

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية و تجارية و علوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالب: عصام بساسي
بعنوان:

أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي لأداء العاملين

دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 18.../..06.../2023

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ تلي سعيدة (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا
الأستاذ/مناصرية رشيد (أستاذ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا
الأستاذ/ منصورى إلهام (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2022-2023

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



الماستر أكاديمي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة

الميدان: علوم اقتصادية و تجارية و علوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب: عصام بساسي

بعنوان:

أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي لأداء العاملين

دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: ..18... /...06.../2023

أمام اللجنة المكونة من السادة:

(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

(أستاذ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقرا

(أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

الأستاذة/تلي سعيدة

الأستاذ/مناصرية رشيد

الأستاذة/منصوري إلهام

السنة الجامعية: 2022-2023

شكرو عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ولقوله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم: " وبشر الصابرين "

نفتح شكرنا وتقديرنا بعد صبر وجهد طويل دام سنوات إلى الله سبحانه وتعالى الذي أوصلنا إلى هذا اليوم محملين بزد العلم والمعرفة ، فالحمد لله على نعمته.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى والدينا لوقوفهم معنا ، على النصائح والمجهودات التي قدمها لنا طوال العام الدراسي .

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ مناصرية رشيد الذي أشرف على هذه المذكرة بصدر رحب فقد كان الأخ الحرص دوما .

كما أتوجه بالشكر إلى جميع أساتذتي وزملائي الطلبة .

كما نتوجه بالشكر للجنة التي ستشرف على مناقشة هذه المذكرة.

إهداء

نشكر الله عز وجل التوفيق منه على إتمام مذكرة التخرج

أهدي ثمرة نجاحي في مقامي الأول إلى الكفاح الذي لا يتوقف الرجل الذي كان سندا لي طوال حياتي وهو الذي كلما ذهبت إليه ضعيف أصبحت أقوى إنه أبي أسأل الله عز وجل كل قطرة عرق نولت من أبي سعيا لرزقنا وارفع به درج في جنتك وحرّم عليه نار الآخرة واسقه من يد حبيبنا محمد صل الله عليه وسلم أهدي هذا النجاح إلى أمي التي كانت تنتظر هاته اللحظة بفارغ الصبر وإلى أستاذي مناصرية رشيد أهدي كذلك تخرجي إلى إخوتي الذكور من الكبير عماد إلى فؤاد وصولا إلى الصغير علي وإلى إخوتي

البنات أسأل الله أن يحفظهم ولا يريني فيهم سوءا.

وشكرا لكل أصدقائي الذين هم دائما بجانبني.

وشكرا لكل من صادفت في حياتي الجامعية قرزيز ، حسين ، محمد .

عصام

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تشخيص طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة)، والالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام الأخلاقي المعياري، الالتزام المستمر)، وتحليل تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي.

تبنت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من 61 عامل في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة، استخدمنا في دراستنا البرنامج الإحصائي (SPSS)

توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير مباشر لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي، إذ يتأثر تأثراً طردياً أي كلما كان لرأس المال النفسي أثراً إيجابياً كلما كان الالتزام التنظيمي كبيراً، والعكس بالعكس.

الكلمات المفتاحية: رأس مال نفسي إيجابي، التزام عاطفي، التزام معياري، التزام مستمر، المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

Abstract:

This study aimed at diagnosing the nature of the correlation between the dimensions of positive psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, flexibility), and organizational commitment in its dimensions (emotional commitment, normative moral commitment, continuous commitment), and analyzing the effect of psychological capital in achieving organizational commitment.

The study adopted the descriptive and analytical approach, and the questionnaire was used as a basic tool for data collection. The study sample consisted of 61 workers in the public health institution in the state of Ouargla. In our study, we used the statistical program (SPSS).

The study concluded that there is a correlation and a direct effect of psychological capital on organizational commitment, as it is directly affected, that is, whenever psychological capital has a positive effect, the greater the organizational commitment, vice versa.

Keywords : Positive psychological capital, hope, optimism, self-efficacy, Flexibility, emotional commitment, normative moral commitment, sustained commitment.

فهرس الموضوعات

1	الشكر
2	الإهداء
3	الملخص.....
4	فهرس الموضوعات
ب،و	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي	
2	تمهيد
2	المبحث الأول: أثر رأس المال النفسي الإيجابي.....
2	المطلب الأول: مفهومه ونشأته
5	المطلب الثاني: أهميته و أبعاده
7	المبحث الثاني: الإلتزام التنظيمي لأداء العاملين
7	المطلب الأول: تعريفه
10-9	المطلب الثاني: خصائص وأبعاد الإلتزام التنظيمي
11	المطلب الثالث: العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي و الإلتزام التنظيمي
12	المبحث الثالث:دراسات سابقة
16	المطلب الأول : دراسات بللغة العربية
17	المطلب الثاني : دراسات بللغة الأجنبية
17	المطلب الثالث :مقارنة بين الدراسة الحالية بدراسات السابقة
20	خلاصة الفصل الأول
22	الفصل الثاني : دراسة ميدانية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجواريةبورقلة الميدانية
23	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.....
24	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
28	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني عرض نتائج الدراسة الميدانية
30	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
49-31	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
50	خلاصة الفصل الثاني
52	الخاتمة
53	نتائج الدراسة
55-54	المراجع
59-58	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	
2	يوضح متغيرات الدراسة	
3	إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	
4	نتائج صدق المقاييس المستخدمة (أثر رأس المال النفسي) و(الالتزام التنظيمي)	
5	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	
6	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	
7	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	
8	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	
9	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال	
11	الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	
12	تحليل تباين خط الانحدار	
13	قيم معاملات خط الانحدار لأداء العاملين	
14	الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	
15	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع	
16	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	
17	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	
18	تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع	
19	تحليل التباين الأحادي لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع	

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	
2	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	
3	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	
4	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	
5	مدى ملائمة خط الانحدار	

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	استمارة الاستبيان	01
	نموذج الدراسة	02

مقدمة

توطئة :

إن التحول في العلوم التنظيمية والتركيز على الخصائص النفسية الإيجابية للأفراد من شأنه أن يسهم في زيادة فعالية السياسات والممارسات الإدارية ، وكذلك تحسين الرفاهية النفسية والبدنية لأعضاء المنظمة.

إن علم النفس الإيجابي جاء ليهتم بنقاط القوى لدى الأفراد بدلا من التركيز على نقاط الضعف دون إهمال السعي للتخلص منها أو التعامل وكيف يمكنهم تحقيق النمو والازدهار بدلا من الخمول.

وفي هذا الصدد يشير إلى أن سلوك التنظيمي الإيجابي المشتق ومن علم النفس الإيجابي تجسده القدرات القابلة للقياس، و الانفتاح نحو التطور، وإدارة أداء العمل بفاعلية أكثر. وفي هذا الحقل من المعرفة يمكن التمييز بين أربعة أبعاد إيجابية هي الفعالية الذاتية والمرونة ، التفاؤل والأمل، كونهما على الأقل تشكل أفضل مجموعة يمكن أن يطلق عليها رأس المال النفسي التي تمثل بمجملها الحالة النفسية الإيجابية للفرد. ومصطلح رأس المال النفسي ذكر باختصار في أعمال متعددة مثل الاقتصاد ، والاستثمار، وعلم الاجتماع إلا أنه يمتد إلى أبعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، إذ يتضمن بشكل أساسي فلسفة "من أنت ؟ " بدلا من فلسفة "ماذا تعرف؟" أو "من تعرف؟"

إن الإدراك المتزايد للموارد البشرية في كونها ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد حفز الباحثين و الكاتيون على إثارة موضوعات رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في مجالات النظرية والبحث والتطبيق بينما.

ومع ظهور نمط القيادة الأصلية في الأونة الأخيرة والذي في ظلّه يعتنق القادة مبادئ الأمانة والشفافية و المعايير الأخلاقية المرتفعة والتي أصبحت أكثر قيمة في ظل ما تواجهه منظمات اليوم بكافة أنواعها من انهيارات أخلاقية وتزايد التحديات وحدة المنافسة. فان منظمات اليوم لا بد أن تهتم بالحالة الإيجابية للعاملين وشعورهم بالحيوية نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية والتفاني والانغماس في أداء أدوارهم بشكل أفضل والتي تنعكس من خلال مستوى الارتباط بالعمل.

إشكالية الدراسة :

بعد الاطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:
ما هو أثر الرأس مال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو مستوى الرأس مال النفسي الإيجابي لدى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ورقلة؟
- 2- ما هو مستوى الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرأس مال النفسي الإيجابي و الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ورقلة نحو رأس مال نفسي الإيجابي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية،الخبرة) ؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختيار صحتها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من الرأس المال النفسي الايجابي لدى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع للالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين الرأس مال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابة أفراد عينة الدراسة حول رأس مال النفسي الايجابي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة)

أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي لمتغيري الدراسة رأس مال النفسي الايجابي، الالتزام التنظيمي)
- التعرف على مدى توافر الرأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.
- الوقوف على واقع الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.
- محاولة إبراز مدى مساهمة الرأس المال النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي.

أهمية البحث: تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

هذا البحث في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حقه من قبل الباحثين سابقا، فهو يوضح العلاقة بين رأس مال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي.

إثراء المعلومات في التعرف على إثر رأس المال النفسي الايجابي.

المساهمة في تعميق مفاهيم رأس مال النفسي على الالتزام التنظيمي.

تغيير وجهات النظر التي تستصغر دور وأثر رأس مال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي.

حدود البحث:

الحدود المكانية: تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة لإقطاع العام، وهي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الحدود البشرية: تم اختيار عينة عشوائية من العمال بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، بمختلف رتبهم وأصنافهم.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية (30 افريل إلى 14 ماي 2023)

فترة الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022-2023.

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم والمداخل العامة لأثر رأس المال

النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي والعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على دراسة الحالة من خلال الاستبيان، ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS. نسخة 19 من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على اثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

مرجعية البحث:

من أجل جمع المعلومات، المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛
- مذكرات الماجستير والدكتوراه؛
- مواقع الانترنت؛

هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة محل الدراسة.

هيكل البحث:

من اجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

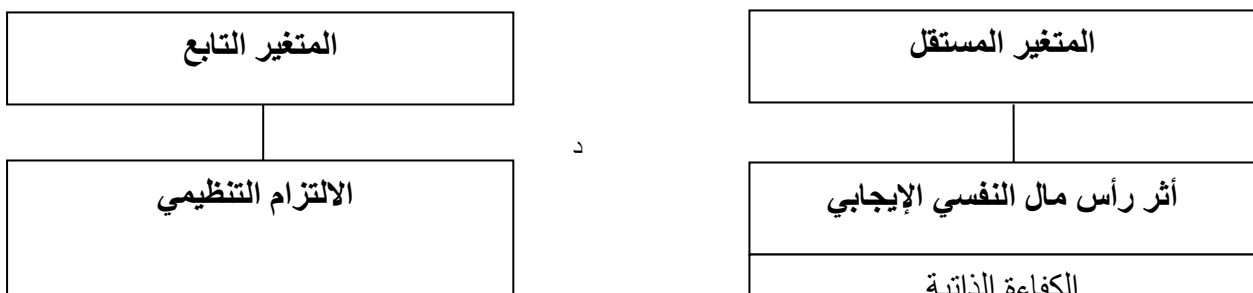
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية ، تناولنا في المبحث الأول الأدبيات النظرية لرأس مال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي ، أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى الأدبيات التطبيقية لرأس مال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي.

