



تأثير رأس المال النفسي في دعم الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة

بحث مستل من رسالة ماجستير في إدارة الأعمال
إعداد

د. جاد الرب عبد السميع المنياوي

أستاذ إدارة الموارد البشرية

كلية التجارة - جامعة المنصورة

gadelmenyawy@gmail.com

أ. أمنية مصطفى عبد الحليم جبر

باحثة ماجستير في إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة المنصورة

omnyagabr92@gmail.com

د. وائل محمود زهره

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

waelzahra@mans.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة - جامعة دمياط

المجلد الخامس - العدد الأول - الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

جبر، أمنية مصطفى عبد الحليم؛ المنياوي، جاد الرب عبد السميع؛ زهره، وائل محمود (٢٠٢٤). تأثير رأس المال النفسي في دعم الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٥(١)، ١٧٧٥-١٨٠٢.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

تأثير رأس المال النفسي في دعم الالتزام التنظيمي

بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة

أ.أمنية مصطفى جبر؛ د. جاد الرب عبد السميع المنياوي؛ د. وائل محمود زهره

مستخلص الدراسة:

تناول الباحثون في هذه الدراسة معرفة تأثير رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة، لتجميع البيانات تم تصميم قائمة استقصاء وتوجيهها الي عينة من العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة، وتحديدًا في الفترة ٢٠٢٣/٤/٥ الي الفترة ٢٠٢٣/٥/٥، وقد بلغ حجم العينة المختاره (٢٥٦) مفردة وقد استجاب منهم (٢٣٣) مفردة بمعدل استجابة ٩١٪ وهي التي خضعت للتحليل الاحصائي، ولتحليل البيانات الاولية للدراسة قام الباحثون باستخدام البرنامج الاحصائي *SPSS v.26* لادخال البيانات الاولية وتحليل فروض الدراسة، وقد تم استخدام الباحثون معامل الفا كرونباخ لحساب معامل الثبات، كما تم استخدام ايضا معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد واختبار مان ويتني واختبار كروسكال ويلز للتحقق من مدي صحة فروض الدراسة.

وقد اوضحت نتائج التحليل الاحصائي انه يوجد تأثير معنوي لابعاد راس المال النفسي المتمثلة في (الامل – المرونة – الكفاءة الذاتية – التفاؤل) علي ابعاد الالتزام التنظيمي المتمثلة في (الالتزام الاستمراري – الالتزام المعياري – الالتزام العاطفي) بالنسبة علي العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة.

تمهيد

يعتبر رأس المال النفسي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت في الآونة الأخيرة، حيث يعد أداة يمكن أن تستخدمها المنظمة في استثمار وتطوير الموارد البشرية لديها كما أن له تأثيرا جوهريا علي العديد من المتغيرات التنظيمية (Alkahtiani et al, 2021)

ولقد حظي مفهوم الالتزام التنظيمي من أهم المفاهيم المتجذرة في العلوم الإدارية والسلوكية، حيث يتم تعريفه علي انه انتماء الفرد وارتباطه الفعال باهداف المؤسسة وقيمها بغض النظر عن المكاسب المادية المحققة منها (الشنطي، ٢٠١٧).

وبناء على ما سبق فلكل من الإلتزام التنظيمي ورأس المال النفسي له دور هام في تنمية وتطوير وزيادة كفاءة أداء المورد البشري في اي منظمة تسعى للتطوير المستمر للوصول لاهدافها والنجاح المطلوب، وتحاول هذه الدراسة معرفة ماهو دور رأس المال النفسي في تحقيق الإلتزام التنظيمي وذلك بالتطبيق علي العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة.

أولا الإطار النظري:

أ- المتغير المستقل رأس المال النفسي:

١- مفهوم رأس المال النفسي:

عرف (Di Maggio et al., 2021) رأس المال النفسي بأنه " حالة اعتقاد إيجابية متميزة ونفسية لتحقيق نتائج سلوكية فعالة ". وعرفه (جاد، ٢٠٢٢) بأنه " الحالة النفسية الإيجابية للفرد والتي تساعده على تنظيم وإعادة ترتيب أفكاره برغم الظروف السلبية المحيطة به ".

ويعرفه (محمود، ٢٠٢٠) بأنه حالة انفعالية إيجابية تؤثر في سلوك وأداء الموظف، وسعيه لتحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط المختلفة، ويتضمن ذلك أربعة أبعاد هي الشعور بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، الأمل، والمرونة.

٢- أبعاد رأس المال النفسي

• الأمل Hope :

المفهوم الأكثر قبولاً للأمل هو " الحالة المعرفية للتفكير في تحديد أهداف قابلة للتحقيق، وتحديد مسارات لتحقيق هذه الأهداف، ووضع خطط محددة لإنجاز الأهداف في نهاية المطاف " (Kim et al., 2019).

وقد ذكر (Chen et al., 2019) أن الأمل يعني حالة دافعية إيجابية من تحقيق الهدف المحدد سلفاً من خلال قنوات مختلفة، وإن الأشخاص الذين لديهم قدر كبير من الأمل يمكن أن يجدوا طرقاً بديلة للتغلب على عقباتهم.

• التفاؤل Optimism :

يعد التفاؤل البعد الثالث لأبعاد رأس المال النفسي ويعتبر من أهم الأبعاد لارتباطه بالمستقبل الإيجابي المشرق لدى الأفراد. فيدون تفاؤل لا يستطيع الفرد الحياة، والتفاؤل يشير إلى إتباع الأسلوب الإيجابي للأفراد والنظر إلى الحاضر والمستقبل بشكل إيجابي (Chen et al., 2019). أشار (Kim et al., 2019) أن التفاؤل هو النظرة الإيجابية نحو أحداث الحياة وإنها التوقعات الإيجابية المستقبلية وإن التفاؤل الأكثر واقعية وعملية.

كما عرف (Seligman, 2019) التفاؤل خلال وصفه للمتفائلين بأنهم الأشخاص الذين يتسمون بالاستقرار الداخلي وقد اعتبره أساس رأس المال النفسي لكونه مرتبطاً إيجابياً مع الأحداث المستقبلية.

• المرونة Flexibility :

تشير المرونة إلى القدرة على التكيف مع المواقف والتمتع بالكفاءة والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في إعداد أنفسهم للعمل وفق الإستجابة للبيئات المتغيرة فهي مبنية على الإهتمام والتحكم والفضول، فالفرد الذي يتمتع بإمكانية تكيف عالية يكون مهتم بالمستقبل ومستعد لجميع الاحتمالات، ويظهر الفضول من خلال استكشاف

التوقعات المستقبلية وتعزيز الثقة لتحقيق التطلعات التي تشير بمجالها إلى المرونة التي يتمتع بها الأفراد ذاتياً (Safavi & Bouzari, 2019).

وأوضح (Kim et al., 2019) أن المرونة من مفهوم فريد يقدم إمكانات واعدة لزيادة أداء المنظمة فالمرونة مفيدة للقضاء على السلبية وتوفر فرصاً متزايدة للتعلم والنمو، حيث أنها تتعلق بالقدرة على التعافي من الفشل.

• الكفاءة الذاتية *Self-Efficacy*:

عرف (Kim et al., 2019) الكفاءة الذاتية انها ثقة الفرد حول قدراته على تعبئة الحافز والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة معينة بنجاح في سياق معين، فعلى سبيل المثال، عندما يقدم القائد ردود فعل إيجابية او عندما توفر المنظمة العديد من الفرص لاتقان المهارات، يقوم الموظفون بزيادة مستويات الكفاءة الذاتية.

