

دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي العقود ببنك مصر)

د/ محمود عبدالنبي عبدالسميع منصور

مدرس إدارة الاعمال - كلية التجارة - جامعة العريش

المستخلص:

سعي البحث إلي تسليط الضوء في الكشف عن علاقة رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي لدي موظفي العقود في بنك مصر - محافظة المنوفية ، وكذلك التعرف علي اختلاف متغيري الدراسة باختلاف الخصائص الديموغرافية وعدد سنوات الخبرة وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. واشتملت عينة الدراسة علي (١٨٠) موظف وموظفة طبق عليهم مقياس رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي من الدراسات السابقة ، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي ، ووجود اختلاف معنوي لمتغيري الدراسة باختلاف النوع لصالح الذكور ، ولمتغيري العمر نحو الأكبر سناً ، مع عدم وجود اختلاف لمتغير سنوات الخبرة ، وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الاستغراق الوظيفي .

Abstract:

The research sought to shed light on revealing the relationship of psychological capital in enhancing job engagement behavior among contract employees at the Bank of Egypt - Menoufia Governorate, as well as identifying the differences in the study variables according to demographic characteristics and the number of years of experience, using the descriptive analytical approach. The study sample included (180) male and female employees to whom the measure of psychological capital and job engagement from previous studies was applied. The study found

that there was a significant correlation between psychological capital and job engagement behavior, and that there was a significant difference for the two variables of the study according to gender in favor of males, and for the two variables of age toward the oldest. age, with no difference in years of experience. The study presented a number of recommendations.

key words: Psychological capital ، job absorption.

مقدمة:-

يعتبر الاستغراق الوظيفي العامل الرئيسي للنجاح ، فالأفراد العاملون الذين يمتلكون مستوي عال من سلوكيات الاستغراق الوظيفي في منظماتهم ، يمكنهم الاحتفاظ بالموهب وزيادة الأداء الوظيفي ، إضافة إلي أن سلوك الاستغراق الوظيفي مجموعة من المكونات الإدراكية والسلوكية المرتبطة بأداء الدور لموظفي العقود داخل البنوك ، فالمشاعر الجيدة للموظفين تجاه منظماتهم كالثقة والاحترام والجاذبية الشعورية تجعلهم أكثر رغبة بالعمل والاهتمام بالخدمات المصرفية لتلك البنوك. (الحسيني ٢٠٢٣)

لذلك كان من المهم ان نبحث عن المتغيرات الإيجابية التي يمكن ان تنعكس بالإيجاب علي عمل الموظف ، وكان من ضمن تلك المتغيرات رأس المال النفسي ، وعليه فقد اهتمت الكثير من الدراسات والبحوث في نظرية القرن العشرين وحتى الوقت الحالي لإرساء القاعدة الأساسية لمفهوم رأس المال النفسي في مكان العمل ، وذلك بوصفه ابرز المرتكزات لنجاح المنظمات ، فالأساس لهذا المفهوم يتمثل في الحالة النفسية الإيجابية للأفراد التي تنعكس علي مستويات الأداء في العمل.

أما فيما يخص موظفي العقود الذي لم يلاقي موضوعهم اهتماماً واسعاًفي الكثير من الدراسات والبحوث التي تعرف بهم وتوضح حقوقهم حيث انهم اولي بالاهتمام او لقاء الضوء عليهم لانهم يقدموا اقصي ما لديهم من طاقات في العمل من حيث

(الابداع في العمل ، المواظبة في ساعات العمل وفي اخلاقيات العمل) وغيرهم من السلوكيات الإيجابية في العمل ، وذلك لإثبات لرؤسائهم انهم اذا لم يكونوا الاكفئ فانه بنفس مستوي الموظف المعين ، عليه تركز هه الدراسة علي دراسة دور رأس المال في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي لدي موظفي العقود في منظمات الاعمال والاعمال المصرفية بوجه الخصوص.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

إن الاستغراق الوظيفي يزيد من تحمل الموظف للمسئولية نحو عمله، ويزيد من الطاقة الإنتاجية للموظف كما أنه يحقق أهداف المنظمة لما فيه من استغراق للموظف بعمله ، فيصبح جزءاً من حياته وبالتالي يجب ان يتصف الموظف بصفات أساسية في شخصية ، منها صفات جسمية أو عقلية أو اجتماعية أو نفسية ، حتى يستطيع القيام بواجبات وظيفته على الوجه المطلوب ، (فتح الرحمن، ٢٠١٣ (٨) ويعد رأس المال النفسي الحالة الإيجابية للفرد. (المنان، ٢٠١٨ ، ٢٣)

وتوصلت دراسة (Norman 2020) إلى أن رأس المال النفسي ذا قيمة أكبر وهو عبارة عن مركب من الأمل ، التفاؤل ، والكفاءة الذاتية ، والمرونة ، فهو عبارة عن سلوك الفرد المرغوب والداعم للمنطقة أو المجتمع ، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة موضوع الدراسة والتي توصلت جميعها إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الموظفين مثل دراسة (الشطي ٢٠١٣ ، الحسين، ٢٠٢٣) ، وكذلك وجود علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الأخرى (الرضا الوظيفي ، الاندماج في العمل ، رفاهية العاملين ، سلوك العمل الإبداعي ، الالتزام التنظيمي ، الحد من الاختراق النفس) لدى عينة من الموظفين كدراسة (العيثي، ٢٠٢١ ، محمد ، ٢٠٢١ ، لفقير ، ٢٠٢١ ، العولقي ٢٠١٩).

كما يعبر الاستغراق الوظيفي عند درجة الاندماج والارتباط النفسي والعاطفي للموظف مع وظيفته ، ومدى توافقه مع مبادئ وثقافة وأهداف المنظمة ، وإلى أي مدى

تحقق هذه المنظمة الانتماء والرضا الوظيفي كذلك يمثل الاستغراق الوظيفي الارتباط الوجداني والتوفيق النفسي مع الوظيفة أو العمل. (خليف ، ٢٠٢١ ، ٥٩)

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة ، كدراسة (المحلاوي ، خطاب ٢٠١٩) نجد علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الفكري وسلوك الاستغراق الوظيفي لدى عينة من الموظفين ، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة تلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة تناولت متغيرات الدراسة بشكل منفصل ، وعلي عينات مختلفة عن عينة الدراسة ، لذا فإن إجراءات دراسة تحليلية علمية تقف علي تحديد وبيان علاقة رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي لدي موظفي العقود في المؤسسات المصرفية في جمهورية مصر العربية وقياس ابعادها واختبار العلاقة بينهما مطلباً جديراً بالاهتمام وللتعرف علي العلاقة المحتملة بين متغيرات الدراسة ، وبناء علي ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:-

١- ما درجة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدي عينة من موظفي العقود بينك مصر؟

٢- هل تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من موظفي العقود بينك مصر علي قياس رأس المال النفسي باختلاف النوع (ذكور - اناث)؟

٣- هل تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة؟

٤- هل تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة من موظفي العقود بينك مصر علي مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف النوع (ذكور - اناث)؟

٥- هل تختلف متوسطات درجات عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

١- تحقيق حالة من التكامل بين فكر السلوك التنظيمي وفكر إدارة الموارد البشرية من خلال استثمار أبعاد رأس المال النفسي في تحقيق حالة من الاستغراق الوظيفي.

٢- تشخيص طبيعة العلاقة والتأثر بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي.

٣- البحث عن الفروق في كل من رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية لدى عينة الدراسة من موظفي العقود في بنك مصر.

٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات للإسهام في زيادة مستوى اهتمام المؤسسات المصرفية بالاهتمام بكل من رأس المال النفس وسلوكيات الاستغراق الوظيفي.

رابعاً: أهمية الدراسة:

١- نظراً لأهمية موضوعي برأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي في القطاع المصرفي فقد دعت الحاجة إلى القيام بدراسة تطبيقية لبيان الدور الذي يمكن ان تلعبه متغيرات الدراسة في تحقيق النتائج المرجوة.

٢- يأتي هذا البحث من خلال التأكيد على أهمية التعرف على الجانب النفسي والسلوكي لإيجابي للموارد البشرية وإيجاد السياسات الملائمة التي من شأنها أن تساعد في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي.

٣- تأتي أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يقوم به الموظف المصرفي والذي يتطلب منه أن يتميز بدرجة عالية من خصائص وصفات رأس المال النفس والاستغراق الوظيفي.

٤- تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية القطاع المصرفي وما يمثله من دور هام في تنمية الاقتصاد القومي والدور الفعال خلاله الاعتماد عليه في إتمام معظم إن لم يكن كل العمليات التجارية لجمع المعاملات سواء بيس لأفراد او المؤسسات.

خامساً: فروض الدراسة:

١- لا توجد علاقة ذات قيمة دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى موظفي العقود بينك مصر – محافظة المنوفية.

٢- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة من موظفي العقود ببنك مصر – محافظة المنوفية علي مقياس رأس المال النفسي باختلاف الخصائص الديموغرافية ، وعدد سنوات الخبرة.

٣- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة من موظفي العقود ببنك مصر – محافظة المنوفية علي مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية وسنوات الخبرة.

سادساً: محددات الدراسة:

- **محددات زمنية:** وهي الفترة الزمنية التي يتم فيها تطبيق الدراسة علي عينة من موظفي العقود في بنك مصر خلال شهري نوفمبر وديسمبر لسنة ٢٠٢٣.

- **محددات مكانية:** تهتم الدراسة بموضوع رأس المال النفسي وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدي موظفي العقود في بنك مصر فرع شبين الكوم – محافظة المنوفية.

- **محددات بشرية:** يتمثل جميع الدراسة في موظفي العقود في بنك مصر – فرع شبين الكوم – محافظة المنوفية.

سابعاً: منهج الدراسة واجراءاتها:

١- **منهج الدراسة:** اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك للمقارنة بين المجموعات المكونة لعينة الدراسة لمتغير رأس المال النفسي ، ومتغير الاستغراق الوظيفي.

٢- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من موظفي العقود في بنك مصر في محافظة المنوفية (٢٠٢٣).

