



العدد (٣٦)، الجزء الثاني، نوفمبر ٢٠٢٥، ص ١ - ٥٣

رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الاحساء

إعداد

أ.د/ سالم بن محمد عبد الله المفرجي

أستاذ الإرشاد النفسي بقسم علم النفس
بكلية التربية

بندر بن علي غثيان العتيبي

باحث دكتوراة - قسم علم النفس
كلية التربية - جامعة أم القرى

رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء

بندر العتيبي^(*) & د.أ. سالم المفرجي^(**)

ملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء، والفروق في مستويات رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء وفقاً لمتغيرات (الجنس، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة)، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣٧٣) ممارساً وممارسة، واستخدم الباحث في جمع البيانات مقياس رأس المال النفسي إعداد الباحث وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن المتوسط الحسابي العام لمستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء يساوي (٣,٦٣)، وهو مستوى (مرتفع). كما أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لأبعاد رأس المال النفسي هي (٣,٧١ - ٣,٦٥ - ٣,٥٧ - ٣,٥٧) حسب الترتيب؛ إذ جاء بُعد (التقاول) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٧١) ومستوى (مرتفع)، يليه في الترتيب الثاني بُعد (الكفاءة الذاتية) بمتوسط حسابي (٣,٦٥) ومستوى (مرتفع)، ثم جاء بُعد (التكيف) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٣,٥٧) ومستوى (مرتفع)، وأخيراً في الترتيب الرابع بُعد (الأمل) بمتوسط حسابي (٣,٥٧) ومستوى (مرتفع). وفيما يتعلق بالفروق المتغيرات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي؛ وفقاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي في بُعد (الكفاءة الذاتية)، وبُعد (الأمل) والدرجة الكلية؛ وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح (استشاري) و(فني)، ونتج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي في بُعد (الكفاءة الذاتية) بُعد (الأمل) وبُعد (التكيف) والدرجة الكلية؛ وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر).

في ضوء نتائج الدراسة، قدم الباحث أهم التوصيات منها إنشاء وحدات دعم نفسي داخل المستشفيات لتقديم جلسات الإرشاد الفردي والجماعي، وتنظيم ورش عمل دورية حول التخطيط المهني ووضع الأهداف لتعزيز بُعدي الأمل والتقاول.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي - الممارسين الصحيين - محافظة الأحساء.

(*) باحث دكتوراة - قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة أم القرى.

(**) أستاذ الإرشاد النفسي بقسم علم النفس بكلية التربية.

Psychological Capital among Healthcare Practitioners in Al-Ahsa Governorate Hospitals

Bandar Al-Otaibi & Prof. Dr. Salem Al - Mufarji

Abstract

The study aimed to identify the level of psychological capital among healthcare practitioners in hospitals in Al-Ahsa Governorate, and to identify differences in the levels of psychological capital among healthcare practitioners in hospitals in Al-Ahsa Governorate according to the variables (gender, job grade, number of years of experience). To achieve the study objectives, the study followed a descriptive approach. The primary study sample consisted of (373) male and female healthcare practitioners. The researcher used a psychological capital scale, developed by the researcher, to collect data. The study reached the following results: The overall arithmetic mean for the level of psychological capital among healthcare practitioners in hospitals in Al-Ahsa Governorate was (3.63), which is considered high. The results also showed that the arithmetic means of the dimensions of psychological capital are (3.71-3.65-3.57-3.57) according to the order; the dimension (optimism) came in first place with an arithmetic mean of (3.71) and a (high) level, followed in second place by the dimension (self-efficacy) with an arithmetic mean of (3.65) and a (high) level, then the dimension (adaptation) came in third place with an arithmetic mean of (3.57) and a (high) level, and finally in fourth place came the dimension (hope) with an arithmetic mean of (3.57) and a (high) level. Regarding the differences in variables, there were statistically significant differences in the level of psychological capital according to the gender variable in favor of (males), as well as the presence of statistically significant differences in the level of psychological capital in the dimension (self-efficacy), the dimension (hope) and the total score; According to the job grade variable, in favor of "consultant" and "technician." There were also statistically significant differences in the level of psychological capital in the dimensions of "self-efficacy," "hope," "adaptation," and the total score. According to the years of experience variable, there were significant differences in favor of those with 10 years of experience or more.

In light of the study results, the researcher presented key recommendations, including the establishment of psychological support units within hospitals to provide individual and group counseling sessions, and the organization of periodic workshops on career planning and goal setting to enhance the dimensions of hope and optimism.

Keywords: Psychological capital - health practitioners - Al-Ahsa Governorate.

مقدمة:

يُعدُّ العمل في المجالات الصحية من أكثر المجالات التي يتعرَّض العاملون فيها للضغوط النفسية والبدنية والذهنية؛ إذ يُعَدُّ التعامل مع المرضى مع اختلاف أمراضهم ومعاناتهم، وكذلك مواجهة ذوي المرضى من أبرز مصادر الضغوط؛ فالممارس الصحي يقضي وقتاً طويلاً مع المرضى مشاهداً ومعالجاً، ومتعرِّفاً على مشكلاتهم الصحية والنفسية والاجتماعية والأسرية كافة، وهذا بحدِّ ذاته يعرِّض الممارس الصحي لبعض المواقف النفسية المؤلمة، إضافةً إلى تعدُّد المهام المطلوبة منه خارج بيئة عمله: كالمهام الأسرية والاجتماعية، وما يتطلبه ذلك من جهد نفسي وجسدي، وما يتخلل ذلك من ضغوطات حياتية قد تقف عائفاً أمام تحقيق بعضٍ من هذه المهام الحياتية الضرورية.

ويُعدُّ مصطلح رأس المال النفسي من أبرز مصطلحات علم النفس الإيجابي التي تهتمُّ بكيفية بناء القدرات البشرية، والعمل على استثمارها وتنمية هذه القدرات، فغالباً ما تتَّسم هذه القدرات بالمرونة والقابلية للتطوير، مما يُكسبها أهميةً في تحقيق أداء أفضل ومتميز (Bradley, 2014).

وتمتدُّ جذور رأس المال النفسي إلى علم النفس الإيجابي الذي أسَّسه Martin Seligman؛ إذ يرى ضرورةً التركيز على الجوانب الإيجابية للفرد بدلاً من الجوانب السلبية؛ فعلم النفس الإيجابي يفترض أن الأفراد موهوبون بطبيعتهم، يمتلكون العديد من الصفات الإيجابية داخل ذاتهم؛ إذ تسمح لهم هذه الصفات الإيجابية بالنمو المستمر، والتطور الدائم؛ وفق مراحل النمو المختلفة حتى الوصول إلى مستوى مرتفع ومتفوق؛ مما يؤثر إيجاباً على أدائهم فيما يقومون به من أعمال (Rego et al, 2012).

وأكد (Luthans & Youssef (2004 على أن رأس المال النفسي الإيجابي الذي يُدار بكفاءة، وإتقان يسهم في وضع أسس ومعايير نجاح الشركات والمنظمات على المدى الطويل؛ إذ يجلب لها المزايا التي تُكسبها المنافسة في جميع المجالات؛ لذا يجب على المنظمات والمؤسسات التركيز على السلوكيات والقدرات الإيجابية لموظفيها؛ للرفع من الإنتاجية، وتحقيق الأهداف،

والقدرة على كسب المنافسات. وعلى المديرين والرؤساء في هذه المنظمات الحرص، والاهتمام برفع مستوى رفاه الموظفين؛ وذلك بإعطاء نظرة مشرقة عن الرضا الوظيفي لمهنتهم، وتحفيزهم؛ وذلك لتأسيس رأس المال النفسي للمنظمة، والعمل على تطويره؛ فعن طريق رأس المال النفسي للمنظمة يمكن تحقيق النجاح؛ لأنه يمنح فرصة للعاملين بالتدريب والتطوير، وزيادة الإنتاجية.

كما أشار Tan et al. (2021) إلى أن رأس المال النفسي هو الآلية الأساسية التي تشرح الأداء غير العادي لرأس المال البشري بالمؤسسات؛ إذ يُعدُّ حالة تطور إيجابية للفرد تتميز بأربعة أبعاد هي (الفعالية، والتفاؤل، والمرونة، والأمل).

وقد أكد Keles (2011) على أن رأس المال النفسي يشمل استعمالات قابلة للقياس والتحسين ومن الممكن التحكم فيها، وتوجيهها توجيهًا فعالًا يتعلّق بالإمكانات والكفاءات النفسية للموارد البشرية؛ مما يؤدي إلى تحسين الأداء في المؤسسات المختلفة، فنجاح المؤسسة وتحقيقها لأهدافها يعتمد بصورة كبيرة على المشاركات النفسية والجسدية لمواردها البشرية؛ فتحقيق الأفراد داخل المؤسسة لذواتهم، وتطوير إيجابياتهم، وتعديل وتحسين سلبياتهم؛ يحقق للمؤسسة أهدافها على أتم وجه.

كما يساعد رأس المال النفسي الأفراد على تعزيز الثقة بالنفس، والتفكير الإيجابي، وتحسين القدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات، والتحكم في العواطف، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، والتواصل الفعال مع الآخرين (Varga et al, 2020).

وأشارت بعض الدراسات إلى أن رأس المال النفسي يرتبط بعدد من المتغيرات النفسية، من أبرزها: التمكين النفسي؛ إذ إن التمكين النفسي يتضمن العديد من عناصر الدافعية الداخلية؛ لأنه أحد أهم مخرجات القرارات التي تُتخذ من قبل الأفراد في أعمالهم؛ مما يؤثر إيجابًا في دافعتهم للعمل، وتمكين الأفراد في أعمالهم، والقدرة على التأثير على بيئات أعمالهم (جوهر، ٢٠٢١).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تشهد البيئات كافة تغيرات هائلة وسريعة؛ سعيًا من هذه البيئات في مواكبة التغيرات المتسارعة في جوانب الحياة كافة، ومن أبرز هذه التغيرات: التطورات العلمية، والنفسية،

والرقمية، والمعلوماتية، كما أن من أهم هذه البيئات: بيئة العمل الصحي التي أغلب موظفيها ممارسون صحيون؛ إذ تفرض التغيرات المتسارعة على إدارة وقيادة البيئات كافة السعي في تطوير أفرادها، واستغلال قدراتهم، وتنمية مهاراتهم؛ وذلك لتحقيق القدرة على التأقلم ومواكبة هذه التغيرات؛ مما يحقق لها أهدافها، فالموارد البشرية داخل جميع البيئات هي من أكثر العوامل حسماً في تحقيق كفاءة وفعالية الأداء داخلها، وأهم مورد هو الإنسان؛ إذ لا يمكننا التحكم في سلوكه، بل نستطيع مراقبته، وتعزيز إيجابياته، وتقويم سلبياته.

ونظراً لكون الممارسين الصحيين هم الأساس المتين والدرع القوي الذي تقوم عليه المنظمات والمؤسسات الصحية كافة؛ كان لزاماً على إدارة كل منظمة العمل سريعاً وبصورة فعالة الاهتمام بهؤلاء الممارسين، والسعي الدؤوب في أن يتمتع الممارسون الصحيون برأس مال نفسي عالٍ، وتمكين نفسي مرتفع؛ حتى يحققوا أهداف تلك المنظمات والمؤسسات الصحية التي يعملون بها، كما أن تحقيق أهداف هذه المنظمات الصحية يؤدي بدوره إلى مواكبة التطورات والتغيرات العالمية، خاصة في المهن الصحية.

ونتيجة عمل الباحث وما يشاهده داخل أروقة المستشفى لمس أهمية ضرورة رأس المال النفسي والتمكين النفسي للعاملين كافة بالمستشفى، وخاصة الممارسين الصحيين بحكم ضرورة وجودهم، وزيادة عددهم مقارنةً بالعاملين من الموظفين الإداريين؛ ومسؤوليتهم عن تحقيق أهداف وتنفيذ واجبات المستشفى، وتحفيزهم نحو الإبداع والابتكار والقدرة على التعامل مع الضغوطات داخل بيئة العمل الصحية، وكذلك الضغوطات الحياتية بإيجابية؛ مما يؤثر إيجاباً في تحقيق أهداف المستشفيات التي يعمل فيها هؤلاء الممارسين.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة متغيري الدراسة الحالية على عددٍ من المجتمعات غير مجتمع الدراسة الحالية: كأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، أو مدارس التعليم العام، وبعض الموظفين في القطاعات العامة والخاصة، إلا أن هناك قلة من الدراسات تناولت أحد متغيري الدراسة على مجتمع الممارسين الصحيين -على حد علم الباحث- كدراسة (Caponnetto et al. (2022، التي أُجريت على الممارسين الصحيين في مناطق إيطاليا، ودراسة بن داي (٢٠٢١) التي أُجريت على الممارسين الصحيين بمستشفيات مدينة الرياض،

ودراسة (Lukasz & Bartosz (2020؛ إذ أُجريت على العاملين بخدمات الرعاية الصحية العامة في بولندا، ودراسة بو درهم (٢٠١٨) والتي طُبِّقت على العاملين بالمنشآت الصحية بالجزائر، ودراسة السنبناني والسنبناني (٢٠١٨) التي أُجريت على العاملين في مستشفى زمار العام باليمن، ودراسة الفتلاوي (٢٠١٨) التي أُجريت على عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام بالعراق، ودراسة برني (٢٠١٤) المطبَّقة على العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة بالجزائر، ودراسة إبراهيم (٢٠١٠)؛ إذ أُجريت على الممارسين الصحيين في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة بمصر.

