

رأس المال النفسي الإيجابي كوسيط بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي

(بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة)
Positive Psychological Capital as a mediator between
Workplace Fun and Employee Engagement
"Applied to Mansoura University Assistants Staff Members "

د. تامر إبراهيم السيد عشري

مدرس بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة - مصر

تليفون رقم / 01062220002

البريد الإلكتروني tamerashry@mans.edu.eg

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى اختبار أثر المتعة في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. وأجري البحث على عينة قوامها (334) مفردات، وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة استقصاء تم توزيعها على مفردات العينة، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة (229) قائمة بمعدل استجابة (68.6%)، ومن خلال استخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية (PLS)، وتوصل البحث إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين المتعة في مكان العمل وكل من رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، وكذلك تم التوصل إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المتعة في مكان العمل، رأس المال النفسي الإيجابي، الارتباط الوظيفي، الأنشطة الترفيهية، التواصل الاجتماعي، دعم الإدارة، الكفاءة الذاتية، المرونة، الحيوية، التفاني، الانهماك.

Abstract

The current study analyzes the direct effects of workplace fun might have on employee engagement, as well as the mediating role of positive psychological capital. Data was collected through a survey of 334 of Assistants Staff Members from Mansoura University, among them was 229 valid surveys with a response rate of 68.6%. and used Partial least squares structural equation modeling (PLS) to test the research hypotheses on the matched Assistants Staff Members data. The results of this study confirmed the research hypothesis

concerning the mediation of positive psychological capital on the relationship between workplace fun and employee engagement. According to the results, Furthermore, these findings also indicate that positive psychological capital had direct effect on employee engagement. After the above mediation effects were accounted for, the results indicate that there remained an almost-nil association between workplace fun and employee engagement. Implications for management and future research are discussed

Keywords: Workplace Fun, Positive Psychological Capital, Employee Engagement, Celebrating at Work, Socializing with Coworkers, Manager Support for Fun, Self-Efficacy, Vigor, Dedication, Absorption, Resilience.

مقدمة:

ظهر مفهوم المتعة في مكان العمل ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، لما له من تأثير إيجابي علي العديد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية، كالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، والسلوك الإبداعي للموظف، والقصص عن المتعة التي يتمتع بها الموظفون في شركات مثل Google، Nike، Facebook، Apple، LinkedIn، هي قصص أسطورية، حيث يلعب الموظفون ألعاب الطاولة، ويمارسون الرياضة في صالة الألعاب الرياضية الخاصة بالشركة، ويتلقون جلسات تدليك، ويتناولون الطعام مجاناً، ويستمتعون بوقتهم مع أطفالهم في أماكن الرعاية التي تمولها الشركة، Whitehead., 2019; Xu et al., (2020).

وشهدت السنوات الأخيرة اهتمام العديد من الكتاب والباحثين في مجال السلوك التنظيمي، بموضوع السلوك التنظيمي الإيجابي، الذي يسعى إلى التركيز على تدعيم قدرات وإمكانات العاملين ونقاط قوتهم الإيجابية بدلاً من التركيز على نقاط الضعف والقصور لديهم، ويُعد موضوع رأس المال النفسي الإيجابي من المفاهيم التي جذبت الانتباه - كأحد تلك السلوكيات، والمتمثلة في ثقة العامل في قدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح، وتفاؤله بالمستقبل وما يحمله من عدم تأكد، مع قناعته بقدرته على المثابرة نحو تحقيق أهدافه. (Poots & Cassidy, 2020; Raja et al., 2020)

وقدم (Kahn, 1990) مفهوم الارتباط الوظيفي باعتباره أحد الركائز الأساسية لضمان استمرار نجاح وبقاء المنظمة في دنيا الأعمال في ظل التحديات والبيئة التنافسية المعاصرة، والذي يشير إلي انهماك الفرد داخل المنظمة، فضلاً عن الحماس لتوليد حلول مبتكرة لإنجاز المهام الخاصة بالعمل. (Hammedi et al., 2021; Karatepe et al., 2020)

ويأمل الباحث أن تساعد نتائج هذا البحث - الجامعات المصرية بشكل عام، والكليات محل الدراسة بشكل خاص على إدراك أهمية العلاقة التفاعلية بين المتعة في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي. ويعرض الباحث فيما يلي الإطار النظري والدراسات السابقة، ومشكلة البحث وتساؤلاته، وأهدافه، وأهميته، وفروضه، يلي ذلك توضيح لمنهجية البحث، وتقييم الصدق والثبات في المقاييس المستخدمة به، ثم عرض لنتائج البحث، ومناقشة لهذه النتائج وتفسيرها، وتوضيح لتوصيات البحث، وأخيراً محددات البحث، وتوجهات لبحوث مستقبلية.

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن الإطار النظري والدراسات السابقة توضيح لمفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وعرض لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بهذه المتغيرات والتي أتاحت للباحث فرصة الاطلاع عليها، وذلك على النحو الآتي:

1- الإطار النظري:

وفيه يعرض الباحث مفاهيم، وأبعاد متغيرات البحث، وذلك على النحو الآتي:

1/1- المتعة في مكان العمل (Workplace Fun):

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدد من التعريفات للمتعة في مكان العمل، فعبّر عنه (Müceldili & Erdil, 2016) بأنه مجموعة متنوعة من الأنشطة الممتعة التي تؤثر بشكل إيجابي على سلوك وإنتاجية الفرد في العمل. ويراه (Montgomery, 2019) بأنه أجواء عمل مريحة، تتضمن التعرف على هوايات الفرد ومواطن شغفه، لجعله يشعر بالسعادة في مكان عمله. وعرفه (Bowen et al., 2020) بأنه بيئة عمل تعزز من شعور الفرد بالراحة والعفوية في مكان العمل، وتشجع روح المزاح والفكاهة.

وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد المتعة في مكان العمل اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية هي: الأنشطة

الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، ويمكن توضيح تلك الأبعاد على النحو التالي:

(Bowen, Tews, & Baloglu, 2020; Chen & Ayoun, 2019; Deetz, Davidson, Daugherty, Graham, & Carroll, 2020; Georganta & Montgomery, 2019; Michel, Tews, & Allen, 2019; Müceldili & Erdil, 2016; Sakr, Zotti, & Khaddage-Soboh, 2019; Tews & Noe, 2019; Tsaur, Hsu & Lin, 2019; Xu, Wang, Ma, & Wang, 2020)

1/1- الأنشطة الترفيهية (Celebrating at Work):

تُشير إلى مجموعة متنوعة من الأنشطة التي تقدمها المنظمة، وتتضمن تنظيم مسابقات ثقافية واجتماعية ورياضية، وتنظيم الحفلات الخاصة بالإنجازات السنوية للمنظمة، وكذلك الاهتمام بالمناسبات الخاصة بالعمالين، وقد يمتد الأمر ليشمل تنظيم رحلات ترفيهية خارج نطاق العمل الرسمي.

2/1- التواصل الاجتماعي (Socializing With Coworkers):

يُشير إلى مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة، وحب الاختلاط بالآخرين والتعاون معهم، وتكوين علاقات يسودها جو من الألفة والتفاهم بين جميع الأطراف، وكذلك مدي تواصل الزملاء فيما بينهم خارج العمل.

