



مركز الاستشارات والبحوث والتطوير  
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

# مجلة البحوث الإدارية

## Journal of Management Research

علمية - متخصصة - مُدكّمة - دورية ربع سنوية

للسنة  
الثانية والأربعين

Vol. 42, No.4; Oct. 2024

# عدد أكتوبر 2024



[jso.journals.ekb.eg](http://jso.journals.ekb.eg)

رئيس مجلس الإدارة  
أ.د. محمد صالح هاشم  
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

رئيس التحرير  
أ.د. أنور محمود النقيب  
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

ISSN : 1110-225X

# علاقة رأس المال النفسي بالاغتراب الوظيفي

بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

إعداد الباحثة

نوران محمد عبد الله

2023م - 1445هـ

## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي، وتخفيف آثار الاغتراب، وسلبياته، والإستعانة بالتدعيم الإيجابي للسلوك التنظيمي بالتطبيق على العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (محل الدراسة). واعتمدت الباحثة في جمع البيانات الأولية على قائمة الاستقصاء، وقد بلغ حجم العينة (384) مفردة من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. واستخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية في الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط معنوية، وكذلك وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي وأبعاده المتمثلة في: (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) على الاغتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).

## Abstract:

The study aims to identify the role of psychological capital in reducing the phenomenon of job alienation, mitigate the effects of alienation and its disadvantages, and to use the positive reinforcement of organizational behavior by applying it to workers in the Central Agency for Organization and Administration (the subject of the study). In collecting the primary data, the researcher relied on the survey list, and the sample size was (384) individuals working in the Central Agency for Organization and Administration.

The researcher used a set of statistical methods in the study, and the results of the study showed that there is a significant correlation, as well as the existence of a statistically significant positive effect of psychological capital and its dimensions represented in: (hope, optimism, self-efficacy, flexibility) on job alienation according to the opinions of the employees of the agency. The Central Bank for Organization and Administration at the various administrative levels (the subject of the study).

## أولاً: المقدمة:

يعد رأس المال النفسي أحد الإتجاهات الحديثة، وهو يركز على نظرة العاملين الإيجابية لوظائفهم ومنظمتهم، فالعاملون الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءة لديهم القدرة على الصمود في وجه العاصفة التي تواجه المنظمات والتي تعد جزءاً من البيئة العالمية والديناميكية، أكثر مما عند نظرائهم من ذوى مستوى رأس مال نفسى منخفض. (عبدالله، 2021، ص158)

كما أدت التغيرات البيئية التي تشهدها المنظمات حالياً وما تبعها من نتائج الابتكار والمرونة - على وجه الخصوص- إلى ضرورة وجود السلوكيات التطوعية من أعضاء المنظمة، كما أنه يجب على المنظمة أن تكون قادرة على تحويل سلوكيات أعضائها، واتجاهاتهم للعمل نحو التطوير بدلاً من سلوكيات الأنانية. ويتأثر نجاح المنظمات بأداء الموظفين الذين يسهمون بوقتهم وطاقاتهم في تقديم المساعدة، بجانب التزاماتهم الرسمية قبل المنظمة.

ويعتبر الاغتراب الوظيفي مؤشراً على مرور المنظمة بأزمة حقيقية؛ حيث يؤدي إلى إتخاذ قرار من العاملين بالمنظمة التي يعملون لها بأنه لم يعد مكان العمل مناسب لهم لأسباب متباينة؛ وبالتالي أن اغتراب الموظف وعدم رضاه عن عمله، له تأثير سلبي على العمل؛ مثل: التأثير على نسبة الغياب، وعلى العلاقة بين الزملاء، والعلاقة مع الإدارة العليا، والعلاقة مع جمهور المستفيدين. (الأحمدي؛ الشاماني، 2021، ص520)

ومن هنا؛ يعد الاغتراب أحد تلك الأعراض النفسية والاجتماعية التي زادت حدتها في المجتمعات الإنسانية بشكل أصبح يحتم سرعة التمعن في دراستها، وإتخاذ أساليب في علاج أبعادها، والآثار المترتبة عليها في السلوكيات السلبية المرتبطة بها.

ومن خلال ما سبق ذكره تسعى الباحثة في الدراسة الحالية إلى التعرف على دور رأس المال النفسي في التخفيف من آثار الاغتراب، وسلبياته، مع الإستعانة بالتدعيم الإيجابي للسلوك التنظيمي، وقد تناولت الباحثة الجهاز المركزي للتتظيم والإدارة؛ ليكون مجال التطبيق بإعتباره أحد أهم أجهزة الدولة الإدارية.

## ثانياً: مصطلحات الدراسة:

### 1. رأس المال النفسي:

يعرف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد، يعبر عنها من خلال المساهمات الإيجابية الناجحة في الوقت الحالي والمستقبل، والسعي إلى تحقيق الأهداف، وبذل الجهد لتحقيق الأداء المتميز، والتغلب على جميع صعوبات العمل والحياة.

(اليمني، 2018)

وتعرفه الباحثة بأنه حالة من التطور النفسى الإيجابى والذى يتميز بأربعة مكونات أو أبعاد، وهى (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) وهو يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه إنجاز الهدف، وإدراك المسار لتحقيقه. والإيمان بالنجاح فى الوصول إليه، والتعافى من العقبات التى تظهر فى طريق تحقيقه، وأن التكامل بين هذه الأبعاد يعود بالنفع فى أوقات الأزمات، ويتم قياسه من خلال إجابات أفراد العينة على فقرات قائمة الاستقصاء.

2. الاغتراب الوظيفي:

يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه ما يشعر به أفراد المنظمة، حيث انفصال الفرد العامل عن ذاته، وعن العالم الخارجي انفصلاً يصبح معه الفرد العامل غير قادر على الانسجام لا مع نفسه، ولا مع محيط المنظمة؛ أي يصبح الفرد العامل مغترباً عن ذاته وعن الوظيفة وعن العمل وعن جماعة العمل والمنظمة. (عثمان، 2019)

وتؤكد الباحثة على أن الاعتراب الوظيفي هو حالة نفسية تؤدي إلى انفصال العامل عن عمله ووظيفته وبيئة العمل ككل، ويعانى منها الفرد، ويشعر معها بفقدان المعايير والعجز والعزلة الاجتماعية، وعدم الرضا؛ ومن هنا يشعر الفرد بعدم الصلة عن الآخرين على الصعيدين الأسرى والاجتماعى؛ بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى العزلة والانطواء وتحقير الذات؛ وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال. (عبد القادر، 2004، ص 53)

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

بناء على المعاشية، والدراسة الاستطلاعية التى قامت بها الباحثة؛ حيث دراسة عينة مبدئية ميسرة قوامها (30 مفردة) للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فى كافة المستويات الإدارية المختلفة؛ وذلك للحصول على المعلومات المبدئية حول علاقة رأس المال النفسى بالاغتراب الوظيفي، من أجل المساعدة فى تحديد مشكلة وتساؤلات الدراسة، والتوصل إلى صياغة دقيقة لفروضه، وقد اشتملت الدراسة على أسلوب الدراسة المكتبية، وتم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بمفهوم رأس المال النفسى وعلاقته بظاهرة الإغتراب الوظيفي.

• وتتجسد مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيسى الآتى:

ما علاقة رأس المال النفسى بالاغتراب الوظيفى لدى العاملين بالجهاز المركزى  
للتنظيم والإدارة؟

▪ ويتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية هي:

1. هل توجد علاقة بين أبعاد رأس المال النفسى، والمتمثلة فى (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) والاغتراب الوظيفى؟ وإن وجدت فما طبيعتها؟ وما دلالاتها؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال النفسى، والمتمثلة فى (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) فى التنبؤ بظاهرة الاغتراب الوظيفى؟
3. ما هو دور رأس المال النفسى فى الحد من ظاهرة الإغتراب الوظيفى بالشكل الذى يسمح بتحسين أداء ورضا العاملين بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة فى محاولة تعزيز دور رأس المال النفسى فى الاغتراب الوظيفى بجميع مجالاته، والإهتمام الكبير الذى توليه منظمات الأعمال للموارد البشرية، ويمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية فى جانبين هما:

1- الأهمية العلمية:

- تناولت الدراسة الحالية رأس المال النفسى فى علاقته بالاغتراب الوظيفى، بشكله السلبى والإيجابى، على صعيد المنظمة محل الدراسة.
- تتيح الدراسة الحالية تكوين إطار نظرى يهتم بجميع الجوانب التى تخص العلاقة بين متغيرى الدراسة؛ مما يوفر مرجعاً علمياً لها.