ولقلة الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة الحالية وعلى نفس العينة -على حد علم الباحث- في البيئة العربية بوجه عام، وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، وانطلاقاً من أهمية عينة الدراسة ومتغيراتها؛ سعى الباحث في هذه الدراسة إلى التحقق من إسهام رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين في التنبؤ بالتمكين النفسي لديهم، كما سعى إلى معرفة مدى تأثير عددٍ من المتغيرات الديمغرافية (كالجنس، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة) في رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى الممارسين الصحيين، وتأسيساً على ما سبق؛ فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤلات الآتية:

- **التساؤل الأول:** ما مستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء؟
- **التساؤل الثاني:** هل هناك فروق دالة إحصائية في مستويات رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء تُعزى لمتغيرات (الجنس، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تعرّف مستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء.
- الكشف عن الفروق في مستويات رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء وفقاً لمتغيرات (الجنس، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية متغيراتها وعينتها من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية وتتمثل في:

- تناولت الدراسة فئة من أهم الفئات العاملة في المجتمع، وهم الممارسون الصحيون في مستشفيات محافظة الأحساء؛ إذ يعدّ موضوع الدراسة الموضوع الأول لدراسة رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء على حدّ علم الباحث.
- تعدّ الدراسة إضافةً للمكتبة العلمية عن طريق المعرفة التراكمية، وإلقاء الضوء على الدراسات السابقة، والأطر النظرية، والتي يحصل بها معرفة رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء.
- تحفيز الباحثين لإجراء الدراسات مستقبلاً حول متغيري الدراسة على مجتمعات مماثلة في محافظات أخرى، أو مجتمعات بحثية أخرى أيضاً؛ مما يسهل للباحثين، ويزيد من المعارف والعلوم في هذا الجانب.

الأهمية التطبيقية وتتمثل في:

- إضافة مقياس حديث لرأس المال النفسي للممارسين الصحيين من إعداد الباحث؛ مما قد يساعد ويُعين المهتمين والباحثين في دراسة متغيري الدراسة مستقبلاً.
- قد تسهم الدراسة الحالية في حثّ الباحثين على تنفيذ العديد من الأبحاث والدراسات حول رأس المال النفسي لأفراد المجتمع عامةً، وللممارسين الصحيين على وجه الخصوص.
- مساعدة المسؤولين في الإدارات العليا في المستشفيات؛ وذلك بإيضاح المعلومات المتعلقة برأس المال النفسي وكيفية تنميتها.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: رأس المال النفسي Psychological Capital:

يعرّفه Luthans et al. (2007) بأنه: بنية أساسية عالية المستوى مكونة من أربعة موارد نفسية إيجابية، تحدد هذه الموارد سمات رأس المال النفسي، وتتمثل في: الأمل، والمرونة، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل.

ويعرف الباحث رأس المال النفسي بأنه: السمة النفسية الإيجابية التي تدعم أداء الممارس الصحي؛ وذلك بتملكه الثقة في ذاته، وقدراته على إنجاز واجباته وتحقيق أهدافه، مهما كانت صعوبتها؛ وامتلاكه التفاؤل والعزيمة والأمل في القدرة على تحقيقها، وتجاوز الصعوبات، والتكيف مع التغيرات المستقبلية، والتمتع بالمرونة في التخطيط والتنفيذ، بما يتوافق مع هذه التغيرات؛ سعيًا منه في تحقيق الأهداف على الوجه الأفضل.

ويعرف إجرائيًا بأنه: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص في مقياس رأس المال النفسي المعد في هذه الدراسة، والمكون من الأبعاد (الكفاءة الذاتية، والامل، والتفاؤل، والتكيف).

ثانيًا: الممارسون الصحيون Health practitioners:

يعرف الممارس الصحي بأنه: كل فرد يرخص له بمزاولة المهن الصحية التي تشمل الفئات الآتية: الأطباء البشريين وأطباء الأسنان، والصيادلة الإخصائيين، والفنيين الصحيين في (الأشعة، والتمريض، والتخدير، والمختبر والصيدلية، والبصريات، والوبائيات، والأطراف الصناعية، والعلاج الطبيعي، ورعاية الأسنان وتركيبها والتصوير الطبقي والعلاج النووي، وأجهزة الليزر، والعمليات) والإخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وإخصائي التغذية والصحة العامة، والقبالة، والإسعاف، ومعالجة النطق والسمع، والتأهيل الحرفي، والعلاج الحرفي، والفيزياء الطبية، وغير ذلك من المهن الصحية الأخرى (وزارة الصحة، ٢٠١٩؛ آل عزام ومحمد، ٢٠٢٢).

حدود الدراسة:

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء.
- **الحدود الزمانية:** تحدد زمن الدراسة في العام الجامعي (١٤٤٥هـ).
- **الحدود المكانية:** تحدد مكان الدراسة في مستشفيات محافظة الأحساء.
- **الحدود البشرية:** تحدد عينة الدراسة بالممارسين الصحيين العاملين في مستشفيات محافظة الأحساء.

الحدود الأدائية: تحدد الدراسة أدائياً بالمقياسين الآتيين:

- مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحث).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

رأس المال النفسي:

تمتد جذور رأس المال النفسي الذي بحثه ودرسه العالم النفسي Martin Seligman الذي ركز بقوة واقترح أهمية التركيز على جوانب الفرد الإيجابية، وعدم التركيز على الجوانب السلبية؛ وذلك لأن علم النفس الإيجابي يقوم على افتراض أن الأشخاص بطبيعتهم موهوبون، ويحملون بداخلهم العديد من الصفات الإيجابية التي تسمح لهؤلاء الأشخاص بالنمو المستمر، والتطور إلى مستويات مرتفعة ومتفوقة؛ بما يؤثر ذلك في تحسين الأداء في العمل (Rego et al, 2012).

ومن المتعارف عليه أن رأس المال النفسي مستخدم بصورة كبير في مجال علمي النفس والاجتماع، ومع مرور الزمن استُخدم في مجالات الموارد البشرية للتعبير عن قيمتها وأهميتها، وظهر على إثر ذلك العديد من المصطلحات الأخرى: كرأس المال الاجتماعي، والفكري، والبشري، والنفسي، والتي تشكّل منظومةً مترابطةً ومتكاملة مع اختلاف المهمات لكلٍ منها، ويعدُّ رأس المال النفسي من الموارد التي فاقت أهميتها أهمية الأبعاد الأخرى (Tosten & Toprak, 2017).

ويعدُّ رأس المال النفسي من المواضيع التي تعدُّ حديثة نسبياً، وظهرت في الأدبيات المرتبطة بالسلوك التنظيمي، ويتمثل رأس المال النفسي بالحالات الإيجابية والنفسية للموظف التي يظهر أثرها بقدرته على التطوير والإبداع والتمنية، ومدى استعداده للعمل، ويركز بصورة أكبر على التغيرات الإيجابية؛ المسهّمة في تحسين الأداء وتطويره (Luthans et al, 2007).

كما يعدُّ رأس المال النفسي امتداداً لعلم النفس الإيجابي، وكذلك السلوك الإيجابي التنظيمي؛ إذ يرى رأس المال النفسي مفهوماً لتحديد ماهية الفرد والمستقبل الذي يستطيع أن يكون عليه؛ لذا يمكن اعتبار رأس المال النفسي أحد الوسائل التي يمكن للمنظمات عبرها تطوير وتحسين الموارد البشرية؛ لهدف تحقيق الميزات التنافسية والدرجات المتقدمة (Park et al, 2017)

وفيما يتعلق بمفهوم رأس المال النفسي، عرّف سالم (٢٠١٩) رأس المال النفسي بأنه: حالة سلوكية معرفية إيجابية ومستقرة نسبياً لدى الأفراد، وتعبّر عن الأمل، والمرونة، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، ويظهر في مجالات الحياة اليومية المختلفة ومواقفها المتعددة. وتشير جيهان (٢٠٢٠) إلى أن رأس المال النفسي هو حالة انفعالية لها أثرها الواضح على سلوك الفرد، وعلى سعيه لتحقيق الأهداف، وأدائه لأعماله، وطرق مواجهته للضغوطات المختلفة، واستعادة توازنه الطبيعي.

وثمة تباين في وجهات نظر العلماء والباحثين حول مفهوم رأس المال النفسي؛ فهناك من ينظر له على أنه مرتبط بالسمات الشخصية، وهناك من يتجه إلى كونه حالة انفعالية إيجابية بينما يشير آخرون إلى أنه استعداد شخصي للأفراد مرتبط باعتقاداتهم وتصوراتهم تجاه المهارات التي يمتلكونها، ومنهم من ينظر إليه على أنه قدرات مميزة خاصة بالفرد، وغالبية التوجهات البحثية تذهب إلى تبني وجهة النظر التي ترى أن مفهوم رأس المال النفسي يعد حالة نفسية إيجابية، وأنه مفهوم مركباً متعدد الأبعاد، وليس أحادياً، وهو مفهوم نسبي يتغير بتغير المواقف، ولا يعد ثابتاً؛ إذ يتضمن أربعة من الأبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وتسهم تلك الأبعاد في مساعدة الفرد على تحقيق الأهداف ومواصلة نجاحاته الحياتية (حرب والطنطاوي، ٢٠٢٣).

ويرى الباحث -وفقاً لما سبق- أن رأس المال النفسي ينصب تركيزه على حالة الموظف النفسية داخل المؤسسات والمنظمات، والتي تساعد على تنظيمها، وتطويرها، وجعلها أكثر إيجابية، بدلاً من كونها سلبية، وذلك بهدف تحسين الأعمال داخل هذه المؤسسات، وتسهيل تحقيق أهدافها. كما يُعرّف الباحث رأس المال النفسي بأنه السمة النفسية الإيجابية التي تدعم أداء الممارس الصحي، وذلك بتملكه الثقة في ذاته وقدراته على إنجاز واجباته وتحقيق أهدافه، مهما كانت صعوبتها؛ وامتلاكه التفاؤل، والعزيمة، والأمل في القدرة على تحقيقها، وتجاوز الصعوبات، والتكيف مع التغيرات المستقبلية، والتمتع بالمرونة في التخطيط والتنفيذ بما يتوافق مع هذه التغيرات؛ سعيًا منه في تحقيق الأهداف على الوجه الأفضل.

وأشار Cavus & Kapusuz (2015) إلى أن أبعاد رأس المال النفسي لها أثر واضح على سلوك الفرد وهو متغير قابل للتطوير والتنمية، وعلى الرغم من تناول الدراسات لأبعاد رأس

المال النفسي كلاً على حدة كمتغير لوحده؛ فإن النظرية المتعلقة برأس المال النفسي وجدت أن جمع هذه الأبعاد يؤدي إلى تكوين مفهوم متكامل ذي أثر إيجابي في سلوك الفرد؛ إذ أشارت إلى أن الأمل يقود إلى الكفاءة الذاتية، والتي تؤدي إلى بُعد المرونة، ويتضح من ذلك: أن مكونات رأس المال النفسي لها أثر على سلوك الفرد إذا كانت مجتمعة بصورة أكبر من تأثيرها إذا كانت كل على حدة.

وعلى الرغم من أن أبعاد رأس المال النفسي الأربعة كانت موضع اهتمام الأدبيات المتعلقة بعلم النفس؛ فإن الأبحاث التجريبية والنظرية اقترحت الجمع بين تلك الأبعاد الأربعة لتمثل تركيباً ومصدراً كلياً، فمثلاً يسهم التفاوض ويساعد في تحفيز الأفراد ودعم أدائهم، لكن لن تكون قوته وحده بنفس المستوى لقوة جمع تلك الأبعاد الأربعة مع بعضها جميعاً، والجدير ذكره أن تأثير التركيب النفسي الإيجابي لتلك الأبعاد قد تأكد في الأدبيات الحديثة أنها تمثل رأس المال النفسي، مع احتمالية أن تتضمن تركيبات مستقبلية: كالالتزام بالعمل، والشجاعة، والحكمة وفقاً لتلك الأدبيات (الكعبي والمشايخي، ٢٠١٨).

وأشارت دراسة Joo et al. (2016) إلى تأثير أبعاد رأس المال النفسي المباشر على الارتباط الوظيفي للعاملين بالشركات المتخصصة في كوريا. وتؤكد دراسة (Mazzatti et al. 2016) على ضرورة توافر الأبعاد المرتبطة برأس المال النفسي (التفاوض، الأمل، الكفاءة الذاتية، المرونة)، والذي من شأنه أن يؤدي إلى رفع درجة الشعور لدى العاملين بمتاجر التجزئة في إيطاليا بأهمية دورهم الموكل إليهم داخل تلك المتاجر، مع زيادة الرغبة لديهم في استثمار طاقاتهم وجهودهم لمصلحة العمل. وتُشير دراسة (Karatepe & Avci 2017) إلى أهمية أبعاد رأس المال النفسي التي تتمثل في التفاوض، الأمل، المرونة، الكفاءة الذاتية، وتأثيرها المباشر على الارتباط الوظيفي لممارسي التمريض بالمستشفيات الحكومية داخل قبرص، وهذا من شأنه أن يساعد في تقليل الرغبة تجاه ترك العمل بتلك المستشفيات. كما أكدت دراسة Wang et al. (2017) على وجود العلاقة الإيجابية المعنوية بين الأبعاد المتعلقة برأس المال النفسي التي تتمثل في الأمل، والتفاوض، والمرونة، والكفاءة الذاتية، وبين الارتباط الوظيفي لمختصي التمريض الإناث العاملات بمستشفيات الصين العامة، وأكدت تلك الدراسة أيضاً أن بُعد التفاوض أكثر الأبعاد المؤثرة في التفاني، والحيوية والانهماك في العمل التي تعد أبعاداً متعلقة بالارتباط الوظيفي.

