

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بخيت المطرفي

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية

عبد الله سليم بخيت المطرفي

باحث ماجستير إدارة المستشفيات - معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة - جامعة حلوان

تحت إشراف

أ. د. ليلى حسام الدين شكر

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة الأزهر

أ.م. د. ميروك عطية

أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان

الملخص

قام الباحث بدراسة وتحليل دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي من خلال دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية. ومن خلال إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتحليل بيانات قوائم الاستبيان باستخدام برنامج SPSS النسخة ٢٦ على ٣٨٧ عامل من العاملين في المستشفى محل الدراسة. توصل الباحث إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من ٥% بين ابعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل) وبين أبعاد دعم رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في المستشفى محل الدراسة. وأوصى الباحث القائمين والعاملين على إدارة الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية بضرورة الاهتمام بممارسات التمكين الوظيفي لدعم رأس المال النفسي بالمستشفى محل الدراسة والبحث. **الكلمات المفتاحية :** التمكين الوظيفي، تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل، رأس المال النفسي، الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة.

Abstract

the researcher studied and analyzed the role of job empowerment in supporting psychological capital through an applied study on the mental health hospital in King Salman Medical City. By following the descriptive analytical approach, and analyzing the data from the questionnaire lists using the SPSS program, version 26, on 387 workers in the hospital under study.

The researcher found that there was a significant effect at a significance level of less than 5% between the dimensions of job empowerment (delegation of authority, participation in decision-making, self-motivation, training, work environment) and the dimensions of psychological capital support (self-efficacy, hope, optimism, flexibility) in the hospital under study.

The researcher recommended those in charge of the mental health department at King Salman Medical City in the Kingdom of Saudi Arabia to pay attention to job empowerment practices to support psychological capital in the hospital under study and research.

Keywords: job empowerment, delegation of authority, participation in decision-making, self-motivation, training, work environment, psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, flexibility.

المقدمة:

تواجه المنظمات بصفة عامة والقطاع الصحي بصفة خاصة تسارع في المعرفة وازديادها مما استوجب مفاهيم متطورة كالتمكين الوظيفي من خلال اعطاء العاملين بعض الصلاحيات والمسؤوليات وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة في اتخاذ القرارات المناسبة ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة العليا (Little, R. F. 2007,p45).

لذا أصبح تواجد التمكين الوظيفي داخل المنظمات ضرورة ملحة لمواجهة المركزية المفرطة التي تمثل عائقاً تجاه الاستفادة من الفرص ورفع العبء على عاتق المديرين في التعامل مع الكم الهائل من المعلومات والقرارات للتصرف في مواقف محدد (محمد رضوان، ٢٠٢١، ص ٦٥) .

حيث يؤدي التمكين الوظيفي دوراً مهماً في بناء رأس المال النفسي في القطاع الصحي من خلال أبعاده ومكوناته ومن ثم ، تسعى الدراسة الحالية إلى دراسة دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي بالتطبيق على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

١ / الدراسات والبحوث السابقة:

من أجل تعزيز نموذج البحث وفروضه وأهدافه، تم التعرض لعدد من الدراسات التي تخص موضوع البحث (في حدود اطلاع الباحث) من أجل الوقوف على مضمونها ومدلولاتها المنهجية، حيث أن الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت موضوعات التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي جاءت بشكل منفصل من حيث معالجة الإشكاليات والظواهر في بيئات وميادين مختلفة . وعلى هذا النحو يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى بلورة الدراسات والبحوث السابقة لكي تخدم البحث الحالي على النحو التالي :

١/١ الدراسات السابقة التي تناولت التمكين الوظيفي: فيما يلي الدراسات التي تناولت التمكين الوظيفي في حدود اطلاع الباحث :

١- دراسة (Ansari, 2023) ، وكانت هذه الدراسة بعنوان دور التمكين الوظيفي في تحقيق المرونة التنظيمية في المنظمات الخدمية ، ومن ثم هدفت هذه الدراسة الى توسيع الرابط بين التمكين الوظيفي وتحقيق المرونة التنظيمية مع مراعاة جودة الحياة العملية ، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج الوصفي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٢٥ شركة هندية ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود ارتباط إيجابي بين التمكين الوظيفي وبين تحقيق المرونة التنظيمية في مكان العمل ، وأن أهم أبعاد التمكين الوظيفي هي تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل.

٢- دراسة (Tyagi, 2023) ، وكانت هذه الدراسة بعنوان دور التمكين الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي في المنظمات الخدمية، ومن ثم هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التمكين الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج الوصفي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٣١٢ موظف في المنظمات محل الدراسة، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين بين التمكين الوظيفي وبين تحقيق الرضا الوظيفي.

٣- دراسة (Irawanto., 2023) ، وكانت هذه الدراسة بعنوان تحديد العلاقة بين تنمية المواهب والتمكين الوظيفي، ومن ثم هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تحديد العلاقة بين تنمية المواهب والتمكين الوظيفي، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج الوصفي التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٢٨٢ موظف في المنظمات محل الدراسة ، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك تأثيرًا إيجابيًا وهامًا لتنمية المواهب على نية البقاء ، والرضا الوظيفي له قيمة وسيطة أكبر من مشاركة الموظف بين تطوير المواهب والتمكين

الوظيفي وأن أبعاد التمكين الوظيفي هي تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل.

٤- دراسة (Kwetuma, 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان تحديد العلاقة بين تمكين الموظف والتمكين الوظيفي، ومن ثم هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تحديد العلاقة بين تمكين الموظف والتمكين الوظيفي من خلال التطبيق على موظفي الدعم في جامعة ماكيريري، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٢٨٩ موظف في المنظمات محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين الموظف لا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتمكين الوظيفي ولكنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي وأن أهم أبعاد التمكين الوظيفي هي تفويض السلطة، المشاركة في القرار.

