

رأس المال النفسي الإيجابي وأثره على الأداء الوظيفي

د. بوسنة فطيمة
جامعة الجزائر 2

ملخص:

الصحة والرفاهية في مكان العمل لا تعني فقط الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للموظفين، وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الطموحات المهنية والتغلب على التحديات والمصاعب التي تتضمنها بيئة العمل المعاصرة، بل تعني رعاية مناخ نفسي صحي يجعل من بيئة العمل أكثر إيجابية، مما يقلل من ضغوطات العمل ويخرج الأفضل من قدرات الموظفين، ويؤدي إلى مستويات أداء أعلى.

حتى يتحقق ذلك تحتاج المؤسسات إلى التركيز على الخصائص النفسية الإيجابية للأفراد، وتحسين الرفاهية النفسية لأعضاء المنظمة التي من شأنها أن تسهم في زيادة فعالية الممارسات المهنية. أكد ذلك علم النفس الإيجابي الذي جاء ليهتم بنقاط القوة لدى الأفراد بدلاً من التركيز على نقاط الضعف دون إهمال السعي للتخلص منها أو التعامل معها، بهدف تحقيق النمو والازدهار. وعليه من الضروري العمل على تنمية العوامل النفسية التي تسبب السلوك الإيجابي الفردي في رأس المال البشري، ومن ثمة تحقيق الأداء الوظيفي الفعال.

لدراسة ذلك تم إجراء دراسة ميدانية على عينة 64 إطار إداري بينك الفلاحة والتنمية الريفية، أين تم تطبيق مقياس رأس المال النفسي (Malone,2011) واستبانة الأداء الوظيفي من إعداد الباحثة لدراسة أثر أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي، وجاءت نتائج معاملات الانحدار التدريجي المتعدد تؤكد أن الأبعاد (الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل) تسهم مجتمعة في تفسير ما قيمته 26.1% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الأداء الوظيفي، علم النفس الإيجابي.

مقدمة:

احتمت تنافس المنظمات في ظل الكثير من التحديات التي تواجه المجتمعات، فازدادت الظروف التنظيمية المحيطة تعقيدا من حيث المهام والوظائف، ما دفع بالمنظمات المعاصرة إلى التركيز على إدارة أصولها المعنوية كاستجابة حتمية منها لما آلت إليه تلك الظروف، فظهرت الحاجة لتطوير وإثراء ودعم القدرات البشرية كاستراتيجية للخروج من الأزمات، ومن هنا بدأ البحث في المفاهيم الإدارية الحديثة التي طرأت في مجال إدارة الأعمال وبالذات في حقل السلوك التنظيمي، وفحص العوامل التي ترفع من كفاءة العنصر البشري بالمنظمات.

إن النظرة المعاصرة لأداء المنظمات أيا كانت طبيعتها وحجمها تقوم على فكرة بسيطة مفادها أن هذا الأداء يحركه ويشكله العنصر البشري أيا كان مستواه تنفيذي أو إداري، فالفرد يلعب دورا حيويا في كافة مستويات الأداء. يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها. فهو يمثل المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات (Hamady,2001: 216).

أكدت العديد من الدراسات العلاقة ما بين العوامل النفسية وما بين رأس المال البشري، وظهر على إثرها الاتجاه الذي اعتبر رأس المال النفسي النواة الأساسية لرأس المال البشري، حيث يذكر دافنپورت (Davenport, 1998) أن المكون الأساسي في رأس المال البشري هو المهارات والقدرات والسلوكيات والطاقات الفردية التي تُمكن الأفراد من خلق رأس المال البشري المعرفي الذي يقدمه في مكان العمل.

يمثل رأس المال النفسي (Psychological capital) أحد الموضوعات المعاصرة التي لها أثر كبير في تطوير الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها. فهو يدعى أحياناً بالسلوك التنظيمي الإيجابي Positive Organizational Behavior (POB)، ويركز بدوره على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه إيجابيا بغية استعمالها في تحسين الأداء التنظيمي. وبذلك يصبح رأس المال النفسي الإيجابي من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية، ومن الضروري الاهتمام بتطويره ورفع فرص الاستثمار فيه، لقدرته على رفع مستويات الإنجاز لدى الفرد في العمل والانتماء إليه، والسعي الدائم لتحقيق أهداف المنظمة.

