

عنوان البحث

**تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية**  
"دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الاتصالات بجمهورية العراق"

أ.د. علي عبد الله الحاكم<sup>1</sup> أحمد عز الدين محمد شيت<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أستاذ إدارة الأعمال، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

<sup>2</sup> باحث دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

HNSJ, 2022, 3(8); <https://doi.org/10.53796/hnsj3831>

تاريخ القبول: 2022/07/26م

تاريخ النشر: 2022/08/01م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية وذلك بالتطبيق على العاملين بوزارة الاتصالات بالعراق. ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبيان مكون من 40 سؤال، وقام الباحث بعمل اختبارات الصدق والثبات لهذا الاستبيان، واتضح أن جميع المعاملات المعيارية معنوية لجميع متغيرات الاستبيان. وبلغ حجم العينة 371 مفردة، كان الصالح للتحليل منها 320 استمارة، واعتمد الباحث في توزيع الاستبيان على العينة العشوائية المنتظمة، وتم تجميع الاستبيانات من العاملين محل البحث وتحليلها إحصائياً. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية، كما أشارت النتائج إلى أن هناك تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية.

## RESEARCH TITLE

**THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL TRUST****An applied study on the employees of the Ministry of Communications in the Republic of Iraq****Dr. Ali Abdullah Al-Hakim<sup>1</sup> Ahmed Ezzedine Mohamed Sheet<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Professor of Business Administration, College of Business Studies, Sudan University of Science and Technology

<sup>2</sup> PhD researcher, Sudan University of Science and Technology.

HNSJ, 2022, 3(8); <https://doi.org/10.53796/hnsj3831>

**Published at 01/08/2022**

**Accepted at 26/07/2021**

**Abstract**

This research aims to study the effect of psychological capital on organizational trust by applying it to the employees of the Ministry of Communications in Iraq. To achieve this goal, a questionnaire consisting of 40 questions was designed, and the researcher made tests of validity and reliability for this questionnaire, and it became clear that all standard coefficients were significant for all variables of the questionnaire. The sample size was 371 individuals, of which 320 were valid for analysis, and the researcher relied on distributing the questionnaire on the regular random sample and the questionnaires were collected from the workers in question and analyzed statistically. The results showed a positive significant correlation between the dimensions of psychological capital and the dimensions of organizational trust, and the results indicated that there was a significant effect of the dimensions of psychological capital on the dimensions of organizational trust.

## تمهيد

تناولت العديد من البحوث النظرية والتطبيقية منذ عام 2002 مفهوم رأس المال النفسي (Avey et al., 2009, p.678)، ومنذ ذلك الحين أصبح الاهتمام بهذا الموضوع على غرار ما ظهر من مفاهيم أخرى تتعلق برأس المال الاقتصادي، ورأس المال الفكري، ورأس المال الاجتماعي، ولكل موضوع من هذه الموضوعات له مداخله ومفاهيمه، ويعدُّ رأس المال النفسي من الموضوعات الحديثة نسبياً والتي ظهرت في أدبيات السلوك التنظيمي، والذي يتمثل بالحالة النفسية الإيجابية للموظف، وبالتالي قدرته على التنمية والتطوير والاستعداد للعمل والذي يركز على المتغيرات الإيجابية لتحسين الأداء (Luthans et al., 2007, p.542).

ويتمتد جذور تمتد جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي درسه العالم النفسي السيكولوجي (Martin Seligman) الذي اقترح بضرورة التركيز أكثر على الجوانب الجيدة للأفراد بدلاً من التركيز على المشكلات (Hsing-Ming et al., 2017, p.892). وكثيراً ما ينعزز الأفراد في الجوانب السلبية لأنفسهم وتاريخهم الشخصي، وبالتالي يشخص علم النفس الإيجابي بأن البشر هم أفراد موهوبين يمتلكون مجموعة من الصفات الإيجابية في جوهرها، وأن هذه الصفات الإيجابية تسمح للأفراد بالنمو باستمرار إلى والتفوق، والذي يؤثر على الأداء في العمل (Rego, et. al., 2012, p.431).

ومن ناحية أخرى، حظى موضوع الثقة التنظيمية باهتمام الباحثين في دراسات السلوك التنظيمي، ويعود هذا الاهتمام إلى أهمية هذا الموضوع وعلاقته بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها على نجاح وتطوير المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وتعرف الثقة التنظيمية توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والإدارية العامة منها والخاصة والابتعاد عن كل ما يغير بالمصالح المشترك (فارس، 2014، ص167).

كما أن الثقة تعد مفهوم أساسي لنظرية التبادل بين القائد والعضو حيث تساعد في بناء العلاقات الجيدة، وبناء الفريق وإدارة الصراع. فعندما يكون هناك جو من الثقة بين أعضاء الفريق يمكن التواصل في الأفكار وتبادل الخبرات بشكل فعال مما يؤثر على إدراك واتجاهات وسلوك أعضاء الفريق (معاينة، أندوراس، 2009، ص91).

أولاً : الخلفية النظرية:

## 1- رأس المال النفسي : المفهوم والأبعاد

## 1/1. مفهوم رأس المال النفسي:

يمتد جذور تمتد جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي درسه العالم النفسي السيكولوجي (Martin Seligman)، الذي اقترح بضرورة التركيز أكثر على الجوانب الجيدة للأفراد بدلاً من التركيز على المشاكل، ووفقاً لـ (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p.6)، كثيراً ما ينعزز الأفراد في الجوانب السلبية لأنفسهم وتاريخهم الشخصي، وبالتالي يشخص علم النفس الإيجابي بأن البشر هم أفراد موهوبين يمتلكون مجموعة من الصفات الإيجابية في جوهرها، وأن هذه الصفات الإيجابية تسمح للأفراد بالنمو باستمرار والتطور إلى كائنات كاملة ومتفوقة، والذي يؤثر على الأداء في العمل.