٥- دراسة (Kwetuma, 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان المراجعة السردية لـ ٤٠ دراسة عن التمكين الوظيفي، ومن ثم هدفت هذه الدراسة الى التعرف على المراجعة السردية لـ ٤٠ دراسة تناولت التمكين الوظيفي، وذلك من خلال استخدام الأسلوب النقدي، وتوصلت الدراسة إلى أن مشاركة المنظمة مهمة إن لم تكن أكثر أهمية من التمكين الوظيفي وأن أهم أبعاد التمكين الوظيفي هي تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل .

٢/١ الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي : فيما يلي الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي في حدود اطلاع الباحث :

١- دراسة (Xu, P. 2023)، وكانت هذه الدراسة بعنوان العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي للمعلمين (TPPC) والمشاركة الوظيفية، ومن ثم هدفت لفحص العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي للمعلمين (TPPC) والمشاركة الوظيفية من خلال المدارس الصينية، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٢٦٩ موظف في المنظمات محل الدراسة، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي للمعلمين (TPPC) والمشاركة الوظيفية .

٢-دراسة (Slåtten, J. 2023)، وكانت هذه الدراسة بعنوان فحص العلاقة بين رأس المال النفسي للطلاب والعوامل الاجتماعية السياقية، ومن ثم هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي للطلاب والعوامل الاجتماعية السياقية، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ١٨٩ موظف في مؤسسات التعليم العالي، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطاً بين رأس المال النفسي الإيجابي والعوامل الاجتماعية ، وأن أبعاد رأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة .

٣-دراسة (Karimi, J. 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان الدور الوسيط لأبعاد برأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك العمل المبتكر للموظفين، ومن ثم هدفت الدراسة إلى فحص الدور الوسيط لأبعاد برأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك العمل المبتكر للموظفين خبراء الزراعة في ايران، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من 269 موظف في خبراء الزراعة في ايران، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم أبعاد رأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة.

4-دراسة (Kustyani. 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان الدور الوسيط لأبعاد رأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك العمل المبتكر للموظفين، ومن ثم هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير رأس المال النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال المشاركة في العمل، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من 296 موظف في الشركات الناشئة، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير كبير بين متغيرات رأس المال النفسي مباشرة على سلوك المواطنة التنظيمية ، وله تأثير إيجابي وهام على المشاركة في العمل، وأن أهم أبعاد رأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة .

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

٥-دراسة (Goswami, 2021)، وكانت هذه الدراسة بعنوان تأثير القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي على تبادل المعرفة وخلق المعرفة في المنظمات، ومن ثم هدفت الدراسة إلى بيان تأثير القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي على تبادل المعرفة وخلق المعرفة في المنظمات، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من 416 موظف في شركات تكنولوجيا المعلومات، وتوصلت إلى أن القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي لهما تأثير إيجابي على تبادل المعرفة وخلق المعرفة وأن أهم أبعاد رأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة .

٣/١ الدراسات السابقة التي جمعت بين التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي : فيما يلي الدراسات التي جمعت بين التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي في حدود اطلاع الباحث:

١-دراسة (Cao, 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان استكشاف آليات رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين الوظيفي، ومن ثم هدفت الدراسة إلى استكشاف آليات رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين الوظيفي، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٣١٢ موظف في الشركات الصينية، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى أن لمكوّن الصحة النفسية تأثيرات مختلفة على الرضا الوظيفي. كان للعنصر الإيجابي للصحة النفسية تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي ، ويلعب رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي دوراً وسيطاً في العلاقة بين الصحة النفسية والتمكين الوظيفي.

٢-دراسة (Dimas, 2022)، وكانت هذه الدراسة بعنوان تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي للفريق والابتكار ، مع الأخذ في الاعتبار التمكين الوظيفي كمتغير وسيط، ومن ثم هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال النفسي للفريق والابتكار ، مع الأخذ في الاعتبار التمكين الوظيفي كمتغير وسيط، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ٢٧٩ موظف في مؤسسات من مختلف قطاعات النشاط، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة بين رأس المال

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

النفسي للفريق وابتكار الفريق والتأثير غير المباشر لرأس المال النفسي للفريق على ابتكار الفريق ، من خلال التعلم الجماعي.

٣-دراسة (Saleem, 2020)، وكانت هذه الدراسة بعنوان دور رأس المال النفسي والتمكين للموارد البشرية في تعزيز سلوك سلامة عمال البناء، ومن ثم هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال النفسي والتمكين للموارد البشرية في تعزيز سلوك سلامة عمال البناء، وذلك من خلال استخدام أسلوب المنهج التحليلي وبالتطبيق على عينة مكونة من ١٧٧ عامل من خلال التطبيق على عمال البناء، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي بأبعاده له تأثير إيجابي وهام على الامتثال للسلامة.

٤/١ التعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية: في حدود ما اطلع عليه الباحث من دراسات وبحوث سابقة تطرقت إلى موضوع التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي، فقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج، أهمها ما يلي:
١/٤/١ خلاصة الدراسات السابقة: اتضح للباحث من الدراسات السابق عرضها أنها قدمت العديد من المساهمات الفكرية حول التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي أهمها:

1- توصلت العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلى أن أهم أبعاد التمكين الوظيفي هي تفويض السلطة، المشاركة في القرار، التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل. كما توصلت العديد من الدراسات السابقة إلى أن أهم أبعاد رأس المال النفسي هي الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة.

٢- في حدود اطلاع الباحث توجد قلة في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة الحالية وهما التمكين الوظيفي ورأسس المال النفسي .