3/1- دعم الإدارة (Manager Support for Fun):

يُشير إلى تمتع الإدارة بقدرة عالية على تشجيع العاملين علي قضاء وقت ممتع أثناء العمل، ومنح قدر مناسب من الحرية والاستقلالية في أداء العمل، كما تتضمن حرص الإدارة على توفير وقت للراحة أثناء العمل، والسماح بسماع الموسيقى، وممارسة بعض الألعاب في مكان العمل.

2/1- رأس المال النفسي الإيجابي (Positive psychological capital):

قدمت الكتابات والدراسات العلمية عدداً من التعريفات لرأس المال النفسي الإيجابي، فعرفه (Cheng et al., 2018) علي أنه السلوكيات الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في نواحي الحياة المختلفة.

وعبر عنه (Kim et al., 2019) بأنه مجموعة من الجوانب الإيجابية التي تتميز بقابليتها للتطوير، يمتلكها الفرد وتؤهله لأداء المهام المكلف بها بنجاح. في حين يراه (Poots & Cassidy, 2020) بأنه ثقة الفرد وتفاؤله وقدرته على الصمود في مواجهة الصعوبات، والتعامل معها بصبر وحكمة. وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك أربعة أبعاد أساسية هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Cheng, Hong, & Yang, 2018; Darvishmotevali & Ali, 2020; Dwyer, Hunter Revell, Sethares, & Ayotte, 2019; Fang & Ding, 2020; Guo et al., 2018; He, Jia, McCabe, Chen, & Sun, 2019; Kim, Kim, Newman, Ferris, & Perrewé, 2019; Kim, Kim, & Lee, 2020; Mahfud, Triyono, Sudira, & Mulyani, 2020; Poots & Cassidy, 2020; Raja, Azeem, Haq, & Naseer, 2020; Safavi & Bouzari, 2020; Thompson, Lemmon, & Walter, 2015; Ye, Ren, Li, & Wang, 2020)

1/2/1- الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy):

يقصد بها إدراك الفرد لقدراته الشخصية، وخبراته المتعددة، وأنه يملك من المقومات ما يمكنه من توظيف تلك الأمور في تحقيق مستويات الإنجاز المطلوبة.

2/2/1- الأمل (Hope):

يقصد به قوة العزيمة والمثابرة والرغبة نحو تحقيق الهدف، وهو أمر ناتج عن حالة تحفيزية إيجابية مستمدة من التخطيط الناجح، والقدرة على إيجاد الطرق البديلة لتحقيق الهدف.

3/2/1- التفاؤل (Optimism):

يقصد به ميل الفرد إلى النظر إلى المستقبل وما يحمله من احتمالات عدم التأكد بإيجابية، وتبني وجهة النظر المشرقة في كل المواقف وكل الأوقات، كالنظر إلى المحنة على أنها تحدي، والمشكلة إلى فرصة.

4/2/1- المرونة (Resilience):

يقصد بها ميل الفرد إلى عدم الاستسلام والقدرة على مواجهة مشكلات وصعوبات في العمل، مع قناعاته بقدرته على التكيف واحتواء المواقف، والعودة سريعاً إلى الحالة الطبيعية.

3/1- الارتباط الوظيفي (Employee Engagement):

يُعد (Kahn, 1990) أول من قدم مصطلح للارتباط الوظيفي، والذي عرفه علي أنه استثمار الفرد لطاقته الجسدية والإدراكية والعاطفية أثناء أداء مهام عمله المكلف بها.

وانتقد (Hammedi et al., 2021) مع (Ampofo, 2020) على أنه الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته، حيث يشعر الفرد بالحيوية والحماس والتفاني، والاستغراق في العمل.

وأشار (Tensay & Singh, 2020) إلى أنه حالة إيجابية تعكس مدى ارتباط وحب الفرد الشديد لوظيفته، حيث تعد ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته. وبمراجعة العديد من الأدبيات السابقة للوقوف على أبعاد الارتباط الوظيفي، اتضح أن غالبية هذه الأدبيات تتفق على أن هناك ثلاثة أبعاد أساسية، هي: الحيوية، والتفاني، والانهماك، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

(Ampofo, 2020; Hammedi, Leclercq, Poncin, & Alkire, 2021; Karatepe, Rezapouraghdam, & Hassannia, 2020; Nazir & Islam, 2020; Radic, Arjona-Fuentes, Ariza-Montes, Han, & Law, 2020; Srivastava & Singh, 2020; Tensay & Singh, 2020; Wang, Xu, Zhang, & Li, 2020)

1/3/1- الحيوية (Vigor):

تشير إلى النشاط والقدرة على مقاومة ضغوط العمل بشكل فعال، وكذلك الإصرار والمثابرة في مواجهة تلك الضغوط، ومدى استعداد الفرد لبذل المزيد من الجهد في عمله.

2/3/1- التفاني (Dedication):

يشير إلى جدية الفرد في إنجاز مهام العمل، وإحساسه بقيمة وأهمية العمل الذي يقوم به، وإحساسه بالفخر والتحدي عند ممارسة عمله.

3/3/1- الانهماك (Absorption):

يشير إلى الشغف والاستغراق الشديد في العمل، فلا يشعر الفرد بمرور الوقت أثناء العمل، حيث يحتل العمل الجزء الأكبر من اهتمام الفرد.

2- الدراسات السابقة والفجوة البحثية:

باستقراء الدراسات السابقة- وجد الباحث أن بعض الدراسات السابقة تناولت العلاقة المباشرة بين المتعة في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي.

(Georganta & Montgomery, 2019; Han, Kim, & Jeong, 2016; Saks & Gruman, 2011)

كما تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة المباشرة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي

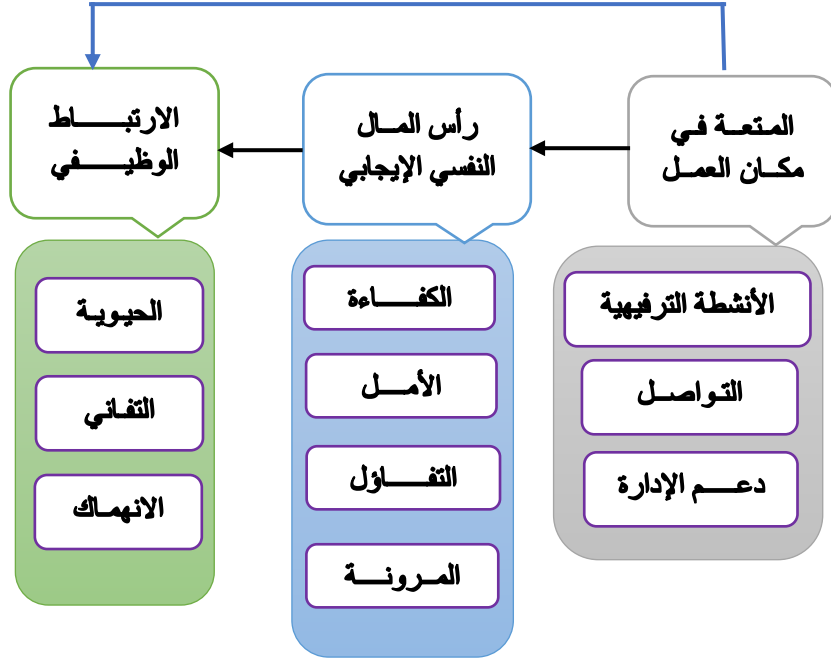
(Bowen et al., 2020; Deetz et al., 2020; Müceldili & Erdil, 2016; Plester & Hutchison, 2016; Sakr et al., 2019)

بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على تحديد طبيعة العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي.

