

المسؤولية الاجتماعية والتمكين النفسي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطعم الطبية

إعداد

د. داليا السعيد سلام

مدرس علم النفس – كلية الآداب- جامعة طنطا

DOI:10.21608/PSYB.2022.280092

مجلة علمية نصف سنوية

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

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

2682-4205 : (ISSN) والترقيم الدولي الموحد للطباعة

2786-0248 : (ESSN) الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني

المسؤولية الاجتماعية والتمكين النفسي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطقم الطبية

د. داليا السعيد سلام

مدرس علم النفس – كلية الآداب- جامعة طنطا

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل مسار العلاقات السببية بين رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والمسؤولية الاجتماعية، والرضا الوظيفي لدى عينة من الأطقم الطبية قوامها (٤٢٧) من العاملين في القطاع الطبي (٢٥٤) أنثى، (١٧٣) ذكر، وقد طبق مقياس رأس المال النفسي (من إعداد الباحثة)، ومقياس التمكين النفسي (من إعداد الباحثة)، ومقياس المسؤولية الاجتماعية (من إعداد الباحثة) ومقياس الرضا الوظيفي (من إعداد الباحثة). وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً لكل من رأس المال النفسي، والتمكين النفسي على المسؤولية الاجتماعية، كما وجد أيضاً تأثير موجب دال إحصائياً للتمكين النفسي، والمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي، كما وجد أيضاً تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً للتمكين النفسي ورأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط.

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي-التمكين النفسي- المسؤولية

الاجتماعية -الرضا الوظيفي.

Social Responsibility and Psychological Empowerment, as mediators between Psychological Capital and Job Satisfaction among Medical Staff Sample

Dalia Elsaïd Sallam

Lecturer of psychology

Tanta university

Summery:

The current study aims at testing the mediator role of social responsibility and psychological empowerment between psychological capital and job satisfaction among medical staff sample. The research sample consisted of (427) health care workers. The mean age is (32.3) years old and standard deviation (5.7).four scales were used: psychological capital, psychological empowerment, social responsibility and job satisfaction. The most important results indicate that there is significant positive direct effect of psychological capital and psychological empowerment on social responsibility. There is also significant positive direct effect of psychological empowerment and social responsibility on job satisfaction. There is also significant indirect effect of psychological empowerment and psychological capital on job satisfaction mediated by social responsibility.

Key words: psychological capital – psychological empowerment – social responsibility- job satisfaction.

مدخل إلى مشكلة الدراسة:

أدت حالة الطوارئ الناجمة عن جائحة كوفيد(١٩) إلى تعرض العاملين بالقطاع الطبي إلى مستوى إجهاد غير مسبوق، مما أوجب عليهم التكيف الفوري مع الأمور الحرجة المستجدة، والحاجة إلى التمتع بدرجة عالية من التمكين النفسي ورأس المال النفسي؛ نظراً لمحاولتهم الحفاظ على تقديم مستوى مميز من خدمات الرعاية الصحية، وبالتالي المساعدة في بناء المجتمع وتقدمه، وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة للإصابة بعدد من الاضطرابات النفسية، حيث أوضحت العديد من الدراسات أن القلق والاكتئاب والتوتر منتشر بين العاملين في مجال الرعاية الصحية. وعلى الرغم من ذلك، هناك عدد محدود للغاية من الدراسات التي تدرس مدى وطرق تأثير بناء الرضا الوظيفي. علاوة على ذلك، كشفت العديد من الدراسات أن الأعراض الجسدية والنفسية للقلق والاكتئاب تؤدي إلى ضعف أداء العمل وتزيد بشكل كبير من مخاطر الحوادث (da Silva, F. C. T., & Neto, M. L. R, 2021; Levi-Belz, Y., & Zerach, G., 2022) بالإضافة إلى أن تأثير القلق على أداء ورضا العامل بشكل كبير سواء على المستوى الفردي والتنظيمي؛ فبالنسبة لمستوى الموظف الفردي، فإنه يؤدي إلى الإخلال بالأداء المهني، والتعرض لمخاطر العمل وحوادثه، والغياب المرضي. وأيضاً على المستوى التنظيمي، هناك تأثير على الإنتاجية، ومعدنويات الموظفين، والحوادث، والتغيب عن العمل مما يؤثر على رضاهم الوظيفي بالسلب (Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S., & Haslam, R. A., 2005). و يعد مفهوم الرضا الوظيفي عاملاً حاسماً بالنسبة للعاملين في مجال الرعاية الصحية. حيث أن المستويات المرتفعة من الرضا ترتبط ارتباطاً مباشراً بجودة أعلى من الرعاية والخدمات المقدمة؛ وبالتالي زيادة التزام المريض بالعلاج وزيادة رضا المريض. وتعتبر هذه الميزة ذات أهمية كبيرة، ليس فقط في حالات الطوارئ مثل COVID-19، ولكن بشكل عام من حيث الآثار العملية والإدارية. ويعتمد أيضاً النجاح المؤسسي، على مدى رضا أعضاء المؤسسة عن حياتهم المهنية بشكل عام. على

الرغم من وجود العديد من الفوائد النفسية الناتجة عن الرضا الوظيفي، إلا أن الباحثة لم تجد إلا قليل من الدراسات التي إهتمت بالجوانب النفسية المرتبطة بالرضا الوظيفي، وهناك حاجة إلى مزيد من البحث في هذا الصدد. حيث وجدت الباحثة فجوتين مهمتين في الأدبيات الحالية التي تعترض الدراسة الحالية على سدها. الفجوة الأولى هي أنه على الرغم من أن تصورات الموظفين حول المسؤولية الاجتماعية تؤثر بشكل إيجابي على نتائج عملهم، مثل الرفاهية والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة والمشاركة في العمل (Senasu, K., & Virakul, B, 2015)، إلا أن دلالة التأثير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي لم يتم فحصها في الأدبيات الموجودة. أما الفجوة الثانية هي أن الدراسات حول تأثير المسؤولية الاجتماعية على سلوكيات العاملين بالقطاع الطبي ورضاهم لم تكن قادرة على تحديد دور التمكين النفسي في التأثير على هذه العلاقة. فيمكن لتصورات الموظفين عن المسؤولية الاجتماعية أن تؤدي إلى نتائج إيجابية عندما يكون لدى الموظفين موارد معرفية ونفسية تساعد في الحفاظ على الإيجابية. ويوفر رأس المال النفسي الدعم النفسي الضروري للموظف المطلوب لإبقائه راضياً في وظيفته ومهنته وحياته (Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S, 2021). كما يساعد رأس المال النفسي الموظف على أن يظل متفائلاً وواثقاً ومرناً ومتفائلاً خلال اللحظات الصعبة والحرجة. وتوصلت أيضاً الأبحاث إلى أن مفهوم التمكين النفسي لدى الموظف يعمل كشرط أساسي في فهم تأثير تصوراتهم حول السياسات التنظيمية على النتائج السلوكية. لذلك؛ تهدف هذه الدراسة إلى فحص دور المسؤولية الاجتماعية والتمكين النفسي في فهم العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الطبي.

ويشير رأس المال النفسي إلى الحالة النفسية الإيجابية للتطور النفسي للشخص. وتؤكد الدراسة الحالية أن ارتباط المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي يعتمد على الموارد المعرفية والنفسية للموظف. وأن امتلاك تصور إيجابي حول المسؤولية

الاجتماعية، يساهم بشكل فعلي في حماية البيئة والارتقاء بالمجتمع، ويعزز الشعور بالفخر والجدوى الذي يحصل عليه المرء من بيئة العمل (Aguinis, H., & Glavas, A, 2017). كما أنه يزيد من الموارد التحفيزية والنفسية الأساسية للانخراط في السلوكيات الاجتماعية الإيجابية. كما تؤثر الموارد النفسية والمعرفية للموظفين على تحفيز المسؤولية الاجتماعية لديهم . فعندما يمتلك الشخص مستوى عالي من التفاؤل، يكون لديه تصور بأن المنظمة ستدافع عن موظفيها خلال أزمة اقتصادية أو ستتصرف بشكل معقول ومسؤول في أسوأ المواقف. كما يزداد أمل الأفراد أيضًا عندما يشعرون أن المنظمة ستوفر جميع الموارد اللازمة وتخلق بيئة داعمة للوصول إلى الأهداف الشخصية والتنظيمية. إن المسؤولية الاجتماعية لدى الموظفين تجعلهم يثقون بالمنظمة، ويشعرون بالأمان النفسي لاستثمار المزيد من الطاقة والجهد في السعي لتحقيق أهدافهم، وبالتالي زيادة الحافز، والقدرات المعرفية، والكفاءة الذاتية. كما أن استخدام الموظفون لموارد رأس المال النفسي لتحقيق النجاح الوظيفي بشروط موضوعية وذاتية؛ قد يساعدهم على امتلاك تصورات إيجابية عن المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص، وهذا بدوره يساعدهم على تحقيق الإنجاز الوظيفي (Papacharalampous, N., & Papadimitriou, D, 2021). لذلك، يمكننا أن نفترض أن موارد رأس المال النفسي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، وأن أحد المتغيرات الوسيطة لهذه العلاقة هو المسؤولية الاجتماعية. وقد أظهرت الدراسات أن رأس المال النفسي يلعب دورًا وقائيًا مهمًا في مكان العمل عندما يرتبط بالإجهاد المرتبط بالعمل (Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S, 2020). كما أن الأشخاص الذين لديهم مستويات **أعلى** من رأس المال النفسي أكثر إيجابية وتحفيزًا (Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B, 2008)، وأظهرت الدراسات السابقة أن تأثير رأس المال النفسي على مواقف عمل الموظفين أكثر وضوحًا من تأثير رأس المال البشري والاجتماعي (Larson, M., & Luthans, F, 2016) ، ويحتاج

الموظفون إلى اكتساب الكثير من المعرفة العملية في عملهم، ويمكن أن تساعدهم الكفاءة الذاتية على إتقان المعرفة والمهارات المطلوبة بسرعة. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للموظفون المتفانين تنظيم حالاتهم العاطفية، مما يساعدهم أيضًا على أداء وظائفهم بمزيد من الإيجابية والرضا .

وللتمكن النفسي للموظفين آثار قيمة على كل من الأفراد ومؤسساتهم. فعندما يتم تمكين الأفراد، فإنهم يميلون إلى **إيلاء** المزيد من الأهمية والقيمة لعملهم، ومن المرجح أن يزداد مستوى رضاهم الوظيفي، وستكون مساهمتهم في إنتاجية العمل والنجاح أكبر .(Koberg, C. S., Boss, R. W., Senjem, J. C., & Goodman, E. A, 2016) ويعتبر الرضا الوظيفي هو أحد النتائج الرئيسية للتمكن النفسي. حيث وجد (Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G, 2006) أن التمكن النفسي مرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. حيث أشارت الدراسات إلى أن من بين الجوانب الأربعة للتمكن كان جانبي المعنى والكفاءة أكثر أهمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي. وفقًا لبوين ولولر (١٩٩٥) ، فإن التمكن النفسي سيؤدي إلى المزيد من الموظفين الراضين. إلى جانب ذلك، وجد جازولي وهانسر وبارك (٢٠١٠) أن التمكن النفسي كان له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين واستكمالاً لهذه الجهود أشارت دراسة أجراها (Avey, J. B., Hughes, L. W., Luthans, K. W., & Norman, S. M, 2008) على عينة من (٣٤١) عاملاً **بالغاً** ، أوضحت أن التمكن النفسي مؤشر مهم للرضا الوظيفي. كما خلصت دراسة أجراها (Holdsworth, L., & Cartwright, S, 2003) إلى أن زيادة الرضا الوظيفي تعتبر من أهم النتائج الرئيسية للشعور المتصور بالتمكن النفسي بين الموظفين في مكان العمل. وتأكيداً لما سبق أشارت الدراسات إلى أن جميع الأبعاد الأربعة للتمكن النفسي لها دور رئيسي في المساهمة في الرضا الوظيفي؛ فيما يتعلق بعد المعنى، وجد أن له علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بالرضا عن العمل. وبالتالي، فإن عنصر التمكن بالمعنى ضروري للرضا الوظيفي لأن الفرد لا يستطيع أن يستمد الرضا من عمله إلا عندما

يكون عمله ذا مغزى بالنسبة له. فيما يتعلق ببعد التأثير، وجد أنه عندما يكون لدى الموظفين شعور بأن العمل الذي يقومون به يمكن أن يؤثر على النتائج داخل مؤسستهم، فإنهم سيشعرون بالمشاركة النشطة وبالتالي بناء شعور بالرضا الوظيفي. كذلك بالنسبة لمكون الكفاءة للتمكين، وجد أن الأفراد الذين يشعرون أن لديهم الكفاءة اللازمة للقيام بالمهام الموكلة إليهم هم الأكثر شعوراً بالرضا عن وظائفهم (Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T, 2000). كما كشفت الدراسات أن التمكين بأبعاده التي تشمل الوصول إلى المعلومات، ونظام المكافآت وتقرير المصير و الكفاءة ترتبط بعلاقة إيجابية مع مستوى رضا الموظفين (Abadi, M. V. (2013)، وفي هذا الصدد أشارت الدراسة التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في ستة بلدان من أوروبا الوسطى والشرقية أن التمكين النفسي يساعد المديرين على زيادة الرضا الوظيفي و القضاء على العوامل المزعجة التي تؤثر على العاملين (Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marič, M, 2017). كما بحثت دراسة أخرى العلاقة بين التمكين النفسي و الرضا الوظيفي وعلاقتهم بالضغط في العمل وأسفرت النتائج إلى أن أبعاد تقرير المصير والأثر هما المساهمان الرئيسيان في التمكين النفسي يليهما أبعاد الكفاءة والمعنى، كما أوضحت أيضا أنه عندما يزداد التمكين النفسي بأبعاده الأربعة يزداد الرضا الوظيفي للعاملين، بالإضافة إلى أن ضغوط الموظفين المرتبطة بالوظيفة مرتبطة سلبيا بتمكينهم النفسي، مما يعني أنه عندما يكون التمكين النفسي مرتفعاً، يتم تقليل الضغط المرتبط بالوظيفة (George & K.A., 2018). كما أن العامل يتمتع بدرجة عالية من الرضا الوظيفي عندما يشعر بأن عمله مهم وذا معنى، ويشعر أيضا بأن لديه الكفاءة لأداء الأعمال ويكون أكثر سعادة وفرصته أكبر للنجاح، هذا النجاح ممكن أن يلعب دور في رفع مستوى الرضا، بالإضافة لذلك نجد أن الإدارة الذاتية للأعمال تعطي العامل إحساس بالسيطرة و الملكية لعمله وهذا يؤدي إلى مزيد من الرضا، ويمكن رفع مستوى الرضا الوظيفي للعامل من خلال جعله يشعر بأن عمله

يؤثر مباشرة على النتائج الكلية للمنظمة، أي أن هناك علاقة إيجابية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي. (الجردي، ٢٠١٢) ويتضح مما سبق أنه على الرغم من تأكيد الباحثين على أهمية تأثير كل من رأس المال النفسي، والمسؤولية الاجتماعية، والتمكين النفسي، على الرضا الوظيفي؛ فإن الدور الوسيط لكلا من المسؤولية الاجتماعية والتمكين النفسي في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لم يحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين، فأولى الباحثون اهتماما كبيرا للارتباط المباشر بين هذه المتغيرات فقط، كما ركزت معظم الدراسات على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وليس للأفراد.

وفي ضوء العرض السابق؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة الراهنة في الإجابة عن الأسئلة التالية:-

مشكلة البحث :

هل يمكن نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والمسؤولية الاجتماعية، والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

وينبثق من السؤال السابق عدد من الاسئلة الفرعية وهي:

هل يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة؟

هل يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي على التمكين النفسي لدى عينة الدراسة؟

هل يوجد تأثير مباشر للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

هل يوجد تأثير مباشر للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

هل يوجد تأثير مباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة؟

هل يوجد تأثير غير مباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر التمكين كمتغير وسيط؟

هل يوجد تأثير غير مباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط؟

أهداف الدراسة:

يمكن تحديد الهدف الرئيسي للدراسة في محاولة تحديد شكل النموذج البنائي للعلاقات السببية بين رأس المال النفسي، والتمكين النفسي، والمسؤولية الاجتماعية، والرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الطبي من خلال التعرف على :
التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

التأثير المباشر وغير المباشر للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

التأثير المباشر لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة.

التأثير المباشر لرأس المال النفسي على التمكين النفسي لدى عينة الدراسة.

التأثير المباشر للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة فيما يلي:

- يستمد البحث أهميته من التعرف على عديد من المتغيرات الأكثر تأثيرا في الرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الطبي ومحاولة صياغتها في صورة نموذج بنائي يوضح العلاقات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بينها مع اختباره بأساليب إحصائية متقدمة، وهذا يجعل الدراسة الحالية من الدراسات الرائدة في هذا المجال.