2- الأهمية العملية:

- تعرف نتائج هذه الدراسة القائمين فى المنظمة - من خلال دراسة متغيرى الدراسة - التخطيط الجيد لتعديل آليات التوظيف لديهم؛ بما يناسب الموظفين.
- توجه انتباه المسؤولين فى المنظمة إلى وضع خطط وبرامج؛ للحد من الآثار السلبية المترتبة على الاغتراب الوظيفى، وتكوين مناخ مناسب للعاملين فيها من أجل الوصول إلى أفضل الإنجازات

التي يحققها الموظف، والشعور بالتفاؤل تجاه المستقبل، وما يسهم بدوره في تعزيز رأس المال النفسي لدى الموظفين.

#### خامساً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على الخلفية النظرية لمفهوم رأس المال النفسي وظاهرة الاغتراب الوظيفي.
2. التعرف على دور رأس المال النفسي في الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (محل الدراسة).
3. التعرف على العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي، والتمثلة في (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) والاعتراب الوظيفي للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (محل الدراسة).
4. الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات، والتي يمكن أن تساعد في الحد من انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي للعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؛ وذلك بعد تطبيق الاستقصاء على عينة الدراسة.

#### سادساً: فروض الدراسة:

يتمثل الفرض الرئيسي للدراسة الحالية فيما يلي:

##### • الفرض الرئيسي:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاعتراب الوظيفي "

ويتمتع عن هذا الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

##### ▪ الفرض الفرعي الأول:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي. "

##### ▪ الفرض الفرعي الثاني:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي. "

##### ▪ الفرض الفرعي الثالث:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي. "

##### ▪ الفرض الفرعي الرابع:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي. "

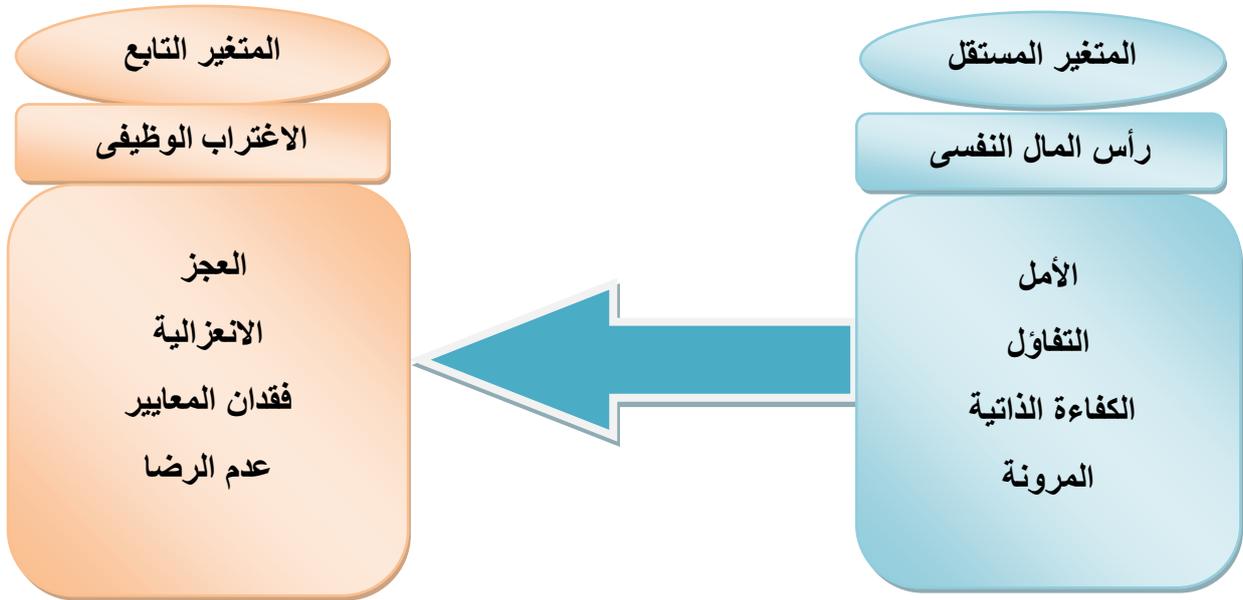
### سابعاً: متغيرات الدراسة:

تنقسم متغيرات الدراسة إلى ما يلي:

- (أ) المتغير المستقل: رأس المال النفسي وأبعاده (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة).  
من خلال الاطلاع على دراسة (اليمني، 2018، ص11)، ودراسة (حسن، 2019، ص10).
- (ب) المتغير التابع: الاغتراب الوظيفي وأبعاده (العجز، الانعزالية، فقدان المعايير، عدم الرضا). من خلال الاطلاع على دراسة (عثمان، 2019، ص29).
- والشكل رقم (1) يوضح علاقة الارتباط بين المتغير المستقل "رأس المال النفسي وأبعاده" (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) وبين المتغير التابع " الاغتراب الوظيفي وأبعاده" (العجز، الانعزالية، فقدان المعايير، عدم الرضا) .

### شكل رقم (1)

نموذج الدراسة ومتغيراتها



المصدر: النموذج من إعداد الباحثة؛ من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.

## ثامناً: الدراسات السابقة:

تستعرض الباحثة مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تم تقسيمها إلى دراسات تتعلق بمجال رأس المال النفسي، ودراسات تتعلق بالاعترا ب الوظيفي، وفيما يلي عرضاً للدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية:

### (أ) الدراسات المتعلقة برأس المال النفسي (المتغير المستقل):

#### 1- دراسة (علي، 2021) بعنوان:

#### أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة؛ من خلال فحص أثر رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) على الإبداع الإداري (الحساسية للمشكلات، الأصالة، والطلاقة). ولتحقيق أهداف هذه الدراسة؛ اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والسببي؛ لأن الدراسة الحالية هي دراسة سببية ذات طابع كمي، ويعد هذا المنهج الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على التساؤلات التي تم وضعها، وهي دراسة مسحية استهدفت جميع عناصر المجتمع، حيث بلغ عدد الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان (9) جامعات. وقد تألفت مجتمع وعينة الدراسة من (477) فرداً من العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين ومديري الوحدات الادارية والمراكز.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تصنيف رأس المال النفسي بالجامعات الأردنية الخاصة كان مرتفعاً، وأن مستوى الإبداع الإداري كان أيضاً مرتفعاً في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان، كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان. وأخيراً، فقد أوصت الدراسة بضرورة تبني مفهوم رأس المال النفسي في الجامعات الأردنية الخاصة للإسهام في رفع مستوى الأداء.

## 2- دراسة (خليف، 2021) بعنوان:

### أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي والاحترق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي والاحترق الوظيفي على عينة عشوائية محدودة من العاملين في البنوك الحكومية المصرية (البنك الأهلي المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة) وذلك في محافظتي القاهرة والإسكندرية.

وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها: أنه يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي في التهكم التنظيمي (علاقة عكسية). وعلي مستوي الأبعاد المكونة للتهكم التنظيمي (التهكم الإدراكي، والتهكم السلوكي، والتهكم الوجداني)، فقد كانت جميع أبعاد رأس المال النفسي تؤثر في بعد التهكم الإدراكي. بينما كان لأبعاد الكفاءة الذاتية، والأمل، والمرونة التأثير في بعد التهكم السلوكي. وكان لأبعاد الأمل، والتفاؤل، والمرونة التأثير في بعد التهكم الوجداني. كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير لرأس المال النفسي في الاحترق الوظيفي (علاقة عكسية). وعلي مستوي الأبعاد المكونة للاحترق الوظيفي (الإنهاك، والسلبية في العلاقات، وتدني الانجاز الشخصي)، فقد كان هناك تأثير معنوي إحصائي لجميع أبعاد رأس المال النفسي علي بعدي الإنهاك والسلبية في العلاقات. بينما كان يوجد تأثير معنوي إحصائياً لأبعاد الأمل، والتفاؤل، والمرونة علي بعد تدني الانجاز الشخصي.

