

## دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي

### دراسة تطبيقية علي مستشفى الملك خالد بمدينة نجران

الباحث/ علي هادي محمد آل مسعد

باحث ماجستير إدارة المستشفيات

معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة – جامعة حلوان

#### إشراف

د/ شريف عادل عبد الحميد

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة

حلوان

أ.د/ مصطفى محمد أحمد الكرداوي

أستاذ الموارد البشرية

وكيل كلية التجارة للدراسات العليا والبحوث - جامعة

دمياط

#### المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم أثر تطبيقات وممارسات رأس المال النفسي بأبعادها الأربعة الرئيسية المتمثلة في الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة على مستوى الأداء الوظيفي لكافة العاملين بالكادر الطبي والإداري داخل مستشفى الملك خالد بمدينة نجران. تم إستعراض الأداء الوظيفي للعاملين داخل المستشفى من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهم الأداء السياقي، الأداء التكيفي، وأداء المهمة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية بلغت (322) مفردة من العاملين بالخدمات الطبية وكوادر التمريض والكوادر الإدارية بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران. وعقب جمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة تم استخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات وإختبار فروض الدراسة من خلال إستخدام نماذج تحليل الإنحدار بعدما تم إستعراض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة. أشارت نتائج التحليل الإحصائي أنه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات وتطبيقات رأس المال النفسي وكل من مستوى الأداء السياقي والأداء التكيفي وأداء المهمة للعاملين بالمستشفى. وبناء عليه تم قبول الفرض الرئيسي

الخاص بالدراسة حيث أثبتت نماذج تحليل الانحدار معنوية العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران حيث كانت قيمة معامل الارتباط 0.936 (قيمة B 0.888، مستوى الدلالة 0.000)؛ أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة مستوى الأداء الوظيفي بنسبة 88.8%.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي، أداء العاملين. القطاع الصحي.

## Abstract

The current study aims to evaluate the impact of psychological capital practices represented by self-efficacy, optimism, hope, and resilience, on the level of job performance among all medical and administrative staff inside King Khalid Hospital in Najran City. Job performance within the hospital was examined through three main dimensions, contextual performance, adaptive performance, and task performance. Descriptive analytical methodology was followed, in addition questionnaire was utilized as the main tool for data collection. Research sample consisted of a simple random sample of (322) employees from all sectors & departments inside King Khalid Hospital in Najran. After collecting necessary data from research sample, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used to analyze research data and to test research hypotheses. Results of regression analysis models suggest a statistical significant relationship between psychological capital practices and each of contextual performance, adaptive performance, and task performance of employees. Accordingly, the main hypothesis of

this research was accepted as the regression analysis models confirmed the significance of the relationship between psychological capital and employees job performance inside King Khalid Hospital in Najran; the correlation coefficient was 0.936 (B-value = 0.888, significance level = 0.000), indicating that a one-unit increase in psychological capital leads to an 88.8% increase in job performance level.

**Keywords: Psychological Capital, Job Performance, Health Sector.**

#### أولاً: المقدمة.

في الوقت الراهن؛ يتم إنشاء المنظمات لأداء مهام معينة واستخدام كوادر مختلفة من الموظفين لتحقيق أهدافها. وللحفاظ على المعايير والمخرجات المتوقعة؛ يتعين على المنظمات مواكبة كل من المعرفة الجديدة والتقدم التكنولوجي، ويتطلب هذا التحدي سريع النمو أن تقوم المنظمات بإشراك أو تحديث العاملين حتى يتمكنوا من التعامل مع التغييرات الجديدة في هذه المجالات. والعاملين هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم من أجل العمل بدوام جزئي أو كلي بموجب الترتيب الوظيفي (Manjunatha & Renukamunthi, 2017).

ويعد الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات سواء العامة أو الخاصة هو حصة استثمار المنظمة في قدرات ومهارات وخبرات ودوافع العاملين داخل المنظمة وخارجها، حيث يمثل أداء العاملين عنصراً أساسياً يعزز من نجاح المنظمة، كما إنه يعد مقياساً حقيقياً لتحديد مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وغاياتها (أبو العوف، 2023م).

وجودة نظام الرعاية الصحية يعتمد بشكل كبير على مدى وجود قوة عاملة ماهرة لها القدرة على تقديم خدمات رعاية صحية عالية الجودة لكافة المرضى، حيث يمثل أداء

الموظفين عنصراً حاسماً ومؤثراً في قدرة المنظمة الصحية على تقديم الخدمات للمرضى (Saiti & Mylona, 2015).

وفي الآونة الأخيرة؛ تحولت الأبحاث في مجال السلوك التنظيمي من النظر إلى نقاط ضعف الموظفين والبحث عن كيفية تقويمها إلى الاهتمام بالتركيز على تعزيز الجوانب الإيجابية، وذلك في إطار الرغبة في تحقيق الاستخدام الأمثل لقدرات ومهارات الأفراد، وتوظيفها بشكل صحيح لتحقيق الفعالية التنظيمية المنشودة، وبخاصة أن دعم السلوكيات المرغوبة لدى العاملين داخل بيئة العمل من شأنه أن ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي، ويدفعهم نحو بذل المزيد من الجهود ومواجهة المشكلات بشكل أكثر مرونة من نظرائهم ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي (رضوان وعطا، 2018م).

ورأس المال النفسي هو حالة النمو النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بما يلي: امتلاك الثقة/ الكفاءة الذاتية لتحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، التفاؤل بشأن النجاح في الوقت الحالي وفي المستقبل، المثابرة من أجل تحقيق الأهداف، إعادة توجيه المسارات نحو الأهداف وعند الضرورة، التحلي بالأمل من أجل النجاح، وتلعب هذه المكونات الخاصة برأس المال النفسي دوراً أساسياً في تحديد سلوكيات الفرد (Darvishmotevali & Ali, 2020).

