

تنمية رأس المال النفسي الإيجابي كمدخل استراتيجي للرفع من كفاءة المورد
البشري بالمنظمة

DEVELOPING POSITIVE PSYCHOLOGICAL
CAPITAL AS A STRATEGIC ENTRY TO
INCREASE THE EFFICIENCY OF THE HUMAN
RESOURCE IN THE ORGANIZATION.

د. شريفي هناء

Dr. CHARIFI HANA

جامعة الجزائر ٢

د. بوسنة فطيمة

Dr. BOUSSENA FATIMA

جامعة الجزائر ٢

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على نموذج رأس المال النفسي الإيجابي كمدخل حديث
النشأة ينبثق عن تطبيقات علم النفس الإيجابي في المجال المهني، كإحدى التوجهات المعاصرة في مجال الإدارة
والسلوك التنظيمي التي لها أثر كبير في تطوير كفاءات المورد البشري بالمنظمات، وذلك من خلال التركيز
على دراسة المتغيرات النفسية الإيجابية لدى الأفراد التي يمكن تميمتها وتوجيهها إيجابيا نحو الرفع من
الكفاءات الوظيفية الفردية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وعليه تم التركيز من خلال هذه الورقة البحثية على توضيح أهمية البنية النفسية الإيجابية للموارد البشرية في
ترقية أداء المنظمات، من خلال توجيهها نحو تطوير الكفاءات الوظيفية اعتمادا على تنمية الرأس المال
النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) للمنظمة، وإثراء ودعم القدرات النفسية
كإستراتيجية للخروج من الأزمات وتحقيق الفعالية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الكفاءة الوظيفية، تنمية المورد البشري، علم النفس الإيجابي.

Summary

The aim of this study is to highlight the positive psychological capital model as a
newly emerging approach that stems from the applications of positive psychology in the
professional field, as one of the contemporary trends in management and organizational

behavior that has a significant impact on the development of human resources competencies in organizations. Studying the positive psychological variables in individuals that can be developed and directed positively towards raising individual competencies and achieving organizational goals.

The focus of this research paper is on the importance of the positive psychological structure of human resources in promoting the performance of organizations by directing them to develop their competencies based on the development of the positive psychological capital (self-efficacy, optimism, hope, flexibility) of the organization, Psychological as a strategy to get out of crisis and achieve effectiveness.

key words: Psychological capital, functional efficiency, human resource development, positive psychology.

المدخل:

في ظل ما تعاشه المنظمات من تحديات متنوعة، أصبح من الضروري الاهتمام بتطوير كفاءات مواردها البشرية من مختلف الجوانب بما فيها البنية النفسية الإيجابية لليد العاملة من أجل ترقية أداء المنظمات، وذلك من خلال دعم وتطوير الكفاءات الوظيفية اعتماداً على تنمية الرأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) للمنظمة، واعتماد ذلك كإستراتيجية لتجاوز الأزمات وتحقيق الفعالية التنظيمية.

الهدف من الدراسة:

سيتم خلال هذه الورقة البحثية التعرض إلى موضوع علم النفس الإيجابي، كتوجه حديث النشأة بدأ يتوسع من حيث نطاق تطبيقه إلى مجالات عديدة، بما فيها ميدان العمل كمجال يتميز بخصوصيته ومشاكله المرتبطة بالعنصر البشري، ودور تنمية الرأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) كمدخل إستراتيجي للرفع من كفاءة المورد البشري بالمنظمة، ودعم المخرجات الفردية التنظيمية، والتوجيه الإيجابي للسلوكات الوظيفية مما يسمح بتحسين الصحة النفسية في العمل.

المنهج المتبع:

تستخدم الدراسة منهج تحليل المحتوى للأدب النظري حول موضوع رأس المال النفسي الإيجابي وتنمية الكفاءات التنظيمية، كما تحليل مختلف الدراسات الميدانية التي تناولت الموضوع.

محتوى البحث:

لتحقيق أهداف البحث سيتم التعرض إلى النقاط التالية:

المبحث الأول: كفاءة المورد البشري من منظور نفسي

المبحث الثاني: نموذج رأس المال النفسي الإيجابي

المبحث الثالث: رأس المال النفسي الإيجابي كمدخل إستراتيجي لتنمية كفاءة الموارد البشرية بالمنظمة

اشتد التنافس المنظمي العالمي إثر تزايد التحديات التي تواجه المنظمات، وظهرت الحاجة لتطوير ودعم وإثراء قدرات الموارد البشرية المتواجدة في المنظمات لمواجهة هذه التحديات. فسعت غالبية المنظمات المعاصرة إلى التركيز على إدارة أصولها المعنوية كاستجابة حتمية لما آلت إليه تلك الظروف، فلم تعد النظرة التقليدية للموارد البشرية تدعم المنظمات لتحقيق المعادلة التنافسية؛ ما دفع بالباحثين إلى البحث عن مداخل أخرى قائمة على الاستثمار في الموارد التي تحقق التنمية المستدامة للمنظمة وتساعد في الرفع من الكفاءة التنظيمية.

