

The Role of Human Resource Management in Enhancing Positive Psychological Capital among Employees in the Government Sector in Saudi Arabia in light of Vision 2030, in Riyadh

Sarah Hamoud Al-Hamali Al-Qahtani*, Sarah Mubarak Al-Dosari, Amal Abbas Al-Tawili

College of Management | Midocean University | UAE

Received:

03/01/2024

Revised:

14/01/2024

Accepted:

25/02/2024

Published:

30/05/2024

* Corresponding author:

ta-himali@hotmail.com

Citation: Al-Qahtani, S.

H., Al-Dosari, S. M., & Al-

Tawili, A. A. (2024). The

Role of Human Resource

Management in Enhancing

Positive Psychological

Capital among Employees

in the Government Sector

in Saudi Arabia in light of

Vision 2030, in Riyadh.

Journal of Economic,

Administrative and Legal

Sciences, 8(65), 18 – 41.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.S030124)

[AJSRP.S030124](https://doi.org/10.26389/AJSRP.S030124)

2024 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open

access article distributed

under the terms and

conditions of the Creative

Commons Attribution (CC

BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT: Human capital is considered as a vital resource in various sectors, including the government sector.

It plays a significant role in the achievements and aspirations of these sectors. The government sector has

witnessed great attention in the development and improvement of human capital, given its importance,

including the psychological aspect. The Saudi Arabia Vision 2030 aims to create a thriving society and a leading

economy. Therefore, it seeks to enhance the psychological capital of government sector employees for its crucial

role in achieving this vision. This study aims to identify the role of human resource management in enhancing

the psychological capital of employees in the government sector in Saudi Arabia in line with Vision 2030. The

researchers conducted an electronic survey from November 2023 to December 2023 by distributing

questionnaires to a sample of human resource employees, managers, and workers in the government sector.

The data was analyzed to obtain clear results according to the timeline. The primary data includes information

about the study sample according to the independent variables of the study, such as job position, gender, and

years of experience. The study tool consists of 21 statements distributed across four axes: the managerial role of

human resource management in enhancing positive psychological capital, implementing Vision 2030 in human

resource management, the managerial role of top leadership in enhancing employees' psychological capital,

consisting of six statements, and the challenges and difficulties facing the enhancement of employees'

psychological capital. A five-point Likert scale was used to answer the statements (strongly agree - agree -

neutral - disagree - strongly disagree).

Keywords: The government sector, psychological capital, human resource management, Saudi Arabia, Vision

2030.

دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين في القطاع

الحكومي في السعودية في ضوء رؤية 2030، بالرياض.

الباحثة / ساره حمود الحمالي القحطاني*, الباحثة / ساره مبارك الدوسري، الباحثة / أمل عباس الطويلي

كلية الإدارة | جامعة ميدأوشن | الإمارات العربية المتحدة

المستخلص: يُعد رأس المال البشري مورداً من الموارد الاستراتيجية والحيوية في مختلف قطاعات الأعمال بما فيها القطاع

الحكومي، وهو بذلك يلعب دوراً جوهرياً في إنجازات القطاع وتطوعاته. كما شهد رأس المال البشري في القطاع الحكومي

اهتماماً كبيراً في التنمية والتحسين نظراً لأهميته بما في ذلك الجانب النفسي. حيث إن رؤية المملكة العربية السعودية

2030 تهدف إلى صنع مجتمع مزدهر واقتصاد رائد، من خلال تعزيز رأس المال النفسي لموظفي القطاع الحكومي لما له الأثر

الكبير في تحقيق هذه الرؤية. كما تهدف الدراسة إلى تحديد دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين

في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية توفقاً مع رؤية 2030. قام الباحثون بإجراء مسح إلكتروني خلال شهري

نوفمبر وديسمبر عام 2023 عن طريق نشر استبانات على عينة من موظفي الموارد البشرية والمدراء والعمال في القطاع

الحكومي والعمل على جمع وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج واضحة وفقاً للجدول الزمني. كما تتضمن البيانات الأولية

معلومات حول عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المستقلة للدراسة، مثل: الوظيفة، والجنس، وسنوات الخبرة. وتتكون أدوات

الدراسة من 21 عبارة موزعة على أربعة محاور: المحور الأول: الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي

الإيجابي، ويحتوي على (6) عبارات. المحور الثاني: تنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية، ويحتوي على (4) عبارات.

المحور الثالث: الدور الإداري للقيادة العليا في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين، ويحتوي على (6) عبارات. المحور الرابع:

التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين، ويحتوي على (5) عبارات. تم استخدام مقياس

ليكرت الخماسي للإجابة بعبارات (أوافق تماماً - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق تماماً).

الكلمات المفتاحية: القطاع الحكومي، رأس المال النفسي، إدارة الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية، رؤية 2030

البحث مستل من مشروع دكتوراه، اشراف: د. عادل عصام - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن - الإمارات العربية المتحدة

المقدمة:

يُظهر العاملون الأكثر إيجابية أداءً جيداً وأفضل من غيرهم كذلك يظهرون أيضاً توجهات إيجابية نحو أعمالهم. مما يساعد المؤسسات على تخطي الأعباء الاقتصادية وقت الأزمات، لذا يُعد رأس المال النفسي جزءاً من السلوك التنظيمي الإيجابي مما يعني تحلي الموظف بالخصائص النفسية التنظيمية الإيجابية (Sridevi & Srinivasan, 2012) ومن أجل 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 تماثلاً 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 طريقة جديدة في الإدارة (Coffman et al, 2002)، ومن هنا ظهرت الاتجاهات الحديثة 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 والإنتاجية (صغير, 2018). كما يسمح التمكين النفسي للعاملين بالحصول على أقصى استفادة من جهودهم الموظف لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (الكعبي ، 2018). ومن ثم أشار (كيري وأخرون, 2023) نقلاً عن (أبا زيد, 2010) لوجود علاقة إيجابية بين التمكين وزيادة الأداء والإبداع والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وفي هذا الشأن، يظهر دور إدارة الموارد البشرية (HRM) كعامل مهم وأساسي في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للموظفين، وهو أمر ضروري وعملي لفهم دور المحترفين في مجال الموارد البشرية ودورهم الذي أصبح جزءاً مهماً من تطوير جميع القطاعات بما فيها القطاع الصناعي (Dhanpat et al, 2020).

مشكلة الدراسة :

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 وضرورة الفهم والاهتمام بتعزيز رأس المال النفسي لذلك، تهتم هذه الدراسة في تقديم وإيضاح دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030

تساؤلات الدراسة:

هناك تساؤل رئيسي وهو:

ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي للقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

ومن هذه التساؤلات تنفرع عدة أسئلة وهي:

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

الفرضيات:

1. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي وتنفيذ رؤية 2030.
2. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين وتنفيذ رؤية 2030.
3. هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى :

1. التعرف على مفهوم رأس المال النفسي.
2. التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي.
3. التعرف على أثر تعزيز إدارة الموارد البشرية لرأس المال النفسي الإيجابي والخطوات التي نفذت بهذا الخصوص.
4. التعرف على العقبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين في القطاع الحكومي واقتراح سبل لمواجهتها.

أهمية الدراسة:

- الأهمية العملية
يحظى دور إدارة الموارد البشرية وأسلوب تعزيز رأس المال النفسي لدى القوى العاملة باهتمام كبير في الوقت الحالي ولذلك تكتسب هذه الدراسة أهميتها كونها من الدراسات الحديثة من حيث تقديم واقع تعزيز رأس المال النفسي 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 أجل تعزيز رأس المال النفسي والاهتمام بدور إدارة الموارد البشرية في القيام به.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية:
المملكة العربية السعودية- المؤسسات الحكومية.
- الحدود البشرية:
موظفي القطاع الحكومي.
- الحدود الزمانية:
طبقت هذه الدراسة خلال العام 2023.