وتعدُّ الأبعاد الأربع لرأس المال النفسي المتمثلة في المرونة، والأمل، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل هي المكونات الرئيسة اللازمة للأسس المرتبطة بتركيبة رأس المال النفسي؛ فالأمل مرتبط بطريقة الشعور أو التفكير، وله دور توجيهي مهم في إنجاز الأعمال، بينما تكمن أهمية المرونة في التكيف الإيجابي، ومدى القدرة على تخطي التحديات والمصاعب، وتتعلق الكفاءة بالتصورات والاعتقادات التي تتعلق بقدرات الشخص، والتفاؤل هو التوقعات الإيجابية؛ فلذا يعدُّ من الأقلِّ ارتباطاً بقدرات الشخص، وتسهم تلك الأبعاد أو الخصائص الإيجابية، سواء كانت بصورة فردية أو جماعية في تحسين رأس المال النفسي المستدام، والمحافظة عليه، سواء في الحياة العامة وفي أماكن العمل (Luthans et al, 2007).

الممارسون الصحيون:

عرفت وزارة الصحة (٢٠١٩) الممارس الصحي بأنه: كل من يرخص له بمزاولة المهن الصحية، وتشمل العديد من الفئات، وهم: الأطباء، والصيدلة، والإخصائيين، والفنيين، وما يُتَّقَى عليه بين جهات الاختصاص.

كما عرفت الرحيلي (٢٠٢١) الممارس الصحي بأنه: كل من يقوم بمجموعة الوظائف الصحية التي تشمل الأطباء، والفنيين، والإخصائيين، والصيدلة، والممارسين الصحيين، الذين تقتضي الجهات المختصة بوضعهم على هذه اللائحة.

كما عرفت العوفي وكردى (٢٠٢٢) الممارس الصحي بأنه: كل من يحمل ترخيص بمزاولة المهن الصحية، ويشمل فئاتٍ عدَّة، مثل الأطباء، والممرضين، والعاملين في مجالات الرعاية الصحية وغيرها.

كذلك أوضحت وزارة الصحة (٢٠١٩) في نظام مزاولة المهن الصحية إلى الجوانب الرئيسة في الواجبات التي ينبغي على الممارس الصحي الالتزام بها، وهي: احترام حقوق المرضى وذويهم وفقاً لمبادئ الشريعة والمعايير الطبية، والالتزام بدليل الأخلاقيات لمزاولة المهن الصحية، والمحافظة على خصوصية المريض، وعدم تصويره أو بما يخلُّ بخصوصيته، ويلتزم بمعاونة السلطات المختصة في أداء واجبها، وأن يعمل الممارس الصحي على تطوير معلوماته ومهاراته.

كما أشارت وزارة الصحة (٢٠١٩) إلى العديد من الواجبات التي يجب على الممارس الصحي الالتزام بها نحو المرضى وهي كالآتي: يجب على الممارس الصحي أن يُجري التشخيص والعناية اللازمة وفق الوسائل الفنية المتاحة والملائمة، وللممارس الصحي الاعتذار في الحالات غير الخطيرة لأسباب مهنية أو تشخيصية، وليس بناءً على دين أو لون أو جنس أو عرق، وأن يقدم الممارس الصحي اسمه وتخصصه للمريض، ويصاحب ذلك تقديم الخطة العلاجية، وبيان المضاعفات الجانبية المحتملة جراء التشخيص والعلاج، أو العمليات الجراحية، وعدم اتخاذ إجراء يخص المريض إلا بموافقة، أو موافقة من يمثله أو ولي أمره، والمحافظة على أسراره خصوصية المريض التي يعلم بها عن طريق مهنته.

وفيما يتعلق بمحظورات الممارس الصحي (الأعمال السلبية)، أوضحت وزارة الصحة (٢٠١٩) إلى أن على الممارس العديد من المحظورات، التي يجب أن يتجنبها طيلة عمله ممارساً صحياً، وذلك لتنافيها مع الأخلاقيات المهنية لكل ممارس صحي، ومن هذه المحظورات ما يأتي : استخدام غير المرخص لهم من ذوي المهن الصحية، أو تقديم مساعدة لأي شخص يمارس مهنة صحية بصورة غير مشروعة، والاحتفاظ في مقر العمل بالأدوية واللقاحات، خلافاً لما تسمح به تعليمات الوزارة، ما عدا المنشآت الصيدلانية، وبيع الأدوية للمرضى-باستثناء بيعها في المنشآت الصيدلانية- أو بيع العينات الطبية بصفة مطلقة، وتسهيل حصول المريض على أي ميزة أو فائدة، مادية أو معنوية، غير مستحقة وغير مشروعة، وإيواء المرضى في الأماكن المعدة لذلك، عدا ما تقتضيه الحالات الإسعافية أو الطارئة، واستخدام أجهزة كشف أو علاج محظورة في المملكة.

ثانياً: الدراسات السابقة

قام الباحث بالبحث عن الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي، ومنها أجرت الرشيد (٢٠٢٣) دراسةً هدفت إلى تعرّف مستوى رأس المال النفسي، والتدفق النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وأثر المتغيرات الديمغرافية (التخصص، العمر، الحالة الاجتماعية) على ذلك، والكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتدفق النفسي، واستخدم الباحث مقياس رأس المال النفسي، وتألّفت عينة الدراسة من (٥٤٦) طالبة. ونتج عن

الدراسة أن الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وجميع أبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل) فوق المتوسط لدى الطالبات، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة) والدرجة الكلية لرأس المال النفسي وفقاً لمتغيري التخصص والحالة الاجتماعية، بينما توجد فروق حول التفاؤل، وعدم وجود فروق حول (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل) والدرجة الكلية لرأس المال النفسي وفقاً لمتغير العمر، بينما توجد فروق حول المرونة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والتدفق النفسي.

كذلك أجرى إبراهيم (٢٠٢٢) دراسة تناولت دور رأس المال النفسي في تحديد الثقافة التنظيمية للمؤسسات الربحية بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC)؛ وتكونت عينة الدراسة من (١٩٣) موظف من الشركة؛ إذ تحصّل على البيانات اللازمة من الاستبانات التي وُزعت على العينة، ونتج عن الدراسة، وجود علاقة ارتباطية ذات تأثير معنوي بين أبعاد رأس المال النفسي مجتمعة وأبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة؛ مما يشير إلى اهتمام إدارة الشركة محل الدراسة بأبعاد رأس المال النفسي مجتمعة؛ مما سيؤدي إلى تحديد الثقافة التنظيمية للشركة، والتي تحقق أهدافها التنظيمية، وبآلاتي سيؤثر على جودة الخدمة المقدمة للعملاء، كما نتج عن الدراسة تتباين أبعاد رأس المال النفسي في أهمية تأثيرها على تحديد الثقافة التنظيمية بالشركة؛ إذ كانت أكثر الأبعاد تأثيراً هو بعد التفاؤل؛ من ثم جاء بعد الأمل في المرتبة الثانية من حيث التأثير، أما بعد المرونة فجاء بالمرتبة الثالثة، وأخيراً جاء بعد الكفاءة الذاتية.

وهذفت دراسة جاد (٢٠٢٢) إلى تعرّف العلاقة بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء من الجنسين، وكذلك هدفت إلى كشف الفروق بين الأطباء في الاحتراق المهني وفقاً لمتغير النوع وبيئة المستشفى، كما قدم البحث تصوّر مقترح يلقي الضوء على أهمية تفعيل دور رأس المال النفسي للتخفيف من أعراض الاحتراق المهني؛ إذ تكونت عينة الدراسة من (٣٧) من الذكور و(٣٣) من الإناث من الأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة، كما يطبّق الجزء الميداني في مستشفى قصر العيني الجامعي، ومستشفى السلام الخاص، واستخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي-المقارن، كما استخدم البحث مقياس رأس المال النفسي من إعداد الباحثة، وكانت أبرز

نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباط موجبة دالة بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي وبعض المتغيرات البيئية كـ على حدة لدى عينة من الذكور والإناث من الأطباء، كما أنه لا توجد فروق بين درجة الأطباء من الجنسين على أبعاد المقياس الثلاثة والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق المهني، كما كان من توصيات الباحثة: ضرورة وضع سياسة متكاملة تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي بأبعاده؛ لما له من جوانب نفسية إيجابية لها تأثير على التخفيف من الاحتراق المهني؛ ومن ثم تحسين الأداء المهني للأطباء العاملين.

كما أجرى الحاكم وشيت (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى تعرّف تأثير رأس المال النفسي في الثقة التنظيمية، والتي تم إجراؤها على عينة مكونة من (٣٧١) فردًا من العاملين بوزارة الاتصالات بالعراق؛ إذ اختيرت العينة بالطريقة العشوائية المنتظمة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من العينة، ومن نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية، كما نتج أيضًا وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية.

وتناولت زكرياء وآخرون (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى تعرّف العلاقة بين جودة حياة العمل، والإبداع التنظيمي، من رأس المال النفسي كمتغير وسيط، على عينة بلغت (٨٢) من موظفي قسم التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين بمفوضية الاتحاد الإفريقي بأديس أبابا، ونتج عن الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي، كذلك نتج عنها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي، كذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي، أيضًا وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

وهدفَت دراسة Caponnetto et al. (2022) إلى تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى الممارسين الصحيين في الصحة النفسية، وكذلك تعرّف تأثير رأس المال النفسي في إدارة الضغوط النفسية الإكلينيكية للعاملين في الرعاية الصحية خلال جائحة كورونا؛ إذ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة قوامها (٥٢٧) من الممارسين الصحيين في الصحة النفسية في مناطق إيطاليا، ومما نتج عن الدراسة الدور الإيجابي لرأس المال النفسي في تقليل آثار الضغوط النفسية، والزيادة من معدل من الرضا الوظيفي.

ودرس سعيد (٢٠٢١) العلاقة بين رأس المال النفسي وطيب الحياة لدى الإخصائيين، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) من الإخصائيين النفسيين ذكوراً وإناثاً بمحافظة سوهاج بمصر، واستخدم في دراسته المنهج الوصفي، واستخدام الباحث في دراسته مقياس رأس المال النفسي إعداد (Luthans et al, 2007) وترجمة (الأعسر، ٢٠١٩)، ونتج عن الدراسة وجود فروق في العلاقة بين رأس المال النفسي وطيب الحياة وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية لصالح الذكور، ولصالح الأكثر خبرة مقارنةً بالأقل خبرة، ولصالح المؤهل الأعلى مقارنةً بالمؤهل الأقل، وكذلك كانت الفروق لصالح العمر الأكبر مقارنةً بالعمر الأصغر.

وبحث الطائي وآخرون (٢٠٢٠) في دراستهم معرفة تأثير المهارات الناعمة كمتغير مستقل في رأس المال النفسي؛ إذ بلغت عينة الدراسة (٨٧) فرداً من معاوني المديرين العامين، ورؤساء الأقسام في وزارة النفط العراقية، وطُبِّقَت الاستبانة على عينة الدراسة لجمع المعلومات، ومن أبرز نتائج الدراسة وجود تأثير للمهارات الناعمة في رأس المال النفسي.

كما هدفت دراسة Kim & Kweon (2020) إلى التعرف عن دور رأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغط المهنية لدى الممرضات العاملات في أقسام الطب النفسي في ثلاثة مستشفيات في كوريا الجنوبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة قوامها (١٠٨) ممرضة ممن يعملن بالأقسام النفسية؛ ونتج عن الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية بين ضغوط العمل المهنية ورأس المال النفسي والاحتراق النفسي. كذلك نتج عنها أن هناك تأثيراً لرأس المال النفسي في العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق النفسي، كما أوضحت الدور الإيجابي والمهم لرأس المال النفسي في التقليل من الاحتراق النفسي والضغط المهنية.

وكشفت دراسة السعدون (٢٠١٩) التي هدفت إلى بيان مدى تأثير إدارة الاحتواء العالي بأبعادها (المشاركة باتخاذ القرار، امتلاك المعلومات، مشاركة العوائد وامتلاك المعرفة) على رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة)؛ إذ طبقت الدراسة على مجموعة من الجامعات والكليات الأهلية العراقية شملت خمس كليات، وكانت عينة الدراسة (٢١٧) من أعضاء هيئة التدريس، وقد نتج عن الدراسة أن متغير إدارة الاحتواء العالي يدعم بقوة بأبعاده رأس المال النفسي، ويسهم بتعزيزه وتحسين كفاءته.

كما هدفت دراسة بو درهم (٢٠١٨) إلى معرفة أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي في عينة قوامها (١١١) من العاملين بالمنشآت الصحية بالجزائر، واختيرت العينة بطريقة طبقية قصدية، واستُخدمت الاستبانة في هذه الدراسة. ومما نتج عن الدراسة: تأثير ضغوط العمل على رأس المال النفسي؛ إذ اتضح وجود علاقة عكسية بين رأس المال النفسي وضغوط العمل، كذلك اتضح من الدراسة عدم وجود فروق لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، والخبرة، والمؤهل العلمي).

كما تناول السنباري والسنباري (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى تعرف تأثير الاحتراق الوظيفي في رأس المال النفسي لدى العاملين في مستشفى ذمار العام، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٣٠) من العاملين بمستشفى ذمار العام، ونتج عن الدراسة إلى ارتفاع تصوّرات العاملين لمستوى رأس المال النفسي مقارنةً بتصوراتهم لأبعاد الاحتراق الوظيفي، كما نتج عنها أيضًا وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي من خلال بعدي (الانهماك العاطفي وتدني الإنجاز) على رأس المال النفسي، وعدم وجود تأثير دال إحصائيًا لبعد تبدل المشاعر على رأس المال النفسي، كما نتج أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لديهم تُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (العمر، سنوات الخبرة، وطبيعة الوظيفة)، كما نتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر العاملين حول التأثير تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (النوع، والمؤهل العلمي) وكانت هذه الفروق لصالح الإناث ولصالح الدكتوراه بالنسبة للمؤهل العلمي.

