



العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل (دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق)

إعداد

أ.د. محمد جلال سليمان
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

د/ أحمد محمد السيد
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة - جامعة المنصورة

خلدون غازي حاتم

باحث ماجستير كلية التجارة جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) - العدد (١٣) - أبريل ٢٠٢٥

<https://www.rijcs.org/>

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

(دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق)

إعداد

د / أحمد محمد السيد

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د. محمد جلال سليمان

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة المنصورة

خلدون غازي حاتم

باحث ماجستير كلية التجارة جامعة المنصورة

استهدفت هذه الدراسة تحديد

التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل

و الأمل والمرونة والكفاءة الذاتية)، على جودة حياة العمل

(بيئة العمل المادي، التعويضات والمكافآت، المشاركة في اتخاذ

القرارات، فرص التنمية والترقي، التوازن بين الحياة

الشخصية والوظيفية)

المستخلص

واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء عبر الإنترنت لجمع البيانات من العاملين في الشركة

العامة للمقاولات ببغداد، وقد بلغ عدد القوائم الصحيحة (٣٠٢) قائمة، وتم تطبيق أسلوب

الانحدار المتعدد وتحليل المسار لإختبار فروض الدراسة من خلال برنامج Warp pls 8 وأشارت

النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل و الأمل والمرونة والكفاءة

الذاتية)، على جودة حياة العمل (بيئة العمل المادي، التعويضات والمكافآت، المشاركة في اتخاذ

القرارات، فرص التنمية والترقي، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية).

كلمات مفتاحية: رأس المال النفسي، جودة حياة العمل

Abstract:

This study aimed to determine the direct and indirect impact of the dimensions of psychological capital (optimism, hope, flexibility and self-efficacy), on the quality of work life (material work environment, compensation and rewards, participation in decision-making, opportunities for development and promotion, balance between personal and career life) and the study relied on an online survey list to collect data from employees in the General Contracting Company in Baghdad, and the number of correct lists reached (302) list, and the multiple regression method and path analysis were applied to test the hypotheses of the study from During the Warp pls 8 program, the results indicated a significant impact of the psychological capital dimensions (optimism, hope, resilience and self-efficacy), on the quality of work life (material work environment, compensation and rewards, participation in decision-making, development and promotion opportunities, personal and career balance).

Keywords: psychological capital, quality of work life

مقدمة:

تُعتبر جودة حياة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر على رضا الموظفين وإنتاجيتهم في بيئة العمل (Sirgy & Lee, 2021). تشمل هذه الجودة مجموعة من العوامل مثل التوازن بين العمل والحياة، والبيئة النفسية والاجتماعية، والفرص للتطوير المهني. تحظى جودة حياة العمل بأهمية متزايدة في الأبحاث والدراسات، حيث تشير الأدلة إلى أنها تؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمات وتخفيض معدلات

الاستقالة (Grawitch & Barber, 2022). من المهم أن تدرك المؤسسات تأثير جودة حياة العمل على ثقافتها وأهدافها الاستراتيجية.

وتُعتبر جودة حياة العمل من العناصر الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على رأس المال النفسي للموظفين، والذي يشمل مشاعر الثقة والتفاؤل والقدرة على التكيف (Seligman, 2021). إن تحسين بيئة العمل وتعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يساهمان في تعزيز مستويات الرضا والالتزام لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي (Hakanen & Schaufeli, 2022). وبالتالي، فإن الاستثمار في جودة حياة العمل يُعتبر استراتيجية فعالة لتعزيز رأس المال النفسي وتحقيق نتائج إيجابية للمؤسسات.

وفقاً لفرضية رأس المال النفسي، فإن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الموارد النفسية، مثل الثقة والتفاؤل والمرونة، سيكونون أكثر قدرة على التعامل بفعالية مع متطلبات العمل والضغوطات المرتبطة به (Shin et al., 2023). وتؤثر هذه الموارد النفسية بشكل إيجابي على أفكارهم ومشاعرهم وسلوكياتهم، مما يؤدي إلى تعزيز جودة حياتهم في العمل. وتعد جودة حياة العمل مفهوماً متعدد الأوجه يشمل تجربة الموظف الشاملة في مكان العمل، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والتحفيز، والدعم التنظيمي المتصور، والعلاقات مع الزملاء (Jaspers et al., 2022).

٢- الإطار النظري:

وفية يعرض الباحثون مفاهيم وأبعاد متغيرات البحث وذلك على النحو التالي:

(١) رأس المال النفسي:

يشير رأس المال النفسي إلى مجموعة الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمكنهم من إدارة التحديات بشكل فعال، وتعزيز أدائهم، وتحقيق أهدافهم وهي تتألف من عناصر أساسية مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة

والأمل. هذه الأصول النفسية تمكن الأفراد من المثابرة في مواجهة الصعوبات، والحفاظ على نظرة إيجابية، والتكيف مع الظروف المتغيرة. ومن خلال تنمية هذه الموارد والاستفادة منها، يمكن للأفراد بناء رأسمالهم النفسي، مما يؤدي إلى تحسين الرفاهية والنجاح في مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك مساعيهم المهنية (Hwang et al., 2022).

(٢) التفاؤل:

يعرف التفاؤل بأنه حالة معرفية وعاطفية إيجابية تتميز بتوقع نتائج إيجابية والحفاظ على نظرة مفعمة بالأمل، حتى في مواجهة الشدائد (Carver et al., 2022).

(٣) الأمل:

يمكن تعريف الأمل على أنه حالة تحفيزية إيجابية تتضمن السعي لتحقيق الأهداف وتوقع نتائج إيجابية (Snyder et al., 2022). وهو يشمل الإيمان بقدرة الفرد على إيجاد طرق لتحقيق الأهداف المرجوة والدافع لتحقيق تلك الأهداف.

(٤) المرونة:

تشير المرونة، في سياق رأس المال النفسي، إلى قدرة الفرد على تكييف أفكاره وسلوكياته وعواطفه مع الظروف أو المتطلبات المتغيرة (Dewe et al., 2022) وهو ينطوي على الانفتاح على الأفكار الجديدة، والرغبة في تعديل نهج الفرد، والقدرة على تغيير الحالات المعرفية والعاطفية حسب الحاجة.

(٥) الكفاءة الذاتية:

تشير الكفاءة الذاتية إلى إيمان الفرد بقدرته على تنفيذ المهام بنجاح وتحقيق الأهداف وإظهار الكفاءة في مجالات محددة (Bandura, 2022) إنه الاقتناع بأن الفرد لديه المهارات والقدرات والموارد اللازمة لمواجهة التحديات وتحقيق النتائج المرجوة.