مصطلحات الدراسة :

رأس المال النفسي Psychological capital

تم تعريف مصطلح "Psychological capital" رأس المال النفسي " بشكل شامل في دراسة (حسين، 2019) حيث ذكر بأن رأس المال النفسي يشير إلى حالة سلوكية معرفية إيجابية مستقرة بشكل نسبي للكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة خلال المواقف المختلفة في الحياة اليومية.

كما عرف رأس المال النفسي إجرائياً بأنه ما يستفيد منه المبحوث على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في الدراسة، والذي يتكون من العوامل الأربعة الآتية: (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة)

- العامل الأول الكفاءة الذاتية Self – efficacy ويقصد بها الثقة في القدرات والمهارات وإرادة النجاح في إنجاز عمل محدد.
- العامل الثاني الأمل Hope، ويقصد بها حالة المعرفة التي يظهر فيها المبحوث قدرته على التعامل مع مختلف الأوضاع لتحقيق الأهداف الواقعية والتي قد تكون نوعاً ما صعبة وذلك عن طريق التحفيز الإيجابي والذي يعتمد بشكل أساسي على قوة الإرادة والطاقة الموجهة لتحقيق الهدف.
- العامل الثالث التفاؤل Optimism، ويقصد بها القدرة على إدراج المواقف الإيجابية التي تحدث إلى العوامل الداخلية، ونسب الأحداث السلبية إلى العوامل الخارجية، ومن ثم التعامل معها بإيجابية والتقييم الواقعي للمستقبل.
- العامل الرابع المرونة Resilience، ويقصد بها القدرة على التكيف الإيجابي، واستجماع الطاقة، وإعادة التوازن بعد مواجهة من الصعوبات والضغط بما يساعد الفرد على تحقيق أهدافه.

الموارد البشرية:

ذكر (صلاح الدين، 2014) نقلاً عن عدة دراسات أن الموارد البشرية هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة بما فيها عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية المواهب بالإضافة إلى الرواتب والتعويضات والاهتمام بصحة العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية. وهنا يتضح دور الإدارة في البحث عن العنصر البشري وتخطيط الاحتياج والبدء بعملية الاستقطاب. كما يتبين لنا أن لإدارة الموارد البشرية عدة أدوار وظيفية في سبيل تقديم البرامج والأنشطة التي من شأنها المساعدة في تحقيق أهداف المنشأة والفرد على حد سواء.

رؤية 2030:

المفهوم لغة: ذكرت (مباركي وشهرة، 2023) في دراسة لهما انه بعد الرجوع إلى معاجم وكتب اللغة تبين أن مصطلح الرؤية له عدة معان، وهي متشابهة ومتداخلة، جاء في لسان العرب: أن رؤية العين، مثل أن تبصر، وهناك معنى آخر يشير إلى رؤية القلب في معنى العلم فيصبح العلم كقولك كما تعلم. وقد ارتبطت الرؤية في لسان العرب بجانب القلب والعين أي أنه يمكننا رؤية الأشياء إما بالعين أو بالقلب.

من ناحية أخرى ذكر (الجارثي وآخرون، 2022) في دراستهم تعريف لرؤية 2030 بإنها رؤية مستقبلية للمملكة العربية السعودية تهدف إلى أن تكون المملكة العربية السعودية نموذجاً رائداً يحتذى به في العالم على كافة الأصعدة، وهي تعتمد على ثلاثة محاور أساسية: مجتمع الحيوي ووطن طموح واقتصاد مزدهر ويُمثل المحور الأول فيها أساس تحقيق الرؤية.

المبحث الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

رأس المال النفسي: يعرف رأس المال النفسي كما ذكرت دراسة (Luthans et al. 2007) بأنه تفاعل الفرد الإيجابي مع الظروف واحتمالية النجاح وذلك يرجع إلى المثابرة والجهد الملمم والمحفز، كما يعرف رأس المال النفسي الإيجابي بصورة عامة وأكثر شمولية بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير، وهو نظام يتكون من (الأمل، التفاؤل، الكفاءة والمرونة) وذلك كما ذكرت دراسة (Caza et 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.

مكونات رأس المال النفسي:

1. الأمل:

يقتضي 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 ارتباطاً إيجابياً بالرضا عن الحياة والرضا عن العمل والأداء والتحفيز لمجابهة الأحداث العصيبة (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 فالتفاؤلون دوماً لا يصابون بالاكتئاب أو اليأس. وكما أشار Keles، أن يعرف التفاؤل على أنه توقعات أفضل للمستقبل ويتفوق المدراء والموظفون المتفاؤلون على نظرائهم المتشائمون خلال أدائهم لأعمالهم (Seligman & Schulman. 1986) فالتفاؤلون يتطلعون إلى النواحي الإيجابية، بينما يتوقع المتشائمون حدوث الأشياء السيئة (2002 Carver & Scheier). ومن جهة أخرى ينظر المتفاؤلون 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 النفسي.

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.

3. 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 عاملا داخليا يوجه الافراد لتنفيذ المهام (Caprara Cervo, 2003)

4. المرونة:

تساعد المرونة في الرغبة لتجاوز المشاق والنكسات وتكسب الفرد نظرة تفاؤلية اتجاه المواقف الصعبة وقد أوضح (Luthans et al.2006) 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. وتتسم 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.

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 أساسي لتعزيز وتطوير العمليات الداخلية في منظمات الأعمال (Nawangari et al.2023)

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)

ثانياً:الدراسات السابقة:

1. دراسة العنزي وإبراهيم (2012) بعنوان (رأس المال النفسي الإيجابي، منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية في البناء والتطوير).

هدفت الدراسة إلى إيضاح معنى رأس المال النفسي الإيجابي الذي تم استقاؤه من علم النفس الإيجابي وتطبيقه في قطاعات الأعمال كما يظهر رأس المال النفسي الإيجابي على أنه نوع من رؤوس المال مثل رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. اعتمد البحث المنهج الوصفي من خلال دراسة وتحليل المراجع المتعلقة بالموضوع، ومن ثم قدم مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات الإجرائية التي يمكن أن تُعد مسارا لتحفيز منظماتنا وقادتها لاعتماد هذا المفهوم وجعله جزءاً من ثقافتهم.

2. دراسة أبو سيف (Abosaif.2018) بعنوان: دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الطائف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأعد لذلك ثلاث استبيانات وقد تم تحليل البيانات عن طريق برنامج (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية لرأس المال النفسي بمستوى شعور عضو هيئة التدريس بجودة حياة، كما يوجد علاقة طردية لجودة حياة العمل بمستوى الالتزام التنظيمي، بينما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي، كذلك تتوسط جودة حياة العمل العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام

التنظيمي، ويوجد دور غير مباشر لأبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي وتم تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها تطوير المتغيرات التي تم تناولها.

3. دراسة الدعي والسعدون (2018) بعنوان: إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها بتعزيز رأس المال النفسي دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات والكليات الأهلية العراقية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير إدارة الاحتواء العالي بأبعادها المكونة من (قوة اتخاذ القرار، امتلاك المعلومات، مشاركة العوائد وامتلاك المعرفة) وذلك بتعزيز رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة) تم تطبيق الدراسة على عينة من الكليات الأهلية العراقية شملت (217) شخص وقد توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج من أهمها انه يمكن الاستفادة من آليات وإبعاد إدارة الاحتواء العالي لغرض تعزيز رأس المال النفسي لدى المدرسين في الكليات وأوصت الدراسة بضرورة قيام الكليات بالإفادة من أصحاب الخبرة وإنشاء نموذج متكامل لتطبيق مفاهيم إدارة الاحتواء العالي والذي يعزز رأس المال النفسي.

