تمكين العاملين والنظر إلي مقترحاتهم بعين الإعتبار ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التنظيمية وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن وجهة نظرهم وآرائهم ومناقشتها بكل موضوعية وشفافية .

٥- ضرورة وضع أهداف سهلة وقابلة للتنفيذ، وتقسيم الأهداف الصعبة إلي أهداف فرعية يمكن تحقيقها وصياغة المسارات البديلة ومواجهة العقبات وتبني ثقافة إدارة الذات وتقبل شكاوي ومقترحات العاملين.

٦- ضرورة تبني المنظمة محل الدراسة للمدخل الإستباقي ليصبح العاملين أكثر مرونة وامتلاكهم القدرة علي العودة مرة أخرى لحالتهم الطبيعية عند مواجهتهم للأحداث سواء الإيجابية أو السلبية وقدرتهم علي التغيير والإستمرار في تحقيقهم للنجاح.

٧- ضرورة الإهتمام بمفهوم الإلتزام التنظيمي وبأبعاده الثلاثة (الإلتزام العاطفي، الإلتزام الاستمراري، والإلتزام المعياري) لدي العاملين وذلك من خلال تقدير العاملين الملتزمين وجعلهم نموذجاً يحتذي به من قبل العاملين الآخرين بالمنظمة ووضع خطة عادلة للأجور ونظام للمكافآت والعقوبات يطبق بشكل موضوعي.

#### الأفكار المقترحة لأبحاث مستقبلية:

يقترح الباحثون بعض الأفكار لبحوث مستقبلية والمتعلقة بموضوع البحث منها:

- ١- الإلتزام العاطفي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والإزدهار في العمل.
- ٢- أثر رأس المال النفسي علي متغيرات تنظيمية أخرى مثل (إدارة المواهب، التمكين الوظيفي، والرفاهية النفسية).
- ٣- الدور المعدل للبيئة التنظيمية في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي.
- ٤- أثر عوامل رأس المال النفسي الأخرى مثل (الإبداع، الذكاء العاطفي، والروحانية) علي الإلتزام التنظيمي.
- ٥- العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين دافعية العمل و الإلتزام التنظيمي.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية :

ابتسام ، عاشوري، (٢٠١٥) ، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسات وعلاقتها بالثقافة التنظيمية ، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) ، رسالة ماجستير ، جامعة محمد خضير - كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية.

إبراهيم ، مني محمد سيد، (٢٠١٠) ، نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة ، مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، (٢)١، ١٣٣-١٧٢.

الإمام ، وفقى السيد، (٢٠١٠) ، البحث العلمي - إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي ، (المنصورة : المكتبة العصرية للنشر والتوزيع).

حسن ، عزة أحمد الشربيني، (٢٠١٣) ، دور رأس المال النفسي في بناء وتدعيم الإلتزام التنظيمي دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق ، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة سوهاج ، ٢٧(١)، ٩١-١٤٠.

حنونة ، سامي إبراهيم حماد، (٢٠٠٦) ، قياس مستوي الإلتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية - كلية التجارة.

السلنتي، لمياء السعيد ، (٢٠١٦) ، العلاقة بين إثراء العمل والأسرة وإدمان العمل : اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي دراسة تطبيقية علي العاملين في جامعة دمياط ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، ١٧(٣)، ١-٥٩.

صالح ، رشا مهدي، (٢٠١٦) ، تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الإلتزام التنظيمي : دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة ، مجلة العلوم الإقتصادية ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة البصرة ، ١١(٤١)، ١-٣٤.

العنزي ، سعد علي حمودة وإبراهيم ، إبراهيم خليل ، (٢٠١٢) ، رأس المال النفسي الايجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير)، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة بغداد ، ١٨(٦٥)، ١-٣١.

النداوي ، محمد صالح حسن ، (٢٠١٦) ، العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي دراسة تطبيقية علي العاملين بكليات الجامعة العراقية في جمهورية العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة - كلية التجارة.