(٦) جودة حياة العمل:

تشير جودة حياة العمل إلى الرضا العام والإنجاز الذي يشعر به الفرد في حياته المهنية (Bakker & Demerouti, 2022). وهو يشمل أبعادًا متعددة، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والتوازن بين العمل والحياة، والنمو الشخصي، وأهمية العمل، وبيئة العمل. تأخذ جودة حياة العمل في الاعتبار عوامل مثل الاستقلالية، واستخدام المهارات، وأهمية المهمة، وإدارة عبء العمل، والدعم الاجتماعي. وهو ينطوي على خلق بيئة تعزز مشاركة الموظفين ورفاهيتهم والشعور بالهدف، مع توفير فرص للتطوير وتحقيق الذات.

(٧) بيئة العمل المادية:

تشير بيئة العمل المادية إلى الجوانب الملموسة والمكانية لمكان العمل، بما في ذلك التصميم والتخطيط والظروف المادية التي يتم فيها تنفيذ العمل (Salanova et al., 2022).

(٨) التعويضات والمكافآت:

تشير التعويضات والمكافآت إلى المزايا المالية وغير المالية المقدمة للموظفين مقابل عملهم ومساهماتهم في المنظمة (Milkovich & Newman, 2022).

(٩) المشاركة في اتخاذ القرارات:

تشير المشاركة في صنع القرار إلى مشاركة الأفراد أو المجموعات وإشراكهم في عمليات تحديد المشكلات وتوليد الحلول واتخاذ الخيارات التي تؤثر على حياتهم العملية والمنظمة ككل (Fuller & Unwin, 2023).

(١٠) فرص التنمية والترقية:

تشير فرص التطوير والتقدم إلى توافر الموارد والبرامج والمسارات وإمكانية الوصول إليها التي تمكن الأفراد من تعزيز معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم، مما يؤدي في النهاية إلى النمو والتقدم المهني (Zhu et al., 2023).

(١١) التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:

يشير التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية، والذي يشار إليه غالباً بالتوازن بين العمل والحياة، إلى التوازن بين مسؤوليات عمل الفرد والجوانب الأخرى من حياته، مثل الأسرة والترفيه والرفاهية الشخصية (Greenhaus & Powell, 2023).

٣- العلاقة بين متغيرات البحث وبناء الفروض

هدفت دراسة (Rahul & Khalid, 2023) إلى فحص العلاقة بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي لدى القادة التنظيميين باستخدام نموذج الشبكة العصبية الاصطناعية (ANN). وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل ورأس المال النفسي بين قادة المنظمات.

كما استهدفت دراسة (Esterina et al., 2023) إلى تحديد أثر رأس المال النفسي وجودة حياة العمل على ضغوط العمل وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثيراً إيجابياً معنوياً بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل على ضغوط العمل، وأن رأس المال النفسي له تأثير أكبر على ضغوط العمل.

وتناولت دراسة (Singla & Mehta., 2021) التحقيق في تأثير الذكاء الروحي كمتغير مستقل على جودة حياة العمل كمتغير تابع عند توسيط رأس المال النفسي، وكشفت النتائج أن جودة حياة العمل تتأثر بشكل إيجابي بالذكاء الروحي. علاوة على ذلك، يمكن زيادة جودة حياة العمل بوجود رأس المال النفسي.

كما استهدفت دراسة (Hadi & Rahman., 2018) اختبار تأثير رأس المال النفسي كمتغير مستقل، وجودة حياة العمل كمتغير وسيط، والأداء الوظيفي، ونية الدوران كمتغيرين تابعين وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي ومعنوي على جودة حياة العمل، ولرأس المال النفسي تأثير إيجابي وهام على

الأداء الوظيفي، في حين أن رأس المال النفسي له تأثير سلبي غير معنوي على نية الدوران، وجودة الحياة العملية لها تأثير كبير. تأثير إيجابي غير مهم على الأداء الوظيفي. بعد ذلك ، يكون لجودة الحياة العملية تأثير إيجابي وهام على نية دوران الموظفين.

في حين تناولت دراسة (Allameh & Hosseini., 2018) بحث العلاقة بين رأس المال النفسي (كمتغير مستقل) وجودة حياة العمل (QOL) (كمتغير تابع، مع (وبدون) وساطة رأس المال الاجتماعي (SC). وفقًا للنتائج ، كان لرأس المال النفسي تأثير إيجابي على جودة حياة العمل و رأس المال الاجتماعي بالإضافة إلى ذلك ، أثر رأس المال الاجتماعي بشكل إيجابي على جودة حياة العمل للموظفين في المنظمة البديلة.

اما دراسة (Manish, et al., 2018) فقد استهدفت اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي (PsyCap) بين مشاركة العمل كمتغير مستقل وجودة حياة العمل كمتغير تابع. تم جمع البيانات من الموظفين العاملين في قسم الحوادث والطوارئ في مستشفيات الدرجة الثالثة في الهند المشاركين في تقديم خدمات الرعاية الصحية في حالات الطوارئ، وأظهر التحليل الهيكلي أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين ارتباط العمل والتحكم في العمل وجزئيًا بين ارتباط العمل والابعاد الخمسة لجودة حياة العمل، وتعزز هذه النتائج النظرية وتبنيها من خلال شرح دور رأس المال النفسي في تغيير التأثير الإيجابي لمشاركة العمل لتحسين جودة حياة الموظفين.

استهدفت دراسة (Kim, et al., 2017)، محاولة اختبار الدور الوسيط لجودة حياة العمل في تأثير رأس المال النفسي (PsyCap) كمتغير مستقل على مستوى أداء الخدمة SRP ونوايا دوران (TI) كمتغيرين تابعين. وذلك بالتطبيق على موظفي

الخطوط الأمامية بالفنادق من فئة الخمس نجوم في بوسان بدولة كوريا الجنوبية. وتم جمع البيانات من خلال عينة مقدارها ٢٨٨ موظفًا في الخطوط الأمامية في عشرة فنادق. وتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية لتقييم التأثيرات المباشرة والوسيط. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه عندما يزيد رأس المال النفسي تزداد جودة حياة العمل، وكذا يزداد مستوى أداء الخدمة، بينما يقلل من الميل لمغادرة المنظمة الحالية. تتوسط جودة حياة العمل جزئيًا في الارتباط بين رأس المال النفسي والنتيجة الحرجة.

وبعد استعراض الدراسات السابقة يمكن للباحثون صياغة الفروض التالية:

✓ الفرض الأول H_1 : يوجد علاقة ارتباط معنوية

بين أبعاد متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل).

وينقسم الفرض الأول إلى الفروض الفرعية التالية:

H_{1a} : يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية) وبيئة العمل المادية.

H_{1b} : يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية) والتعويضات والمكافآت.

H_{1c} : يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية) والمشاركة في اتخاذ القرارات.

H_{1d} : يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية) وفرص التنمية والترقي.

H_{1e} : يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل والأمل والمرونة والكفاءة الذاتية) و التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

✓ الفرض الثاني H_2 : يوجد تأثير معنوي إيجابي رأس المال النفسي علي أبعاد جودة حياة العمل.