من بين التغيرات التي شهدها الفكر الإداري المعاصر، ضرورة الاهتمام بالطاقات البشرية التي تمتلكها المؤسسة، نظرا لقيمتها وقدرتها على المساهمة إيجابيا أو سلبيا في تحقيق أهداف المنظمة. وسعيا وراء تحقيق التنمية الشاملة للعاملين يتوجب على كل من المؤسسة وإدارة الموارد البشرية الاهتمام بكل ما من شأنه أن يساهم في تحسين أداء عاملها والرفع من مستوى كفاءتهم الوظيفية، ما يسمح بتحقيق التنمية المتكاملة والمستمرة للعنصر البشري في المؤسسة. فكفاءة أداء المؤسسات متوقفة على كفاءة التسيير للعنصر البشري مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف بفعالية وأيضا مواكبة تغيرات البيئة والاجتماعية والاقتصادية، حيث أن أهم ما يميز المنظمات المعاصرة التحول والتغيير في بيئة العمل وتزايد معدلات الابتكار والإبداع والتغيير التكنولوجي.

لقد تبين من خلال العديد من الدراسات أهمية الكفاءات الفردية التي يتميز بها بعض الأفراد في التنظيم عن غيرهم، والتي تفسر الفرق في مستويات الأداء ونوعية المخرجات والسلوكيات التنظيمية، حيث تلعب العوامل النفسية لرأس المال البشري دورا هاما في تحقيق التوازن والتكيف مع متطلبات العمل والبيئة المحيطة به داخل المنظمة وخارجها.

فظهر مفهوم رأس المال النفسي ليشير للحالة النفسية الإيجابية للفرد والمعنية بالنمو والتطور، وهي حالة تشبه القدرة الاستيعابية النفسية ترتبط بشكل دقيق بمجموعة من المواقف والمهام، ما يساهم في توظيف القدرات النفسية والمتمثلة برأس المال النفسي الايجابي في العمل، مما يعزز من السلوك الوظيفي للعاملين ويساهم في التكيف مع البيئة ومتطلباتها. وهو اتجاه يعتبر رأس المال النفسي النواة الأساسية لرأس المال البشري، حيث أن المكون الأساسي في رأس المال البشري هو المهارات والقدرات والسلوكيات والطاقات الفردية التي تمكن الأفراد من خلق رأس المال البشري المعرفي الذي يقدمه في مكان العمل.

المبحث الأول: كفاءة المورد البشري من منظور نفسي

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم المتعددة الأوجه، حيث اختلفت الدراسات في تحديده من حيث التصور ومجالات التطبيق، وقد تطور كثيرا في العقدين الأخيرين، وأصبح يستخدم في عدة ميادين كالإدارة، الإنتاج،

التسويق...، وعدة اختصاصات كعلم النفس والعلوم الاجتماعية والعلوم الاقتصادية والعلوم القانونية والعلوم الإدارية.

١. تطور مفهوم الكفاءة:

أما فيما يتعلق بتعريف الكفاءة فقد وردت العديد من التعاريف في هذا الصدد، واختلفت باختلاف الباحثين والدارسين لهذا المجال.

يقصد بالكفاءة في موسوعة علوم التسيير: "مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية، فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في استراتيجية المؤسسة" (Robert le Duff et autres, 1999, p.344).

بينما تعرف المجموعة المهنية الفرنسية (Le Medef) الكفاءات على أنها مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة والممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها (Alain Meignant, 2000, p.45). فالكفاءة تمارس بالارتباط مع هدف ينتظر الوصول إليه أو هي متعلقة بوضعية أو هدف معطى مسبقا وهذا ما ذهب إليه M. parlier و P. Gilbert في تعريفهما للكفاءة على أنها: "مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات المهيكلة قصد تحقيق هدف في حالة عمل معينة (Le Boterf G, 2000, p.45).

