

أثر الدعم التنظيمي على رأس المال النفسي لدى العاملين بمديرية سونطراك بسكرة

The Impact of Organizational Support on the Psychological Capital of the Employees of the Sonatrach Company of Biskra

ربيعة بوسكار^{1*}، صورية زاوي² بهوري نبيل³¹ جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر) rabia.boussekar@univ-biskra.dz² جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)، souria.zaoui@univ-biskra.dz³ جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة (الجزائر)، nabilbahouri@hotmail.fr

النشر: 2022/09/24

القبول: 2022/09/03

الاستلام: 2022 /06/05

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تحديد أثر الدعم التنظيمي على رأس المال النفسي لدى العاملين بمديرية سونطراك بسكرة، وقد ركزنا على التحليل وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة فهو يساعد دراسة الموضوع من جانبه النظري والتطبيقي وبشكل دقيق للغاية، وقد تم الاعتماد على استبانة تم توزيعها على مجموعة من موظفي عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة (54 موظف)، وتوصلنا الى مجموعة من النتائج الميدانية أهمها أن الدعم التنظيمي يفسر 29.9% من التغيرات الحاصلة في رأس المال النفسي.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، دعم تحقيق الذات، الدعم القيادي، رأس المال النفسي.

رموز JEL: A14، D24، E22، J24

Abstract:

The study aims to try to determine the impact of organizational support on the psychological capital of workers in the Sonatrach Company in Biskra. We focused on the analysis and were lied on the descriptive analytical approach which corresponds to the nature of the study, because it allows studying the subject in its theoretical and practical aspect in a very precise way. A questionnaire was distributed to a group of employees in the management of Sonatrach company in the department of Biskra (54 employees), and we achieved a set of field results, the most important of which is that organizational support explains 29.9% of changes in psychological capital.

Keywords: organizational support, organizational justice. Self-actualization support, leadership support, psychological capital.

(JEL) Classification: A14, D24, E22, J24.

1 . مقدمة:

يعد رأس المال النفسي في حد ذاته ميزة تنافسية للمنظمة خاصة في الوقت الحالي، إذ أن المنظمات لا تستطيع النجاح من دون مواردها البشرية، وامتلاك الأفراد لمشاعر نفسية إيجابية تشعرهم بالأمل في تحقيق الأهداف، والتعاؤل بشأن المستقبل والمرونة والقدرة على التكيف مع الظروف والأزمات التي يمكن أن تصادفهم في عملهم.

وعلى هذا الأساس، تسعى المنظمات إلى تنمية وتعزيز رأسمالها النفسي واستثماره وإدارته بشكل فعال، بإتباع العديد من الوسائل والأساليب المساعدة والمدعمة لأفرادها ماديا ومعنويا.

فشعور وإدراك الأفراد لدعم المنظمة ومساندتها لهم والاهتمام بمشاكلهم ورفاهيتهم، يؤدي إلى إلتزامهم بقيم وإجراءات المنظمة، وإحساسهم بالتنمية الذاتية، وبضرورة الاهتمام بتنمية خبراتهم، ورغبتهم بتحسين أدائهم والإبداع، وبالتالي تحسين وتطوير المنظمة.

1.1. إشكالية الدراسة:

تسعى المنظمة اليوم إلى محاولة التأثير على رأس مالها النفسي بتحسين وتطوير دعمها التنظيمي لهم، نظرا لأهمية الجوانب النفسية للعاملين في تعزيز السلوكات التنظيمية الإيجابية، ومدى تأثيرها على تخفيض التكاليف والتأثيرات السلبية، وبالتالي تحسين أداء العامل والمنظمة، وهنا نطرح إشكالية الدراسة التالية:

ما هو أثر الدعم التنظيمي على رأس المال النفسي لدى العاملين بمديرية سونطراك بسكرة؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية هي:

- ما هو مستوى إدراك الدعم التنظيمي لدى عاملي مديرية سونطراك لولاية بسكرة؟
- ما هو مستوى رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي بأبعاده (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، دعم تحقيق الذات) على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة ؟

2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وضعنا الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي بأبعاده (العدالة التنظيمية، القيادة المساندة، دعم تحقيق الذات) على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة .
وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

- "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي حسب بعد العدالة التنظيمية على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة .
- "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي حسب بعد الدعم القيادي على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة .
- "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي حسب بعد دعم تحقيق الذات على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة .

3.1. منهج الدراسة:

لتحقيق غاية هذه الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره ملائم لوصف واستعراض المفاهيم الأساسية للدعم التنظيمي ورأس المال النفسي، من خلال جمع مختلف المعلومات وتحليلها بغرض الإلمام بالجوانب النظرية للدراسة، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على آراء ووجهات نظر عمال مديرية سونطراك بسكرة لمعالجتها وتحليل واستخلاص جملة من النتائج.

4.1. أدوات البحث المستخدمة:

اعتمد الباحثون على الاستبيان لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة ثم استخراج النتائج باستخدام برنامج spss v22، واعتمدنا على المعالجات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة الدراسة، التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الانحدار إلى المتعدد لإختبار فرضيات الدراسة.

5.1. أهمية الدراسة: تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية:

- الدعم التنظيمي للأفراد وتأثيره على تغيير سلوكياتهم الإيجابية وخاصة السلبية.
- إحساس الأفراد وإدراكهم لدعم المنظمة لهم ولأدائهم وجهدهم.

