

استثمار مصادر رأس المال النفسي للتنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والتمكين النفسي
في بيئة العمل لدى العاملات بالقطاع الحكومي والخاص بمنطقة جازان ١
(دراسة استكشافية)

د. هادي ظافر حسن كريري^(١)، أ.د. حسن إدريس عبده صميلى^(٢)، د. محمد السيد ابراهيم منصور^(٤)،

د. أميمة عبدالوهاب رضوان^(٥)،

أ. صفية أحمد محمد مذكور^(٦)، أ. خلود محمد موسى قحل^(٧)

مجلة المنهج العلمي والسلوك
محلة علمية نصف سنوية محكمة

مجلة المنهج العلمي والسلوك م ٣، ع (٦) ديسمبر ٢٠٢٢

رابط المجلة على بنك المعرفة المصري هو: <https://psvb.journals.ekb.eg>

والترقيم الدولي الموحد للطباعة (ISSN): 2682-4205

الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني (ESSN): 2786-0248

المجلة حاصلة على ٧ درجات في تقييم المجلس الأعلى للجامعات بتقييم يوليو ٢٠٢٢

يعرب الباحثون عن شكرهم لوكالة البحث والابتكار، وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ لتمويل هذا

العمل البحثي من خلال برنامج التمويل المؤسسي للمشروع رقم (ISP20-31)

(٢) أستاذ علم النفس المساعد - قسم علم النفس - كلية التربية- جامعة جازان

(٣) أستاذ علم النفس - قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة جازان

(٤) أستاذ علم النفس المعرفي المشارك - قسم علم النفس - كلية التربية- جامعة جازان/كلية

الآداب- جامعة طنطا

(٥) أستاذ القيادة التربوية المساعد - جامعة جازان - عميدة الكلية الجامعية بمحافظة الدرب

(٦) باحثة علم نفس الإدمان - قسم علم النفس - كلية التربية- جامعة جازان

(٧) باحثة علم نفس الإدمان - قسم علم النفس - كلية التربية- جامعة جازان

استثمار مصادر رأس المال النفسي للتنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والتمكين النفسي
في بيئة العمل لدى العاملات بالقطاع الحكومي والخاص بمنطقة جازان^١
(دراسة استكشافية)

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مدى إسهام رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل. وتكونت عينة الدراسة من (477) عاملة بالقطاعين (312 حكومي، 165 خاص) بمنطقة جازان. استخدمت مقياس رأس المال النفسي، ومقياس التمكين النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، وقد تم تحليل البيانات باستخدام تحليل انحدار متعدد، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (ت) لدلالة الفروق، تحليل التباين. وكشفت الدراسة عن وجود ارتباط موجب دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. بين مصادر رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي. وأن مصادر رأس المال النفسي منبئة بالرضا الوظيفي والتمكين النفسي. وأن الأمل هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ يليه كلا من التفاؤل، والكفاءة الذاتية. وأظهرت أن أبعاد رأس المال النفسي منبئة بدرجة أعلى في القطاع الخاص.

الكلمات الدالة: رأس المال النفسي، الرضا الوظيفي، التمكين النفسي، العاملات بالقطاع الحكومي والخاص، منطقة جازان، دراسة استكشافية

^١ يعرب الباحثون عن شكرهم لوكالة البحث والابتكار، وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ لتمويل هذا العمل البحثي من خلال برنامج التمويل المؤسسي للمشروع رقم (ISP20-31)

Investment psychological capital sources to predict both job satisfaction and psychological empowerment in the work environment for female workers in the public and private sectors in the Jazan region¹
(Exploratory study)

Hadi Dhafer Hassan Kariri^(١), Hassan Edrees Somaili^(٢)
, Mohammed EL-Sayed Ibrahim Mansour^(٣), Omaymah Abdulwahab
Khalood Mohammad Mosa Gohal^(٤)Radwan^(٥), Safyah Ahmad Mathkooor^(٦),

ABSTRACT

The aim of this study is to know the extent to which psychological capital contributed to the prediction of job satisfaction and psychological empowerment in the working environment. The study sample consisted of 477 female workers in the sectors (312 government, 165 private) in the Jazan region. The psychological capital scale, the psychological empowerment, and the measure of job satisfaction were used, and the data were analyzed using multiple regression analysis, Pearson correlation coefficient, t-test for the significance of differences, and contrast analysis. Results. The study concluded that there was a statistically significant

¹The Researchers extend their appreciation to the Deputyship for Research & Innovation, Ministry of Education in Saudi Arabia for funding this research work through the Institutional Funding Program for Project number (ISP20-31).

Associate professor of psychology, Department of Psychology, Jazan
(٢) University

(3) Professor of psychology, Department of Psychology, Jazan University

(4) Associate Professor of Cognitive Psychology, Department of
Psychology Jazan University, Faculty of Arts, University of Tanta

(5) Assistant Professor of Educational Leadership, Jazan University, Dean of
Aldarb University College

Researcher of Addiction Psychology - Department of Psychology -

(٦) University of Jazan

Researcher of Addiction Psychology - Department of Psychology - University of
(٧) Jazan

positive correlation at 0.01 levels between sources of psychological capital and both job satisfaction and psychological empowerment. The sources of psychological capital are driven by job satisfaction and psychological empowerment. Hope is the most predictable, followed by both optimism and self-efficiency. The dimensions of psychological capital were higher in the private sector.

Keywords: psychological capital, psychological empowerment, job satisfaction, female workers in the public and private sectors, Jazan region, Exploratory study

المقدمة:

الموظفون الأكثر إيجابية يظهرون أداءً أفضل وتوجهات إيجابية نحو أعمالهم، ويساعدون المؤسسات على تجاوز الأعباء الاقتصادية وقت الأزمات، لذا يُعد رأس المال النفسي فرعاً من السلوك التنظيمي الإيجابي يشير لمدى تحلي الموظف بالخصائص النفسية التنظيمية الإيجابية (Sridevi & Srinivasan, ٢٠١٢). ولتحقيق التميز المؤسسي؛ تسعى معظم المنظمات لزيادة إنتاجية موظفيها وتحسين كفاءتهم الإنتاجية، من أجل استثمار مهاراتهم لتحقيق أهدافها (صغير، ٢٠١٨؛ رضوان، ٢٠١٥). كما يسمح التمكين النفسي للعاملين بالحصول على أقصى استفادة من جهوده الموظف لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (حمادي، ٢٠١٦). ويُعد التمكين النفسي الأداة النفسية الفاعلة للعديد من الفرص والتحديات وزيادة الأداء والإنتاجية (صغير، ٢٠١٨؛ الكعبي، ٢٠١٨). ومن ثم أشار أبا زيد (٢٠١٠) لوجود علاقة إيجابية بين التمكين وزيادة الأداء والإبداع والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، لذا سعت المملكة العربية السعودية ضمن رؤيتها ٢٠٣٠ لرفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، وتوليها المناصب العليا (الجبر، ٢٠١٨).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يُعد رأس المال النفسي (Psychological Capital) PsyCap حالة نفسية إيجابية يمكن قياسها وتنميتها في بيئة العمل بهدف تطوير الأداء (Luthans, 2002b)، كما يُعد بنية نفسية إيجابية متكاملة أكثر ثباتاً واستقراراً من الحالات المزاجية، وأقل استقراراً من سمات الشخصية، لذا تقع في منطقة وسط بين السمات المزاجية والسمات الشخصية، ويؤيد كل من لوزانس، وأفوليو، وإيفي (Luthans, Avolio, Avey, and Norman, ٢٠٠٧) أنه يمكن تنميتها لزيادة الإنتاجية والرضا