- كما تنبع أهمية الدراسة من طبيعة العينة والفائدة المرجوة من نتائج هذه الدراسة في إعداد برامج إرشادية في المجال التنظيمي قائمة على متغيرات الدراسة من

أجل زيادة الرضا والاندماج المهني لدى العاملين بالقطاع الطبي؛ إذ تعد هذه الفئة من أكثر فئات المجتمع عرضة للضغوط والاضطرابات النفسية، خاصة بعد التعرض لجائحة كوفيد (١٩) وكونهم الأكثر عرضة للإصابة نظراً لمخالطة الحالات المصابة، فضلاً عن قيامهم بدور حيوي في التصدي للجائحة ومواجهة آثارها، مما يتطلب منهم التمتع بمقومات نفسية تساعد على الوصول إلى درجة مناسبة من الرضا الوظيفي.

- إلقاء الضوء على بعض العمليات الوسيطة في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي.
- تناول مفاهيم حديثة نسبياً مثل (رأس المال النفسي - التمكين النفسي - المسؤولية الاجتماعية - الرضا الوظيفي) لدى العاملين بالقطاع الطبي.
- كما تكمن أهمية الدراسة الحالية في ترجمة الباحثة وإعدادها لعدة مقاييس جديدة في البيئة العربية.
- إمكانية إفادة المرشدين النفسيين في توجيه العاملين بالقطاع الطبي إلى أهمية التمكين النفسي ورأس المال النفسي لديهم في وجود المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والأسرة والمؤسسة الطبية التي يعمل بها في تكوين مستوى مرضي من الرضا الوظيفي.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تصميم البرامج الإرشادية والتدريبية لمساعدة العاملين في القطاع الطبي لتنمية التمكين النفسي ورأس المال النفسي لما لهما من تأثير قوي على الرضا الوظيفي، في وجود درجة مرتفعة من المسؤولية الاجتماعية.

التأصيل النظري لمفاهيم الدراسة:-

سيتم تناول أهم المفاهيم النظرية التي اشتملت عليها الدراسة الحالية وذلك على النحو التالي:

أولاً: رأس المال النفسي:

هو قدرة نفسية إيجابية للفرد وتتميز بما يلي: (١) امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة ؛ (٢) إسناد إيجابي (تفاؤل) حول النجاح الآن وفي المستقبل ؛ (٣) المثابرة على الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل النجاح؛ و (٤) تجاوز العقبات (المرونة) لتحقيق النجاح. (Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M, 2007) واتفق فريق من الباحثين على أن رأس المال النفسي هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد، ممثلة في الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة، والتي تساعد الفرد على تنظيم العواطف وإدارة الأفكار والتصرف بطريقة إيجابية، على الرغم من الظروف المعاكسة (Gupta, D., & Shukla, P, 2018).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه "هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد، ممثلة في الأمل والتفاؤل والكفاءة الذاتية والمرونة" كما تدل عليه الدرجة على المقياس المستخدم في الدراسة الراهنة. وقد توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس رأس المال النفسي إلى وجود ثلاثة عوامل هي:

- ١- التفكير المفعم بالأمل والصمود: وهو تقييم الفرد لمدي نجاحه في حياته وتحقيقه لأهدافه التي سبق وحددها لنفسه.
- ٢- التفاؤل: التوقعات الإيجابية لما سيحدث في المستقبل.
- ٣- الكفاءة الذاتية: ثقة الفرد في قدرته على تحقيق الأهداف المهمة في حياته وأساليب تخطيطه لتنفيذها.

أبعاد رأس المال النفسي:

اتفق عدد من الباحثين في دراسات عديدة على أن رأس المال النفسي يشتمل على أربع أبعاد أساسية وهي (الأمل، التفاؤل، الكفاءة الذاتية، والمرونة) كما في دراسات كل من (Gupta, D., & Shukla, P, 2018; Jung, H. S., & Yoon, H. H, 2015; Luthans, F., et al., 2007) ، في حين اتفق فريق آخر من الباحثين على أنها تتضمن نفس الأبعاد السابقة، بالإضافة إلى: الثقة بالنفس، والشجاعة، وروح المبادرة (Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M, 2013).

الكفاءة الذاتية:

تعتبر الكفاءة الذاتية هي أحد موارد رأس المال النفسي وهي ثقة الفرد أو الموظف في قدراته على تحقيق هدف محدد في سياق معين. وأضاف باندورا (Bandura, A, 1997) أن الكفاءة الذاتية مرتبطة بالأمل ويفترض أنها إيمان الموظف بقدرته على إنتاج مسارات واتخاذ إجراءات نحو الهدف وتحقيق الهدف النهائي. (Stajkovic, A. D., & Luthans, F, 1998). ومن المؤكد أن إنجاز المهام هو المصدر الرئيسي للكفاءة الذاتية (Bandura, A, 1997) إذا حقق الموظفون أهدافهم وأنجزوا مهمة ما، فإنهم يعتقدون أنه يمكنهم القيام بذلك مرة أخرى. ويتم النظر إلى الموظفين ذو الكفاءة الذاتية المرتفعة، من خلال الاكتشاف المستمر والجهود المبذولة نحو الإنجاز، ويتم تحديدها من خلال المعتقدات في نجاحهم. يمكن للموظفين التحرك نحو مستوى أعلى من الكفاءة بعد التركيز على تجارب

إتقان المهام، وتوفير الدعم الاجتماعي الأكبر ونماذج يحتذى بها في بيئة العمل المتغيرة.

الأمّل:

عرفة سنايدر وآخرون (١٩٩١) بأنه "حالة عاطفية وتحفيزية حيث يتفاعل الشعور الناجح بالأهداف والمسارات (Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G, 2010)، كما افترض سنايدر أن الأمّل يتكون من قوة الإرادة والتفكير، وقوة المسار، ويجب أن يمتلك الأفراد قوة الإرادة لتحقيق الهدف وكذلك القدرة على تحديد طريق قابل للتفاوض لتحقيق الهدف المرجو. حيث أن الأفراد الذين لديهم القدرة على تحديد مسارات لأهدافهم، بمساعدة هذا المورد النفسي سيتم تحقيق أهدافهم والتغلب على جميع العوائق والعقبات (Snyder et al., 1991)

التفاؤل:

يعد التفاؤل وهو المورد الثالث من موارد رأس المال النفسي. ولقد تم تعريفه بأنه الاحتفاظ بالتوقعات إيجابية حول المستقبل والنظرة الإيجابية تجاه أحداث الحياة (Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W, 1994) و في المجال التنظيمي، يفضل الموظفون المتفائلون بسبب ميلهم نحو تبني التغيير والاعتراف بالإمكانيات الجديدة (Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H, 2007)، ويتميز المتفائلين من حيث أساليبهم في التعامل مع النجاحات والإخفاقات، حيث يرجعون نجاحهم إلى قدراتهم (الداخلية) وفي التعامل مع الإخفاقات والنكسات التي يعزونها إلى عوامل خارجية. و يعتبر نموذج رأس المال النفسي الإيجابي

التقاؤل "أسلوبًا توضيحيًا يعزو الأحداث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة ومنتشرة، والأحداث السلبية إلى أسباب خارجية ومؤقتة ومحددة الموقف، بالإضافة إلى ذلك فإن التقاؤل موجه نحو المستقبل، فيتوقع المتقاؤل أن الأحداث المستقبلية ستكون إيجابية، بغض النظر عن الظروف الراهنة. و تشير الدراسات السابقة إلى أن التقاؤل مورد يمكن تطويره داخل الأفراد، نظرا لعلاقته الإيجابية بالإنجاز في مختلف مجالات الحياة، وخاصة مكان العمل (Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C, 2004).

المرونة:

تعد المرونة هي المورد الرابع من موارد رأس المال النفسي، وعرفها Luthans (2002) على أنها قدرة نفسية إيجابية للارتداد من حالة عدم اليقين والصراع إلى التقدم وزيادة المسؤولية". إنها طريقة إيجابية للتعامل مع المخاطر (Norman, S. (M., et al., 2010)، وأشار ماستن وريد (٢٠٠٢) أن المرونة هي مجموعة من التجارب في سياق المخاطر تجعل الفرد لديه قدرة على التعافي و التكيف مع التغيير والضغوط والتحديات (Luthans, F., et al., 2004) وبالتالي، يتمتع الموظفون المرنون بالقدرة على التكيف بشكل إيجابي مع الظروف الصعبة.

ثانيا: التمكين النفسي Psychological Empowerment

عُرف التمكين النفسي في المنظمات وبيئة العمل بأنه "تعزيز الكفاءة الذاتية للعاملين وأعضاء المنظمة عن طريق إزالة العوامل و الظروف التي تؤدي إلى الشعور بالعجز" (Conger, J. A., & Kanungo, R. N, 1988) وعرفه أيضا كلا

من (Nabila, S., & Ambad, A, 2012; Taj, R., Hussain, M., Afzal, M., & Gilani, S. A, 2019; Spreitzer, G. M, 1995; Thomas & Velthouse, 1990) بأنه هو مجموعة من الحالات النفسية الايجابية والضرورية للأفراد لكي يشعروا بالسيطرة والتحكم في مهام عملهم ولقد أشاروا إلى أن للتمكين أربعة أبعاد هما: المعنى: يتضمن توافقا بين دور الفرد في العمل واحتياجاته ومعتقداته وقيمه وسلوكياته .

الكفاءة : الإيمان بقدرة الفرد على أداء أنشطة العمل بمهارة .
تقرير المصير : الإحساس بالاختيار في بدء وتنظيم أفعال الفرد حيث يعكس إحساسا بالاستقلالية فيما يتعلق ببدء واستمرار العمل.
التأثير: هو الدرجة التي يمكن للفرد أن يؤثر بها على النتائج الاستراتيجية أو الإدارية أو التشغيلية في العمل.

في حين رأى (Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L, 2018) أنه شعور ودافع داخلي ايجابي يتولد لدى الفرد نحو العمل الخاص به ويتمثل في إدراك الفرد لأهمية عمله وأن لديه استقلالية وتأثير وجدارة في الأداء ولقد أشاروا إلى أن الأفراد المتمكنين نفسيا لديهم دافعية مرتفعة لأداء المهام المطلوبة منهم ولديهم أيضا مشاعر معززة للمعنى والهدف من العمل . وهو أيضا عملية تعزيز الامكانيات الذاتية للفرد والتي سوف تزيد مستوى الثقة والاستقلالية والتأثير في دوره في العمل ومن ثم تحسين مستوى الأداء للفرد وانعكاسه على أداء المنظمة ككل (زوين على ٢٠٢٢). و يرتبط مفهوم التمكين

بمفهوم "السلطة" أي السلطة المتاحة للعاملين في المنظمة وتظهر الدراسات ثلاث أبعاد للسلطة وعلاقتها بالتمكين :-

١ - السلطة باعتبارها سيطرة متصورة

٢ - السلطة من حيث الكفاءة المتصورة

٣ - السلطة التي يتم تنشيطها نحو تحقيق الأهداف القيمة (Menon, S. T, 2001)

و يحدث التمكين عندما يتم تنظيم بيئة العمل بطريقة تسمح للموظفين بأداء وظائفهم بحرية و يظهر مثل هذا الموقف هيكلًا تنظيميًا، بعبارة أخرى، من الضروري لتطوير التمكين الحصول على المعلومات، وتلقي المساعدة، والوصول إلى الموارد المطلوبة للعمل، وإتاحة الفرصة للتعليم والنمو (Suhermin , S, 2019).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه "هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد والضرورية للأفراد لكي يشعروا بالسيطرة والتحكم في مهام عملهم " كما تدل عليه الدرجة على المقياس المستخدم في الدراسة الراهنة. وقد توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس التمكين النفسي إلى وجود عاملين وهما:

١- الاستقلالية والتأثير في مجال العمل: قدرة الفرد على أن يقرر بنفسه كيفية

القيام بعمله، والتأثير على مجريات الأمور المتصلة بالعمل.

٢- قيمة العمل والثقة في إمكانات أدائه: تقييم الشخص لعمله أنه ذو معنى

وفائدة بالنسبة له والثقة في القدرة على أدائه.

التمكين النفسي ورأس المال النفسي:

حظي التمكين النفسي بإهتمام كبير من الباحثين والممارسين بسبب تأثيره الهائل على النتائج المفيدة لكل من الأفراد والمنظمات (Liden, R. C., et al., 2000). ويعد التمكين النفسي للموظفين أكثر أهمية في البيئة التنافسية الحالية حيث تمتلك المنظمات هياكل أكثر تملقاً (Baird, K., & Wang, H, 2010) وتتطلب بيئة الأعمال التنافسية اليوم وضغط العولمة قدرًا أكبر من الابتكار والإبداع. كما تعتمد المنظمات بشكل متزايد على تمكين الموظفين لمواجهة هذه التحديات. وأشارت الدراسات السابقة إلى أن رأس المال النفسي مرتبطًا بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي المبتكر، ومرتبطة سلبًا بضغط العمل. وتم تصنيف الأفراد المرتفعين على رأس المال النفسي على أنهم يظهرون سلوكيات أكثر إبداعًا، من قبل المشرفين عليهم، مقارنة بالأفراد المنخفضين في رأس المال النفسي. كما كشفت نتائج الدراسات السابقة أيضًا أن الأفراد الذين لديهم رأس مال نفسي مرتفع، لديهم مستويات أقل من ضغوط العمل مقارنة بنظرائهم منخفضي رأس المال النفسي. (Abbas, M., & Raja, U, 2015)

ولقد حظي السلوك التنظيمي الإيجابي باهتمام أكبر في السنوات الأخيرة، حيث دعى علماء النفس التنظيمي إلى أهمية علم النفس الإيجابي للأفراد، والذي يتحدث عن الموارد النفسية الإيجابية. وتشمل هذه الموارد نقاط القوة والقدرات والفضائل لدى الأفراد، والتي يمكن تغذيتها وتطويرها. لتلبية الاحتياجات النفسية للأفراد، ويمكن للمنظمات تسهيل موارد نفسية أكثر تقدمًا وأقوى، مثل الاستقلالية والشعور بالكفاءة والفعالية الذاتية. والتي تؤدي بدورها إلى سلوك تنظيمي إيجابي، مثل أداء الدور، والأداء الإضافي، والرضا والالتزام الوظيفي (Luthans, F. et al., 2008a; Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B, 2008). كما أن هذه الموارد النفسية لا تعزز السلوكيات الإيجابية فحسب، بل تساعد أيضًا في تقليل النتائج

السلبية في مكان العمل مثل سلوك العمل غير المنتج ونوايا التغيير (Luthans, F. et al., 2007) أحد هذه الاحتياجات النفسية هو شعور الموظفين بالتمكين النفسي، والذي عند غرسه يساعد المنظمات على تحفيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية. ولقد بذلت المنظمات جهودًا كبيرة لتعزيز التمكين النفسي للموظفين من خلال التعرف على الطبيعة النفسية للتمكين، وتمكين الموظفين من المشاركة في ممارسات الإدارة. كما أشارت العديد من الدراسات البحثية إلى أن التمكين النفسي عامل مهم لرضا الموظفين وولائهم للمنظمة والتزامهم الوظيفي (Brian Joo, B. K., & Lim, T, 2013).

على الرغم من إسهامات الدراسات السابقة الموضحة أعلاه، إلا أن الآلية النظرية الكامنة وراء تأثير التمكين النفسي على المواقف الإيجابية للموظفين، مثل الرضا الوظيفي، والسلوكيات تظل دون إجابة. بعبارة أخرى، لم يتم الرد على متى ولماذا يؤثر التمكين النفسي على المواقف والسلوكيات الإيجابية للموظفين في مكان العمل. وبالاعتماد على نظرية تقرير المصير (Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M, 1989). افترضت الدراسة الحالية أن رأس المال النفسي، بما في ذلك الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل، يعمل كمتغير وسيط بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، حيث نفترض أنه عندما يتم إرضاء الاحتياجات النفسية للموظفين، فمن المرجح أن يتبنوا سلوكيات إيجابية بسبب مستوياتهم العالية من رأس المال النفسي. (Deci, E. L., & Vansteenkiste, M, 2004) بالإضافة إلى ذلك، يؤدي هذا إلى مزيد من المرونة والإبداع والالتزام ومستويات أعلى من الرضا ونهج المبادرة تجاه العمل وسلوك المواطنة التنظيمية (Bogler & Somech, 2004).

ثالثاً: المسؤولية الاجتماعية:

عرفها حامد زهران (١٩٨٤) بأنها "مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الآخرين، وهي الشعور بالواجب والقدرة على تحمله والقيام به". وهي أيضا

مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها، وبها يكون الشخص مسؤولاً ذاتياً عن الجماعة أمام ذاته، أو أن صورة الجماعة في واقع الأمر منعكسة في ذاته، وتعتبر المسؤولية عن الاهتمام والمشاركة وتفهم الجماعة، وتنمو لدى الفرد بشكل تدريجي من خلال التربية والتطبيع الاجتماعي (سيد أحمد عثمان، ٢٠١٠). وتمتد فائدة المسؤولية الاجتماعية تجاه المؤسسة ليست فقط للنجاح التنظيمي ورضا أصحاب المؤسسة، ولكن أيضاً تساهم في تحقيق النتائج الإيجابية للموظفين. كما تؤثر المسؤولية الاجتماعية على سلوك الموظفين ونتائجهم السلوكية والنفسية (Kong, L. et al., 2021)

وعُرفت أيضاً بأنها الشعور الذي يمتلكه الفرد في مجتمع ما من المجتمعات تجاة جماعته، ومدى مشاركته لها، ولديه مسؤولية تجاهها من خلال ما يقوم به من إلتزام بقيم وتقاليد المجتمع ومواجهة مشكلات المجتمع والتكيف معها وحلها (Barnaby, W, 2000).