- رأس المال النفسي لأفراد المنظمة ودوره في زيادة دافعيتهم للإبداع والابتكار وتطوير أنفسهم والمنظمة.
- إدراك الدعم التنظيمي في تعزيز رأس المال النفسي الايجابي.

6.1. أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:

- التعرف على مفهوم الدعم التنظيمي ورأس المال النفسي.
- إبراز أهمية تنمية المنظمة لرأس مالها النفسي.
- معرفة علاقة الدعم التنظيمي بزيادة رأس المال النفسي للمنظمة.
- محاولة تقديم مقترحات يمكن أن تسهم في تعزيز أثر الدعم التنظيمي على رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

يتناول هذا الجزء الإطار النظري لمختلف الجوانب المتعلقة بالدعم التنظيمي ورأس المال النفسي.

1.2. الدعم التنظيمي:

1.1.2. مفهوم الدعم التنظيمي: يشير الدعم التنظيمي إلى تقدير المنظمة لمساهمات العاملين، والذي يشمل المكافآت المادية مثل الأجور والمزايا الاجتماعية، والمكافآت المعنوية والعاطفية مقل الاحترام ودعم الرئيس المباشر (Eisenberger.R, 2001, pp. 42-51)، فهو العوامل التي تحمي الأفراد من النتائج السلبية، من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم باهتمام المنظمة بهم وتوفير الرفاهية لهم (الشنطي، 2015، صفحة 125)، أي درجة محافظة المنظمة على رفاهية عاملها ومعاملتهم بعدالة، والانصات لشكواهم ومساعدتهم في حل المشاكل التي تواجههم. (Jennfer, 1999, p. 319)، أما إدراك الفرد للدعم التنظيمي فهو يشير إلى الاعتقاد الواضح للعاملين بأن المنظمة لديها توجه عام إيجابي أو سلبي نحوهم، يتضمن الاعتراف بمساهماتهم والحفاظ على سلامتهم (L.Rhoades, 2002, p. 670)، وهو ما يكونه الأفراد من بعض المعتقدات عن درجة تهمين المنظمة لمجهوداتهم واهتماماتهم برفاهيتهم وتقديرها لمجهوداتهم واسهاماتهم، مما يخلق لديهم مشاعر الالتزام والانتماء التي تجعلهم راضين ومفتخرين بالعمل بها. (الوناس، 2018، صفحة 398)

وتأتي المكافآت التطوعية في المرتبة الأولى ضمن مكافآت العمل التي تقدمها المنظمة والتي تعتمد على السلطة التقديرية لها بدلا من التأثير بأطراف خارجية كالتقابات العمالية، كدليل على اهتمام المنظمة برفاهية عاملها. (Dawley .DD, 2008, pp. 235-247)

كما أن تطور ادراك الفرد للدعم التنظيمي يتم من خلال ادراكه لتقدير المنظمة له، لذلك يستخدم أحكامه الخاصة وادراكه الذاتي للدعم، ولتقدير توقعه للنتائج المترتبة على أدائه، لذا كلما كان اهتمام المنظمة به وبجهد الكبير كلما بذل جهد أكبر لتحقيق أهدافها. (حامد، 2003، صفحة 06)

ويستمد الدعم التنظيمي أهميته من: (الغرابيلي، 2021، صفحة 91)

- إدراك العاملين للدعم التنظيمي يدفعهم لتطوير ذاتهم، فإهتمام المنظمة بهم ورفاهيتهم يجعلهم يحسنون قدراتهم ومهاراتهم، سعيا منهم لتحقيق أهدافها.

- دعم سلوكيات واتجاهات العاملين الإيجابية كالالتزام، الولاء، سلوكيات المواطنة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، مما يساهم في تحسين صورة المنظمة.

- دعم المنظمة للعاملين يجعلها تقلل من سلوكياتهم وتصرفاتهم السلبية كالصراع التنظيمي، التغيب وعدم الانضباط، التهكم التنظيمي،... الخ.

- دعم العاملين لتقديم المقترحات والأفكار لتحسين وتطوير العمل وزيادة الابداع والابتكار لديهم.

2.1.2. أبعاد الدعم التنظيمي:

أ. العدالة التنظيمية: تشير العدالة التنظيمية إلى الطريقة التي ينظر فيها العامل إلى الإجراءات والقرارات المتخذة في المنظمة التي ينتمي إليها، وتأثير هذه الطريقة على سلوكه (Mukherjee Spruha, 2016, p. 34)، فهي شعور وادراك العاملين في اطار التقييمات المتولدة نفسيا واداريا من خلال اجراء المقارنات بين القيم المتحصل عليها بين العاملين في المنظمة. (جودة، 2010، صفحة 307)

إن إدراك العاملين لعدم توفر عدالة في ممارسات المنظمة، يؤدي بهم إلى إتباع سلوكيات سلبية كزيادة معدل دوران العمل، التغيب، إلى جانب ممارسات الانتقام والعدوانية ضد المنظمة وقاداتها كالتكاسل عن العمل، التهكم التنظيمي،... الخ. (مضاوي، 2014، صفحة 154)، والعكس فإن شعور العاملين بالمساواة بين زملائهم في المعاملة، وعدالة الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها، وعدالة إجراءات اتخاذها، وبأن مقترحاتهم وأفكارهم

ومشكلاتهم محل اهتمام من قبل المنظمة، سيؤثر على العديد من المتغيرات التي تتحكم في سلوكياتهم وأدائهم، كالرضا الوظيفي، الاستغراق في العمل، الالتزام والولاء للمنظمة،...الخ.