واتفقت العديد من الدراسات على مفهوم موحد لرأس المال النفسي ومن هذه الدراسات يلي (Luthans et

- (2012, Eid et al.; 2010, Malone; 2007, al.، وأشارت إلى مفهوم رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير والتي تتميز بما يلي:
- 1- وجود ثقة (الكفاءة الذاتية) لاتخاذ وتنفيذ الجهد اللازم لتحقيق الهدف في المهام الصعبة.
  - 2- العمل الدؤوب نحو تحقيق الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق الهدف.
  - 3- تمكين الصفات الإيجابية (التفاؤل) حول النجاح في الحاضر والمستقبل والوصول إلى تحقيق الهدف.
  - 4- عندما تعاني من المشاكل والمحن، حاول أن تتحمل وتكون نشطاً وتتمتع (بالمرونة) لتحقيق الهدف.
- كما عرف (الكرداوي، 2013، ص748) رأس المال النفسي بأنه مجموعة المشاعر النفسية الإيجابية التي تنتاب الموظف وتجعله يشعر بالأمل في تحقيق أهدافه، والتفاؤل بشأن مستقبله الوظيفي، وزيادة قدرته على التكيف وسرعة العودة إلى حالته الطبيعية في حال تعرضه لأزمات أو مشكلات داخل بيئة العمل، مع قناعته بقدرته على القيام بما يكلف به من مهام بنجاح.
- وعرف (Abbas & Raja, 2015, p.130) رأس المال النفسي بأنه نوع من الأصول غير ملموسة والقيمة للشركات التي تساهم في مستويات أعلى من الفعالية والنجاح للمنظمة بشكل عام.
- كذلك عرف (البردان، 2017، ص55) رأس المال النفسي بأنه الحالة الإيجابية للعامل التي تتسم بثقته في قدراته وبذل الجهود اللازمة للنجاح، وسعيه نحو تحقيق أهدافه بشتى الوسائل، وتفائله بالمستقبل، وقدرته على التحمل والعودة لحالته الطبيعية حال تعرضه للمشكلات والأحداث التي تواجهه داخل العمل.
- وصرح (Li et al., 2018, p.433) بأن رأس المال النفسي يعتبر بمثابة الحالة النفسية الإيجابية للفرد والقابلة للتطور، والتي تساعد على بناء ميزة تنافسية للأفراد والمنظمات وتتجاوز رأس المال البشري والاجتماعي.
- ويهتم رأس المال النفسي بتطبيق نقاط القوة البشرية الإيجابية والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها من أجل الأداء التنظيمي، ورأس المال النفسي عبارة عن بنية يتم من خلالها تجسيد الحالة النفسية الإيجابية للتطور لدى الأفراد من خلال الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة والرفاهية (Al-Zyoud & Mert, 2019, p.240).
- كما يرى (Al-Zyoud & Mert, 2019, p.241) أن رأس المال النفسي يمثل حالة تحفيزية إيجابية من شأنها أن تحد من اللجوء إلى الاضطراب النفسي للأفراد. وهو مجموعة الموارد النفسية والمهارات الشخصية التي تُضفي معنى إيجابي على أبعاد السلوك الإنساني لتحقيق الأهداف في مختلف المجالات.
- وأشار (Özsungur, 2019, p.73) إلى أن رأس المال النفسي يتضمن وجود الجهد الكافي لإكمال المهام الصعبة بنجاح، وكذلك الثقة في تحمل المسؤولية (الكفاءة الذاتية).
- وأشار (Dubey et al., 2020, p.17) إلى أن أول ظهور لمصطلح رأس المال النفسي في تسعينيات القرن العشرين على يد رئيس جمعية علم النفس الأمريكية Martin Seligman، والذي كان يهدف لتنشيط المشاعر الإيجابية لدى الإنسان بشكل عام، بعدها تم استخدام ذلك المصطلح في العديد من المجالات كعلم الاجتماع والاقتصاد.

وأشار (Tan et al, 2021, p.808) إلى أن رأس المال النفسي هو الآلية الأساسية التي تشرح الأداء غير العادي لرأس المال البشري بالمنظمات، وهو حالة تطور إيجابية للفرد تتميز بأربعة أبعاد من الفعالية والتفاؤل والمرونة والأمل.

## 2/1. أبعاد رأس المال النفسي

أكدت العديد من البحوث مثل (Luthans et al, 2007; Rego et al, 2012; Mortazavi et al, 2012; Le, 2020; Tan et al, 2021) أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية **Self-Efficacy**، الأمل **Hope**، التفاؤل **Optimism**، المرونة **Resiliency**، ويمكن تناولهم بشكل من التفصيل كما يلي:

### أولاً: الكفاءة الذاتية:

يعرفها (العزاوي، 2014، ص46) على أنها الثقة التي يكتسبها الفرد بشأن قدراته على تعبئة الحافز والموارد المعرفية ومسارات الأحداث المطلوبة لتنفيذ مهمة ضمن سياق محدد. وأشار كل من (صالح، 2016، ص9) إلى أن الفرد ذو الفعالية الذاتية المرتفعة يمكن أن يتميز بخمسة سمات هامة هي:

1- الهدف الذي يشير إلى الواجبات الصعبة.

2- الهدف الواضح وإلا تجنب ذلك.

3- الحفاظ على الدافع في مستوى عال.

4- تحديد الإجراءات اللازمة، وتجنب الأفعال غير الفعالة.

5- المثابرة على الرغم من مواجهة المشكلات المختلفة.

وعرفها عالم النفس Albert Bandura بأنها قائمة حول توقعات ذاتية عن قدرة الشخص على مواجهة المواقف والمهام المختلفة بصورة جيدة (أحمد، 2017، ص143).

وصرح (Al-Zyoud & Mert, 2019, p.241) بأنه يمكن لرأس المال النفسي تعزيز التقييمات الإيجابية للموظفين لظروفهم وزيادة احتمالية نجاحهم المتصورة بناءً على دوافعهم وجهدهم ومثابرتهم المطلوبين لتحقيق الأهداف من خلال الكفاءة الذاتية.

ويرى (Macht & Chapman, 2019, p.172) أن الكفاءة الذاتية تشير إلى ثقة الفرد وقناعته فيما يتعلق بقدرته على الأداء الفعال في مكان العمل و (امتلاك الثقة) لبذل الجهود الضرورية لإنجاز المهام التي تحتوي على قدر من التحدي. كما يرى أن الكفاءة الذاتية هي الثقة في النفس والقدرة على بذل الجهود اللازمة لتحقيق النجاح ومواجهة التحديات والمشاكل والصعوبات.

وتشير الكفاءة الذاتية إلى معتقدات الفرد عن نفسه بأنه لديه القدرة على القيام بمجموعة من الأنشطة بنجاح للحصول على النتائج المفضلة (Le, 2020, p.206).

### ثانياً: الأمل:

يتضمن بعد الأمل كل من قوة الإرادة، وقوة الطريق فبالنسبة لقوة الإرادة فتعنى قوة الأفراد، أو تصميمهم

على إنجاز أهدافهم، أما بالنسبة لقوة الطريق فتعنى قدرة الفرد على ابتكار المسارات البديلة والخطط الموقفية لانجاز الأهداف في حالة مواجهة العقبات (Avey et al., 2009, p.680).

كما يعرف (Liu et al., 2012, p.250) الامل بأنه المواظبة على تحقيق الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة لتحقيق النجاح.

وأشار (جلاب ، طعين، 2015، ص14) بأن الأمل هو الرغبة المصاحبة لتوقع الإنجاز فهو حالة محفزة إيجابية ذات عنصرين (قوة الإرادة وقوة الوسيلة) من حيث مثابرة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف لو تطلب الأمر ذلك ميل الفرد للإعتقاد بتحقيق أهدافه والاعتقاد بأفضل النتائج الممكنة في المستقبل.