وفيما يخص الفصل الثاني: الدراسة الميدانية فتناولنا في المبحث الأول الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة ، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم : (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية لأثر

رأس المال النفسي

الإيجابي على الالتزام

التنظيمي

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

المبحث الأول :أثر رأس المال النفسي الإيجابي

تمهيد

يعد رأس المال النفسي الإيجابي أحد الظواهر التي يدرسها علم النفس وهو محور اهتمام الباحثين في تخصص نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي كونه يلامس مشاعر وتفكير وسلوك الأفراد داخل المنظمات والتي تعد الركيزة الأساسية لنجاح المنظمات ولهذا نال موضوع رأس المال النفسي الإيجابي أهمية بالغة في الفكر الإداري كونه يتعامل مع الجانب النفسي والمعنوي للعاملين في المنظمات ، وسعياً لفهم رأس المال النفسي الإيجابي سنحاول في هذا الفصل التعرف على طبيعة رأس المال النفسي الإيجابي من خلال مفهومه، نشأته وأهميته ، وصولاً إلى أبعاده.

المطلب الأول: مفهومه ونشأته

أولاً : مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي

يعرف رأس المال النفسي الإيجابي على أنه حالة التطور النفسي الإيجابي للفرد، كذلك فإن رأس المال النفسي الإيجابي حدد الأربع حالات النفسية الإيجابية التي أثرت بشكل إيجابي على الحالات العقلية للعاملين ومواقفهم وآرائهم وتم الجمع بين الخصائص الأربعة وهي كالتالي:

(الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل والمرونة) واطلق عليها إسم راس المال النفسي الإيجابي .

كما أوضح (Iather&kaur) أن الرأس المال البشري يتألف من أربع فئات فرعية: رأس المال النفسي الإيجابي ، رأس المال الفكري ، رأس المال العاطفي ، ورأس المال الإجتماعي¹ .

ومن المتوقع أن يكون مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي أحد الأبعاد الحيوية لرأس المال البشري ، والتي يمكن أن تفيد في حل القضايا الإنسانية في المنظمات.

وعرف أيضاً بأنه أحد مظاهر الحالة النفسية الإيجابية ذات التأثير الإيجابي في إدراك الأفراد لقدرتهم على العمل سيما بعد فقدان وظائفهم، فيكونوا أكثر قدرة للتكيف مع تحركات العمل وذلك بالمشاركة في أي أعمال إبداعية ذات صلة بوظائفهم أو مهنتهم .

وهو كذلك حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد ، مما يساهم في تحقيق النتائج التنظيمية الإيجابية مثل الرضا عن العمل ، والالتزام التنظيمي ، وربط الخصائص الإيجابية الفردية مثل الثقة ، التفاؤل ، الأمل والمرونة النفسية لتقليل معدل دوران العمل والتغيب وتحقيق مستويات عالية من الأداء.

كما يعتبر رأس المال النفسي الإيجابي من المفاهيم الحديثة نسبياً التي ظهرت في مجال إدارة الأعمال، وبالأخص في حق السلوك التنظيمي.

وهو بدوره يقوم بالتركيز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه إيجابياً نحو الإلتزام التنظيمي ، وعليه لابد من استثماره من قبل المنظمات وتجسيده على أرض الواقع ، وهو مفهوم جديد يساعد الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة سريعة التغيير².

¹المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية 3، يوليو 2022ص1237

²رشا مهدي صالح تأثير راس المال النفسي الايجابي في تحقيق الالتزام التنظيمي العدد 41 المجلد 11/ نيسان 2016/ص1-34

ثانيا : نشأة رأس المال النفسي الإيجابي

لقد تطور مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي في الإدارة عبر مراحل عديدة :

المرحلة الأولى: تم استخدام علم النفس المرضي Psychopathology من أجل دراسة السلوك الإنساني في العمل، للمساعدة في فهم الإختلال النفسي الذي يظهره العاملون في ظروف العمل الصعبة والتي تتسم بالضعف والتوتر .

المرحلة الثانية: تطور مفهوم الإهتمام إلى الجوانب الإيجابية في السلوك التنظيمي للعاملين من أجل تحسين كفاءة وفعالية العاملين إذ تم تجاوز تحليل الحالات الذهنية والإختلال الوظيفي السلوكي إلى الإهتمام ببناء السلوك التنظيمي الاجتماعي فيما يعرف بعلم النفس الإيجابي Psychology Positive.

المرحلة الثالثة: طرح Li-hua & Luthans 2009 مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي سواء كبنية فيما يشبه الرصيد الموجب في الخصائص الإيجابية وتأثير عمليات المساهمة في تحسين الأداء في العمل كتدفق أو عمليات لهذا فقد اعتبره بمثابة المساهم الرئيس فيتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات³

المطلب الثاني:

أولاً: أهمية رأس المال النفسي الإيجابي:

تكمن أهمية رأس المال النفسي الإيجابي من خلال النتائج المتوقع تحقيقها على مستويين هما :

- على مستوى المنظمة :

³د. علاء الدين خليل السيد – أ. بسمة فضل جنينة

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

و يتم من خلال تحسين العلاقات داخل العمل ، وتحسين الأداء الإداري ، المبادرات الابتكارية الجديدة وتحسين سلوكيات المنظمة في مجالات المسؤولية الاجتماعية ، أخلاقيات العمل ، العلاقات الجيدة مع أصحاب المصالح ، كل هذه تعطي جانبا إيجابيا نحو سلوك إيجابي يعزز من رأس المال النفسي الإيجابي للمنظمة.

ب : على مستوى الفرد :

الرضا في العمل ، الإستقرار الوظيفي ، مستوى الإلتزام التنظيمي ، الروح المعنوية العالية ، تدني نسب الغياب ، الأجواء الإيجابية والتفاؤل في العمل .

وكذلك تكمن أهمية رأس المال النفسي الإيجابي من حيث مايلي :

-إن رأس المال النفسي الإيجابي يرفع من مستوى نمو المهني للفرد , فهو يساعد على تفادي الصعوبات , والمعوقات والصدمات التي يتعرض لها من خلال حياته ، فالأفراد ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي الإيجابي يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوطات ، بالمقارنة بالأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي الإيجابي.

- إن رأس المال النفسي الإيجابي يمثل موارد الفرد الإيجابية التي تساعده على تحقيق النجاح في جميع جوانب حياته المختلفة ، من خلال التركيز على خصائص الفرد الشخصية الإيجابية التي تساعد في تحسين مستوى أدائه.

- إن رأس المال النفسي الإيجابي يجعل الفرد قادرا على التقييم المعرفي السليم للواقع، والتعامل بإيجابية مع الضغوط المتعددة، مما يجعل نظرتة للحياة أكثر شمولية وواقعية، وينعكس بصورة إيجابية على إدراكه لجودة حياة عمله، على الرغم من وجود بعض القصور في جوانب مهنته وعمله⁴.

ثانيا: أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

يتكون مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي من أربعة أبعاد مهمة وهي:

⁴مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية -المجلد الرابع عشر -العدد(3)-2018 ص 1088

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل والمرونة:

• الكفاءة الذاتية

يستمد مفهومها على كونها الانطباع الذي ينشئه الفرد على قدراته وأداء مهامه المعينة بنجاح ، ويتمثل هذا الانطباع في توقف عوامل النجاح التي تتيح للفرد في أداء المهمة الأساسية أو المهام المرتبطة بها .

ومن خلال الكفاءة الذاتية يمكننا التنبؤ بمقدار الجهد الواجب الذي يبذله الفرد للقيام بتغيير ما في سلوكه ، فهي المعتقدات التي يحتاجها الفرد لإكمال المهام المحددة وفقا لمحتوى محدد مسبقا ، ويشكل الإيمان بالقدرة على تطبيق الموارد المعرفية وخطط العمل .

وكذلك تشكل الكفاءة الذاتية ثقة الفرد في قدراته وخبراته لتحقيق المبتغى المحدد بنجاح وتغلبه على الصعوبات والمعوقات التي تواجهه .

• الأمل:

يعتبر الأمل القوة والمثابرة والعزيمة والرغبة نحو تحقيق الهدف ، ويعتبر الأمر ناتج عن حالة تشجيعية إيجابية مستمدة من التخطيط الناجح ، والقدرة على إيجاد البدائل لتحقيق الهدف .

فالأمل يساهم في ازدياد درجة رضا العاملين وزيادة مستوى أدائهم في العمل وزيادة الالتزام التنظيمي ، وزيادة شعور العاملين بالسعادة داخل محيط عملهم ، وكذلك القدرة العالية على مواجهة ضغوط العمل و إدراكها على أنها تحديات يجب مواجهتها وليس مجرد ضغوط يجب تجنبها .

وكذلك يعد الأمل في مساهمة زيادة قدرة العاملين على حل الصراعات والمشكلات ويقوم بزيادة كفاءة تغلبهم على صعوبات العمل⁵ .

• التفاؤل

التفاؤل هو أحد أوجه رأس المال النفسي الإيجابي الذي يقوم بمساهمة إيجابية لتحقيق الهدف الحالي وفي المستقبل ، ويعتبر سلوك يدفع لتوقع نتائج إيجابية بغض النظر عن مشاكل والحفاظ على الدوافع عند حدوث الأحداث السلبية .

رغم أنّ للتفاؤل والتشاؤم تاريخ طويل من الفكر الفلسفي، إلا أنّ تاريخ البحث النفسي حول هذين المفهومين حديث نسبياً.

ظهر الاهتمام بهذين المجالين في أواخر السبعينيات وزاد عدد الأبحاث في العقدين الماضيين بشكل مُطرد على مستوى العالم التفاؤل؛ هو قدرة نفسية على التعايش مع الفشل والعجز، والشخصية المتفائلة تعبر عن توقعات إيجابية عامة حول ما يمر به الفرد من الأحداث المخيبة.

وهو كذلك يقود الفرد إلى النجاح في حياته العملية والشخصية لأن كلما توفر الأمل والتفاؤل يزيد من درجة مرونة الفرد ، وهو يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالأحداث المستقبلية .

• المرونة:

⁵ د.هاني فتحي عبدالله المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية يوليو 2022 ص3

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

هي القدرة على المثابرة نحو الأهداف بالرغم من مواجهة العقبات ، وتعتبر عملية التكيف الإيجابي الذي يستعيد الفرد من خلاله توازنه مرة أخرى بعدما يواجه المخاطر والشدائد، القدرة النفسية الإيجابية للعودة للحالة الطبيعية واستعادة التوازن مرة أخرى.

على الرغم من أن مفهوم المرونة قد تمت دراسته من قبل باحثين من مختلف التخصصات، بما في ذلك علم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع والتخصصات البيولوجية وعلم الوراثة وعلم الغدد الصماء وعلم الأعصاب، إلا أنه لا يوجد تعريف واضح متفق عليه يتم التعبير عن المرونة على أنها تكيف إيجابي أو القدرة على حماية واستعادة الصحة العقلية على الرغم من الصعوبات التي يواجهها الفرد⁶.

المبحث الثاني :الالتزام التنظيمي لأداء العاملين :

المطلب الأول: تعريفه

سنتطرق لمفهوم الإلتزام التنظيمي من تعاريف اللغة و الباحثين:

أولاً: مفهوم الإلتزام لغة : ولقد ورد مفهوم الإلتزام في اللغة نحو كلمة لزم ولزما لشيء لزوماً، أي ثبت ودام، وألزمه الشيء فالتزمه، والإلتزام هو اعتناق.

ثانياً: تعريف الإلتزام التنظيمي

بعدالمراجعة لأدبيات الموضوع ظهر بأن كل باحث قد تناول موضوع الإلتزام التنظيمي بمنظور يختلف عن الآخر،Buchananبوشان ، 1974 عرف الإلتزام التنظيمي بأنه» :اندماج الفرد وانتمائه للمؤسسة وتبني أهدافه وقيمها.