4. دراسة فراج (2020) بعنوان: دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري دراسة تطبيقية:

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري وذلك من خلال التمكين النفسي كمتغير وسيط حيث قامت الباحثة بإجراء التحليل الإحصائي واختبار الفروض وأظهرت النتائج انه يوجد تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على سلوكيات العمل الابتكاري تمت مناقشة وتفسير هذه النتائج على الصعيدين النظري والتطبيقي.

5. دراسة (رضوان، 2021) بعنوان: التكيف الوظيفي كمحدد للعلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي دراسة تطبيقية:

هدفت الدراسة للكشف عن أثر التكيف الوظيفي في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والنجاح التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عينة مكونة من (294) من العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الغربية، وقد تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة استقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي على أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل، استعادة التوازن، الكفاءة الذاتية) في التكيف الوظيفي بأبعاده بدءاً من الاهتمام، السيطرة والتحكم، الفضول والثقة كما جاءت الكفاءة الذاتية في المرتبة الأولى يليها استعادة التوازن وأخيراً توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للتكيف للأمل والتفاؤل الوظيفي على النجاح التنظيمي، وفي ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج، فقد كان هناك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تعزز رأس المال النفسي لدى العاملين مما يساهم في دعم النجاح التنظيمي.

6. (دراسة جودة وآخرون، 2021) بعنوان: لإحباط الوظيفي كمتغير وسيط بين التمرن التنظيمي والارتباط بالعمل دراسة تطبيقية على المرمرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة:

هدفت الدراسة إلى تحديد التأثير المباشر والتأثير غير المباشر لأبعاد التمرن التنظيمي التمرن الجسدي والتمرن اللفظي والتمرن بالعلاقات على الارتباط بالعمل التفاني والحيوية والاستغراق من خلال توسيط أبعاد الإحباط الوظيفي مثال: الانانية والشكوى والعدوان ضد الآخرين والتخريب وضيق الوقت والجهد والتداخل الشخصي والإهمال واللامبالاة. كما اعتمدت الدراسة على قائمة استبيان لجمع البيانات من المرمرضات بمستشفيات وزارة الصحة بالمنصورة وذلك بتطبيق أسلوب تحليل المسار لاختبار فروض الدراسة عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS V.25) وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد هناك تأثير معنوي للتمرن الجسدي على الإحباط الوظيفي كما يوجد تأثير معنوي إيجابي للتمرن اللفظي على كل من التخريب، والإهمال واللامبالاة، وضيق الوقت. يوجد تأثير معنوي إيجابي للتمرن بالعلاقات على كل من العدوان ضد الآخرين، وضيق الوقت، بالإضافة أنه يوجد تأثير معنوي سلبي للتمرن التنظيمي على أبعاد الارتباط بالعمل، كما يوجد تأثير معنوي سلبي للإحباط الوظيفي على الارتباط بالعمل، كما يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد التمرن التنظيمي على أبعاد الارتباط بالعمل عند توسيط أبعاد الإحباط الوظيفي بشكل جزئي كان هناك العديد من التوصيات من أهمها ضرورة الاهتمام بالعناصر الأساسية اللازمة لزيادة الارتباط بالعمل في المستشفيات الحكومية والعمل على الاهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين التمرن التنظيمي والارتباط بالعمل وكذلك ضرورة الاستفادة من الأثر السلبي للتمرن التنظيمي على الارتباط بالعمل.

7. دراسة (العوفي والجبر، 2022) بعنوان: الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين ودوره في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الإبداع الإداري للقادة الأكاديميين في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كما أنه تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (310) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها: أن القادة الأكاديميين بالفعل يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية، كما أن مستوى تنمية رأس المال الفكري لهم جاء بدرجة مرتفعة، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الإبداع الإداري تعود لاختلاف الجنس وسنوات الخبرة، ولا فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة تعود للدرجة العلمية فيما يتعلق ببعدي الأصالة وقبول المخاطرة واوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها ضرورة تخلص المنظمات التعليمية وبخاصة الجامعات من سياسات العمل والإجراءات الرتيبة المملة وإفساح المجال أمام المرؤوسين للمشاركة في اتخاذ القرارات والاعتراف بقدراتهم في تحقيق أهداف المنظمة.

8. دراسة (واري ولفقير.2022) بعنوان: دور رأس المال النفسي في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين

هدفت الدراسة إلى إلقاء ايضاح مفهوم رأس المال النفسي كمفهوم من بين المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي الإيجابي، واتبع الباحثان المنهج الوصفي في التعريف لمفهوم لرأس المال النفسي من حيث نشأته وتطوره ومكوناته وكذلك دوره في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية للعاملين وقدمت الدراسة استنتاج عام حول ما تم التطرق إليه يتبعه مجموعه من التوصيات حول هذا الموضوع ومن بين أهم النتائج أنه تبين أن لرأس المال النفسي دور كبير في تطوير السلوك التنظيمي الإيجابي للعاملين.

9. دراسة (عيسى وفوزي. 2022) بعنوان: رأس المال النفسي تعريفه، مكوناته، خصائصه وأثاره.

هدفت الدراسة الى مراجعة جميع مفاهيم رأس المال النفسي والمواضيع ذات الصلة استنتجت الدراسة من خلال مراجعة الادبيات السابقة أهمية العامل البشري في المؤسسات واوصت بعدة توصيات من أهمها ضرورة تعزيز التواصل وبناء العلاقة في بيئة العمل كذلك اوصت بتطوير برامج تدريب وتطوير للموظفين وقدم الباحثان أفكار جديدة لتحسين الخدمات.

دراسة (AL-Talebi & AL-Aa'n.2022) بعنوان: إسهام أبعاد القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي ,دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مدى تأثير القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي في دائرة صحة نينوى حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ثم معالجة البيانات وتحليلها وتفسيرها، تكون مجتمع الدراسة والعينة في ثلاث مؤسسات تابعة لدائرة صحة نينوى وأستعملت مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليل الجانب العملي وذلك باستعمال برمجية 24. AMOS V وكان من أهم النتائج أن هناك تأثير طردي ومعنوي للقيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي وكلما امتلكت القيادات الحكمة كلما أسهمت بتعزيز قيمة الموارد البشرية وانشاء تفاعل ايجابي معها بما يؤهلها لصنع رأس المال النفسي الإيجابي.

10. دراسة (واري حسين 2022) بعنوان: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحولية والإبداع التنظيمي - دراسة ميدانية بمؤسسة البناء المعدني- CR METAL

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحولية والإبداع التنظيمي، و على مدى تتوافر خصائص القيادة التحولية و التعرف على مستوى رأس المال النفسي والإبداع التنظيمي في مؤسسة البناء المعدني (CR METAL)، وكذلك على طبيعة العلاقة بين القيادة التحولية والإبداع التنظيمي وتم إتباع اسلوب المنهج الوصفي وتحليل البيانات بواسطة برنامج (SMART PLS4) (SPSS V26) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة التحولية والإبداع التنظيمي ووجود مستوى مرتفع لكل من القيادة التحولية ورأس المال النفسي والإبداع التنظيمي كما أن للقيادة التحولية علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بالإبداع التنظيمي بالإضافة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحولية ورأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي.

11. دراسة (سلمان.2023) بعنوان: رأس المال النفسي وعلاقته بالتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة

هدفت الدراسة للتعرف على رأس المال النفسي لدى طلبة الجامعة ومهارات التفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة وإيجاد العلاقة بينهما ولتحقيق لأهداف البحث تم تبني مقياس أبو المعاطي وأحمد (لرأس المال النفسي عام 2018) التي يعتمد على نظرية لا تنسى Luthans2008 المكون من أربعة أبعاد وهي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة وفي ضوء ذلك تم صياغة 35 فقرة تم تطبيقه على عينة مكونة من (200) طالب وطالبة وتم تبني مقياس عبد الحسين للتفكير المستقبلي عام 2020 والذي يعتمد على نظرية تورانس وبعد جمع البيانات وتحليلها توصل الباحث إلى عدة نتائج منها أن طلبة الجامعة لديهم رأس مال نفسي بالرغم من وجود تباين بين مستويات الأبعاد التي تمت الإشارة إليها ويمتلكون مهارات التفكير المستقبلي ولعل أبرزها مهارة التخطيط المستقبلي والتخيل المستقبلي وكذلك التوقع المستقبلي كذلك توجد علاقة موجبة بين أبعاد رأس المال النفسي ومهارات التفكير المستقبلي وتم وضع عدد من التوصيات والمقترحات.

