

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة  
الوظيفية لدى عينة من الموظفين الاداريين ببعض شركات قطاع البترول  
اعداد / الباحثة

د. رضا السيد محمد سليمان

مدرس العلوم السلوكية بمعهد الوادي العالي للإدارة والمالية ونظم المعلومات

**المخلص :**

يهدف البحث الحالي الي اكتشاف العلاقة بين ابعاد راس المال النفسي و دعم الثقة التنظيمية و جودة الحياة الوظيفية وكذلك الكشف عن طبيعة ومدى العلاقة بين متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية لدى عينة من الموظفين الاداريين ببعض شركات قطاع البترول، وقد اعتمدت الباحثة علي عينة من الموظفين الإداريين ببعض شركات قطاع البترول قوامها ١٢٠ موظف اداري ( من اربعة شركات) وتم اجراء التحليل الاحصائي واختبار الفروض ، وخلص البحث الحالي الي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغيرات البحث راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ، وكذلك وجود فروق داله احصائيا بين افراد العينة من مرتفعي راس المال النفسي ومنخفضي راس المال النفسي مما يؤكد طردية العلاقة الايجابية بين راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ، كما كشف البحث الحالي عن طبيعة ومدى العلاقة بين متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية بمتغيرات البحث .

**الكلمات المفتاحية:** راس المال النفسي ، دعم الثقة التنظيمية ، جودة الحياة الوظيفية

**Abstract :**

The current research aims to discover the relationship between the dimensions of psychological capital, support for organizational confidence, and quality of work life, as well as revealing the nature and extent of the relationship between gender variables, number of

years of experience, and number of training courses for a sample of administrative employees in some petroleum sector companies. The administrative staff of some petroleum sector companies, consisting of 120 administrative employees (from four companies), was carried out statistical analysis and hypothesis testing. The sample is high in psychological capital and low in psychological capital, which confirms the positive relationship between psychological capital, quality of work life and support for organizational confidence, and the current research revealed the nature and extent of the relationship between gender variables, number of years of experience, and number of training courses with research variables.

**Keywords:** psychological capital, organizational confidence support, key quality of Work life

### أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى اكتشاف طردية العلاقة بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية وكذلك بين راس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية ، وكذلك الكشف عن الارتباط الايجابي الدال بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية وابعاد دعم الثقة التنظيمية . كما يهدف البحث الي ابراز اهمية راس المال النفسي بابعاده الاربعة في رفع جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين ، كما يهدف البحث الي الكشف عن الفروق الدالة بين افراد العينة المرتفعين في درجات راس المال النفسي والمنخفضين في راس المال النفسي علي مقاييس جودة الحياة الوظيفية والثقة التنظيمية حيث استخدم مقياس ابعاد راس المال النفسي كمقياس تصنيفي لتقسيم افراد العينة الكلية لفئتين مرتفعين ومنخفضين علي متغير راس المال النفسي (الذين تقل درجاتهم عن ٥٠%) لدراسة الفروق بين الفئتين في درجة جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ،وكذلك يسعى البحث للكشف عن دور متغيرات

الجنس وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية التي تلقاها الموظف علي ابعاد راس المال النفسي التي يجب ان تتوفر لدي الموظف والتي يتحقق عندها الحد المناسب من جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ، كما يحاول البحث الوصول للعوامل التي تساعد المؤسسات في رفع درجات راس المال النفسي لدي الموظفين مما يدعم الثقة التنظيمية ويساهم في رفع جودة الحياة الوظيفية بما ينعكس علي مخرجات الاداء بشكل ايجابي

### اهمية البحث:

يستمد هذه البحث أهميته من اعتبارات عدة، تتمثل فيما يأتي: يعد البحث الحالي امتداداً للجهود المبذولة في مناقشة القضايا الخاصة برأس المال النفسي في المنظمات الادارية ، وعلاقتها بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وهذه المتغيرات من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي .

بهدف التوصل إلى مزيد من المعرفة المتراكمة والتي تساعد على تنمية المفاهيم الخاصة بهذا المجال، ومن ثم فإن البحث يمثل إضافة للكتابات العلمية في هذا المجال. وبمراجعة أدبيات البحث تبين وجود العديد من الدراسات السابقة في بيئة الأعمال الأجنبية، تناولت طبيعة العلاقة الطردية المباشرة بين راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية منها (Tveiteras,2017; Zhang et al.,2017; Semedo et al.,2017; Schuckert et al., 2018) إلا أن الباحثه لم ترصد- في حدود علمها- أي دراسة في بيئة الأعمال العربية والمصرية ، تناولت طبيعة هذه العلاقة ومن ثم فإن أهمية هذا البحث تبرز من خلال سد الفجوة البحثية في بيئة الأعمال العربية والمصرية. بمراجعة أدبيات البحث تبين وجود ندرة في الدراسات السابقة التي تناولت طبيعة العلاقة بين راس المال النفسي ودعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، كما يبرز البحث الفروق الدالة احصائيا بين المرتفعين والمنخفضين علي متغير راس المال النفسي علي متغيري دعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وهذه الفروق لم تتعرض لها اي دراسة سابقة في حدود علم الباحثة وما وصل اليها من دراسات في هذا المجال ، ولذا فإن هذا البحث

يعد إضافة علمية جديدة يمكن أن تفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في مجال دعم الثقة التنظيمية ، ورأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ، ويفتح الطريق لمزيد من الدراسات علي الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في رأس المال النفسي واهم المتغيرات التي تساعد علي رفع رأس المال النفسي لدي الموظفين. كما حاولت الباحثة الكشف عن طبيعة العلاقة الطردية المباشرة بين متغيرات البحث وتحديد نمط العلاقة المركبة بين كل من رأس المال النفسي التي تهدف لدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية بما سوف يسهم في صياغة السياسات والخطط الفعالة لتحسين دعم الثقة التنظيمية استنادا على تنمية رأس المال النفسي للعاملين وبالتالي تنمية سلوك العمل الايجابي بالمؤسسة كمؤشر لجودة الحياة الوظيفية، ومن ثم زيادة معدلات الأداء والإنتاجية وتقديم خدمات بجودة عالية وتحسين الكفاءة والفاعلية للمؤسسة مما يعود على زيادة رفاهية المجتمع .

### مشكلة البحث :

لقد اظهرت الدراسات والبحوث ان هناك علاقات ايجابية واضحة بين رأس المال النفسي بوصفه مجموعه من القدرات التي يمكن للفرد استخدامها في تحسين ادائه في العمل ونجاحه الشخصي لبناء الاستقرار في مقر العمل ودعم الثقة التنظيمية متمثله في عدد من النتائج الايجابية في العمل كالرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي والرفاهية النفسيه وكذلك جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية، وقد طرح مفهوم رأس المال النفسي كاتجاه حديث يركز على نظرة العاملين الإيجابية لوظيفتهم ومنظمتهم فيعرف بأنه «الحالة النفسية الإيجابية» للفرد القابلة للتطوير، ويعد الاهتمام برأس المال النفسي ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة ومكمل لباقي رءوس الأموال، فالمؤسسة التي لديها أفراد ذوى رأس مال نفسي مرتفع تواجه الضغوط والتحديات بكفاءة، وسينضبط فيها العمل أكثر، وتنخفض التكاليف الإضافية مما يعكس جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ، وأثبتت الدراسات أن لهذا النوع من رأس المال علاقة وثيقة بزيادة الانتاجية والشعور بالرضا الوظيفي والرضا عن الحياة عموما وغير ذلك

من مخرجات الصحة والسعادة وتسعى جهات عديدة إلى دعم البحث والتدريب والتعليم في هذا المجال ومساعدة الناس على تنمية أفضل ما لديهم، وتعزيز خبراتهم في الحياة والعمل، وتمكين الأفراد والأسر والمجتمعات من النماء والازدهار عبر مصادر علمية، وبرامج ومقررات ودرجات علمية تمنح في هذا التخصص. وهذا النوع من رأس المال النفسي يتجاوز رأس المال المادي (ما نملك) ورأس المال البشري «ما نعرف من مهارات وخبرات مكتسبة من التعليم والتدريب»، فأرأس المال النفسي هو أحد مفاهيم مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يرتبط بشكل أو بآخر بدعم الثقة التنظيمية لدي العاملين باي منشأ، وكذلك جودة الحياة الوظيفية .

(Luthans, et al, 2004 ;Gardner; et al, 2005)

ومن ثم يمكن القول بأن مشكلة البحث الحالي تكمن في وجود فجوة في الإنتاج الفكري المصري والعربي لدراسة طبيعة الارتباط الطردي الايجابي بين ابعاد رأس المال النفسي ودعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين، وكذلك مدي العلاقة بين متغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية وبين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية.

### تساؤلات البحث :

- وعليه يمكن ترجمة مشكلة البحث إلى مجموعة من التساؤلات التي تحتاج من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة، وتتضمن هذه التساؤلات ما يأتي
١. هل هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الإداريين بقطاع البترول؟
  ٢. هل هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الإداريين بقطاع البترول؟
  ٣. هل هناك علاقة ارتباطية بين ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الإداريين بقطاع البترول؟

٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول؟

٥. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول؟

٦- هل هناك فروق دالة علي متغيرات ( الجنس وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية) لدي العاملين الاداريين تنعكس علي رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية لديهم؟

#### الإطار النظري والدراسات السابقة :

تناول الباحثه في هذا الجزء الإطار النظري الذي يتضمن مفاهيم متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بمتغيرات البحث، كما يلي: ( رأس المال النفسي بابعاده، ابعاد دعم الثقة التنظيمية، ابعاد جودة الحياة الوظيفية) حيث تناولت الدراسة اربعة ابعاد لكل متغير من متغيرات الدراسة سيتم توضيحها فيما يلي :

#### اولا: متغير رأس المال النفسي :

قدم مفهوم رأس المال النفسي كأحد المفاهيم الرئيسية للسلوك التنظيمي الايجابي، والذي يساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، فالإدراك المتزايد في أن الموارد البشرية ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد وأثر رأس المال النفسي علي دعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية دفع الباحثين على إثارة موضوعات رأس المال البشري، والمتمثل في الخبرات والمهارات والمعرفة، ورأس المال الاجتماعي، والمتمثل في مصادر الثقة والعلاقات وشبكات الاتصال، ورأس المال النفسي، والمتمثل في النزعة التحفيزية الفردية التي تتحقق من خلال تكوين المفاهيم النفسية الايجابية مثل الكفاءة والتفاؤل والأمل والمرونة (Luthans et al.,2007).

ويعرف (Luthans et al.,2007) رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية الايجابية للفرد القابلة لتطوير والتي تتميز بالفعالية (الكفاءة الذاتية) أي امتلاك الثقة اللازمة لنجاح في المهام الصعبة، والتفاؤل ويتمثل في خلق السلوكيات الايجابية اللازمة لنجاح في الحاضر والمستقبل، والأمل أي المثابرة نحو تحقيق الأهداف وإعادة التوجيه نحو تلك الأهداف من اجل تحقيق النجاح، والمرونة وتتمثل في قدرة الفرد على العودة إلى الحالة الطبيعية في حالة تعرضه للمشكلات والمحن في سبيل تحقيق النجاح.

ويصف (Baron, et al. , 2016) رأس المال النفسي بأنه الموارد الشخصية الايجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة. وتتفق الباحثه معه في تعريف رأس المال النفسي باعتباره مجموعة من المشاعر النفسية الايجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حالة تعرضه لازمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعاته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح

### ابعاد رأس المال النفسي :

وبالاعتماد على بنيات علم النفس الإيجابي والبحوث التجريبية ، تم تحديد أربعة موارد نفسية لتلبية معايير الشمول العلمي لرأس المال النفسي وهي : الأمل Hope، والكفاءة الذاتية (الفعالية) Efficacy، والمرونة او الصمود Resillience ، والتفاؤل Optimism، وقد أطلق عليها لوثنان وزملاؤها اسم رأس المال النفسي أو [4] PsyCap إيجابي مجتمعة ، وتم تحديد التركيبات الأربعة المكونة لـ PsyCap تجريبياً لتكون بنية أساسية من الدرجة الثانية لها علاقة أقوى بالرضا والأداء من كل مكون بمفرده، وحدد ( Luthans et al., ) 2007 ابعاد رأس المال النفسي في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة وتتفق معه العديد من الدراسات مثل : Zubair (2015; Nafei,2015 ; Sahin, et al.,2014) and Kamal,2017 ; Joo et al.,2016 ; Zubair and Kamal,2017

Mohmmadpour et al.,2017; Gupta et al.,2017; Schuckert et al.,2018; Sameer,2018; Kim et al.,2018)

و يتم تعريف المكونات الأربعة على النحو التالي:

الأمل: يشير إلى الإصرار على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف من أجل تحقيق النجاح، حيث يعد الأمل حالة من الدافعية الايجابية المعتمدة على التفاعل بين عدة عوامل ، كما يعرف الأمل بأنه حالة تحفيزية إيجابية حيث يتفاعل عنصران أساسيان - الشعور الناجح بالوكالة (أو التحديد الموجه نحو الهدف) والمسارات (أو التخطيط الاستباقي لتحقيق تلك الأهداف) الكفاءة الذاتية (الفعالية): تشير إلى إدراك واعتقاد الفرد بقدرته على أداء مهمة معينة بنجاح، حيث تمثل قناعة الفرد بقدرته على تنمية الحافز الداخلي وتوظيف موارده المعرفية لتحديد بدائل التصرف التي تمكن من انجاز مهمة معينة بنجاح، حيث يفكر العاملین في قدراتهم وقيمونها قبل الاختيار والبدء في مجموعة من التصرفات، وبالتالي فإن العاملین ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يختارون المهام التي تحوى على قدر كبير من التحدي ويستثمرون جهودهم في انجازها مع المثابرة اثناء المحن التي يتعرضون لها، وبصفة عامة فأنه كلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية للفرد زادت رغبته في بذل المزيد من الجهد لانجاز مهمة معينة وزاد مستوى طموحه في مواجهة العقبات التي تعترض طريقة لتحقيق الأهداف .

كما تعرّف الفعالية بأنها ثقة الناس في قدرتهم على تحقيق هدف معين في موقف معين. المرونة - ( الصمود ) يُعرّف في علم النفس الإيجابي بأنه طريقة إيجابية للتعامل مع الشدائد أو الضيق. في الجانب التنظيمي ، كما يتم تعريفه على أنه القدرة على التعافي من الإجهاد أو الصراع أو الفشل أو التغيير أو زيادة المسؤولية.

