

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
٢٥	للتعريف بابعاد الاستبيان للمتغير الأول (الموارد البشرية)	١
٢٥	الأسئلة الخاصة بالمتغير الأول (الموارد البشرية)	٢
٢٦	للتعريف بابعاد الاستبيان للمتغير الأول (رأس المال النفسي)	٣
٢٦	الأسئلة الخاصة بالمتغير الثاني (رأس المال النفسي)	٤
٢٤	مجتمع البحث	٥
٢٤	عينة البحث	٦

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

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 النفسي 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 النفسي 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 النفسي الأداة النفسية الفاعلة للعديد من الفرص والتحديات وزيادة الأداء (. كما يسمح التمكين النفسي 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 في تعزيز HRM وفي هذا الشأن، يظهر دور إدارة الموارد البشرية) رأس المال النفسي 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 النفس ي للقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟ ومن هذه التساؤل 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 النفس ي للموظفين؟
- ٣- ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفس ي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

أهداف البحث:

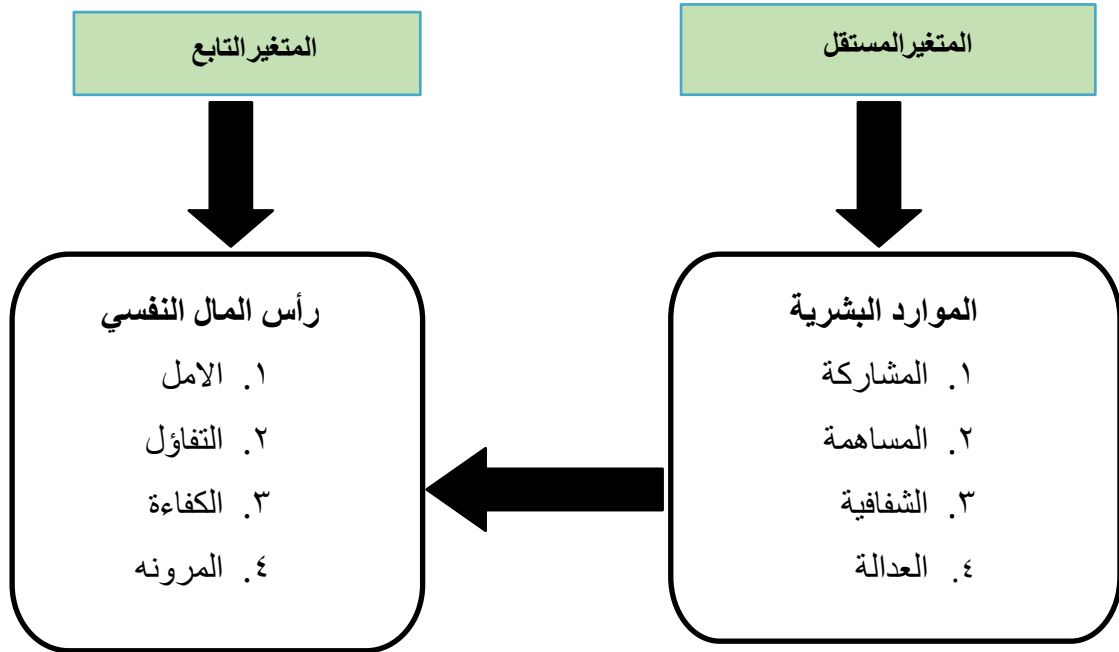
تهدف الدراسة الى :

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

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: 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 واكثر 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 تطوير الوسائل التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم ويمكن اعتبار الكفاءة الذاتية عاملاً داخلياً يوجه الأفراد 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 والإمكانات 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.

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني في السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ , بالرياض) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الاجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصالحيتها.