12. دراسة (د.جبر وآخرون .2024) بعنوان: تأثير رأس المال النفسي في دعم الالتزام التنظيمي بالتطبيق على العاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة.

هدفت الدراسة الى معرفة تأثير رأس المال النفسي علي الالتزام التنظيمي، وذلك عن طريق تطبيق على مجموعه من العاملين في شركة المصرية للاتصالات بالمنصورة ، وتم تجميع البيانات بعد تصميم قائمة استقصاء وتوجيهها الي عينة من العاملين بشركة المصرية للاتصالات بالمنصورة، وكان في الفترة ما بين 5/4/2023 الي 5/5/2023، وبلغ حجم العينة المختارة (256) مفردة وقد استجاب

منهم (23) عبارة بمعدل استجابة 91% ثم خضعت للتحليل الإحصائي، ولتحليل البيانات الأولية للدراسة قام الباحثون باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS 26 وتحليل فروض الدراسة، وقد تم استخدام الباحثون معامل إلفا كرونباخ لحساب معامل الثبات، كما تم استخدام أيضاً معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد واختبار مان ويتني واختبار كروسكال ويلز من أجل التحقق من مدى صحة فروض الدراسة. كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي انه يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي المتمثلة في (الأمل – المرونة – الكفاءة الذاتية – التفاؤل) تماشياً مع أبعاد الالتزام التنظيمي المتمثلة في (الالتزام الاستمراري – الالتزام المعياري – الالتزام العاطفي) بالنسبة للعاملين بشركة المصرية للاتصالات بمدينة المنصورة.

13. دراسة (محمد وعوض.2023) بعنوان: الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرة المجتمع له وانعكاساته على رأس المال النفسي لديه.

تناولت هذه الدراسة الدعم التنظيمي المدرك من قبل المعلم للمؤسسة التي ينتمي إليها وارتباط ذلك برأس المال النفسي له وتأثير ذلك عليه، وقد قامت الباحثون بمراجعة الأدبيات السابقة في هذا المجال ومن ثم قُدمت بعض المقترحات والتوصيات التي تسهم في زيادة وعي المعلم وإدراكه للدعم التنظيمي المقدم له وزيادة رأس ماله النفسي. منها لعمل على تنمية إدراك المعلمين للدعم التنظيمي المقدم لهم وذلك من خلال إتاحة الفرص للاشتراك في اتخاذ القرارات وتوفير مناخ تفاعلي للعمل يتسم بالثقة والاحترام.

14. دراسة (علي.2023) بعنوان: دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة البحث إلى تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي بوزارة الصحة بدولة الكويت وذلك بالاعتماد على تطوير أربعة فروض، وتم استخدام قائمة الاستقصاء، من خلال اختيار عينة عشوائية بالوزارة مكونة من 345 عبارته موزعه على الأطباء والإداريين والتمريض والوظائف الفنية والطبية، وتم استخدام تحليل الانحدار، واستنتجت الدراسة من خلال عينة البحث وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على استنزاف جهود العاملين بالوزارة، وكذلك وجود أثر معنوي يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على التباعد النفسي بالوزارة، كذلك وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على الشعور بالتشاؤم بالوزارة، وأخيراً وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على تدني الفعالية المهنية بالوزارة، وتقرح الدراسة أنه ينبغي على الوزارة التي هي محل الدراسة الاهتمام برأسمالها النفسي، مع الاهتمام بدرجة رضا المرضى ومحاولة رفع تلك الدرجة وتحسينها بشكل مستمر، والعمل بشكل جدي على تطوير وتحسين النظم الإدارية في الوزارة، والاهتمام بالتخطيط والتنظيم ووضع الأسس والقواعد العامة التي تقلل من الإجهاد الوظيفي.

15. دراسة (موسى.2023) بعنوان: أثر محددات الشفرة الجينية التنظيمية في رأس المال النفسي الإيجابي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة مياه الشرب بمحافظة قنا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات الشفرة الجينية التنظيمية وتأثيرها على رأس المال النفسي الإيجابي في شركة مياه الشرب بمحافظة قنا. تم ذلك عن طريق تصميم استبانة وتوزيعها على عينة مكونة من 351 موظفاً تم اختيارهم عشوائياً، واستخدمت حزمة الإحصاء الاجتماعي (SPSS) لتحليل البيانات، واستنتجت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفرة الجينية التنظيمية في أبعادها المختلفة حقوق اتخاذ القرار، والمعلومات، والمحفزات والهيكل التنظيمي وتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي في أبعاده المختلفة الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة لدى موظفي شركة مياه الشرب، وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للشفرة الجينية التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي في أبعاده المختلفة. كما أوصت الدراسة شركة مياه الشرب بمحافظة قنا يجب أن تعتمد استراتيجية بناء شاملة ومتكاملة تستفيد من مزايا الشفرة الجينية التنظيمية الحالية وتتجنب أي نقائص في بعض مكوناتها، بهدف تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى موظفي الشركة.

16. دراسة (الواحي.2023) بعنوان: دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور.

هدف الدراسة لاختبار العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين على العاملين بجامعة دمنهور، وتم جمع البيانات من 304 عبارة من العاملين بجامعة دمنهور، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات وعلى أسلوب تحليل المسار لاختبار الفروض باستخدام البرنامج الإحصائي (Amos V.25). واستنتجت الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي بين أربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي (الانفتاح على الجديد، والقبول، ويقظة الضمير، والانبساطية ورأس المال النفسي وجود تأثير معنوي سلبى بين العصبية) ورأس المال النفسي، حيث أثرت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأبعادها في الانفتاح على الجديد العصبية، القبول، يقظة الضمير الانبساطية على رأس المال النفسي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبى لرأس المال النفسي على التهكم التنظيمي، كما أن هناك تأثير معنوي سلبى بين ثلاثة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهي الانفتاح على الجديد القبول، يقظة الضمير والتهكم التنظيمي، وهناك تأثير معنوي إيجابي بين العصبية والتهكم

التنظيمي بالإضافة إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانبساطية والتهكم التنظيمي، و أيضاً وجود تأثير غير مباشر لأربعة من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانفتاح على الجديد، والقبول، ويقظة الضمير، والعصابية على التهكم التنظيمي عند توسيط رأس المال النفسي، ولم يثبت تأثير لبعده الانبساطية.

التعقيب على الدراسات السابقة

لاحظت الباحثات من خلال الدراسات السابقة أن:

- 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 افريقيا.
- أيضاً تنوعت أدوات جمع المعلومات والبيانات في الدراسات السابقة؛ فقد استخدمت الاستبانة في العديد 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).

الفرق بين دراستنا والدراسات السابقة:

- ركزت الدراسات على الأثر الإيجابي لرأس المال النفسي بشكل عام وأيضاً أوضحت أثره على العديد من القطاعات الصحية والمؤسسات التعليمية ولكن الباحثات في هذه الدراسة قمن بإلقاء الضوء على القطاع الحكومي والقيام بدراسة تحليلية على عينة عشوائية من موظفي القطاع الحكومي من جميع التخصصات وذلك سيكون إضافة جديدة لموضوع البحث.
- اتفقت الدراسات السابقة على أهمية رأس المال النفسي الإيجابي.

المبحث الثالث: منهجية الدراسة:

أ- منهجية التحليل:

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 حيث قامت الباحثات بنشر استبانة إلكترونية تم توجيهها لموظفي القطاع العام بالرياض.