والتمكين النفسي في بيئة العمل، حيث يحقق الرضا الوظيفي لتوافق النفسي والاجتماعي للأفراد ويسهم في زيادة إنتاجيتهم، كما يساعد الإدارة على تصميم بيئة عمل محفزة للعاملين (مجنوب وآخرون، ٢٠٢٠). وعندما وضعت المملكة رؤيتها "٢٠٣٠" كانت المرأة في المقدمة، كما أعتمد التوجه الاستراتيجي بصورة أساسية على تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة، لبناء مستقبلها (الرؤية وتمكين المرأة السعودية، ٢٠١٨). واطهر تقرير الهيئة العامة للإحصاء في عام ٢٠٢٠، أن تمكين المرأة السعودية وزيادة حصة مشاركتها في سوق العمل آخذ في النمو، ووفقا لما تدعو إليه القيادة الرشيدة ممثلة بخادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، وولي عهده، بالدور التموي الذي تلعبه المرأة في الخطط التنموية الشاملة (تمكين المرأة السعودية، ٢٠٢٠). وعليه يحاول البحث الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- هل توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مصادر رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص.
- ٢- هل يمكن التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل من خلال رأس المال النفسي، لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص.
- ٣- هل تختلف القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية، باختلاف قطاع العمل (حكومي/خاص).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: رأس المال النفسي: (Psychological capital) Psy Cap يعني امتلاك الأفراد لسمات إيجابية تدعم أدائهم وصحتهم النفسية كونهم قادرين على مواجهة الصعوبات وتحسين عملهم والتميز فيه (الدليمي، ٢٠١٦). كما توصل كل من رضوان، وعطا (٢٠١٨) إلى أنه أحد أهم الموارد والمهارات التي تمتلكها المنظمة، والتي يجب استثمارها بعناية، وتميز الفرد وتسمح له بالتفاؤل في المستقبل والشعور بالكفاءة الذاتية والمرونة في العمل والأمل في أن يحقق أهدافه ومواجهة الأزمات والمشكلات التي قد يتعرض لها في حياته المهنية (٢٠٠٧) Luthans et al. (، كما ورد لدي كل من رضوان، وعطا (٢٠١٨) بأن العاملين الذين يتسمون بالتفاؤل والثقة والكفاءة والمرونة الكافية للتعامل مع مشاكلهم المهنية يكونوا أكثر إصراراً في بذل الجهد لحل مشكلات المهنية. كما ذكر لوزانس وآخرون Luthans, et. al (٢٠٠٤) أن رأس المال النفسي يتضمن تطوير مهارات العاملين في مؤسساتهم وتعزيز إدراكهم لبيئة العمل. كما يتضمن الأفكار الإيجابية حول أساليب النجاح المهني الآن وفي المستقبل، والمثابرة والمرونة في تحقيق الأهداف، والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية (Luthans, Youssef & Avolio, ٢٠٠٧). وأصبح رأس المال بأنماطه المختلفة البشري، والاجتماعي، والتنظيمي، والنفسي عنصراً أساسياً ومؤهلاً للمؤسسات لتحقيق الميزة التنافسية (Taegoo, ٢٠١٧)، كما يتسم عن غيره من البناءات النفسية الأخرى (الشويكي، ٢٠١٩) أنه يُعد متغيراً نفسياً قابل للقياس كما أشار لذلك كل من هارمس، ولوزانس؛ مكني، وآخرون؛ أفي، وآخرون (Avey et al., 2010) Harms, Luthans, 2012; McKenny, et al (٢٠١٣). وطبقاً ل نيومان، وآخرون Newman et al (٢٠١٨) يتضمن أبعاداً متعددة كالأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، فالموظف الذي يتمتع بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي؛

يصبح محققاً لأهدافه الوظيفية، ومقاوماً للمشكلات، وأكثر تكيفاً وقبولاً لأي تغيير قد يواجهه في البيئة المهنية.

أبعاد رأس المال النفسي: التفاؤل يُنظر له باعتباره أسلوباً يفسر الأحداث الإيجابية، ويعزو نتائجها للقدرة والإمكانات الشخصية الكامنة للشخص والمستقرة بشكل دائم، بينما يعزو الأحداث السلبية لأسباب خارجية مؤقتة وغير مستقرة، حيث يتبنى المتفائلون توقعات إيجابية تحفزهم للسعي نحو أهدافهم المستقبلية عكس المتشائمين (Luthans, Youssef & Avolio, ٢٠٠٧). ويشير الدليمي (٢٠١٦) إلى أن التفاؤل يدفع الفرد للنجاح في الحياة العملية والشخصية، ويزيد من مرونته حال تفاعله مع المواقف، والأحداث المختلفة التي يواجهها، يحسن سماته الشخصية وأداؤه المهني. الأمل: ويرى كل من رضوان، وعطا (٢٠١٨) أن الأمل يعبر عن شعور الفرد الإيجابي نحو مستقبله وما يتوقع تحقيقه من النتائج الإيجابية، والتي يطمح للوصول إليها مهما كانت صعبة المنال، مركز على أليات المساهمة في تحقيق الأهداف، مثل قوة الإرادة، ودقة التخطيط، وجودة الأهداف التي يضعها. وتدعم نتائج البحوث والدراسات التجريبية أهمية الأمل في بيئة العمل وتأثيره في تحسين أداء الأفراد المهني، وزيادة الإنتاج والرضا الوظيفي داخل المؤسسات التنظيمية ((Luthans et al, ٢٠٠٧. الكفاءة الذاتية: ويشير لفاعلية الفرد في مواجهته التحديات والمواقف الجديدة التي يمر بها، وإدراكه لما يمتلك من قدرات وخبرات مختلفة واعتقاده بقدرته على مواجهة التحديات (العسولي، ٢٠١٩). وامتلاك الثقة لبذل الجهود اللازمة لتحقيق النجاح في المهام الصعبة ((Newman, ٢٠١٨. كما ذكرت العسولي (٢٠١٩) عن الراجح (٢٠١٧) أن الكفاءة الذاتية تؤكد على امتلاك الفرد القدرة على ضبط سلوكه وتوجيهه، وتمكنه من التحكم في مشاعر وأفكاره. المرونة: هي استجابة الفرد الإيجابية لما يتعرض له من أحداث معوقة من أجل تحقيق النجاح ومواجهة التحديات (الدليمي،

٢٠١٦). وتتقسم لمرونة تكيفية كقدرة الفرد على تغيير الاتجاه العقلي الذي ينظر من خلاله إلى حل مشكلة ما، أو مرونة تلقائية كالقدرة على إنتاج عدد من الأفكار المختلفة تجاه موقف ما وبسرعة (العسولي، ٢٠١٩).