وسعت الفتلاوي (٢٠١٨) في دراستها التي هدفت إلى معرفة العلاقة التأثيرية بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والمرونة) والصمت التنظيمي بأبعاده (مشكلات التواصل، وسلوك الصمت) لدى عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام؛ إذ أُجري المستوى الميداني في مستشفى الحسين العام لتحديد أيٍّ من أبعاد رأس المال النفسي الأكثر تأثيرًا في الصمت التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) فردًا اختيروا بالطريقة العشوائية، ونتج عن الدراسة وجود تأثير إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي في مستويات الصمت التنظيمي لدى عينة الدراسة.

وقام الكعبي والمشايخي (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي؛ إذ تكوّنت عينة الدراسة من (٢٣٠) من طلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة بغداد وفقاً لبعض المتغيرات كالمهنة (طالب/ موظف)، والجنس (ذكر/ أنثى) والتخصص (علمي/ انساني)، وقد استخدم الباحثان مقياس رأس المال النفسي الذي أعداه، ومن أبرز نتائج الدراسة: ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة البحث، كما نتج أيضاً ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى العينة بغض النظر عن المهنة والجنس والتخصص، ونتج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المهنة لصالح أعضاء هيئة التدريس، كذلك نتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

كما أجرى المنسي (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى اختبار أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه ورأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي لدى هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة. إذ أجريت الدراسة على عينة بلغت (٣٥٨) من هيئة التمريض، واستخدم الباحث في دراسته مقياس رأس المال النفسي إعداد Luthans et al, (2007)، ونتج عن الدراسة وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والارتباط الوظيفي، كما نتج أيضاً وجود أثر لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه وبين الارتباط الوظيفي؛ إذ اتضح من الدراسة أنه في ظل وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى عينة البحث يزداد أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه في تحسين الارتباط الوظيفي.

بينما هدفت دراسة Ronald (2012) إلى تعرّف الدور الوسيط لرأس المال النفسي على نظام عمل إدارة الاحتواء العالي، وسلوكيات عمل الموظفين على عينة قوامها (١١٦) من موظفي مجموعة من المنظمات في منطقة (Benelux) الهولندية، ونتج عن الدراسة أن ارتفاع نظام الاحتواء العالي يعزز بصورة كبيرة من رأس المال النفسي للموظفين، كما نتج أن ارتفاع رأس المال النفسي للعاملين يقلل بصورة كبيرة من سلوكيات العمل العكسية.

كما سعت دراسة إبراهيم (٢٠١٠) إلى تقديم نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي والمتمثلة في القيادة الموثوق بها، والمناخ التنظيمي الداعم، والتعقيد الموقفي؛

إذ تمثل مجتمع الدراسة في الممارسين الصحيين في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة؛ وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٥٨) من الممارسين الصحيين في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. واستخدم الباحث في دراسته مقياس رأس المال النفسي إعداد (Luthans et al, 2007)، ونتج عن الدراسة وجود تأثير سلبي للتعقيد الموقفي على رأس المال النفسي، كما نتج عن الدراسة أيضًا وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على كلٍّ من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء الدراسات السابقة، أتضح أن الدراسة الحالية تتميز عن الدراسات السابقة من حيث الهدف والعينة والاداة، والمنهج، وبالرغم من ذلك استفاد الباحث من هذه الدراسات في أعداد الاداة، والإطار النظري ومناقشة النتائج.

منهج وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، حيث أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها تعبيرًا كميًا أو كميًا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفًا رقميًا لمقدار الظاهرة أو حجمها، كما أن هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها، بل يشتمل على ما هو أبعد من ذلك؛ لأنه يتضمن قدرًا من التفسير لهذه البيانات، ومعرفة العلاقات البينية والمقارنات بين المتغيرات (العساف، ٢٠١٩).

مجتمع الدراسة:

تكوّن المجتمع الأصلي للدراسة من جميع الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء والبالغ عددهم (١٢٧١٣) ممارسًا وممارسة حيث بلغ عدد الذكور (٦٥١٥) ممارس صحي بنسبة (٥١,٣ %)، كما بلغ عدد الإناث (٦١٩٨) ممارسة صحية بنسبة (٤٨,٧ %) وذلك وفقًا للإحصائية الرسمية لإدارة الموارد البشرية أثناء تطبيق أداة الدراسة.

عينّة الدراسة:

تكوّنت عيّنة الدراسة من:

(أ) العيّنة الاستطلاعية:

بلغت (٣٠) ممارسًا صحيًا من خارج عينة الدراسة الأساسية؛ وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية (الصِدق والثبات) لأداتي الدراسة.

(ب) العيّنة الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لأداتي الدراسة، قام الباحث بتطبيق أداتي دراسته وذلك من خلال توزيعها في شكل روابط إلكترونية وباركود على العينة الأساسية والذي تمّ تحديده باستخدام معادلتين هما:

١- معادلة تامبسون (Thompson).

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

حيث إن: N: حجم المجتمع Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة (٠,٩٥) وتساوي (١,٩٦) d: نسبة الخطأ وتساوي (٠,٠٥) P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (٠,٥٠) وذلك بدرجة ثقة (٩٥٪) ونسبة خطأ (٥ ٪).

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

٢- معادلة ريتشارد جيجر:

حيث إن N: حجم المجتمع Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة (٠,٩٥) وتساوي (١,٩٦) d: نسبة الخطأ.

ووفقًا لهاتين المعادلتين بلغ عدد العينة الأساسية (٣٧٣) ممارسًا صحيًا. وقد تمّ اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من جميع الممارسين والممارسات بالمحافظة، والجدول رقم (١) و(٢) و(٣) توضح أعداد وتفاصيل عينة الدراسة الأساسية حسب، الجنس، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١)

عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	١٩٧	%٥٢,٨
أنثى	١٧٦	%٤٧,٢
المجموع	٣٧٣	%١٠٠

جدول (٢)

عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية
استشاري	٤٦	%١٢,٣
طبيب مقيم	٩٧	%٢٦
أخصائي	١٠٦	%٢٨,٤
صيدلي	٣٨	%١٠,٢
فني	٨٦	%٢٣,١
المجموع	٣٧٣	%١٠٠

جدول (٣)

عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	١١٤	%٣٠,٦
٥ سنوات — ١٠ سنوات	١٣٢	%٣٥,٤
١٠ سنوات فأكثر	١٢٧	%٣٤
المجموع	٣٧٣	%١٠٠

أداة الدراسة:

مقياس رأس المال النفسي (إعداد: الباحث):

تمّ بناء مقياس رأس المال النفسي بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأبحاث المتخصصة ذات الصلة بمشكلة ومتغيري الدراسة الحالية والتي استخدمت مقياس رأس المال النفسي.

وقد راعى الباحث عند إعدادهِ للمقياس الأسس العلميّة لإعداد المقاييس والمتمثلة في الآتي:

- ١- الاطلاع على التراث النفسي والنظريّات التي تناولت رأس المال النفسي.
- ٢- قام الباحث بالرجوع إلى بعض الدّراسات والأبحاث المحليّة والعربيّة والعالمية ذات العلاقة بمُتغيّر رأس المال النفسي للاستفادة منها في بناء أبعاد وعبارات المقياس وقد تم التركيز على تلك الدّراسات التي أجريت على الممارسين الصحيين بشكل عام أو جزء منهم؛ ليناسب غرض الدراسة؛ إذ تم الرجوع إلى دراسة (عبد العزيز وعبد الحليم، ٢٠٢٣)، ودراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢) ودراسة (جاد، ٢٠٢٢)، ودراسة (سعيد، ٢٠٢١)، ودراسة (جوهر، ٢٠٢١)، ودراسة (فائق، ٢٠٢٠)، ودراسة (أبو المعاطي، ٢٠١٨)، ودراسة (الفتلاوي، ٢٠١٨)، ودراسة (السنباني، ٢٠١٨) ودراسة (Joo & Lee, 2017) ودراسة (Goertzen & Whitaker, 2015) ودراسة (Gorgens & Herbert 2013)، ودراسة (إبراهيم، ٢٠١٠)، ومقياس (Luthans & Norman, 2007).
- ٣- الاطلاع على المقاييس العربيّة والأجنبية التي صُمِّمَتْ في هذا المجال؛ إذ اطلع الباحث على عدد من الدّراسات التي تم فيها بناء وتطبيق مقاييس لرأس المال النفسي على عينات مختلفة بعضٌ منها مماثل لعينة الدراسة الحالية (الممارسين الصحيين).
- ٤- بعد اطلاع الباحث على تلك الدراسات والبحوث، والتي حددت أبعاد ومكونات رأس المال النفسي في (٤) أبعاد وهي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، ويتكون كل بعد في أغلب الدّراسات من ٦ أو ٧ عبارات.
- ٥- تم صياغة تعريف إجرائي لرأس المال النفسي بأنه (السمة النفسية الإيجابية التي تدعم أداء الممارس الصحي وذلك من خلال تملكه الثقة والفعالية في ذاته وقدراته على إنجاز واجباته وتحقيق أهدافه، مهما كانت صعوبتها؛ وامتلاكه التفاؤل والعزيمة والإرادة والأمل في القدرة على تحقيقها وتجاوز الصعوبات، والتوافق مع التغيرات المستقبلية، والتمتع

بالمرونة والتفاوض في التخطيط والتنفيذ بما يتوافق مع هذه التغيرات؛ سعيًا منه في تحقيق الأهداف على الوجه الأفضل).

٦- تم صياغة تعريف إجرائي لكل بعد، وفي ضوئه تم صياغة مجموعة من العبارات الخاصة بالبعد ذي الصلة بالمقياس، حيث يتكون المقياس في صورته الأولى من أربعة أبعاد هي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، التكيف)، حيث توزعت عبارات الأبعاد كالآتي:

(أ) **البعد الأول: الكفاءة الذاتية:** وتعني ثقة الممارس الصحي بما يمتلك من قدرات وسمات تساعد في حل المشكلات وتجاوز الصعوبات وإنجاز المهام والواجبات، وتكون هذا البعد من (٦) عبارات، وهي العبارات من (١ - ٦) في المقياس بصورته الأولى.

(ب) **البعد الثاني: الأمل:** ويعني التصور الجيد لدى الممارس الصحي بقدرته على التخطيط الجيد وامتلاكه للإرادة والعزيمة في سبيل حل المشكلات التي تواجهه في محيط عمله وقدرته على تحقيق الأهداف، وتكون هذا البعد من (٦) عبارات، وهي العبارات من (٧ - ١٢) في المقياس بصورته الأولى.

(ج) **البعد الثالث: التفاؤل:** ويعني تفكير الممارس الصحي بإيجابية نحو الأحداث الحالية والمستقبلية والتأثير الإيجابي في تفكير الآخرين، وتكون هذا البعد من (٦) عبارات، وهي العبارات من (١٣ - ١٨) في المقياس بصورته الأولى.

(د) **البعد الرابع: التكيف:** وتعني قدرة الممارس الصحي على الاستجابة للظروف البيئية المحيطة والتوافق معها والعودة للوضع الطبيعي عند التعرض للمواقف الحياتية الضاغطة، وتكون هذا البعد من (٦) عبارات، وهي العبارات من (١٩ - ٢٤) من المقياس بصورته الأولى.

٧- تمّ تدرّج الاستجابة على عبارات المقياس وفق تدرّج ليكرت الخماسي حيث يختار المفحوص إحدى درجات الموافقة الآتية: (موافق بشدة - موافق - أحياناً - غير موافق - غير موافق بشدة).

- ٨- تم تصحيح المقياس بأن يحصل المفحوص من درجة واحدة إلى خمس درجات في كل عبارة من عبارات المقياس كالآتي: (موافق بشدة = خمس درجات، موافق = أربع درجات، أحياناً = ثلاث درجات غير موافق = درجتين، غير موافق بشدة = درجة).
- ٩- تم تحديد البيانات الأولية والتي اشتملت على (الجنس، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة).
- ١٠- تم عرض المقياس بصورته الأولية على سعادة المشرف على الدراسة الذي قدم مجموعة من الملاحظات ووجه بعد ذلك بعرض المقياس على المحكمين.
- ١١- قام الباحث بعرض المقياس على (١٣) محكم، حيث تم الاستفسار منهم عن مدى انتماء عبارات كل بعد للبعد التي تنتمي إليه من عدمه، وعن مدى وضوح معنى العبارة وصحة صياغتها اللغوية، كما طلب من المحكمين إجراء أي تعديلات وإضافة أي اقتراحات يرونها مناسبة للمقياس والهدف منه.
- ١٢- تم تطبيق المقياس بعد التحكيم والتعديل على العينة الاستطلاعية والبالغ عددهم (٣٠) ممارساً صحيحاً وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) للمقياس؛ إذ استخدم الباحث لحساب الصدق والثبات الطرق الآتية.

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

أولاً: الصدق: تم التأكد من صدق المقياس بثلاث طرق كالتالي:

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس بصورته الأولية على (١٣) محكمًا، وذلك للتأكد عن مدى انتماء عبارات كل بعد للبعد التي تنتمي إليه، وعن مدى وضوح معنى العبارة وصحة صياغتها اللغوية، وإجراء أي تعديلات وإضافة أي اقتراحات يرونها مناسبة للمقياس والهدف منه. وبناء على ملاحظات المحكمين من حيث مناسبة العبارة لما تقيسه ووضوحها وانتمائها للبعد وصحة صياغتها اللغوية، وملائمة فئات الاستجابة الخماسية للإجابة على عبارات المقياس.