ب- مصادر البيانات:

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:

- 1- المراجع ذات العلاقة بموضوع الدراسة أو جزء من مشكلة الدراسة.
- 2- الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت بعض من متغيرات الدراسة.
- 3- 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.

1- الجزء الأول:

الخصائص الديموغرافية للعينة وتضمن البيانات الأولية عن أفراد عينة لدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة وهي (العمر- الجنس - الجنسية- الوظيفة - الخبرة)

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
19.8	17	من 25 إلى 30
36.0	31	من 30 إلى 40
44.2	38	من 40 إلى 50
/100	86	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1)، أن: (38) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 44.2٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 40 إلى 50 وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (31) منهم يمثلون ما نسبته 36٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 إلى 40، في حين أن (17) منهم يمثلون ما نسبته 19.8٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 25 إلى 30.

جدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
34.9	30	ذكر
65.1	56	أنثى
/100	86	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2)، أن: (56) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 65.1٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (30) منهم يمثلون ما نسبته 34.9٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكور.

جدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنسية

النسبة	التكرار	الجنسية
91.9	79	سعودي
8.1	7	مقيم
/100	86	المجموع

يتضح من الجدول رقم (3)، أن: (79) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 91.9٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سعوديين وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (7) منهم يمثلون ما نسبته 8.1٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة مقيمين.

جدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الوظيفة

النسبة	التكرار	الوظيفة
52.3	45	موظف
47.7	41	إداري
/100	86	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4)، أن: (45) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 52.3٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة موظفين وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (41) منهم يمثلون ما نسبته 47.7٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة إداريين.

جدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
4.7	4	أقل من سنة
20.9	18	من سنة إلى 5 سنوات
22.1	19	من 5 إلى 10 سنوات
37.2	32	من 10 إلى 20 سنة
15.1	13	أكثر من 20 سنة
/100	86	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5)، أن: (32) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 37.2٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 10 إلى 20 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، كما أن (19) منهم يمثلون ما نسبته 22.1٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات، مقابل (18) منهم يمثلون ما نسبته 20.9٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم من سنة إلى 5 سنوات، كما أن (13) منهم يمثلون ما نسبته 15.1٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 20 سنة، و(4) منهم يمثلون ما نسبته 4.7٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أقل من سنة.

2- الجزء الثاني:

أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (21) عبارة مقسمة إلى أربعة محاور وهي:

المحور الأول: الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي، واحتوى على (6) عبارات.

المحور الثاني: تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية، واحتوى على (4) عبارات.

المحور الثالث: الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين، واحتوى على (6) عبارات.

المحور الرابع: التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين، واحتوى على (5) عبارات.

وأستخدم للإجابة مقياس ليكرت الخماسي بالعبارات (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة).

المعالجة الإحصائية:

قامت الباحثات باستخدام برنامج الحزم لإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والذي يرمز له بشكل مختصر بالرمز (SPSS) وبعد ذلك تم تفرغ ومعالجة البيانات التي تم تجميعها عن طريق استخدام أداة الدراسة الاستبانة لحساب الصدق والثبات من خلال الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط.

المعيار الإحصائي:

قامت الباحثات بإعطاء درجة واحدة لكل فقرة من فقراته الخمسة (بدرجة كبير جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً) وذلك من أجل لتصحيح أدوات الدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

وقد قامت الباحثات بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- صدق الاتساق الظاهري (الخارجي) لأداة الدراسة:

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة قامت الباحثات بعرضها على مجموعة من الأساتذة والمشرفين المحكمين المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لإبداء رأيهم في ارتباط العبارات بمحاور الدراسة ومدى وضوح عبارات الاستبانة ومناسبتها للمبحوثين بالإضافة إلى بعض الملاحظات العامة حول الاستبانة ومدى ملائمة مقياس ليكرت الخماسي الذي بواسطته تحدد استجابة أفراد الدراسة حول كل محور من محاورها وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون من حذف وتعديل صياغة لبعض الفقرات التي لا تتناسب صياغتها مع تساؤلات الدراسة، وتم اعتماد المحاور والفقرات والعبارات التي أجمع عليها غالبية المحكمين.

ب- صدق الاتساق الداخلي (Internal consistency Validity):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثات بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات العينة النهائية والتحقق من صدق المقياس عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون (Person's Correlation Coefficient) والجداول الآتية توضح ذلك:

جدول رقم (6) معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالدرجة الكلية للمحور الأول (الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي) بالدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	نصُّ العبارات	معامل ارتباط بيرسون للعبارة مع المحور
1	هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الشركة؟	**0.411
2	هل تشعر بأن إدارة الموارد البشرية تهتم بتحسين بيئة العمل والثقة والرضا لدى العاملين؟	**0.833

معامل ارتباط بيرسون للعبارة مع المحور	نصُّ العبارات	رقم العبارة
**0.858	هل تتلقى الدعم والتوجيه اللازمين من إدارة الموارد البشرية لتطوير مهاراتك وزيادة رأس المال النفسي الإيجابي؟	3
**0.818	هل تشعر بأن هناك فرصاً مناسبة للترقية والتطوير المهني في إطار سياسة إدارة الموارد البشرية؟	4
**0.564	هل تعتقد أن التواصل الفعال والتعاون بين الفرق والأفراد يسهم في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي؟	5
**0.848	هل تشعر بأن إدارة الموارد البشرية تقدم الدعم والمساندة اللازمة للتعامل مع التوترات والضغوطات العملية بشكل فعال؟	6

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01) فأقل

يلاحظ من الجدول رقم (6)، أن: قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محور (الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي) موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها. ويلاحظ من جدول رقم (6) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالمحور الأول تراوحت بين (0.411 - 0.858). جدول رقم (7) معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالدرجة الكلية للمحور الثاني (تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية) بالدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون للعبارة مع المحور	نصُّ العبارات	رقم العبارة
**0.825	هل تشعر بأن رؤية 2030 قد أثرت على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	1
**0.842	هل تلاحظ توجهاً نحو بناء قوة عاملة متعلمة ومتطورة من خلال برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية؟	2
**0.715	هل تعتقد أن رؤية 2030 تسهم في تعزيز الابتكار وزيادة الأعمال بواسطة إدارة الموارد البشرية؟	3
**0.876	هل تشعر بأن هناك تركيزاً على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بموجب رؤية 2030؟	4

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01) فأقل

يلاحظ من الجدول رقم (7)، أن: قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها. ويلاحظ من جدول رقم (7) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالمحور (تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية) تراوحت بين (0.715 - 0.876). جدول رقم (8) معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالدرجة الكلية للمحور الثالث (الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين) بالدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون للعبارة مع المحور	نصُّ العبارات	رقم العبارة
**0.813	هل تعتقد أن المؤسسة تضع تركيزاً على تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	1
**0.832	هل لاحظت توجد مبادرات أو برامج محددة في المؤسسة لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي؟	2
**0.854	هل تعتقد أن المؤسسة تقدم دعماً وتوجهاً للعاملين فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية؟	3
**0.815	هل تلاحظ وجود سياسات أو إجراءات في المؤسسة تهدف إلى تعزيز الاعتراف والتقدير للعاملين؟	4

معامل ارتباط بيرسون للعبرة مع المحور	نصُّ العبارات	رقم العبرة
**0.811	هل تعتقد أن المؤسسة توفر فرصًا مناسبة للتطوير المهني والترقية؟	5
**0.869	هل تشعر بأن هناك تواصل فعال وتعاون بين إدارة الموارد البشرية والموظفين في المؤسسة؟	6

** دال إحصائيًا عند مستوى (0.01) فأقل

يلاحظ من الجدول رقم (8)، أن: قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها.

ويلاحظ من جدول رقم (8) أنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بمحور (الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين) تراوحت بين (0.811 - 0.869).