ثانياً: الرضا الوظيفي: ذكر الفوزان (٢٠١٠) أنه يعد انعكاساً للعديد من الظروف النفسية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية التي يعمل في ظلها العاملين، ويعتبر مؤشراً مهماً لسلوكيات الموظفين في العمل (محمد، ٢٠١٨). ترى فنص (٢٠١٣، ص. ٣٨٢) أنه عبارة عن "الحالة التي يصل إليها الفرد من التطابق والتكامل بين تحقيق طموحاته الوظيفية وتحقيق أهدافه من خلال المنظمة التي يعمل بها". بينما يعرفه ميشرا (Mishra, 2013, p) ٤٥ بأنه "توجه الموظفين نحو عملهم وبيئتهم. ويُفهم من خلال التعبير عما يشعر به فرد ما عن نفسه في سياق العمل، كما يشير إلى المواقف المتعلقة بالوظيفة كالأجور، والإشراف، وظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية للوظيفة. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي: أشار عايد (٢٠١٧) لنظرية العلاقات الإنسانية التي ركزت على أهمية الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين مثل تأكيد وتقدير الذات، واحترام الآخرين، ونظرية التكيف الوظيفي التي ركزت على أهمية الانسجام بين شخصية الفرد المتقدم للعمل وبيئة العمل، ونظرية العاملين حول العوامل ذات التأثير على دافعية العاملين ورضاهم الوظيفي، مثل بيئة العمل، والعمل نفسه (دهليز؛ اليعقوبي وعاشور، ٢٠١٨). ونظرية التوقع لفروم والتي تفسر الرضا الوظيفي في ضوء توقعات الموظف للعائد من وظيفته (الفوزان، ٢٠١٠؛ محمد، ٢٠١٨).

ثالثاً: التمكين النفسي: **Empowerment Psychological** جوهر التمكين

النفسي يتمركز حول منح الفرد حرية في الأداء ومشاركة أوسع في تحمل المسؤولية، ووعي أكبر بمعنى الدور الذي يقوم به (حسن ٢٠١٨). ويعرفه كونجر، وكاننجو (١٩٨٨) أنه إجراء يؤدي إلى توطيد إيمان الشخص بقدراته الذاتية، ويرى هاند

(١٩٩٥) انه تحرير كامل القوة الكامنة للفرد، ومورال وميرديث (٢٠٠٠) يعتقد أنه العملية التي يتم فيها تمكين شخص ليتولى القيام بمسؤوليات أكبر والثقة والدعم العاطفي، بينما يراه العدلي (٢٠٠٨) عملية إتاحة الفرصة للأخرين في زيادة قدراتهم الجماعية وتقديم أفضل ما لديهم لإثراء العمل الوظيفي (الكعبي ٢٠١٨).

التمكين النفسي للمرأة: يشير لتمكين المرأة من اتخاذ القرارات والتأثير في مجريات الأمور المهمة حيث عرفه بينيت (٢٠٠٢) على أنه دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية، ودعم قدرتها على التحكم في حياتها والموارد المتاحة، بينما يرى الكعبي، وآخرون (٢٠١٠) أنه زيادة فرصة المرأة في الاعتماد على الذات والاستقلالية (الكعبي، ٢٠١٨).

أبعاد التمكين النفسي: يتكون من إحساس الفرد بقيمة عمله الذي يزاوله، ويتألف من أربعة أبعاد هي: المعنى وتهتم بشعور الفرد بأن أهداف العمل الذي يقوم به ذات جدوى حقيقية له، والكفاءة: وتعني ثقة الفرد في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بنجاح، والاستقلالية تشير للدرجة التي يدرك بها الفرد أنه يتمكن من بدء وتنظيم مهام عمله، والعنصر الأساس في هذا البعد هو شعور العامل بحريته، واستقلاله في اتخاذ قرارات بشأن عمله (الشريفة، عبد اللطيف ٢٠١٨). ويقترح نموذج جوردون وتورنر Gordon and Turner (٢٠٠٤) للتمكين النفسي أنه مكون من ثلاثة أبعاد هي: الشعور القوي والايجابي للذات، والمعرفة والقدرة على الفهم للحقائق الاجتماعية، وتوظيف الموارد والمهارات بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف (صغير، ٢٠١٧).

الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والتمكين النفسي: أهتم لوزانس وآخرون Luthans et al (٢٠٠٧) بالعلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والأداء والرضا، وأسفرت النتائج أن الدرجة الكلية لرأس المال النفسي

أكثر ارتباطاً وتنبؤاً بالأداء والرضا في العمل. واستهدفت دراسة لورانس Larson (٢٠١٣) لتحديد دور التشابه بين العاملين وقادتهم برأس المال النفسي في فهم مدى ملاءمة الفرد لموقعه في التنظيم والاستغراق والرضا الوظيفي، لدى (١٠٠٢) من العاملين بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج رأس المال النفسي يعزز الأداء المهني والاندماج والرضا الوظيفي. كما سعت دراسة كابن، وآخرون Kaplan, et al. (٢٠١٣) لمعرفة أثر أبعاد رأس المال النفسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنادق بتركيا على عينة عشوائية من ١٨١ موظفاً. وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد بينت النتائج وجود تأثير دال إيجابي لكلا من المرونة والتفاوض على الرضا الوظيفي. وأشارت دراسة برادلي (Bradley 2014) حول تأثير الضغوط على انشغال المعلمين بالبحث عن العمل، لدى عينة من المدرسين، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة بين رأس المال النفسي واستراتيجية التوجه الإيجابي نحو إيجاد معنى للعمل، وأن رأس المال النفسي يعزز النمو المهني.

كما بين دينج وآخرون (Ding et al. (2015) في دراسة حول الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي، ودور أساليب المواجهة كمتغير وسيط، على عينة من ١,٤٩٦ ممرضة بالمستشفيات العامة بالصين، وأشارت النتائج لارتباط أساليب المواجهة الإيجابية برأس المال النفسي وسلباً بالاحتراق النفسي. وكشفت دراسة غريبة (٢٠١٦) حول أثر أبعاد رأس المال النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي، على عينة من العاملين بالقطاع الحكومي بمحافظة الدقهلية من (٣٥٧) فرد، وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد أشارت النتائج لوجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي والرضا الوظيفي بجميع أبعاده، وكان التأثير الأكبر لبعد المرونة. وهدفت دراسة الدليمي (٢٠١٦) لمعرفة أثر خصائص القيادة النسوية (التعاطف، التعاون، الصبر، البدهاء) في تطوير رأس المال النفسي من خلال الخبرة كمتغير وسيط، على