وينقسم الفرض الأول إلى الفروض الفرعية التالية:

H_{2a} : يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على بيئة العمل المادية.

H_{2b} : يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على التعويضات والمكافآت.

H_{2c} : يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على المشاركة في اتخاذ القرارات.

H_{2d} : يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على فرص التنمية والترقي.

H_{2e} : يوجد تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

✓ الفرض الثالث H_3 : لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل).

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H_{3a} : لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي من حيث (النوع).

H_{3b} : لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي من حيث (العمر).

H_{3c} : لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي من حيث (مستوى التعليم).

H_{3d}: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي من حيث (مستوى الدخل).

✓ الفرض الرابع H₄: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لجودة حياة العمل باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل). وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

H_{4a}: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لجودة حياة العمل من حيث (النوع).

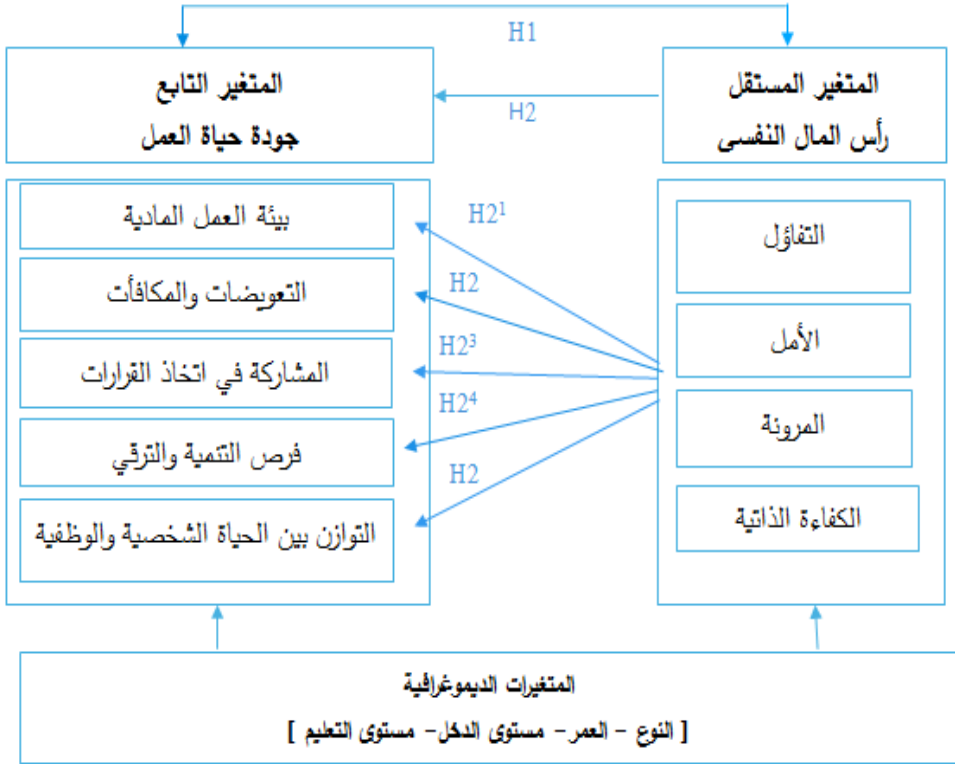
H_{4b}: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لجودة حياة العمل من حيث (العمر).

H_{4c}: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لجودة حياة العمل من حيث (مستوى التعليم).

H_{4d}: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لجودة حياة العمل من حيث (مستوى الدخل).

وعليه يمكن توضيح الإطار المفاهيمي لمتغيرات البحث في شكل رقم (١)

ماسبق عرضة يمكن للباحث صياغة نموذج الدراسة في الشكل التالي:



شكل رقم (٣/٢) الإطار المفاهيمي المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة.

المصدر: إعداد الباحثون من واقع الدراسات السابقة.

٤- مشكلة البحث

لتحديد مشكلة البحث، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لعينة ميسرة عن طريق عدد من المقابلات الشخصية مع (٢٥) على العاملين في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق وتمت الدراسة في الفترة من ٢٠٢٣/٨/١ إلى ٢٠٢٣/٨/٣٠.

وقد تناولت المناقشة التالية:

- هل تشعرر بالتفاؤل تجاه ما سيحدث في عملك في المستقبل
- هل لديك حماس شديد لتحقيق أهدافك
- هل لديك القدرة على التكيف مع أي تغييرات تحدث في ظروف العمل
- هل تقدم الشركة راتباً مناسب وحوافز جيدة
- العمل بالشركة يوفر فرصاً كبيرة للنمو وصقل مجموعة متنوعة من المهارات

وكشفت المقابلات عمايلي:

- انخفاض معدلات التفاؤل والنظرة الإيجابية للحياة والرفاهية، لدى العاملين موضوع الدراسة.
- انخفاض معدلات الأمل والحماسة والطاقة الإيجابية لدى العاملين موضوع الدراسة.
- انخفاض معدلات المرونة في تغيير الاتجاهات والمسارات في حالة مواجهة المشكلات والمصاعب لدى العاملين موضوع الدراسة.
- انخفاض معدلات الكفاءة الذاتية لدى الموظفين واعتقادهم بأن لديها القدرة على القيام بالأنشطة بنجاح للحصول على النتائج المفضلة.
- بيئة العمل المادية المحيطة بالموظفين ليست مناسبة على الوجه الاكمل.
- نظام الرواتب والمكافآت بالشركة ليست مناسبة بالنسبة للعديد من الموظفين.
- لاتوفر الشركة فرصاً مناسبة للموظفين للمساهمة بأفكارهم واقتراحاتهم ولا يوجد نظام استشارات وظيفية فعال.
- العديد من الموظفين يرون بأن الشركة لا توفر فرصاً مناسبة للنمو وصقل المهارات.
- لا تمثل الاهداف النهائية لأعمال الشركة في إيجاد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية ما يؤثر على كفاءة الشركة.

وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، والدراسة الاستطلاعية تمكنت الباحث من صياغة مشكلة البحث على النحو التالي:

- (١) ما طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد جودة حياة العمل؟
- (٢) ما تأثير رأس المال النفسي على أبعاد جودة حياة العمل على العاملين بالشركة العامة للمقاولات بالعراق؟
- (٣) ما الاختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل) باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل)؟

٥: أهداف الدراسة

يسعى الباحثون في هذه البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل).
- (٢) قياس تأثير رأس المال النفسي على أبعاد جودة حياة العمل على العاملين بالشركة العامة للمقاولات بالعراق.
- (٣) الوقوف على طبيعة الاختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل) باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل).

٦: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيراتها (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل) وكذلك أهميتها العلمية والتطبيقية كما يلي.

١- من الناحية العلمية:

تعد دراسة رأس المال النفسي وجودة حياة العمل من الجوانب الحاسمة لفهم وتحسين بيئة العمل (Luthans et al., 2010). حيث يمكن لهذه الأبحاث أن توفر إرشادات عملية للمؤسسات لتعزيز رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم (Sirgy & Lee, 2018). كما أن استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة المهنية يساهم في تصميم حلول فعالة لتحسين جودة حياة العمل داخل الشركات.