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Adenguga, R. A. Adenuga, F. T., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational commitment & turnover intention among private universities' employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2), 31-36.
- Ahmed, M., & Nawaz, N. (2015). Impact of organizational commitment on employee turnover: A case study of Pakistan International Airlines (PIA). *Industrial Engineering Letters*, 5(8), 57-69.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy & optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42.
- Alam, A. A. S. (2016). The effects of self efficacy on organizational commitment: A survey on junior executives working in the private sector of Bangladesh. *Management Development*, 30(1&2), 32-43.
- Alee, H., & Mostaghimi, M. R. (2015). Psychological capital, requirement of today's organizations. *Journal of Applied Environmental & Biological Sciences*, 5(5S), 191-194.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement & antecedents of affective, continuance & normative commitment to the organization. *Journal of occupational & organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Al-Qatawneh, M. I. (2014). The impact of organizational structure on organizational commitment: A comparison between public & private sector firms in Jordan. *European Journal of Business & Management*, 6(12), 30-37.
- Al-Tit, A. A., & Suifan, T. S. (2015). The mediating role of job characteristics in the relationship between organizational commitment & job satisfaction. *International Journal of Business & Management*, 10(9), 215-222.
- Bang, H. (2007). Examining organizational commitment of volunteers in non-profit sport & recreation organizations. *Doctoral dissertation*, University of Minnesota.
- Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital & resistance to change on organisational citizenship behavior. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment & satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.

- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G., (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811- 839.
- Darmanto, S. (2015). Mediating role of jobs satisfaction among organizational commitment, organizational culture & organizational citizenship behavior (OCB): Empirical study on private higher education in central Java, Indonesia. *Journal of Research in Marketing*, 4(1), 289-296.
- Demirel, Y., & Yücel, I. (2013). The effect of organizational justice on organizational commitment: A study on automotive industry. *International journal of social sciences*, 2(3), 26-37.
- Dirzyte, A. Patapas, A. Smalskys, V., & Udaviciute, V. (2013). Relationship between organizational commitment, job satisfaction, & positive psychological capital in Lithuanian organizations. *International Journal of Business & Social Science*, 4(12), 115-122.
- Etebarian, A., Tavakoli, S., & Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital & organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 6(14), 5057 -5060.
- Ghaffaripour, S. (2014). Psychological capital & its relationship to work attitudes in Imam Khomeini Shaz& Oil Refining Company. *Journal of Educational & Management Studies*, 4(2), 269-277.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2013). Organizational socialization & newcomers' psychological capital & well-being. *In Advances in Positive Organizational Psychology*, 211-236.
- Hakkak, M. Zarnegarian ,Y. Heydari , A. R., & Ebrahimi , H. R. (2015). Investigating the effects of psychological capital on organizational citizenship behavior - A case study of educational staff of Qom University. *International Journal of Scientific Management & Development*, 3(5), 372- 376.
- Han, K. S., & Chung, K. H. (2015). Positive psychological capital, organizational commitment & job stress of nurses in small & medium-sized hospitals. *Advanced Science & Technology Letters*, 88, 208-211.
- Han, Y. Brooks, I. Kakabadse, N. K. Peng, Z., & Zhu, Y. (2012). A grounded investigation of Chinese employees' psychological capital. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 669-695.
- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout & job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.

- Hawass, H. H. (2012). Committed salesforce: An investigation into personality traits. *International Journal of Business & Management*, 7(6), 147-60.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Buckley, M. R., Clayton, R. W., & Roberts, F. (2012). Narrative analysis of dale Carnegie's how to stop worrying & start living using psychological capital as the analytical framework. *Journal of Management History*, 18(3), 268-284.
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout & employee engagement. *Doctoral dissertation*, University of Stellenbosch.
- Hoveyda, H.R., & Seyedpoor, S. M. (2015). The relationship between psychological capital & organizational silence. *Journal UMP Social Sciences & Technology Management*, 3(2), 501-508.
- Hui, Q., Cao, X., Le, L., & He, H. (2014). Empirical research on the influence of organizational support on psychological capital. *American Journal of Industrial & Business Management*, 4(4), 182 - 189.
- Jain, S., & Kumar, S. (2017). Examining organizational commitment & psychological capital in Indian bank employees. *Journal Of Humanities & Social Science*, 22(6), 14-22.
- Jena, R. K. (2015). An assessment of factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management: journal of contemporary management issues*, 20(1), 59-77.
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The effects of managerial coaching behaviors on the employees' perception of job satisfaction, organisational commitment, & job performance: case study on insurance industry in Turkey. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 150, 1137-1147.
- Kappagoda, U. S., Othman, H. Z., & De Alwis, W. G. (2014). The impact of psychological capital on job performance in the banking sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts & Commerce*, 3(5), 198-208.
- Khan, M. M., Rehman, Z., & Dost, M. K. (2012). The impact of employee commitment on employee satisfaction role of employee performance as a moderating variable. *Singaporean Journal of Business, Economics & Management Studies*, 1(2), 68-80.
- Kutanis, R. Ö., & Oruç, E. (2015). The views of academic staff on psychological capital: A qualitative study in Turkey. *International Journal of Scientific Research & Innovative Technology*, 2(5), 1-9.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: A new lens for understanding employee fit & attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 28-43.