وهي أيضاً شعور الفرد بالإلتزام تجاه الجماعة وإدراكه للمنفعة المتبادلة مع أفراد جماعته، والسعي لتحقيق المصلحة العامة (Hamilton, C., & Flanagan, C, 2007).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنه "هو مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الآخرين، وشعوره بالواجب تجاه جماعته، ومجتمعه والقدرة على تحملها والقيام بها" كما تدل عليه الدرجة على المقياس المستخدم في الدراسة الراهنة. وقد توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس المسؤولية الاجتماعية إلى وجود عاملين وهما:

١- الامتثال لقيم المجتمع: تقدير الفرد لاحترام نظام وقيم مجتمعه وكونها واجب عليه.

٢- المشاركة الاجتماعية: الاهتمام بالمشاركة في البرامج ذات الطابع الاجتماعي.

عناصر المسؤولية الاجتماعية :

تعتبر المسؤولية الاجتماعية قضية تربوية واجتماعية وأخلاقية وقانونية وقيمية ودينية، وتتكون من العناصر التالية:

- ١- الفهم : وتعني فهم الانسان لذاته، وفهمه للآخرين.
- ٢- الاهتمام: وتعني الارتباط العاطفي بين الفرد وجماعته.
- ٣- المشاركة: وتعني مشاركة الفرد مع الآخرين في القيام بالأعمال ذات الأهداف المجتمعية.(سيد أحمد عثمان، ١٩٧٩)

رابعاً: الرضا الوظيفي: -

ولقد تم تعريف الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يصل إليها الفرد إلي التطابق والتكامل مع عمله من خلال تطابق طموحه الوظيفي لتحقيق أهدافه مع تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها (سهيرة ادريس، ٢٠١٣)

أما الموظف الغير راضي عن وظيفته فإنه يجد صعوبة في التعاون مع زملائه في العمل من جانب ، ويشعر باستمرار بالضغوط النفسية من كل جانب مما يجعل الفرد يتطلع دائما الي الاستقالة من وظيفته والانتقال إلى شركة أخرى (سارة الشريف، ٢٠١٨)

يأتي مفهوم الرضا الوظيفي من مجال علم النفس الصناعي والدراسات الإدارية. وتعود أصوله إلى حركة العلاقات الإنسانية في الثلاثينيات: استجابة للمشاكل

المتزايدة في الأداء والاضطرابات العمالية المرتبطة بانتشار ممارسات تنظيم العمل
(Macias, E. F., & Commission, E, 2014)

ومن النظريات التي تحدثت عن الرضا الوظيفي هي نظرية هيرزبرج، وأشارت النظرية إلى أنه عند حديث الموظفين عن العوامل الداخلية المرتبطة بالعمل مثل (الإنجاز في العمل، الشعور بتقدير الذات نتيجة الإنجاز، المسؤولية، الترقية وغيرها من العوامل فإنهم كان لديهم شعور بالسعادة، وهي العوامل المحفزة، أما ما يخص العوامل الخارجية المحيطة بالعمل مثل (الأجور والعلاقات الشخصية، وظروف العمل البيئية) وأطلق هيرزبرج على هذه العوامل بالعوامل الوقائية، وإذا حدث تدني لمستوى هذه العوامل عن المستوى المقبول فإن هذا يؤدي إلى حالة عدم الرضا الوظيفي لديهم (Giroux, C.-R, 1960)

ويوجد عدة متغيرات تؤثر في الرضا الوظيفي منها:-

١ - الأجور: عندما يشعر الفرد أن أجره عادل بالنسبة للمجهود الذي يبذله يزداد رضاه الوظيفي .

٢ - فرص الترقية: فكلما كانت توقعات أو طموحات الترقية لدى الفرد كبيرة زاد رضاه عن العمل.

٣ - هيكل التنظيم: حيث تشير بعض الدراسات إلى أن المديرين أكثر رضا من غيرهم (سمير عسكر، ١٩٨٥)

وذكرت سهيلة عباس أن هناك عدد من العوامل التي تؤثر على رضا الموظف عن وظيفته، حيث أن بعض هذه العوامل تتعلق بالفرد نفسه والبعض الآخر يتعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الموظف. وتنقسم هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات، على النحو التالي:

١ - العوامل الشخصية: حيث تتعلق بقدرات ومهارات الموظفين أنفسهم ويمكن قياسها ومعرفتها عن طريق تحليل السمات والخصائص المميزة لمجتمع الموظفين مثل العمر، درجة التعليم، المركز الوظيفي، وسنوات الخبرة وغيرها.

٢ - العوامل التنظيمية: وتتعلق هذه العوامل بالتنظيم نفسه وما يتعلق به من أوضاع او علاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة كالرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي، والرضا عن مجموعة العمل).

٣ - العوامل البيئية: وهذه العوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها على الموظف من جانب إنتمائه الاجتماعي، نظرة المجتمع للموظف، وكذلك الرضا العام عن الحياة. (سهيلة عباس، ٢٠٠٣)

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " الحالة التي يصل إليها الفرد إلي التوافق والتكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي لتحقيق أهدافه وعلاقته مع زملاء العمل، وإدراكه لجودة بيئة العمل " كما تدل عليه الدرجة على المقياس المستخدم في الدراسة الراهنة. وقد توصلت الباحثة من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي إلى وجود عامل للرضا الوظيفي.

التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو موقف متعلق بالعمل يعكس مدى رضى الموظف أو عدم رضاه عن وظيفته (Spector, P. E, 1985) وقد لاحظ العديد من الباحثين أن الرضا الوظيفي أمر بالغ الأهمية لموظفي المؤسسات؛ فقد ثبت أنه يرتبط بالعديد من الجوانب المهمة للأداء الوظيفي، مثل المشاركة في العمل والإرهاق (Iyke, P, 2020). من بين العديد من العوامل الفردية والتنظيمية التي تلقي الضوء على

الرضا الوظيفي ، فإن أحد أهم العوامل الفردية هو رأس المال النفسي وعُرفَ رأس المال النفسي (PsyCap) باعتباره مورد نفسي ايجابي، على أنه "تقييم الفرد الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح بناءً على الجهد والمثابرة المحفزين" (Luthans, F., et al., 2007) ويشتمل رأس المال النفسي علي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، والتي تعتبر مصدر أساسي للتنمية ويمكن استخدامها لتحقيق أداء فعال في مكان العمل (Luthans, F. et al., 2004). ويتمتع الموظفون المتفائلون بتوقع المخرجات الإيجابية في المواقف المختلفة في مكان العمل. كما يظهر الموظفون المرنون استجابات تكيفية مع المشكلات والأحداث السلبية ويظلون متسمون بالقوة في الظروف الصعبة. ويتمتع الموظفون مرتفعي الكفاءة الذاتية بالثقة بشأن قدراتهم على تنظيم الإجراءات اللازمة للنجاح في الوظائف الصعبة (Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F, 2010)، ويمتلك أيضا الموظفون الذين يتمتعون بدرجة عالية من الثقة في قدرتهم التي تدفعهم نحو مزيد من النجاح والتقدم. ويتم تحفيز الموظفين ذوي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة لعرض أداء وظيفي جيد والبقاء في المؤسسة الحالية. و تحفيز هؤلاء الموظفين، تحتاج الإدارة إلى التأكد من وجود علاقات عمل وظروف عمل مرضية في المنظمة. (Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. W, 2015) .

الدراسات السابقة:

فيما يتعلق بالعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي؛ اهتم فريق من الباحثين بدراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي، فأجري (Senasu, K., & Virakul, B, 2015) دراسة هدفت إلى بحث الآثار النسبية للمسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا الموظفين عن العمل والحياة في أماكن العمل التايلاندية. وتم جمع البيانات من عينة قوامها (١٢٧٧) موظفًا في قطاعات

التوظيف المختلفة في تايلاند. وأشارت النتائج إلى أن للمسؤولية الاجتماعية تأثير إيجابي على كل من الرضا عن العمل والحياة والرضا الوظيفي. كما أجري (Al-Ghazali, B. M., Sadiq Sohail, M., & Jumaan, I. A. M, 2021) دراسة هدفت إلى بحث تأثير تصورات الموظفين حول المسؤولية الاجتماعية على رضاهم الوظيفي. و يتم أيضاً استكشاف الدور الوسيط لرأس المال النفسي. تم جمع البيانات من عينة متعددة المجالات قوامها ن= (٣٨٣) موظفاً في المملكة العربية السعودية. تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار الفرضيات. أظهرت النتائج أن تصورات المسؤولية الاجتماعية أثرت بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، وأن رأس المال النفسي توسط في تأثير تصورات المسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى تعديل التأثير غير المباشر لتصورات المسؤولية الاجتماعية للشركات على الرضا الوظيفي من خلال رأس المال. واهتم أيضاً (Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S, 2021) بحثاً مماثلاً للبحثن السابقين بغرض فحص العلاقة بين تصورات الموظفين للمسؤولية الاجتماعية ورضاهم الوظيفي. علاوة على ذلك ، يتم أيضاً فحص الأدوار الوسيطة للفخر التنظيمي والاندماج التنظيمي ورأس المال النفسي في العلاقة بين تصورات المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي. كما تم التحقيق في الأدوار المعدلة للهوية الأخلاقية الداخلية والهوية الأخلاقية الرمزية في العلاقة بين تصورات المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي. وذلك على عينة من الموظفين من المملكة العربية السعودية عبر الصناعة. وأظهرت النتائج أن تصورات المسؤولية الاجتماعية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، والفخر التنظيمي، والاندماج التنظيمي، وأن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين تصورات المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي. وأن كلا البعدين للهوية الأخلاقية (الهوية الأخلاقية الداخلية والهوية الأخلاقية الرمزية) يخففان بشكل إيجابي من تأثير تصورات المسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي؛ أجري (Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F., & Alwis, G. de, 2014) بحثاً بهدف الكشف عن العلاقات بين رأس المال النفسي (Psy-Cap) ، والاتجاه نحو العمل والأداء الوظيفي للموظفين في القطاع المصرفي في سريلانكا، وذلك علي عينة مكونة من (١٧٦) مديراً و (٣٥٧) موظفاً. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، و رأس المال النفسي واتجاهات العمل، واتجاهات العمل والأداء الوظيفي. وأسفرت النتائج عن وجود تأثير دال احصائياً لاتجاهات العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي للموظفين في القطاع المصرفي في سريلانكا. كما هدفت دراسة (Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M, 2015) إلى بحث أهمية رأس المال النفسي المكون من الموارد النفسية الإيجابية للأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل في مصر فيما يتعلق بالرضا الوظيفي. وذلك على عينة قوامها ن= (٤٥١) موظفاً في (١١) منظمة، وأشارت النتائج إلى أن كل من الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل، بشكل فردي وعند دمجها في بناء متعدد الأبعاد (رأس المال النفسي) ، ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين المصريين. وأهتم أيضا (Jung, H. S., & Yoon, H. H, 2015) بإجراء بحثاً مماثلاً للبحوث السابقة يهدف الي شرح العلاقات بين رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) ، والرضا الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك على عينة قوامها ن= (٣٢٤) من موظفي الفنادق. وأشارت النتائج أن أمل الموظفين وتفاؤلهم لهما تأثير كبير على الرضا الوظيفي الخاص بهم، ويؤثر أملهم ومرونتهم على سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم . كما حاول أيضا (Biricik, Y. S, 2020) فحص علاقة رأس المال النفسي والأداء الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في مؤسسات التعليم العالي . وتكونت عينة الدراسة من (١٢٢) أكاديمياً في العلوم الرياضية، منهم (٣٠) أنثى و (٩٢)

ذكرًا، عملوا في مناطق مختلفة من تركيا. وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الوظيفي. كما أسفرت أيضا عن وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد المرونة النفسية والأمل والكفاءة الذاتية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي. واستمرارا لهذه الجهود توصل (Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T, 2021) في دراستهم عن التأثير الوسيط للهوية التنظيمية على العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. وذلك على عينة قوامها (٣١٠) من الموظفين الصينيين، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي للموظفين. كما هدفت دراسة (Papacharalampous, N., & Papadimitriou, D, 2021) بفحص تأثير تصور الموظفين للمسؤولية الاجتماعية على التزامهم العاطفي. بالاعتماد على نظرية الهوية الاجتماعية والسلوك التنظيمي الإيجابي في سياق تنمية موارد رأس المال النفسي، كما بحثت الدراسة التأثير الوسيط لرأس المال النفسي للموظفين وذلك على عينة قوامها ن=(٢٦٠) موظفًا في ٢٣ شركة في اليونان. وكشفت النتائج عن وجود علاقة قوية وإيجابية بين إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية والالتزام العاطفي، والذي يتم التوسط فيه جزئيًا بواسطة رأس المال النفسي، كما كشفت أيضا أن جميع درجات متغيرات الدراسة تختلف اختلافًا كبيرًا لصالح المشاركين المرتفعين في درجات رأس المال النفسي. كما فحصت الدراسة ما إذا كان البناء الأساسي الناشئ حديثًا لرأس المال النفسي الإيجابي (الذي يتكون من الأمل والمرونة والتفاؤل والفعالية) يلعب دورًا في التوسط في تأثيرات المناخ التنظيمي الداعم مع أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. باستخدام ثلاث عينات متنوعة، وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي للموظفين يرتبط بشكل إيجابي بأدائهم ورضاهم والتزامهم ، كما أن المناخ الداعم يرتبط برضا الموظفين والتزامهم. كما تم دعم الفرضية الرئيسية للدراسة القائلة بأن رأس المال النفسي للموظفين يتوسط العلاقة بين المناخ الداعم وأدائهم. واهتم (Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E, 2022) بدراسة علاقات رأس المال النفسي وتأثيره على

الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي على المستويين الفردي والجماعي. وذلك على عينة قوامها (٣٠٤) مشاركاً من ٣٤ فريقاً من الموظفين البولنديين، وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي الخاص بأعضاء الفريق مرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي على المستوى الفردي وجانبين من الأداء الوظيفي، وهما الأداء الإبداعي والأداء في الدور. واهتم (Vandenberghe, C., Dirzyte, A., & Patapas, A, 2022) بدراسة الممارسات التنظيمية الإيجابية، ورأس المال النفسي، والرضا الحياتي للعاملين في القطاعين العام والخاص. وتكونت العينة من (٥٨٢) موظفاً، منهم (٤٤٣) موظفاً في القطاع العام و(١٣٩) موظفاً في القطاع الخاص. وكشفت النتائج تمتع موظفو القطاع الخاص بدرجات أعلى من التفاعل مقارنةً بموظفي القطاع العام ، وأظهر موظفو القطاع العام درجات أعلى في الكفاءة الذاتية مقارنةً بموظفي القطاع الخاص. وتوسط رأس المال النفسي في الربط بين الممارسات التنظيمية الإيجابية والرضا عن الحياة. كما ارتبطت الممارسات التنظيمية الإيجابية بالرضا عن الحياة ورأس المال النفسي في مجموعتي الموظفين.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت رأس المال النفسي والمسؤولية الاجتماعية؛ أجري (Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Hoseinkhani Naniz, M, 2019) دراسة بهدف استكشاف أثر رأس المال النفسي والمسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي العاطفي والإبداع مع توضيح دور الاندماج في العمل، وذلك على عينة قوامها (٢٢٩) موظفاً . وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي له آثار إيجابية ذات دلالة على المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في العمل والالتزام التنظيمي العاطفي. وفيما يتعلق بالدور الوسيط لرأس المال النفسي أجري (Hazzaa, R, 2020) نموذج نظري لفهم أفضل لكيفية تجربة الموظفين نفسياً للمسؤولية الاجتماعية للشركات ومواقفهم اللاحقة من خلال اعتماد إطار سلوك تنظيمي إيجابي. وتضمن النموذج رأس المال النفسي كوسيط، بالإضافة إلى الامتتان كوسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي والمسؤولية الاجتماعية، وذلك على عينة من الموظفين في

المنظمات الرياضية الترفيهية في جميع أنحاء الولايات المتحدة (ن = ٧٠٥). وأشارت النتائج إلى أن تصورات الموظفين للمسؤولية الاجتماعية للشركات كانت سابقة قوية في توليد قدرات نفسية إيجابية ونتائج إيجابية للموظفين، وأشارت النتائج عن وجود تأثير غير مباشر لرأس المال النفسي لشرح الجانب النفسي للمسؤولية الاجتماعية. في حين أن الامتتان لا يوجد له تأثير ذو دلالة على المسؤولية الاجتماعية و رأس المال النفسي. واستكمالا لهذه الجهود اختبرت دراسة (Hazzaa, R. N., Oja, B. D., & Kim, M, 2022) الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين تصورات الموظف للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمشاركة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وذلك على عينة قوامها (١٢٠) موظفًا من الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين تصورات الموظف للمسؤولية الاجتماعية والمشاركة الوظيفية، والرضا الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أجري (Rizvi, Y. S., & Nabi, A, 2022) دراسة على (١٥٤) موظفًا بهدف الكشف عن العلاقة بين تصور الموظفين لممارسات المسؤولية الاجتماعية ورأس المال النفسي (PsyCap) أثناء جائحة COVID-19. وأشارت النتائج إلى أن تصور الموظفين لممارسات المسؤولية الاجتماعية كان مرتبطًا بشكل إيجابي بمكونات رأس المال النفسي، وهي الكفاءة الذاتية للموظفين والأمل والمرونة والتفاؤل. كما أوضحت النتائج أن ٥٧.٤٪ من التباين في رأس المال النفسي يتم تفسيره من خلال تصور الموظفين للمسؤولية الاجتماعية. واهتم (Rizvi, Y. S., & Nabi, A, 2022) بفحص التأثيرات المختلفة للمسؤولية الاجتماعية على الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل. وذلك على عينة قوامها (٤٣٠) موظفًا في مجال السياحة في الصين ، أظهرت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية كان لها آثار إيجابية على الكفاءة الذاتية للموظفين والأمل والمرونة والتفاؤل من خلال رضا الموظفين عن استجابات الشركات لعواقب أزمة كوفيد ١٩.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي؛ أجري (Liden, R. C. et al., 2000) دراسة لاختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقات بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل، وذلك على عينة قوامها (٣٣٧) موظفًا ورؤسائهم المباشرين. وأوضحت النتائج توسط أبعاد التمكين في المعنى والكفاءة في العلاقة بين خصائص الوظيفة ورضا العمل، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن الرضا عن العمل يُفسّر إلى حد كبير من خلال التمكين النفسي. كما هدفت دراسة (Holdsworth, L., & Cartwright, S, 2003) إلى استكشاف العلاقة بين التوتر والرضا والأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (المعنى والأثر وتقرير المصير والكفاءة). وذلك على عينة قوامها (٤٩). وأوضحت النتائج أن أبعاد التمكين للمعنى والتأثير وتقرير المصير بشكل خاص تؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي. واستكمالاً للجهود السابقة أجري (Bordin, C. et al., 2006) دراسة هدفت إلى فحص دور التمكين النفسي في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٩٩) موظفًا من سنغافورا، كما تم تقييم التأثير الوسيط للدعم الاجتماعي الرقابي على العلاقة بين الرضا الوظيفي والتمكين النفسي. و أظهرت نتائج الدراسة أن العديد من العوامل هي سوابق للتمكين النفسي وأن التمكين يمكن أن يزيد من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما كشفت النتائج إلى أن الدعم الاجتماعي هو محدد مهم لتأثيرات التمكين على الرضا الوظيفي. كما هدفت دراسة (Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V, 2014) إلى التحليل البعدي للدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي في بيئة العمل للممرضات. واشتمل التحليل مراجعة (١٢) مقالة تناولت العلاقة بين التمكين التنظيمي والتمكين النفسي والرضا الوظيفي للممرضات. وأوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي للممرضات. كما أوضحت أيضاً تأثير كلا من التمكين الهيكلي والتمكين النفسي على الرضا الوظيفي. كما أجري (Ghani, A., Almadhoun, T. Z., &

(Ling, Y.-L., 2015) دراسة للتعرف على تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين معلمي المدارس الثانوية الماليزية. وذلك على عينة قوامها (٨٠٠) معلم في ماليزيا الشمالية ، وأظهرت النتائج إلى أن رضا المعلمين والتزامهم الوظيفي يتأثران بشكل أساسي بالتمكين النفسي. كما اهتم (Koberg, C. S. et al., 2016) بتحديد العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، وذلك على عينة قوامها (٦١٢) موظفًا من الفنيين والاداريين والمهنيين العاملين في المستشفيات (١٢٩ رجلاً و ٤٨٣ امرأة). وأوضحت النتائج أن الأفراد الذين يتمتعون بمزيد من الحياة في المنظمة يتمتعون بمزيد من التمكين النفسي؛ كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي، وارتبطت أيضاً تصورات التمكين بزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية / فعالية العمل ، فضلاً عن انخفاض الميل لمغادرة مكان العمل.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي ورأس المال النفسي؛ أجرى (SANI, M., HAJIANZHAEE, Z., & HraGANJOUei, F, 2019) بحث هدف إلى دراسة تأثير التمكين النفسي ورأس المال النفسي على الاستعداد الفردي للتغيير في موظفي وزارة الشباب والرياضة. وذلك على عينة قوامها (ن=٨٥٠)، وأظهرت نتائج هذا البحث أن التمكين النفسي كان له تأثير إيجابي ومعنوي على استعداد الفرد للتغيير، كما أوضحت النتائج أن لرأس المال النفسي أيضاً تأثير إيجابي وهام على الاستعداد الفردي، كما وجد تأثير موجب دال احصائياً للتمكين النفسي على رأس المال النفسي . كما وجد تأثير ايجابي للتمكين النفسي على الاستعداد الفردي للتغيير من خلال الدور الوسيط لرأس المال النفسي. واستكمالا للجهود السابقة أجرى (Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A, 2019) دراسة هدفت إلى استكشاف دراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين التمكين النفسي المتصور ورضا الموظف، والالتزام التنظيمي المعياري. وذلك على عينة قوامها (٤١١) مشاركاً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين متغيرات

الدراسة وبعضها بعضا، وأوضحت أيضاً أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين التمكين النفسي المتصور والرضا الوظيفي للموظف، والالتزام التنظيمي. واستكمالا لهذه الجهود تناولت دراسة (Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T, 2021) التأثير الوسيط للهوية التنظيمية على العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وما إذا كانت الوساطة معدلة حسب مستوى الدخل. وذلك على عينة قوامها (٣١٠) من الصينيين العاملين في المجال الطبي، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وقد توسطت هذه العلاقة جزئياً بالهوية التنظيمية. ولعب أيضاً مستوى الدخل دوراً معدلاً في العلاقة بين الهوية التنظيمية والرضا الوظيفي؛ حيث أوضحت النتائج أن ذوي الدخل الأكبر، أثرت هويتهم التنظيمية على رضاهم الوظيفي بقوة أكبر من أولئك الذين لديهم دخل أقل. كما هدفت دراسة (Haji, L., Valizadeh, N., & Karimi, H, 2022) الكشف عن تأثير رأس المال النفسي على روح المبادرة من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي. وذلك على عينة قوامها (ن = ١٢,١٥٥) وقد تم تقديرهم باستخدام جدول أخذ العينات Krejcie و Morgan (ن = ٣٧٥). وأشارت النتائج إلى أن التأثير المباشر لرأس المال النفسي على التمكين النفسي كان موجباً ودال احصائياً، كما أثر رأس المال النفسي والتمكين النفسي بشكل إيجابي على روح المبادرة.

وفيما يتعلق بالدراسات التي تناولت العلاقة بين التمكين النفسي والمسؤولية الاجتماعية، اهتم فريق من الباحثين بالكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتمكين النفسي، (Christens, B. D., Peterson, N. A., & Speer, P. W, 2011) دراسة لبحث العلاقة المتبادلة (ثنائية الاتجاه) بين مشاركة المجتمع، والتمكين النفسي. وذلك على عينة قوامها (ن = ٤٧٤). وأوضحت النتائج أن للمشاركة المجتمعية أثر إيجابي على التمكين النفسي. كما أجري (Khanjari, L, 2017) دراسة مشابهة هدفت إلى التحقيق في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتحسين الالتزام التنظيمي لدى الموظف والدور الوسيط للتمكين النفسي، وذلك على عينة قوامها (٤٤٣)،

وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، وأن التمكين النفسي يلعب دور وسيط في العلاقة بينهما. كما قدمت أبحاث التمكين مساهمات مهمة في فهم تنمية الشباب ورفاههم ونشاطهم ؛ وفي هذا الصدد أجري (Lardier, D. T, 2018) دراسة هدفت إلى فحص تأثير الهوية العرقية على التمكين النفسي، وكذلك بحثت الدور الوسيط للهوية العرقية بين مشاركة المجتمع، والتمكين النفسي، وذلك علي عينة من الشباب قوامها (ن = ١٤٨٠) من مجتمع يعاني من نقص الموارد ، تبحث هذه الدراسة في الدور الوسيط للهوية العرقية بين مشاركة المجتمع، والمسؤولية الاجتماعية، والتمكين النفسي، وكان أيضاً للمشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية تأثير إيجابي مباشر على كل من الهوية العرقية والتمكين النفسي. وأهتم أيضاً (Lee, S. Y., Kim, Y., & Kim, Y, 2021) بالكشف عن الآليات التي من خلالها تفيد المشاركة في حملات المسؤولية الاجتماعية للشركات وعلاقتها بالتمكين النفسي، وكشفت النتائج أن الافراد الذين طُلب منهم المشاركة بنشاط في حملات المسؤولية الاجتماعية للشركات كانوا أكثر ميلاً للنظر في دوافع الشركة في الخدمة العامة بدلاً من الخدمة الذاتية، وتقييم الشركة بشكل أفضل، وكشفت النتائج أن المشاركة في المسؤولية الاجتماعية تسهم في رفع مستوى التمكين النفسي .

تعقيب:

يمكننا من خلال العرض السابق استخلاص النقاط التالية بما يفيد الدراسة الحالية:

- حداثة الاهتمام بالتمكين النفسي ورأس المال النفسي والمسؤولية الاجتماعية في القطاع الطبي بشكل خاص.
- عدم وجود دراسات- في حدود علم الباحثة- اهتمت بالتأثيرات المباشرة وغير المباشرة، المتبادلة بين المتغيرات الأربعة موضع اهتمامنا في الدراسة الراهنة.

- لم يولي الباحثين اهتماماً كبيراً بفحص تأثير المسؤولية الاجتماعية للموظفين على الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الطبي ، وركزت الدراسات القليلة المتاحة على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتصورات الموظفين عنها وتأثيرها على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، والدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بينهم (Senasu, K., & Virakul, B, 2015; Al-Ghazali, B. M., Sadiq Sohail, M., & Jumaan, I. A. M, 2021; Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S, 2021)
- كما أظهرت الدراسات أن رأس المال النفسي للموظفين يرتبط بشكل إيجابي بأدائهم ورضاهم والتزامهم، والدور الوسيط لرأس المال النفسي في تأثير المناخ الداعم مع أداء الموظفين ورضاهم. (Kappagoda, U. W. M. R. S. et al., 2014 ; Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M, 2015; Jung, H. S., & Yoon, H. H, 2020 ; Biricik, Y. S, 2020) ، بشكل يثير الدور المهم الذي يلعبه رأس المال النفسي في بيئة العمل بشكل عام، وبيئة العمل الطبية بشكل خاص في التأثير على الرضا الوظيفي.
- وتبين أيضاً أهمية رأس المال النفسي واثارة الإيجابية على المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في العمل والالتزام التنظيمي العاطفي (Dehghani Soltani, M., et al., 2019; Hazzaa, R, 2020; Hazzaa, R. N., Oja, B. D., & Kim, M, 2022)
- مما قد يشير للدور المهم لموارد رأس المال النفسي في السياق التنظيمي، ويقدم مبرراً علمياً للباحثة لطرح فروض الدراسة الحالية، بهدف الارتقاء بمستوى المؤسسات الطبية؛ ومن ثم الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الطبي ورضا المرضى عن الخدمة المقدمة لهم.

فروض الدراسة:

من خلال الطرح السابق للمفاهيم النظرية والدراسات السابقة يمكن افتراض الفروض التالية:-

- يوجد تأثير للتمكين النفسي والمسؤولية الاجتماعية كعمليات وسيطة في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وينبثق من الفرض السابق عدد من الفروض الفرعية وهي:

- يوجد تأثير مباشر دال احصائياً لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير مباشر دال احصائياً لرأس المال النفسي على التمكين النفسي لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير مباشر دال احصائياً للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير مباشر دال احصائياً للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير مباشر دال احصائياً للرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير غير مباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر التمكين كمتغير وسيط لدى عينة الدراسة.
- يوجد تأثير غير مباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط لدى عينة الدراسة.

منهج الدراسة واجراتها

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، لدراسة تحليل مسار Path Analysis

العلاقات السببية والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة .

ثانياً : إجراءات الدراسة .

عينة الدراسة :

أولاً: العينة الاستطلاعية :

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٩٩) مشاركاً (١٣١ من الاناث، ٦٨ من الذكور) بمتوسط عمر (٣٥,٥) وانحراف معياري (٤,٤٥) وذلك من العاملين بالقطاع الطبي وتخصصاتهم الطبية (أطباء، ممرضين، صيادلة)، وتم مراعاة أن تكون سنوات الخبرة لا تقل عن خمس سنوات.

ثانياً العينة الاساسية :

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٤٢٧) موظف وموظفة (٢٥٤ أنثى، ١٧٣ ذكر) بمتوسط عمر (٣٢,٣) وانحراف معياري (٥,٧) وذلك من العاملين بالقطاع الطبي وتخصصاتهم الطبية: (أطباء، ممرضين، صيادلة) وتم مراعاة أن تكون سنوات الخبرة لا تقل عن خمس سنوات، وتم إجراء البحث في التوقيت من: أغسطس ٢٠٢١ إلى أغسطس ٢٠٢٢. وقد كوفئ بين عینتی الذکور والاناث في بعض المتغيرات التي يوضحها جدول (١).

جدول (١)

قيمة ت ودالاتها بين الذكور والاناث علي بعض متغيرات التكافؤ

المتغير	ذكور		اناث		قيمة ت	الدالة
	م	ع	م	ع		
العمر	٣٢,٤١	٥,٢٨	٣٢,٣٥	٤,٦٥	٠,١٩٥	غير دالة
المستوي الاقتصادي	٣,٢٥	٠,٦٧١	٣,٣٨	٠,٦٣٦	١,١٥٢	غير دالة

جدول (٢)

توزيع العينة الأساسية طبقاً للتخصصات الوظيفية

التخصص	ك	%
أطباء	٢٠٠	٤٦,٨٣%
صيادلة	١٢١	٢٨,٣٣%
تمريض	١٠٦	٢٤,٨٢%
إجمالي	٤٢٧	١٠٠%

ويمكننا من خلال تأمل الجدول السابق ملاحظة الاتي:

زيادة تمثيل فئة الأطباء، حيث بلغت نسبة تمثيلهم (٤٦,٨٣%)، مقارنة بنسبة تمثيل الصيادلة (٢٨,٣٣%)، ونسبة تمثيل التمريض (٢٤,٨٢%).

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة للتحقق من فروض الدراسة الأدوات التالية:

١- مقياس رأس المال النفسي:

من خلال اطلاع الباحثة على التراث النظري والمقاييس المرتبطة بموارد الطاقة النفسية مثل مقياس (Luthans, F., & Avolio, B. J., 2007)، وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة، تم عرض المقياس على عينة من الخبراء في علم النفس^(١) للتعرف على مدى مناسبة العبارات في التعبير عن المكون الذي تعبر عنه، وأسفرت النتائج عن اتفاق ٨٠% من عينة الخبراء على ضرورة صياغة بعض عبارات المقياس. وتم تجريب المقياس في صورته الأولية على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مشارك من الأطقم الطبية، وقد أجمع الجميع أن بنود المقياس مناسبة

(١) أ.د/ أحمد عبد الفتاح عياد أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ هبة بهي الدين ربيع أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ شيماء خاطر أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.م. د/ محمد منصور أستاذ علم النفس المساعد جامعة طنطا، د/ يارا عيسى مدرس علم النفس جامعة طنطا .

وتتسم بالوضوح، كما أن طوله مناسب. واشتمل المقياس على (١٥) عبارة تقيس (٣) أبعاد فرعية على مقياس متدرج خماسي طبقا لطريقة ليكرت يمتد من (١) لا تنطبق تماما إلى (٥) تنطبق تماما، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس مدى تقدير الشخص لقدرته في التغلب على العقبات في بيئة العمل بجهد متواصل ومثابرة، وتقديره للنجاح في المهام الوظيفية بناء على ثقته في قدرته لبذل الجهد والمثابرة من أجل تحقيق النجاح، مع توقع النجاح في المستقبل وتقدير ذات إيجابي، وتقاس إجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد عند الاستجابة لهذا المقياس.

حساب الكفاءة القياسية للمقياس:

أولاً: صدق مقياس رأس المال النفسي:

الصدق: تم حساب صدق التكوين البنائي للمقياس على مجموعة المشاركين الاستطلاعية الموضح خصائصها بالجدول (١)، واستخدم أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بواسطة SPSS(V.26) مع استخدام التدوير المائل.

جدول (٣)

نتائج الصدق العاملي لتشبع الفقرات على مقياس رأس المال النفسي.