ب- المتغير التابع الالتزام التنظيمي :-

١- مفهوم الالتزام التنظيمي:-

أشار (Pavletich, 2018) أن الالتزام التنظيمي يتعلق بالارتباط بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها، فهو مؤشر نفسي بين رغبة الفرد في البقاء أو ترك المؤسسة التي يعمل لديها. ويعبر عن الارتباط النفسي للعاملين بالمؤسسة ويقال من احتمال مغادرتهم لها وهو رغبة قوية لدى العاملين للبقاء في المؤسسة، وتحقيق اهدافها وتقبلها والاستعداد للعمل علي انجاز الطموح التنظيمي (Eliyana, 2019).

٢- أبعاد الالتزام التنظيمي:-

• الالتزام العاطفي *Affective Commitment*:

وأوضح (الزيادي، ٢٠١١) أن الالتزام العاطفي من أشهر مداخل الالتزام التنظيمي وهو يعبر عن درجة التطابق بين الفرد ومنظمتها ومدى الحب و الولاء اللذان يكتنهما لها. وعرف (الحربي، ٢٠٢٠) الالتزام العاطفي بأنه الاندماج الفكري بالمنظمة والارتباط مع قيمها وأهدافها.

• الالتزام الاستمراري *Continuance Commitment*:

عُرف الالتزام الاستمراري بأنه مقارنة الفرد بين تكلفة بقاؤه في المنظمة وبين تكلفة تركه للعمل بالمنظمة بحثاً عن عمل آخر في منظمة أخرى (الزيادي، ٢٠١١). هو رغبة الفرد الاستمرار في المنظمة لاعتقاده ان تكلفة ترك العمل مرتفعه وان فرصه للتقدم لوظيفة أخرى ستكون ضعيفة. (الحربي، ٢٠٢٠).

• الالتزام المعياري *Normative Commitment*:

وعُرف الالتزام المعياري بأنه التزام أخلاقي قائم على عقيدة راسخة بداخل الفرد انه يجب البقاء في المنظمة وعدم تركه لها مهما كلفه الأمر (الزيادي، ٢٠١١). وأضاف (الحربي، ٢٠٢٠) أن الالتزام المعياري هو قناعه لدى الفرد ان بقاؤه في المنظمة واجب أخلاقي.

ثانيا مشكلة الدراسة :

في إطار محاولة الباحثة لتفهم أبعاد المشكلة والتعرف على مختلف جوانبها وسعيها لتحديد والتوصيف الدقيق لجميع متغيرات الدراسة، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية^١ من خلال مقابلات متعمقة مع عينة عمدية عددها (٣٠) مفردة من العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة، وذلك لاستطلاع آرائهم حول متغيرات الدراسة، وفي ضوء تحليل البيانات تم تقسيم

العينة وفقاً للوسط الحسابي إلى ثلاثة مجموعات الأولى: الأقل من الوسط الحسابي، والثانية: المتساوية، والثالثة: الأعلى من الوسط الحسابي، كما هو موضح في الجدول رقم (١)

بيان	أقل من الوسط الحسابي		المتساوية		أعلى من الوسط الحسابي	
	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة	عدد المفردات	النسبة
رأس المال النفسي	١١	٣٧٪	١٠	٣٣٪	٩	٣٠٪
الالتزام التنظيمي	١٠	٣٣٪	١٢	٤٠٪	٨	٢٧٪

١. ٣٧٪ من مفردات العينة ترى وجود انخفاض في مستوى إدراك العاملين لرأس المال النفسي، بينما ترى ٣٠٪ من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى رأس المال النفسي مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٣٣٪ محايدون بهذا الشأن.

٢. ترى ٣٣٪ من مفردات العينة وجود انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة، بينما يرى ٢٧٪ من مفردات العينة وجود ارتفاع في مستوى الالتزام التنظيمي مقارنة بالوسط الحسابي، في حين أن نسبة ٤٠٪ محايدون بهذا الشأن.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية ومراجعة الدراسات السابقة يمكن للباحثة صياغة المشكلة في وجود انخفاض في الالتزام التنظيمي قد يرجع إلى انخفاض مستوى سلوكيات رأس المال النفسي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة والأمر الذي يثير التساؤلات الآتية:

(١) ما مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة؟

(٢) إلى أي مدى توجد فروق بين العاملين بالشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مستوى الدخل الشهري).

ثالثاً أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التي تثيرها المشكلة، وبذلك تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مدى وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة.
- التعرف على ما إذا كان هناك فروق معنوية بين آراء العاملين بالشركة محل الدراسة فيما يتعلق برأس المال النفسي والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مستوى الدخل الشهري).
- تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تساعد المسؤولين في شركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة على زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال دراسة وتحليل أبعاد رأس المال النفسي ومدى تأثيرها على الالتزام التنظيمي.

رابعاً فروض الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى إختبار مدى صحة الفروض التالية:

الفرض الأول:

يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي ويشتق من هذا الفرض الرئيسي مجموعة الفروض الفرعية التالية:

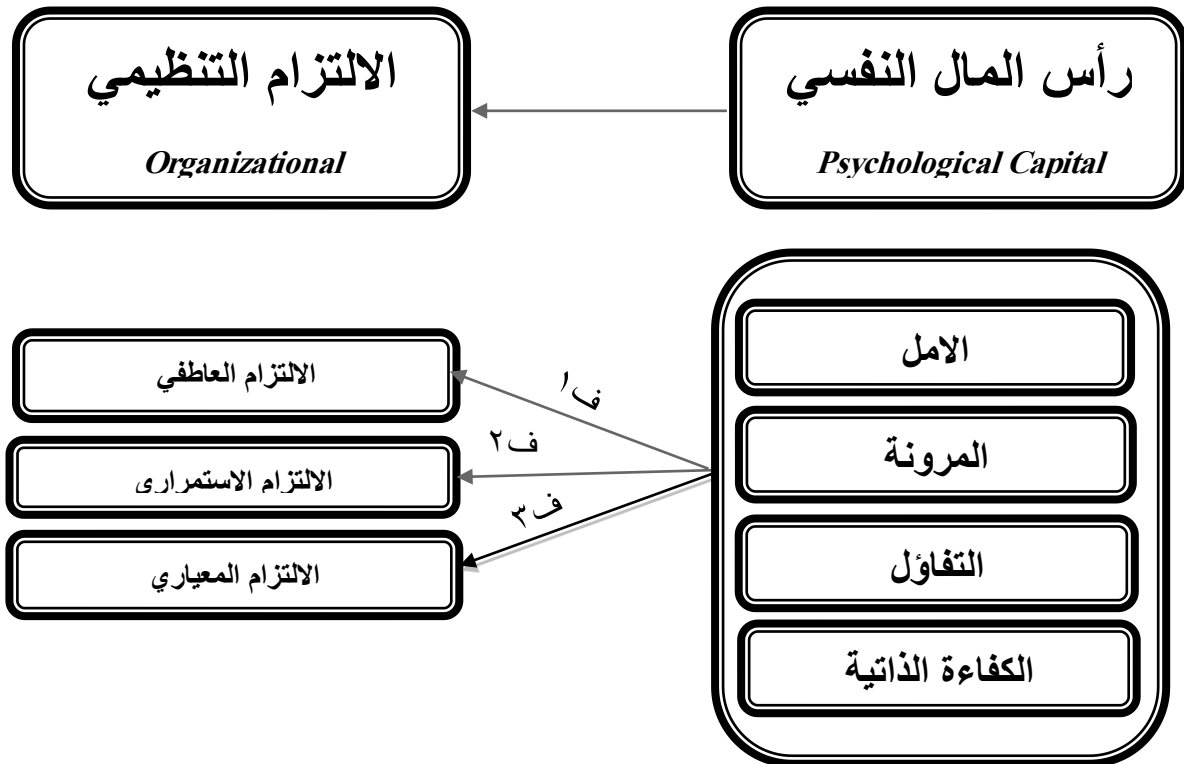
(١/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي.

