

رأس المال النفسي ودوره في تحقيق السعادة التنظيمية

دراسة تحليلية لأراء عينة من اعضاء هيئة التدريس في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات اقليم كردستان العراق

فهيبن عصمت سليم¹، ره نج محمد نوري داوده²

¹قسم ادارة الاعمال، المعهد الإداري التقني- دهوك، جامعة التقنية دهوك، العراق

²قسم العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة زاخو، دهوك، العراق

Email: vahin.ismet@dpu.edu.krd¹, range.majid@uoz.edu.krd²

الملخص:

يهدف البحث الى تقديم مفهوم رأس المال النفسي والذي يعد من المفاهيم المعاصرة في علم النفس الايجابي والسلوك التنظيمي ودوره في السعادة التنظيمية بوصفها مفهوماً عاماً يندرج تحته التوجهات الايجابية لدى الفرد التي بمجملها يمكن أن توفر المناخ الملائم للأداء الفردي والجماعي للمنظمة ككل، حاول البحث اختبار فرضية الارتباط بين رأس المال النفسي لدى اعضاء هيئة التدريس والسعادة التنظيمية لديهم، فضلاً عن فرضية تأثير رأس المال النفسي في أبعاد السعادة التنظيمية. واستند البحث على المنهج الوصفي التحليلي لاختبار الفرضيات، تم اجراء البحث في كليات الإدارة والاقتصاد في عدد من جامعات اقليم كردستان العراق وشمل مجتمع الدراسة (875) تدريسي موزعين على (17) جامعة وكانت العينة مكونة من (287) من التدريسيين في الجامعات المبحوثة الذين ابدوا رأيهم من خلال مستويات اتفاهم على فقرات الاستبانة والتي كانت الاداة الرئيسة لجمع البيانات وذلك لتشخيص مستويات رأس المال النفسي و مستويات السعادة التنظيمية لديهم، تم تحليل البيانات بالاعتماد على عدد من الأدوات الاحصائية كالتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فضلاً عن معامل الارتباط والانحدار، وخلص البحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية وأن السعادة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس تقتزن ورأس المال النفسي لديهم في الجامعات المبحوثة، وأوصى البحث بضرورة تبني الآليات التي يمكن من خلالها تعزيز مستويات السعادة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريس فضلاً عن اقتراح متغيرات اخرى يمكن أن تؤثر في مستويات السعادة التنظيمية ضمن اطار الدراسات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، ابعاد رأس المال النفسي، السعادة، السعادة التنظيمية، جامعات إقليم كردستان.

بوخته:

ئارمانج ژ ئەمەق قەكولینئ ئەوه كو تێگەهئ سەرمایئ دەرونی كو دەیتە هژمارتن ومكو ئێك ژ تێگەهئ هەقچەرخ وزانستئ دەرونی بئ ئەمرئئ دا وەرەفتارا رێكخستئ وروئ وئ دوشوگوزەرانیا رێكخستئ دا ومكو تێگەهەك گشتئ كو لژیر سببەرا وئ ئاراستەكرنا ئەمرئئ لدهف تاكه كەسان پێشكێش بكەین كو هەمئ بهەقرا ژینگەهەكا گونجای ژبو راهاتنا تاكه كەسان وگروپان ژبو رێكخراوئ ددەته دیاركرن.

قەكولین هەولدان كرىنه گریماننا پێكەگرێدانا دناقیهرا سەرمایئ دەرونی لدهف ئەندامئ دەستەیا ماموستایان وخوشگوزەرانیا رێكخستئ لدهف وانا تێست بكەت، زیدەبارئ گریمانەیا كارتێكرنا رەهەندئ سەرمایەیا دەرونی لسهر خوشگوزەرانیا رێكخستئ.

قەكولینئ پشت بەستن لسهر رێبازا سالوخمەدانا شروقهكاریئ كرى یه ژبو تێستكرنا گریمانان، وئەق قەكولینە هاتیه كرن ل كولیزین كارگیرئ وئابوری ل هژمارەكا زانكوئ هەرمە كوردستانا عیراقئ، وكومەلگەهئ قەكولینئ پێك دەیت ژ (875) ماموستایان كو بەلاقە دبن لسهر (17) زانكویا، وچاقل پێك دەیت ژ (287) ماموستایئ وان زانكویان ئەوئ كو (رەمئ) دەربیرنا بیر وبوچونئ خو لسهر ئاستئن جودا جودا بئین پێكەتەهئین فورما راپرسینئ داینه دیاركرن، كو ومكئ رێكا سەرمكئ بوون ژبو كومكرنا داتا وپێزانینان ژبو پێشكێشكرنا ئاستئ سەرمایەیا دەرونی وئاستئ خوشگوزەرانیا رێكخستئ لدهف وان، لدوبقدا داتا هاتنه شروقهكەرن ب پشت بەستن ب هژمارەكا رێك وشێوازان ئامارئ ومكو نافەندئ ژمیریاری ولادانا بێقانیئ..... هەند، و دەرئەنجامدا قەكولینئ دا دیار بویه كو پەيوەندئ وپێكە گرێدەناكا پوزەتیف وهەبونا خوشگوزەرانیا رێكخستئ لدهف ئەندامئ دەستەیا ماموستایان یا گرێدای سەرمایئ دەرونی لدهف ماموستایئ كەتینه بەر قەكولینئ وژراسپاردئ قەكولینئ پێدقی یه پشت بەستن ب وان میكانزما بهێته كرن بئین كو ئاستئ خوشگوزەرانیا رێكخستئ لدهف ئەندامئ دەستەیا ماموستایان موكم دكەن،

زیده‌باری پینشیارکرنا هنده‌ک گوهارتین دی کو دبیت کارتیکرنی لسه‌ر ئاستی خوشگوزمرانییا ریکخستنی بکه‌ن دچارچوئین فه‌کولینین پاشه‌روژی دا.

کلله‌هوشه: سه‌رمایه‌ی ده‌روونی، ره‌ه‌نده‌کانی سه‌رمایه‌ی ده‌روونی، به‌خته‌وه‌ری، به‌خته‌وه‌ری ریکخراوه‌یی.

Abstract:

The research aims to present the concept of psychological capital, which is one of the contemporary concepts in positive psychology and organizational behavior and its role in organizational happiness as a general concept the positive attitudes of the individual fall under which, as a whole, can provide the appropriate climate for the individual and collective performance of the organization as a whole. The research tried to test the correlation hypothesis Between the psychological capital of faculty members and their organizational happiness, as well as the hypothesis of the effect of psychological capital dimensions on organizational happiness.

The research was based on the analytical descriptive method to test hypotheses The descriptive analytical methodology has been adopted to diagnose research variables and test hypotheses in administration and economic colleges of universities in the Kurdistan Region of Iraq, the research population included (875) of teachers from (17) universities, and the sample consisted of (287) of faculty staff in the surveyed universities, who indicated their opinion regarding their agreement on the questionnaire.

The data was analyzed based on a number of statistical tools such as arithmetic means and standard deviations as well as the correlation coefficient and regression. The research concluded that there is a significant correlation between psychological capital and organizational happiness and that organizational happiness The faculty members have correlations with their psychological capital in the surveyed universities. About proposing other variables that could affect the levels of organizational happiness within the framework of future studies.

Key words: Psychological Capital, Dimensions of Psychological Capital, Happiness, Organizational Happiness.

المقدمة

يعد الاهتمام بالجوانب النفسية لدى الافراد وتوفير بيئة عمل ملائمة مناسبة من حيث المشاعر الايجابية ضرورية لمنظمات اليوم وتعد السعادة التنظيمية احدى اهم المفاهيم النفسية المعاصرة في حقل المنظمة والسلوك التنظيمي وهي متأصلة اساساً من علم النفس والاجتماع، وان تحقيق مستويات من السعادة لدى لأفراد هي الضمانة لبيئة العمل التي من شأنها ان تحقق اداءً أفضل للفرد والمنظمة ككل. فالسعادة لدى الافراد في المنظمة تعد المضلة التي تغطي جميع الجوانب الشعورية النفسية من حيث الرضا والعدالة والمواطنة والانتماء والتماثل والاندماج وغيرها.

ودفعت البيئة التنافسية التي تشهدها قطاع التعليم العالي في الاقليم بالجامعات لتبني الوسائل التي من شأنها تعزيز الموقف التنافسي في تسلسل الجامعات في الاقليم والعراق والعالم، وان مواجهة تلك التغيرات خاصة في بيئة التعليم العالي التي تتسم بالتغيرات السريعة والمتمثلة بمحاولة تقليل الفجوة المعرفية يتطلب من القيادة تبني انماط قيادية ضامنة استقرار البيئة الداخلية والتي تأتي في مقدمتها تهيئة المناخ النفسي الداعم لأعضاء هيئة التدريس للشعور بالطمأنينة والرفاهية والسعادة الكفيلة لتعزيز الاداء.

بناءً على ما سبق فان هذه الدراسة تحاول الكشف عن مستويات توفر رأس المال النفسي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في عدد من الجامعات الحكومية في اقليم كردستان العراق فضلاً عن مستويات السعادة التنظيمية والتي تعد من المفاهيم المعاصرة، بهدف الوصول الى اهداف الدراسة والتي تتضمن التحقق من دور رأس المال النفسي وابعاده في السعادة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية اقليم كردستان العراق، من خلال منهجية واطار عمل اكاديمي في سياق اهداف الدراسة بما يخدم مؤسسات التعليم العالي و اقليم كردستان العراق ككل، ويتضمن البحث اربعة مباحث الاول يتناول الطار النظري ويتناول الثاني المنهجية وعدد من الدراسات السابقة عن رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية، اما المبحث الثالث فيتمحور حول تشخيص وتحليل النتائج بناء على البيانات الميدانية والمبحث الاخير يقدم اهم الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول: المنهجية وعدد من الدراسات السابقة

اولاً. مشكلة البحث

تتسم بيئة اقليم كردستان العراق بالتغيرات السريعة متأثرة بالبيئة العالمية تارة والتوجهات المحلية تارة اخرى، وشهد قطاع التعليم العالي في الاقليم توسعاً كبيراً بعد مستجدات 2003 و الفترات المتلاحقة لها، اذ تأسست جامعات جديدة منها الحكومية والخاصة، فضلاً عن التوسع في استحداث اقسام جديدة في الجامعات القائمة، مما دفعت بوزارة التعليم العالي في الاقليم بوضع معايير ومؤشرات اداء الجامعات للارتقاء بنوعية التعليم سعياً منهم لمواكبة المستجدات في المعايير العالمية في الالفية الجديدة والوصول الى مراكز متقدمة في تصنيف تسلسل الجامعات، مما ولدت نوعاً من المنافسة التي تفرض على صانعي القرار في الجامعات الى الأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات والقابليات والبناء النفسي من خلال البحث عن سبل توفير وتوليد المشاعر الايجابية التي يمكن أن تعزز مستويات الرضا والسعادة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية كونهم المحرك الاساسي لتوليد المعرفة في الجامعات وهم واجهة هذه الجامعات وأيضاً يمثلون العنصر الاساسي للعملية التعليمية لبناء الطاقات المستقبلية لذلك فإن حالتهم النفسية ومدى ارتباطهم في العمل تعد في غاية الأهمية. وتعد رأس المال النفسي المظلة التي تندرج تحتها الكثير من الجوانب النفسية الايجابية وان تعزيزها يمكن ان تؤثر في السعادة التنظيمية لدى الافراد الكفيلة بتحقيق الانتاجية المستدامة وفق الدراسات والبحوث السابقة.

بناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث يتمحور حول مدى توفر مستويات من السعادة التنظيمية، وان منطلق البحث يتمحور حول دور رأس المال النفسي في السعادة التنظيمية لدى اعضاء هيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في اقليم كردستان العراق، ويمكن توضع مضامين مشكلة البحث خلال التساؤلات الآتية:

- 1- هل تتوفر مستويات من رأس المال النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق؟
- 2- ما هي مستويات السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباط بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق؟
- 4- هل يمكن لرأس المال النفسي ان يؤثر في السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق؟
- 5- هل هناك تباين بين مستويات السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية استناداً الى رأس المال النفسي؟

ثانياً. أهمية البحث: تأتي أهمية البحث من جانبين وهما:

- 1- الجانب النظري: تتمثل أهمية الجانب النظري من خلال البحث وتوضيح المفاهيم الخاصة بمتغيرات البحث بصورة مفصلة وهذه المتغيرات تعتبر من المواضيع الحديثة في المجال التنظيمي وخاصة ما يمثل السلوك التنظيمي الإيجابي، وهي السعادة التنظيمية ورأس المال النفسي، ما يشكل أحد المصادر العلمية الموثوقة للباحثين المستقبليين في هذا المجال.
- 2- الجانب التطبيقي: ومن الناحية التطبيقية فإن مخرجات البحث يمكن ان يكون مصدراً للمنظمات الخدمية بصورة عامة والمؤسسات التعليمية تحديداً يستفاد منها للتعرف على مستويات توفر ابعاد رأس المال النفسي ومدى مساهمتها في تحقيق السعادة التنظيمية وان نتائجها يمكن ان تكون كنافذة للإدارة للتعرف على حالة اعضائها النفسية من حيث مكونات رأس المال النفسي ومدى سعادتهم في وظيفتهم، والدور الذي يمكن ان يلعبه رأس المال النفسي في تعزيز السعادة التنظيمية وخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

ثالثاً. اهداف البحث: يهدف البحث الى ما يلي:

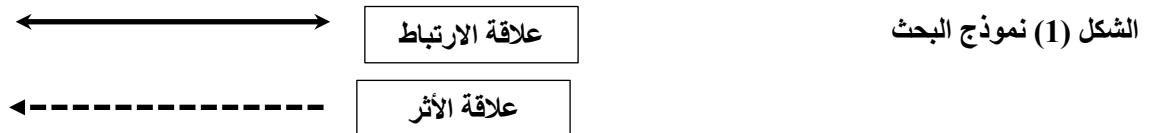
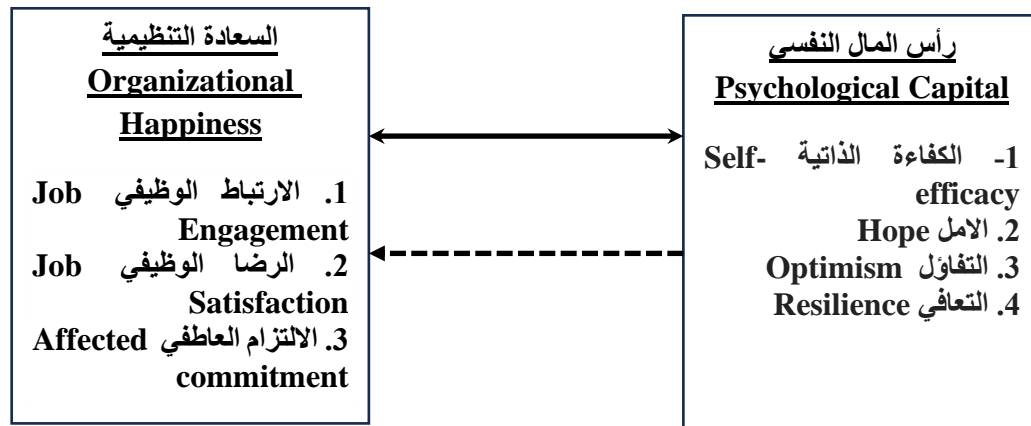
1. تقديم إطار نظري عن متغيرات الدراسة والمتمثلة رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية.
2. الكشف عن مستويات رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية في اقليم كردستان العراق.
3. اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث.
4. اختبار تأثير رأس المال النفسي في السعادة التنظيمية.
5. معرفة فيما إذا كان هناك تباين في مستويات السعادة التنظيمية استناداً الى رأس المال النفسي.

رابعاً. انموذج وفرضيات البحث

أ. فرضيات البحث: يحاول البحث التحقق من الفرضيات الاتية:

- 1- فرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة عند مستوى معنوية (0.05)، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن علاقة كل بعد من ابعاد رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية.
- 2- فرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي في السعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة عند مستوى معنوية (0.05)، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن تأثير كل بعد من ابعاد رأس المال النفسي في السعادة التنظيمية.
- 3- الفرضية الرئيسية الثالثة: تتباين مستويات ابعاد السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية استناداً الى رأس المال النفسي.

ب. انموذج البحث: يمكن توضيح نموذج البحث من خلال الشكل الآتي:



خامساً. عينة وأدوات جمع البيانات وتحليلها:

1. **عينة البحث:** في هذا البحث تم اختيار كليات الإدارة والاقتصاد في جامعات إقليم كردستان العراق كمجتمع للدراسة، وخصص الباحثان الهيئة التدريسية كعينة لإجراء البحث، فمن الناحية العملية احتاج البحث الى اكبر عينة ممكنة لتقييم القياديين الاداريين، وأن تتمتع العينة بمستوى دخل أعلى من المتوسط نسبياً من أجل التركيز على الجوانب النفسية لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة بعيداً عن تأثير العوامل المادية، ولهذا شكلت الهيئة التدريسية الجامعية النموذج الأنسب لعينة الدراسة، ولكون كليات الإدارة والاقتصاد تحمل في طياتها مفاهيم إدارية معاصرة، فضلاً عن الاحتكاك المباشر للتدريسيين بالجوانب التنظيمية بحكم التخصص من خلال الملاحظة والمعايشة فهي بذلك تمثل المجتمع الأنسب لإجراء هذه الدراسة وتمثل بـ(875) تدريسي موزعين على (17) جامعة معترفة بها لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في إقليم كردستان العراق ولدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، وبواقع (4) جامعات في محافظة دهوك و(7) جامعات في محافظة أربيل و(6) جامعات في محافظة السليمانية. وتم توزيع (541) استمارة استبيان والتي شكلت عينة الدراسة، وتم استرداد (328) استمارة، كما استبعدت (50) لكونها غير صالحة، وتم اعتماد (287) استمارة منها كعينة لهذا البحث.
2. **ادوات البحث:** يعتمد البحث على اهم ما ورد في ادبيات المنظمة والسلوك التنظيمي في صياغة الجانب النظري فضلاً عن الاستفادة مما تم طرحه من دراسات سابقة في العلوم الاجتماعية وعلم النفس، اما الجانب الميداني تم الاعتماد على استمارة الاستبيان لجمع البيانات وتم صياغتها بناء على ما ورد في الدراسات السابقة لقياس مستويات رأس المال النفسي لدى اعضاء الهيئة التدريسية، فضلاً عن قياس مستويات السعادة التنظيمية لديهم، وتتكون الاستمارة من ثلاثة اجزاء، الجزء الاول تتضمن الاسئلة عن البيانات الديموغرافية من خلال خمسة فقرات والجزء الثاني يشمل اسئلة عن المؤشرات الخاصة بقياس متغير المستقل (رأس المال النفسي) من خلال الفقرات (24) اما الجزء الثالث فيشمل المؤشرات الخاصة بقياس مستويات السعادة التنظيمية والمتمثلة بالفقرات (22). وتعد كل مفردة من عينة البحث بأعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم كردستان العراق بكونها مجتمعاً للدراسة، اذ سيتم توزيع استمارات الاستبانة على اعضاء الهيئة التدريسية كعينة للدراسة المقترحة للإجابة عليها والاتفاق على فقراتها.
3. **اختبار اداة البحث:** لضمان الحصول على البيانات الموضوعية والدقيقة تم اخضاع الاستبيان لاختبار الصدق الظاهري والشمولي وذلك للحكم على درجة مصداقية قياس الاداة للمتغيرات، اذ عرضت الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء ذوي الاختصاص، وبيّن الملحق (1) اسمائهم وعناوينهم وقد اخذت الملاحظات المقدمة من قبلهم وتم تعديل بعض الفقرات بناءً على رأي اكثرية المحكمين وأخذت صيغتها الاولى. ولغرض التحقق من مدى امكانية وصلاحيّة المقياس من حيث الاعتمادية تم استخدام مقياس (كرونباخ الفا) (Cronbach Alpha) واتضح ان معامل (الفا) لرأس المال النفسي (92.3 %) اما السعادة

التنظيمية فقد بلغت قيمة (الف) لها (91.6 %)، وهي قيمة عالية قياساً بالقيمة المعيارية لمعامل الثبات والتي تبلغ (0.60) في الدراسات الإنسانية و(0.67) في الدراسات العلمية (Eisinga et al., 2012, 639). وتم إجراء اختبار الاتساق الداخلي بين متغيرات البحث وذلك بوصفها أداة شائعة الاستخدام في اختبار صدق وثبات محتوى الأداة، وجاء نتائج الاختبار لتعكس وجود عدد كبير من الارتباطات المعنوية بين غالبية المؤشرات التي تقيس المتغيرات الفرعية وعند مستوى معنوية (0.05)، بحيث يعكس توفر عنصر الاتساق بين مؤشراتنا وبهذا أصبحت الاستمارة جاهزة كما هي في الملحق (2).

4. **الأساليب الإحصائية للدراسة:** تم استخدام أدوات احصائية مناسبة لتشخيص متغيرات البحث فضلاً عن اختبار العلاقة بين متغيراتها وابعادها واعتماداً على (Spss.V.22) وبالأستعانة بال تكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مستويات توفر ورأس المال النفسي، والسعادة التنظيمية. وتم اعتماد معامل الارتباط البسيط (Pearson) للتحقق من علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية فضلاً عن استخدام تحليل الانحدار حيث تم تطبيق اختبار الانحدار البسيط بطريقة الإدخال (Enter) لاختبار تأثير المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير التابع (السعادة التنظيمية).

5. **حدود الدراسة:** تتمثل حدود البحث المكانية بالجامعات الحكومية في إقليم كردستان العراق، وإن بينما الحدود البشرية متمثلة بمجتمع البحث وهم أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، أما الحدود الزمانية تتضمن في الفترة الواقعة بين 2023/5/1 ولغاية 2023/8/1. والحدود الموضوعية: تتمثل بمتغيرات الدراسة وتتضمن (رأس المال النفسي، السعادة التنظيمية) فضلاً عن المتغيرات الفرعية والتي تندرج ضمن المتغيرات الفرعية

ثانياً/ الدراسات السابقة

1- **دراسة (Mortazavi et al., 2012):** هدفت الدراسة الى التحقق من عوامل رأس المال النفسي والذي يتكون من (الكفاءة الذاتية، التفاؤلية، الأمل، المرونة) في المتغير التابع والذي هو نوعية حياة العمل (QWL) وكانت العينة مكونة من 207 من الممرضات في اربعة من المراكز الصحية في مدينة المشهد في جمهورية الاسلاميه الايرانية، تم اعتماد استمارة الاستبيان لجمع البيانات، وظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين رأس المال النفسي بعواملها مع نوعية حياة العمل ومن ضمنها البقاء والانتماء واوصت الدراسة بضرورة اعتماد معايير واضحة للاستقطاب وادارة الممرضات اللاتي يمتلكن مستويات عالية من الرأس المال النفسي لديهن.

2- **دراسة (Cerovic & Kvasic, 2016):** حاولت الدراسة تقديم الدراسات التي تدعم الطروحات النظرية عن عوامل رأس المال النفسي والتي يتضمن (امتلاك الثقة self-efficacy، التفاؤلية optimism، الأمل Hope، المرونة resilience) والتي لها دور في الكثير من المواقف في مكان العمل والسلوكيات فضلاً عن الأداء، والتحقق من إمكانية تطوير رأس المال النفسي في المنظمة بحيث يمكن قياسها لتحقيق الانفتاح نحو التغيير، اقترحت الدراسة ضرورة وجود نمط القيادة الاصيلية ورأس المال النفسي وممارستها في الإدارة.

3- **دراسة (Burhanuddin et al., 2019):** حاولت الدراسة التحقق من الادبيات التي تناولت راس المال النفسي ضمن البحوث التي درستها، تم اعتماد اربعة من قاعدة البيانات للبحوث العلمية وهي (Springer, EBSC host, ProQuest and Emerald)، اذ تم البحث في هذه المحركات لغرض تحديد العناوين التي تم اعتمادها لاحقاً والتي تم نشرها في سنوات 2008-2018، اظهرت النتائج نظرياً بان البحوث عن راس المال النفسي في المنظمات التعليمية مازالت في مراحلها المبكرة، وإن اكثرية الدراسات اعتمدت اسلوب الكمي في المنهجية مع التركيز على المخرجات فضلاً عن ان الطروحات النظرية عن راس المال النفسي جاءت لتكون محدداً للكثير من النتائج المتعلقة بالاكاديميين منها الاندماج والدافعية والانجاز والاداء واداء التدريسيين والمواقف، وإن هذه الدراسة يمكن ان تساهم في الدراسات المستقبلية في المنظمات التعليمية فضلاً عن اهميتها لدى صناع السياسة لتطوير مدراء راس المال النفسي لدى الاكاديميين، وقد اوصت الدراسة بضرورة اجراء البحوث عن راس المال النفسي في المنظمات التعليمية وتحديد ادى التدريسيين والطلبة.