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	قيم الشيوخ
٨	٠,٨٧	-----	-----	٠,٦٥
٩	٠,٧٣	-----	-----	٠,٥٤
١٢	٠,٦١	-----	-----	٠,٥٨
٣	٠,٥٨	-----	-----	٠,٤٠
٧	٠,٥٣	-----	-----	٠,٦١
٦	٠,٤٩	-----	-----	٠,٥٣
١٣	٠,٤٨	-----	-----	٠,٥٧
١١	٠,٤٦	-----	-----	٠,٥٨
١٠	٠,٤٥	-----	-----	٠,٥٥
١٤	-----	٠,٨٧	-----	٠,٦٨

١٥	----	٠,٨٦	-----	٠,٧٤
٤	----	٠,٦٤	-----	٠,٥٥
١	----	-----	٠,٨٠	٠,٦٧
٢	----	-----	٠,٦٢	٠,٦٣
٥	----	-----	٠,٤٨	٠,٦١
الجذر الكامن	٦,٤٨	١,٣٠	١,١٧	
نسبة التباين المفسرة	٤٣,٢١	٨,٦٨	٧,٨٥	
المجموع الكلي للتباين	٥٩,٧٤			

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس ، تم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٣٠) لتفسير العوامل المستخرجة ، أشارت النتائج إلى تشبع جميع فقرات المقياس على ثلاث عوامل لرأس المال النفسي. لتفسر جميعها (٥٩%) من التباين الكلي لرأس المال النفسي هي العامل الأول بجذر كامن (٦,٤٨)، يفسر منفردا (٤٣%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٨, ٩, ١٢, ٣, ٧, ٦, ١٣, ١١, ١٠) بقيم تشعبات تراوحت بين (٠,٤٥) أقل تشبعا، و(٠,٨٧) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط برؤية الشخص لمدى نجاحه في حياته وتحقيقه لأهدافه التي سبق وحددها لنفسه لذا يمكن تسميته بـ(التفكير المفعم بالامل والصمود). والعامل الثانى، بجذر كامن (١,٣٠)، يفسر منفردا (٨%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١٤, ١٥, ٤) بقيم تشعبات تراوحت بين (٠,٦٤) أقل تشبعا، و(٠,٨٦) أعلى تشبعا ، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بتقاؤل الشخص بشأن ما سيحدث له في المستقبل، لذا يمكن تسميته بـ(التفاؤل). والعامل الثالث، بجذر كامن (١,١٧)، يفسر منفردا (٧%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١, ٢, ٥) ،

بقيم تشعبات تراوحت بين (٠,٤٨) أقل تشعباً، و(٠,٨٠) أعلى تشعباً، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشعباً على هذا العامل نجدها ترتبط بالثقة في النفس في تحديد الأهداف المهمة في الحياة واستراتيجيات تنفيذها، لذا يمكن تسميته بـ(الكفاءة الذاتية).

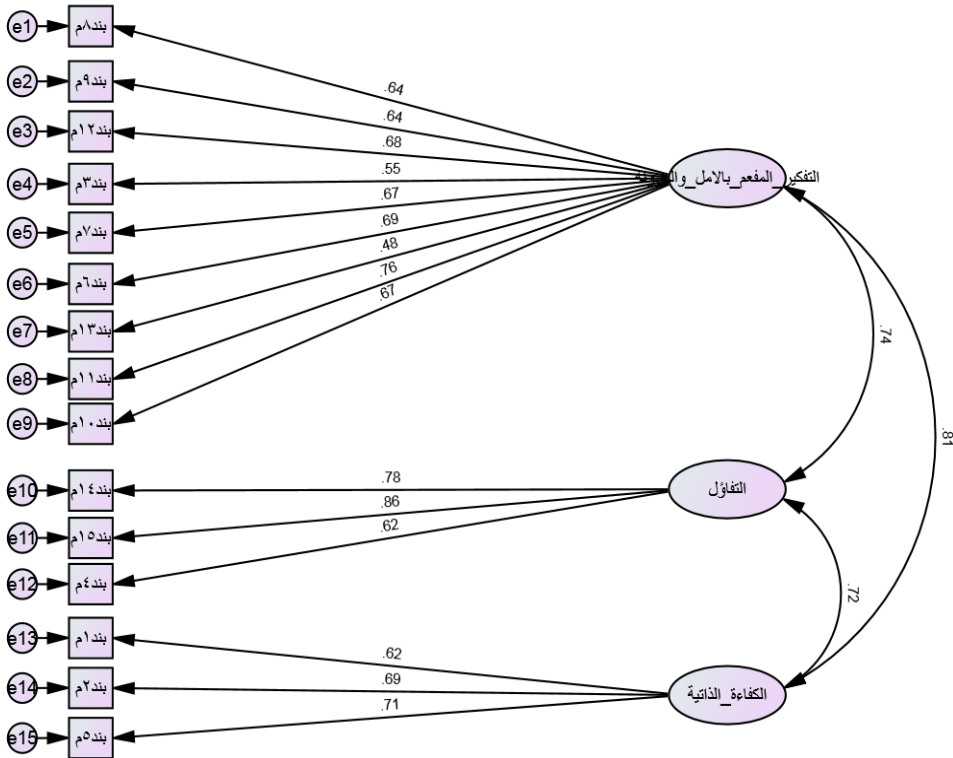
كما نفذت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي كإجراء احصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات (١٥) الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة ويعرض الجدول (٤) أدلة المطابقة للنموذج ثلاثي العوامل لمقياس رأس المال النفسي. وفقاً لاستجابات عينة الدراسة (ن=١٩٩).

جدول (٤)

أدلة المطابقة لنموذج ثلاثي العوامل لمقياس رأس المال النفسي (ن=١٩٩)

أدلة الملاءمة							النموذج الناتج من CFA ثلاثي العامل
RMSEA	NFI	PRATIO	CFI	TLI	IFI	AGFI	
٠.٠٩	٠.٧٧	٠.٨٢	٠.٨٢	٠.٧٩	٠.٨٢	٠.٧٦	

مما يلاحظ من جدول (٤) ان جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك مما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس ثلاثي العوامل لمقياس رأس المال النفسي. لدى المشاركين في الدراسة ويظهر الشكل (١) النموذج البنائي النهائي لمقياس رأس المال النفسي.



شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس ثلاثي العوامل لمقياس رأس المال النفسي.

ثانياً: ثبات مقياس رأس المال النفسي:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

جدول (٥)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

العامل	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
مقياس رأس المال النفسي	١٥	٠,٩٠
التفكير المفعم بالامل والمرونة	٩	٠,٨٥
التفاؤل	٣	٠,٧٨
الكفاءة الذاتية	٣	٠,٧٢

بينت النتائج بالجدول (٥) أعلاه أن أداة الدراسة حققت ثباتا مرتقعا حيث بلغت قيمته (٠,٩٠)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة ما بين (٠,٧٢ - ٠,٨٥)، ويتضح من ذلك، أن أداة الدراسة حققت ثباتا عاليا، مما يدعم الوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

كما عمدت الباحثة للتحقق من ثبات أداة الدراسة أيضا عن طريق التجزئة النصفية، وذلك للتأكد من مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات، حيث تم استخدام معامل سيبيرمان- براون ، ومن ثم تصحيح بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي.

جدول (٦)

معاملات ثبات أداة الدراسة طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠,٨٤	٨	النصف الاول
	٠,٨٣	٧	النص الثاني

قيمة معامل سبيرمان			٠,٨٣**
براون			
معامل جتمان			٠,٨٢**

** تشير أن معامل الارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

٢- مقياس التمكين النفسي.

من خلال اطلاع الباحث على التراث النظري والمقاييس المرتبطة بالتمكين النفسي مثل (Russell, Wendy & Steven, 2002; Menon, S. T, 2001; Spreitzer, G. M, 1995) وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة، تم عرض المقياس على عينة من الخبراء في علم النفس^(١) للتعرف على مدى مناسبة العبارات في التعبير عن المكون الذي تعبر عنه، وأسفرت النتائج عن اتفاق ٨٠% من عينة الخبراء على ضرورة صياغة بعض عبارات المقياس. وتم تجريب المقياس في صورته الأولى على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مشارك من الأطقم الطبية، وقد أجمع الجميع أن بنود المقياس مناسبة وتتسم بالوضوح، كما أن طوله مناسب. واشتمل المقياس على (١٢) عبارة تقيس بعدين فرعيين على مقياس متدرج خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١) أرفض تماماً إلى (٥) أوافق تماماً، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس قدرة الفرد على أن يقرر بنفسه كيفية القيام بعمله والتأثير على مجريات الأمور المتعلقة بالعمل، وتقييم الفرد لعمله بأنه ذو معنى وفائدة بالنسبة له والثقة في القدرة على أدائه، وتقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد عند الاستجابة لهذا المقياس

أولاً: الصدق: تم حساب صدق التكوين البنائي للمقياس على مجموعة المشاركين الاستطلاعية.

(١) أ.د/ أحمد عبد الفتاح عياد أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ هبة بهي الدين ربيع أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ شيماء خاطر أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.م. د/ محمد منصور أستاذ علم النفس المساعد جامعة طنطا، د/ يارا عيسى مدرس علم النفس جامعة طنطا .

جدول (٧)

نتائج الصدق العاملي لتشبع الفقرات علي مقياس التمكين النفسي.

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	قيم الشبوع
٨	٠,٨٩	-----	٠,٧٢
١٢	٠,٨٦	-----	٠,٦٧
١٠	٠,٨٠	-----	٠,٧٤
٩	٠,٧٥	----	٠,٧٣
٧	٠,٧٢	----	٠,٦٠
١١	٠,٥٦	----	٠,٦٢
٦	٠,٥١	----	٠,٨٥
٣	----	٠,٩٧	٠,٧٧
٤	----	٠,٨٩	٠,٧٨
٢	----	٠,٨٧	٠,٧٢
١	----	٠,٧٨	٠,٨٥
٥	----	٠,٦٢	٠,٨٢
الجذر الكامن	٦,٥٧	١,٣٦	
نسبة التباين المفسرة	٥٤,٧٧	١١,٣٩	
المجموع الكلي للتباين	٦٦,١٧		

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس، تم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٣٠) لتفسير العوامل المستخرجة، أشارت النتائج الي تشبع جميع فقرات المقياس علي عاملين علي مقياس التمكين النفسي. لتفسر جميعها (٦٦%) من التباين الكلي لمقياس التمكين النفسي هي العامل الأول بجذر كامن (٦,٧٥)، يفسر منفردا (٥٤%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٨، ١٢، ١٠، ٩، ٧، ١١، ٦) بقيم تشعبات تراوحت بين (٠,٥١) أقل تشبعا، و(٠,٨٩) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات

الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بقدرة الفرد علي ان يقرر بنفسه كيفية القيام بعمله والتأثير علي مجريات الامور المتعلقة بالعمل، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ(الاستقلالية والتأثير في مجال العمل)، والعامل الثاني، بجذر كامن (١,٣٦)، يفسر منفردا (١١%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٣, ٤, ٢, ١, ٥)، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٦٢) أقل تشبعا، و(٠,٩٧) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط باعتبار الفرد ان عملة ذو معني وفائدة بالنسبة له والثقة في القدرة علي ادائه، لذا يمكن تسميته بـ(قيمة العمل والثقة في امكانات أدائه).

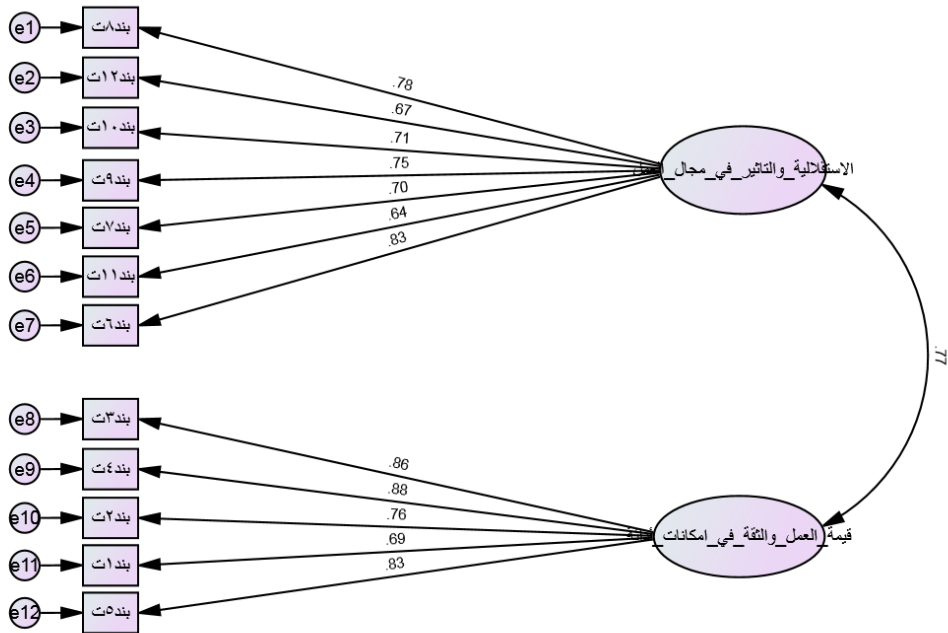
كما نفذت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي كإجراء احصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات (١٢) الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرين الكامنين كعوامل فرعية (الاستقلالية والتأثير في مجال العمل و قيمة العمل والثقة في امكانات أدائه)، ويعرض الجدول (٨) أدلة المطابقة للنموذج ثنائي العوامل لمقياس وفقا لاستجابات عينة الدراسة (ن=١٩٩).

جدول (٨)

أدلة المطابقة لمقياس ثنائي العوامل مقياس التمكين النفسي. (ن=١٩٩)

أدلة الملاءمة							النموذج الناتج من CFA ثنائي العامل
RMSEA	NFI	PRATIO	CFI	TLI	IFI	AGFI	
٠,٠٩	٠,٨٠	٠,٨٠	٠,٨٢	٠,٧٨	٠,٨٢	٠,٦٧	

مما يلاحظ من جدول (٨) ان جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك مما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس ثنائي العوامل للتمكين النفسي. لدي المشاركين في الدراسة ويظهر الشكل (٢) النموذج البنائي النهائي لمقياس التمكين النفسي.



شكل (٢): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس ثنائي العوامل للتمكين النفسي.

ثانيا: ثبات مقياس التمكين النفسي:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا

جدول (٩)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

العامل	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
مقياس التمكين النفسي	١٢	٠,٩٢
الاستقلالية والتأثير في مجال العمل	٧	٠,٨٨
قيمة العمل والثقة في امكانيات ادانة	٥	٠,٨٩

بينت النتائج بالجدول (٩) أعلاه أن أداة الدراسة حققت ثباتا مرتفعاً حيث بلغت قيمته (٠,٩٢)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة ما بين (٠,٨٩ - ٠,٨٨)، ويتضح من ذلك، أن أداة الدراسة حققت ثباتاً عالياً، مما يدعم الوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

كما عمدت الباحثة للتحقق من ثبات أداة الدراسة أيضاً عن طريق التجزئة النصفية، وذلك للتأكد من مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات، حيث تم استخدام معامل سبيرمان - براون، ومن ثم تصحيح بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي

جدول (١٠)

معاملات ثبات أداة الدراسة طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠,٩٠	٦	النصف الاول
	٠,٨٦	٦	النص الثاني
٠,٨٠**			قيمة معامل سبيرمان

براون		
معامل جتمان	٠,٨٠	**

** تشير أن معامل الارتباط دال احصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

٣- مقياس الرضا الوظيفي.

من خلال اطلاع الباحثة على التراث النظري والمقاييس المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل (Nanjundeswaraswamy, T. S, 2019; Yanchovska, 2022) وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة، تم عرض المقياس على عينة من الخبراء في علم النفس^(١) للتعرف على مدى مناسبة العبارات في التعبير عن المكون الذي تعبر عنه، وأسفرت النتائج عن اتفاق ٨٠% من عينة الخبراء على ضرورة صياغة بعض عبارات المقياس. وتم تجريب المقياس في صورته الأولى على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مشارك من الأطقم الطبية، وقد أجمع الجميع أن بنود المقياس مناسبة وتتسم بالوضوح، كما أن طوله مناسب. واشتمل المقياس على (٨) عبارات على مقياس متدرج خماسي طبقاً لطريقة ليكرت يمتد من (١) أرفض تماماً إلى (٥) اتفق تماماً، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس رضا الفرد عن عمله وزملاءه في العمل وجودة بيئة عمله، وتقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد عند الاستجابة لهذا المقياس

أولاً: الصدق:-

تم حساب صدق التكوين البنائي للمقياس على مجموعة المشاركين الاستطلاعية.

(١) أ.د/ أحمد عبد الفتاح عياد أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ هبة بهي الدين ربيع أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ شيماء خاطر أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.م. د/ محمد منصور أستاذ علم النفس المساعد جامعة طنطا، د/ يارا عيسى مدرس علم النفس جامعة طنطا.