حسب لويس دينوا الكفاءة هي: "مجموعة السلوكيات الاجتماعية الوجدانية، وكذا المهارات النفسية الحسية الحركية التي تسمح بممارسة دورها أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال" (كمال منصور، سماح صوخ، ٢٠١٢: ص.٥٥). من خلال التبع لتطور مفهوم الكفاءة في العلوم الإدارية، نجد أنه يتمحور حول الثنائية الكلاسيكية: المعرفة (Savoir)، المعرفة العملية (Savoir-Faire)، غير أن Duvan يرى أن هذين المكونين لا يكفيان لتشكيل الكفاءة بل يجب أن تتوفر الإرادة التي يعبر عنها بالمعرفة الكينونية (Savoir-être) والتي يعرفها على أنها: " قدرة المؤسسة على إدراك وتنسيق وتوظيف مواردها لإنجاز مجموعة من العمليات ليس بالمعارف والمعلومات فحسب بل أيضا بالعوامل الناجمة عن التعلم، المعرفة العملية، المواقف، والمعرفة الكينونية، وهو ما يجعلها صعبة التشفير" (مزهودة عبد الملك، 2006: ص.13).

عليه فإن مفهوم الكفاءة انتقل من مفهومه البسيط الذي يدل على قدرة المورد البشري على التعامل مع المثيرات البيئية، والتحويلات التكنولوجية والمهنية، إلى مفهوم أعمق يحمل في مضمونه المعارف العملية والمهارات النوعية التي لا يمكن تقليدها من طرف الآخرين، وأصبحت تتضمن الكفاءة بمفهومها الحديث ثمانية مجالات أساسية وهي: الخبرة التقنية، القدرة على العمل، القدرة على الإبداع والخلق، القدرة التدريبية،

القدرة على تحقيق الفاعلية الشخصية، القدرة الاتصالية أو العلاقاتية، ثقافة وقيم المؤسسة، المساهمة في تجسيد أهداف المؤسسة (Jean Yves buck, 2003, p.106).

٢. المدخل النفسي لتناول مفهوم الكفاءة:

يرجع أصل استخدام مصطلح (الكفاءة) إلى علم النفس، حيث استخدم سنة 1920 في مضامين تربوية، ثم تجسد استعمال هذا المصطلح أكثر في العمل الذي قام به ماك سيلاند سنة 1970م من خلال كتابه *testing for competence rather than intelligence* بينما كان استعماله في مجال الاقتصادي ضرورة فرضتها التطورات التي عرفها الاقتصاد فحلت محل الأهلية ذلك لأن الكفاءة أكثر تماشياً مع التطور الوظيفي لعلاقات العمل. وقد استعمل مفهوم الكفاءة خلال السبعينات من القرن العشرين في أمريكا، ثم انتقل إلى أوروبا نتيجة المنافسة الشديدة التي أفرزتها العولمة واقتصاد السوق، أين أصبحت المنظمات تلجأ إلى المورد البشري لتعزيز مكانتها التنافسية في السوق الدولية من خلال خلق وظائف أكثر مرونة اعتماداً على كفاءة الأفراد والجماعات، بدلاً من المؤهلات التي كانت تحدد المناصب، واستوجب ذلك خلق معايير جديدة خاصة بالكفاءة لشغل المناصب.

اهتمت الدراسات في إطار علم النفس التفاضلي بإجراء العديد من الأبحاث على مستوى المؤسسات الأمريكية بهدف الكشف عن العناصر المؤثرة بطريقة دلالية في أداء الموارد البشرية لمهامهم، حيث اعتبر العالم الأمريكي White أن الكفاءة هي: " قدرة عنصر في التفاعل بطريقة فعالة مع محيطه". وحسب هذا الكاتب: الفرد الفعال هو ذاك الذي يملك شعوراً بالكفاءة المتولد عن تجميع لعدد من التجارب الإيجابية".

إن هذا المؤشر الجديد بإمكانه أن يضاعف للمؤسسات فرص تهيئة موارد بشرية مؤهلة، ومن وجهة نظر أخرى، عرف الأمريكي Mac Clelland الكفاءة، انطلاقاً من خمسة أبعاد وهي: المعرفة (المعارف التي يملكها كل شخص في إطار مجال معين)، المهارات (المهارات الناتجة عن الممارسة)، السلوكيات (حسن التصرف والتي تترجم بالسلوكيات، القيم، صورته الذاتية)، المعالم (المعالم الشخصية التي تحدد نوع وسلوك الفرد)، الحوافز (الحوافز التي توافق القوى الداخلية مولدة سلوكيات أثناء العمل).

تعتبر المعارف والمهارات عنصرين ضروريين لفعالية العمل، يمكن لهما أن يكتسبا إما عن طريق التكوين أو بالممارسة، بينما بالنسبة لحسن التصرف، والمعالم الشخصية والحوافز فإنها تمثل ما يتميز به الأفراد ذوي الأداء المتوسط من أولئك الذين يملكون أداءً مرتفعاً. يشكل هذا التصور الذي قدمه Mac Clelland حجر الأساس لكل تعريفات الكفاءة المقدمة من قبل الأمريكيين، أين يمكننا أن نميز الكفاءة فردية، ومدى تلاؤمها مع نوعية الشخصية كالشعور بالكفاءة الصفات الشخصية، والتحفيز. (Christophe Parmentier, 2005, p.13).