٣- أيضا في حدود اطلاع الباحث لم تتناول الدراسات السابقة القطاع محل الدراسة والبحث ك مجال للتطبيق ، ومن ثم تمثل الإضافة العلمية ومساهمة الدراسة الحالية في التعرف على دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي من خلال دراسة حالة على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

٤- وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من خلال سعي الدراسة الحالية الى دراسة دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي من خلال دراسة حالة على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

٢/ الدراسة الاستطلاعية : قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية إستهدفت عينة مكونة من ٤٤ عامل من العاملين في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية خلال الفترة من مايو وحتى يونيو ٢٠٢٣ ، وتوصلت نتائج هذه الدراسة الى :
أ.توافر متطلبات التمكين للعاملين بالمستشفى محل الدراسة حيث أشار ٧٠ % ممن تمت مقابلتهم أن المستشفى يسعى لتوفير متطلبات التمكين الوظيفي للعاملين فقد قدر إجمالي المنصرف على التدريب مبلغ ٢.٦ مليون ريال سعودي خلال العام مع تحديث جميع إجراءات العمل لتتم إلكترونياً بدلاً من النظام المستندي لدى حساب الأجور والتعيينات والتدريب.

ب.اختلاف مفاهيم رأس المال النفسي لدى العاملين في المستشفى ، حيث أشار ٥٠ % ممن تمت مقابلتهم إن المستشفى محل الدراسة سعي إلى اتباع مجموعة من السياسات والإجراءات التي من شأنها تهيئة بيئة العمل وانعكاسها على الجوانب النفسية للعاملين من حيث الاهتمام بالعنصر البشري وتحسين أوضاع العاملين ، وإعطاء أولوية خاصة لوضع خطة لزيادة الرواتب لتتناسب مع الأداء وبحيث تكون متوافقة وهياكل الرواتب السائدة في المجال الصحي ، مما يولد روحاً معنوية مرتفعة للعاملين فضلاً عن ارتفاع دافعتهم للابتكار وولائهم التنظيمي ورضاهم الوظيفي .وبناءً على ما تقدم يتضح أنه ما زالت هناك حاجة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين التمكين الوظيفي ورأس المال النفسي.

٣/ مشكلة الدراسة: يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي: ما هو دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم رأس المال النفسي

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنحيت المطرفي

بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، المرونة) في مستشفى الصحة النفسية
بمدينة الملك سلمان الطبية ؟

وأمكن التعبير عن التساؤل الرئيس من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما هو دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ؟

٢- ما هو دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ؟

٣- ما هو دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم التفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ؟

٤- ما هو دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ؟

٤/ أهمية الدراسة: حيث تتمثل أهمية الدراسة في :

١- الأهمية العلمية: يستمد البحث أهمية العلمية وذلك من خلال:

١- تنامي الاهتمام بموضوع التمكين الوظيفي في القطاع الصحي في الآونة الأخيرة الذي يعد مصدراً هاماً لنشر السلوكيات الايجابية حيث يرفع من مستوى النمو المهني للفرد وتفادي الصعوبات، والمعوقات والصدمات التي يتعرض لها خلال حياته المهنية.

٢- وكذلك تسهم الدراسة في تطوير أدبيات السلوك التنظيمي الايجابية نتج عنه مفاهيم ايجابية تتضمن رأس المال النفسي من خلال توفير مؤشرات عن طبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات.

٢- الأهمية العملية: يستمد البحث أهمية العملية وذلك من خلال:

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

١- تطبيق ذلك على القطاع الصحي السعودي، وذلك نظراً لما يمثله قطاع الصحة للمملكة من أهميه حيوية كبرى وذلك من خلال التطبيق على مستشفى الصحة النفسية.
٢- تتزامن الدراسة مع جهود المملكة لتمكين الموارد البشرية في القطاع الصحي وبناء رأس المال النفسي من أجل تطوير الأداء الصحي ومساهمة ذلك في دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

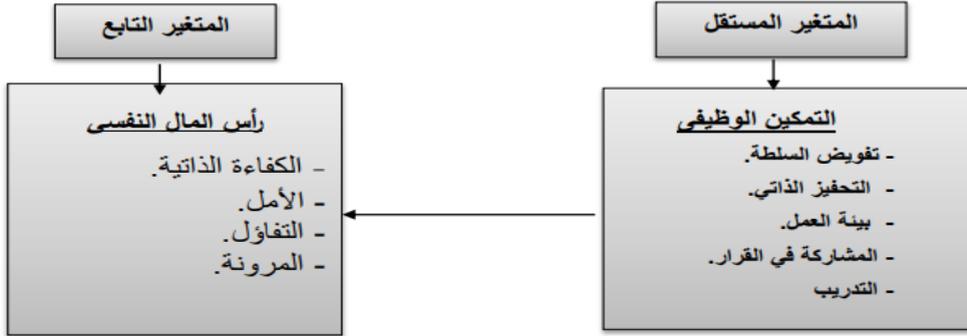
٥/ أهداف الدراسة: يتمثل هدف الدراسة في الأهداف التالية :

الهدف الرئيسي: التعرف على دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، الثقة، المشاركة في القرار، التدريب، الاتصال) في دعم رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، المرونة) في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية. وأمكن التعبير عن الهدف الرئيسي من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على دور التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، الثقة، المشاركة في القرار، التدريب، الاتصال) في دعم الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية .
- ٢- التعرف على دور التمكين الوظيفي من خلال (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، الثقة، المشاركة في القرار، التدريب، الاتصال) في دعم الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية .
- ٣- التعرف على دور التمكين الوظيفي من خلال (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، الثقة، المشاركة في القرار، التدريب، الاتصال) في دعم التفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية .
- ٤- التعرف على دور التمكين الوظيفي من خلال (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، الثقة، المشاركة في القرار، التدريب، الاتصال) في دعم المرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية .

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنحيت المطرفي

٦/ متغيرات الدراسة ونموذج الدراسة : يوضح الشكل التالي هيكل متغيرات البحث:



شكل (١) : نموذج الدراسة

*المصدر: من إعداد الباحث في ضوء نتائج الدراسات السابقة.