كما أوصت الدراسة بالاهتمام بتسمية رأس المال النفسي؛ بما يؤدي إلى تخفيض التهكم التنظيمي والاحترق الوظيفي، وعقد لقاءات دورية مع العاملين؛ بما يقلل من شعورهم بالإنهاك العاطفي والسلبية في العلاقات، والاهتمام بالبرامج التدريبية، وتوفير برامج ترفيهية؛ بما يعزز العلاقات بين العاملين ويقلل من الشعور بالسلبية في العلاقات.

## 3- دراسة (El Shobaky, 2020) بعنوان:

### The Reality of Psychological Capital among Employees In Palestinian Universities

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال النفسي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية؛ وتحقيقاً لأهداف الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية: الجامعة الإسلامية. وجامعة الأزهر وجامعة فلسطين وجامعة القدس المفتوحة وعددهم (1104) موظفاً وموظفة وعينة طبقية نسبية مكونة من (320) موظفاً وموظفة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: ارتفاع مستوى رأس المال النفسي في الجامعات الفلسطينية، وجاء مجال التفاؤل في المرتبة الأولى ثم مجال التفاؤل، ثم الكفاءة الذاتية ثم مجال الأمل، وأخيراً مرونة المجال، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين استجابات المبحوثين حول رأس المال النفسي يعزى إلى متغير الجنس وسنوات الخدمة، بينما الفروق المنسوبة لمتغير العمر لصالح الفئة (أكثر من 50 سنة، و31-40 سنة)، فروق لصالح طلاب البكالوريوس والدراسات العليا في حساب الدبلوم، والاختلافات التي تعزى إلى متغير حالة العمل لصالح أكاديمي في منصب إداري.

في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة بإعطاء الموظف المهام والمسؤوليات التي تعزز ميوله ونظراته الإيجابية لطبيعة عمله، وتوفير بيئة عمل تدعم الإبداع، وتتسم بالحيوية والاهتمام اللازم لبناء العلاقات الإنسانية.

#### 4- دراسة (حسن، 2019) بعنوان:

دور رأس المال النفسي في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية

##### على شركات القطاع الخاص

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية- التفاؤل- الأمل- المرونة- الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) على الدرجة الكلية للإبداع الإداري، وطبيعة هذا التأثير ودلالاته، والتعرف على تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي منفرداً (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل- المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال) على الطلاقة أحد أبعاد الإبداع الإداري، وطبيعة هذا التأثير ودلالاته، والتعرف على تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي منفرداً (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل- المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال) على الأصالة أحد أبعاد الإبداع الإداري، وطبيعة هذا التأثير ودلالاته، والتعرف على تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي منفرداً (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل- المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال) على الحساسية للمشكلات، أحد أبعاد الإبداع الإداري، وطبيعة هذا التأثير ودلالاته، والتوصل إلى تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي منفرداً (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل- المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال) على تحليل أحد أبعاد الإبداع الإداري وطبيعة هذا التأثير ودلالاته، وتقديم مجموعة من التوصيات في ضوء ما يسفر عنه البحث من نتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أشارت النتائج إلى وجود تأثير موجب دال (بيتا) دالة عند مستوى 0.001 للمتغير المستقل أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) على الدرجة الكلية للإبداع الإداري، ووجود تأثير موجب

دال(بيتا موجبة) دال إحصائياً لأبعاد رأس المال النفسي منفردة (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) علي الطلاقة أحد أبعاد الابداع الإداري، وجود تأثير موجب دال(بيتا موجبة) دال إحصائياً عند مستوى 0.001 للمتغير المستقل أبعاد (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) علي الأصالة أحد أبعاد الإبداع الإداري، وجود تأثير موجب دال(بيتا موجبة) دال إحصائياً عند مستوى 0.001 أبعاد رأس المال النفسي منفردة (الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) علي الحساسية للمشكلات أحد أبعاد الإبداع الإداري، كما يوجد تأثير موجب دال (بيتا موجبة) احصائياً عند مستوى 0.001 لأبعاد رأس المال النفسي منفردة(الكفاءة الذاتية - التفاؤل - الأمل - المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال) علي التحليل أحد أبعاد الابداع الإداري، وأن أهم المتغيرات المستقلة الذي له قدرة تنبؤية دالة إحصائياً بالمتغير التابع، واحتل المرتبة الأولى في معادلة التنبؤ المتغير المستقل الكفاءة الذاتية أحد أبعاد رأس المال النفسي، وأن متغير الأمل أحد أبعاد رأس المال النفسي، احتل المرتبة الثانية والأخيرة في معادلة التنبؤ، في حين خرجت متغيرات(المرونة - الدرجة الكلية لرأس المال النفسي) من معادلة التنبؤ.

#### 5- دراسة (اليميني، 2018) بعنوان:

##### دور رأس المال النفسي في تحقيق جودة حياة العمل داخل المنظمات: دراسة ميدانية

هدفت الدراسة إلي الكشف عن تأثير كل بعد منفرداً من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، والدرجة الكلية لرأس المال النفسي) على الدرجة الكلية لجودة حياة العمل، ومعرفة طبيعته ودلالته، والتوصل إلى معرفة تأثير كل بعد منفرداً من أبعاد رأس المال النفسي(الكفاءة الذاتية التفاؤل الأمل والمرونة والدرجة الكلية لرأس المال النفسي) على الدرجة الكلية لجودة حياة العمل، والكشف عن طبيعته، ودلالته، والتعرف على القدرة التنبؤية للتفاعل المشترك بين المتغيرات المستقلة مجتمعة، أبعاد رأس المال النفسي(الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة والدرجة الكلية لرأس المال النفسي)على الدرجة الكلية لجودة حياة العمل، وتحديد طبيعتها ودلالته، مع تقديم مجموعة من التوصيات للإدارة العليا في شكل برنامج للإستفادة من نتائج الدراسة الحالية.

وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: أشارت النتائج إلى وجود تأثير موجب دال (بيتا موجبة) إحصائياً لتأثير المتغير المستقل لكل بعد منفرداً من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل الأمل المرونة) على الدرجة الكلية لجودة حياة العمل، كما تشير تشير النتائج إلى وجود تأثير موجب دال (بيتا موجبة) إحصائياً لتأثير الدرجة الكلية لرأس المال النفسي على كل بعد منفرداً من أبعاد جودة

الحياة الوظيفية (ظروف العمل، خصائص الوظيفية، عدالة نظم الاجور، جماعة العمل، القيادة الإدارية، المشاركة في اتخاذ القرار) على الدرجة الكلية لجودة حياة العمل، وتشير النتائج أيضاً إلى وجود قدرة تنبؤية موجبة (بيتا موجبة) دالة احصائياً للتفاعل المشترك بين المتغيرات المستقلة مجتمعة، أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) بالدرجة الكلية لجودة حياة العمل.

#### 6- دراسة (البردان، 2017) بعنوان:

#### دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل: دراسة ميدانية

تناولت الدراسة تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي، كمتغير وسيط في المستشفيات التعليمية محل الدراسة، وذلك بالتطبيق على الأطباء وأعضاء هيئة التمريض.

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصيلة وكل من رأس المال النفسي والارتباط بالعمل، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل، وكذلك وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل؛ من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط بشكل كلي، أي أن رأس المال النفسي كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل.

وفي ضوء النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز قدرة المستشفيات التعليمية للارتقاء بمستوى الارتباط بالعمل؛ من خلال تبني نمط القيادة الأصيلة، وكذلك رفع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين بها، غير أن نطاق هذه الدراسة والأساليب المستخدمة فيها والنتائج التي توصلت إليها؛ تشير إلى وجود مجالات لدراسات أخرى مستقبلية.

