

الموضوع

تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني في السعودية في ضوء رؤية 2030, بالرياض

أسم الطالب

(محمد فوزي الحبيب)

الرقم الجامعي

(٢٠٢١٢٠٥٢٥٢)

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

بسم الله الرحمن الرحيم

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
١	جدول المحتويات
٢	قائمة الأشكال
٣	قائمة الجداول
٤	المقدمة
٥	مشكلة البحث
٦	أهمية البحث
٧	أسئلة البحث
٨	أهداف البحث
٨	فرضيات البحث
٩	نموذج البحث
١٠	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
١٢	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
١٤	المراجع

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
١	نموذج البحث	٩
٢	منهجية البحث	١٠

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول

المقدمة:

يُظهر العاملون الأكثر إيجابية أداء جيد وأفضل من غيرهم كذلك يظهرون أيضاً توجهات إيجابية نحو أعمالهم، مما يساعد المؤسسات على تخطي الأعباء الاقتصادية وقت الأزمات، لذا يُعد رأس المال النفس ي جزء من السلوك التنظيمي الإيجابي مما يعني تحلي الموظف (ومن أجل Sridevi & Srinivasan.2012 بالخصائص النفسية التنظيمية الإيجابية) تحقيق التميز للمؤسسة تتجه معظم المنظمات لزيادة إنتاجية موظفيها وتحسين كفاءتهم الإنتاجية عن طريق استثمار مهاراتهم للوصول لأهدافها.

وقد استخدم مصطلح رأس المال النفس ي بشكل أكبر في مجال الاقتصاد والتمويل، وقد بدأ استخدامه في السنوات الأخيرة في تمثيل قيم الموارد البشرية متماثلاً مع رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، ومن هنا بدأ التفكير في ضرورة استخدام أسلوب جديد لتطوير المنظمات ونموها للعمل بشكل مستدام. وقد ذكر السيد جيم كليفتون، المدير التنفيذي لمؤسسة غالوب، الذي أعلن أننا في عالم المنافسة الجديدة سنسلك الطريق الخاطئ إذا لم نبحث عن ، ومن هنا ظهرت الاتجاهات الحديثة (Coffman et al.2002) طريقة جديدة في الإدارة في الإدارة من أجل تحقيق التوافق مع متطلبات بيئة العمل الحديثة المتعلقة بالقوى العاملة وأسرارها.

ويُعد التمكين النفس ي الأداة النفسية الفاعلة للعديد من الفرص والتحديات وزيادة الأداء (. كما يسمح التمكين النفس ي للعاملين بالحصول على أقصى 2018 والإنتاجية) صغير. (. ومن 2018 استفادة من جهوده الموظف لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة) الكعبي ، (لوجود علاقة إيجابية بين 2010) نقلاً عن (أبا زيد. 2023 ثم أشار) كريري وآخرون. التمكين وزيادة الأداء والإبداع والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. (كعامل مهم وأساس ي في تعزيز HRM وفي هذا الشأن، يظهر دور إدارة الموارد البشرية) رأس المال النفس ي الإيجابي للموظفين، وهو أمر ضروري وعملي لفهم دور المحترفين في مجال الموارد البشرية ودورهم الذي أصبح جزءاً مهم من تطوير جميع القطاعات بما فيها القطاع الصناعي (Dhanpat et al,2020).

مشكلة البحث:

تكمن المشكلة في أن هناك قلة في البحوث التي تتناول دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الإيجابي للقوى العاملة في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية والتي تتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030. بالإضافة إلى المحدودية في توضيح وإبراز أهمية دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية 2030 من خلال الاستفادة من رأس المال البشري وض رورة الفهم والاهتمام بتعزيز رأس المال النفس ي لذلك، تهتم هذه الدراسة في تقديم وإيضاح دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030

أهمية البحث:

- الأهمية العملية

يحظى دور إدارة الموارد البشرية وأسلوب تعزيز رأس المال النفس ي لدى القوى العاملة باهتمام كبير في الوقت الحالي ولذلك تكتسب هذه الدراسة أهميتها كونها من الدراسات الحديثة من حيث تقديم واقع تعزيز رأس المال النفس ي والدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي ومن ثم تقديم اقتراحات تفيد أصحاب القرار في هذا المجال.