(٢/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري.

(٣/٢) يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري.

الفرض الثاني:

توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين العاملين بشركة المصرية للإتصالات بمدينة المنصورة حول متغيري الدراسة (رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي) وفقاً لمتغيراتهم الديموغرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، مستوى التعليم، مستوى الدخل الشهري).



نموذج الدراسة المقترح

المصدر : من إعداد الباحثين بناءً على الدراسات السابقة

خامساً أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي على النحو التالي:

١/٢ - الأهمية العلمية:

١. ندرة الدراسات العربية والأجنبية - في حدود علم الباحثة- التي تناولت العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي.
٢. تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى البحوث والدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.
٣. تعتبر هذه الدراسة هامة جداً على المستوى العلمي بالنسبة لمتغير رأس المال النفسي حيث يتكون من الكفاءة الذاتية، والامل، والتفاؤل، والمرونة والتي بدورها تساهم في رفاهية الافراد وتحفيزهم وتعزز أدائهم في مكان العمل، فضلاً عن تعزيز السلوك التنظيمي الايجابي والتأثير علي الثقافة التنظيمية الشاملة والتي تقوم بتعزيز ايجابية واستباقية الموظفين.
٤. أما بالنسبة لمتغير الالتزام التنظيمي فتشمل الأهمية العلمية الاحتفاظ بالموظفين ذو المستويات العليا مما يقلل من نية ترك العمل، فضلاً عن الاستعداد الدائم لتغيير المصاحب لتطوير العمل.

٢/٢ - الأهمية التطبيقية:

- إن تلك الدراسة تمثل محاولة لمواصلة الجهود البحثية المرتبطة برأس المال النفسي خاصة وأن هناك حاجة ملحة لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية المرتبطة بتفسير رأس المال ومحاولة التعرف على أثر ذلك على الالتزام التنظيمي لدي العاملين، وتستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية مما يلي:
- (١) مساعدة المهتمين والمسؤولين بشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة على الوقوف على حقيقة تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام التنظيمي بها.
 - (٢) يعتبر متغير رأس المال النفسي و متغير الالتزام التنظيمي للعاملين بشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة من المتغيرات المؤثرة في فعالية الأداء والتي تؤثر على فعالية المنظمة.
 - (٣) تقدم هذه الدراسة للمسؤولين إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات ذات العلاقة برأس المال النفسي وإجراء التعديلات اللازمة من أجل زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات في مدينة المنصورة

سادساً منهجية الدراسة:

البيانات المطلوبة ومصادرها: اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة علي نوعين من البيانات

أ. البيانات الثانوية:

وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة بعض الكتب والدراسات والبحوث العلمية العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة وبما يُمكن الباحثة من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.

ب. البيانات الأولية:

وتم جمعها من العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة وتحليلها بما يمكن للباحثة من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

ج- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة

يتكون مجتمع الدراسة في العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة والبالغ عددهم (٧٦٩) مفردة اعتماداً على نظام ادارة الموارد البشرية بالشركة المصرية للاتصالات، ولتحديد حجم العينة تم الإستعانة بالموقع الإلكتروني^(٢) المعد لتحديد حجم العينات بحدود خطأ (٥٪) ومعامل ثقة (٩٥٪) مع افتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوافرة بنسبة (٥٠٪)، وبناءً عليه يصبح حجم العينة المسحوبة من مجتمع الدراسة (٢٥٦) مفردة عشوائية طبقية، وتم توزيع عدد (٢٥٦) قائمة، وتم إستبعاد عدد (23) قائمة ووصلت نسبة الاستجابة

د- أداة جمع البيانات الأولية:

إعتمدت الباحثة في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة إستقصاء، تم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث والدراسات السابقة، وتضمنت هذه القائمة مجموعة من الأسئلة لقياس متغيرات الدراسة.

هـ- قياس متغيري الدراسة:

- رأس المال النفسي: وتم الاعتماد على مقياس (Luthans et al., 2007) والذي يتضمن أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل).
- الالتزام التنظيمي: تم الإعتدال على مقياس (Allen & Meyer, 1990) والذي يتضمن ثلاثة أبعاد هي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري).

و- اختبارات الصدق والثبات:

• إختبار صدق المقياس: *Validity*

قاموا الباحثون بعرض قائمة الاستقصاء على مجموعتين من المحكمين تتمثل المجموعة الأولى في المحكمين العلميين، بينما تتمثل المجموعة الثانية في المحكمين من مفردات عينة الدراسة الميدانية، وذلك للتأكد من صدق الاستقصاء من الناحيتين العلمية والتطبيقية، وذلك على النحو التالي:

تم عرض الاستقصاء في صورته الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال^(*)، وقد أبدى هؤلاء المحكمون بعض الملاحظات على قائمة الاستقصاء وذلك من النواحي العلمية والموضوعية، والشكلية واللغوية أيضاً حيث تم حذف بعض الألفاظ واستبدالها بألفاظ أخرى وأشاروا إلى أنها أوقع أثراً في الاستقصاء من الألفاظ التي استخدمتها الباحثة، كما أنها تتسق مع الناحية العلمية، كما حذف البعض الآخر بعض العبارات وأوصوا بإضافة عبارات أخرى لتكون ذات دلالة أوضح. كما تم عرض قائمة الاستقصاء بعد تعديلها وفقاً لملاحظات المحكمين العلميين، على عشرين مفردة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين عينة الدراسة، وذلك للتعرف على مدى فهمهم وتمييزهم

لعبارات قائمة الاستقصاء، وقد أخذت الباحثة كل الملاحظات في اعتبارها عند تعديل قائمة الاستقصاء وصياغتها في صورتها النهائية.

• اختبار ثبات المقياس: Reliability

استخدموا الباحثون معامل ألفا لكرونباخ لاختبار ثبات الاستقصاء، حيث قامت بتوزيع قائمة الاستقصاء على عشرين من العاملين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة، كما قامت بإجراء التحليل الإحصائي عليها، ومن نتائج التحليل الإحصائي توصلت الباحثة إلى أن جميع قيم معامل الثبات لجميع المتغيرات والأبعاد قيم مقبولة

جدول رقم (٢)

نتائج اختبار الصدق والثبات للمتغيرات المستخدمة في الدراسة

م	المتغيرات	معامل الثبات	معامل الصدق
١	المتغير المستقل: رأس المال النفسي	٠,٨٨١	٠,٩٣٨
	الكفاءة الذاتية	٠,٨٠٠	٠,٨٩٤
	الأمل	٠,٧٢٥	٠,٨٥١
	المرونة	٠,٦٩٦	٠,٨٣٤
	التفاؤل	٠,٧٩٦	٠,٨٩٢
٢	المتغير التابع: الالتزام التنظيمي	٠,٩١٧	٠,٩٥٧
	الالتزام العاطفي	٠,٨٥٣	٠,٩٢٣
	الالتزام الاستمراري	٠,٨٤٨	٠,٩٢٠
	الالتزام المعياري	٠,٨٤٧	٠,٩٢٠

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أظهرت نتائج اختبار الثبات التي يوضحها الجدول رقم (٢) أن قيم معاملات الثبات الخاصة بقياس متغير رأس المال النفسي جميعها قيم مقبولة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا لكرونباخ لهذا المقياس بصورة إجمالية (٠,٨٨١)، كما بلغت قيمة معامل ألفا (٠,٨٠٠) لُبعد الكفاءة الذاتية، و(٠,٧٢٥) لُبعد الأمل، و(٠,٦٩٦) لُبعد المرونة، كما بلغت (٠,٧٩٦) لُبعد التفاؤل.