عينة مكونة من ٣٧٩ من المعلمين، والإداريين بمدارس التعليم الخاصة بعمان. بينت النتائج وجود تأثير دال لخصائص القيادة النسوية في تطوير جميع أبعاد رأس المال النفسي. وقد هدفت دراسة برجام وآخرون Bergheim et al (٢٠١٥) لبحث العلاقة بين تبادل القيادة بين الأعضاء والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة ورأس المال النفسي، لدى عينة من (٣١٩) من العاملين في مجال الصناعة والإلكترونيات. وأظهرت النتائج أن ورأس المال النفسي يعزز الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، ويعد متغيراً وسيطاً بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. وهدفت دراسة أحمد ((٢٠١٧ معرفة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي، من خلال الدور الوسيط للسلوك الريادي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية (١٥) عضو هيئة تدريس، وتوصلت النتائج، لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي والسلوك الريادي. بينما هدفت دراسة كل من شو، وأوزيريس (Shu and Others) (٢٠١٧) للتحقق من العلاقة بين القيادة التبادلية والرضا الوظيفي ورأس المال النفسي، لدى عينة من (٣١٩)، وتوصلت النتائج أن القيادة التبادلية الجيدة تزيد من رأس المال النفسي لدى الموظفين. في حين هدفت دراسة سلام (Salem) (٢٠١٧) للكشف عن أثر رأس المال النفسي على علاقه بين الرضا الوظيفي ومعدل التسرب من العمل، لدى عينة الدراسة من (١٠١) من أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بتايلاند، وتوصلت النتائج لوجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. كما هدفت دراسة السناني (٢٠١٨) للتعرف على أثر الاحترق الوظيفي على مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى دمار العام لدي عينة من (٢٣٠)، وأشارت النتائج لوجود تصور مرتفعة لمستوى رأس المال النفسي، وتأثيره على الاحترق الوظيفي. وهدفت دراسة كل من أسجاري، وكاريمي Asgari and Karimi (٢٠١٨) لمعرفة العلاقة بين رأس المال النفسي،

والاحترق المهني لدى عينة من (٣٥١) ممرضة بمستشفيات أصفهان للعلوم الطبية. توصلت النتائج، لوجود ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي والاحترق المهني. واستهدفت دراسة رضوان، عطا (٢٠١٨) الكشف عن أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بإدارة جامعة طنطا، على عينة من ١٨٦. وتوصلت النتائج لوجود علاقات ارتباط إيجابية دالة بين الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وكانت المرنة من أكثر الأبعاد تأثيراً في سلوكيات المواطنة التنظيمية يليها الأمل ثم الكفاءة الذاتية. كما هدف دراسة محمد (٢٠١٨) للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية لدى عينة من (٣١٩)، وأشارت النتائج لوجود تأثير سلبي دال عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال القسي على استراتيجية الجهد السطحي، وإيجابي على الرضا عن العمل. كما سعت دراسة كل من كاجلار، و يحيي (Caglar and Yahya) (٢٠١٨) لمعرفة دور التمكين النفسي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستويات الاحترق الوظيفي للمعلمين، لدى عينة الدراسة من ٣٧١ معلماً ، بتركيا، وتوصلت النتائج الى أن رأس المال النفسي، والتمكين النفسي فعالين في تقليل مستويات الاحترق الوظيفي. كما تناولت دراسة أمين (٢٠١٩) أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في البنوك الخاصة في مدينة المنصورة. وقد أشارت النتائج لوجود ارتباط إيجابي بين رأس المال النفسي والإبداع الوظيفي. كما هدفت دراسة الزير (٢٠١٩) للتعرف على دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. لدى عينة من (٩٣). وأسفرت النتائج عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. واستهدفت دراسة الشويكي (٢٠١٩) للتعرف إلى مستوى رأس المال النفسي ومستوى الارتباط الوظيفي لدي العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية،

لدى عينة من (٣٢٠) موظفا وموظفة، وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي.

ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى: هدفت دراسة الكنانى، بشاتوه (٢٠١٤) للتعرف طبيعة الفروق في عوامل الرضا الوظيفي، لدى معلمي وأخصائي التربية، في ضوء الجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة. لدى عينة من (١١٢) عامل وعاملة من العاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية بالقطاع الخاص والحكومي. توصلت النتائج لارتفاع مستوى الرضا الشخصي، والرضا الاجتماعي. وهدفت دراسة دهليز، اليعقوبي، وعاشور (٢٠١٨) لتحديد أبرز سمات ممارسات العمل الحر للعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة، لدى عينة من (١١٦). وعبر إجراء مسح إلكتروني، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين خصائص العمل وكلا من الدافعية والرضا الوظيفي. وهدفت دراسة الجدي (٢٠١٧) للتعرف على أثر التمكين النفسي ودوره في تحسين مستويات الرضا والأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي الخدمة بقطاع الاتصالات بالأردن. لدى عينة من (١٨٦)، توصلت النتائج لوجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي وأبعاده على الرضا والأداء الوظيفي. كما هدفت دراسة أبو مالح (٢٠١٩) للتعرف على أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الصحة السعودية لدى عينة من ٢٠٠ موظف، وقد توصلت النتائج إلى أن التمكين النفسي له أثر دال على الرضا الوظيفي. كما كشفت دراسة عرفان (٢٠٢١) حول العلاقة بين الاندماج في العمل وكل من التمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من (٣١٠) معلم ومعلمة بالمدارس الحكومية المصرية. وقد أظهرت النتائج وجود فروق جوهريّة بين مرتفعي ومنخفضي التمكين النفسي في الاندماج في العمل لصالح مرتفعي التمكين النفسي، ووجود أثر للتفاعل بين النوع

والخبرة على التمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل، كما اختلفت القدرة التنبؤية للتمكين النفسي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى المعلمين باختلاف النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

التعقيب على الدراسات السابقة: من خلال العرض السابق نلاحظ أن موارد رأس المال النفسي من الموضوعات التي استحوذت على اهتمام باحثين كثر عربيا ودوليا، لذا تم دراسة علاقته بمتغيرات عدة على عينات مختلفة، حيث أشار كل من لوزانس، وآخرون Luthans et al (٢٠٠٧) لعلاقته بكل من الأداء والرضا. وبالاستغراق الوظيفي لدي لورانس Larson (٢٠٠٧)، والإبداع الوظيفي لدي (أمين، ٢٠١٩)، والرضا الوظيفي لدي كابلان، وآخرون Kaplan, et al (٢٠١٣)؛ والجدي (٢٠١٧). كما بينت الدراسات دور التمكين النفسي على استعداد الفرد للتغيير وإيجادهم معنى إيجابي لضغوط العمل ومواجهتها (Bradley، ٢٠١٤)، والرضا الوظيفي (الدليمي، ٢٠١٦)، والتسرب من العمل (Salam، ٢٠١٧). واستراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل (محمد، ٢٠١٨)، وسلوكيات المواطنة التنظيمية (رضوان عطا، ٢٠١٨)، ومستويات الاحتراق الوظيفي Caglar (٢٠١٨) (& Yahya, 2018). وتتسم الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها جمعت بين متغيراتها الثلاثة، كما اهتمت بفئة العاملات في القطاع الحكومي والخاص بالمملكة العربية السعودية.

فروض الدراسة:

١- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مصادر رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص.

٢- يمكن التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل من خلال رأس المال النفسي، لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص.