وصرح (Al-Zyoud & Mert, 2019, p.242) بأن بُعد الأمل يزيد من الإرادة والرغبة في تحقيق هدف محدد لذلك، ويكون الموظفين الذين يمتلكون الأمل حماسة أكبر في وظائفهم بغض النظر عن القيود المتعلقة بمكان العمل.

وأشار (Macht & Chapman, 2019, p.173) إلى أن الأمل يقيس الحالة التحفيزية الإيجابية الأكثر عمومية ويمكن اعتبارها على أنها تملك الإرادة لتحقيق الأهداف.

كما يتضمن الأمل طاقة إيجابية تعزز ثقة الأفراد بالأهداف المقصودة (Le, 2020, p.207).

### ثالثاً: التفاؤل:

أشار (Luthans et al., 2007, p.546) بأنه تقييم موضوعي بشأن ما يمكن للفرد تحقيقه في موقف معين مع وجود الموارد المتاحة، ويمكن أن يتفاوت التفاؤل استناداً لذلك الموقف، ويتضمن التفاؤل المشاعر الإيجابية.

وصرح (Macht & Chapman, 2019, p.173) بأن التفاؤل يشير بشكل أكثر تحديداً إلى الطريقة التي يستجيب بها الأفراد للأحداث الإيجابية أو السلبية التي تواجهه أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، والقيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي والمستقبلي.

ويتجلى التفاؤل في نظرة الفرد الإيجابية للحياة والرفاهية، ويظهر المتفائلون التوقعات القوية للنتائج الإيجابية والنجاح في الحاضر (Le, 2020, p.207).

وعرف (Tan et al., 2021, p.809) التفاؤل بأنه التوقع الإيجابي لنتائج الأعمال في الحاضر والمستقبل.

### رابعاً: المرونة:

ويشير هذا المصطلح إلى القدرة على التأقلم أو إعادة التوازن للعودة إلى الحالة الطبيعية عند مواجهة الفرد بمشكلات في العمل، حيث تدعم المرونة الفرد بعدم الاستسلام والقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات، فهي ميزة كبيرة لمن يمتلك تلك القدرة، فهو التكيف الإيجابي الذي يظهر على الفرد أثناء تعرضه للمعوقات في تحقيق الأهداف، وأن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة يمتلكون سمات مشتركة وهي: القبول الراسخ للواقع، الإيمان العميق بقدراته، القدرة على التكيف مع التغيرات الهامة (Rego et al., 2012, p.432).

كما أنه يمكن تعريف المرونة بأنها قدرة أو طاقة نفسية إيجابية للعودة إلى الحالة الطبيعية، وتتم العودة بعد حالات التنوع، وعدم التأكد والصراع والفشل، أو حتى التغيير الإيجابي (البردان، 2017، ص62) ويمكن تعريفها بأنها القدرة على تغيير الاتجاهات والمسارات في حالة مواجهة المشكلات والمصاعب من أجل الوصول للأهداف وتحقيق النجاح، وهي قدرة نفسية إيجابية يمكن استخدامها لمواجهة التحديات (Macht & Chapman, 2019, p.173).

كذلك يرى (Macht & Chapman, 2019, p.173) أن المرونة تشير إلى قدرة الفرد على التعافي من المحن والاستجابة الإيجابية للأحداث المعاكسة لتحقيق النجاح عند مواجهة المعوقات والتحديات. ويعرف (Le, 2020, p.208) المرونة بأنها العملية المحتملة أو طاقة الصبر التي تمكن الأفراد من الاستمرار في المحاولة وبذل قصارى جهدهم عندما يواجهون الإخفاقات والمصائب ومفارقات الحياة والمخاطر العالية.

وصرح (Tan et al., 2021, p.808) بأنه عندما يواجه الأفراد بالمنظمة المشاكل والتحديات فإن عنصر المرونة يساهم بشكل فعال في تجاوز تلك المشكلات وتحقيق النجاح .

## 2- الثقة التنظيمية:

### 1.1/ مفهوم الثقة التنظيمية:

عرف (Mayer et al.,1995, p.710) الثقة التنظيمية بأنها رغبة طرف في الإعتماد على طرف آخر بناءً على توقعات بأن الطرف الآخر سوف ينجز أعماله وذلك بغض النظر عن قدرته على السيطرة والتحكم في الطرف الآخر.

وأشار كل من (Gilbert & li-Ping,1998, p.322) إلى تعريف الثقة التنظيمية بأنها إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وتشجيع من جانب المنظمة، وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسئولياتهم وواجباتهم اتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، مع شعور عام بأن كافة السياسات والقرارات التنظيمية تحمي الفرد ولا تعمل في غير صالحه.

ويعرف (الحوامدة، 2004، ص67) الثقة التنظيمية بأنها توقعات الأفراد أو جماعات العمل بأن المنظمة التي يعملون بها يمكن الإعتماد عليها في تحقيق نتائج أفضل للأفراد أو جماعات العمل، بسبب كفاءه النظام الإداري في المنظمة وكفاءه الرؤساء ونظام المعلومات والعلاقات التنظيمية بين الأفراد وعدم المبالغة في عرض الحقائق.

وأوضح (السعودي، 2005، ص102) أن الثقة التنظيمية هي توقعات الأفراد أو جماعات العمل أن نظام إتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الإعتماد عليها في تحقيق نتائج مرغوبه للفرد أو جماعات العمل حتى دون ممارسه أي تأثير على هذا النظام.

وأشار (Jr,2007, p.9) إلى الثقة التنظيمية بأنها الإيمان والثقة في صفات وقدرات الآخرين (زملاء العمل، وجماعات العمل، والرئيس المباشر، والإدارة العليا) داخل المنظمة، مع الرغبة في الإعتماد عليهم.

وتعرف الثقة بأنها إستعداد طرف ما بأن يكون عرضه لتصرفات طرف آخر بناء على توقعاته في أن هذا

الطرف الآخر سيقوم بفعل معين مهم له (Parra et al., 2011, p.606).

وأوضح كل من (الطائي ؛ طاهر؛ سلمان، 2012، ص69) أن الثقة التنظيمية إيمان الفرد بأهداف المنظمة، والقرارات، والسياسات التنظيمية، والقائد التنظيمي، وبجميع الأفراد العاملين معه في المنظمة، وذلك بما يعكس رضا والتزام الفرد اتجاه المنظمة.

كما يمكن تعريف الثقة التنظيمية بأنها إدراك الفرد لدعم وتشجيع المنظمة، وإدراك المنظمة بقيام العاملين بمسئولياتهم تجاه المنظمة (Karapinar et al., 2016, p.1948).