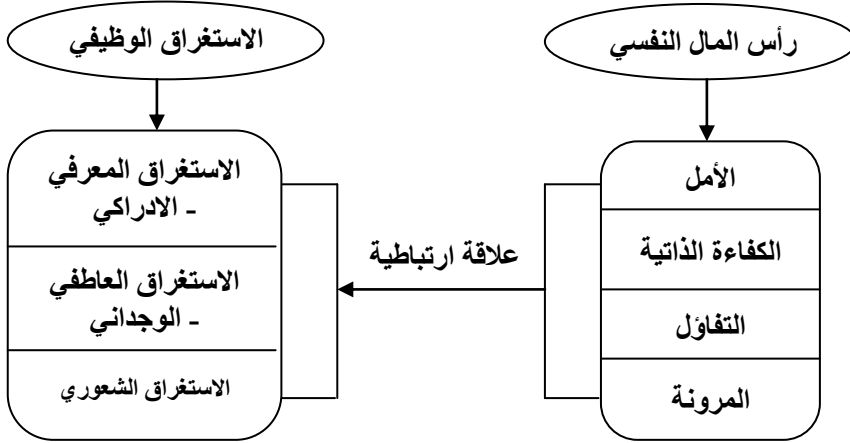
٣- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من موظفي العقود ببنك مصر – فروع المنوفية وتكونت من ١٨٠ موظفة.

٤ - مقاييس البحث: اعتمد الباحث علي المقاييس الجاهزة الاتية:

أ) رأس المال النفسي: تم التعبير عنه باستعمال مقياس (Malono,2011) الذي يتضمن (٢٤) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (اتفق بشدة ٥ ، لا اتفق بشدة ١).

ب) الاستغراق الوظيفي: تم التعبير عنه باستعمال مقياس (Drako,2012) والذي يتضمن (١٧) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة (اتفق بشدة ٥ ، لا اتفق بشدة ١).

ثامناً: نموذج الدراسة:



نموذج الدراسة (من إعداد الباحث)

تاسعاً: الدراسات سابقة:

يمكن عرض الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد علي النحو التالي:

دراسة (Gupta et al, 2017) هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط للارتباط بالعمل بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي على الفرد أو المنظمة ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٣) عامل من مجتمع الدراسة البالغ (٦٠٠) عامل واستخدام الباحث المنهج الوصفي في الدراسة ، ومن نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي علاقة موجبة وكذلك وجود علاقة طردية موجبة بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل.

٢- سعت دراسة (John, 2021) لبحث العلاقة بين رأس المال النفسي بين الموظفين ومعرفة الدور الوسيط للمواطنة التنظيمية ، واشتملت عينة الدراسة من (١٥٣) من الموظفين ، وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة طردية إيجابية بين رأس المال النفسي وكل من الالتزام التنظيمي والمشاركة بين الموظفين.

٣- استهدفت الدراسة (جوهر ، ٢٠٢١) معرفة العلاقة الارتباطية بين ابعاد رأس المال النفسي ، والتمكين النفسي ، والاحترق النفسي ، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٦) من مدرسات رياض الأطفال ، ومن خلال المقاييس الثلاثة من اعداد الباحثة ، جاءت نتائج الدراسة الي: وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين رأس المال النفسي والتمكين ، ووجود علاقة سالبة دالة بين رأس المال النفسي والاحترق النفسي ، كذلك يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال الدرجة الاجمالية للتمكين النفسي والاحترق النفسي لدي مجتمع الدراسة.

٤- وفي ذات السياق هدفت الدراسة (واري ، لفقيير ، ٢٠٢١) الي معرفة رأس المال النفسي علي رفاهية الموظفين ؛ ولتحقيق الهدف من الدراسة تكونت عينة الدراسة من (٥٤) عاملاً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وجاءت نتائج الدراسة الي ان رأس المال النفسي له اثر في رفاهية العاملين ايجابياً.

٥- اختبار اثر القيادة الاصلية في الاندماج في العمل ، من خلال توسط رأس المال النفسي جاءت دراسة (العنبي ، ٢٠٢١) والتي استخدمت مقياس (Luthans

الموظفين ومنها: Avoil, Youssef, and أولاً: دراسات اهتمت برأس المال النفسي لدي

١- **Avey: 2007** علي عينة مكونة من (٢٣٠) عامل ، ووفقاً لنتائج الدراسة فإن هناك أثراً إيجابياً للقيادة الاصلية علي كل من رأس المال النفسي والانغماس في العمل ، بالإضافة الي وجود اثر معنوي لرأس المال النفسي في الاندماج في العمل.

ثانياً: دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي:

١- دراسة (**Ayers, 2010**) التي هدفت لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من سلوك الاستغراق الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدي عينة من المدرسين ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٠٠) مدرس ومدرسة ، وكانت نتائج هذه الدراسة: وجود علاقة طردية موجبة بين الرضا الوظيفي وكل من الاستغراق الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدي عينة البحث.

٢- في ذات السياق هدفت دراسة (**Khan, & Nemati, 2010**) لمعرفة العلاقة بين سلوك الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدي عينة من كادر الأطباء في المستشفيات الجامعية في اسلام اباد – باكستان ، وتكونت عينة الدراسة (١٢٧) طبيباً ، توصلت النتائج إلي أن الاستغراق الوظيفي له تأثير كبير في رضا الأطباء العاملين في المستشفيات الجامعية.

٣- بينما حاولت دراسة (المحلاوي ، خطاب ، ٢٠١٩) التعرف علي مستوي ادراك العاملين لمفهوم الاستغراق الوظيفي وفقاً للعوامل الديموغرافية ، وطبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي ، وكانت عينة الدراسة من (٣٢٠) من الموظفين في الشركة المصرية للاتصالات ، وجاءت نتائج الدراسة: لا توجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين ادراك العينة لمتغير الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغيرات النوع ومستوي التعليم وسنوات الخبرة ، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وسلوك الاستغراق الوظيفي.

٤- استهدفت دراسة (مومني ، ٢٠٢٠) معرفة العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية للقيادة الأخلاقية وسلوك الاستغراق الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٨) مدير ومديرة ، وتوصلت نتائج الدراسة الي: ان مستوي سلوك الاستغراق الوظيفي لدي المعلمين مرتفعاً ، وعدم وجود فروق جوهرية لمستوي الاستغراق الوظيفي لدي المعلمين نتيجة لتنوع الجنس ، والمؤهل الدراسي ، وسنوات الخبرة ، إضافة الي وجود علاقة إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس لسلوكيات القيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين.

٥- وسعت دراسة (لعيني ، شربال ، ٢٠٢١) إلي معرفة مستوي سلوك الاستغراق الوظيفي لدي عينة من العاملين ، وتأثير ابعاد العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي ، تم تطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي لي عينة الدراسة البالغ عددها (٥٠) عاملاً ، وكانت النتائج: وجود اثر معنوي للعدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي.

٦- استطاعت دراسة (Beevi & Wason, 2022) معرفة طبيعة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والمواطنة التنظيمية لدي عاملات الارشاد الزراعي ، تم اختيار (٢١٠) من المرشحات في وزارة الزراعة ، وتم قياس الاستغراق الوظيفي من خلال استخدام مقياس تم تكويره بواسطة (Kanungo,1982). جاءت نتائج الدراسة الي وجود علاقة طردية موجبة بين الاستغراق الوظيفي والمواطنة التنظيمية.

ثالثاً: دراسات تناولت أبعاد رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي:

١- دراسة (الحسيني ، ٢٠١٨) التي هدفت إلي معرفة ملامح سلوك المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) ودرجة تأثيره في الاستغراق الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة (٥٢) طالباً في جامعة المثني ، وكانت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدي عينة الدراسة.

٢- تأكيداً لنفس الهدف السابق ، أجريت دراسة (الشطي ، ٢٠١٩) علي عينة (٤١٨) عاملاً علي مستويات إدارية مختلفة بإدارة الفتوي والتشريع بدولة الكويت ،

وكانت نتائج الدراسة أن لرأس المال النفسي أثراً معنوياً في الاستغراق الوظيفي
لدي عينة الدراسة ، وأن رأس المال النفسي من خلال ابعاده (الكفاءة الذاتية
والتفاؤل والأمل) يزيد من الاستغراق الوظيفي.

* تعقيب على الدراسات السابقة:

١- اختلفت نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بدلالة الاختلافات وفقاً للنوع وسنوات
الخبرة في متغير الاستغراق الوظيفي ، فبعضها أشار لعدم وجود فروق ذات داله
احصائياً وفقاً للنوع وسنوات الخبرة مثل دراسة (المحلاوي ، خطاب ، ٢٠١٩ :
مومني ، ٢٠٢٠) ، وبعضها أشار لوجود فروق تجاه الذكور.

٢- اتفقت الدراسات السابقة على وجود ارتباط طردي موجب رأس المال النفسي
والاستغراق الوظيفي ، كدراسة (الشطي ، ٢٠١٩ ؛ الحسني ، ٢٠١٣).

أما عن أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وعرضها ، فتتمثل في الآتي:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة ليس تناولت متغيرات الدراسة (رأس المال
النفسي والاستغراق الوظيفي) ، جاءت النتائج كما يلي:

١- إن متغيرات الدراسة الحالية (رأس المال النفسي – الاستغراق الوظيفي) يتناسب
وجودهما مع الموظفين ؛ الامر الذي افاد الباحث كثيراً عند تحديد عينة الدراسة.

٢- رجوع الباحث الي المقاييس التي اعتمدها تلك الدراسات لقياس متغيراتها ، وعليه
استعان الباحث بتلك المقاييس عند بنائه لمقياس رأس المال النفسي ومقياس الاستغراق
الوظيفي.

