



دور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي

إيمان عامر حميد الدهان

مركز التعليم المستمر، جامعة بغداد، العراق

البريد الإلكتروني: emanaldahhan@dcec.uobaghdad.edu.iq

المخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات، انطلاقاً من الأهمية المتزايدة للموارد النفسية الإيجابية في تفسير السلوك التنظيمي المعاصر. اعتمدت الدراسة منهجاً كمياً متعدد الأساليب، جمع بين المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الارتباطي التفسيري، وذلك لتحليل مستويات رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما. تم جمع البيانات باستخدام استبانة وُزعت على عينة مكونة من (300) موظف، وشملت مقاييس لرأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الثقة بالنفس، الأمل، التفاؤل، المرونة)، ومقاييس للالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود مستويات مرتفعة لكل من رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين. وأكدت نتائج تحليل الانحدار الخطي أن رأس المال النفسي يُعد متغيراً مفسراً مهماً للالتزام التنظيمي، حيث أسهم في تفسير نسبة معتبرة من التباين فيه. وتخلص الدراسة إلى أن تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين تمثل مدخلاً فعالاً لتعزيز التزامهم التنظيمي، وتوصي المنظمات بتبني برامج وسياسات تهدف إلى دعم الموارد النفسية الإيجابية بوصفها عنصراً استراتيجياً لتحسين الاستقرار والأداء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الالتزام التنظيمي، السلوك التنظيمي الإيجابي، الموارد النفسية، المنظمات.

The Role of Psychological Capital in Enhancing Organizational Commitment

Iman Amer Hameed Al-dahhan
Continuing Education Center, University of Baghdad, Iraq
Email: emanaldahhan@dcec.uobaghdad.edu.iq

ABSTRACT

This study aims to examine the role of psychological capital in enhancing organizational commitment among employees in organizations, in light of the growing importance of positive psychological resources in explaining contemporary organizational behavior. The study adopted a quantitative multi-method approach, combining the descriptive–analytical method with the correlational–explanatory method, to analyze levels of psychological capital and organizational commitment and to explore the nature of the relationship between them. Data were collected using a questionnaire distributed to a sample of 300 employees, including measures of psychological capital across its four dimensions (self-efficacy, hope, optimism, and resilience) and measures of organizational commitment across its key dimensions. The statistical analysis revealed relatively high levels of both psychological capital and organizational commitment among the study participants. The results also indicated a strong positive correlation between psychological capital and organizational commitment. Furthermore, linear regression analysis confirmed that psychological capital is a significant predictor of organizational commitment, explaining a substantial proportion of its variance. The study concludes that developing employees’ psychological capital represents an effective approach to strengthening organizational commitment. Accordingly, it recommends that organizations adopt policies and training programs aimed at fostering positive psychological resources as a strategic means to enhance organizational stability and performance.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Commitment, Positive Organizational Behavior, Psychological Resources, Organizations.

المقدمة:

شهدت الدراسات الحديثة في مجالات السلوك التنظيمي وعلم النفس الإيجابي اهتمامًا متزايدًا بمفهوم رأس المال النفسي بوصفه موردًا نفسيًا إيجابيًا يساهم في تحسين مخرجات العمل داخل المنظمات. وقد ركزت الأدبيات المعاصرة على أن رأس المال النفسي، بما يتضمنه من أبعاد مثل الثقة بالنفس، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، يمثل عاملًا حاسمًا في تشكيل الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين. وأظهرت دراسات متعددة أن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي والرفاه الوظيفي، فضلًا عن تعزيز التفاعل الإيجابي بين الفرد والمنظمة، خاصة في البيئات التنظيمية التي تتسم بالتحديات والضغوط المهنية، Kim et al., (2019; Nguyen & Ngo, 2020).

وفي السياق نفسه، برز الالتزام التنظيمي كأحد المتغيرات الجوهرية التي تعكس قوة العلاقة النفسية بين العامل والمنظمة، لما له من دور مباشر في استقرار الموارد البشرية وتقليل نوايا ترك العمل وتعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية. وقد أكدت الأدبيات أن الالتزام التنظيمي لا يتشكل بمعزل عن العوامل النفسية الداخلية للعاملين، بل يتأثر بدرجة كبيرة بالموارد النفسية التي يمتلكونها. وفي هذا الإطار، تشير دراسات حديثة إلى أن رأس المال النفسي يُعد من أبرز المحددات النفسية التي تساهم في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي، سواء بشكل مباشر أو من خلال متغيرات وسيطة داخل بيئة العمل (Tang et al., 2019; Geremias et al., 2024). على الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وعدد من المتغيرات التنظيمية، مثل الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، إلا أن الأدبيات ما تزال تعاني من تفاوت في النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. فقد ركزت بعض الدراسات على الدور الوسيط للالتزام التنظيمي بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى، مثل الاحتراق الوظيفي أو السلوك الابتكاري، دون التعمق في تحليل الأثر المباشر لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي ذاته (Peng et al., 2013; Tang et al., 2019). كما أن جزءًا من الدراسات انصب على قطاعات محددة، كقطاع الصحة أو التعليم أو الرياضة، مما يحد من تعميم النتائج على سياقات تنظيمية أوسع (Idris & Manganaro, 2017; Geremias et al., 2024).

إضافة إلى ذلك، تشير مراجعة الأدبيات إلى نقص واضح في الدراسات التي تجمع بين التحليل النظري والتطبيقي لتفسير كيفية إسهام أبعاد رأس المال النفسي المختلفة في تعزيز أبعاد الالتزام التنظيمي المتعددة. كما أن بعض الدراسات ركزت على متغيرات تنظيمية وسيطة مثل القيادة أو العدالة التنظيمية، دون تقديم نموذج متكامل يوضح العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. ويلاحظ أيضًا محدودية الإسهام العربي في هذا المجال مقارنة بالدراسات الأجنبية، على الرغم من وجود محاولات بحثية تناولت الموضوع في سياقات عربية محددة، مما يستدعي مزيدًا من الدراسات المنهجية المتعمقة لسد هذه الفجوة البحثية، Shukla & Rai, (2015; Abdullah & Abdelal, 2021; أبو سيف، 2018).