4- **دراسة (Purwanto et al., 2021):** هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور رأس المال النفسي كوسيط بين العلاقة بين القيادة الاصيلية وسلوك العمل المبتكر. اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 213 من المواطنين في إندونيسيا. وظهرت النتيجة بان أسلوب قيادة أصيل ورأس مال نفسي لهما تأثير إيجابي على سلوك العمل المبتكر. وإن رأس المال النفسي له دور كوسيط في العلاقة بين أسلوب القيادة الأصيل وسلوك العمل المبتكر. يقترح هذا البحث الجديد نموذجاً لتعزيز سلوك العمل المبتكر بين موظفي شركة تصنيع في إندونيسيا من خلال ممارسة القيادة الاصيلية ورأس المال النفسي.

5- دراسة (Behrani, 2017) : هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين كل من بعدي العدالة التوزيعية والعدالة الاجرائية ضمن ابعاد العدالة التنظيمية والسعادة فضلا عن اختبار بعض الخصائص الديمغرافية المحددة للسعادة، اعتمدت الدراسة على استمارة استبيان المقدمة من قبل جامعة اوكسفورد لقياس السعادة التنظيمية، اما العدالة التنظيمية فقد اعتمدت انموذج استبانة الدراسة (Price & Muller, 1986) وكانت العينة مكونة من 302 من الموظفين في مختلف القطاعات في Baroda منهم 69 من قطاع التعليم و 128 من قطاع الصناعات و 36 منهم في مجال تكنولوجيا المعلومات، توصلت الدراسة الى انه لا توجد علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية والسعادة وانه لا توجد فروقات معنوية استنادا الى الجنس والحالة الزوجية في مستويات العدالة التنظيمية والسعادة.

6- دراسة (Oerlemans & Bakker, 2018): حاولت الدراسة التوسع في البحث في نظرية خصائص المدركة المحفزة للوظيفة من خلال استخدام مدخل متعدد المستويات لتخمين كيف ان التباين في خصائص المدركة التي تحفز الوظيفة ترتبط بسعادة العاملين اثناء أنشطة العمل اليومي، وبلاستناد الى نظرية مستوى التكيف وفرضية الاستجابة الفعالة، افترضت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين خصائص المدركة المحفزة للوظيفة والسعادة اثناء نشاط العمل من خلال متغير المعدل الناتج عن الخصائص التحفيزية للوظيفة، كانت العينة مكونة من 68 من العاملين في المنظمات في UK وظهرت النتائج بان خصائص المدركة التي تحفز الوظيفة ترتبط ايجابيا بالسعادة عندما تكون أنشطة الاعمال متشابهة وان خصائص الوظيفة يتوسط في العلاقة بين خصائص المدركة التي تحفز الوظيفة والسعادة في مكان العمل، وان العاملين بمستويات عالية من التأثير الايجابي للخصائص المدركة التي تحفز الوظيفة لها علاقة ايجابية بالسعادة عند اداء أنشطة محددة.

7- دراسة (Zhen & Mansor, 2020) : هدفت الدراسة الى التحقق من دور رأس المال النفسي في مواقف العاملين، والتي تضمن الالتزام المنظمي والرضا الوظيفي، اعتمدت الدراسة على المنهجية النظرية اذ اجريت استنادا الى ما قدمته الادبيات عن الموضوع التوضيح العلاقة بين رأسمال النفسي ومواقف العاملين (الالتزام المنظمي والرضا الوظيفي)، فضلاً عن التحقق من دور الاندماج في العمل وتأثيرها في الرضا والالتزام التنظيمي وتوصلت الدراسة نظرياً الى ان عناصر رأس المال النفسي تؤدي في مختلف مواقف العاملين ومنها يتضح بأن العاملين ذوو المستويات العالية من رأس المال النفسي يظهر لديهم القوة والسعادة في العمل.

من الدراسات السابقة والتي تمت الإشارة إليها يتبين الاسباب التي استدعت لإجراء هذه الدراسة ولماذا تم اختيار مواضيع الدراسة الرئيسيين والفرضيات الرئيسية للدراسة، وذلك لكون كل من رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية يعتبران من المواضيع الحديثة والمؤثرة وذات أهمية كبيرة ضمن حقل السلوك التنظيمي وخاصة السلوك التنظيمي الإيجابي، ويتميز هذا البحث عن الدراسات السابقة بميدان البحث وعينته الخاصة بالهيئة التدريسية في جامعات إقليم كوردستان العراق، الذي يمكن وصف واقع العمل فيها بالخاص ومروره بظروف خاصة، وإن النتائج التي توصل إليها البحث ستضيف الى أدبيات كل من رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية حقائق جديدة، ويمكن لأن تؤكد بعض النتائج الواردة في الدراسات السابقة وتنفي بعضها الأخرى.

المبحث الثاني: رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية (الإطار النظري)

أولاً. مفهوم رأس المال النفسي

يعد مصطلح رأس المال النفسي (Psychological Capital) من المصطلحات المركبة ويتضمن (رأس المال) والذي هو مشتق من علم الاقتصاد، (النفسي) والذي يشتق من علم النفس، (الدليني، 2016: 27) ويعود اصول المصطلح الى دراسات (Maslow) ضمن علم النفس التطبيقي (Wright, 2003:437)، ويرى (Luthans et al., 2007:8-10) بانه ضمن حقول علم النفس فان المصطلح ظهرت قبل الحرب العالمية الثانية بثلاثة أبعاد وهي شفاء الأمراض العقلية، ومساعدة الأشخاص الأصحاء على أن يصبحوا أكثر سعادة وإنتاجية، وتحقيق الإمكانات البشرية. ان رأس المال النفسي كمفهوم يتمحور حول التغير في أداء الموظف ورضاه مما يجعل البحث في هذا مجال فريدا لكل من علم النفس الإيجابي وأدبيات السلوك التنظيمي. (Luthans and Avolio, 2009:300)، ويرى (Novitasari et al., 2020:5) بأن رأس المال النفسي هو نهج نفسي إيجابي في مجال علم النفس، وهو نموذج مفاهيمي للنهج الإيجابي في مكان العمل ويُعرف باسم نظرية السلوك التنظيمي الإيجابي، وتم تطوير هذا النهج لانتقاط القدرة النفسية للأفراد الذي يمكن قياسها وتطويرها والاستفادة منها لتحسين أداء الفرد والمنظمة.

ويعرف كل من (Johari and Omer, 2019:16) و (Broad and Luthans, 2020: 9-10) رأس المال النفسي بأنه "حالة نمو النفسية الإيجابية للفرد من حيث امتلاك الثقة لتولي المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم لتحقيقها والنجاح فيها، والإسناد الإيجابي بشأن النجاح الآن وفي المستقبل والمثابرة نحو الأهداف وامتلاك الامل من خلال إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف فضلا عن

المرونة لتحقيق النجاح". أما (Li et al., 2018:439) فيعرفون رأس المال النفسي "هو بناء نفسي إيجابي يدمج من خلال مجموعة من الصفات أو الموارد النفسية الجوهرية التي يمكن اعتبارها قوة روحية للفرد أو طاقة للحصول على ميزة تنافسية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بدافع الفرد الجوهرية بدلاً من الدافع الخارجي". وعرفته (صبر، 2018: 246) بأنه "الصفات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد ذات التأثير الإيجابي على تحقيق الهدف المطلوب، والتي يمكن تنميتها وتطويرها من خلال التدريب والاستثمار الفاعل من قبل المنظمة". ويعرف (Waters et al., 2020:4) رأس المال النفسي بأنه "بنك للموارد" يتيح الاستجابات الملائمة للتحديات، ويبنى الأداء الناجح، ويعزز الرفاهية العالية". وفي تعريف لـ (Nolzen, 2021:25) فإن الرأس المال النفسي "هو التقييم الإيجابي للمرء للظروف واحتمال النجاح بناءً على الجهد والمثابرة المحفزتين".

مما سبق يتضح تقارب وجهة نظر أغلب الباحثين على تعريف رأس المال النفسي، واستناداً على ذلك يمكن تقديم تعريف إجرائي لرأس المال النفسي بأنه "بنية نفسية إيجابية مركبة من مجموعة من العوامل (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) والتي تعمل مجتمعة على إيجاد و/ أو تعزيز الدافع الداخلي لدى الفرد للعمل وكذلك التعامل بإيجابية عالية مع الأحداث المختلفة"، وبالتالي تحقيق السعادة التنظيمية.

ثانياً. أهمية رأس المال النفسي

تكمن أهمية رأس المال النفسي في الفرد نفسه، فالفرد يستفيد مما يملك من رأس المال النفسي له ولوظيفته. ويرى (Johari and Omer, 2019:16) بأنه يمكن للأفراد ذوي مستويات عالية من رأس المال النفسي التعامل بفعالية مع المشكلات، وتوقع نتائج جيدة، والتعافي بسرعة من الإحباط، ومواجهة المواقف السلبية بموقف أفضل. ويرى (Karakus et al., 2019:364) بأن الأفراد الإيجابيون يميلون إلى أن يكونوا أكثر سعادة ونجاحاً في مجالات الحياة العملية. ويؤكد (Novitasari et al., 2020:5) بأنه يحسن إمكانات الفرد نحو تحقيق النجاح سواء في الحياة اليومية أو تحسين الأداء في مكان العمل. ويرى (Broad and Luthans, 2020:14) بأن المصادر النفسية الإيجابية مثل الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل والتي تقابل الرأس المال النفسي، تتصدى للضيق الناجم عن متطلبات الموارد، وتعمل لتقليل التوتر والقلق، ويقدم الكثير من الأمل للأفراد الذين يواجهون أزمة صحية جسدية ونفسية. وفي سياق أهمية رأس المال النفسي للقادة والتابعين يشير (Parent-Rochelleau et al., 2020:7) إلى أنه يمكن أن يكون مؤشراً للتنبؤ بجودة العلاقة المتبادلة بين القائد-التابع، كونه يشكل تصور لديهم عن التابعين بطريقة ملائمة بحيث يمكن أن تؤدي هذه التصورات الإيجابية إلى ثقة أعمق تجاه المتابعين بناء على امتلاكهم للتفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية وميل أعلى للانخراط في علاقات داعمة معهم.

وتتبع أهمية رأس المال النفسي للمنظمة، من كونه يحقق عدد من الفوائد من حيث نتائج الأداء، والقدرة على التعامل مع الضغط والإجهاد، والرضا الوظيفي، والالتزام الوظيفي، واستقرار العاملين، وزيادة الإبداع والتعاون، والسعادة في العمل، وتطوير إنتاجية العمل، وتنشيط الدافعية، وزيادة الفاعلية في العمل، والتحلي بالاتجاهات الصحية نحو العمل، (الدليمي، 2016: 30). ويرى (Luthans et al., 2019:41) بأن رأس المال النفسي مرتبط بشكل إيجابي وكبير بمواقف العمل المرغوبة مثل الرضا الوظيفي والالتزام والرفاهية النفسية ومرتبط بشكل إيجابي مع مؤشرات أداء مكان العمل مثل التقييم الذاتي للأداء، وتقييمات المشرفين للأداء، وغيرها من المقاييس الموضوعية مثل معدلات رفض المبيعات والتصنيع، إلى جانب المجالات الأخرى كالعناية الصحية والتعليم والأعمال. وهذا ما اتفق عليه (Waters et al., 2020:2) في إشارة أنه في مكان العمل فإن رأس المال النفسي المرتفع يحفز الموظفين على إظهار إصرار أقوى نحو الأهداف، وتحقيق إنجاز أكبر للمهام، والبقاء متفانئين عند مواجهة النكسات.

مما سبق نجد أن الباحثين متفقين على تأثير رأس المال النفسي على السلوكيات والعوامل الإيجابية في المنظمة حيث نلاحظ أنه يساهم في تعزيزها وتثبيتها في مكان العمل. ومن ناحية أخرى نجد أن للرأس المال النفسي تأثير على تقليل السلوكيات والعوامل السلبية التي تتواجد في مكان العمل.

