



تأثير راس المال النفسي على جودة حياة العمل

(The effect of psychological capital on quality of work life)

1 University of Al-kufa / College of Administration and Economics / Business
Administration Department (zainab.jassm21@qu.edu.iq)

2 University of Al-kufa / College of Administration and Economics / Business
Administration Department(jenan.ahmed@qu.edu.iq)

Zainab Jassem Kareem 1

زينب جاسم كريم

Jinan Shehab Ahmed 2

أ.م. جنان شهاب احمد

المستخلص :-

يهدف البحث الحالي الى اختبار انموذج تأثير راس المال النفسي على جودة حياة العمل وذلك بالاعتماد على اراء موظفي مصنع البان الديوانية مكونة من (152) موظف باستبعاد المدراء من خلال المنهج التحليلي، حيث تجسدت مشكلة الدراسة في اهمال المنظمات للجانب النفسي المتمثل براس المال النفسي (المتغير المستقل) لدى موظفيها مما اثر سلبا على جودة حياة العمل (المتغير التابع) التي يعمل فيها الموظفين. وتوصل البحث الى استنتاجات عديدة منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد راس المال النفسي في المصنع من خلال نشر الامل والتفاؤل والمرونة وتعزيز الكفاءة الذاتية للحصول على مخرجات جودة حياة العمل. فتوفير جو نفسي ممتاز يساعد على تعزيز حياة العمل لدى العاملين بشكل يوفر للمنظمة ميزة تنافسية عالية بين المنظمات الاخرى عن طريق تعزيز التدريب والتطوير والثقافة التنظيمية وبيئة حياة العمل بالإضافة الى توفير استقلالية في اتخاذ القرار للموظف في إطار عمله.

الكلمات المفتاحية: راس المال النفسي، جودة حياة العمل

Abstract

The current research aims to test the model of the effect of psychological capital on the quality of work-life, based on the opinions of the employees of the Diwaniyah Dairy Factory, consisting of (152) employees, excluding managers through the analytical approach, where the problem of the study was embodied in the organizations' neglect of the psychological aspect of psychological capital (the variable independent) of its employees, which



negatively affected the quality of work-life (the dependent variable) in which the employees work. The research reached several conclusions, including the existence of a statistically significant correlation relating to the dimensions of psychological capital in the factory by spreading hope, optimism, flexibility, and enhancing self-efficacy to obtain the outputs of quality of work life. Providing an excellent psychological atmosphere helps to enhance the working life of employees in a way that provides the organization with a high competitive advantage over other organizations by enhancing training, development, organizational culture, and work-life environment, in addition to providing independence in decision-making for the employee within the framework of his work.

Keywords: psychological capital, quality of work-life

المقدمة

تنطلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالتنمية البشرية من اقتناعها بأن الإنسان لديه طاقات وقدرات ذهنية تفوق كثيرا مما يتم استغلاله أو الاستفادة منه فعلا في مواقع العمل المختلفة وإن الاستفادة القصوى من تلك الطاقات الذهنية هي المصدر الحقيقي لتمييز المنظمات بل أيضا قدرتها على تحقيق انجازات غير تقليدية. ورغبة في الاستغلال الأمثل لقدرات وامكانيات الفرد ان مكونات راس المال النفسي (الثقة، الامل، الكفاءة الذاتية، المرونة) هي ماتناولته ادبيات السلوك التنظيمي المرغوب توافرها في تعزيز ودعم جودة حياة العمل من خلال التميز والنجاح. بالنظر الى مدى نقص معرفة المنظمات لمدى اهمية راس مالها النفسي وقدرتها على تعزيزه وتعزيز ابعاده فقد رافق ذلك جهلها ايضا لمدى تأثيره على جودة حياتها العملية. ولأهمية هذا الموضوع تم تناوله بشكل تفصيلي مركزا على عدد من التساؤلات من بينها بيان مدى إدراك الموظفين في المنظمة لأهمية راس مالها النفسي بأبعاده الذي يعتبر أحد موجوداتها غير الملموسة، وفوائده في رفع مستوى جودة حياة العمل لديها بأبعاده، ووضع الحلول والمعالجات من خلال ما تتوصل اليه الدراسة الحالية من نتائج، وإن اهمية الدراسة تكمن في انها تستخرج باستنتاجات مدعومة



بمؤشرات رقمية والتي تعد خلاصة الجهد الاحصائي الذي يبين اهمية كل بعد من ابعاد كل متغير في الدراسة.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة الدراسة