- من الناحية العلمية

ترى الباحثات أن هذه الدراسة ستسهم في إثراء المكتبة العلمية والباحثين في هذا المجال، من خلال القيام باستطلاعات وتحليل النتائج وتقديم توصيات عملية للمؤسسات والقطاعات الحكومية من اجل تعزيز رأس المال النفس ي والاهتمام بدور إدارة الموارد البشرية في القيام به.

أسئلة البحث:

هناك تساؤل رئيسي وهو:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي للقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟ ومن هذه التساؤلات تتفرع عدة أسئلة وهي:

- ١- إلى أي مدى يتم تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 من خلال إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟
- ٢- ما هو الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين؟
- ٣- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث:

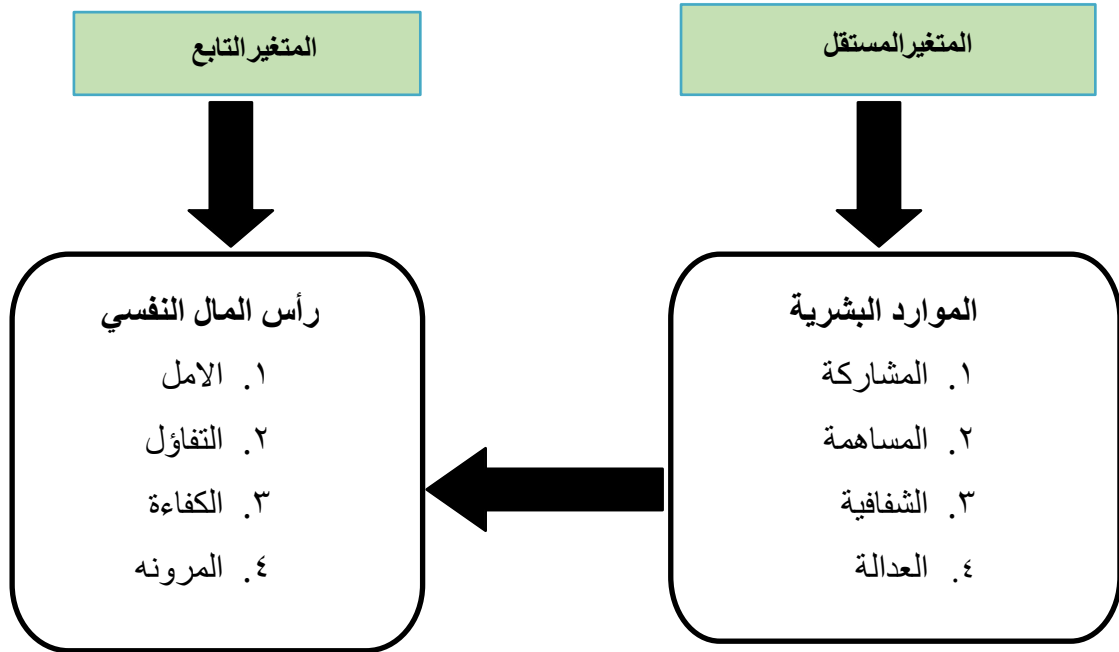
تهدف الدراسة الى :

١. التعرف على مفهوم رأس المال النفس ي.
٢. التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي.
٣. التعرف على أثر تعزيز إدارة الموارد البشرية لرأس المال النفس ي الإيجابي والخطوات التي نفذت بهذا الخصوص.
٤. التعرف على العقبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفس ي لدى العاملين في القطاع الحكومي واقتراح سبل لمواجهتها.

فرضيات البحث:

١. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي وتنفيذ رؤية 2030.
٢. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفس ي وبين الموظفين وتنفيذ رؤية 2030.
٣. هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية.