#### 7- دراسة (Corner, 2015) بعنوان:

#### Exploring the reliability and validity of reacher instruments to examine secondary school principals' authentic leadership behavior and psychological capital

هدفت الدراسة إلى قياس رأس المال النفسي مع القيادة الأصيلة إن كانت العلاقة بينهم صالحة، وموثوق بها، ومناسبة في مجال التعليم، وكانت عينة الدراسة من مديري المدارس الثانوية في أريزونا وحجم عينة الاستقصاء للقيادة الأصيلة هي 145، وحجم العينة لرأس المال النفسي هو 149، وكانت أداة جمع البيانات عن طريق إرسال رابط إلكتروني للبريد الإلكتروني الخاص بالمشاركين، والانتقال بهم إلى استقصاء توجد به الأسئلة.

ومن أهم نتائج الدراسة أنه يوجد إمكانية تعزيز المهارات المدربة من الفاعلية الذاتية، والوعي الذاتي، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، والشفافية، والمعالجة المتوازنة في مديري المدارس لقيادة أكثر فاعلية باتجاه التغيير الإيجابي.

#### 8- دراسة (Bockorny, 2015) بعنوان:

##### **Psychological capital, courage, and entrepreneurial success**

هدفت الدراسة إلى التحقيق في بعض الموارد النفسية التي من الممكن أن تتنبأ بنجاح المشاريع (بقاء المشروع، ونمو الموظف، ونمو الدخل، والرضا عن الحياة)، وقد أسهمت هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين رأس المال النفسي والشجاعة ومختلف أبعاد نجاح المشروع، بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛ من خلال نموذج بين رأس المال النفسي أو أبعاد نجاح المشروع وتتوسطه الشجاعة، واختبار التفاعل بين الشجاعة ورأس المال النفسي يتوقع تبايناً إضافياً لأبعاد نجاح المشاريع والآثار الرئيسية، واختبار إن كانت الشجاعة بعداً خامساً لأبعاد رأس المال النفسي.

وقد تمت هذه الدراسة في جنوب داكوتا على حجم عينة يساوي 152، وتم جمع البيانات عن طريق إرسال رسائل للمشاركين، وتحتوي الرسالة على رابط إلكتروني توجد به استبانة الأسئلة، ولضمان استكمال الأسئلة تم وضع جائزة لكل مشارك يكمل الاستبانة كاملة .

وكان من أهم نتائج الدراسة: أنه تبين أن رأس المال النفسي يتنبأ بنمو الموظف، والرضا عن الحياة، وأن رأس المال النفسي كان مؤشراً لنمو الدخل، والشجاعة ورأس المال النفسي، ولا يتوقعون بقاء المشروع، ووجود علاقة بين الشجاعة ورأس المال النفسي؛ إذ إن العلاقة بينهم كانت إيجابية، وأن الشجاعة تعد بعداً من أبعاد رأس المال النفسي.

#### 9- دراسة (Ziyae, et al, 2015) بعنوان:

##### **The Effect of Psychological Capital on Innovation in Information Technology**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال النفسي على الإبداع في تكنولوجيا المعلومات (IT) بين فروع بنك الزراعة في طهران بإيران، وتعتبر هذه الدراسة تجريبية، واتبعت منهج البحث الوصفي ارتباطي، وشملت (132) مديراً وموظفاً يعملون في فروع البنوك الزراعية في طهران، ومن بين هؤلاء الأشخاص، تم اختيار (100) فرد للدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة تأثيراً كبيراً لرأس المال النفسي على الإبداع في مجال تكنولوجيا المعلومات، واقترحت هذه الدراسة رؤى للمديرين حول كيفية تعزيز قدرات موظفيهم ورأس المال النفسي؛ من خلال

القياس المستمر وكذلك استخدام خطط التحسين؛ من أجل توفير إبداع أعلى في مجال تكنولوجيا المعلومات.

**(ب) الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي (المتغير التابع):**

**1- دراسة (عثمان، 2019) بعنوان:**

**العلاقة بين الأنماط القيادية والاغتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي: دراسة ميدانية**

هدفت الدراسة إلي التعرف على الأنماط القيادية السائدة بقطاع التعليم العالي الخاص؛ ومدى تأثيره في شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي، وكذلك المناخ التنظيمي السائد بقطاع التعليم العالي الخاص؛ ومدى تأثيره في شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج البحث، واستخدمت قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وقد تكون مجتمع الدراسة من الإداريين العاملين بقطاع التعليم العالي الخاص والبالغ عددهم (190) إدارياً، وتم اختيار عينة عشوائية من أفراد مجتمع الدراسة وعددها (127) إدارياً، وقد تم استرداد (100) قائمة صالحة للتحليل الإحصائي.

وكانت أهم نتائج الدراسة أن القادة بقطاع التعليم العالي الخاص يتبعون النمط الاوتوقراطي، حيث أسلوب المركزية الادارية، وعدم مشاركة العاملين في صنع القرار؛ مما يشعرهم بالاغتراب الوظيفي، كما أوضحت النتائج أن المناخ التنظيمي الأبوي والمغلق هما من الاساليب المتبعة بقطاع التعليم العالي الخاص، حيث لا يتاح فيه للعاملين فرص المشاركة واستغلال القدرات، ويتم التعامل مع العاملين بأنهم ناقصو الأهلية، ويكرهون تحمل المسؤولية ويحبون أن يقادوا، وأنهم لم يصلوا بعد إلى مرحلة النضج لاتخاذ القرارات الرشيدة، وبالتالي يسود الفتور بين العاملين بالمنظمة؛ نظراً لعدم إحساسهم بالرضا؛ فيؤدي بهم إلى الاغتراب الوظيفي.

كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن من خلالها معالجة سلوك القادة المتبع بقطاع التعليم العالي الخاص، حيث أوصت الدراسة بضرورة اتباع أسلوب اللامركزية الإدارية ومشاركة العاملين في صنع القرار، وإعطاء العاملين الحرية للتعبير عن آرائهم؛ لدعم روح الفريق لديهم، وتطبيق اللوائح المتعلقة بالوصف الوظيفي وعدم ازدواجية الأعمال، وإعادة النظر في نظم الحوافز والترقيات، مع ضرورة الاهتمام بدور الأمن الوظيفي.

2- دراسة (دروزة؛ القواسي، 2014) بعنوان:

أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي والجانب المنظمي)، وعلاقتها بالشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم - الشعور بالعجز - الانعزالية - عدم الرضا)، في وزارة التعليم العالي، والبحث العلمي في الأردن.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

3- دراسة (عباس، 2014) بعنوان:

أثر تمكين العاملين على الاغتراب الوظيفي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات

هدفت الدراسة إلى عرض الخلفية النظرية لتمكين العاملين والاعتراب الوظيفي، والتعرف على مدى تطبيق مفهوم تمكين العاملين في الشركة المصرية للاتصالات، ومستوى الاعتراب الوظيفي في هذه الشركة، والتعرف على تأثير التمكين في الحد من ظاهرة الاعتراب الوظيفي، والخروج بنتائج وتوصيات تساعد على الحد من انتشار ظاهرة الاعتراب في المنظمات، وذلك بعد تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة أن العاملين بالشركة المصرية للاتصالات لديهم مستويات منخفضة من التمكين؛ وبالتالي ارتفاع مستويات الاعتراب لديهم، كما أثبتت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً إيجابياً للتمكين في تقليل مستوى الاعتراب الوظيفي في الشركة المصرية للاتصالات، بالإضافة إلى كلما شعر العاملون في الشركة بدرجة حرية كبيرة في اختيار طرق تنفيذ مهام عملهم - وأن وظيفتهم ذات قيمة ومعنى للمنظمة والمجتمع، وأن العامل مؤثر في مجريات أمور وظيفته ذلك أدى إلى تقليل شعوره بالاغتراب في الشركة.

4- دراسة (Valadbigi, 2014) بعنوان:

**Urmia The Study of the Elements of Work Alienation: A Case Study of the White Cement Factory, Western Azarbayjan Province, Iran**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت هذه الدراسة لتوضيح حالة من الاغتراب الوظيفي؛ بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، والرضا الوظيفي عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

5- دراسة (Tummers & Dulk, 2013) بعنوان:

**The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment**

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح تأثير الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي، والجهد المبذول داخل أسرة العمل، وقد تمت الدراسة على عينة من القابلات الوطنية في هولندا.

وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي والجهد في العمل، كما أظهرت أن الشعور بالعجز واللامعنى له تأثير سلبي على أفراد عينة الدراسة؛ حيث يشعر الأفراد أن عملهم ليس مجدياً.

6- دراسة (عيسى، 2013) بعنوان:

**تأثير الثقافة التنظيمية على الاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية على البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي بالقاهرة**

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي في البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي، واستكشاف مدى إلمام العاملين في البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي بمفهوم الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تقليل الشعور السلبي بالاغتراب الوظيفي، وبحث مدى إلمام العاملين في البنك محل الدراسة بعناصر الثقافة التنظيمية، وتأثيرها على تقليل الشعور السلبي بالاغتراب الوظيفي، والتعرف على مقاييس نجاح الثقافة التنظيمية في تقليل مستوى الاغتراب الوظيفي في البنك محل الدراسة؛ وذلك من خلال تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة.

وقد نتج عن الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً للثقافة التنظيمية في تقليل مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في البنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي بالقاهرة.

7- دراسة (صبر، 2013) بعنوان:

أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية  
لأراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر مصادر ضغوط العمل المتمثلة في (غموض الدور، صراع الدور، أعباء العمل، فرص التقدم والنمو الوظيفي) في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في مستشفى اليرموك التعليمي، وتم اختيار عينة البحث لتشمل جميع الممرضين والممرضات العاملين في المستشفى.

ومن أبرز النتائج: وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي لمصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

8- دراسة (شبات، 2012) بعنوان:

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية  
دراسة حالة بجامعة القدس المفتوحة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، ومدى علاقته بالمتغيرات الشخصية.

ومن أهم نتائج الدراسة أن الفروق الدالة إحصائياً ظهرت فقط في المتغير الخاص بعدد المرؤوسين من عينة الدراسة، وأن نظام الحوافز يحتاج إلى إعادة النظر فيه وتطويره، وأن المستوى العام للشعور بالاغتراب الوظيفي إيجابي.

9- دراسة (Banai, et al., 2004) بعنوان:

**A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary**

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة بعض العوامل التنظيمية المتمثلة في القيادة وخصائص العمل، وكذا مركز الضبط، بكل من الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة سالبة دالة إحصائياً بين عامل القيادة والالتزام التنظيمي. أما فيما يخص علاقة الاغتراب الوظيفي ومركز الضبط، فقد دلت النتائج على أن هناك علاقة سالبة

ودالة إحصائية، بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط؛ إذ تؤكد النتائج على أنه لا توجد علاقة بين المتغيرين.

• التعليق على الدراسات السابقة، والفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة اتضح ما يلي:

- 1- ركزت أغلبية الدراسات السابقة على مفهوم رأس المال النفسى ومفهوم الاغتراب الوظيفى كلاً على حدة، ولكن على قدر علم الباحثة لم تتناول أى من هذه الدراسات العلاقة بين مفهوم رأس المال النفسى ومفهوم الاغتراب الوظيفى.
- 2- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى مجال التطبيق، حيث تطبق هذه الدراسة على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بمحافظة القاهرة .
- 3- تركز الباحثة فى دراستها الحالية على دور رأس المال النفسى فى الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفى لدى العاملين بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بمختلف قطاعاتها فى محافظة القاهرة .
- 4- تسعى الباحثة للإفادة من الدراسات السابقة فى تكوين منهج علمى عن موضوع الدراسة، والقدرة على تحديد مشكلة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة وصياغة فروضها وتحققها بشكل صحيح .
- 5- وقد أفادت الباحثة من إطلاعها على الدراسات السابقة؛ لإثراء الإطار النظرى، وبناء أداة البحث، والتعقيب على النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية.

**تاسعاً: منهج الدراسة وأسلوبها:**

اعتمدت الباحثة على أسلوبين متكاملين من أساليب جمع البيانات لتقديم تغطية متكاملة لموضوع الدراسة، وهما:

**(أ) المسح المكتبى:**

وهو يهدف إلى الإطلاع على كل ما هو متاح من دراسات وكتابات عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة، وتم من خلالها دراسة كل ما كتب عن موضوع رأس المال النفسى والكفاءة الذاتية وسلوكيات الأفراد، وبالرجوع إلى موضوع الاغتراب الوظيفى فى المراجع والرسائل والدوريات والمقالات والمجلات العلمية، وغيرها من مصادر الأبحاث والمعلومات.

### (ب) الدراسة الميدانية:

وهي تهدف إلى توفير بيانات عن طريق تصميم قائمة استقصاء سيتم توزيعها على عينة تمثل مجتمع الدراسة التطبيقية، بالإضافة إلى الاعتماد على أسلوب المقابلة في الحصول على البيانات التي سيتم تحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة .

### عاشراً: مجتمع الدراسة وعينتها:

قامت الباحثة بإختيار مجتمع الدراسة، والمتمثل في العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (الإدارة العليا، والوسطي، والتنفيذية)، بإعتبره أحد أهم أجهزة الدولة بالحكومة المصرية.

وقد قامت الباحثة بإختيار عينة عشوائية من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؛ وذلك عند مستوى ثقة 95% وهو مستوي شائع الاستخدام في البحوث الإدارية الشبيهه، وعند حدود خطأ معياري +5% وهي حدود خطأ مقبولة، وسوف يتم توزيع عدد (384) قائمة استقصاء على عينة عشوائية من العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

### حادي عشر: حدود الدراسة:

(أ) **حدود مكانية:** حيث تقتصر الدراسة الحالية على العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في المستويات الإدارية المختلفة (الإدارة العليا، والوسطي، والتنفيذية) بالقاهرة.

(ب) **الحدود الزمنية:** يتم إجراء هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة من عام 2022م وحتى عام 2023م.

(ج) **الحدود الموضوعية:** حيث تركز الدراسة على دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي وظاهرة الإغتراب الوظيفي على العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

### ثاني عشر: تحليل البيانات والنتائج:

تضمنت مرحلة تصميم وإعداد قائمة الاستقصاء الحصول على بعض الأفكار والمتغيرات من واقع استقراء الدراسات السابقة مع مراعاة تطوير بعض العوامل والملاح الأساسية لتتناسب مع أهداف وفروض الدراسة الحالية، وتمت صياغة أداة الدراسة في صورتها النهائية والمكونة من (40) عبارة شكلت في مجملها مجموعة من المقاييس التي يفترض توافرها، وتتطلب الإجابة على عبارات الاستقصاء الإختيار بين خمسة بدائل لتلائم استخدام مقياس (ليكرت) ذي الدرجات الخمس ( *Five Point Likert* )

*Scale*) بحيث أن الاستجابات "موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً" أعطيت الأوزان التالية على الترتيب (1،2،3،4،5)، ويبين الجدول التالي (جدول رقم 1/4) محاور قائمة الاستقصاء وتوزيع العبارات الواردة بها.

جدول رقم (1)

محاور قائمة الاستقصاء

رقم المحور	عنوان المحور	العبارات
المحور الأول: رأس المال النفسي		
1	البعد الأول: الأمل.	5 عبارات
2	البعد الثاني: التفاؤل.	5 عبارات
3	البعد الثالث: الكفاءة الذاتية.	5 عبارات
4	البعد الرابع: المرونة.	5 عبارات
المحور الثاني: الإغتراب الوظيفي		
		20 عبارات

المصدر: قائمة الاستقصاء.

(أ) الصدق والثبات لإستمارة الاستقصاء:

تم استخدام طريقة ألفا كرومباخ لقياس صدق وثبات محاور استمارة الاستقصاء المستخدمة في الدراسة. حيث حصل على قيمة معامل ألفا لكل محور على حدة، وكذلك الاستقصاء ككل ويوضح الجدول رقم (2) ذلك:

جدول رقم (2)

نتائج معاملات الثبات لمحاور الاستقصاء

البيان	عدد العبارات	معاملات الثبات
ألفا كرومباخ	40	0.964

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق صلاحية الاستقصاء للاستخدام، كما أشارت النتائج إلى تمتع الاستقصاء بثبات مرتفع حيث إن معامل الثبات الناتج وصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0,50%.