ثالثاً. أبعاد رأس المال النفسي

من خلال قراءة مضمون الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي يلاحظ أن هناك إجماعاً على الأبعاد المكونة للرأس المال النفسي والتي تم تقديمها لأول مرة من قبل (Luthans, 2004) وزملائه، وهي (الكفاءة الذاتية، والامل، والتفاؤل، والتعافي). ويرى (Luthans et al., 2008: 223-224) بأن هناك نوع من التشابه بين الأمل والتعافي والتفاؤل والفعالية كقدرات إيجابية للفرد، إلا أن أدبيات علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي الإيجابي قد ميزت بوضوح هذه القدرات الإيجابية ووجدت التحليلات القائمة على التجربة صحة التمييز فيما بينها، وهكذا فقد ثبت أن كل من هذه المكونات الأربعة الإيجابية تتباين وتتميز من حيث المفهوم والقياس النفسي، ويؤكدون على الدليل التجريبي في صحة التقارب فيما بينها والفوائد الناجمة عن الجمع بين الأبعاد المتشابهة والتمايزة والتي تشترك في مكون أساسي الذي يجعل الأفراد الذين يمتلكونه يتمتعون بمستويات أعلى من القدرات النفسية، مما لو كان هناك مستويات عالية لكل من هذه المكونات على حدا. وقد أكد (Avey et al., 2008:706) بأن تطوير نظرية رأس المال النفسي المكونة من الأبعاد الأربعة تمتلك قدرة إيجابية مشتركة وأن الأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من رأس المال النفسي يميلون إلى بذل المزيد من الجهد ويتوقعون النجاح ويتجاوزون العقبات بشكل أكثر فعالية والارتداد من الانتكاسات بسهولة أكبر، إلى جانب الدعم المفاهيمي فإن هناك أيضاً دليل تجريبي على أن البنيات الأربعة عند دمجها في رأس المال النفسي تشكل عاملاً أساسياً، وفي هذا البحث تم اعتماد (الكفاءة الذاتية، والامل، والتفاؤل، والتعافي) كأبعاد لرأس المال النفسي نظراً لكون الباحثين في هذا المجال يتفقون على هذه الأبعاد الأربعة وكونها الأكثر شمولية وتعبيراً عن رأس المال النفسي، ويمكن تقديم قدر من التوضيح لمضامين أبعاد رأس المال النفسي كالآتي:

1- الكفاءة الذاتية Self-efficacy: تعد الكفاءة الذاتية أحد أبعاد رأس المال النفسي، كما وتشكل أحد المفاهيم المهمة ضمن سياق العمل، وهناك تسميات أخرى تطلق على الكفاءة الذاتية فيسميها بعض الكاتبيين بـ (الثقة أو الفعالية)، ويركز (Stajkovic & Luthans, 1998b:66) على الكفاءة الذاتية الشخصية بكونها تحدد التوقعات تأقلم سلوك الموظف مع المهمة المناطة له، ومقدار الجهد المرتبط بالمهمة الذي سيتم إنفاقه، ومدة استمرار هذا الجهد. وتتطرق (الدليمي، 2016: 32) إلى الثقة بكونها الوجه الآخر للكفاءة الذاتية وترى بأن الشخص الذي يثق بقدراته ستتعاكس هذه الثقة على حياته وهذا هو الأساس الذي يحفز الشخص والسلوك الذي يوجهه إلى الهدف الذي يريد تحقيقه. وضمن السياق ذاته يرى (Anglin et al., 2018:474) أن الكفاءة الذاتية تشير إلى الإيمان بقدرة الفرد على تحقيق الأهداف وتحسين الأداء الحالي. ويرى (العولقي، 2019: 229) بأن العاملين ذوو الكفاءة الذاتية العالية يختارون المهام التي تحتوي على قدر كبير من التحدي ويستثمرون جهودهم في إنجازها مع المثابرة أثناء المحن التي يتعرضون لها، وبصفة عامة فإنه كلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية للفرد زادت رغبته في بذل المزيد من الجهد لإنجاز مهمة معينة وزاد مستوى طموحه في مواجهة العقبات التي تعترض طريقة لتحقيق الأهداف. ويعرف (Mahfud et al., 2020:35) بأنه "بناء مرادف للثقة بالنفس في قدرة الفرد على أداء مهام محددة". ويعرف كل من (Stajkovic & Luthans, 1998b:66) و (Sameer, 2018:81) (82) بأن رأسمال النفسي هو قناعات الفرد (أو ثقته) حول قدراته أو قدراتها على تعبئة الدافع والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين "بناء على ما تم طرحه فإن الكفاءة الذاتية هي النظرة الإيجابية للفرد تجاه قدراته وامكانياته في مجال ممارسته لمهمة معينة يتم تكليفه بها،

2. الامل Hope: الامل هو المكون الثاني لرأس المال النفسي والذي قد يثير الحيرة لدى الكثير حول مفهومها وما تعنيه ضمن مفهوم رأس المال النفسي، وقد قدم (Snyder, 2002:249) أول مقالة له عن الأمل سنة (1989) عندما بدأ بكتابة تعريفه عن الأمل "بأنه على الرغم من أن المشاعر تلعب دوراً مهماً وإن كان مساهماً فإنها طريقة التفكير في المقام الأول". وفي هذا الصدد وصفت (Fredrickson, 2013:4) بأن الامل يظهر في الظروف القاسية يخشى فيها الناس حصول الأسوأ، لكنهم يتوقعون إلى الأفضل، ويشعر الناس بالأمل في المواقف الكئيبة التي يمكنهم فيها تخيل فرصة على الأقل لتغيير الأمور للأفضل، ويخلق الأمل الرغبة في الاعتماد على قدرات الفرد وإبداعه لتغيير الأمور. وفي السياق ذاته يشير (Kim et al., 2019:111) إلى أنه ضمن نهج علم النفس الإيجابي فالأمل ليس مجرد تمنيات ولا مجرد السعي لتحقيق الأفضل، بل إنها الحالة المعرفية المتمثلة في الإيمان بوضع أهداف قابلة للتحقيق، وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف، ووضع خطط محددة لتحقيق الأهداف في نهاية المطاف. وفيما يخص الدافعية والتحفيز الذي يولده الأمل، أشار (Anglin et al., 2018:474) بأن الأمل معني مع كل من الطاقة التحفيزية لمتابعة الهدف والقدرة على التخطيط الاستباقي والفعال لتحقيق هذه الأهداف. ومن بين أكثر التعاريف تداولاً بين الباحثين هو تعريف الامل الذي قدمه كل من (Luthans et al., 2007:66) (Sameer, 2018:81) (Waters et al., 2020:1) (81) الذين عرفوا بأن الامل هي "حالة تحفيزية إيجابية يستند إلى إحساس مشتق بشكل تفاعلي للوكالة الناجحة (الطاقة الموجهة بالهدف) والمسارات (التخطيط لتحقيق الأهداف)".

أما (صبر، 2018: 248) فتعرف الأمل بأنه يشير إلى "حالة إيجابية تتبلور بقوة الإرادة والسعي نحو تحقيق الهدف المرغوب فضلاً عن إعادة توجيه المسارات إن تطلب الأمر ذلك بغية الوصول للهدف".

مما سبق يرى الباحثان بأن الأمل تعبر عن حالة معرفية يمتلكها الفرد ويمكن ملاحظتها في الظروف السيئة والتي يكون هناك صعوبة في البلوغ الى الغايات التي يسعى اليها الفرد أو وجود عوائق تمنع تحقيقها، فيجد الفرد لنفسه طرقاً بديلة ومسارات جديدة أو حتى وضع اهداف بديلة ليبلغ غايته، وإن هذه العملية تولد لديه الدافع والإرادة الذاتية للسير في المسارات المطلوبة رغم صعوبة الموقف ومعاكسته لرغبة الفرد.

3. التفاؤل Optimism: يعد التفاؤل أحد أبعاد رأس المال النفسي ويتصف بالاجابية العالية بمفهومنا العام له فالشخص المتفائل معروف بنظرته الإيجابية للمستقبل والحياة بشكل عام. وهذا ما أشار اليه (Anglin et al., 2018:474) حيث ذكر بأن التفاؤل يشير إلى التوقعات حول النتائج والسمات المستقبلية، وأن الأفراد بمستويات عالية من التفاؤل يميلون إلى توقع حدوث كل ما هو ايجابي في المستقبل. ويصف (Sameer, 2018:84-85) التفاؤل بأنه "يتعلق أساساً بالحكم على التوقعات". ويرى (Luthans et al., 2007:87) أن التفاؤل يعتبر أحد أكثر نقاط القوة النفسية المنطقية التي يتم الحديث عنها ولكن أقلها فهماً. ويبين علماء النفس أن هناك نوعين من التفاؤل وهو ما أشارت اليه (الدليمي، 2016: 34-35) إذ ذكرت بأن التفاؤل يقسم إلى (تفاؤل واقعي) والذي يعني الحفاظ على النظرة الإيجابية للأحداث في المستقبل والتركيز على النواحي الإيجابية النابعة من خبرة الفرد وترك الأحداث التي وقعت في الماضي بالتركيز أكثر على الحاضر والبحث عن الفرص في المستقبل لا غتنامها، و(تفاؤل غير واقعي) وهو التغاضي عن بعض المعلومات التي لا يريد الفرد رؤيتها والاحتفاظ بمعلومات أخرى من خلال معتقداته الخاصة وذلك قد يؤدي لعدم تحقيق الأهداف المراد تحقيقها. وعن أهمية التفاؤل الواقعي بالنسبة لرأس المال النفسي أشار (Alshebami, 2021:4) إن بناء التفاؤل هو العامل الحاسم في النظرية النفسية، فالتفاؤل والأمل لهما قوى مميزة وتنبؤية، ويتطلب التفاؤل تقييماً دقيقاً للمواقف الحالية وفهماً لما يمكن عمله في مثل هذه الحالات. ويعرف (Novitasari et al., 2020:5) التفاؤل بأنه قدرة الفرد على خلق سمات إيجابية داخل نفسه لتحقيق النجاح في المهام الصعبة". ويجد (Mahfud et al., 2020:35) التفاؤل بـ "النوايا والتوقعات النفسية لتوقع أفضل / أكثر النتائج إيجابية التي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الصحة العقلية والجسدية للإنسان".

مما سبق فإنه يمكن تفسير التفاؤل من حيث المضمون ليشمل العقلانية والواقعية في دراسة الأحداث التي قد تؤثر على خطط الفرد المستقبلية، لأن من شأن التفاؤل الزائد أن يؤدي الى نتائج غير مرغوبة.

4. التعافي Resilience: يتمثل البعد الأخير لرأس المال النفسي ويسمى بعض الباحثين بـ (الصمود او المرونة)، وهو يعبر عن كيفية تعامل الفرد مع الأوقات الحرجة، وقد بدأ البحث في هذا المجال كما يشير (Luthans et al., 2008:222) من عمل علم النفس السريري مع الأطفال المراهقين الذين نجحوا على الرغم من المحن الشديدة. ووفقاً لـ (الدليمي، 2016: 33) توجه علماء النفس الى لفت النظر لمصطلح التعافي خلال العقد الاخير من قرن العشرين بسبب الظروف العائلية. ويشير (Luthans et al., 2007:546-547) أنه في علم النفس الإيجابي تتميز التعافي بالتكيف الإيجابي في مواجهة المخاطر أو الشدائد الكبيرة. ويشير (Frank and Kohn, 2021:4539-4540) الى أن التعافي او المرونة ضمن السياق التنظيمي تصف قدرة الموظفين على استخدام الموارد الموجودة للتغلب على المواقف الصعبة والعودة إلى مكان العمل وأنها تتميز بثلاثة عوامل أساسية: القدرة على التكيف والتواصل والتعلم، لذلك تشير الأبحاث إلى أنه يمكن تطوير التعافي وتعزيزها على وجه التحديد من خلال الإدارة والتنظيم. وهذا ما يؤكد على إمكانية التحكم في تعافي الافراد وبالتالي إمكانية تعزيزها. ويعرف (Masten and Reed, 2002:75) بأنها "فئة من الظواهر تتميز بأنماط التكيف الإيجابي في سياق الشدائد أو المخاطر الكبيرة".

و يعرف (Mahfud et al., 2020:35) التعافي بكونها المرونة وأشار الى أنها " القدرة على التكيف مع مواجهة المخاطر أو الصعوبات الكبيرة". وفي تعريف لـ (Novitasari et al., 2020:5) فإن التعافي "هي قدرة الفرد على التغلب على تحديات الحياة والحفاظ عليها". أما (Alshebami, 2021:4) فيعرف المرونة بأنها "القدرة على التعافي من أي نكسة أو محنة والتكيف مرة أخرى مع بيئة العمل".