كما أظهرت نتائج اختبار الثبات أن قيم معاملات الثبات الخاصة بقياس متغير الالتزام التنظيمي جميعها قيم مقبولة، حيث بلغت قيمة معامل ألفا لكرونباخ لهذا المقياس بصورة إجمالية (٠,٩١٧)، كما بلغت قيمة معامل ألفا لُبعد الالتزام العاطفي (٠,٨٥٣)، و(٠,٨٤٨) لُبعد الالتزام الاستمراري، و(٠,٨٤٧) لُبعد الالتزام المعياري، مما يشير إلى ثبات هذا المقياس.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة:

اعتمدت الباحثة من الحزم الإحصائية *SPSS For Windows*، على الأساليب التالية:

- الانحدار الخطي المتعدد: ويستخدم لقياس أثر مجموعة متغيرات مستقلة على المتغير التابع.
- اختبار مان ويتني: وهو أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين.
- اختبار كروسكال ويلز: وهو أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر.
- ✓ **التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة، ويشمل ما يلي:**
 ١. الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة.
 ٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الالتزام التنظيمي.

✓ اختبار فروض الدراسة، ويشمل ما يلي:

- تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي.
- الفروق بين آراء العاملين بشأن رأس المال النفسي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية.
- الفروق بين آراء العاملين بشأن الالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة، ويشمل ما يلي:

أ- الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة:

تشمل مفردات الاستجابة داخل عينة الدراسة ٢٣٣ مفردة مكونة من 138 مفردة ذكر بنسبة 59.20 %، 95 مفردة أنثى بنسبة 40.80 %، وكانت الحالة الاجتماعية مكونة من 41 مفردة اعزب بنسبة 17.6 %، 170 مفردة متزوج بنسبة 73 %، 16 مفردة مطلق بنسبة 6.9 %، 6 مفردة ارمل بنسبة 2.6 %، وفئة العمر من 20 سنة إلى أقل من 30 سنة هي 74 مفردة بلغت نسبتها 31.8 % وفئة العمر من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة هي 135 مفردة بلغت نسبتها 57.9 % وكانت فئة العمر من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة هي 23 مفردة بلغت نسبتها 9.9 % وكانت فئة العمر من 50 سنة فأكثر هي 1 مفردة بلغت نسبتها 0.4 %، كما أن مستوى التعليم من المتوسط فأقل بلغ 6 مفردة بنسبة 2.6 % وكان المؤهل الجامعي 183 مفردة بنسبة 78.5 %، والمؤهل الدراسات العليا بلغ 44 مفردة بنسبة 18.9 %، كما بلغ الدخل أقل من 3000 جنية 15 مفردة بنسبة 6.4 %، والدخل من 3000 جنية الى أقل من 7000 جنية بنسبة 77.7 %، والدخل من 7000 جنية الى أقل من 10000 جنية 28 مفردة بنسبة 12 %، والدخل من 10000 جنية فأكثر 9 مفردة بنسبة 3.9 % ويمكن للباحثة عرض هذه الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)
الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة	عدد المفردات	الخصائص الديموغرافية	النوع
٥٩,٢٠ %	١٣٨	ذكر	النوع
٤٠,٨٠ %	٩٥	أنثى	
١٧,٦ %	٤١	اعزب	الحالة الاجتماعية
٧٣ %	١٧٠	متزوج	
٦,٩ %	١٦	مطلق	
٢,٦ %	٦	ارمل	
٣١,٨٠ %	٧٤	من ٢٠ سنة الى اقل من ٣٠ سنة	العمر
٥٧,٩٠ %	١٣٥	من ٣٠ سنة الى اقل من ٤٠ سنة	
٩,٩ %	٢٣	من ٤٠ سنة الى اقل من ٥٠ سنة	
٠,٤ %	١	من ٥٠ سنة فأكثر	
٢,٦ %	٦	متوسط فأقل	المستوى التعليمي
٧٨,٥ %	١٨٣	جامعي	
١٨,٩ %	٤٤	دراسات عليا	
٦,٤ %	١٥	اقل من ٣٠٠٠ جنية	مستوى الدخل الشهري
٧٧,٧ %	١٨١	من ٣٠٠٠ جنية الى اقل من ٧٠٠٠ جنية	
١٢ %	٢٨	من ٧٠٠٠ جنية الى اقل من ١٠٠٠٠ جنية	
٣,٩ %	٩	من ١٠٠٠٠ جنية فأكثر	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

تعليق الباحثة على الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

- ١- نسبة الذكور الخاصة بعينة الدراسة أكبر من نسبة الإناث.
 - ٢- نسبة المتزوجين الخاصة بعينة الدراسة تفوق النسب الأخرى.
 - ٣- نسبة فئة العمل من ٣٠ سنة الى اقل من ٤٠ سنة بعينه الدراسة هم النسبة الأكبر.
 - ٤- نسبة فئة المستوى التعليمي الجامعي بعينه الدراسة هم النسبة الأكبر.
 - ٥- نسبة فئة الدخل من ٣٠٠٠ جنية الى اقل من ٧٠٠٠ جنية بعينه الدراسة هم النسبة الأكبر.
- ب- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة حول أبعاد رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي:

١- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي:

تم تحديد درجة الموافقة لأبعاد فقرات قائمة الاستقصاء بالاعتماد علي المعادلة التالية:

طول الفئة =

القيمة العليا للبدل - القيمة الدنيا

عدد المستويات

$$1 - 5 = 1,33$$

وبذلك تكون درجة الموافقة المرتفعة من ١ : ٢,٣٣، وتكون درجة الموافقة المتوسطة من ٢,٣٤ : ٣,٦٧، ودرجة الموافقة المنخفضة من ٣,٦٨ : ٥. ويتضمن هذا التحليل الوصفي عرض لنتائج آراء مفردات عينة الدراسة حول أبعاد رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة توافر أبعاد رأس المال النفسي.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي

ال فقرات	المتغير المستقل	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة التوافر
1-6	رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية	1.79	0.411	٤	مرتفعة
7-12		الأمل	1.97	0.428	٣	مرتفعة
13-18		المرونة	2.05	0.445	٢	مرتفعة
19-24		التفاؤل	2.09	0.471	١	مرتفعة
المؤشر الكلي لرأس المال النفسي			1.97	0.344		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال الجدول السابق رقم (٤) يتضح ما يلي:

١. ان المتوسط الحسابي لآراء العاملين حول تطبيق العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة لأبعاد رأس المال النفسي بلغ (١,٩٧) بانحراف معياري (٠,٣٤٤) وذلك بدرجة مرتفعة، الأمر الذي يعني أن هناك اهتمام ملحوظ بتطبيق رأس المال النفسي داخل الشركة.
٢. الاتفاق الواضح بين آراء العاملين حول ارتفاع درجة توافر معظم الأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي، حيث جاء بُعد التفاؤل في المرتبة الأولى وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٢,٠٩ وانحراف معياري ٠,٤٧١، بينما جاء بُعد المرونة في المرتبة الثانية وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٢,٠٥ وانحراف معياري ٠,٤٤٥، في حين جاء بُعد الأمل في المرتبة الثالثة وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي 1.97 وانحراف معياري 0.428، كما جاء بُعد الكفاءة الذاتية في المرتبة الرابعة وكان لها درجة توافر مرتفعة بمتوسط حسابي ١,٧٩ وانحراف معياري 0.411، الأمر الذي يعني أن هناك اهتمام بتطبيق أبعاد رأس المال النفسي داخل الشركة.

٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي:

ويتضمن هذا التحليل الوصفي عرض لنتائج آراء مفردات عينة الدراسة حول أبعاد الالتزام التنظيمي، ويوضح الجدول التالي رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب حسب الأهمية ودرجة التوافر لأبعاد الالتزام التنظيمي.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي

الفقرات	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة التوافر
25-32	الالتزام العاطفي	2.00	0.419	3	مرتفعة
33-40	الالتزام الاستمراري	2.11	0.492	1	مرتفعة
41-47	الالتزام المعياري	2.06	0.431	2	مرتفعة
المؤشر الكلي للالتزام التنظيمي		2.05	0.360		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

ومن خلال الجدول السابق رقم (٥) يتضح ما يلي:

١. أن المتوسط الحسابي لآراء العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة حول تطبيق أبعاد الالتزام التنظيمي بلغ (٢,٠٥) بانحراف معياري (٠,٣٦٠) الأمر الذي يعني أن هناك اهتمام ملحوظ بتطبيق أبعاد الالتزام التنظيمي داخل الشركة.

٢. التقارب الواضح بين آراء العاملين حول درجة توافر معظم الأبعاد الفرعية للالتزام التنظيمي، حيث جاء بُعد الالتزام الاستمراري في المرتبة الأولى وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٢,١١ وانحراف معياري ٠,٤٩٢، بينما جاء بُعد الالتزام المعياري في المرتبة الثانية وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٢,٠٦ وانحراف معياري ٠,٤٣١، في حين جاء بُعد الالتزام العاطفي في المرتبة الثالثة والأخيرة وكان له درجة توافر مرتفعة، بمتوسط حسابي ٢,٠٠ وانحراف معياري ٠,٤١٩ الأمر الذي يعني أن هناك اهتمام ملحوظ بتطبيق أبعاد الالتزام التنظيمي داخل الشركة.

ثانياً: اختبار فروض الدراسة:

١- تأثير أبعاد رأس المال النفسي علي أبعاد الالتزام التنظيمي:

لدراسة تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي، قامت الباحثة بصياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي "، ويشق من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري.

٣/٢ يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري.

الفرض الفرعي (١/٢): يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي:

وأظهر التحليل الاحصائي الذي تم اجرائه باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النتائج الخاصة بهذا التأثير كما هو موضح بالجدول رقم (٦):

جدول (٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التي توضح تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	B	B	T	Sig.	معامل التحديد R ²	F (Sig.)
الالتزام العاطفي	الكفاءة الذاتية	0.188	0.184	2.571	0.011	0.212	15.329 (**, 0.000)
	الامل	0.030	0.031	0.410	0.682		
	المرونة	0.172	0.183	2.284	0.023		
	التفاؤل	0.155	0.174	2.406	0.017		

** معنوي عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الاحصائي.

ويوضح الجدول (١٠) ما يلي:

١. ثبت معنوية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة F ١٥,٣٢٩ بمسئوى معنوية (**, ٠,٠٠٠).
٢. تفسر أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة حوالي ٢١,٢٪ من التغير الحادث في الالتزام العاطفي، حيث أن معامل التحديد R^2 يساوي ٠,٢١٢، أما الباقي وهو ٧٨,٨٪ فيرجع الي عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.
٣. توجد علاقة تأثير ايجابية لكل من أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي حيث أن قيمة β تتراوح ما بين (٠,٠٣١) كأدنى قيمة و (0.184) كأعلى قيمة.
٤. يعد بُعد الكفاءة الذاتية أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الالتزام العاطفي حيث بلغت قيمة β ٠,١٨٤، بينما احتل الامل المرتبة الأخيرة من حيث قوة تأثيرها على الالتزام العاطفي.
٥. يوجد تأثير معنوي لكل من الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل على الالتزام العاطفي بينما لا يوجد تأثير معنوي لبُعد الأمل على الالتزام العاطفي.

وبناء على ما سبق، يتضح صحة الفرض الفرعي (١/٢) جزئياً.

ومما سبق يمكن للباحثة تفسير هذه النتائج بأنه كلما زاد إدراك العاملين بالثقة في تحليل مشاكل العمل التي تواجههم، وامتلاكهم القدرة على التخلص من مشاكلهم في العمل بسهولة، وأنهم يمتلكوا القدرة على مواجهة أي فشل في عملهم بحكمة، فإن ذلك يساهم في زيادة الالتزام العاطفي كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي.

الفرض الفرعي (٢/٢): يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري:

وأظهر التحليل الاحصائي الذي تم اجرائه باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النتائج الخاصة بهذا التأثير كما هو موضح بالجدول رقم (٨):

جدول (٨)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التي توضح تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	B	B	T	Sig.	معامل التحديد R ²	F (Sig.)
الالتزام الاستمراري	الكفاءة الذاتية	0.230	٠,١٩٢	٢,٩٢٤	٠,٠٠٤	٠,٣٤٠	٢٩,٢٩٩ (**0.000)
	الأمل	٠,٠٤٠	٠,٠٣٤	٠,٥٠٦	٠,٦١٤		
	المرونة	٠,١٦٩	٠,١٥٣	٢,٠٨٢	٠,٠٣٨		
	التفاؤل	٠,٣٥٢	٠,٣٣٧	٥,٠٦٨	٠,٠٠٠		

** معنوي عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الاحصائي.

ويوضح الجدول (٨) ما يلي:

١. ثبت معنوية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة F ٢٩,٢٩٩ بمستوى معنوية (**٠,٠٠٠)
٢. تفسر أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة حوالي ٣٤ % من التغير الحادث في الالتزام الاستمراري، حيث أن معامل التحديد R^2 يساوي ٣٤٪، أما الباقي وهو ٦٦٪ فيرجع الي عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.
٣. توجد علاقة تأثير ايجابية لكل من أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري حيث أن قيمة β تتراوح ما بين (0.034) كأدنى قيمة و (0.337) كأعلى قيمة.
٤. يعد بُعد التفاؤل أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الالتزام الاستمراري حيث بلغت قيمة β ٠,٣٣٧، بينما احتل بعد الأمل المرتبة الأخيرة من حيث قوة تأثيرها على الالتزام الاستمراري.
٥. يوجد تأثير معنوي لكل من الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل على الالتزام الاستمراري بينما لا يوجد تأثير معنوي لبُعد الأمل علي الالتزام الاستمراري.

وبناء على ما سبق، يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني (٢/٢) جزئياً.

ومما سبق يمكن للباحثة تفسير هذه النتائج بأنه كلما زاد شعور العامل بالثقة عند المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف في العمل، وانه يتمتع بالقدرة علي التعامل مع الصعوبات التي تواجهه في حياته بطريقة أو بأخرى، فضلاً عن تفاؤله بما سوف يحدث في المستقبل بعمله، وأن ذلك يساهم في تعزيز الالتزام الاستمراري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي.

الفرض الفرعي (٣/٢): يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري:

وأظهر التحليل الاحصائي الذي تم اجرائه باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النتائج الخاصة بهذا التأثير كما هو موضح بالجدول رقم (٩):

جدول (٩)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التي توضح تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	B	B	T	Sig.	معامل التحديد R ²	F (Sig.)
الالتزام المعياري	الكفاءة الذاتية	٠,٢٤٧	٠,٢٣٥	٣,٤٧٢	٠,٠٠١	0.299	٢٤,٢٦٣ (**0.000)
	الأمل	٠,٠١٥	٠,٠١٥	٠,٢١٨	٠,٨٢٨		
	المرونة	٠,٢٣٧	٠,٢٤٥	٣,٢٤٢	٠,٠٠١		
	التفاؤل	٠,١٦٣	٠,١٧٧	٢,٥٩٤	٠,٠١٠		

** معنوي عند مستوى ٠,٠١.

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الاحصائي.