التقاول حدده سيليجمان يُعرّف الشخص المتقائل بأنه الشخص الذي يصنع سمات "داخلية" أو "نزعية" وثابتة وعالمية للأحداث الإيجابية و "الخارجية" أو "الظرفية" ، وليس الإسهامات الثابتة والمحددة للأحداث السلبية. يُنظر إلى التقاول في Psycap على أنه بناء



واقعي يتعلق بما يمكن للموظف القيام به أو لا يمكنه القيام به ، وعلى هذا النحو ، يعزز التفاؤل الفعالية والأمل، ويشير (Luthans, 2004) إلى هذه المعايير الأربعة التي تلبي الموارد النفسية الإيجابية والتي تشكل رأس المال النفسي باسم "HERO Inside" وينبثق رأس المال النفسي Psychological Capital من السلوك التنظيمي الايجابي والذي يبحث عن الجوانب الايجابية لدى العاملين بدلا من التركيز على سلبياتهم ( Sameer,2018) وينظر لرأس المال النفسي باعتباره مفهوما يحدد من هو الفرد وما الذي يستطيع أن يصبح عليه، ولذلك يمكن النظر إلى رأس المال النفسي كأداة يمكن من خلاله للمنظمة أن تستثمر وتطور الموارد البشرية لديها من اجل تحقيق ميزة تنافسية فالإدراك المتزايد في أن الموارد البشرية ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد دفع الباحثين على إثارت موضوعات رأس المال البشري، والمتمثل في الخبرات والمهارات والمعرفة، ورأس المال الاجتماعي، والمتمثل في مصادر الثقة والعلاقات وشبكات الاتصال، ورأس المال النفسي، والمتمثل في النزعة التحفيزية الفردية التي تتحقق من خلال تكوين مفهوم النفسية الايجابية مثل الكفاءة والتفاؤل والأمل والمرونة ( Luthans, et al., 2007) حيث يجب على المنظمة الاهتمام بمواردها البشرية. ويؤدي ضعف رأس المال النفسي الي وجود التغيير التنظيمي وهو النتيجة المترتبة لنقص رأس المال النفسي حيث يُعرّف التغيير التنظيمي بأنه عدم التوافق مع البيئة التي تنكشف نتيجة الفجوة بين الأهداف التنظيمية ونتائجها الحالية. يتحمل الموظفون مسؤولية التكيف والتصرف وفقاً للاستراتيجية الجديدة التي تملئها الإدارة ، في الغالب بموارد أقل. أثناء التغيير، و يتم اختبار جوانب مختلفة من PsyCap للموظفين – بحيث يجب أن يتعلموا طرقاً جديدة للسلوك وأن يكونوا واثقين للقيام بذلك ، والتعافي من الأزمة ، والتحفيز على التعامل بكفاءة والإيمان بمستقبل أفضل ، والعواطف الإيجابية هي أمثلة على كيفية قيام العوامل الشخصية بتسهيل التغيير التنظيمي. إضافة إلى تأكيد عدد من الدراسات في بيئة الأعمال الأجنبية أهمية تنمية رأس المال النفسي للعاملين بالمنظمة لدعم تنمية سلوك العمل الايجابي

ودعم الثقة التنظيمية و لرفع جودة الحياة الوظيفية (Sultana, 2015; Olaniyan and Hystad, 2016; Barbosa, 2017; Sameer, 2018) حيث أن الأفراد ذوي الأمل المرتفع لديهم الدافع والرغبة في تحقيق الأهداف، كما أنهم يتوقعون العقبات التي قد تواجههم ومن ثم تحديد الطرق البديلة للوصول لغاياتهم . كما ان التفاؤل يشير إلى درجة امتلاك الأفراد لحصيلة من توقعات النتائج الايجابية، بحيث يعتقدون أن الأشياء الجيدة سوف تحدث لهم فيما يتعلق بعملهم، و لديهم توقعات ايجابية عن مخرجات الاحداث مع إيمانهم بقدراتهم على تحقيق النجاح في عدة مجالات والثبات والاستمرار في تحقيق ذلك النجاح، وعند تعرضهم للفشل يقومون بمواجهة ذلك الفشل من خلال العديد من الإسهامات غير المحدودة. كما تعد المرونة باعتبارها نزعه الفرد للعودة إلى الحالة الطبيعية عند تعرضه للمشكلات والمحن، حيث يدعم عدم الاستسلام والقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة، و التعامل بنجاح في مواجهة التغيرات الكبيرة والمحن والمخاطر من ناحية أخرى. ( Zubair and Kamal, 2017; Sultana et al., 2018 ; Nafei , 2015 ; Lee and Lee, 2018) أظهرت بعض الدراسات أن تنمية رأس المال النفسي يسهم في زيادة مستويات الرضا الوظيفي ويخفض الضغوط والتوتر الذي يحد من مستوى أداء العاملين، ويحسن العمل ويحسن من جودة حياة العمل بالمنظمة وينمي سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين بالمنظمة ويزيد من الالتزام التنظيمي ويزيد من مستوى ارتباط العاملين بوظائفهم واستغراقهم بالعمل و يقلل من نية العاملين لترك العمل والشعور بعدم الأمان الوظيفي كما يقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين ويخفض السلوكيات المنحرفة في مكان العمل. (Beal et al., 2013; Schuckert, et al 2015; Joo et al. , 2016; Hystad and Olaniyan, 2016 ;Gupta et al., 2017; Barbosa, 2017 ; Xu et al., 2017; Sameer, 2018)

**ثانيا : متغير الثقة التنظيمية** هناك عدة تعاريف للثقة التنظيمية منها انها الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما هو متوقع منهم فضلاً عن عدم الاهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص. وهي محافظة أعضاء المنظمة على الإيمان والثقة المتبادلة بين بعضهم البعض من السلوك والنية ناحية الفهم المتبادل بين المنظمة والأفراد بما ينسجم وتحقيق الأهداف التنظيمية  
(علي السيد زهران ٢٠١٥ )

**١- مفهوم الثقة التنظيمية** قد تناولت الثقة في إطار شخصي بوصفها سمة من السمات الشخصية وهذا المفهوم لم يعد يتناسب مع المفهوم التنظيمي الحديث الذي بدأت ملامحه تبرز في العقدين الاخيرين من القرن العشرين والذي يعد الثقة التنظيمية عنصر من عناصر رأس المال الاجتماعي organizational capital social الذي يمكن استثماره في خلق وتكوين القيمة للمنظمة أسوة برؤوس أموالها، وقد ركز بعض الباحثين في تفسير مفهوم الثقة على إنها درجة إيمان وتقبل الفرد للقرارات والسياسات التي تضعها إدارة المنظمة والتي تقوم بتنفيذها وأدائها بشكل عادل لجميع الاطراف وبنفس الاتجاه Pamela,et al (2000) و يرى (Starnes,et al 2012) بأنها درجة تفويض بعض المسؤوليات والمهام للمرؤوسين الذين يمثلون التوقعات الايجابية الواثقة لإنجازهم لتلك المهام والمسؤوليات . وعرفها (فهمي خليفه الفهداوي ٢٠٠٥) بأنها إيمان الفرد بأهداف وقرارات والسياسات التنظيمية والقائد التنظيمي وبجميع الافراد العاملين معه في المنظمة وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة وتعرف الثقة التنظيمية بأنها توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الافراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها ، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الادارية المطبقة ، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الاخلاقية العامة والادارية الخاصة ، والابتعاد عن كل مايضر بالمصالح المشتركة (وترى الباحثة إن التعريف الاخير هو التعريف

الاقرب والمنسجم مع توجه البحث الحالي ويعبر عن معنى المصطلح المراد به في البحث محل الدراسة)

### كيفية دعم وبناء الثقة التنظيمية

**مستويات بناء الثقة :** أن بناء الثقة في ثقافة المنشأ يشمل ثلاثة مستويات رئيسية؛ وكلها ذات أهمية بالغة ١-بناء الثقة بين العاملين والاداريين في المؤسسة وقيادات المنشأ ٢- بناء الثقة بين العاملين والاداريين في المنشأة ، ونظام المؤسسة وكيانها وقدرتها ٣- بناء الثقة بين العاملين والاداريين في المنشأة واستراتيجية المؤسسة، بحيث يكونون على ثقة تامة بأنها تقودهم إلى الريادة

### أساليب بناء الثقة :

١- الحفاظ على الوعود والوفاء بها : الحرص على الوفاء بالوعود سيجعل المدير شخصاً يعتمد عليه من قبل الآخرين، ولهذا عندما يتخذ المدير وعدا يجدر به الالتزام وعدم التراجع بأي وعد يتخذه، ففي بعض الاحيان قد لا يتمكن المدير من الوفاء بالوعود نتيجة لظروف خارجة عن نطاق سيطرته، عندها عليه أن الا يتهرب من الآخرين أو أن يتجاهل وعوده لهم، بل عليه أن يوضح الاسباب التي دفعته لذلك. وإن كان الوعد يختص بأمر هام، فالشرح والتفسير قد لا يكون كافي، فعلى المدير أن يعد العاملين مرة أخرى، ويلتزم به مهما كانت الظروف، وأي إخلال بهذا الوعد سيكون خيبة أمل كبيرة لمن وضع ثقته بهذا المدير

٢- المحافظة على الاتساق : إحدى أهم أجزاء الاتساق ثقة الآخرين، هو أن يكون كلام المدير متسقاً مع أفعاله بلا زيادة أو نقصان على طول المدى. لذلك على المدير أن يحرص على الالتزام المتواصل بالصدق قولاً وفعلاً، حتى يبني أساساً قويا لعلاقاته مع الآخرين .

٣- الحرص على الامانة : تعد الامانة أفضل سياسة للوصول إلى الثقة، فعلى المدير قول الحقيقة ولو على نفسه، حتى في أصعب المواقف، عليه الا يلجأ للكذب أبداً، فالثقة مفتاح النجاة (Maxwell, Niaz A, 2013) وفي دراسة مصريه لبهاء الدين مسعد وشيماء مهدي (٢٠٢٢) استهدفت اختبار العلاقة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات الأدوية التابعة للشركة

القابضة للأدوية والكيمائيات واختبار العلاقة بين الشفافية الإدارية والثقة التنظيمية، واختبار العلاقة بين الثقة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية للشركات محل الدراسة، وكذلك التعرف على الدور الوسيط للثقة التنظيمية بأبعادها في العلاقة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة طردية موجبة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات الأدوية محل الدراسة، وجود علاقة طردية موجبة بين أبعاد الشفافية الإدارية والثقة التنظيمية، ووجود علاقة طردية موجبة بين الثقة التنظيمية لدى العاملين بشركات الأدوية محل الدراسة وبين سلوكيات المواطنة في تلك الشركات، وجود درجة توافق بين أبعاد الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية، كما دعم وجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط من تأثير أبعاد الشفافية الإدارية كمتغيرات مستقلة على مستوى المواطنة التنظيمية للعاملين.

كما توصلت بعض النتائج إلى أنه كلما تحسن مستوى الثقة التنظيمية للمديرين كلما تحسن السلوك الإداري الإبداعي لديهم وزاد مستوى القدرة على الابداع في حل المشكلات واتخاذ القرارات اكدتها دراسة احمد الزهراني (٢٠١٢) إن مستوى الثقة التنظيمية يرتبط بالسياسات الادارية و فرص الابداع وتحقيق الذات و القيم السائدة في المنظمات وأن الثقة التنظيمية موجود استراتيجي من موجودات المدرسة الذى لا يمكن تقليده من قبل الآخرين و يوجد أثر معنوى للثقة التنظيمية على المستوى الكلى وعلى مستوى أبعادها كل على حدا فى الالتزام التنظيمى . وهناك علاقة طردية ايجابية ذات دلالة احصائية بين كلاً من: المصارحة و المشاركة بين الزملاء من جهة و الثقة التنظيمية بين الزملاء ومستوى الرغبة فى العمل الجماعى ،وفي دراسة خديجة قحيوش و مرية طرافي وأحلام الصالحي، (٢٠٢١) عن الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس بجامعة المسيلة وتم التوصل الى ان عينة الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من الثقة التنظيمية، و بمستوى مرتفع من التماثل التنظيمي. كما توجد علاقة بين الثقة التنظيمية والتماثل التنظيمي لدى عينة الدراسة تسهم الثقة التنظيمية بابعادها في وجود ارتباط ايجابي طردي قوي بنسبة (٧٦,١%) التماثل التنظيمي بابعاده .

**ثالثا : متغير جودة الحياة الوظيفية** تعد جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر على الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي على أداء المؤسسة. فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي ، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ومستوى عالي من الإنتاج.

وفي دراسة نواردة بغريش (٢٠٢٠) عن جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة، والتي هدفت للتعرف على الفروق في جودة الحياة الوظيفية والثقة التنظيمية تبعا لمتغيري الجنس والخبرة. ودراسة ايمن حسن ديوب (٢٠١٤) عن تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية) وانتهت الدراستان لوجود علاقات ايجابية داله احصائيا بين متغيرات الدراسة

**مفهوم جودة الحياة الوظيفية:** هي بيئة العمل التي تتوافر فيها جميع العوامل المادية والمعنوية التي تنعكس على الموظف فيشعر بالأمان الوظيفي فيبذل اقصى جهد لخدمة المنظمة أهمية جودة الحياة الوظيفية. لا بد من الإشارة عند الحديث عن أهمية جودة الحياة الوظيفية الى أنها ترتبط بأهم مورد لدى المنظمة إلا وهو المورد البشري ، وأن الاستفادة والمنافع التي يحصل عليها العاملون والتي تعطي مؤشرات ملموسة عند أداء وظائفهم بطريقة جيدة تعتبر طريقة قياس لجودة الحياة الوظيفية لدى المنظمة. كما أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل أهميتها في كونها استراتيجية متكاملة لجعل المنظمة مركز جذب واستقطاب الكفاءات المميزة ويزداد فيهم الولاء والالتزام لشعورهم بانهم مورد هام تحرص المنشأة في إرضاءه ورفع مهاراته وامنه النفسي والوظيفي والمساواه والعدل من القيادات في التعامل معه .

**أهداف جودة الحياة الوظيفية.** تتوزع مسؤولية تحقيق أهداف جودة الحياة الوظيفية بين الموارد البشرية (الموظفين) والمنظمة فكل منهم أهدافه، فالاهتمام المتزايد

بالموظفين والإدارة الجيدة للحياة الوظيفية لهم سيقود إلى تكوين كفاءة بشرية عالية وراغبة في العمل، فكلما أدرك الموظفون دعم الإدارة لهم وقوة مهاراتهم وقدراتهم وبين الفرص المتاحة أمامهم للتقدم والتدرج الوظيفي؛ كلما زاد ذلك من إخلاصهم وولاءهم للمنظمة وشعورهم بالانتماء إليها. ويمكن إبراز اهم أهداف المنظمة من

### تطبيق جودة الحياة الوظيفية بالعناصر التالية

- مقابلة احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموظفين في المستويات المختلفة وتزويدهم بالتوجيه الذي يحتاجونه لتوظيف قدراتهم لتحقيق مسار وظيفي ناجح لهم بالمنظمة يتوافق مع تطلعاتهم ومواهبهم.

-تقليل معدل دوران العمل والتغيب وإصابات العمل، مما يزيد من دافعية ورضا الموظفين، ويؤدي إلى تهيئة وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة وإعداد قيادات مؤهلة ومتكاملة المهارات . (عادل عبد الرحمن ٢٠١٣)

أما أهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل فيمكن حصرها بما يأتي:

- اختيار الموظفين للاماكن الشاغرة في الوظائف بما يتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية لهم وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.
- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي.
- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.

الحياة الوظيفية : هي لا تعني المسميات الوظيفية فقط ، وإنما هي تتعمق أكثر في وصف المفهوم الوظيفي الذي يعتبر جزء أساسي من حياة كل موظف ؛ ولا سيما أن الكثير من الأشخاص يقضون الجزء الأكبر من يومهم في مقر عملهم سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة ، وبالتالي ؛ فإن بيئة العمل وأسلوب ونظام الإدارة وتطبيق معايير الجودة والسلامة داخل مؤسسة العمل وغيرها تأتي ضمن مفهوم واحد شامل وهو مفهوم الحياة الوظيفية.

جودة الحياة الوظيفية : لقد أشار مجموعة من الدارسين والخبراء إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو توصيف لعملية مدروسة ومحكمة وواعية قد تكون طويلة أو قصيرة الأجل ،

ويتم تطبيقها عبر منظومة جماعية ديناميكية وتشاركية تهدف بشكل أساسي إلى رفع مستوى مهارة وقدرات الموظفين وتعزز من دور ومشاركة العاملين في عملية التنظيم الوظيفي ومن جهة أخرى تهدف إلى تحقيق الرضا الوظيفي لدى أفراد العمل كما أن **جودة الحياة الوظيفية** تشمل أيضاً مساعدة الموظف على تحقيق التوازن بين متطلبات الوظيفة وحياته الأسرية والخاصة ، ولا سيما أن تطبيق هذه الجودة قائم على مبدأ العدالة الاجتماعية بين الجميع وعدم التفريق بين أي موظف والآخر إلا وفقاً لقدرات ومهارات وخبرات كل شخص بل ومساعدة أصحاب المهارات الأقل أيضاً على الرقي بمستواهم الوظيفي عبر عقد الدورات التدريبية المستمرة لهم. ( ماضي خليل ، ٢٠١٤ )

**أبعاد جودة الحياة الوظيفية:** هناك مجموعة من الأبعاد التي يعتمد عليها مفهوم الجودة ، مثل: تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية في جميع المؤسسات ومنشآت العمل الصغيرة أو المتوسطة أو الكبيرة. وهي قائمة على مبدأ العدالة الاجتماعية بين الجميع وعدم التفريق بين أي موظف والآخر إلا وفقاً لقدرات ومهارات وخبرات كل شخص بل ومساعدة أصحاب المهارات الأقل أيضاً على الرقي بمستواهم الوظيفي عبر عقد الدورات التدريبية المستمرة لهم.

-التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل وتفعيل قدرتهم على تحقيق الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية سواء كانت مؤسسات عامة أو خاصة. -توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مريحة وعدم إيقاله بالأعباء الكثيرة التي تحول دون قدرته على الموازنة بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية لأن ذلك من شأنه أن يُساعده على تجديد نشاطه والإقبال على العمل بتفانٍ.

-كما يُعد توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع الوظيفي هو أحد أهم أبعاد تحقيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية. (ايمن حسن ديوب ٢٠١٤) ، وقد اتفقت مع هذه المفاهيم مع دراسة سمر سعيد البياري، فارس محمود أبو معمر ،(٢٠١٨) عن جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة والتي توصلت لوجود علاقة ايجابية داله بين جودة الحياة الوظيفية ودرجات الالتزام التنظيمي للموظفين.