مما سبق تعرف التعافي إجرائياً بأنها "مرونة الفرد للخروج من الحالات المؤثرة غير الطبيعية لاسترداد حالته الطبيعية عن طريق التكيف معها أو التحول الى حالة أفضل من السابقة بالتعلم منها".

رابعاً: مفهوم السعادة والسعادة التنظيمية

1- مفهوم السعادة: تعد السعادة من المواضيع المتشعبة من حيث المفهوم والتفسير نظراً لطبيعتها النفسية وارتباطها بمشاعر الفرد وأحاسيسه التي تتعلق بوجهة نظره الخاصة والتي تختلف عن الآخرين ولهذا نجد أنه ليست كل الاحكام حول السعادة متطابقة رغم تطابق الظروف فضلاً عن اختلاف وجهات نظر الفلاسفة والباحثين حول مفهوم السعادة. لذا فان هناك تحديات تقف امام تقديم مفهوم شامل عن السعادة، وفي هذا الصدد يشير (Gavin and Mason, 2004:379) بأن أرسطو ناشد بأن أعظم خير للإنسان هو أن يعيش حياة جيدة في مجتمع جيد وبأن " السعادة هي الكلمة الحديثة وعادة ما تترجم من الأصل اليوناني (eudaimonia) وتستخدم لوصف الحياة الجيدة ". هناك العديد من الآراء المختلفة فيما يخص تعريف السعادة وذلك لتداخلها مع مفاهيم أخرى، اذ أشار (Proctor, 2014:23) الى ان السعادة تكون ذاتية وغالباً ما يتم انتقادها باعتبارها غير مناسبة للدراسة العلمية، وأشار الى الدراسة التجريبية التي قام بها كل من (Swart & Rothmann, 2012) لتحديد المفاهيم بوضوح بناءً على النماذج العلمية وفيها اقترح بان السعادة هي تقييم معرفي بأن حياة المرء تتحرك في الاتجاه الصحيح، والاستمتاع بالتجارب، والانخراط في أنشطة ذات مغزى، ومعنى ناتج عن أهداف الحياة، وتجارب إيجابية أكثر تكراراً".

أما (McGonagle, 2015:13) فيشير أنه "بصرف النظر عن تعريفات القاموس فإنها تفشل في التمييز بين مصطلح السعادة وبعض المصطلحات الأخرى المستخدمة مثل الرضا والرفاهية النفسية والرفاهية الذاتية والرفاهية العاطفية". وفي هذا السياق نجد أغلب الباحثين يعرفون السعادة بأنها الرفاهية النفسية. كما جاء في (Cropanzano and Wright, 1999:254) اذ اشارا الى ان الرفاه النفسي والسعادة مصطلحين قابلين للتبادل"، ويعرفانها "بأنها رغبة في تجربة المشاعر الإيجابية مع عدم اختبار المشاعر السلبية". ويرى (Rego et al., 2010:216) بأن الرفاهية النفسية أو (السعادة) تتضمن الرفاهية العاطفية (AWB) وان الرفاهية هي واحدة من اهم مكوناتها إن لم يكن الأكثر أهمية ". ويؤكد (Rego et al., 2010:217) بان العلماء يميلون إلى التعامل مع (السعادة) على أنها رفاهية نفسية (psychological well-being) والتي هي بنية متعددة الأبعاد تغطي عدة مكونات بما في ذلك الرفاهية العاطفية (affective well-being) والكفاءة والطموح والاستقلالية والأداء التكاملي والرضا".

ومن حيث التعريف يبدو أن الباحثين لا يجدون تعريف السعادة أمراً سهلاً فيشير (Castellanos-Round et al., 2020:3) أنه لا يوجد تعريف متفق عليه عالمياً لمفهوم (السعادة) "لأنها في بعض الأحيان تغطي كل ما هو جيد في الحياة (نوعية الحياة والرفاهية). مما يعني أن السعادة لا تختص بمدى زمني محدد أو جانب معين من جوانب الحياة كونها تؤثر وتتأثر ببعضها مما يعقد من مهمة تحديد ما يخص السعادة لتعريفها. وظهرت عدة تعاريف التي تخص السعادة اذ يعرف (Diener, 2009:1) السعادة بأنها "تشير إلى حقيقة أن الشخص يعتقد بشكل ذاتي أن حياته أو حياتها مرغوبة وممتعة وجيدة". أما (Rego et al., 2010:217) فيعرفون السعادة "بانها تجربة ذاتية يسعد الناس لدرجة أنهم يعتقدون أنهم سعداء". بينما يعرفها (Veenhoven, 2012:67) بانها مفهوم عام عن الدرجة التي يحكم بها الفرد على الجودة الشاملة لحياته / حياتها ككل بشكل إيجابي" ويستعين (Rao et al., 2018:252) بتعريف (Myers and Diener, 1995) للسعادة ويعرفونها "على أنها تجربة تأثير إيجابي متكرر وتأثير سلبي غير متكرر وشعور عام بالرضا عن الحياة ككل". ويعرف (Bayraktar and Girgin, 2020:170-171) السعادة بانها "خاصية ممتعة ومرغوبة تعتمد على الموقف الشخصي والغرائز وتنتج من المشاعر الإيجابية والرضا عن الحياة".

ويمكن تعريف السعادة إجرائياً بأنها " حالة من المزاج والعاطفة الإيجابية التي تتجاوز السلبية ما يولد الرضا عن الحياة ككل، ويمثل الهدف الأسمى الذي يسعى الجميع ".

2- السعادة التنظيمية: قدم الباحثون وجهات نظر متعددة عن تعريف السعادة التنظيمية (السعادة في مكان العمل) الا انه لا يوجد تعريف موحد متفق عليه وذلك لاختلاف الزاوية التي يدرس بها كل باحث وتفسيرهم للسعادة في سياق العمل، وفي هذا الصدد يشير (Batainch, 2019:102) أن انها توصف بكونها بناء شامل يحمل سمات (الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي)". أما (Junjunan, 2020:66) فيشير الى أن السعادة التنظيمية هي "أحد المشاعر الإيجابية التي يمتلكها الفرد وأنها تعني السعادة في مكان العمل الذي يؤدي إلى تجارب إيجابية في العمل من خلال الحكم اللطيف على المواقف الإيجابية والتجارب الممتعة عن طريق المشاعر والحالات المزاجية الإيجابية". وعرفها (Ozen, 2018:127) بانها "رفاهية الموظف من وجهة نظر تنظيمية". واعتمد (Salas- Vallina, 2020:3) تعريفاً للسعادة في مكان العمل على "أنها حالة عاطفية إيجابية تنطوي على مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها وخصائص الوظيفة والمنظمة ككل". كما قدم (Waal, 2018: 126) تعريفاً للسعادة التنظيمية تمثل في كون السعادة في مكان العمل على نطاق واسع وانها تتضمن الدافع للشعور بالرضا عن العمل الذي يشعر به الافراد". أما (Rastogi, 2020:19) فيعرف السعادة في مكان العمل على أنها مشاعر سعيدة تجاه الوظيفة نفسها، وخصائص الوظيفة والمؤسسة ككل

والتي تشكل لاحقاً مواقف مختلفة في العمل". ويرى (خلف، 2021: 250) إن السعادة في العمل "هي الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد في مكان عمله الذي ينتمي إليه باعتبار السعادة في العمل من العناصر الأساسية الخاصة بمفاهيم الرضا الوظيفي للموظف والرفاهية والارتياح والتي تكون أحد أهم الأهداف التي يسعى الموظف الى تحقيقها من خلال العمل الذي تم اختياره".

مما سبق يلاحظ أن الباحثين لا يتفقون على تعريف شامل وموحد وربما يعود السبب لحدثة مفهوم السعادة التنظيمية، او لتداخله مع التركيبات التنظيمية الأخرى فضلاً عن حجم الجدل والغموض حول مفهومها، كل ذلك يقف عائقاً أمام اعطائه تعريفاً موحداً ودقيقاً يعبر عما يشعر به الفرد حقاً فيما يخص مكان عمله ووظيفته.

خامساً: أهمية السعادة التنظيمية

تعد دراسة السعادة التنظيمية من المواضيع التي حازت على اهتمام الباحثين مبكراً كما جاء في (Zelenski et al., 2008:521) و(Hosie et al., 2012:270) و(Totev, 2015:8) في إشارة الى أن أولى المناقشات تعود إلى ثلاثينيات القرن الماضي حيث تم تطوير واحدة من أولى التحقيقات التي نجحت في تأسيس العلاقة بين السعادة والإنتاجية بواسطة (Hersey, 1932) الذي أجرى بحثه في إحدى المصانع ووجد أن الإنتاج الصناعي يزداد بنسبة 8٪ إذا عبر العمال عن مشاعر إيجابية أثناء نوباتهم مقارنة بالمواقف التي كانت فيها مشاعر سلبية أكبر، وعلى الأرجح كان هو أول باحث يبرهن على وجود علاقة محددة بين الحالة العاطفية والإنتاجية في مكان العمل.

إن السعادة في مكان العمل يبعث بالعديد من الإيجابية التي تؤدي الى نتائج جيدة وعلى مختلف الأصعدة، وقد طرح سؤال من قبل (Greenberg, 2011:229) حول مدى القناعة من ان الأشخاص السعداء بوظائفهم يميلون أيضاً إلى السعادة في حياتهم بشكل عام وتبين فيها بان الافراد السعداء يميلون إلى أن يكونوا سعداء بحياتهم بشكل عام. " من ذلك يمكن تصور مدى أهمية السعادة في مكان العمل. وفي هذا الصدد أشار (Gavin and Mason, 2004:381) أن هناك ثلاثة جوانب تمثل المكونات الأساسية لمجتمع جيد وهي (الصحة والسعادة والإنتاجية)، وإن التحسن في الإنتاجية وحدها والذي يكاد يكون التركيز الوحيد للعديد من المنظمات اليوم ليس كافياً.

وفي السياق التنظيمي اشار (Fisher, 2010:401) أن المواقف الإيجابية الفردية والجماعية (الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والمشاركة) لا ترتبط فقط بالنتائج المرغوبة من الناحية التنظيمية ولكنها تنبئ أيضاً بالأداء الفردي والوحدة التنظيمية، والاحتفاظ بالموظفين، والسلامة، ورضا الزبون وسلوك المواطن التنظيمي.

كما يؤكد (Ashkanasy, 2011:25) على ان السعادة في مكان العمل تؤدي إلى حياة أكثر رضا وإيجابية للموظفين، فإذا كانت المنظمات هي مصدر الإنتاجية الوطنية، فيجب أن يكون هناك تدفق من السعادة إلى الفرد ثم إلى الوحدة وفي النهاية إلى السعادة التنظيمية". أن للسعادة التنظيمية أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة (الوحدة) أو المنظمة وحتى على مستوى المجتمع ككل، وقد اشار (Zavvareh and Samangoeei, 2013:332) الى ان الأفراد يصبحون أكثر قدرة على القيام بالمهام المتكررة عندما يصبحون أكثر سعادة. ويؤكد (Tasnim, 2016:65) السعادة توسع تركيز الفرد وتوسع تفكيره، وهي تحسن قدرة الفرد على حل المشكلات، وتبني الموارد المادية والفكرية والاجتماعية، وتنصدي للمشاعر السلبية. ويتفق (Munar et al., 2020:2-3) على ان الفرد السعيد في العمل عادة أكثر إبداعاً وإنتاجية، وقد يكون أيضاً فعالاً ومبتكراً ومتقبلاً ومتفائلاً وإيثاراً. ويركز (Rastogi, 2020:21) على اهميتها للجماعة ويرى بان السعادة في مكان العمل تزيد من الرفاهية والتجارب العاطفية الإيجابية في العمل. ويؤكد (Elayan and Shamout, 2020: 2261-2262) بأن الموظفين الأكثر سعادة لديهم أداء وظيفي أفضل.

سادساً: ابعاد السعادة التنظيمية

تعدد آراء الباحثين في قياس السعادة التنظيمية استنادا الى تركيزهم على ابعاد قياسها، اذ اختلفت الابعاد التي تشكل السعادة التنظيمية ضمن الدراسات السابقة المبكرة، اذ اشار (Wesarat et al., 2015:79) الى انها تتضمن الحالة الوظيفية، الدخل، الصداقة، نشاطات العمل. بينما يرى (Sattar et al., 2017:137) بانها تتضمن الارتباط، المتعة، المعنى ويلاحظ ان الدراسات المعاصرة تتفق على ان ابعاد السعادة التنظيمية يتضمن كل من (الارتباط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي) ومنهم (Rastogi, 2020:21) (Junjunan, 2020:66) (Stankevičiūtė et al., (Kiran and Khurram, 2018:1012) (2021:6) لذلك فإن ابعاد السعادة التنظيمية والتي تم الاعتماد عليها في هذا البحث تتمثل بالارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي.