وقد عرف (Alajmi, 2017, p.53) الثقة بأنها اعتقاد الفرد اعتقاد عام بأن فرداً آخر سيحافظ على التزاماته ويؤديها بأمانة.

وأشار (Connelly et al., 2018, p.920) إلى أنه يمكن تعريف الثقة التنظيمية على أنها حالة نفسية تقدم تغذية مرتدة لكيفية إدراك العاملين للمشاكل في المواقف التي تتعرض فيها المنظمة للخطر.

كما صرح (Jia & James, 2018, p.677) بأن الثقة التنظيمية هي الانسجام والفهم المتبادل بين المنظمة والأفراد والذي يحقق الأهداف التنظيمية.

والثقة هي استعداد أحد الأطراف للتعرض إلى تصرفات طرف آخر بناء على توقع منه أن هذا الطرف الآخر سيقوم بسلوك ما يشكل أهمية للوائق الذي لا يحاول بدوره أن يراقب أو يتحكم في هذا الطرف (Elewa & El Banan, 2019, p.11).

وعرفها (George, et al., 2020, p.256) بأنها اعتقاد الموظفين بأن الإجراءات المستقبلية للمنظمة لن تضر بمصالحهم، وهو ما يولد ارتباطاً عاطفياً والتزاماً لدى الموظفين تجاه المنظمة.

وذكر (Guzzo, et al., 2021, p.4) أيضاً أن الثقة التنظيمية هي توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الفرد تجاه منظمة التي يعمل بها، والتي تُبنى على السياسات المطبقة بالمنظمة والتي يراعى فيها الالتزام بالاخلاقيات والقيم والابتعاد عن ما يضر بالمصالح المشتركة.

وذكر (Li, et al., 2021, p.) أن الثقة التنظيمية عبارة عن توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام اتخاذ القرارات التنظيمية بالمؤسسة يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للأفراد أو جماعات العمل، وذلك دون ممارسة أي ضغوط تذكر.

## 2/2. أبعاد الثقة التنظيمية

وتشير الثقة على المستوى الأفقي إلى ثقة الأفراد في أعضاء أو زملاء آخرين في الفريق، بينما تمثل الثقة على المستوى الهرمي ثقتهم في القادة المباشرين والإدارة العليا والمرؤوسين والمؤسسة بأكملها، وقد اقترح (Mccauley and Kuhnert, 1992) نموذج هيكل ثلاثي الأبعاد للثقة التنظيمية والذي يتكون من (الثقة بالزملاء - الثقة بالمشرفين - الثقة بالمنظمة) وتم الاعتراف بها على نطاق واسع، وهذه المجموعات الثلاث هم أهم أصحاب المصلحة في المنظمة، كما أن تصور الثقة في هذه المجموعات الثلاث من الأشخاص يحدد تقييمات الثقة العامة للأفراد في البيئة التنظيمية. القادة المباشرين والزملاء هم الاطراف الرئيسية التي يتواصل معها الموظفون أثناء قيامهم بعملهم اليومي (Li, et al, 2021, p.2). ويمكن تناول تلك الأبعاد الثلاثة (الثقة



بالزملاء - الثقة بالمشرفين - الثقة بالمنظمة)، بشكل من التفصيل كما يلي:

- أ- **الثقة في الزملاء**: نظراً لتزايد اعتماد المنظمات على العمل الجماعي (فرق العمل) فإن موضوع الثقة بزملاء العمل أمر ضروري بالنسبة للمنظمات، وذلك لضمان الأداء الفعال لتلك الفرق. تعني التوقعات الإيجابية الموثوقة للعامل بخصوص نوايا وسلوك زملائه الآخرين، وهي تلك العلاقة التعاونية المتبادلة والميل الموقفي الايجابي بين الزملاء بالعمل، وتتعدد السمات التي تجعل الفرد جدير بثقة زملائه في العمل مثل (الالتزام في العمل - الاهتمام بمصالح الزملاء - الالتزام بالقيم والاحلاق) (Elewa & El Banan, 2019, p.11).
- ب- **الثقة بالمشرفين**: ويقصد بها مدى التوقعات الإيجابية للمرؤوسين تجاه مشرفيهم في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين والتي يجب أن تتسم بالأمانة والاستقامة، وعندما يثق الفرد برئيسه المباشر فإنه يصبح طوعاً لأمره، وذلك لثقته بأن مصالحه وحقوقه لن يتم المساس بها (Elewa & El Banan, 2019, p.11).
- ج- **الثقة في الإدارة العليا**: تكون الإدارة العليا جديرة بالثقة عندما تعمل على إشباع حاجات ورغبات المرؤوسين وتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، والتعامل العادل مع كافة المرؤوسين، كل هذه العوامل تدعم الثقة بالإدارة العليا بالمنظمة، وتجعل المرؤوسين يقومون بأداء مهامهم الوظيفية على اكمل وجه ممكن (الطيرة & عواد، 2020، ص168).

ثانياً : أهمية البحث

تظهر أهمية هذا البحث على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي :

#### 1- المستوى العلمي :

- 1/1 إلقاء المزيد من الضوء على رأس المال النفسي والثقة التنظيمية والمساهمة في تقليل الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذه المتغيرات.
- 2/1 المساعدة في فتح المجال أمام بعض الباحثين لمزيد من البحث والتحليل في مجالي رأس المال النفسي والثقة التنظيمية.
- 3/1 توفير مؤشرات عن دور رأس المال النفسي في دعم الثقة التنظيمية من خلال النتائج التي يمكن التوصل إليها في هذا البحث.

#### 2- المستوى التطبيقي:

- 1/2 دعم المناخ التنظيمي للعاملين داخل الوزارة من خلال زيادة ارتباطهم بالمنظمة، بما يعود بالنفع على الممارسات الإدارية وتحسين الصورة الذهنية عنها لدى كافة الأطراف ، وبالتالي زيادة قدرة الوزارة على تحقيق أهدافها من خلال رأس المال النفسي.
- 2/2 المساعدة في زيادة التفاعلات بين العاملين والمديرين من خلال تطبيق مفهوم جديد مثل رأس المال النفسي بما يعود بالنفع على زيادة الثقة لدى العامل.
- 3/2 إمداد المسؤولين بالوزارة بعدد من المقترحات التي تساعدهم على زيادة درجة الثقة التنظيمية لدى الموظفين من خلال استخدام رأس المال النفسي.