ب. **الدعم القيادي:** تشير القيادة إلى قدرة القائد على إقناع فريق العمل على إنجاز المهام بكفاءة (الزهراني، 2018، صفحة 19)، أي القدرة على زرع الدعم والثقة اللازمة بالعاملين، لتحقيق أهداف المنظمة (Dubrin, 2012, p. 02)

أما القيادة المساندة فتشير إلى درجة المساندة والتأييد الذي يدركه ويشعر به الفرد من رئيسه المباشر، أي قدرة الرئيس المباشر أو المشرف على تقديم الدعم ومساعدة رؤوسيه على مواجهة مشكلات العمل التي قد تصادفهم، وإرشادهم وتوجيههم في العمل، وإعطائهم معلومات تمكنهم من العمل واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى معاملتهم بعدالة واحترام وتقدير. (المغربي ع.، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، 2007، صفحة 258).

ج. **دعم تأكيد الذات:** يشير الدعم وتأكيد الذات إلى اعتقاد الأفراد إلى مقدرتهم على تحقيق متطلباتهم عن طريق المشاركة في القيام بمهام وأنشطة متنوعة في المنظمة، ولا تنتهي هذه المشاركة أو هذا الدعم بإنهاء المهام المحددة، وإنما تمتد لتستمر طول مدة تواجد الأفراد داخل المنظمة، التي تلعب دور هام في بناء دعم الذات لدى الأفراد من خلال تقوية العلاقات الاجتماعية ووضعهم في جماعات العمل و المواقع التنظيمية المناسبة لهم والتي تمتاز بعدة خصائص كالاستقلالية، تنوع المهام والمهارات، أهمية الوظيفة،...الخ (المغربي ع.، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، 2007، صفحة 260).

2.2. رأس المال النفسي:

1.2.2. **مفهوم رأس المال النفسي:** يشير رأس المال النفسي إلى الصفات والقدرات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد وتساعد على تحديد السلوك اللازم لتحقيق نجاحه وتطوير أدائه (أحمد، 2017، صفحة 143)، فهو الخصائص النفسية التي يمتلكها الفرد وتمكنه من التقدم في حياته المهنية بكل ثقة، وتجعله يأمل في مواجهة المشكلات التي قد يصادفها مستقبلا. (بودرهم، 2018، صفحة 04)

إذن رأس المال النفسي مظهر إيجابي يعبر عن التغيير النفسي للفرد، فهو بناء يضيف الأمل والتفاؤل والمرونة للفرد، مما يساهم في تحسين أدائه. (Luthans.F and others, 2007, p. 03)، بل هو الحالة النفسية

الإيجابية للفرد التي تمتد إلى وراء رأس المال الفكري، بهدف الحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها. (عارف، 2018، صفحة 110)

ويمثل رأس المال النفسي بناء يجسد الموارد النفسية أو القدرات الإيجابية للأفراد، الذين يعتمدون على الموارد السلوكية المتوفرة في السياق التنظيمي (المناخ التنظيمي) لتعزيز مواردهم النفسية الشخصية، والتي تعزز التزامهم التنظيمي. (العميدي وآخرون، 2019، صفحة 08)

لذلك يؤثر رأس المال النفسي إيجاباً على المنظمة لما له مقدرة على تطوير الفرد، لذا تعتمد عليه المنظمات بسعيها للتأثير فيه، لبناء علاقات اجتماعية بين العاملين يسودها التفاهم والتعاون والتناسق، إلى جانب تحقيقها لأهدافها (Luthans.F, 2012, p. 02)، فالأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملاً وكفاءة ولديهم قدرة كبيرة على استعادة التوازن، ترتفع لديهم القدرة على الوقوف في وجه المشكلات والصراعات داخل العمل، مقارنة بالأفراد من ذوي مستوى رأس المال النفسي المنخفض. (أبو المعاطي، 2018، صفحة 413)

مما سبق نستنتج أن رأس المال النفسي:

- حالة نفسية إيجابية تغير سلوك صاحبها وتجعله يتصرف بالإيجاب تجاه مواقف أو ظروف معينة.
- يتشكل من عوامل أو عناصر أو محددات كالتفاؤل، الأمل، المرونة، بالإضافة إلى الكفاءة الذاتية.
- يعتبر رأس المال النفسي عاملاً أساسياً يمكن الفرد من امتلاكه العناصر التي تجعله متفائلاً بتحقيق أهدافه ومواجهة مشكلات العمل.
- يتغير مستوى رأس المال النفسي لدى الأفراد من فرد لآخر، كما يتغير لدى نفس الفرد من موقف لآخر، فقد يكون رأس ماله النفسي مرتفع في العائلة، ولكنه منخفض في العمل.
- ينتج عن رأس المال النفسي تبني الفرد لسلوكيات إيجابية نحو زملائه والمنظمة، مما يؤثر إيجاباً على أدائه وأداء المنظمة ككل.

2.2.2. أهمية رأس المال النفسي: يمثل رأس المال النفسي أهمية كبيرة للفرد، تتمثل في: (نجم، 2010، الصفحات 290-291)

- ارتفاع مستويات رضا الفرد عن وظيفته، مما يؤدي به إلى الاستقرار في العمل وعدم ترك المنظمة.
- الروح المعنوية العالية، التي تدفعه للعمل أكثر والاستغراق فيه.