٧/ فروض الدراسة : في ضوء مراجعة الدراسات السابقة وتحديد مشكلة الدراسة

وأهدافها، أمكن التوصل إلى الفروض التالية :

الفرض الرئيسي: توجد علاقة معنوية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) ورأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية . ويتفرع منه الفروض :

-الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة معنوية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) والكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنحيت المطرفي

-الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة معنوية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) والأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

- الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة معنوية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) والتفاؤل كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

-الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة معنوية بين التمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) والمرونة كأحد أبعاد رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

٨/مصطلحات الدراسة: يوضح الجدول التالي مصطلحات الدراسة :

جدول رقم (١): مصطلحات الدراسة

م	المصطلح	تفسيره
١	التمكين الوظيفي	التمكين هو فلسفة إعطاء مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا داخل المنظمة ويشجع على بناء حالة نفسية جيدة لدى العاملين .
٢	تفويض السلطة	هي تسهيل عملية نقل السلطات والمسئوليات من المديرين الى العاملين داخل المنظمة.
٣	المشاركة في القرار	المشاركة تعني تمكين العاملين لاتخاذ قرارات استجابة لطلبات الزبائن الفورية وتولى خدمة العملاء.
٤	التحفيز الذاتي	هو تشجيع العاملين ذاتيا على التنمية الذاتية والمشاركة في صناعة القرارات الهامة داخل المنظمة.
٥	التدريب	هو عملية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الفرد، كما ، وتهدف بشكل أساسي إلى تحفيز قدرات الأفراد على تحقيق درجة عالية في النمو المهني والأداء، وذلك من خلال إكسابهم المهارات والمعلومات المرتبطة بمجال تخصصهم أو عملهم.
٦	بيئة العمل	هي البيئة والجوانب الاجتماعية والظروف المادية التي يؤدي فيها الفرد وظيفته. ولديها القدرة على التأثير بشكل كبير على معنويات الموظفين ، والعلاقات في مكان العمل ، والأداء ، والرضا الوظيفي ، وصحة الموظفين.
٧	رأس المال النفسي	هو حالة إيجابية للتطور الشخصي مع سمات الاعتماد على الذات في أثناء مواجهة التحديات (الكفاءة الذاتية) والتوقعات الإيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل) والتخلي بالإصرار (الأمل) والإنجاز رغم العقبات (المرونة).
٨	الكفاءة الذاتية	هي المعتقدات التي يؤمن بها الأفراد حول قدرتهم على القيام بعمل بطريقة من شأنها التأثير على الأحداث التي تؤثر على حياتهم.
٩	الأمل	هو شعور عاطفي يتفاعل به الإنسان ويرجو فيه نتائج إيجابية لحوادث الدهر أو تقلباته، حتى

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
مجد الله سليم بنحيت المطرفي

		وإن كانت تلك النتائج الإيجابية صعبة أو مستحيلة الحدوث. الأمل أو الرجاء مصطلح مشترك بين معظم الديانات والثقافات.
١٠	التفاؤل	هو عبارة عن ميل أو نزوع نحو النظر إلى الجانب الأفضل للأحداث أو الأحوال، وتوقع أفضل النتائج.
١١	المرونة	هي القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة. فعند حدوث شيء سيء، ستشعر حتمًا بالغضب والحزن والألم، ولكنك ستظل قادرًا على مواصلة حياتك، على المستويين البدني والنفسي.

٩/مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمستشفى محل الدراسة الذين قدر عددهم (٥٤٠) وهم ذات العينة من خلال الحصر الشامل كما في الجدول التالي:

جدول (٢) : حجم المجتمع

م	الفئة	عدد العاملين
١	الأطباء	٤٥
٢	فريق التمريض	٩٨
٣	الإداريين	٣٩٧
	الإجمالي	٥٤٠

* المصدر: من إعداد الباحث في ضوء سجلات المستشفى .

١٠/أسلوب ومنهج الدراسة: تستند الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي ، ويشتمل منهج الدراسة على ما يلي:

١- **الدراسة المكتبية:** سيتم فيها عملية الإطلاع على المراجع والدراسات والأبحاث والدوريات العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث بهدف جمع البيانات الثانوية عن موضوع البحث.

٢- **الدراسة التطبيقية:** سيتم فيها القيام بالدراسة الميدانية على المستشفى محل الدراسة والبحث من خلال استخدام أداة الاستبيان كأداة للدراسة ، وذلك من أجل دراسة العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع.

٣- **أساليب التحليل الإحصائي:** يقوم الباحث باستخدام برنامج تحليل البيانات الإحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام الأساليب التالية:

• **معامل ألفا كرونباخ:** للتعرف على مدى التماسق الداخلي للعبارات وصدق ثبات الاستبانة.

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

● **الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين:** لبيان مدى تركيز وتشتت إجابات مفردات العينة.

● **الانحدار المتعدد:** لمعرفة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثير أبعاد المتغيرات الداخلة في البحث.

١١/ حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

١- **حدود موضوعية:** يقتصر موضوع البحث على العلاقة بين التمكين والوظيفي بأبعاده المختلفة ورأس المال النفسي بأبعاده المختلفة.

٢- **حدود مكانية:** سيتم تطبيق البحث على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

٣- **حدود زمنية:** سيتم إجراء الدراسة خلال الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤ .

١٢ / أداة الدراسة وإختبارات الصدق والثبات: تتمثل أداة البحث في استمارة الاستبيان ، حيث قام الباحث بتصميم إستمارة الاستبيان العاملين بالمستشفى محل الدراسة والبحث، بهدف الحصول على البيانات اللازمة لإختبارات الفروض إحصائياً وتحقيق أهداف البحث .

وتم تصميم إستمارة الاستبيان، حيث شملت جزئين كما يلي :

جدول رقم (٣) : تصميم إستمارة الاستبيان

المكونات والعناصر الفرعية				الأجزاء	
التدريب	المشاركة في القرار	بيئة العمل	التحفيز الذاتي	تفويض السلطة	الجزء الأول التمكين الوظيفي
المرونة		التفائل	الأمل	الكفاءة الذاتية	الجزء الثاني : رأس المال النفسي

المصدر : الجدول من إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية .

وبلغت نسبة الإستجابة للإستمارات الموزعة تمثل حوالي ٩٥% ، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث حيث أنها أعلى من الحد الأدنى المقبول لحجم العينة المطلوب بحثها حتى تكون النتائج صادقة وتعبر عن المجتمع. وقام الباحث بإجراء إختبارات الصدق

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

والثبات لبيانات إستمارة الإستقصاء ، وذلك بعد تحكيمها للتأكد من الإتساق الداخلي للإستمارة ، وكذلك الصدق الذاتي .
وتم قياس مستوى ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا-كرونباخ الذي تم الحصول عليها كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٤) : قياس مستوى الثبات في إستمارة الاستبانة

البيداء\المقياس	عدد الفقرات	مستوى الثبات معامل ألفا - كرونباخ
أبعاد تمكين العاملين	٣١	٠,٧١٩
أبعاد رأس المال النفسي	٤٣	٠,٧٧٨

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول السابق أنه قد تم إجراء إختبار الثبات لمقياس البحث بإستخدام معامل ألفا-كرونباخ ، وقد تبين أن قيمته بلغت ٠,٧١٩ لأبعاد تمكين العاملين وبلغت ٠,٧٧٨ لأبعاد رأس المال النفسي. وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة لأغراض البحث ، حيث أنها أكبر من معدل القبول ٠,٧ وهو الحد الأدنى لقبول معامل ألفا-كرونباخ، ومن ثم يمكن للباحث القول بأن أداة البحث تتمتع بالثبات الداخلي . كما تم قياس مستوى الصدق في استبانة من خلال الجزر التربيعي لمعامل ألفا-كرونباخ الذي تم الحصول عليها من نتائج برنامج SPSS وتبين أن قيمته بلغت ٠,٨٤٧ لأبعاد تمكين العاملين وبلغت ٠,٨٨٢ لأبعاد رأس المال النفسي. وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة أيضا لأغراض البحث ، حيث أنها أكبر من معدل القبول ٠,٨٣ وهو الحد الأدنى لقبول معامل الصدق من خلال الجزر التربيعي لمعامل ألفا-كرونباخ ، ومن ثم يمكن للباحث القول بأن أداة البحث تتمتع بالصدق الذاتي .

١٣/ إختبارات الفروض : يتناول الباحث في هذا الجزء تحليل دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي من خلال دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية ، وذلك بهدف اختبار مدى صحة فروض البحث على النحو التالي :

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنحيت المطرفي

حيث يتمثل الفرض الرئيسي الأول في : " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ". ويتم إختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال :

١- تحليل تأثير التمكين الوظيفي في دعم الكفاءة الذاتية للعاملين بمستشفى الصحة النفسية

الفرض الفرعي الأول : " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الكفاءة الذاتية للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية ". ويتم إختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال حزمة برامج SPSS النسخة ٢٠ ، ويوضح الجدول (٥) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد .

جدول رقم (٥) : نتائج تحليل الإنحدار المتعدد -الفرض الفرعي الأول

إختبار ت		معاملات بيتا	معاملات الإنحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	١٠,٤٥٤	٠,٢٣٦	٠,٦٥٣	تفويض السلطة
٠,٠٦١	١,٤٠٩	٠,٠٧٨	٠,٠٣٥	التحفيز الذاتي
٠,٠٠٢	٣,٠٤٠	٠,٣٢٢	٠,٠٨٧	بيئة العمل
٠,٠٠٠	٦,٦٣٥	٠,٦٥٣	٠,٠٤٦	المشاركة في القرار
٠,٠٠٠	٢,٣٦٨	٠,٤٧٤	٠,٠٥٥	التدريب
		٨٥,٢٠٣ ٠,٠٠٠		المعنوية الكلية للنموذج قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
		0.801 0.895		القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

- ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الانحدار المتعدد :
- القوة التفسيرية للنموذج : حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.801 أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) تفسر 0.801 من التباين في المتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.
 - كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد 0.895 ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج – مجتمعة- وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) وبين المتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين).
 - معنوية نموذج الانحدار: وتشير نتيجة إختبار ف F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويا" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من 0.05 . ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع.
 - معنوية المتغيرات المستقلة: بفحص نتائج إختبار T-Test تبين ما يلي:
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تفويض السلطة) والمتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من 0.05 .
 - لا توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التحفيز الذاتي) والمتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أكبر من 0.05 .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من 0.05 .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (المشاركة في القرار) والمتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من 0.05 .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (دعم الكفاءة الذاتية للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من 0.05 .

ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع – دعم الكفاءة الذاتية للعاملين - كما يلي :

- المشاركة في القرار، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠.٦٥٣ .
- التدريب، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠.٤٧٤ .
- بيئة العمل، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠.٣٢٢ .
- تفويض السلطة، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠.٢٣٦ .

أما المتغيرات المستقلة غير المعنوية والمستبعدة من النموذج فتتمثل في التحفيز الذاتي. وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الكفاءة الذاتية للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية.

٢- تحليل تأثير التمكين الوظيفي في دعم الأمل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية
الفرض الفرعي الثاني : " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الأمل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية " .
ويتم إختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال :

جدول رقم (٦) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد -الفرض الفرعي الثاني

إختبارات		معاملات بيتا	معاملات الانحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	٩,٢٣٦	٠,٣٢٢	٠,٧٢٣	تفويض السلطة
٠,٠٠٠	٢,١٦٩	٠,٦٥٣	٠,٤٦٩	التحفيز الذاتي
٠,٠٠٠	١,٢١٣	٠,٤٧٤	٠,٠٧٧	بيئة العمل
٠,٠٠٠	١,٢١١	٠,٤٢٤	٠,٦٥٢	المشاركة في القرار
٠,٠٠٠	٤,٨٦٣	٠,٣٩٦	٠,٤٧٩	التدريب
				المعنوية الكلية للنموذج

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملائنة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

٧٧,٤١٦ ٠,٠٠٠	قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
٠.٧٦١ ٠.٨٧٢	القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

- ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الانحدار المتعدد :
- القوة التفسيرية للنموذج : حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٧٦١ أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) تفسر ٠.٧٦١ من التباين في المتغير التابع (دعم الأمل للعاملين).
 - كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد ٠.٨٧٢ ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج - مجتمعة- وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) وبين المتغير التابع (دعم الأمل للعاملين).
 - معنوية نموذج الانحدار: وتشير نتيجة إختبار ف F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويا" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ . ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع.
 - معنوية المتغيرات المستقلة: بفحص نتائج إختبار T- تبين ما يلي:
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تفويض السلطة) والمتغير التابع (دعم الأمل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التحفيز الذاتي) والمتغير التابع (دعم الأمل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (دعم الأمل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (المشاركة في القرار) والمتغير التابع (دعم الأمل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (دعم الأمل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ .
- ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع - دعم الأمل للعاملين - كما يلي :
- التحفيز الذاتي ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٦٥٣ .
 - بيئة العمل، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٧٤ .
 - المشاركة في القرار، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٢٤ .
 - التدريب، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٩٦ .
 - تفويض السلطة، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٢٢ .