- فروض البحث:** يفترض البحث الحالي ستة إفتراضات لمحاولة الاجابة علي تساؤلات البحث
١. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول
  ٢. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول
  ٣. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الإداريين بقطاع البترول
  ٤. هناك فروق دالة إحصائيا بين الاشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول
  ٥. هناك فروق دالة إحصائيا بين الاشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول
  - ٦- هناك فروق دالة علي متغيرات ( الجنس وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية) لدي العاملين الاداريين تنعكس علي راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية لديهم

**حدود البحث :** التزم البحث الحالي بالحدود التالية:

- **حدود موضوعية** تناول البحث الحالي ثلاث متغيرات اجرائية ذات ابعاد فرعية وهي :
- **متغير راس المال النفسي** والذي تضمن اربعة ابعاد وهي : الأمل ، والكفاءة الذاتية(الفعالية) ، والمرونة او الصمود ، والتفاؤل
- **متغير دعم الثقة التنظيمية** والذي اقتصر على أربعة أبعاد وهي (السياسات، الابتكار و تحقيق الذات، القيم السائدة، المعلومات المتاحة في التنظيم).
- **متغير جودة الحياة الوظيفية** والذي اقتصر علي ابعاد اربعة وهي (تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية ، التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل ، توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مستقرة ، توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع الوظيفي

**حدود مكانية:** تم تطبيق البحث على مجموعة من الموظفين الإداريين في اربعة شركات تابعة للهيئة العامة للبتترول وهي مصر للبتترول كشركة تسويق للمنتجات البتروولية ، والسويس لتكرير البتترول بمحافظة السويس ، واسيوط لتكرير البتترول بمحافظة اسويوط ، جنوب الوادي القابضة للبتترول (بقنا) المقر الإداري بمدينة نصر

**حدود بشرية:** تم تطبيق البحث على ١٢٠ موظف من الموظفين الإداريين بشركات البتترول الاربعه الموضحة بالحدود المكانية .

**حدود زمانية:** تم تطبيق البحث علي العينة الاساسية في النصف الاول من عام ٢٠٢٢ بمقر الشركات ، وسبقه تقنين ادوات البخت علي العينة الاستطلاعية في الربع الاخير من العام السابق ٢٠٢١

**منهج البحث:** -استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي، والذي يحاول دراسة علاقة ابعاد راس المال النفسي بجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية لدى الموظفين الاداريين ، لكونه يتلاءم مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحثة تعريف راس المال النفسي إجرائياً باعتباره مجموعة من المشاعر النفسية الايجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي وزيادة قدرته على التكيف(المرونه والصمود) وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حالة تعرضه لازمات أو مشكلات داخل بيئة العمل مع قناعاته بقدرته(الفعالية ) على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح ، وهذا التعريف تضمن الابعاد الاربعة لراس المال النفسي كما يتناولها البحث الحالي

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحثة تعريف الثقة التنظيمية إجرائياً: باعتبارها توقعات ومعتقدات ومشاعر ايجابية يحملها الافراد تجاه المنظمة التي ينتمون إليها تحكم تعامل الافراد مع بعضهم البعض وارتياحهم في الشركة التي يعملون فيها مما يجعلهم يشعرون بأنهم جزء منها ومشاكلها هي مشاكلهم، والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الادارية المطبقة ، والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الاخلاقية العامة والادارية الخاصة ، والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح

المشتركة وهذا التعريف يتضمن الابعاد الاربعه للثقة التنظيمية وهي (السياسات، الابتكار وتحقيق الذات، القيم السائدة، المعلومات المتاحة فى التنظيم).

وفى ضوء التعريفات السابقة يمكن للباحثة تعريف **جودة الحياة الوظيفية إجرائيا** : بانها بيئة العمل التي تتوافر فيها جميع العوامل المادية والمعنوية التي تنعكس على الموظف فيشعر بالأمان الوظيفي فيبذل اقصى جهد لخدمة المنظمة مع كونها استراتيجية متكاملة لجعل المنظمة مركز جذب واستقطاب الكفاءات المميزة ويزداد فيهم الولاء والالتزام لشعورهم بانهم مورد هام تحرص المنشأه علي إرضاءه ورفع مهاراته وامنه النفسي والوظيفي والمساواه والعدل من القيادات في التعامل معه . وهذا التعريف يتضمن الابعاد الاربعه لجودة الحياة الوظيفية وهي (تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية ،التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل ، توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مُريحة ، توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع الوظيفي )

**منهج البحث وإجراءاته**: تعرض الباحثة هنا لإجراءات البحث من حيث المنهج الذى تم الاعتماد عليه، ومجتمع وعينة البحث والأدوات المستخدمة فى جمع البيانات وكيفية بناؤها والإجراءات التى تم اتباعها فى التأكد من صدقها وثباتها وكذلك الأساليب الإحصائية التى تم استخدامها فى معالجة وتحليل البيانات التى تم الحصول عليها للإجابة عن أسئلة البحث.

**أولاً: منهج البحث**: فى البحث الحالى تم استخدام المنهج الوصفى وذلك للإجابة عن أسئلة البحث وهو المنهج المناسب لمثل البحث الحالى حيث ان المنهج الوصفى المسحى هو نوع من البحوث يتم بواسطته استجواب جميع أفراد المجتمع أو عينة كبيرة منهم وذلك بهدف وصف الظاهرة من حيث درجة وجودها وطبيعتها فقط ولا يتعدا الوصف ذكر العلاقة واستنتاج الأسباب.

**ثانياً: مجتمع البحث**: تمثل مجتمع البحث الحالى فى مجموعة من الموظفين الإداريين وتم تطبيق مقاييس البحث على ١٢٠ موظف من الموظفين الإداريين فى اربعة شركات تابعة للهيئة العامة للبتترول وهي مصر للبتترول كشركة تسويق للمنتجات

البتروولية ، وشركة السويس لتكرير البترول بمحافظة السويس ، وشركة اسيوط لتكرير البترول بمحافظة اسيوط ، وشركة جنوب الوادي القابضة للبترول (بقنا) وتم تطبيق المقاييس بالمقر الإداري بمدينة نصر .

### ثالثاً: عينة البحث:

#### ١- عينة تقنين المقاييس (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمه في البحث الحالي بالتطبيق عليها من ٣٣ موظف وموظفه من الموظفين الإداريين بشركتي مصر للبترول والسويس لتكرير البترول تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة وطبق عليهم المقاييس في بداية الموسم التدريبي ٢٠٢١/٢٠٢٢ في الربع الاخير من العام السابق من اغسطس حتي ديسمبر ٢٠٢١

٢- عينة البحث الأساسية: تكونت عينة البحث الحالي من عينة مكونه من ١٢٠ موظف إداري بشركات البترول الاربعه السابق الإشارة اليهم في الحدود المكانية للدراسة حيث ان الباحثة يتم استقدامها لهذه الشركات كخبير تدريب في تنمية المهارات الادارية والقيادية والسلوكية مما ساعدها علي تطبيق ادوات الدراسة علي مجموعة من الموظفين الاداريين بعد السماح بذلك من الوحدات الرئاسية بالشركات وقد اتيح التطبيق علي عدد (٣٠ + ٦) موظف من كل شركة وفقا لتواجدهم اثناء تطبيق المقاييس ، وتم التطبيق خلال النصف الاول من عام ٢٠٢٢ بمقر الشركات . والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة:

**جدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة**

الجنس		سنوات الخبرة			الدورات التدريبية	
ذكر	أنثى	من خمس إلى أقل من عشر سنوات	من عشر سنوات فأكثر	لا توجد دورات تدريبية	من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية	أكثر من ثلاث دورات تدريبية
٥٢	٦٨	٤١	٥٠	١٣	٣٣	٧٤
%٤٣.٤	%٥٦.٦	%٣٤.٢	%٤١.٦	%١٠.٨	%٢٧.٥	%٦١.٧

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث الأساسية كانوا من الموظفين بنسبة بلغت ٥٦.٦%، بينما بلغت نسبة الموظفين في عينة البحث الأساسية ٤٣.٤%، ويتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث الأساسية كانوا من أصحاب سنوات الخبرة من عشر سنوات فأكثر بنسبة بلغت ٤١.٦%، يليهم أصحاب سنوات الخبرة من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات بنسبة بلغت ٣٤.٢%، وأخيراً أصحاب سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات بنسبة بلغت ٢٤.١%، ويتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث الأساسية كانوا ممن حضروا أكثر من ثلاث دورات تدريبية بنسبة بلغت ٦١.٧%، يليهم من حضروا من دورة تدريبية إلى ثلاث دورات تدريبية بنسبة بلغت ٢٧.٥%، وأخيراً من لم يحضروا أي دورات تدريبية بنسبة بلغت ١٠.٨%.

**رابعاً: أدوات البحث:** لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث الحالي وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها تم استخدام ثلاث مقاييس سيكومترية هي مقياس ابعاد راس المال النفسي و مقياس ابعاد دعم الثقة التنظيمية ، ومقياس ابعاد جودة الحياة الوظيفية كأدوات لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث، وفيما يلي وصف للمقاييس وخصائصها الإحصائية وكيفية الاستجابة عليها وتحديد الدرجات وكل مقياس يتكون من اربعة ابعاد فرعية .

١- **مقياس ابعاد راس المال النفسي** علماً بأن المقياس يتكون من ٣٦ عبارة يحتوي على اربعة ابعاد هي الامل ويحتوي على ٩ عبارات ، والكفاءة الذاتية او الفعالية ويتضمن ٩ عبارات ، والمرونة او الصمود يتضمن ٩ عبارات والتفاؤل ويتضمن ٩ عبارات، وتعتبر الدرجة المرتفعة في الابعاد الاربعة عن ارتفاع مستوى راس المال النفسي لدى الموظفين الادارين بقطاع البترول .

٢- **مقياس ابعاد دعم الثقة التنظيمية** علماً بأن المقياس يتكون من ٣٢ جملة يحتوي على أربعة أبعاد هي السياسات الادارية ويتضمن ٨ عبارات، الابتكار و تحقيق الذات ويتضمن ٨ عبارات ، القيم السائدة ويتضمن ٨ عبارات ، المعلومات المتاحة في التنظيم يتضمن ٨ عبارات وتعتبر الدرجة المرتفعة في الابعاد الاربعة عن ارتفاع مستوى دعم الثقة التنظيمية لدى الموظفين الادارين بقطاع البترول .

٣- مقياس ابعاد جودة الحياة الوظيفية علما بأن المقياس يتكون من ٢٧ عبارة يحتوي على اربعة ابعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية يتضمن ٧ عبارات ،التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل يتضمن ٧ عبارات ، توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مُريحة يتضمن ٧ عبارات ، توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع الوظيفي يتضمن ٦ عبارات ، وتعتبر الدرجة المرتفعة في الابعاد الاربعة عن ارتفاع مستوي جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الادارين بقطاع البترول

#### الكفاءة السيكومترية للمقاييس:

**١: الصدق:** للتحقق من صدق المقياس الحالي تم الاعتماد على طريقتين هما:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): Face Validity حيث تم عرض المقاييس الثلاثة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال ، وطلب منهم دراسة المقاييس وإبداء آرائهم فيه من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عبارات كل مقياس بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت المقاييس الثلاثة، وساعدت على إخراجهم بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات المقاييس الثلاثة باتفاق المحكمين على جودة صياغتها وانتمائها للبعد المنتمية إليه.

صدق الاتساق الداخلي: Internal Consistency تم كذلك التحقق من صدق المقاييس الثلاثة عن طريق صدق الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وفقا لترتيبها داخل بنية المقياس الاصلي ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التاليه للمقاييس الثلاثة للبحث .

علاقة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

### جدول (٢) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارته والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

الامل		التفاؤل		المرونة (الصمود)		الفعالية (الكفاءة الذاتية)	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	٠.٧٦	٢	٠.٧٨	٣	٠.٨٩	٤	٠.٩١
٥	٠.٨٤	٦	٠.٨٨	٧	٠.٨٨	٨	٠.٨٠
٩	٠.٦٨	١٠	٠.٧٧	١١	٠.٩١	١٢	٠.٨٥
١٣	٠.٩٠	١٤	٠.٨٨	١٥	٠.٨٣	١٦	٠.٩٠
١٧	٠.٨٤	١٨	٠.٨٦	١٩	٠.٧٩	٢٠	٠.٩٣
٢١	٠.٨٤	٢٢	٠.٨٢	٢٣	٠.٩١	٢٤	٠.٩١
٢٥	٠.٧٩	٢٦	٠.٨٨	٢٧	٠.٧٩	٢٨	٠.٩١
٢٩	٠.٧٩	٣٠	٠.٩١	٣١	٠.٩٠	٣٢	٠.٧٩
٣٣	٠.٩٠	٣٤	٠.٨٠	٣٥	٠.٨٢	٣٦	٠.٩٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق أبعاد المقياس مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

### جدول (٣) يوضح معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

الامل	التفاؤل	المرونة (الصمود)	الفعالية (الكفاءة الذاتية)
٠.٩٤	٠.٩٧	٠.٩٤	٠.٩٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية للمقياس جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقته ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

علاقة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

#### جدول (٤) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

السياسات الإدارية		الابتكار وتحقيق الذات		القيم الساندة		المعلومات المتاحة في التنظيم	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	٠.٧٦	٢	٠.٧٨	٣	٠.٨٩	٤	٠.٩١
٥	٠.٨٤	٦	٠.٨٨	٧	٠.٨٨	٨	٠.٨٠
٩	٠.٦٦	١٠	٠.٧٦	١١	٠.٧٩	١٢	٠.٨٥
١٣	٠.٩٠	١٤	٠.٨٨	١٥	٠.٩٠	١٦	٠.٩٠
١٧	٠.٨٤	١٨	٠.٨٦	١٩	٠.٧٩	٢٠	٠.٩٣
٢١	٠.٨٤	٢٢	٠.٨٤	٢٣	٠.٨٦	٢٤	٠.٩١
٢٥	٠.٧٩	٢٦	٠.٨٨	٢٧	٠.٨٤	٢٨	٠.٨٣
٢٩	٠.٩٠	٣٠	٠.٨٣	٣١	٠.٨٢	٣٢	٠.٩١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق أبعاد المقياس مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

#### جدول (٥) يوضح معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

السياسات الإدارية	الابتكار وتحقيق الذات	القيم الساندة	المعلومات المتاحة في التنظيم
٠.٩٤	٠.٩٧	٠.٩٤	٠.٩٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس دعم الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمقياس جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.



علاقة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى هيئة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

### جدول (٦) يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية		التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل		توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مريحة		توفير بيئة عمل هادئة وخالية من الصراع	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	٠.٧٦	٢	٠.٧٨	٣	٠.٨٩	٤	٠.٩١
٥	٠.٨٤	٦	٠.٨٨	٧	٠.٨٨	٨	٠.٨٠
٩	٠.٦٨	١٠	٠.٧٧	١١	٠.٩١	١٢	٠.٨٥
١٣	٠.٩٠	١٤	٠.٨٨	١٥	٠.٨٣	١٦	٠.٩٠
١٧	٠.٨٤	١٨	٠.٨٦	١٩	٠.٧٩	٢٠	٠.٩٣
٢١	٠.٨٤	٢٢	٠.٨٤	٢٣	٠.٩١	٢٤	٠.٩١
٢٥	٠.٧٩	٢٦	٠.٨٨	٢٧	٠.٧٩	دالة عند مستوى ٠.٠١	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض. كذلك تم التأكد من اتساق أبعاد المقياس مع بعضها البعض بحساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

### جدول (٧) يوضح معاملات الارتباط بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية	التأكيد على أهم المهارات التي لا بُد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل	توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مريحة	توفير بيئة عمل هادئة
٠.٩٤	٠.٩٧	٠.٩٤	٠.٩٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقته ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد وتماسكها مع بعضها البعض.