-الانفتاح الإيجابي للعمل الجماعي، وعلى الانسجام والتوافق مع أعضائها.

-التفاؤل نحو المستقبل والمبادرة في تقديم المقترحات والأفكار البناءة.

-الانضباط في العمل وعدم التغيب.

كما يمثل رأس المال النفسي أهمية كبيرة للمنظمة، تتمثل في:

-تحسين علاقات العمل بين الأفراد، وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

-تقليل التكاليف الناتجة عن السلوكيات السلبية للعاملين، كتغيبهم عن العمل، تكاسلهم في أداء مهامهم،...الخ.

-زيادة تحمل العاملين لمسؤوليات العمل، وتشجيعهم على الابتكار.

-ارتفاع مستويات أداء العاملين والمنظمة.

-تحسين سلوك المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل،...الخ.

3.2.2. أبعاد رأس المال النفسي: تتمثل أهم محددات رأس المال النفسي في:

***الكفاءة أو الفعالية الذاتية:** هي إيمان وثقة الفرد بقدرته على تعبئة المهارات والمعارف والدوافع المطلوبة لتنفيذ مهمة معينة(الكرجي، 2015، صفحة 93)، أي قدرة الفرد المدركة لتحقيقه الأهداف المطلوبة، نتيجة لإدراكه لإمكانيات الذهنية والجسدية التي يملكها، وتمكنه من ضمان النجاح (صبر، 2018، صفحة 247).

فالفرد الذي يمتلك فعالية ذاتية قوية بخصوص عملية تدريبية معينة مثلا سيتعلم وينقل ما تعلمه بشكل أكبر من الفرد الذي يمتلك فعالية ذاتية ضعيفة.(عارف، 2018، صفحة 113)

***المرونة:** هي مهارة الفرد وقابليته إلى أن يكون قويا عند مواجهته لضغوط أو تغيير كبير، فهي قدرات نفسية إيجابية للعودة مرة أخرى، من العثرات والعقبات وعدم التأكد والفشل(آل طعين، 2014، صفحة 15).

إن الأفراد الذين لديهم مرونة يتصفون بأن لديهم إيمان عميق بالحياة وأهميتها، قبول الواقع، مهارة التكيف مع المتغيرات وإدارتها، وعليه تحاول المنظمة الاستفادة من مرونة أفرادها لتوليد فرص جديدة لتطوير ذاتها واستثمار هذه الفرص بالتعلم والنمو والتطور.(عارف، 2018، صفحة 114)

***التفاؤل:** وهو النظرة الإيجابية للفرد نحو المستقبل، فهو توقعات الفرد بحصوله على نتائج إيجابية في عمله مستقبلا، أي مقدرة الفرد على مواجهة وتجنب الحوادث السلبية واعتبارها مؤقتة، والتفاؤل بتوقع حوادث إيجابية واعتبارها مستمرة، وبالتالي فإن مستوى التفاؤل لدى الفرد يؤثر على مستوى قدرته وتعامله مع الحوادث السلبية

التي قد تواجهه في عمله، والتحكم في مشاعره السلبية، بالنظر إليها على أنها فرصة للنمو والتقدم، مما تؤثر هذه النظرة الإيجابية على أدائه الوظيفي، ومن ثم أداء المنظمة. (عارف، 2018، صفحة 113)

3. الدراسة الميدانية:

1.3. منهجية الدراسة:

1.1.3. مجتمع وعينة الدراسة: تعتبر عملية اختيار عينة الدراسة خطوة من خطوات الدراسة ذاتها والتي يستوجب ربطها بالهدف الرئيسي له، على اعتبار أن العينة هي مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة، فبدلاً من إجراء الدراسة على كامل مفردات المجتمع تم اختيار جزء من تلك المفردات بطرق علمية تكفي لضمان صدق تعميم النتائج على المجتمع بأكمله، يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمديرية سونطراك بولاية بسكرة، حيث تم أخذ عينة عشوائية مكونة من العاملين بمديرية سونطراك بسكرة ، بلغ عددهم: (60) استبانة، تم استرجاع منها (54) استبانة، صالحة للتحليل الإحصائي.

2.1.3. ثبات الاداة (Reliability): يقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج، أو نتائج مقاربة لو كررت الدراسة في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها. ومن خلال الجدول 01، فإن ثبات أداة البحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's Coefficient)، الذي يحدد مستوى قبول اداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر، كان معامل الثبات الكلي لأداة البحث قد بلغ (0.95) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض البحث.