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الأمل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

٣- تحليل تأثير التمكين الوظيفي في دعم التفاؤل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية
الفرض الفرعي الثالث : " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم التفاؤل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية " .
ويتم إختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال حزمة برامج SPSS النسخة ٢٠ ،
ويوضح الجدول (٧) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد .

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
 بحمد الله سليم بنخيت المطرفي

جدول رقم (٧) : نتائج تحليل الانحدار المتعدد -الفرض الفرعي الثالث

إختبارات		معاملات بيتا	معاملات الانحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	١,٢١٣	٠,٤٧٤	٠,٠٧٧	تفويض السلطة
٠,٠٠٠	١,٢١١	٠,٤٢٤	٠,٦٥٢	التحفيز الذاتي
٠,٠٠٠	٤,٨٦٣	٠,٣٩٦	٠,٤٧٩	بيئة العمل
٠,٠٠٠	٣,٣١٣	٠,٧٨١	٠,٥٦٤	المشاركة في القرار
٠,٠٠٠	٦,٢٠١	٠,٥٦٢	٠,٤٥٦	التدريب
٨٩,٢١٢ ٠,٠٠٠				المعنوية الكلية للنموذج قيمة (F) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
٠,٧٤٨ ٠,٨٦٥				القوة التفسيرية معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الانحدار المتعدد :

القوة التفسيرية للنموذج : حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠.٧٤٨ أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) تفسر ٠.٧٤٨ من التباين في المتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) .

كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد ٠.٨٦٥ ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج - مجتمعة- وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) وبين المتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين).

معنوية نموذج الانحدار: وتشير نتيجة إختبار F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويًا "وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ . ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع.

- معنوية المتغيرات المستقلة: بفحص نتائج إختبار T-Test :

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تفويض السلطة) والمتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٠٧٧ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التحفيز الذاتي) والمتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٦٥٢ ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٤٧٩ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (المشاركة في القرار) والمتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٥٦٤ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (دعم التفاؤل للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٤٥٦ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.
- ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع – دعم التفاؤل للعاملين - كما يلي :
- المشاركة في القرار، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٧٨١ .
 - التدريب، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٥٦٢ .

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

- تفويض السلطة، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٧٤ .
 - التحفيز الذاتي ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٢٤ .
 - بيئة العمل، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٩٦ .
- وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم التفاؤل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية .
- ٤- تحليل تأثير التمكين الوظيفي في دعم المرونة للعاملين بمستشفى الصحة النفسية
- الفرض الفرعي الرابع: " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم المرونة للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية".
- ويتم إختبار مدى صحة هذا الفرض من خلال:

جدول رقم (٨): نتائج تحليل الإنحدار المتعدد -الفرض الفرعي الرابع

إختبارات		معاملات بيتا	معاملات الإنحدار B	المتغيرات المستقلة
المعنوية Sig.	القيمة المحسوبة t			
٠,٠٠٠	٤,٨٦٣	٠,٣٩٦	٠,٤٧٩	تفويض السلطة
٠,٠٠٠	٣,٣١٣	٠,٧٨١	٠,٥٦٤	التحفيز الذاتي
٠,٠٠٠	٦,٢٠١	٠,٥٦٢	٠,٤٥٦	بيئة العمل
٠,٠٠٠	٥,٦٣٢	٠,٤٩٦	٠,٤٧٩	المشاركة في القرار
٠,٠٠٠	٤,٣٢١	٠,٣٦٥	٠,٧٥٢	التدريب
		٨٣,١١٢		<u>المعنوية الكلية للنموذج</u> قيمة (ف) المحسوبة (F) المعنوية (sig.)
		٠,٦٧٧		<u>القوة التفسيرية</u> معامل التحديد (R Square) معامل الارتباط (R)
		٠,٨٢٣		

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

- ويتضح من الجدول السابق من خلال تحليل الانحدار المتعدد :
- القوة التفسيرية للنموذج :** حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.677 أي أن المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) تفسر 0.677 من التباين في المتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.
- كما أن نتيجة معامل الارتباط المتعدد 0.823 ، مما يعني وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرات المستقلة المتضمنة في النموذج – مجتمعة- وهي أبعاد التمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) وبين المتغير التابع (دعم المرونة للعاملين).
- **معنوية نموذج الانحدار :** وتشير نتيجة إختبار F-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويًا" وذا دلالة احصائية ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من $0,05$. ومن ثم يوجد على الأقل واحد من المتغيرات المستقلة له تأثير معنوي على المتغير التابع.
- **معنوية المتغيرات المستقلة :** بفحص نتائج إختبار T-Test (لإختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة) تبين ما يلي:
- **توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (تفويض السلطة) والمتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) ،** حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من $0,05$ ، وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $0,479$ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية.
 - **توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التحفيز الذاتي) والمتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) ،** وقد بلغت قيمة معامل الانحدار $0,564$ ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من $0,05$ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.

- توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (بيئة العمل) والمتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٤٥٦ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (المشاركة في القرار) والمتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٤٧٩ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين معنوية.
 - توجد علاقة معنوية بين المتغير المستقل (التدريب) والمتغير التابع (دعم المرونة للعاملين) ، حيث أن قيمة مستوى المعنوية لإختبار (ت) أقل من ٠,٠٥ ، وقد بلغت قيمة معامل الإنحدار ٠,٧٥٢ ، وهي تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين علاقة معنوية طردية.
- ومن خلال قيم معاملات بيتا ، يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية من حيث الأهمية النسبية في التأثير على المتغير التابع - دعم التفاؤل للعاملين - كما يلي :
- التحفيز الذاتي ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٧٨١ .
 - بيئة العمل ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٥٦٢ .
 - المشاركة في القرار ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٤٩٦ .
 - تفويض السلطة ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٩٥ .
 - التدريب ، حيث أن قيمة معامل بيتا تعادل ٠,٣٦٥ .
- وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي بأبعاده (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم المرونة للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.
- وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يقبل الباحث الفرض البديل الرئيسي حيث يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم رأس المال النفسي (الكفاءة

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان
الطبية بالمملكة العربية السعودية.

٤/١ أهم النتائج : توصل الباحث بعد إجراء هذا البحث إلي العديد من النتائج ، التي
يمكن تقسيمها إلى نوعين من النتائج هما :

١- أهم النتائج العلمية (النظرية) : تمثلت أهم النتائج العلمية التي توصل إليها الباحث
في العديد من النتائج هي :

١- التمكين الوظيفي هو عملية تحسين مشاعر المقدره الذاتية بين العاملين
بالمنظمة من خلال تهيئة الظروف التي تساعدهم على السيطرة وزيادة الممارسات
الرسمية والأساليب غير الرسمية لمدهم بمعلومات عن مقدرتهم الذاتية.

٢- التمكين الوظيفي هو فلسفة إعطاء مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار
بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا داخل المنظمة ويشجع على بناء حالة نفسية
جيدة لدى العاملين.

٣- تمثلت أهم أبعاد التمكين الوظيفي في (تفويض السلطة، المشاركة في القرار،
التحفيز الذاتي، التدريب، بيئة العمل).

٤- تمثلت أهم أبعاد رأس المال النفسي في (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة).

ج. يلعب التمكين الوظيفي دورا بارزا في دعم رأس المال النفسي من خلال
تفويض السلطة ، المشاركة في القرار ، التدريب ، التحفيز الذاتي ، بيئة العمل.

٢- أهم النتائج العملية (الميدانية) : وفي ضوء نتائج التحليل السابقة ، توصل الباحث
إلى العديد من النتائج العملية من خلال التطبيق على مستشفى الصحة النفسية بمدينة
الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية:

١- يعد مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية الواقع بالمدينة
المنورة في المملكة العربية السعودية، من أفضل المستشفيات التي يقبلها سكان
المملكة نظراً لتركيزه المستمر على خدمة المرضى النفسيين.

- ٢- يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمستشفى محل الدراسة الذين قدر عددهم (٥٤٠) وهم ذات العينة من خلال الحصر، وقد بلغ مردود الاستبانات المقبولة ٣٨٧ استبانة.
- ٣- بلغت نسبة الإستجابة للإستمارات الموزعة تمثل حوالي ٥٦% ، وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث حيث انها أعلى من الحد الأدنى المقبول لحجم العينة المطلوب بحثها حتى تكون النتائج صادقة وتعبر عن المجتمع.
- ٤- تم إجراء إختبار شمولية الفقرات من خلال عرضها وطرح العديد من الأسئلة والاستفسارات على السادة المحكمين بشأن شمولية أبعاد الإستمارة وتم في ضوء هذه الفقرات وإجابة المحكمين عليها إضافة مجموعة من الفقرات كما تم حذف فقرات أخرى .
- ٥- تم إجراء إختبارات الحياد ، حيث إعتد الباحث على نتائج الإستمارة كما هي ولم يتدخل في إجابات المبحوثين وإعطائهم الوقت والحرية الكافية للإجابات من أجل تحقيق الموضوعية والحيادية العلمية .
- ٦- تم إجراء إختبار الثبات لمقياس البحث بإستخدام معامل ألفا-كرونباخ ، وقد تبين أن قيمته بلغت ٠,٧١٩ ، لأبعاد تمكين العاملين وبلغت ٠,٧٧٨ ، لأبعاد رأس المال النفسي. وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة لأغراض البحث ، حيث أنها أكبر من معدل القبول ٠,٧ ، وهو الحد الأدنى لقبول معامل ألفا-كرونباخ، ومن ثم يمكن للباحث القول بأن أداة البحث تتمتع بالثبات الداخلي.
- ٧- بإجراء إختبار الصدق لمقياس البحث من خلال الجزر التربيعي لمعامل ألفا-كرونباخ يتبين أن قيمته بلغت ٠,٨٤٧ ، لأبعاد تمكين العاملين وبلغت ٠,٨٨٢ ، لأبعاد رأس المال النفسي. وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة أيضا لأغراض البحث ، حيث أنها أكبر من معدل القبول ٠,٨٣ ، وهو الحد الأدنى لقبول معامل الصدق من خلال الجزر التربيعي لمعامل ألفا -كرونباخ ، ومن ثم يمكن للباحث القول بأن أداة البحث تتمتع بالصدق الذاتي.

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

٨- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

٩- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الكفاءة الذاتية للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

١٠- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم الأمل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

١١- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم التفاؤل للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

١٢- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للتمكين الوظيفي (تفويض السلطة، التحفيز الذاتي، بيئة العمل، المشاركة في القرار، التدريب) في دعم المرونة للعاملين بمستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية.