٣- تختلف القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية، باختلاف قطاع العمل (حكومي/خاص).

المنهج والإجراءات:

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي الارتباطي المقارن.
مجتمع الدراسة: العاملات بالقطاع الحكومي والخاص في منطقة جازان.
عينة الدراسة: تتكون من (٤٧٧) من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص منهم (٣١٢) من العاملات بالقطاع الحكومي، (١٦٥) بالقطاع الخاص.
الجدول (١) توصيف عينة البحث في ضوء متغير قطاع العمل

النسبة المئوية %	العدد	القطاع
65.4	312	حكومي
34.6	165	خاص
100.0	477	المجموع

أدوات الدراسة: تتمثل أدوات الدراسة الحالية في مقياس رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والرضا الوظيفي، وقد أعد الباحثون هذه المقاييس بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات والأبحاث السابقة والمتعلقة باستثمار رأس المال النفسي والتمكين النفسي والرضا الوظيفي.

أولاً: الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

صدق المفردات: تم حساب صدق المفردات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية مكونة من (١٠٠) مشاركة ممثلة للمجتمع الأصلي للبحث، وجدول (٢) يوضح ذلك.

التفاؤل		الصمود		الأمل				الكفاءة الذاتية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.485**	13	.589**	10	.699**	7	.538**	4	.562**	1
.623**	14	.642**	11	.645**	8	.615**	5	.646**	2
.708**	15	.675**	12	.628**	9	.696**	6	.411**	3
** دال عند مستوى 0.01									

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس رأس المال النفسي

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه على مقياس رأس المال النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير لصدق المقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال

النفسية

الدرجة الكلية	التفاؤل	الصمود	الأمل	الكفاءة الذاتية	البعد
.774**	.499**	.463**	.648**	—	الكفاءة الذاتية

.920**	.605**	.641**	—	—	الأمل
.807**	.641**	—	—	—	الصمود
.797**	—	—	—	—	التفاؤل

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد بعضها البعض، وكذلك بين الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير لصدق المقياس.

الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية والجدول التالي يوضح ذلك.

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.592*	13	.650**	10	.721*	7	.651**	4	.593**	1
.689*	14	.705**	11	.704*	8	.701**	5	.674**	2
.718*	15	.688**	12	.711*	9	.693**	6	.589**	3
** دال عند مستوى 0.01									

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال

النفسي

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

الثبات: تم حساب ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وذلك لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٥) معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

م	البُعد	معامل ألفا كرونباخ للثبات
1	الكفاءة الذاتية	.716
2	الأمل	.852
3	الصمود	.789
4	التفاؤل	.759
5	الدرجة الكلية	.912

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات أبعاد مقياس رأس المال النفسي.

ثانياً: الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي:

صدق المفردات: تم حساب صدق المفردات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (١٠٠) مشاركة من نفس المجتمع الأصلي للبحث، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه

لمقياس التمكين النفسي

المعنى	الإلتقان	حرية	الإرادة	التأثير
--------	----------	------	---------	---------

		والاستقلالية					
معامل الارتباط	رقم العبارة						
.611**	10	.685**	7	.832**	4	.672*	1
.646**	11	.743**	8	.855**	5	.733*	2
.717**	12	.618**	9	.731**	6	.767*	3

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه على مقياس التمكين النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

الدرجة الكلية	التأثير	حرية الإرادة والاستقلالية	الإلتقان	المعنى	البُعد
.777**	.436**	.438**	.625**	—	المعنى
.816**	.505**	.561**	—	—	الإلتقان
.816**	.619**	—	—	—	حرية

					الإرادة والاستقلالية
.809**	—	—	—	—	التأثير

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التمكين

النفسي

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد بعضها البعض، وكذلك بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

الاتساق الداخلي: تم حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس التمكين

النفسي

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.713**	10	.701**	7	.772**	4	.665**	1
.658**	11	.718**	8	.718**	5	.669**	2
.693**	12	.690**	9	.746**	6	.715**	3

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

الثبات: تم حساب ثبات مقياس التمكين النفسي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وذلك لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٩) معاملات الثبات لأبعاد مقياس التمكين النفسي والدرجة الكلية

م	البعد	معامل ألفا كرونباخ للثبات
1	المعنى	.852
2	الاتقان	.901
3	حرية والاستقلالية الارادة	.823
4	التأثير	.809
5	الدرجة الكلية	.904

يتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات الثبات لأبعاد مقياس رأس المال النفسي.

ثالثاً: الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

صدق المفردات: تم حساب صدق المفردات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة المفردة، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الارتباط	رقم العبارة
.724**	1
.766**	2
.707**	3
.732**	4

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي (٠.٨١٤) وهي قيمة عالية؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.

عرض النتائج ومناقشتها:

الفرض الأول: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مصادر رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص. وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات المشاركات على كل من مقياس رأس المال النفسي، والرضا الوظيفي، والتمكين النفسي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١١) معامل ارتباط بين درجات أفراد العينة على كل من مقياس رأس المال

التمكين النفسي والرضا الوظيفي والتمكين النفسي

التمكين النفسي	التأثير	حرية الارادة والاستقلالية	الاتقان	المعنى	الرضا الوظيفي	رأس المال النفسي

.401*	.320*	.318**	.336*	.318*	.255*	الكفاءة الذاتية
.497*	.389*	.409**	.390*	.408*	.354*	الأمل
.409*	.317*	.330**	.329*	.339*	.254*	الصمود
.379*	.329*	.331**	.302*	.257*	.257*	التعاؤل
.517*	.413*	.426**	.414*	.410*	.349*	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات المشاركات على كل من مقياس رأس المال النفسي والرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير لوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. وأيضاً أن معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد التمكين النفسي والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير لوجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى المشاركات في البحث. ويفسر الباحثين ذلك في ضوء الدراسات السابقة وأدبيات البحث، أن رأس المال النفسي يهدف للتركيز على الخصائص الإيجابية للفرد بدلاً من التركيز على المشكلات وتحسين العلاقات داخل المؤسسة وتحسين الأداء والإبداع الوظيفي، ويتفق ذلك مع دراسة أمين (٢٠١٩) ودراسة الزير (٢٠١٩) ودراسة الدليمي (٢٠١٦) وعطا (٢٠١٨) وتحقيق الرضا عن العمل بالنسبة للأفراد، والإيجابية، والتعاؤل، والاستقرار الوظيفي، كذلك امتلاك الأفراد لسمات إيجابية تدعم أدائهم وصحتهم النفسية كونهم قادرين على مواجهة الصعوبات وتحسين

عملهم والتميز فيه، مما يشعر الفرد بالتمكين النفسي، والاستقلالية، والثقة، والقدرة على تحقيق الأهداف، وزيادة الأداء والرضا الوظيفي، وهذا ما يتفق مع دراسات لوثناس(٢٠٠٧)، وكابلن وآخرون(٢٠١٣)، وغريية(٢٠١٦)، براجام وآخرون (٢٠١٧) ،وشو، و اوزيرس(٢٠١٧)، ومجد (٢٠١٨) في أن رأس المال النفسي يرفع من مستوى الأفراد في بناء العلاقات، والنمو المهني، والتغيير وهذا ما يتفق مع برادلي(٢٠١٤) ليزار(٢٠١٤) وايو ، واحمد(٢٠١٥) فالعامل الذي يتسم بالتفاؤل والثقة والقدرة على الابتكار وحل المشكلات أكثر إصرارًا في بذل الجهد لحل مشكلاته المهنية ومواجهتها ، مما يحقق له التمكين النفسي والرضا الوظيفي.