1. **الارتباط الوظيفي Job Engagement**: يعد مفهوم الارتباط الوظيفي (Job engagement) من المفاهيم التي تترجم في اللغة العربية بعدة مصطلحات لذلك قد تتداخل مع مفاهيم تنظيمية أخرى ومن المصطلحات التي تترجم اليها كلمة (Engagement) هي (المشاركة، الاشتباك، الانخراط، الاندماج، الارتباط، الانغماس، الانغراس)، وفي علم المنظمة فإن لكل من هذه المصطلحات مفهومه وتعريفه وأبعاده الخاصة، وقد يتداخل هذا المفهوم مع المفاهيم الأخرى إذا لم ينتبه الباحث باللغة العربية. وفيما يخص الارتباط الوظيفي فإنه يعني " تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم لأدوار عملهم، وفيها يوظف الافراد ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار". (Kahn, 1990:694) ويشير (Schaufeli et al., 2002:74) الى ان الارتباط الوظيفي هو " حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والاستيعاب". ويقدم (Rastogi, 2020:20) تعريفاً للارتباط الوظيفي بكونه يشير إلى حالة ذهنية متفائلة في مكان العمل. ويرى (Salas- Vallina and Alegre, 2021:464) الارتباط الوظيفي بأنه " شعور خاص بالطاقة والتحفيز المرتبط بالقدرة على الشعور بالإثارة والحيوية والحماس والعاطفة في العمل". لذلك يشير الارتباط إلى المشاعر الناتجة عن المغزى في العمل، وبهذا يمكن تعريفه اجرائياً بكونه حالة تحفيزية ايجابية تولد الحضور الجسدي والمعرفي والعاطفي للفرد في تأدية أدواره الوظيفية لشعوره بالمعنى والاندفاع في وظيفته.

2. **الرضا الوظيفي Job Satisfaction**: يعد الرضا من العوامل النفسية التي يحتاجه الفرد ليتمكن من الشعور بالسعادة، إذ أن جزءاً كبيراً من السعادة التي يشعر بها الفرد يعزى الى شعوره بالرضا والقناعة، وقد أشار (Wright and Cropanzano, 2007:277-278) بأن الرضا الوظيفي هو أكثر عمليات تفعيل السعادة في مكان العمل شيوعاً. وأشار (Joo and Lee, 2017: 207) أن الرضا الوظيفي كان وكيل لجودة حياة العمل المدركة ومعبيراً مهماً لتقييم الحياة المهنية للفرد ككل ويرى (Mérida- López et al., 2019:59) أن الرضا الوظيفي يتضمن كلاً من المكونات المعرفية (الرضا) والعاطفة (الشعور الإيجابي)، مع تأثيرات ثابتة على مؤشرات الرفاهية والأداء. ومن أكثر التعريف انتشاراً للرضا الوظيفي هو تعريف الذي اجمع كل من (Locke, 1969:316) و (Omar et al., 2016:18-19) و (Salas- Vallina and Alegre, 2021:464) والذي يشير الى أن الرضا الوظيفي هو "حالة عاطفية ممتعة أو الإيجابية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية". ويعرف (عبيد والشوادي، 2023، 103) الرضا الوظيفي "بأنه مجموعة المشاعر والاتجاهات التي تكونت لدى العامل تجاه عمله، والتي تعبر عن درجة الرضا العام عن الناتج النهائي كرد فعل تجاه ما يحصل عليه العامل من وظيفته مقارنة بما يتوقع الحصول عليه من منافع تحقق له إشباع داخلي لحاجاته وذلك من خلال قيامه بأداء وظيفته أثناء فترة حياته الوظيفية".

3. **الالتزام العاطفي Affected commitment**: يعد الالتزام العاطفي احدى اهم ابعاد الالتزام التنظيمي وهي من المفاهيم التي تدخل ضمن سياق السعادة التنظيمية حيث أشارت (McGonagle, 2015:27-28) الى أن الالتزام التنظيمي حظي باهتمام متزايد في أدبيات السعادة في مكان العمل، ويعرف بأنه " الحالة التي يتعلق فيها الموظف مع المنظمة وأهدافها، ويرغب في الحفاظ على عضويتها" (Robbins, 2005:79). ويقدم (Stankevičiūtė et al., 2021:6) مفهومين من منظور الفرد ويرى بان الالتزام هو حالة نفسية لها آثار مباشرة على استمرار عضوية هذا الموظف المعين داخل المنظمة الحالية". ويشير (Greenberg, 2011:232-233) أن العلماء يميزون بين ثلاثة أشكال مختلفة من الالتزام وهي (الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري، والالتزام العاطفي): ويرى بان الالتزام العاطفي تعبر عن قوة رغبة الشخص في العمل لدى منظمة لأنه ينظر إليها بشكل إيجابي ويتفق مع أهدافها وقيمها. ويرى (McGonagle, 2015:27-28) بأن الالتزام العاطفي وهو التزام عاطفي تجاه المنظمة والتعرف عليها هو الأكثر اتساقاً مع السعادة.

وهناك مجموعة من العناصر التي تشكل الالتزام العاطفي كما يشير اليه (Batainch, 2019:102) اذ يتضمن عدد العناصر منها الشعور بالتفاني العاطفي تجاه المنظمة، والولاء تجاه المنظمة، وتحديد الأهداف والقيم التي وضعتها المنظمة، وهي تمثل رابطة أسسها الموظفون داخل المنظمة. كما يشير (Rastogi, 2020:20) بأن الالتزام التنظيمي العاطفي يشير التزام الموظف من خلال الروابط العاطفية، وتحديد الهوية، والمشاركة في المنظمة ويظهر المواقف المهمة تجاه المنظمة ككل. ويتفق معه (Stankevičiūtė et al., 2021:6) كون الالتزام التنظيمي العاطفي يُحدد عموماً على أنه موقف الفرد تجاه منظمة وتتكون من ثلاثة جوانب: الإيمان القوي بأهداف المنظمة وقيمها وقبولها، الاستعداد لبذل جهد كبير نيابة عن المنظمة، ورغبة قوية في الحفاظ على عضوية المنظمة.

المبحث الثالث: تشخيص النتائج وتحليلها

اولا: وصف عينة البحث

يقدم في المبحث الحالي نتائج الوصف والتشخيص الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث من حيث الجنس والعمر وسنوات الخدمة فضلا عن الشهادة واللقب العلمي ومن خلال المقاييس الإحصائية الوصفية بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية كما هو موضح في الجدول (1) ويلاحظ فيها بأن غالبية أفراد العينة هم من الذكور والذين بلغت نسبتهم (56.1%)، بينما كانت نسبة الاناث مساوية إلى (43.9%) من العينة. اما بخصوص العمر يلاحظ بأن الفئة العمرية (31 – 39 سنة) جاءت بأعلى نسبة في العينة المستجيبة والتي بلغت (46.3%) من المجموع الكلي للعينة، بينما جاءت الفئة العمرية (40 – 49 سنة) بالمرتبة الثانية وشكلت ما نسبته (29.3%)، في حين أن الفئة العمرية (40 سنة فأكثر) بلغت (18.5%) من حجم العينة، واحتلت الفئة العمرية (30 سنة فما دون) المرتبة الأخيرة وبنسبة بلغت (5.9%) من حجم العينة. ويلاحظ أيضاً بأن سنوات خدمة الواقعة ما بين (11 - 19 سنة) شكلت أغلبية العينة والتي جاءت بأعلى نسبة وبالبالغة (33.8%) من حجم عينة الدراسة، وان الفئة التي لديها خدمة (5 سنوات فأقل) جاءت بالمرتبة الأخيرة وبنسبة بلغت (13.6%) من حجم العينة، واخيراً فإن حملة شهادة الماجستير شكلت أعلى نسبة في العينة وبلغت (65.5%) تليها فئة شهادة الدكتوراه وبنسبة (31.7%) من العينة. ويتبين بأن أغلبية أفراد العينة يحملون لقب (مدرس مساعد) وبنسبة بلغت (41.5%) من العينة، ثم تلتها فئة حملة اللقب العلمي (مدرس) وبنسبة بلغت (36.9%)، بينما جاءت فئة اللقب العلمي (أستاذ مساعد) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (18.5%)، في حين أن نسبة الأفراد الذين يحملون اللقب العلمي (أستاذ) بلغت (3.1%) من حجم العينة.

الجدول (1) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث

الفئات	العدد	النسبة %
ذكر	161	56.1
انثى	126	43.9
المجموع	287	100.0
30 سنة فما دون	17	5.9
39-31 سنة	133	46.3
49-40 سنة	84	29.3
50 سنة فأكثر	53	18.5
المجموع	287	100.0
5 سنوات او اقل	39	13.6
6 – 10 واقل	83	28.9
19-11 سنة	97	33.8
20 سنة فأكثر	68	23.7
المجموع	287	100.0
دبلوم عالي	8	2.8
ماجستير	188	65.5
دكتوراه	91	31.7
المجموع	287	100.0
مدرس مساعد	119	41.5
مدرس	106	36.9
استاذ مساعد	53	18.5
استاذ	9	3.1
المجموع	287	100.0

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج Spss

ثانيا: وصف وتشخيص المتغيرات الميدانية

أ. وصف مستويات رأس المال النفسي

1. وصف بُعد الكفاءة الذاتية: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (70.6%) بينما بلغت عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) نسبة (8.3%) وبوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.876)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تقدم دليلا على أن أفراد العينة وهم التدريسيين يرون بأن بُعد الكفاءة الذاتية يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير رأس المال النفسي، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (77%).

2. وصف بُعد الأمل: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (77.1%) بينما يظهر عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بنسبة (6.5%) وبوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.861)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤشر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد الأمل يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير رأس المال النفسي، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (79%).

الجدول (2) وصف مستويات رأس المال النفسي

العبارات	أتفق بشدة		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
الكفاءة الذاتية		70.6		21.1		8.3					0.876	77%
الامل		77.1		16.4		6.5					0.861	79%
التفاؤل		58.5		29.6		11.9					0.918	72%
المرونة		77.2		17.8		5.0					0.798	79%
المؤشر الكلي		71.98		21.23		7.9					0.863	76.75

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

3. وصف بُعد التفاؤل: يبين البيانات الواردة في الجدول (2) نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) أفراد العينة على مضمون عبارات هذا البُعد ويتبين بانها بلغت (58.5%) بينما بلغت نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (11.9%) وبوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.918)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤشر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد التفاؤل يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير رأس المال النفسي، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (72%).

4. وصف بُعد المرونة: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (2) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (77.2%) وان نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (5%) وبوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.798)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤشر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد المرونة يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير رأس المال النفسي، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (79%).

واخيرا يلاحظ من المؤشر الكلي بان اتفاق أفراد العينة على مستويات رأس المال النفسي لديهم بلغت 71.98 بينما بلغت نسبة عدم الاتفاق 7.9 ويلاحظ من قيمة الانحراف المعياري بانها جاءت اقل من واحد الصحيح والذي يدل على تجانس الاجابات لدى افراد عينة البحث بان لديهم مستويات عالية من رأس المال النفسي استنادا الى مستوى الاستجابة في الجدول المذكور.

ب. وصف متغير السعادة التنظيمية

1. وصف بُعد الارتباط الوظيفي: يظهر من النتائج الموضحة في الجدول (3) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت مساوية إلى (74.4%) بينما لم تتحقق نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) ما نسبته (7.2%) وبوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.904)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤثر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد الارتباط الوظيفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (79%).

2. وصف بُعد الرضا الوظيفي: يبين البيانات الواردة في الجدول (3) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد بلغت (61.9%) وان نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (17.7%) وبوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.056)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤثر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد الرضا الوظيفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (72%).