٣- صياغة فروض الدراسة الحالية.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: رأس المال النفسي:

١ - مقدمة:

أشارت دراسة (Mathe,2011:11) إلى أن مصطلح رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الأعمال خاصة في حقل السلوك التنظيمي ، فهو يسمى أحياناً بالسلوك التنظيمي الإيجابي (Positive Organization Behavior (POB) وهو يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن تساعد ايجابياً لهدف قدرتها في تطوير الأداء التنظيمي ، وتماشياً مع وجهة نظر Mathe,2011 يري البحث الحالي ومن خلال دراسة لمجموعة من الأبحاث والرسائل الأجنبية إلى أن السبق والفضل يعودان للباحث Luthans وبعض الباحثين في ظهور مفهوم رأس المال النفسي في حقل إدارة السلوك التنظيمي. ويرى (Xi-Zhou & Jiu-yu,2011:539) رأس المال النفسي كتركيب أساسي لا بد من استخدامه من قبل المؤسسات لزيادة وتطوير القوي البشرية العاملة وتحقيق الإنجازات على ارض الواقع ، وتحسين الأداء والنمو المتواصل ، فهو مفهوم حديث يساعد الإدارة في تحسين الميزة التنافسية في وسط عمل تتصف بالتغيير السريع. ومن جانبه أكد (Luthans et.al, 2008:235) وزملائه على ضرورة استثمار وتحسين مفهوم رأس المال النفسي للعاملين كمدخل وكتفكير حديث لمواجهة البيئة. وهنا تشير دراسة (Alphen,2010:45) إلى أن النظريات الحديثة تركز على الموارد الأساسية المعنوية المتمثلة برأس المال النفسي والاجتماعي فضلاً عن المعرفة ، السمعة ، العلامة التجارية علي العكس من النظريات التقليدية (الكلاسيكية) التي ركزت على الموارد الأساسية المادية. وعرف (Luthans et.al,2008:223) رأس المال النفسي علي انه حالة التطور النفسي الإيجابية للأفراد والذي يتميز بأربعة خصائص هي:

- ✓ توافر الثقة (الكفاءة الذاتية) لخلق الجهود الاستثنائية من اجل النجاح في تحدي المهام.
- ✓ توافر التعزيز الإيجابي (Positive attribution) حول إمكانية النجاح الحالي والمستقبلي.
- ✓ المثابرة تجاه الأهداف ، وعند الضرورة إعادة توجيه السعي تجاه الأهداف (الأمل) لتحقيق النجاح المطلوب.
- ✓ عند حدوث المشاكل والمعوقات والقدرة علي التحمل والانتعاش (المرونة او الاسترجاع) والرجوع إلي المكان الطبيعي ما بعد الحدث.

ويعرفه (Li-feng & Hua-il, 2009:1088) بأنه العوامل النفسية الأساسية الإيجابية والحالات المجتمعية في ابعاد السلوك التنظيمي الإيجابي متخطياً بذلك مفهوم رأس المال البشري والاجتماعي لتحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة واستثمار مفهوم المعرفة. فمفهوم رأس المال النفسي يختلف عن مفهوم رأس المال البشري (المعرفة ، المهارات ، القدرات والخبرات) ومفهوم رأس المال الاجتماعي (الشبكات الاجتماعية والعلاقات) ورأس المال التقليدي الكلاسيكي (الموارد المالية) ، إذ ينظر إلي رأس المال الإيجابي كإجابة لسؤالين هما ١- من أنت ، Who are you ، ٢- وما يمكن أن تكون عليه What you can become ، من ناحية التطور الإيجابي ، (Millard,2011:15). وفي نفس الاتجاه يذهب كل من (المعاني وآخرون ، ٢٠١١ ، ٢٩٢) إلي أن رأس المال النفسي ينبثق من الإجابة عن سؤال (من انت) لما تتضمنه تلك الإجابة من مؤشرات حول الحالة الشخصية والنفسية للشخص المقصود والتي بدورها تدل علي بناء رؤية واضحة جول ما يمتلكه الفرد من قدرات نفسيه يتضح بناء عليها الإجابة عن السؤال: ما إمكانية أن يكون عليه هذا الفرد. فالمورد البشري في المؤسسات الحديثة يمثل رأس مال قيم وعلي المؤسسات الرجوع علي

هكذا مور إذا ما عرفنا صعوبة نسخ او تكرار هكذا مورد مقارنة بالموارد المالية والمادية التقليدية في ظل ظروف التنافس بين المنظمات ، (Rus,2012:12)

٢- أبعاد رأس المال النفسي psychological capital dimensions:

أشـارات دراسـات كـل مـن (Luthans et.al,2008:223;Malone,2011;Seaton,2011:1) إلي أن الأبعاد الآتية لرأس المال النفسي وهي كالآتي: (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، الأمل ، المرونة)

أ- الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy): وتمثل الثقة المتوفرة لدي الفرد في مجال تقديمه للجهود الأساسية للنجاح في تحدي المهام الموكلة به ، (Luthans et.al,2008:223). فهي تمثل انعكاس لمدرجات الفرد نحو إمكاناته الإدراكية والدفاعية الذاتية إضافة الي احتمالات إتمام الفرد للمهام الموكلة به بكفاءة بغض النظر عن ما يحدث في البيئة التنظيمية (Malone,2011:22).

ويري (Millard,2011:17) أن الكفاءة الذاتية تشمل الأبعاد الإدراكية الاجتماعية فهي تمثل ثقة الافراد بقدراتهم لزيادة وهلعه الموارد والمصادر الدافعية والإدراكية والأداء الضروري لتحقيق المهام بنجاح ضمن الوسط التنظيمي ، فالاعتقادات المتوفرة لدي الأشخاص حول قدراتهم ومواردهم الخاصة من شأنها التأثير في فهمهم وتفسيرهم للوقائع.

ب- التفاؤل (Optimism): ويمثل السلوك الإيجابي (Positive Attribution) أي التفاؤل في تحقيق النجاح الحالي والمستقبلي، (Luthans et.al,2008:223) ، فالأشخاص المتفائلين يمتلكون شعور بان الوقائع الإيجابية في الحياة تكون نتيجة أعمالهم وسلوكياتهم الفردية. فهو يوصف كأسلوب توضيحي (Explanatory Style) لعزو (نسب) الاحداث الإيجابية علي انها تحصل منه شخصياً ودائمية إضافة عن انها كبيرة الانتشار ، بينما تنسب الاحداث السلبية علي انها خارجية ومؤقتة

ومحدودة ، (Millard,2011:17). فالسلوك التنظيمي الإيجابي يمكن ان يؤثر ايجاباً في الأداء الوظيفي، فالتفاؤل هو الجودة التي يمكن ان تساعد في قيادة فاعلة من خلال تطوير الادراك الشخصي ، والرغبة في تحمل المخاطرة ، والدافعية لمساعدة الاخرين في النجاح وتطوير التفاؤل الخاص بهم ، (Wisner,2008;46).

ج- الأمل (Hope): هو مثابرة الأفراد العاملين في توجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة بالإضافة الي قدرة الأشخاص علي إعادة توجيه السلوك لتحقيق الأهداف لو تطلب الامر ، (Luthans et.al,2008:223). ويرى (Malone,2011:5) ان الأمل يزيد التحدي والواقعية نحو تحقيق الأهداف فهو بدوره يمثل استثماراً لجهود الأشخاص العاملين لتحقيق تلك الأهداف.

د- المرونة او الاسترجاع (Resiliency): وتمثل القدرة علي حل المشاكل والظروف الصعبة وتحملها ومواجهتها والانتعاش ما بعدها لتحقيق النجاح المنشود، (Luthans et.al,2008:223). فالمرونة تمثل القدرة في العودة للحالة الطبيعية او التماسك لما ينتج من ظروف مادية صعبة (صراع ، فشل ، اندهاش) وحتى الاحداث الإيجابية احياناً كالترقية وزيادة المسؤولية ، حيث ان جميع هذه الابعاد يمكن ان تحدث تغيراً وضغط (اجهاد) للأشخاص ، فهي مورد إيجابي هام جداً لموقع عمل يتصف بالاضطراب والضغوطات بكثرة ، لذا تستطيع المرونة الأشخاص العاملين من التكيف مع التغيير والمحافظة علي الاستقرار الشعوري المطلوب عند مواجهة المشاكل والظروف الصعبة ، ويرى (Li-feng & Hua-li,2009:1088) ان المرونة تلعب دوراً جوهرياً في التكيف الصحيح للأفراد (healthy adaptation) خاصة للأحداث الحياتية المجهرة الأشخاص الذين لديهم مهارات التحمل يمتلكون قدرة عالية علي التكيف وتغيير مسببات يظهر دور المرونة في القدرة من التغلب علي المعوقات وتحقيق الإنجازات في نهاية المطاف ، فالمستوي المرتفع رأس المال النفسي متواجد لدي الأشخاص العاملين تأثيره يكون هام من خلال التركيز علي العوامل والامكانيات الإيجابية(Qing a van & zongkuo,2009:3391).

أشار (Millard,2011:2) ان رأس المال النفسي من شأنه خلق العديد من النتائج الإيجابية المرغوب فهما من قبل إدارة المؤسسة كالاتزام التنظيمي ، الفاعلية ، الأداء والرضا الوظيفي ، فهو يريد من السلوكيات الإيجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الكفاءة Organizational effectiveness فضلاً عن التأثير في تجنب الاحداث والسلوكيات السلبية (القصور في السلوك) التي يمكن ان تعرقل الفاعلية والنجاح التنظيمي. وأضاف كل من (المعاني وآخرون ، ٢٩٢، ٢٠١١) إلي أن رأس المال النفسي يخلق السلوكيات السليمة وهذا بدوره يوضح المعرفة حول ماهية الممارسات الصحيحة والسليمة المفصلة للأفراد العاملين مع التركيز علي ضرورة خلق صحة نفسية علي تطوير الافراد لتحقيق لنمو والنجاح والازدهار تجاه أدائهم وما ينتج عنه من مخرجات ، أما دراسة (Jia-jun,2011:1362) فحددت مجموعة من الفوائد لرأس المال النفس هي:

- ✓ يمثل رأس المال النفسي القابليات النفسية الإيجابية زيادة عن التركيز علي القوة والطاقة الشخصية الإيجابية.
- ✓ يُمكن المؤسسة من تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء فهو يمثل أداء لتغيير القدرات الي الواقع العملي وهو بدوره يتجاوز مفهومي رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي.
- ✓ ويمثل الحالات الفكرية المتفكة وخصائص السلوك التنظيمي الإيجابي.
- ✓ الاستثمار فيه مربحاً فهو يمكن المؤسسة من تحسين أدائها وتعزيز قدرتها التنافسية.