وفي السنوات الأخيرة، حظيت العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل باهتمام متزايد في الأبحاث. حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أن رأس المال النفسي، بما في ذلك الصفات مثل التفاؤل والمرونة، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة حياة العمل ورضا الموظفين (Avey et al., 2023). كما أن فهم هذه العلاقة يساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات تدخل فعالة لتعزيز الصحة النفسية والرفاهية في بيئات العمل (Luthans et al., 2023). وبالتالي، فإن الأبحاث في هذا المجال توفر إرشادات قيمة للممارسين لتحسين تجربة الموظفين وإنتاجيتهم.

إن استكشاف رأس المال النفسي وجودة حياة العمل من منظور متعدد التخصصات يمكن أن يوفر رؤية قيمة. حيث تشير الأبحاث في علم النفس الإيجابي (Luthans et al., 2023) إلى أن تعزيز رأس المال النفسي يمكن أن يكون له آثار إيجابية على الصحة العقلية للأفراد. كما أن جودة حياة العمل، والتي تشمل عوامل مثل التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرفاهية العامة (Sirgy & Lee, 2023). وبالتالي، فإن فهم هذه المفاهيم وتطبيقها يمكن أن يساهم في خلق بيئات عمل صحية وإيجابية.

٢- الأهمية التطبيقية:

أ- تنبع الأهمية التطبيقية من أهمية الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق، حيث أنها شركة تجارية عامة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري وتعمل وفق أسس اقتصادية تساهم في دعم اقتصاد الوطن (العراق) في مجال تجارة المواد الإنشائية من خلال دعمها وتقديمها أفضل الخدمات وبأنسب الأسعار وبمواصفات عالية الجودة.

تأسست هذه الشركة في ٢٧ / ٩ / ١٩٦٨ وينحصر نشاطها التجاري في توفير المواد الإنشائية التي تقع ضمن مجموعة المواد الإنشائية وأوصافها استيرادا وتوريدا من مختلف بقاع العالم وما يمكن ان توفره من مواد بأية وسيلة أخرى يسمح بها القانون (ويؤيد ذلك نظام وزارة التجارة رقم ٧ لسنة ١٩٨٩)، ولكونها تحوز على اهتمام قطاع كبير من فئات الشعب ممن يستحق الدعم وذلك لما تلعبه من دور حيوي في تقديم المنتجات الضرورية والمتنوعة لكافة المتعاملين معها من ابناء الشعب. وتقدم الشركة خدماتها لجميع محافظات العراق الثمانية عشر، حيث تمتلك الشركة عدد ١٥ فرع بكافة محافظات العراق باستثناء محافظات (اربيل والسليمانية ودهوك). يتمتع كل فرع بطاقات خزن وطاقات نقل مع كوادر بشرية وأجهزة تسويق متكاملة أي إن كل فرع يعد شركة مصغرة بحد ذاته، ويبلغ عدد الموظفين العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق ١٣٠٠ موظف وفقا لبيانات شئون العاملين بالشركة.

- ب- مساعدة الشركة موضوع الدراسة على توفير بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة.
- ج- المساعدة في تحسين اتخاذ القرار بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية من خلال زيادة مشاركة العاملين.
- د- المساعدة في تحسين اتخاذ القرار بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية من خلال زيادة مشاركة العاملين.
- هـ- المساعدة في فرص للترقى والتقدم للعاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق.
- و- مساعدة العاملين والقيادات على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الخاصة بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق.

(٧) مقاييس الدراسة: Study Measures:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة طبيعة العلاقة بين راس المال النفسي (المتغير المستقل)، وجودة حياة العمل (المتغير التابع). وقد تم الاتفاق على بنود القياس لكل متغير من خلال

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

استعراض الدراسات السابقة، كما أنه كان لابد من إعادة صياغة بعض العبارات لتتناسب مع اللغة والبيئة المصرية لجعل الاستبيان أكثر فهماً. ولقياس متغيرات الدراسة تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي والذي تتراوح نقاطه من موافق تماماً (٥) إلى غير موافق تماماً (١). ويوضح الجدول التالي طرق قياس العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

الجدول رقم (٣) قائمة مقاييس متغيرات الدراسة:

الأبعاد	العبارات	المصدر
رأس المال النفسي		
التقاؤل	أنا متفائل بشأن فرصتي في العمل	Fernández-Castillo et al., 2023
	أعتقد أن الأمور ستتحسن في العمل	Cai et al., 2022
	أرى مستقبلاً مشرقاً لنفسي	Liu et al., 2022
	أعتقد أن الأشياء الجيدة ستأتي قريباً	Basch et al., 2024
	أنا واثق من قدرتي على تحقيق أهدافي	Gilman et al., 2021
الأمل	أنا واثق من قدرتي على تحقيق أهدافي	Luthans et al., 2015
	أعتقد أن لدي القدرة على إيجاد طرق للوصول إلى أهدافي	Avey et al., 2011
	أنا متفائل بشأن فرصتي في النجاح	Peterson et al., 2012
	حتى في الأوقات الصعبة، أؤمن بقدرتي على التكيف والنجاح	Dutton et al., 2014)
	أنا أستطيع أن أتصور مستقبلاً إيجابياً لنفسي	Seligman et al., 2011
المرونة	أنا قادر على التكيف مع التغيرات بسهولة.	Luthans et al., 2015
	يمكنني التعافي من النكسات بسرعة	Yu et al., 2021
	أنا منفتح على تجارب جديدة ومتقبل للتغيير	Harms & Luthans, 2012
	أنا قادر على التعامل مع الضغوط بشكل فعال.	Newman et al., 2014
	يمكنني الحفاظ على هدوئي وتركيزي حتى في الأوقات الصعبة.	McGrath, 2019
	هل تشعر بالثقة في قدرتك على تحقيق أهدافك على الرغم من التحديات	Aydi sayilan., 2022
		Judge & Bono, 2001