إشكالية البحث:

اهتمت العديد من بعض النماذج النظرية بالبحث في العلاقة ما بين الشخصية والسلوك والنتائج، حيث تظهر الشخصية (الاستعدادات، القدرات والمهارات، الاهتمامات والقيم والدوافع والاتجاهات) من أهم المؤشرات العامة التي تحدد الأداء الوظيفي (ماريون هاينز، 1988: 170)، ما يؤكد تفاعل كل من السلوك والشخصية من أجل الحصول على النتائج.

ركزت الدراسات على عدد من العوامل النفسية كمكونات أساسية تؤثر في الأداء الوظيفي مثل التعلق بالعمل، الذكاء العاطفي والشجاعة التسامح (Basim, March & Çetin, 2012, p.162) والرغبة في الإبداع، الشعور بالإمتنان، يقظة العقل، الدقة والتحقق (Morgan & Luthans, Carolyn, 2015). ويمثل رأس المال النفسي (PsyCap) مجموعة من العوامل النفسية الإيجابية لدى الأفراد ذات أثر إيجابي على إنتاجيتهم، والذي عرفه رائد نظرية رأس المال النفسي لوثناس (Luthans, 2007) بأنه: "الدراسة والتطبيق الموجه لإحداث ارتقاء إيجابي للقدرة النفسية بالموارد البشرية لتحسين بيئة العمل الحالية، والتي يمكن قياسها وتنميتها وإدارتها بكفاءة" (Biçkes & Kaplan, 2013)، فهو ليس ثابتاً وإنما هيكل متغير وقابل للتغير والتطور من خلال الخبرات والتدريب (Basim, March & Çetin, 2012, p.161).

ظهر مصطلح رأس المال النفسي في أواخر التسعينات من القرن العشرين حيث ذكره العالم النفسي (Martin Seligman) بهدف التركيز على الصفات الإيجابية للفرد، باعتبار أن الأفراد لديهم صفات إيجابية تدعم أدائهم فينعكس على مستوى أدائهم في العمل وجودته. إذ كي يتمكن الفرد من مواجهة التحديات وتطوير عمله والتميز به عليه ان يتمتع بصحة نفسية جيدة. ومما سبق نرى ان مفهوم رأس المال النفسي مفهوم مهم جدا من جميع النواحي، إذ أنه يحفز جميع الصفات الإيجابية لدى الفرد كي يقوم بإنجاز عمله وتحقيق الازدهار في نفسية الفرد وذلك سينعكس بالإيجاب على عمل الفرد في وظيفته.

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans et al, 2007) لرأس المال النفسي والتي تشمل (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل) هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد واختبرت في دراسات كثيرة منها: (Brockorny, 2015); (Quisenberry, 2015); (Corner, 2015); (Poon, 2013)، ونتيجة لطبيعة تفاعل هذه الأبعاد فإن العامل سيشعر بالثقة في عمله وسيصبح متفائلاً، بالتالي سيتأثر حتى يتوصل إلى الأهداف المرجوة والمثابرة عليها مما يعود على المنظمة بالمخرجات، كما أن من يتحلى بتلك الصفات الإيجابية عادة يتسم بروح الإيجابية المطلوبة والتعاون ويحب مساعدة الآخرين وسيستطيع أن يؤثر بمن حوله بطريقة إيجابية (Chen & Lim, 2012).

كما تناولت دراسات سابقة دور الأمل في بيئة العمل، فأثبتت أن الأمل يرتبط إيجابياً بالرضا الوظيفي وأداء وحدة العمل (Peterson & Luthans, 2003, p. 26) (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005, p. 249) والحصول على تقديرات عالية من المشرفين بخصوص الأداء الوظيفي (Luthans & Youssef, 2007, p.321)، وأن الأمل يرتبط إيجابياً بأداء الوظيفة والسعادة في العمل والالتزام التنظيمي. وأثبت أن الأمل يزيد الأداء الوظيفي من خلال تمكين الموظفين لإيجاد حلول ذات جودة عالية لمشاكل العمل (Peterson & Byron, 2008, p. 790).