الجدول (3) وصف مستويات ابعاد السعادة التنظيمية

العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الارتباط الوظيفي	74.4		18.4		7.2		3.96	0.904
الرضا الوظيفي	61.9		20.4		17.7		3.60	1.056
الالتزام العاطفي	67.5		23.4		9.1		3.77	0.915
المؤشر الكلي	67.95		20.72		11.33		3.77	0.958

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

3. وصف بُعد الالتزام العاطفي: يبين البيانات في الجدول (3) أن نسبة الاتفاق (اتفق بشدة وأتفق) على مضمون عبارات هذا البُعد كانت بلغت (67.5%) في المقابل فان نسبة عدم اتفاق (لا أتفق ولا أتفق بشدة) بلغت (9.1%) وبوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.915)، مما يشير إلى وجود نوع من الاتفاق بين آراء أفراد العينة على مجمل عبارات هذا البُعد والتي تؤثر لنا بشكل أولي على أن التدريسيين في العينة يرون بأن بُعد الالتزام العاطفي يشكل أحد الأبعاد المهمة لمتغير السعادة في مكان العمل، ويعزز هذا الاستدلال قيمة نسبة الاستجابة الكلية لعبارات هذا البُعد والبالغة (75%).

ويلاحظ من المؤشر الكلي بأن هناك مستويات من الاتفاق على توفر السعادة التنظيمية لدى أفراد عينة البحث إذ بلغت نسبة الاتفاق على توفرها 67.95% بينما لم يبلغ نسبة عدم الاتفاق سوى 11.33%، ويلاحظ من قيمة الانحراف المعياري بأنها لم تبلغ واحد الصحيح والذي يدل على تجانس الاجابات وعدم تشتتها.

ثالثاً: اختبار وتحليل فرضيات

يقدم هذا المبحث نتائج اختبار الفرضيات بالاستناد الى البيانات الميدانية التي تبنتها البحث، والتي اجريت التحليلات الإحصائية عليها بناءً على الانموذج الفرضي، وظهرت نتائج تلك الاختبارات كالآتي:

أولاً: اختبار وتحليل فرضيات الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى: تنص هذه الفرضية على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن علاقة كل بعد من ابعاد رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية). ولاختبار هذه الفرضية ومتفرعاتها تم تطبيق اختبار الارتباط المتعدد بطريقة بيرسون ويلاحظ من نتائج الارتباط بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية وأبعادهما والموضحة في الجدول (4) بأن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير رأس المال النفسي ومتغير السعادة التنظيمية وذلك بحسب قيمة معامل الارتباط بينهما والبالغة (0.669) وعند مستوى معنوية

(0.01)، وبذلك نستدل إلى أن هناك مستويات معنوية من التلازم الطردي بين متغير راس المال النفسي ومتغير السعادة التنظيمية في الكليات المبحوثة.

الجدول (4) الارتباط بين راس المال النفسي والسعادة التنظيمية وأبعادهما

المؤشر الكلي	التعافي	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسي السعادة في العمل
.669**	.593**	.646**	.481**	.469**	المؤشر الكلي

المصدر: إعداد الباحثة من نتائج التحليل الإحصائي

يتبين من البيانات الواردة في الجدول (4) بأن هناك علاقة ارتباط معنوية طردية بين أبعاد راس المال النفسي والمتمثلة بكل من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة وبين متغير السعادة التنظيمية وذلك بحسب قيم معاملات الارتباط بينهما والبالغة (0.469)، (0.481)، (0.646)، (0.593) وعلى التوالي وعند مستوى معنوية (0.01).

وبالاستناد إلى ما سبق فإنه يتم قبول الفرضية الأولى والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن علاقة كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي والسعادة التنظيمية).

الفرضية الرئيسية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه (يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي في السعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة، وتتضمن مجموعة من الفرضيات الفرعية عن تأثير كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي في السعادة التنظيمية)، ويتبين من نتائج تحليل الانحدار البسيط والمذكورة في الجدول (5) أنه يوجد تأثير للمتغير المستقل رأس المال النفسي في المتغير التابع السعادة التنظيمية وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (231.078)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.874) وبدرجات حرية (1، 285)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسة والبالغة (0.05)، قيمة كما يتضح من نتائج هذا التحليل الآتي:

أ. تدل قيمة الثابت (B_0) أن هناك ظهوراً لمتغير السعادة التنظيمية ومن خلال أبعاده بقيمة (0.942) وذلك عندما تكون قيمة متغير راس المال النفسي ومن خلال أبعاده مساوياً للصفر، مما يدل على أن متغير السعادة التنظيمية يستمد بعضاً من سماته من راس المال النفسي وأبعاده المعتمدة في الدراسة الحالية.

ب. تدل قيمة الميل الحدي (B_1) والبالغة (0.669) أن التغير في راس المال النفسي بمقدار واحد صحيح، سوف يؤدي إلى تغير في السعادة التنظيمية بمقدار (0.669)، وهي قيمة جيدة يمكن الاستناد إليها في تفسير العلاقة التأثيرية لراس المال النفسي في السعادة في مكان العمل.

ت. تدل قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.448) على أن التغير في السعادة التنظيمية بنسبة (44.8%) سببه يعود لمتغير راس المال النفسي، كما أن النسبة المتبقية والبالغة (55.2%) من التغير في السعادة التنظيمية تعود للمتغيرات الأخرى في أنموذج الدراسة أو لمسببات أخرى لم يتم اعتمادها في الأنموذج المذكور.

الجدول (5) تأثير راس المال النفسي في السعادة في مكان العمل

السعادة في مكان العمل				الأنموذج
قيمة المعنوية المحسوبة	F المحسوبة	R^2	Beta	
0.000	-	-	0.942	الثابت B_0
0.000	231.078	0.448	0.669	رأس المال النفسي B_1
N = 287		قيمة F الجدولية بدرجات حرية (1، 285) = 3.874		

المصدر: إعداد الباحثة وبحسب نتائج التحليل الإحصائي.

الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أنه (تتباين مستويات ابعاد السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية استناداً الى رأس المال النفسي). ولاختبار هذه الفرضية تم تطبيق اختبار التباين الأحادي (One – Way ANOVA) وفي برنامج SPSS V.26 ويتبين من نتائج تحليل التباين والمذكورة في الجدول (6) بأنه يوجد تباين في مستويات الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المبحوثة استناداً الى التباين في مستويات رأس المال النفسي لديهم وذلك بحسب قيم (F) المحسوبة والتي بلغت (4.102)، (2.361)، (2.540) على التوالي وهي تزيد عن قيمتها الجدولية والبالغة (1.336) وبدرجات حرية (88، 198)، وبدلالة مستويات المعنوية المحسوبة لها والتي بلغت (0.000)، (0.000)، (0.000) وعلى التوالي والتي كانت تقل عن مستوى المعنوية الافتراضي (0.05). وبذلك نستنتج بأن كل من ابعاد الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المبحوثة تتباين تبعاً لتباين مستويات رأس المال النفسي لديهم. وبالاستناد إلى نتائج اختبار الفرضية الثالثة فإنه يتم قبول هذه الفرضية والتي تنص على أنه تتباين مستويات ابعاد السعادة التنظيمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية استناداً الى رأس المال النفسي.

الجدول (6) تباين أبعاد السعادة التنظيمية استناداً الى رأس المال النفسي

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة المعنوية
الارتباط الوظيفي	بين المجاميع	80.864	88	.919	4.102	.000
	خلال المجاميع	44.357	198	.224	-	-
	المجموع الكلي	125.221	286	-	-	-
الرضا الوظيفي	بين المجاميع	68.832	88	.782	2.361	.000
	خلال المجاميع	65.598	198	.331	-	-
	المجموع الكلي	134.430	286	-	-	-
الالتزام العاطفي	بين المجاميع	67.025	88	.762	2.540	.000
	خلال المجاميع	59.369	198	.300	-	-
	المجموع الكلي	126.395	286	-	-	-
قيمة F الجدولية بدرجات حرية (88، 198) = 1.336						N = 287

المصدر: اعداد الباحثان من نتائج التحليل الإحصائي.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

اولا. الاستنتاجات

1. يستنتج من نتائج التحليل الوصفي للبيانات الميدانية بأن أفراد العينة يتفوقون على توفر رأس المال النفسي لديهم وبمستويات عالية مما يدل على وجود مؤشرات التي تعبر عن توفر الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والتعافي والتي تعد من أبعاد رأس المال النفسي لدى افراد العينة ومن العناصر التي يجب أن يتضمنها رأس المال النفسي لدى الافراد.
2. يستنتج من المستويات العالية من الاتفاق لدى افراد العينة على توفر مؤشرات تدل على وجود أبعاد الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي لديهم مما يدل على ان هناك مستويات جيدة من السعادة التنظيمية لديهم.
3. يستنتج من المقارنة بين مستويات الاستجابة لدى افراد العينة على ابعاد متغيرات البحث بان افراد العينة يتفوقون على توفر متغير رأس المال النفسي بمستويات أكثر من السعادة التنظيمية لديهم وعلى الرغم من التقارب في المستويات الا انها تدل على ان رأس المال النفسي يعد أكثر أهمية حيث جاء بالأهمية الترتيبية الأولى، بينما جاء متغير السعادة في مكان العمل بأهمية ترتيبية ثانية.
4. يستنتج من ظهور مستويات معنوية من التلازم الإيجابي بين متغير رأس المال النفسي ومتغير السعادة التنظيمية وأبعادهما في الجامعات المبحوثة، بأنه كلما توافرت عناصر رأس المال النفسي في الجامعات المبحوثة كلما اقترن ذلك بمستويات معنوية من السعادة التنظيمية لدى التدريسيين والعكس صحيح.
5. نستنتج بأن السعادة في مكان العمل تستمد خصائصها وبشكل كبير من رأس المال النفسي وأبعاده التي تبنتها الدراسة الحالية، وأنه كلما سعت الكليات المبحوثة في توظيف عناصر رأس المال النفسي في أنشطتها كلما مكنها ذلك من تحسين مستويات السعادة للتدريسيين.
6. يستنتج من المستويات المعنوية من التلازم الطردي بين أبعاد رأس المال النفسي والمتمثلة بكل من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة وبين متغير السعادة لدى التدريسيين في الجامعات المبحوثة، بان انموذج البحث من حيث ابعاد رأس المال النفسي يمكن ان يعزز السعادة التنظيمية في بيئة التعليم العالي.
7. يستنتج من نتائج تحليل التباين بان السعادة التنظيمية لدى التدريسيين في الجامعات المبحوثة تتباين استنادا الى التباين في رأس المال النفسي.

ثانيا. المقترحات

1. ينبغي على القيادات الادارية التركيز على المؤشرات التي يمكن ان تعزز من مستويات الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والتعافي لدى الافراد والتي تعد من أبعاد رأس المال النفسي ومن العناصر التي يجب أن يتضمنها رأس المال النفسي لدى الافراد.
2. من اجل ضمان مستويات من السعادة التنظيمية لدى الافراد والتي تضمن الاداء المنظمي فانه يتطلب البحث عن السبل التي من شأنها ان تؤدي الى تحقيق أبعاد الارتباط الوظيفي، والرضا الوظيفي، والالتزام العاطفي كونها الوجه الاخر للسعادة التنظيمية لديهم.
3. بناء على الاستنتاج التي تشير الى ان افراد العينة يتفوقون على توفر متغير رأس المال النفسي بمستويات أكثر من السعادة التنظيمية لديهم فانه يؤكد ضرورة الاهتمام بالجوانب التي من شأنها ان تولد الشعور بالسعادة لدى الافراد في الجامعات المبحوثة.
4. بناء على الاستنتاج الذي يؤكد معنوية من الاقتران الإيجابي بين متغير رأس المال النفسي ومتغير السعادة التنظيمية في الجامعات المبحوثة، بأنه يتطلب تعزيز رأس المال النفسي في الجامعات المبحوثة وذلك لضمان السعادة التنظيمية لدى التدريسيين.
5. يوصي البحث بضرورة تفعيل ابعاد رأس المال النفسي والمتمثلة بكل من الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة وتوظيفها لتحقيق السعادة لدى التدريسيين في بيئة التعليم العالي.
6. يقترح البحث في الدراسات المستقبلية بدراسة عوامل نفسية اخرى يمكن ان تؤثر في السعادة التنظيمية، فضلا عن التوسع في حجم العينة ودراساتها في بيانات اخرى للوصول الى التعميمات عن العوامل التي يمكن ان تؤثر في السعادة التنظيمية.