الأبعاد	العبارات	المصدر
الكفاءة الذاتية	يعتقد العمال أن لديهم المهارات والمعرفة اللازمة للتفوق في أدوارهم داخل المنظمة	Stajkovic& Luthans, 1998
	يشعر الموظفون بالثقة في قدراتهم على أداء المهام وتلبية متطلبات الوظيفة بفعالية	Stajkovic& Luthans 1998
	يعتقد الأفراد أنهم يمتلكون الصفات والمهارات الشخصية اللازمة للتفوق في أدوارهم الوظيفية	Riggio & Lee, 2007
	يُظهر الموظفون مستوى عالٍ من الثقة بالنفس في قدرتهم على النجاح والازدهار في بيئة عملهم.	
جودة حياة العمل		
بيئة العمل المادية	إن التصميم المادي لمساحة العمل الخاصة بي مريح	Smith & Brown, 2014
	توجد إضاءة وتهوية كافية في منطقة عملي	Johnson & hompson, 2018
	المعدات والأدوات موجودة في مكان مناسب لسهولة الوصول إليها	Martinez et al., 2019
	درجة الحرارة في بيئة العمل كافية	Chen & Lee ,2017
	مستويات الضوضاء في مكان العمل مقبولة للتركيز	Williams & ackson, 2017
التعويضات والمكافآت	حزمة التعويضات الخاصة بي تنافسية مقارنة بمعايير الشركات الاخرى	Ramlall, 2014
	أنا راضٍ عن المكافآت والحوافز السنوية التي تقدمها الشركة	Armstrong & Brown ,2019
	إن المزايا التي تقدمها الشركة، مثل الرعاية الصحية وخطط التقاعد، تلبي احتياجاتي.	Milkovich et al., 2017
	"أشعر بالتقدير والتقدير من خلال برامج المكافآت والتقدير القائمة على الأداء	Becker et al., 2018
	توفر الشركة فرصًا للتقدم الوظيفي ونمو الرواتب	DeCenzo & Robbins ,2019
	يشعر الموظفون أن آرائهم موضع تقدير ويتم أخذها في الاعتبار في عمليات صنع القرار	Elving, 2005
	هناك شفافية في قنوات الاتصال فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية	Morrison & Milliken, 2000
	يتم السعي للحصول على تعليقات الموظفين بشكل	González-Romá et al., 2012

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

الأبعاد	العبارات	المصدر
المشاركة في اتخاذ القرارات	نشط واستخدامها في تشكيل سياسات مكان العمل	Cotton & Tuttle, 1986 Cummings & Worley, 2014
	هناك آليات معمول بها للموظفين للمساهمة بالأفكار والاقتراحات للتحسين.	
	يقوم المديرون بإشراك الموظفين بنشاط في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات الإستراتيجية	
فرص التنمية والترقي	يتم تزويد الموظفين بفرص التعلم والتطوير لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم.	Tett et al., 2017 O'Brien et al., 2018 Morrison & Ellstrand, 1994 Kraiger et al., 2020 Noe et al., 2020
	هناك مسارات واضحة للتقدم الوظيفي والترقية داخل المنظمة	
	يقدم المديرون التدريب والتوجيه لدعم الموظفين في نموهم المهني	
	يتم تشجيع الموظفين على مواصلة التعليم والتدريب لدعم أهدافهم المهنية	
	توفر الشركة فرصًا للموظفين لتولي مشاريع ومسؤوليات صعبة لتعزيز تطورهم المهني.	
التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية	أنا راضٍ عن قدرتي على تحقيق التوازن بين مسؤوليات عملي وحياتي الشخصية	Greenhaus et al., 2003 Allen et al., 2014 Kalliath et al., 2012 Kalliath et al., 2012 Greenhaus et al., 2003
	أشعر أن وقتي مقسم بشكل عادل بين عملي وحياتي الشخصية	
	أنا قادر على تخصيص وقت كافٍ لأنشطتي وهواياتي خارج العمل	
	عملي يسمح لي بقضاء وقت كافٍ مع عائلتي وأصدقائي	
	أشعر أنني أستطيع تحقيق أهدافي المهنية دون التضحية بحياتي الشخصية	

المصدر: من أعداد الباحثون اعتماداً على الدراسات السابقة.

كما اعتمدت الدراسة على أربعة متغيرات حاكمة وهي (النوع - العمر - المستوى التعليمي - مستوى الدخل الشهري).

٨- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في العاملين في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق

يوضح الجدول رقم (٢) إجمالي عدد العاملين في سجلات الشركة لعام ٢٠٢٤

جدول رقم (٢)

إجمالي عدد العاملين في سجلات الشركة لعام ٢٠٢٤

م	فرع المحافظة	عدد العاملين	نسبة المساهمة	العينة
١	بابل	٥٨	٪٤,٤	١٢
٢	كربلاء	١٠١	٪٧,٨	٢١
٣	النجف	١٨٩	٪١٤,٥	٣٩
٤	واسط	٩٣	٪٧,١	١٩
٥	ديالى	٧٢	٪٥,٥	١٥
٦	القادسية	٦٩	٪٥,٣	١٤
٧	المتن	٧١	٪٥,٤	١٥
٨	ذي قار	٩١	٪٧	١٩
٩	ميسان	٩٩	٪٧,٦	٢٠
١٠	البصرة	١٢٣	٪٩,٤	٢٦
١١	الانبار	٧٤	٪٥,٦	١٦
١٢	صلاح الدين	٩٢	٪٧	١٩
١٣	كركوك	٥٧	٪٤,٣	١٢
١٤	نينوى	١١١	٪٨,٥	٢٣
المجموع		١٣٠٠	٪١٠٠	٢٧٠

المصدر: من اعداد الباحثون في ضوء بيانات شئون العاملين بالشركة لعام ٢٠٢٤

٩- نتائج البحث

٩-١ نموذج القياس

قام الباحثون في هذا الجزء باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية Structural Equation Modeling (SEM)، لإختبار الصلاحية وقياس العلاقة بين المتغيرات والتحقق من فروض البحث على احصائيات نموذج القياس والمتمثلة في:

- ١ - إعتمادية المؤشر باستخدام معاملات التحميل indicator loadings.
 - ٢ - إعتمادية الاتساق الداخلي باستخدام الصلاحية المركبة composite reliability، وألفا كرونباخ Cronbach's alpha
 - ٣ - الصلاحية التقاربية Convergent validity عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج Average variance extracted(AVE)
- ١-١-٩ قياس صدق عبارات المقياس

يشير صدق عبارات المقياس إلى مدى انتماء كل عبارة على كل بعد أو متغير، مما يعكس وجود صدق للمقياس، وأن العبارات تقيس بوضوح متغيرات الدراسة. ويرى (Hair et al. (2019 أن معامل التحميل ينبغي أن يكون أكبر من (٠.٥٠) ، وقيم (P-Value) الخاصة بمعاملات التحميل لكل عبارة أقل من (٠.٠٥).

١-١-٩ قياس ثبات الاتساق الداخلي

اعتمد الباحثون على معامل ألفا كرونباخ (α) وعلى الثبات المركب (CR) لقياس ثبات الاتساق الداخلي. ويجب أن تكون معاملات ألفا و CR أكبر من ٠,٧،، للحكم على وجود اتساق داخلي لمتغيرات الدراسة وأبعادها.

١-١-٩ قياس الصدق التقاربي

بعد الصدق التقاربي مقياس مدى تقارب العبارات في المقياس أو التي تم تحميلها على المتغير أو البعد ويتم قياسه بواسطة متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن يكون أكبر من ٠,٥ (Hair et al.,2019).