أظهرت الدراسات النظرية والتطبيقية في علم النفس الإيجابي أن التفاؤل هو هيكل نفسي إيجابي يصنع السمات الداخلية والمستقرة والشاملة فيما يتعلق بالأحداث الإيجابية يعتبر التفاؤل أحد أوجه رأس المال النفسي الإيجابي الذي يقدم مساهمة إيجابية لتحقيق النجاح الآن وفي المستقبل (Jensen, 2009, p. 681); (Luthans et al., 2007, p.547). واختبر دور التفاؤل في بيئة العمل، فتأكد أن التفاؤل يؤثر معنوياً على إنتاجية المبيعات بين رجال البيع (Schulman, 1999, p.31)، كما وجد أنه يتوسط العلاقة بين القيادة التحولية والأداء وله تأثير مباشر على الأداء (McCull- Kennedy & Anderson, 2002, p.545)، وارتبط إيجابياً بأداء العمال ورضاهم الوظيفي وسعادتهم في العمل (Youssef & Luthans, 2007, p774).

لقد استخدم مصطلح رأس المال النفسي للتعبير عن النزعات الفردية التحفيزية التي تحدث نتيجة بنيان النفسية الإيجابية (Corner, 2015)، وذلك من خلال التركيز على الجوانب الإيجابية بهدف تحسين أداء العاملين في العمل (Quisenberry, 2015). وأكدت دراسات عديدة فائدة تنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدى العمال، ونذكر من أهمها: قدرة تأثير عالية، نتائج الأداء، القدرة على التعامل مع الضغط الإجهاد، الرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، استقرار العاملين، زيادة الإبداع والتعاون، سعادة في العمل، تطوير إنتاجية العمل، تنشيط الدافعية، زيادة الفاعلية في العمل والقيادة، التحلي بالاتجاهات الصحية نحو العمل. (Chan, 2010); (Cole et al, 2007); (Luthans et al, 2007); (Quisenberry, 2015).

يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الإيجابية فضلاً عن التركيز على القوة والطاقة الشخصية الإيجابية، ومنه يمكن للمنظمة أن تحقق مستويات عالية من الأداء، فهو يمثل أداة لتحويل القدرات إلى الواقع العملي، فيمثل الحالات الفكرية المتطابقة ومواصفات السلوك التنظيمي الإيجابي، وبذلك يعتبر الاستثمار فيه مربحاً فهو يمكن المنظمة من تحسين أدائها وتعزيز ميزتها التنافسية.

بناء على ذلك نطرح التساؤل التالي:

- هل يوجد تأثير لرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الوظيفي لدى إطارات الإدارة الجزائرية.

أهمية وأهداف البحث:

يأتي هذا البحث للتأكيد على أهمية التركيز على الجانب النفسي والسلوكي والأبعاد النفسية الإيجابية للقوى العاملة، وفحص الآليات الملائمة التي من شأنها الرفع من الأداء وتوليد الأفكار الإبداعية، وذلك من خلال البحث في تحقيق بعد تكاملي بين فكر السلوك التنظيمي ومنظور علم النفس الإيجابي عبر استثمار أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في بلوغ مستويات عالية من الأداء الوظيفي.

إن رأس المال النفسي (السلوك الإيجابي) يعتبر مدخلاً إيجابياً نوعياً من خلال ما يحققه من نتائج إيجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء . فرأس المال النفسي يزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية وبالتالي تحقيق الحد الأقصى من الأداء، فضلاً عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير إيجابي في الثقافة التنظيمية. ولذلك تسعى الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على واقع أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى إطارات الإدارة الجزائرية.
- التعرف على مستويات الأداء الوظيفي لدى عمال إطارات الجزائرية.
- دراسة مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي لدى إطارات الإدارة الجزائرية.