المصادر

1. خلف، ياسر لطيف، ٢٠٢١، السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الاعمال، العدد ١١ ص ٢٤٥-٢٦٨
2. الدليمي، مريم سلمان عباس، 2016، خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم ادارة الاعمال/ كلية الاعمال، جامعة الشرق الأوسط.
3. صبر، رنا ناصر، 2018، الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي: بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد 103، المجلد 24. الصفحات 240-274
4. عبيد، ايمن عبدالله جبريل و الشوافي، محمد غمري، 2023، تأثير نظم الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي بمنظمات قطاع الأعمال، مجلة بنها للعلوم الإنسانية العدد (2)، الجزء (1). ص 89-115
5. العولقي، عبد الله أحمد، 2019، أثر القيادة الجديرة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، مجلة اقتصاد المال والأعمال JFBE، المجلد 03 / العدد 03.
6. Alshebami, Ali Saleh, 2021, The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction, SAGE Open. DOL: 10.1177/21582440211040809
7. Anglin, Aaron, et al., 2018, The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance, Journal of Business Venturing, Vol. 33. Pp470-492
8. Ashkanasy, Neal M., 2011, International Happiness: A Multilevel Perspective, Academy of Management Perspectives, Vol. 25, No. 1. Pp.23-29 International Happiness: A Multilevel Perspective | Academy of Management Perspectives
9. Avey, James B., Luthans, Fred, and Mhatre, Ketan H., 2008, A call for longitudinal research in positive organizational behavior, Journal of Organizational Behavior, Vol.205. pp. 705-711 doi: 10.1002/job 2017
10. Batainch, Khaled Adnan, 2019, Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance, International Business Research, Vol. 12, No. 2.
11. Behrani, Priyanka, 2017, Organizational justice and employee happiness, International Journal of Research & Review, Vol.4, Issue: 7.
12. Bayraktar, Hatice Vatansever, and Girgin, Sinan, 2020, The Examination of Teachers' Levels of Organizational Happiness, Journal of Education and Learning, Vol. 9, No. 5.
13. Broad, Julie Dyrdek, and Luthans, Fred, 2020, Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: Building patient and family focused psychological capital (PsyCap), International Review of Psychiatry, Vol.32, Issue 7-8
14. Burhanuddin, Nur Aimi Nasuha et al., 2019, A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: implementation and Gaps, International Journal of Academic Research in Progressive Education & Development, Vol.8, No.3. pp 33-150.
15. Castellanos-Round, Sonia, Sunday- Rock, Snow, and Yanez- Araque, Benito, 2020, Ethics and Happiness at Work in the Spanish Financial Sector, Sustainability, Vol. 12, No. <https://doi.org/10.3390/su12219268>
16. Cerovic, Zdenko and Kvasic, Sanda Grudic, 2016, Managing employees' psychological capital, Conference paper of (An Enterprise Odyssey: Saving the Sinking Ship Through Human Capital). <https://www.researchgate.net/publication/303897526>



17. Cropanzano, Russell, and Wright, Thomas A., 1999, A 5-Year Study of Change in the Relationship Between Well-Being and Job Performance, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 51, No. 4. Pp. 252-265
18. Diener, Ed, 2009, The science of well-being: The collected works of Ed Diener, Springer Science+Business Media B. V.
19. Elayan, Malek Bakheet, and Shamout, Mohamed Dawood, 2020, Measuring Gen Y's Attitude toward Perceived Happiness at Workplace from Undergraduates Perspective in North Cyprus Universities, International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No.7s. pp. 2261-2274
20. Eisinga, R.; Te Grotenhuis, M.; and Pelzer, B., 2012, The reliability of two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman - Brown?, International Journal of Public Health, 58 (4): 637–642.
21. Fisher, Cynthia D., 2010, Happiness at Work, International Journal of Management Reviews, Vol. 12. Pp. 384-412
22. Fredrickson, Barbara L. 2013, Positive emotions broaden and build, Advances in Experimental Social Psychology, Vol.47.
23. Gavin, Joanne, and Mason, Richard O., 2004, The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace, Organizational Dynamics, Vol. 33, No. 4. pp. 379-392
24. Greenberg, Jerald, 2011, Behavior in Organizations, 10th ed., Pearson Education, UK., London.
25. Hosie, Peter, Willemyns, Michael, and Sevastos, Peter, 2012, The impact of happiness on managers' contextual and task performance, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 50. Pp. 268-287
26. Johari, Farah Shazlin, and Omer, Rosmini, 2019, Occupational stress and psychological well-being: The role of psychological capital, International Journal of Business and Management, Vol.3, No.1.
27. Joo, Baek-Kyoo, and Lee, Insuk, 2017, Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being, Evidence based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 5 No. 2. pp. 206-221
28. Junjuran, Ilham Medal, 2020, Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, vol. 536.
29. Karakus, Mehmet, et al., 2019, A model of attitudinal outcomes of teachers' psychological capital, PSYCHOLOGIA, Vol.52, No.4. Pp363-378
30. Kahn, William A., 1999, Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, Academy of Management Journal, Vol. 33, No. 4. <https://doi.org/10.5465/256287>
31. Kim, Minjung et al., 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, Vol.22. Pp108-125
32. Kiran, Madiha, and Khurram, Sobia, 2018, Flexitime and employee happiness: At workplace A quantitative study of software houses, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), Vol. 12, Iss. 3. pp. 1008-1024
33. Li, Yongzhan, Castaño, Gloria, and Li, Yongxin, 2018, Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers, Chinese Management Studies, 12 Issue 2, pp.433-452, <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>



34. Luthans, Fred, and Avolio, Bruce, 2009, The "Point" of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30. pp. 291-307
35. Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B., and Norman, Steven M., 2007, Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personal psychology*, Vol.60. Pp541-572
36. Luthans, Fred, Norman, Steven M., Avolio, Bruce, and Avey, James B., 2008, The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.29. Pp219-238 doi:10.1002/job.507
37. Luthans, Fred, Youssef, Carolyn M., and Avolio, Bruce J., 2007, *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, New York.
38. Luthans, Kyle W., Luthans, Brett C., and Chaffin, T. Daniel, 2019, Refining Grit in The Academic Performance: The Mediational Role of Psychological Capital, *Journal of Management Education*, Vol. 43, No.1. Pp35-61
39. Locke, Edwin A., 1969, What is job satisfaction?, *Organizational Behavior and Human*, Vol. 4, Issue 4. Pp309-336 [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-07](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-07)
40. Mahfud, Tuatul, Triyono, Mochamad Bruri, Sudira, Putu, and Mulyani, Yogiana, 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*, Vol. 26. Pp33-39
41. Masten, Ann S., and Reed, Marie-Gabrielle J., 2002, Resilience in development, in Snyder, C.R., and Lopez, S., *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford. pp. 74–88
42. McGonagle, Catherine, 2015, Happiness in the workplace: An appreciative inquiry, A thesis of Doctor of Education, presented to School of Education Studies Dublin City University.
43. Mérida-López, Sergio, Extremera, Natalio Quintana-Orts, Cirenía, and Rey, Lourdes, 2019, In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support, *Scandinavian Journal of Psychology*, Volu. 60, Issue 1. Pp. 59-66
44. Mortazavi, Saeed, Yazdi, Seyyed Vahid Shalbah and Amini, Alireza, 2012, The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol.4, No.2.
45. Munar, José Luis Silva, Juana-Espinosa, Susana De, Martínez- Buelvas, Laura, Abarca, Yanina Vecchiola, and Tirado, Joan Orellana, 2020, Organizational Happiness Dimensions as at Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain, *sustainability*, Vol. 12. doi:10.3390/su122410502
46. Nolzen, Niklas, 2021, The influence of Psychological Capital Perspective on Strategic Decisions, Doctorate Dissertation of economics, Submitted to the Economics Department - Philipps University, Marburg.
47. Novitasari, Dewiana, Siswanto, Edy, Purwanto, Agus, and Fahmi, Khaerul, 2020, Authentic leadership and innovation: What is the role of psychological capital?, *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, Vol. 1, No.1.
48. Oerlemans, Wido G.M. and Bakker, Arnold B., 2018, Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective, *Journal of Applied Psychology*, Vol.103, No.11, 1230-1241.

49. Omar, Muhamad Khalil, Zakaria, Ridhawati, and Zakaria, Azzarina, 2016, Organizational Happiness Index (OHI): Conceptualization and Operationalization of Measurement among Employees in Services Industry, Social and Management Research Journal, Vol. 13, No. 1
50. Ozen, Fatmanu, 2018, The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations, Educational Policy Analysis and Strategic Research, Vol. 13, No. 4. Pp. 124-140. doi: 10.29329 par.2018.178.7
51. Parent-Rochelleau, Xavier, Bentein, Kathleen, and Simard, Gilles, 2020, Positive together? The effects of leader-follower (dis)similarity in psychological capital, Journal of Business Research, Vol. 110. <http://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.016>
52. Proctor, Christine, 2014, Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction, A Master thesis of Arts Professional Communication, Submitted to Southern Utah University.
53. Purwanto, Agus et al., 2021, Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior, International Journal of Social and Management Studies, Vol.2, No.1.
54. Rastogi, Mansi, 2020, A psychometric validation of the happiness at workplace scale, Industrial and Commercial Training, Vol. 52 No. 1. pp. 15-34. <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0034>
55. Rego, Armenian, Ribeiro, Neuza, and Cunha, Miguel P., 2010, Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors, Journal of Business Ethics, Vol. 93, No. 2. Pp. 215-235
56. Robbins, Stephen P., 2005, Organizational Behavior, 11th Ed., Pearson Prentice Hall, New Jersey, USA.
57. Salas-Vallina, Andrés, 2020, Towards a Sustainable Leader-Follower Relationship: Constructive Dissensus, Organizational Virtuousness and Happiness at Work (HAW), sustainability, Vol. 12.
58. Salas- Vallina, Andrés and Alegre, Joaquin, 2021, Happiness at work: Developing a shorter measure, Journal of Management & Organization, Volume 27, Issue 3. pp. 460-480 Happiness at work: Developing a shorter measure | Journal of Management & Organization | Cambridge Core
59. Sameer, Yomna M., 2018, Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?, Journal of Economics and Management, Vol. 32, No.2.
60. Sattar, Madeeha A., et al., 2017, Why adaptable individuals perform better: The role of orientation to happiness, Australian Journal of Career Development, Vol. 26, No. 3. Pp. 134-141
61. Schaufeli, Wilmar.B., Salanova, Marisa, González-Romá, Vicente, and Bakker, Arnold B., 2002, The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness Studies, Vol.3. 71-92
62. Snyder, C. R., 2002, Hope theory: Rainbow in the mind, Psychological Inquiry, Vol. 13, No. 4. Pp. 249-275
63. Stankevičiūtė, Živilė, Staniškienė, Eglė and Ramanauskaitė, Joana, 2021, The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania, sustainability, Vol. 13, No. 3. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
64. Stajkovic, Alexander D., and Luthans, Fred, 1998(b), Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, Organizational Dynamics (Spring), Vol. 26, No.4. pp. 62-74.



65. Tasnim, Zerine, 2016, Happiness at Workplace: Building a Conceptual Framework, World Journal of Social Sciences, Vol. 6. No. 2. Pp. 62-70
66. Totev, Teodor, 2015, Does happiness increase productivity, Master Thesis in Economics of Management and Organisation, submitted to Erasmus School of Economics/ Erasmus University Rotterdam.
67. Veenhoven, Ruth, 2012, Happiness: Also Known as "Life Satisfaction" and "Subjective Well-Being", from the book of Land, Kenneth C., Michalos, Alex C., and Sirgy, M. Joseph, Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research, Dordrecht, Netherlands: Springer Publishers. page 63-77.
68. Waters, Lea, Strauss, Gabriel, Somech, Anit, Haslam, Nick, and Dussert, Denise, 2020, Does team psychological capital predict team outcomes at work? International Journal of Wellbeing, Vol.10, No.1. Pp1-25. doi:10.5502/jw.v10i1.923
69. Wesarat, Phathara-on, Sharif, Mohamad Yazam and Majid, Abdul Halim Abdul, 2015, A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace, Asian Social Science, Vol. 11, No. 2. Pp78-88
70. Wright, T. A., 2003, Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come, Journal of Organizational Behavior, Vol.24, Iss.4, pp. 437-442
71. Wright, Thomas A., and Cropanzano, Russell, 2007, The Happy/Productive Worker Thesis Revisited, Research in Personnel and Human Resources Management, Vol. 26. Pp. 269-307
72. Zavvareh, Farnaz Beheshti, and Samangoeei, Batool, 2013, An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 8.
73. Zelenski, John M., Murphy Steven A., and Jenkins, David A., 2008, The Happy-Productive Worker Thesis Revisited, J Happiness Stud, Vol. 9. Pp. 521-537 DOI 10.1007/s10902-008-9087-4
74. Zhen, Yan and Mansor, Zuraina Dato, 2020, A review on the relationship between psychological capital and job attitudes with the mediating effect of work engagement in hotel industry, Journal of Critical Review, Vol.7, Issue 2.