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بالتطبيق على العينة الاستطلاعية وعددها (٣٠) فردًا؛ إذ تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة بعد حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، وأتضح أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الأول (الكفاءة الذاتية) وكل عبارة من عبارات البعد تراوحت من (٠,٦٠) إلى (٠,٧١) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع البعد الأول (الكفاءة الذاتية) بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي. وفيما يتعلق بالبعد الثاني أن معاملات الارتباط تراوحت من (٠,٥٩) إلى (٠,٧٠) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع البعد الثاني (الأمل) بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي. وفيما يتعلق بالبعد الثالث (التفاؤل) أن معاملات الارتباط تراوحت من (٠,٦٠) إلى (٠,٦٩) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع البعد الثالث (التفاؤل) بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي. وفيما يتعلق بالبعد الرابع (التكيف) أن معاملات الارتباط تراوحت من (٠,٥٩) إلى (٠,٧١) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع البعد الرابع (التكيف) بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي. ويتضح للباحث من نتائج الجداول السابقة أن معاملات الارتباط لجميع عبارات مقياس رأس المال النفسي تراوحت من (٠,٥٩) إلى (٠,٧١) لجميع العبارات وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي.

ج) الصدق البنائي:

تم التأكد من الصدق البنائي للمقياس بالتطبيق على العينة الاستطلاعية وعددها (٣٠) ممارس صحي، وحساب معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد وبعضها، والأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد من الدرجة الكلية للمقياس، وأتضح أن معاملات الارتباط تراوحت من (٠,٦١) إلى (٠,٦٨) وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من الصدق البنائي.

ثانياً: الثبات:

تم التأكد من ثبات المقياس بطريقتين (الفا كرونباخ - التجزئة النصفية) كالتالي:

(أ) طريقة الفا كرونباخ:

تم حساب الثبات لمقياس رأس المال النفسي سواء على مستوى الأبعاد أو الدرجة الكلية بطريقة الفا كرونباخ، وأتضح أن قيم معاملات الفا كرونباخ لأبعاد المقياس بلغت على التوالي (٠,٩٢ - ٠,٨٨ - ٠,٩٣ - ٠,٩٢) كما بلغت قيمة معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل (٠,٩٥) وهذه القيم تعتبر قيم مرتفعة تشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من الثبات.

(ب) طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب الثبات لمقياس رأس المال النفسي سواء على مستوى الأبعاد أو الدرجة الكلية بطريقة التجزئة النصفية من خلال تقسيم العبارات سواء داخل كل بعد أو على مستوى المقياس ككل إلى قسمين، القسم الأول يشتمل على العبارات الفردية، والقسم الثاني اشتمل على العبارات الزوجية؛ إذ تم حساب الثبات بطريقتي (جتمان وسبيرمان براون) للتجزئة النصفية لأبعاد المقياس الأربعة وكذلك للمقياس ككل، وأتضح أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس بطريقة جتمان بلغت على التوالي (٠,٦٥ - ٠,٦٢ - ٠,٦٤ - ٠,٦٣) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (٠,٦٧). كما بلغت قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس بطريقة سبيرمان براون على التوالي (٠,٦٥ - ٠,٦٤ - ٠,٦٦ - ٠,٦٥) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (٠,٦٨) وجميع هذه القيم تعتبر قيم مرتفعة تشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من الثبات.

يتضح للباحث من نتائج الجدولين السابقين إلى ارتفاع قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس وللمقياس ككل بكلا الطريقتين اللتين استخدمهما الباحث (الفا كرونباخ، والتجزئة النصفية) مما يشير إلى تمتع مقياس رأس المال النفسي بدرجة مقبولة من الثبات.

بعد التأكد من تمتع مقياس رأس المال النفسي بالصدق والثبات، وصلاحيته وإمكانية تطبيقه على أفراد العينة الأساسية، اشتملت الصورة النهائية للمقياس على (٢٤) عبارة موزعة على (٤) أبعاد، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لاستجابات عينة الدراسة على

عبارات المقاييس، بحيث تعطى (موافق بشدة = خمس درجات، موافق = أربع درجات، أحياناً = ثلاث درجات غير موافق = درجتين، غير موافق بشدة = درجة).

ولمعرفة هل مستوى رأس المال النفسي (مرتفع جداً - مرتفع - متوسط - منخفض - منخفض جداً)، تم تقسيم فئات الاستجابة إلى خمس فئات على النحو الآتي:

- مدى الاستجابة للعبارة = أعلى درجة - أقل درجة = ٥ - ١ = ٤
- طول الفئة = مدى الاستجابة / عدد فئات الاستجابة المرغوبة
- طول الفئة = ٥/٤ = ٠,٨

عرض وتفسير النتائج ومناقشتها:

السؤال الأول: ما مستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء؟
للإجابة عن السؤال الأول استخدم الباحث بعض أساليب الإحصاء الوصفي التي تمثلت في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والتكيف)، كذلك حساب المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لجميع الأبعاد، والذي يُمثل الدرجة الكلية لرأس المال النفسي؛ إذ كانت النتائج كما يأتي:

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمستوى رأس المال النفسي

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٢	مرتفع	٠,٧٧	٣,٦٥	الأول: الكفاءة الذاتية
٤	مرتفع	٠,٨٦	٣,٥٧	الثاني: الأمل
١	مرتفع	٠,٦١	٣,٧١	الثالث: التفاؤل
٣	مرتفع	٠,٧٣	٣,٥٧	الرابع: التكيف
-	مرتفع	٠,٥٨	٣,٦٣	الدرجة الكلية

تُشير نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لمستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء يساوي (٣,٦٣)، وهو مستوى (مرتفع). كما أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لأبعاد رأس المال النفسي هي (٣,٧١ - ٣,٦٥ - ٣,٥٧ - ٣,٥٧) حسب الترتيب؛ إذ جاء بُعد (التفاؤل) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٧١)

ومستوى (مرتفع)، يليه في الترتيب الثاني بُعد (الكفاءة الذاتية) بمتوسط حسابي (٣,٦٥) ومستوى (مرتفع)، ثم جاء بُعد (التكيف) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٣,٥٧) ومستوى (مرتفع)، وأخيراً في الترتيب الرابع بُعد (الأمل) بمتوسط حسابي (٣,٥٧) ومستوى (مرتفع).

وثبّين الجداول رقم (٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠) وصفاً مفصلاً لإجابات عيّنة الدراسة على

عبارات كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي كما يأتي:

البُعد الأول: الكفاءة الذاتية

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رأس المال النفسي في البُعد الأول (الكفاءة الذاتية)

م	العِبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
٥	أنفذ أعمالاً في الوقت المحدد لها.	١	٣,٧٢	١,٠٠	مرتفع
٤	أفتخر بنفسي في الاجتماعات الخاصة بمجال تخصصي كممارس صحي.	٢	٣,٧١	٠,٩٥	مرتفع
٢	لدي ثقة في القدرة على التعامل مع كافة المراجعين.	٣	٣,٧١	٠,٩٦	مرتفع
١	أمتلك مهارات أستطيع بها حل مشكلات المرضى مهما كانت صعوبتها.	٤	٣,٧٠	٠,٩٤	مرتفع
٦	أمتلك الصمود عند مواقف المنافسات والتحدى.	٥	٣,٦٩	٠,٩٤	مرتفع
٣	أستطيع التحدث بثقة أثناء الاجتماعات.	٦	٣,٣٦	١,٠٨	متوسط
الدرجة الكلية			٣,٦٥	٠,٧٧	مرتفع

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لمستوى الكفاءة الذاتية جاء (مرتفعاً)؛ إذ بلغ مقداره (٣,٦٥)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات البُعد الأول (الكفاءة الذاتية) من (٣,٣٦) إلى (٣,٧٢)؛ إذ جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات رقم (١، ٢، ٤، ٥، ٦) في فئة الاستجابة (مرتفع)، أما المتوسط الحسابي للعبارة رقم (٣) فجاء ضمن فئة الاستجابة (المتوسط)؛ وبلغ (٣,٣٦).

وكانت أعلى عبارتين في المتوسط الحسابي هما: العبارة رقم (٥) "أنفذ أعمالاً في الوقت المحدد لها." بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢) ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة رقم (٤) "أفتخر بنفسي في الاجتماعات الخاصة بمجال تخصصي كممارس صحي" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧١) ومستوى استجابة (مرتفع).

كما كانت أقل عبارتين في المتوسط الحسابي هما: العبارة رقم (٦): "أمتلك الصمود عند مواقف المنافسات والتحدى" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٦٩)، ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة رقم (٣): "أستطيع التحدث بثقة أثناء الاجتماعات" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣٦)، ومستوى استجابة (متوسط).

البُعد الثاني: الأمل

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رأس المال النفسي في البعد الثاني (الأمل)

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
٧	أمتلك العزيمة في سبيل تحقيق الأهداف.	١	٣,٦٥	١,٠٧	مرتفع
١٠	أمتلك عدداً من الطرق والوسائل التي تساعد على تحقيق الأهداف.	٢	٣,٦٣	٠,٩٥	مرتفع
١٢	أسعى إلى التقييم الذاتي باستمرار في أثناء القيام بمهامي.	٣	٣,٦٢	٠,٩٩	مرتفع
١١	أستطيع التفكير بأساليب متعددة لتجاوز ضغوط العمل.	٤	٣,٦٠	٠,٩٦	مرتفع
٩	لدي شعور بأنني حققت إنجازات في مجال تخصصي.	٥	٣,٥٤	٠,٩٥	مرتفع
٨	لدي خيارات متعددة تساعد في حل ما يواجهني من مشكلات.	٦	٣,٣٨	١,٠٧	متوسط
الدرجة الكلية			٣,٥٧	٠,٨٦	مرتفع

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لمستوى الأمل جاء (مرتفعاً)؛ إذ بلغ مقداره (٣,٥٧)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الثاني (الأمل) من (٣,٣٨) إلى (٣,٦٥)؛ إذ جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات رقم (٧)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢) في فئة الاستجابة (مرتفع)، أما المتوسط الحسابي للعبارة رقم (٨) فجاء ضمن فئة الاستجابة (المتوسط)؛ إذ بلغ (٣,٣٨).

وكانت أعلى عبارتين في المتوسط الحسابي هما: العبارة رقم (٧): "أمتلك العزيمة في سبيل تحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٥) ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة رقم (١٠): "أمتلك عددًا من الطرق والوسائل التي تُساعد على تحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٣) ومستوى استجابة (مرتفع).

كما كانت أقل عبارتين في المتوسط الحسابي هما: العبارة رقم (٩): "لديَّ شعور بأنني حققت إنجازات في مجال تخصصي" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥٤) ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة (٨): "لديَّ خيارات متعددة تساعد في حل ما يُواجهني من مشكلات" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٣٨)، ومستوى استجابة (متوسط).

البُعد الثالث: التفاؤل

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رأس المال النفسي في البُعد الثالث (التفاؤل)

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
١٨	أنظر إلى تخصصي بوصفه تخصصًا رائعًا ومميزًا.	١	٣,٨٧	٠,٧٩	مرتفع
١٦	أسعى دائمًا لتحقيق أهدافي وأمتلك شعورًا إيجابيًا نحو تحقيقها.	٢	٣,٨٣	٠,٨٦	مرتفع
١٥	أمتلك المعارف والمهارات التي تجعلني أنجز أعمالي في الأوقات الحرجة.	٣	٣,٨١	١,٠٣	مرتفع
١٧	لديَّ شعور بتوقع الأحداث الإيجابية أكثر من غيرها.	٤	٣,٨١	٠,٨٤	مرتفع
١٣	أتوقع الأفضل دائمًا حتى في حالات عدم اليقين في أمر ما.	٥	٣,٧٨	٠,٨٢	مرتفع
١٤	أستطيع التعامل مع ضغوط العمل باستمرار.	٦	٣,١٦	١,٣٨	متوسط
الدرجة الكلية			٣,٧١	٠,٦١	مرتفع

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لمستوى التفاؤل جاء (مرتفعًا)؛ إذ بلغ مقداره (٣,٧١)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات البُعد الثالث (التفاؤل) من (٣,١٦) إلى (٣,٨٧)؛ إذ جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات رقم (١٣)، (١٥)، (١٦)، (١٧)، (١٨) في فئة الاستجابة (مرتفع)، أما المتوسط الحسابي للعبارة رقم (١٤) فجاء ضمن فئة الاستجابة (المتوسط)؛ وبلغ (٣,١٦).

وكانت أعلى عبارتين هما: العبارة رقم (١٨) "أنظر إلى تخصصي بوصفه تخصصاً رائعاً ومميزاً" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٧)، ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة رقم (١٦): "أسعى دائماً لتحقيق أهدافي وأمتلك شعوراً إيجابياً نحو تحقيقها" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣) ومستوى استجابة (مرتفع).

كما كانت أقل عبارتين هما: العبارة (١٣): "أتوقع الأفضل دائماً حتى في حالات عدم اليقين في أمر ما" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٨)، ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة (١٤) "أستطيع التعامل مع ضغوط العمل باستمرار" بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٦)، ومستوى استجابة (متوسط).

البُعد الرابع: التكيف

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى رأس المال النفسي في البُعد الرابع (التكيف).