الموارد البشرية التي تعاني من سوء الصحة النفسية واهمال في جودة الحياة العملية هي أدنى مستوى في الأداء من أقرانهم الذين لا يعانون من ذلك، وأن فقدان تشخيص الحدود المفاهمة للصحة النفسية وجودة الحياة العملية للموارد البشرية على وفق الاتجاهات العالمية يمكن أن يكون عائقاً بوجه كفاءة وفعالية الأداء، لذلك فقد أنصب الاهتمام بما يسمى برأس المال النفسي وتحسين بيئة وجودة العمل على أن يقوموا بواجباتهم إلى أبعد مدى من المتطلبات الواردة في الوصف الوظيفي، وبناء على ما سبق أطرت إشكالية الدراسة بالتساؤل الآتي: - (هل هناك أثر لرأس المال النفسي في جودة حياة العمل في لدى العاملين في مصنع البان الديوانية). من خلال هذه الإشكالية يمكن طرح الاسئلة الفرعية الآتية:

1. ما هي المرتكزات الفكرية لمتغير رأس المال النفسي وابعاده؟
2. ماهي المرتكزات الفكرية لمتغير جودة حياة العمل وابعاده؟
3. ما مستوى رأس المال النفسي وابعاده الاربعة في الشركة قيد الدراسة؟
4. هل هناك إثر ذو دلالة احصائية لرأس المال النفسي في جودة حياة العمل؟

ثانياً: أهمية الدراسة

1. تأتي أهمية الدراسة من خلال أهمية المتغيرات التي تتناولها، كونها تعالج أحد أهم الموضوعات المعاصرة في الفكر الإداري خلال السنوات القليلة الأخيرة.
2. الاسهام في توفير بيانات ومعلومات جديدة في مجال رأس المال النفسي، وجودة حياة العمل، من خلال ما سوف تتوصل اليه الدراسة من استنتاجات وتوصيات.
3. تسليط الضوء على أهم المتغيرات تأثيراً على اداء المؤسسات وهو الفرد كونه الفاعل والمحور الأساسي لعملية التنمية ومحاولة كسب ولائه والتزامه.

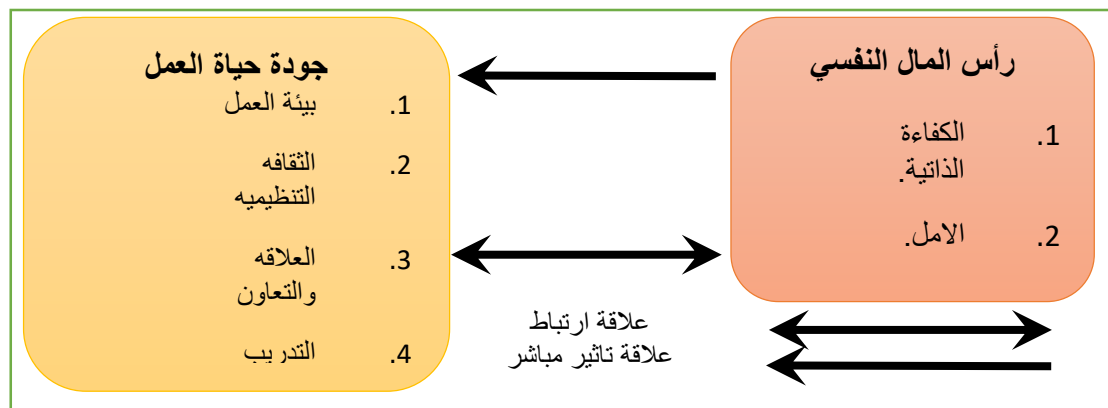


4. تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين رأس المال النفسي، وجودة حياة العمل، الأمر الذي يمكن للدراسات المستقبلية قياس طبيعة ونوع هذه العلاقة على عينات أخرى
5. يأتي أهمية الدراسة من خلال بيان أهمية التعمق في الجانب النفسي والسلوكي للقوى العاملة لتحفيز العاملين على تبني هذا النوع من السلوكيات التطوعية حيث تزداد الحاجة لشيوع هذا النوع من السلوكيات في الشركات للتوافق والتكيف مع متغيرات وتحديات القرن الحادي والعشرين.
6. يمكن من خلال التطبيق العملي أن تُقدم هذا الدراسة حلولاً للمشاكل التي تعاني منها الكثير من الشركات.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التحقق من علاقة الارتباط والتأثير بين (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل). في إطار مشكلة الدراسة وأهميتها يمكن حصر أهداف الدراسة بالآتي:

1. التعرف على رأس المال النفسي وأثره على جودة حياة العمل بأبعاده المختلفة
 2. تقديم إطار مفاهيمي خاص لرأس المال النفسي لكونه من المواضيع الحديثة
 3. تقديم إطار مفاهيمي خاص لجودة حياة العمل.
 4. الوصول الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تساهم في تنمية رأس المال انفعلي لدى الشركات
- رابعاً: المخطط فرضي للدراسة:



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

خامساً: فروض الدراسة

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن تساؤلاتها تم وضع الفرضيات الآتية:



- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل.
- 2- هناك تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل.