تحتل عملية تنمية الكفاءات البشرية مركزا هاما ضمن انشغالات المنظمة، ذلك لأنها مدركة لمدى حاجتها لتكييف مواردها مع متغيرات المحيط، حتى تضمن استقرارها وبقائه في ساحة المنافسة في ظل التقدم التكنولوجي السريع وتعزيز فعالية الأفراد والإنتاجية لديهم. وتعتبر هذه العملية بمثابة أداة لرفع الشعور بالانتماء وتدعيم الولاء لأفرادها تجاه مؤسستهم، مما ينتج عنه انخفاض معدل التغيب والصراعات ورفع الهدوء والأمن النفسي للأفراد.

فمن الوجهة الإستراتيجية الكفاءات هي " : مجموعة المعارف العملية التي تضمن تميزا تنافسيا في السوق، فالكفاءة الأساسية تعزز الوضع التنافسي للمنشأة داخل تشكيلة المنتجات أو الخدمات، وبالتالي فإن المنشأة التي لديها كفاءات يعني لها ميزة تنافسية تمثل إحدى نقاط القوة التي تدعم بها قدرتها التنافسية (سعيد عيمر، ٢٠٠٥: ص.٩٨). أي أن المنظمة التي تمتلك كفاءات تكون قادرة على امتلاك ميزات تنافسية تسمح لها بتعزيز وضعها التنافسي وتحقيق التمييز.

تعتبر عملية تنمية الكفاءات: " مجموعة النشاطات التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد، وترفع قدراتهم الخاصة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق تحسين معارفهم ومهاراتهم، واستعداداتهم واتجاهاتهم (Francaise Hrlan, op.cit, p.307).

فبعض الباحثين يرون أن تنمية الكفاءات هي: "موقف وسلوك تتبناه المؤسسة، لزيادة كفاءات أفرادها واكتشاف إمكانيات نموها". وتعرف كذلك على أنها: "مجموعة النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد، برفقة قدراتهم الخاصة لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، واستعداداتهم". فهي تعبر عن: " الإجراءات المتخذة من قبل المؤسسة لتطوير كفاءتها، وذلك بالمزج بين الطرق والوسائل والنشاطات التي تساهم في رفع مستوى أداء الكفاءات التي تتوفر عليها المؤسسة" (سعداوي نعيمة، 2015 : ص.112).

غير أنه قد أجمع الكثير من الباحثين في مجال الإدارة أن الجزء الذي يحدث الفرق داخل المؤسسة يتمثل في الجزء غير المنظور والمتمثل في كفاءات الأفراد، حيث أصبحت هذه الأخيرة حلقة الوصل بين الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة والعامل البشري، وعليه فواجب كل مؤسسة أدركت هذا المبدأ أن تسير قدما نحو تنمية تلك الكفاءات لتحقيق التقدم والازدهار.

المبحث الثاني: نموذج رأس المال النفسي الإيجابي

إن رأس المال النفسي الإيجابي يعتبر مدخلا إيجابيا نوعيا من خلال ما يحققه من نتائج إيجابية في تنمية الموارد البشرية وإدارة الأداء، فرأس المال النفسي يزيد من سعي الأفراد العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وبالتالي تحقيق الحد الأقصى من مصالحهم الخاصة، فضلا عن تحسين التماسك والتعاون وإحداث تغيير إيجابي في الثقافة التنظيمية.

١. الأصول النظرية لرأس المال النفسي:

ظهر مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي في عالم الأعمال في الأدبيات الاقتصادية عندما قدمه الكاتب الاقتصادي (Goldsmith, 1997) كوصف للخصائص الشخصية التي من شأنها التأثير في معدل الإنتاجية (Rus, 2012: p.13)، وفي سنة ٢٠٠٢م، اقترح الرئيس السابق للجمعية النفسية الأمريكية مارتن سيليجمان M. Seligman مفهوما لرأس المال النفسي الإيجابي رسمياً في كتابه "السعادة الحقيقية" مستنداً على وجهات نظر علم النفس الإيجابي وسلوك المنظمة الإيجابي (POB) (Jia-jun, 2011: p.1361). فاعتقد بإمكانية جلب العوامل النفسية التي تُسبب السلوك الإيجابي الفردي في رأس المال البشري، فضلا عن ذلك فإن المنظمات يجب أن تُعير المزيد من الانتباه للأبحاث والتطبيقات المتعلقة بالموارد النفسية أو العناصر التي تُوجّه الأفراد إيجابياً، فهي يمكن أن تقاس وتطور وتدار بفاعلية لتحقيق الأداء العالي (كمال كاظم طاهر الحسني، ٢٠١٣: ص ٤).