١٥ / أهم التوصيات: في ضوء نتائج البحث ، تمكن الباحث من تقديم العديد من التوصيات هي:

١/ أهم التوصيات الموجهة لإدارة مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية: في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بالاتي :

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

جدول رقم (٩) : توصيات موجهة لإدارة مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية

م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	مؤشرات النجاح	المسئولية	الزمن
١	على السادة المسئولين بالمستشفى الاهتمام بتمكين العاملين.	١- القيام بتفويض السلطة. ٢- القيام القيام بمشاركة العاملين في القرار. ٣- القيام بالتحفيز الذاتي. ١- القيام بالتدريب اللازم. ٢- تحسين بيئة العمل.	- الرضا الاجتماعي. - تحسين الأداء البشري. - قلة عدد شكاوى العاملين . - رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.	الإدارة العليا الإدارات الوسطى	٢-١ سنة
٢	على السادة المسئولين بالمستشفى الاهتمام بدعم رأس المال النفسي.	١- تحقيق الكفاءة الذاتية. ٢- توفير المناخ الذي يشجع على الأمل. ٣- بث روح التفاؤل بين العاملين . ٤- تحقيق المرونة بين العاملين.	- إتاحة المواهب البشرية. - انتماء العاملين ببيئة العمل في المستشفى.	الإدارة العليا والإدارات الوسطى والدنيا	١ سنة

المصدر : الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج الدراسة الميدانية.

٢ / أهم التوصيات الخاصة بالبحوث والأفاق المستقبلية: هناك مجالات عديدة للبحث في المستقبل التي يجب مراعاتها في ضوء العمل الحالي، حيث أن نتائج الدراسة أشارت الى وجود دور معنوي للتمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية ، مما يعني ضرورة البحث عن دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي في القطاعات والميادين المختلفة وقياس أثر ذلك على مجالات الأداء المختلفة. كما أن البحث الحالي ركز على قياس دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي في مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملك سلمان الطبية بالمملكة العربية السعودية، ونقترح البحث في المستقبل لاستكشاف المزيد من الأبعاد والمحددات

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنخيت المطرفي

الإضافية للنماذج الإدارية الرائدة لبناء ودعم رأس المال النفسي. كما يمكن إجراء البحث في المجال الصناعي والخدمي على حد سواء ؛ لذا يمكن تطبيق البحث على مجالات أخرى هامة مثل قطاع التعليم والسياحة وكذلك الصناعات المختلفة .

المراجع

١- المراجع العربية

- ١- أبو المعاطي، وليد وأحمد، منار. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. مجلة العلوم التربوية، عدد ٨ .
- ٢- أحمد السيد كردى ، ٢٠١٠ ، إستراتيجية التمكين الإدارى للعاملين ، موقع أحمد الكردى للتنمية .
- ٣- اسماعيل أحمد الشريبي، (٢٠١٦) "العلاوة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشاركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بالدولة"، المجلة المصرية للدراسات التجارية- مصر، المجلد ٤٠ (، العدد ١ .
- ٤- الطعمانة، محمد. الحكومة الإلكترونية: ٢٠٠٤، مدخل معاصر لتحديث وتطوير الإدارة العامة في الأردن، المؤتمر العلمي الأول للإدارة العامة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ٢٠-٢٢ نيسان .
- ٥- رضوان محمد ، (٢٠٢١). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، العدد الأول-الجزء الثالث.
- ٦- سعد بن مرزوق العتيبي، ٢٠١٥ ، جوهر تمكين العاملين:، إطار مفاهيمي، ورقة عمل مقدمة الى المنتدى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة ، الخبر ، الرياض-المملكة العربية السعودية ١٧ أبريل.
- ٧- سعد بن مرزوق العتيبي، ٢٠١٩ ، التمكين والقيادة الذاتية مفهوم حديث للإدارة وتطوير الاعمال، كلية ادارة الأعمال - قسم الادارة جامعة الملك سعود .
- ٨- سعد علي حمود العنزي ، إبراهيم خليل إبراهيم، (٢٠١٤) "رأس المال النفسي الإيجابي: منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية- العراق، المجلد ١٨ (، العدد ٦٥ ،)
- ٩- متولي فكري. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، عدد ٥ .

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنيت المطرفي

١٠- مها محمد النبوي، (٢٠١٥)، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة و الارتباط الوظيفي، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية التجارة، جامعة الأزهر، العدد (١٥).

٢- المراجع الأجنبية

- ١-Little, R. F. (2007). **Influence for employee preferences for empowerment practices by the “ideal manager”** in China, International Journal of Intercultural Relations 31(1).
- ٢-Khorakian, A., Baregheh, A., Eslami, G., Yazdani, N., Maharati, Y., & Jahangir, M. (2021). **Creativity and paternalistic leadership in a developing country's restaurants: The role of job embeddedness and career stage.** International Journal Research, 23(4).
- ٣-Zaman, S., & Ansari, A. H. (2023). **Pathways to job engagement: evidences from the software industry.** VINE Journal of Information Management Systems, Vol 53, No(1).
- ٤-Tyagi, A., Mishra, G., & Ansari, A. H. (2023). **The mediating role of organisation engagement and job engagement in the relationship between job satisfaction and turnover intention: a study in service organisations.** International Journal of Economics and Business Research, Vol , NO 25(2).
- ٥-Kwetuma, P. (2023). **Employee empowerment, work engagement and job performance among support staff of Makerere University** (Doctoral dissertation, Makerere University).
- ٦-Saks, A. M., (2022). **Organization engagement: a review and comparison to job engagement.** Journal of Organizational Effectiveness, Vol 9, NO(1).

دور التمكين الوظيفي في دعم رأس المال النفسي : دراسة تطبيقية على مستشفى الصحة النفسية بمدينة الملكة ...
محمد الله سليم بنحيت المطرفي

٧-Mukhlis, H., Al-Hawary, S. I. S., Linh, H. V., Hani, I. R., & Adnan, S. (2022). **Religious capital and job engagement among Malaysian Muslim nurses during the COVID-19 pandemic.** HTS Theological Studies, Vol 78, No(1).

٨-Khan, A. N., Moin, M. F., Khan, N. A., & Zhang, C. (2022). **A multistudy analysis of abusive supervision and social network service addiction on employee's job engagement and innovative work behaviour.** Creativity Management, Vol 31, No (1).

٩-Lee, E., Kang, M., Kim, Y., & Yang, S. U. (2022). **Exploring the interrelationship and roles of employee–organization relationship outcomes between symmetrical internal communication and employee job engagement.** Corporate Communications: An International Journal, Vol 27, No (2).

١٠-Xu, J. (2023). **The interplay between Chinese EFL teachers' positive psychological capital and their work engagement.** Heliyon.