**٢: الثبات:** تم التحقق من ثبات درجات المقاييس الثلاثة وأبعادهم الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:  
جدول (٨) يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس راس المال النفسي وأبعاده الفرعية

الامل	التفاؤل	المرونة (الصمود)	الفعالية (الكفاءة الذاتية)	المقياس ككل
٠.٩٤	٠.٩٥	٠.٩١	٠.٩٤	٠.٩٨

يتضح من الجدول السابق أن لمقياس راس المال النفسي وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن لمقياس راس المال النفسي مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامه في البحث الحالي. دالة عند مستوى ٠.٠١  
ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات في (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة عالية من راس المال النفسي، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى راس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين بأربعة شركات للبتروك بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد

جدول (٩) يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الثقة التنظيمية وأبعاده الفرعية

السياسات الإدارية	الابتكار وتحقيق الذات	القيم الساندة	المعلومات المتاحة في التنظيم	المقياس ككل
٠.٩٤	٠.٩٥	٠.٩١	٠.٩٤	٠.٩٨

يتضح من الجدول السابق أن لمقياس الثقة التنظيمية وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للمقياس مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامه في البحث الحالي. ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات في (موافق بشدة، موافق، محايد، اعترض، اعترض بشدة) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أى عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة عالية من الثقة التنظيمية، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على

المحكات التالية في تحديد مستوى الثقة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بأربعة شركات للبتروكيميا على المتوسطات الحسابية للعبارة والمتوسطات الوزنية للأبعاد

**جدول (١٠) يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية**

تحقيق ونشر مبادئ الجودة الوظيفية	التأكيد على أهم المهارات التي لا بد أن تتوفر في قادة مؤسسات العمل	توضيح حق الموظف في أن ينعم بحياة وظيفية مريحة	توفير بيئة عمل هادئة	المقياس ككل
٠.٩٤	٠.٩٥	٠.٩١	٠.٩٤	٠.٩٨

يتضح من الجدول السابق أن لمقياس جودة الحياة الوظيفية وأبعاده الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للمقياس مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامه في البحث الحالي. ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارة المقياس وفق تدرج خماسي تتمثل فيه الاستجابات في (متوفر بشدة، متوفر، محايد، غير متوفر، غير متوفر بشدة) لتقابل الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد من أبعاد المقياس تعبر عن درجة عالية من جودة الحياة الوظيفية، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بأربعة شركات للبتروكيميا على المتوسطات الحسابية للعبارة والمتوسطات الوزنية للأبعاد

**خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:** في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:

**أولاً: للتأكد من صدق وثبات المقاييس الثلاثة المستخدم في البحث الحالي تم استخدام:**

١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات المقياس.

**ثانياً: للإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام:**

١- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent المتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation

٢- معامل ارتباط بيرسون لبحث دلالة الارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاثة

- ٣- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث الذين تم تقسيمهم الي مجموعتين فرعيتين ( مرتفعين ومنخفضين اقل من ٥٠% واكثر من ٥٠% علي الدرجة الكلية للمقياس) وفقا لدرجاتهم علي مقياس راس المال النفسي وبحث الفروق بينهم علي ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية
- ٤- تحليل التباين في اتجاه واحد oneWayANOVA في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى راس المال النفسي و الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية والتي ترجع لاختلاف (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).
- ٥- اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية بين المجموعات في حالة دلالة تحليل التباين اتجاهين. والتي ترجع لدرجاتهم علي مقياس راس المال النفسي حيث تم استخدامه ضمناً كمقياس تصنيفي قسم العينة الكلية الي فئتين فرعيتين ( مرتفعين ومنخفضين في راس المال النفسي ).

### نتائج البحث ومناقشتها

#### اولاً: نتائج الاستجابات على ادوات الدراسة

##### ١- نتائج الاستجابات على مقياس راس المال النفسي :

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من ابعاد المقياس، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل بعد من الابعاد الاربعة لمقياس راس المال النفسي ، فكانت النتائج كما هي موضحة في جدول ١٤ التالي: ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق باستجابات افراد العينة علي مقياس راس المال النفسي يمكن تلخيصه بالجدول التالي:

جدول (١١) يوضح ترتيب ابعاد راس المال النفسي لدي الموظفين الادارين في بعض شركات البترول

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	راس المال النفسي
٤	كبيرة	١.١١	٣.٩٨	الامل
٢	كبيرة	١.٠٩	٤.٠٣	الكفاءة الذاتية (الفعالية)
١	كبيرة	١.٠٤	٤.١٤	المرونة (الصمود)

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية ووجود الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

التفاوت	٣.٩٩	١.٠٥	كبيرة	٣
راس المال النفسي ككل	٤.٠٣٣	١.٠٧	كبيرة	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى راس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين ببعض شركات قطاع البترول متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على المقياس ٤.٠٣٣ بانحراف معياري ١.٠٧٣، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء في الترتيب الأول المرونة او الصمود بمتوسط وزني ٤.١٤ وانحراف معياري ١.٠٤، وجاء في الترتيب الثاني الكفاءة الذاتية او الفعالية بمتوسط وزني ٤.٠٣ وانحراف معياري ١.٠٩، وفي الترتيب الثالث جاء بعد التفاؤل بمتوسط وزني ٣.٩٩ وانحراف معياري ١.٠٥، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء بعد الامل بمتوسط وزني ٣.٩٨ وانحراف معياري ١.١١

**٢- نتائج الاستجابات على مقياس دعم الثقة التنظيمية:** تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من ابعاد مقياس دعم الثقة التنظيمية، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل بعد من الابعاد الاربعة لدعم الثقة التنظيمية، فكانت النتائج كما هي موضحة في جدول ١٥ التالي: ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق باستجابات افراد العينة على مقياس ابعاد دعم القة التنظيمية يمكن تلخيصه بالجدول التالي:

جدول (١٢) يوضح ترتيب ابعاد دعم الثقة التنظيمية لدى الموظفين الادارين في بعض شركات البترول

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعيارى	المتوسط الوزنى	ابعاد دعم الثقة التنظيمية
٤	كبيرة	١.١٥	٣.٩٥	السياسات الإدارية
٢	كبيرة	١.٠٣	٤.٠٢	الابتكار وتحقيق الذات
١	كبيرة	١.٠٨	٤.١٦	القيم الساندة
٣	كبيرة	١.٠٤	٣.٩٠	المعلومات المتاحة فى التنظيم
	كبيرة	١.٠٣	٤.٠٣	الثقة التنظيمية ككل

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الثقة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بقطاع البترول متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على

المقياس ٤.٠٣ بانحراف معيارى ١.٠٣، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء فى الترتيب الأول القيم السائدة بمتوسط وزنى ٤.١٦ وانحراف معيارى ١.٠٨، وجاء فى الترتيب الثانى الابتكار وتحقيق الذات بمتوسط وزنى ٤.٠٢ وانحراف معيارى ١.٠٣، وفى الترتيب الثالث جاء بعد المعلومات المتاحة فى التنظيم بمتوسط وزنى ٣.٩٠ وانحراف معيارى ١.٠٤، وفى الترتيب الرابع والأخير جاء بعد السياسات الإدارية بمتوسط وزنى ٣.٩٥ وانحراف معيارى ١.١٥

**٣- نتائج الاستجابات على مقياس جودة الحياة الوظيفية:** تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل بعد من ابعاد المقياس، ثم تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل بعد من الابعاد الاربعة لجودة الحياة الوظيفية، فكانت النتائج كما هى موضحة فى جدول ١٣ التالى: ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق باستجابات افراد العينة على مقياس جودة الحياة الوظيفية يمكن تلخيصه بالجدول التالى:

**جدول (١٣) يوضح ترتيب ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الادارين فى بعض شركات البترول**

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعيارى	المتوسط الوزنى	جودة الحياة الوظيفية
٤	كبيرة	١.١٥	٣.٩٠	تحقيق ونشر مبادئ الجودة
١	كبيرة	١.١٣	٤.٠٦	التأكيد على مهارات القادة
٢	كبيرة	١.١١	٤.٠٣	حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة
٣	كبيرة	١.٠٩	٣.٩٥	توفير بيئة عمل هادئة
	كبيرة	١.٠٩	٤.٦٠	جودة الحياة الوظيفية ككل

من الجدول السابق يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متحقق بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزنى للدرجات الكلية على المقياس ٤.٦٠ بانحراف معيارى ١.٠٩، وجاءت جميع الأبعاد متحققة بدرجة كبيرة وجاء فى الترتيب الأول التأكيد على مهارات القائد بمتوسط وزنى ٤.٠٦ وانحراف معيارى ١.١٣، وجاء فى الترتيب الثانى حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة بمتوسط وزنى ٤.٠٣ وانحراف معيارى ١.١١، وفى الترتيب الثالث جاء بعد توفير بيئة عمل هادئة بمتوسط وزنى ٣.٩٥ وانحراف معيارى ١.٠٩، وفى الترتيب الرابع والأخير جاء

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدي عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

بعد تحقيق ونشر مبادئ الجودة بمتوسط وزني ٣.٩٠ وانحراف معياري ١.١٥، علما بان دلالات المتوسط الوزني المتعارف عليها كما هي موضحة بجدول (١٤) تؤكد ان درجات المتوسطات الوزنية لابعاد المقاييس الثلاثة عالية جدا وذات درجات تحقق كبيره

المتوسط الوزني للبعد				
أقل من ١.٨	من ١.٨ لأقل من ٢.٦	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢	من ٤.٢ فأكثر
منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا
درجة التحقق				

(محمود ابو النيل ١٩٩٦)

**ثانياً: نتائج الاجابة على تساؤلات وفروض البحث :** تم ترجمة مشكلة البحث إلى مجموعة من التساؤلات التي تحتاج من خلال التقصي والتحليل النظري والاحصائي إلى تقديم إجابات واضحة، وقد اسفرت هذه التساؤلات عن ستة فروض لمحاولة الاجابة علي تساؤلات البحث هي

#### ١- نتائج الإجابة على الفرض الاول للبحث :

ينص الفرض الاول علي ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول،ومن خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة فقد اتضح كما هو موضح في جدول (١٥)العلاقة الارتباطية الموجبة بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية ، وقد تم ترتيب الابعاد وفقا للمتوسط الوزني والانحراف المعياري ودرجة التحقق ، وبالتالي تم عمل الارتباطات وفقا للتترتيب كما هو موضح في جدول ١١ وجدول ١٣

#### جدول (١٥) يوضح معاملات الارتباط الداله بين ابعاد راس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية

م	ابعاد راس المال النفسي	ابعاد جودة الحياة الوظيفية			دلالة معاملات الارتباط
١	المرونة (الصمود) الارتباط بين الابعاد	التاكيد علي مهارات القادة	حق الموظف بوظيفة مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
		٠.٧٨	٠.٨٣	٠.٧٦	٠.٧٩
٢	الكفاءة الذاتية (الفعالية) الارتباط بين الابعاد	التاكيد علي مهارات القادة	حق الموظف بوظيفة مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
		٠.٧٨	٠.٨١	٠.٨٢	٠.٧٩

٣	التقاؤل	التأكيد علي مهارات القادة	حق الموظف بوظيفة مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	تحقيق ونشر مبادئ الجودة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠١
	الارتباط بين الابعاد	٠.٧٦	٠.٨٣	٠.٧٨	٠.٧٩	
٤	الامل	التأكيد علي مهارات القادة	حق الموظف بوظيفة مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	تحقيق ونشر مبادئ الجودة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠١
	الارتباط بين الابعاد	٠.٧٦	٠.٨٧	٠.٧٨	٠.٨٤	

ويتضح من الجدول السابق دلالة معاملات الارتباط الايجابية الدالة بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد جودة الحياة الوظيفية بما يثبت تحقق الفرض الاول للدراسة وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (عايدة سيد معوض ٢٠١٨) وكان يهدف البحث الي الوقوف علي تأثير جودة الحياة الوظيفية وبين رأس المال النفسي وذلك بالنسبة للعاملين في القطاع المصرفي الحكومي المصري ، وتحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا علي رأس المال النفسي للعاملين في هذا القطاع بشكل خاص. واطهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ايجابي لثلاثة ابعاد فقط من الأبعاد الخمسة لجودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل الصحية الأمانة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، السلوك القيادي والاشرافي) علي رأس المال النفسي للعاملين ، بينما لم يظهر هذا التأثير بالنسبة للبعدين الآخرين (فرص النمو و الترقى ونظم الأجور والمكافآت ) ، كذلك أوضحت الدراسة أن أكثر ابعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرا علي رأس المال النفسي للعاملين قد تمثل في وجود بيئة العمل الصحية الأمانة المشاركة في اتخاذ القرارات والسلوك القيادي والاشرافي علي الترتيب ، كما اتفقت مه نتائج العديد من الدراسات سبق ذكرها في الاطار النظري للبحث ، وتتفق نتائج البحث الحالي بالنسبة لهذا الفرض جزئيا مع دراسة (سمر محمد شاهين ٢٠١٩) حيث اثبتت انه لا توجد أى اختلافات جوهرية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم المتغيرات الثلاثة (جودة الحياة الوظيفية ، رأس المال النفسى ، التميز الأكاديمي) وفقاً للعوامل الديموجرافيه (النوع، الدرجه العلمية) لكن يوجد اختلاف من حيث ( نوع الكلية) وهذا ما تم التوصل إليه عن طريق اختبار صحه فروض الفرعيه الثلاثة الأولى. اما النتائج المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسى إن أبعاد جودة الحياة الوظيفية ليس لها تأثير على بعدى(الامل والكفاءه الذاتية ) بينما بعدى (التقاؤل ، المرؤنة) لديهم أثر إيجابى على جودة الحياة



الوظيفية. من ناحية أخرى لم يتبين وجود علاقة ارتباط بين الكفاءة الذاتية وكل من فرص التقدم والنمو ، والأجور والمكافآت ، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية ، كما اتفقت مع دراسة واري زكرياء، واري حسين، لفقيه علي (٢٠٢٢) والتي هدفت للتعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي، من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي؛ كما توصلت لوجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي؛ ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي؛ ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط .

## ٢- نتائج الإجابة على الفرض الثاني للبحث:

ينص الفرض الثاني علي ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول ومن خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية فقد اتضح كما هو موضح في جدول (١٦)العلاقة الارتباطية الموجبة بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية، وقد تم ترتيب الابعاد وفقا للمتوسط الوزني والانحراف المعياري ودرجة التحقق ، وبالتالي تم عمل الارتباطات وفقا للترتيب كما هو موضح في جدول ١١ وجدول ١٢

### جدول (١٦) يوضح معاملات الارتباط الداله بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية

م	ابعاد رأس المال النفسي	ابعاد دعم الثقة التنظيمية				دلالة معاملات الارتباط
١	المرونة (الصمود)	القيم الساندة	الابتكار الذات	تحقيق	المعلومات المتاحة في التنظيم	السياسات الإدارية
	الارتباط بين الابعاد	٠.٧٨	٠.٨٣	٠.٨٢	٠.٧٩	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
٢	الكفاءة الذاتية (الفعالية)	القيم الساندة	الابتكار الذات	تحقيق	المعلومات المتاحة في التنظيم	السياسات الإدارية
	الارتباط بين الابعاد	٠.٧٦	٠.٨٣	٠.٧٨	٠.٧٩	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١

الارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠١	السياسات الإدارية	المعلومات المتاحة في التنظيم	الابتكار وتحقيق الذات	القيم الساندة	التفاوت	٣
					الارتباط بين الابعاد	
	٠.٨٤	٠.٧٨	٠.٨٧	٠.٧٦		
الارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠١	السياسات الإدارية	المعلومات المتاحة في التنظيم	الابتكار وتحقيق الذات	القيم الساندة	الامل	٤
					الارتباط بين الابعاد	
	٠.٧٩	٠.٧٦	٠.٨١	٠.٧٨		

ويتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية دالة موجبه بين ابعاد رأس المال النفسي وابعاد دعم الثقة التنظيمية مما يثبت تحقق الفرض الثاني للدراسة وهذا يتفق جزئياً مع دراسة جنان شهاب احمد (٢٠١٧) عن العلاقة بين رأس المال النفسي الايجابي والارتجال التنظيمي في اطار سلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية لاراء أعضاء هيئة التدريس لجامعة اهل البيت الأهلية بكرلاء وخلصت الدراسة الي تحقق فروضها باثبات معاملات الارتباط الدالة بين متغيرات الدراسة وهذا ما يتفق جزئياً مع نتائج البحث الحالي ، وكذلك دراسة عبد الله أحمد العولقي (٢٠١٩) وقد اهتم هذا البحث بتحليل طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وبينت النتائج وجود قصور في مستوى ممارسة الرؤساء في المؤسسة لأبعاد القيادة الجديرة بالثقة وفق اتجاهات المرؤوسين، كما أن مستوى رأس المال النفسي للعاملين وسلوكهم الإبداعي متوسطاً ، كما بينت النتائج وجود علاقة معنوية بين ممارسة القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي في المؤسسة العامة للاتصالات محل الدراسة، وأخيراً أوضحت النتائج أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين ممارسة القيادة الجديرة بالثقة وتنمية سلوك العمل الإبداعي.