جدول (٤)

معاملات التحميل لعبارات المقياس

كود العبارات	التفاؤل (O)	الأمّل (H)	المرونة (F)	الكفاءة الذاتية (S)	بيئة العمل المادية (W)	التعويضات والمكافآت (C)	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)	فرص التنمية والترقّي (Opp)	التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)	P- Value
O1	0.804	-0.012	-0.021	0.015	0.026	-0.122	0.186	0.132	-0.215	<0.001
O3	0.860	-0.029	-0.051	-0.011	0.055	0.038	-0.067	-0.060	0.083	<0.001
O5	0.847	0.040	0.072	-0.003	-0.080	0.077	-0.109	-0.065	0.120	<0.001
H6	-0.062	0.713	0.023	0.014	-0.119	-0.069	0.185	0.384	-0.314	<0.001
H7	0.296	0.612	0.251	0.054	-0.217	-0.234	0.284	-0.224	-0.030	<0.001
H8	-0.319	0.753	-0.157	-0.199	0.339	0.296	-0.233	-0.043	0.189	<0.001
H9	0.291	0.650	0.048	0.056	-0.053	-0.140	0.066	-0.323	0.128	<0.001
H10	-0.111	0.770	-0.108	0.091	-0.004	0.078	-0.225	0.137	0.021	<0.001
F11	0.318	-0.037	0.781	-0.056	-0.003	-0.168	0.134	-0.036	-0.135	<0.001
F12	-0.456	0.244	0.688	-0.104	0.305	0.132	-0.080	0.177	-0.098	<0.001
F13	0.363	-0.241	0.704	0.092	-0.152	0.027	-0.155	-0.164	0.127	<0.001
F14	-0.476	0.088	0.645	-0.008	0.213	0.326	-0.330	0.072	0.247	<0.001
F15	0.142	-0.032	0.825	0.067	-0.289	-0.229	0.330	-0.029	-0.091	<0.001
S16	-0.155	0.079	-0.135	0.782	-0.042	0.087	-0.129	0.150	0.056	<0.001
S17	0.316	-0.074	0.209	0.636	-0.015	-0.269	0.349	-0.360	-0.101	<0.001
S18	-0.153	0.087	-0.053	0.791	-0.061	0.123	-0.117	0.217	-0.034	<0.001
S19	0.277	-0.165	0.147	0.669	0.015	-0.221	0.251	-0.254	0.020	<0.001
S20	-0.180	0.034	-0.104	0.800	0.100	0.191	-0.245	0.138	0.042	<0.001
W21	0.328	-0.154	0.199	0.117	0.708	-0.387	0.273	0.112	-0.126	<0.001
W22	-0.405	0.155	-0.078	0.012	0.671	0.163	-0.180	0.227	0.025	<0.001
W23	0.193	-0.045	0.008	0.013	0.813	-0.114	0.170	-0.252	-0.032	<0.001
W24	-0.357	0.188	-0.124	-0.057	0.745	0.336	-0.382	0.163	0.097	<0.001
W25	0.178	-0.119	-0.002	-0.071	0.832	0.008	0.089	-0.179	0.031	<0.001
C26	-0.186	0.031	-0.302	-0.051	0.430	0.772	-0.313	0.121	0.154	<0.001
C27	0.097	-0.018	0.178	-0.160	0.226	0.629	0.366	-0.201	-0.149	<0.001
C28	-0.163	0.080	0.089	-0.002	-0.251	0.786	-0.297	0.054	0.071	<0.001
C29	0.406	-0.124	0.021	0.158	-0.162	0.616	0.495	-0.294	-0.006	<0.001

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

كود العبارات	التفاؤل (O)	الأمل (H)	المرونة (F)	الكفاءة الذاتية (S)	بيئة العمل المادية (W)	التعويضات والمكافآت (C)	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)	فرص التنمية والتتري (Opp)	التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)	P- Value
C30	-0.049	0.001	0.049	0.057	-0.226	0.779	-0.077	0.221	-0.100	<0.001
P31	0.305	-0.137	0.086	0.072	-0.161	-0.135	0.755	-0.058	-0.013	<0.001
P32	-0.362	-0.013	0.029	0.001	0.151	0.229	0.675	0.229	0.042	<0.001
P33	0.263	0.029	0.123	-0.016	-0.330	-0.150	0.768	-0.106	-0.028	<0.001
P34	-0.351	0.122	-0.037	-0.013	0.109	0.252	0.680	0.152	-0.031	<0.001
P35	0.063	0.009	-0.193	-0.043	0.250	-0.136	0.797	-0.167	0.030	<0.001
Opp36	-0.062	0.029	-0.057	0.103	-0.000	-0.041	-0.117	0.865	-0.055	<0.001
Opp39	0.090	-0.050	0.060	-0.171	0.138	-0.074	0.362	0.574	0.130	<0.001
Opp40	0.003	0.005	0.018	0.010	-0.094	0.093	-0.126	0.839	-0.032	<0.001
B41	0.223	-0.054	0.050	0.158	-0.307	-0.304	0.381	-0.074	0.705	<0.001
B42	-0.095	0.012	0.030	0.051	-0.174	-0.032	-0.036	0.424	0.660	<0.001
B43	-0.003	-0.135	-0.090	-0.111	0.335	0.131	-0.037	-0.282	0.827	<0.001
B44	-0.252	0.109	-0.127	-0.140	0.293	0.271	-0.252	0.184	0.699	<0.001
B45	0.110	0.085	0.141	0.058	-0.197	-0.081	-0.050	-0.160	0.766	<0.001

المصدر: إعداد الباحثون اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

Internal consistency reliability: (ب) قياس ثبات الاتساق الداخلي:

يعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ (α) وعلى الثبات المركب (CR) لقياس ثبات الاتساق

الداخلي. ويجب أن تكون معاملات ألفا و CR أكبر من ٧٠،، للحكم على وجود اتساق داخلي

لمتغيرات الدراسة وأبعادها.

ويتضح من الجدول (٤) ارتفاع معاملات ألفا و CR لأكثر من ٠,٧ ، باستثناء البُعد فرص التنمية

والترقي حيث قيمة معامل الفا (0.644) وهي قريبة من ٠,٧، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي

عالماتغيرات الدراسة وأبعادها

جدول (٤/٤) معاملات حساب الثبات

التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)	فرص التنمية والترقي (Opp)	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)	التعويضات والمكافآت (C)	بيئة العمل المادية (W)	الكفاءة الذاتية (S)	المرونة (F)	الأمل (H)	التقاؤل (O)	
Cronbach's alpha coefficients (α)									
0.783	0.644	0.788	0.765	0.811	0.789	0.780	0.741	0.787	القيم
Composite reliability coefficients (CR)									
0.853	0.810	0.855	0.842	0.869	0.856	0.851	0.829	0.876	القيم

المصدر: إعداد الباحثون اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

(ج) قياس الصدق التقاربي والتمييزي: Convergent validity- Discriminant Validity

يعد الصدق التقاربي مقياس لمدى تقارب العبارات في المقياس أو التي تم تحميلها على المتغير أو البعد ويتم قياسه بواسطة متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن يكون أكبر من ٠,٥ (Hair et al., 2014).