ثانياً: الاستغراق الوظيفي:

١- مقدمة:

من الواضح أن الموارد البشرية تعتبر من أهم المكونات التي تعتمد عليها المؤسسات ، وهي التي تميزها عن بعضها من خلال المهارات والقدرات والمعرفة ، حيث تعتبر الموارد البشرية محدداً للميزة التنافسية التي تبحث عنها أي منظمة ، وعليه فإن كل مؤسسة أصبح فرضاً عليها خلق طريقة للاستفادة من جميع القوي العاملة المتاحة لديها بهدف الاكتفاء والنمو المستقبلي ، حيث أن نجاح المؤسسات يعتمد علي ما يقدمه الفرد من غرق تجاه عمله ، ويمثل العمل هنا محورياً في حياته ، ويمضي الوقت يشكل كل فرد مجموعة من الآراء والمعتقدات والمشاعر تجاه عمله ، وتصبح الوظيفة جانباً مهماً في حياتهم حيث أنهم يقضون جزءاً كبيراً من وقتهم في الوظيفة ، وكلما تفردت بيئة العمل بالقبول والرضا جعل الأفراد مستغرقين في وظائفهم.

٢- مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يشكل الاستغراق الوظيفي للعاملين المفتاح الرئيسي للنجاح التنظيمي ، فالأفراد العاملون الذين لديهم مستوي مرتفع من الاستغراق الوظيفي في مؤسساتهم يساعد المنظمة (صافي ، ٢٠٢٢) ويرجع أصل المصطلح إلي وقت مبكر في بداية سنة ١٩٢١ في الأبحاث التي أجريت علي معنويات او استعداد مجموعة من الأفراد علي تحقيق الأهداف التنظيمية (المنان ، ٢٠٢٣).

ويمكن تعريف الاستغراق الوظيفي: هو الاندماج الداخلي للفرد في بيئة العمل ، او التطابق النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد او الزامه نحو عمله ، فالاستغراق يعني أن يحب الفرد عمله وأن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به ، فالأفراد المحبون لعملهم يعملون بكفاءة أعلي و إنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (ميا ومريق ، ٢٠٢٣).

فهو يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويحس بأهميتها ، ولهذا فالأمر مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً (Riipinen,1997) ، وأصبح مفهوم الاستغراق بمثابة المصدر المحفز للعاملين ودليل للتطور الشخصي والرضا عن بيئة العمل وتوجيه السلوك نحو تحقيق الهدف (Ekmekic,2019).

ويعرفه (الشنطي ، ٢٠١٩) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل ، او التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما يعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله ، فهو يعني أن يحب الفرد عمله أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به. ولخص (المنطاوي ، ٢٠٢٤) مفهوم الاستغراق الوظيفي في خمسة عناصر هي:

✓ العمل يمثل الاهتمام الأساسي في الحياة.

✓ المشاركة الفعالة في العمل.

✓ الأداء وهم الأساس لتحقيق الذات.

✓ الأداء المرتبط بالمفهوم الذاتي.

✓ الرقابة الذاتية في رفع مستوى الأداء.

وتبرز أهمية الاستغراق الوظيفي في أنها ترفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتجعل العامل أكثر التزاماً نحو عمله ومنظّمته ، ويحسن من جودة حياة العمل ويعزز من الكفاءة والإنتاجية ، وهو أيضاً عنصر مؤثر لتحفيز العاملين وموجه للسلوك ويخفض من معدلات الغياب والتأخير ، ويساعد على زيادة السلوكيات التطوعية (Khan et.al,2022).

٣- أبعاد الاستغراق الوظيفي

حدد (Rich et al, 2024) ثلاثة ابعاد للاستغراق الوظيفي:

- ✓ **الاستغراق الإدراكي المعرفي:** يعني انغماس الفرد بشكل كامل في ممارسه عمله ، مع التركيز بشكل مكثف علي إنجاز المهام الموكلة له.
 - ✓ **الاستغراق العاطفي:** العلاقة القوية بين عواطف الفرد ومشاعره وأفكاره وبين المؤسسة التي يعمل بها مما يخلق ويرفع من مشاعر الاعتزاز.
 - ✓ **الاستغراق الجسدي:** يعني شعور الافراد العاملين تجاه المنظمة والقادة وزملاء العمل ويرى الباحث أن الاستغراق الوظيفي يعتبر مقياس لدرجة تعلق العاملين بوظيفته والمشاركة فيها ، ويمكن العمل علي زيادة درجة الاستغراق الوظيفي من خلال امتلاك الموظف لسلطة اتخاذ القرارات وتحمل مسؤولياته فيما يتعلق بعمله الحالي ، ودرجة اهتمامه به ، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من أهم عوامل تمكين الموظف ومشاركته في اتخاذ القرارات لما ينعكس ايجاباً علي تحسين الأداء.
- ومن منظور تنظيمي فإن الاستغراق الوظيفي يعتبر مفتاحاً لتنشيط الموظف ، وأساساً لإنشاء ميزة تنافسية في سوق العمل بالنسبة للمنظمات. ومن منظور غردي فإن الاستغراق يمكن اعتباره نمواً شخصياً ورضاً داخل مكان العمل ، بالإضافة إلي أن عنصر تحفيز وسلوك موجه نحو تحقيق الهدف (Ekmekci,2023).

٤- أهمية الاستغراق الوظيفي

إن أهمية الاستغراق تكمن في أنه يدخل في صميم العلاقة الوظيفية لأنه يتناول ما يفعلهُ الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم يتبعون سلوكاً بطرق أخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الفردية (ماضي ، ٢٠٢٤ : ٢٦).

وتتمثل أهمية الاستغراق الوظيفي فيما يلي (شيماء وآخرون ، ٢٠٢٤ : ١٦٢)

- ✓ الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على معدلات الأداء التنظيمي (رضا العميل ، الإنتاجية ، السيولة ، معدلات الغياب ، الرضا الوظيفي).
- ✓ تساعد المستويات المرتفعة من الاستغراق من الاستغراق الوظيفي العاملين في أخذ المبادرات والمتابعة لتحقيق الأهداف.
- ✓ يلعب الاستغراق الوظيفي للأفراد العاملين بارزاً لتحقيق الولاء التنظيمي.
- ✓ عندما يشعر الأفراد العاملين بأهميتهم وتأثيرهم في المنظمة يساعد هذا التأثير على جودة الحياة الوظيفية.
- ✓ يمكن أن يؤثر الاستغراق الوظيفي في الشعور بالسلوكيات الإيجابية في العمل.

الدراسة الميدانية واختبار الفروض

جدول (١) توزيع عينة البحث الأساسية في ضوء متغير (النوع ، العمر ، سنوات الخبرة)

النوع	العمر		عدد سنوات الخدمة	
	أقل من ٢٥ سنة	أكثر من ٢٥ سنة	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ٥ سنوات
ذكور	٤٦	٦٠	٤٧	٥١
إناث	٣٢	٤٢	٣٩	٤٣
المجموع	٧٨	١٠٢	٨٦	٩٤
المجموع الكلي			١٨٠	

ثالثاً: اشتملت أدوات الدراسة الحالية على:

١- مقياس رأس المال النفسي: (إعداد الباحث)، أعد الباحث هذا المقياس بهدف توفير أداة ، لتلائم المكتبة العربية بوجه عام ، والمصرية بوجه خاص ، ويمكن الاعتماد عليها لتقدير رأس المال النفسي لدي موظفي لعقود في بنك مصر – محافظة المنوفية ، وتتفق مع خصائص العينة ، وتمثلت مراحل إعداد هذا المقياس فيما يلي:

(أ) عمل مسح شامل للمقاييس والأدوات التي أعدت من قبل ، ومنها البيئة العربية (دهش آل طعين ، ٢٠١٤ ؛ زقوت ، ٢٠١٩ ؛ سليم ، ٢٠٢١ ؛ العولقي ، ٢٠١٩ ؛ عبدالرحمن محمد ، ٢٠٢١ ؛ الشطي ، ٢٠١٩ ؛ الفقعاوي ، ٢٠١٩ ؛ هويدا المنان ، ٢٠١٨) ، والأجنبية (Vanno, Kaemakate, & Wongwanich, 2012; 2014 ; Etebarian, Tavakoil, & Aliyev, & Abzari 2012; 2014 ; Santisi, Lodi , 2020; Karakus, 2015 ; Jiunhhorng, Renhau, & Shuling , 2022; Mezo, 2008).

(ب) تحديد أبعاد المقياس: عن طريق استقراء وتنفيذ تلك الأدبيات النفسية ، وخاصة الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي لدي الموظفين ، فقد خلص الباحث إلي أن هناك أربعة أبعاد للمقياس ، كانت هي الأعلى والأكثر شيوعاً بين الدراسات السابقة ، تمثلت في: (الأمل ، المرونة ، التفاؤل ، الكفاءة الذاتية فيما يلي :

١- الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy): هي إيمان الفرد بقدراته وتقبله علي تنفيذ المهام المعطاة له بكفاءة.

٢- الأمل (Hope): هو القابلية لتوليد الاستراتيجيات لتحقيق الهدف المطلوب.

٣- التفاؤل (Optimism): هو ميل عام لدي الموظف بتوقع الأحداث والنتائج الإيجابية والمفضلة أن تحدث في المستقبل أمثرتكراراً من الأحدث الأخرى.

٤- المرونة (Flexibility): القدرة على توافق الموظف والتعامل مع ظروف العمل المختلفة.

(ج) تم صياغة العبارات وتحديد بدائل الاستجابة ، وقد روعي في صياغة عبارات المقياس بعض الشروط الاتية: أن تتناسب مع الهدف العام للمقياس ، والأبعاد الفرعية للمقياس ، والبعد عن العبارات غير المثبتة والمركبة ومزدوجة المعنى.