جدول رقم (9) معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بالدرجة الكلية للمحور الرابع (التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين) بالدرجة الكلية للمحور

معامل ارتباط بيرسون للعبرة مع المحور	نصُّ العبارات	رقم العبرة
**0.420	هل تشعر بأن العاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية يعانون من قضايا مرتبطة برأس المال النفسي الإيجابي؟	1
**0.812	هل تعتقد أن هناك اتجاه متزايد في الشركات السعودية للتركيز على رفاهية وسعادة العاملين؟	2
**0.688	هل تلاحظ وجود برامج أو مبادرات من قبل الشركات السعودية لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	3
**0.791	هل تعتقد أن هناك تحسین في بيئة العمل وثقافة العمل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟	4
**0.758	هل تلاحظ توجهاً نحو تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟	5

** دال إحصائيًا عند مستوى (0.01) فأقل

يلاحظ من الجدول رقم (9)، أن: قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها.

ويلاحظ من جدول رقم (9) أنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة العبارات بمحور (التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين) تراوحت بين (0.420 - 0.812).

جدول رقم (10) معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المحاور بعضها ببعض وعلاقة المحاور بالأداة

الأبعاد	الدور الإداري إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية	الدور الإداري للقبادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	الأداة ككل
الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي	-	**0.653	**0.767	**0.582	**0.884
تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية	-	-	**0.594	**0.521	**0.811
الدور الإداري للقيادات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	-	-	-	**0.699	**0.909

التحديات	الدور الإداري	الدور الإداري	الأبعاد
والتحديات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	للقائدات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين	تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي
0.805**	-		التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين
-			الأداة ككل

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01) فأقل

يلاحظ من الجدول رقم (10)، أن: قيم معامل ارتباط كل محور من المحاور وكذلك الدرجة الكلية للأداة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يدل على صدق اتساقها، وأنها ترتبط مع بعضها البعض وبالأداة ككل.

ثبات أداة الدراسة: (Reliability)

تعد خاصية الثبات (Reliability) من أهم الخواص الواجب توافرها في المقياس العلمي، قبل الشروع في تطبيقه؛ ويعني الثبات كما ذكر ملحم (2005، ص327): "مدى الاتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق نفس المقياس على نفس المفردات أو الظواهر، وتحت نفس الظروف، أو تحت ظروف متشابهة إلى أكبر قدر ممكن"، والمقصود بثبات المقياس أن تعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقها أكثر من مرة على الأشخاص أنفسهم في ظروف مماثلة.

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما تم استخدام معامل أوميغا ماكدونالد، كما يتضح من الجدول (11).

جدول (11) معاملات ثبات ألفا كرونباخ وأوميغا ماكدونالد لأداة الدراسة

معامل أوميغا ماكدونالد	معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
0.866	0.832	6	الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي
0.842	0.833	4	تطبيق رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية
0.912	0.911	6	الدور الإداري للقائدات العليا في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين
0.852	0.850	5	التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين
0.941	0.933	21	الكلية

يلاحظ من الجدول رقم (11) أن قيمة معامل الثبات الكلي لالفكرونيباخ بلغت (0.933)، وهي قيمة ثبات مرتفعة، بينما تراوحت قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع المحاور الدراسة ما بين (0.832 إلى 0.911) مما يدل على أن ثبات محاور الدراسة عالية، وبالتالي صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

كما أكد معامل ثبات أوميغا ماكدونالد أن ثبات أداة الدراسة مرتفع، حيث بلغت قيمة الثبات (0.941)، بينما تراوحت قيم معاملات ثبات أوميغا ماكدونالد لجميع محاور الدراسة ما بين (0.842 إلى 0.912) مما يدل على أن ثبات محاور الدراسة مرتفع، وبالتالي صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

معياري الحكم على نتائج الدراسة:

ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس، وذلك إعطاء وزن للبدائل: (موافق بشدة = 5، موافق = 4، محايد = 3، غير موافق = 2، غير موافق بشدة = 1)، كما يتضح من الجدول رقم (12)، ثم صنفت الباحثة تلك الإجابات إلى خمس مستويات متساوية المدى عن طريق المعادلة الآتية:
طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل المقياس = (5 - 1) ÷ 5 = 0.80

جدول رقم (12) درجات فئات معيار نتائج الدراسة وحدودها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

فئة المتوسط		مقياس الحكم على النتائج	الدرجة
إلى	من		
5	4.21	موافق بشدة	5
4.20	3.41	موافق	4
3.40	2.61	محايد	3
2.60	1.81	غير موافق	2
1.80	1	غير موافق بشدة	1

الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

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.

أولاً: الإجابة على أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز راس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية ؟ وللتعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز راس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

الجدول رقم (13) إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي مرتبه تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة الاستجابة				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة							
1	هل تعتقد أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الشركة؟	ك	35	39	10	2	0	40.7	45.3	11.6	2.3	2	موافق بشدة
			35	40.7	11.6	2.3							
2	هل تشعر بأن إدارة الموارد البشرية تهتم بتحسين بيئة العمل والثقة والرضا لدى العاملين؟	ك	23	37	17	8	1	26.7	43.0	19.8	9.3	3	موافق
			23	43.0	19.8	9.3							
3	هل تتلقى الدعم والتوجيه اللازمين من إدارة الموارد البشرية لتطوير مهاراتك وزيادة رأس المال النفسي الإيجابي؟	ك	12	32	23	14	5	14.0	37.2	26.7	16.3	6	محايد
			12	37.2	26.7	16.3							
4	هل تشعر بأن هناك فرصاً مناسبة للترقية والتطوير المهني في إطار سياسة إدارة الموارد	ك	11	40	22	8	5	12.8	46.5	25.6	9.3	4	موافق
			11	46.5	25.6	9.3							

رقم العبارة	العبارة	النسبة	التكرار			درجة الاستجابة			درجة الموافقة	
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
5	هل تعتقد أن التواصل الفعال والتعاون بين الفرق والأفراد يسهم في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي؟	ك	38	38	9	0	1	4.30	0.753	1
		%	44.2	44.2	10.5	0	1.2			
6	هل تشعر بأن إدارة الموارد البشرية تقدم الدعم والمساندة اللازمة للتعامل مع التوترات والضغوطات العملية بشكل فعال؟	ك	18	23	24	16	5	3.38	1.180	5
		%	20.9	26.7	27.9	18.6	5.8			
		المتوسط العام						3.78	0.719	موافق

يتضح من الجدول رقم (13) أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك دور لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية بمتوسط (3.78 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذا المحور ما بين (3.37 إلى 4.30)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشير إلى خيار "محايد - موافق بشدة" في أداة الدراسة؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على أن هناك اثنين من الأدوار لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثلان في العبارتين رقم (5، 1)، واللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما بشدة كالتالي.

- 1- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: " أن التواصل الفعال والتعاون بين الفرق والأفراد يسهم في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.30 من 5).
 - 2- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: " أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا هامًا في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الشركة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بشدة بمتوسط (4.24 من 5).
- وأظهرت النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك اثنين من الأدوار لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثلان في العبارتين رقم (2، 4)، واللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما كالتالي.

- 1- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " أن إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا هامًا في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين في الشركة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.85 من 5).
 - 2- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: " أن هناك فرصًا مناسبة للترقية والتطوير المهني في إطار سياسة إدارة الموارد البشرية " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.51 من 5).
- في حين بينت النتائج أن: أفراد عينة الدراسة حياديون حول اثنين من أدوار إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثلان في العبارتين رقم (3، 6)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها كالتالي.

- 1- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: " تلقى الدعم والتوجيه اللازمين من إدارة الموارد البشرية لتطوير المهارات وزيادة رأس المال النفسي الإيجابي " بالمرتبة الأولى من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.38 من 5).
- 2- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: " أن إدارة الموارد البشرية تقدم الدعم والمساندة اللازمة للتعامل مع التوترات والضغوطات العملية بشكل فعال " بالمرتبة الثانية من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.37 من 5).

السؤال الثاني: إلى أي مدى يتم تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية ؟

وللتعرف على مدى تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور مدى تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:
الجدول رقم (14) إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور مدى تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار		درجة الاستجابة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	هل تشعر بأن رؤية 2030 قد أثرت على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	ك	29	37	15	4	1	4.03	0.900	2	موافق
		%	33.7	43.0	17.4	4.7	1.2				
2	هل تلاحظ توجهًا نحو بناء قوة عاملة متعلمة ومتطورة من خلال برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية؟	ك	20	43	18	3	2	3.88	0.887	4	موافق
		%	23.3	50.0	20.9	3.5	2.3				
3	هل تعتقد أن رؤية 2030 تسهم في تعزيز الابتكار وريادة الأعمال بواسطة إدارة الموارد البشرية؟	ك	34	39	10	2	1	4.21	0.823	1	موافق بشدة
		%	39.5	45.3	11.6	2.3	1.2				
4	هل تشعر بأن هناك تركيزاً على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بموجب رؤية 2030؟	ك	28	35	16	6	1	3.97	0.951	3	موافق
		%	32.6	40.7	18.6	7.0	1.2				
		المتوسط العام						4.02	0.728	موافق	

يتضح من الجدول رقم (14) أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (4.02 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على مدى تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذا المحور ما بين (3.88 إلى 4.21)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشير إلى خيار "موافق - موافق بشدة" في أداة الدراسة؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على تطبيق وتنفيذ واحدة من رؤية 2030 في

إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثل في العبارة رقم (3)، وهي: " أن رؤية 2030 تسهم في تعزيز الابتكار وريادة الأعمال بواسطة إدارة الموارد البشرية " بمتوسط (4.21 من 5).

وأظهرت النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على تطبيق وتنفيذ ثلاثة من رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثل في العبارات رقم (1، 4، 2)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي.

- 1- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: " أن رؤية 2030 قد أثرت على دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.03 من 5).
- 2- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: " أن هناك تركيزاً على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بموجب رؤية 2030 " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.97 من 5).
- 3- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " ملاحظة التوجه نحو بناء قوة عاملة متعلمة ومتطورة من خلال برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.88 من 5).

السؤال الثالث: ما هو الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين؟

وللتعرف على الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين. وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

الجدول رقم (15) إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي

للموظفين مرتبه تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	النسبة	درجة الاستجابة					الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	هل تعتقد أن المؤسسة تضع تركيزاً على تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	ك	10	37	24	13	2	0.966	3.47	موافق	
		%	11.6	43.0	27.9	15.1	2.3				
2	هل لاحظت وجود مبادرات أو برامج محددة في المؤسسة لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي؟	ك	9	34	27	12	4	1.006	3.37	محايد	
		%	10.5	39.5	31.4	14.0	4.7				
3	هل تعتقد أن المؤسسة تقدم دعمًا وتوجيهاً للعاملين فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية؟	ك	10	33	22	14	7	1.126	3.29	محايد	
		%	11.6	38.4	25.6	16.3	8.1				
4	هل تلاحظ وجود سياسات أو إجراءات في المؤسسة تهدف إلى تعزيز الاعتراف والتقدير للعاملين؟	ك	6	40	24	10	6	1.015	3.35	محايد	
		%	7.0	46.5	27.9	11.6	7.0				
5	هل تعتقد أن المؤسسة توفر فرصاً مناسبة	ك	10	33	27	10	6	1.062	3.36	محايد	
		%	11.6	38.4	31.4	11.6	7.0				

رقم العبارة	العبارة	التكرار							درجة الموافقة	
		النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي		
6	للتطوير المهني والترقية؟									
	هل تشعر بأن هناك تواصل فعال وتعاون بين إدارة الموارد البشرية والموظفين في المؤسسة؟	ك	10	36	23	12	5	3.40	2	
		%	11.6	41.9	26.7	14.0	5.8	1.055	محايد	
		متوسط العام							3.37	محايد
								0.865		

يتضح من الجدول رقم (15) أن: أفراد عينة الدراسة حياديون حول الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين بمتوسط (3.37 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "محايد" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذا المحور ما بين (3.29 إلى 3.47)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشير إلى خيار "محايد - موافق" في أداة الدراسة؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك دور واحد لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين تتمثل في العبارة رقم (1)، وهي: "أن المؤسسة تضع تركيزاً على تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين" بمتوسط (3.47 من 5).

ويتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة حياديون حول خمسة من الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين تتمثل في العبارات رقم (6، 2، 5، 4، 3)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب حيادية أفراد عينة الدراسة حولها كالتالي.

- 1- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "أن هناك تواصل فعال وتعاون بين إدارة الموارد البشرية والموظفين في المؤسسة" بالمرتبة الأولى من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.40 من 5).
- 2- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "ملاحظة وجود مبادرات أو برامج محددة في المؤسسة لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي" بالمرتبة الثانية من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.37 من 5).
- 3- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: "أن المؤسسة توفر فرصاً مناسبة للتطوير المهني والترقية" بالمرتبة الثالثة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.36 من 5).
- 4- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "ملاحظة وجود سياسات أو إجراءات في المؤسسة تهدف إلى تعزيز الاعتراف والتقدير للعاملين" بالمرتبة الرابعة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.35 من 5).
- 5- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "أن المؤسسة تقدم دعماً وتوجهاً للعاملين فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية" بالمرتبة الخامسة من حيث حيادية أفراد عينة الدراسة حولها بمتوسط (3.29 من 5).

السؤال الرابع: ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟

للتعرف على التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على محور التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (16) إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار		درجة الاستجابة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		النسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
1	هل تشعر بأن العاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية يعانون من قضايا مرتبطة برأس المال النفسي الإيجابي؟	ك	23	38	20	5	0	3.92	0.857	1	موافق	
		%	26.7	44.2	23.3	5.8	0					
2	هل تعتقد أن هناك اتجاه متزايد في الشركات السعودية للتركيز على رفاهية وسعادة العاملين؟	ك	14	37	23	10	2	3.59	0.975	4	موافق	
		%	16.3	43.0	26.7	11.6	2.3					
3	هل تلاحظ وجود برامج أو مبادرات من قبل الشركات السعودية لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين؟	ك	12	40	26	7	1	3.64	0.867	3	موافق	
		%	14.0	46.5	30.2	8.1	1.2					
4	هل تعتقد أن هناك تحسين في بيئة العمل وثقافة العمل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟	ك	15	44	17	7	3	3.71	0.969	2	موافق	
		%	17.4	51.2	19.8	8.1	3.5					
5	هل تلاحظ توجهاً نحو تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية؟	ك	12	33	23	14	4	3.41	1.067	5	موافق	
		%	14.0	38.4	26.7	16.3	4.7					
		المتوسط العام							3.65	0.613		موافق

يتضح من الجدول رقم (16) أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على وجود تحديات وصعوبات تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية بمتوسط (3.65 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على التحديات والصعوبات التي تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذا المحور ما بين (3.41 إلى 3.92)، وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى خيار "موافق" في أداة الدراسة؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على وجود خمسة تحديات وصعوبات تواجه تعزيز رأس المال النفسي للموظفين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية تتمثل في العبارات رقم (1، 4، 3، 2، 5)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي.

1- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: " أن العاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية يعانون من قضايا مرتبطة برأس المال النفسي الإيجابي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.92 من 5).