Oraillychtaman فقد عرف بأنه ذلك الإرتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه مؤسسته

ويعكس درجة تبنيه لإتجاهات وقيم المؤسسة .

(Schneider&Nygrenholl)ويري شنايدر و نغرينهول أن الإلتزام التنظيمي "يمثل العملية التي يحدث فيها التطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة، فكلما بذل الفرد سلوكاً متطوعاً يفوق السلوك الرسمي الذي يطالب به دل ذلك على التزامه⁷ ."

مرجع تم ذكره سابقاً ص4

⁷ محمد إسماعيل داود الجماسي، "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة ، 2016 ص 13-14

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الإلتزام التنظيمي حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بالمؤسسة، واقتناعه بأهدافها وقيمها، وبذل قصارى جهده لنجاح هذه المؤسسة.

(Wiener) ويبر 1982 يعرفه بأنه " : مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الفرد في عمله لغرض تحقيقاً لأهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة من خلال هذا التعريف نستنتج أن الإلتزام التنظيمي ينبع من العناصر الإيجابية والتي تساهم بالمقابل صفقات محفزة بين المؤسسة والفرد كي يدرك الأفراد أن المنافع التي يحصلون عليها الرغبة في البقاء والاستمرار.

وكما عرفه 1991 meyer الإلتزام التنظيمي بمدى اندماج الفرد مع المؤسسة التي يعمل بها .

هذا التعريف مبني على ثلاثة أبعاد:

الإعتقاد القوي بقيم المؤسسة وأهدافها وقبولها.

الإستعداد التام لتقديم الجهد وبذله لمصلحة المؤسسة.

الرغبة القوية والأكيدة للاستمرار في العمل داخل المؤسسة.

نستنتج من هذا التعريف أن الإلتزام التنظيمي بأنه الإيمان القوي للفرد والقبول بقيم المؤسسة وأهدافه او الرغبة القوية في إستمرار بالعمل فيها، والرغبة في مضاعفة الجهود لمصلحتها.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الإلتزام التنظيمي بأنه "شعور يعبر عن مدي قبول الفرد لأهداف المؤسسة ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها مع رغبته القوية في بقاءها والإستمرار في العمل بها.

بينما فرق الشوادفي 2002 بين المصطلحين بإعتبار أن الولاء التنظيمي يشمل تكوين إتجاهات إيجابية لدى العاملين عن المؤسسة، بينما الإلتزام الوظيفي هو سلوك نحو تحقيق الأهداف التنظيمية⁸.

ومن خلال استعراض كثير من التعريف اتستخلص أن الإلتزام التنظيمي هو سلوك الفرد في بداية عمله، لايملك أي قرار بشأن الاستمرار في عمله، ولكن بعد فترة يبدي هذا العامل للمؤسسة نتيجة لمواقف متعددة⁹.

المطلب الثاني : خصائص و أبعاد الإلتزام التنظيمي على أداء العاملين :

أولا : الخصائص

⁸محمد إسماعيل داود الجماسي، "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة 2016 ص 11-12

⁹محمد إسماعيل داود الجماسي، "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة 2016 ص 11-12

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

بالنظر إلى أن الالتزام التنظيمي يشير إلى مدى اندماج الفرد في المؤسسة واستمراره فيها فهو يمتاز بمجموعة من الخصائص التي نلخص أهمها فيما يلي:

- 1/ يمثل الإلتزام التنظيمي درجة الملائمة والتطابق مع المؤسسة والإرتباط.
- 2/ يعبر الإلتزام التنظيمي عن عاطفة وجدانية للفرد نحو المؤسسة.
- 3/ يعبر الإلتزام التنظيمي عن استعداد الفرد بذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء فيها.
- 4/ يؤثر الإلتزام التنظيمي تأثيرا مباشرا على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى ويتضح ذلك من رغبة الأفراد بالبقاء في المنظمة أو مدى التزامهم بالحضور إلى العمل ومستوى الأداء والإنجاز.
- 5/ يشير الإلتزام إلى الرغبة التي يبذلها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحياة والنشاط ومنحها الولاء.
- 6/ يأخذ الإلتزام التنظيمي عدة أشكال وصور من أهمها الإلتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والإلتزام كقيمة في حد ذاته والإلتزام كمتثال لما يتوقعها الآخرون.
- 7/ الإلتزام التنظيمي حصيلة تفاعل لعديد من العوامل لإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم¹⁰.

ثانيا : أبعاد الإلتزام التنظيمي

أ/ : الإلتزام العاطفي:

يعبر عن الارتباط العاطفي بالمؤسسة، و التطابق بين أهداف الفرد وقيمه وأهداف وقيم المؤسسة، والانغماس أو الانهماك في أنشطة وأعمال المؤسسة، وبالتالي العاملين ذوي الإلتزام العاطفي القوي يستمرون بالعمل في المؤسسة لأنهم يريدون بالفعل تكريس جهودهم لصالح العمل فيها.

ب/ : الإلتزام الأخلاقي المعياري:

يعبر عن شعور العاملين بالإلتزام الأخلاقي اعتقادات وقيم الفرد مع تلك الخاصة بالمؤسسة، للاستمرار في العمل في المؤسسة، كما يعكس الدرجة التي تتوافق ويكون ناتج عن التأثير بالقيم الاجتماعية والثقافية والدينية.

ج/ : الإلتزام المستمر:

¹⁰ إيمان عمر العبد طموس، "التمكين الإداري وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى عاملين في الهيئات المحلية بقطاع غزة"، 2015، ص 35-36

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

يشير إلى إدراك العاملين للتكاليف المرتبطة بمغادرة المنظمة، وبالتالي العاملين الذين يرتبطون بالمنظمة بناء على هذا النوع من الإلتزام يفعلون ذلك لحاجتهم للعمل بالخبرة للمنافع النسبية المرتبطة بالبقاء في المؤسسة أو مغادرتها .
يلحظ أن تقييم العامل لأهمية بقاءه في المؤسسة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر¹¹.

المطلب الثالث : العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والإلتزام التنظيمي

اتضح لنا من خلال العديد من الأبحاث و الدراسات دلائل وبراهين تشير إلى إمكانية ارتباط رأس المال النفسي الإيجابي بالمواقف المرغوبة في العمل ، فعلى سبيل المثال توصلت العديد من الأبحاث إلى أن الأمل يرتبط بالإلتزام التنظيمي ارتباطا إيجابيا ، وأن المستوى العالي من الأمل يميل إلى ثقة أكبر بشأن المهام المحددة (أي إلى الكفاءة الذاتية) وأن يكون باستطاعته التحول بسرعة بعد حالة اليأس المؤقت (أي المرونة) فالكفاءة الذاتية تؤدي إلى مرونة أكبر تجاه المشكلات والمحن.

ووصف (*seligam*) المتفائلين بأنهم أولئك الأفراد الذين يتسمون بالإستقرار الداخلي، وأشياء معرزة خارجيا بشأن الأحداث الخارجية وعدم الإستقرار بشأن الحوادث السلبية، وأن العاملين ذوي المستويات العالية من التفاؤل يمتلكون حماية مضافة في موقع العمل، وهذا يعني أنهم أقل تعرضا للإجهاد في العمل.

وكما أشارت الأبحاث و الدراسات ذات الصلة إلى أن العاملين الذين يمتلكون نسباً أعلى من الأمل يحققون مستويات الإلتزام التنظيمي لديهم.

الأمر الذي يعني وجود ترابط بين الأمل والإلتزام التنظيمي، وإمكانية أن يكون الأمل مصدرا إيجابيا للأفراد في حالة تعرضهم للإجهاد في العمل.

وأثبتت الدراسات أيضا وجود علاقة ارتباط إيجابية وتأثير بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والإلتزام التنظيمي للعاملين والأداء ، وأن رأس المال النفسي الإيجابي عامل فعال في الإلتزام التنظيمي¹².

مرجع تم ذكره سابقا 36-37¹¹

¹²م.د.رشا مهدي صالح تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في تحقيق الإلتزام التنظيمي العدد 41/المجلد 11/ نيسان 2016/ص(34)

المبحث الثالث : دراسات سابقة

1/ دراسة أ.د / محمد ربيع زناتي و د. حسن محمود خلّيل: حول أثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي

-وجود علاقات ارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي واتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي ومن أكثر الأبعاد ارتباطا هو المرونة يليها الكفاءة الذاتية ثم التفاؤل وأخيرا الأمل.

- وجود تأثير معنوي إيجابي للأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي.

-وجود تأثير معنوي إيجابي للتفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في اتجاهاتالعاملين نحو التغيير التنظيمي.

-وجود تأثير معنوي إيجابي للمرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي.

-وجود تأثير معنوي إيجابي للكفاءة كأحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في اتجاهاتالعاملين نحو التغيير التنظيمي.

سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مشكلة الالتزام التنظيمي التي عانى منها معظم المؤسسات نتيجة التغيرات والتطورات المحيطة في بيئة العمل حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية دور رأس المال النفسي الإيجابي باعتباره مفهوما حديثا يسعى إلى تطوير السمات الشخصية للأفراد.

2/ دراسة/ عبدالعال عبدالله عبد العال عبدالله : رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي

3/ دراسة أ.م.د.رشا مهدي صالح : تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الألتزام التنظيمي

استهدفت هذه الدراسة إلى تشخيص طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الأمل، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية ، المرونة) وأثر الإلتزام التنظيمي وأبعاده (الإلتزام الشعوري ، الإلتزام المعياري ، الإلتزام المستمر) وتحليل تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في تحقيق الإلتزام التنظيمي .

بينت لنا الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي واستخدمت الإستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات.

4/ دراسة واري زكرياء ، واري حسين ، لفقير علي : الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي .

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

عالجت هذه الدراسة معرفة العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي من خلال رأس المال النفسي الإيجابي كمتغير وسيط وتحقيقاً لذلك قمنا بإعداد استبيان على عينة عشوائية تتكون من 82 إطاراً سامياً ينتمون إلى قسم التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة .

5/ دراسة أ.د. علي عبد الله الحاكم و أحمد عز الدين محمد شيت : تأثير رأس المال النفسي

على الثقة التنظيمية يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية وذلك بالتطبيق على العاملين بوزارة الإتصالات بالعراق ، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبيان مكون من 40 سؤال ، وقام الباحث بعمل اختبارات الصدق والثبات لهذا الاستبيان ، واتضح أن جميع المعاملات المعيارية معنوية لجميع متغيرات الاستبيان .

وبلغ حجم العينة 371 مفردة ، كان الصالح للتحليل منها 320 استمارة ، واعتمد الباحث في توزيع الاستبيان على العينة العشوائية المنتظمة.

6/ دراسة للباحث وليد سلام جميل : هل يؤثر الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي على أداء الموظفين في المنظمات إيجابياً؟

في العديد من الدراسات التي أجريت لكشف العلاقة والتأثير بين رأس المال النفسي الإيجابي وأداء الموظف، وُجد أن رأس المال النفسي الإيجابي له تأثير هام وإيجابي على أداء الموظف رغم أن هناك العديد من الدراسات التي تثبت التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي الإيجابي على أداء الموظفين .

7/ دراسة أ.د / لمياء السعيد السلنتي و أ.م. د/ حميدة محمد النجار : العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

يتناول هذا البحث التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي و الالتزام التنظيمي وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط ، ويقدم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج البحث ، وتمثل مجتمع البحث من العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط البالغ عددهم 3399 مفردة ، وقام الباحثون بسحب عينة عشوائية طبقية قوامها 345 مفردة.

8/ دراسة علاء الدين خليل السيد و بسمة فضل جنيبة : دور رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي لدى شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية.