مشكلة البحث

في ضوء ما سبق، تتجسد مشكلة البحث في عدم وضوح الدور الحقيقي الذي يلعبه رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين داخل المنظمات، على الرغم من التأكيد المتكرر في الأدبيات على أهمية الموارد النفسية الإيجابية في تحسين السلوك التنظيمي. فبالرغم من وجود دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، إلا أن نتائجها ما تزال متباينة، كما أن كثيرًا منها ركز على أدوار وسيطة أو سياقات تنظيمية محددة، دون تقديم تحليل متكامل يوضح طبيعة هذه العلاقة وأبعادها المختلفة. وعليه، تبرز الحاجة إلى دراسة علمية تستند إلى الأدبيات المتخصصة لتوضيح كيفية إسهام رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، وبما ينسجم مع المتغيرات النفسية والتنظيمية التي أفرزتها الدراسات السابق (Nguyen & Ngo, 2020; Idris & Manganaro, 2017; Geremias et al., 2024).



أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ❖ تحليل دور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.
- ❖ توضيح طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي.
- ❖ الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة لبناء إطار تحليلي يفسر هذه العلاقة داخل السياق التنظيمي.

فرضيات البحث

الفرضية الأولى توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المنظمات.

الفرضية الثانية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

الفرضية الثالثة يسهم رأس المال النفسي إسهامًا معنويًا في تفسير نسبة معتبرة من التباين في مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

مساهمة البحث

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم تحليل متكامل للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي استنادًا إلى دراسات تجريبية ونظرية سابقة. كما تسعى إلى دمج نتائج الأبحاث الأجنبية والعربية في إطار تحليلي واحد يوضح موقع رأس المال النفسي بوصفه موردًا نفسيًا استراتيجيًا داخل المنظمات. ومن خلال ذلك، يقدم البحث فهمًا أعمق لكيفية توظيف رأس المال النفسي في تعزيز التزام العاملين، بما يدعم التوجهات الحديثة في علم النفس التنظيمي (Kim et al., 2019; Rego et al., 2016؛ أبو سيف، 2018).

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسلط الضوء على أحد المتغيرات النفسية الحديثة التي أثبتت الأدبيات دورها في تحسين مخرجات العمل التنظيمي، وهو رأس المال النفسي، وربطه بشكل مباشر بالالتزام التنظيمي. كما تكتسب الدراسة أهميتها من مساهمتها في سد فجوة بحثية قائمة في الأدبيات، خاصة في الدراسات العربية، وتوفير أساس علمي يمكن أن تستند إليه المؤسسات في تطوير سياسات تهدف إلى تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال الاستثمار في الموارد النفسية للعاملين (Abdullah & Abdelal, 2021؛ Geremias et al., 2024).

هيكل البحث

يتكون هذا البحث من عدة أقسام رئيسة؛ حيث يعرض القسم الأول الإطار النظري المتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، يليه عرض الدراسات السابقة ذات الصلة. ثم يقدم البحث الإطار المفاهيمي والمنهجية المعتمدة، متبوعًا بعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في ضوء الأدبيات السابقة، وصولًا إلى الاستنتاجات والتوصيات التي تسلط الضوء على الآثار النظرية والتطبيقية للدراسة.

يتكون هذا البحث من عدة أقسام مترابطة تهدف إلى عرض موضوع الدراسة بصورة منظمة ومتسلسلة. يبدأ البحث بالمقدمة التي تتناول الخلفية النظرية للدراسة، وتحديد مشكلة البحث وأهدافه وأهميته. ثم ينتقل إلى عرض الدراسات السابقة والإطار النظري الذي يوضح الأسس المفاهيمية للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. بعد ذلك، يتناول البحث منهجية الدراسة موضحة تصميم البحث، وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة. ويعقب ذلك قسم النتائج الذي يعرض المخرجات الإحصائية مدعومة بالجداول والرسوم التوضيحية، ثم قسم المناقشة الذي يفسر النتائج في ضوء الأدبيات السابقة والتوقعات

النظرية. ويُختتم البحث بالخلاصة التي تتضمن أهم الاستنتاجات والتوصيات، إضافة إلى بيان حدود الدراسة واقترح اتجاهات للبحوث المستقبلية.

الدراسات السابقة

تناولت دراسة (Nguyen and Ngo, 2020) العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في السياق الفيتنامي، باستخدام المنهج الكمي الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبيان وتحليل الانحدار لاختبار العلاقات بين المتغيرات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، مؤكدة أن رأس المال النفسي يمثل عاملاً مؤثراً في تعزيز الأداء الوظيفي عبر الالتزام التنظيمي (Nguyen & Ngo, 2020).

وفي سياق المنظمات الرياضية، بحثت دراسة (Kim et al., 2019) دور رأس المال النفسي في تعزيز الرفاه الوظيفي للعاملين في المؤسسات الرياضية، مستخدمة منهجاً كمياً قائماً على نمذجة العلاقات بين المتغيرات. وأكدت النتائج أن رأس المال النفسي يُعد من المتغيرات الأساسية التي تسهم في تشكيل السلوك التنظيمي الإيجابي، كما أشارت إلى ارتباطه غير المباشر بالالتزام التنظيمي من خلال متغيرات الرفاه الوظيفي (Kim et al., 2019).

كما ركزت دراسة (Rego et al., 2016) على تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين القيادة الأصيلة والالتزام التنظيمي، معتمدة على المنهج الكمي الارتباطي باستخدام الاستبيانات وتحليل المسار. وأظهرت نتائجها أن رأس المال النفسي يؤدي دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز الالتزام التنظيمي، مما يبرز قيمته كمتغير نفسي استراتيجي داخل المنظمات (Rego et al., 2016).

وتناولت دراسة (Shukla and Rai, 2015) العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، مع اختبار الدور المعدل لرأس المال النفسي. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً يعتمد على تحليل الانحدار، وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يعزز العلاقة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، دون التركيز المباشر على تحليل أبعاد رأس المال النفسي بشكل مستقل (Shukla & Rai, 2015).

وفي السياق الصناعي، درست (Idris and Manganaro, 2017) العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في قطاع النفط والبتروكيماويات في المملكة العربية السعودية، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، مع التأكيد على أهمية المتغيرات النفسية في البيئات الصناعية (Idris & Manganaro, 2017).

كما بحثت دراسة (Peng et al., 2013) أثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين الصينيين، مع اختبار الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، مستخدمة منهجاً كمياً وتحليل النمذجة الهيكلية. وأكدت النتائج أن رأس المال النفسي يقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي، دون التوسع في تحليل العلاقة المباشرة بين المتغيرين (Peng et al., 2013).

وفي دراسة أخرى، اختبرت (Tang et al., 2019) الدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الابتكاري، باستخدام منهج كمي وتحليل المسار. وأشارت النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يمثل حلقة وصل أساسية بين رأس المال النفسي والسلوك الابتكاري، مع التركيز على الآثار غير المباشرة أكثر من العلاقة المباشرة (Tang et al., 2019).

أما دراسة (Geremias et al., 2024) فقد تناولت دور رأس المال النفسي والقيادة التحويلية المدركة في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي في أنغولا، مستخدمة منهجاً كمياً تطبيقياً. وأكدت النتائج أن رأس المال النفسي يُعد متغيراً محورياً في تفسير مستويات الالتزام التنظيمي في البيئات الصحية (Geremias et al., 2024).

وفي السياق العربي، تناولت دراسة أبو سيف (2018) دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي بصورة غير مباشرة عبر جودة حياة العمل (أبو سيف، 2018).

كما أجرى عبدالله وعبدالعال (2021) دراسة ميدانية على شركات المحمول في مصر، باستخدام المنهج الكمي، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي مباشر لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي، مما يعزز أهمية هذا المتغير في البيئات التنظيمية العربية (Abdullah & Abdelal, 2021).

على الرغم من تنوع الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، إلا أن مراجعة الأدبيات تكشف عن عدة فجوات معرفية. فقد ركزت نسبة كبيرة من الدراسات على الأدوار الوسيطة للالتزام التنظيمي أو لرأس المال النفسي في علاقته بمتغيرات أخرى، مثل الاحترق الوظيفي أو السلوك الابتكاري، دون تحليل معمق للعلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي ذاته (Tang et al., 2013; Peng et al., 2019). كما أن العديد من الدراسات تناولت السياق التنظيمي من زوايا قطاعية محددة، مما يحد من بناء تصور متكامل لطبيعة هذه العلاقة عبر بيئات تنظيمية متنوعة (Geremias et al., 2024; Idris & Manganaro, 2017).

إضافة إلى ذلك، تشير الأدبيات العربية إلى محدودية الدراسات التي تدمج بين التحليل النظري والتطبيقي لأبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي في نموذج واحد متكامل، مع الاعتماد في بعض الحالات على متغيرات وسيطة تقلل من وضوح العلاقة الأساسية بين المتغيرين. ومن هنا، تأتي الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل مباشر ومنهجي لدور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، استناداً إلى الأدبيات السابقة وضمن إطار تحليلي متكامل.

الإطار النظري

ينطلق الإطار النظري للدراسة الحالية من أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي بوصفه مورداً نفسياً إيجابياً قابلاً للتنمية، يساهم في تفسير السلوكيات والاتجاهات التنظيمية للعاملين. وقد أكدت الدراسات السابقة أن رأس المال النفسي يمثل حالة نفسية إيجابية تتكون من أربعة أبعاد أساسية هي: الثقة بالنفس، الأمل، التفاؤل، والمرونة، والتي تؤثر بصورة مباشرة في تفاعل الأفراد مع بيئاتهم التنظيمية (Rego et al., 2016; Kim et al., 2019).

وأظهرت دراسات تطبيقية أن رأس المال النفسي يؤدي دوراً محورياً في تشكيل المواقف التنظيمية الإيجابية، حيث بينت دراسة (Nguyen and Ngo, 2020) أن العاملين الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي يظهرون مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي، مما يؤكد أن رأس المال النفسي يمثل آلية نفسية داخلية تؤثر في درجة ارتباط الفرد بالمنظمة. كما أشارت دراسة (Idris and Manganaro, 2017) إلى أن رأس المال النفسي يُعد من الموارد النفسية المهمة التي تساعد العاملين على التكيف مع ضغوط العمل وتعزز اتجاهاتهم الإيجابية نحو المنظمة.

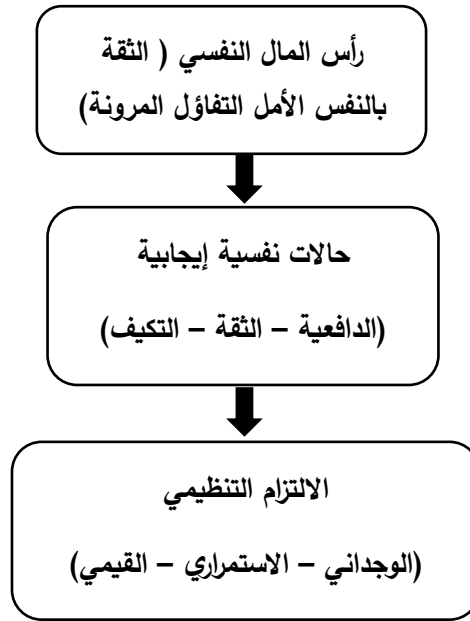
يُنظر إلى الالتزام التنظيمي في الأدبيات التي تناولتها هذه الدراسة بوصفه حالة نفسية تعكس درجة ارتباط العامل بالمنظمة ورغبته في الاستمرار فيها. وقد عالجت عدة دراسات الالتزام التنظيمي كمتغير تابع يتأثر بالموارد النفسية الإيجابية للأفراد، وليس فقط بالعوامل الهيكلية أو التنظيمية (Abdullah & Abdelal, 2021; Geremias et al., 2024).

وأظهرت دراسات سابقة أن الالتزام التنظيمي يُستخدم أحياناً كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى، مثل الاحترق الوظيفي أو السلوك الابتكاري. فقد أوضحت دراسة (Peng et al., 2013) أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي، بينما أكدت دراسة (Tang et al., 2019) دوره الوسيط بين رأس المال النفسي والسلوك الابتكاري. وتشير هذه النتائج إلى أن الالتزام التنظيمي يمثل استجابة نفسية أساسية تتأثر بمستوى رأس المال النفسي لدى العاملين.

تؤكد الأدبيات التي استندت إليها هذه الدراسة وجود علاقة نظرية واضحة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي. فقد بينت دراسات متعددة أن الأبعاد المكونة لرأس المال النفسي تساهم في تعزيز ارتباط العامل بالمنظمة؛ حيث تعزز الثقة بالنفس شعور الكفاءة والانتماء، ويساهم الأمل في دعم الدافعية نحو تحقيق أهداف المنظمة، بينما يعزز التفاؤل النظرة الإيجابية تجاه مستقبل المنظمة، وتساعد المرونة العاملين على التكيف مع الضغوط دون تراجع مستوى التزامهم التنظيمي (Rego et al., 2016; Nguyen & Ngo, 2020).

كما أوضحت دراسة (Shukla and Rai, 2015) أن رأس المال النفسي يعزز العلاقة بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، في حين أكدت دراسة (Geremias et al., 2024) أن رأس المال النفسي يمثل متغيراً رئيسياً

في تفسير مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي. وتوفر هذه النتائج أساسًا نظريًا قويًا لاعتماد رأس المال النفسي كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع في الدراسة الحالية. استنادًا إلى ما ورد في الدراسات السابقة، يعتمد البحث الحالي الإطار النظري الموضح في الشكل التندقي (1) ، الذي يبين المسار النظري للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.



الشكل (1): المسار النظري للدراسة

يوضح الشكل (1) أن رأس المال النفسي يمثل المورد النفسي الأساسي الذي يُنتج حالات نفسية إيجابية لدى العاملين، والتي تنعكس بدورها في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة، وهو ما يتسق مع نتائج الدراسات السابقة التي اعتمدها هذه الدراسة (Abdullah & Abdelal, 2021; Nguyen & Ngo, 2020). يتوافق هذا الإطار النظري بشكل مباشر مع عنوان البحث «دور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي»، إذ يوضح كيف يُسهم رأس المال النفسي، بوصفه موردًا نفسيًا إيجابيًا، في تشكيل الالتزام التنظيمي لدى العاملين. وعلى خلاف بعض الدراسات السابقة التي ركزت على الأدوار الوسيطة للالتزام التنظيمي، فإن الدراسة الحالية تنطلق من هذا الإطار النظري لتأكيد الالتزام التنظيمي بوصفه ناتجًا مباشرًا لرأس المال النفسي، بما يسهم في سد فجوة معرفية أظهرتها الأدبيات السابقة (Tang et al., 2019; Peng et al., 2013).

المنهجية

منهج البحث

اعتمدت الدراسة تصميمًا مقطعيًا (Cross-sectional design)، إذ تم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة بهدف قياس مستويات رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة في الوقت ذاته، وتحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرين. كما تم الجمع بين المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الارتباطي التفسيري، حيث استُخدم المنهج الوصفي لوصف خصائص العينة ومستويات المتغيرات، بينما استُخدم المنهج الارتباطي وتحليل الانحدار لاختبار العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات بما ينسجم مع أهداف الدراسة وفرضياتها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يُعنى هذا القسم بتوضيح الإطار البشري الذي أُجريت عليه الدراسة، نظرًا لأهمية خصائص العينة في تفسير النتائج وتحليلها تحليلًا علميًا دقيقًا. فاختيار العينة المناسبة يسهم في ضمان صدق النتائج وإمكانية تعميمها ضمن حدود الدراسة.

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في منظمات رسمية، ممن تتطلب طبيعة عملهم الالتزام بالأنظمة التنظيمية والتعامل مع متطلبات وضغوط مهنية متنوعة. وتم اختيار عينة الدراسة وفق معايير محددة، شملت الانتظام الوظيفي، وتوافر خبرة مهنية كافية، والاستعداد للمشاركة في الدراسة. وقد بلغ حجم العينة (300) مفردة، وهو حجم ملائم لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية.

تم اختيار أفراد العينة وفق معايير إدراج محددة شملت أن يكون المشارك موظفًا دائمًا في المنظمة، وأن لا تقل مدة خبرته الوظيفية عن سنة واحدة، بما يضمن امتلاكه خبرة تنظيمية كافية للإجابة عن فقرات الاستبانة بدقة. وتم استبعاد الاستجابات غير المكتملة أو التي لا تستوفي هذه المعايير. ويُعد حجم العينة المستخدم مناسبًا لأغراض التحليل الإحصائي المعتمد في الدراسة، ولا سيما تحليل الارتباط والانحدار، إذ يحقق الحد الأدنى المقبول للتحليل التفسيري بين المتغيرات.

ولعرض تقديم صورة كمية دقيقة عن خصائص العينة، جرى تحليل المتغيرات الديموغرافية والمهنية، مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة، كما هو موضح تفصيليًا في الجدول (1)، الذي يبيّن التوزيع العددي والنسبي لعينة الدراسة.

الجدول (1): الخصائص الديموغرافية والمهنية لعينة الدراسة (N = 300)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكور	180	60.0
	إناث	120	40.0
العمر	أقل من 30 سنة	72	24.0
	30-39 سنة	108	36.0
	40-49 سنة	84	28.0
	50 سنة فأكثر	36	12.0
المؤهل العلمي	دبلوم	54	18.0
	بكالوريوس	156	52.0
	دراسات عليا	90	30.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	66	22.0
	5-10 سنوات	102	34.0
	أكثر من 10 سنوات	132	44.0
طبيعة الوظيفة	إدارية	138	46.0
	فنية	114	38.0
	أخرى	48	16.0

أساليب جمع البيانات

يهدف هذا القسم إلى توضيح الكيفية التي جُمعت بها البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه. ونظرًا لطبيعة المتغيرات النفسية والتنظيمية المدروسة، فقد تم الاعتماد على أدوات قياس كمية تتيح الحصول على بيانات قابلة للتحليل الإحصائي.

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، لما تتميز به من قدرة على قياس الاتجاهات النفسية والسلوكيات التنظيمية لعينة كبيرة من المبحوثين في وقت واحد. وقد صُممت الاستبانة لتشمل محاور

خاصة بقياس رأس المال النفسي، ومحاور لقياس الالتزام التنظيمي، إضافة إلى محور خاص بالبيانات الديموغرافية. ولتوضيح مكونات أدوات جمع البيانات بصورة منهجية، يقدم الجدول (2) عرضاً تفصيلياً للأدوات المستخدمة، وعدد فقراتها، ونوع مقياس القياس، والغرض البحثي من كل أداة.

الجدول (2): أدوات وأساليب جمع البيانات

الغرض	مقياس القياس	عدد الفقرات	المتغير	الأداة
قياس المتغير المستقل	ليكرت خماسي	6	الثقة بالنفس	استبانة رأس المال النفسي
	ليكرت خماسي	6	الأمل	
	ليكرت خماسي	6	التفاؤل	
	ليكرت خماسي	6	المرونة	
قياس المتغير التابع	ليكرت خماسي	6	الوجداني	استبانة الالتزام التنظيمي
	ليكرت خماسي	6	الاستمراري	
	ليكرت خماسي	6	القيمي	
الوصف العام	أسئلة مغلقة	5	خصائص العينة	استمارة ديموغرافية

أدوات الدراسة

يُخصص هذا القسم لشرح الأدوات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، نظراً لدور أدوات القياس في ضمان دقة النتائج وموثوقيتها. فقد استُخدمت أداتان رئيسيتان، الأولى لقياس رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة، والثانية لقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة.

صيغت فقرات الأدوات وفق مقياس ليكرت الخماسي، بما يسمح بقياس درجة اتفاق المبحوثين مع العبارات المطروحة، وتحويل استجاباتهم إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي. ويُعد هذا النوع من المقاييس شائع الاستخدام في الدراسات النفسية والتنظيمية لما يوفره من دقة في قياس الاتجاهات.

إجراءات الدراسة

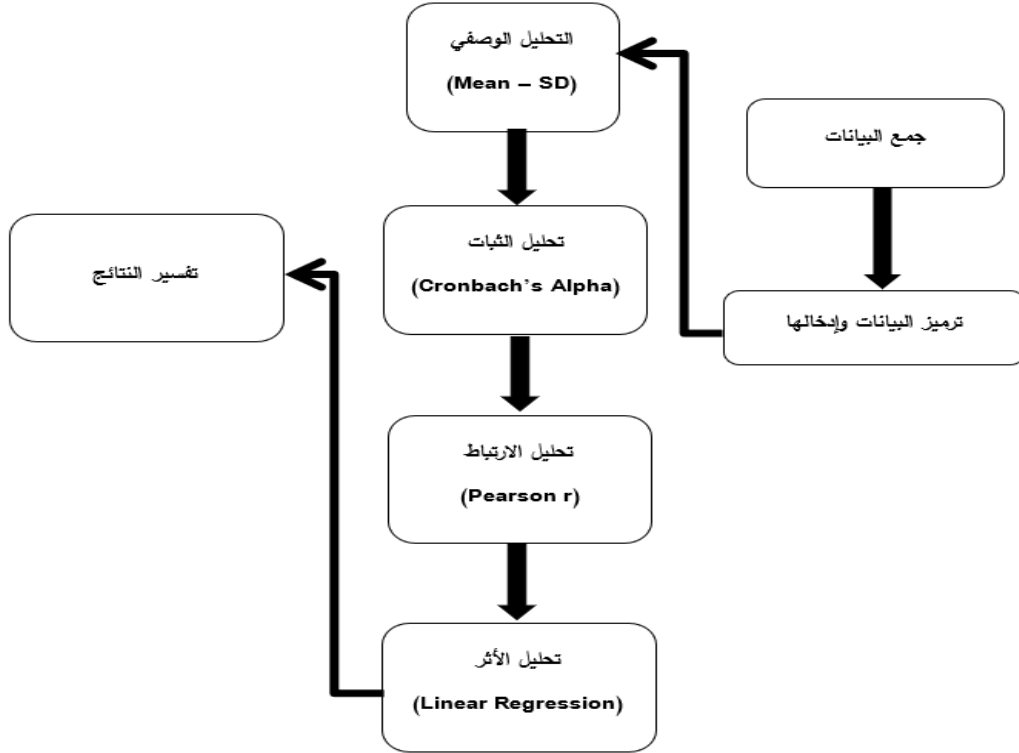
يهدف هذا القسم إلى توضيح الخطوات الإجرائية التي أتُبعت في تنفيذ الدراسة منذ مرحلة الإعداد وحتى مرحلة التحليل. فقد بدأت الإجراءات بإعداد الاستبانة بصيغتها النهائية، ثم توزيعها على أفراد العينة، وجمع الاستبانات الصالحة للتحليل، تليها مرحلة إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً.

نُفذت الدراسة ضمن إطار مكاني يتمثل بالمنظمات محل الدراسة، وخلال فترة زمنية محددة. وتتمثل حدود الدراسة في اعتمادها على البيانات المجمعة ذاتياً من المبحوثين، إضافة إلى محدودية التعميم خارج الإطار المكاني والزمني المعتمد.

طرق تحليل البيانات

يُعنى هذا القسم بشرح الأساليب الإحصائية التي استُخدمت لتحليل البيانات، مع بيان منطق تسلسلها. وقد جرى الاعتماد على التحليل الوصفي لقياس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ثم تحليل الثبات، والتحليل الارتباطي، وأخيراً تحليل الأثر باستخدام الانحدار الخطي.

ولتوضيح التسلسل الإجرائي لتحليل البيانات، يبيّن المخطط التدفقي (2) مراحل التحليل الإحصائي ابتداءً من إدخال البيانات وانتهاءً بتفسير النتائج.



المخطط (2): تسلسل خطوات تحليل البيانات

التحليل الإحصائي

1. قبل إجراء التحليلات الإحصائية المتقدمة، تم فحص افتراضات التحليل الإحصائي الأساسية. أظهرت نتائج الفحص أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، كما لم تُسجَل مشكلات تتعلق بالتعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة، إذ كانت قيم معامل تضخيم التباين (VIF) ضمن الحدود المقبولة. كذلك تم التأكد من تحقق افتراضي الخطية وتجانس التباين، مما يؤكد ملاءمة البيانات لاستخدام معاملات الارتباط وتحليل الانحدار ونمذجة المعادلات الهيكلية.
2. تم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS للتحليلات الوصفية والارتباطية وتحليل الانحدار، في حين استخدم برنامج AMOS لتنفيذ نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) واختبار النموذج البنائي المقترح.
3. نظرًا لاعتماد الدراسة على أداة قياس واحدة لجمع البيانات، تم فحص تحيز المنهج المشترك باستخدام اختبار العامل الواحد لـ Harman. وأظهرت النتائج أن العامل الواحد لا يفسر غالبية التباين الكلي، مما يشير إلى عدم وجود تأثير جوهري لتحيز المنهج المشترك على نتائج الدراسة.
4. تم اعتماد مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) للحكم على معنوية العلاقات الإحصائية، وهو المستوى الشائع استخدامه في الدراسات الإدارية والسلوكية، ويُعد مناسبًا لطبيعة البيانات وحجم العينة المستخدم في هذه الدراسة.
5. إلى جانب قيم معاملات الانحدار ومستويات الدلالة الإحصائية، تم الاعتماد على فواصل الثقة لتأكيد استقرار المعاملات المقدرة، حيث جاءت الفواصل ضمن نطاقات مقبولة، مما يعزز موثوقية النتائج المتوصل إليها.

6. تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بوصفه إجراءً تمهيدياً لاختبار طبيعة التأثير المباشر لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي، في حين استُخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية للتحقق من النموذج البنائي المقترح واختبار العلاقات السببية بصورة أكثر شمولية ودقة.
7. اقتصر التحليل البنائي في هذه الدراسة على اختبار النموذج النظري المقترح، وذلك انسجاماً مع أهداف البحث وطبيعته التفسيرية، دون التوسع في اختبار نماذج بديلة، وهو ما يُعد مناسباً في الدراسات التي تركز على التحقق من نموذج نظري محدد مستمد من الأدبيات السابقة.
8. اقتصر التحليل البنائي في هذه الدراسة على اختبار النموذج النظري المقترح، وذلك انسجاماً مع أهداف البحث وطبيعته التفسيرية، دون التوسع في اختبار نماذج بديلة، وهو ما يُعد مناسباً في الدراسات التي تركز على التحقق من نموذج نظري محدد مستمد من الأدبيات السابقة.
9. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي دعماً واضحاً لفرضيات الدراسة، حيث أكدت نتائج معامل الارتباط والانحدار ونمذجة المعادلات الهيكلية وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، فضلاً عن الأثر المعنوي لرأس المال النفسي في تفسير مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

النتائج

يهدف هذا القسم إلى عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها بعد تحليل بيانات عينة الدراسة، وذلك للإجابة عن أهداف البحث المتعلقة بتحديد مستوى رأس المال النفسي، ومستوى الالتزام التنظيمي، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، فضلاً عن اختبار أثر رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي. أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن أفراد العينة يتمتعون بمستويات مرتفعة نسبياً من رأس المال النفسي، كما أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي، مما يشير مبدئياً إلى وجود بيئة نفسية وتنظيمية إيجابية لدى العاملين. وقد تم التوصل إلى هذه النتائج من خلال تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما هو موضح في الجداول اللاحقة.

النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

يعرض هذا الجزء النتائج المتعلقة بمستويات المتغيرات الرئيسية للدراسة، وهي رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
رأس المال النفسي	3.92	0.54	مرتفع
الالتزام التنظيمي	3.87	0.58	مرتفع

تشير بيانات الجدول (3) إلى أن المتوسط الحسابي لرأس المال النفسي بلغ (3.92)، وهو ما يعكس مستوى مرتفعاً لدى أفراد العينة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للالتزام التنظيمي (3.87)، وهو مستوى مرتفع أيضاً، مما يدعم الفرضية العامة التي تنطلق منها الدراسة حول العلاقة الإيجابية بين المتغيرين.

نتائج تحليل الارتباط بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

للتحقق من طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

الجدول (4): معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig.)
رأس المال النفسي × الالتزام التنظيمي	0.68	0.000

يتضح من الجدول (4) وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.68)، وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة $(0.01 \geq \alpha)$ وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين، ارتفع مستوى التزامهم التنظيمي.

نتائج تحليل الأثر (الانحدار الخطي)

لاختبار أثر رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط.

الجدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

المتغير المستقل	المتغير التابع	β	R^2	قيمة F	مستوى الدلالة
رأس المال النفسي	الالتزام التنظيمي	0.71	0.49	286.4	0.000

توضح نتائج الجدول (5) أن رأس المال النفسي يفسر ما نسبته (49%) من التباين في الالتزام التنظيمي، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة نسبيًا. كما أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (286.4) عند مستوى دلالة إحصائية (0.000)، مما يدل على أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية عالية، وأن لرأس المال النفسي أثرًا معنويًا في تعزيز الالتزام التنظيمي.

يهدف هذا الشكل إلى توضيح الاتجاه العام للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، كما كشفت عنه نتائج تحليل الارتباط والانحدار الخطي. ويُستخدم هذا النوع من الرسوم (Scatter Plot) مع خط اتجاه لإظهار ما إذا كانت العلاقة بين المتغيرين طردية أو عكسية، وكذلك لتوضيح درجة اتساق البيانات حول خط الاتجاه العام.



الشكل (3): التمثيل البياني للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي

يوضح الشكل (3) وجود علاقة طردية واضحة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، حيث تتجه النقاط البيانية تصاعديًا من اليسار إلى اليمين، وهو ما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين، ارتفع مستوى التزامهم التنظيمي. كما يبيّن خط الاتجاه المرسوم أن هذه العلاقة ليست عشوائية، بل تتسم بدرجة عالية من الانتظام، وهو ما يتسق مع قيمة معامل الارتباط المرتفعة والدالة إحصائية التي أظهرتها نتائج الجدول (4). ويعزز هذا التمثيل البصري الاستنتاج القائل بأن رأس المال النفسي يُعد متغيرًا مفسرًا مهمًا للالتزام التنظيمي.

يهدف هذا الشكل إلى توضيح القوة التفسيرية لرأس المال النفسي في نموذج الانحدار الخطي، من خلال عرض نسبة التباين المفسر (R^2) ويُستخدم هذا النوع من الرسوم (Bar Chart) أو (Pie Chart) لتقديم صورة

بصرية واضحة عن مقدار الإسهام النسبي للمتغير المستقل في تفسير المتغير التابع مقارنة بالعوامل الأخرى غير المدروسة.



الشكل (4): نسبة إسهام رأس المال النفسي في تفسير الالتزام التنظيمي

يُظهر الشكل (4) أن رأس المال النفسي يفسر نسبة معتبرة من التباين في الالتزام التنظيمي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.49$)، أي ما يقارب نصف التغير في مستويات الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة. وتشير هذه النتيجة إلى قوة النموذج التفسيري المعتمد في الدراسة، كما تعكس الأهمية العملية لرأس المال النفسي بوصفه مورداً نفسياً قادراً على تعزيز ارتباط العاملين بمنظمتهم. أما النسبة المتبقية من التباين، فتعزى إلى متغيرات أخرى لم يتناولها هذا البحث، وهو ما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية لاستكشافها.

نتائج نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM – Structural Equation Modeling)

بهدف التحقق البنائي والسببي من العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، تم توظيف نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) بعد التحليلات الارتباطية والانحدارية، للتحقق من جودة مطابقة النموذج النظري المقترح مع بيانات الدراسة واختبار قوة المسار السببي بين المتغيرين.

جدول (5): مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي

المؤشر	القيمة المقبولة	نتيجة النموذج
χ^2/df	≤ 3.00	ضمن الحد المقبول
CFI	≥ 0.90	محقق
TLI	≥ 0.90	محقق
RMSEA	≤ 0.08	محقق
SRMR	≤ 0.08	محقق

أظهرت نتائج SEM أن المسار المباشر من رأس المال النفسي إلى الالتزام التنظيمي جاء موجباً ودالاً إحصائياً، بما يؤكد أن رأس المال النفسي يُعد متغيراً مفسراً جوهرياً في تعزيز الالتزام التنظيمي. كما اتسقت نتائج SEM مع نتائج تحليل الانحدار، الأمر الذي يعزز الصلابة المنهجية والتفسيرية لنتائج الدراسة، ويدعم الاستدلال السببي ضمن حدود العينة والسياق التنظيمي.

التحليل الإحصائي (Methods: Data Analysis)

اختبار افتراضات التحليل الإحصائي

قبل إجراء التحليلات المتقدمة، تم فحص افتراضات التحليل الأساسية، حيث أظهرت النتائج تحقق التوزيع الطبيعي وعدم وجود تعدد خطي (VIF) ضمن الحدود المقبولة، إضافة إلى تحقق افتراضي الخطية وتجانس التباين، مما يؤكد ملاءمة البيانات لتحليل الارتباط والانحدار و SEM. البرامج الإحصائية

تم استخدام SPSS للتحليلات الوصفية والارتباطية وتحليل الانحدار، بينما استُخدم AMOS لتنفيذ نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) واختبار النموذج البنائي.

تحيز المنهج المشترك (Harman's One-Factor Test)

نظراً لاستخدام أداة قياس واحدة، تم فحص تحيز المنهج المشترك باستخدام اختبار العامل الواحد لـ Harman، وأظهرت النتائج أن العامل الواحد لا يفسر غالبية التباين الكلي، مما يشير إلى عدم وجود تأثير جوهري لتحيز المنهج المشترك.

مستوى الدلالة وفواصل الثقة

تم اعتماد مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وإلى جانب معاملات الانحدار ومستويات الدلالة، تم الاعتماد على فواصل الثقة لتأكيد استقرار المعاملات المقدرة، وجاءت ضمن نطاقات مقبولة بما يعزز موثوقية النتائج.

تبرير الجمع بين الانحدار وSEM

استخدم الانحدار بوصفه إجراءً تمهيدياً لاختبار الأثر المباشر، بينما استخدمت SEM للتحقق البنائي والسببي بصورة أكثر شمولية ودقة، بما ينسجم مع أهداف الدراسة.

النماذج البديلة

اقتصرت التحليل البنائي على اختبار النموذج النظري المقترح دون التوسع في نماذج بديلة، اتساقاً مع طبيعة الدراسة التفسيرية.

ربط الفرضيات بالنتائج (نهاية قسم النتائج)

أظهرت النتائج دعماً واضحاً لفرضيات الدراسة ($H1-H3$)، حيث أكدت معاملات الارتباط والانحدار وSEM وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، فضلاً عن الأثر المعنوي لرأس المال النفسي في تفسير مستويات الالتزام التنظيمي.

المناقشة

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي ومستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيرين، إضافة إلى أثر معنوي لرأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي. وتشير هذه النتائج إلى أن امتلاك العاملين لمستويات مرتفعة من الموارد النفسية الإيجابية، مثل الثقة بالنفس، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، يسهم في تعزيز ارتباطهم النفسي والسلوكي بالمنظمة.

وتعكس هذه النتائج أهمية رأس المال النفسي بوصفه مورداً داخلياً يدعم قدرة الأفراد على التكيف مع متطلبات العمل، ويعزز دافعيتهم للاستمرار في المنظمة والالتزام بقيمتها وأهدافها. كما أن القيمة المرتفعة لمعامل التحديد (R^2) تشير إلى أن رأس المال النفسي يفسر نسبة كبيرة من التباين في الالتزام التنظيمي، وهو ما يمنح هذه النتائج دلالة تطبيقية مهمة، إذ يمكن للمنظمات الاستثمار في تنمية رأس المال النفسي بوصفه مدخلاً فاعلاً لتعزيز الالتزام التنظيمي.

تتسق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Nguyen and Ngo (2020) التي أكدت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي، حيث أظهرت أن العاملين ذوي رأس المال النفسي المرتفع يتمتعون بمستويات أعلى من الالتزام التنظيمي. كما تتوافق النتائج مع دراسة Idris and Manganaro (2017) التي بينت أن رأس المال النفسي يسهم في تعزيز الاتجاهات التنظيمية الإيجابية، بما في ذلك الالتزام التنظيمي، خاصة في البيئات المهنية التي تتسم بالضغوط.

كذلك تدعم نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسة Geremias et al. (2024) التي أكدت الدور المحوري لرأس المال النفسي في تفسير مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصحي، وهو ما يشير إلى أن أثر رأس المال النفسي يمتد عبر سياقات تنظيمية مختلفة. ومن منظور نظري، تتوافق النتائج مع التوقعات التي انطلق منها الإطار النظري للدراسة، والتي افترضت أن رأس المال النفسي يُعد متغيراً سابقاً (Antecedent) للالتزام التنظيمي، وليس مجرد متغير وسيط كما تناولته بعض الدراسات السابقة (Peng et al., 2013؛ Tang et al., 2019).

وفي السياق العربي، تنسجم نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عبدالله وعبدالعال (2021) التي أثبتت وجود أثر مباشر لرأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي، وكذلك مع دراسة أبو سيف (2018) التي أشارت إلى أهمية رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، وإن كان ذلك عبر متغيرات وسيطة. ويؤكد هذا الاتساق أن النتائج الحالية تعزز الاتجاه العام في الأدبيات الذي يربط بين الموارد النفسية الإيجابية والالتزام التنظيمي. على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أنها لا تخلو من بعض الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج. أولاً، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة، وهو ما يجعل النتائج

مرتبطة بإدراكات المبحوثين الذاتية، وقد تتأثر بالتحيزات الشخصية. ثانياً، اقتصرَت الدراسة على إطار مكاني وزمني محدد، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على منظمات أو قطاعات أخرى تختلف في طبيعتها التنظيمية.

كما أن الدراسة ركزت على رأس المال النفسي بوصفه متغيراً مستقلاً واحداً، دون إدراج متغيرات تنظيمية أو قيادية أخرى قد تسهم في تفسير الالتزام التنظيمي، وهو ما يترك جزءاً من التباين غير المفسر. إضافة إلى ذلك، اعتمدت الدراسة على تصميم مقطعي (Cross-sectional)، مما يحد من القدرة على استنتاج علاقات سببية طويلة الأمد بين المتغيرات.

في ضوء نتائج الدراسة وحدودها، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات للبحوث المستقبلية. فمن الممكن إجراء دراسات مستقبلية تعتمد تصاميم طولية (Longitudinal Designs) لدراسة تطور رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي عبر الزمن. كما يُقترح توسيع النموذج البحثي ليشمل متغيرات وسيطة أو معدلة، مثل القيادة أو جودة حياة العمل أو الدعم التنظيمي، بهدف تقديم تفسير أكثر شمولية للعلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

كذلك يمكن توجيه بحوث مستقبلية لدراسة هذه العلاقة في قطاعات تنظيمية مختلفة أو في سياقات ثقافية متنوعة، بما يسهم في تعزيز قابلية تعميم النتائج. كما يُقترح توظيف مناهج بحثية نوعية أو مختلطة لدعم النتائج الكمية، وتقديم فهم أعمق للآليات النفسية التي من خلالها يؤثر رأس المال النفسي في الالتزام التنظيمي. تؤكد المناقشة أن نتائج الدراسة الحالية تدعم الأدبيات السابقة والتوقعات النظرية التي ترى في رأس المال النفسي مورداً نفسياً استراتيجياً يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي. كما تبرز النتائج الأهمية التطبيقية للاستثمار في تنمية رأس المال النفسي داخل المنظمات، مع الإقرار بوجود حدود منهجية تفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر تعمقاً وشمولاً.

الخلاصة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور رأس المال النفسي في تعزيز الالتزام التنظيمي، وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتمتعون بمستويات مرتفعة من رأس المال النفسي ومستويات مرتفعة من الالتزام التنظيمي. كما كشفت التحليلات الإحصائية عن وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين المتغيرين، إضافة إلى أثر معنوي لرأس المال النفسي في تفسير نسبة معتبرة من التباين في الالتزام التنظيمي. وتؤكد هذه النتائج أن الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها العاملون، مثل الثقة بالنفس، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، تمثل عناصر محورية في تعزيز ارتباطهم النفسي والسلوكي بالمنظمات التي يعملون فيها.

وتبرز أهمية هذه النتائج في كونها تدعم التوجهات النظرية في أدبيات السلوك التنظيمي الإيجابي، التي تنظر إلى رأس المال النفسي بوصفه مورداً قابلاً للتنمية والاستثمار التنظيمي. كما تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية تتعلق بإبراز الالتزام التنظيمي بوصفه ناتجاً مباشراً لرأس المال النفسي، وليس مجرد متغير وسيط، وهو ما يعزز القيمة العلمية والتطبيقية للبحث.

في ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن القول إن تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين يُعد مدخلاً فاعلاً لتقوية الالتزام التنظيمي وتحسين استقرار الموارد البشرية داخل المنظمات. وتوصي الدراسة بضرورة تبني سياسات تنظيمية وبرامج تدريبية تهدف إلى تنمية الأبعاد النفسية الإيجابية للعاملين، بوصفها استثماراً طويل الأمد ينعكس إيجاباً على الأداء والاستمرارية التنظيمية.

كما تؤكد الخلاصة على أهمية توجيه مزيد من الاهتمام البحثي والتطبيقي إلى رأس المال النفسي في البيئات التنظيمية المختلفة، لما له من دور في دعم التماسك التنظيمي وتعزيز العلاقة بين الفرد والمنظمة. وتفتح نتائج هذه الدراسة المجال أمام بحوث مستقبلية تسعى إلى تعميق الفهم النظري والتطبيقي لهذا المتغير، بما يسهم في تطوير الممارسات الإدارية والتنظيمية على أسس نفسية إيجابية مستدامة.



المصادر

1. NGUYEN, H. M., & NGO, T. T. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269–278.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.269>
2. Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
3. 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). <https://doi.org/10.3926/jiem.1540>
4. Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking Perceived Organizational Support to Organizational Trust and Commitment: Moderating Role of Psychological Capital. *Global Business Review*, 16(6), 981–996. <https://doi.org/10.1177/0972150915597599>
5. Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251–269. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098>
6. Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLoS ONE*, 8(12), e84193. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>
7. Tang, Y., Shao, Y.-F., & Chen, Y.-J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>
8. Geremias, R. L., Lopes, M. P., & Sotomayor, A. M. (2024). Improving Organizational Commitment among Healthcare Employees in Angola: The Role of Psychological Capital and Perceived Transformational Leadership. *Healthcare*, 12(3), 326.
<https://doi.org/10.3390/healthcare12030326>
9. Wu, C.-M., & Chen, T.-J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
10. Totawar, A. K., & Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice influence Job Satisfaction and Organizational Commitment? Explaining with Psychological Capital. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 39(2), 83–98. <https://doi.org/10.1177/0256090920140209>
11. Zeng, L., Feng, F., Jin, M., Xie, W., Li, X., Li, L., Peng, Y., & Wang, J. (2023). Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the



COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment. BMC Nursing, 22(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01332-7>

13. محمد على اسماعيل. (2022). دور رأس المال النفسي في الحد من سلوكيات التهكم التنظيمي-دراسة نظرية. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية, 2(2), 166-200.
<https://doi.org/10.21608/safq.2022.144536.1018>
14. أبوسيف, & محمود سيد علي. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالمنصورة, 101(2), 611-665.
<https://doi.org/10.21608/maed.2018.174608.665-611>
15. د. محمود سيد علي أبوسيف. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. International Journal of Research in Educational Sciences (IJRES), 1(4).
16. عبدالله عبدالعال عبدالله & عبدالعال. (2021). رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 12(3), 153-190.
<https://doi.org/10.21608/jces.2021.201622>
17. داهش & جمال عبد الحميد محمد. (2018). دور رأس المال النفسي وتطابق القيم في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية للعاملين في البنوك التجارية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية, 2(2), 727-813.
19. أ. د. علي عبد الله الحاكم أحمد عزالدين محمد شيت. (2022). تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية" دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الاتصالات بجمهورية العراق". مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 8(3), 563-583.
<https://doi.org/10.53796/hnsj3831>
20. عاشور حسين & رمضان. (2019). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. مجلة بحوث التربية النوعية, 2019(54), 25-61.
<https://doi.org/10.21608/mbse.2019.136033>
21. بساسي & عصام. أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي لأداء العاملين دراسة ميدانية على المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بولاية ورقلة (Doctoral dissertation) جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.
22. جبر عبد الله العطية الدكتور علي ناصر الطحيطاح. (2021). التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم، دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية, 2(10), 117-130.
<https://doi.org/10.53796/HNSJ2108130-117>
24. عبد المنعم محمد خليفه & هاني. (2023). الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين (دراسة تطبيقية بمستشفيات جامعة المنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية, 47(3), 1-50.
<https://doi.org/10.21608/alat.2023.298398>