وفي ضوء ما سبق؛ تأتي الدراسة الحالية بهدف التعرف على أثر تطبيقات وممارسات رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي لكافة العاملين داخل مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

### ثانياً: مصطلحات الدراسة

يُعرف رأس المال النفسي بأنه الموارد أو السمات النفسية الإيجابية للفرد والتي يمكن تطويرها واستدامتها لتعزيز الرفاهية والأداء، وتشمل هذه الموارد الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة (الشويكي، 2019م).

تتمثل أهمية رأس المال النفسي في قدرته على زيادة درجة إدراك الأفراد لجودة حياة العمل مما ينعكس إيجابياً على مستوى نمو المنظمة وربحياتها، كما يلعب رأس المال

النفسي دوراً هاماً في الحد من الضغط والتوتر والقلق النفسي الذي يعاني منه العاملين، وهو الأمر الذي يترتب عليه تجنب التكاليف الإضافية التي كانت ستتحملها المنظمة حال استسلام الفرد لتلك الضغوط، وأيضاً فإن لرأس المال النفسي تأثيراً إيجابياً في تعزيز ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين (القضاة، 2022م).

وعلى الجانب الآخر يرتبط الأداء الوظيفي للعاملين بأداء المنظمة ككل، حيث أن الأداء هو المحور والعملية الرئيسية التي تتجه نحوها جهود المدراء، وذلك كونه يعد من أهم العوامل أو يكاد يقال أنه هو العامل الرئيسي الذي سيسهم في تحقيق كافة أهداف المؤسسة. وعند التطرق إلى العمل على وضع تعريف لمصطلح الأداء فإنه يمكننا تعريفه على أنه السلوك التي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة (El-Borsa et al, 2023).

وأداء العاملين هو عبارة عن مجموعة السلوكيات الإدارية التي تعبر وتصف طبيعة عمل الموظف والتي تؤكد على قيام الموظف بتأديته وتنفيذ المهام المطلوبة منه بالصورة المطلوبة منه وفق المتطلبات والتعليمات الموضوعة له من قبل الإدارة العليا، وبالتالي فإن الأداء الوظيفي يعبر عن قيام الموظف بعمله متضمناً جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الوظيفية (Zaadoud & Chbab, 2021).

إن الأداء هو نظرة عامة على مستوى إنجاز نشاط أو برنامج ما، فهو يشير إلى الجهد الذهني في تنفيذ وتحقيق أهداف وغايات ورؤية ورسالة المنظمة، وبشكل عام، يُنظر إلى الأداء على أنه إنجاز خاص يمكن تحقيقه من قبل المنظمة في فترة محددة. وهذا يتفق مع مفهوم الأداء الذي ينقسم إلى ثلاثة أجزاء وهي: الأداء الفردي، والجماعي، والأداء التنظيمي (Titisari et al, 2020).

ويعرف الأداء على أنه عملية مستمرة لتحسين أداء الأفراد من خلال مواءمة الأداء الفعلي مع الهدف التنظيمي المنشود (Waiyaki, 2017). كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه النتائج والمخرجات التي حققها الشخص نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليه (الظفيري، 2024م).

ويعبر الأداء الوظيفي للعاملين عن مجموعة من السلوكيات الموجهة بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي تخضع لسيطرة العاملين وتسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية، ويتضمن أداء العاملين عدة أبعاد، منها: أداء المهمة والذي يعني التركيز على إنجاز المهام المحددة وفقاً لقائمة وصف الوظيفة، والأداء السياقي والذي يركز على الجهود الفردية التي لا ترتبط بشكل مباشر بمهام العمل الرئيسية، ولكنها ذات أهمية كونها ترتبط بالبيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية (المنسي، 2022م).

**ثالثاً: مشكلة الدراسة.**

تتمثل المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في محاولة التعرف على إذا ما كان هناك تأثير لتطبيقات وممارسات رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران، أو بعبارة أخرى يحاول الباحث إستكشاف إذا ما كان إنخفاض الاهتمام برأس المال النفسي هو السبب في إنخفاض مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين داخل المستشفى. وبناء على ذلك يمكن صياغة التساؤل الرئيسي لهذا البحث كالتالي:

• **ما هو تأثير تطبيقات وممارسات رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران؟**

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي؛ التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما هو تأثير مستوى الكفاءة الذاتية على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران؟
- 2- ما هو تأثير مستوى التفاؤل على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران؟
- 3- ما هو تأثير مستوى الأمل على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران؟
- 4- ما هو تأثير مستوى المرونة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران؟

#### رابعاً: أهداف الدراسة.

إن الهدف الرئيسي للدراسة الحالية يتمثل في التعرف على أثر ممارسات وتطبيقات رأس المال النفسي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

ومن هذا الهدف الرئيسي؛ يمكن الكشف عن عدد من الأهداف الفرعية على النحو الآتي:

- 1- التعرف على مستوى تأثير رأس المال النفسي على الأداء السياقي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.
- 2- التعرف على مستوى تأثير رأس المال النفسي على الأداء التكيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.
- 3- التعرف على مستوى تأثير رأس المال النفسي على أداء المهمة للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.
- 4- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات العلمية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران في ضوء ما سيتم التوصل إليه من نتائج.