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
٢٤	أجد نفسي قادراً على تحقيق الأهداف مهما كانت صعوبتها.	١	٣,٨٦	٠,٧٥	مرتفع
٢٣	لدي القدرة على بذل الجهد لمنع وتقليل المشاعر السلبية.	٢	٣,٨٣	٠,٧٨	مرتفع
٢١	من الضروري مشاركتي في تحقيق أهداف المستشفى.	٣	٣,٨٢	٠,٩٠	مرتفع
٢٠	أتعامل مع الأحداث والمهام المجهدة بكل إيجابية.	٤	٣,٥٧	١,٠٠	مرتفع
٢٢	أستطيع التحكم في مشاعري عند التعرض لمواقف ضاغطة.	٥	٣,٢٠	١,٠٨	متوسط
١٩	أعود إلى حالتي الطبيعية بسهولة عند التعرض لمواقف ضاغطة.	٦	٣,١٧	١,١٠	متوسط
الدرجة الكلية			٣,٥٧	٠,٧٣	مرتفع

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لمستوى التكيف جاء (مرتفعاً)؛ إذ بلغ مقداره (٣,٥٧)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات البُعد الرابع (التكيف) من (٣,١٧) إلى (٣,٨٦)؛ إذ جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات رقم (٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٤) في فئة الاستجابة (مرتفع)، أما المتوسط الحسابي للعبارتين رقم (١٩، ٢٢) فجاء ضمن فئة الاستجابة (المتوسط).

وكانت أعلى عبارتين هما: العبارة رقم (٢٤) "أجد نفسي قادرًا على تحقيق الأهداف مهما كانت صعوبتها" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٦) ومستوى استجابة (مرتفع)، والعبارة رقم (٢٣): "لدي القدرة على بذل الجهد لمنع وتقليل المشاعر السلبية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣) ومستوى استجابة (مرتفع).

كما كانت أقل عبارتين هما العبارة رقم (٢٢): "أستطيع التحكم في مشاعري عند التعرض لمواقف ضاغطة" بمتوسط حسابي مقداره (٣,٢٠)، ومستوى استجابة (متوسط)، والعبارة رقم (١٩): "أعود إلى حالتي الطبيعية بسهولة عند التعرض لمواقف ضاغطة" بمتوسط حسابي مقداره (٣,١٧) ومستوى استجابة (متوسط).

يتضح للباحث من نتائج الجداول السابقة أن المتوسط الحسابي العام لمستوى رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء يساوي (٣,٦٣)، وهذا يدل على أن مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة مرتفع، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة التي توصلت إلى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي؛ مثل: دراسة الرشيدى (٢٠٢٣)، ودراسة الكعبي والمشايخي (٢٠١٨).

ويُفسّر الباحث ارتفاع رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء إلى تمتع عينة الدراسة بالنضج الانفعالي، وكذلك حصولهم على التأهيل العلمي المناسب لهم الذي يمتاز بالجودة والمثالية؛ مما يمكن هذه الفئة في المجتمع من امتلاك رأس مال نفسي مرتفع؛ حيث إن التعليم الأكاديمي بوجه عام والصحي بوجه خاص يحظى باهتمام من قبل المسؤولين في وزارتي التعليم والصحة، والذي يمتاز بالجودة والمثالية؛ مما يمكن هذه الفئة من تملك رأس مال نفسي مرتفع.

كما يُعزو الباحث ارتفاع رأس المال النفسي إلى جودة التعليم الصحي بوجه خاص وذلك لأهمية الفئة التي يتعامل معها الممارسون الصحيون في جميع المستشفيات، فالممارسون الصحيون يتعاملون مع مرضى يحتاجون إلى عناية واهتمام وتقدير وكسب ثقتهم فيمن يقدم لهم الرعاية، ولن تكسب هذه الثقة دون وجود تأهيل علمي عالٍ وتعامل مميز ورائع؛ مما يساعد هؤلاء المرضى على تحقيق الشفاء بحول الله تعالى.

كما نتج عن الدراسة ارتفاع مستوى كُلُّ بُعد من أبعاد رأس المال النفسي؛ إذ كان أعلى الأبعاد في المتوسط الحسابي بعد (التفاؤل) الذي جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي مقداره (٣,٧١)، يليه في الترتيب الثاني بُعد (الكفاءة الذاتية) ومتوسطه الحسابي (٣,٦٥)، وجاء بُعد (التكيف) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧)، وأخيرًا بُعد (الأمل) في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي مقداره (٣,٥٧).

ويعزو الباحث ارتفاع أبعاد رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة؛ لما يمتاز به الممارسون الصحيون من قدرات علمية ومهارت مهنية وما يُمنح لهم من القيادات الصحية من امتيازات مالية، ودورات، وبعثات علمية تُؤهلهم لاكتساب المهارات العملية حسب تخصصاتهم الوظيفية، ومن ثمّ تنعكس إيجابًا على ثقتهم بأنفسهم، ويمنحهم رأس مال نفسيًا مرتفعًا يساعد في تميز أدائهم، وجودة أعمالهم، ويزيد من قدرتهم على تحقيق أهداف المستشفيات التي يعملون بها؛ ومن ثمّ تحقيق رفاه أفراد المجتمع ممن يطلبون الرعاية الصحية في تلك المستشفيات.

كما يعزو الباحث ارتفاع مستوى (التفاؤل) وتحقيقه الترتيب الأول بين أبعاد رأس المال النفسي الأربعة إلى المكانة الاجتماعية والعلمية والثقة المجتمعية التي يتمتع بها الممارسون الصحيون في مملكتنا الغالية، فنظرتهم وتصوّرهم لأعمالهم وإنجازاتهم بصورة إيجابية يؤكد مقدرتهم على إتقان ما يُكلّفون به من مهامّ، وما يُناط بهم من واجبات، ويساعدهم على التفكير بإيجابية نحو الأحداث الحالية والمستقبلية والقدرة على التأثير الإيجابي في تفكير الآخرين.

ويُفسّر الباحث ارتفاع مستوى (الكفاءة الذاتية) لدى الممارسين الصحيين بما يكتسبه هؤلاء الممارسين من مهارات ومعلومات أكاديمية ومهنية تُكسبهم الثقة في ذواتهم، وفيما يُقدّمون من خدمات تتصف بالإنسانية قبل أن تكون وظيفية، يستطيعون بما يمتلكون من قدرات حلّ المشكلات، وتجاوز الصعوبات، وإنجاز الواجبات.

كذلك يُرجع الباحث ارتفاع مستوى (التكيف) لدى عينة دراسته إلى ما تمنحه المستشفيات التي يعمل بها هؤلاء الممارسين من امتيازات مهنية كانت أو مالية تُساعدهم في القدرة على التكيف مع بيئات أعمالهم؛ مما ينعكس على كسب ولائهم، وتحفيز إبداعاتهم، وتحقيق الإنجازات لهذه المستشفيات، كما تُمكنهم من الاستجابة للظروف البيئية المحيطة

وتغيّراتها الدائمة والقدرة على التوافق مع هذه الظروف والعودة للوضع الطبيعي عند التعرّض للمواقف الحياتية الضاغطة.

ويَعزّو الباحثُ ارتفاع مستوى (الأمل) لدى عينة دراسته إلى ما يمتلكه الممارسون الصحيّون من مقدرة على التخطيط الجيد، وما يمتلكون من إرادة وعزيمة تُساعدهم في حلّ المشكلات العملية، وتزرع في نفوسهم التفاؤل والأمل في تحقيق أهدافهم العملية والحياتية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في مستويات رأس المال النفسي لدى الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء تُعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة)؟

أولاً: المقارنة حسب الجنس:

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة على عبارات مقياس رأس المال النفسي حسب متغيّر الجنس، استُخدم اختبار (ت) وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (٩)

اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات مستوى رأس المال النفسي حسب الجنس

البعـد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: الكفاءة الذاتية	ذكر	١٩٧	٣,٩١	٠,٦٤	٧,٤٩	٣٧١	*,٠٠٠
	أنثى	١٧٦	٣,٣٥	٠,٨٠			
الثاني: الأمل	ذكر	١٩٧	٣,٩٥	٠,٤٧	١٠,١٣	٣٧١	*,٠٠٠
	أنثى	١٧٦	٣,١٥	١,٠٠			
الثالث: التفاؤل	ذكر	١٩٧	٣,٧٦	٠,٤٧	١,٥٩	٣٧١	٠,١١
	أنثى	١٧٦	٣,٦٦	٠,٧٣			
الرابع: التكيف	ذكر	١٩٧	٣,٧٢	٠,٥٥	٤,١٢	٣٧١	*,٠٠٠
	أنثى	١٧٦	٣,٤١	٠,٨٦			
الدرجة الكلية	ذكر	١٩٧	٣,٨٣	٠,٣٨	٧,٨٦	٣٧١	*,٠٠٠
	أنثى	١٧٦	٣,٣٩	٠,٦٨			

* تعني دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠٥)

تُشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيم اختبار (ت) تراوحت من (١,٥٩) إلى (١٠,١٣)، وهذه القيم تُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول رأس المال النفسي في البعد الأول (الكفاءة الذاتية)، والبعد الثاني (الأمل)، والبعد الرابع (التكيف)، وأيضاً في الدرجة الكلية. والفروق لصالح الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء (الذكور)؛ إذ المتوسط الحسابي لهم هو الأعلى.

ثانياً: المقارنة حسب الدرجة الوظيفية:

للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول مستوى رأس المال النفسي حسب مُتغيّر الدرجة الوظيفية، استُخدم اختبار تحليل التباين (ف) وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (١٠)

اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات مستوى رأس المال النفسي حسب الدرجة الوظيفية

البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	٧٥,٣٧	٤	١٨,٨٤	٤٧,٩٤	*,*,**
	داخل المجموعات	١٤٤,٦٥	٣٦٨	٠,٣٩		
	الكلية	٢٢٠,٠٢	٣٧٢			
البعد الثاني: الأمل	بين المجموعات	٨٧,٩٨	٤	٢١,٩٩	٤٢,٩٥	*,*,**
	داخل المجموعات	١٨٨,٤٣	٣٦٨	٠,٥١		
	الكلية	٢٧٦,٤١	٣٧٢			
البعد الثالث: التفاؤل	بين المجموعات	٥,٧٦	٤	١,٤٤	٤,٠٣	*,*,**
	داخل المجموعات	١٣١,٦٠	٣٦٨	٠,٣٦		
	الكلية	١٣٧,٣٦	٣٧٢			
البعد الرابع: التكيف	بين المجموعات	٨,٤٦	٤	٢,١١	٤,١٥	*,*,**
	داخل المجموعات	١٨٧,٦٠	٣٦٨	٠,٥١		
	الكلية	١٩٦,٠٦	٣٧٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٠,١٩	٤	٧,٥٥	٢٨,٨٠	*,*,**
	داخل المجموعات	٩٦,٤١	٣٦٨	٠,٢٦		
	الكلية	١٢٦,٦٠	٣٧٢			

** تعني دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيم اختبار (ف) تراوحت من (٤,٠٣) إلى (٤٧,٩٤)، وهذه القيم تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول رأس المال النفسي في البُعد الأول (الكفاءة الذاتية)، والبُعد الثاني (الأمل)، والبُعد الثالث (التفاؤل)، والبُعد الرابع (التكيف)، والدرجة الكلية. ولتحديد اتجاهات الفروق استخدم اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (١١)

اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في رأس المال النفسي حسب الدرجة الوظيفية

البُعد	الدرجة الوظيفية	المتوسط الحسابي	استشاري	طبيب مقيم	أخصائي	صيدلي	فني
البعد الأول: الكفاءة الذاتية	استشاري	٤,١٢		*١,١١	*٠,٦١	٠,١٧	٠,٠١
	طبيب مقيم	٣,٠١			*٠,٥٠	*٠,٩٤	*١,١٢
	أخصائي	٣,٥٢				*٠,٤٤	*٠,٦٢
	صيدلي	٣,٩٦					٠,١٨
	فني	٤,١٣					
البعد الثاني: الأمل	استشاري	٤,٠٠	٠,٠٠	*١,١٨	*٠,٤٤	٠,٠٨	٠,٠٥
	طبيب مقيم	٢,٨٢			*٠,٧٤	*١,١٠	*١,٢٣
	أخصائي	٣,٥٦				٠,٣٦	*٠,٥٠
	صيدلي	٣,٩٢					٠,١٤
	فني	٤,٠٥					
البعد الثالث: التفاؤل	استشاري	٣,٧٢		٠,١٨	٠,٠٨	٠,٢٣	٠,٠٣
	طبيب مقيم	٣,٥٤			٠,٢٥	*٠,٤١	٠,١٥
	أخصائي	٣,٧٩				٠,١٥	٠,١١
	صيدلي	٣,٩٥					٠,٢٦
	فني	٣,٦٩					
البعد الرابع: التكيف	استشاري	٣,٧٩		*٠,٤٢	٠,١٧	٠,٣٣	٠,٠٩
	طبيب مقيم	٣,٣٦			٠,٢٦	٠,٠٩	*٠,٣٤
	أخصائي	٣,٦٢				٠,١٦	٠,٠٨
	صيدلي	٣,٤٦					٠,٢٤
	فني	٣,٧٠					
الدرجة الكلية	استشاري	٣,٩١		*٠,٧٢	*٠,٢٩	٠,٠٩	٠,٠١
	طبيب مقيم	٣,١٨			*٠,٤٤	*٠,٦٤	*٠,٧١
	أخصائي	٣,٦٢				٠,٢٠	*٠,٢٧
	صيدلي	٣,٨٢					٠,٠٧
	فني	٣,٨٩					

* تعني دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن اختبار (شيفيه) أوضح أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في البُعد الأول (الكفاءة الذاتية) والبُعد الثاني (الأمل) والدرجة الكلية كانت بين الممارسين الصّحيين بمستشفيات محافظة الأحساء ذوي الدرجة الوظيفية (استشاري)، وكل من (طبيب مُقيم، وأخصائي)، وكانت هذه الفروق لصالح الممارسين الصّحيين ذوي الدرجة الوظيفية (استشاري).