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية ، ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وطبقت على عينة عشوائية بلغت 173 من موظفي الشركة .

وكشفت الدراسة عن اهتمام متزايد في رأس المال النفسي لدى الشركة المستهدفة ، كما تبين أن المبحوثين يرون أن الشركة تتمتع بمعدل مرتفع من التفوق التنظيمي.

9/ دراسة أبرار محمد إبراهيم بكرن : نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

هدفت الدراسة التعرف إلى نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي في وزارة الحكم المحلي بغزة، ودراسة تأثير أنواع العقد النفسي الأربعة: (المعاملاتي ، والمتوازن ، والعلائقي ، والانتقالي) على الالتزام التنظيمي ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمت الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات ، وتكون مجتمع الدراسة من 285 موظفا وموظفة في وزارة الحكم المحلي بغزة ، واستخدمت الباحثة عينة عشوائية طبقية ، حيث تم توزيع (220) استبانة ، وتم استرداد 165 استبانة صالحة للتحليل.

1/دراسة(Lamba and Nirmala(2013

بعنوان
Impact of HRM Practice on Organizational Commitment of Employees,
International Journal of Advancements in Research and Technology, 1[4],2013

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أثر الالتزام التنظيمي للعاملين في مختلف القطاعات في الهند.

كشفت الدراسة أن كيفية توفير ممارسة إدارة الموارد البشرية بوجه إلتزام العامل نحو تحقيق هدف المنظمة فيا السوق التنافسية العالمية، كما جاءت النتائج في هذه الدراسة وجود تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية على الإلتزام التنظيمي للموظفين .

2/دراسة Negin, Omid and Ahmad(2013)

بعنوان
The Impact of Organizational Commitment on: Employees Job
Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in
Business,5[5],2013.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وأداء العاملين لوظائفهم في بنك ميلي في إيران.

استخدمت الدراسة الأبعاد الثلاث للإلتزام التنظيمي(المعياري والعاطفي، الإستمراري)، حيث بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الإلتزام التنظيمي وأداء العاملين وتبين أن الإلتزام المعياري له علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية في أداء الموظفين .

3/دراسة(RouchamBenziane(2017

بعنوان
The Role of Organizational Commitment in The:
Improvement of Employees Performance at a Business Companies An
Empirical Study at Sonelgaz Company—Directorate Rifi_ Bechar, 3[3],
2017.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الإلتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز ومعرفة مدى توافره والنمط السائد به، حيث تموزع 80 استبيان على عينة الدراسة من العاملين وتم الحصول من الدراسة على النتائج التالية:

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

وجود علاقة إيجابية وبدرجة مرتفعة لدور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سونلغاز .
الالتزام الأخلاقي هو النمط السائد والأكثر تأثيراً في المؤسسة على أداء العاملين ثم الالتزام العاطفي.
المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

استعرضنا فيما سبق عدد من الدراسات باللغة العربية واللغة الأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة، وفي هذا المطلب حاولنا تلخيص أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتوضيح نقاط الاتفاق ونقاط الاختلاف كما سنذكر أهم أوجه الاستفادة من خلال اطلاعنا عليها

الجدول رقم (1): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئات مختلفة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2013 إلى 2017، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: فلسطين، مصر، العراق، اليمن، الجزائر، إيران، الهند	تم إنجاز هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022- /2023، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة	من حيث الزمان والمكان
ركزت الدراسات على عينات مختلفة من مساعد التمريض، ممرض متخصص للصحة، ممرض للصحة ومرض ممتاز للصحة	ركزت الدراسة على عينة عشوائية عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة	من حيث العينة
اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي واستعملت الاستبيان فقط.	اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إنجاز جانب نظري من خلال جمع المعطيات و الوثائق التي لها علاقة بأثر رأس المال النفسي الإيجابي، والتي لها علاقة بالالتزام التنظيمي لأداء العمال، الجانب التطبيقي اعتمد الاستبيان و..... كأداة لجمع البيانات وبرنامج SPSS وبعض الاختبارات الإحصائية لتحليل البيانات للوصول إلى النتائج، بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة	من حيث منهج الدراسة

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي

من حيث نوع القطاع	استهدفت الدراسة القطاع العمومي فشملت عينة من المؤسسات ذات الطابع العمومي وهي المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة	كانت الدراسات متنوعة من حيث القطاعات بين الخاص والعام
من حيث المتغيرات	ركزنا في هذه الدراسة على متغيرين هما: أثر رأس المال النفسي الإيجابي و الالتزام التنظيمي	تناولت الدراسات السابقة متغيرات متعددة كالآتي اثر رأس المال النفسي ، تحقيق الالتزام التنظيمي ، أداء الموظفين ، الإبداع التنظيمي
من حيث الموضوع	ركزت الدراسة على أثر رأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي لأداء العمال	تناولت بعض الدراسات دور رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي ، العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي ، تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي
من حيث الهدف	تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي في أداء العاملين للمؤسسة محل الدراسة	هدفت معظم الدراسات السابقة إلى تبيان أثر رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي

• خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل تناول الجانب النظري لموضوع أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي، حيث خصصنا المبحث الأول منه لرأس المال النفسي الإيجابي، من خلال التطرق إلى مفهومه ، ثم نشأته، ثم أهميته وأبعاده. أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد خصصناه للالتزام التنظيمي لأداء العاملين وتطرقنا لمفهومه وخصائصه وأبعاده ، والعلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والالتزام التنظيمي . كما تطرقنا في مبحثنا الثالث إلى الدراسات السابقة ، عربية وأجنبية و المقارنة بين دراستنا والدراسات السابقة .

الفصل الثاني :
الدراسة الميدانية لأثر رأس
المال النفسي الإيجابي على
الالتزام التنظيمي للمؤسسة
العمومية للصحة
الجوارية بورقلة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

تمهيد:

بغرض الإلمام بموضوع الدراسة واستكمالاً للجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول، سنتطرق في فصلنا الثاني لدراسة حالة لعينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان على عينة العمال.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول يتم التطرق إلى: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة و عرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على ما يلي :

أولاً: الاستبيان

المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي لأداء العاملين.

متغيرات الدراسة

جدول رقم (2) : يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع:	الالتزام التنظيمي
المتغير المستقل:	رأس المال النفسي الإيجابي

المصدر: من إعداد الطالب

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة: هي إحدى المؤسسات العمومية التي يسير بها مرفق الصحة العمومي وقد نتجت هذه المؤسسات في الجزائر بعد إعادة هيكلة ما كان يعرف قبل 19 ماي 2007 بالقطاعات الصحية، وقد أنشئت المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية للإستشفائية و المؤسسات

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

العمومية للصحة الجوارية و تنظيمها و سيرها في رأس السنة الميلادية 2008 عرف المرسوم التنفيذي رقم 140/07 في مادته السادسة، المؤسسة العمومية للصحة الجوارية على أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و توضع تحت وصاية الوالي ، وتتكون المؤسسة من 236 عامل أي : 51 مساعد تمريض و 29 ممرض متخصص و 74 ممرض و 82 ممرض ممتاز للصحة.

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة
مهام بالمؤسسة :

- الوقاية و العلاج القاعدي .
- تشخيص المرض .
- العلاج الجوارى .
- الفحوص الخاصة بالطب العام و الطب المتخصص القاعدي .
- تنفيذ البرامج الوطنية للصحة و تتكفل بشكل خاص بالنشاطات التالية :
- المساهمة في الترقية و حماية البيئة في المجالات المرتبطة بحفظ الصحة و النظافة و مكافحة الأضرار و الآفات الاجتماعية .
- المساهمة في تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة و تجديد معارفهم .
- إمكانية استخدام المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميدانا للتكوين شبه الطبي و التكوين في التسيير الإستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع المؤسسات الخاصة بالتكوين .
- اتخاذ إجراءات وقائية لتفادي الأمراض المعدية أو أمراض سوء التغذية .
- توزيع الأدوية على العيادات المتعددة الخدمات و قاعات العلاج .
- التكفل بالطب المدرسي .

الهيكل التنظيمي الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية :

تطبق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1428 هـ الموافق لـ : 19 ماي 2007 المتضمن انشاء المؤسسات العمومية للصحة الجوارية .
جاء قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 محرم 1431 هـ الموافق لـ : 20 ديسمبر 2009 ليحدد التنظيم الدالي للمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، ومنه فالتنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية يكون تحت سلطة المدير الذي يلحق به مكثبي التنظيم و الاتصال بخلاف الأمانة العامة و يساعده أربع (04) نواب ملحقين بعدة مكاتب موزعين على النحو التالي :

أولا : المديرية الفرعية للمالية و الوسائل و تتكون من ثلاث مكاتب وهي :

- مكتب الميزانية و المحاسبة .
- مكتب الصفقات العمومية .
- مكتب الوسائل العامة .
- ثانيا : المديرية الفرعية للموارد البشرية و تتكون من مكثبين وهما :
- مكتب تسيير الموارد البشرية و المنازعات .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

- مكتب التكوين .
- ثالثا: المديرية الفرعية للمصالح الصحية و تتكون من ثلاث مكاتب وهي:
مكتب الوقاية و نظافة المحيط
- مكتب القبول و التعاقد و حساب التكاليف .
- مكتب التنظيم و متابعة النشاطات الصحية و تقييمها .
- رابعا: المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية و المرافقة و تتكون من مكاتبين وهما :
مكتب صيانة التجهيزات الطبية .
مكتب صيانة التجهيزات المرافقة .
- العيادات المتعددة الخدمات و المراكز التابعة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية عبر دائرة ورقلة – الرويسات - سيدي خويلد - نقوسة :
دائرة ورقلة :
- العيادة المتعددة الخدمات باعزيزي عبد الرحمان حي النصر بنظام 24 / 24 ساعة .
- العيادة المتعددة الخدمات بن طبال بومدين 38 حي النصر .
- العيادة المتعددة الخدمات المجاهد مدقن بن يوسف بامنديل .
- العيادة المتعددة الخدمات المخادمة و تتكون من 4 قاعات علاج وهم الشرفة - سيدي عمران - غربوز 01 – غربوز 02 .
- العيادة المتعددة الخدمات المجاهد عطاببلخير بني ثور و تتكون من 3 قاعات علاج وهم لاسيليس – حي بوزيد – بالة .
- العيادة المتعددة الخدمات القصر و تتكون من قاعتي علاج وهما سعيد عتبة 01 – بوعامر و مركز للكشف عن مرض السل .
- العيادة المتعددة الخدمات سعيد عتبة و تتكون من قاعتي علاج وهما حاسي ميلود – بور الهشة و مركز متخصص لمعالجة و تركيب الأسنان .
- المركز الوسيط لمعالجة الادمان .
- مركز الكشف الطوعي .
- مركز علم الأوبئة و الطب الوقائي .
- مركز الطب المدرسي .
- مركز طب العمل .
- مركز التلقيح الدولي للمسافرين .
- مخزن .
- صيدلية مركزية .

دائرة الرويسات :

- العيادة المتعددة الخدمات خديمو فاطمة الرويسات بنظام 24 / 24 ساعة و تتكون من قاعتي علاج وهما الحدب – الزاوية 02.
- العيادة المتعددة الزاوية و تتكون من قاعتي علاج وهما حي بوزراع – سيدي مبارك .
- العيادة المتعددة الخدمات بوغفالة و تتكون من قاعة علاج واحدة و هي سكرة .
- العيادة المتعددة الخدمات سكرة الجديدة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

دائرة نقوسة :

العيادة المتعددة الخدمات نقوسة بنظام 24 / 24 ساعة و تتكون من 8 قاعات علاج وهم البور – حي الثورة – العقلة – غرس بوغفالة – ديبش – حاسي الشتاء – افران – الكم .
- العيادة المتعددة الخدمات البور .