### ٣-نتائج الإجابة على الفرض الثالث للبحث :

ينص الفرض الثالث علي ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول ومن خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية فقد اتضح كما هو موضح في جدول (١٧)العلاقة الارتباطية الموجبة بين ابعاد دعم الثقة

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية ، وقد تم ترتيب الابعاد وفقا للمتوسط الوزني والانحراف المعياري ودرجة التحقق ، وبالتالي تم عمل الارتباطات وفقا للترتيب كما هو موضح في جدول ١٢ و جدول ١٣

#### جدول (١٧) يوضح معاملات الارتباط الداله بين ابعاد دعم الثقة التنظيمية وابعاد جودة الحياة الوظيفية

م	ابعاد دعم الثقة التنظيمية	ابعاد جودة الحياة الوظيفية	دلالة معاملات الارتباط
١	القيم السائدة	التأكيد على مهارات القادة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
	الارتباط بين الابعاد	حق الموظف بوظيفة مستقرة	٠.٧٨
٢	الابتكار وتحقيق الذات	التأكيد على مهارات القادة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
	الارتباط بين الابعاد	حق الموظف بوظيفة مستقرة	٠.٨٤
٣	المعلومات المتاحة في التنظيم	التأكيد على مهارات القادة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
	الارتباط بين الابعاد	حق الموظف بوظيفة مستقرة	٠.٧٩
٤	السياسات الإدارية	التأكيد على مهارات القادة	ارتباط ايجابي دال عند درجة ثقة ٠.٠٠١
	الارتباط بين الابعاد	حق الموظف بوظيفة مستقرة	٠.٧٩

ومن نتائج الجدول السابق يتحقق الفرض الثالث للدراسة بوجود ارتباط ايجابي دال بين جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية وهذا يتفق جزئيا مع دراسة بلقيس خريس، (٢٠١٦) وهدفت إلى التعرف على أثر الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي البنوك التجارية في شمال الأردن وكان من أبرز النتائج أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ومستوى العدالة التنظيمية ومستوى الثقة التنظيمية كانت عالية لدى موظفي البنوك التجارية في شمال الأردن ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. وفي دراسة نورعبد ويزيد الشورطي (٢٠١٥) هدفت إلى تقصي درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية وتوصلت إلى أن الدرجة الكلية للدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية متوسطة، ولم يكن هناك فروق دالة إحصائيا بين متوسطات إجابات عينة الدراسة في ما يتعلق بدرجة الدعم التنظيمي في الجامعات الأردنية تعزى للجنس، وجامعة التخرج والإقليم وسنوات الخبرة ولكن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح حملة رتبة الأستاذ، وكان مستوى الثقة التنظيمية في

الجامعات الأردنية متوسطاً. إذا ما اعتبرنا ان المواطنة التنظيمية والعدالة التنظيمية مؤشرات مرتبطة بجودة الحياة الوظيفية كما اثبتتها العديد من الدراسات ، كما يتفق بشكل غير مباشر مع ما قاما به ( Tasdan, Murat and Yalcin, Tugba ) (2010) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الدعم الاجتماعي، والثقة التنظيمية من وجهة نظر معلمى المدارس الابتدائية فى مدينة كارس التركية، وكانت أهم النتائج : هناك علاقة ايجابية بين الدعم الاجتماعى لمعلمى المدارس الابتدائية والثقة التنظيمية وبين الدعم الادارى والثقة تجاه مدير المدرسة وبين مستوى دعم الزميل لزملائه والثقة بهم. كما هدفت دراسة (Lau,2010) إلى التعرف على فهم العلاقة بين مستويات التمكين، والدعم التنظيمى و والثقة التنظيمية لدى الموظفين المهنيين غير الأكاديميين فى إحدى جامعات الغرب الأمريكى وكانت نتائج الدراسة بأن الثقة التنظيمية تؤثر على التمكين وأن المسؤوليات الادارية تؤثر ايجابيا بشكل مباشر على الدعم التنظيمى وتؤثر ايجابياً بشكل غير مباشر على التمكين .

و قد يدعم هذه النتائج دراسة الزهرانى (٢٠١٢) والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الابداعى وطبيعة العلاقة بين ابعاد الثقة التنظيمية وابعاد السلوك الإدارى الابداعى وتم استخدام المنهج الوصفى المسحى وتوصلت النتائج إلى أنه كلما تحسن مستوى الثقة التنظيمية للمديرين فى المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف كلما تحسن السلوك الإدارى الإبداعى لديهم ، وكلما تحسن مستوى الثقة الجانبية للمديرين فى المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف وكلما تحسن مستوى الثقة التنظيمية للمديرين فى المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف كلما تحسن مستوى القدرة على الابداع فى حل المشكلات واتخاذ القرارات، روح المجازفة وكلما تحسن مستوى الثقة المؤسسية للمديرين فى المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف كلما تحسن مستوى القدرة على الابداع فى حل المشكلات و اتخاذ القرار .

#### ٤- نتائج الإجابة على الفرض الرابع للبحث :

ينص الفرض الرابع علي ان هناك فروق دالة إحصائية بين الأشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في درجات ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول ، ومن خلال حساب الفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي ، حيث تم استخدام الدرجة الكلية للمقياس لتصنيف العينة الكلية ١٢٠ فرد الي مجموعتين مرتفعين ومنخفضين في رأس المال النفسي حيث ان من تخطس ٥٠% علي المقياس يصنف من المرتفعين ومن لم تصل درجته الي ٥٠% يصنف من المنخفضين ، وقد انقسمت العينة الكلية بناءا علي ذلك الي مجموعتين مجموعة المرتفعين وعددها (٦٨) فرد ومجموعة المنخفضين في رأس المال النفسي وعددها (٥٢) فرد وباستخدام اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في درجات ابعاد جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول

جدول (١٨) يوضح دلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي متغير رأس المال النفسي في درجات ابعاد جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التأكيد علي مهارات القادة	مرتفعين	١٨.٧٤٢	٨.١٠٤	٤.٠٦٨	٠.٠٤٦ دالة
	منخفضين	٨.٨٠٣	٧.٥٤٦		
حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة	مرتفعين	١٩.٣٨٣	٧.٨٥٨	٤.١٦٩	٠.٠٦٦ دالة
	منخفضين	٧.٢٢٥	٨.٢٤٥		
توفير بيئة عمل هادئة	مرتفعين	١٩.٣٩١	٤.٧٥١	٥.٩٦٨	٠.٠٣٤ دالة
	منخفضين	٩.٨٨٨	٤.١٨٢		
تحقيق ونشر مبادئ الجودة	مرتفعين	١٨.٧٤٢	٥.٨٦٦	٦.٥٠٨	٠.٠١١ دالة
	منخفضين	٩.٠٧٩	٥.٥٩٥		
جودة الحياة الوظيفية ككل	مرتفعين	٩٦.٢٥٨	١٢.٧٢٢	٩.٢٦٢	٠.٠٠٤ دالة
	منخفضين	٥٢.٩٩٤	٨.٩٩٣		

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً في ابعاد جودة الحياة الوظيفية بين المرتفعين والمنخفضين في رأس المال النفسي بما يؤكد تحقق الفرض الرابع للبحث الحالي ، وهذا يتفق مع نتائج الدراسات التي سبق ذكرها في نتائج الفرض الاول حول علاقة ابعاد رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية مثل دراسة عايدة معوض ٢٠١٨ ، وسمر شاهين ٢٠١٩ ، واري زكريا واخرين ٢٠٢٢ ، وهذه الدراسات تؤكد العلاقة بين المتغيريين ولكن لم تتعرض للفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي رأس المال النفسي .

#### ٥- نتائج الاجابة على الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس علي ان هناك فروق دالة إحصائيا بين الاشخاص المرتفعين والمنخفضين علي مقياس ابعاد رأس المال النفسي في دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول ومن خلال حساب الفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي ، حيث تم استخدام الدرجة الكلية للمقياس لتصنيف العينة الكلية ١٢٠ فرد الي مجموعتين مرتفعين ومنخفضين في رأس المال النفسي حيث ان من تخطي ٥٠% علي المقياس يصنف من المرتفعين، ومن لم تصل درجته الي ٥٠% يصنف من المنخفضين ، وقد انقسمت العينة الكلية بناءا علي ذلك الي مجموعتين مجموعة المرتفعين وعددها (٦٨) فرد ومجموعة المنخفضين في رأس المال النفسي وعددها (٥٢) فرد وباستخدام اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين- *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في درجات ابعاد مقياس دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين بقطاع البترول

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية ووجود الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (١٩) يوضح دلالة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي متغير راس المال النفسي في درجات ابعاد دعم الثقة التنظيمية

الثقة التنظيمية	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
السياسات الإدارية	مرتفعين	١٨.٧٤٢	٥.١٠٤	٤.٠٦٨	٠.٠٤٦ دالة
	منخفضين	١٠.٨٠٣	٥.٥٤٦		
الابتكار وتحقيق الذات	مرتفعين	١٧.٣٨٣	٤.٨٥٨	٤.١٦٩	٠.٠٦٦ دالة
	منخفضين	١١.٢٢٥	٤.٩٤٥		
القيم الساندة	مرتفعين	١٦.٣٩١	٤.٧٥١	٨.٣٦٨	٠.٠٣٤ دالة
	منخفضين	١٠.٨٨٨	٥.١٨٢		
المعلومات المتاحة في التنظيم	مرتفعين	١٨.٧٤٢	٤.٨٦٦	٦.٥٠٨	٠.٠١١ دالة
	منخفضين	١١.٠٧٩	٣.٥٩٥		
دعم الثقة التنظيمية ككل	مرتفعين	٩٨.٢٥٨	٩.٧٢٢	٩.٢٦٢	٠.٠٣٤ دالة
	منخفضين	٥٥.٩٩٤	٨.٩٩٣		

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً في ابعاد دعم الثقة التنظيمية بين المرتفعين والمنخفضين في راس المال النفسي لدي الموظفين الاداريين في قطاع البترول بما يحقق الفرض الخامس للبحث وهذا يتفق مع نتائج الدراسات التي سبق ذكرها في مناقشة الفرض الثاني حول علاقة راس المال النفسي ودعم الثقة التنظيمية مثل دراسة جنان شهاب ٢٠١٧ ودراسة عبد الله العولقي ٢٠١٩. وهذه الدراسات تؤكد العلاقة بين المتغيريين ولكن لم تتعرض للفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي راس المال النفسي . وهذا ما بينته العلاقة مع النتائج التنظيمية المختلفة حيث ان راس المال النفسي الايجابي PsyCap له علاقة إيجابية مع مواقف وسلوكيات وأداء الموظف المرغوب حيث وجد علاقة قوية وهامة وإيجابية بين PsyCap والمواقف المرغوبة (الرضا والالتزام والرفاهية) والسلوكيات (المواطنة) والأداء (تقييم الذات ، تقييم المشرف ، والموضوعية) وعلاقة سلبية مع المواقف غير المرغوب فيها (السخرية والتوتر والقلق ومعدل الدوران) والسلوكيات (الانحراف) حيث يتوسط PsyCap بين المناخ الداعم وأداء الموظف ، ووجد ان راس المال النفسي الايجابي PsyCap والمناخ الداعم الإيجابي ضروريان للموارد البشرية من

أجل تحقيق نمو مؤسسي مستقر. ودعم الثقة التنظيمية حيث يُعرّف المناخ الداعم بأنه الدعم الكلي الذي يتلقاه الموظف من زملائه في العمل والإدارات الأخرى والمشرفين عليهم مما يساعدهم في تلبية متطلبات عملهم ( مصطفى الكرداوي ٢٠١٣ )  
الا ان الفرضين الرابع والخامس جاء لتوضيح الفروق بين المرتفعين والمنخفضين في متغير راس المال النفسي علي متغيري دعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، وهذه الفروق لم ترد في اي دراسة سابقة في حدود ما استطاعت الباحثة التوصل اليه من بحوث ودراسات سابقة ، ويعد اضافة جديدة للبحث الحالي يفتح الطريق امام العديد من الباحثين لدراسة الفروق بين المرتفعين والمنخفضين علي ابعاد راس المال النفسي ومدى انعكاسه علي المتغيرات التنظيمية الاخرى التي تؤثر علي كفاءة وجودة الاداء في العمل كما تعد ادوات البحث الحالي مقاييس بسيطة مقننه وسهلة في الاستخدام يمكن استخدامها لتصنيف المرتفعين والمنخفضين علي راس المال النفسي بابعاده .

#### ٦- نتائج الاجابة على الفرض السادس

ينص الفرض السادس علي ان هناك فروق دالة علي متغيرات ( الجنس - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية) لدي العاملين الاداريين تنعكس علي راس المال النفسي ودعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لديهم .

١- بالنسبة لمتغير الجنس: تم استخدام اختبار "ت" للمجموعتين المستقلتين *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في درجات ابعاد راس المال النفسي ودعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية والتي ترجع لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى) وكانت النتائج



علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (٢٠) يوضح عدم دلالة الفروق في ابعاد متغيرات البحث بالنسبة لمتغير الجنس

متغيرات البحث		ابعاد دعم الثقة التنظيمية							ابعاد راس المال النفسي								
متغيرات البحث	الامتيازات	المرونة	الكفاءة	التقاليد	الامتيازات	السياسات	الابتكار	القيم	التنظيم	معلومات	الثقة	التنظيمية	التأكيد	حق	توفير	تحقيق	جودة
متوسط	فكر	٣٦,٣٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٣	٣٥,٧٢	٣٦,٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٣٨	٣٥,٧	٣٦,٣٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٤	٢٣,٧٢	١١٦,٤
متوسط	انثى	٣٦,٣٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٣	٣٥,٧٢	٣٦,٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٣٨	٣٥,٧	٣٦,٣٣	٢٠,٣١	٢٣,٧٢	١١٦,٤	٢٣,٧٢	١١٦,٤
الانحراف المعياري	فكر	٤,١٤	٤,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧	٨,١٤	٧,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧٢	٨,١٠	٧,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧٢	٤,١٤
الانحراف المعياري	انثى	٤,١٤	٤,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧	٨,١٤	٧,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧٢	٨,١٠	٧,٨٨	٤,٧١	٥,٨٦	٢٤,٧٢	٤,١٤
قيمة "ت"	فكر	٠,٠٨	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٠٨	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٠٦	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٢٦
قيمة "ت"	انثى	٠,٠٨	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٠٨	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٠٦	٠,١٩	٠,٦٨	٠,٥٨	٠,٢٢	٠,٢٦
مستوى الدلالة	فكر	٠,٣٤	٠,٥١	٠,٣٦	٠,٤٤	٠,٩٦	٠,٨٧	٠,٣٤	٠,٩٦	٠,٧٤	٠,٥٦	٠,٣٤	٠,٥٦	٠,٣٤	٠,٩٦	٠,٧٤	٠,٥٤
مستوى الدلالة	انثى	٠,٣٤	٠,٥١	٠,٣٦	٠,٤٤	٠,٩٦	٠,٨٧	٠,٣٤	٠,٩٦	٠,٧٤	٠,٥٦	٠,٣٤	٠,٥٦	٠,٣٤	٠,٩٦	٠,٧٤	٠,٥٤

جميع الفروق غير دالة احصائيا في متغير الجنس على جميع متغيرات الدراسة

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجات ابعاد راس المال النفسي والتي ترجع لاختلاف الجنس وكذلك درجات ابعاد جودة الحياه وابعاد دعم الثقة التنظيمية لدي الموظفين الادارين ببعض شركات قطاع البترول، حيث ظهرت نتائج المعالجات الاحصائية جميعها غير داله احصائيا وهذا يتفق جزئيا مع نتائج الدراسات التي تناولت متغير الجنس في علاقته بمتغيرات الدراسة مثل دراسة سمر شاهين ٢٠١٩ ودراسة نورة بغريش ٢٠٢٠ ودراسة بندر العتيبي ومحمد الحراشة (٢٠١٦) وغيرها من

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين...

د/ رضا السيد محمد سليمان

الدراسات المذكوره في البحث الحالي والتي اثبتت عدم دلالة الفروق في متغير الجنس بين افراد العينة علي جميع متغيرات البحث الحالي .