وكما يتضح من الجدول (٥/٤) أن جميع المتغيرات متوسط التباين المستخرج لها أكبر من ٠,٥، باستثناء البعد (الأمل) حيث قيمته (0.493) وهي قريبة من ٠,٥ وهو ما يشير إلى صدق تقاربي عال لجميع عبارات أبعاد الدراسة.

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

جدول (٥)

متوسط التباين المستخرج لمتغيرات الدراسة

التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)	فرص التنمية والترقي (Opp)	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)	التعويضات والمكافآت (C)	بيئة العمل المادية (W)	الكفاءة الذاتية (S)	المرونة (F)	الأمل (H)	التقاؤل (O)	القيم
0.538	0.594	0.543	0.519	0.572	0.546	0.535	0.493	.701	

المصدر: إعداد الباحثون اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

بينما يوضح الصديق التمايزي مدى اختلاف العبارات التي تقيس كل بعد أو كل متغير عن المتغيرات الأخرى. ويقاس بواسطة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE). ويجب أن يكون الجذر التربيعي لـ (AVE) لكل بعد أكبر من ارتباطاته بالأبعاد الأخرى.

ويتضح من الجدول (٦) أن جميع قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (Square Root of AVE) مقبولة، وأن جميع قيم معاملات ارتباط كل بعد أكبر من ارتباطات الأبعاد الأخرى، مما يؤكد وجود صديق تمايزي واتساق عال للمقياس المستخدم في الدراسة.

جدول (٦)

مصفوفة الارتباط بين المتغيرات مع حساب الجذر التربيعي لـ (AVE)

التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)	فرص التنمية والترقي (Opp)	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)	التعويضات والمكافآت (C)	بيئة العمل المادية (W)	الكفاءة الذاتية (S)	المرونة (F)	الأمل (H)	التقاؤل (O)	
0.420	0.343	0.372	0.409	0.416	0.336	0.505	0.418	0.838	التقاؤل (O)
0.439	0.390	0.431	0.566	0.519	0.524	0.523	0.702	0.418	الأمل (H)
0.560	0.427	0.502	0.493	0.684	0.503	0.731	0.523	0.505	المرونة (F)
0.426	0.485	0.364	0.555	0.489	0.739	0.503	0.524	0.336	الكفاءة الذاتية (S)
0.604	0.482	0.605	0.577	0.756	0.489	0.684	0.519	0.416	بيئة العمل المادية (W)
0.532	0.648	0.663	0.721	0.577	0.555	0.493	0.566	0.409	التعويضات والمكافآت (C)
0.653	0.535	0.737	0.663	0.605	0.364	0.502	0.431	0.372	المشاركة في اتخاذ القرارات (P)
0.548	0.771	0.535	0.648	0.482	0.485	0.427	0.390	0.343	فرص التنمية والترقي (Opp)
0.734	0.548	0.653	0.532	0.604	0.426	0.560	0.439	0.420	التوازن بين الحياة الشخصية الوظيفية (B)

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

جدول (٧)

نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة

لرأس المال النفسي علي أبعاد جودة حياة العمل

الفرض	المتغير المستقل	المتغير التابع	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية P-Value	قبول الفرض
H _{2a}	رأس المال النفسي	بيئة العمل المادية	0.709	<0.001	قبول الفرض
H _{2b}	رأس المال النفسي	التعويضات والمكافآت	0.672	<0.001	قبول الفرض
H _{2c}	رأس المال النفسي	المشاركة في اتخاذ القرارات	0.558	<0.001	قبول الفرض
H _{2d}	رأس المال النفسي	فرص التنمية والترقي	0.608	<0.001	قبول الفرض
H _{2e}	رأس المال النفسي	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	0.621	<0.001	قبول الفرض

المصدر: إعداد الباحثون اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٨)

نتائج إختبار (T-tes) للعينات المستقلة واختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتسويق الابتكاري
وجود الخدمة الإلكترونية للمتغيرات الديموغرافية.

المتغيرات	المتغيرات الديموغرافية	العدد N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
رأس المال النفسي	الذكور	189	4.5185	.31916	-2.141-		0.033	دالة إحصائياً
	الإناث	113	4.5947	.26240				
	أقل من ٣٠ سنة.	84	4.6143	.34759		2.077	.103	غير دالة إحصائياً
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة.	107	4.5327	.28756				
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	80	4.5063	.26149				
	من ٥٠ سنة فأكثر.	31	4.5194	.28973				
	مؤهل متوسط	67	4.5940	.34361		2.779	.064	غير دالة إحصائياً
	مؤهل جامعي	144	4.5049	.32738				
	دراسات عليا	91	4.5791	.20153				
	أقل من ٥٠٠٠ دينار شهرياً	154	4.5198	.37383		1.344	.260	غير دالة إحصائياً
	من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ دينار شهرياً	63	4.5929	.18047				
	من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠	53	4.5887	.16946				

العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل

المتغيرات	المتغيرات الديموغرافية	العدد N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
	دينار شهرياً							
	١٥.٠٠٠ دينار فأكثر شهرياً	32	4.5188	.25487				
	الذكور	189	4.5314	.35752	-1.414		0.159	غير دالة إحصائياً
	الإناث	113	4.5873	.28442				
جودة حياة العمل	أقل من ٣٠ سنة.	84	4.5771	.37979				غير دالة إحصائياً
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة.	107	4.5761	.27586				
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	80	4.5115	.31410			.432	
	من ٥٠ سنة فأكثر.	31	4.5084	.41520		.919		
	مؤهل متوسط	67	4.6060	.34859				دالة إحصائياً
	مؤهل جامعي	144	4.4897	.36157		5.009	.007	
	دراسات عليا	91	4.6119	.24755				
	أقل من ٥٠٠٠ دينار شهرياً	154	4.4935	.41175				دالة إحصائياً
	من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ دينار شهرياً	63	4.6419	.17895		3.896	.009	
	من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠	53	4.6166	.16388				

المتغيرات	المتغيرات الديموغرافية	العدد N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
	دينار شهرياً							
	١٥٠٠٠ دينار فأكثر شهرياً	32	4.5525	.29681				

١. مناقشة نتائج الدراسة:

استعرض الباحث في الفصل الرابع الدراسة الميدانية الممثلة في العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الوصفية والاستدلالية، وقد تم الاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS V. 20 من أجل القيام بالاختبارات الوصفية، بالإضافة إلى الصدق والثبات للقائمة، كما قام الباحث بتحليل الاستنتاجي لمتغيرات الدراسة اعتماداً على نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) Structural Equation Modeling من خلال برنامج Warp PLS 8، وقد تم التحقق من صلاحية وثبات النموذج القياسي والهيكلية للدراسة، وبناء على ذلك سوف يتم تفسير نتائج الدراسة ودعمها بنتائج الدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

الفرض الأول H1: يوجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل).