(Cheng et al., 2018; Fang & Ding, 2020; Kang & Busser, 2018; Paek, Schuckert, Kim, & Lee, 2015; Pan, Mao, Zhang, Wang, & Su, 2017; Thompson et al., 2015; You, 2016)

ولذلك تستهدف الدراسة الحالية قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المتغيرات، وكذلك اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد والمتغيرات التي تم التركيز عليها من جانب كل دراسة، مما أتاح الفرصة للباحث لاختيار أكثر المتغيرات مناسبة للمشكلة قيد الدراسة، والموضح في الشكل رقم (1) في محاولة لفهم دور كل من المتعة في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي في التنبؤ بالارتباط

الوظيفي وذلك في البيئة العربية عامةً، والبيئة المصرية خاصةً، ويوضح الشكل رقم (1) تصوراً للعلاقة.



شكل رقم (1): الإطار المقترح للبحث

المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

- لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها (17) مفردة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، منها (5) مفردات من كلية التجارة، و(2) مفردة من كلية التجارة الطب، و(3) مفردات من كلية الحقوق، و(3) مفردات من كلية الحاسبات، و(4) مفردات من كلية التربية

الرياضية، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتكوين فكرة مبدئية عن مدى توافر أبعاد المتعة في مكان العمل، ودرجة توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، ومدى توافر أبعاد الارتباط الوظيفي بالكلية محل الدراسة، كذلك التعرف على الدور الذي يمكن أن يلعبه رأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وقد كشفت هذه الدراسة الاستطلاعية عن مجموعة من المؤشرات الأولية

أهمها:

- من حيث مدى توافر أبعاد المتعة في مكان العمل، فقد أعرب بعض الذين تمت مقابلتهم من بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، عن أن الكلية التي يعملون بها تحرص على تنظيم مسابقات ثقافية واجتماعية ورياضية، وإقامة الحفلات في الأعياد والمناسبات كحفلات الإفطار الجماعي في رمضان، في حين أشار البعض الآخر لعدم حرص الكلية التي يعملون بها على تنظيم وإقامة مثل هذه الأنشطة.
- من حيث درجة توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، فقد أعرب بعض الذين تمت مقابلتهم من بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، عن شعورهم بقوة العزيمة والمثابرة والرغبة نحو تحقيق الهدف، وعدم الاستسلام والقدرة على مواجهة مشكلات وصعوبات العمل.
- من حيث درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي، فقد أشار البعض إلى حبهم الشديد لوظيفتهم، حيث تعد ذات بعد محوري في حياتهم وفي تقديرهم لذاتهم، وكذلك في تقدير الآخرين لهم.

ثالثاً: مشكلة وتساؤلات البحث:

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما أثر المتعة في مكان العمل بوصفها متغيراً مستقلاً، ورأس المال النفسي الإيجابي بوصفه متغيراً وسيطاً تفاعلياً على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

- 1- هل توجد علاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟
- 2- هل توجد علاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟
- 4- هل تؤثر أبعاد المتعة في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 5- هل تؤثر أبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 6- هل تؤثر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط الوظيفي بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
- 7- هل يوجد تأثير غير مباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي من خلال الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؟

رابعاً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 2- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 3- التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 4- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد المتعة في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 5- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 6- تحديد التأثيرات المباشرة لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 7- تحديد التأثير غير المباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي من خلال الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

خامساً: أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من عدة اعتبارات علمية وعملية بيانها فيما يلي:

1- الأهمية العلمية:

- السعي للمساهمة في التأصيل النظري لموضوع المتعة في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي.

- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة بين المتعة في مكان العمل ورأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي.
- تتضمن الدراسة الحالية مجموعة من السلوكيات التنظيمية الإيجابية، لما لها من مردودات شتي- سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات.

2- الأهمية العملية:

- يستمد البحث أهميته العملية من أهمية مجال التطبيق المتمثل في قطاع التعليم بجامعة المنصورة، والذي يمثل ركيزة أساسية من ركائز تحقيق رسالة الجامعة؛ التي تتطلب أن يسود مناخ العمل بها الود والتعاون والتفاني والكفاءة الذاتية، وما ينتج عن ذلك من نتائج إيجابية على المستوى الفردي والتنظيمي.
- تساهم نتائج هذا البحث في توعية المسؤولين في الكليات موضع التطبيق بمفهوم وأبعاد المتعة في مكان العمل التي تعد أحد مقدمات كل من رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي، وبالتالي فإن الدراسة الحالية تعمل على تحليل طبيعة تلك البيئة، حتى يمكن لصانعي القرارات تبني تلك الممارسات لإضفاء مناخ عمل يسوده الود والاحترام المتبادل والدافعية للإنجاز بين العاملين بها.

سادساً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث، وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قام الباحث بصياغة

الفروض التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المتعة في مكان العمل وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

- 4- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 5- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 6- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 7- يزداد التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

سابعاً: منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في أنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه العناصر على النحو الآتي:

1- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد البحث الحالي علي نوعين من البيانات هما: البيانات الثانوية والأولية، بالنسبة للنوع الأول من البيانات تم الحصول عليه من دليل معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة - عن أعداد الهيئة المعاونة بكل كلية، أما النوع الثاني من البيانات (البيانات الأولية) فقد تم جمعها من المستقضي منهم المستهدفين في الدراسة الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء .

2- متغيرات البحث والقياس:

تتعلق البيانات الأولية اللازمة لهذا البحث بمجموعة من المتغيرات الرئيسية التي تتضمن عدد من الأبعاد الفرعية المرتبطة بها، واعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقاييس التي احتوت كل منها مجموعة من

العبارات لقياس كل متغير، وتم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً)، وفيما يلي توضيح لمتغيرات البحث والمقاييس التي اعتمد عليها البحث:

1/2- المتعة في مكان العمل (متغير مستقل):

تم قياس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد هي: الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Xu et al., 2020)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، كما اعتمدت عليه العديد من الدراسات السابقة، وقد اشتمل هذا المقياس على (13) عبارة.

2/2- رأس المال النفسي الإيجابي (متغير مستقل/ وسيط):

تم قياس هذا المتغير من خلال أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Kim et al., 2019)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها، وقد اشتمل هذا المقياس على (15) عبارة.

3/2- الارتباط الوظيفي (متغير تابع):

تم قياس هذا المتغير (بصورة إجمالية)، من خلال (7) عبارات، وذلك بالاعتماد على المقياس الذي طوره دراسة (Wang et al., 2020)، باعتباره المقياس الأكثر استخداماً في الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها والتي ثبت صدقها وثباتها.

3- مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وبلغ إجمالي عددهم (2516) مفردة، ونظراً لكبر حجم المجتمع وانتشار مفرداته، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات المطلوبة لإتمام البحث، لذلك تم سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس

بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود إطار لمجتمع البحث) مكونة من (334) مفردة، وتم تحديدها باستخدام برنامج Sample Size Calculator عند مستوى معنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وتم توزيع هذه العينة بالاعتماد على أسلوب التوزيع النسبي الذي يأخذ في اعتباره التباين بين عدد المفردات داخل كل طبقة (كل طبقة تمثل كلية من كليات الجامعة).

4- أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الاستقصاء والتي تم تصميمها وتطويرها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الاستقصاء، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصحيحة التي تم الحصول عليها (229) قائمة بمعدل استجابة (68.8%).

ويوضح الجدول رقم (1) حجم مجتمع البحث وتوزيع مفردات العينة وعدد الاستجابات الصحيحة من معاوني أعضاء التدريس بجامعة المنصورة.

جدول رقم (1)

توزيع مجتمع وعينة البحث وفق الكليات بجامعة المنصورة

م	الكلية	حجم المجتمع	النسبة المئوية	حجم العينة	القوائم الصحيحة
1	الطب	681	27%	90	56
2	طب الأسنان	173	7%	23	17
3	الصيدلة	113	4%	13	8
4	الطب البيطري	69	3%	10	6
5	الهندسة	266	11%	36	28
6	العلوم	165	6%	20	16
7	الزراعة	46	2%	7	5
8	الفنون الجميلة	27	1%	4	3

9	التمريض	149	6%	20	13
10	الحاسبات	52	2%	7	4
11	التربية	75	3%	10	7
12	الآداب	142	6%	20	11
13	الحقوق	46	2%	7	5
14	التجارة	115	4%	13	12
15	تربية نوعية منية النصر	18	1%	3	1
16	تربية نوعية ميت غمر	16	1%	3	1
17	سياحة وفنادق	26	1%	4	2
18	رياض الأطفال	42	2%	7	5
19	تربية رياضية	295	11%	37	29
	الإجمالي	2516	100%	334	229

المصدر: إعداد الباحث في ضوء بيانات دليل معاوني أعضاء التدريس بجامعة المنصورة، واستجابة مفردات العينة.

هذا، وقد بلغت نسبة الذكور (43.6%) والإناث (56.4%) تقريباً، وبلغت نسبة مفردات العينة بالفئة العمرية أقل من 30 سنة (30.8%)، وبالفئة العمرية من 30 سنة لأقل من 40 سنة (53.8%)، وبالفئة العمرية من 40 سنة فأكثر (15.4%)، وفيما يتعلق بالدرجة الوظيفية بلغت نسبة فئة معيد (53.8%)، وفئة مدرس مساعد (53.8%) تقريباً، وأخيراً فيما يتعلق بمدة الخدمة فقد بلغت نسبة مفردات العينة بالفئة من سنة لأقل من 5 سنوات (15.4%)، وبالفئة من 5 سنوات لأقل من 10 سنة (38.5%)، وبالفئة من 10 سنة لأقل من 15 سنة (25.6%)، وبالفئة 15 سنة فأكثر (20.5%) تقريباً.

5- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

اعتمد البحث في تحليل البيانات الميدانية على:

1/5- التحليل العاملي الاستكشافي: للتحقق من صدق وثبات مقاييس متغيرات

الدراسة، فمن خلاله تم تحري صدق البناء (التقارب، والتمييز) لعبارات

وأبعاد الاستقصاء من خلال قيم (AVE) وجذرها التربيعي، وإيجاد

مصفوفة معاملات الارتباط، وحساب قيمة ثبات التركيب لأبعاد الاستقصاء.

2/5- معامل ألفا لكرونباخ: وذلك لاختبار درجة الثبات في المقاييس متعددة البنود

في الدراسة الحالية، حيث يركز هذا الأسلوب على درجة التناسق الداخلي بين

بنود أو متغيرات المقياس الخاضع للاختبار.

3/5- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع

تحديد نوع العلاقة وقوتها.

4/5- طريقة المربعات الصغرى الجزئية The Partial Least Square (PLS):

التي تُعد أحد أساليب نماذج المعادلات الهيكلية (SEM)، ويستخدم لقياس

العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وذلك باستخدام برنامج

Warp PLS 7.0.

ثامناً: تقييم الصدق والثبات في المقاييس:

بعد القيام بالتصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء وقيل الاعتماد عليها بشكل نهائي،

قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات عليها (اختبار نموذج القياس)، وذلك على

النحو الآتي:

1- تقييم صدق المقاييس:

استخدم لبيان مدى صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، وأن هذه العبارات تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث، واعتمد البحث في إجراء اختبار الصدق على ما يلي:

1/1- صدق المحتوى: للتأكد من صدق عبارات قائمة الاستقصاء سواء من

الناحية العلمية والتطبيقية حيث تم عرضه على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكليات التجارة، إضافةً إلى (7) مفردات من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة المنصورة، وقد تم إجراء هذا الاختبار المبدئي من خلال مقابلات شخصية مع المحكمين، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على بعض الألفاظ الواردة بعبارات الاستقصاء، وقام الباحث بتعديل القائمة وفقاً لهذه الملاحظات.

2/1- صدق التقارب: لقياس مدى التوافق بين العبارات أو الأبعاد المتعددة التي

يشملها كل متغير من متغيرات البحث.

وتشير نتائج الجدول رقم (2) أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات تساوي أو أكبر من (0.7)، وجميع القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على وجود الصدق التقاربي على مستوى العبارات الخاصة بكل بُعد من الأبعاد الفرعية، كما أن قيمة متوسط التباين (AVE) لكل متغير أكبر من (0.5)، مما يدل وجود الصدق التقاربي على مستوى الأبعاد الفرعية والمتغيرات الرئيسية (Hair, Black, & Babin, 2010).

3/1- صدق التمايز: لقياس عدم تشابه المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه، وتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، حيث يجب أن يكون قيمة هذا الجذر التربيعي أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى.

وتوضح نتائج الجدول رقم (3) أن قيمة الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى، مما يدل على أن أداة البحث تتصف بصدق التمايز، كما تؤكد هذه النتيجة على عدم وجود الارتباط المتداخل أو المشترك بين متغيرين (Hair et al., 2010).

جدول رقم (2)

المتغيرات الرئيسية للبحث وأبعادها الفرعية

المعاملات المعيارية	أولاً: المتعة في مكان العمل
	الأنشطة الترفيهية
0.836	- تحرص الكلية علي إقامة احتفالات في المناسبات والأعياد " إفطار جماعي "
0.819	- تحرص الكلية علي تنظيم الرحلات السياحية والترفيهية.
0.728	- تحرص الكلية كل شهر علي تكريم المتميزين في أعمالهم "الموظف المثالي".
0.709	- تحرص الكلية علي توفير فرص المشاركة في العمل التطوعي المجتمعي.
0.818	- تحرص الكلية علي تنظيم المسابقات الثقافية والرياضية.