التعريف الاجرائي إدارة الموارد البشرية:

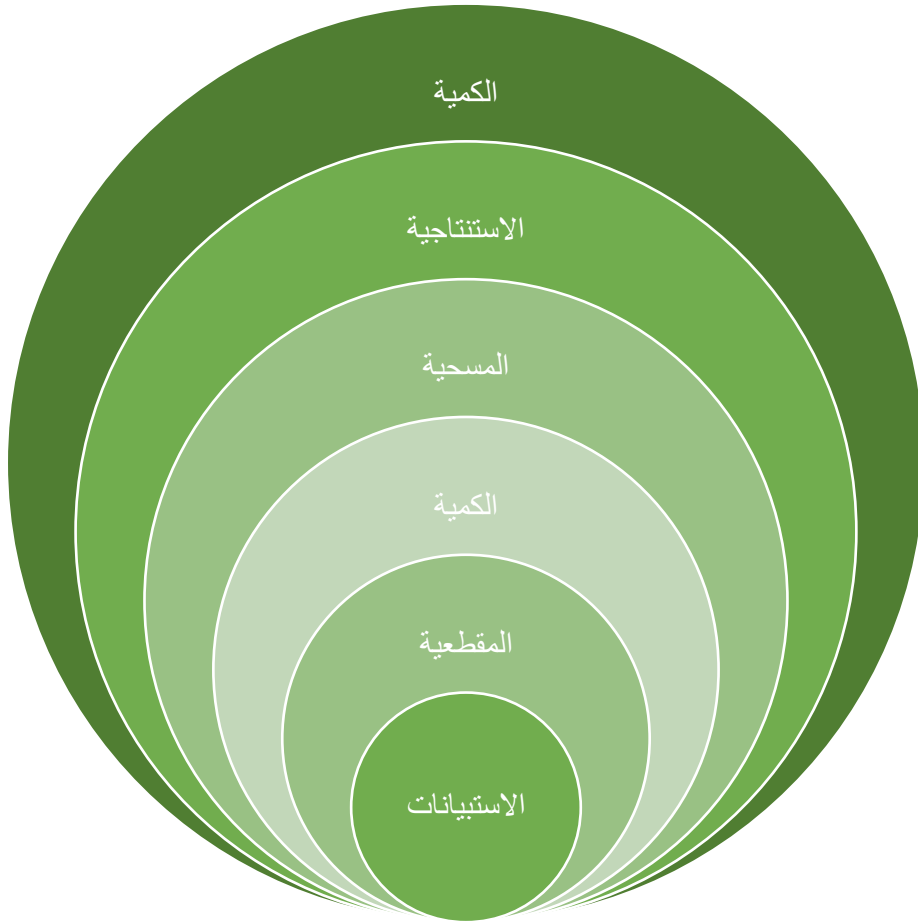
مجموعة من العمليات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالأفراد، من أجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم من غير الحاجة إلى أي إدارة متخصصة.

التعريف الاجرائي رأس المال النفسي:

يعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها الطالب على مقياس رأس المال النفسي المعد لغراض البحث الحالي

تصميم 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)

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث:

التصنيفات	عدد الموظفي	القطاع
موظف	45	المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني
إداري	41	

جدول (٥)

عينة البحث:

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في المركز الوطني للتقويم والاعتماد التقني والمهني	٢٥ – ٣٠ موظف

جدول (٦)

طريقة وتقنيات أخذ العينة:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طريقة جمع البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (الموارد البشرية) و المتغير التابع (رأس المال النفسي) في (المركز الوطني للتقويم و الاعتماد التقني و المهني).

المتغير المستقل (الموارد البشرية):

اعتمد الباحث على استبانة من أجل قياس المتغير المستقل (الموارد البشرية)، وذلك من حيث بعدين وهي : الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي يتكون من ٣ عناصر و البُعد الثاني: تطبيق رؤية ٢٠٣٠ في إدارة الموارد البشرية و يتكون من ٢ عناصر.

نوع الاداة ليكرت موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

المصدر	عدد البيانات	ابعاد المتغير	المتغير
سارة الدوسري ٢٠٢٢	٣	البُعد الأول: الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	الموارد البشرية
تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	٢	البُعد الثاني: تطبيق رؤية ٢٠٣٠ في إدارة الموارد البشرية	

المتغير التابع (رأس المال النفسي):

اعتمد الباحث على استبانة من أجل قياس المتغير المستقل (رأس المال النفسي)، وذلك من حيث بعديين وهي: البعد الأول: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين يتكون من ٣ عناصر و البعد الثاني: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين و يتكون من ٣ عناصر.

المصدر	عدد البيانات	ابعاد المتغير	المتغير
سارة الدوسري ٢٠٢٢	٣	البعد الأول: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	رأس المال النفسي
تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	٣	البعد الثاني: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	

أنواع البيانات:

البيانات الأولية:

متغيرات الدراسة المستقلة وهي

(العمر - الجنس - الجنسية - الوظيفة - الخبرة)

البيانات الثانوية:

لتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثات أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات

اللازمة، وتم التوصل إلى أن الأداة الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة.

واعتمدت الباحثات في إعداد الاستبانة على:

١- المراجع ذات العلاقة بموضوع الدراسة أو جزء من مشكلة الدراسة.

٢- الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت بعض من متغيرات الدراسة.

٣- آراء المحكمين والأساتذة والمشرفين الذين عرضت عليهم الاستبانة في صورتها المبدئية والاستفادة من آرائهم حول المقياس المستخدم في الدراسة وطريقة صياغة العبارات بما يتناسب مع الهدف الرئيسي للدراسة.

طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الاحصائية وتحديدا ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة :

خلاصة النتائج:

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

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨ .

خصائص عينة الدراسة:

وصف الاسئلة الشخصية لعينة الدراسة:

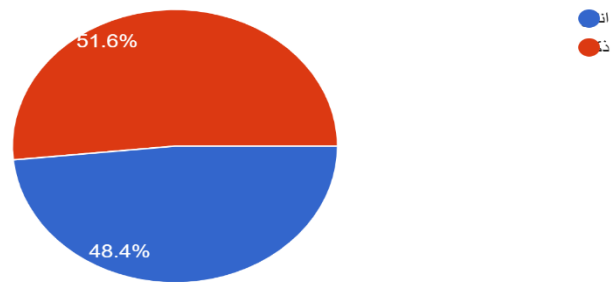
- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس – العمر – المستوى الدراسي – عدد سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل O :
- الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
 - الفئة العمرية تشمل (من ٢٠ الى ٣٠ ، من ٣١ إلى ٤٠ سنة، من ٤١ إلى ٥٠ سنة)
 - عدد سنوات الخبرة تشمل (من ١ الى ٥ سنوات، من ٦ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠)
 - المستوى التعليمي يشمل (ثانوي / جامعي / دبلوم / دكتوراه .)

الجدول الوصفي لعينة الدراسة:

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	١٦	%٥١,٦
	أنثى	١٥	%٤٨,٤
	الإجمالي	٣١	١٠٠
الفئة العمرية	٢٠ - ٣٠ سنة	١٠	%٣٢,٣
	٣١ - ٤٠	١٤	%٤٥,٢
	٤١ إلى ٥٠ سنة	٧	%٢٢,٦
	الإجمالي	٣١	١٠٠
عدد سنوات الخبرة	١ إلى ٥ سنوات	٧	%٢٢,٦
	٥ إلى ١٠ سنوات	١٩	%٦١,٣
	١١ إلى ٢٠ سنة	٥	%١٦,١
	الإجمالي	٣١	١٠٠

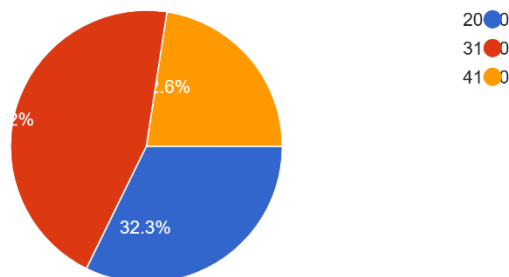
رسم توضيحي لكل فقرة من الاسئلة الشخصية لعينة الدراسة:

الجنس:



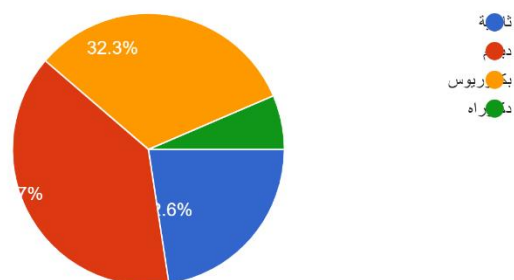
العمر:

العمر
رد 31



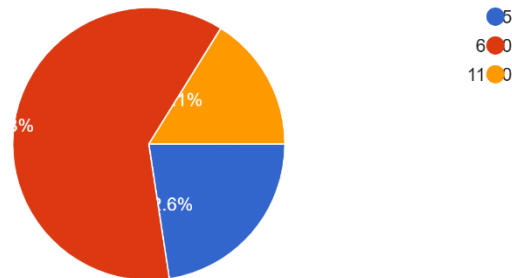
المستوى التعليمي:

المستوى
رد 31



عدد سنوات الخبرة:

عدد
31 رد



قياس صدق وثبات أدوات الدراسة :

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Extracted Variance Average. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM modeling), equation Structural, باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط (Average Variance Extracted) المستخرج التباين.

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Validity Convergent:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٥ وقال (٢٠٠٦) al et Hair. الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة P value, بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالاصدار ٢٨ , كما يلي:

متوسط	التباين المستخرج	P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
15.66	5.43	0.00	1.243	.704		A1	المتغير الأول
		0.00	1.232	.643		A2	
		0.00	1.23	.625		A3	
	5.47	0.00	1.327	.748		B1	
		0.00	1.076	.743		B2	
10.54	10.54	0.00	1.324	.743		A1	المتغير الثاني
		0.00	1.543	.547		A2	
		0.00	1.423	.783		A3	
		0.00	1.324	.834		B1	
		0.00	1.243	.845		B2	
		0.00	1.432	.832		B3	

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة وذلك عن طريق عرض إجابات أفراد عينة الدراسة على تساؤلاتها وفرضياتها، ومناقشتها وفقاً للمنهجية العلمية، عن طريق قراءة التحليل الإحصائي للقيم من المتوسطات، والانحرافات المعيارية، ونتائج الاختبارات، وفيما يأتي عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها.

يتضح من الجدول بالاعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي بالإضافة إلى أن قيم 0.7 مع المتغير التابعة لها (المتغير وأبعاده) , عند قيم أكبر من كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 . وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك, من النتائج باعلى المتعلقة بقيمة يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو AVE , متوسط التباين المستخرجة وفقاً لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة 0.5 , $0.56 <$

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من ٧.٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١. وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (المتغير التابع) ككل الذي يساوي ٠,٧٣٦. كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (الأبعاد المتغيرة) هي : ٠,٧٧٠, ٠,٧٥٨. على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
المتغير الأول	البعد الأول	3
	البعد الثاني	2
المتغير الثاني	البعد الأول	3
	البعد الثاني	3

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الاستجابة	الدرجة	حدود الفئة	درجة الموافقة
عالية جداً	5	4.21	موافق بشدة
عالية	4	3.41	موافق
متوسطة	3	2.61	محايد

غير موافق	2	1.81		2.60	قليلة
غير موافق بشدة	1	1		1.80	معدومة

من خلال نتائج الاحصائيات السابقة يتضح أن:

توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

التحقق من فروض الدراسة

يتناول هذا الجزء من البحث نتائج التحليل الإحصائي للتحقق من فروض الدراسة والتي تشتمل على الفروض التالية.

- الفرضية الأولى:
(بين الدور الإداري $\alpha \geq 50.0$ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة)
. 2030 لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي وتنفيذ رؤية
- الفرضية الثانية:
(بين دور القيادة $\alpha \geq 50.0$ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة)
. 2030 للتنظيمية في تعزيز رأس المال النفس ي بين الموظفين وتنفيذ رؤية
- الفرضية الثالثة:
(بين الدور الإداري $\alpha \geq 0.05$ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة)
لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية.

الفصل الرابع: فصل الملاحق

استبيان

اهديكم عاطر التحية و يسرني ان اضع بين ايديكم قائمة استبيان لدراسه بعنوان: (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)

وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع حيث تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن مدى ممارسة القيادة التحويلية و اسهام ذلك في فاعلية اتخاذ القرار. ولثقتنا العالية بكم و بحرصكم على خدمة البحث العلمي نرجو التفضل بتعبئة الاستبانة المرفقة حيث ان البيانات التي سيتم جمعها ستكون محورية وهامة لانجاح هذا العمل لذلك ارجو منكم توخي الدقة في الإجابة.

كما اود ان التأكيد لحضراتكم ان الإجابة على الاستبانة عمل تطوعي و لن تستخدم البيانات التي سيتم جمعها الا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين و مقدرين كريم تعاونكم
و تفضلوا بقبول وافر التحية و الاحترام

الأسئلة الشخصية:

١. الجنس:

☐ ذكر ☐ انثى

٢. الفئة العمرية:

☐ 30 عام فأقل ☐ 31-40 عام ☐ 41-50 عام ☐ 51 عام فأكثر

٣. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم فأقل ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٤. المسمى الوظيفي:

☐ مدير عام ☐ مدير وحدة ☐ رئيس قسم ☐ أخرى

٥. سنوات الخبرة:

☐ 5 أعوام فأقل ☐ 6-10 أعوام ☐ 11-15 عام ☐ 16 عام فأكثر

المحور الأول: الموارد البشرية

جدول (١) للتعريف بأبعاد الاستبيان للمتغير الأول (الموارد البشرية)

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
سارة الدوسري ٢٠٢٢	٣	البعد الأول: الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	الموارد البشرية
تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	٢	البعد الثاني: تطبيق رؤية ٢٠٣٠ في إدارة الموارد البشرية	

الأسئلة الخاصة بالمتغير الأول (الموارد البشرية) جدول (٢)

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي					
١	هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا هامًا في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الشركة؟				
٢	هل تشعر بأن إدارة الموارد البشرية تهتم بتحسين بيئة العمل والثقة والرضا لدى العاملين؟				
٣	هل تتلقى الدعم والتوجيه اللازمين من إدارة الموارد البشرية لتطوير مهاراتك وزيادة رأس المال النفسي الإيجابي؟				
تطبيق رؤية ٢٠٣٠ في إدارة الموارد البشرية					

١	هل تشعر بأن رؤية 2030 قد أثرت على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟				
٢	هل تلاحظ توجهًا نحو بناء قوة عاملة متعلمة ومتطورة من خلال برامج وسياسات إدارة المواهب البشرية؟				

المحور الثاني: رأس المال النفسي

جدول (٣) للتعريف بأبعاد الاستبيان للمتغير الأول (رأس المال النفسي)

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
سارة الدوسري ٢٠٢٢	٣	البُعد الأول: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	رأس المال النفسي
تأثير إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	٣	البُعد الثاني: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	

الأسئلة الخاصة بالمتغير الأول (رأس المال النفسي) جدول(٤)

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين					
١	هل تعتقد أن المؤسسة تضع تركيزًا على تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟				

٢	هل لاحظت توجد مبادرات أو برامج محددة في المؤسسة لتعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي؟				
٣	هل تعتقد أن المؤسسة تقدم دعمًا وتوجيهًا للعاملين فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية؟				
التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفس ي لدى العاملين					
١	هل تشعر بأن العاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية يعانون من قضايا مرتبطة برأس المال النفس ي الإيجابي؟				
٢	هل تعتقد أن هناك اتجاه متزايد في الشركات السعودية للتركيز على رفاهية وسعادة العاملين؟				
٣	هل تلاحظ وجود برامج أو مبادرات من قبل الشركات السعودية لتعزيز رأس المال النفس ي الإيجابي للعاملين؟				

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 النفسي لطفل الروضة السعودي. مجلة بحوث التربية النوعية، 2020(59)، 71-93. - أ. د بشرى كاظم سلمان. (2023). رأس المال النفسي وعلاقته بالتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة. Mustansiriyah Journal of (Humanities، 1).
- ا. م. د. سهام مطشر الكعبي. (2018). برنامج للتمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية. ECONOMICS AND ADMINISTRATION STUDIES JOURNAL (EASJ)(formerly AL-DANANEER JOURNAL) 13.
- الواحي، م. م. س.، & محمد مجدي محمود سليمان (2023). دور رأس المال النفسي 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 النفسي 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 النفسي 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 النفسي 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 النفسي 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.
- علي، ش. م. ع.، & شيماء موسى علي (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).