

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

منصور، محمود عبدالنبي عبدالسميع. (٢٠٢٤). دور رأس المال النفسي
في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي العقود
ببنك مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٥، ع ٢٤،
٥٣٤ - ٥٧٧. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1552687>



إعداد

فهد مساعد الهادي

تقييم العنوان

عنوان الدراسة "دور رأس المال النفسي في تعزيز سلوك الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي العقود ببנק مصر" يتمتع بدرجة عالية من الوضوح والدقة، ويُعد نموذجًا جيدًا في الصياغة العلمية، إذ يحدد بجلاء المتغير المستقل (رأس المال النفسي) والمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي)، ويبين نوع العلاقة (تأثير)، كما يشير بوضوح إلى المجال التطبيقي (موظفي العقود ببנק مصر)، وهو ما يضيف على العنوان طابعًا عمليًا ومحددًا. غير أن الدراسة لم تُدرج ضمن تصميمها متغيرات وسيطة أو معدلة رغم أن بعض الدراسات السابقة ألمحت إلى إمكانية تأثير العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي بمتغيرات مثل الدعم التنظيمي أو الرضا الوظيفي، وهو ما كان يمكن أن يثري التصميم البحثي ويزيد من عمق

التحليل الإحصائي والنظري.

المقدمة

المقدمة تمهد جيدًا لموضوع الدراسة، حيث تبدأ بعرض عام لمفهوم الاستغراق الوظيفي وأهميته في بيئة العمل المعاصرة، خاصة في ظل الضغوط التنظيمية وتزايد التحديات النفسية التي تواجه العاملين، ثم تنتقل إلى طرح رأس المال النفسي كمتغير حديث النشأة نسبيًا في أدبيات علم النفس التنظيمي، مما يبرز حداثة الإطار النظري. وتُظهر المقدمة إحاطة الباحث بالأدبيات ذات الصلة، إذ يشير إلى دراسات أجنبية ومحلية متنوعة، مع ربط منطقي بين المفاهيم، غير أن المقدمة افتقرت إلى إدراج بيانات كمية أو وصفية حديثة (مثل مؤشرات أداء أو معدلات دوران وظيفي في بنك مصر) مما كان سيُسهم في تدعيم الحاجة الواقعية للدراسة، ويوضح الفجوة بشكل أعمق...

مشكلة الدراسة

صيغت المشكلة في صورة تساؤل رئيسي واضح: "ما طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوك الاستغراق الوظيفي لدى موظفي العقود ببنك مصر؟"، وتفرعت منه تساؤلات فرعية ترتبط بالمتغيرات الديموغرافية، وقد ارتكز الباحث على عدد من الفرضيات السابقة والدراسات التجريبية في بيان الفجوة، مشيرًا إلى التباين في نتائج الدراسات واختلافها باختلاف السياقات التنظيمية، كما نوّه إلى أن بيئة العمل في البنوك الحكومية لم تحظَ باهتمام كافٍ في هذا السياق. ومع ذلك، كان من الممكن تدعيم المشكلة بمنهجية استكشافية أولية (مثل مقابلات أو استطلاع رأي مبدئي) لتوثيق الحاجة التطبيقية الملحة للدراسة، أو لربط نتائج الدراسات الأجنبية بالواقع المحلي بطريقة أعمق..

أهمية الدراسة

تميّزت الدراسة بفصل واضح بين الأهمية النظرية والتطبيقية، وهو ما يُحسب لها أكاديميًا. من الناحية النظرية، تساهم الدراسة في إثراء المعرفة حول متغير رأس المال النفسي، الذي لا يزال جديدًا نسبيًا في البيئة العربية، لاسيما في القطاع المصرفي الحكومي، كما تفتح الدراسة مجالًا للتوسع في بحث العلاقة بين الجوانب النفسية الداخلية والسلوكيات التنظيمية مثل الاستغراق الوظيفي، أما على المستوى التطبيقي، فتُعد الدراسة ذات أهمية عالية لصنّاع القرار ومديري الموارد البشرية، إذ تقدم أدلة على إمكانية تحسين التفاعل الوظيفي للموظفين دون الحاجة لتدخلات مادية مباشرة، بل من خلال تطوير المهارات النفسية، وهو ما قد يُحسن من كفاءة الأداء ويقلل من معدلات الغياب أو التسرب الوظيفي..

أهداف الدراسة

جاءت أهداف الدراسة صريحة وواضحة ومتسقة مع التساؤلات والفرضيات. ويمكن القول إنها صيغت وفق منهجية SMART إلى حد كبير (محددة، قابلة للقياس، واقعية، ذات صلة، محددة زمنيًا). ركزت الأهداف على تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، مع تحليل الفروق باختلاف الخصائص الديموغرافية، ما يعكس واقعية وإمكانية التنفيذ الميداني، وكان من المفيد إضافة هدف يرتبط باقتراح تصور أو برنامج تدريبي لتفعيل رأس المال النفسي، وهو ما كان سيعزز الجانب التطبيقي ويزيد من فائدة النتائج..