توصلت نتائج البحث إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد متغيرات الدراسة (رأس المال النفسي وجودة حياة العمل). حيث أظهرت نتائج نموذج الإنحدار وجود ارتباط معنوى رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، كما أتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من: (Zhang et al., 2024; Wang et al., 2024; (Abukhalifa et al., 2024; Choi & Chang, 2023; Abou Zeid et al., 2022; Mahfud et al., 2020).

وبالتالي يري الباحثون أن استخدام الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي له ارتباط معنوي قوى على جودة حياة العمل.

الفرض الثاني H2: يوجد تأثير معنوي إيجابي رأس المال النفسي علي أبعاد جودة حياة العمل.

أظهرت نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة لرأس المال النفسي علي أبعاد جودة حياة العمل وجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي على جودة حياة العمل، حيث كان أكبر قيمة لتحليل المسار بيئة العمل المادية حيث بلغت قيمة معامل المسار (0.709) وهو دال إحصائيًا عند مستوى معنوية ($0.001 <$) كما أتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من: (Zhang et al., 2024; Wang et al., 2024; (Abukhalifa et al., 2024; Choi & Chang, 2023; (Abou Zeid et al., 2022; Mahfud et al., 2020).

وبالتالي يري الباحثون أن استخدام الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق تأثير معنوي إيجابي رأس المال النفسي علي أبعاد جودة حياة العمل.

الفرض الثالث H₃: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية بالعراق لرأس المال النفسي وجودة حياة العمل باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل). كما أتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة كل من: (Zhang et al., 2024; Wang et al., 2024; (Abukhalifa et al., 2024; Choi & Chang, 2023; Abou Zeid et al., 2022; Mahfud et al., 2020).

لفحص ذلك الفرض تم إجراء اختبار T. Test واختبار التباين الأحادي ANOVA لإكتشاف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، توصلت النتائج لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين بالشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية لرأس المال النفسي وجودة حياة العمل باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - العمر - مستوى التعليم - مستوى الدخل).

١١- توصيات البحث للشركة العامة للمقاولات بالعراق.

- إنشاء برنامج شامل لرعاية الموظفين: يمكن للشركة تصميم وتنفيذ برنامج رعاية شامل يهدف إلى دعم الصحة العقلية والرفاهية للموظفين. يشمل هذا البرنامج توفير موارد وخدمات مثل الاستشارات النفسية، وورش العمل التدريبية، وبرامج إدارة الإجهاد، وتقديم الدعم للموظفين الذين يواجهون تحديات نفسية أو شخصية.
- تعزيز بيئة عمل إيجابية: يجب على الشركة التركيز على خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تشجيع التواصل المفتوح، وتعزيز روح الفريق، وتقدير الجهود الفردية، وتوفير فرص للتطوير المهني. بيئة العمل الإيجابية تساهم في زيادة رضا الموظفين وتحسين أدائهم.
- تطبيق سياسات مرنة: ينبغي للشركة العامة للمقاولات تبني سياسات عمل مرنة تسمح للموظفين بالتوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. يمكن أن تشمل هذه السياسات خيارات العمل عن بعد، وساعات العمل المرنة، وإجازات مدفوعة الأجر، مما يمنح الموظفين مزيداً من الحرية والتحكم في حياتهم.
- الاستثمار في التدريب والتطوير: الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين ومعارفهم أمر حيوي لتعزيز رأس المال النفسي. يمكن للشركة تنظيم دورات تدريبية وورش عمل داخلية أو خارجية لتطوير المهارات القيادية، وإدارة الوقت، والتواصل الفعال، وغيرها من المهارات التي تساهم في تحسين جودة حياة العمل.
- تشجيع المشاركة المجتمعية: يمكن للشركة تشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة المجتمعية والتطوعية. المشاركة المجتمعية تعزز الشعور بالانتماء والرضا، كما أنها تساهم في بناء علاقات إيجابية بين الموظفين والمجتمع المحلي. يمكن للشركة تخصيص وقت أو موارد لدعم هذه المبادرات المجتمعية.

من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن للشركة العامة للمقاولات بالعراق تحسين رأس المال النفسي لموظفيها، وتعزيز جودة حياة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي

١٢- مقترحات لبحوث مستقبلية:

تناول الباحثون العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل ويستعرض الباحثون فيما يلي بعض النقاط الأساسية التي قد تكون بمثابة مقترحات لبحوث مستقبلية.

اعتمد الباحثون على قياس العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل، لذا يقترح الباحثون القيام بدراسة تأثير رأس المال النفسي على الأداء التنظيمي.

ركز الباحثون في الدراسة على العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي، لذا يقترح الباحثون دراسة بعض المتغيرات الأخرى كمتغير وسيط للعلاقة بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل.

يقترح الباحثون وفقاً للنتائج السابقة بعمل بحوث مستقبلية تختص بدراسة دور برامج الرفاهية في تحسين جودة حياة العمل.

يقترح الباحثون كذلك دراسة تأثير التدريب والتطوير المهني على رأس المال البشري.

المراجع

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 316-328.
- Bandura, A. (2022). Self-efficacy. *Encyclopedia of Management Theory*, 367-370.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2022). Optimism. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-7.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dewe, P., Kompier, M., & O'Driscoll, M. (2022). Flexibility at work: A review and research agenda. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1-16.
- Fuller, A., & Unwin, L. (2023). Participation in decision-making: A review and research agenda. *Journal of Management*, 29(6), 1745-1772.
- Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2022). The importance of work-life balance in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1-12.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2023). When work and non-work interact: Work-family research expanding its boundaries. *Journal of Management*, 29(6), 1663-1692.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.

- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2022). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms? A three-wave longitudinal study. *Journal of Affective Disorders*, 300, 455-462.
- Hwang, L., Chen, S., & Hou, X. (2022). Psychological capital: A review and future research agenda. *Journal of Management*, 28(6), 1805-1834.
- Jaspers, M. L., Verhoeven, C. S., & Kraaijenhof, A. (2022). Work-related determinants of employee work-life balance: A systematic review and research agenda. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 324.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2022). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robson, C. (2002). *Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*, Sage Publications Ltd, Vol. 28, No. 2, Pp.642-605.
- Salanova, R., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2022). Physical work environment and employee well-being: A systematic review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 297-321.
- Seligman, M. E. P. (2021). *The hope circuit: A psychologist's journey from helplessness to optimism*. Hachette Books.
- Shin, D. H., Lee, S., & Kim, J. (2023). The role of psychological capital in academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 35(1), 175-200.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2021). Quality of Work Life: A New Approach to Assessing Employee Satisfaction. *Journal of Business Research*, 124, 192-203.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (2022). Hope and the concept of the self. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (4th ed., pp. 367-376). Oxford University Press.
- Zhu, Y., Fan, M., & Chen, Y. (2023). Employee development and career success: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 145-159