<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الأنشطة الترفيهية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.841$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.742$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.760$</p>	
<p>التواصل الاجتماعي</p>	
0.756	- أشارك زملائي الحديث في الأمور الخاصة في حياتنا.
0.722	- أتبادل أنا وزملائي في العمل القصص المضحكة.
0.845	- أتناول الطعام مع زملائي في العمل.
0.811	- أتواصل أنا وزملائي بشكل إيجابي، من خلال المشاركة في أفراحهم وأحزانهم.
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد التواصل الاجتماعي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.855$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.759$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.773$</p>	
<p>دعم الإدارة</p>	
0.784	- يشجع رئيسي في العمل علي قضاء وقت ممتع في العمل.
0.771	- معظم زملاء هنا يستمتعون في العمل.
0.827	- أعتقد أن قسمي مكان ممتع للعمل.
0.740	- يوفر رئيسي في العمل قدر من الاستقلالية والحرية في العمل.
<p>نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد دعم الإدارة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $(\alpha)=0.926$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.768$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.555$</p>	
<p>ثانياً: رأس المال النفسي الإيجابي</p>	
<p>الكفاءة الذاتية</p>	
0,818	- تمكنتي قدراتي علي دراسة المشكلات المتعلقة بالعمل وإيجاد حلول لها.
0.792	- يمكنني مساعدة الإدارة في وضع الأهداف الخاصة بالكلية.

0.697	- أقدم المعلومات المفيدة لزملائي لمساعدتهم في أداء عملهم.
0.741	- أشعر بالثقة في المساهمة في المناقشات الخاصة بالخطة الاستراتيجية للكلية.
نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الكفاءة الذاتية: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $\alpha=0.963$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.729$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.705$	
الأمّل	
0.817	- أسعي لتحقيق أهدافي بجدية ونشاط.
0.759	- أرى أنني حققت تقدماً مناسباً في عملي.
0.727	- أستطيع تحقيق أهداف عملي بعدة طرق.
0.781	- أشعر بأنني حققت الأهداف التي وضعتها لنفسني.
نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الأمّل: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $\alpha=0.875$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.746$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.587$	
التفاؤل	
0.776	- أتوقع الأفضل دائماً حتى في حالات عدم التأكد.
0.789	- أرى أن حدوث الأخطاء ووجود مشكلات في العمل أمراً طبيعياً.
0.795	- أنظر إلى الجانب الإيجابي في كل مشكلة تعوق عملي.
0.763	- أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلتي الوظيفي.
نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد التفاؤل: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $\alpha=0.917$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.799$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.721$	
المرونة	

0,725	- يسهل على العودة إلى حالتي الطبيعية عند تجاوز المشكلات التي تعوق عملي.
0,743	- يمكنني إنجاز الأعمال الضرورية بمفردي إذا تطلب الأمر.
0,833	- أستطيع تجاوز المشكلات التي تعوق عملي لخبرتي السابقة في مجال عملي.
نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد المرونة: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $\alpha=0.882$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.847$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.781$	
ثالثاً: الارتباط الوظيفي	
0.781	- عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة في الذهاب إلى عملي.
0.825	- أشعر أثناء تأدية مهام وظيفتي بالقوة والنشاط.
0.716	- تُعد وظيفتي مصدر تحفيز وإلهام لي.
0.768	- يوجد لدي حماس للقيام بمهام وظيفتي.
0,833	- أشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به.
0.798	- أشعر بالاستغراق الشديد في عملي.
0.721	- أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.
نتائج اختبارات الصدق والثبات لُبعد الارتباط الوظيفي: جميع قيم المعاملات المعيارية معنوية عند مستوى 0.05 ، ومعامل ألفا لكرونباخ $\alpha=0.879$ ، ومعامل الثبات المركب $(CR)=0.753$ ، و متوسط التباين $(AVE)=0.816$	

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على أدبيات البحث ونتائج التحليل الإحصائي.

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات البحث وصدق التمايز

م	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	1	2	3	4	5	6	7	8
1- الأنشطة	3.184	0.517	0.872							
2- التواصل	3.475	0.557	0.695	0.879						
3- الدعم	3.045	0.646	0.852	0.633	0.745					
4- الكفاءة	3.221	0.528	0.309	0.316	0.205	0.839				
5- الأمل	3.117	0.486	0.544	0.594	0.562	0.366	0.766			
6- التفاؤل	3.162	0.573	0.456	0.602	0.474	0.499	0.971	0.849		
7- المرونة	3.125	0.525	0.612	0.664	0.552	0.516	0.797	0.681	0.883	
8- الارتباط	3.515	0.474	0.578	0.558	0.536	0.681	0.638	0.544	0.632	0.903

ملحوظة (1): قطر المصفوفة يمثل الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج
ملحوظة (2): **جميع هذه القيم معنوية عند مستوى معنوية (0.001)
المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ومن الجدول السابق يتضح ما يلي:

- بالنظر إلى قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد المتعة في مكان العمل، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، وكانت أعلى قيمة خاصة ببعد التواصل الاجتماعي، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لها (3.475) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3 درجات)، وهو ما يشير إلى أن التفاعل الاجتماعي لدي مفردات عينة الدراسة يتوافر بشكل مرتفع، وبلغت أقل قيمة (3.045) وهي خاصة ببعد دعم الإدارة، وهو ما يشير إلى أن دعم الإدارة وتشجيعها لقضاء وقت ممتع بالعمل يتوافر بشكل متوسط لدي الكليات محل الدراسة.
- أما بالنسبة لقيم المتوسطات الحسابية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، يتضح وجود تفاوت في آراء مفردات عينة الدراسة، حيث كانت أعلى قيمة خاصة ببعد الكفاءة الذاتية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي له (3.221)، وهو ما يشير إلى الإدراك المعرفي لدي مفردات عينة الدراسة لقدراتهم الشخصية، والثقة في توظيفها في تحقيق مستويات الإنجاز المطلوبة يتوافر عند مستوى فوق

المتوسط، وبلغت أقل قيمة (3.117) وهي خاصة ببعد الأمل، وهو ما يشير إلى قوة العزيمة والمثابرة والرغبة نحو تحقيق الهدف يتوافر بشكل متوسط لدي مفردات عينة الدراسة.

- وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لمتغير الارتباط الوظيفي (3.515)، وهو ما يشير إلى أن مفردات عينة الدراسة ينخرطون في عملهم بشكل مرتفع، وذلك لشعورهم بالحيوية، والحماس، والتفاني، والاستغراق في العمل.

2- تقييم ثبات المقاييس:

استخدم هذا الاختبار لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات، وقد تم إجراء هذا الاختبار للمقاييس المستخدمة في البحث بالاعتماد على كل من معامل ألفا لكرونباخ لتركيزه على الاتساق الداخلي بين محتويات كل مقياس خاضع للاختبار، ومعامل الثبات المركب للتأكد من مدى ترابط عبارات كل مقياس، وتظهر نتائج الجدول رقم (2) أن قيمة كل من معامل الثبات ألفا (α)، ومعامل الثبات المركب أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة في البحث (Hair et al., 2010).