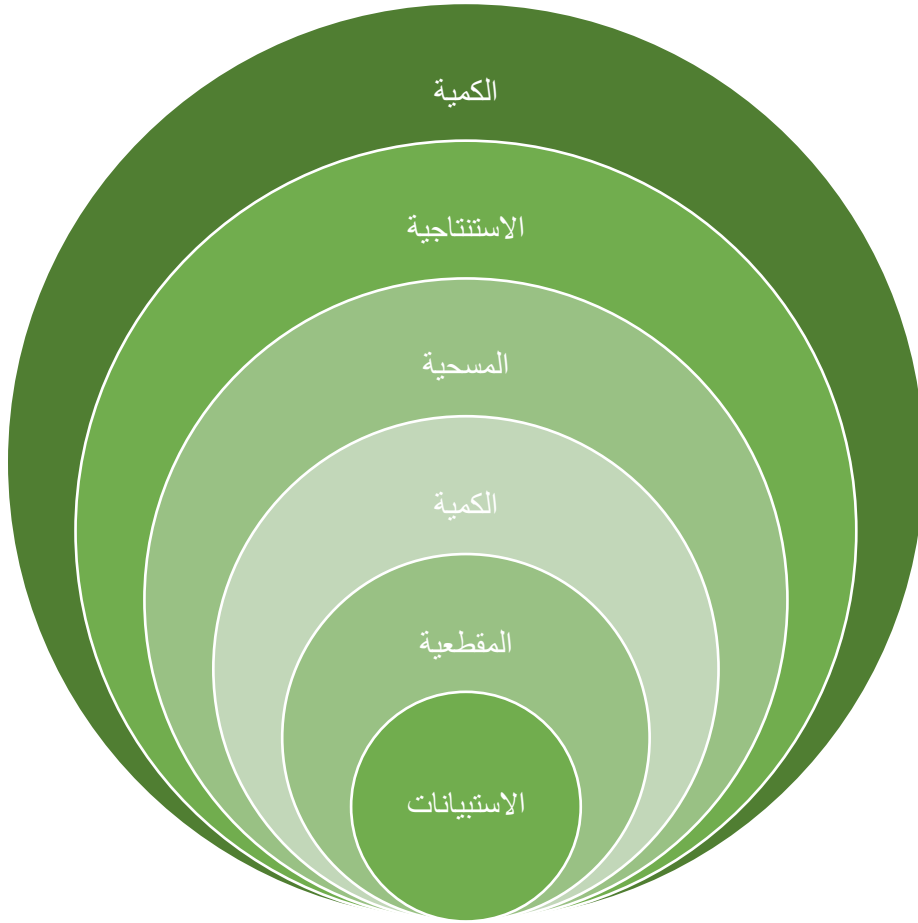
نموذج البحث:



الشكل (١) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

منهجية البحث:

لتحقيق أغراض البحث والاهداف المرجوة من الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمسحي وذلك للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في القطاع الحكومي في السعودية في ضوء رؤية 2030 بالرياض.



الشكل (٢)

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المقدمة:

رأس المال النفس ي: يعرف رأس المال النفس ي كما ذكرت دراسة Luthans (2007) et al) بأنه تفاعل الفرد الإيجابي مع الظروف واحتمالية النجاح وذلك يرجع إلى المثابرة والجهد الملهم والمحفز، كما يعرف رأس المال النفس ي الإيجابي بصورة عامة وأكثر شموليه بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير، وهو نظام يتكون من (الأمل، التفاؤل، الكفاءة والمرونة) وذلك كما ذكرت دراسة (et Caza al,2010) مما يوضح ميول الفرد لأن يكون محفزاً نحو إنجاز الهدف، وإدراك المسار الصحيح والجيد لتحقيقه، وكذلك الإيمان بالقدرة على الوصول للهدف والنجاح والتعافي من الصعوبات والعقبات التي تواجهه في طريق تحقيقه أهدافه.