- 2- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: " أن هناك تحسني في بيئة العمل وثقافة العمل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.71 من 5).
- 3- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: " ملاحظة وجود برامج أو مبادرات من قبل الشركات السعودية لتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي للعاملين " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.64 من 5).
- 4- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " أن هناك اتجاه متزايد في الشركات السعودية للتركيز على رفاهية وسعادة العاملين " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.59 من 5).
- 5- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: " ملاحظة التوجه نحو تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية للعاملين في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (3.41 من 5).

ثانياً: التحقق من فروض الدراسة

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

• الفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي وتنفيذ رؤية 2030.

• الفرضية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين وتنفيذ رؤية 2030.

• الفرضية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية.

وللتحقق من صحة هذه الفروض، تم اختبار مستوى العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، باستخدام معادلة ارتباط بيرسون كما يلي:

الفرضية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي وتنفيذ رؤية 2030.

جدول رقم (17) نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي وتنفيذ رؤية 2030

تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية		
0.653	معامل الارتباط	الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي
**0.000	مستوى الدلالة	

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (17): وجود علاقة ارتباطية (إيجابية) طردية دالة عند مستوى (0.01) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي وتنفيذ رؤية 2030، وهذا يدل على أنه كلما زاد الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي، كلما ارتفع مستوى تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين وتنفيذ رؤية 2030.

جدول رقم (18) نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين وتنفيذ رؤية 2030

تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية		دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين
0.594	معامل الارتباط	
**0.000	مستوى الدلالة	

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (18): وجود علاقة ارتباطية (إيجابية) طردية دالة عند مستوى (0.01) بين دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين، وهذا يدل على أنه كلما زاد دور القيادة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي بين الموظفين، كلما تحسن تطبيق وتنفيذ رؤية 2030 في إدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثالث:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية.

جدول رقم (19) نتائج معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح طبيعة العلاقة بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية

الدور الإداري للقيادة التنظيمية		الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي
0.767	معامل الارتباط	
**0.000	مستوى الدلالة	

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (19): وجود علاقة ارتباطية (إيجابية) طردية دالة عند مستوى (0.01) بين الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي والدور الإداري للقيادة التنظيمية، وهذا يدل على أنه كلما تم تفعيل الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي كلما تحسن الدور الإداري لأصحاب القرار في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين.

خلاصة النتائج:

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

التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصى بالاتي:
- تكثيف البرامج التدريبية والإرشادية 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 .

الخاتمة:

بناء على ما سبق عرضه، يمكننا القول أن الثروة البشرية تحتاج إلى 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 العربية:

- الحارثي، س.، محمد عبود الروقي، ر.، راشد، خير محمود السلامة، 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)، 93-71.
- أ. د بشرى كاظم سلمان. (2023). رأس المال النفسي وعلاقته بالتفكير المستقبلي لدى طلبة الجامعة. Mustansiriyah Journal of Humanities، 1(خاص).
- ا. م. د. سهام مطشر الكعبي. (2018). برنامج لتمكين النفسي للمرأة القيادية في الدولة العراقية. ECONOMICS AND ADMINISTRATION STUDIES JOURNAL (EAS)(formerly AL-DANANEER JOURNAL)، 1(13).
- الواحي، م. م. س.، & محمد مجدي محمود سليمان. (2023). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتحكم التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمنهور. مجلة الدراسات التجارية والإدارية، 4(1)، 114-45.
- جبر، ا.، امينه، عبد السمیع 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)، 1802-1775.
- 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)، 162-113.
- سعد علي حمود، & ابراهيم خليل ابراهيم. (2012). رأس المال النفسي الإيجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير). Journal of Economics and Administrative Sciences، 18(65)، 1-1.
- عاشور حسين، ر.، & رمضان. (2019). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. مجلة بحوث التربية النوعية، 2019(54)، 61-25.
- 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 وزارة الصحة بالمنصورة). المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(4)، 277-251.
- علاء فرحان الدعي، & زيتون نعمه السعدون. (2019). إدارة الاحتواء العالي وتأثيرها بتعزيز رأس المال النفسي 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)، 289-225.
- على، ش. م. ع.، & شيماء موسى على. (2023). دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التجارية والبيئية، 2(1)، 140-120.
- فراج، ه. ا. م.، & هبه احمد محمد. (2022). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 3(2)، 130-79.
- قاسم، عيسى، مهبوبي، and فوزي. "رأس المال النفسي: تعريفه، مكوناته، خصائصه وأثاره." (2022).
- كمال عربي موسي، م.، & محمود. (2024). أثر محددات الشفرة الجينية التنظيمية في رأس المال النفسي الإيجابي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة مياه الشرب بمحافظة قنا. مجلة البحوث المالية والتجارية، 25(1)، 248-169.
- كيرري وآخرون، ه. ح.، & هادي حسن. (2022). استثمار مصادر رأس المال النفسي للتنبؤ بكل من الرضا الوظيفي والتمكين النفسي في بيئة العمل لدى العاملات بالقطاع الحكومي والخاص بمنطقة جازان (دراسة استكشافية). مجلة المنهج العلمي والسلوك، 3(6)، 232-276.
- مباركي هيبه الرحمان، & عمير شهرة. (2023). الرؤية وصيغ الخطاب في رواية شياطين بانكوك لعبد الرزاق طواهرية (Doctoral dissertation، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
- محمد، ن. ع.، نرمن عوني، عوض، & دعاء عوض. (2023). الدعم التنظيمي المدرك للمعلم في ضوء نظرية المجتمع، وانعكاساته على رأس المال النفسي لديه. مجلة كلية التربية بالعريش، 11(33.1)، 120-98.

- صغير، ع. م. م، & عبلة محمد الجابر مرتضي. (2018). البنية العاملية المميزة لطبيعة العلاقة بين مكونات الإبداع الوجداني ومكونات التمكين النفسي لدي المراهقين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، 28(99)، 325-369.
- واري، & حسين. (2022). الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي (Doctoral dissertation، علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية).

المراجع الأجنبية:

- AL-Aa'ni, A. A & ،AL-Talebi, A. A (2022). إسهام أبعاد القيادة الحكيمة في تعزيز رأس المال النفسي الإيجابي دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*. 222-205، (2، 57)18،
- Akman, Y., & Korkut, F. (1993). A Study On The Scale Of Hope. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 9(1), 193–202. http://efdergi.hacettepe.edu.tr/shw_artcl-1370.html
- Abosaif, M. S. A (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة أ أعضاء هيئة أ . *International Journal of research in Educational Sciences* 182-109، (4)1، .
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11.
- Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231–243). United Kingdom: Oxford University Press. https://www.academia.edu/download/63850623/Snyder_Lopez_Handbook_of_Positive_Psychology20200707-11216-19i29y4.pdf#page=770
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system
- Caza, A., Baggioz, R., Woolleg., and Caza, B. B. (2010), "Psychological capital and authentic leadership", *Asia-Pacific journal of business administration*, Vol.2 No.1, pp.53-70.
- Coffman, C., Gopal, A., & Gonzalez-Molina, G. (2002). Follow this path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential. Hachette+ ORM.
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z. P., Joe, M. R., Maphela, T. V., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11.
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. (2007b), "Psychological capital", Oxford University Press, New York.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227
- NAWANGSARI, L. C., SISWANTI, I., & SOELTON, M. (2023, November). Human Resources Management Strategy For Business Sustainability In Msmes. In *ICCD (Vol. 5, No. 1, pp. 514-518)*.
- Özkalp, E. (2009). A New Dimension in Organizational Behavior: Positive (Positive) Organizational Behavior Approach and Topics. In *17th National Management and Organization Congress Proceedings Book ss (pp. 491-498)*.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical psychology*, 58(3), 307-321
- Seligman, M. E., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832–838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.4.832>
- Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). Psychological capital: a review of evolving literature.
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2004). Further Evaluation of the Children's Hope Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320–337. <https://doi.org/10.1177/073428290402200403>