يعتبر مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة التي طرأت في مجال إدارة الأعمال وبالذات في حقل السلوك التنظيمي، فهو يدعى أحياناً بالسلوك التنظيمي الإيجابي Positive Organizational Behavior (POB) وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه إيجابياً بغية استعمالها في تحسين الأداء التنظيمي. (Mathe, 2011: p.11).

يعود الفضل في إدخال مفهوم رأس المال النفسي إلى حقل إدارة السلوك التنظيمي، للباحث Luthans ومجموعة من زملائه، حيث اعتبر رأس المال النفسي كتركيب جوهري لا بد من استثماره من قبل المنظمات لتنمية وتطوير القوى العاملة وتحقيق الانجازات على أرض الواقع، وتحسين الأداء والنمو المتواصل، فهو مدخلاً جديد يساعد الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة عمل تتسم بالتغيير المتسارع (Xi-Zhou & Jiu-yu, 2011: p.539).

من جانبه أكد (Luthans et.al, 2008: p.235) على ضرورة استثمار وتطوير مفهوم رأس المال النفسي للأفراد العاملين كمدخل وكتفكير حديث لمواجهة البيئة. وهنا تشير دراسة (Alphen, 2010: p.45) إلى أن النظريات

الحديثة تركز على الموارد الجوهرية غير الملموسة المتمثلة برأس المال النفسي والاجتماعي فضلا عن المعرفة، السمعة، والعلامة التجارية على العكس من النظريات التقليدية التي ركزت على الموارد الجوهرية الملموسة.

٢. مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، خصائصه وأبعاده:

لقد اهتم العديد من الباحثين بمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي، بخصائصه، طرق قياسه، والعوامل المؤثرة في تطوره، وكيفية تأثيره على أداء العامل وعلى كفاءة المنظمة، وإلى كونه ميزة تنافسية في مجال الاقتصاد. وأصبح يعد من الجوانب المهمة لما لها من تأثير على الاستثمار الشخصي والجهد المبذول، وبالتالي على نتائج الفرد و كذلك على الأفراد الآخرين من حوله (Jones, 2010: p.8). وكان ذلك مع بداية ظهور علم النفس الإيجابي، وتوجيه الاهتمام إلى نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف والاهتمام بمجال الصحة النفسية وتحقيق السعادة بدلاً من التركيز على مجال علم الأمراض والحالات المرضية (Luthans, et al, 2004: p.46).

١,٢. تعريف رأس المال النفسي الإيجابي:

يعرفه (Luthans) بأنه تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز (العنبري، ٢٠١٢: ص.٨).

أما (Jones, 2010: p.8) فتوضح بأن رأس المال النفسي يشمل الموارد النفسية التي يمكن بنائها عندما تسير الأمور على ما يرام ومن ثم اعتمادها أو الاستعانة بها عندما تسير الأمور بشكل سيء، وتشمل هذه الموارد: المرونة، والدافع، والأمل، والتفاؤل، والمعتقد الذاتي، والثقة، وقيمة الذات، والمقدرة، وكل منها يعد عنصر أساسي من عناصر السعادة في سياق العمل.

ويشير (Luthans et al., 2007: p.3) إلى رأس المال النفسي بشكل عام إلى أنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير والتي تتسم بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لقبول التحدي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، خلق صفة معززة للإيجابية (التفاؤل) بشأن النجاح في الحاضر والمستقبل؛ المثابرة نحو تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورة (الأمل) من أجل تحقيق النجاح؛ وعندما تعاني من المشاكل والمحن، حاول التحمل والرجوع إلى الحالة الاعتيادية وحتى إلى ما هو أبعد من ذلك (المرونة) لتحقيق النجاح.

وفي نفس الاتجاه يذهب كل من (العاني وآخرون، ٢٠١١: ص.٢٩٢) إلى أن رأس المال النفسي ينبثق من الإجابة عن سؤال (من أنت؟) لما تتضمنه تلك الإجابة من مؤشرات حول الحالة الشخصية والنفسية للفرد المقصود والتي بدورها تقود إلى تكوين رؤية واضحة حول ما يمتلكه الفرد من قدرات نفسية يتحدد بناءً عليها الإجابة عن السؤال : ما إمكانية أن يكون عليه هذا الفرد.

يصفه (Li-feng & Hua-li, 2009: p.108) بأنه العوامل النفسية الجوهرية الايجابية والحالات المجتمعة في معايير السلوك التنظيمي الايجابي. في حين يشير (Çetin, 2011: p.373) إلى رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية للموظف التي تتجاوز رأس المال الفكري في الحصول والحفاظ على الميزة التنافسية.