الفرض الثاني: يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية من العاملات بالقطاع الحكومي والخاص، من خلال رأس المال النفسي.

(١) - للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معادلة تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال مصادر رأس المال النفسي.

جدول (١٢) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس

المال النفسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	549.726	1	549.72	68.009	0.01
البواقي	3839.49	475	8.083		

				8	
			476	4389.22	المجموع
				4	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال رأس المال النفسي لدى المشاركات من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص بلغت (٦٨.٠٠٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير لإمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال مصادر رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

جدول (١٣) نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال

النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر ² الجزئي	معامل التفسير (ر ²) النموذج	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري ((β))
الأمل	.354	.125	.123	.26	.03	.354
				3	2	
ثابت الانحدار = 10.329						

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العينة الكلية من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٨.٢٤٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج

الانحدار (ر²) النموذج (٠.١٢٣)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة ١٢.٣ في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص. - كما تم استخدام معادلة تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

جدول (١٤) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس

المال النفسي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.01	58.233	1784.72 6	3	5354.17 7	الانحدار
		30.648	473	14496.3 93	البواقي
			476	19850.5 70	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي لدى المشاركات من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص بلغت (٥٨.٢٣٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير لإمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي.

جدول (١٥) نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال

النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر ² الجزئي	معامل التفسير (ر ²) النموذج	معامل الانحدار b	خطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (β)
الأمل	.242	0.059	0.054	.513	.095	.324
الصمود	.127	0.016	0.012	.423	.152	.143
الكفاءة الذاتية	.110	0.012	0.010	.376	.156	.125
ثابت الانحدار = 30.008						

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العينة الكلية من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٥.٤٢١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات لنموذج الانحدار (ر²) النموذج (٠.٠٥٤)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة ٥.٤ في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص. ويأتي في المرتبة الثانية الصمود؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٢.٧٩١)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، وبلغت قيمة معامل التفسير (ر²) النموذج (٠.٠١٦)، وهذا معناه أن الصمود يسهم بنسبة ١.٦% في التنبؤ بالتمكين النفسي. ويأتي في المرتبة الثالثة

الكفاءة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٢.٤٠٥)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وبلغت قيمة معامل التفسير (R^2) النموذج (٠.٠١٠)، وهذا معناه أن الكفاءة تسهم بنسبة ١.٠٠٠% في التنبؤ بالتمكين النفسي.

من خلال مما سبق يعزو الباحثين هذه النتيجة أن رأس المال النفسي يعزز الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي، كما يعزز إدراكهم لبيئة العمل من خلال رفع مستوى تحقيق الأهداف للعاملات بالقطاعات العام والخاص، والتكيف مع متغيرات العمل، والبحث عن حلول بديلة، والمثابرة والتعامل مع الضغوط، والسعي للتغيير والإبداع الوظيفي، والتطور نحو الأفضل ويتفق هذا مع دراسات برادلي (٢٠١٤) وليزار (٢٠١٤)، ودينج وآخرون (٢٠١٥) وبرجام وآخرون (٢٠١٧)، وشو، وأوزيرس (٢٠١٧) ومحمد (٢٠١٨) وأميين (٢٠١٩) فالأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالرضا والتمكين النفسي، والشعور بالإيجابية نحو العمل وزيادة الدافعية، وتحسين الأداء والرضا الوظيفي والتمكين النفسي، وهذا ما يتفق مع دراسات الزير (٢٠١٩) والشويكي (٢٠١٩) واحمد (٢٠١٥) وغريبة (٢٠١٦) وتختلف مع دراسة كل من كابلن وآخرون (٢٠١٣) في عدم وجود تأثير لكلا من الأمل، والكفاءة الذاتية على مستوى الرضا الوظيفي.

الفرض الثالث: تختلف القدرة التنبؤية لرأس المال النفسي في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى المشاركات في الدراسة الحالية، باختلاف قطاع العمل (حكومي/خاص).

(أ) - (القطاع الحكومي) للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معادلة تحليل الانحدار

المتعدد المتدرج

(١) - لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى المشاركات العاملات بالقطاع الحكومي، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

جدول (١٦) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.01	23.283	158.82	2	317.655	الانحدار
		6.822	309	2107.85	البواقي
			311	2425.51	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي بلغت (٢٣.٢٨٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير لإمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الحكومي.

جدول (١٧) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الحكومي

المتغير	معامل	ر ²	معامل	معامل الخطأ	معامل
---------	-------	----------------	-------	-------------	-------

المستقل	الارتباط الجزئي (ر)	الجزئي	التفسير (ر ²) (النموذج)	ل الانحدار b	المعياري	الانحدار المعياري (β)
الأمل	.339	.115	.112	.16 7	.05 1	.229
التفاؤل	.317	.100	.098	.21 8	.09 1	.168
ثابت الانحدار = 10.212						

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاما في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العينة الكلية من العاملات بالقطاعين الحكومي والخاص؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٣.٢٧٥) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار (ر²) النموذج (٠.١١٢)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة (١١.٢%) في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الحكومي. ويأتي في المرتبة الثانية التفاؤل؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٢.٤٠٧)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥، كما كانت قيمة معامل التفسير الانحدار (ر²) النموذج (٠.٠٩٨)، وهذا معناه أن التفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي يسهم بنسبة ٩.٨% في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الحكومي.

وفي ضوء النتيجة السابقة يمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي: الرضا

$$\text{الوظيفي} = ١٠.٢١٢ + ٠.١٦٧ \times \text{الأمل} + ٠.٢١٨ \times \text{التفاؤل}$$

كما تم استخدام معادلة تحليل الانحدار المتعدد المدرج

(٢) - لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي.

جدول (١٨) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.01	36.519	1199.65 4	2	2399.30 9	الانحدار
		32.850	309	10150.6 79	البواقي
			311	12549.9 87	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي بلغت (٣٦.٥١٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

جدول (١٩) ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الاسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الحكومي.

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر ²	معامل التفسير (ر ²)	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (β)

		b	(النموذج			
.248	.11 2	.41 1	.157	.160	.400	الأمل
.233	.19 9	.68 5	.152	.156	.395	التفاؤل
ثابت الانحدار = 33.869						

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاما في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين بالقطاع الحكومي؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٣.٦٨٤) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار (٢) النموذج (٠.١٥٧)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة (١٥.٧٥ %) في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين بالقطاع الحكومي. ويأتي في المرتبة الثانية التفاؤل؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٣.٤٤٩)، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١، وبلغت قيمة معامل التفسير (٢) النموذج (٠.١٥٢)، وهذا معناه أن الصمود يسهم بنسبة (١٥.٢ %) في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين بالقطاع الحكومي. كما تم حساب القيمة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي التي لم تدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك.