(د) التحقق من الكفاءة السيكمترية للمقياس: وكذلك التحقق من ثباته ودقه مصداقيه تقديرته ، وتم التحقق من الكفاءة السيكمترية لمقياس رأس المال النفسي علي النحو الاتي:

١- ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتي التجزئة النصفية ، ومعامل ألفا ، لكل بعد من أبعاد المقياس وكذلك للمقياس الكلي كما هو موضح بالجدول (٢):
جدول (٢) يوضح معامل الثبات لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية ، ومعامل ألفا ،

المقياس	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	معامل الثبات ألفا
الكفاءة الذاتية	٧٢٨	٧٤٠
الأمل	٨٨٩	٨١٣
التفاؤل	٦٩٠	٥٧٨
المرونة	٧٨٩	٧٤٢
المقياس الكلي	٩٢٢	٩٠١

من خلال قيم جدول (٢) يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات لمقياس المال النفسي لموظفي العقود بينك مصر.

٢- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:

- الصدق العاملي للمقياس

تم الاعتماد على أسلوب التحليل العامل كموشر لصدق تكوين مقياس رأس المال النفسي ، وأسفرت نتائج هذه الطرق عن استخراج عدة عوامل استوعبت (٦٣%) من نسبة الاختلاف الكلي ، وقد تم تدوير العوامل ، وأمكن تسمية أربعة عوامل منها علي أساس أن التشعب المقبول للعامل لا يقل عن (٠.٤) ، وقد تم تفسير العوامل التي يتشعب عليها ثلاثة متغيرات علي الأقل علي النحو الآتي:

(أ) الكفاءة الذاتية: وتشعب علي هذا العامل عشرة بنود تشبعاً دالاً ، وكانت نسبة التباين (١٧%) والجذر الكامن (٦.٧٨١%).

(ب) الأمل: وتشعب هذا العامل بتسعة بنود تشبعاً دالاً وواحد غير دال إحصائياً علي أساس أن التشعب المقبول للعامل لا يقل عن (٠.٤) ، في حين حصلت عبارة (١٦) علي قيمة تشعب (٠.٣٧٨) وهي غير دالة إحصائياً ، حيث كانت نسبة التباين (١٨.٥٢%) والجذر الكامن (٥.٩٨).

(ج) التفاؤل: وتشعب هذا العامل بثمانية بنود تشبعاً دالاً ، حيث كانت نسبة التباين (١٢.٩٩) ، والجذر الكامن (٤.٨٧٤).

(د) المرونة: وتشعب هذا العامل بثمانية بنود تشبعاً دالاً ، حيث كانت نسبة التباين (١٢.٩٨%) والجذر الكامن (٤.٨٢٥) ، وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) يوضح معامل الصدق لمقياس رأس المال النفسي وابعاده الفرعية

المرونة		التفاؤل		الأمل		الكفاءة الذاتية	
رقم العبارة	درجة التشعب	رقم العبارة	درجة التشعب	رقم العبارة	درجة التشعب	رقم العبارة	درجة التشعب
١	٠.٨٩٢	٢١	٠.٦٧٧	١١	٠.٩٠٥	٢٩	٠.٨٨٥
٢	٠.٦٩	٢٢	٠.٨٣٩	١٢	٠.٧٩٧	٣٠	٠.٩٧٥
٣	٠.٨٩١	٢٣	٠.٧٩٢	١٣	٠.٨٩٧	٣١	٠.٧٧٥
٤	٠.٨٥١	٢٤	٠.٧٩	١٤	٠.٩٧٣	٣٢	٠.٤٩٨

٠.٨٧٨	٣٣	٠.٨٩١	٢٥	٠.٧١٦	١٥	٠.٥٥١	٥
٠.٧٩٠	٣٤	٠.٥١٣	٢٦	٠.٣٧٩	١٦	٠.٨٨	٦
٠.٩٥٥	٣٥	٠.٧	٢٧	٠.٩٠٩	١٧	٠.٨٤٢	٧
٠.٤٧٨	٣٦	٠.٩٨٥	٢٨	٠.٨٢٨	١٨	٠.٨٤١	٨
				٠.٨٣١	١٩	٠.٥٣٢	٩
				٠.٨٨٠	٢٠	٠.٩٨٤	١٠

٢ - الاتساق الداخلي للمقياس:

(أ) حساب معامل الارتباط: تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة علي كل عبارة من عبارات مقياس رأس المال النفسي والدرجة الإجمالية للبعد الذي تنتمي إليه ، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط معنوية عند مستوي (٠.٠١) ، لأبعاد الكفاءة الذاتية ، والأمل ، والتفاؤل ، والمرونة علي الترتيب ، وذلك باستثناء العبارات (٥) ، (١٨) ، (٢١) ، (٢٦) ، (٣٢) والتي جاءت ارتباطها بأبعادها الفرعية غير معنوية ؛ لذا قام الباحث باستبعادها من المقياس ليتكون في صورته النهائية من (٣٠) عبارة ، إضافة إلي حساب قيم معاملات ارتباط درجات الأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي بالدرجة الإجمالية علي المقياس معنوية عند مستوي (٠.٠١) ، لأبعاد الكفاءة الذاتية ، والأمل ، التفاؤل ، المرونة علي الترتيب ، وهو ما يدل علي تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

ثانياً: مقياس الاستغراق الوظيفي:

من خلال اعتماد الباحث علي نفس الخطوات لبناء أداء لقياس رأس المال النفسي ، وقد اعتمد الباحث لبناء المقياس علي:

(أ) بعد الاطلاع علي الأدبيات التي تناولت الاستغراق الوظيفي ، وعمل مسح شامل للمقاييس والأدوات التي أعدت من قبل ، ومنها في البيئة العربية : (مقياس لعنبي شربال ، ٢٠٢١ ؛ مقياس ماضي ، ٢٠١٤ ؛ دراسة الحكمي الشماسي ، ٢٠٢١ ؛

مقياس علي العابدي ، ٢٠٢٠ ؛ مقياس الصوالح ٢٠٢٠ ؛ دراسة ضو ، مشري ،
٢٠٢١ ؛ مقياس الحسيني ٢٠١٣ ؛ دراسة بالحمو ٢٠١٩ ؛ مقياس الغامدي ، ٢٠٢٠ ؛
مقياس عبدالفتاح ، ٢٠١٨ ؛ مقياس الساعدي عكار ٢٠١٤ ؛ دراسة العبادي الجاف
(Mehta, 2022 ; Salessi, & Omar, 2019; Khan, & الأجنبية ، ٢٠١٣ ،
Nemati,20177)

(ب) تحديد أبعاد المقياس: عن طريق استقراء الأدبيات النفسية وخاصة الدراسات
التي تناولت الاستغراق الوظيفي لدي العاملين ، فقد خلص الباحث إلي أن هناك ثلاثة
أبعاد للمقياس ، تمثلت في: الاستغراق المعرفي – الادراكي ، العاطفي ، الاستغراق
الشعوري ، وسيتم عرض الأبعاد الثلاثة فيما يلي:

١- **الاستغراق المعرفي – الادراكي:** يشير إلي تقديم مستويات مرتفعة القوي والنشاط
والصبر والمرونة اثناء العمل ، وبالتالي انشغال العمال بشكل مكثف في ممارسة
عملهم بحيث يتم التركيز بشكل عال علي انجاز المهام الموكلة إليهم.

٢- **الاستغراق الوجداني – العاطفي:** وجود علاقة معنوية بين مشاعر الفرد وأفكاره
وعواطفه وبين الوظيفة التي يعمل بها ؛ مما يؤدي إلي الإحساس بالهمة ومشاعر
الحماس ، والارتباط القوي بالعمل ، وعدم قبول البديل مهما تعددت البدائل
والامتيازات المقدمة له.

٣- **الاستغراق الشعوري:** يعني توجيه العامل كل طاقاته المادية ونشاطه البدني
لإتمام مهام عمله.

(ج) ثم صياغة العبارات وتحديد بدائل الاستجابة ، وقد روعي في صياغة عبارات
المقياس بعض الشروط الاتية: أن تتسق مع الهدف العام للمقياس والأبعاد الفرعية
للمقياس ، والبعد عن العبارات غير المثبتة والمركبة ومزدوجة المعني ، وقد بلغ عدد
عبارات المقياس في صورته الأولية (٣٠) عبارة.

(د) وتم التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي ، علي النحو الآتي:

١ - ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس عن طريق التجزئة النصفية ، كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا. كما هو موضح بالجدول (٤):

جدول (٤) يوضح معامل الثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي وأبعاده الفرعية بطريقتي التجزئة النصفية ، وألفا

معامل الثبات ألفا	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون)	المقياس
٥٤٣	٦٨٨	الاستغراق المعرفي - الادراكي
٦٧٨	٥.٦	الاستغراق العاطفي - الوجداني
٧٨٩	٦٥٢	الاستغراق الشعوري
٨٠٣	٧٤٩	المقياس الكلي

من خلال قيم جدول (٤) يتضح تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات لقياس الاستغراق الوظيفي لموظفي العقود ببنك مصر - محافظة المنوفية

٢- صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:

- الصدق العاملي للمقياس: وبعد استخدام الخطوات التي تم ذكرها في المقياس السابق ، أسفرت النتائج الآتي:

(أ) الاستغراق المعرفي الإدراكي: وتشبع هذا العامل ب(٩) عبارات تشبعاً دالاً ، حيث كانت نسبة التباين (١٦.٨٨) والجذر الكامن (٥.٢٠٦).

(ب) الاستغراق الوجداني العاطفي: وتشبع علي هذا العامل (١٢) عبارة تشبعاً دالاً ، حيث كانت نسبة التباين (٢٢.٨١%) والجذر الكامن (٧.٤٣٨).