٢,٢. خصائص رأس المال النفسي الإيجابي:

يمثل المورد البشري في المنظمات المعاصرة رأسمال قيم وعلى المنظمات العودة إلى هكذا مورد إذا ما عرفنا صعوبة نسخ أو تكرار هكذا مورد مقارنةً بالموارد المالية والمادية التقليدية في ظل الاحتدام التنافسي بين المنظمات (Rus, 2012: p.12).

حسب ما ذكر Luthans يتميز رأس المال النفسي بأربعة خصائص هي:

- امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتقديم الجهود الاستثنائية من أجل النجاح في تحدي المهام.

- توفر العزو الايجابي حول إمكانية النجاح الآني والمستقبلي.

- المثابرة تجاه الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات تجاه الأهداف (الأمل) لتحقيق النجاح المنشود

- عند حدوث المشاكل والمعوقات والقدرة على التحمل والانتعاش (المرونة أو الاسترجاع) والعودة إلى الوضع الطبيعي ما بعد الصدمة (Luthans et.al, 2008: p.223).

٣,٢. أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

تعد الأبعاد التي وضعها (Luthans et al, 2007) لرأس المال النفسي والتي تشمل (الأمل، الثقة، المرونة، التفاؤل) هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد كما تم اختبارها في دراسات كثيرة منها: (Quisenberry, 2015); (Corner, 2015); (Poon, 2013); (Bockorny, 2015); (Chen & Lim, 2012)، وهي:

- الكفاءة الذاتية (الثقة): وتمثل إيمان أو ثقة المرؤوس بشأن التحفيز، ومصادر التعلم، والأفعال اللازمة للتنفيذ الناجح لمهمة معينة ضمن سياق محدد (Luthans, Youssef, 2007: p.238).

- التفاؤل: إن التفاؤل يعتبر وجهة نظر ايجابية عن الحياة، وذلك بناءً على اعتقاد الشخص المتفائل بأن الأشياء الجيدة سوف تحدث أكثر من الأشياء السيئة (Hoogh & Hartog, 2008: p.300).

- الأمل: يمثل الأمل مثابرة الأفراد العاملين في التوجه نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف لو تطلب الأمر (Luthans et.al, 2008: p.223).

- المرونة: هي عملية ديناميكية تمكن الأفراد من إظهار تكييف سلوكي عندما يواجهون مواقف عصبية أو صادمة أو مأساوية (Luthans et al., 2007: p.858).

المبحث الثالث: رأس المال النفسي الإيجابي كمدخل استراتيجي لتنمية كفاءة الموارد البشرية بالمنظمة
يعد رأس المال النفسي الإيجابي من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد بوصفها عوامل ترتبط بالجوانب السلوكية والنفسية، وزيادة الاستثمار فيها من شأنه أن يولد لدى الفرد حالة من التطور والرقى في العمل ويرفع من مستوى انتمائه وتعاونه مع زملائه لإنجاز العمل المطلوب ومن ثم السعي الدائم لتحقيق أهداف المنظمة.

بعد ظهور علم النفس الإيجابي الحديث، الذي أحدث نقلة مهمة في مجال علم النفس، تحول تركيز الاهتمام على جانب نقاط القوة البشرية وتعزيزها بدلاً من التركيز على جوانب الضعف، والاهتمام وتوجيه النظر إلى الإنجازات الإبداعية وإحراز التفوق في أداء المهام (الأعسر وآخرون، ٢٠٠٦: ص.٣٧٣).

تتجسد أهمية رأس المال النفسي الإيجابي حسب كورنر (Corner, ٢٠١٥) في ارتباط الرأس المال النفسي الإيجابي بأداء الموظف في عمله، إذ أن المنظمات تستطيع تحقيق أهدافها كلما كان هناك استثمار في السمات الإيجابية وذلك لزيادة الوعي والتنظيم الذاتي (مریم سليمان، عباس ديلمي، ٢٠١٦: ص.٢٩).