المتغير الأول: (رأس المال النفسي):

1. الأمل:

يقتض ي الأمل تحقيق الأهداف المنشودة والتحلي بالعزيمة بالإضافة إلى التوقعات التي تزودهم بالإصرار وقوة الإرادة لاستثمار طاقاتهم؛ فالموظفون يتبعون القادة بالعموم؛ ومن ثم فإن الأمل إذا وجد لدى القادة فإنه يؤثر بشكل إيجابي في رضا الموظفين وأدائهم وتحفيزهم، وكذلك يعزز الأمل والرغبة في تحقيق النتائج الإيجابية ويمنح الشعور بالرضا لتحقيق الأهداف والطموحات ويعتبر ميزة لتحفيز الأفراد، فالأشخاص المتحفزون يعملون بتفانٍ ويستغلون قدراتهم أحسن استغلال. ويمكن القول بأن الأمل مرتبط بالتحفيز وله علاقة إيجابية وهامة بالرضا الوظيفي والأداء كما أثبتتها الدراسات التي قام بها. (Akman & Korku. 1993) و من جهة أخرى، يمكن تعريف الأمل على أنه الطاقة الموجه للأهداف الشخصية وطرق توجه الناس نحو الهدف. فالأمل هو وسيلة تحفز الناس أثناء القيام بمتطلبات عملهم حيث تشير العديد من الأبحاث إلى أن الأمل يرتبط ارتباط إيجابي بالرضا عن الحياة والرضا عن العمل والأداء والتحفيز لمجابهة الأحداث العصبية (Valle et al. 2004)

2. التفاؤل:

يعرف التفاؤل على أنه الأمل في تحقيق أفضل النتائج الإيجابية الممكنة ويؤثر تأثيراً إيجابياً في الصحة العقلية والجسدية، إذ يمنحك التفاؤل فرصة لتسهيل حياتك والتخلص من التوتر فالمتفائلون دوماً لا يصابون بالاكتئاب أو اليأس. وكما أشار Keles، أن يعرف التفاؤل على أنه توقعات أفضل للمستقبل ويتفوق المدراء والموظفون المتفائلون على نظرائهم المتشائمين خلال أدائهم لأعمالهم (Seligman&Schulman .1986) فالمتفائلون يتطلعون إلى النواحي الإيجابية، بينما يتوقع المتشائمون حدوث الأشياء السيئة (2002)

(Carver & Scheier). ومن جهة أخرى ينظر المتفائلون إلى الجانب المشرق في كل شدة بينما يستسلم المتشائمون بسهولة في مواجهة الشدائد وقد أظهر البحث الذي أجراه (Hmieleski وآخرون) أن التفاؤل والراحة الشخصية لهما علاقة إيجابية في رأس المال النفس ي. كذلك أكد Carver أن المتفائلين يختلفون عن غيرهم في مواجهة "المشاكل والتحديات" وايضا في "طريقة" التعامل مع الشدائد وقد أيد(Luthans وآخرون) ذلك بقولهم إن المتفائلين يحظون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

٣- الكفاءة:

تعتبر الثقة مؤشر للكفاءة الذاتية أثناء أداء العمل (Hmieleski&Carr.2009) وتنطوي على معنى يتجاوز القدرات التي تساهم في إتمام المهام لذلك فإن الكفاءة الذاتية العالية بإمكانها أن تؤثر بالسلب أو الإيجاب في التحفيز كما يدرك الأشخاص الواثقون بأنفسهم زيادة تحفيزهم، لذلك يختارون المهام الصعبة من أجل شمولية أدائهم وتحفيز أنفسهم رغم ما يواجهون. كما أن عقبات أثناء تحقيق أهدافهم.