دائرة سيدي خويلد :

- العيادة المتعددة الخدمات عين البيضاء بنظام 24 / 24 ساعة و تتكون من 4 قاعات علاج وهم الشط – أولاد زيد – عجاجة – الأمير .
- العيادة المتعددة الخدمات الشط .
- العيادة المتعددة الخدمات سيدي خويلد تتكون من قاعاتي علاج وهما أم الرانب – عين موسى .
- العيادة المتعددة الخدمات حاسي بن عبد الله .

نموذج للعيادة :

- العيادة المتعددة الخدمات تتكون من مكتب للكب العام و مكتب للطب المتخصص و مكتب لطب الأسنان و قاعة علاج و قاعة للمراقبة الطبية و المخبر و قاعة الأشعة .
- مصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

1/ مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة الدائمين بمختلف رتبهم سواء كانوا: مساعد تمرض ، ممرض متخصص للصحة ، ممرض للصحة و ممرض ممتاز للصحة.

جدول رقم (3): إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	61	عدد الاستمارات الموزعة
80.33%	49	عدد الاستمارات المسترجعة
32.79%	20	عدد الاستمارات الملغاة
47.54%	29	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
2-مصفوفة الارتباطات سبيرمان Spearman لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الوثائق الرسمية للمؤسسة والمقابلة والملاحظة.

- الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي، وقد تم تصميمه من خلال الاعتماد والرجوع إلى بعض الاستبيانات المتعلقة بالدراسات السابقة، كما تم تحكيم الاستبيان من طرف مجموعة من الأساتذة، من أجل الاستفادة من ملاحظاتهم وخبراتهم في هذا المجال لنتمكن من إخراجهم في شكله النهائي. ، وقد تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بأبعاد رأس المال النفسي الايجابي : الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة ، الأمل ، ويحتوي على 21 عبارة.

المحور الثاني: يتعلق بالالتزام التنظيمي : ويتكون من 18 عبارة.

الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات المتعلقة بالمستقصي.

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول، والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي" كما يلي:

- موافق بشدة تعطى لها 5 درجات؛
- موافق تعطى لها 4 درجات؛
- محايد تعطى لها 3 درجات؛
- غير موافق تعطى لها درجتان؛
- غير موافق بشدة تعطى لها درجة واحدة.

• صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

• صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم أخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

• ثبات أداة الدراسة:

يقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما إذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما إذا تم إعادة توزيعها على نفس أفراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو حظ أن معامل الثبات لإجابات عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة.

جدول رقم (4) يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (أثر رأس المال النفسي) و (الالتزام التنظيمي)

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
39	0.828

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ بلغ حوالي 82.8%، حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات و الثقة ، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد عملية تفريغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج Spss، سنعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات: (الجنس، العمر، مستوى التعليم، الأقدمية ، الوظيفة).

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

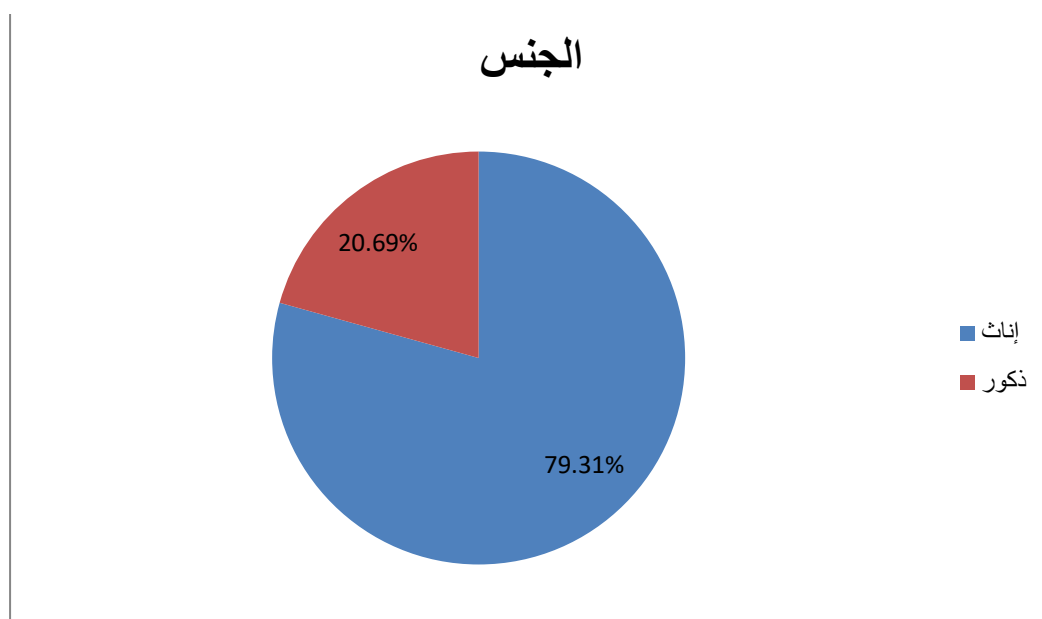
يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 33 مستجوباً بنسبة قدرها 64.7%، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 18 مستجوباً بنسبة قدرها 35.3%

الجدول رقم (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

		النسبة المئوية التراكمية		
		القوى العاملة	النسبة المئوية	نسبة صالحة
Valide	ذكر	6	20.7	20.7
	أنثى	23	79.3	100.0
	Total	29	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس العمال المستجوبين:
شكل رقم (1)



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام spss

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الإناث حيث بلغت نسبتهم 79.31%، أما نسبة الذكور فبلغت 20.69%، وهذا راجع لارتفاع نسبة الإناث في المؤسسة محل الدراسة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب العمر:

يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 10، بنسبة قدرها 34.5%، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة بلغ 17 مستجوباً، أي بنسبة 58.6%، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة فبلغ عددهم 2 مستجوباً بنسبة 6.9%

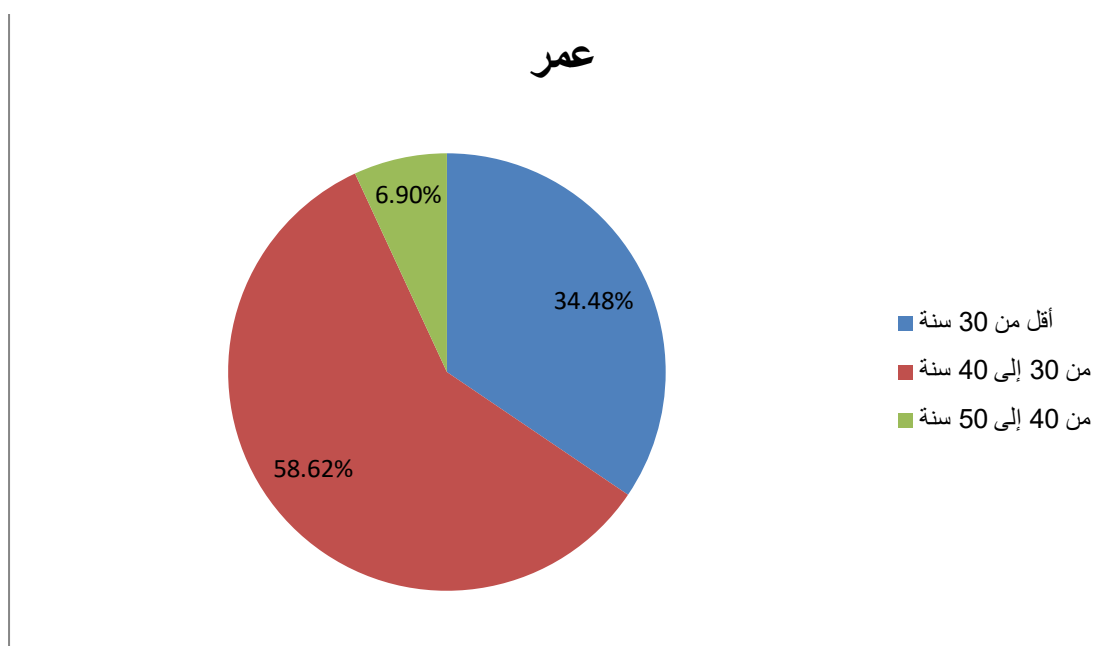
الجدول رقم (6): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

		القوى العامة	النسبة المئوية	نسبة صالحة	النسبة المئوية التراكمية
صالح	أقل من 30 سنة	10	34.5	34.5	34.5
	من 30 الى 40 سنة	17	58.6	58.6	93.1
	من 40 الى 50 سنة	2	6.9	6.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:
شكل رقم (2) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام spss

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 58.62% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، تليها الفئة التي أقل من 30 سنة، والتي بلغت نسبتها 34.48%، أما الفئة العمرية التي تتراوح من 40 إلى 50 سنة فقد بلغت نسبتها 6.90%، الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة هي من 30 إلى أقل من 40 سنة بمعنى أن معظم عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية هم شباب و يدل ذلك على سعي المؤسسة محل الدراسة على توظيف الطاقات الشابة والاستثمار بها.

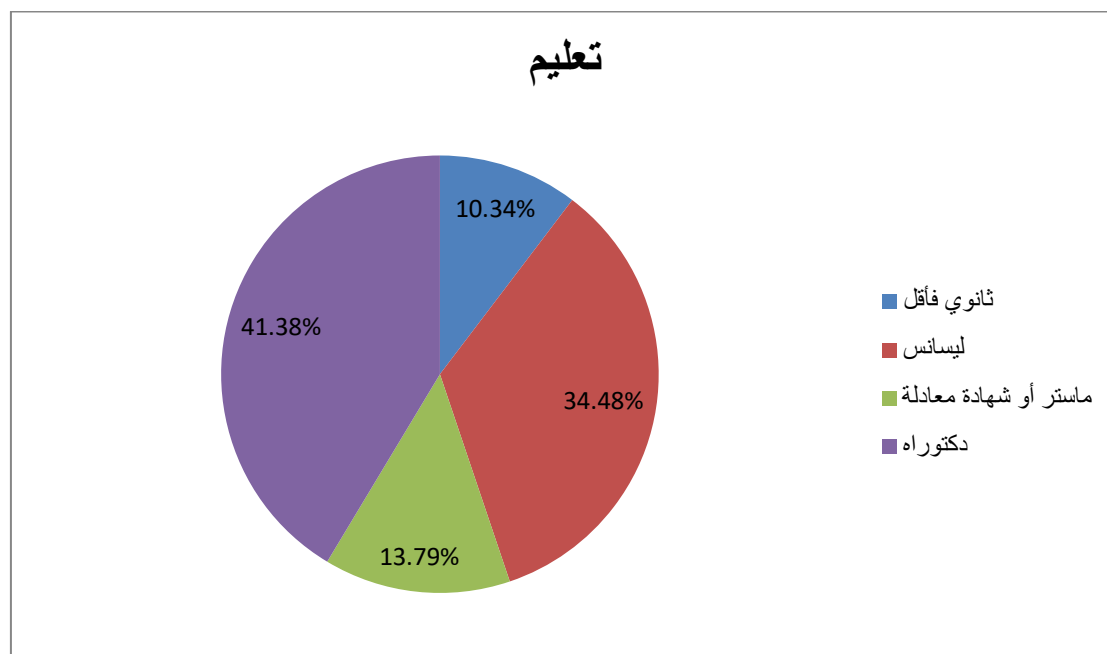
ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة ثانوي فأقل بلغ 3 مستجوبين أي بنسبة 10.3%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة ليسانس 10 مستجوبين أي بنسبة 34.5%، أما عدد المستجوبين من فئة ماستر أو شهادة معادلة بلغ 4 مستجوبين أي بنسبة 13.8%، في حين بلغ عدد المستجوبين لفئة الدكتوراه بلغ 12 مستجوبا بنسبة 41.4%
الجدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

		النسبة المئوية التراكمية	نسبة صالحة	النسبة المئوية القوى العاملة	صالح
	ثانوي فأقل	10.3	10.3	3	
	ليسانس	44.8	34.5	10	
	ماستر او شهادة معادلة	58.6	13.8	4	
	دكتوراه	100.0	41.4	12	
	Total		100.0	29	

شكل رقم (3) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام spss

نلاحظ من الشكل أعلاه، أن عدد المستجوبين الأكبر كان في رتبة دكتوراه، حيث بلغ 12 مستجوبا بنسبة قدرها 41.38% وهذا أمر طبيعي إذا ما علمنا بأنها النسبة الغالبة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية، تليها ليسانس التي بلغت 10 مستجوبين بنسبة 34.48%، أما فيما يخص رتبة ماستر أو شهادة معادلة فبلغت 4 مستجوبين بنسبة 13.79% وهي نسبة ضعيفة نوعا ما، أما فيما يخص ثانوي فأقل فقد بلغت فئة المستجوبين 3 بنسبة 10.34% وهي أقل نسبة .

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 8 مستجوبين أي بنسبة 27.6%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 16 مستجوبا، أي بنسبة 55.2%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة فيبلغ عددهم 5 مستجوبا، أي بنسبة 17.2%.

الجدول رقم (8): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة:

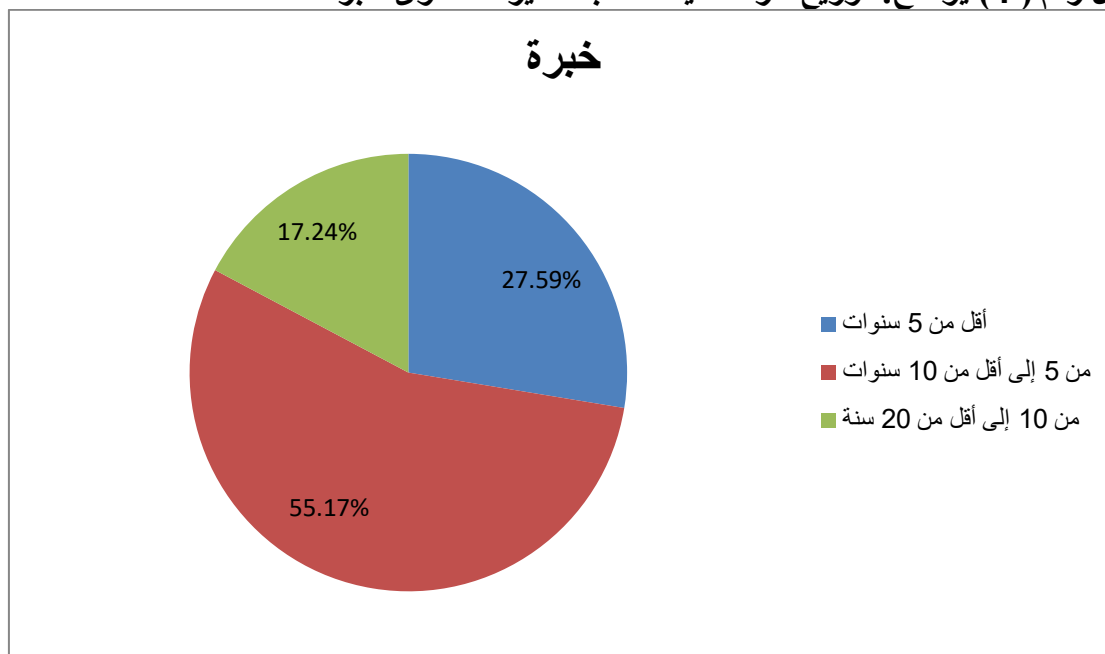
		خبرة			
		القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة المئوية تراكمية
صالح	أقل من 5 سنوات	8	27.6	27.6	27.6
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	16	55.2	55.2	82.8

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

	من 10 إلى أقل من 20 سنة	5	17.2	17.2	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

شكل رقم (4) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى خبرة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام spss

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين لديهم خبرة ما بين 5 إلى أقل من 10 سنوات في مجال العمل بنسبة قدرها 55.17%، تليها الفئة التي لديها خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة قدرها 27.59%، ثم بعد ذلك الفئة التي لديها خبرة من 10 إلى أقل من 20 سنة بنسبة قدرها 17.24%.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

يبين الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين يشتغلون كعون ترميض يبلغ 14 مستجوبا أي بنسبة 48.3%، أما المستجوبين الذين لديهم رتبة ممرض يبلغ 9 مستجوبا، أي بنسبة 31%، في حين أن المستجوبين الذين رتبتهم ممرض رئيسي فيبلغ عددهم 4 مستجوبا، أي بنسبة 13.8%، في حين بلغ عدد المستجوبين الذين يشتغلون كممرض ممتاز للصحة 2 مستجوبا أي بنسبة 6.9%.

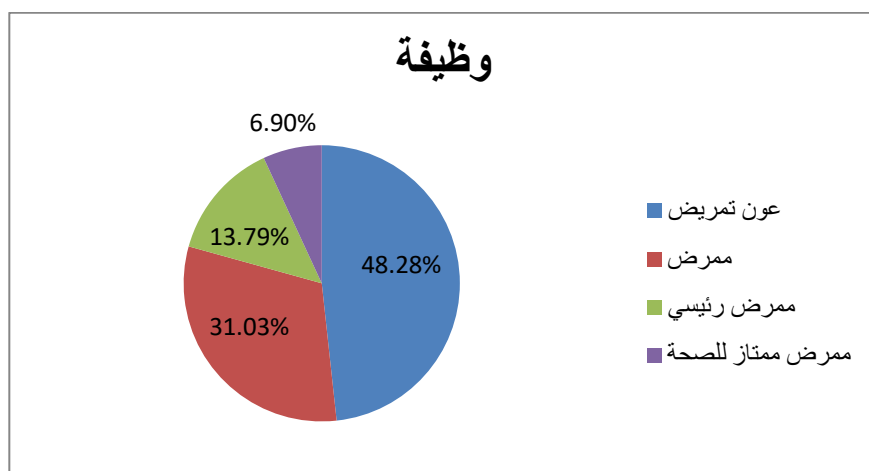
الجدول رقم (9): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة:

	القوى العاملة	النسبة المئوية	نسبة صالحة	النسبة المئوية تراكمية
Valide	عون ترميض	14	48.3	48.3
	ممرض	9	31.0	79.3
	ممرض رئيسي	4	13.8	93.1
	ممرض ممتاز للصحة	2	6.9	100.0
	Total	29	100.0	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

شكل رقم (5) يوضح: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى ووظيفة



المصدر: من إعداد الطالب باستخدام spss

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين يعملون كعون تمريض بنسبة قدرها 48.28% وهي أعلى نسبة ، تليها رتبة ممرض بنسبة قدرها 31.03%، ثم بعد ذلك رتبة ممرض رئيسي بنسبة قدرها 13.79% ، بعد ذلك أقل نسبة لدينا رتبة ممرض ممتاز للصحة ب 6.90%.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان :

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي أشرنا إليها سابقا

جدول رقم (10) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
59348.	4.0690	29	لدي القدرة على الاتصال مع الآخرين لمعالجة مشاكل العمل
48879.	3.8966	29	املك الثقة في تقديم معلومات للزملاء
1.04810	3.7931	29	يمكنني عرض اقتراحاتي في الاجتماعات دون خوف
67320.	4.1034	29	لدي قوة الإرادة على انجاز الأهداف أثناء العمل
77840.	3.9655	29	أتعامل بحيادية مع الأخطار المستقبلية في العمل بالمؤسسة
1.40723	3.1379	29	أتوقع بحدوث الأشياء الايجابية لي أكثر من فرصة حدوثها للآخرين
1.39139	3.3103	29	لدي نظرة إيجابية في العمل تجعلني ناجحا في المؤسسة
1.02193	3.5172	29	أشعر بأن العمل الصعب هو أساس النجاح
90156.	3.2069	29	أتفاءل بحدوث أشياء إيجابية في المستقبل أثناء العمل
1.15434	3.7586	29	أشعر بروح المسؤولية والثقة في النفس أثناء ضغوط العمل
79871.	3.9310	29	إحساسي بالنجاح هو أساس المثابرة والتفاؤل بالأحسن

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

يمكنني إدارة مواقف عديدة في نفس الوقت عندما أكون تحت ضغط العمل	29	2.6552	89745.
أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل	29	3.2414	1.09071
أستطيع أن أكون موجودا في المؤسسة في أي وقت	29	2.8621	1.15648
لدي الإمكانية والقدرة لتجاوز الظروف الصعبة في العمل	29	3.1724	96618.
عادة ما أواجه المهام ذات الأعباء الكبيرة لأنني متعود على ذلك	29	2.7586	1.24370
لدي الإمكانية في التفكير بالخيارات الكفيلة بتجاوز سلوكيات الآخرين	29	3.0345	86531.
أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة	29	2.6552	1.00980
لدي القدرة على التفكير بطرق عديدة للوصول إلى أهدافي الحالية	29	3.3448	81398.
أمتلك الكثير من المسارات لحل المشكلات التي تعترض عملي	29	3.5172	78471.
عندما أجد بأن أدائي في العمل ضعيف أحاول البحث عن طرق لتحسينه	29	3.9655	73108.
إن بقائي في المؤسسة نابع من رغبتي للعمل بها.	29	2.5517	1.50205
سيكون من الصعب جدا علي ترك العمل في المؤسسة حاليا، حتى لو كنت أريد ذلك.	29	3.1379	1.09297
ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلبا إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة .	29	3.3448	1.04457
أفضل الاستمرار في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة للعمل في مكان آخر.	29	2.4828	1.21363
بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلا.	29	3.2414	1.24370
سأكون بغاية السعادة إذا ما قضيت باقي حياتي المهنية هذه في المؤسسة.	29	2.7586	1.47975
أشعر بأن مشاكل المؤسسة جزء من مشاكل الشخصية.	29	2.0690	1.27982
أشعر بأن زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.	29	3.3448	1.34366
أشعر بأنني مرتبط عاطفيا بالعمل في المؤسسة .	29	3.2414	1.35370
لدي شعور قوي بالانتماء للمؤسسة .	29	3.4483	1.24172
أبادر بالدفاع عن المؤسسة وصون سمعتها.	29	3.6207	1.14685
لدي الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاح عمل المؤسسة .	29	3.2759	1.03152
اشعر بسعادة بالغة للعمل في المؤسسة وأفضلها على جهات أخرى كان بإمكانني العمل بها.	29	3.2759	99630.
حتى لو كان الأمر مفيدا لي، أشعر بأنه من الخطأ مغادرة المؤسسة حاليا.	29	3.1724	1.13606
تستحق المؤسسة إخلاصي وولائي لها.	29	3.5862	82450.
لن أترك عملي بالمؤسسة، كما أن لدي شعور بالالتزام تجاه العاملين بها.	29	3.2414	68947.
اعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل وأثر على حياتي.	29	2.9655	82301.
استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.	29	2.8966	1.23476
الكفاءة الذاتية	29	3.7537	55183.
التفاؤل	29	3.6034	58446.
المرونة	29	2.9379	65706.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

34067.	3.3034	29	الأمل
38887.	3.3996	29	المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي
92064.	2.9517	29	أولاً: الالتزام الاستمراري
70591.	3.1293	29	ثانياً: الالتزام العاطفي
50064.	3.1724	29	ثالثاً: الالتزام المعياري
61562.	3.0845	29	المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل وهو أثر رأس المال النفسي الايجابي والمتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بينهما :

إدخال / حذف المتغيرات

طريقة	المتغيرات المحذوفة	إدخال المتغيرات	نموذج
مدخل	.	المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي	1

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

ملخص النماذج

الخطأ المعياري للتقدير	تعديل R- مربع	إثنان R-	R	نموذج
.61164	.013	.048	.219 ^a	1

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي

b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

انوفا

نموذج	مجموع المربعات	دوف	متوسط المربعات	د	سيج .
1 Régression	.511	1	.511	1.365	.253 ^a
Résidu	10.101	27	.374		
Total	10.612	28			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي
 b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي
 المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

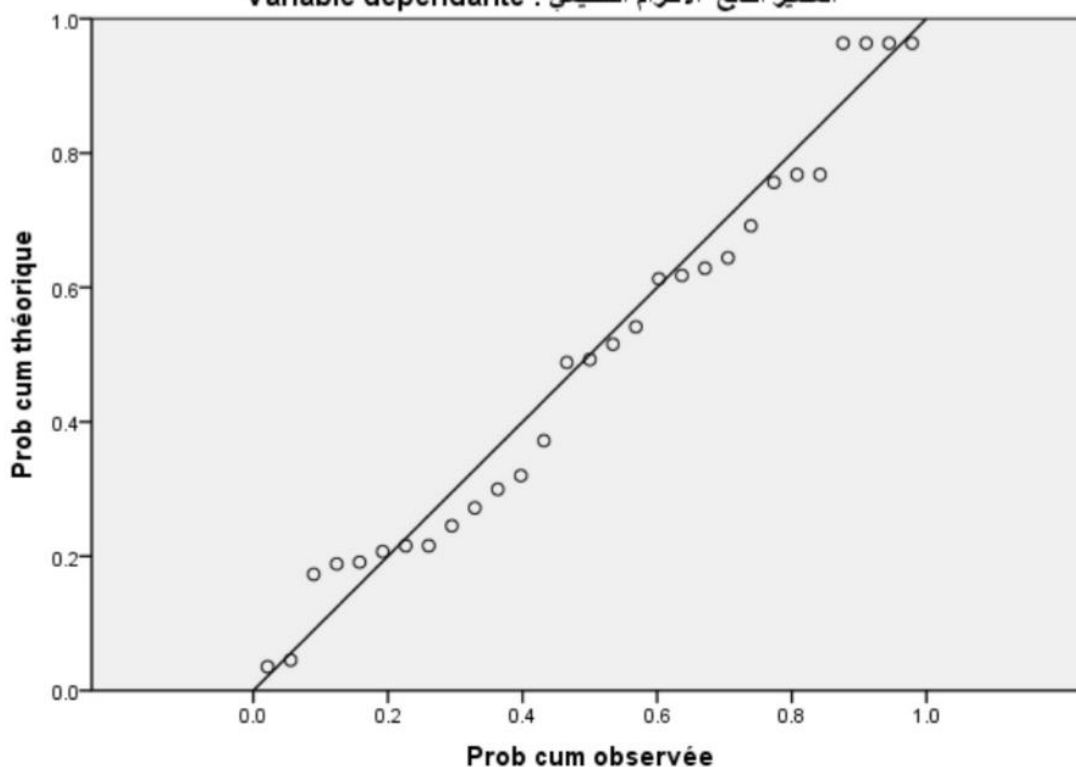
من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

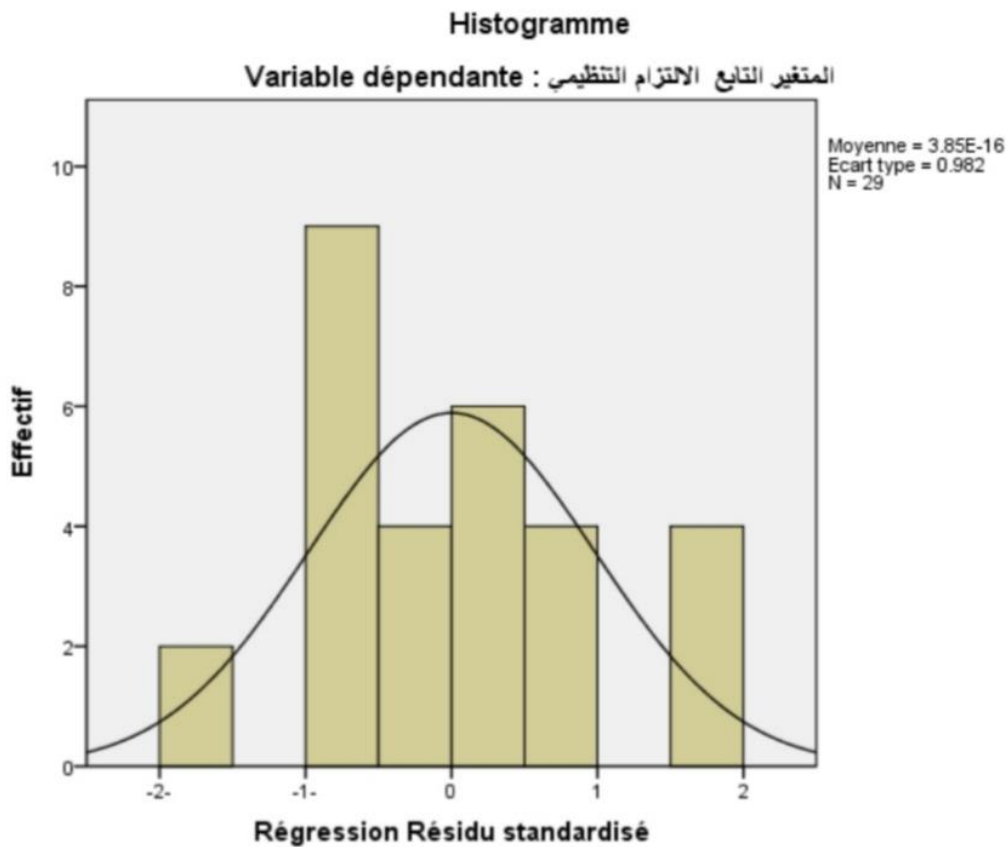
- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.511 ومجموع مربعات البواقي هو 10.101 ومجموع المربعات الكلي يساوي 10.612؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 49؛
- معدل مربعات الانحدار هو 7.052 ومعدل مربعات البواقي 0.099؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 71.420؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.253 أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,05، حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي ، والشكل التالي يوضح ذلك

شكل رقم (6) يوضح: مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

المتغير التابع الالتزام التنظيمي : Variable dépendante





المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

حسب الشكل لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

رابعاً: دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء العاملين
جدول رقم (13): يوضح قيم معاملات خط الانحدار لأداء العاملين

المعاملات

نموذج	المعلومات الغير معيارية		معاملات موحدة		ت	سيج.
	أ	خطاً تقليدي	بيتا			
1 (Constante)	1.351	.658		2.053	.050	
التفاؤل	.481	.180	.457	2.667	.013	

a. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

من الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:
مقطع خط الانحدار يساوي 1.351 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t a$ هي موجبة للدلالة على العلاقة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

الطردية بين أبعاد أثر رأس المال النفسي الالتزام التنظيمي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأثر رأس المال النفسي كلما زاد الالتزام التنظيمي في أداء العاملين
معادلة خط الانحدار هي: $Y=0.481x$

إدخال / حذف المتغيرات ب

طريقة	المتغيرات المحذوفة	إدخال المتغيرات	نموذج
مدخل .		المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي	1

a. Toutes variables requises saisies.
b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss
جدول رقم (15) : يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

ملخص النماذج ب

الخطأ المعياري للتقدير	تعديل R مربع	إثنان-R	R	نموذج
.61164	.013	.048	.219 ^a	1

a. Valeurs prédites : (constantes),
المستقل رأس المال النفسي الايجابي
b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين (أثر رأس المال النفسي الايجابي) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) نسبة (21.9%) وهو دليل على وجود ارتباط خطي قوي بينها. حيث أن (48%) من العمال تعود إلى اتخاذ القرار والقيادة والنسبة المتبقية (52%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

جدول رقم (16) : يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

أنوفا

سيج	D	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات	نموذج
.253 ^a	1.365	.511	1	.511	1 تراجع
		.374	27	10.101	بقايا
			28	10.612	مجموع

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

أنوفا

سيج	D	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات	نموذج
.253 ^a	1.365	.511	1	.511	1 تراجع
		.374	27	10.101	بقايا
			28	10.612	مجموع

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي
b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

أنوفا

سيج	D	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات	نموذج
.013 ^a	7.114	2.213	1	2.213	1 Régression
		.311	27	8.399	Résidu
			28	10.612	Total

a. Valeurs prédites : (constantes), التفاوض
b. Variable dépendante : المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

من الجدولين السابقين نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.213 ومجموع مربعات البواقي هو 8.399 ومجموع المربعات الكلي يساوي 10.612؛
- درجة حرية الانحدار هو 1 ودرجة حرية البواقي 27؛
- معدل مربعات الانحدار هو 2.213 ومعدل مربعات البواقي 0.311؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 7.114؛
- مستوى دلالة الإختبار 0.013 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلئم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

معاملات^a

سيج	t	معاملات		معاملات موحدة	نموذج
		خطأ تقليدي	معاملات معيارية		
.072	1.872	1.017	1.904	(Constante)	1
.253	1.168	.297	.347	المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي	

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

معاملات^a

نموذج	المعاملات الغير معيارية	معاملات موحدة		t	سيج
		بيتا	خطأ تقليدي		
1	(Constante)	1.904	1.017		.072
	المتغير المستقل رأس المال النفسي الايجابي	.347	.297	.219	1.168

Variable dépendante : a. المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

المعاملات

نموذج	المعاملات الغير معيارية		معاملات موحدة		t	سيج
	A	خطأ تقليدي	بيتا			
1	ثابت	1.351	.658		2.053	.050
	التداول	.481	.180	.457	2.667	.013

Variable dépendante : a. المتغير التابع الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

تحليل اختبار T لدراسة تأثير متغير الجنس على المتغير التابع :

جدول رقم (21):

اختبار العينات المستقلة							
اختبار ليفين على مساواة التباينات		اختبار t للمساواة في الوسائل					
F	Sig.	t	Ddl	Sig. (ثنائي)	متوسط الفروق	الانحراف المعياري للفروق	فاصل الثقة % 95 من الفروق
				(ي)			أرقى
							أدنى

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

المتغير التابع الالتزام التنظيمي	افتراض تساوي الفروق	1.944	.175	.319	27	.753	.09136	.28685	- .49720	.67993
المتغير التابع الفروق غير المتكافئة	افتراض الفروق غير المتكافئة			.269	6.563	.796	.09136	.33980	- .72311	.90584

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور- إناث) قد بلغ 0.175 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 1.944 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي.

ثانيا: تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع

علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

المتغير التابع الالتزام التنظيمي

معنى	F	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات
.935	.068	.027	2	.055
		.406	26	10.557
			28	10.612

علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

المتغير التابع الالتزام التنظيمي

معنى	F	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات
.116	2.174	.732	3	2.196
		.337	25	8.416
			28	10.612

علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة

علاقة الوظيفة لا توجد فروق بين إجابات العمال

انوفا

المتغير التابع الالتزام التنظيمي

معنى	F	متوسط المربعات	ddl	مجموع المربعات
.687	.498	.200	3	.599
		.401	25	10.013
			28	10.612

نتيجة تحليل التباين للمتغيرات الشخصية للعمال كانت قيم Sig أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً للمتغيرات الشخصية بخصوص مساهمة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي.

خلاصة الفصل:

تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية كما تم تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها.

كما حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والتي هي ما هو أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي في تحسين أداء عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، ومن خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية:

- اتضح أنه يوجد مستوى مرتفع في أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي ، والسبب بوعي عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية في مجال عملهم لذلك يحرصون على استغلالها وتطويرها، كما أن المؤسسة محل الدراسة تراعي في عملية التوظيف اختيار الكفاءات وبعناية، حيث تجرى لهم اختبارات نفسية للتعرف على مستوى قدراتهم ومهاراتهم الشخصية و لا يتم التركيز فقط على المؤهلات العلمية.
- أنه يوجد مستوى مرتفع لأداء العمال بالمؤسسة محل الدراسة ويرجع ذلك إلى حرصهم على تطوير وتحسين أدائهم باستمرار.
- أن هناك علاقة طردية قوية بين أثر رأس المال النفسي الايجابي و الالتزام التنظيمي.

خاتمة

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي لأداء العاملين ، وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول جانب الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي ، وبعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة حالة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

ويمكن القول أن أثر رأس المال النفسي الايجابي هي تلك الصفات والقدرات الشخصية الممكن اكتسابها والتي تساعد الفرد على تعزيز علاقاته وتحقيق النجاح الوظيفي وتميزه عن غيره من الأفراد من خلال التأثير على سلوكه وطريقة تفكيره، وأغلب المؤسسات في العالم باتت تطمح لتوظيف أفراد يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على أثر رأس المال النفسي و الالتزام التنظيمي ، كما حاولنا إبراز مدى أهمية أثر رأس المال النفسي الايجابي على المؤسسات.

أولاً: اختبار الفرضيات :

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة، يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختيار صحتها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من الرأس المال النفسي الايجابي لدى المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع للالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين الرأس مال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابة أفراد عينة الدراسة حول رأس مال النفسي الايجابي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، الخبرة)

نتائج الدراسة:

للإجابة على فرضية الدراسة نستنتج مايلي :

- يمثل دور رأس المال النفسي الإيجابي في تحسين أداء العاملين والارتقاء به ورفع كفاءة وفعالية قدراتهم وأداءهم إلى الأفضل والأحسن .

- لرأس المال النفسي علاقة تأثير واضحة على الالتزام التنظيمي من خلال الدراسة الميدانية التي قمت بها.

- يعتبر رأس المال النفسي الإيجابي من أهم الطرق المعاصرة لتحسين أداء العاملين حيث يوفر ظروف العمل الملائمة ويشجع العاملين على استخدام أساليب معاصرة لأداء مهامهم ومهاراتهم وتنمية قدراتهم من أجل الوصول إلى أداء جيد وفعال .

فحسب ما سبق يمكن القول أن توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية لرأس المال النفسي الإيجابي والالتزام التنظيمي على مستوى أفراد عينة الدراسة .

التوصيات :

- توفير مكاتب مخصصة لعمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية للتواصل معهم.
-تحفيز العمال عن طريق الزيادة في رواتبهم وتقديم علاوات الأداء وذلك بهدف زيادة إلتزامهم وفعاليتهم.

-الإستماع لانشغالات العمال ومحاولة حل جميع مشاكلهم بغية الرفع من معنوياتهم وبالتالي الرفع من التزامهم وورغبتهم في العمل.

-خلق دورات تعليمية للرفع من مستوى العمال.

آفاق البحث :

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا آفاقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

1-دور التواصل الجيد في تحسين أداء العمال.

2-دور التدريب على الإلتزام التنظيمي في تحسين جودة أداء العمال.

3-أثر الكاريزما على أداء العاملين.

4/ الجانب النفسي وأثره على زيادة التزام العمال.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

- 1/ دراسة أ.د. / محمد ربيع زنتاتي و د. حسن محمود خليل: حول أثر رأس المال النفسي في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي
- 2/ د/ عبد العال عبد الله عبد العال عبد الله : رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي.
- 3/ دراسة أ.م.د.رشا مهدي صالح
- 4 دراسة واري زكرياء ، واري حسين ، لفقير علي : الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة
- 5/ دراسة أ.د. علي عبد الله الحاكم و أحمد عز الدين محمد شيت : تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية.
- 6/ دراسة للباحث وليد سلام جميل : هل يؤثر الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي على أداء الموظفين في المنظمات إيجابياً؟
- 7/ دراسة أ.د. / لمياء السعيد السلنتي و أ.م.د/ حميدة محمد النجار : العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي
- 8/ دراسة علاء الدين خليل السيد و بسمة فضل جنينة : دور رأس المال النفسي في تحقيق التفوق التنظيمي لدى شركة توزيع الكهرباء الفلسطينية .
- 9/ دراسة أبرار محمد إبراهيم بكرون : نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي.
- 10/ دراسة بيدي أسامة : رأس المال النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية التنظيمية لدي عينة من أساتذة العلوم الإجتماعية بجامعة المسيل

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية:

- 1/دراسة(. 2013) Lamba and Nirmala
بعنوان Impact of HRM Practice on Organizational Commitment of Employees,
International Journal of Advancements in Research and Technology, 1[4],2013
- 2/ دراسة (2013)Negin, Omid and Ahmad

بعنوان The Impact of Organizational Commitment on: Employees Job Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business,5[5],2013.

- 3/دراسة (2017) RouchamBenziane

بعنوان: The Role of Organizational Commitment in The
Improvement of Employees Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company—Directorate Rifi_ Bechar, 3[3], 2017

<u>الصفحة</u>	<u>خطة البحث</u>
	❖ <u>الفصل الأول: الأدبيات النظرية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي</u>
	<u>تمهيد:</u>
	المبحث الأول: أثر رأس المال النفسي الايجابي
	المطلب الأول: مفهومه ونشأته
	المطلب الثاني: أهميته وأبعاده
	المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي لأداء العاملين
	المطلب الأول: تعريفه
	المطلب الثاني: خصائص وأبعاد الالتزام التنظيمي
	المطلب الثالث : العلاقة بين رأس المال النفسي الايجابي والالتزام التنظيمي
	المبحث الثالث : دراسات سابقة
	المطلب الأول : دراسات باللغة العربية
	المطلب الثاني :دراسات باللغة الأجنبية
	المطلب الثالث : مقارنة بين الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
	خلاصة الفصل
	❖ <u>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بورقلة</u>
	<u>تمهيد</u>
	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
	الفرع الأول: منهج الدراسة
	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
	الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
	لمبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
	الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
	الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان
	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
	الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
	الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية

	الفرع الرابع: اختبار T و تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين العمال بخصوص مساهمة أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي
	خلاصة الفصل
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الفهرس
	الملاحق

الملاحق



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير



استبيان

السادة والسيدات ممرضو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلباتنا إنجاز مذكرة الماستر تحت عنوان " أثر رأس المال النفسي الايجابي على الالتزام التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة)"، و أعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحضر بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة و بصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير.

من إعداد الطالب : عصام بساسي
تحت إشراف الأستاذ مناصرية رشيد البريد الإلكتروني: issambes98@gmail.com

في الخانة التي ترى أنها مناسبة. **الرجاء وضع علامة**

المحور الأول: رأس المال النفسي الايجابي

الرقم	الكفاءة الذاتية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	لدي القدرة على الاتصال مع الآخرين لمعالجة مشاكل العمل					
02	املك الثقة في تقديم معلومات للزملاء					
03	يمكنني عرض اقتراحاتي في الاجتماعات دون تخوف					
04	لدي قوة الإرادة على انجاز الاهداف اثناء العمل					
05	اتعامل بحيادية مع الاخطار المستقبلية في العمل بالمؤسسة					
06	اتوقع بحدوث الأشياء الايجابية لي أكثر من فرصة حدوثها للآخرين					
07	لدي نظرة إيجابية في العمل تجعلني ناجحا في المؤسسة					
	التفاؤل					
08	أشعر بأن العمل الصعب هو أساس النجاح					
09	اتفاعل بحدوث أشياء إيجابية في المستقبل اثناء العمل					
10	أشعر بروح المسؤولية والثقة في النفس اثناء ضغوط العمل					
11	إحساسي بالنجاح هو أساس المثابرة والتفاؤل بالاحسن					
	المرونة					
12	يمكنني إدارة مواقف عديدة في نفس الوقت عندما اكون تحت ضغط العمل					
13	استطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل					
14	استطيع أن اكون موجودا في المؤسسة في أي وقت					
15	لدي الإمكانية والقدرة لتجاوز الظروف الصعبة في العمل					
16	عادة ما اواجه المهام ذات الابعاء الكبيرة لأنني متعود على ذلك					
	الامل					
17	لدي الإمكانية في التفكير بالخيارات الكفيلة بتجاوز سلوكيات الآخرين					
18	اتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الامور غير مستقرة					
19	لدي القدرة على التفكير بطرق عديدة للوصول إلى اهدافي الحالية					
20	امتلك الكثير من المسارات لحل المشكلات التي تعترض عملي					
21	عندما أجد بأن أدائي في العمل ضعيف أحاول البحث عن طرق لتحسينه					

المحور الثاني: الالتزام التنظيمي

الرقم	العبارة	غير موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق
-------	---------	-----------	-----------	-------	-------	-------

بشدة	ق	بشدة		
اولا: الالتزام الاستمراري				
				01 إن بقائي في المؤسسة نابع من رغبتي للعمل بها.
				02 سيكون من الصعب جداً علي ترك العمل في المؤسسة حالياً، حتى لو كنت أريد ذلك.
				03 ستتأثر أمور كثيرة في حياتي سلباً إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة.
				04 أفضل الاستمرار في عملي الحالي حتى لو توفرت فرصة للعمل في مكان آخر.
				05 بقائي وتمسكي بالعمل في المؤسسة سيكسبني الكثير مستقبلاً.
ثانياً: الالتزام العاطفي				
				06 ساكون بغاية السعادة إذا ما قضيت باقي حياتي المهنية هذه في المؤسسة.
				07 أشعر بان مشاكل المؤسسة جزء من مشاكلي الشخصية.
				08 أشعر بان زملاء العمل في المؤسسة هم أفراد عائلتي.
				09 أشعر بانني مرتبط عاطفياً بالعمل في المؤسسة .
				10 لدي شعور قوي بالانتماء للمؤسسة .
				11 أبادر بالدفاع عن المؤسسة وصون سمعتها.
				12 لدي الاستعداد لبذل جهد اكبر من اجل إنجاح عمل المؤسسة .
				13 أشعر بسعادة بالغة للعمل في المؤسسة وفضلها على جهات اخرى كان بإمكانني العمل بها.
ثالثاً: الالتزام المعياري				
				14 حتى لو كان الأمر مفيداً لي، أشعر بان همنا لخطا مغادرة المؤسسة حالياً.
				15 تستحق المؤسسة إخلاصي وولائيلها.
				16 لن أترك عملي بالمؤسسة، كما ان لدي شعور بالالتزام تجاه العاملين بها.
				17 اعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل واثر على حياتي.
				18 استمر في عملي الحالي لتجنب اللوم والتوبيخ من الآخرين إذا قمت بتركه.

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالمستقصي:

		أنثى	ذكر	الجنس
50 سنة فأكثر	من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	العمر
أخرى	ماستر أو ماجستير	شهادة دراسات أو ليسانس أو مهندس	دون الليسانس	مستوى التعليم
20 سنة فأكثر	من 10 إلى أقل من 20 سنة	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 05 سنوات	الاقدمية
	ممرض رئيسي	ممرض	عون تمريض	الوظيفة

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونكم

الملحق 2: الشكل رقم : (1-1) يوضح نموذج الدراسة