**ثالثاً : مشكلة البحث**

تم إجراء دراسة استطلاعية لتحديد درجة الثقة التنظيمية التي يتسم بها العاملون بالوزارة محل البحث. كذلك تم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المسؤولين في الإدارات التابعة بالوزارة وقد كشفت هذه الدراسة عن الظواهر التالية:

- 1- انخفاض درجة الاعتماد على الزملاء في العمل.
  - 2- لا توجد حرية تامة في مناقشة احتياجات العمل مع الرئيس المباشر.
  - 3- انخفاض درجة اهتمام الإدارة في التعرف على آراء العاملين قبل اتخاذ القرارات.
- ومن المظاهر التي اتضحت من الدراسة الاستطلاعية أمكن صياغة مشكلة البحث كما يلي: "التفاوت في مستوى الثقة التنظيمية لدى العاملين بالوزارة محل التطبيق، وهو الأمر الذي يطرح التساؤلات التالية: هل هناك تأثير مباشر لرأس المال النفسي على الثقة التنظيمية؟ وما هي أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في الثقة التنظيمية بالوزارة محل البحث؟"

**رابعاً : أهداف البحث**

- 1- تحديد درجة الارتباط أبعاد رأس المال النفسي مع أبعاد الثقة التنظيمية.
- 2- تحديد تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية.

**خامساً : فروض البحث**

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية.
- 2- يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية. ويشتق من هذا الفرض مجموعة الفروض الفرعية التالية:

- 1/2. يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الزملاء.
- 2/2. يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في المشرفين.
- 3/2. يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الإدارة العليا.

**سادساً : أسلوب البحث**

وتضمن كل من متغيرات البحث وأساليب قياسها، ومجتمع البحث والعينة، وأساليب جمع البيانات، والبيانات المطلوبة للبحث ومصادرها، والأساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. وذلك على النحو التالي:

- 1- **متغيرات البحث وأساليب قياسها** : تنقسم متغيرات هذا البحث إلى ما يلي :

**1/1. المتغير المستقل : رأس المال النفسي**

وضع (Luthans et al., 2007) مقياس لأبعاد رأس المال النفسي مكون من أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، وتم قياس هذه الأبعاد بعدد (17) عبارة تعكس استجابات المستقصى منه لمدى إدراكهم تطبيق فلسفة رأس المال النفسي، وتم تعديل بعض العبارات لتتناسب مع مجال تطبيق البحث.

## 2/1. المتغير التابع : الثقة التنظيمية

ووفقاً للمفهوم الذي اعتمد عليه الباحث قام بتقسيم الثقة التنظيمية إلى ثلاثة أبعاد هي (الثقة في الزملاء، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا)، وهو ذات التقسيم الذي اتبعته العديد من الدراسات السابقة، ومنها دراسة كل من (صديق، 2006؛ المنسي، 2009؛ النجار، 2010؛ النويقة، 2013)، وتم قياس هذه الأبعاد بعدد (23) عبارات تعكس استجابات المستقصى لمتغير الثقة التنظيمية، وتم تعديل بعض العبارات لتناسب مع مجال تطبيق البحث.

وقد اهتم الباحث بإجراء اختبارات صدق وثبات المقياس وذلك على النحو التالي :

## 2- صدق وثبات المقياس

## 1/2. صدق المحكمين

تم عرض قائمة الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس بكليات التجارة بدولة السودان (من جامعة أفريقيا العالمية وجامعة النيلين وجامعة السودان) والعراق (جامعة الموصل) وعدد 30 مفردة من العاملين بالوزارة وذلك لمعرفة جوانب القصور الموجودة في القائمة، وقد أبدى هؤلاء المحكمون بعض الملاحظات من حيث النواحي الشكلية واللغوية والموضوعية وتم حذف بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتكون ذات دلالة أوضح.

## 2/2. صدق المحتوى

قام الباحث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي لقياس صدق المحتوى للاستبيان واتضح أن رأس المال النفسي يتضمن أربعة متغيرات فرعية هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ويختبر المقياس الخاص بها العلاقة بين 17 عبارة بواقع 4 عبارات للكفاءة الذاتية، و4 عبارات للأمل، و4 عبارات للتفاؤل، و5 عبارات للمرونة، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية معنوية.

كما اتضح أن الثقة التنظيمية تتضمن ثلاثة متغيرات فرعية هي (الثقة في الزملاء، الثقة في المشرفين، الثقة في الإدارة العليا) ويختبر المقياس الخاص بها العلاقة بين 23 عبارات بواقع 7 عبارات للثقة في الزملاء، و7 عبارات للثقة في المشرفين، و9 عبارات للثقة في الإدارة العليا، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع المعاملات المعيارية معنوية.

## 3/2. ثبات المقياس

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha** لاختبار ثبات مقاييس جميع المتغيرات (أبعاد رأس المال النفسي، أبعاد الثقة التنظيمية) . ويشير بيانات الجدول رقم (1) التالي إلى قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء:

## جدول رقم (1)

## قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء

المتغير المستقل وأبعاده	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي	المتغير التابع وأبعاده	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
رأس المال النفسي	17	0.851	الثقة التنظيمية	23	0.970
الكفاءة الذاتية	4	0.873	الثقة في الزملاء	7	0.919
الأمل	4	0.862	الثقة في المشرفين	7	0.933
التفاؤل	4	0.756	الثقة في الإدارة العليا	9	0.863
المرونة	5	0.859			

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

## 2- مجتمع البحث والعينة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بوزارة الاتصالات والبريد، وبلغ عدد مفردات مجتمع الدراسة (13177 موظف)<sup>1</sup>. وتم سحب العينة اعتماداً على إجراءات سحب عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وقام الباحث بتوزيعها بشكل منتظم، وقوامها (371) مفردة بالاعتماد على (Saunders et al., 2009, p. 219) عند حدود خطأ 5% ومستوى ثقة 95%. وتم استرجاع عدد 348 استمارة وكان الصالح منها للتحليل 320 استمارة.

## 3- أسلوب جمع البيانات: اعتمد الباحث على الأسلوبين التاليين :

1/3. أسلوب الدراسة المكتبية : وذلك من خلال الإطلاع على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل المرتبطة بمتغيرات البحث وذلك بهدف بناء الإطار النظري والفكري لموضوع البحث.  
2/3. أسلوب الدراسة الميدانية : من خلال استخدام قائمة استبيان للتعرف على آراء العاملين حول كل من توافر رأس المال النفسي وعلاقته بالثقة التنظيمية للعاملين.

## 4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

- 1- المتوسطات والانحرافات المعيارية لقياس المتوسط لإجابات أفراد العينة وانحرافاتهما.
- 2- مصفوفة الارتباط لبيرسون لاختبار الفرض الأول.
- 3- أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise لاختبار الفرض الثاني، وذلك عن طريق إدخال المتغيرات المستقلة على المتغير التابع لتحديد أكثر هذه المتغيرات أهمية على المتغير التابع، ثم الذي يليه في الأهمية. واستخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية في العلوم الإدارية (SPSS) في عمليات التحليل الإحصائي .

<sup>1</sup> المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الإطلاع على سجلات شؤون الموظفين بوزارة الاتصالات والبريد.

سابعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

### 1- التحليل الوصفي للبيانات:

استخدم الباحث التحليل الوصفي للبيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS.v.18)، وذلك بهدف توصيف متغيرات الدراسة باستخدام قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث في الوزارة محل التطبيق.

ويوضح جدول رقم (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية بالوزارة محل البحث وذلك كما يلي:

### جدول رقم (2)

المتوسطات والانحرافات المعيارية الخاصة لأبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية

الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
0.880	3.666	رأس المال النفسي
0.955	3.660	الكفاءة الذاتية
0.972	3.686	الأمل
0.967	3.665	التفاؤل
1.017	3.654	المرونة
0.92	3.177	الثقة التنظيمية
1.037	3.211	الثقة في الزملاء
0.871	3.113	الثقة في الرئيس المباشر
0.790	3.206	الثقة في الإدارة العليا

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

- يتضح من الجدول أن متوسط رأس المال النفسي ككل بلغ 3.666 بما يعني توافر مفهوم رأس المال النفسي بين العاملين بوزارة الاتصالات والبريد بدرجة متوسطة، كما يتضح من الجدول أن أبعاد رأس المال النفسي قد سجلت متوسطات تراوحت ما بين (3.654) إلى (3.686)، فحصل بعد الأمل على أعلى متوسط وكان 3.686، فيما حصل المرونة على أقل قيمة حيث بلغت 3.654، فيما حصل بعدي التفاؤل، والكفاءة الذاتية على 3.665، 3.660 على التوالي، وهذا يعكس توافر أبعاد رأس المال النفسي بين العاملين بوزارة الاتصالات والبريد بدرجة أكبر من متوسطة، وهذا يعكس توافر أبعاد رأس المال النفسي بين العاملين بوزارة الاتصالات والبريد محل الدراسة بدرجة مرتفعة.
- ويتضح من الجدول أن متوسط الثقة التنظيمية ككل بلغ 3.177 بما يعني إدراك العاملين بوزارة الاتصالات والبريد للثقة التنظيمية بدرجة متوسطة، كما اتضح من الجدول أن أبعاد الثقة التنظيمية قد سجلت متوسطات تراوحت ما بين (3.113) إلى (3.211)، فحصل بعد الثقة في الزملاء على أعلى متوسط وكان 3.211، فيما حصل بعد الثقة في الرئيس المباشر على أقل قيمة حيث بلغت 3.113، فيما حصل بعد الثقة في الإدارة

العليا على متوسط 3.206 ، وهذا يعكس توافر أبعاد الثقة التنظيمية بين العاملين بوزارة الاتصالات والبريد بدرجة متوسطة.

## 2 : العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وبين أبعاد الثقة التنظيمية:

قام الباحث بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة الارتباط بين رأس المال النفسي والثقة التنظيمية، وذلك لتحديد قوة واتجاه الارتباط بين هذه المتغيرات. وكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، في حين تدل الإشارة الموجبة على أن الاتجاه طردي وتدل الإشارة السالبة على أن الاتجاه عكسي. وذلك على النحو التالي:

### جدول رقم (3)

#### معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية

الثقة في الإدارة العليا	الثقة في الرئيس المباشر	الثقة في الزملاء	
0.300	0.133	0.352	الكفاءة الذاتية
0.161	0.107	0.329	الأمل
0.168	0.119	0.327	التفاؤل
0.428	0.406	0.498	المرونة

#### اعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية بين (0.133)، (0.498) حيث كان أضعف ارتباط بين الكفاءة الذاتية والثقة في الرئيس المباشر وبلغ (0.133)، في حين كان أقوى ارتباط بين المرونة والثقة في الزملاء وبلغ (0.498)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية 1%، فيما لم يكن هناك ارتباط معنوي بين بعد الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي وبعد الثقة في الرئيس المباشر كأحد أبعاد الثقة التنظيمية. ويعني ذلك وجود ارتباط إيجابي بين معظم أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية.

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول والذي ينص على:

" يوجد ارتباط معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية"

## 3: تأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية بالوزارة محل البحث :

قام الباحث بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب الانحدار بطريقتين وهما الانحدار البسيط (Enter) وذلك لقياس تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية، والانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise) وذلك لقياس تأثير أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على أبعاد الثقة التنظيمية كمتغيرات تابعة، وذلك لتحديد قدرة المتغيرات المستقلة في تفسير التغير في المتغيرات التابعة وذلك كما يلي:

1/3. قياس تأثير رأس المال النفسي كمتغير مستقل على الثقة التنظيمية كمتغير تابع، تم صياغة الفرض التالي والذي ينص على:

" يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسية على الثقة التنظيمية "

ويوضح الجدول رقم (4) تقديرات معاملات الانحدار البسيط لتأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية.

جدول رقم (4) نتائج تحليل الانحدار لتأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية

المغيرات المستقلة	R <sup>2</sup>	F	Sig	B	T	Sig
Constant	0.194	278.047	0.000	0.506	4.791	0.000
رأس المال النفسي				0.876	31.274	0.000

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تشير بيانات الجدول رقم (4) إلى:

- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة F (278.047) وهي معنوية عند مستوى معنوية 1%.  
• معنوية معاملات إنحدار رأس المال النفسي والحد الثابت، حيث بلغت قيمة T للحد الثابت (4.791) عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التفسير R<sup>2</sup> (0.194) مما يعني أن رأس المال النفسي تفسر 19.4% من التغيرات التي تحدث في الثقة التنظيمية، والباقي 80.6% يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم تظهر في النموذج.

بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض حيث "يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي على الثقة التنظيمية".

2/3. قياس تأثير أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على الثقة في الزملاء :

يوضح الجدول رقم (5) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على

الثقة في الزملاء.

جدول رقم (5) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج

لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الزملاء باستخدام طريقة (Stepwise)

Sig.f change	F change	R <sup>2</sup> Change	طريقة (Stepwise)			المتغير المستقل
			Sig.	T	B	
0.000	843.702	0.679	0.000	11.560	0.451	المرونة
0.000	56.250	0.040	0.000	3.903	0.173	التقاؤل
0.000	21.704	0.015	0.001	3.448	0.146	الكفاءة الذاتية
0.030	4.739	0.003	0.030	2.177	0.097	الأمل
				276.717		F
				0.000		Sig.
				0.737		R <sup>2</sup>

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

## يتضح من الجدول رقم (5) مايلي:

- أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (276.717)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (0.000)، مما يعني إرتفاع معنوية النموذج ككل، ومن النموذج يتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية.
- أن قيمة (R<sup>2</sup>) للنموذج ككل بلغت (0.737)، مما يشير إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تفسر (73.7%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الزملاء.
- تبين من قيمة (R<sup>2</sup> Change) أن عنصر المرونة يمثل أهم العناصر المفسرة للتغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الزملاء، حيث يفسر هذا العنصر (67.9%) من هذا التغيير، ويليه في الأهمية عنصر التفاؤل حيث يفسر هذا العنصر (4%) فقط من هذا التغيير، ويليه في الأهمية عنصر الكفاءة الذاتية حيث يفسر هذا العنصر (1.5%) فقط من هذا التغيير، ويليه في الأهمية عنصر الأمل حيث يفسر هذا العنصر (0.3%) فقط من هذا التغيير.
- بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض حيث "يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الزملاء".