الجدول رقم (01): معاملات الصدق والثبات

المتغيرات وأبعادها	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق (الجزر التربيعي لمعامل الثبات)
الدعم التنظيمي	14	0.959	0.979
رأس المال النفسي	10	0.900	0.948
الكلي	24	0.952	0.975

المصدر: من إعداد الباحثين وبالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.22

3.1.3. اختبار التوزيع الطبيعي: يتم التأكد من مدى إتباع بيانات الاستبيان المتحصل عليها للتوزيع الطبيعي، وذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): "اختبار التوزيع الطبيعي"

المتغيرات	الدعم التنظيمي	رأس المال النفسي
الالتواء	0.754-	1.380-
التفلطح	0.673	4.892

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاتماد على مخرجات برنامج SPSS.22

أوضحت نتائج الاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، حيث كان مستوى الالتواء محصور بين (1،-1) ، ومستوى التفلطح محصور بين (10،-10)، مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

4.1.3. تحليل خصائص عينة الدراسة: يتضمن الجدول التالي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق (الجنس - السن - المؤهل العلمي والخبرة الوظيفية)

الجدول رقم (03): "خصائص عينة الدراسة"

النسبة المئوية	التكرار	الخاصية
62.9	34	ذكر
37.1	20	أنثى
09.3	05	أقل من 30
16.7	09	40-30
29.6	16	50-41
44.4	24	أكثر من 50
09.3	05	1-5 سنوات
13.0	07	6-10 سنوات
29.6	16	11-15 سنة

48.1	26	أكثر من 15 سنة	المستوى العلمي
16.7	09	بكالوريا	
27.8	15	ليسانس	
18.5	10	ماستر/ماجستير	
09.3	05	دكتورة	
27.8	15	تقني سامي	
100		المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة ذكور بنسبة 62.9%، في حين كانت نسبة الإناث 37.1%، وهو شيء وتوزيع طبيعي ناتج عن طبيعة عمل المؤسسة وملاءمتها للذكور، كما نلاحظ أن أغليبتهم من الفئة العمرية الأكثر من 50 سنة بنسبة 44.4%، لتأتي الفئة العمرية من 41-50 سنة بنسبة 29.6% في المرتبة الثانية، تليها أصحاب الفئة العمرية من 30-40 سنة بنسبة 16.7%، أما أصحاب الفئة العمرية الأقل من 30 سنة فقد جاءوا في المرتبة الأخيرة بنسبة 9.3%.. كما يلاحظ بأن أغليبتهم لديهم خبرة وظيفية لأكثر من 15 سنة، إذ جاءت نسبتهم أكبر النسب بقيمة 48.1% وهو شيء طبيعي بإعتبار أن أغليبتهم سنهم أكثر من 50 سنة، ليأتي أصحاب الخبرة من 11-15 سنة بنسبة 29.6%، ثم أصحاب الخبرة من 6-10 سنوات في المرتبة الثالثة بنسبة 13%، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاء أصحاب الخبرة الأقل من 6 سنوات بنسبة 13%، كما يلاحظ أن أغلبية أفراد العينة حاملي شهادة الليسانس أو شهادات تقني سامي إذ جاءوا في المرتبة الأولى بنسبة 27.8%، ليأتي في المرتبة الثانية حاملي شهادة الماستر أو الماجستير بنسبة 18.5%، وقد جاءت متساوية تقريبا مع أصحاب مستوى البكالوريا بنسبة 16.7%، أما أصحاب مستوى الدكتوراة فقد جاءوا في المرتبة الأخيرة بنسبة 9.3%.

2.3. تحليل نتائج الدراسة:

1.2.3. تحليل محور الدعم التنظيمي: من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول الدعم التنظيمي، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: ما هو مستوى

إدراك الدعم التنظيمي لدى عاملي مديرية سونطراك لولاية بسكرة؟، لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم(04): نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول الدعم التنظيمي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
يحصل الفرد على الترقيات والمكافآت بالمؤسسة بناء على الجهد المبذول.	3,31	1,163	متوسط
تعطى لكل فرد وبدون تمييز فرصة للاستفادة من دورات التكوين	3,65	1,305	متوسط
تتناسب وظيفتي مع المهارات والقدرات التي املكها.	3,89	1,022	مرتفع
يحق للعاملين الاعتراض ومناقشة القرارات التي تصدرها الإدارة	3,28	1,017	متوسط
تقدم الإدارة للعامل مبررات اتخاذ أي قرار بشأنه	3,15	1,035	متوسط
العدالة التنظيمية	3,455	0,8550	متوسط
يشجع رئيسي المباشر الأفكار الجديدة ويناقشها معنا.	3,52	1,225	متوسط
يشعرني رئيسي المباشر بأنه صديقي يهتم بي وبمشاكلي المهنية.	3,41	1,237	متوسط
يملك رئيسي المباشر قدرة على كسب تأييدي وحثي على العمل.	3,61	1,106	متوسط
يطلعني رئيسي المباشر بأي تغييرات محتملة تؤثر علي وعلى عملي.	3,63	1,121	متوسط
يتبرك لنا رئيسي المباشر حرية تأدية عملنا	3,50	0,9470	متوسط