وفي ضوء ما سبق يمكن كتابة معادل الانحدار على النحو التالي: التمكين النفسي

$$= 33.869 + 0.411 \times \text{الأمل} + 0.685 \times \text{التفاؤل}$$

(ب)- (القطاع الخاص) للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معادلة تحليل

الانحدار المتعدد المتدرج

(١) - للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

جدول (٢٠) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس

المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.01	28.348	286.62 8	1	286.628	الانحدار
		10.111	163	1648.07 5	البواقي
			164	1934.70 3	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص بلغت (٢٨.٣٤٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الخاص.

جدول (٢١) نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال

النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الخاص

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر ²	معامل التفسير (ر ²) (النموذج)	معامل الانحدار b	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري (β)
الأمل	.385	.148	.143	.29 3	.05 5	.385
ثابت الانحدار = 9.204						

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الخاص؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٥.٣٢٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار (ر²) النموذج (٠.١٤٣)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة ١٤.٣% في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الخاص. كما تم حساب القيمة التنبؤية لأبعاد رأس المال النفسي التي لم تدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك. وفي ضوء النتيجة السابقة يمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي: الرضا الوظيفي = ٩.٢٠٤ + ٠.٢٩٣ × الأمل

(٢) - للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص.

جدول (٢٢) قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص

مصدر	مجموع	درجات	متوسط	قيمة "ف"	مستوى
------	-------	-------	-------	----------	-------

التباين	المربعات	الحرية	المربعات	الدلالة
الانحدار	3227.56 0	2	1613.78 0	0.01
البواقي	4061.65 2	162	25.072	
المجموع	7289.21 2	164		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص بلغت (٦٤.٣٦٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي، ويوضح الجدول التالي نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص.

المتغير المستقل	معامل الارتباط الجزئي (ر)	ر ² الجزئي	معامل التفسير (ر ²) (النموذج)	معامل الانحدار (ب)	الخطأ المعياري	معامل الارتباط الجزئي (ب)
الأمل	.647	.419	.416	.775	.110	.525
الكفاءة الذاتية	.521	.271	.265	.601	.225	.199

ثابت الانحدار = 26.093

جدول (٢٣) نتائج الانحدار المتعدد لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد رأس المال

النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص

يتضح من الجدول السابق أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٧٠.٥٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١؛ كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى نموذج الانحدار (ر²) النموذج (٠.٤١٦)، وهذا معناه أن الأمل يسهم بنسبة (٤١.٦ %) في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص. ويأتي في المرتبة الثانية الكفاءة الذاتية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٢.٦٧٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، وبلغت قيمة معامل التفسير (ر²) النموذج (٠.٢٦٥)، وهذا معناه أن الكفاءة الذاتية يسهم بنسبة ٢٦.٥% في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص. وفي ضوء ما سبق يمكن كتابة معادل الانحدار على النحو التالي: التمكين النفسي = ٢٦.٠٩٣ + ٠.٧٧٥ × الأمل + ٠.٦٠١ × الكفاءة الذاتية.

من خلال العرض السابق تبين إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي، والتمكين النفسي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى العاملات بالقطاع الخاص، جاءت بدرجة أعلى من القطاع الحكومي، وأن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي هو الأكثر إسهاماً في التنبؤ بالتمكين النفسي، والرضا الوظيفي لدى العاملات بالقطاع الخاص، والحكومي يليه كلا من التفاؤل، والكفاءة الذاتية، ونوقشت النتائج السابقة في ضوء الدراسات السابقة وأدبيات البحث، وجد أن دراسة الكنان، بشاتوه (٢٠١٤) جاءت نتائجها مخالفة لهذه الدراسة في عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الخاص، والقطاع الحكومي ويفسر الباحثين هذه النتيجة أن القطاع

الخاص يهتم بشكل مباشر بتحقيق الربح وسمعة العلامة التجارية، ويسعى أصحابها لتطوير جودة العمل من خلال تطوير مستوى العاملين، حيث تكون فرص التطور والترقية متاحة بشكل أكبر والتطور الذاتي، والحرية في العمل، وتنوع المهام وتوزيع المسؤوليات، مما يشعر الموظف بالتفائل، والامل وينعكس إيجابا على العاملات، وبالتالي على جودة العمل كذلك ان الحوافز والترقية في القطاع العام تعتمد على أقدمية الموظف عكس القطاع الخاص حيث الأداء هو كل شيء لقياس جدارة الشخص، وبالتالي تكون هناك تنافسية في العمل والتشجيع على الابتكار والابداع، والذي ينعكس على جودة القطاع والمنشأة، بالإضافة الى ان الأمان الوظيفي الذي يحصل عليه الشخص في القطاع الحكومي ربما قد يحد من رغبة الفرد في التطور والابتكار، عكس القطاع الخاص حيث التقدير المعنوي الذي يحصل عليه الموظف نظير جهوده كذلك المزايا المادية والنفسية، مما يشعر الموظف بالرضا والتمكين النفسي، حيث تسعى المملكة وفق رؤية ٢٠٣٠ الى الخصخصة وذلك لتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص مما تنعكس بدورها على التنمية.

التوصيات والمقترحات:

نشر عدد من الدراسات العلمية التي تشجع على تمكين المرأة السعودية، وتعزيز دورها في التطور المجتمعي بسوق العمل بمؤسسات القطاع الحكومي والخاص، نقترح منها ما يلي:

1- تمكين المرأة السعودية: العلاقة بين رأس المال النفسي والمسؤولية المجتمعية والتنظيمية.

٢- التنبؤ بالمسؤولية التنظيمية لدى المرأة من خلال رأس المال النفسي.

٣- العلاقة بين القدرات الإبداعية للمرأة بسوق العمل ورأس المال النفسي.

٤- العلاقة بين رأس المال النفسي والقابلية للتوظيف لدى المرأة السعودية.

- ٥- التنبؤ بجودة حياة العمل الأكاديمي من خلال رأس المال النفسي لدى عضوات هيئة التدريس.
- ٦- فاعلية برنامج قائم على تعزيز رأس المال النفسي في تنمية القدرات الإنتاجية للمرأة السعودية.
- ٧- رأس المال النفسي وتمكين المرأة بسوق العمل دراسة مقارنة بين مؤسسات القطاعين الحكومي، والخاص.

المراجع:

- أبا زيد، رياض. (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 24(2)، 494-519.
- أبو صالح، عوض عمر. (٢٠١٩). التمكين النفسي للموظفين وأثره على رضاهم الوظيفي: دراسة على موظفي وزارة الصحة السعودية بالمستشفيات التابعة لها بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، 284-247. (4)33.
- أحمد، جنان. (٢٠١٧). العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في إطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت الأهلية. مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، 7(3)، 138-170.
- أمين، أحمد عبد الحميد. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة. مجلة التجارة والتمويل، ١، ٤٤٤-٤٨٨.