## 2/3. قياس تأثير أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على الثقة في الرئيس المباشر:

يوضح الجدول رقم (6) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الرئيس المباشر.

## جدول رقم (6)

## تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج

لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الرئيس المباشر باستخدام طريقة (Stepwise)

Sig.f change	F change	R <sup>2</sup> Change	طريقة (Stepwise)			المتغير المستقل
			Sig.	T	B	
0.000	338.909	0.165	0.000	8.209	0.562	المرونة
0.000	32.358	0.018	0.000	5.688	0.409	الكفاءة الذاتية
202.775						F
0.000						Sig.
0.183						R <sup>2</sup>

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

## يتضح من الجدول رقم (6) مايلي :

- أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (202.775)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (0.000)، مما يعني إرتفاع معنوية النموذج ككل، ومن النموذج يتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الرئيس المباشر.



- أن قيمة ( $R^2$ ) للنموذج ككل بلغت (0.183)، مما يشير إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تفسر (18.3%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الرئيس المباشر.
- تبين من قيمة ( $R^2$  Change) أن عنصر المرونة يمثل أهم العناصر المفسرة للتغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الرئيس المباشر، حيث يفسر هذا العنصر (16.5%) من هذا التغيير، ويليه في الأهمية عنصر الكفاءة الذاتية حيث يفسر هذا العنصر (1.8%) فقط من هذا التغيير.
- إستبعد النموذج بعدي الأمل، والتفاؤل من أبعاد رأس المال النفسي من التأثير على الثقة في الرئيس المباشر.
- بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض حيث "يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الرئيس المباشر".

### 3/3. قياس تأثير أبعاد رأس المال النفسي كمتغيرات مستقلة على الثقة في الإدارة العليا:

يوضح الجدول رقم (7) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الإدارة العليا.

#### جدول رقم (7)

##### تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج

##### لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الإدارة العليا باستخدام طريقة (Stepwise)

Sig.f Change	F change	R <sup>2</sup> Change	طريقة (Stepwise)			المتغير المستقل
			Sig.	T	B	
0.000	94.835	0.183	0.000	2.104	0.189	المرونة
0.000	6.954	0.09	0.001	2.093	0.197	الكفاءة الذاتية
0.033	1.887	0.028	0.031	1.971	0.274	التفاؤل
0.050	1.431	0.025	0.050	1.904	0.296	الأمل
				75.074		F
				0.000		Sig.
				0.326		R <sup>2</sup>

المصدر : إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (7) مايلي:

- أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج بلغت (75.074)، وبلغت قيمة المعنوية (Sig.) الخاصة بها (0.000)، مما يعني إرتفاع معنوية النموذج ككل، ومن النموذج يتضح وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الإدارة العليا.
- أن قيمة ( $R^2$ ) للنموذج ككل بلغت (0.326)، مما يشير إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تفسر (18.3%) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الإدارة العليا.
- تبين من قيمة ( $R^2$  Change) أن عنصر المرونة يمثل أهم العناصر المفسرة للتغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الثقة في الإدارة العليا، حيث يفسر هذا العنصر (18.3%) من هذا التغيير، ويليه في

الأهمية عنصر الكفاءة الذاتية حيث يفسر هذا العنصر (9%) فقط من هذا التغير، ويليه في الأهمية عنصر التناؤل حيث يفسر هذا العنصر (2.8%) فقط من هذا التغير، ويليه في الأهمية عنصر الأمل حيث يفسر هذا العنصر (2.5%) فقط من هذا التغير.

- بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض حيث "يوجد تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على الثقة في الإدارة العليا".

#### ثامناً : ملخص النتائج

أ- فيما يتعلق بعلاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة :

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عما يلي :

1- تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية بين (0.133)، (0.498) حيث كان أضعف ارتباط بين الكفاءة الذاتية والثقة في الرئيس المباشر وبلغ (0.133)، في حين كان أقوى ارتباط بين المرونة والثقة في الزملاء وبلغ (0.498)، وتبين أن هذه المعاملات معنوية عند مستوى معنوية 1%، فيما لم يكن هناك ارتباط معنوي بين بعد الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي وبعد الثقة في الرئيس المباشر كأحد أبعاد الثقة التنظيمية. ويعني ذلك وجود ارتباط إيجابي بين معظم أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية، وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة، يتم قبول الفرض الأول الرئيسي أي وجود علاقة معنوية لأبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية.

ب- فيما يتعلق بتأثير المتغير المستقل على التابع:

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عما يلي:

- 1- ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول جزئياً من الفرض الثاني الرئيسي الذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على بعد الثقة في الزملاء"، فمن خلال استخدام طريقة Stepwise تبين وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد رأس المال النفسي على بعد الثقة في الزملاء عند مستوى معنوية 1%.
- 2- ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني جزئياً من الفرض الثاني الرئيسي الذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على بعد الثقة في الرئيس المباشر"، فمن خلال استخدام طريقة Stepwise تبين وجود تأثير معنوي لأبعاد المرونة والكفاءة الذاتية على بعد الثقة في الرئيس المباشر عند مستوى معنوية 1%.
- 3- ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني الرئيسي الذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على بعد الثقة في الإدارة العليا"، فمن خلال استخدام طريقة Stepwise تبين وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد رأس المال النفسي على بعد الثقة في الإدارة العليا عند مستوى معنوية 1%. وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة، يمكن القول بثبوت صحة الفرض الثاني الرئيسي جزئياً حيث يوجد تأثير معنوي لمعظم أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية.

## تاسعاً : توصيات البحث

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية أمكن للباحث تقديم التوصيات التالية:

1. توزيع الأعباء على العاملين بشكل متناسب
2. توفير بيئة العمل الآمنة مثل الإضاءة والأجهزة الطبية اللازمة وأدوات التعقيم ..إلخ.
3. صياغة الأهداف بشكل واضح تكون قابلة للقياس وتتسم بالواقعية.
4. منح الحوافز المادية والمعنوية للسلوكيات التي تتوافق مع قيم الوزارة.
5. توفير الدورات التدريبية المتعلقة بالجوانب الأخلاقية.
6. مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بهم.
7. زيادة التفاعلات المباشرة بين الزملاء وتبادل المعلومات والخبرات بصدق وشفافية وبنزاهة.
8. الإلتزام بالسلوك الأخلاقي المناسب لإثبات القدرة على العمل والجدارة للقيام به.
9. زيادة التفاعلات والعلاقات المباشرة بين المديرين والعاملين وإزالة أي قيود تحد من هذا التفاعل.
10. الاهتمام بالإجراءات المتبعة التي ترتبط بإنفراد المديرين بالقرارات مع السماح للعاملين بمشاركتهم من خلال توزيع المسؤوليات عليهم، وتشجيع العاملين على الاعتراف بالخطأ والتراجع في القرار في حالة ثبوت عدم صحته، واستخدام أسس موحدة في التعامل مع جميع العاملين بلا استثناء.