			بالطريقة التي نراها مناسبة.
متوسط	1,036	3,533	الدعم القيادي
متوسط	1,130	3,31	تقدر المؤسسة جهدي الإضافي وإنجازاتي في العمل.
متوسط	1,083	3,19	تقدم المؤسسة لي إكراميات تقديرا للجهد الذي أحققه في العمل.
متوسط	1,059	3,48	تتنوع المهارات المطلوبة لأداء عملي مما يدفعني لاكتساب مهارات جديدة.
متوسط	1,123	3,39	تهتم المؤسسة بي وبحل المشاكل التي تواجهني في العمل كأحد العاملين بها.
متوسط	0,9740	3,342	دعم تحقيق الذات
متوسط	0,8990	3,451	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسطات الحسابية (3.52)، (3.41)، (3.61)، (3.63)، (3.50)، للفقرات (6)، (7)، (8)، (9)، (10)، على التوالي، تقع في المستوى المتوسط من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثانيم فئات مقياس ليكارت (2.34-3.66)، ونفس ذلك بأن أفراد العينة انسجموا انسجام كبير جدا في اجاباتهم حول الدعم القيادي لهم، إذ يرون أن رؤسائهم المباشرين أو المشرفين عليهم يشعرونهم وبدرجة متوسطة بأنهم أصدقاء لهم يهتمون بهم وبمشاكلهم ويتركون لهم حرية تأدية عملهم بالطريقة التي يرون بأنها مناسبة، كما يشجعونهم على تقديم الأفكار والمقترحات ويطلعونهم على أي تغييرات محتملة قد تؤثر على عملهم، فرؤسائهم المباشرين لديهم قدرة متوسطة لكسب تأييدهم وحثهم على العمل، أما فيما يخص العدالة التنظيمية فنلاحظ أن المتوسطات الحسابية (3.31)، (3.65)، (3.28)، (3.15)، للفقرات (1)، (2)، (4)، (5)، على التوالي، تقع في المستوى المتوسط من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.34-3.66)، ونفس ذلك بأن أفراد العينة انسجموا انسجام كبير جدا في اجاباتهم حول العدالة التنظيمية المطبقة في المؤسسة محل الدراسة، إذ يرون أنهم يحصلون بدرجة متوسطة على الترقيات والمكافآت بناء على الجهد المبذول، كما تقدم الإدارة للعاملين مبررات إتخاذ أي قرار بشأنهم، وتعطيهم حق الاعتراض ومناقشة القرارات، ورغم أن

المتوسط الحسابي (3.89)، للفقرة (3)، يقع في المستوى المرتفع من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الأول من فئات مقياس ليكارت (3.67-5)، ونفسر ذلك شعور أفراد العينة وبدرجة كبيرة بتناسب وظيفتهم مع المهارات والقدرات التي يمتلكونها، إلا أن المتوسط الحسابي لهذا البعد يقع في المستوى المتوسط (3.45)، أما فيما يخص بعد دعم تحقيق الذات فنلاحظ أن المتوسطات الحسابية (3.31)، (3.65)، (3.28)، (3.15)، لل فقرات (1)، (2)، (4)، (5)، على التوالي، تقع في المستوى المتوسط من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.34-3.66)، ونفسر ذلك بأن أفراد العينة انسجموا بدرجة كبيرة جدا في اجاباتهم حول دعم المؤسسة لهم لتحقيق ذاتهم، إذ يرون أن المؤسسة تهتم بدرجة متوسطة بحل مشاكلهم وتقدر جهودهم الإضافية وانجازاتهم في العمل، كما تدفعهم لتنويع مهاراتهم واكتساب أخرى جديدة، مما يسمح لهم بالحصول على إكramيات تقديرا لإنجازاتهم المحققة، ورغم ذلك كان مستوى الدعم التنظيمي المطبق في المؤسسة محل الدراسة متوسط الأهمية، حيث كان المتوسط الحسابي (3.45).

2.2.3. تحليل محور رأس المال النفسي: من أجل التعرف على اتجاهات المبحوثين حول رأس المال النفسي، سيتم تحليل العبارات التي تقيس كل بعد من أبعاد هذا المحور ومن ثم الإجابة على السؤال التالي: " ما هو مستوى رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة؟

" لذا سوف نقوم بتحليل النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول (05): نتائج تحليل اتجاهات المبحوثين حول رأس المال النفسي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
واثق بمقدرتي على تحقيق مهام وأهداف العمل.	4,07	,8870	مرتفع
أستطيع تقديم مقترحاتي للإدارة دون تردد وخوف.	3,93	,8660	مرتفع
واثق بقدرة المؤسسة على التقدم وتحقيق الأهداف	3,72	1,036	مرتفع
أتوقع الأفضل عند مواجهة ظروف صعبة في عملي.	3,63	,9170	متوسط
أتطلع إلى مستقبلي في المؤسسة بصورة إيجابية	3,91	1,033	مرتفع

			وبوجه متفائل.
مرتفع	,7540	3,81	أشعر بمقدرتي على مواجهة أي نوع من المخاطر مستقبلا.
مرتفع	,7840	3,91	أستطيع تجاوز المواقف الصعبة في العمل.
مرتفع	,8450	3,76	بإمكاني التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل.
مرتفع	,9190	3,80	لدي مرونة عالية لمسايرة العقبات ومواجهتها.
مرتفع	,8820	3,70	أقدم أفكار جديدة لتحسين مهام وإجراءات العمل.
مرتفع	,6500	3,824	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات برنامج spss22

من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسطات الحسابية (4.07)، (3.93)، (3.72)، (3.91)، (3.81)، (3.91)، (3.76)، (3.80)، (3.70)، للفقرات (1)، (2)، (3)، (5)، (6)، (7)، (8)، (9)، (10) على التوالي، تقع في المستوى المرتفع من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثالث من فئات مقياس ليكارت (3.67-5)، ونفس ذلك بأن أفراد العينة يؤكدون في اجاباتهم بأنهم واثقين بمقدرتهم على تحقيق مهام وأهداف العمل وتحقيق التقدم للمؤسسة من خلال مقدرتهم على تقديم أفكار جديدة لتحسين مهام وإجراءات العمل، كما يؤكدون بأن لهم مرونة كبيرة للتعامل مع جميع سلوكيات زملائهم في العمل، ولمسايرة العقبات التي يمكن أن يواجهونها، وتجاوز المواقف الصعبة، كما أنهم متفائلين ويتطلعون بصورة إيجابية لمستقبلهم في المؤسسة، كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي (3.63)، للفقرة (4)، يقع في المستوى المتوسط من الأهمية وهو مستوى يقع ضمن المستوى الثاني من فئات مقياس ليكارت (2.34-3.66)، ونفس ذلك بأن أفراد العينة منسجمون انسجام كبير في اجاباتهم حول توقعهم الأفضل عند مواجهة ظروف صعبة في عملهم، ، ورغم ذلك كان مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة مرتفع الأهمية، حيث كان المتوسط الحسابي (3.824).