الاطار النظري

عالج الباحث مفهومي الدراسة بشكل دقيق ومنهجي. فقدّم تعريفات علمية متنوعة لمتغير رأس المال النفسي من مصادر رصينة، وشرح أبعاده الأربعة (الأمل، الفعالية الذاتية، التفاؤل، الصلابة النفسية)، مستندًا إلى نموذج Luthans وزملائه. كما تناول الاستغراق الوظيفي كمتغير متعدد الأبعاد، موضحًا جوانبه المعرفية والعاطفية والسلوكية، إلا أن التحليل النظري اقتصر على عرض التعريفات دون التوسع في شرح آلية تأثير المتغير المستقل على التابع، مما أضعف التماسك التفسيري بين المتغيرات. كان من الأفضل تعزيز الربط النظري عبر نموذج سببي مفسر أو من خلال نظرية نفسية تنظيمية داعمة (مثل نظرية الموارد والمحافظة عليها). (Conservation of Resources Theory).

تحليل الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة عددًا جيدًا من البحوث السابقة، تنوعت بين دراسات عربية وأجنبية، ما يُظهر اطلاعًا واسعًا واطّلاعًا منهجيًا من الباحث. شملت الدراسات الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠٢٣، ما يعكس حداثة نسبية في المراجع. كما قارنت الدراسة بين النتائج المتفقة والمختلفة، وسلطت الضوء على وجود تباين دال في النتائج وفقًا للثقافات والسياقات التنظيمية، وغلب على العرض الطابع الوصفي دون تحليل نقدي عميق لمناهج أو أدوات الدراسات السابقة، ولم تُبرز بوضوح كافٍ كيف تختلف هذه الدراسة عنها أو ما تضيفه تحديدًا من جديد (novelty).

تحليل الفروض

تم تقديم فرضيات الدراسة بشكل منهجي ومنطقي، وتضمنت فرضيات رئيسية وفرعية. صيغت الفروض بأسلوب إحصائي واضح وقابل للاختبار عبر أدوات التحليل المناسبة، وارتبطت مباشرة بالأسئلة والأهداف، كما أخذت الفروض بعين الاعتبار الفروق بين الجنس والعمر وسنوات الخبرة، مما يثري التحليل، وكان من الممكن تقديم فروض تفاعلية (تأثير مشروط) تعكس التفاعل بين المتغيرات، أو إضافة فرضية وسيطة لاختبار الآليات النفسية المؤدية من رأس المال النفسي إلى الاستغراق الوظيفي.

نموذج الدراسة

قدّمت الدراسة نموذجًا مفاهيميًا بسيطًا يوضح العلاقة بين رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة وسلوك الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة. النموذج واضح بصريًا، ومبني على أساس مفاهيمي متماسك، إلا أنه افتقر إلى العمق التحليلي أو الاستناد إلى إطار نظري تفسيري قوي، و كان من الممكن ربط النموذج بنظرية تنظيمية داعمة أو دمج متغيرات وسيطة (مثل الرضا الوظيفي أو الدعم التنظيمي) لإبراز العلاقات المعقدة داخل المنظومة النفسية والسلوكية.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو اختيار مناسب لطبيعة الدراسة. شملت العينة ١٨٠ موظفًا من موظفي العقود ببنك مصر – فرع المنوفية. تم استخدام أدوات مقننة ومقتبسة من دراسات سابقة، مع توضيح درجات الصدق والثبات، وهو ما يُعد من نقاط القوة، و استخدمت الدراسة أساليب إحصائية مناسبة مثل اختبار (ت) وتحليل التباين وتحليل الارتباط، وقدمت جداول توضيحية جيدة. ولم تُذكر تفاصيل كافية حول أسلوب اختيار العينة أو مدى تمثيلها للمجتمع الأصلي، مما قد يضعف من صلاحية التعميم الخارجي للنتائج.

تفسير النتائج

أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والاستغراق الوظيفي، كما كشفت عن فروق دالة بحسب النوع والعمر، وهو ما يتسق جزئيًا مع بعض الدراسات السابقة، ويخالف أخرى.

قدم الباحث تفسيرًا مبدئيًا للنتائج، لكنه لم يتعمق في ربطها بالنظريات أو تفسيرات سيكولوجية معمقة. كما لم يوضح مدى مساهمة كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي في تفسير التباين في الاستغراق، وهي نقطة كان يمكن أن تُثري التحليل كثيرًا..

التوصيات

اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات الجيدة، أبرزها ضرورة تنمية رأس المال النفسي للموظفين عبر برامج تدريبية، وأهمية دعم بيئة العمل النفسي الإيجابي، كما اقترحت إجراء دراسات مستقبلية في قطاعات أخرى أو باستخدام متغيرات وسيطة، وظلت التوصيات عامة ولم ترتبط بشكل دقيق بالنتائج، كما لم يُقترح نموذج عملي أو إطار تطبيقي لتدخلات مستقبلية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