وطبقاً لجدول رقم (3) حيث المتغير المستقل " رأس المال النفسي " فقد بلغت قيمة ثبات المقياس لإجمالي البعد الأول "الأمل" 0.872 بمعامل صدق ذاتي 0.934، بينما معامل ثبات البعد الثاني "التفاؤل" 0.941 بمعامل صدق ذاتي 0.970، ومعامل الثبات للبعد الثالث "الكفاءة الذاتية" حقق معامل ثبات 0.918 بمعامل صدق ذاتي 0.958، وأخيراً معامل الثبات للبعد الرابع " المرونة" فكانت

قيمة الثبات له 0.952 بمعامل صدق ذاتي 0.976، وقد حققت درجة ثبات المتغير التابع " قرار الشراء " 0.965 ومعامل صدق 0.983، ويتسم الثبات لهذه لاستمارة الاستبيان بالإرتفاع وكذلك درجة صدق مرتفعة.

### جدول رقم (3)

معاملات ثبات وصدق عبارات محاور الاستقصاء

الصدق	Cronbach's Alpha الثبات	عدد العبارات	المحور
0.734	0.654	5 عبارات	الأمل.
0.770	0.637	5 عبارات	التفاؤل.
0.758	0.704	5 عبارات	الكفاءة الذاتية.
0.776	0.724	5 عبارات	المرونة.
0.783	0.936	20 عبارات	الإغتراب الوظيفي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

### (ب) الصدق الداخلي لأبعاد الدراسة:

يقصد بالصدق الداخلي لعبارات الاستقصاء بمدى اتساق جميع عبارات الاستقصاء مع المحور الذي تنتمي إليه. أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه. وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

### جدول رقم (4)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول للمتغير المستقل " الأمل "

الصدق الداخلي	عبارات البعد الأول: الأمل
.582**	أتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة.
.644**	لدي القدرة على التفكير بطرق عديدة للوصول إلي أهدافي الحالية.
.627**	عندما أجد تقييم أدائي أقل من المتوقع أحاول التفكير بعدة طرق لتحسينه.
.549**	عندما أضع أهداف وخطط العمل أركز على تحقيقها.
.694**	يمكنني التفكير بالعديد من الطرق الكفيلة لتجاوز ضغوط العمل.

\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS \*\* قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (4) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الأول للمتغير المستقل والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبارة الرابعة 0.549 وكان الحد الأعلى 0.694 للعبارة الخامسة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول "الأمل".

جدول رقم (5)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني للمتغير المستقل "التفاؤل"

الصدق الداخلي	عبارات البعد الثاني: التفاؤل
.711**	أتفاءل بشأن ما سيحدث مستقبلاً في عملي.
.684**	أرى نفسي كشخص ناجح جداً في عملي.
.576**	عادة ما أنظر إلي الجانب المشرق في عملي.
.544**	عادة ما أتوقع الأفضل عندما يرتبط بي ظروف عدم التأكد.
.647**	أشعر أن العمل الصعب هو أساس النجاح.

\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS \*\* قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (5) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبارة الرابعة 0.544 وكان الحد الأعلى 0.711 للعبارة الأولى، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الثاني مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني "التفاؤل".

جدول رقم (6)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثالث للمتغير المستقل "الكفاءة الذاتية"

الصدق الداخلي	عبارات البعد الثالث: الكفاءة الذاتية
.741**	أشعر بالكفاءة والثقة في أداء عملي تحت الضغوط والظروف الصعبة.
.669**	أشعر بالثقة في الاتصال مع الزملاء لمعالجة المشكلات المتعلقة بالعمل.
.665**	أشعر بالثقة في تحقيق أهداف عملي.
.749**	أستطيع عرض مقترحاتي أثناء الاجتماعات دون خوف.
.521**	أشعر بالثقة عند تقديم معلومات للزملاء.

\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS \*\* قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (6) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الثالث والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الخامسة 0.521 وكان الحد الأعلى 0.749 للعبرة الرابعة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الثالث مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث "الكفاءة الذاتية".

جدول رقم (7)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الرابع للمتغير المستقل "المرونة"

الصدق الداخلي	عبارات البعد الرابع: المرونة
.750**	أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل.
.548**	لدي مرونة عالية في التعافي عند مواجهة الصعاب والعقبات.
.709**	لدي إمكانية تجاوز الظروف الصعبة في العمل.
.720**	أشعر بإمكانني إدارة مواقف عديدة في نفس الوقت عندما أكون في العمل.
.528**	عادة ما أتصدى للأشياء ذات الأعباء الكبيرة لأنني واجهت الأصعب منها.

\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS \*\* قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (7) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات البعد الرابع والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبرة الخامسة 0.528 وكان الحد الأعلى 0.750 للعبرة الأولى، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الأول مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع "المرونة".

جدول رقم (8)

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المتغير التابع "الاغتراب الوظيفي"

الصدق الداخلي	عبارات المتغير التابع: الاغتراب الوظيفي
.615**	لا أشعر بالإنتماء تجاه زملائي بالعمل.
.719**	أشعر بالغربة في العمل.
.679**	لا أرغب في تكوين علاقات اجتماعية مع زملائي بالعمل
.628**	لا أرغب حالياً في البقاء بعملتي.
.683**	لا أشعر بالفخر في إنجاز الأعمال الموكلة إلي.
.708**	أشعر أن عملي الحالي لا يشبع طموحاتي وأحلامي.

.373**	تزيد قيمي الشخصية من الارتباط الإيجابي بوظيفتي الحالية.
.588**	لا أشرك في وضع برامج وسياسات العمل.
.643**	لا أهتم بما يجري في عملي.
.763**	أشعر بعدم الإستقرار في علاقاتي مع زملائي في العمل.
.411**	يتميز تبادل الثقافات مع زملائي في العمل بنوع من الإحترام والتقدير والتعاون.
.845**	أشعر بعدم الرضا بما أقوم به من أعمال داخل عملي.
.567**	لا توجد أسس منطقية وموضوعية في توزيع الحوافز والمكافآت.
.731**	أرتبط إرتباطاً سلبياً بوظيفتي الحالية.
.616**	أشعر بتجنب الآخرين لي.
.723**	أشعر بعدم القدرة علي إيجاد الأنشطة المتكافئة لي ذاتياً.
.571**	لا يوجد تعاون بيني وبين زملائي في العمل.
.654**	أشارك في القليل من أنشطة العمل.
.672**	لا أملك الوعي بقيم فريق العمل الذي أعمل معه بسبب الإنعزالية واللامسؤولية.
.568**	أشعر بإستغلال الآخرين لي أثناء تأدية وظائف ومهام العمل.

\* المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS \*\* قيمة معامل الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (8) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المتغير التابع والدرجة الكلية لهذا السؤال دالة احصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط للعبارة الحادية عشر 0.411 وكان الحد الأعلى 0.763 للعبارة العاشرة، وجميعهم درجة ارتباط قوية. وعليه فإن جميع عبارات البعد الثالث مشتقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي اليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع "الاغتراب الوظيفي".

#### (ب) توصيف خصائص عينة الدراسة:

قامت الباحثة بوصف كل خاصية من الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، ويوضح جدول رقم (9) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (9)

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	المتغيرات الديموجرافية	
% 64.1	246	ذكر	النوع
% 35.9	138	أنثى	
% 12.2	47	أقل من 35 سنة	الفئة العمرية
% 77.1	296	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة	
% 2.1	8	من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة	
% 8.6	33	55 سنة فأكثر	
% 1.04	4	دبلوم	المؤهل العلمي
% 92.72	356	بكالوريوس	
% 3.4	13	ليسانس	
% 1.8	7	ماجستير	
% 1.04	4	دكتوراه	
% 2.1	8	رئيس قطاع	الوظيفة
% 1.04	4	مدير عام	
% 27.34	105	مدير إدارة	
% 54.16	208	رئيس قسم	
% 15.36	59	أخصائي	
% 86.71	333	متزوج	الحالة الاجتماعية
% 12.25	47	أعزب	
% 0.52	2	أرمل	
% 0.52	2	مطلق	
% 3.91	15	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
% 55.46	213	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
% 32.3	124	من 10 إلى أقل من 20 سنوات	
% 8.33	32	أكثر من 20 سنة	
% 100	384	الإجمالي	

المصدر: القسم الثاني من قائمة استقصاء الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول السابق رقم (9) ما يلي:

- أن نسبة عالية من مفردات العينة من الذكور، وقد بلغ عددهم 246 مفردة وبنسبة مقدارها 64.1%. في حين بلغ عدد الإناث 138 مفردة، وبنسبة 35.9%.
- يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (من 35 سنة إلى أقل من 45)، حيث بلغ عددهم 296 مفردة، وبنسبة 77.1%، تليها الفئة العمرية (أقل من 35) حيث بلغ عددهم 47 مفردة، وبنسبة 12.2%، ثم تليها الفئة العمرية (55 سنة فأكثر) حيث بلغ عددهم 33 مفردة، وبنسبة 8.6%، وأخيراً الفئة العمرية (من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة) حيث بلغ عددهم 8 مفردة، وبنسبة 2.1%.
- تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة من الحاصلين على البكالوريوس حيث بلغ عددهم 356 مفردة وبنسبة مئوية مقدارها 92.72%، يليها بعد ذلك مفردات العينة من الحاصلين على ليسانس حيث بلغ عددهم 13 مفردة وبنسبة مئوية 3.4%، ثم يليها من الحاصلين على الماجستير وقد بلغ عددهم 7 مفردة، وبنسبة مئوية مقدارها 1.8%، وأخيراً الحاصلين على دبلوم والحاصلين على الدكتوراه وقد بلغ عدد كل منهم 4 مفردة، وبنسبة النسبة المئوية وهي 1.04%.
- وقد تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (رئيس قسم) حيث بلغ عددهم 208 مفردة وبنسبة مئوية مقدارها 54.16%، يليها بعد ذلك مفردات العينة (مدير إدارة) حيث بلغ عددهم 105 مفردة وبنسبة مئوية 27.34%، ثم تليها الفئة (أخصائي) وقد بلغ عددهم 59 مفردة وبنسبة مئوية 15.36%، ثم تليها الفئة (رئيس قطاع) وقد بلغ عددهم 8 مفردة، وبنسبة مئوية 2.1%، وأخيراً الفئة (مدير عام) وقد بلغ عددهم 4 مفردة، وبنسبة مئوية 1.04%.
- كما تم توزيع توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (متزوج) حيث بلغ عددهم 333 مفردة وبنسبة مئوية مقدارها 86.71%، يليها بعد ذلك مفردات العينة (أعزب) حيث بلغ عددهم 47 مفردة وبنسبة مئوية 12.25%، وأخيراً الفئة لكل من (أرمل، ومطلق) وقد بلغ عدد كل منهم 2 مفردة وبنسبة النسبة المئوية لكل منهم وهي 0.52%.
- وقد تم توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة، حيث يلاحظ أن معظم مفردات العينة هم الفئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) حيث بلغ عددهم 213 مفردة وبنسبة مئوية مقدارها 55.46%، يليها بعد ذلك مفردات العينة (من 10 إلى أقل من 20 سنوات) حيث بلغ عددهم 124 مفردة

وبنسبة مئوية 32.3 %، ثم تليها الفئة (أكثر من 20 سنة) وقد بلغ عددهم 32 مفردة وبنسبة مئوية 8.33 %، وأخيراً تليها الفئة (أقل من 5 سنوات) بلغ عددهم 15 مفردة وبنسبة مئوية 3.91 %.

**تلخص الباحثة** من توصيف الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، إلى تمثيل عينة الدراسة لكافة الفئات المحددة، وأن نسبة كبيرة من مفردات عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 35 سنة إلى أقل من 45، وغالبيتهم من الذكور، وأن أغلب مفردات العينة من الحاصلين على البكالوريوس، وأيضاً معظم مفردات العينة من الفئة (رئيس قسم)، وأن أكثرهم متزوجون، كما أن أكثرهم ممن يمثلون خبرة من 5 إلى أقل من 10 سنوات.

ويتضح مما سبق يتبين أن الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة متماشية مع المنطق، ومع التوزيع الطبيعي، ومتناسبة مع خصائص مجتمع الدراسة، مما يجعل العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

### (ج) نتائج اختبارات الفروض:

أسفرت الدراسة الحالية واختبارات الفروض الخاصة بها (وذلك بإستخدام اختبار تحليل الانحدار بهدف قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، عند مستوى دلالة معنوية  $\alpha = 5\%$  Sig) عن النتائج التالية:

#### ■ اختبار الفرض الرئيسي:

قامت الباحثة في هذا الجزء من الدراسة بعرض نتائج الدراسة الميدانية، الخاصة بعلاقة رأس المال النفسي بالاغتراب الوظيفي: بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وذلك لاختبار مدى صحة الفرض الرئيسي من الدراسة، ومؤداه: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والاغتراب الوظيفي". وينبثق عن هذا الفرض الرئيسي، خمسة فروض فرعية، تم اختبارها على النحو التالي:

#### 1- الفرض الفرعي الأول:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاغتراب الوظيفي "

#### 2- الفرض الفرعي الثاني:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاغتراب الوظيفي "

### 3- الفرض الفرعي الثالث:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي "

### 4- الفرض الفرعي الرابع:

" لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي "

### 1- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الأول:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي، واختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه:  
"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي ."

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة للبعد الأول الأمل والاعتراب الوظيفي، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (10)

يوضح العلاقة بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) و الاعتراب الوظيفي

القيمة الإحصائية F	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	مستوي المعنوية	القيمة الإحصائية T	الخطأ العشوائي	β	المتغير التابع	المتغير المستقل
79.260**	0.455	0.402	0.01	0.361	0.061	0.022	الاعتراب الوظيفي	الأمل

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

#### يتضح من جدول (10) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير الأمل و الاعتراب الوظيفي، حيث بلغ 0.402
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية الأمل و الاعتراب الوظيفي، حيث بلغت قيمة (T) 0.361 عند مستوى معنوية 0.01
- بلغ معامل التحديد (R<sup>2</sup>) 0.455 من التغيرات في الاعتراب الوظيفي ناتج عن التغير في الأمل.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض عدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والإغتراب الوظيفي، حيث يوجد تأثير إيجابي للبعد الأول الأمل على الاغتراب الوظيفي.

## 2- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي، واختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه:  
"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي".  
فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة للبعد الثاني التفاؤل والاعتراب الوظيفي، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

### جدول رقم (11)

يوضح العلاقة بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) و الاغتراب الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	$\beta$	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي معنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	القيمة الإحصائية F
التفاؤل	الاعتراب الوظيفي	0.079	0.049	1.616	0.01	0.451	0.455	79.260**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

## يتضح من جدول (11) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير التفاؤل و الاغتراب الوظيفي، حيث بلغ 0.451
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير التفاؤل و الاغتراب الوظيفي، حيث بلغت قيمة (T) 1.616 عند مستوى معنوية 0.01
- بلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) 0.455 من التغيرات في الاغتراب الوظيفي ناتج عن التغير في التفاؤل.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه:  
" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي، حيث يوجد تأثير إيجابي للبعد الثاني التفاؤل على الاغتراب الوظيفي.

## 3- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي، واختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاختراب الوظيفي".

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة للبعد الثالث الكفاءة الذاتية والاختراب الوظيفي، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

#### جدول رقم (12)

يوضح العلاقة بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) و الاختراب الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	$\beta$	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي المعنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	القيمة الإحصائية F
الكفاءة الذاتية	الاختراب الوظيفي	0.415	0.056	7.432	0.01	0.604	0.455	79.260**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

#### يتضح من جدول (12) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير الكفاءة الذاتية والاختراب الوظيفي، حيث بلغ 0.604
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الكفاءة الذاتية والاختراب الوظيفي، حيث بلغت قيمة (T) 7.432 عند مستوى معنوية 0.01
- بلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) 0.455 من التغيرات في الاختراب الوظيفي ناتج عن التغير في الكفاءة الذاتية.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاختراب الوظيفي"، حيث يوجد تأثير إيجابي للبعد الثالث الكفاءة الذاتية على الاختراب الوظيفي.