ويصبح بذلك رأس المال النفسي الإيجابي يمثل كفاءة وظيفية شخصية ذات طابع استراتيجي على المنظمة أن تستثمر في تطويرها وتنميتها من خلال رفع الكفاءات النفسية لمواردها البشرية؛ باعتبار أن الكفاءة الإستراتيجية هي مكون إنساني نافع ونادر، يتميز بصعوبة النقل والتقليد والتبديل (Le Boterf. G : 2000, Pp.123-131)، وذلك من خلال:

- توجيه رأس المال النفسي باتجاه الأهداف التنظيمية، من خلال تنمية القدرة على إيجاد مختلف المسارات الجديدة وإبداعية لتحقيق الأهداف، مع الحفاظ على التوجه الإيجابي؛

- تنمية أنماط التفكير والتوجه الإيجابي لسلوكيات الأفراد الذاتية والطوعية (سلوكيات المواطنة التنظيمية، مشاركة ومساعدة زملاء العمل، التحسين التنظيمي من خلال الأفكار والمقترحات)؛

- تشجيع السلوكيات والممارسات السليمة والمحبذة لدى الأفراد العاملين وتطويرها، بهدف امتلاك الأثر الإيجابي تجاه أداؤهم، وما ينتج عنه من مخرجات؛

- تفعيل رأس المال النفسي الإيجابي من أجل الرفع من مستويات الالتزام التنظيمي، الفاعلية، الأداء والرضا الوظيفي، فهو يؤثر على السلوكيات الإيجابية التي من شأنها المساعدة في تحقيق الفعالية التنظيمية، والابتعاد عن السلوكيات والمواقف السلبية التي يمكن أن تعيق الفعالية والنجاح التنظيمي؛

- استخدام رأس المال النفسي الإيجابي في تخفيض مستوى التوتر والضغط لدى الأفراد، وبالتالي الحد من الآثار السلبية المترتبة عنه؛

إن استثمار المنظمات في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي يعد ربحاً للمنظمة من حيث تحسين أداء مواردها البشرية وتعزيز ميزتها التنافسية، فأصبح من الصائب أن تهتم المنظمة بما تملكه من ثروة معرفية ونفسية تساعد في مواجهة المصاعب والتحديات.

خاتمة

في ظل التوجهات الجديدة للاقتصاد المبني على المعرفة والتنافسية والتطور التكنولوجي، أكدت الأبحاث والدراسات على أن الاستثمار في الكفاءات الوظيفية المتميزة أصبحت تمثل أحد أهم مؤشرات النجاح الوظيفي، ومن أهم مداخل تعزيز قدرات المنظمات الحديثة على الصمود في ساحة المنافسة في ظل التغيرات المتسارعة.

لذا استدعت الظروف أن تلجأ المنظمات إلى البحث عن كفاءات جديدة ومتميزة تسمح لها بتحقيق ميزة تنافسية، وذلك اعتماداً على المورد البشري القادر على تحقيق أهداف المنظمة. وبظهور توجهات إدارية وسلوكية حديثة، تركز الاهتمام حول مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي للمنظمات، والذي يتركز على البنية النفسية الإيجابية للموارد البشرية كميزة تنافسية لها، وقدرتها على نشر مناخ صحي وثقافة تنظيمية إيجابية تسهم في النهوض بواقع المنظمات.

بذلك يتوجب على المنظمات أن تدرك تحول الأهداف الإدارية إلى التفوق والتميز، ويعد المورد البشري في النظم الإدارية الحديثة العنصر الرئيسي لتحقيق ذلك، فهو من أعلى الموارد التي تحتاج إليها الإدارة، لذلك ينبغي التركيز على العاملين وتدريبهم وتنميتهم لضمان حيويتهم والحفاظة عليهم لمواجهة المنافسة من جانب، وتشجيع الإبداع والابتكار من جانب آخر، من خلال تهيئة بيئة عمل تتلاءم مع ما تسعى المنظمة للقيام به لضمان بقاءها واستمرارها، والتغلب على منافسيها.

توصيات

اعتماداً على ما تم تناوله خلال هذه الورقة البحثية وما أفرزته من استنتاجات، يمكن الخروج ببعض التوصيات:

- ضرورة تبني المنظمات لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، والتفائل، والأمل، والمرونة) ، كإستراتيجية للرفع من الكفاءات الوظيفية الفردية ودعم الأداء المتميز، وذلك بتطوير العاملين من خلال تعزيز نقاط القوة الإيجابية، التي تعد المفتاح الرئيسي لنجاح منظمات الأعمال.

- تحسين رأس المال النفسي الإيجابي لدى الموارد البشرية من خلال تنمية الذات، تنمية مستوى الأمل، والنهوض والتفاؤل والكفاءة الذاتية.

- توعية القيادات الإدارية بضرورة التركيز على تنمية بعد الكفاءة الذاتية للأفراد لدوره في رفع شعورهم بالثقة والعمل المتبادل والمشاركة، وبعده المرونة كونها تجعل الأفراد قادرين على تحمل ومواجهة المشاكل والأزمات من أجل تحقيق النجاح.

- الاهتمام بتوسيع البحث في أبعاد رأس المال النفسي بالمنظمات وارتباطه بالوظائف المختلفة والسلوكيات المهنية وظروف العمل والصحة النفسية وطبيعة الخدمات المقدمة.