3.3. اختبار وتفسير الفرضيات:

للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي بأبعاده (العدالة التنظيمية، القيادة المساندة، دعم تحقيق الذات) على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ " تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار مثلما يبينه الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	R معامل الارتباط	R ² معامل التحديد
الانحدار	6.708	1	6.708	22.176	0,000*	0.547	0.299
الخطأ	15.730	52	0.303				
المجموع الدوري	22.439	53					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

من خلال النتائج الواردة في الجدول يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (22.176) وبقيمة احتمالية (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويتضح من نفس الجدول أن معامل التحديد يساوي (0.299) وهذا يعني أن (29.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع "رأس المال النفسي" تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل "الدعم التنظيمي"، والباقي يعزى لعوامل أخرى غير داخلية في النموذج، وهي قوة تفسير ضعيفة، وبالتالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للدعم التنظيمي بأبعاده (العدالة التنظيمية، القيادة المساندة، دعم تحقيق الذات) على مستوى رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة .

وبناء على ذلك نستطيع اختبار الفرضيات الفرعية، أين نعتمد في ذلك على الانحدار الخطي المتعدد، حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول الموالي:

الجدول (07): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر الدعم التنظيمي على رأس المال النفسي

المتغير المستقل X	(B)	Beta	(T)	مستوى الدلالة
العدالة التنظيمية	0.359	0.472	3.859	,000*0
الدعم القيادي	0.325	0.517	4.357	,000*0
دعم تحقيق الذات	0.375	0.561	4.891	,000*0

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

طبقا للنتائج الموضحة بالجدول (07)، فإنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على رأس المال النفسي، وكذا الدعم القيادي ودعم تحقيق الذات من وجهة نظر عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة، حيث كانت مستوى دلالتهم أقل من 0.05 وبلغت 0.000 و 0.000 و 0.000 على التوالي، كما نلاحظ أن معامل B لهم كان موجبا بقيمة 0.359 و 0.325 و 0.375 على التوالي، مما يفسر أن الدعم التنظيمي بأبعاده العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، دعم تحقيق الذات تؤثر إيجابا على رأس المال النفسي، أي كلما كان الدعم التنظيمي للمؤسسة قوي أو فعال كلما زاد رأس المال النفسي، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى والثانية والثالثة مقبولة.

ويمكن تفسير النتائج المحصل عليها من اختبار الفرضيات، من كون الدعم التنظيمي عامل هام ومؤثر على رأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة، خاصة فيما يتعلق بضرورة العدالة في المكافآت والترقيات التي يصل عليها الأفراد وفي حصولهم على فرص لإجراء دورات تكوينية لتحسين أدائهم ومهاراتهم، إلى جانب دعم المشرفين أو الرؤساء المباشرين للعاملين تحت إشرافهم، والإهتمام بهم وبحل مشاكل عملهم، وتشجيعهم على التطور بمناقشة مقترحاتهم وأفكارهم، إلى جانب دعم المؤسسة لهم لتحقيق ذاتهم، من خلال تقدير جهودهم وخاصة الإضافية، ودفعهم على العمل أكثر بتقديم كتب شكر وإكراميات لهم، والاهتمام بتطوير مهاراتهم وتطوير أنفسهم وذاتهم حتى يستطيعون مواكبة تغيرات عملهم.

4. الخاتمة:

يعد موضوع الدعم التنظيمي وأثره على رأس المال النفسي من المواضيع الحديثة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، إذ يساهم الدعم التنظيمي بالمؤسسة في شعور الأفراد بحبها لهم والاهتمام بهم وبحل المشاكل التي يمكن أن تواجههم في عملهم، وبمحاولتها تحقيق رفايتهم، مما يجعلهم متفائلين بمستقبلهم بالمؤسسة، وبقدرتهم بمواجهة كل الظروف والتأقلم معها، من أجل التقدم والتطور، وبالتالي تطويرها وتحسينها، بإعتبارهم دعامة أساسية للارتقاء بالأداء و ضمان مكانة في السوق في ظل التحولات و التحديات التي تواجهها المنظمة اليوم.

1.4. النتائج:

من خلال دراستنا الميدانية، توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ تصورات المبحوثين حول مستوى المتغير: الدعم التنظيمي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة اتجهت نحو المستوى المتوسط وفقا لمقياس البحث.
- ✓ تصورات المبحوثين حول مستوى المتغير: رأس المال النفسي لدى عمال المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المرتفع وفقا لمقياس البحث.
- ✓ وجود علاقة ارتباط متوسطة بين الدعم التنظيمي ورأس المال النفسي لدى عمال مديرية سونطراك لولاية بسكرة.
- ✓ وجود أثر للدعم التنظيمي ببعده العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة.
- ✓ وجود أثر للدعم التنظيمي ببعده الدعم القيادي على رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة.
- ✓ وجود أثر للدعم التنظيمي ببعده دعم تحقيق الذات على رأس المال النفسي بمديرية سونطراك لولاية بسكرة.