(ج) الاستغراق الشعوري: وتشبع علي هذا العامل تسعة عبارات تشبعاً دالاً ،
حيث كانت نسبة التباين (١٧.٩٧%) والجذر الكامن (٦.٧٥٨). جدول (٥)
يوضح ذلك:

جدول (٥) يوضح معامل الصدق لمقياس الاستغراق الوظيفي وابعاده الفرعية

الشعوري		العاطفي - الوجداني		المعرفي - الادراكي	
رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع	رقم العبارة	درجة التشبع
٢٢	٠.٩١	١٠	٠.٨٨	١	٠.٤٧٥
٢٣	٠.٧٣٢	١١	٠.٤٨٩	٢	٠.٨٨٧
٢٤	٠.٨٧٩	١٢	٠.٨٣٢	٣	٠.٩٨١
٢٥	٠.٧٤٨	١٣	٠.٧٦	٤	٠.٧٩٣
٢٦	٠.٨٨٧	١٤	٠.٩٤١	٥	٠.٧٨٩
٢٧	٠.٧٩٨	١٥	٠.٥٢٨	٦	٠.٨٩
٢٨	٠.٨٥٩	١٦	٠.٨٨٥	٧	٠.٩٧٧
٢٩	٠.٧٩٨	١٧	٠.٤٢١	٨	٠.٩٨٥
٣٠	٠.٧٩	١٨	٠.٨٩٠	٩	٠.٧٧٩
		١٩	٠.٨٤١		
		٢٠	٠.٩٨٥		
		٢١	٠.٧٩٣		

٣- الاتساق الداخلي للمقياس:

(أ) حساب معامل الارتباط لكل عبارة من المقياس مع المجموع الكلي للمقياس:
١- تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة علي كل عبارة من عبارات
مقياس سلوكيات الاستغراق الوظيفي والدرجة الاجمالية للبعد الذي تنتمي إليه ،
حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١). لأبعاد
المعرفي الادراكي ، الوجداني العاطفي ، والشعوري علي الترتيب ، وذلك باستثناء
العبارات (٩) ، (٢٩) ، والتي جاءت ارتباطها بأبعاده الفرعية غير معنوية ؛ لذا
قام الباحث بحذفها من المقياس ، ليتكون في صورته النهائية من (٢٨) عبارة.

٢- كما تم حساب معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس ، حيث جاءت جميع قيم معاملات ارتباط درجات الأبعاد الفرعية لمقياس الاستغراق الوظيفي بالدرجة الكلية علي المقياس دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) ، لأبعاد المعرفي الادراكي ، والوجداني العاطفي ، والشعوري ، علي الترتيب ، وهو ما يشير إلي تمتع مقياس الاستغراق الوظيفي بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

- اختبار الفروض وتحليل النتائج:

* **الفرض الأول:** لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي لدي موظفي العقود بينك مصر – محافظة المنوفية ، للتعرف علي نوع العلاقة واتجاهها بين متغير رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي لدي عينة الدراسة من موظفي العقود بينك مصر – محافظة المنوفية ، تم معالجة بيانات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي ، والجدول (٦) يوضح ذلك:

جول (٦) (قيم معاملات ارتباط بيرسون بين متغير رأس المال النفسي وأبعاده الأربعة مع الاستغراق الوظيفي وأبعاده الثلاثة لدي عينة الدراسة)

أبعاد الاستغراق الوظيفي				أبعاد رأس المال النفسي
المقياس الكلي	الشعوري	العاطفي الوجداني	المعرفي الادراكي	
**٠.٨٨٥٨٧٤	**٠.٧٨١٤٢١	**٠.٧٢٠٣٥٨	**٠.٦٦٤٩٥١	الكفاءة الذاتية
**٠.٧٥٦٢٣٣	**٠.٧٦٧٥٦٤	**٠.٦٦٨١٦١	**٠.٦٤١٠١	الأمل
**٠.٧١١٢٥٧	**٠.٦٢٤١٤٧	**٠.٦٧٨١٨٥	**٠.٦٨١٨٤٥	التفاؤل
**٠.٧٤٧٩٤٥	**٠.٧٥٤٥٧٢	**٠.٧٥٢٥٢٢	٠.٦١٧٨٤	المرونة
**٠.٦٢٧	**٠.٨٧٥٧٦٣	**٠.٨٧٥٤٩٦	**٠.٧٣٣١١٤	المقياس الكلي

** الارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوي ٠.٠١

١- تبين من جدول (٦) أن القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند درجة حرية (٢٧٥) وعند مستوي (٠.٠١) ، مما يدل على وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين متغير رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة كل من (الحسني ، ٢٠٢٣ ، الشطي ، ٢٠١٩ ، المنان ، ٢٠١٨) والتي توصلت إلي وجود ارتباط موجب بين كل من رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي، وهذه النتيجة ترجع إلي طبيعة العلاقة بين الوضع النفسي للموظف ولقدرته علي العمل ، فتوفر الحالة النفسية الجيدة يخلقه لديه حالة من الدافعية والقدرة والحماس والتفاني في العمل ، حتي ولو لم تكن ظروف العمل المادية مناسبة ؛ أما في حالة ضعف التفاؤل والأمل للموظف مع ظروف العمل غير المناسبة ؛ يؤدي إلي انخفاض في درجات استغراق الموظف في وظيفته مما يدل علي أن رأس المال النفسي يعبر عن العلاقة الإيجابية بين العامل والعمل المكلف به ، فإذا كانت هذه العلاقة تتميز قلة الكفاءة مع ضعف الأمل والتفاؤل فان درجة الاستغراق الوظيفي تتأثر بهذا الموقف.

٣- ويشير (واري لفيقر ، ٢٠٢١) إلي أن رأس المال النفسي بأبعاده يزيد من الموظفين وشعورهم بالسعادة ، وتوصلوا إلي أن بعد التفاؤل وبعد المرونة أكبر الابعاد تأثيراً في رفاهية الموظفين.

٤- وتري (جوهر ، ٢٠٢١) أن من خصائص رأس المال النفسي أنه يحفز داخل الفرد السرور والانفعالات الإيجابية ويرفع من درجة الجهد والتحمل في سبيل تحقيق الاهداف المرجوة. وأن رأس المال النفسي من أهم العوامل التي تؤثر في الموظف بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية.

٥- ويرى (Bozek,2015) ان زيادة الكفاءة الذاتية للعاملين والامل والتفاؤل والمرونة تزيد من المشاركة والمواقف الإيجابية بين العمال ، مما يساعد في عمل الموظفين.

٦- وتذهب (الحملوي ، ٢٠١٩) غلي أن استثمار الموظف لما يمتلكه من رأس مال نفسي يجعله إنساناً قادراً علي مواجهة المشاكل والتحديات التي تحدث في محيط العمل بأساليب أكثر إيجابية وأساليب مواجهة الضغوط لها دور في الارتقاء بالسعادة والرفاهية النفسية للعاملين.

٧- يشير (Saithong-in,2016) أن رأس المال النفسي يدعم الحماس الوظيفي للموظفين.

٨- وتري (محمد ، ٢٠٢١) عندما يكون العاملون علي مستوي عال من رأس المال النفسي ، يجعلهم عيل قدر من الوعي الكافي بالوقوف علي نقاط القوة لديهم ، والتركيز عليها ، وتجنب مواقف الضعف عند مواجهة ظروف العمل ، مما يساعد علي التقليل من درجة الاحتراق النفسي لديهم.

*** الفرض الثاني ونصه:** لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين الدراسة من موظفي بنك مصر بالمنوفية علي مقياس رأس المال النفسي باختلاف الخصائص الديموغرافية وسنوات الخبرة ، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينتين مستقلين (ذكور/اناث ، أكثر من ٢٥ / أكبر من ٢٥ عاما ، أقل من ٥ سنوات/ أقل من سنوات) ، ويلخصها جدول (٧):

جدول (٧) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة مستقلة (ذكور/إناث) أكثر من ٢٥ سنة وأقل من ٢٥ سنة ، أكبر من ٥ سنوات ، أقل من ٥ سنوات

المتغير	الفئة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية
النوع	الذكور	١١١	٦٦.١٣	٨.٤٤١	١.٩٤٤	
	الإناث	٦٩	٦٢.٤٥	٨.٣٥٢		
العمر	أكثر من ٢٥ سنة	٦٤	٦٤.٦٦	٨.١٦٣	١.٨٢٥	
	أقل من ٢٥ سنة	١١٦	٦١.٧٨	٨.٨٥٦		
سنوات الخبرة	أكثر من ٥ سنوات	١٥٦	٦٢.٢٦	٨.٠٠١	٠.٦٩٤	٠.٠٥
	أقل من ٥ سنوات	٢٤	٦٥.٨٧	٨.٨١٧		

* القيمة الجدولية عند درجة حرية ٠.٠٥

(أ) رأس المال النفسي والنوع: يتضح من جدول (٧):

١- تحقق صحة الفرض البديل حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث من عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي تجاه الذكور ؛ وهكذا يمكننا القول إن مستوى رأس المال النفسي يختلف لدى موظف العقود بينك مصر بالمنفوية باختلاف النوع (ذكور / إناث).

وتأتي هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة كل من (Lou,Li,&Chen,2022) ، (الفقعاي ٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير النوع ولصالح الذكور.

بينما أشارت دراسة (Gupta 2017) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

٢ – اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من

(Upadhyay& kumar, 2019; Gupta, 2019;) (Cid & Fidelis, 2020; John, 2021)

التي توصلت جميعها إلى نتائج مؤداها عدم وجود فروق معنوية تعزى لأثر النوع في مقياس رأس المال النفسي.

(ب) رأس المال النفسي والعمر: يتضح من جدول (٧):

أن الاتجاه بالنسبة لرأس المال النفسي في ضوء متغير العمر (أكثر من ٢٥ عاماً) و (أقل من ٢٥ عاماً) كانت تجاه (أكثر من ٢٥ عاماً) - وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Upadhyay,&Kumar,2019) التي أشارت إلي وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير العمر.

ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الفقعاوي، ٢٠١٩) التي توصلت علي عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير العمر.

(ج) رأس المال النفسي والخبرة: يتضح من جدول (٧):

أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة علي مقياس رأس المال النفسي تعزى لمتغير الخبرة (أكثر من ٥ سنوات/أقل من ٥ سنوات) وهكذا يمكننا القول ان مستوي رأس المال النفسي لا يختلف لدي موظفي بنك مصر – محافظة المنوفية باختلاف الخبرة (أكثر من ٥ سنوات/ أقل من ٥ سنوات).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد، ٢٠٢١) التي أشارت إلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة.

ولا تتفق هذه النتيجة مع ما ذهبت إليه نتائج دراسة (الفقعاوي، ٢٠١٩) التي أشارت إلي وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لسنوات الخبرة.