- العمل على توفير الرفاهية في العمل من خلال توفير مسببات الراحة والسعادة والترفيه.

قائمة المراجع:

1- الأعرس، صفاء يوسف، شريف، نادية محمود، السيد، عزيزة محمد، وكفاني، علاء الدين احمد (٢٠٠٦). سيكولوجية القوى الإنسانية، كتاب مترجم، لاسينول ليزاج وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة.

٢- جرادات، ناصر، المعاني، احمد، والصالح، أسماء، (٢٠١١)، إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٣- سعداوي نعيمة، (٢٠١٥). تنمية الموارد البشرية في البلدان نامية من خلال آليات حوصلة الكفاءات والمصادقة على المكتسبات المهنية- دراسة حالة الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ص. 112.

٤- سعيد عيمر، (٢٠٠٥). التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات، مداخلة ضمن الملتقى الدولي. حول الاقتصاد المعرفي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص. ٩٨.

٥- العنزي، سعد علي حمود، وبرايم، ابراهيم خليل، (٢٠١٢). رأس المال النفسي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد: ١٨، العدد: ٦٥.

٦- كمال منصور، سماح صولح. (٢٠١٢). تسيير الكفاءات، الإطار المفاهيمي والمجالات الأخرى، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، العدد 4، ص. 55.

٧- مهودة عبد المليك. (٢٠٠٦). التسيير الإستراتيجي للمؤسسات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 04، ص. ١٣.

8- Alain Meignant,. (2000). Ressources Humaines Déployer La Stratégie, Ed. Liaison France, P.45.

9- Alphen .V., (2010). Modern And Traditional Business Management: An Overview Of Two Ideal Types Of Management, Their Differences And Influences On Performance,.Master Thesis Of Business Administration, Vrije University .

- 10- Çetin, Fatih,. (2011). The Effects Of The Organizational Psychological Capital On The Attitudes Of Commitment And Satisfaction: A Public Sample In Turkey, *European Journal Of Social Sciences*, 21 (3), 373-380.
- 11- Christophe Parmentier. (2005). *L'essentiel De La Formation(Préparer, Animer, Evaluer)*, Ed D'organisation, P.13.
- 12- Corner, K. J,. (2015). Exploring The Reliability And Validity Of Research Instruments To Examine Secondary School Principals' Authentic Leadership Behaviour And Psychological Capital (Order No. 3700927). Available From Proquest Dissertations & Theses Global: Business.
- 13- Jean-Yves Buck,. (2003). *Le Management Des Connaissances Et Des Compétences En Pratique. - 2ème Edition* Organisation .
- 14- Jia-Jun,G,. (2011). *Research On A PCI Model-Based Reform In College*.
- 15- Jones, Jessica. P,. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*, Boston, Wiley-Blackwell, Sons, Ltd., Publication, Pp. 1-229.
- 16- Le Boterf, G,. (2000). *Construire Les Compétences Individuelles Et Collective*. Ed. Organisation, P.45.
- 17- Luthans, F,. Youssef, CM. (2007). *Emerging Positive Organizational Behavior*. *Journal Of Management*, 33, 321–349.
- 18- Luthans, Fred; Luthans, Kyel,W, & Luthans, Brett C,. (2004). *Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital*. *Business Horizons* 47/1 January-February, (45-50).
- 19- Luthans.F, Norman.M ,Avolio.B, & Avey luthans .J,. (2008). *The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship* , *Journal Of Organizational Behavior J. Organiz . Behav.* 29,Pp 219–238 (Www.Inter Science .Wiley. Com) DOI: 10.1002/ Job. 507.
- 20- Malone .L,. (2010). *Individual Differences And Stress Reactions As Predictors Of Performance In Pilot Trainees* ,Master Thesis ,KANSAS STATE UNIVERSITY ,Manhattan, Kansas.
- 21- Mathe .K,. (2011). *An Individual ,Unit, And Organizational Level Examination Of Perceived External Prestige, Psychological Capital ,And Psychological Empowerment In Quick Service Restaurants*, Doctoral Thesis , Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma.
- 22- Robert Le Duff Et Autres,. (1999). *Encyclopédie De La Gestion Et Du Management*, Edition Dalloz, Paris, P 344.
- 23 - Xi-zhou,T,. Jin-yu, X. (2011). *Impact of Objective and Subjective Task Complexity on Employee Performance and Satisfaction : Moderating Role of Psychological Capital*. *International Conference on Management Science & Engineering*, (18th) September 13-15, 2011, Rome, Italy .
- 24- Zhu, Y., Han, Y., Zeng, Z, and Huang, B. (2011). *Chinese Psychological Capital A Grounded Investigation in Public Sector*. 978-1-4244-6581-1/11/\$26.00 ©2011 IEEE.