تاسعاً: نتائج البحث:

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها لتحديد نوع وقوة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة، قام الباحث بصياغة الفروض الثلاث التالية من فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المتعة في مكان العمل وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (3) السابق:

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وبعُد الكفاءة الذاتية (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) بالكلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التواصل الاجتماعي والكفاءة الذاتية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,316) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الأنشطة الترفيهية والكفاءة الذاتية حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,205) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وبعُد الأمل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) بالكلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التواصل الاجتماعي والأمل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,594) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين الأنشطة الترفيهية والأمل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,544) عند مستوى معنوية 0.01.

- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وبعُد التفاؤل (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) بالكلية محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التواصل الاجتماعي والتفاؤل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,602) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه

الأبعاد ارتباطاً ما بين الأنشطة الترفيهية والتعاؤل حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,456) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وبُعد المرونة (أحد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي) بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين التواصل الاجتماعي والمرونة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,664) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين دعم الإدارة والمرونة حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,552) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة، وبُعد الارتباط الوظيفي بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الأنشطة الترفيهية والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,578) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين دعم الإدارة والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,536) عند مستوى معنوية 0.01.

– يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتعاؤل، والمرونة، وبُعد الارتباط الوظيفي بالكليات محل الدراسة، كما يتضح أن أعلى هذه الأبعاد ارتباطاً كانت ما بين الكفاءة الذاتية والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,681) عند مستوى معنوية 0.01، وكانت أقل هذه الأبعاد ارتباطاً ما بين التعاؤل والارتباط الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل ارتباطهما (0,544) عند مستوى معنوية 0.01.

ولتحديد التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة (المتعة في مكان العمل، رأس المال النفسي الإيجابي، الارتباط الوظيفي)، قام الباحث بصياغة الفرض الثالث التالية من فروض الدراسة:

- 4- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 5- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.
- 6- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وأظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقات كما هو موضح في جدول (4) التالي:

جدول رقم (4)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة لمتغيرات الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار المباشر	معامل التحديد R ²	مدي صحة أو خطأ الفرض
1- الأنشطة الترفيهية 2- التواصل الاجتماعي 3- دعم الإدارة	الكفاءة الذاتية	**0.198	34.7%	ثبوت صحة الفرض
		**0.202		
		*0.173		
1- الأنشطة الترفيهية 2- التواصل الاجتماعي 3- دعم الإدارة	الأمّل	*0.133	27.5%	ثبوت صحة الفرض
		*0.166		
		**0.184		
1- الأنشطة الترفيهية 2- التواصل الاجتماعي 3- دعم الإدارة	التفاؤل	*0.119	38.2%	ثبوت صحة الفرض
		*0.112		
		*0.125		
1- الأنشطة الترفيهية 2- التواصل الاجتماعي 3- دعم الإدارة	المرونة	*0.144	16.2%	ثبوت صحة الفرض
		*0.174		
		*0.106		
1- الأنشطة الترفيهية 2- التواصل الاجتماعي 3- دعم الإدارة	الارتباط الوظيفي	*0.159	50.8%	ثبوت صحة الفرض
		*0.164		
		*0.147		
1- الكفاءة الذاتية 2- الأمّل 3- التفاؤل 4- المرونة	الارتباط الوظيفي	*0.136	49.7%	ثبوت صحة الفرض
		*0.112		
		*0.105		
		*0.124		

* مستوى معنوية عند (0.05)

** مستوى معنوية عند (0.01)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (4) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التواصل الاجتماعي، يليه بُعد الأنشطة الترفيهية، وأخيراً بُعد دعم الإدارة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الكفاءة الذاتية وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 34.7% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 34.7% في تفسير التباين في بُعد الكفاءة الذاتية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد دعم الإدارة، يليه بُعد التواصل الاجتماعي، وأخيراً بُعد الأنشطة الترفيهية علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الأمل وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 27.5% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 27.5% في تفسير التباين في بُعد الأمل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد دعم الإدارة، يليه بُعد الأنشطة الترفيهية، وأخيراً بُعد التواصل الاجتماعي علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد التفاؤل وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 38.2% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 38.2% في تفسير التباين في بُعد التفاؤل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.
- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التواصل الاجتماعي، يليه بُعد الأنشطة الترفيهية، وأخيراً بُعد دعم الإدارة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد المرونة وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 16.1% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 16.1% في تفسير

التباين في بُعد المرونة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد التواصل الاجتماعي، يليه بُعد الأنشطة الترفيهية، وأخيراً بُعد دعم الإدارة، علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الارتباط الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 50.8% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 50.8% في تفسير التباين في بُعد الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من بُعد المرونة، يليه بُعد الكفاءة الذاتية، ثم بُعد الأمل، وأخيراً بُعد التفاؤل علي الترتيب من حيث أهميتها وقدرتها على التنبؤ ببُعد الارتباط الوظيفي وذلك وفقاً لمعاملات المسار، وقد بلغت قيمة معامل التحديد 49.7% ومن ثم تسهم تلك الأبعاد بشكل إجمالي بنسبة 49.7% في تفسير التباين في بُعد الارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، والنسبة المتبقية ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها النموذج.

ولتحديد التأثيرات غير المباشرة والكلية لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي، قام الباحث بصياغة الفرض التالي من فروض الدراسة:

7- يزداد التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

وأظهر نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجرائه النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح في جدول (5) التالي:

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي

معامل التحديد R ²	معامل المسار الكلي	معامل المسار غير المباشر	معامل المسار المباشر	المتغير التابع	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
%53.7	**0.231	0.072	*0.159	الارتباط الوظيفي	الكفاءة الذاتية	1- الأنشطة الترفيهية
	**0.226	0.062	*0.164			2- التواصل الاجتماعي
	**0.198	0.051	*0.147			3- دعم الإدارة
%52.4	**0.192	0.033	*0.159	الارتباط الوظيفي	الأمل	1- الأنشطة الترفيهية
	*0.177	0.013	*0.164			2- التواصل الاجتماعي
	*0.167	0.020	*0.147			3- دعم الإدارة
%51.2	*0.178	0.019	*0.159	الارتباط الوظيفي	التفاؤل	1- الأنشطة الترفيهية
	*0.171	0.007	*0.164			2- التواصل الاجتماعي
	**0.184	0.037	*0.147			3- دعم الإدارة
%52.6	**0.193	0.034	*0.159	الارتباط الوظيفي	المرونة	1- الأنشطة الترفيهية
	**0.219	0.055	*0.164			2- التواصل الاجتماعي
	**0.192	0.045	*0.147			3- دعم الإدارة
						** مستوى معنوية عند (0.01)
						* مستوى معنوية عند (0.05)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

ويتضح من الجدول رقم (5) ما يلي:

تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط بُعد الكفاءة الذاتية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة؛ حيث يتحقق التأثير الوسيط التفاعلي عندما يستطيع متغير ما التأثير معنوياً على العلاقة بين متغيرين آخرين إما بتقوية هذه العلاقة أو إضعافها (Baron & Kenny, 1986)، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط بُعد الكفاءة الذاتية %53.7 بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي التي بلغت %50.8 يتضح وجود زيادة بلغت %2.9، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد

الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

– تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل على الارتباط الوظيفي عند توسيط بُعد الأمل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط بُعد الأمل 52.4% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي التي بلغت 50.8% يتضح وجود زيادة بلغت 1.6%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد الأمل كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

– تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي عند توسيط بُعد التفاؤل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط بُعد التفاؤل 51.2% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي التي بلغت 50.8% يتضح وجود زيادة بلغت 0.4%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد التفاؤل كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

– تبين زيادة التأثير المعنوي لأبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي عند توسيط بُعد المرونة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، وبمقارنة قيمة معامل التحديد (R^2) عند توسيط بُعد المرونة 52.6% بقيمة معامل التحديد (R^2) الناتجة عن العلاقة المباشرة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي التي بلغت 50.8% يتضح وجود زيادة بلغت 1.8%، الأمر الذي يدل على وجود أهمية لتأثير بُعد المرونة كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

عاشراً: مناقشة النتائج والتوصيات:

يمكن توضيح أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها، كذلك تقديم مجموعة من التوصيات، وذلك على النحو الآتي:

1- مناقشة نتائج البحث وتفسيرها:

توصلت نتائج الدراسة إلي ما يلي:

1/1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من (الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة) علي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة)، ويعد كل من بُعدي دعم الإدارة، والتواصل الاجتماعي الأكثر تكراراً في التأثير علي رأس المال النفسي الإيجابي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (Han et al., 2016; Saks and Gruman, 2011)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي للمتعة في مكان العمل علي رأس المال النفسي الإيجابي.

2/1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد المتعة في مكان العمل ممثلة في كل من (الأنشطة الترفيهية، والتواصل الاجتماعي، ودعم الإدارة) علي بُعد الارتباط الوظيفي، ويعد بُعد التواصل الاجتماعي الأكثر تأثيراً في بُعد الارتباط الوظيفي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراستي (Deetz et al., 2020; Sakr et al., 2019)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين مناخ المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي.

3/1- يوجد تأثير معنوي إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ممثلة في كل من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة علي بُعد الارتباط الوظيفي، ويعد بُعد المرونة الأكثر تأثيراً في بُعد الارتباط الوظيفي، وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة يلاحظ أنها تتفق كلياً مع ما توصلت إليه دراسة كل

من (Cheng et al., 2018; Thompson et al., 2015; You, 2016)، والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي معنوي بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتباط الوظيفي.

4/1- ارتفاع ملحوظ في مقدار التأثير الكلي لأبعاد المتعة في مكان العمل على متغير الارتباط الوظيفي عند توسيط كل من أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي؛ حيث يمكن القول أن دخول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي في العلاقة بين المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي ساهم في زيادة الاستفادة من المتعة في مكان العمل بأشكالها المختلفة وتهيئة المناخ المناسب لتحقيق وزيادة مستوي الارتباط الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة، فضلاً عن وجود ارتفاع ملحوظ في النسب المئوية لمعاملات التحديد (R^2) عند توسيط كل من أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي؛ حيث يمكن القول أن أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي تلعب دوراً وسيطاً بين أبعاد المتعة في مكان العمل والارتباط الوظيفي، مما يشير إلى أن هناك متغيرات أخرى قد تتوسط تلك العلاقة ويمكن تفسيرها بها.

ويمكن تفسير تلك النتائج؛ أن كل من رأس المال النفسي الإيجابي ومن ثم الارتباط الوظيفي يمثلان نهايتين حتميتين لإدراك معاوني أعضاء هيئة التدريس لممارسات المتعة في مكان العمل، بفعل ما تقدمه الكليات محل الدراسة من مسابقات ثقافية واجتماعية ورياضية الممثلة لُبعد الأنشطة الترفيهية، ومناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة، وعلاقات يسودها جو من الألفة والتفاهم بين جميع الأطراف الممثلة لُبعد التواصل الاجتماعي، ومنح الإدارة قدر مناسب من الحرية والاستقلالية في أداء عمل معاوني أعضاء هيئة التدريس، وحرصها علي قضاء كل منهم وقت ممتع أثناء العمل الممثل لُبعد دعم الإدارة، وكلها أمور تشير إلي رغبة الكليات محل الدراسة وعزمها علي توفير أجواء عمل تعزز من شعور الفرد بالراحة والعفوية، وتشجع روح الفكاهة، الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي على

سلوك الفرد في العمل، ويحفزه لتحقيق رغباته، ويشعره بالتفاؤل والأمل، مما يجعل الفرد يذهب إلى العمل وهو يعلم أن جزءاً من يوم عمله سيكون ممتعاً وأن الوقت سيمر بشكل أسرع، وكل ذلك يساهم في جعل الفرد مستغرق بشكل كامل في وظيفته بما يؤدي في النهاية إلى تحقيق مستويات أعلى من الارتباط الوظيفي والحصول على أداء أفضل.

2- توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، والاطلاع على نتائج عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وما قُدم من اقتراحات في ذلك الصدد، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد في تهيئة المناخ المناسب لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة، وذلك من خلال التعرف على فوائد المتعة في مكان العمل، والعمل على تبنيها داخل الكليات محل الدراسة، وزيادة وعي القيادات بكيفية تأثير إدارتهم على رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، حتي يمكن الحفاظ على العنصر البشري وتعظيم الاستفادة منه داخل العمل، الأمر الذي ينعكس على تقديم الخدمات للطلاب.

وفيما يلي عرض لأهم هذه التوصيات:

1/2- تهيئة مناخ العمل بشكل يساعد على الحد من الضغوط التي قد يتعرض لها معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة من خلال خلق ثقافة تنظيمية إيجابية قائمة على بعض الأنشطة الترفيهية في الكليات محل الدراسة، وكذلك التعرف على هوايات معاوني أعضاء هيئة التدريس ومواطن شغفهم والاهتمام بها، لجعلهم يشعرون بالسعادة في مكان عملهم.

2/2- تنظيم رحلات ترفيهية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة بشكل دوري بعيداً عن إطار العمل الرسمي، لخلق بيئة عمل جيدة وروابط اجتماعية أقوى.

3/2- نشر ثقافة عمل قائمة على متابعة وتوجيه معاوني أعضاء هيئة التدريس وإرشادهم نحو تنمية قدراتهم على تحديد أهدافهم بسهولة، ووضع الوسائل الملائمة لتحقيقها.

4/2- تدعيم روح العمل الجماعي، من خلال إتاحة الفرصة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات محل الدراسة لمزيد من حرية الرأي والمشاركة في وضع السياسات وصنع القرارات المتعلقة بمهام عملهم مما يؤدي إلى اشباع حاجتهم للتقدير والثقة بالنفس.

5/2- تشجيع معاوني أعضاء هيئة التدريس على الإلمام بالمستجدات في مجال تخصصهم وتنمية قدراتهم من خلال الدورات التدريبية، وذلك من خلال فتح قنوات التبادل العلمي وإيفاد البعثات، وتيسير الإجراءات لهم بدعم نفقات التعلم من قبل الكلية أو الجامعة.

6/2- تشجيع معاوني أعضاء هيئة التدريس على التعاون فيما بينهم، من خلال تنشيط فرق العمل البحثية، والحفاظ علي روابط المودة والاحترام المتبادل والثقة بين الزملاء.