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة: تم استخدام تحليل التباين احدى الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في ابعاد راس المال النفسي لدي الموظفين الاداريين والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات، من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات، من عشر سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (٢١) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لابعاد متغيرات البحث وفقاً لسنوات الخبرة

متغيرات البحث				ابعاد راس المال النفسي				ابعاد دعم الثقة التنظيمية				ابعاد جودة الحياة الوظيفية			
متغيرات البحث	الابعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري
المتوسط	الامل	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥	٣٩,٣٥
	المتغيرات	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨
	البحر	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨	٣٨,٥٨
الانحراف المعياري	الامل	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠	٥,٧٠
	المتغيرات	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢
	البحر	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢	٦,٥٢

علاقة ابعاد راس المال النفسي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (٢٢) يوضح دلالة الفروق في ابعاد متغيرات البحث والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة

متغيرات البحث		ابعاد راس المال النفسي					ابعاد دعم الثقة التنظيمية					ابعاد جودة الحياة الوظيفية				
المتغير	المتغير الثاني	الامل	العزوة	التفاهة	التعاون	الاعتماد على النفس	سياسات الادارية	الابتعاث	القيم السائدة	معلومات المتاحة في التنظيم	الثقة التنظيمية	التأكيد على ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة	حق الموظف ان ينفذ عمله هائنة	توفير بيئة عمل هائنة	تحقيق اهداف العمل الوظيفية	جودة الحياة الوظيفية
مجموع ابعاد	مجموع ابعاد	٤٤٧	٦١٠	٢٠٤	١٨٢	٢٢٨	٤٤٧	٦١٠	٢٠٤	١٨٢	٢٢٨	٤٤٧	٦١٠	٢٠٤	١٨٢	٢٢٨
داخلة	داخلة	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧	١٤٧
خارجة	خارجة	٣٠٠	٤٦٣	١٤٦	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧	٣٤٧
المتغير	المتغير	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
المتغير	المتغير	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠	٣.٠
المتغير	المتغير	٢٢٣	٣٠٢	١٠٢	٤٢	٢٤٤	٢٢٣	٣٠٢	١٠٢	٤٢	٢٤٤	٢٢٣	٣٠٢	١٠٢	٤٢	٢٤٤
المتغير	المتغير	٥٤.٣	٦٣.٦	١٤.١	٣٢.١	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣	٥٤.٣
المتغير	المتغير	٣.٧٦	٤.٨١	١.٢٧	٢.٨٤	٤.٥٤	٣.٧٦	٤.٨١	١.٢٧	٢.٨٤	٤.٥٤	٣.٧٦	٤.٨١	١.٢٧	٢.٨٤	٤.٥٤
المتغير	المتغير	٠.٠٥	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥	٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في راس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين فيما يتعلق ببعدي (الامل والتعاون) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ فيما يتعلق

بالدرجة الكلية وبعدي (المرونة او الصمود و الكفاءة الذاتية او الفعالية) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي (التأكيد علي مهارات القائد - حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة ،كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين فيما يتعلق ببعدي (توفير بيئة عمل هادئة - تحقيق ونشر مبادئ الجودة ) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين المجموعات

مختلفة سنوات الخبرة في الاستجابة حول جودة الحياة الوظيفية وأبعادها الفرعية كذلك ظهرت فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ في الثقة التنظيمية لدي الموظفين فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبعدي (السياسات الإدارية، المعلومات المتاحة في التنظيم) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة. كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين فيما يتعلق ببعدي (الابتكار وتحقيق الذات، القيم السائدة) ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين المجموعات مختلفة سنوات الخبرة في الاستجابة راس المال النفسي وأبعاده الفرعية وحول الثقة التنظيمية وأبعادها الفرعية وكذلك جودة الحياة الوظيفية بأبعادها .

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين المجموعات مختلفة سنوات الخبرة في الاستجابة تم استخدام اختبار أقل فرق دال  $LSD$  كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (٢٣) يوضح المقارنات البعدية بين المجموعات مختلفة الخبرة في الاستجابة حول مستوى ابعاد متغيرات البحث

متغيرات البحث		ابعاد راس المال النفسي					ابعاد دعم الثقة التنظيمية					ابعاد جودة الحياة الوظيفية				
المتغير	المتغير	الامل	المرونة الصدور	الكفاءة الذاتية الفعالية	التفاعل	راس المال النفسي ككل	سياسات الإدارية	الابتكار وتحقيق الذات	القيم السائدة	معلومات المتاحة في التنظيم	الثقة التنظيمية ككل	التأكيد علي مهارات القادة	حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	تحقيق وتنشر مبادئ الجودة	جودة الحياة الوظيفية ككل
أقل من خمس	١١٣,٣٩	٣٥,٣١	٣٤,٧٨	١٩,٩٥	٢٣,٢٨	١١٣,٣٩	٣٥,٣٥	٣٤,٧١	١٩,٩٥	٢٣,٢٨	٣٥,٣٥	٣٤,٧٨	١٩,٩٥	٢٣,٢٨	١١٣,٣٩	
متوسطين ٥ الي ١٠ سنوات	١٢٣,٠٠	٣٧,٥٩	٣٨,٣٧	٢١,٩٣	٢٥,١٢	١٢٣,٠٠	٣٧,٥٩	٣٨,٣٠	٢١,٩٣	٢٥,١٠	٣٧,٥٩	٣٨,٣٧	٢١,٩٣	٢٥,١٠	١٢٣,٠٠	
أكثر من ١٠ سنوات	١١٤,٣٥	٣٤,٨٣	٣٥,٧١	٢٠,٢٥	٢٣,٥٤	١١٤,٣٥	٣٤,٨٣	٣٥,٧٦	٢٠,٢٥	٢٣,٥٤	٣٤,٨٣	٣٥,٧٦	٢٠,٢٥	٢٣,٥٤	١١٤,٣٥	
أقل من ١٠ سنوات	٩,٦١	٢,٢٨	٣,٥٨	١,٩٨	١,٨٣	٩,٦٧	٢,٢٣	٣,٥٨	١,٩٨	١,٨٢	٢,٢٣	٣,٥٩	١,٩٨	١,٨٢	٩,٦١	
أكثر من ١٠ سنوات	٠,٩٦	٠,٤٨	٠,٩٣	٠,٣١	٠,٢١٦	٠,٩٧	٠,٤٥	٠,٩٥	٠,٣١	٠,٢٦	٠,٤٥	٠,٩٦	٠,٣٠	٠,٢٦	٠,٩٦	
أكثر من ١٠ سنوات	٨,٦٩٥	٢,٧٦	٢,٦٥	١,٦٨	١,٦١٦	٨,٦٩٥	٢,٧٦٨	٢,٦٤	١,٦٨	١,٦٦	٢,٧٨	٢,٩٥	١,٦٨	١,٦٦	٨,٦٩٥	

دلالة الفروق جميع الفروق دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

(ف) تعبر عن الفروق الدالة بين المجموعات الثلاثة منخفضة الخبرة ومتوسطي الخبرة ومرتفعي الخبرة

- ويتضح من الجدول السابق أن أعلى المجموعات فى تقدير راس المال النفسي لدي الموظفين الاداريين هي مجموعة متوسطى الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) حيث تفوقت بفروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ على مجموعتى منخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) ومرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لم تكن الفروق بين مجموعتى مرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) ومنخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) فروقاً دالة إحصائياً.

- اما بالنسبة لمتغير جودة الحياة الوظيفية فالفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠.٠١. ويتضح من الجدول السابق أن أعلى المجموعات فى تقدير جودة الحياة الوظيفية لدي الموظفين الاداريين هي مجموعة متوسطى الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) حيث تفوقت بفروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ على مجموعتى منخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) ومرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لم تكن الفروق بين مجموعتى مرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) ومنخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) فروقاً دالة إحصائياً.

- اما متغير دعم الثقة التنظيمية فالفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠.٠١. يتضح من الجدول السابق أن أعلى المجموعات فى تقدير الثقة التنظيمية لدي الموظفين الاداريين هي مجموعة متوسطى الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) حيث تفوقت بفروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ على مجموعتى منخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) ومرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر)، بينما لم تكن الفروق بين مجموعتى مرتفعى الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) ومنخفضى الخبرة (أقل من ٥ سنوات) فروقاً دالة إحصائياً.

و هذا قد يتفق جزئياً مع دراسة بندرالعتيبي ومحمد الحراحشة (٢٠١٦) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى مديرى مدارس محافظة الأحمدى فى دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين ومعرفة أثر كل من متغيرات الجنس والمؤهل العلمى وسنوات الخبرة وتوصلت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى مديرى مدارس متوسط وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات افراد عينة الدراسة على

مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات ما عدا مجال الثقة في تدفق المعلومات والثقة في فرص الابداع الابتكار وجاءت الفروق لصالح الذكور كما اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات عينة الدراسة على مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات ،جاءت الفروق لصالح حملة درجة البكالوريوس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات عينة الدراسة على مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في جميع المجالات وهذا يختلف مع النتائج التي توصل اليها البحث الحالي .

و كذلك دراسة شدي ابراهيم فرج (٢٠١٣) هدفت الدراسة الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة بالمؤسسات التعليمية التي يعملون بها من وجهة نظرهم، والكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بأبعادها (الثقة العمودية، الثقة الجانبية، والثقة المؤسسية) تبعا للمتغيرات التالية (الجنس،الكلية، المرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة، الجنسية)، وكان من ابرز النتائج مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس كان- بشكل عام- مرتفع، وكان ترتيب أبعاده على النحو التالي: الثقة العمودية، الثقة الجانبية، الثقة المؤسسية وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة تبعا لمتغيرات الدراسة (الجنس،سنوات الخدمة).

كما اكدت دراسة امانى يوسف البكار(٢٠١٢) والتي هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم، وكان من ابرز النتائج أن مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا بشكل عام و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية تعزى لمتغيرات (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمى) للمعلمين.

٣- بالنسبة لمتغير الدورات التدريبية: تم استخدام تحليل التباين أحادى الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في راس المال النفسي لدي الموظفين الاداريين

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية (لا يوجد دورات تدريبية، من دورة إلى ثلاث دورات تدريبية، أكثر من ثلاث دورات تدريبية) فكانت النتائج

جدول (٢٤) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث وفقاً للدورات التدريبية

متغيرات البحث				ابعاد راس المال النفسي					ابعاد دعم الثقة التنظيمية					ابعاد جودة الحياة الوظيفية					
متغيرات البحث عند الدورات التدريبية	الامتل	المرونة	تفاؤلية	التفؤل	راس المال النفسي	سياسات الادارية	الابتكار	القيم	معلومات	الثقة	التكدي	حق	توفير	تحقيق	جودة	متغيرات البحث عند الدورات التدريبية			
																لا يوجد	من	أكثر من	لا يوجد
متوسط	٣٤.٣٥	٣٤.٧١	٣٤.٩٥	٣٣.٢٨	٣٣.٤٤	٣١.٣٥	٣٤.٧٨	٣٦.١٥	٣٣.٢٨	٣٣.٣٩	٣٤.٧١	٣٤.٧١	٣٢.٩٥	٣٧.٢٨	٣٠.٣٩	لا يوجد	من	أكثر من	
الانحراف المعياري	٣.٨٠	٣.٧٩	٣.٣٥	٣.٣٣	٣.٣٣	٣.١٨	٣.٤٤	٣.٢٥	٣.٣٥	٣.٣٩	٣.٤٠	٣.٤٠	٣.٢٥	٣.١٥	٣.١٤	لا يوجد	من	أكثر من	
لا يوجد	٣٤.٣٥	٣٤.٧١	٣٤.٩٥	٣٣.٢٨	٣٣.٤٤	٣١.٣٥	٣٤.٧٨	٣٦.١٥	٣٣.٢٨	٣٣.٣٩	٣٣.٣٩	٣٤.٧١	٣٤.٧١	٣٢.٩٥	٣٧.٢٨	لا يوجد	من	أكثر من	
من	٣٤.٣٥	٣٤.٧١	٣٤.٩٥	٣٣.٢٨	٣٣.٤٤	٣١.٣٥	٣٤.٧٨	٣٦.١٥	٣٣.٢٨	٣٣.٣٩	٣٣.٣٩	٣٤.٧١	٣٤.٧١	٣٢.٩٥	٣٧.٢٨	لا يوجد	من	أكثر من	
أكثر من	٣٤.٣٥	٣٤.٧١	٣٤.٩٥	٣٣.٢٨	٣٣.٤٤	٣١.٣٥	٣٤.٧٨	٣٦.١٥	٣٣.٢٨	٣٣.٣٩	٣٣.٣٩	٣٤.٧١	٣٤.٧١	٣٢.٩٥	٣٧.٢٨	لا يوجد	من	أكثر من	



علاقة ابعاد راس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (٢٥) يوضح دلالة الفروق في ابعاد متغيرات البحث والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية

متغيرات البحث		ابعاد راس المال النفسي					ابعاد دعم الثقة التنظيمية					ابعاد جودة الحياة الوظيفية				
متغير البحث عند	متغير البحث عند	الامل	العزلة	التفاهة	التعاون	الامان	السياسات	الابتكار	القيم	معلومات	التفاهة	التأييد	حق	توزيع	تحقيق	جودة
بين	المجموعات	٧٠٣	٦١٢	١٢٨	٣٠٢	٦٤٢	٧٠٣	٦١٢	١٢٨	٣٠٢	٦٤٢	٧٠٣	٦١٢	١٢٨	٣٠٢	٦٤٢
داخليا	المجموعات	١٧٧١	١٤٢٦	٢٨٢١	٤٦١٧	١٧٣٠	١٧٧١	١٤٢٦	٢٨٢١	٤٦١٧	١٧٣٠	١٧٧١	١٤٢٦	٢٨٢١	٤٦١٧	١٧٣٠
النتي		١٨٤١	١٤٨٧	٢٨٨٠	٤٤١٤	١٧٤٥	١٨٤١	١٤٨٧	٢٨٨٠	٤٤١٤	١٧٤٥	١٨٤١	١٤٨٧	٢٨٨٠	٤٤١٤	١٧٤٥
بين	المجموعات	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
داخليا	المجموعات	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣	٣٠٣
النتي		٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥
بين	المجموعات	٣٥١	٣٠٦	٧٤٤	١٢١	٣٢٧١	٣٥١	٣٠٦	٧٤٤	١٢١	٣٢٧١	٣٥١	٣٠٦	٧٤٤	١٢١	٣٢٧١
داخليا	المجموعات	٢٨٤	٢٣٥	٤٦٤	٣١٧	٢٧٠	٢٨٤	٢٣٥	٤٦٤	٣١٧	٢٧٠	٢٨٤	٢٣٥	٤٦٤	٣١٧	٢٧٠
الفرق	قيمة	٦٠٦	٤٨٤	٤١٣	٤٧٥	٢٧٤	٦٠٦	٤٨٤	٤١٣	٤٧٥	٢٧٤	٦٠٦	٤٨٤	٤١٣	٤٧٥	٢٧٤
الدلالة	مستوى	٠٠٥	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١	٠٠١

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في درجة راس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد

(الكفاءة الذاتية (الفعالية) - والمرونة (الصمود) - التفاؤل) ترجع لاختلاف الدورات التدريبية، بينما كانت الفروق في حالة بعد الأمل دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ . كما يتضح أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التأكيد علي مهارات القادة وحق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة وتوفير بيئة عمل هادئة) ترجع لاختلاف الدورات التدريبية، بينما كانت الفروق في حالة بعد تحقيق ونشر مبادئ الجودة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ .

اما بالنسبة لمتغير دعم الثقة التنظيمية يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ في الثقة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (السياسات الإدارية، الابتكار وتحقيق الذات، المعلومات المتاحة في التنظيم) ترجع لاختلاف الدورات التدريبية، بينما كانت الفروق في حالة بعد القيم السائدة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ ، موضحة بالجدول التالي:

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

جدول (٢٦) يوضح المقارنات البعدية بين المجموعات مختلفة الدورات التدريبية في الاستجابة حول درجات ابعاد متغيرات الدراسة

متغيرات البحث				ابعاد راس المال النفسي				ابعاد دعم الثقة التنظيمية				ابعاد جودة الحياة الوظيفية			
الابعاد متغيرات البحث عدد الدورات التدريبية	الامال	المرونة الصمود	الكفاءة الذاتية الفعالية	التقاليد	راس المال النفسي ككل	سياسات الإدارية	الابتكار وتحقيق الذات	القيم السائدة	معلومات المتاحة في التنظيم	الثقة التنظيمية ككل	التأكيد على مهارات القادة	حق الموظف ان ينعم بجياة وظيفية مستقرة	توفير بيئة عمل هادئة	تحقيق وتشجيع مبادئ الجودة ككل	جودة الحياة الوظيفية ككل
متوسط من دورة ثلاث الفروق	٣٦,٥٢	٣٧,٥	٢١,٢	٢٤,٨	١٢٠,١	٣٦,٥٢	٣٧,٥٤	٢١,١٥	٢٤,٧٥	١٢٠,٠٣	٣٦,٥٨	٣٧,٥٤	٢١,١٦	٢٤,٧٧	١٢٠,٠٨
أكثر من ثلاث دورات	٣٤,٨١	٣٥,٤	٢٠,٢	٢٣,٤	١١٣,٥	٣٤,٨١	٣٥,٢٧	٢٠,٢٠	٢٣,٢٦	١١٣,٥٥	٣٤,٨١	٣٥,٢٩	٢٠,٢٠	٢٣,٢٦	١١٣,٥٤
من دورة ثلاث	٣,٠٣	١,٧٩	١,٢١	١,٤٩	٧,٤٢	٣,٠٣	١,٧٩	١,٢١	١,٤٩	٧,٤٦	٣,٠٤	١,٧٩	١,٢٤	١,٤٠	٧,٤٢
أكثر من ثلاث دورات	٤,٨٤	٤,٠٤	٢,٢٦	٢,٩٠	١٣,٩	٤,٨٤	٤,٠٢٦	٢,٢٠	٢,٩١	١٣,٩٤	٤,٨٤	٤,٠٦	٢,٢٦	٢,٩٠	١٣,٩٦
أكثر من دورة ثلاث	١,٧١	٢,٢٧	٠,٩٥	١,٥١	٦,٤٨	١,٧١	٢,٢٧	٠,٩٥	١,٥١	٦,٤٨	١,٧١	٢,٢٧	٠,٩٦	١,٥١	٦,٤٤
دلالة الفروق	جميع الفروق دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١														

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المجموعات مختلفة الدورات التدريبية في الاستجابة حول ابعاد راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي

ويتضح من الجدول السابق أن الفرق بين المتوسطات دال عند مستوى ٠.٠١ لتقدير أفراد عينة البحث لمستوى رأس المال النفسي لدى الموظفين الإداريين والذي يقل بزيادة الدورات التدريبية التي يتم حضورها، حيث كانت أقل المجموعات هي التي حضرت أكثر من ثلاث دورات تدريبية بينما أعلى المجموعات هي التي لم تحضر أى دورات تدريبية، حيث كانت الفروق بين المجموعتين دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، وتأتى فى المرتبة الثانية المجموعة التي حضرت من دورة تدريبية واحدة إلى ثلاث دورات تدريبية حيث تفوقت فى بعض الأبعاد على المجموعة التي حضرت أكثر من ثلاث دورات بفروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ .

وتتفق نتائج البحث الحالي بالنسبة لهذا الفرض جزئياً مع دراسة (سمر محمد شاهين ٢٠١٩) حيث اثبتت انه لا توجد أى اختلافات جوهرية فى إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم المتغيرات الثلاثة (جودة الحياة الوظيفية ، رأس المال النفسى ، التميز الأكاديمي) وفقاً للعوامل الديموجرافية (النوع، الدرجة العلمية) لكن يوجد اختلاف من حيث ( نوع الكلية) اما النتائج المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية ورأس المال النفسى إن أبعاد جودة الحياة الوظيفية ليس لها تأثير على بعدى (الأمل ، والكفاءة الذاتية ) بينما بعدى (التفاؤل ، المرونة) لديهم أثر إيجابي على جودة الحياة الوظيفية. من ناحية أخرى لم يتبين وجود علاقة ارتباط بين الكفاءة الذاتية وكل من فرص التقدم والنمو ، والأجور والمكافآت ، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

### وهكذا يخلص البحث الحالي الى:

تحقق جميع فروضه الستة حيث اثبتت المعالجات الاحصائية وجود علاقات ارتباطية طردية بين متغيرات الدراسة الثلاث (رأس المال النفسى-جودة الحياة الوظيفية – دعم الثقة التنظيمية ) كما اثبت البحث الخالي صحة الفروض التي توقعت وجود فروق دالة بين المرتفعين والمنخفضين علي رأس المال النفسى علي متغيري جودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية ، وفي النهاية تحقق الفرض السادس جزئياً حيث لم تظهر فروق دالة علي متغيرات الدراسة علي متغير الجنس ، الا ان المعالجات

الاحصائية اثبتت وجود فروق علي متغيري سنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية التي تلقاها الموظف اثناء عمله بالشركة .  
وبناء علي ما تقدم من نتائج البحث الحالي نصل الي التوصيات التالية :

### توصيات البحث :

- ١- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية في هذا المجال لاهمية الكشف والتقصي حول هذه المتغيرات وما لها من دور فعال في نجاح العمل وكفاءة الاداء في البيئة الإدارية
- ٢- التأكيد علي ابعاد راس المال النفسي كمتغير هام وجوهري في تحقيق الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وعمل دورات تدريبية تحفيزية لرفع درجات ابعاد راس المال النفسي لدي الموظفين لما له من تأثير ايجابي علي جودة الاداء ورفع الانتاجية .
- ٣- أن تتبنى أجهزة إدارات الشركات نظاماً من القيم كقاعدة للثقة التنظيمية لترسيخ ابعادها بما يدعم جودة الحياة الوظيفية وكذلك راس المال النفسي وتنظيم برامج تدريبية لدعم راس المال النفسي لدي الموظفين
- ٤- التأكيد على نقل رؤية وأهداف الشركة بشكل واضح وشفاف إلى جميع العاملين لنشر وتحقيق مبادئ الجودة كاحد ابعاد دعم الثقة التنظيمية لدي العاملين والاهتمام بدعم مهارات القادة وتوفير بيئة عمل هادئة ومريحة والحرص علي ان ينعم الموظف بحياة وظيفية مستقرة.
- ٥- تدريب الموظفين الاداريين على الاستعانة بوسائل التطوير الأكثر سرعة وتحقيقاً للهدف المرجو، وكذلك أكثر فاعلية، لرفع الكفاءة الذاتية والفاعلية ورفع درجة الامل والتفاؤل والمرونة كابعاد لرأس المال النفسي
- ٦- إشراك الموظفين الاداريين في وضع سياسة وأهداف الشركة لزيادة دعم الثقة التنظيمية
- ٧- إعداد سيناريوهات مختلفة استباقية لأي ظروف قد تطرأ ويكون لها تأثير ايجابي أو سلبي علي وضع الشركة لرفع درجات المرونة والصمود والكفاءة الشخصية والثقة في مهارات القائد وتحقيق مبادئ الجودة ومنح الموظف الشعور بحياة وظيفية مستقرة وبيئة عمل هادئة بما يحقق جودة الحياة الوظيفية لديهم

- ٨- تعديل لائحة الموارد البشرية، بإضافة صلاحيات أكثر لأعضاء فريق العمل وعدم تركيز القرارات عند مستوى قياده فقط. لرفع درجة المرونه والكفاءة الشخصية كابعاد اساسية لراس المال النفسي .
- ٩- الاستفادة من تجارب التحول والتغيير لدى الشركات الأخرى الخاصة والحكومية من الناحية الإدارية والمالية لدعم الثقة التنظيمية ورفع جودة الحياة الوظيفية وكذلك المساعدة علي زيادة ابعاد راس المال النفسي لدي الموظفين .
- ١٠- نشر ثقافة التغيير لدى جميع الموظفين والعاملين فى شركات قطاع البترول بالتاكيد علي ابعاد جودة الحياة الوظيفية وكذلك ابعاد راس المال النفسي بما يحقق ويدعم الثقة التنظيمية وبالتالي ينعكس علي جودة وفعالية الاداء والانتاج الفكري والمادي
- ١١- بما ان نتائج البحث الحالي اكدت علي اهمية التدريب وتأثير عدد الدورات التدريبية في درجة راس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية ودعم الثقة التنظيمية لابد من حرص الشركات علي وضع نظام لاختيار الدورات التدريبية القائم علي الاحتياجات والتي تنبع من قياس نقاط القوه والضعف لدي كل موظف والوصول لاحتياجاته التدريبية وفقا لتقييم مقنن متصل بالمسار الوظيفي واحتياجاته .

## ١- قائمة المراجع العربية

- ١- أحمد الزهراني، (٢٠١٢). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- ٢- أماني يوسف البكار، (٢٠١٢). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- ٣- أيمن حسن ديوب (٢٠١٤)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات ( دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٠، العدد، ص ١٩٥.
- ٤- بهاء الدين مسعد و شيماء مهدي (٢٠٢٢) دور الثقة التنظيمية في العلاقة بين الشفافية الإدارية وسلوكيات المواطنة التنظيمية "دراسة تطبيقية على الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والكيماويات والمستلزمات الطبية - هولدي فارما، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية العدد الثالث يوليو ٢٠٢٢ ص ١٥١٩-١٥٨٠
- ٥- بندر العتيبي، و محمد الحراحشة، (٢٠١٦). مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري مدارس محافظة الأحمدى في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- ٦- جنان شهاب احمد (٢٠١٧) العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت الأهلية ب كربلاء ، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد السابع العدد الثالث
- ٧- خديجة قحيوش، أحلام الصاحلي مغار عبد الوهاب ، مريّة طرايف، (٢٠٢١) الثقة التنظيمية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي دراسة ميدانية لعينة من أساتذة علم النفس بجامعة المسيلة ( بحث غير منشور ) جامعة محمد بوضياف المسيلة -كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس
- ٨- رجب حسنين محمد رفاعي، (٢٠٠٩)، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري، المجلة العربية للعلوم الإدارية.
- ٩- سمر سعيد البياري ، فارس محمود أبو معمر(٢٠١٨) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة .قسم إدارة الاعمال بكلية الاقتصاد والعلوم الادارية،

- ١٠- سمر محمد احمد شاهين (٢٠١٩) دور جودة الحياة الوظيفية في تدعيم رأس المال النفسي وتحقيق التميز الأكاديمي ( دراسة تطبيقية علي جامعة عين شمس ) بحث لنيل درجة الدكتوراه كلية التجارة قسم ادارة الاعمال
- ١١- شدى إبراهيم فرج، (٢٠١٣). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس لجامعات منطقة مكة المكرمة ( رسالة دكتوراه غير منشورة ). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٢- صبيحة قاسم هاشم وعلى رزاق العبادي (٢٠٢١)، أثر الثقة التنظيمية في الاداء الاستراتيجي باستخدام بطاقة الاداء المتوازن "دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ٢٢، العدد ٢، سنة ٢٠٢١، ص ٣
- ١٣- عزة الحسينى، و إيمان أحمد، (٢٠٠٥). الثقة التنظيمية وفعالية الأداء المدرسى بجمهورية مصر العربية. مجلة التربية، ٨ (١٧)، ١٧-١٣٤.
- ١٤- عادل سالم معاينة، ورامى جمال أندراوس، (٢٠٠٩). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية فى الجامعات الأردنية للعناصر المؤثرة فى الثقة التنظيمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٠ (٤) ٨٧-١١٦.
- ١٥- عادل محمد عبد الرحمن (٢٠١٣)، أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي : دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المجلة العربية للإدارة مصر :المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، ص ١٤.
- ١٦- علي السيد بنداري زهران ، ٢٠١٥، العلاقة بين الثقة التنظيمية وتعزيز سلوك المواطنة- دراسة تطبيقية علي ديوان عام محافظة الشرقية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة جامعة الازهر العدد الرابع عشر يوليو ٢٠١٥
- ١٧- عايدة سيد معوض ٢٠١٨ ، دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية علي رأس المال النفسي ( دراسة تطبيقية علي القطاع المصرفي الحكومي بجمهورية مصر العربية) المجلة العلمية للإقتصاد و التجارة العدد ٤٨ الطبعة ٢ ص ٣٧- ٣٩
- ١٨- عبد الله أحمد العولقي (٢٠١٩) أثر القيادة الجديرة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية ، مجلة إقتصاد المال والأعمال JFBE المجلد ٠٣ / العدد: ٠٣ / أكتوبر، ص ٢٢١- ٢٦٣
- ١٩- عزة جلال مصطفى نصر ٢٠٢٠ تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام اليات مقترحة بمصرمجلة الادارة التربوية ،العدد السادس والعشرون- ابريل



- ٢٠- فهمى خليفة الفهداوى، (٢٠٠٥). العلاقة بين أنماط الثقة التنظيمية ومستوى القوى القيادية للمنظمة: دراسة تحليلية تطبيقية، مجلة النهضة: جامعة القاهرة، ٥ (٤): ٦٣-٩٠.
- ٢١- كامل محمد المغربي ١٩٩٥، السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم دار ، الفكر للنشر و التوزيع،الأردن،،ص٣٠٤
- ٢٢- ماضي إسماعيل خليل (٢٠١٤)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين( دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية ) رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر، من ص ٢٨ - ٦١
- ٢٣- محمود السيد ابو النيل ١٩٩٦ الاحصاء الوصفي والاجتماعي دار الكتاب الجامعي
- ٢٤- مصطفى محمد الكردواي، (٢٠١٣)، اثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة. ٧٤١-٧٨٩ (العدد، ٥٣) المجلد، بالرياض
- ٢٥- نواره بغريش ، (٢٠٢٠) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية المسيلة-URI: <http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/22309>
- ٢٦- نور عبده، يزيد الشورطى، (٢٠١٥م). درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- ٢٧- واري زكرياء، واري حسين، لفقيه علي (٢٠٢٢) الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي: دراسة حالة موظفي الإتحاد الإفريقي بإثيوبيا . مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ٦١٣٢-١١١٢ ISSN الد ١٨ / العدد ٢٨ ، ص ٦٢١-

### قائمة المراجع الأجنبية :

- 1 . 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, 42(3).
- 2.Beal III, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behavior. SA Journal of Industrial Psychology, 39(2).
- 3.Du Plessis, M., & Boshoff, A.B. (2018). The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement.

- SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Men .slikehulpbronbestuur, 16(0),
4. Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3).
  5. Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development*, 36(7).
  6. Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8).
  7. Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core selfevaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3).
  - 8 . Kim, T. T., Karatepe, O. M., & Lee, G. (2018). Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator. *Service Business*, 12(2).
  9. Lau, Wing.Keung.Jason, (2010) " Empowerment of Non-Academic Personnel in Higher Education: Exploring Associations with Perceived Organizational Support for Innovation and Organizational" , TrustProQuestLLC, Ph.D.Dissertation, The University of Iowa, 173.
  10. Luthans, F., Luthans ,K.W& Luthans, B.C (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human Social Capital. *Business Horizons*, 47(1).
  11. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3).

12. Mohammadpour, S., Yaghoubi, N. M., Kamalian, A. R., & Salarzahi, H. (2017). Authentic Leadership: A New Approach to Leadership (Describing the Mediatory Role of Psychological Capital in the Relationship between Authentic Leadership and Intentional Organizational Forgetting). *International Journal of Organizational Leadership*, 6(4).
13. Maxwell, Niaz A. (2013). Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Interdisciplinary Journal of contemporary Research In Business*
14. Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life and organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2),
15. Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3).
16. Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50,
17. Pamela, S., Kathleen, E., & Gaynelle, W. ( 2000 ).Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, , 35-48) 4) 18.
18. Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N., & e Cunha, M. P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*, 24(1).

19. Rego, A. Sousa, F. Marques, C. & Ecunha, M. (2014). Hope and Positive affect Mediating the Authentic Leadership and Creativity Relationship. *Journal of Business Research*, 67.
20. Rego, P., Lopes, M. P., & Nascimento, J. L. (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(1).
21. Shriar, J. (2014). 8 Secrets on How to Build Trust as a Leader. Retrieved , 20 , August , 2016 , from: <https://www.officevibe.com/blog/8-secrets-build-trust-leader>
22. Sahin, D. R., Çubuk, D., & Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3).
23. Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?. *Journal of Economics & Management*, 32.
24. Schuckert, M., Kim, T. T., Paek, S., & Lee, G. (2018). Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2).
25. Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2017). Authentic leadership and creativity: The mediating role of happiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3).
26. Starnes, Becky J. Truhon, Stephen A. and McCarthy, Vikkie (2012). Organizational Trust: Employee-Employer Relationships How trust influences Organizational effectiveness and efficiency, and how leaders can build employee-employer relationships based on authentic trust, research available at [www.asq.org/hdl](http://www.asq.org/hdl), date of retrieved 21-8

27. Sultana, U. S., Darun, M. R., & Yao, L. (2018). Authentic Leadership and Psychological Capital: A Mingle Effort to Increase Job Satisfaction and Lessen Job Stress. *Indian Journal of Science and Technology*, 11(5).
28. Tveiterås, H. (2017). How do Authentic Leaders facilitate Innovation? The roles of Psychological Capital, Work Engagement and Creativity (Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet)
29. Tasdan, Murat and Yalcin, Tugba, (2010). “ Relationship between Primary School Teachers’ Perceived Social Support and Organizational Trust Level” , *Educational Sciences: Theory and Practic*, 10,4, 2609-2620
30. Zhang, J. A., Bahmannia, S., & Grover, S. (2017). Authentic leadership and team innovation ambidexterity: The mediating role of team inclusive climate. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 11981). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management
31. Zubair, A. & Kamal, A. (2015). Authentic leadership and creativity: Mediating role of work-related flow and psychological capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1),
32. Zubair, A., & Kamal, A. (2017). Perceived Authentic Leadership, Psychological Capital, and Creative Work Behavior in Bank Employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1).

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية ووجود الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

## ادوات القياس في البحث:

### مقياس ابعاد راس المال النفسي

#### اعداد د. رضا السيد محمد سليمان

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق برأس المال النفسي لديك، الرجاء تحديد درجة توفرها من خلال وضع علامة ( ) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً لواقع المؤسسة التي تعمل فيها من وجهة نظرك، مع العلم بأن اختيارك (دائماً) تعني توفر البند لديك باعلي درجة وكلما انخفض الاختيار يعني ذلك عدم توفر البند .