#### خامساً: أهمية الدراسة.

إن أهمية الدراسة الحالية يمكن توضيحها كما يلي:

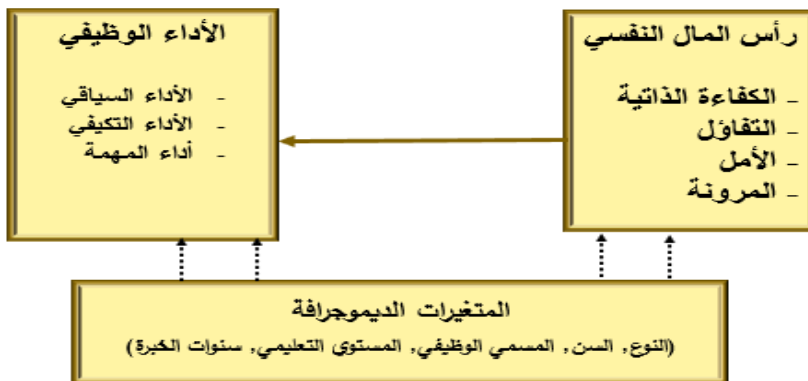
- 1- **الأهمية النظرية:** إن الأهمية النظرية للدراسة تتمثل في إثراء المعرفة البحثية، وذلك من خلال مناقشة موضوع بحثي يمتاز بالحدثة والتجديد، وبخاصة أنه –على حد علم الباحث- لم يسبق أن تم التطرق لمناقشة هذا الموضوع البحثي في الأدبيات السابقة بالمملكة، وبالتالي تقدم الدراسة الحالية دراسة حديثة للمكتبة العربية تسهم في تأصيل العلاقة بين متغيرات الدراسة تماشياً مع رؤية المملكة 2030.
- 2- **الأهمية التطبيقية:** يأمل الباحث أن تساعد الدراسة الحالية في تشخيص الواقع الحالي فيما يتعلق بفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، وبالتالي سوف توجه الدراسة الحالية أنظار القائمين على إدارة المستشفى نحو

مواطن القوة وجوانب الضعف في الأداء الوظيفي للعاملين داخل المستشفى، كما سوف تسهم الدراسة أيضاً في الكشف عن الدور الذي تحدثه ممارسات رأس المال النفسي في تعزيز مستويات الأداء الوظيفي.

وخاصة أن مستشفى الملك خالد بنجران تعمل على تقديم الخدمات الصحية لعدد كبير من المستفيدين، فبحسب ما تشير الإحصائيات الصادرة عن تجمع نجران الصحي حول الخدمات الصحية المقدمة في المستشفى خلال الربع الثالث من العام 2024م، فقد بلغ عدد مراجعي الطوارئ (39870) مستفيد، كما بلغ عدد مراجعي العيادات (86218) مستفيد، وتم إجراء نحو (2273) عملية، بالإضافة إلى (626879) فحوصات مخبرية، ونحو (17944) جلسة تأهيل، وأكثر من (12071) جلسة غسيل كلوي، وغيرها من الخدمات التي تقدمها المستشفى، ومن هنا جاءت الحاجة لتعزيز الاهتمام بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المستشفى.

#### سادساً: نموذج ومتغيرات وفروض الدراسة.

في ضوء أهداف وأهمية البحث الذي سلف ذكرهم، يمكن التعبير عن نموذج الدراسة من خلال الشكل التالي:



شكل (1) (نموذج البحث ومتغيراته في ضوء مشكلة وأهداف البحث)

في ضوء نموذج البحث السالف ذكره وفي ضوء الإستعراض السابق للدراسات السابقة، يمكن صياغة الفرض الرئيسي للبحث كالتالي:

- **الفرض الرئيسي:** يؤثر رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران.  
ويتفرع من ذلك الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي 1: تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على مستوى الأداء السياقي.
  - الفرض الفرعي 2: تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على مستوى الأداء التكيفي.
  - الفرض الفرعي 3: تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على مستوى أداء المهمة.
- سابعاً: حدود الدراسة.**

تم إجراء الدراسة في ضوء مجموعة من المحددات، يتمثل أهمها فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** التعرف على أثر ممارسات رأس المال النفسي بأبعاد الأربعة سالفة الذكر على مستوى الأداء السياقي والأداء التكيفي وأداء المهمة الخاص بالعاملين .
- **الحدود المكانية:** مستشفى الملك خالد بمدينة نجران بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** كافة الموظفين والعاملين في مختلف القطاعات والأقسام والمستويات الإدارية داخل مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.
- **الحدود الزمانية:** سيعمل الباحث على إجراء الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام (2023-2024م)، والفصل الدراسي الأول من العام (2024-2025م).

### ثامنا: منهجية الدراسة وأسلوب جمع البيانات.

تنتمي الدراسة الحالية إلى نوعية الدراسات الوصفية التحليلية. وتعرف الدراسات الوصفية التحليلية بأنها نوع من الدراسات البحثية التي تسعى إلى وصف وتحليل وتقويم خصائص معينة أو موقف معين يغلب عليه صفة التحديد أو دراسة الحقائق الراهنة ذات الصلة بطبيعة ظاهرة أو حدث أو موقف أو جماع من الناس، وذلك لغرض التوصل إلى معلومات كافية ودقيقة عنها، من دون التدخل في أسبابها أو التحكم فيها، بما يساعد على التنبؤ بالظواهر والأحداث ذات الصلة في المستقبل (درويش، 2018م).

وفي الدراسة الحالية وفي ضوء المشكلة البحثية التي تسلط الدراسة الضوء عليها، وبناءً على الأهداف البحثية التي تسعى الدراسة لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة. ويعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أساليب التحليل المركز بدقة على معلومات له علاقة بظاهرة أو موضوع معين للحصول على النتائج العلمية ليتم تفسيرها بشكل موضوعي يتماشى مع المعطيات الحقيقة التي تعكس الظاهرة فهو يصف الوضع الراهن للظاهرة موضوع البحث بمستويات للتعرف بدقة على خصائص الظاهرة (قنديلجي، 2018م).

وفي الدراسة الحالية يتكون مجتمع هذه الدراسة من كافة الموظفين العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، بمختلف تخصصاتهم الوظيفية من (الأطباء، التمريض، الإداريين، الفنيين، الفئات المساعدة)، ويبلغ عدد العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران نحو (2000) موظف بحسب ما تشير إحصائيات إدارة الموارد البشرية في المستشفى.

ولقد تم إختيار عينة الدراسة الحالية بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وذلك عند مستوى ثقة 0.95، ونسبة الخطأ (5%)، وقد استخدم الباحث في تحديد عينة الدراسة معادلة ريتشارد جيجر الإحصائية الموضحة في الشكل رقم (2)، ومن خلال تطبيق المعادلة تبين أن حجم عينة الدراسة الحالية يبلغ (322) موظف.

$$n = \frac{(Z/d)^2 \times p(1-p)}{1 + \frac{1}{N} [(Z/d)^2 \times p(1-p) - 1]} \quad (5)$$

### شكل رقم (2): معادلة ريتشارد جيجر

حيث أن:  $n$  = العينة،  $N$  = المجتمع،  $Z$  = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96،  $d$  = نسبة الخطأ (5%)،  $p$  = نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50).

### صدق وثبات أداة الدراسة.

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة صدق الاتساق الداخلي، والصدق البنائي:

### أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

يُعد تحليل الاتساق الداخلي من الإجراءات التي تهدف إلى تقييم مدى تجانس وترابط بنود أداة القياس، كما يركز هذا التحليل على التحقق من أن جميع بنود الأداة تعكس بثبات ودقة البعد أو الخاصية النفسية المراد قياسها. في سياق هذه الدراسة، تم توظيف معامل ارتباط بيرسون لتقييم العلاقة الإحصائية بين كل بند من بنود الأداة والمحور الذي ينتمي إليه، وذلك كما هو موضح في الجداول الآتية:

دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مستشفى الملك خالد بمدينة نجران  
علي هادي محمد آل مسعد

## جدول (1) : قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران)

| م                            | الفقرات                                                                         | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| البعد الأول: الكفاءة الذاتية |                                                                                 |                |               |
| 1                            | لديك الثقة في تحليل مشاكلك في العمل وإيجاد الحلول لها                           | **0.311        | 0.000         |
| 2                            | تشعر بالثقة عند تمثيل زملائك في الاجتماعات مع الإدارة                           | **0.664        | 0.000         |
| 3                            | تشعر بالثقة في مشاركتك في مناقشات استراتيجية المستشفى                           | **0.816        | 0.000         |
| 4                            | تمتلك الخبرة والكفاءة في تقديم المعلومات والإرشادات لزملائك                     | **0.827        | 0.000         |
| 5                            | تستطيع اتخاذ قرارات خاصة بكفاءة وفاعلية                                         | **0.773        | 0.000         |
| 6                            | تحاول إيجاد عدة طرق للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة وإداء مهام العمل في وقتها | **0.421        | 0.000         |
| البعد الثاني: التفاؤل        |                                                                                 |                |               |
| 7                            | تتوقع دائماً الأفضل، وبخاصة عندما تكون هناك حالات من عدم اليقين في عملك         | **0.566        | 0.000         |
| 8                            | ترى أن طبيعة العمل الصعبة هي السبب الرئيسي لنجاحك                               | **0.852        | 0.000         |
| 9                            | متفائل بشأن الأحداث المستقبلية المتعلقة بعملك                                   | **0.897        | 0.000         |
| 10                           | في المستشفى تسير الأحداث حسب المسارات التي تريدها                               | **0.860        | 0.000         |
| 11                           | تنظر دائماً إلى الجوانب الإيجابية من الأمور المتعلقة بأداء مهام عملك            | **0.312        | 0.000         |
| البعد الثالث: الأمل          |                                                                                 |                |               |
| 12                           | لديك القدرة على التفكير في طرق مختلفة لتجاوز ضغط العمل                          | **0.497        | 0.000         |
| 13                           | ترى أن هناك بدائل متعددة لمواجهة أي مشكلة                                       | **0.838        | 0.000         |
| 14                           | ترى نفسك شخصاً ناجحاً جداً في عملك                                              | **0.909        | 0.000         |
| 15                           | تسعى حالياً لتحقيق أهدافك في القسم الذي تعمل فيه                                | **0.920        | 0.000         |
| البعد الرابع: المرونة        |                                                                                 |                |               |
| 16                           | تتمتع بقدرة عالية على التعافي والعودة إلى الوضع الطبيعي عند مواجهة العقبات      | **0.345        | 0.000         |
| 17                           | لديك القدرة على التغلب على الظروف الصعبة في العمل لأنك واجهتها مسبقاً           | **0.543        | 0.000         |
| 18                           | تستطيع التعامل مع الضغوط والظروف الصعبة بطريقة مختلفة                           | **0.755        | 0.000         |
| 19                           | تمتلك مرونة كبيرة في مواجهة الأحداث الضاغطة في العمل                            | **0.813        | 0.000         |
| 20                           | تعمل بجد واجتهاد للتقليل من المشاعر السلبية المرتبطة بطبيعة العمل               | **0.742        | 0.000         |
| 21                           | تستطيع القيام بمهام مختلفة في نفس الوقت وبنفس الكفاءة                           | **0.373        | 0.000         |

### \*\* دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01

تشير نتائج الجدول رقم (1) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات محور الدراسة الأول (رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران) كان مرتفعاً ومناسباً لقياس أبعاده المختلفة؛ إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الأول (الكفاءة الذاتية) مع الدرجة الكلية للبعد ما بين 0.311 إلى 0.827 وبدلالة إحصائية 0.000، وكذلك فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الثاني (التفاؤل) مع الدرجة الكلية للبعد ما بين 0.312 إلى 0.897 وبدلالة إحصائية 0.000.

العدد الثاني - أبريل 2025

المجلد السادس عشر

دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مستشفى الملك خالد بمدينة نجران  
علي هادي محمد آل مسعد

كما تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الثالث (الأمل) مع الدرجة الكلية للبعد ما بين 0.497 إلى 0.920 وبدلالة إحصائية 0.000.  
وأخيراً؛ تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الرابع (المرونة) مع الدرجة الكلية للبعد ما بين 0.345 إلى 0.813 وبدلالة إحصائية 0.000. توضح هذه النتائج مدى ملائمة الفقرات لقياس الأبعاد المتعلقة برأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.  
جدول رقم (2) قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران)

| م                            | الفقرات                                                              | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| البعد الأول: الأداء السياقي  |                                                                      |                |               |
| 1                            | تقدم المساعدة للزملاء في العمل عند الطلب أو الحاجة                   | **0.325        | 0.000         |
| 2                            | تحصل على مسؤوليات إضافية في العمل                                    | **0.668        | 0.000         |
| 3                            | تتعاطف مع الزملاء في العمل عندما يواجهون مشكلة وتقدم النصيحة لهم     | **0.831        | 0.000         |
| 4                            | تشارك بنشاط في المناقشات الجماعية واجتماعات العمل                    | **0.812        | 0.000         |
| 5                            | تتواصل بشكل فعال مع زملائك لحل المشكلات واتخاذ القرار                | **0.766        | 0.000         |
| 6                            | تعمل على توجيه الزملاء الجدد حتى إن كان خارج نطاق وظيفتك             | **0.354        | 0.000         |
| البعد الثاني: الأداء التكيفي |                                                                      |                |               |
| 7                            | تستطيع إيجاد حلولاً مبتكرة للمشكلات الجديدة والصعبة                  | **0.602        | 0.000         |
| 8                            | تحافظ على تحديث المعلومات المتعلقة بوظيفتك                           | **0.811        | 0.000         |
| 9                            | تستطيع التعامل مع مهام العمل غير المعروفة وغير المتوقعة              | **0.861        | 0.000         |
| 10                           | تستطيع تعديل أهدافك في العمل عند الحاجة                              | **0.804        | 0.000         |
| 11                           | لديك القدرة على التواصل والتعامل بفعالية مع فريق العمل الذي تعمل فيه | **0.329        | 0.000         |
| 12                           | تتعامل بشكل جيد مع التغييرات التنظيمية التي تحدث من وقت لآخر         | **0.597        | 0.000         |
| البعد الثالث: أداء المهمة    |                                                                      |                |               |
| 13                           | تقوم بإداء مهام عملك على أعلى مستوى من الجودة                        | **0.828        | 0.000         |
| 14                           | مهام وظيفتك ذات أولوية بالنسبة لك                                    | **0.906        | 0.000         |
| 15                           | تركز في عملك على تحقيق النتائج                                       | **0.902        | 0.000         |
| 16                           | تحرص على أداء مهام عملك بكفاءة وفاعلية                               | **0.334        | 0.000         |
| 17                           | لديك القدرة على إكمال الواجبات الموكلة لك بشكل مناسب                 | **0.496        | 0.000         |
| 18                           | تهتم بتلبية متطلبات الأداء الرسمية للوظيفة                           | **0.839        | 0.000         |
| 19                           | تحرص على الوفاء بالمسؤوليات المحددة في الوصف الوظيفي                 | **0.904        | 0.000         |
| 20                           | لديك القدرة على التعامل مع مهام عملك دون الحاجة إلى إشراف            | **0.895        | 0.000         |

**\*\* دال إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01**

تشير نتائج الجدول رقم (2) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات كل بُعد في محور الدراسة الثاني (الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران) كان مرتفعاً ومناسباً لقياس أبعاده المختلفة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الأول (الأداء السياقي) مع الدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين 0.325

إلى 0.831 وبدلالة إحصائية 0.000، فيما تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الثاني (الأداء التكيفي) ما بين 0.329 إلى 0.811 وبدلالة إحصائية 0.000. كما تراوحت قيم معاملات الارتباط لفقرات البعد الثالث (أداء المهمة) ما بين 0.334 إلى 0.906 وبدلالة إحصائية 0.000. توضح هذه النتائج بدقة مدى مناسبة هذه الفقرات لقياس أبعاد الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران في الدراسة الحالية.

### • الصدق البنائي.

يُعد صدق البناء من المقومات الجوهرية في عملية بناء وتطوير أدوات القياس المستخدمة في البحوث النفسية والاجتماعية. ويعكس صدق البناء مدى قدرة الأداة على قياس السمة أو المفهوم النظري المحدد بدقة. وفي سياق هذا البحث، تم التحقق من صدق بناء الأداة المستخدمة من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة ككل.

جدول رقم (3) : قيم معاملات الصدق البنائي لأبعاد الدراسة المختلفة

| المحاور والأبعاد                                                              | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| المحور الأول: رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران |                |               |
| البعد الأول: الكفاءة الذاتية                                                  | **0.944        | 0.000         |
| البعد الثاني: التفاؤل                                                         | **0.961        | 0.000         |
| البعد الثالث: الأمل                                                           | **0.951        | 0.000         |
| البعد الرابع: المرونة                                                         | **0.948        | 0.000         |
| المحور الثاني: الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران      |                |               |
| البعد الأول: الأداء السياقي                                                   | **0.943        | 0.000         |
| البعد الثاني: الأداء التكيفي                                                  | **0.968        | 0.000         |
| البعد الثالث: أداء المهمة                                                     | **0.962        | 0.000         |

تشير نتائج الجدول رقم (3) إلى أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كان مرتفعاً. فقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لأبعاد المحور الأول (رأس المال النفسي) مع الدرجة الكلية للمحور ما بين 0.944 إلى 0.961، وبدلالة إحصائية 0.000. وعلى نفس المنوال؛ فقد تراوحت قيم معاملات

دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مستشفى الملك خالد بمدينة نجران  
علي هادي محمد آل مسعد

الارتباط لأبعاد المحور الثاني (الأداء الوظيفي) مع الدرجة الكلية للمحور ما بين 0.943 إلى 0.968، وبدلالة إحصائية 0.000. تؤكد هذه النتائج اتساق أبعاد الدراسة المتنوعة مع المتوسط الكلي للمحاور التي تنتمي إليها، مما يُظهر تحقيق الصدق البنائي في عينة الدراسة الحالية.

يُمثل ثبات أداة القياس خاصيةً أساسية، تُشير إلى مدى اتساق النتائج وقابليتها للتكرار عند إعادة تطبيق الأداة تحت ظروفٍ متماثلة. ويُعبر الثبات عن استقرار أداة القياس وعدم تأثرها بالعوامل العشوائية أو الظرفية، مما يُعزز من موثوقية النتائج المُستخلصة.

وللتحقق من ثبات أداة القياس في هذا البحث، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، والذي يُستخدم لتقدير مدى التجانس الداخلي بين بنود الأداة. وتشير القيم المرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ إلى وجود ارتباط قوي بين بنود الأداة، مما يدل على مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي والثبات في القياس.

جدول رقم(4) نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد محاور الدراسة المختلفة

| المحاور / الأبعاد                                                             | عدد الفقرات | قيمة ألفا كرونباخ |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| المحور الأول: رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران |             |                   |
| البعد الأول: الكفاءة الذاتية                                                  | 6           | 0.701             |
| البعد الثاني: التفاؤل                                                         | 5           | 0.818             |
| البعد الثالث: الأمل                                                           | 4           | 0.799             |
| البعد الرابع: المرونة                                                         | 6           | 0.732             |
| الدرجة الكلية للمحور الأول                                                    | 21          | 0.916             |
| المحور الثاني: الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران      |             |                   |
| البعد الأول: الأداء السياقي                                                   | 6           | 0.707             |
| البعد الثاني: الأداء التكيفي                                                  | 6           | 0.712             |
| البعد الثالث: أداء المهمة                                                     | 8           | 0.879             |
| الدرجة الكلية للمحور الثاني                                                   | 20          | 0.923             |
| الدرجة الكلية للاستبانة                                                       | 41          | 0.962             |

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة على جميع أبعاد محاور الدراسة المختلفة، إذ تراوحت ما بين 0.701 إلى 0.818 لأبعاد المحور الأول وبدرجة كلية 0.916، كما تراوحت ما بين 0.707 إلى 0.879 لأبعاد المحور الثاني وبدرجة كلية 0.923. وبلغت قيمة معامل ألفا للثبات الكلي 0.962 وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

إختبار صحة فروض الدراسة:

**الفرض الرئيسي:** يؤثر رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران".

ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، تم عمل اختبار الانحدار البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي.

#### جدول رقم (5)

#### العلاقة وحجم الأثر بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي

| معاملات الانحدار<br>Coefficients |                           |               | جدول تحديد التباين<br>ANOVA |               | معاملات الارتباط    |                     |
|----------------------------------|---------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| مستوى الدلالة<br>(P-value)       | معامل الانحدار<br>$\beta$ | T<br>المحسوبة | مستوى الدلالة<br>(P-value)  | F<br>المحسوبة | معامل التحديد<br>R2 | معامل الارتباط<br>R |
| **0.000                          | 0.888                     | 47.68         | **0.000                     | 2273.9        | 0.877               | 0.936               |

المتغير التابع: الأداء الوظيفي. \*\* دال عند مستوى معنوية أقل من 0.01.

يوضح الجدول رقم (5) العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي. تبين النتائج وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين حيث يشير معامل الارتباط الذي بلغ 0.936 إلى قوة هذه العلاقة. كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.877 وهو ما يعني أن رأس المال النفسي يفسر 87.7% من التباين في الأداء الوظيفي. كما تؤكد قيمة F المحسوبة المرتفعة البالغة 2273.9 والدلالة الإحصائية عند مستوى 000 وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين. ويؤيد ذلك قيمة T المحسوبة البالغة 47.68 ومعامل الانحدار  $\beta$  البالغ 0.888 والذي يعكس حجم تأثير رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

وبناء على هذه النتائج؛ يُمكن قبول الفرض الرئيسي الأول للدراسة بوجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران. وفيما يلي يتم اختبار صحة الفروض الفرعية.

**الفرض الفرعي الأول:** تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على الأداء السياقي.

ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، تم عمل اختبار الانحدار البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي.

#### جدول رقم (6)

##### العلاقة وحجم الأثر بين رأس المال النفسي والأداء السياقي

| معاملات الانحدار<br>Coefficients                                          |                           |            | جدول تحديد التباين<br>ANOVA |            | معاملات الارتباط    |                     |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| مستوى الدلالة<br>(P-value)                                                | معامل<br>الانحدار $\beta$ | T المحسوبة | مستوى الدلالة<br>(P-value)  | F المحسوبة | معامل التحديد<br>R2 | معامل الارتباط<br>R |
| **0.000                                                                   | 0.779                     | 29.318     | **0.000                     | 859.5      | 0.729               | 0.854               |
| المتغير التابع: الأداء السياقي. ** دال عند مستوى معنوية أقل من 0.01.0.01. |                           |            |                             |            |                     |                     |

يوضح الجدول رقم (6) العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والأداء السياقي. تبين النتائج وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين حيث يشير معامل الارتباط الذي بلغ 0.854 إلى قوة هذه العلاقة. كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.729 وهو ما يعني أن رأس المال النفسي يفسر 72.9% من التباين في الأداء السياقي. كما تؤكد قيمة F المحسوبة المرتفعة البالغة 859.5 والدلالة الإحصائية عند مستوى 0.000 وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين. ويؤيد ذلك قيمة T المحسوبة البالغة 29.318 ومعامل الانحدار  $\beta$  البالغ 0.779 والذي يعكس حجم تأثير رأس المال النفسي على الأداء السياقي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

وبناء على هذه النتائج؛ يُمكن قبول الفرض الفرعي الأول للفرض الرئيسي الأول للدراسة بوجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الأداء السياقي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

**الفرض الفرعي الثاني:** تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على الأداء التكيفي.  
ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والأداء التكيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، تم عمل اختبار الانحدار البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي..:

#### جدول رقم (7)

#### العلاقة وحجم الأثر بين رأس المال النفسي والأداء التكيفي

| معاملات الارتباط                                                     |                     |            | جدول تحديد التباين<br>ANOVA |            | معاملات الانحدار<br>Coefficients |                            |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------------|----------------------------|
| معامل الارتباط<br>R                                                  | معامل التحديد<br>R2 | F المحسوبة | مستوى الدلالة<br>(P-value)  | T المحسوبة | معامل<br>الانحدار $\beta$        | مستوى الدلالة<br>(P-value) |
| 0.886                                                                | 0.786               | 1173.4     | **0.000                     | 34.255     | 0.880                            | **0.000                    |
| المتغير التابع: الأداء التكيفي. ** دال عند مستوى معنوية أقل من 0.01. |                     |            |                             |            |                                  |                            |

يوضح الجدول رقم (7) العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي والأداء التكيفي. تبين النتائج وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين حيث يشير معامل الارتباط الذي بلغ 0.886 إلى قوة هذه العلاقة. كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.786 وهو ما يعني أن رأس المال النفسي يفسر 78.6% من التباين في الأداء التكيفي. كما تؤكد قيمة F المحسوبة المرتفعة البالغة 1173.4 والدلالة الإحصائية عند مستوى 000 وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين. ويؤيد ذلك قيمة T المحسوبة البالغة 34.255 ومعامل الانحدار  $\beta$  البالغ 0.880 والذي يعكس حجم تأثير رأس المال النفسي على الأداء التكيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.  
وبناء على هذه النتائج؛ يُمكن قبول الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيسي الأول للدراسة بوجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على الأداء التكيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

**الفرض الفرعي الثالث:** تؤثر أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) تأثيراً معنوياً على أداء المهمة.

ولمعرفة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي وأداء المهمة في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران، تم عمل اختبار الانحدار البسيط، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي.

### جدول رقم (8)

#### العلاقة وحجم الأثر بين رأس المال النفسي وأداء المهمة

| معاملات الانحدار<br>Coefficients                                  |                           |               | جدول تحديد التباين<br>ANOVA |               | معاملات الارتباط    |                     |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|---------------------|---------------------|
| مستوى الدلالة<br>(P-value)                                        | معامل الانحدار<br>$\beta$ | المحسوبة<br>T | مستوى الدلالة<br>(P-value)  | المحسوبة<br>F | معامل التحديد<br>R2 | معامل الارتباط<br>R |
| **0.000                                                           | 1.171                     | 40.989        | **0.000                     | 1680.0        | 0.840               | 0.917               |
| المتغير التابع: أداء المهمة. ** دال عند مستوى معنوية أقل من 0.01. |                           |               |                             |               |                     |                     |

يوضح الجدول رقم (8) العلاقة المباشرة بين رأس المال النفسي وأداء المهمة. تبين النتائج وجود علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين المتغيرين حيث يشير معامل الارتباط الذي بلغ 0.917 إلى قوة هذه العلاقة. كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.840 وهو ما يعني أن رأس المال النفسي يفسر 84.0% من التباين في أداء المهمة. كما تؤكد قيمة F المحسوبة المرتفعة البالغة 1680.0 والدلالة الإحصائية عند مستوى 000 وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين. ويؤيد ذلك قيمة T المحسوبة البالغة 40.989 ومعامل الانحدار  $\beta$  البالغ 1.171 والذي يعكس حجم تأثير رأس المال النفسي على أداء المهمة في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

وبناء على هذه النتائج؛ يُمكن قبول الفرض الفرعي الثالث للفرض الرئيسي الأول للدراسة بوجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي على أداء المهمة للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران.

#### عاشراً: النتائج والتوصيات.

بناء على تساؤلات الدراسة التي تم إستعراضها، خلص الباحث إلى إجابات علمية على التساؤلات البحثية المختلفة محل البحث، بالنسبة للتساؤل البحثي الرئيسي والمتعلق بأثر مستوي رأس المال النفسي على مستوي الأداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الملك خالد بمدينة نجران، أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية قوية

ودالة إحصائياً بين بين ممارسات وتطبيقات رأس المال النفسي ومعدلات الأداء الوظيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران حيث أشارت النتائج أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0.963 عند مستوى الدلالة يساوي 0.000. أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة مستوى الأداء الوظيفي بنسبة 88.8%. كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين رأس المال النفسي والأداء السياقي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران (معامل الارتباط 0.854، قيمة B 0.779، مستوى الدلالة 0.000)؛ أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة الأداء السياقي بنسبة 77.9%. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين رأس المال النفسي والأداء التكيفي في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران (معامل الارتباط 0.886، قيمة B 0.880، مستوى الدلالة 0.000)؛ أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة الأداء التكيفي بنسبة 88.0%. وأخيراً، أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين رأس المال النفسي ومستوى أداء المهمة في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران (معامل الارتباط 0.917، قيمة B 1.171، مستوى الدلالة 0.000)؛ أي أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة أداء المهمة بنسبة 117.1%.

بناءً على نتائج إختبارات الفروض المتحققة من الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والتي يمكن توضيحها في النقاط التالية:

- 1- تطوير برامج تدريبية متخصصة، وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى العاملين.
- 2- توفير فرص للتطبيق العملي مع تشجيع المشاركة في مشاريع وفرق عمل تتطلب اتخاذ قرارات، مع توفير الدعم والتوجيه اللازمين.
- 3- تعزيز ثقافة التقدير والإيجابية في بيئة العمل من خلال مكافآت وتقدير للإنجازات، والتركيز على الجوانب الإيجابية في التقييمات والأداء.

- 4- توفير فرص وبرامج للتطوير المهني والوظيفي التي تساعد العاملين على تحقيق طموحاتهم وأهدافهم المهنية.
- 5- تنظيم ورش عمل تدريبية حول استراتيجيات إدارة الضغوط النفسية وتعزيز القدرة على التكيف مع تحديات العمل.
- 6- خلق بيئة عمل داعمة تشجع على مشاركة الخبرات وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين لمواجهة الصعوبات.
- 7- تدريب العاملين على مهارات التواصل الفعال والحوار البناء، وأهمية التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على زملاء.
- 8- إجراء تقييمات دورية لمستويات رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للعاملين لمتابعة التقدم وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- 9- إشراك العاملين في عملية تطوير وتنفيذ البرامج والمبادرات المتعلقة بتحسين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي.