ويوضح الجدول (٩) ما يلي:

١. ثبت معنوية النموذج ككل، حيث بلغت قيمة F 24.263 بمستوى معنوية (**0,000)
٢. تفسر أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة حوالي ٢٩,٩٪ من التغير الحادث في الالتزام المعياري، حيث أن معامل التحديد R^2 يساوي ٢٩,٩٪، أما الباقي وهو 70,1٪ فيرجع الي عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.
٣. توجد علاقة تأثير ايجابية لكل من أبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري حيث أن قيمة β تتراوح ما بين (0.015) كأدنى قيمة و (0.245) كأعلى قيمة.
٤. يعد بُعد المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً على الالتزام المعياري حيث بلغت قيمة β 0.245 بينما احتل الأمل المرتبة الأخيرة من حيث قوة تأثيره على الالتزام المعياري.
٥. ج. يوجد تأثير معنوي لكل من الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل على الالتزام المعياري بينما لا يوجد تأثير معنوي لبُعد الامل على الالتزام المعياري.

وبناء على ما سبق، يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث (٣/٢) جزئياً.

ومما سبق يمكن للباحثة تفسير هذه النتائج بأنه كلما أدرك العاملين الثقة عند تمثيل مجال تخصصهم في اللقاءات مع الآخرين، وشعورهم بالقدرة علي ادارة مواقف عديدة في نفس الوقت، واتباعهم أسلوب عدم الشعور باليأس مهما كانت الظروف صعبة في عملهم، فان ذلك يعزز من سلوكيات الالتزام المعياري كأحد أبعاد الالتزام التنظيمي.

٢- الفروق بين آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية:

لإجراء المقارنة وفقاً لاختلاف المتغيرات الديموجرافية تم صياغة الفرض التالي:
 " توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوي التعليمي، مستوى الدخل الشهري) "

أ. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للنوع:

وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار مان ويتني للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، ويوضح الجدول (٩) نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للنوع (ذكر، وأنتى).

جدول (٩)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للنوع

المتغير	العينة حسب النوع	Mean Rank	U	Z	Sig.
رأس المال النفسي	ذكر	١١٥,٠٩	٦٢٩١,٠٠	-	0.601
	أنتى	١١٩,٧٨			

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (٩) يتضح أن:

■ قيمة Z تساوي (- 0.523) لمتغير رأس المال النفسي بمستوى معنوية (0.601) مما يعني ان القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية أي رفض الفرض البديل أي انه لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين لمتغير رأس المال النفسي طبقاً للنوع، ويتضح من النتائج السابقة، خطأ الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثالث.

ب. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية:

وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١٠) نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).

جدول (١٠)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية

المتغير	العينة حسب الحالة الاجتماعية	Mean Rank	U	Sig.
رأس المال النفسي	أعزب	112.73	١,٦٧٨	0.642
	متزوج	١١٥,٨١		
	مطلق	١٣٢,٦٣		
	أرمل	١٣٨,٢٥		

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١٠) يتضح أن:

بالنسبة لرأس المال النفسي قيمة $\chi^2 = (1.678)$ بمستوى معنوية (0.642) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية، ويتضح من النتائج السابقة، خطأ الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثالث.

ت. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للعمر:

وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث إنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١١) نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للفئة العمرية (من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة، ومن ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، ومن ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، ومن ٥٠ سنة فأكثر).

جدول (١١)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للفئة العمرية

المتغير	العينة طبقاً للفئة العمرية	Mean Rank	χ^2	Sig
رأس المال النفسي	من ٢٠ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	115.84	٠,١٠٠	٠,٩٩٢
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١١٧,٦٧		
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١١٧,٥٠		
	من ٥٠ سنة فأكثر	١٠٠,٠٠		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١١) يتضح أن:

■ بالنسبة لرأس المال النفسي قيمة $\chi^2 = (0.100)$ بمستوى معنوية (0.992) مما يعني أنه لا يوجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للفئة العمرية، ويتضح من النتائج السابقة، خطأ الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثالث.

ث. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للمستوى التعليمي:

ويوضح الجدول (١٢) نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للمستوى التعليمي (مؤهل متوسط فأقل، ومؤهل جامعي ومؤهل فوق الجامعي (دراسات عليا).

جدول (١٢)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للمستوى التعليمي

المتغير	العينة طبقاً للمستوى التعليمي	Mean Rank	٢كا	Sig
رأس المال النفسي	متوسط فأقل	94.75	0.676	0.713
	مؤهل جامعي	117.71		
	دراسات عليا	117.07		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١٢) يتضح أن:

- بالنسبة لأبعاد رأس المال النفسي قيمة $\chi^2 = (0.676)$ بمستوى معنوية (0.713) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً للمستوى التعليمي، ويتضح من النتائج السابقة، خطأ الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثالث.
- ج. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً لمستوى الدخل الشهري:

ويوضح الجدول (١٣) نتائج الفروق في آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً لمستوى الدخل الشهري (أقل من ٣٠٠٠ جنية، من ٣٠٠٠ جنية الى أقل من ٧٠٠٠ جنية، من ٧٠٠٠ جنية الى أقل من ١٠٠٠٠ جنية، من ١٠٠٠٠ جنية فأكثر).

جدول (١٣)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً لمستوى الدخل الشهري

المتغير	العينة طبقاً للدخل	Mean Rank	٢كا	Sig
رأس المال النفسي	أقل من ٣٠٠٠ جنية	105.47	14.313	0.003
	من ٣٠٠٠ جنية الى أقل من ٧٠٠٠ جنية	122.05		
	من ٧٠٠٠ جنية الى أقل من ١٠٠٠٠ جنية	116.39		
	من ١٠٠٠٠ جنية فأكثر	36.56		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١٣) يتضح أن:

- بالنسبة لرأس المال النفسي كانت قيمة $\chi^2 = (14.313)$ بمستوى معنوية (0.003) مما يعني أنه توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول رأس المال النفسي وفقاً لمستوى الدخل الشهري، ويتضح من النتائج السابقة، صحة الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثالث.

٣- الفروق بين آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية:

لإجراء المقارنة وفقاً لاختلاف المتغيرات الديموجرافية تم صياغة الفرض التالي:
 " توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية " (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري)".

أ. نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للنوع:

وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار مان ويتني للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، ويوضح الجدول (١٤) نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للنوع (ذكر، وأنثى).

جدول (١٤)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للنوع

المتغير	العينة حسب النوع	Mean Rank	U	Z	Sig.
الالتزام التنظيمي	ذكر	115.01	6280.00	- 0.545	0.586
	أنثى	119.89			

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١٤) يتضح أن:

■ قيمة Z تساوي (- 0.545) لمتغير الالتزام التنظيمي بمستوى معنوية (0.586) مما يعني أنه لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين لمتغير الالتزام التنظيمي وفقاً للنوع، ويتضح من النتائج السابقة، خطأ الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الرابع.

ب. نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية:

وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث إنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول (١٥) نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).

جدول (١٥)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية

المتغير	العينة طبقاً للحالة الاجتماعية	Mean Rank	٢١٤	Sig
الالتزام التنظيمي	أعزب	118.20	0.357	0.949
	متزوج	116.08		
	مطلق	118.03		
	أرمل	132.25		

المصدر: من اعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٥) يتضح أن:

بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي قيمة $\chi^2 = (0.357)$ بمستوى معنوية (0.949) مما يعني انه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للحالة الاجتماعية، ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الرابع.
 ت. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للعمر:
 وقد اعتمدت الباحثة على استخدام اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ الفرض حيث إنه يستخدم لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين، ويوضح الجدول رقم (١٦) نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للعمر (من ٢٠ سنة الى اقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة الى اقل من ٤٠ سنة، و من ٤٠ سنة الى اقل من ٥٠ سنة، ومن ٥٠ سنة فأكثر).