المبحث الثاني

الجانب النظري

مفهوم رأس المال النفسي

ظهر مصطلح (رأس المال النفسي) بعد بزوغ علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي للأفراد ومن ثم الثقافة التنظيمية الإيجابية، نتيجة حركة ظهرت عام (1999) لـ (Martin Seligman) رئيس جمعية النفسانيين الأمريكية التي أكد فيها على التحول من مدخل علم النفس التقليدي الذي يركز على جوانب الضعف وسلوكيات الخلل الوظيفي إلى التركيز على الجوانب الإيجابية ودعم نقاط القوة لدى العاملين أو على الأقل التركيز بكلا الجانبين (السلبى والإيجابى) بقدر متساوٍ (Xu et al, 2021:2) ان دراسة الانفعالات الإيجابية مثل التفاؤل والثقة والامل ادق عندما تكون الحياة صعبة ويصبح دعم ومساندة المؤسسات الإيجابية مطلبا مهما وجوهريا. كما ان التغلب على المعاناة يعتمد على السعادة والانفعالات الإيجابية التي بدورها تبطل الانفعالات السلبية (Maykrantz et al, 2021:3) ثم اتى بعد ذلك علم النفس الاجتماعي الذي طوره العالم Luthans مؤخرا مؤكدا على مدخل السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يركز على إدارة وتحسين نقاط القوة النفسية للموظفين مثل الثقة / الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والرفاهية الذاتية / السعادة، والذكاء العاطفي، والمرونة، وهذه مؤشرات وابعاد رأس المال النفسي الإيجابي (Luthans et al, 2019: 36)، والتي اشار كل من (Luthans, Avey, 2011; Cavalcante, & Mhatre, 2009; Avey, Jensen, 2014; Hirst, Zhu, Ucbasaran, 2015; Newman, & Kuniyoshi, Siqueira, 2015; Raja, 2015: 131) في دراساتهم على الخلفية النظرية الرئيسة والمتغيرات اللاحقة لرأس المال النفسي.

يعتمد نجاح المؤسسة والقدرة على تحقيق أهدافها على المشاركة النفسية والجسدية للموارد البشرية (العمال والموظفون والمديرون وما إلى ذلك) لتحقيق الذات من الحياة الشخصية إلى الحياة العملية. (Çavuş & Gökçen, 2015: 244 ويُعتق د Abbas & Raja, 2015: 131 أن الأفراد ذو رأس المال النفسي الإيجابي يضعون جهودًا مقصودة لإنتاج



طرق إبداعية لتحقيق الأهداف، نظراً لكونه تغييراً تنظيمياً إيجابياً ذا صلة بالابداع. فيمكن للأفراد تطوير مسارات جديدة (الأمل) لتحقيق أهدافهم من خلال امتلاكهم الثقة اللازمة للوصول إلى الأهداف المرجوة باستخدام مسارات بديلة (الأمل)، ولديهم إسهام إيجابي وتوقعات للمستقبل (التفاؤل)، وقادرون على الارتداد من النكسات (المرونة) في حالة أي صعوبة أو فشل قد يحدث ((Madrid et al, 2018: 1 ويصرح ((Baron et al, 2016: 74 وزملائه بأن رأس المال النفسي مرتبط بالعديد من النتائج المهمة في إعدادات العمل، مثل الأداء الفائق، والمواقف الإيجابية المتعلقة بالعمل (على سبيل المثال، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي)، وانخفاض معدل الدوران. فيبدو يزود الأفراد بالصلابة العقلية للتعامل بفعالية مع المطالب المتعلقة بالوظيفة. على سبيل المثال، يعتقد الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية العالية أنهم يستطيعون تحقيق كل ما يخططون لإنجازه - وأنهم يستطيعون، في الأساس، إنجاز المهمة". قد يساعد هذا في تقليل الإجهاد الناتج عن الخبرة، والذي غالباً ما يتضمن إدراكاً لعدم القدرة على التأقلم أو الشعور بالارتباك (Efilti & coker, 2019: 413) ويرى ((Taştan, 2016: 103) أن رأس المال النفسي اكتسب أهميته من خلال الدراسات البحثية ومقترحات (Seligman, 2002) وكتابه "السعادة الحقيقية" الذي ركز فيه على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف والصحة والحيوية بدلاً من مرض وأمراض العمل الفردي. فرأس المال النفسي يتجاوز رأس المال البشري والرأسمال الاجتماعي ويعكس أساساً "من هو الفرد" في مكان العمل بدلاً من ما يعرفه. ويعتقد (Maldonado & Salanova, 2018: 12) أن رأس المال النفسي يرتبط بشكل مباشر بالرضا، مما يبرز أهميته. لهذا السبب، فإن المستوى العالي من رأس المال النفسي يعني مستويات أعلى من السعادة والرضا والرفاهية النفسية وبالتالي تحقيق الأهداف. أما ((Gu et al, 2019: 28) فيوضح أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي كبير على أداء الوظائف، فقد أثبتت هذه الدراسة التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على النجاح الوظيفي الموضوعي، للنجاح الوظيفي علاقة وثيقة بين النجاح الوظيفي الذاتي (الرضا عن التطور الوظيفي) والنجاح الوظيفي الموجه نحو التنمية (فرص التطوير الوظيفي). أوضح العمل الحالي أيضاً آلية التأثير الكامنة وراء العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح الوظيفي.