#### أولاً: المراجع العربية

- 1- أبو العوف، رزان عطية محمد. (2023م) دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الوظيفي في المستشفيات الفلسطينية. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(2)، 161-181.
- 2- اصبيح، هبة نضال جميل عبدالله. (2024م). أثر تمكين العاملين على الأداء الوظيفي: الدور المعدل للولاء التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية. *رسالة ماجستير*، جامعة عمان العربية.
- 3- آل الحارث، صالح ظافر سعيد. (2025م). مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في المستشفيات الحكومية السعودية. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، 20(5)، 3-38.
- 4- البسيوني، محمد عاطف محمد عبدالعزيز. (2022م). تأثير رأس المال النفسي في السلوك الإبداعي للعاملين: دراسة تطبيقية على شركة BDL للتجارة بالمملكة العربية السعودية. *رسالة ماجستير*، جامعة طنطا، مصر.

دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مستشفى الملك خالد بمدينة نجران  
علي هادي محمد آل مسعد

- 5- التكري، جمعة محمد. (2024م). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن. *مجلة التربوي*، (25)، 946-927.
- 6- الحراحشة، عبدالحكيم أحمد. (2014م). أثر ضغوط العمل على أداء الأطباء في المستشفيات الحكومية في إقليم الشمال في الأردن. *رسالة ماجستير*، جامعة آل البيت، الأردن.
- 7- الدرياشي، سناء محمد خميس. (2024م). أثر المناخ التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال البشري في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. *رسالة ماجستير*، جامعة عمان العربية، الأردن.
- 8- السنبراني، توفيق مصلح صالح؛ والسنبراني، عامر عبد الوهاب علي. (2018م). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم. *مجلة الآداب جامعة ذمار*، (8)، 79-36.
- 9- الشعلائي، متعب منوخ مشعل. (2019م). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية الكويتية. *رسالة ماجستير*، جامعة آل البيت، الأردن.
- 10- الصفدي، سندس وائل. (2022م). أثر رأس المال النفسي على السلوك الإبداعي في شركات الاتصالات في الأردن. *رسالة ماجستير*، جامعة آل البيت، الأردن.
- 11- القحطاني، ساره حمود الحمالي؛ الدوسري، سارة مبارك؛ والطويل، أمل عباس. (2024م). دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في القطاع الحكومي في السعودية في ضوء رؤية 2030، بالرياض. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 8، 41-18.

## ثانياً: المراجع الأجنبية

- 12- Abd Kadir, M.F. (2019). Task Performance and Adaptive Performance Among Logistician: A Conceptual Perspective on the Individual Factors and the Situational Factors. *International Journal of Business and Management*, 3(3), 16-25.
- 13- Aderibigbe, J.K. Nwokolo, E.E. Oluwole, O. (2019). Effect of psychosocial factors on organisational citizenship behaviour among graduate employees in Nigeria. *Economics and Sociology*, 12(1), 155-176.

- 14- Alayoubi, M.M. Arekat, Z.M. Al-Shobaki, M.J. Abu-Naser, S.S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. ***Foundations of Management***, 14(1), 87-108.
- 15- Al-Hamad, A.D. Kamel, S.A. Musehib, .R. (2020). Psychological Capital and Its Impact on Decision-Making Patterns an Analytical Study at the General Establishment for Electric Energy Production, Central District. ***International Journal of Innovation, Creativity and Change***, 14(10), 625-655.
- 16- Ali, I. Khan, M.M. Shakeel, S. Mujtaba, B.G. (2021). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. ***Public Organization Review***, 22(3).
- 17- Alshahrani, S.T. & Iqbal, K. (2021). Influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-being. ***International Journal of Organizational Leadership***, 10, 299-312.
- 18- Bhattacharyya, S. & Bag, N. (2023). Empowering Organizations through Psychological Capital (PsyCap) - Resilience, Optimism, Hope, and Self-efficacy of Indian Professionals. ***BIMS Journal of Management***, 8(1), 29-42.
- 19- ÇAVUŞ, M.F. & Kapusuz, A.G. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. ***British Journal of Education, Society & Behavioural Science***, 5(5), 244-255.
- 20- Celine, F. (2018). ***Effects of Job Stress on Employee Performance in an Enterprise: A Microfinance institution in Cameroon***. Master Thesis. Centria university of Applied Science.
- 21- Darvishmotevali, M. & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. ***International Journal of Hospitality Management***, 87, 102462.

- 22- Elghabbour, G.M.M. Eldiasty, N.E.M.M. Atia, R.R.A. Abdallah, S.A-E. (2022). Effect of Psychological Capital on Nurses' Performance: Job Embeddedness as Mediated Role. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(1), 2080-2090.
- 23- Kapusuz, A.G. & ÇAVUŞ, M.F. (2019). The Effects of Psychological Capital on Public Employees' Burnout: An Example From Turkey. *Journal of Management and Business Administration Central Europe*, 27(2), 33-47.
- 24- Muhammad, A.G. Karim, J. Ullah, S. (2022). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Transformational Leadership and Job Performance. *Pakistan Social Sciences Review*, 6(2).
- 25- Sarwar, H. Nadeem, K. Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7:22, 1-13.
- 26- Shaheen, S. Bukhari, I. Adil, A. (2016). Moderating role of psychological capital between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and its dimensions. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 5(2), 41-50.
- 27- Van Hoesel, D.G.H. (2022). *Work engagement and its relationship with contextual, adaptive, and creative performance A Meta-analysis*. Master's thesis, Eindhoven University of Technology, Netherlands.
- 28- Waiyaki, W. (2017). *Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of PAM Golding Properties Limited, Nairobi*. Thiess Master, United States International University, Africa, Nairobi.
- 29- Zewude, G.T. & Hercz, M. (2022). The Role of Positive Psychological Capital in the Prediction of Teachers' Well-being Mediated Through

دور رأس المال النفسي في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية علي مستشفى الملك خالد بمدينة نجران  
علي هادي محمد آل مسعد

---

Motivation: A Review of Literature. *Athens Journal of Health & Medical Sciences*, 9(4), 245-264.