7/2- تشجيع معاوني أعضاء هيئة التدريس على تعزيز دورهم ومسئوليتهم المجتمعية، ودعم مشاركتهم في العمل التطوعي لخدمة المجتمع.

8/2- العمل علي إرساء تقاليد راسخة تستند إلي قيام الأساتذة باحتواء شباب أعضاء هيئة التدريس الذين يواجهون مشاكل خاصة بالعمل أو الأسرة ومحاولة الوصول إلى حل لتلك المشاكل خارج نطاق العمل الرسمي، بشكل يشعر معه معاوني أعضاء هيئة التدريس بالثقة بالنفس، والثقة في العمل.

9/2- عقد دورات تنمية بشرية لتعزيز قدرات معاوني أعضاء هيئة التدريس على إدارة الذات، وترسيخ فكرة أن الفرد هو من يدير حياته وليست الظروف.

حادي عشر: محددات البحث وتوجهات لبحوث مستقبلية:

تم إعداد البحث في ضوء عدد من المحددات التي يمكن توضيحها، ومن ثم اقتراح بعض البحوث المستقبلية على النحو الآتي:

- 1- تركزت الدراسة التطبيقية لهذا البحث على كليات جامعة المنصورة دون التطرق لباقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، ومن ثم يقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث لتطوير مجال التطبيق بحيث يمتد ليشمل باقي الجامعات الأخرى بجمهورية مصر العربية، وكذلك يمكن تغيير مجال التطبيق ليشمل قطاعات أخرى مثل البنوك، والمستشفيات والمراكز الطبية الحكومية والخاصة، ومصالح الضرائب المصرية، والمجالس المحلية.
- 2- تناول البحث المتغيرات التي اشتمل عليها الإطار المقترح للبحث والمتمثلة في المتعة في مكان العمل، ورأس المال النفسي الإيجابي، والارتباط الوظيفي، ومن ثم يُقترح إعادة النظر في متغيرات هذا البحث ليشمل دراسة متغيرات وسيطة تفاعلية أخرى بخلاف رأس المال النفسي الإيجابي، كما يمكن أن يتضمن البحث مجموعة جديدة من المتغيرات التابعة بخلاف الارتباط الوظيفي مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، والرسوخ الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ونية ترك العمل، والاعتراب في مكان العمل، والانسحاب النفسي.

قائمة المراجع

- Ampofo, E. T. 2020. Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44: 253-262.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bowen, J. T., Tews, M. J., & Baloglu, S. 2020. Yielding the benefits of fun in the workplace. *Organizational Dynamics*, 49(3): 100720.
- Chen, H., & Ayoun, B. 2019. Is negative workplace humor really all that "negative"? Workplace humor and hospitality employees' job embeddedness. *International Journal of Hospitality Management*, 79: 41-49.
- Cheng, T.-M., Hong, C.-Y., & Yang, B.-C. 2018. Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67: 94-102.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020. Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87: 102462.
- Deetz, J. M., Davidson, J. E., Daugherty, J., Graham, P., & Carroll, D. M. 2020. Exploring correlation of nurse manager meaning and joy in work with employee engagement. *Appl Nurs Res*, 55:1-12.
- Dwyer, P. A., Hunter Revell, S. M., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. 2019. The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Appl Nurs Res*, 48: 37-44.
- Fang, S., & Ding, D. 2020. The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and

- school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16: 134-143.
- Georganta, K., & Montgomery, A. 2019. Workplace fun: a matter of context and not content. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 14(3): 317-336.
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A., & Riisla, K. 2018. Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92: 219-230.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. 2010. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*: Pearson Education.
- Hammedi, W., Leclercq, T., Poncin, I., & Alkire, L. 2021. Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being. *Journal of Business Research*, 122: 256-269.
- Han, H., Kim, W., & Jeong, C. 2016. Workplace fun for better team performance: focus on frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(7): 1391-1416.
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. 2019. Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *J Safety Res*, 71: 231-241.
- Kang, H. J., & Busser, J. A. 2018. Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. *International Journal of Hospitality Management*, 75: 1-9.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. 2020. Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87:1-12.
- 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.
- Kim, M., Kim, Y. D., & Lee, H.-W. 2020. It is time to consider athletes' well-being and performance satisfaction: The roles of authentic leadership and psychological capital. *Sport Management Review*, 22(1): 1-14.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Mahfud, T., Triyono, M. B., Sudira, P., & Mulyani, Y. 2020. The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1): 33-39.
- Michel, J. W., Tews, M. J., & Allen, D. G. 2019. Fun in the workplace: A review and expanded theoretical perspective. *Human Resource Management Review*, 29(1): 98-110.
- Müceldili, B., & Erdil, O. 2016. Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235: 304-312.
- Nazir, O., & Islam, J. U. 2020. Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, 90:1-10.
- 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: 9-26.
- Pan, X., Mao, T., Zhang, J., Wang, J., & Su, P. 2017. Psychological capital mediates the association between nurses' practice environment and work engagement among Chinese male nurses. *Int J Nurs Sci*, 4(4): 378-383.

- Plester, B., & Hutchison, A. 2016. Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations*, 38(3): 332-350.
- Poots, A., & Cassidy, T. 2020. Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student wellbeing. *International Journal of Educational Research*, 99:1-9.
- Radic, A., Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. 2020. Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, 88: 1-9.
- Raja, U., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Naseer, S. 2020. Perceived threat of terrorism and employee outcomes: The moderating role of negative affectivity and psychological capital. *Journal of Business Research*, 110: 316-326.
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. 2020. How can leaders enhance employees' psychological capital? Mediation effect of person-group and person-supervisor fit. *Tourism Management Perspectives*, 33: 1-9.
- Sakr, C., Zotti, R., & Khaddage-Soboh, N. 2019. The impact of implementing fun activities on employee's engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5): 1317-1335.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. 2011. Organizational socialization and positive organizational behaviour: implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1): 14-26.
- Srivastava, S., & Singh, S. 2020. Linking personal growth initiative and organizational identification to employee engagement: Testing the mediating- moderating effects in Indian hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45: 79-89.
- Tensay, A. T., & Singh, M. 2020. The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6:1-15.

- Tews, M. J., & Noe, R. A. 2019. Does training have to be fun? A review and conceptual model of the role of fun in workplace training. *Human Resource Management Review*, 29(2): 226-238.
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. 2015. Employee Engagement and Positive Psychological Capital. *Organizational Dynamics*, 44(3): 185-195.
- Tsaur, S.-H., Hsu, F.-S., & Lin, H. 2019. Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81: 131-140.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. 2020. Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45: 10-22.
- Whitehead, A. J. (2019). The Relationships between Workplace Fun, Employment Tenure, and Job Satisfaction. Ph. D. Dissertation, Grand Canyon University.
- Xu, S., Wang, Y. C., Ma, E., & Wang, R. 2020. Hotel employees' fun climate at work: Effects on work-family conflict and employee deep acting through a collectivistic perspective. *Int J Hosp Manag*, 91: 102666.
- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. 2020. The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *J Safety Res*, 72: 29-40.
- You, J. W. 2016. The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49: 17-24.