2.4. التوصيات:

وعلى ضوء النتائج السابقة نقدم مجموعة من التوصيات هي:

- ✓ على إدارة المؤسسة تشجيع الأفراد على الإبداع وتطوير العمل، وتتمين المقترحات الجديدة.

✓ تكثيف عقد دورات تكوينية لفائدة الأفراد لمساعدتهم على تنمية وتطوير أنفسهم، وبالتالي تطوير وتحسين أدائهم.

✓ اهتمام المشرفين أكثر بالعاملين وبمشاكلهم الوظيفية والتشاور معهم في حلها.

✓ زيادة الاهتمام بالعاملين أكثر وبحل انشغالاتهم، مما ينمي شعورهم بأنهم محل اهتمام وتقدير من قبل الإدارة.

ومن خلال دراستنا هذه يمكن اقتراح دراسات مستقبلية بما يخدم مديرية سونطراك لولاية بسكرة وعاملها منها:

- التركيز على دراسة القيادة الأخلاقية وأثرها على تحسين الأداء.

- الاهتمام باستراتيجيات تمكين العاملين والتماثل التنظيمي.

- ضرورة تحسين الحياة الوظيفية بالمديرية وأثرها على رأس المال النفسي للعاملين.

5.المراجع:

- A.J Dubrin .(2012) .Leadership: Research Findings Practice and skills.boston: south western; cengage learning,7th edition.
- Andrems.MC Dawley .DD .(2008) .Mentoring Supervisor Support and Perceived Organizational Support:what matters most .Leadersh organ dev, VOL 29? NO3.247-235 ،
- Arnneli.S Eisenberger.R .(2001) .Reciprocation of Perceived Organizational Support . journal of applied psychology ,VOL 86.51-42 ،
- George Jennfer .(1999) .Organizational Behavior. addison Welsey publishing Company.
- Luthans.F .(2012) .Psychological Capital: Implications for HRD Retrospective Analysis and Future Directions .journal human resource development,23 (01.02) .
- Luthans.F and others .(2007) .Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge.Oxford: owford uk: oxford university press.
- R Eisenberger L.Rhoades .(2002) .Perceived Organizational Support: A Review of the Literature . journal of applied psychology ,87(04.670 ،
- Singh Abha Mukherjee Spriha .(2016) .Organizational Justice in Relation to Competence, commitment and self motivation .theinternational journalof indian psychology, volume 3,issue2, no 5.34 .

- جنان شهاب أحمد. (2017). العلاقة بين رأس المال النفسي الايجابي والارتجال التنظيمي في اطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية. مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 03، العدد 07، العراق، 143.
- حسين أحمد عمر الزهراني. (2018). قيادة التعلم بالمشاريع. جدة: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- رنا ناصر صبر. (2018). الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الريادي. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، العدد 103، العراق، 247.
- سعيد شعبان حامد. (2003). أثر علاقة الفرد برئيسه وادراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، المجلد 42، العدد 61، جامعة القاهرة، 06.
- شعلان مضاوي. (2014). الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى موظفات الادارات. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد 03، العدد 12، الأردن، 154.
- صباح محمد موسى، سحر أحمد الكرجي. (2015). أثر رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية. مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 105، الجامعة المستنصرية، 93.
- ضرغام علي مسلم العميدي وآخرون. (2019). دور رأس المال النفسي في تعزيز الابداع التسويقي. المجلة الدولية للبحوث الاسلامية والانسانية المتقدمة، المجلد 09، العدد 01، 08.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية. القاهرة: المكتبة العصرية.
- حمزة بودرهم. (2018). أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الايجابي. جامعة ورقلة: رسالة ماجستير في علوم التسيير.
- محفوظ أحمد جودة. (2010). ادارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد عارف عبده عارف. (2018). نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على ادارة المواهب البشرية. مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 19، العدد 03، الجزء 01، جامعة بورسعيد.
- محمود الصاوي، زينب الغرابيلي. (2021). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الرفاه النفسي للعاملين بالبنوك الوطنية الاماراتية. المجلة العربية للادارة، المجلد 41، عدد خاص، 91.
- محمود عبد الرحمن الشنطي. (2015). دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والاداء الوظيفي. مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات الادارية والاقتصادية، المجلد 01، العدد 03، 125.

- مزياني الوناس. (2018). مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدى عمال الحماية المدنية بورقلة. مجلة الباحث للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 34، 398.
- نجم عبود نجم. (2010). إدارة اللاملموسات "إدارة ما لا يقاس". عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- وليد محمد منار منصور أحمد أبو المعاطي. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. مجلة العلوم التربوية، المجلد 02، العدد 03، جامعة المنصورة، 413.
- يوسف موسى سبتي احسان دهش جلاب آل طعين. (2014). تأثير رأس المال النفسي الايجابي في الأداء الابداعي. مجلة القادسية الاقتصادية الادارية، المجلد 17، العدد 03، جامعة القادسية، 15.