#### 4- اختبار مدى صحة الفرض الفرعي الرابع:

- يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاختراب الوظيفي، واختبار مدى صحة هذا الفرض والذي ينص علي أنه:
- "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاختراب الوظيفي".

فقد تم طرح عدد من العبارات الممثلة للبعد الرابع المرنة والاعتراب الوظيفي، وذلك لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (13)

يوضح العلاقة بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) و الاعتراب الوظيفي

المتغير المستقل	المتغير التابع	$\beta$	الخطأ العشوائي	القيمة الإحصائية T	مستوي معنوية	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	القيمة الإحصائية F
المرونة	الاعتراب الوظيفي	0.267	0.035	7.600	0.01	0.681	0.455	79.260**

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقاً للتحليل الإحصائي.

يتضح من جدول (13) ما يلي:

- وجود علاقة معنوية إيجابية ومباشرة لمتغير المرونة و الاعتراب الوظيفي، حيث بلغ 0.681
- وجود تأثير ذو دلالة معنوية المرونة و الاعتراب الوظيفي، حيث بلغت قيمة (T) 7.600 عند مستوى معنوية 0.01
- بلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) 0.455 من التغيرات في الاعتراب الوظيفي ناتج عن التغير في المرونة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يجب رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لهذه الدراسة، ومؤداه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي) والاعتراب الوظيفي "، حيث يوجد تأثير إيجابي للبعد الرابع المرنة على الاعتراب الوظيفي.
- وبناءً على ما سبق ذكره فقد تم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأبعاده والمتمثلة في (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) والاعتراب الوظيفي.

### ثالث عشر: النتائج، والتوصيات، والأبحاث المستقبلية

#### (أ) نتائج الدراسة:

فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي وأبعاده المتمثلة في: (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) والاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي وأبعاده المتمثلة في: (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة) والاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة)، وذلك كما يلي:
  - وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعـد الأمل على الاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
  - وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعـد التفاؤل على الاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
  - وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعـد الكفاءة الذاتية على الاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
  - وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبعـد المرونة على الاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
- أن أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً علي الاعتراب الوظيفي وفقاً لآراء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة محل الدراسة هو بعـد المرونة، يليه بعـد الكفاءة الذاتية، ثم يليه بعـد الأمل، وأخيراً التفاؤل في درجة التأثير على الاعتراب الوظيفي.

#### (ب) توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات، التي ترى أنها تؤكد على أهمية دراسة رأس المال النفسي وأبعاده سائلة الذكر، ومن ثم تساعد علي تقليل ظاهرة الاعتراب الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة)، وذلك على النحو التالي:

- التركيز على الإهتمام بموضوع رأس المال النفسي بشكل أكثر تفصيلاً وتحليلاً من خلال الدور الفعال للإدارة العليا بالمنظمة، حيث التنسيق والتعاون على تعزيز الأبعاد السلوكية لرأس المال النفسي داخل المنظمة، ونشر الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة بين العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالمستويات الإدارية المختلفة (محل الدراسة).
- إعداد برامج توعية لنشر مفهوم رأس المال النفسي بشكل أوضح لدى العاملين، وذلك لإنعكاسه على الأداء المتميز بالعمل وتشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين.
- التخلي عن الروتين والبيروقراطية واللامركزية في التعامل، مما يكون له تأثير قوي على الإبداع لدى العاملين داخل المنظمة.
- التشجيع على التجديد والابتكار والتفكير خارج الصندوق، مما يكون لدى الفرد داخل المنظمة الشخصية المبدعة والمنتكرة.
- التعلم والإستفادة من تجارب الآخرين في المجال، مما يفسح الطريق لتطوير الكفاءات.
- تحويل فكرة العمل إلي أداء مبدع وليس مجرد عمل روتيني، لتعجير الطاقات المبدعة والإستفادة منها في تحقيق أهداف المنظمة.
- إهتمام الإدارة العليا داخل المنظمة بتحسين جودة الحياة الوظيفية.
- وضع نظام عادل لتوزيع الحوافز والمكافآت على العاملين، وتشجيع المبدع منهم.
- إدارة وتطوير الكفاءة الذاتية لدى العاملين.
- بث وتنمية الأمل والتفاؤل لدى العاملين.

#### (ج) المقترحات المستقبلية:

- في ضوء الدراسة الحالية، توصى الباحثة بإجراء العديد من الدراسات المستقبلية، حول موضوع علاقة رأس المال النفسي بالاغتراب الوظيفي: بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة (محل الدراسة)، والتي تم التوصل إليها أثناء إجراء للدراسة الحالية ومنها:
- إجراء دراسات في ذات الموضوع مع إدخال متغيرات تابعة مختلفة، ولتكن علاقة رأس المال النفسي بتحسين جودة الحياة الوظيفية، ومقارنة النتائج مع نتائج الدراسة الحالية.
  - إجراء ذات الدراسة مع تغيير المتغيرات المستقلة، عن طريق الإضافة أو الحذف لأبعاد تلك المتغيرات.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

1. الأحمدي، عائشة سيف ؛ الشاماني، بدور لافي (2021)، واقع الاغتراب الوظيفي لدى معلمات التعليم العام بالمدينة المنورة، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، القاهرة، ع190، ج2، أبريل، ص520.
2. خليف، أمل عثمان رشوان محمد (2021)، أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي والإحترق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، المجلد52، العدد3.
3. عبدالله، عبدالعال عبدالله عبدالعال (2021)، رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، مج12، ع3، ص158.
4. علي، هيفاء محمد (2021)، أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية الخاصة في مدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، عمان، الأردن، ص24.
5. حسن، محمد علاء الدين أنور (2019)، دور رأس المال النفسي في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.
6. عثمان، وسام محمود محمد أحمد، (2019)، العلاقة بين الأنماط القيادية والإغتراب الوظيفي والمناخ التنظيمي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.
7. اليميني، عبد الواحد محمد عبد الواحد (2018)، دور رأس المال النفسي في تحقيق جودة حياة العمل داخل المنظمات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.
8. البردان، محمد فوزي أمين (2017)، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مدينة السادات، كلية التجارة.

9. دروزة، سوزان صالح؛ القواسمي، ديما شكري (2014)، أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 10، العدد 2.
10. عباس، فاطمة أيمن (2014)، أثر تمكين العاملين على الإغتراب الوظيفي بالتطبيق على الشركة المصرية للإتصالات، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، كلية العلوم الإدارية.
11. صبر، رنا ناصر (2013)، أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة تحليلية لأراء عينة من الممرضين والممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد 37، 2013.
12. شبات، جلال إسماعيل (2012)، "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية: دراسة حالة جامعة القدس المفتوحة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، غزة.
13. عبد القادر، صبحية أحمد عيد (2004)، ديناميكة العلاقة بين ضغوط فقد الوظيفة والاغتراب النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية الآداب، ص 53.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. El Shobaky, A. M., El Talla, S. A., Abu-Naser, S. S., & Al Shobaki, M. J. (2020), The Reality of Psychological Capital among Employees in Palestinian Universities.
2. Bockorny, Kristi M. (2015), Psychological capital, courage, and entrepreneurial success, ProQuest LLC, Bellevue, Nebraska, United States, May.
3. Corner, J. (2015), Management in China during the Age of Reform, Cambridge University Press, Cambridge.
4. Ziyae, B., Mobaraki, M. H., & Saedyoun, M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology, **Journal of Global Entrepreneurship Research**, Vol. 5, No. 1, p.8.
5. Valadbigi, Akbar (2014), The Study of the Elements of Work Alienation: A Case Study of the Urmia White Cement Factory, Western Azarbayjan Province, Iran, **Asian Social Science**, Vol. 7, No. 6, June.

- 
6. Tummers, Lars G, & Dulk, Laura Den (2013), The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work - to - family enrichment, *Journal of Nursing Management*, 21, pp.850-858.
  7. Banai, Moshe; Reisel, William D & Probst, Tahira M, (2004), A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary, [Journal of International Management](#) ,pp. 375-392.