## أولاً: المراجع العربية

## أ) المجالات والدوريات

1. الحوامدة، نضال صالح (2004)، العلاقة بين مستوى إدراك فاعلية وعدالة نظام تقويم الأداء وكل من الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والثقة التنظيمية في الوزارات الخدمية الأردنية - دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 16(1)، 61-99.
2. السعودي، موسى أحمد (2005)، العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 32(1)، 100-115.
3. الطائي، علي حسون فندي و طاهر، فاضل جميل وسلمان، فاضل حمد (2012)، تأثير أبعاد تقويم الأداء في الثقة التنظيمية : دراسة وصفية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18(67)، 58-83.
4. الطيرة، إيمان فرج & عواد، عمرو محمد، (2020)، أثر المناخ الأخلاقي على الثقة التنظيمية : دراسة ميدانية على الشركات الخاصة بمدينة بنغازي، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، 2 (1)، 165-188.
5. الكرداوي، مصطفى محمد ، (2013)، أثر الإنطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الشعور بالاحتقان التنظيمي لدى العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، مجلة الإدارة العامة، 53(3)، 741-789.

6. النجار، حميدة محمد (2010)، الثقة التنظيمية كمدخل لتمكين العاملين : دراسة تطبيقية علي شركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، *مجلة التجارة والتمويل*، جامعة طنطا، كلية التجارة، 2، 221-256.
7. النويقة، عطا الله بشير عبود (2013)، أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة، كلية التجارة، (2)37، 155-190.
8. أحمد، جنان شهاب، 2017، العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي و الارتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة أهل البيت(ع) الأهلية، *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 7(3).
9. جلاب ، احسان دهش ، و آل طعين، يوسف موسى سبتي، 2015، تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 17(3).
10. صالح ، رشا مهدي (2016)، تأثير رأس المال النفسي على تحقيق الإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة، *مجلة العلوم الاقتصادية*، 41(11).
11. صديق، محمد جلال سليمان (2006)، أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة المعرفة في البنوك التجارية العامة المصرية، *المجلة العلمية لكلية التجارة*، جامعة الأزهر، 3، 49-107.
- ب) الرسائل العلمية**
1. البردان، محمد فوزي، (2017)، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
2. العزاوي، سحر أحمد، (2014)، رأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الأداء الإستراتيجي للموارد البشرية دراسة تحليلية ميدانية لآراء عينة من تدريسيي كليات الجامعة المستنصرية، رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والإقتصاد، الجامعة المستنصرية.
3. المنسي، محمود عبد العزيز (2009)، أثر الثقة التنظيمية علي مراحل العملية الابتكارية للمرؤوسين بالتطبيق علي الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير، مصر، جامعة المنصورة.

## ثانيا المراجع الأجنبية

### A) Books

1. Saunders M. ,Lewis P. & Thornhill A., (2009) , **Research Methods for Business Students**, Fifth edition , Harlow:Prentice Hall .

### B) Periodicals

- 1) Alajmi Sanad A., (2017), Organizational Trust: A Gateway to Psychological Empowerment, **Journal of Management Research**, 9(1), 52-69.

- 2) Avey, J., Luthans, F., & Jenes, S., (2009), Psychological Capital: A positive Resource of combating employee stress and turnover, **Human resource management**, 48,(5), 677-693.
- 3) Connelly, Brian L., Crook, Russell T., & Combs, James G., (2018), Competence- and Integrity-Based Trust in Interorganizational Relationships: Which Matters More? , **Journal of Management**, 44(3), 919-945.
- 4) Elewa, Amal H., & El Banan, Sahar H., (2019), Organizational Culture, Organizational Trust and Workplace Bullying Among Staff Nurses at Public and Private Hospitals, **International Journal of Nursing Didactics**, 9 (4), 10-20.
- 5) George, N. A., Aboobaker, N., & Edward, M., (2020), Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification, **Society and Business Review**, 15 (3), 255-272.
- 6) Gilbert, J.A & Li-Ping, T (1998), An Examination of Organizational Trust Antecedents, **Public Personnel Management**, 27(3), 321-338.
- 7) Guzzo, Renata F., Wangb, X., Madera, J., & Abbott, J., (2021), Organizational trust in times of COVID-19: Hospitality employees' affective responses to managers' communication, **International Journal of Hospitality Management**, 93, 1-11.
- 8) Jia, X., & James, H., (2018), Organizational trust in farmer organizations: evidence from the Chinese fresh apple industry, **British Food Journal**, 120 (3), 676-689.
- 9) Karapinar Pinar B., Camgoz Selin M., & Ekmekci Ozge T., (2016) , The Mediating Effect of Organizational Trust on the Link between the Areas of Work Life and Emotional Exhaustion , **EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE** , 16(6) , 1947–1980
- 10) Le, P., (2020), How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: the mediating role of individual psychological capital, **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, 12( 3/4), 205-222.
- 11) Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Lie W., (2012), The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians a cross-sectional study, **BMC Public Health**, 12, (219), 249–271.
- 12) Macht, S. & Chapman, G. (2019), Getting more than money through online crowdfunding, **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, 11(2), 171-186.
- 13) Mayer, R., Davis, J., & Schoorman, F., (1995), An Integration Model of Organizational Trust, **The Academy of Management Review**, 20 (3), 709 - 734.
- 14) Mortazavi, S., Yazd, Seyyed V., & Amini, A., (2012), The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And organization performance, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 4 (2), 206–217.
- 15) Parra Manuel G., Nalda Álvaro L., & Perles Ginés S., (2011), Towards a more humanistic understanding of organizational trust , **Journal of Management Development**, 30(6) , 605-614 .

- 16) Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha Miguel P., (2012), Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity, **Journal of Business Research**, 65 (3), 429–437.
- 17) Tan, K., Lew, T. & Sim, A., (2021), Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand, **Employee Relations: The International Journal**, 43(3), 807-820.

### C) Thesis & Dissertation

- 1) JR, Bobbie M., (2007), An analysis of the relationships among job satisfaction organizational trust and organizational commitment in an acute care hospital, **PhD dissertation**, USA, University of San Francisco, California.