جدول (١١)

نتائج الصديق العاملي لتتبع الفقرات علي مقياس الرضا الوظيفي.

رقم البند	العامل الأول	قيم الشيوخ
٢	٠,٨٦	٠,٧٤
٤	٠,٨٥	٠,٧٣
٣	٠,٨٥	٠,٧٢
١	٠,٨٢	٠,٦٨
٥	٠,٨٢	٠,٦٧
٨	٠,٨٠	٠,٦٥
٦	٠,٧٩	٠,٦٢
٧	٠,٧٣	٠,٥٤
الجذر الكامن	٥,٣٩	
نسبة التباين المفسرة	٦٧,٣٩	
المجموع الكلي للتباين	٦٧,٣٩	

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس، تم إجراء صديق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، تم حذف البنود التي كان تشبعها أقل من ٠,٣٠. نتج عن الإجراءات السابقة الإبقاء علي (٨) بنود. لتفسر جميعها (٦٧%) من التباين الكلي لمقياس الرضا الوظيفي من خلال عامل عام واحد بجذر كامن (٥,٣٩)، تشبعت عليه المفردات أرقام (٢، ٤، ٣، ١، ٥، ٨، ٦، ٧) بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٧٣) أقل تشبعا، و(٠,٨٦) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بالرضا عن مجال العمل الحالي، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الرضا الوظيفي).

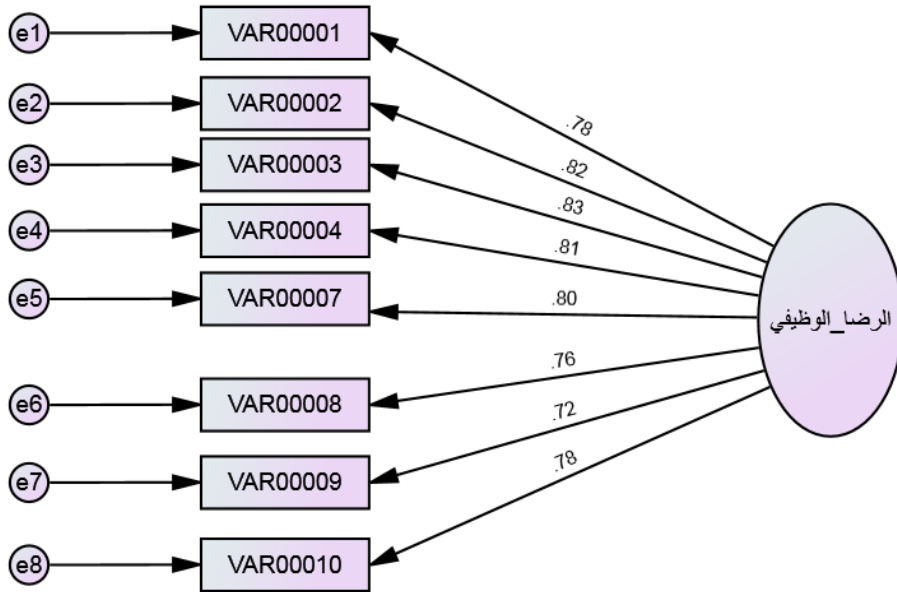
كما نفذت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي كإجراء احصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات (٨) الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرات الكامنة للعامل العام للرضا الوظيفي، ويعرض الجدول (١٢) أدلة المطابقة للنموذج أحادي العامل لمقياس الرضا الوظيفي. وفقا لاستجابات عينة الدراسة (ن=١٩٩).

جدول (١٢)

أدلة المطابقة لمقياس احادي العامل للرضا الوظيفي. (ن=١٩٩)

أدلة الملاءمة							النموذج الناتج من CFA ثلاثي العامل
RMSEA	NFI	PRATIO	CFI	TLI	IFI	AGFI	
٠,٠٩	٠,٩٧	٠,٥٧	٠,٩٧	٠,٩٥	٠,٩٧	٠,٩٠	

مما يلاحظ من جدول (١٢) ان أدلة المطابقة وصلت للمحك مما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي للرضا الوظيفي لدى المشاركين في الدراسة , ويظهر الشكل (٣) النموذج البنائي النهائي لمقياس الرضا الوظيفي.



الشكل (٣) النموذج البنائي النهائي لمقياس الرضا الوظيفي

ثانياً: ثبات مقياس الرضا الوظيفي

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا .

جدول (١٣)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

العامل	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
مقياس الرضا الوظيفي	٨	٠,٩٣

بينت النتائج بالجدول (١٣) أعلاه أن أداة الدراسة حققت ثباتاً مرتفعاً حيث بلغت قيمته (٠,٨١) ، ويتضح من ذلك، أن أداة الدراسة حققت ثباتاً عالياً، مما يدعم الوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

كما عمدت الباحثة للتحقق من ثبات أداة الدراسة أيضا عن طريق التجزئة النصفية، وذلك للتأكد من مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات، حيث تم استخدام معامل سبيرمان- براون ، ومن ثم تصحيح بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي

جدول (١٤)

معاملات ثبات أداة الدراسة طريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠,٨٨	٤	النصف الاول
	٠,٨٢	٤	النص الثاني
***٠,٩٥			قيمة معامل سبيرمان براون
***٠,٩٥			معامل جتمان

** تشير أن معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوي الدلالة (٠.٠٠١).

٤ - مقياس المسؤولية الاجتماعية:

من خلال اطلاع الباحثة على التراث النظري والمقاييس المرتبطة المسؤولية الاجتماعية مثل (Gough, H. G., McClosky, H., & Meehl, P. 1952;Öberseder, M. et al, 2014) وبعد الانتهاء من إجراءات الصياغة، تم عرض المقياس على عينة من الخبراء في علم النفس^(١) للتعرف على مدى مناسبة العبارات في التعبير عن المكون الذي تعبر عنه ، وأسفرت النتائج عن

(١) أ.د/ أحمد عبد الفتاح عياد أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ هبة بهي الدين ربيع أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.د/ شيماء خاطر أستاذ علم النفس جامعة طنطا، أ.م. د/ محمد منصور أستاذ علم النفس المساعد جامعة طنطا، د/ يارا عيسى مدرس علم النفس جامعة طنطا.

اتفاق ٨٠% من عينة الخبراء على ضرورة صياغة بعض عبارات المقياس. وتم تجريب المقياس في صورته الأولى على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مشارك من الأطقم الطبية، وقد أجمع الجميع أن بنود المقياس مناسبة وتتسم بالوضوح، كما أن طوله مناسب. واشتمل المقياس على (١٦) عبارة تقيس بعدين فرعيين على مقياس متدرج خماسي طبقا لطريقة ليكرت يمتد من (١) أرفض تماما إلى (٥) أوافق بشدة، وتعكس الدرجة الكلية للمقياس برؤية الفرد بأن احترام نظام وقيم مجتمعه واجب، واهتمامه بالمشاركة في البرامج ذات الطابع الاجتماعي، وتقاس إجراءاتها بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد عند الاستجابة لهذا المقياس.

أولا: صدق مقياس المسؤولية الاجتماعية:

تم التحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي؛ وذلك للكشف عن البنية العاملية للمقياس لدى عينة الدراسة. ، وباستخدام إحدى طرق التدوير المائل، وذلك لافتراض مسبق بوجود ارتباط بين البنود وبعضها البعض.

جدول (١٥)

نتائج الصدق العاملي لتشبع الفقرات علي مقياس المسؤولية الاجتماعية.

رقم البند	العامل الأول	العامل الثاني	قيم الشبوع
١١	٠,٩٦	-----	٠,٨٠
١٣	٠,٩٤	-----	٠,٧٧
١٢	٠,٩٢	-----	٠,٧٨
٥	٠,٨٩	----	٠,٧٦
٦	٠,٦٧	----	٠,٦٣
١٥	٠,٦١	----	٠,٦٦
٤	٠,٥٨	----	٠,٥١
١٦	٠,٥٠	----	٠,٥٨

٠,٤١	----	٠,٤٥	١
٠,٧٣	٠,٨٧	----	٨
٠,٥٨	٠,٨٣	----	٢
٠,٧١	٠,٨١	----	٩
٠,٥٢	٠,٦٨	----	١٠
٠,٦٠	٠,٥٤	----	٧
٠,٥٩	٠,٤٤	----	١٤
٠,٣١	٠,٣٧	----	٣
	١,٤٥	٨,٥٧	الجذر الكامن
	٨,٩٤	٥٣,٥٨	نسبة التباين المفسرة
٦٢,٥٢			المجموع الكلي للتباين

بعد التحقق من شروط التحليل العاملي الاستكشافي على مصفوفة معاملات الارتباط لفقرات المقياس ، تم إجراء صدق البناء العاملي للمقياس بطريقة المكونات الأساسية، والتدوير المائل بطريقة (Direct Oblimin) لافتراض ترابط العوامل المستخرجة، وبعد حذف التشعبات الأقل من (٠,٣٠) لتفسير العوامل المستخرجة ، أشارت النتائج إلى تشبع جميع فقرات المقياس على عاملين لمقياس المسؤولية الاجتماعية . لتفسر جميعها (٦٢%) من التباين الكلي لمقياس المسؤولية الاجتماعية هي، العامل الأول بجذر كامن (٨,٥٧)، يفسر منفردا (٥٣%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (١١, ١٣, ١٢, ٥, ٦, ١٥, ٤, ١٦, ١) بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٤٥) أقل تشبعا، و(٠,٩٦) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بأن يرى الفرد أن احترام نظام وقيم مجتمعه واجب عليه، لذا يمكن تسمية هذا العامل بـ(بالامتثال لقيم المجتمع). والعامل الثاني، بجذر كامن (١,٤٥)، يفسر منفردا (٨%) من التباين الكلي، تشبعت عليه المفردات أرقام (٨, ٢, ٩, ١٠, ٧, ١٤, ٣) ، بقيم تشبعت تراوحت بين (٠,٣٧) أقل تشبعا، و(٠,٨٧) أعلى تشبعا، وبفحص محتوى الفقرات

الأعلى تشبعا على هذا العامل نجدها ترتبط بالاهتمام بالمشاركة في البرامج ذات الطابع الاجتماعي، لذا يمكن تسميته بـ (المشاركة الاجتماعية).

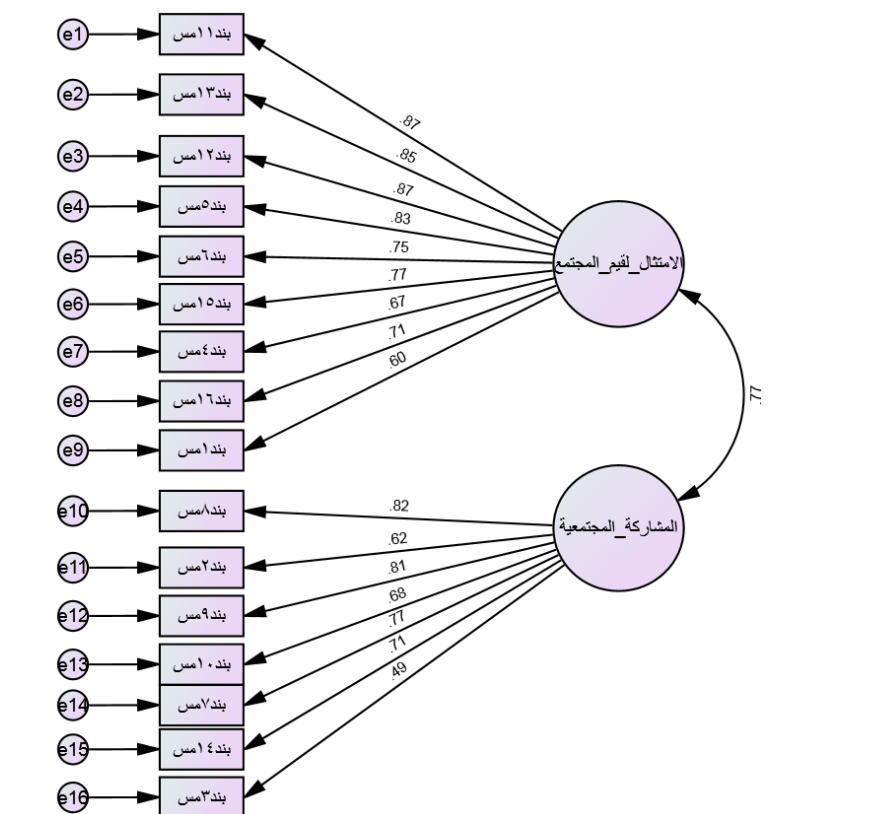
كما نفذت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي كإجراء احصائي متعدد المتغيرات يستخدم لاختبار جودة تمثيل المفردات (١٦) الناتجة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس كمتغيرات مشاهدة للمتغيرين الكامنين وهما (الامتثال لقيم المجتمع والمشاركة المجتمعية)، ويعرض الجدول (١٦) أدلة المطابقة للنموذج ثنائي العوامل لمقياس المسؤولية الاجتماعية. وفقا لاستجابات عينة الدراسة (ن=١٩٩).

جدول (١٦)

أدلة المطابقة لمقياس المسؤولية الاجتماعية. (ن=١٩٩)

أدلة الملاءمة							النموذج الناتج من CFA ثلاثي العامل
RMSEA	NFI	PRATIO	CFI	TLI	IFI	AGFI	
٠.٠٨	٠.٨١	٠.٨٥	٠.٨٥	٠.٨٢	٠.٨٥	٠.٦٩	

مما يلاحظ من جدول (١٦) ان جميع أدلة المطابقة وصلت للمحك مما يؤكد مطابقة النموذج التوكيدي لمقياس المسؤولية الاجتماعية لدى المشاركين في الدراسة، ويظهر الشكل (٤) النموذج البنائي النهائي لمقياس المسؤولية الاجتماعية



شكل (٤): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس المسؤولية الاجتماعية.

ثبات مقياس المسؤولية الاجتماعية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة الفا

جدول (١٧)

معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجموعة المشاركين الاستطلاعية

العامل	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
مقياس المسؤولية الاجتماعية	١٦	٠,٩٤
الامتثال لقيم المجتمع	٩	٠,٩٢

المشاركة الاجتماعية	٧	٠,٨٦
---------------------	---	------

بينت النتائج بالجدول (١٧) أعلاه أن أداة الدراسة حققت ثباتا مرتفعا حيث بلغت قيمته (٠,٩٤)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة ما بين (٠,٨٦ - ٠,٩٢)، ويتضح من ذلك، أن أداة الدراسة حققت ثباتا عاليا، مما يدعم الوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

كما عمدت الباحثة للتحقق من ثبات أداة الدراسة أيضا عن طريق التجزئة النصفية، وذلك للتأكد من مصداقية واعتمادية الأداة للحصول علي البيانات، حيث تم استخدام معامل سبيرمان- براون، ومن ثم تصحيح بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (١٨)

معاملات ثبات أداة الدراسة طريقة التجزئة النصفية

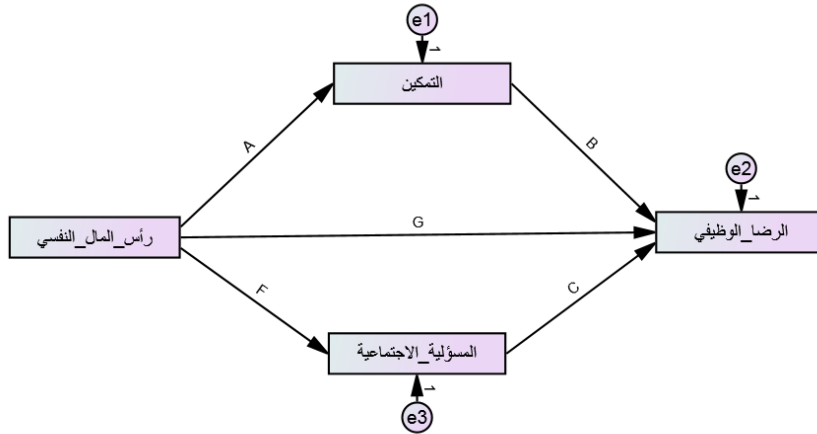
معامل الارتباط	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	
	٠,٨٦	٨	النصف الاول
	٠,٩٠	٨	النص الثاني
***٠,٩٠			قيمة معامل سبيرمان براون
***٠,٩٠			معامل جتمان

** تشير أن معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الدراسة اختبار (ت) ومعاملات الارتباط وأسلوب تحليل المسار كأسلوب احصائي لاختبار صحة النموذج المقترح واحتمال وجود العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة، حيث يعتمد علي نموذج توضيحي للعلاقات بين المتغيرات

المختلفة بناءً علي النظريات والبحوث السابقة، واستنادا إلى ما سبق عرضه من دراسات سابقة واطار نظري تقترح الدراسة النموذج البنائي الموضح بالشكل رقم (٥) الذي يؤيد وجود رابطة منطقية بين متغيرات الدراسة، والذي يسعى إلى تفسير العلاقات السببية المباشرة وغير المباشرة والكلية على عينة الدراسة.