كذلك كانت الفروق أيضًا بين الممارسين الصّحيين ذوي الدرجة الوظيفية (طبيب مُقيم)، وكل من (أخصائي، صيدلي، فني)، وكانت هذه الفروق لصالح الممارسين ذوي الدرجة الوظيفية (أخصائي، صيدلي، فني). كذلك كانت بين الممارسين الصّحيين ذوي الدرجة الوظيفية (أخصائي)، وكل من (صيدلي، فني) والفروق لصالح الممارسين ذوي الدرجة الوظيفية (صيدلي، فني)؛ حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

كما أظهرت نتائج اختبار (شيفيه) أيضًا أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في البُعد الثالث (التفاؤل)، والبُعد الرابع (التكيف) كانت بين الممارسين الصّحيين ذوي الدرجة الوظيفية (طبيب مُقيم)، وكل من (صيدلي أو فني)، وكانت هذه الفروق لصالح الممارسين الصّحيين ذوي الدرجة الوظيفية (صيدلي أو فني)؛ حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

ثالثًا: المُقارنة حسبَ عدد سنوات الخبرة:

للمُقارنة بين متوسطات درجات استجابات عيّنة الدراسة حول مستوى رأس المال النفسي حسبَ مُتغيّر عدد سنوات الخبرة، استُخدم اختبار تحليل التباين (ف)، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (١٢)

اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات مستوى رأس المال النفسي حسب سنوات الخبرة

البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الكفاءة الذاتية	بين المجموعات	٣٥,١٣	٢	١٧,٥٧	٣٥,١٥	**٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٨٤,٨٩	٣٧٠	٠,٥٠		
	الكلي	٢٢٠,٠٢	٣٧٢			
البعد الثاني: الأمل	بين المجموعات	٦٨,٢٨	٢	٣٤,١٩	٦٠,٨١	**٠,٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٨,٠٣	٣٧٠	٠,٥٦		
	الكلي	٢٧٦,٤١	٣٧٢			
البعد الثالث: التفاؤل	بين المجموعات	٦,٠٩	٢	٣,٠٤	٨,٥٨	**٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٣١,٢٧	٣٧٠	٠,٣٥		
	الكلي	١٣٧,٣٦	٣٧٢			
البعد الرابع: التكيف	بين المجموعات	١٠,١٨	٢	٥,٠٩	١٠,١٣	**٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٨٥,٨٨	٣٧٠	٠,٥٠		
	الكلي	١٩٦,٠٦	٣٧٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢٢,٢٠	٢	١١,١٠	٣٩,٣٥	**٠,٠٠
	داخل المجموعات	١٠٤,٣٩	٣٧٠	٠,٢٨		
	الكلي	١٢٦,٦٠	٣٧٢			

** تعني دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)

تُشير نتائج الجدول السابق إلى أنَّ قيم اختبار (ف) تراوحت من (٨,٥٨) إلى (٦٠,٨١)، وهذه القيم تُشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة حول رأس المال النفسي في البعد الأول: (الكفاءة الذاتية)، والبعد الثاني: (الأمل)، والبعد الثالث: (التفاؤل)، والبعد الرابع: (التكيف) والدرجة الكلية. ولتحديد اتجاهات الفروق استخدم اختبار (شيفيه)، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (١٣)

اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في رأس المال النفسي حسب عدد سنوات الخبرة

البُعد	عدد سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	١٠ سنوات فأكثر
لبُعد الأول: الكفاءة الذاتية	أقل من خمس سنوات	٣,٨٨	-	*٠,٦٥	٠,٠٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣,٢٣			*٠,٦٤
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٨٧			
لبُعد الثاني: الأمل	أقل من خمس سنوات	٣,٨٨	-	*٠,٨٩	٠,٠٠
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣,٩٩			*٠,٩٠
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٨٩			
لبُعد الثالث: التفاؤل	أقل من خمس سنوات	٣,٩٠	-	*٠,٢٩	*٠,٢٦
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣,٦١			٠,٠٣
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٦٤			
لبُعد الرابع: التكيف	أقل من خمس سنوات	٣,٦٦	-	*٠,٣١	٠,٠٦
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣,٣٥			*٠,٣٧
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٧٢			
لدرجة الكُلية	أقل من خمس سنوات	٣,٨٣		*٠,٥٣	٠,٠٥
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٣,٣٠	-		*٠,٤٩
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٧٨			

* تعني دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥).

تُشير نتائج الجدول السابق إلى أنَّ اختبار (شيفيه) أوضح أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في البُعد الأول: (الكفاءة الذاتية)، والبُعد الثاني: (الأمل)، والبُعد الرابع: (التكيف) والدرجة الكُلية كانت بين الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، و(من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات)؛ كانت الفروق لصالح الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)، أيضاً بين الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) و(١٠ سنوات فأكثر)، وكانت الفروق لصالح الممارسين ذوي سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر)؛ حيث كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

بينما أظهر اختبار (شيفيه) أن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في البُعد الثالث (التفاؤل) بين الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات) وكل من (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)؛ حيث كانت الفروق لصالح الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات)؛ إذ كانت المتوسطات الحسابية لهم هي الأعلى.

يتضح للباحث من نتائج السؤال وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي على مستوى الأبعاد والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجنس لصالح الممارسين الصحيين بمستشفيات محافظة الأحساء (الذكور)، وتتفق نتيجة الدراسات مع نتائج بعض الدراسات التي نتج عنها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي وفقاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور)؛ مثل دراسة سعيد (٢٠٢١)، ودراسة الكعبي والمشايخي (٢٠١٨)، ودراسة أحمد (٢٠٢٢)، ودراسة بن دايل (٢٠٢١).

كما تختلف مع دراسة المجدلاوي (٢٠٢٠) التي نتج عنها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي والتمكين النفسي وفقاً لمتغير الجنس لصالح (الإناث).

ويَعزُو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي وفقاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور) إلى امتلاك الذكور بطبيعتهم لسمات نفسية وصفات شخصية أعلى من الإناث في تحمُّل الضغوط الحياتية والقُدرة على تجاوز الصعوبات، كما أنهم يمتلكون العزيمة والإصرار في تحقيق الأهداف، كذلك قد يكون لديهم الوقت والقدرة على تحمُّل العناء والجهد البدني والذهني في البُعد والسَّفر للتعلم، أو لتحقيق الأهداف، وهذا لا يمكن تحقيقه لأغلب الإناث؛ بسبب الارتباط الأسري الذي يُحتم على الأغلب الحضور المستمر والقريب من الأبناء والأسرة، كذلك قد يُتاح لبعض الذكور من الفرص والمناصب ما يُكسبهم رأس مالٍ نفسي مرتفع، وتمكين نفسي عالٍ، أيضاً يعزو الباحث النتيجة إلى قُدرة الممارسين الصحيين على تحمُّل بعض الوظائف الصحية الشاقَّة التي تتطلب جهداً بدنياً وذهنياً عالياً؛ ومن ذلك إجراء العمليات الجراحية التي تستغرق وقتاً طويلاً وجهداً عالياً قد لا تتحملة العديد من الممارسات الصحية.

كما يتضح للباحث من نتائج السؤال وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي في البُعد الأول: (الكفاءة الذاتية)، والبُعد الثاني: (الأمل)، والدرجة الكلية تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح الممارسين الصحيين ذوي الدرجة الوظيفية (استشاري)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة سعيد (٢٠٢١)، ودراسة بو درهم (٢٠١٨). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما يمتلكه الاستشاري من خبرة علمية طويلة، ومهارة عملية مُميّزة جعلته يحصل على هذه الدرجة الوظيفية العالية، مما جعله أعلى من غيره من الممارسين الصّحيين في ثقته في نفسه؛ بما يمتلك من قدرات يستطيع بواسطتها حل المشكلات، وتجاوز الصعوبات، وإنجاز الواجبات، بالإضافة إلى مقدرته على التخطيط الجيد، وامتلاكه للإرادة والعزيمة في حلّ المشكلات العملية والقدرة على تحقيق الأهداف.

ويُتّضح للباحث من نتائج السؤال كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي في البُعد الأول: (الكفاءة الذاتية)، والبُعد الثاني: (الأمل)، والبعد الرابع: (التكيف)، والدرجة الكلية وَفَّقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر)، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات التي نتج عنها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النفسي وَفَّقًا لمتغير (الخبرة) لصالح ذوي الخبرة الأكثر؛ مثل دراسة سعيد (٢٠٢١)، ويختلف مع نتيجة دراسة بو درهم (٢٠١٨). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن ذوي سنوات الخبرة (١٠ سنوات فأكثر) يمتلكون الخبرة الكافية في مجال عملهم؛ مما يجعلهم يمتلكون المهارات والقدرات الوظيفية والعزيمة والإصرار والقدرة على التخطيط الجيد لإنجاز الواجبات؛ مما يُساعدهم على تجاوز الصعوبات والضغوطات، وتحقيق الأهداف بشكل وافٍ، والقدرة على التوافق مع الظروف البيئية.

كذلك يعزو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في البُعد الثالث (التفاؤل) من رأس المال النفسي وَفَّقًا لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الممارسين الصحيين ذوي سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات) إلى أن ذوي سنوات الخبرة أقل من خمس سنوات بحُكم حدثتهم في العمل يمتلكون تفكيرًا إيجابيًا تجاه ما يواجههم من أحداث حالية، وكذلك مستقبلية قادرين على التأثير في زملائهم بما يمتلكون من نشاط ذهني وحماس عملي يساعدهم في ارتفاع التفاؤل لديهم.

توصيات:

في ضوء النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

- تطوير برامج تدريبية مستدامة لتعزيز أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل، الكفاءة الذاتية، الأمل، التكيف) خاصةً للممارسين الصحيين ذوي الخبرة الأقل (أقل من ١٠ سنوات) والإناث، نظرًا لانخفاض مستوياتهم النسبية مقارنة بالذكور وذوي الخبرة العالية.
- إنشاء وحدات دعم نفسي داخل المستشفيات لتقديم جلسات الإرشاد الفردي والجماعي.
- تطبيق سياسات تكافؤ الفرص بين الجنسين في الترقيات والمهام القيادية لتعزيز الكفاءة الذاتية لدى الإناث.
- تنظيم ورش عمل دورية حول التخطيط المهني ووضع الأهداف لتعزيز بُعدي الأمل والتفاؤل.
- إنشاء مجموعات دعم مهنية بين الزملاء لتبادل الخبرات وتعزيز التفاؤل والأمل.

مقترحات الدراسة:

في ضوء الدراسة الحالية ونتائجها فإن الباحث يقترح ما يأتي:

- ١- إجراء دراسات مُماثلة تشمل جميع المحافظات والمدن التي تُضم ثلاثة مستشفيات فأكثر.
- ٢- إجراء دراسات تتناول رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية المتعلقة بعلم النفس الإيجابي وعلى نفس عينة الدراسة الحالية.
- ٣- إعداد برنامج إرشادي وقائي وعلاجي لتنمية رأس المال النفسي لدى الموظفين الذين لديهم مستويات مُتدنية في رأس المال النفسي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، محمد. (٢٠٢٢). دور رأس المال النفسي في تحديد الثقافة التنظيمية للمؤسسات الربحية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، ٣٦(٣)، ٦٣٣ - ٦٧٥.
- إبراهيم، منى. (٢٠١٠). نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة التجارة والتمويل، ٣٠(٢)، ١٣٣ - ١٧٢.
- أبو أسعد، أحمد. (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٤٤(٤)، ١٤٩-١٦٤.
- أبو المعاطي، وليد، ومنصور، منار. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. مجلة العلوم التربوية، ٢٦(٣)، ٤١٠-٤٤١.
- أبو غالي، عطا. (٢٠١٦). الوعي بالذات والأمان الاجتماعي كمنبئات بالتمكين النفسي لدى الممرضين والممرضات في محافظات غزة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، (٥٤)، ٥٧-٧٩.
- آل عزام، سعد، ومحمد، أحمد. (٢٠٢٢). المسؤولية التقصيرية للممارس الصحي في النظام السعودي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(١١)، ١٠٧-١١٧.
- البردان، محمد. (٢٠١٧). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل دراسة ميدانية [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مدينة السادات.
- بودرهم، كنزة. (٢٠١٨). أثر ضغوط العمل على رأس المال النفسي الإيجابي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- بوسنة، نسرين، وبوشريه، محمد. (٢٠٢١). أثر التمكين النفسي على أداء الخدمة لدى العاملين في فندق ماريوت قسنطينة. مجلة البشائر الاقتصادية، ٧(٣)، ٤٥٧-٤٧٧.

- جاء، الشيماء. (٢٠٢٢). العلاقة بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء في ضوء بعض المتغيرات البيئية: تصور مقترح لبعض نتائج رأس المال النفسي في ظل تحديات أزمة كورونا. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٢ (١١٤)، ١-٦٢.
- جلاب، إحسان، وآل طعين، يوسف. (٢٠١٥). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في جامعتي القادسية والمثنى. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٧ (٣)، ٦-٢٩.
- جوهر، إيناس. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية*، ١٣ (٤٨)، ٤٧٥-٥٣٤.
- جيهان، عثمان. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية*، ٧٥ (٧٥)، ٩٩-١٧٦.
- الحاظري، أضواء، والغامدي، رحمه. (٢٠٢٣). فعالية برنامج تدريبي لتنمية مستوى أداء التمكين النفسي لدى إداريات جامعة نجران. *مجلة العلوم الإنسانية العربية*، ٤ (٢)، ٦٣-٨١.
- الحاكم، علي، وشيت، أحمد. (٢٠٢٢). تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الاتصالات بجمهورية العراق. *مجلة العلوم الانسانية والطبيعية*، ٣ (٨)، ٥٦٣-٥٨٣.
- حرب، سامح، والطنطاوي، حازم. (٢٠٢٣). النموذج البنائي للعلاقات بين الشخصية الاستباقية ورأس المال النفسي والدافعية الأكاديمية والتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة، *مجلة كلية التربية*، ٢٠ (١١٦)، ٨٠٤-٩٤١.
- حسن، عبير. (٢٠٢٠). القانون الصحي السعودي ما بين مرحلة الانشاء والرقابة الداخلية والخارجية بالمملكة والنظام الدولي. *مجلة كلية الحقوق*، ٤٩ (١)، ٣٤-٩١.
- خميس، آسية. (٢٠١٨). أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح.