- Lather, A. S., & Kaur, M. S. (2015). Psychological capital as predictor of organizational commitment & organizational citizenship behavior. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102-112.
- Leonard, M. C. (2016). Leadership styles & psychological capital in a home improvement organization. *Doctoral dissertation*, Pepperdine University.
- Luthans, F. Norman, S. M. Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement & relationship with performance & satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Madden, L. T. (2013). Juggling dem&s: The impact of middle manager roles & psychological capital. *Doctoral dissertation*, University of Tennessee.
- Malhotra, N., K. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*, 5<sup>th</sup> ed., New Jersey: Prentice Hall.
- Memari, H., Valikhani, M., Aghababae, Z., & Mehdi, M. (2013). The effect of positive organizational behavior of the staff on organizational performance, based on the Luthans model in public organizations of Behbahan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 568-583.
- Mohammadi, S., Vaisi, K., & Moradi, J. (2016). Relationship between psychological capital & organizational commitment with job satisfaction of physical educators in Kurdistan province. *International Journal of Humanities & Cultural Studies (IJHCS)*, 65-74.
- Mortazavi, S. Yazdi, S.V.S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life & organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
- Nafei, W. (2015a). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life & organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42-59.
- Nafei, W. (2015b). The effects of psychological capital on employee attitudes & employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business & Management*, 10(3), 249-270.

- Nafei, W. A. (2014). Assessing employee attitudes towards organizational commitment & change: The case of King Faisal Hospital in Al-Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Management & Sustainability*, 4(1), 204-219.
- Nasiri, M. (2015). The survey of conceptual modeling of causal relationship between organization commitment with organizational citizenship behavior in campus recreation administrations. *International Journal of Sport Studies*, 5(6), 653-658.
- Nikpay, I. Siadat, S. Hoveida, R., & Nilforooshan, P. (2014). A model for investigating the impact of faculty members' psychological capital on organizational citizenship behaviors in universities. *International Journal of Management Sciences*, 2(6), 161-168.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory*. 2nd edition, New York: McGraw-Hill.
- Obeidat, B. Y. Masa'deh, R. M., & Abdallah, A. B. (2014). The relationships among human resource management practices, organizational commitment, & knowledge management processes: A structural equation modeling approach. *International Journal of Business & Management*, 9(3), 9-26.
- Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University Business & Economics, Working Paper*, 51(4), 1-10.
- Pariat, R. G., Kalita, B., & Choudhury, A. (2017). The study of impact of psychological capital on work attitude & commitment. *Journal of Management in Practice*, 2(1), 1-20.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital & performance of Portuguese civil servants : Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Rego, P. Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership & organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering & Management*, 9(1), 129-151.
- Rowe, K. P. (2013). Psychological capital & employee loyalty: The mediating role of protean career orientation. *Master's Dissertation*, University of Canterbury.
- Sahoo, B. C., Sia, S. K., Sahu, N., & Appu, A. V. (2015). Psychological capital & work attitudes: A conceptual analysis. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4(2), 18-28.
- Salleh, S. M. Zahari, A. S. M. Said, N. S. M. & Ali, S.R.O. (2016). The influence of work motivation on organizational commitment in the

workplace. *Journal of Applied Environmental & Biological Sciences*, 6(5), 139-143.

Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement & organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.

Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, & turnover intention. *Advances in Management & Applied Economics*, 5(2), 21-42.

Yeh, H., & Hong, D. (2012). The mediating effect of organizational commitment on leadership type & job performance. *The Journal of Human Resource & Adult Learning*, 8(2), 50-59.