م	العبارة	ابدا (١)	نادرا (٢)	احيانا (٣)	غالبا (٤)	دائما (٥)
١	لدي القدرة علي المشاورة نحو تحقيق الأهداف وإعادة التوجيه نحو تلك الأهداف من اجل تحقيق النجاح					
٢	استطيع خلق السلوكيات الايجابية اللازمة للنجاح في الحاضر والمستقبل ،					
٣	لدي طريقة ايجابية للتعامل مع الشدائد أو الضيق في الجانب التنظيمي					
٤	تمكني قدراتي على الوصول لحل المشكلات التي تواجهني في العمل					
٥	اشعر ان لدي القدرة علي التخطيط الاستبقي لتحقيق تلك الأهداف					
٦	اشعر انني استطيع تقديم الكثير من الإسهامات الثابتة والمحددة لتغيير لأحداث السلبية					
٧	اشعر انني لدي القدرة على التعافي من الإجهاد أو الصراع أو الفشل أو التغيير أو زيادة المسؤولية					
٨	لدي القدرة على تمثيل فريق عملي في الاجتماعات مع ادارة المؤسسة					
٩	اشعر ان لدي حالة تحفيزية ايجابية وتحديد موجه نحو الهدف					
١٠	اشعر ان لدي الكثير مما يمكنني القيام به لتغيير او تحسين اوضاع سلبية في المؤسسة					
١١	هناك الكثير من الطرق لحل أي مشكلة تعترض العمل					
١٢	اشعر بالثقة عند المساهمة في المناقشات الخاصة باستراتيجية المؤسسة					
١٣	اشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي					
١٤	اشعر ان لدي حالة من الدافعية الايجابية نحو الاهداف الجديده					
١٥	أفكر في العديد من الطرق لمواجهة ضغوط العمل بفعالية					

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

١٦	استطيع امداد زملائي في العمل بالمعلومات التي تساعدهم في أداء عملهم			
١٧	أسعى لتحقيق أهداف عملي بهمة ونشاط			
١٨	اشعر بالثقة عند الاتصال بأفراد من خارج المؤسسة لمناقشة المشكلات			
١٩	استطيع تحقيق اهداف عملي باستخدام طرق عديدة			
٢٠	أرى أنني حققت نجاحا كبيرا في حياتي الوظيفية			
٢١	أصر على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف من أجل تحقيق النجاح			
٢٢	عندما تسير الأمور بشكل غير مؤكد بالنسبة لي في العمل عادة أتوقع حدوث الأفضل			
٢٣	حينما اشعر بالسخط على شيء ما في العمل أحاول الإيؤثر على غيرة من الأنشطة الأخرى			
٢٤	الأحداث المتعلقة بعملني لن تخرج عن نطاق المسار الذي احده لها			
٢٥	اشعر بأنني حققت الأهداف التي ووضعتها لنفسي			
٢٦	غالبًا ما انظر إلى الجانب المشرق في عملي			
٢٧	عندما أواجه عائق في العمل يكون لدي القدرة على التعافي منه والعودة للحالة الطبيعية			
٢٨	يمكنني أن أودي العمل بمفردي بالمؤسسة لو تطلب الأمر ذلك			
٢٩	اشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي			
٣٠	أنا متفائل بشأن مستقبلي الوظيفي			
٣١	غالبًا ما أتعامل مع الظروف الصعبة في المؤسسة بشكل أو بآخر			
٣٢	أتعامل مع الأحداث المجهده في العمل بدون تردد			
٣٣	أصر علي تحقيق اهدافي والوصول لما خططت اليه			
٣٤	انظر إلى المؤسسة التي اعمل بها كشيء في غاية الروعة			
٣٥	يمكنني انجاز العمل في الأوقات الصعبة لان لدي خبرة وواجهتها سابقا			
٣٦	اشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة تتعلق بوظيفتي في وقت واحد			

سجّل درجتك في الجدول التالي في كل بعد من ابعاد راس المال النفسي أسفل أرقام العبارات – اجمع درجاتك ( أفقياً ) لكل بعد حيث ان :  
(1)ابدا (2) نادرا (3) احيانا (4) غالباً (5) دائما

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

الامل	العبارات	١	٥	٩	١٣	١٧	٢١	٢٥	٢٩	٣٣	مجموع الدرجات
	الدرجات										
التفاؤل	العبارات	٢	٦	١٠	١٤	١٨	٢٢	٢٦	٣٠	٣٤	مجموع الدرجات
	الدرجات										
المرونة (الضمود)	العبارات	٣	٧	١١	١٥	١٩	٢٣	٢٧	٣١	٣٥	مجموع الدرجات
	الدرجات										
الكفاءة الذاتية (الفعالية)	العبارات	٤	٨	١٢	١٦	٢٠	٢٤	٢٨	٣٢	٣٦	مجموع الدرجات
	الدرجات										

**بيانات عامة هامة جداً والرجاء عدم إغفال أي منها:**

- ١- النوع : ( أنثى - ذكر )
- ٢- سنوات الخبرة : أقل من ( ٥ ) سنوات من ( ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات ) من ( ١٠ سنوات فأكثر )
- ٣- الدورات التدريبية : لا يوجد من ( ١ الي ٣ دوره ) أكثر من ٣ دورات

**مقياس ابعاد دعم الثقة التنظيمية**

**اعداد د. رضا السيد محمد سليمان**

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بابعاد دعم الثقة التنظيمية،الرجاء تحديد درجة توفرها في عملك من خلال وضع علامة ( ) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً لواقع المؤسسة التي تعمل فيها من وجهة نظرك، مع العلم بأن اختيارك (موافق بشدة) تعني توفر البند لديك باعلي درجة وكلما انخفض الاختيار يعني ذلك عدم توفر البند .



علاقة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

م	العبرة	اعترض بشدة (١)	اعترض (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)
١	ان الممارسات الادارية و هيكل الشركة يحددان الطريقة التي يجب اتباعها لبلوغ الفعالية التنظيمية في شركتي					
٢	اري ان الموظف يبدع عند حصوله على الدعم والتشجيع والتقدير على جهوده في العمل					
٣	تطبق كل القرارات الإدارية على كل العاملين بلا استثناء					
٤	اتصور انه اذا توافرت المعلومات اللازمه في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات فسوف يساعد ذلك علي تحقيق النتائج المرغوبة					
٥	تستخدم إجراءات موضوعية في عملية اتخاذ القرارات في هذه الشركة					
٦	يسمح للموظف بإبداء رأيه عند اتخاذ القرار المتعلق بعمله					
٧	أشعر بأن الإدارة تتفاوض معنا بأسلوب يتسم بالأمانة					
٨	يشرح لي المدير بشكل واضح جدا أي قرار يتخذ بشأن وظيفتي					
٩	يتناسب راتبى الشهري مع مسنوليأتى في العمل و المستوى التعليمى الخاص بى					
١٠	ان ادارة شركتنا تنقى برغبة الموظف وقدرته على الابداع والابتكار					
١١	أشعر بأن الإدارة سوف تحافظ على كلماتها ولن تغير كلامها					
١٢	يتم جمع المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ أى قرار خاص بالعمل					
١٣	يأخذ المدير بعين الاعتبار مطالبى الشخصية، عندما يتخذ قراراً متعلقاً بوظيفتى					
١٤	اري ان الابتكار وتحقيق الذات يرتبط بالثقة التنظيمية بشكل واضح حين يكلف الموظف بالمهمة وتترك له طريقة التنفيذ					
١٥	أشعر بأن الإدارة تحاول أن يكون لها اليد العليا للسيطرة علي مسار العمل					
١٦	عند ما يتخذ المدير قراراً بشأن وظيفتى؛ فإنه يقدم لى تفسيرات ذات معنى بالنسبة لى.					
١٧	المكافآت التي أتلقاها هنا عادلة تماما.					

علاقة ابعاد رأس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

١٨	اري انه عندما تتمكن الشركة من تحقيق التميز والتفوق لانها حققت فرص للابتكار وتحقيق الذات لدي موظفيها			
١٩	أعتقد أن أفراد الإدارة حققوا نجاحهم بكفاءتهم وليس على حساب أفراد آخرين			
٢٠	اري ان شركتنا تحرص علي وصول المعلومات الضرورية بالوقت المناسب لاتخاذ القرارات			
٢١	أشعر أن الإدارة لا تحاول الاستفادة من الناس الذين يسهل مهاجمتهم وتحرص علي تنمية مهاراتهم			
٢٢	لولا ما وصلت إليه في هذه الشركة وحققته من انجازات لفكرت في الانتقال للعمل في شركة أخرى.			
٢٣	أشعر أن الإدارة لا تحاول التهرب من تعهداتها			
٢٤	اري ان المعلومات التي تحرص شركتنا علي توفيرها تمثل الاساس لعملية اتخاذ القرار، و تساعد المدراء على القيام بالمهام التخطيطية والتوجيهية والتنظيمية والرقابية			
٢٥	اشعر أن الإدارة تتسم بالثبات و يمكن الاعتماد عليها في تحقيق اهداف مشتركة			
٢٦	تحرص شركتنا دائما علي استحداث شيء جديد قد يكون فكرة او اختراعا او اسلوبا جديدا لإدارة المنظمة لم يتم التطرق اليه من قبل			
٢٧	أعتقد أن الإدارة تفي بما التزمت به في التفاوض تجاه قسمنا			
٢٨	اري انه تتوافر لدي شركتنا نظم اتصالات متقدمة بين المستويات الادارية المختلفة لكي يتم تدفق المعلومات بشكل صحيح			
٢٩	أشعر أن الإدارة تتفاوض بشأن التوقعات المشتركة بأسلوب يتسم بالعدالة			
٣٠	اري ان ادارة اشركة تثق برغبة الموظف وقدرته على الابداع والابتكار بهدف حصوله على الدعم والتشجيع والتقدير على جهوده في العمل			
٣١	أعتقد ان الإدارة تقول الحقيقة في المفاوضات معها			
٣٢	أعتقد أن الإدارة لا تضلنا او تخفي معلومات للاضرار بمصالحنا .			

سجل درجتك في الجدول التالي في كل بعد من ابعاد دعم الثقة التنظيمية أسفل أرقام العبارات

– اجمع درجاتك ( أفقياً ) لكل بعد حيث ان :

ملاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

اعترض بشدة (١) اعترض (٢) محايد (٣) موافق (٤)  
موافق بشدة (٥)

السياسات الإدارية	العبارات								مجموع الدرجات
	١	٥	٩	١٣	١٧	٢١	٢٥	٢٩	
فرص الابتكار وتحقيق الذات	العبارات								مجموع الدرجات
	٢	٦	١٠	١٤	١٨	٢٢	٢٦	٣٠	
القيم السائدة	العبارات								مجموع الدرجات
	٣	٧	١١	١٥	١٩	٢٣	٢٧	٣١	
المعلومات المتاحة	العبارات								مجموع الدرجات
	٤	٨	١٢	١٦	٢٠	٢٤	٢٨	٣٢	
	الدرجات								

بيانات عامة هامة جداً والرجاء عدم إغفال أي منها:

- ١- النوع : ( أنثى - ذكر )
- ٢- سنوات الخبرة : أقل من ( ٥ ) سنوات من ( ٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات ) من ( ١٠ سنوات فأكثر )
- ٣- الدورات التدريبية : لا يوجد من ( ١ الي ٣ دوره ) أكثر من ٣ دورات

مقياس ابعاد جودة الحياة الوظيفية

اعداد د. رضا السيد محمد سليمان

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بابعاد جودة الحياة الوظيفية، الرجاء تحديد درجة توفرها في عملك من خلال وضع علامة ( ) أمام الاختيار الذي تراه مناسباً لواقع الشركة التي تعمل فيها من وجهة نظرك، مع العلم بأن اختيارك (متوفر بشدة) تعني توفر البند لديك باعلي درجة وكلما انخفض الاختيار يعني ذلك عدم توفر البند

علاقة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

م	العبارة	متوفر بشدة (٥)	متوفر (٤)	محايد (٣)	غير متوفر (٢)	غير متوفر بشدة (١)
١	تسعى الإدارة لعدم استقلالنا وتريد عمل الخير لنا، وتقديم المساعدة					
٢	لدي علاقات ودية مع مديري فهو واضح وصريح تماما معي.					
٣	عند ما يتخذ المدير قراراً بشأن وظيفتي ؛ فإنه يتعامل معي بكل الاهتمام والود					
٤	أري ان شركتنا تحرص علي توفير بيئة عمل أكثر راحة للموظف بما ينعكس على نفسية الموظف ويُساعده على إتمام عمله على أكمل وجه.					
٥	تحرص شركتنا علي مراعاة معايير الصحة والسلامة المهنية للموظفين					
٦	يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي					
٧	أشعر بأنني فرد من أفراد العائلة في هذه الشركة					
٨	أشعر ان مديري يمتلك نوايا حسنة تجاهي ويوفر بيئة عمل هادئة					
٩	أري ان القرارات الوظيفية تتخذ بأسلوب غير متحيز					
١٠	أري ان النزاهة تتضح في سلوك المديرين بشركتنا من خلال ثبات مواقفهم ومصداقيتها وتناسقها مع مبادئهم					
١١	أري انه يتم التعامل معي باحترام وكرامة في هذه الشركة					
١٢	أري ان ادارة شركتنا لاتستخدم اسلوب الادارة بالالزام واستغلال مشكلاتنا للسيطرة على الامور					
١٣	لدي شعور بالالتزام الأخلاقي تجاه زملائي في العمل					
١٤	أري ان مديري يمتلك مجموعة من القيم والمبادئ التي تعمل كموجه لسلوكه، ولا يسمح لنفسه بالحياد عنها					
١٥	ستتغير حياتي تأثيراً سلبياً إذا قررت ان أترك شركتي الان					
١٦	لن أترك شركتي لاني أشعر بالالتزام تجاهها فأنا مدين بالكثير لها					
١٧	سأشعر بالذنب إذا تركت هذه الشركة والتحقت بأخرى لأن يقاني فيها نابع من ولائي لها وليس من حاجتي للعمل					
١٨	أشعر بأن لدي التزام أخلاقي للاستمرار في عملي بهذه الشركة لان سلوك القائد يشعرنني بنوع من الارتباط العاطفي تجاه الشركة					
١٩	يتساوى دخلى مع دخل زملائي الذين يعملون في وظائف مماثلة في نفس الشركة التي أعمل					
٢٠	هذه الشركة تستحق ولائي فهي تعنى الكثير بالنسبة لي.					

علاقة ابعاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

٢١	يتساوى دخلى مع دخل الأفراد الذين يعملون في وظائف مماثلة في الشركات المنافسة							
٢٢	أن مديري يملك القدرة على مساعدة الآخرين في حل مشكلات العمل							
٢٣	تناسب المكافآت التي أحصل عليها مع مستوى خبرتى							
٢٤	ساكون سعيدا جدا إذا قضيت ما تبقى من حياتى العملية مع هذه الشركة							
٢٥	تناسب المكافآت التي أحصل عليها مع مستوى التدريب الذي تلقيتة							
٢٦	ادرك أن مديرى يمتلك مجموعة من المهارات والكفاءات والخبرات في مجال عمله، تسمح بأن يكون لديه تأثير على الآخرين							
٢٧	عند ما يتخذ المدير قراراً بشأن وظيفتى؛ فإنه يبدي اهتماماً بحقوقى كموظف							

سجّل درجتك فى الجدول التالى فى كل بعد من ابعاد جودة الحياة الوظيفية أسفل أرقام العبارات – اجمع درجاتك ( أفقياً ) لكل بعد حيث ان :

متوفر بشدة (٥) متوفر (٤) محايد (٣) غير متوفر (٢) غير متوفر بشدة (١)

تحقيق ونشر مبادئ الجودة	العبارات	١	٥	٩	١٣	١٧	٢١	٢٥	مجموع الدرجات
	الدرجات								
التأكد علي مهارات القادة	العبارات	٢	٦	١٠	١٤	١٨	٢٢	٢٦	مجموع الدرجات
	الدرجات								
حق الموظف ان ينعم بحياة وظيفية مستقرة	العبارات	٣	٧	١١	١٥	١٩	٢٣	٢٧	مجموع الدرجات
	الدرجات								
توفير بيئة عمل هادئة	العبارات	٤	٨	١٢	١٦	٢٠	٢٤	--	مجموع الدرجات
	الدرجات								

علاقة ايجاد راس المال النفسي الايجابي بدعم الثقة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى عينة من الموظفين ...

د/ رضا السيد محمد سليمان

---

### بيانات عامة هامة جداً والرجاء عدم إغفال أي منها:

- ١- النوع : (أنثى - ذكر )
- ٢- سنوات الخبرة : أقل من ( ٥ ) سنوات من (٥ سنوات الى أقل من ١٠ سنوات) من (١٠ سنوات فأكثر)
- ٣- الدورات التدريبية : لا يوجد من (١ الي ٣ دوره ) اكثر من ٣ دورات

نشكر لكم حسن

تعاونكم ....

د. رضا السيد سليمان