جدول (١٦)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للعمر

المتغير	العينة طبقاً للعمر	Mean Rank	٢كا	Sig
الالتزام التنظيمي	من ٢٠ سنة الى اقل من ٣٠ سنة	124.42	1.829	0.609
	من ٣٠ سنة الى اقل من ٤٠ سنة	114.73		
	من ٤٠ سنة الى اقل من ٥٠ سنة	108.26		
	من ٥٠ سنة فأكثر	75.00		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي.

من الجدول (١٦) يتضح أن:

■ بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي قيمة $\chi^2 = (1.829)$ بمستوى معنوية (0.609) مما يعني انه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للعمر، ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الرابع.
 ث. نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للمستوي التعليمي:
 ويوضح الجدول (١٧) نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للمستوي التعليمي (متوسط فأقل، مؤهل جامعي، دراسات عليا).

جدول (١٧)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للمستوى التعليمي

المتغير	العينة طبقاً للمستوى التعليمي	Mean Rank	٢٤	Sig
الالتزام التنظيمي	متوسط فأقل	54.67	5.718	0.057
	مؤهل جامعي	120.10		
	دراسات عليا	112.63		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٧) يتضح أن:

- بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي كانت قيمة $\chi^2 = (5.718)$ بمستوى معنوية (0.057) مما يعني انه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً للمستوى التعليمي، ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الرابع. ج. نتائج الفروق في آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً لمستوى الدخل الشهري:

ويوضح الجدول (١٨) نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً لمستوى الدخل الشهري (أقل من ٣٠٠٠ جنية، من ٣٠٠٠ جنية الى أقل من ٧٠٠٠ جنية، من ٧٠٠٠ جنية الى أقل من ١٠٠٠٠ جنية، من ١٠٠٠٠ جنية فأكثر).

جدول (١٨)

نتائج الفروق في آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً لمستوى الدخل الشهري

المتغير	العينة طبقاً لمستوى الدخل	Mean Rank	٢٤	Sig
الالتزام التنظيمي	أقل من ٣٠٠٠ جنية	94.53	5.770	0.123
	من ٣٠٠٠ جنية الى أقل من ٧٠٠٠ جنية	120.85		
	من ٧٠٠٠ جنية الى أقل من ١٠٠٠٠ جنية	117.63		
	من ١٠٠٠٠ جنية فأكثر	75.00		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من الجدول (١٨) يتضح أن:

- بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي كانت قيمة كا = ٢١٦ (5.770) بمستوى معنوية (0.123) مما يعني انه لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد الالتزام التنظيمي وفقاً لمستوى الدخل الشهري، ويتضح من النتائج السابقة، ثبوت خطأ الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الرابع. **سابعا النتائج:**

ملخص بيانات اختبارات الفروض، مجموعة من النتائج تم توضيحها بالجدول رقم (١٩):

جدول رقم (١٩) ملخص لنتائج اختبار فروض الدراسة

النتائج	الفروض
ثبوت صحة الفرض الثاني كلياً	الفرض الرئيسي الأول: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي
ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً (١/٢)	الفرض الفرعي الأول: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي
ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً (٢/٢)	الفرض الفرعي الثاني: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري.
ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث جزئياً (٣/٢)	الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري
خطأ الفرض الرئيسي الثالث جزئياً	الفرض الرئيسي الثالث: توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد رأس المال النفسي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري)
خطأ الفرض الرئيسي الرابع كلياً	الفرض الرئيسي الرابع: توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول الالتزام التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري)

المصدر: إعداد الباحثين في ضوء اختبارات فروض الدراسة.

تتمثل نتائج الدراسة فيما يلي:

- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام العاطفي.
- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام الاستمراري .
- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الالتزام المعياري.
- لا توجد فروق معنوية بين آراء العاملين حول أبعاد متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي، الالتزام التنظيمي) وفقاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري).

ثامنا التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة تم تناول توصيات الدراسة من خلال التركيز علي (مجال التوصية - التوصية - آليات تنفيذ التوصية - الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصية) وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٢٠) التالي

الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصية	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
الموظفين إدارة الموارد البشرية	<p>١. ضع أهدافاً واقعية: ابدأ بتحديد أهداف محددة يمكن تحقيقها تتوافق مع اهتماماتك وقدراتك.</p> <p>٢. البحث عن نماذج إيجابية: أحط نفسك بأفراد يظهرون مستويات عالية من الكفاءة الذاتية.</p> <p>٣. تطوير عقلية النمو: تبني عقلية النمو، مما يعني الإيمان بأن قدراتك وذكائك يمكن تطويرهما من خلال الجهد والتعلم.</p> <p>٤. تقسيم المهام إلى خطوات يمكن إدارتها: عندما تواجه مهمة صعبة، قسمها إلى خطوات أصغر وأكثر قابلية للإدارة.</p> <p>٥. اكتساب مهارات ومعارف جديدة: استثمر الوقت والجهد في اكتساب مهارات ومعارف جديدة تتعلق بالمهام أو المجالات التي تريد تحسينها.</p> <p>٦. ابحث عن التعليقات وتعلم من التجارب: ابحث بنشاط عن التعليقات من الآخرين الذين لديهم خبرة في المجالات التي تريد تحسينها.</p>	زيادة الكفاءة الذاتية	الكفاءة الذاتية
الموظفين إدارة الموارد البشرية	<p>(١) طلب الدعم: أحط نفسك بأفراد داعمين يؤمنون بقدرتك ويقدمون لك التشجيع. شارك أهدافك وتطلعاتك معهم، واعتمد على دعمهم عند مواجهة التحديات.</p> <p>(٢) احتفل بالانتصارات الصغيرة: اعترف واحتفل حتى بالإنجازات الصغيرة والمعالم البارزة خلال رحلتك، الاعتراف بالتقدم يعزز الشعور بالإنجاز ويعزز الأمل في النجاح في المستقبل.</p> <p>(٣) تصور النجاح: استخدم تقنيات التخيل لتحقيق أهدافك بنجاح وتعزيز الحافز وزيادة الثقة وتقوية الأمل.</p> <p>(٤) تدرب على التعاطف مع الذات: عامل نفسك باللطف والتفاهم والرحمة الذاتية، تقبل أن النكسات والتحديات هي جزء طبيعي من الحياة، وكن لطيفاً مع نفسك في الأوقات الصعبة.</p>	تحسين مستويات الأمل	الأمل
الإدارة العليا	<p>(١) ساعات عمل مرنة: اكتشف إمكانيات ساعات العمل المرنة، مثل أوقات العمل المرنة أو أسابيع العمل المضغوطة.</p> <p>(٢) خيارات العمل عن بُعد: إذا كان ذلك ممكناً، ناقش إمكانيات ترتيبات العمل عن بُعد مع إدارة الشركة.</p> <p>(٣) خيارات مشاركة الوظيفة مع زميل آخر: يمكن مشاركة المسؤوليات مع زميل آخر أو العمل بساعات مخفضة. يمكن أن يساعد ذلك في إنشاء جدول عمل أكثر توازناً ومرونة.</p>	زيادة المرونة	المرونة

الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصية	آليات التنفيذ	التوصية	مجال التوصية
إدارة الموارد البشرية	<p>(١) تعزيز بيئة عمل إيجابية: تشجيع ثقافة عمل إيجابية وداعمة تقدر التواصل المفتوح والتعاون والتقدير.</p> <p>(٢) ممارسة الامتنان: غرس عادة الامتنان من خلال التعبير عن التقدير لمساهمات وجهود الزملاء. شجع أعضاء الفريق على الاعتراف والتعرف على إنجازات بعضهم البعض، وتعزيز نظرة إيجابية ومتفائلة.</p> <p>(٣) تشجيع الحديث الإيجابي مع الذات: ساعد الأفراد على تطوير حوار داخلي إيجابي من خلال تشجيع تأكيد الذات والتركيز على نقاط القوة والإنجازات. دعم الموظفين في إعادة صياغة الأفكار السلبية إلى وجهات نظر أكثر إيجابية وتمكينية.</p>	ارتفاع مستويات التفاؤل	التفاؤل
الإدارة العليا، إدارة الموارد البشرية	<p>(١) توصيل رؤية مقنعة: قم بتوصيل رؤية وهدف مقنعين للمؤسسة بوضوح. من المرجح أن يلتزم الموظفون عاطفيًا عندما يفهمون كيف يساهم عملهم في مهمة وأهداف المنظمة الأكبر.</p> <p>(٢) تشجيع مشاركة الموظفين: إشراك الموظفين في عمليات صنع القرار ومنحهم الفرص للمساهمة بأفكارهم ووجهات نظرهم. هذه المشاركة تعزز الشعور بالملكية والالتزام بنجاح المنظمة.</p> <p>(٣) توفير فرص النمو والتطوير: دعم النمو المهني للموظفين من خلال تقديم برامج التدريب والتطوير وفرص التقدم. عندما يشعر الموظفون أن مهاراتهم ومعرفتهم يتم تقييمها وتطويرها، فمن المرجح أن يكونوا ملتزمين عاطفيًا بعملهم والمنظمة.</p> <p>(٤) التعرف على الإنجازات وتقديرها: الاعتراف والتقدير بانتظام لجهود الموظفين وإنجازاتهم. احتفل بالمعالم، واعترف بالإنجازات الفردية والجماعية، وقدم ملاحظات إيجابية. الشعور بالتقدير والتقدير يزيد من الالتزام العاطفي.</p>	زيادة الالتزام العاطفي	الالتزام العاطفي
الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية	<p>(١) الاعتراف والتقدير للمساهمات: الاعتراف والتقدير بانتظام مساهمات الموظفين وإنجازاتهم. اعترف بالنجاحات الفردية والجماعية، وقدم ملاحظات مفيدة. الاعتراف بجهود الموظفين يعزز التزامهم تجاه المنظمة.</p> <p>(٢) دعم التوازن بين العمل والحياة: عزز التوازن بين العمل والحياة من خلال تقديم ترتيبات عمل مرنة، وتشجيع الموظفين على أخذ فترات راحة، واحترام وقتهم الشخصي. دعم رفاهيتهم وخلق تكامل صحي بين العمل والحياة. التوازن الصحي يساهم في استمرار الالتزام.</p> <p>(٣) القيادة بالقدوة: أظهر الالتزام والتفاني والحماس في عملك الخاص، كن نموذجًا يحتذى به للالتزام المستمر من خلال</p>	زيادة دعم الالتزام الاستمراري	الالتزام الاستمراري

مجال التوصية	التوصية	آليات التنفيذ	الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصية
		المشاركة الفعالة ووضع معايير عالية وإظهار المرونة يؤثر مثالك على مستويات التزام الموظفين.	
الالتزام المعيارى	دعم وتحسين الالتزام المعيارى	دمج المعايير في إدارة الأداء: دمج المعايير والقيم المرغوبة في عملية إدارة الأداء. تشجيع التواصل المفتوح: تعزيز بيئة التواصل المفتوح والشفاف. شجع الموظفين على التعبير عن مخاوفهم ومشاركة الأفكار وتقديم ملاحظات بشأن المعايير وتنفيذها، هذا يسمح بالحوار والتفاهم المستمر. التعرف على ومكافأة الالتزام بالمعايير: التعرف على ومكافأة الأفراد والفرق الذين يظهرون باستمرار سلوكيات تتماشى مع المعايير التنظيمية. الاحتفاء بإنجازاتهم وتسليط الضوء عليها. تعزيز القيادة الأخلاقية: التأكيد على القيادة الأخلاقية في جميع أنحاء المنظمة. شجع القادة على نموذج السلوك الأخلاقي والنزاهة والإنصاف، تقديم برامج تطوير القيادة التي تعزز اتخاذ القرارات الأخلاقية وتخلق ثقافة الثقة.	الإدارة العليا

المصدر: إعداد الباحثين

١. كما يقترحوا بعض الأفكار كمجالات لبحوث مستقبلية، وذلك على النحو التالي:
٢. العلاقة بين رأس المال النفسي والرسوخ الوظيفي.
٣. توسيط اختراق العقد النفسي في العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
٤. الدور المعدل للسمات الشخصية في العلاقة بين رأس المال النفسي والرسوخ الوظيفي.
٥. إجراء دراسة مقارنة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي) بين الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية.

قائمة المراجع :-

أولا المراجع العربية:

- ١- جاد، الشيماء بدر عامر. (٢٠٢٢). العلاقة بين الاحترق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء في ضوء بعض المتغيرات البيئية: تصور مقترح لبعض نتائج رأس المال النفسي في ظل تحديات أزمة كورونا. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٢(١١٤)، ١ - ٦٢.
- ٢- محمود، جيهان عثمان (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والإمتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدي المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٧٥)، ١٠٠ - ١٧٦.
- ٣- الزيايدي، مها عادل رمضان. (٢٠١١). اثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل: دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٤)، ٢٢٢ - ٢٦٦.

- ٤- الحربي، محمد بن عطية. (٢٠٢٠). أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، ٣٤(٣)، ١٧٣ - ٢١٤.
- ٥- الشنطي، محمود عبدالرحمن إبراهيم. (٢٠١٧). العلاقة بين الأنماط القيادية والالتزام التنظيمي: الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، ٢(٧)، ٨٥ - ١٠٤.
- ثانيا المراجع الاجنبية:

- 1- AlKahtani, N., Sulphey, M., Delany, K., & Adow, A. (2021). Do psychological and sociological capitals predict employee engagement. *Management Science Letters*, 11(3), 823-832.
- 2- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, 33(4), 847-858.
- 3- Pavletich, A. L. (2018). *The Relationship Between Servant Leadership and Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Creighton University)*.
- 4- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- 5- Chen, X., Zeng, G., Chang, E. C., & Cheung, H. Y. (2019, June). What are the potential predictors of psychological capital for Chinese primary school teachers?. In *Frontiers in Education*, 4(50). Frontiers Media SA.
- 6- Kamei, H., Ferreira, M. C., Valentini, F., Peres, M. F. P., Kamei, P. T., & Damásio, B. F. (2018). Psychological capital questionnaire-short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23, 203-214.
- 7- Pavletich, A. L. (2018). *The Relationship Between Servant Leadership and Organizational Commitment (Doctoral dissertation, Creighton University)*.
- 8- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2021). The Role of Psychological Capital in Human Service Professionals' Work Experiences. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 639-648.
- 9- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism management perspectives*, 30, 65-74.
- 10- Seligman, M. E. (2019). Positive psychology: A personal history. *Annual review of clinical psychology*, 15, 1-23

abstract

In this study, the researchers investigated the impact of psychological capital on organizational commitment, by applying it to employees at Telecom Egypt in Mansoura. To collect data, a survey list was designed and directed to a sample of employees at Telecom Egypt in Mansoura, specifically in the period 4/5/2023 to Period 5/5/2023 The size of the selected sample was (256) individuals, and (233) individuals responded, with a response rate of 91%. They were subjected to statistical analysis. To analyze the primary data of the study, the researchers used the statistical program spssv.26 to enter the primary data and analyze the study hypotheses. The researchers used laboratories. Cronbach's alpha to calculate the reliability coefficient. Pearson's correlation coefficient, multiple linear regression, Mann-Whitney test, and Kruskal-Wells test were also used to verify the validity of the study hypotheses.

The results of the statistical analysis showed that is a significant effect of the dimensions of psychological capital, represented by (hope - flexibility - self-efficacy - optimism) on the dimensions of organizational commitment, represented by (continuing commitment - normative commitment - emotional commitment) for employees of Telecom Egypt in Mansoura.