شكل رقم (٥) المسار التخطيطي لنموذج تحليل المسار بين متغيرات الدراسة المقترح لدى عينة الدراسة .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

وفيما يلي سيتم عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها وفقا للأبعاد الآتية:

١- يوجد تأثير للتمكين النفسي والمسؤولية الاجتماعية كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وقبل التحقق من صحة هذا الفرض، تم التأكد أولاً من اعتدالية توزيع البيانات، كما يتضح في جدول (١٩) الإحصاء الوصفي التالي:

جدول (١٩)

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	أقل قيمة	أعلى قيمة	متوسط	انحراف معياري	الالتواء	التفطح
التمكين النفسي	٣٨	٦٠	٥٢,٧٠	٥,٣٥	٠,١١-	٠,٤٢-
المسؤولية الاجتماعية	٥٥	٨٠	٧٣,٥٠	٥,٨٤	٠,٢٣-	٠,٩٤-
رأس المال النفسي	٤٣	٧٥	٦٢,٥٣	٧,٠٣	٠,١١-	٠,٤٢-
الرضا الوظيفي	٢٣	٤٠	٣٤,٦٢	٣,٨٨	٠,٣١-	٠,٦٦-

وقبل التحقق من صحة الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات الداخلية في التحليل، كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (٢٠)

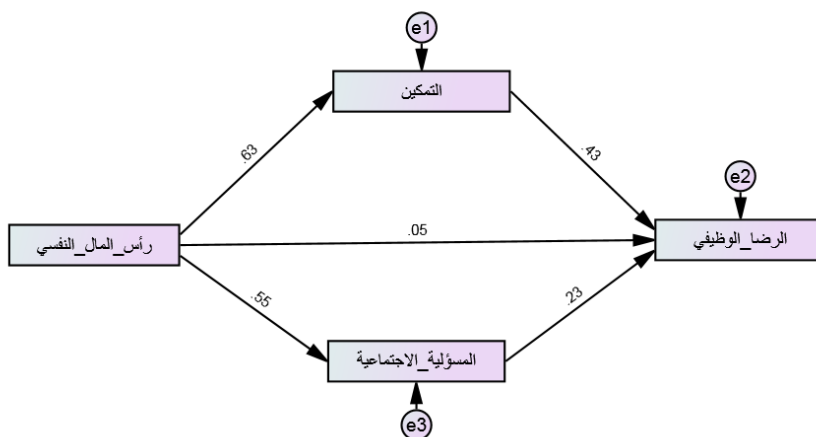
مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	رأس المال النفسي	التمكين	المسؤولية الاجتماعية	الرضا الوظيفي
رأس المال النفسي	١	**٠,٦٣	**٠,٥٤	**٠,٤٣
التمكين	**٠,٦٣	١	**٠,٥٠	**٠,٥٦
المسؤولية الاجتماعية	**٠,٥٤	**٠,٥٠	١	**٠,٤٦
الرضا الوظيفي	**٠,٤٣	**٠,٥٦	٠,٤٦ **	١

يتضح من جدول (٢٠) دلالة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، ومما سبق يمكن إجراء تحليل المسار (١) باستخدام برنامج أموس AMOS (٢) على متغيرات الدراسة كما هو موضح في الشكل والجدول التاليين :

¹ -Path Analysis.

² - Analysis of moment structure.



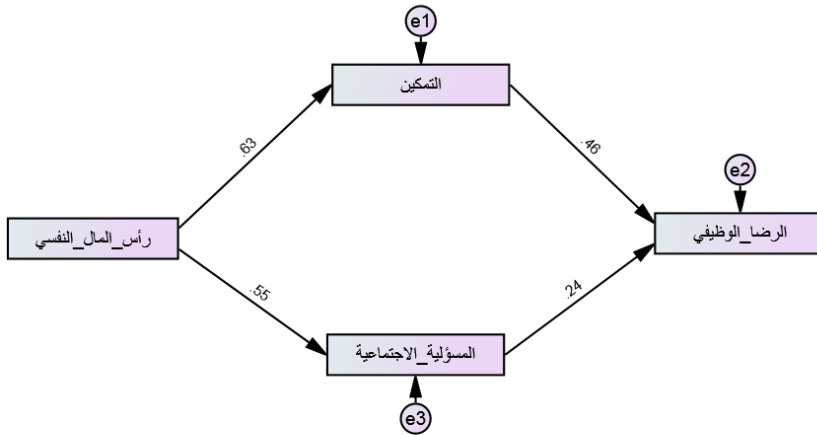
شكل رقم (٦) يوضح النموذج الأول لتحليل المسار

جدول (٢١)

قيم تحليل المسار للنموذج المقترح ودلالاتها

المتغيرات	القيمة	الخطأ المعياري	القيمة/ الخطأ المعياري	الدلالة
رأس المال النفسي علي التمكين النفسي	٠,٤٨٠	٠,٠٢٩	١٦,٧٧	٠,٠٠٠
رأس المال النفسي علي المسؤولية الاجتماعية	٠,٤٥٣	٠,٠٣٤	١٣,٤٣	٠,٠٠٠
التمكين النفسي علي الرضا الوظيفي	٠,٣٠٩	٠,٠٣٦	٨,٥٦٤	٠,٠٠٠
المسؤولية الاجتماعية علي الرضا الوظيفي	٠,١٤٨	٠,٠٣١	٤,٨٤٥	٠,٠٠٠
رأس المال النفسي علي الرضا الوظيفي	٠,٠٢٧	٠,٠٣١	٠,٨٨٥	٠,٣٧٦

حيث أظهرت نتائج حسن المطابقة ^(١) أن البيانات المستمدة من عينة التطبيق غير ملائمة للنموذج المقترح، حيث كانت (TLI) ^(٢) = ٠,٧٣، و (GFI) ^(٣) = ٠,٩٧، و (RMSEA) ^(٤) = ٠,٢٤، مما يشير إلى عدم وجود مؤشرات ملائمة جيدة، كما يتضح من شكل (٦) عدم دلالة المسارت بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. وقد أشارت مؤشرات التعديل إلى إمكانية حذف التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لعدم دلالاته في وجود التمكين النفسي والمسؤولية الاجتماعية كمتغيرات وسيطة، وبالتالي تم حذف المسار بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وجاءت النتائج كما يظهر في الشكل والجدول التاليين:



شكل (٧) يوضح النموذج الثاني لتحليل المسار

¹ -Goodness Of Fit.

² -Tucker&Lewis Index(optimal value up to 1).

³ -Comparative Fit Index(optimal value up to 1).

⁴ -Root Mean Square Error Of Approximation(optimal value less than 0.08)

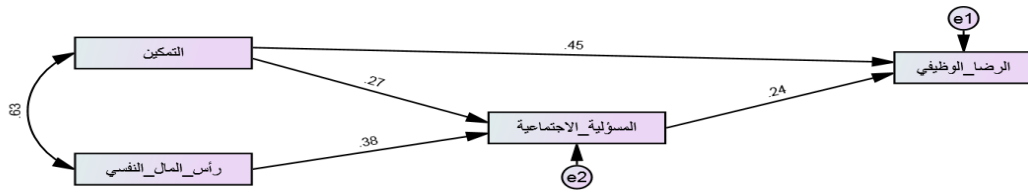
جدول (٢٢)

قيم تحليل المسار للنموذج المقترح ودلالاتها

المتغيرات	القيمة	الخطأ المعياري	القيمة/الخطأ المعياري	الدلالة
A رأس المال النفسي علي التمكين النفسي	٠,٤٨٠	٠,٠٢٩	١٦,٧٧	٠,٠٠٠
F رأس المال النفسي علي المسؤولية الاجتماعية	٠,٤٥٣	٠,٠٣٤	١٣,٤٣	٠,٠٠٠
B التمكين النفسي علي الرضا الوظيفي	٠,٣٢٦	٠,٠٣٠	١٠,٩٢٣	٠,٠٠٠
C المسؤولية الاجتماعية علي الرضا الوظيفي	٠,١٥٨	٠,٠٢٧	٥,٧٨٨	٠,٠٠٠

وقد أسفرت نتائج تحليل المسار أن البيانات المستمدة من عينة التطبيق غير ملائمة النموذج المقترح، حيث كانت $(TLI) = ٠,٨٦$ و $(GFI) = ٠,٩٦$ و $(RMSEA) = ٠,١٧$ وعندما تم تعديل المسارات أسفرت نتائج تحليل المسار عن وجود مؤشرات حسن مطابقة جيدة وملائمة للنموذج المقترح، حيث كانت قيمة $(TLI) = ١$ و $(GFI) = ٠,٩٩٩$ و $(RMSEA) = ٠,٠٠٠$ ، كما وجد ارتباط بين كلا من رأس المال النفسي والتمكين النفسي قيمته $(٠,٦٣) (***)$ ،

وجاءت النتائج كما يتضح في الشكل والجدول التاليين:



شكل (٨) يوضح النموذج النهائي لتحليل المسار

ولاختبار الدور الوسيط استخدمت الباحثة منهجية Bootstrapping Test اعتمادا على فترات الثقة (CI95%) بحديها الأدنى والأعلى، وتشير هذه المنهجية إلى عملية ذاتية التشغيل تستمر دون تدخل خارجي، وهي تقنية مستخدمة على نطاق واسع لتقييم دلالة التأثيرات غير المباشرة، من خلال إنشاء عينة بحجم جديد من العينة الأصلية وتقدير الأثر غير المباشر. ويوضح جدول (٢٢) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والتأثيرات الكلية لمتغيرات البحث في النموذج المساري النهائي، وكذلك استخدام منهجية "إعادة المعاينة" Bootstrapping لتقدير دلالة التأثيرات غير المباشرة لدى عينة البحث.

جدول (٢٢)

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية ودالاتها في النموذج المساري النهائي لمتغيرات البحث

المسارات المفترضة	التأثير المباشر	الخطأ المعياري لتقدير التأثير	قيمة الخطأ/ المعياري	التأثير غير المباشر	CI95% للتأثيرات غير المباشرة	فترات الثقة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة	التأثير الكلية
						عليا	دنيا
رأس المال	*** ٠,٣١٣	٠,٠٤٢	٧,٤٢٧	-----	-----	-----	** ٠,٣١

٣								النفسي ← المسؤولية الاجتماعية
** ٠,٢٩ ٣	-----	---	-----	-----	٥,٢٩٣	٠,٠٥٥	*** ٠,٢٩٣	٢- التمكين النفسي ← المسؤولية الاجتماعية
** ٠,٣٧ ٢	٠,٠٧٥	٠,٠٢٤	٠,٠٠٣	٠,٠٤٦**	١٠,٠٣٧	٠,٠٣٢	*** ٠,٣٢٦	٣- التمكين النفسي ← الرضا الوظيفي
** ٠,١٥ ٨	-----	-----	-----	-----	٥,٣١٨	٠,٠٣٠	*** ٠,١٥٨	٤- المسؤولية الاجتماعية ← الرضا الوظيفي
** ٠,٠٤ ٩	٠,٠٧٤	٠,٠٢٨	٠,٠٠٣	٠,٠٤٩**	-----	-----	-----	٥- رأس المال النفسي ← الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (٢٣) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة وهي كالآتي:

أولاً :- التأثيرات المباشرة :

تشير معاملات المسار (١) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال احصائياً لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠,٣١٣)، وهي دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٠١، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد معدل موارد رأس المال النفسي، زادت المسؤولية الاجتماعية. كما تشير

معاملات المسار (٢) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال احصائيا للتمكين النفسي على المسؤولية الاجتماعية ، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠,٢٩٣) وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠٠١، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد التمكن النفسي، زادت المسؤولية الاجتماعية. كما تشير معاملات المسار (٣) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال احصائيا للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠,٣٢٦) وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠٠١، وهذا يشير إلى أنه كلما زاد التمكن النفسي، زاد الرضا الوظيفي. وتشير أيضاً معاملات المسار (٤) إلى وجود تأثير مباشر موجب دال احصائيا للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل المسار (٠,١٥٨) وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠٠١، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت المسؤولية الاجتماعية، زاد الرضا الوظيفي.

ثانياً: - التأثيرات غير المباشرة:

تشير معاملات المسار (٣) إلى التأثير غير المباشر للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط ، وأشارت النتائج إلى أن قيمة هذا المسار هي (٠,٠٤٦)، وهي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠٠١، مما يشير إلى دلالة التأثير غير المباشر؛ وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتبر متغير وسيط جزئي في تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي. وتشير أيضاً معاملات المسار (٥) إلى التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط، وأشارت النتائج إلى أن قيمة هذا المسار هي (٠,٠٤٩) ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠٠١، مما يشير إلى دلالة التأثير غير المباشر؛ وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية يعتبر متغير وسيط كلي في تأثير رأس المال النفسي على الرضا الوظيفي .

ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

بالنظر إلى النتائج السابقة يتضح أنها تتفق مع دراسات؛ (Dehghani Soltani, M. et al., 2019; Hazzaa, R, 2020; Hazzaa, R. N., Oja, B. D., & Kim, M, 2022; Rizvi, Y. S., & Nabi, A, 2022) حيث يؤثر رأس المال النفسي تأثيراً مباشراً على المسؤولية الاجتماعية ويزيد منها، حيث يؤثر استخدام الموظفون لموارد رأس المال النفسي لتحقيق النجاح الوظيفي بشروط موضوعية وذاتية؛ مما يساعدهم على امتلاك تصورات إيجابية عن المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص، وهذا بدوره يساعدهم على تحقيق الإنجاز الوظيفي.

كما أشارت النتائج إلى وجود تأثيراً مباشراً للتمكين النفسي على المسؤولية الاجتماعية وهذا يتفق مع دراسات (Christens, B. D., Peterson, N. A., & Speer, P. W; Khanjari, L, 2017; Lardier, D. T, 2018; Lee, S. Y., Kim, Y., & Kim, Y, 2021) ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية (Zimmerman, M. A., 2000) للتمكين النفسي والتي تحدد العمليات والنتائج على المستويات النفسية والتنظيمية والمجتمعية للتمكين، حيث يرى أن الفرد يكتسب من خلال التمكين النفسي سيطرة أكبر على قدراته، والمشاركة في عمليات صنع القرار واكتساب وعي ببيئاتهم الاجتماعية والسياسية. كما أشار (Zimmerman, M. A., Israel, B. A., Schulz, A., & Checkoway, B, 1992) إلى أن التمكين النفسي أكثر بكثير من مجرد متغير خاص بالشخصية لكونه يتضمن الأفراد وقدراتهم على التأقلم والتأثير والكفاءة، ولكنه يمتد أيضاً ليشمل التأثيرات البيئية والهيكلية. مما يدعم تأثير التمكين النفسي بما فيه من إدراك للموظف لدوره في عمله (المعني)، وإيمانه بقدرته على أداء أنشطة عمله بمهارة (الكفاءة)، وقدرته على تنظيم العمل والاستمرار فيه (تقرير المصير)، وقدرته على التأثير على النتائج الإدارية والمجتمعية لمؤسسته (التأثير) على مسؤولية الفرد الاجتماعية. كما كشفت الدراسات أيضاً أن الأشخاص مرتفعي التمكين النفسي كانوا أكثر وعياً بمجتمعهم، والتحكم في محيطهم ، وقادرين على الوصول إلى

الموارد الاجتماعية والثقافية التي من شأنها أن تمنع المشاركة في النتائج السلوكية المحفوفة بالمخاطر مثل تعاطي المخدرات (Christens, B. D., Peterson, N. A., Reid, R. J., & Garcia-Reid, P, 2015). وبالمثل، أظهر (Christens, B. D., & Lin, C. S, 2014) أن مشاركة المجتمع كانت مرتبطة بشكل إيجابي مع التمكين النفسي وأن المسؤولية تجاه المجتمع كانت متغير وسيطاً مهماً في العلاقة بين المشاركة التنظيمية والتمكين النفسي.

وهذا ينقلنا إلى تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسات (Liden, R. C. et al., 2000; Holdsworth, L., & Cartwright, S, 2003; Bordin, C. et al., 2006; Ghani, A., Almadhoun, T. Z., & Ling, Y.-L, 2015; Koberg, C. S. et al., 2016) ، ويمكن تفسير ذلك من خلال أن التمكين النفسي يلعب دوراً مهماً في التراكيب السلوكية والعاطفية والمعرفية، مثل الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. ويتم تعريف المعنى على أنه القيمة التي يعينها الموظفون لوظيفتهم وفقاً لمعتقداتهم ومعاييرهم، (Spreitzer, G. M, 1995) جنباً إلى جنب مع التوافق بين متطلبات المنظمة وقيم أو أفكار الأشخاص الموظفين الذين من المرجح أن يدركوا أن عملهم مهم سيكونوا أكثر شعوراً بالالتزام وسوف يشاركوا في أحداث المنظمة في كثير من الأحيان بالإضافة إلى أنهم سوف يكونوا أكثر تركيزاً على مهام عملهم (Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M, 1997)؛ وبالتالي سوف يشعرون بالرضا عن عملهم بشكل أكبر.