- الجدى، محمد ناجح. (٢٠١٧). أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي الخدمة لدى قطاع الاتصالات في الأردن [رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- حسن، أماني عبد التواب. (٢٠١٨). فعالية برنامج قائم على مهارات التمكين النفسي في تحسين الكمالية التكيفية والتوجه نحو الحياة لدى طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٨٠)، ص ١٣-٧٢.
- حمادي، أحمد عباس. (٢٠١٦). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العاميين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي/ الجهاز المركزي للتقييس والسيطرة النوعية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٨(١٦)، 105-137.
- الدليمي، مريم سليمان. (٢٠١٦). خصائص القيادة النسائية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي (اختبار الدور الوسيط لقوة الخبرة): دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- دهليز، خالد عبد عبد السلام؛ اليعقوبي، عبدالله على يوسف وعاشور، يوسف حسين محمود (٢٠١٨). أثر خصائص العمل على الدافعية والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الإنترنت في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٦(١)، 166-190.
- رضوان، طارق رضوان محمد وعطا، أسماء سعيد محمد. (٢٠١٨). أثر رأس المال النفسي في أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتنمية، ١، ٦٤-٢١.

- رضوان، طارق رضوان محمد. (٢٠١٥). أثر التمكين النفسي للعاملين في الصوت التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة التجارة والتمويل، (1)، 134-179.
- الزير، عمار داود. (٢٠١٩). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. مجلة الأطروحة للعلوم الإنسانية، (6)، 4، 96-67.
- السناني، توفيق مصلح صالح. (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم. مجلة الآداب، (8)، 79-36.
- الشريدة، ماجد، عبد اللطيف، محمد سيد محمد. (٢٠١٨). التمكين النفسي وعلاقته بمهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي محافظة وادي الدواسر. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، 333-296، (4)، 34.
- الشويكي، أمل مصطفى. (٢٠١٩). دور رأس المال النفسي في تنمية الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة]. قاعدة معلومات دار المنظومة.
- صغير، عبلة محمد. (٢٠١٨). البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الإبداع الوجداني ومكونات التمكين النفسي لدى المراهقين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، 325-369، (99)، 28.
- عرفان، أسماء عبد المنعم أحمد. (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة المصرية للدراسات النفسية، (110)، 31، 111-164.

- العسولي، نرمين عبدالحافظ. (٢٠١٩). الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة] رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة [قاعدة معلومات دار المنظومة.
- عياد، خيرت. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة: دراسة على الدوائر والهيئات الحكومية الإماراتية: دراسة مسحية. المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال، (17) ١-١٦.
- غربية، رمضان. (٢٠١٦). أثر رأس المال النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. ، 1(2) 59-1.
- فنص، سهيره إدريس. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي: المفهوم -المصادر - طرق القياس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 4. 379-399.
- الفوزان، عبدالله بن محمد. (٢٠١٠). الرضا الوظيفي للأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي: دراسة ميدانية بمدينة الرياض. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (16) 87 - 137.
- الكعبي، سهام مطشر. (٢٠١٨). برنامج التمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية، مجلة الدنانير، ١٣، ٣٧٦-٤٠٦.
- الجبر، نوال. (٢٠١٨، سبتمبر ٢٣). تمكين المرأة السعودية ... الشريك الحقيقي في التنمية. صحيفة الرياض. <https://www.alriyadh.com>. ١٧٠٦٣٠٥.
- الكناني، ريم عبدالله محمد وبشاتوه، محمد عثمان. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها في بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة الدراسات الاجتماعية، (42) 165 - 204.
- مجنوب، إشراقه زين العابدين، إدريس، الفاضل تيمان، البشير، ابو سفيان محمد، شكرت الله، أمل بشير. (٢٠٢٠). دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين

والعمال في هيئة البوث الزراعية - السودان، المجلة لعربية للنشر العلمي، ١٩،

249-279

محمد، أميرة محمد بدر. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد

الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المجلة المصرية

للدراستات النفسية، ٢٨(100)، 211-109.

تمكين المرأة السعودية (٢٠٢٠). تقرير / تمكين المرأة السعودية ورفع نسبة حصتها في

سوق العمل قلص الفجوة بين القوى العاملة بين الجنسين. وكالة الأنباء السعودية

واس. <https://www.spa.gov.sa/2110032>

الرؤية وتمكين المرأة السعودية (٢٠١٨). صحيفه الاقتصادية

https://www.aleqt.com/2018/03/19/article_1352626.html.

Muthmainah Mufidah, Wustari L. Mangundjaya 2018 The Impact of on Employee's Affective Commitment to Change, *Gatr Journal, Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 6 (1) 09 – 14 (2018)

Asgari Mobarakeh A. Karimi F. (2018). Correlation between Psychological Capital and Occupational Burnout in Nurses. *Health Education and Health Promotion*, 6(2):59-64.

Ayu Aprilianti Lizar, Ahmad Rachmawan, Wustari L.H Mangundjaya 2015 The Role of Psychological Capital and Psychological Empowerment on Individual Readiness for Change. *Journal of Developing*, 49, 5, 33-56.

Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36.

Bradley, K. (2014). Educators' positive stress responses: Eustress and psychological capital. Phd. College of Education. DePaul University.

- Caglar Kaya & Yahya Altinkurt (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers. *Education and Science, 43*, (193), 63-78.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X. & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PloS one, 10*(4), 0122-128.
- Kaplan, M, Bickes, D., (2013). *The Relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction A Study of Hotel Businesses in Nevsehir*", National Management and organization Conference, Dokuz Eylul University Faculty of Commerce.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W., & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies, 8*(1), 28-43.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology, 60*(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321-349.
- Md Abdus Salam. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective, *Journal of Asia Pacific Studies, 4* (3), 203-218.
- Mishra, P.K. (2013). Job satisfaction. *Journal of Humanities and social science, 14* (5), 45-54.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & Kennedy, S. (2018). " The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee

Qian Meng & Fangfang Sun (2019). The Impact of Psychological Empowerment on Work Engagement Among University Faculty Members in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 12 983–990.

Shu-sien Liao., Da-chian Hu, Yu-Chun Chung and Li-Wen Chen.,
LMX and employee satisfaction: mediating effect of
psychological capital, leadership & Organization
Development Journal 38 (3), 2017 p. 433-449.

Syeda Azra Batool, Hafiz Khalil Ahmed, Shazia Noureen Qureshi
(2016). Economic and Psycho-social Determinants of
Psychological Empowerment in Women, Pakistan. *Journal of
Social and Clinical Psychology*, 14, (1) 21-29.

Taegoo, M. (2017) "Does hotel employees' quality of work life mediate
the effect of psychological capital on job outcomes?",
International Journal of Contemporary Hospitality Management,
29 (6), pp.1638-1657. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-02240>.

G Sridevi, P T Srinivasan. (2012).

Psychological Capital: A Review of Evolving Literature.

Colombo Business Journal International Journal

of Theory & Practice, (1)3.

https://www.academia.edu/29982030/Psychological_Capital_A_Review_of_Evolving_Literature