ويقول Özkalp إن الكفاءة الذاتية ليست بكفاءة الأفراد فقط بل بالإيمان بالقدرات الشخصية (Özkalp 491-498.p, 2009) ، فالأشخاص الواثقون بأنفسهم يمكنهم تطوي ر الوسائل التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم ويمكن اعتبار الكفاءة الذاتية عاملاً داخلياً يوجه الافراد لتنفيذ المهام (Caprara Cervo, 2003)

٤- المرونة:

تساعد المرونة في الرغبة لتجاوز المشاق والنكسات وتكسب الفرد نظرة تفاؤلية اتجاه المواقف الصعبة وقد أوضح Luthans (2006) et al أن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة يستغلون المواقف المعقدة ويستفيدون منها لتحسين أنفسهم، مما يساعدهم على مواجهة جميع المواقف التي تطرأ خلال حياتهم. وقد عرف Özkalp هذا المصطلح على أنه أسلوب حياة مركب يتكون من التسامح والتحمل وطريقة التعامل والليونة بالإضافة للضغوط النفسية. وتنتمى المرونة النفسية انها تُعين الشخص على النهوض من العثرات والتركيز على النجاح (Richardson. 2002). ويؤكد البحث الذي أجراه (Luthans et al.2006) إن المرونة النفسية تتمثل في مهارات التكيف لدى الأشخاص. وترى (Masten.2001) إن للمرونة عوامل يمكن إدارتها وتطويرها، مثل: عوامل الأصول التي ترفع مستوى المرونة للأشخاص وعوامل الخطر التي تقلص مستوى المرونة وتؤثر في السلوكيات المختلفة، وترى أيضاً أن الأشخاص الذين يتسمون بالمرونة قادرون على التعلم من الإخفاقات.

المتغير الثاني: (الموارد البشرية (HR):

تعتبر إدارة الموارد البشرية مجال وقطاع إداري يعكس أهمية بالغة على التعرف على الإمكانيات والأصول التي تمثلها الموارد البشرية واستغلالها كما تُعد هذه الموارد البشرية رأس مال أساس ي لتعزيز وتطوير العمليات الداخلية في منظمات الأعمال (Nawangsari et al.2023)

مفهوم الموارد البشرية :

تتفق الأدبيات الإدارية (Slocum ٢٠٠٧) , على أن فكرة إدارة الموارد البشرية تستند على أساس كيفية التنسيق بين الأنشطة المختلفة داخل المنظمات من جهة وبالتالي فإن مفهوم إدارة الموارد البشرية يشير إلى عملية تنظيم وتنسيق الأنشطة داخل المنظمة من خلال عملية صنع القرار الإداري المتعلقة بالمبيعات والتسويق.

وعرف السالم (٢٠٠٩) (٢٧) إدارة الموارد البشرية العملية الإدارية التي يتم من خلالها التخطيط للقوى البشرية في المنظمة والاختيار الأمثل لتلك القوى في التعيين ومن ثم تقييم أداء تلك القوى البشرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية عالية.

ابعاد إدارة الموارد البشرية:

التخطيط للموارد البشرية وذلك من خلال تحديد الأهداف الواسعة والمرنة، والقابلة للتجديد والتطوير المستمر.

١. استقطاب وتعيين القوى البشرية ويؤكد على أن Torrington, Taylor and Atkinson, 2011 مسألة اختيار العنصر البشري تمثل اهم ابعاد إدارة الموارد البشرية، لأن العنصر البشري المؤهل هو الذي يحقق للمؤسسة الميزة التنافسية.

٢. تدريب وتطوير العاملين حيث يعكس التدريب وتكمن أهمية التدريب في أنه يمثل من أفضل الوسائل التي تؤدي إلى تطوير أداء العاملين إذ يكسبهم جملة من المهارات والكفايات التي يجتاحونها ويمكنهم من خلالها أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية عالية « (درة، ٢٠٠٣) »

٣. الحوافز تمثل الحوافز وسيلة فعالة لزيادة حدة المنافسة بين العاملين مما ينعكس بشكل إيجابي على الاداء لذا تحرص المنظمات على اختلاف أنواعها على تبني نظام عادل للمكافآت والحوافز بهدف تحسين الاداء لزيادة الانتاجية والاحتفاظ بمستوى عال من المنافسة .