المفاهيم الأساسية للبحث:

1- رأس المال النفسي:

يعرفه لوتنز وآخرون (Luthans et.al, 2008: p.223) على أنه: "حالة التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي: الكفاءة الذاتية، توفر العزو الإيجابي، الأمل، المرونة أو الاسترجاع.

ويعرفه لي فانغ وهو لي (Li-feng & Hua-li, 2009:1088) بأنه العوامل النفسية الجوهرية الإيجابية (بشكل عام) والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الإيجابي (بشكل خاص) متجاوزاً بذلك مفهوم رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير واستثمار مفهوم (من أنت؟). أشارت دراسات كل من (Luthans (2011); (Seaton, 2011); (Malone, 2011); (et.al, 2008)، إلى الأبعاد الآتية (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) لرأس المال النفسي.

يعرف إجرائياً: بالحالة النفسية الإيجابية للعاملين والتي تكونها أربعة تركيبات تشمل الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والامل، والمرونة، ويحسب من خلال الإجابة على فقرات مقياس رأس المال النفسي الذي أعده مالون (Malone, 2011).

2- الأداء الوظيفي:

عرفت هايينز (Haynes) الأداء بأنه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة (باجابر، 1416هـ، ص24).

في حين فرق توماس (Tomas) عند تناوله لمفهوم الأداء بين كل من السلوك، والإنجاز، والأداء، فعرف السلوك بأنه ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، كعقد الاجتماعات وأداء النشاطات والمهام المكلفين بها وجميع الأعمال التي يمارسونها في سبيل انجاز الأعمال الموكلة لهم، وعرف الإنجاز بأنه ما يبقى من أثر أو نتائج بعد توقف الأفراد عن العمل، كالمخرجات النهائية لأعمالهم ونشاطاتهم، وعرف الأداء بأنه التفاعل بين السلوك والإنجاز، فهم مجموع السلوك والنتائج معاً، فهو ليس السلوك وحده أو الإنجاز وحده بل هو تكاملهما معاً (الماضي، 1417هـ، ص13).

يعرف إجرائياً: بأنه "نتائج مجموع السلوكات والنشاطات المرتبطة بالمهام الوظيفية التي يمارسها الإطار الإداري من خلال موقعه بالمؤسسة الجزائرية حسب استبانة الأداء الوظيفي الذي أعدته الباحثة وتقاس بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجيب على بنود الاستبانة.

الإطار الميداني للبحث:

فرضية البحث:

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الوظيفي لدى إطارات الإدارة الجزائرية.

منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل المتغيرات على أساس التعرف على واقع رأس المال النفسي الإيجابي وأثره على الأداء الوظيفي لدى إطارات المؤسسات الجزائرية.

مجتمع البحث وعينته:

أجري البحث ببنك الفلاحة والتنمية الريفية على مستوى وكالة الجزائر الوسطى2، خلال فترة سبتمبر- أكتوبر 2017م، واستهدفت الدراسة عينة تقدر بـ120 إطار إداري، لكن بعد استرجاع المقاييس وفرزها، تم الإبقاء على 64 منها، وبذلك تمثلت عينة البحث في 64 إطار إداري تم اختيارها بطريقة عرضية.

خصائص عينة الدراسة:

تتوزع خصائص عينة الدراسة بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية كما يلي: تتمثل نسبة الذكور في %67,19 مقابل نسبة %32,81 من الإناث، أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فنجد %28,13 أعزب و %71,87 متزوج، وفيما يخص السن ففئة أقل من 30 سنة تتمثل في نسبة %7,81، وفئة (30- 40 سنة) قدرت بـ%43,75، وفئة (40- 50 سنة) فقدرت بنسبة %9,38، أما بخصوص المستوى التعليمي فجاءت تتوزع كالتالي: ليسانس بنسبة %39,06، ماستر- ماجستير بنسبة %57,81، ودكتوراه بنسبة %3,13. وبالنسبة للأقدمية فكانت الفئة أقل من 05 سنوات تقدر بنسبة %6,25، وفئة (05-10 سنوات) تقدر بـ %25، وفئة (10-15 سنة) تقدر بـ %28,13، وفئة (15-20 سنة) قدرت نسبتها بـ %35,94، وأخيرا فئة الأكثر من 20 سنة بنسبة %4,69.

أدوات البحث:

1- رأس المال النفسي الإيجابي: تم التعبير عنه باستعمال مقياس رأس المال النفسي (PsyCap) وأبعاده، من إعداد (Malone,2011)، الذي يتضمن 24 فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (اتفق بشدة/ 5 -لا اتفق بشدة/1)

2- الأداء الوظيفي: وتم استخدام استبانة لقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحثة مكونة من 22 فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (مرتفع جدا/ 5 – منخفض جدا/1) .

الجدول رقم (01): الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة

المقاييس	صدق الاتساق الداخلي	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الأداء الوظيفي	0.847 - 0.678	0.874	0.779
الكفاءة الذاتية	0.890 - 0.643	0.856	0.769
الأمل	0.863 - 0.459	0.799	0.763
التفاؤل	0.847 - 0.696	0.853	0.733
المرونة	0.713 - 0.585	0.872	0.772
رأس المال النفسي	0.890 - 0.459	0.847	0.789

أظهرت النتائج مستويات عالية من الصدق والثبات وهي تفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة.

- المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها لجأت الباحثة إلى البرنامج الإحصائي للحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 0.22)، من خلال: التكرارات والنسب المئوية، معادلة كرونباخ ألفا، معامل سبيرمان-براون، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار "t" لعينة واحدة، اختبار F-Test، معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار المتعدد التدريجي.

تحليل ومناقشة نتائج البحث:

تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة:

لتحليل نتائج عينة البحث اعتمدت الباحثة على حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري واختبار t لعينة واحدة لاستجابات أفراد العينة على أبعاد رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع نتائج عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي

متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	الترتيب	مستوى الحالة
الكفاءة الذاتية	3.786	0.877	77.402	0.000	01	مرتفعة
الأمل	3.399	0.761	79.215	0.000	03	مرتفعة
التفاؤل	3.173	0.818	78.886	0.000	04	متوسطة
المرونة	3.428	0.799	89.452	0.000	02	مرتفعة
رأس المال النفسي	3.447	0.802	118.952	0.000	--	مرتفعة
الأداء الوظيفي	3.648	0.882	64.313	0.000	--	مرتفع

بينت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) لدى إطارات الإدارات الجزائرية كان مرتفعاً بقيمة 3.447 وانحراف معياري قدره 0,802، وكانت قيمة اختبار $t = 118.952$ عند مستوى دلالة 0,001، ما يصنف الإطارات الإداريين في مستوى مرتفع على مقياس رأس المال النفسي الإيجابي.

أما بالنسبة لنتائج أفراد العينة على أبعاد المقياس، فأظهرت النتائج أن بعد الكفاءة الذاتية كان الأعلى مقارنة مع باقي الأبعاد، فعكست استجابة العينة متوسط حسابي بلغ 3.786 وانحراف معياري قدره 0.877. وهذا يشير إلى امتلاك عينة الدراسة الثقة العالية في تقديم الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في تحدي المهام المناطة بهم، كما الشعور بالثقة في الاتصال مع الزملاء والرؤساء لمناقشة مشاكل العمل.

يليه في الترتيب بعد المرونة، حيث أظهرت استجابة العينة متوسط حسابي بلغ 3.428 وانحراف معياري قدره 0.799. ويشير ذلك للقدرة على تحمل المواقف الصعبة التي من الممكن أن تكون ناجمة عن القدرة على الرجوع إلى الحالة الطبيعية بعد الصدمات، والذي بدوره يؤدي إلى وجود سهولة في التعامل مع جميع سلوكيات المرؤوسين والقائده، ومن هنا يشعر الإطار أن العمل الجاد يقلل من المشاعر السلبية التي تؤثر، وأن نوعية أداء العمل بالمستوى المطلوب.

ثم نجد بعد الأمل في المرتبة الثالثة، أين أظهرت استجابة العينة متوسط حسابي بلغ 3.399 وانحراف معياري قدره 0.799. وتشير هذه النتيجة إلى قدرة الإطارات الإدارية على المثابرة في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، والتحدي الواقعية في اختيار المسارات لذلك.

وأخيراً يأتي بعد التفاؤل، حيث أظهرت استجابة العينة متوسط حسابي بلغ 3.173 وانحراف معياري قدره 0.818. ويشير للتركيز على أهداف المنظمة ومستوى الرضى العام لهم، من خلال الإحساس بالأمان الوظيفي ما يسهم في تحسين أداء الفرد ويزيد من فاعليته ودفاعيته اتجاه العمل.

أما فيما يخص نتائج مستوى الأداء الوظيفي فقد أظهرت بأنه كان مرتفعاً بقيمة 3.648 وانحراف معياري قدره 0.882. وقيمة t المحسوبة تقدر بـ 64.313 عند مستوى الدلالة 0.001 ما يصنف الإطارات الإداريين الجزائريين في مستوى مرتفع على استبانة الأداء الوظيفي.

اختبار صحة فرضية الدراسة:

ويقوم الفرض على الكشف عن أثر أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي لدى إطارات الإداريين في المؤسسات الجزائرية، ولاختبار صحة هذا الفرض اعتمدت الباحثة على حساب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، وقيم اختبار t -test، اختبار F ، اختبار معامل التحديد R^2 ، وخطأ التقدير للدلالة على مقدار التباين في المتغير التابع، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (03): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد المتدرج لأبعاد رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي

Sig.	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
,000 ^d	18,087	135,486	4	540,943	الانحدار	النموذج
		34,777	59	1278,944	الخطأ	
			63	1819,886	المجموع الكلي	

d. المنبئات: (الثابت)، الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل، التفاؤل

e. المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يظهر من خلال الجدول السابق لنتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية الانحدار وجود أثر دال إحصائياً حيث جاءت قيم تحليل التباين ($F=18,087$) تبين بأن القوة التفسيرية للنموذج عالية عند مستوى دلالة $\text{Sig.}=001$ ، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية للنموذج المستخرج من الانحدار المتعدد التدريجي.

الجدول رقم (04): معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية وقيم t و R^2 و $\text{Adj}R^2$ وخطأ التقدير رأس المال النفسي

بالنسبة لدرجة الأداء الوظيفي.

Adjusted R ²	R ²	R	Sig.	t	معاملات الانحدار			النموذج	3	
					β	a	B			
,261	,273	,523 ^c	,000	3,745		11,559	43,291	الثابت		
						,265	,141	,430		الكفاءة الذاتية
						,195	,141	,372		المرونة
						,181	,152	,332		الأمل

a. المتغير التابع: الأداء الوظيفي

من خلال نتائج طريقة (stepwise) في إدخال المتغيرات قد حيد عامل التفاؤل كمنبئ، حيث ثبت أنه ليس له قدرة تفسيرية للأداء الوظيفي، وتؤكد معنوية نتائج الانحدار المتعدد التدريجي من خلال قيم اختبار (t) وقيم بيتا المعيارية (B) التي أظهرت دلالة معنوية عند مستوى (Sig.<0.05) للنموذج الثالث الذي أظهر أحسن نسبة مساهمة في تفسير التغير للمتغير التابع، ويظهر من خلاله بأن الكفاءة الذاتية هي أقوى منبئ بالأداء الوظيفي.

نجد أيضا قيم معامل التحديد المصحح Adjusted R² للنماذج والتي توضح نسبة مساهمة رأس المال النفسي في تفسير إجمالي التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي، بقيمة $R^2_{Adj} = 0,261$. وبالرجوع إلى قيم معاملات الانحدار (B) نستنتج أنه في حال تغير أو زيادة في الأداء الوظيفي بمقدار وحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغيير في المتغيرات المتنبئة بمقدار: (265)، وحدة معيارية في الكفاءة الذاتية، و(195)، وحدة معيارية في المرونة، و(181)، وحدة معيارية في الأمل، وهي تسهم مجتمعة في تفسير ما قيمته 26.1% من التباين المفسر الكلي للنموذج.

وبذلك يمكننا التأكيد أن لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل) تأثير في الأداء الوظيفي للإطار الإداري بالمؤسسة الجزائرية.

وتشير النتائج بذلك إلى أن الإطارات الإدارية بالمؤسسة الجزائرية يسعون نحو تحقيق الأهداف التنظيمية موازاة مه تحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة، معتمدين في ذلك على كامل قدراتهم الفكرية والمعرفية في بذل الطاقة والجهود الإضافية لإنجاز المهام، كما تساعدهم المرونة في التكيف النفسي والمهني مع الأحداث والإرغامات، وتولد لديهم مهارات التحمل والقدرة العالية على تحويل مسببات الضغط إلى فرص للتنمية والتعلم. هذا بالتفاعل مع بعد الأمل الذي يمكن الإطارات من توجيه وتكريس الطاقة لمتابعة الأهداف والعمل على تحقيقها، مع مستوى متوسط من التفاؤل يمثل توقعاتهم الإيجابية بخصوص دورهم المهني واندماجهم المتوسط تجاه المهام المناطة بهم. ويتمشى ذلك مع دراسات (الكرداوي، 2013)، (سبتي، 2014)، (Qing a van & Zongkui, 2009)، (Li-feng & Hua-li, 2009)، (Ouweneel, 2012).

فالمستوى العالي لرأس المال النفسي المتواجد لدى الإطارات الإدارية بالمؤسسة الجزائرية قد يكون تأثيره جوهري من خلال التركيز على العوامل والإمكانات الإيجابية لرأس المال البشري، فيشجع السلوكيات والممارسات الصحيحة والسليمة المحبذة، مما يساعد على تطوير وتنمية المهارات والاستثمار الأمثل في الكفاءات اتجاه تحقيق الأهداف المنشودة تماشيا مع تعزيز بيئة صحية بالمؤسسة.

توصيات البحث:

في ضوء الاستنتاجات أعلاه يمكن صياغة عدد من التوصيات كالاتي:

- توعية المؤسسات الجزائرية لضرورة تبني مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي كحل أساسي ضد السلوكيات المنحرفة المتسببة في الإهمال والهدر والفساد.
- توعية القيادات الإدارية بضرورة التركيز على تنمية بعد الكفاءة الذاتية للأفراد لدوره في رفع شعورهم بالثقة والعمل المتبادل والمشاركة، وبيد المرونة كونها تجعل الأفراد قادرين على تحمل ومواجهة المشاكل والأزمات من أجل تحقيق النجاح.
- اهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي بمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاده، والانعكاسات التي يمكن أن يحدثها على المنظمات، ونشر المفاهيم الإدارية المعاصرة بين قيادات المنظمات الجزائرية والعمل على نشرها كمنافسة وكثقافة تنظيمية من شأنها أن تسهم في النهوض بها وتنميتها.
- ضرورة توسيع البحث في رأس المال النفسي للمؤسسات الجزائرية ومدى ارتباطه بالنشاطات المهنية المختلفة وظروف العمل والصحة النفسية وطبيعة الخدمات المقدمة..
- التركيز على ضرورة توافر صحة نفسية تعمل على تطوير الأفراد من أجل النمو والنجاح والازدهار وامتلاك الأثر الإيجابي تجاه الأداء وما ينتج عنه من مخرجات.

قائمة المراجع:

- 1- العبادي، هاشم فوزي دباس، والعبادي، علي رزاق (2012). رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحانية مكان العمل، دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 71، ص 147-165.
- 2- العنزي، سعد علي حمود، وإبراهيم، إبراهيم خليل. (2011). رأس المال النفسي الإيجابي منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65، ص 1-31.

3-الكرداوي، مصطفى محمد أحمد. (2013). أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، دورية الإدارة العامة، المجلد 53، العدد 3، ص1-55 .

4-المعاني ،احمد وآخرون. (2011). قضايا إدارية معاصرة. دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
5-سبتي، يوسف موسى. (2014). تأثير رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي، دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمنتى. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.

6- Avey, J., Luthans, F. and Youssef, C. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36: 430-452.

7- Cole, K. (2007). Good for the Soul: The Relationship between Work, Wellbeing, and Psychological Capital. doctoral thesis University of Canberra .

8- Hayek, Mario. (2012). Control Beliefs and Positive Psychological Capital. *Journal of Management Research*, Vol. 12, No. 1.

9- Li-feng, Z., Hua-li, R. (2009). The Relationship between Academic Stress and Psychological Distress: The Moderating Effects of Psychological Capital. *International Conference on Management Science & Engineering*, (16th) September 14-16, 2009.

10- Luthans, F., Norman SM., Avolio, BJ. and Avey, JA. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*,29(2):219–238.

11- Luthans, F., Youssef, CM. and Avolio, BJ. (2007). *Psychological capital*. Oxford, Oxford University Press.

12- Luthans, F., Youssef, CM. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33: 321-349..

13- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. and Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60: 541-572.

14- Malone, L. (2010). individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees. master thesis, Kansas State University ,Manhattan, Kansas.

15- Millard, M. (2011). Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological. doctoral thesis, University of Nebraska.

16- Ouwneel, E. (2012). Building Toward Engagement an individual perspective. doctoral thesis , University Utrecht .

17- Xi-zhou,T., Jin-yu, X. (2011). Impact of Objective and Subjective Task Complexity on Employee Performance and Satisfaction : Moderating Role of Psychological Capital. *International Conference on Management Science & Engineering*, (18th) September 13-15, 2011, Rome, Italy .

18- Zhu, Y., Han, Y., Zeng, Z, and Huang, B. (2011). Chinese Psychological Capital A Grounded Investigation in Public Sector. 978-1-4244-6581-1/11/\$26.00 ©2011 IEEE.

Résumé:

La santé et le bien-être en milieu de travail ne signifie pas seulement de faire attention aux besoins fondamentaux des employés, et de les encourager à faire davantage d'efforts pour réaliser les aspirations professionnels et de surmonter les défis et les difficultés de l'environnement de travail contemporain; mais cela signifie de prendre soin du climat psychologique sain qui peut rendre l'environnement du travail positif, réduit le stress au travail, et fait sortir les meilleures capacités du personnel et conduit à des niveaux de performance plus élevés.

Pour cela, les institutions doivent se concentrer sur les caractéristiques psychologiques positives des individus et améliorer le bien-être psychologique des membres de l'organisation, ce qui contribuera à des pratiques professionnelles plus efficaces. La psychologie positive a confirmé cela, car elle s'intéresse aux points forts des individus plutôt que de se concentrer sur les points faibles, sans négliger à s'en débarrasser ou à les traiter, afin d'atteindre la croissance et la prospérité. Il est donc nécessaire de travailler sur le développement des facteurs psychologiques, qui peut provoquer un comportement positif individuel au sein du capital humain, en réalisant ainsi une performance professionnelle efficace.

Cette étude a été réalisée sur un échantillon de 64 cadres administratifs de la Banque de l'agriculture et du développement rural (BADR), on a appliqué l'inventaire du capital psychologique élaboré par (Malone, 2011) et le questionnaire de la performance professionnelle élaboré par le chercheur pour étudier l'impact des dimensions du capital psychologique sur le niveau de performance professionnelle, dont les résultats des coefficients de régression progressive multiple confirme que les dimensions (auto-efficacité, flexibilité, espoir) contribuent collectivement à l'interprétation de 26,1% de la variation de la performance professionnelle.

Mots-clés: Capital psychologique, Rendement professionnelle, Psychologie positive.