كما أشارت النتائج إلى وجود تأثيراً مباشراً للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي وهذا يتفق مع دراسات (Senasu, K., & Virakul, B, 2015; Al-Ghazali, B. M., Sadiq Sohail, M., & Jumaan, I. A. M, 2021; Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S, 2021) ، ويمكن تفسير ذلك بالنظر إلى طبيعة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ومنها، الأجر: حيث ركزت العديد من الدراسات الضوء على الأجر كأحد العوامل الرئيسية في رضا العمال عن عملهم، لاعتباره قوة محفزة لهم (Robbins, S.P.

(and Judge, T.A, 2011) ظروف العمل: حيث يمكن أن يؤثر الشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة بشكل إيجابي على إرضاء العمال (Bakotić, D., & Babić, T, 2013) العلاقات مع زملاء العمل والمسؤولية الاجتماعية تجاههم : الصداقة الحميمة في مزيج من العلاقات الشخصية الجيدة يساعد الموظفون في خلق صورة إيجابية ومناخ عمل منتج، الترقية: فتوفير امكانات الترقى للموظف تتيح الفرص للنمو الشخصي، وتحمل المزيد من المسؤوليات الاجتماعية والظهور بشكل لائق اجتماعياً (Locke, E. A., 1976).

أما عن التأثير غير المباشر للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي، عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط، فيمكن النظر إلى العلاقات الثلاثية بين التمكين النفسي، و المسؤولية الاجتماعية، والرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الحكومي والخاص، من وجهة نظر أن للتمكين النفسي للموظفين أثار قيمة على كل من الأفراد ومؤسساتهم. فعندما يتم تمكين الأفراد، فإنهم يميلون إلى إيلاء المزيد من الأهمية والقيمة لعملهم، ومن المرجح أن يزداد مستوى رضاهم الوظيفي، وستكون مساهمتهم في إنتاجية العمل والنجاح أكبر (Koberg, C. S. et al., 2016) . حيث أشارت الدراسات إلى أن من بين الجوانب الأربعة للتمكين كان جانبي المعنى والكفاءة أكثر أهمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي. كما أن العامل عندما يشعر بأن لديه الكفاءة لأداء الأعمال يكون أكثر سعادة وفرصته أكبر للنجاح، وهذا النجاح ممكن أن يلعب دور في رفع مستوي الرضا، بالإضافة لذلك نجد أن الإدارة الذاتية للأعمال تعطي العامل إحساس بالمسؤولية الاجتماعية عن المنظمة، وهذا يؤدي إلي مزيد من الرضا، وبهذا يمكن رفع مستوي الرضا الوظيفي للعامل من خلال جعله يشعر بأن عمله يؤثر مباشرة على النتائج الكلية للمنظمة؛ أي من خلال المسؤولية الاجتماعية عن المنظمة التي يعمل بها.

أما عن التأثير غير المباشر لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي، عبر المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط، فيمكن تفسير ذلك من خلال أن امتلاك تصور إيجابي حول المسؤولية الاجتماعية، يساهم بشكل فعلي في حماية البيئة والارتقاء بالمجتمع، ويعزز الشعور بالفخر والجدوى الذي يحصل عليه المرء من بيئة العمل (Aguinis, H., & Glavas, A, 2017). كما أنه يزيد من الموارد التحفيزية والنفسية الأساسية للانخراط في السلوكيات الاجتماعية الإيجابية. كما تؤثر الموارد النفسية والمعرفية للموظفين على تحفيز المسؤولية الاجتماعية لديهم . فعندما يمتلك الشخص مستوى أعلى من التفاؤل، والأمل؛ يكون لديه تصور بأن المنظمة ستدافع عنه خلال الازمات الاقتصادية أو ستتصرف بشكل مسؤول في أسوأ المواقف. كما أن المسؤولية الاجتماعية لدى الموظفين تجعلهم يثقون بالمنظمة، ويشعرون بالأمان النفسي لاستثمار المزيد من الطاقة والجهد في السعي لتحقيق أهدافهم، وبالتالي زيادة الحافز، والقدرات المعرفية، والكفاءة الذاتية. كما أن استخدام الموظفين لموارد رأس المال النفسي لتحقيق النجاح الوظيفي بشروط موضوعية وذاتية؛ قد يساعدهم على امتلاك تصورات إيجابية عن المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع بشكل عام والمؤسسة بشكل خاص، وهذا بدوره يساعدهم على تحقيق الإنجاز الوظيفي (Papacharalampous, N., & Papadimitriou, D, 2021).

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

حامد زهران .(١٩٨٤). علم النفس الاجتماعي. الطبعة الرابعة، القاهرة: عالم الكتب.

سارة الشريف .(٢٠١٨). الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بال صندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، مجلة الدراسات العليا ١٢(٤٥) ٨٢-٥٩.

سمير أحمد عسكر.(١٩٨٥). أبعاد الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، (٢).

سهيره ادريس .(٢٠١٣). الرضا الوظيفي: المفهوم – المصادر- طرق القياس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (٤).

سهيلة عباس .(٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل.

سيد أحمد عثمان. (٢٠١٠). التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

سيد أحمد عثمان .(١٩٨٧). المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة - دراسة نفسية تربوية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

عمار على زوين.(٢٠٢٢). تطوير القادة الناشئين وتأثيره في التمكين النفسي، مجلة دراسات ادارية ٣(٥) ٩٧-٧٠.

فراس محمد الجردى.(٢٠١٢). التمكين النفسي : مدخل نظري ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،(٣) 747 – 768 .

فيصل يونس محمد. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي: نظرياته وعناصره، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (١٠٥) ١٨٤ – ٢٢٤.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

Abadi, M. V. N. A., & Chegini, M. G. (2013). The Relationship between Employees Empowerment with Job Satisfaction in Melli Bank of Guilan

Province. *Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 2(12), 71–79. <https://doi.org/10.12816/0002363>

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1314>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2017). On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Al-Ghazali, B. M., Sadiq Sohail, M., & Jumaan, I. A. M. (2021). CSR Perceptions and Career Satisfaction: The Role of Psychological Capital and Moral Identity. *Sustainability 2021, Vol. 13, Page 6786*, 13(12), 6786. <https://doi.org/10.3390/SU13126786>
- Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S. (2021a). The Impact of Employees' Perceptions of CSR on Career Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability 2021, Vol. 13, Page 5235*, 13(9), 5235. <https://doi.org/10.3390/SU13095235>
- Al-Ghazali, B. M., & Sohail, M. S. (2021b). The Impact of Employees' Perceptions of CSR on Career Satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Sustainability 2021, Vol. 13, Page 5235*, 13(9), 5235. <https://doi.org/10.3390/SU13095235>
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Luthans, K. W., & Norman, S. M. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110–126. <https://doi.org/10.1108/01437730810852470/FULL/PDF>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). *Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time*. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2007). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176/FULL/PDF>
- Baird, K., & Wang, H. (2010). Employee empowerment: Extent of adoption and influential factors. *Personnel Review*, 39(5), 574–599. <https://doi.org/10.1108/00483481011064154>
- Bakotić, D., & Babić, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213. Retrieved from <https://www.bib.irb.hr/677325>
- Bandura, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American Journal of Health Promotion : AJHP*, 12(1), 8–10. https://doi.org/10.4278/0890-1171-12.1.8/ASSET/0890-1171-12.1.8.FP.PNG_V03
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>, 42(3), 742–768. <https://doi.org/10.1177/0149206313495411>
- Biricik, Y. S. (2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. *World Journal of Education*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.5430/WJE.V10N3P57>
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277–289. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2004.02.003>
- Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G. (2006). The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees. *Management Research News*, 30(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/01409170710724287/FULL/PDF>
- Brian Joo, B. K., & Lim, T. (2013). Transformational Leadership and Career Satisfaction. <http://dx.doi.org/10.1177/1548051813484359>, 20(3), 316–326. <https://doi.org/10.1177/1548051813484359>
- Christens, B. D., & Lin, C. S. (2014). Influences of Community and Organizational Participation, Social Support, and Sense of Community on Psychological

- Empowerment: Income as Moderator. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 42(3), 211–223. <https://doi.org/10.1111/FCSR.12056>
- Christens, B. D., Peterson, N. A., Reid, R. J., & Garcia-Reid, P. (2015). Adolescents' Perceived Control in the Sociopolitical Domain: A Latent Class Analysis. *Youth and Society*, 47(4), 443–461. <https://doi.org/10.1177/0044118X12467656>
- Christens, B. D., Peterson, N. A., & Speer, P. W. (2011). Community Participation and Psychological Empowerment. <http://Dx.Doi.Org/10.1177/1090198110372880>, 38(4), 339–347. <https://doi.org/10.1177/1090198110372880>
- Cicolini, G., Comparcini, D., & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855–871. <https://doi.org/10.1111/JONM.12028>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- da Silva, F. C. T., & Neto, M. L. R. (2021). Psychiatric symptomatology associated with depression, anxiety, distress, and insomnia in health professionals working in patients affected by COVID-19: A systematic review with meta-analysis. *Progress in Neuro-Psychopharmacology & Biological Psychiatry*, 104. <https://doi.org/10.1016/J.PNPBP.2020.110057>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Hoseinkhani Naniz, M. (2019). The Effect of Psychological Capital and Social Responsibility on Emotional Organizational Commitment and Creativity of Employees. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 11(41), 95–128. Retrieved from <http://iieshrm.ir/article-1-766-en.html>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The Leadership Quarterly*, 1–0. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>

- George, E., & K.A., Z. (2018). An Overview of Employee Empowerment. *Psychological Empowerment and Job Satisfaction in the Banking Sector*, 21–46. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94259-9_2
- Ghani, A., Almadhoun, T. Z., & Ling, Y.-L. (2015). PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, JOB SATISFACTION AND COMMITMENT AMONG MALAYSIAN SECONDARY SCHOOL TEACHERS. *Undefined*.
- Giroux, C.-R. (1960). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations Industrielles-Industrial Relations*, 15(2), 275. <https://doi.org/10.7202/1022040AR>
- Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of Psychological Capital on Subjective Well-Being among Private Sector Female Employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(5), 740–744. Retrieved from <https://www.i-scholar.in/index.php/ijhw/article/view/181305>
- Haji, L., Valizadeh, N., & Karimi, H. (2022). The effects of psychological capital and empowerment on entrepreneurial spirit: The case of Naghadeh County, Iran. *International Journal of Finance & Economics*, 27(1), 290–300. <https://doi.org/10.1002/IJFE.2152>
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S., & Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders*, 88(2), 209–215. <https://doi.org/10.1016/J.JAD.2005.07.009>
- Hazzaa, R. (2020). The Psychological Foundations of Corporate Social Responsibility in Recreational Sport Organizations: An Investigation of Employee Functioning. *Dissertations*. Retrieved from <https://digscholarship.unco.edu/dissertations/670>
- Hazzaa, R. N., Oja, B. D., & Kim, M. (2022). Exploring employees' perceptions of micro corporate social responsibility in non-profit sport organizations: the mediating role of psychological capital. <https://doi.org/10.1080/23750472.2021.2020677>. <https://doi.org/10.1080/23750472.2021.2020677>
- Holdsworth, L., & Cartwright, S. (2003). Empowerment, stress and satisfaction: an exploratory study of a call centre. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 131–140. <https://doi.org/10.1108/01437730310469552/FULL/PDF>

- Iyeke, P. (2020). Job satisfaction as a correlate of empathic behaviour among health care providers towards their patients. *International Journal of Healthcare*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.5430/IJH.V7N1P29>
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I., & Marič, M. (2017). Psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher education: Comparison of six CEE countries. *Organizacija*, 50(1), 17–32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019/FULL/PDF>
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F., & Alwis, G. de. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(02), 102–116. <https://doi.org/10.4236/JHRSS.2014.22009>
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health*, 7, 410. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2019.00410/BIBTEX>
- Khanjari, L. (2017). Investigating the relationship between social responsibility and improving organizational commitment in employees of Tehran Ghavamin Bank with respect to the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 9(1S), 96–121. <https://doi.org/10.4314/jfas.v9i1S>
- Koberg, C. S., Boss, R. W., Senjem, J. C., & Goodman, E. A. (2016). Antecedents and Outcomes of Empowerment. <https://doi.org/10.1177/1059601199241005>, 24(1), 71–91. <https://doi.org/10.1177/1059601199241005>
- Kong, L., Sial, M. S., Ahmad, N., Sehleanu, M., Li, Z., Zia-Ud-din, M., & Badulescu, D. (2021). CSR as a Potential Motivator to Shape Employees' View towards Nature for a Sustainable Workplace Environment. *Sustainability* 2021, Vol. 13, Page 1499, 13(3), 1499. <https://doi.org/10.3390/SU13031499>
- Lardier, D. T. (2018). An examination of ethnic identity as a mediator of the effects of community participation and neighborhood sense of community

- on psychological empowerment among urban youth of color. *Journal of Community Psychology*, 46(5), 551–566.
<https://doi.org/10.1002/JCOP.21958>
- Larson, M., & Luthans, F. (2016). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes.
[Http://Dx.Doi.Org/10.1177/10717919070130020601](http://Dx.Doi.Org/10.1177/10717919070130020601), 13(2), 75–92.
<https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. W. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees a self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(5), 768–789. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2013-0530>
- Lee, S. Y., Kim, Y., & Kim, Y. (2021). Engaging consumers with corporate social responsibility campaigns: The roles of interactivity, psychological empowerment, and identification. *Journal of Business Research*, 134, 507–517. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.05.062>
- Levi-Belz, Y., & Zerach, G. (2022). The wounded helper: moral injury contributes to depression and anxiety among Israeli health and social care workers during the COVID-19 pandemic.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2022.2035371>, 35(5), 518–532.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2022.2035371>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407–416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction with Performance and Satisfaction*.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008a). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—

- employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/JOB.507>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008b). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/JOB.507>
- Macias, E. F., & Commission, E. (2014). Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, (January). <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5>
- Menon, S. T. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology*, 50(1), 153–180. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00052>
- Nabila, S., & Ambad, A. (2012). Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction Sector. *The Journal of Global Business Management*, 8(2).
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380–391. <https://doi.org/10.1177/1548051809353764>
- Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLOS ONE*, 17(8), e0272412. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0272412>
- Papacharalampous, N., & Papadimitriou, D. (2021). Perceived corporate social responsibility and affective commitment: The mediating role of psychological capital and the impact of employee participation. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 251–272. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.21426>
- Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–49. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90004-8](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90004-8)

- Rizvi, Y. S., & Nabi, A. (2022a). Corporate social responsibility and psychological capital during the COVID-19 pandemic: perspectives from India. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2022-0224>
- Rizvi, Y. S., & Nabi, A. (2022b). Corporate social responsibility and psychological capital during the COVID-19 pandemic: perspectives from India. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2022-0224>
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011) Organizational Behavior (Perilaku Organisasi). Salemba Empat. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). Retrieved December 25, 2022, from [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45te-exjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2079205](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45te-exjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2079205)
- SANI, M., HAJIANZHAEE, Z., & HrafgANJOUei, F. (2019). Effect of psychological empowerment and psychological capital on individual readiness for change in employees of Iran ministry of Sports and Youth. *Contemporary Studies On Sport Management*, 8(16), 41–54. <https://doi.org/10.22084/SMMS.2019.17174.2248>
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063–1078. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. - PsycNET. (n.d.). Retrieved December 5, 2022, from <https://psycnet.apa.org/record/2004-19493-002>
- Senasu, K., & Virakul, B. (2015). The Effects of Perceived CSR and Implemented CSR on Job-related Outcomes: An HR Perspective. [Http://Dx.Doi.Org/10.1080/10669868.2014.995331](http://Dx.Doi.Org/10.1080/10669868.2014.995331), 21(1), 41–66. <https://doi.org/10.1080/10669868.2014.995331>
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797–817. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0194/FULL/PDF>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., ... Harney, P. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
<https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 601–629.
<https://doi.org/10.1007/BF02506984/METRICS>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Suhermin. (2019). Applying The Kanter Empowerment Theory To Improve Organizational Commitment. *7th Asian Academic Society International Conference 2019*, 246–252.
- Taj, R., Hussain, M., Afzal, M., & Gilani, S. A. (2019). The Relationship Between Academic Success and Emotional Intelligence, Psychological Empowerment, Resilience, Spiritual Well-Being in Nursing Students. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 62(0), 75–81.
<https://doi.org/10.7176/JHMN/62-10>
- Vandenberghe, C., Dirzyte, A., & Patapas, A. (2022). *Positive Organizational Practices, Life Satisfaction, and Psychological Capital in the Public and Private Sectors*. <https://doi.org/10.3390/su14010488>
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021a). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology*, 12, 4630.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.719230/BIBTEX>
- Zhang, F., Liu, Y., & Wei, T. (2021b). Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese Residents: A Moderated Mediation of Organizational Identification and Income Level. *Frontiers in Psychology*, 12, 4630.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.719230/BIBTEX>
- Zimmerman, M. (2012). *Empowerment Theory*. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_2

Zimmerman, M. A., Israel, B. A., Schulz, A., & Checkoway, B. (1992). Further explorations in empowerment theory: An empirical analysis of psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology* 1992 20:6, 20(6), 707–727. <https://doi.org/10.1007/BF01312604>