ابعاد رأس المال النفسي وفقاً ل ((Lunthans & Yousef, 2004: 3) الذي اختصر ابعاد رأس المال النفسي بالاتي:



1. (الثقة) التي يملكها الفرد لكي يبذل الجهد اللازم.
2. (التفاؤل) الذي يبعث نظرة مليئة بالإيجابية في الحاضر والمستقبل.
3. (الكفاءة الذاتية) التي تعني المثابرة.
4. (المرونة) أي الرجوع الى الوضع الطبيعي بعد الصعوبات التي تواجه المنظمة.

مفهوم جودة حياة العمل

يشير مفهوم جودة حياة العمل الى العمل التنظيمي والأنشطة البشرية في سياق المنظمات الرسمية التي يتم إجراؤها بقصد إنتاج شيء ذي قيمة اجتماعية معترف بها، وبالتالي يجب ان يتفاعل البشر مع بيئتهم من أجل البقاء على قيد الحياة. ويتم تحديد عملهم نتيجة لتلك البيئة التي تعمل على تكوين النظام الاجتماعي ككل (Sojka, 2014: 288) اما فيما يتعلق بجودة حياة العمل اصطلاحا تعني توفير حياة عمل ذات جودة عالية لاجل اجتذاب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم من خلال الاخذ بالاعتبار التكاليف الاجتماعية والنفسية التي يتحملها انتاج السلع والخدمات، كما تم اثبات ان "بيئة العمل القادرة على تلبية الاحتياجات الشخصية للموظفين تعتبر بمثابة تأثير إيجابي للتفاعل، مما يؤدي الى جودة حياة عمل ممتاز". بناء على ذلك نشأ مفهوم جودة حياة العمل، حيث قام (Davis & Cherns, 1975) بتطور هذا المفهوم والنتائج المتعلقة بالوظيفة مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فقد كانت مجالات حتمية منذ بداية الستينيات في مجال الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.

ان المبرر لتبني مفهوم جودة حياة العمل هو ضرورة وجود اشياء تشجع الموظفين على العمل الجاد سواء في القطاع الخاص او القطاع العام، من هنا نجد وجهة نظر العديد من المناهج النظرية المختلفة فيما يتعلق بطريقة تطوير مفهوم جودة حياة العمل، فاقترح (Indrasari et al, 2018: 43) بان جودة حياة العمل مفهوم او فلسفة للادارة من اجل تحسين وتنظيم ادارة المنظمة بشكل عام والموارد البشرية بشكل خاص، في هذه الحالة يعتبر الموظف عاملا مهما في المؤسسة. تم تقديم جودة حياة العمل في كونها تصور مستمد من اساسيات اماكن العمل المرغوبة جسديا ونفسيا والتي تسهل للموظفين تلبية الاحتياجات الشخصية الاساسية من خلال خبراتهم العملية اثناء تحقيق الاهداف التنظيمية، باختصار يمكن للموظفين ان ينسبون المتعة الى حياة العمل فقط عندما تتحقق توقعاتهم حول مكان العمل (Nayak et al, 2018: 120) من جهة



أخرى أشار (Fatmasari & Wulida, 2018: 108) ان هنالك طريقتان لفهم تعريف جودة حياة العمل الاولى ان جودة حياة العمل عبارة عن مجموعة من المواقف والممارسات ذات الاهداف التنظيمية، مثل السياسات الترويجية واشراك الموظفين والاعمال الامنية. والثانية هي ان جودة حياة العمل ينظر اليها من منظور ان الموظفون امنون وراضون للغاية ويمكنهم ان يتطورون وينمون مثل البشر. وكلتا هاتين الطريقتين تؤكدان العلاقة بين جودة حياة العمل واحتياجات الموظفين. من جانب اخر فيما يتعلق بالظروف البيئية وضح كل من (Cala & Castrillo, 2019: 420) انه مفهوم معقد ومتكامل وشامل، ويؤثر كذلك على الرفاهية، كما يلح ايضا الى تصوير تجربة العمل في الظروف الذاتية والموضوعية، و يتضمن ايضا نفسية الافراد وتفاعلهم مع الآخرين والبيئة لذلك من المهم تقييم ذاتية ونوعية البيئة والرفاهية المتحققة. ويبين (Wardani & Anwar, 2019: 450) من زاوية اخرى متمثلة بالموظفين واحتياجاتهم ان جودة حياة العمل هي عملية لكيفية استجابة المنظمات الى احتياجات الموظفين بحيث تتاح للموظفين الفرصة ليقرر تصميم حياته ضمن نطاق العمل وهذا بدوره مرتبط بالرضا عن الاجور وساعات العمل وظروفه كما اضاف ان العناصر الاساسية لجودة حياة العمل هي بيئة عمل امنة واجور عادلة وفرص وتكافؤ في التوظيف وفرص للتقدم الوظيفي.بالاضافة الى ذلك تطرق (Allam & Shaik, 2020: 1288) الى هذا المفهوم بوصفه انه يعزز فعالية وكفاءة المنظمة وسياساتهم في تحقيق الهدف المحدد من خلال توفير الرفاه المادي والنفسي لأعضائها.

ابعاد جودة حياة العمل

وفي دراستنا هذه سنعتمد على الابعاد التي أوردتها: (Swamy et al, 2015) وهي بيئة العمل، ثقافة المنظمة، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، تسهيلات العمل، الرضا الوظيفي الأمن الوظيفي، استقلالية العمل، وكفاية الموارد) وذلك لاهمية وانسجام هذه الابعاد مع ماتم عرضه في الدراسات المذكورة حول ابعاد جودة حياة العمل من جهة ولان المقياس اكثر واقعية مع بيئة التطبيق لكونه مقياس جاهز وشامل لكل الجوانب النفسية والشخصية والبيئية، وسيتم توضيح كل بعد من هذه الابعاد وفق الاتي:-

1. بيئة العمل: توصف جودة حياة العمل بأنها بيئة العمل المواتية التي تدعم وتعزز الرضا من خلال تزويد الموظفين بالمكافآت والأمن الوظيفي وفرص النمو الوظيفي، أن بيئة العمل القادرة على تلبية الاحتياجات الشخصية للموظفين تعتبر بمثابة تأثير إيجابي للتفاعل، والذي



سيؤدي إلى جودة حياة عمل ممتازة Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:
(201).

2. الثقافة التنظيمية والمناخ: يمكن تعريف المناخ التنظيمي على أنه التصورات المشتركة والمعنى المرتبط بالسياسات والممارسات والإجراءات التي يتمتع بها الموظفون والسلوكيات التي يلاحظونها للحصول على المكافأة والتي يتم دعمها وتوقعها. وتُعرّف الثقافة التنظيمية بإيجاز على أنها الافتراضات الأساسية حول العالم والقيم التي توجه الحياة في المنظمات. المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية هما بنائتان بديلان لتصور الطريقة التي يختبر بها الناس ويصفون إعدادات عملهم (Schneider et al, 2013:362).

3. العلاقة والتعاون: العلاقة والتعاون هو اتصال بين الإدارة والموظفين، فيما يتعلق بالقرار في مكان العمل، والنزاعات وحل المشكلات. عادة ما يتم متابعة العمل والوظيفة في إطار التنظيم الاجتماعي وتصبح طبيعة العلاقات الشخصية بُعدًا مهمًا لجودة حياة العمل. يعتمد قبول العمال على المهارات، السمات والقدرات والإمكانات المتعلقة بالعمل دون مراعاة العرق والجنس والمظهر الجسدي وما إلى ذلك (Swamy et al, 2015:285).

4. التدريب والتطوير: التدريب هو العصب الذي يفي بالحاجة إلى سير العمل بطلاقة وسلسلة مما يساعد في تحسين نوعية الحياة العملية للموظفين والتطوير التنظيمي أيضًا. التنمية هي عملية تؤدي إلى تقدم نوعي وكمي في المنظمة، خاصة على المستوى الإداري، فهي أقل مراعاة للمهارات البدنية وأكثر اهتمامًا بالمعرفة والقيم والمواقف والسلوك بالإضافة إلى مهارات محددة. جودة الحياة العملية هي عملية تدرك فيها المنظمة مسؤوليتها عن التميز في الأداء التنظيمي وكذلك مهارات الموظفين. ينطوي التدريب على تطوير بناء في مثل هذه الدوافع التنظيمية من أجل التحسين الأمثل لجودة حياة العمل للموظفين (Kulkarni, 2013:1).

5. التعويضات والمكافآت: التعويضات والمكافآت هي مقاييس لمدى قدرة المنظمة على إرضاء قيم عمل موظفيها وتطلعاتهم ومثلهم الشخصية وأملهم في التقدم. قد تشمل المكافآت المالية، مثل الرواتب التنافسية ومكافآت الأداء ومكافآت المهارات النادرة، فضلاً عن المكافآت غير النقدية أو المزايا الإضافية، مثل الإجازة الممتدة والعروض الترويجية ومرافق رعاية



الأطفال والاستجمام. تعمل كعوامل جذب لجذب المواهب والاحتفاظ بها، وتعزيز الميزة التنافسية وزيادة ولاء الموظفين. وجد الباحثون أيضاً علاقة مهمة بين التعويض والمكافآت وجودة حياة العمل (Nayak & Sahoo, 2015:265)

6. تسهيلات العمل: يجب على المنظمات توفير جميع تسهيلات العمل للموظفين بما في ذلك الأجهزة والبرامج اللازمة، كما عليهم أيضاً التأكيد على أهمية هذه المرافق في تعزيز جودة حياة العمل. (Tarhini et al, 2015:740 في هذا الصدد، تحتاج تسهيلات العمل إلى إيلاء اهتمام أكبر للموظفين لما لها من تأثير في تحديد مستوى رضا الموظفين فيما يتعلق بجودة حياة العمل.

7. توافر الموارد يجب أن تتطابق الموارد مع الأهداف المعلنة، خلاف ذلك، لن يتمكن الموظفون من تحقيق الأهداف. ينتج عن هذا استياء الموظفين وانخفاض جودة حياة العمل، إذ إن كفاية الموارد له علاقة بالوقت والمعدات الكافية والمعلومات الكافية والمساعدة في إكمال المهام (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013:210)

8. الرضا والأمان الوظيفي يُفهم الرضا الوظيفي على أنه حالة عاطفية إيجابية تعكس استجابة عاطفية لوظيفة الفرد وتشير إلى شعور الأفراد فيما يتعلق بالجوانب المختلفة لعملهم اليومي. باختصار، إنه شعور عام بالوظيفة والدرجة التي يحبها المرء (Farfan et al, 2020:4).

9. استقلالية العمل وفقاً لـ (Robbing & Jodge, 2017:3) يعني أن يعمل الفرد بحرية وتقدير كبير للفرد في جدولة العمل حيث تتطلب كل وظيفة مهارة محددة تتبع مجالات تخصصها. سواء كانت وظيفة حساسة أو غير حساسة. من هذه الزاوية يظهر الاستقلالية أن الفرد العامل يميل إلى الشعور بأن خبرته في وظيفة تزيد أو تقلل من جودة حياة العمل. بالإضافة إلى ذلك يُعرف هذا المفهوم على أنه تحديد الأفراد لمستوى التحكم الذي يتمتعون به على بيئة عملهم وأيضاً على أنفسهم. قام الأدب بتوثيق النتائج المتسقة حول تأثير الاستقلالية على النتائج المختلفة بين الموظفين، حيث أن الدافع والاستقلالية هما عنصران حاسمان في تصعيد الرضا الوظيفي وتخفيف ضغوط العمل بين الأفراد (Johari et al, 2018:109).



المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً: الترميز والتوصيف

أن تحليل البيانات بسهولة وبمصادقية، واستخراج نتائج دقيقة يتطلب التعبير عنها بمجموعة من الرموز التي تسهل التحليل الإحصائي للبيانات الداخلة في التحليل، والجدول (1) يوضح توصيف وترميز متغيرات وأبعاد الدراسة

الجدول (1) توصيف وترميز المتغيرات الخاصة بالدراس

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	الرمز
	رأس المال النفسي		
	الكفاءة الذاتية	6	PCSE
	التفاؤل	6	PCOP
	الامل	5	PCHO
	المرونة	5	PCRE
	جودة حياة العمل		
	بيئة العمل	6	QWWE
	الثقافة التنظيمية	7	QWOC
	العلاقة والتعاون	6	QWRC
	التدريب والتطوير	5	QWTD
	التعويضات والمكافآت	5	QWCR
	تسهيلات العمل	5	QWFA
	الرضا والأمان الوظيفي	7	QWSS
	استقلالية العمل	5	QAWW
	توافر الموارد	3	QWAR
	احادي البُعد	15	

ثانياً: الإحصاءات العامة

تم تحديد بعض الإحصاءات العامة لكشف خصائصها مثل حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف.

1- متغير رأس المال النفسي

جدول (2) توزيع الإحصاءات الوصفية لمتغير رأس المال النفسي

الاهمية النسبية	اهمية نسبيه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة
21%	63%	0.651	3.17	PCSE
22%	62%	0.67	3.08	PCHO
23%	62%	0.711	3.08	PCOP
20%	65%	0.652	3.26	PCRE
19%	63%	0.601	3.15	PCQ



يستعرض الجدول (2) حصول متغير رأس المال النفسي اجمالاً على معامل اختلاف (19%) وبوسط حسابي متجه نحو محايد قدره (3.15) وبمستوى اجابة معتدل وبانحراف معياري بلغ (0.601)، وهذا يعود الى ادراك العاملين في مصنع البان القادسية لأهمية المرونة في العمل من خلال بناء عوامل وقائية تُستخدم لتقليل المخاطر داخل الفرد وبيئته، وهذا بين اهتمام نسبي بلغ (63%).

1- متغير جودة حياة العمل

جدول (3) توزيع الاحصاءات الوصفية لمتغير جودة حياة العمل

الابعاد	الوسط الحسابي	اتجاه الاجابة	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف
1	QWWE	3.38	محايد	0.574	68%
2	QWOC	3.14	محايد	0.641	63%
3	QWRC	3.3	محايد	0.692	66%
4	QWTD	3.35	محايد	0.662	67%
5	QWCR	3.33	محايد	0.548	67%
6	QWFA	3.53	اتفق	0.49	71%
7	QWSS	3.14	محايد	0.6	63%
8	QWAW	3.08	محايد	0.701	62%
9	QWAR	3.12	محايد	0.763	62%
المعدلات الاجمالية لمتغير جودة حياة العمل					
الوسط الحسابي		3.26	الانحراف المعياري		0.452
الاهمية النسبية		65%	معامل الاختلاف		14%

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج (27SPSS.V)

حاز متغير جودة حياة العمل اجمالاً كما يتضح من الجدول (3) على معامل اختلاف (14%) وبوسط حسابي متجه نحو محايد قدره (3.26) وبمستوى اجابة معتدل وانحراف معياري قيمته (0.425)، وهذا يعود الى ادراك العاملين في مصنع البان القادسية لأهمية توفير تسهيلات العمل المناسبة من اجل تحسين جودة حياة العاملين، وهذا بين اهتمام نسبي بلغ (65%).

ثالثاً: اختبار الفرضيات

1- اختبار الارتباطات بين متغير راس المال النفسي ومتغير جودة حياة العمل لقد تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS v. 24 لإيجاد جداول الارتباطات ومعنويتها ولخصت نتائجها في الجدول التالي :

الجدول (4) مصفوفة علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل المتغيرات الكفاءة الذاتية الامل التفاؤل المرونة رأس المال النفسي جودة حياة العمل



**591. **490. **585. **507. **533.
N=152 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (27 SPSS.V.)

ان الفرضية الصفرية صيغت بالشكل التالي:

0H: لا توجد علاقة ارتباط معنوية احصائيا بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل
مقابل الفرضية البديلة التالية:

1H: توجد علاقة ارتباط معنوية احصائيا بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

يشير الجدول (4) لوجود علاقة ارتباط قوية موجبة ذات دلالة احصائية معنوية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل مقدارها (0.591) مما يعني ادراك العاملين في المصنع المدروس لاهمية تعزيز العلاقة بين ممارسات رأس المال النفسي وجودة حياة العمل.

2- اختبار التأثير بين متغير رأس المال النفسي ومتغير جودة حياة العمل مفاد الفرضية الرئيسية الثالثة (وجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية معنوية لرأس المال النفسي في جودة حياة العمل)

لاختبار هذه الفرضية تم رسم انموذج هيكلي لتأثير رأس المال النفسي في جودة حياة العمل، ويبيد الشكل (2) تفسير للهيكل البنائي المباشر لرأس المال النفسي في جودة حياة العمل، كما يبين الجدول (5) انه كلما ادرك العاملين في المصنع المدروس لاهمية رأس المال النفسي كلما ادى ذلك الى تحسين جودة حياة العمل للمصنع، بمعنى اخر ان زيادة رأس المال النفسي بمقدار وزن معياري واحد يؤدي الى تحسين جودة حياة العمل بمقدار (0.414) وبخطأ معياري (0.061)، مما يعني ادراك العاملين في المصنع المدروس لاهمية تأثير رأس المال النفسي في جودة حياة العمل من خلال تحسين جميع الجوانب النفسية الايجابية التي يتصف بها الفرد في المنظمة والتي تساعده في تحقيق النجاح في حياته الشخصية والمهنية.

الشكل () شكل (2) الانموذج الهيكلي لتأثير رأس المال النفسي في جودة حياة العمل

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (26 AMOS.V.)

ساهم رأس المال النفسي في تفسير ما قيمته (0.349) من التباين الحاصل في جودة حياة العمل، اما القيمة المتبقية والبالغة (0.651) فانها تعود لمتغيرات خارج حدود الدراسة.

الجدول (5) نتائج التأثير المباشر لرأس المال النفسي في جودة حياة العمل المسار التقدير المعياري الخطأ المعياري القيمة الحرجة قيمة

R2 Sig.

0.001 0.349 6.787 0.061 0.414 ---> جودة حياة العمل رأس المال النفسي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (26 AMOS.V.)



المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. يعد راس المال النفسي من الموضوعات المعاصرة والمهمة في مجال السلوك التنظيمي بوصفه فلسفة إدارية تستعمل من جانب المنظمات لتحقيق أهدافها.
2. هنالك العديد من العوامل التي تؤثر في نمو المنظمات منها ما هو داخل الفرد العامل ويعتمد على خصائصه النفسية.
3. تبين من خلال الإطار النظري أن تبني مفهوم راس المال النفسي في المصانع والمؤسسات يساعد في تحسين أداء العاملين وتنمية قدراتهم الانتاجية من أجل تقديم سلع وخدمات ذات جودة عالية ومميزة.
4. كما أظهرت النتائج وجود علاقة واضحة بين راس المال النفسي جودة حياة العمل، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الحالة النفسية للفرد ممكن أن تؤثر على جودة حياة عملهم في العمل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الاستبيان التي تم توزيعها.
5. أن مستوى جودة حياة العمل بأبعادها للموظفين في المصنع كان فوق المعتدل

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة الاستثمار في راس المال النفسي حيث أنه أكثر عائد مقارنة بالاستثمار براس المال التقليدي، كونه يشكل نقطة قوة وكذلك ميزة تنافسية من خلال :
 - ✓ العمل على إعطاء ورش عمل حول راس المال النفسي وكيفية الوصول إلى الثقة والامل والتفاؤل والمرونة.
 - ✓ توفير الراحة النفسية للموظف في العمل واستبدال العقاب بالمكافئة، على سبيل المثال مكافئته إذا لم يخطئ.
2. ضرورة اهتمام المصنع بشكل أكبر براس المال النفسي ونشر مفهومه بين الموظفين في المصنع، والتدريب على تنمية أبعاده.
3. إشراك الموظفين في التخطيط واتخاذ القرار لما له من أثر في تنمية أبعاد راس المال النفسي.
4. العمل على معالجة الآثار السلبية الناتجة عن العمل تحت الضغط لفترات طويلة، لما لها من تأثير سلبي على راس المال النفسي.
5. إحلال مبدأ الإدارة بالثقة محل مبدأ الإدارة بالتخويف



المصادر

1. Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). "Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160
2. Xu, J. Qureshi, A. R. Al Dabagh, Y. M. Kin, C. L. & Khan, R. (2021). Effective Virtual Interventions to Enhance Psychological Capital: A mixed-methods systematic review.
3. Cid, D. T. Martins, M. D. C. F. Dias, M. & Fidelis, A. C. (2020) Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24): Preliminary Evidence of Psychometric Validity of the Brazilian Version. *Psico-USF, Bragança Paulista*, v. 25, n. 1, p. 74-63.
4. Maldonado, O. A., & Salanova, M. (2018). Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaning-focused coping and satisfaction. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 402-390.
5. Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management Development*, 42(3), 768-742.
6. Taştan, S. B. (2016). Psychological capital: A positive psychological resource and its relationship with creative performance behavior. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 118-101.
7. Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 138-128.
8. Efilti, E., & Çoklar, A. N. (2019). Teachers' Technostress Levels as an Indicator of Their Psychological Capital Levels. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 421-413.
9. Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 477-461.
10. Maykrantz, S., Langlinais, L., Houghton, J. & Neck, C. (2021), Self-Leadership and Psychological Capital as Key Cognitive Resources for Shaping Health-Protective Behaviors during the COVID-19 Pandemic, *Administrative Sciences*, 11(41), P14-1.
11. Luthans, W., Luthans, C. & Chaffin, D. (2019), Refining Grit in Academic Performance: The Mediation Role of Psychological Capital. *J Manag Educ*. 43(1), P35–61.



12. Gu, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. *Journal of cleaner production*, 208, 1130-1120.
13. Farfán, J., Peña, M., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). The moderating role of extroversion and neuroticism in the relationship between autonomy at work, burnout, and job satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 8166.
14. Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training & development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136.
15. Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of worklife. *International journal for quality research*, 7(2), 214-201.
16. Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health management*, 17(3), 273-263.
17. Nayak, Tanaya, Chandan Kumar Sahoo, and Pravat Kumar Mohanty. "Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector." *Journal of Asia Business Studies* (2018).
18. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th edition. England: Pearson Education Limited.
19. Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*. Vol. 31 n 2 pp. -586 602
20. Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281.
21. Tarhini, A., Hone, K., & Liu, X. (2015). A cross-cultural examination of the impact of social, organisational and individual factors on educational technology acceptance between British and Lebanese university students. *British Journal of Educational Technology*, 46(4), 755-739.
22. Allam, Z., & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1294-1287.
23. Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 48-42.



24. Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2).
25. Cala-P, M. L., & Castaño-Castrillón, J. J. (2019). Ocupación laboral y relación entre calidad de vida laboral percibida, inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento en egresados universitarios/Occupation and correlation between
26. Sojka, Ladislav. "Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment." *Sociológia-Slovak Sociological Review* 46.3 (2014): 299-283.
27. Wardani, l. m. i., & anwar, m. s. (2019). the role of quality of work life as mediator: psychological capital and work engagement. *humanities & social sciences reviews*, 7(6), 463-447.