- خير الله، منى. (٢٠٢٠). المرونة النفسية وعلاقتها بدافعية الإنجاز للممارس الصحي وقت جائحة كورونا ١٩: مستشفى جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج نموذج. مجلة الدراسات المستدامة، ٢ (٧)، ٨٩ - ١٢٢.
- الدليمي، مريم، وصالح، علي. (٢٠١٦). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي اختيار الدور المعدل لقوة الخبرة: دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط.
- الرحيلي، عهود. (٢٠٢١). اكتئاب الموت لدى عينة من الممارسين الصحيين في المنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية في ظل جائحة Covid-19 في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة العلوم التربوية، ٢٩ (٤)، ٢٣٧ - ٢٦٢.
- الرشيدي، نشمية. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي وعلاقته بالتدفق النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة الإرشاد النفسي، ١ (٧٤)، ٣٩٣ - ٤٤١.
- زكرياء، واري، حسين، واري، وعلي، لفقيه. (٢٠٢٢). الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي: دراسة حالة موظفي مفوضية الاتحاد الإفريقي بأديس أبابا. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، ١٨ (٢٨)، ٦٢١ - ٦٣٤.
- الزيادي، أركان، والعبادي، سناء. (٢٠١٧). تأثير رأس المال الاجتماعي في تعزيز التمكين النفسي للعاملين: بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ٢٤ (١٠٥)، ٧٩ - ١٠٢.
- سالم، رمضان. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينات من طلاب الدراسات العليا. مجلة بحوث التربية النوعية، ٥٤ (٢٥)، ٦١ - ٦١.
- السعدون، زيتون نعمة. (٢٠١٩). إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها بتعزيز رأس المال النفسي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات والكليات الأهلية العراقية. مجلة جامعة بابل، ٢٧ (٣)، ٣٧٠ - ٣٩١.
- سعيد، حسام. (٢٠٢١). العلاقة بين رأس المال النفسي وطيب الحياة النفسية لدى الأخصائيين النفسيين. مجلة بحوث، ١ (١)، ١٣١ - ١٤٧.

السلمي، عبد التواب، ويوسف، محمود. (٢٠٢٢). الاحتراق النفسي وإستراتيجيات التكيف لدى الممارسين الصحيين في ظل جائحة كورونا بمحافظة الكامل. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦ (١٥)، ١١٧-١٥٤.

السنباني، توفيق، والسنباني، عامر. (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى نمار العام من وجهة نظرهم. *مجلة الآداب*، (٨)، ٣٦-٧٦.

الشبول، شاديه، والشريفين، أحمد. (٢٠٢٢). فاعلية برنامج ارشادي مستند إلى منهج ساتير في التمكين النفسي والإحساس بالمعنى لدى عينة من المطلقات في الأردن [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة اليرموك.

الطائي، علي، وصادق، جعفر، وقاسم، خزل. (٢٠٢٠). دور المهارات الناعمة في تعزيز رأس المال النفسي: دراسة استطلاعية في ديوان وزارة النفط. *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٠ (٣)، ٩٧-٨٠.

العابدي، علي، والعبادي، هاشم. (٢٠١٣). رأس المال النفسي: منظور سلوكي لدراسة روحانية مكان العمل دراسة تطبيقية في عينة من كليات جامعة الكوفة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٩ (٧١)، ١٤٧-١٦٥.

العايدي، علي. (٢٠٢١). الكفاءة الوالدية وعلاقتها بالحالة النفسية والتمكين لدى طلبة الجامعة. *مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية*، ٢ (٤١)، ٩٦٦-٩٨٧.

عبد الحليم، أحمد عبد التواب. (٢٠٢١). الخصائص السيكمترية لمقياس التمكين النفسي لدي عينة من المعلمين بالمدارس المصرية. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*، ٤٥ (٤)، ١٩٣-٢٣٨.

عبد العزيز، أمل، وعبد الحليم، رضا. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي لدى طلاب الدراسات العليا. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، ٣٨ (٢)، ٤٠٣-٤٦٨.

العساف، صالح. (٢٠١٩). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، (ط.٤). دار الزهراء للنشر والتوزيع.

- عليان، إيمان، والشرعة، حسين. (٢٠٢٣). درجة التمكين النفسي وعلاقته بقوة الأنا لدى طالبات كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والنفسية*، ٣١ (٥)، ٥٥٤-٥٧٢.
- علي، بدر صدام. (٢٠٢٢). الشك التواصل المعمم وعلاقته بمهارات التمكين النفسي، *مجلة الجامعة العراقية*، ٥٧ (٦)، ١٤٢-١٤٤.
- العماري، صهيب، وأبو جمعة، محمود. (٢٠١٨). أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط قاعدة المنظومة.
- العنزي، مريم. (٢٠٢٣). القيمة التنبؤية للتمكين النفسي لدى الطلبة الجامعيين المتزوجين حديثاً في إدارة الذات. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، ١٠ (١)، ١١٩-١٥٢.
- عوض، محمد. (٢٠١٦). العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، ٤٠ (١)، ١٠٩-١٤٠.
- العوفي، منى، وكردى، ساندى. (٢٠٢٢). الضغوط النفسية لدى الممارسين الصحيين في ضوء جائحة كورونا بالمدينة المنورة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٦ (٢٦)، ١٤٧-١٧٠.
- فائق، داليا. (٢٠٢٠). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط في العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السلمانية. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، ٩ (٢)، ٢١١-٢٢٥.
- الفتلاوي، ماجد. (٢٠١٧). رأس المال النفسي الإيجابي ودوره في تعزيز الريادة الإستراتيجية، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٤ (٣)، ١١٠٥-١١٨٠.
- الفتلاوي، ميثاق. (٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٥ (٤)، ٢٤٤-٢٦٧.

- فيصل، ضياء. (٢٠٢١). الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم. *مجلة كلية التربية*، ١٨ (١٠٠)، ٢٤٥-٢٩٥.
- الكشكي، مجدة. (٢٠٢٣). الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، ٥ (٢)، ٧٦-١٩.
- الكعبي، سهام، والمشايخي، أركان. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. *مجلة الآداب*، ١٢٧ (١)، ٣٩٠-٤١٩.
- الليثي، أحمد. (٢٠٢٣). فاعلية العلاج بالقبول والالتزام (ACT) في تنمية التمكين النفسي والصمود الأكاديمي لطلاب الجامعة مدمني المواد ذات التأثير النفسي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٣ (١١٩)، ١-٦٢.
- المجدلاوي، ماهر. (٢٠٢٠). اتجاهات طلبة جامعة الأقصى نحو ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالانحياز الانفعالي والتمكين النفسي. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٨ (٦)، ٢٥٥-٢٨٨.
- محمّداني، حسام. (٢٠٢١). أثر التمكين النفسي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة أزال لصناعة الأدوية. *مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية*، ٥ (٢)، ٣٢-٥٠.
- المطيري، رعد. (٢٠٢١). الصحة النفسية وعلاقتها بالشعور بالتماسك النفسي لدى الممارسين الصحيين بوحدات العزل في مدينة جدة أثناء جائحة كورونا. *مجلة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية*، ٨ (٢٨)، ٤٤٧-٥٠٦.
- المنسي، محمود. (٢٠١٨). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرووسيه على الارتباط الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، ٥٥ (٢)، ٣-٣٦.
- وزارة الصحة. (٢٠١٩). نظام مزاوله المهن الصحية. (الإصدار الثالث).
- ياسين، مرج، والحرايزة، يزن. (٢٠٢٣). أثر التدوير الوظيفي على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للتمكين النفسي دراسة تطبيقية سلطة منطقة العقبة الاقتصادية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٣١ (٢)، ٥٦-٨٧.

- Avey, J. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of Psy Cap. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 21(2), 141–149.
<https://doi.org/10.1177/1548051813515516>
- Barbosa, A. (2017). The Importance of Psychological Capital in an Individual's Perceptions of Performance, Motivation, Work Engagement and Job Satisfaction [Unpublished Master's Research], Portuguese Catholic University.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction and safety perceptions in the maritime industry. *Journal of Safety Science*, 74, 27-36 <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>.
- Bradley, K. (2014). "Educators, positive stress responses: Eustress and psychological capital", Phd. College of Education, DePaul University, 21-88.
- Caponnetto P., Platania S., Maglia M., Morando M., Gruttadauria S., Auditore R., Ledda C., Rapisarda V., and Santisi G. (2022). Health Occupation and Job Satisfaction: The Impact of Psychological Capital in the Management of Clinical Psychological Stressors of Healthcare Workers in the COVID-19 Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(10), 34-61
- Cavus, M. & Kapusuz, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5(3), 244-255.
- Joo, B. and Lee, I. (2017). "Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, 5 (2), 206-221.

- Joo, B., Lim, D. and Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital authentic leadership, and work empowerment", *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (8), 1117-1134.
- Kamei, H., Ferreira, M., Valentini, F., Kaie, P.& Damasio, B. (2018). Psychological capital questionnaire- short version (PCQ12): evidence of validity of the Brazilian version, *Pasico-USF, Rraganca Paulista*, 23(2), 203-214.
- Karatepe, O. and Avci, T. (2017). The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions, *Journal of Management Development*, 36(8), 1029-1039.
- Karatepe, O. and Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27(6), 1254-1278.
- Kariri, H, & Radwan, O. (2022). The Influence of Psychological Capital on Individual's Social Responsibility through the Pivotal Role of Psychological Empowerment: A Study Towards a Sustainable Workplace Environment, *Sustainability*, 15(3), 96-121.
- Kariri, H., Radwan, O., Somaili, H., Mansour., M., Mathkoo, S. & Gohal, K. (2002). The relationship of Psychological Capital to Psychological Empowerment Among Female Workers at Leadership Positions. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 7(2), 243-258.
- Keles, N. (2011). Positive Psychological Capital: Definition, Components and their Effects on Organizational Management. *Journal of Organization and Management Sciences*, 3(2), 343-350.
- Kim, M., Perrewé, P. & Kim, A. (2018). *Psychological capital in sport organizations Hope, Efficacy, Resilience, and Optimism among Employees in Sport (HEROES) European Sport Management Quarterly*, ISSN 1618-4742 (Print) 1746-031X(Online) Journal homepage <http://www.tandfonline.com/loi/resm20>.

- Kim, S., & Kweon, Y. (2020). Psychological Capital Mediates the Association between Job Stress and Burnout of among Korean Psychiatric Nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 8(3),199-205.
- Łukasz, M. & Bartosz, D. (2020). Psychological Empowerment in Healthcare Units: An Empirical analysis of Public Hospitals. *Organization & Management Quarterly*, 3(51), 17-29.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C., and Rawski, S. (2011). *Atale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation*, Published in Journal of Organizational Behavior Management, 31(4), 333-350. <http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/130>.
- Kibby, M. (2015). Applying hope theory to first year learning. A Practice Report, *The International Journal of the First Year in, Higher Education*, 6 (1), 147- 153.
- Mazzetti, G., Guglielmi, D., Chiesa R. & Mariani, M. (2016). Happy employees in a resourceful workplace: just a direct relationship? A study on the mediational role of psychological capital *Career Development International*, 21(7). 682-696..

- Park, J., Kim, J., Yoon, S., & Joo, B. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350–367.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2015-0182>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, m. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429- 437.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior (15th ed)*. United States of America: Prentice Hall.
- Ronald, S. (2012). *Positive Psychological Capital The mediating role of psychological capital on high involvement work system and employees counterproductive work behaviors*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University. Faculty of Social and Behavioral Sciences.
- Sameer, Y. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management*, 32(32), 75-101.
- Tan, K., Lew, T. & Sim, A. (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand, *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), 807-826.
- Ten Brummelhuis, L. & Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *Journal of American. Psychologist*, 67(7), 545–556.
<https://doi.org/10.1037/a0027974>

- Tosten, R. & Toprak, M. (2017). Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations, *Journal of cogent education*, 4(1), 1–11.
- Varga, A., Trendl, F., & Vitéz, K. (2020). Development of positive psychological capital at a Roma Student College. *Hungarian Educational Research Journal*, 10(3), 263-279.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J. and Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses, *BioMed research international*, 2, 1-11.
- Wardani, L. & Amaliah, A. (2020). The role of Psychological Empowerment as mediator between Psychological Capital and employee well-being. *Journal of Critical Reviews*, 7 (13), 291-296.
- Wirawan, H., Jufri, M. & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction, *Leader ship and Organization Development Journal*, 41(8), 1139-1154.
- Yang, H., Yang, W. and Lee, C. (2016). Influence of Organizational Exchange Relationship on Motivation: Mediating Effect of Positive Psychological Capital and Selfenhancement Bias, *International Information Institute (Tokyo)*, 19 (4), 1175- 1180.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2017). Psychological capital: An evidence based positive approach, *Published in Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.
- Zolkapli, N., Bashirun, S., Ahmad, S. & Samudin, N. (2020). The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction at Express Logistics Company in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10(9), 1126-1138.