*** الفرض الثالث:** لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين الدراسة من موظفي بنك مصر بالمنوفية علي مقياس الاستغراق الوظيفي باختلاف النوع (ذكور – اناث) ،

والعمر (أكثر من ٢٥ - أقل من ٢٥) ، وسنوات الخبرة (أكثر من ٥ سنوات ، أقل من ٥ سنوات).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينتين مستقلتين (ذكور/إناث) ، أكثر من ٢٥ عاماً/ أقل من ٢٥ عاماً ، أقل من ٥ سنوات ، أكثر من ٥ سنوات) ، ويلخصها جدول (٨):

جدول (٨) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات عينتين مستقلتين (ذكور/إناث) أكثر من ٢٥ عاماً ، أقل من ٢٥ عاماً/ أقل من ٥ سنوات ، أكثر من ٥ سنوات

المتغير	الفئة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	درجة الحرية
النوع	الذكور	١١١	٦٦,١٣	٨,٤٤١	١,٨٤٤	٠,٠٥
	الإناث	٦٩	٦٣,٣٦	٨,٣٥٢		
العمر	أكثر من ٢٥ سنة	٦٤	٦٢,٤٥	٨,١٦٣	١,٨٥٢	٠,٠٥
	أقل من ٢٥ سنة	١١٦	٦١,٧٨	٨,٨٥٦		
	سنوات الخبرة	أكثر من ٥ سنوات	١٥٦	٦٢,٢٦		
	أقل من ٥ سنوات	٢٤	٦٥,٨٧	٨,٨٧١	٠,٦٤٤	

* القيمة الجدولية عند درجة حرية ٠,٠٥

١- الاستغراق الوظيفي والنوع: يتضح من جدول (٨) تحقق صحة الفرض البديل حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات (الذكور/إناث) من عينة الدراسة على مقياس الاستغراق الوظيفي تجاه (ذكور). وهكذا يشير إلي إن مستوي الاستغراق الوظيفي لا ينفق لدي موظف عقود بنك مصر - محافظة المنوفية باختلاف النوع (ذكور/إناث).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الصوالح، ٢٠٢٠) في وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث في الاستغراق الوظيفي ، وتختلف معها في أن الفروق في الاستغراق الوظيفي كانت لصالح الإناث.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (المحلاوي ، خطاب ، ٢٠١٩؛ الحكمي الشماسي ، ٢٠٢١؛ بالحمو ، ٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها جميعاً عدم وجود فروق معنوية في الاستغراق الوظيفي بين الذكور والاناث.

٢ - الاستغراق الوظيفي والعمر: يتضح من جدول (٨):

أن الاختلافات بالنسبة للاستغراق الوظيفي في ضوء متغير العمر (أكثر من ٢٥ عاماً) و (أقل من ٢٥ عاماً) كانت تجاه (أكثر من ٢٥ عاماً) ، لا تتفق النتيجة مع نتائج دراسة كل من (العموي ، ٢٠١٩؛ الحكمي الشماسي ، ٢٠٢١؛ الصوالح ، ٢٠٢٠؛ بالحمو ، ٢٠١٩) والتي توصلت جميعها إلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزي لمتغير العمر.

٣ - الاستغراق الوظيفي وسنوات الخبرة: منذ نتائج لجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين لمتوسطات درجات موظفي العقود بينك مصر - محافظة المنوفية سنوات الخبرة (أكثر من ٢٥ عاماً/ أقل من ٢٥ عاماً) من عينة الدراسة علي مقياس الاستغراق الوظيفي ، وهكذا يمكننا القول إن مستوي الاستغراق الوظيفي لا يختلف لدي موظفي العقود بينك مصر - محافظة المنوفية باختلاف الخبرة (أكثر من ٥ سنوات/ أقل من ٥ سنوات).

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة كل من (المحلاوي، خطاب ٢٠١٩، العموي، ٢٠١٩، الحكمي والشماسي ٢٠٢١، الصوالح، ٢٠٢٠، بالحمو ٢٠١٩، الغامدي ، ٢٠٢٠) ، جميعها أشارت غلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين علي مقياس الاستغراق الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- 1- ترجع العلاقة الإيجابية بين رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي وفق الدليل التجريبي المقدم من خلال نتائج اختبار فروض الدراسة إلي صلاحية نظرية الموارد النفسية في تفسير تلك العلاقة بعد أن أسفر توافر الموارد النفسية لأبعاد رأس المال النفسي في زيادة درجة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي لمتغير مستقل وسلوكيات الاستغراق الوظيفي لمتغير تابع مجتمعة.
- 2- أكدت نتائج البحث علي أهمية الاستغراق الوظيفي لموظفي العقود بينك مصر – محافظة المنوفية عينة البحث والتي بدورها ركزت علي الجوانب الشخصية وهذا ما كان واضحاً من خلال إجابات عينة البحث نحو فقرات الاستغراق الوظيفي.
- 3- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض البديل للفرضية الأولى في البحث (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي) مما يدل علي أن إدراك عينة البحث لمتغير رأس المال النفسي بأبعاده سيساعد في تحسين مستوي الاستغراق الوظيفي.
- 4- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة علي أهمية رأس المال النفسي في تحقيق مرتفعة عن سلوك الاستغراق الوظيفي مما يساعد علي تحسين مستوي الأداء لدي الموظفين باختلاف درجاتهم الوظيفية وعدد سنوات الخبرة لديهم.

ثانياً: التوصيات:

- 1- الاهتمام بتعزيز العلاقة بين العاملين والإدارة وتحسين وتطوير وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم ومناقشة أفكارهم خاصة لدي موظفي العقود بالبنك مما يؤدي إلي زيادة درجة ومستوي الاستغراق الوظيفي لديهم.
- 2- ضرورة تبني المؤسسات المصرفية القدر الأكبر لمفهوم رأس المال بجميع أبعاده ، مع ضرورة تبني القيادات الإدارية ومجلس الإدارة كافة علي استيعاب ونشر المفاهيم

- الإدارية الحديثة والمعاصرة والعمل علي نشرها كثقافة تنظيمية مما يسهم في النهوض بالمؤسسات المصرفية في البيئة المصرية عامة وبنك مصر خاصة.
- ٣- ضرورة تبني كافة البنوك المصرية مفهوم رأس المال النفسي خاصة السلوك الإيجابي كوسيلة للقضاء علي السلوك السلبي في العمل كون الأخير عامل أساسي في زيادة الفساد المالي في تلك المؤسسات.
- ٤- ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب علي سلوكيات رأس المال النفسي وسلوكيات الاستغراق الوظيفي.
- ٥- الاهتمام بتوسيع إجراء بحوث مماثلة علي البنوك المصرية الأخرى (بنك القاهرة – البنك الأهلي – بنك الإسكندرية) كأحد بنوك القطاع العام في البيئة المصرفية في جمهورية مصر العربية.
- ٦- حيث أن بعض الدراسات السابقة اخذت بعين الاعتبار عناصر رأس المال النفسي ، والاستغراق الوظيفي بطريقة مختلفة ، لذا اوصي الدراسة بالأخذ بعين الاعتبار أي متغيرات أخرى قد تكون مفيدة للدراسات المستقبلية القادمة.

ثالثاً: البحوث المستقبلية:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يمكن اقتراح بعض الدراسات المستقبلية

- ١- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بسلوك الاستغراق الوظيفي.
- ٢- الاستغراق الوظيفي واثره في الالتزام التنظيمي.
- ٣- أثر المتغيرات الديموغرافية علي سلوك الاستغراق الوظيفي.
- ٤- الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي موظفي العقود في بنك مصر.
- ٥- أثر رأس المال النفسي علي سلوك المواطنة التنظيمية.
- ٦- العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الاحتراق الوظيفي.
- ٧- دور رأس المال النفسي في تحقيق الانتماء المهني.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إحسان دهش جلاب ، ويوسف موسى ال طعين (٢٠١٤): تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسيين في جامعة القادسية والمثنى ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، ١٧ (٣) ، ٦-٢٩.
- ٢- أحلام لعبني ، وبشري شربال (٢٠٢١): أثر العدالة التنظيمية علي الاستغراق الوظيفي – دراسة حالو وحدة إنتاج الكهرباء ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى.
- ٣- أحمد سعيد إبراهيم المحلاوي ، وعائدة سيد خطاب (٢٠١٩): علاقة رأس المال الفكري والاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية عيل الشركة المصرية للاتصالات ، مجلة العلنية للاقتصاد والتجارة ، (٢) ، ١١٥-١٢٨.
- ٤- أحمد وليد نعمة أبو المعاطي ، ومنار منصور (٢٠١٨): رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدي معلمي التعليم العام ، مجلة العلوم التربوية ، ٢ (٣) ، ٤١٠-٤٤١.
- ٥- أمل عثمان رسوان محمد خليف (٢٠٢١): تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي علي الاستغراق الوظيفي ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، ٤٥-١٠٠.
- ٦- إيناس سيد علي عبدالحميد جوهر (٢٠٢١): رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال ، مجلة الطفولة والتربية ٤٨ (٢) ، ٤٧٧-٥٣٦.
- ٧- أمين ، شيماء عصمت وآخرون ٢٠٢٤. العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل وتأثيرهما في استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي. مجلة زانكو للعلوم الإنسانية. مجلد ٢٢. العدد (٣) ١٥٦-١٧٦.
- ٨- الحسني ، كمال كاظم. ٢٠١٩. رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية. مجلد (٣). العدد (٦).
- ٩- الشنطي ، محمود عبدالرحمن. ٢٠١٩. دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي. مجلة جامعة الازهر. غزة. مجلد ١٧. العدد (٢) ب. ١٤٧-١٨٠.

دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي العقود بينك مصر)
د/ محمود محمد النبي محمد السميع منصور

- ١٠- المنان ، هويدا علي محمد عطا. ٢٠٢٣ جودة حياة العمل وأثره علي الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- ١١- المنطاوي ، إيمان صلاح ٢٠٢٤. أثر ثقافة المنظمة علي الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طنطا.
- ١٢- بشري فاروق عبدالمجيد العمومي (٢٠١٩): أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية علي هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، (٦) ، ١٨٦-٢٢٢.
- ١٣- تمارة محمد محمود الزقوت (٢٠١٩): أثر رأس المال النفسي في الالتزام الوظيفي (دراسة ميدانية علي مجموعة من شركات المحمول ، مجلة الموارد البشرية للدراسات والأبحاث ، (٦) ، ٩٥-١١٩.
- ١٤- حسني واري ، وعلي لفيير (٢٠٢١): أثر رأس المال النفسي علي رفاية العاملين – دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة ، مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، ٦ (١) ، ١٠٧-١٢٠.
- ١٥- خالد سليمان أحمد مومني (٢٠٢٠): درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم في محافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين ، المجلة التربوية ، (٦٩) ، ١-٤٣.
- ١٦- دعاء سعد الدين علي سليم (٢٠٢١): أثر الذكاء الأخلاقي للمدراء كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، ٧٢٣-٧٨٦.
- ١٧- سعد مرزوق العتيبي (٢٠٢١): رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، ٦٠-٨١.
- ١٨- سمية عبد الوهاب الحكمي ، وأريج عبدالرحمن الشماسي (٢٠٢١): دور الاستغراق الوظيفي في تحقيق الانتماء المهني (دراسة ميدانية علي موظفي العقود بشركة الاسناد الخارجي فرع المحمل بمحافظة جدة) ، المجلة العربية للنشر العلني ، ٣٨ (٢) ، ٢٦٦٣ - ٥٧٩٨.
- ١٩- صافي ، ولاء. ٢٠٢٢. العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستغراق الوظيفي. مجلة جامعة البعث. مجلد ٣٩. العدد (١٣).

دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي العقود بينك مصر)
د/ محمود محمد النبي محمد السميع منصور

- ٢٠- عبدالله أحمد العولقي (٢٠١٩): أثر القيادة الجديرة في تنمية سلوك العمل الإبداعي - رأس المال النفسي كمتغير وسيط: بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، مجلة اقتصاد المال والاعمال، ٣ (٣)، ٢٢١-٢٦٣.
- ٢١- عثمان سراج الدين فتح الرحمن (٢٠١٣): الرعاية الاجتماعية بين الاتفاقيات والمواثيق الدولية والقوانين المحلية، جامعة عجمان للعلوم التكنولوجية الامارات.
- ٢٢- علي الصوالح (٢٠٢٠): الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جماعة قاصدي مرباح ورقلة.
- ٢٣- علي رزاق جواد العابدي (٢٠٢٠): الرشاقة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن)، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- ٢٤- فاطمة خالد الشطي (٢٠١٩): أثر رأس المال النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية علي إدارة الفتوي والتشريع بدولة الكويت، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٤)، ١٠٥-١١٨.
- ٢٥- فوزية ضو، وسلاف مشري (٢٠٢١): الاستغراق الوظيفي وتطبيقاته الارشادية للوقاية من الضغوط المهنية، جامعة الوادي (الجزائر) ن مجلة التمكين الاجتماعي، ٣ (١)، ٤٠-٥٢.
- ٢٦- كمال كاظم طاهر الحسني (٢٠٢٣): رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية/ جامعة المثنى، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٣ (٦)، ١-٢٤.
- ٢٧- مارييا بالحمو (٢٠١٩): نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لشركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر.
- ٢٨- ماضي، أحمد ديب محمد ٢٠٢٤. أثر الدعم التنظيمي علي تنمية الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة.
- ٢٩- ميا، علي يونس ومزيق، رامي أكرم. ٢٠٢٣. مدي توافر أبعاد الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في القطاع المصرفي. مجلة جامعة البعث. المجلد ٣٩. العدد (٦٧).

دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي العقود بينك مصر)
د/ محمود محمد النبي محمد السميع منصور

- ٣٠- محمد عبدالحميد عبدالفتاح (٢٠١٨): قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي المعاهد العليا الخاصة ، ٩ (٤) ، ٤٢٦-٤٥٠.
- ٣١- مريم بنت مسفر الغامدي (٢٠٢٠): القيادة الخادمة وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدي معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، كليات الشرق العربي للدراسات العليا ، المملكة العربية السعودية.
- ٣٢- منال منصور علي الحملاوي (٢٠١٩): أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة ، مجلة دراسات نفسية ، ١٩ (٢) ، ٣٠٧-٢٠١٧.
- ٣٣- مؤيد الساعدي ، وزينب شلال عكار (٢٠١٤): دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي: بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء.
- ٣٤- هاشم فوزي العبادي ، وولاء جودت الجاف (٢٠١٢): استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل ، مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد ، ٥ (٩) ، ٧٣-١٠٦.
- ٣٥- هاني فؤاد سليمان الفقعاوي (٢٠١٩): القيادة الخادمة ودورها في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة ميدانية علي المدرء العاملين في الجماعات قطاع غزة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر - غزة.
- ٣٦- هدي صالح الشميمري (٢٠٢٢): جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجماعات السعودية ، المجلة العلمية ، ٣٨ (٤) ، ١٢٥-١٦٨.
- ٣٧- هويدا علي محمد عطا المنان (٢٠١٨): جودة حياة العمل وأثرها علي الاستغراق الوظيفي: دور الوسيط لرأس المال النفسي ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Aliyev a, R. & Karakus, M. (2015): The effects of positive psychological capital and negative feelings on students' violence tendency, azirve University, Gaziantep, Turk, Procedia - Social and Behavioral Sciences 190 (2015) 69-76.
- 2- Ayers, j. (2010): Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment, doctoral dissertation, College of Social and Behavioral Sciences, Walden University.
- 3- Alphen .V:(2010) Modern and Traditional Business Management: An Overview of Two Ideal Types of Management, their Differences and Performance, .Master thesis of Business Administration, Vrije University.
- 4- Beevi, A. Wason, M. Padaria, R.& Singh.P. (2022): Job Involvement and Organizational Commitment of Women Agricultural Extension Personnel, Indian Research Journal of Extension Education, ISSN: 0972-2181 (Print), 0976-1071.
- 5- Ekmekci, A K(2023).A Study on Involvement and Commitment of employees in Turkey. Journal of Public Administration and Policy Research.March.vol3(3), pp68-73.
- 6- Gupta, P. De, N. Hati, S; Saikia, C. &Karmakar, R. (2017): The Relationship between Positive Psychological Capital and Coping Styles: A Study on Young Adults, Psychology, (10), 1649-1662.
- 7- John, R.(2021): Influence of Psychological Capital on Employee Engagement and Explored the Mediating Role of Organizational Commitment, European Journal of Molecular & Clinical Medicine, Volume 08, Issue 3, 2021, ISSN 2515-8260.

- 8- Khan, K. & Nemati, A. (2011): Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in, African Journal of Business Management, 5 (6), 2241-2246.
- 9- Khan et al.(2022). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan. International Journal of Business and Management. April.6(4).252-262.
- 10- Lou, J. Li, R, &Chen, S. (2022): Development of the Psychological Capital Scale for Male Nursing Students in Taiwan and Testing It Measurement Invariance between Genders.
- 11- Li-feng, Z.& Hua-li, R. (2009): The Relationship between Academic Stress and Psychological Distress: The Moderating Effects of Psychological Capital, International Conference on Management Science & Engineering (16th) September 14-16, 2009.
- 12- Luthans. F,Norman. M,Avolio. B&Aveyluthans.J: (2008) The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship, Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 29,pp 219-238 (www.inter science .wiley.com) DOI: 10.1002/job. 507.
- 13- Malone L:(2010) individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees, master thesis, KANSAS STATE UNIVERSITY ,Manhattan, Kansas.
- 14- Mathe K:(2011) An individual unit, and organizational level examination of perceived external prestige, psychological capital ,and psychological empowerment in quick service restaurants, doctoral thesis, Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma.

- 15- Mezo, P. (2008): The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS): Development of an Adaptive Self-Regulatory Coping Skills Instrument Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment ,31(2): 83-93.
- 16- Millard.M:(2011) Psychological Net Worth: Finding the Balance between Psychological Capital and Psychological Debt A DISSERTATION Presented to the Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska In Partial Fulfillment of Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy.
- 17- Norman,s. Avey, J. Nimnicht,J. & Pigeon,N (2020): The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors Journal Leadership & Organizational Studies. 2010 17: 380 originally published online 18 May 2010.
- 18- Qingquan, P&Zongkui, Z. (2009): Psychological Capital, Coping Style and Psychological Health: An Empirical Study from College Students, The 1st International Conference on Information Science and Engineering (ICISE2009).
- 19- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2024). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. Academy of Management Journal, 53(3), 617-635.
- 20- Rus.C:(2012) Psychological capital group processes/emergent states and work perform, doctoral thesis ,BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY FACULTY OF PSYCHOLOGY AND EDUCATION SCIENCES.
- 21- Salessi, S. & Omar, A. (2019): JOB INVOLVEMENT IN CURRENT RESEARCH: UPDATE AND STATE OF THE ART. Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers, 2019. Vol. 40(1).pp. 46-56.

- 22- Santisi, G. & Lodi, E. Relationship between Psychological Capital and Quality of Life: The Role of Courage, Sustainability, (12), 1-14.
- 23- Mehta, & S. Sharma, N.(2022): Development of Job Involvement Scale for Teacher, Empirical Economics Letters, 20(3), 1681 8997.
- 24- Wisner, M.(2008): PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND STRENGTHS OWNERSHIP AS PREDICTORS OF EFFECTIVE STUDENT LEADERSHIP, doctoral thesis, Azusa, California.
- 25- Upadhyay, Y. & kumar, D. (2019): Psychological capital in Indina Industries: A Demographic Assessment. Rukmini Devi Institute of Advanced Studies, 17(1), 78-85.
- 26- Vanno, V. Kaemkate, W. & Wongwanich, S. (2014): Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 171, 1309-1314.
- 27- Xi-zhou.T & Jin-yu .X:(2011) Impact of Objective and Subjective Task Complexity on Employee Performance and Satisfaction: Moderating Role of Psychological Capital International Conference on Management Science & Engineering (18th) September 13- 15, 2011 Rome, Italy.