٤. تقييم الأداء: حيث تسعى المنظمات من خلال تقييم الأداء إلى تحديد نوعية وكمية أداء عاملها وتحديد القابليات والإمكانيات التي يمتلكها كل فرد، ومدى احتياج هؤلاء الأفراد إلى التطوير (الطائي) ٢٠٠٦، وآخرون.

أهمية الموارد البشرية (HR):

تتجلى أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات في قدرتها على تفهم ومواجهة التحديات في قطاع العمل كواحدة من التحديات الرئيسية في هذا السياق، كما أشارت إليه (Llinas and Abad.2019) ونقلت دراسة (Silva et al.2022)، أن إدارة الموارد البشرية هي القلة المتوقعة من القوى العاملة المؤهلة وذوي المهارات والقدرات العالية. (العبارة غير مفهومة).

الخاتمة:

النتائج من الدراسات السابقة:

- اختلف حجم ونوع العينة الاختلاف والتفاوت من حيث العدد والقطاع فمنها عينات بحث كبيرة جداً ومنها عينات متوسطة الحجم ومنها عينات قليلة العدد بما يتناسب مع حجم العينة المطلوبة والمناسبة في مجتمع الدراسة.
- كذلك لوحظ التنوع الوظيفي من قطاعات مختلفة من قطاعات صحية وتعليمية
- لوحظ أيضاً التنوع الجغرافي الذي طبقت فيه الدراسات السابقة حيث شملت العديد من الدول مثل: مصر، العراق، السعودية، دول شمال أفريقيا.
- أيضاً تنوعت أدوات جمع المعلومات والبيانات في الدراسات السابقة؛ فقد أستخدمت الاستبانة في عديد من الدراسات، وبرنامج (SPSS V26) واستخدم أيضاً برنامج (SMART PLS4) وكذلك تم استخدام برمجية (AMOS V.24) و (AMOS V.25) بالإضافة الى لاستقصاء بينما استخدمت دراستنا الاستبانة وتم بذلك قياسها وتحليل بياناتها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

اثر البحث المستقبلية:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصى بالاتي:

- تكثيف البرامج التدريبية والارشادية التي تركز على تعزيز رأس المال النفسي لدى الموظفين.
- ضرورة اهتمام القطاعات الحكومي في المملكة العربية السعودية تعزيز رأس المال النفسي وجعلها أحد أهدافها الاستراتيجية الرئيسية
- المزيد من الدراسات حول سبل تعزيز رأس المال النفسي لدى الموظفين بشكل عام .

المساهمات الإجمالية:

١. أن تعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي يشير إلى التدابير والممارسات التي تعزز العواطف الإيجابية مثل السعادة والرضا والتفاؤل.
٢. أن تعزيز رأس المال النفس ي يقلل من العواطف السلبية مثل القلق والتوتر والاكتئاب ويحمل هذا الجانب أهمية كبيرة لرأس المال البشري.
٣. هناك دور واضح لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية ولكن مازال بحاجة

بناء على ما سبق عرضه، يمكننا القول أن الثروة البشرية تحتاج الى مزيد من الاهتمام لما لها من دور محوري فهي أساس النهضة والتطور لذلك أصبحت من اهتمامات الدراسات في السنوات الأخيرة وذلك بدراسة نواحي المحافظة على هذه الثروة وتطويرها وتنميتها.

المراجع:

- الحارثي، س.، محمد عبود الروقي، ر.، راشد، خير محمود السلامات، محمد، حسن ابراهيم حسين، & أحمد زكي. (2020). أثر تعزيز الهوية الوطنية وفقاً لرؤية 2030 في تحقيق الأمن النفس ي لطفل الروضة السعودي. مجلة بحوث التربية النوعية، 2020(59)، 71-93. - أ. د بشرى كاظم سلمان. (2023). رأس المال النفس ي وعلاقته بالتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة. Mustansiriyah Journal of (Humanities، 1).
- ا. م. د. سهام مطشر الكعبي. (2018). برنامج للتمكين النفس ي للمرأة القيادية في الدولة العراقية. ECONOMICS AND ADMINISTRATION STUDIES JOURNAL (EASJ)(formerly AL-DANANEER JOURNAL) 13.
- الواحي، م. م. م. س.، & محمد مجدي محمود سليمان (2023). دور رأس المال النفس ي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور. مجلة الدراسات التجارية والإدارية، 4(1)، 45-114. - جبر، ا.، امنيه، عبد السميع المنياوي، جاد الرب، & وائل محمود. (2024). تأثير رأس المال النفس ي في دعم الالتزام التنظيمي: بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 5(1)، 1775-1802.
- حسين واري، & علي لفقير. (2022). دور رأس المال النفس ي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين. El-Wahat Journal for Research and Studies 15(2).
- رضوان محمد رضوان، ط. (2021). التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفس ي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 2(العدد الأول-الجزء الثالث)، 113-162.
- سعد علي حمود، & ابراهيم خليل إبراهيم. (2012). رأس المال النفس ي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء

- عاشور حسين، ر.، & رمضان. (2019). القيمة التنبؤية لرأس المال النفس ي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. مجلة بحوث التربية النوعية، 2019(54)، 25-61.
- عبد المحسن جودة، ع. ا.، عبد المحسن، أبو المجد كامل، محمود، & اسماعيل عبد الغنى الرفاعي. (2021). الإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التمر التنظيمي والارتباط بالعمل (دراسة تطبيقية على الممرضات بمستشفيات وزاره الصحة بالمنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(4)، 251-277.
- علاء فرحان الدعيمي، & زيتون نعمه السعدون. (2019). إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها بتعزيز راس المال النفس ي دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات والكليات الاهلية العراقية. Journal of University of Babylon، 27(3).
- علي السيف العوفي، ع.، عبد الرحمن عبد الله الجبر، ع.، & عروب. (2022). الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(1)، 225-289.
- على، ش. م. ع.، & شيماء موسى على (2023). دور رأس المال النفس ي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التجارية والبيئية، 2(1)، 120-140.
- فراج، ه. ا. م.، & هبه احمد محمد. (2022). دور التمكين النفس ي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفس ي وسلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 3(2)، 79-130.
- قاسم، عيس ي، ميهوبي، and فوزي. "رأس المال النفس ي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وآثاره." (2022).
- كمال ع ربي موسى ي، م.، & محمود. (2024). أثر محددات الشفرة الجينية التنظيمية في رأس المال النفس ي الإيجابي دراسة تطبيقية علي العاملين بشركة مياه الشرب بمحافظة قنا. مجلة البحوث المالية والتجارية، 25(1)، 169-248.

- كيري وآخرون، ه. ح.، & هادي حسن. (2022). استثمار مصادر رأس المال النفس ي للتنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والتمكين النفس ي في بيئة العمل لدى العاملات بالقطاع الحكومي والخاص بمنطقة جازان (دراسة استكشافية). مجلة المنهج العلمي والسلوك، 3(6)، 232-276
- مباركى هيبه الرحمان،، & عمير شهرة. (2023). الرؤية وصيغ الخطاب في رواية شياطين بانكوك لعبد الرزاق طواهرية (Doctoral dissertation، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبس ي تبسة).
- محمد، ن. ع.، نرمين عوني، عوض، & دعاء عوض. (2023). الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرة المجتمع، وانعكاساته على رأس المال النفس ي لديه. مجلة كلية التربية بالعريش، 11(133)، 98-120.
- صغير،، ع. م. ا. م.، & عبلة محمد الجابر مرتضى. (2018). البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الإبداع الوجداني ومكونات التمكين النفس ي لدي المراهقين. المجلة المصرية للدراسات النفسية، 28(99)، 325-369.
- واري، & حسين. (2022). الدور الوسيط لرأس المال النفس ي في العلاقة بين القيادة التحويلية و الابداع التنظيمي (Doctoral dissertation، علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية).