



رأس المال النفسي وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة

إعداد

د / أماني بنت محمد بن سعد الدوسري

أستاذ الشخصية وعلم النفس الاجتماعي المساعد

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.

رأس المال النفسي وأثره في تعزيز التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة

أماني بنت محمد بن سعد الدوسري.

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: amsdosari@uqu.edu.sa

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى كلٍ من رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة، والكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، والتحقق من إمكانية التنبؤ بالتمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدت الدراسة على مقياس رأس المال النفسي (الدليبي، ٢٠١٦)، ومقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995)، وتكونت العينة من (٣٠٠) من النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة. وكشفت الإجابة عن تساؤلات الدراسة عن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد العينة، كما تتمتع العينة بمستوى مرتفع من التمكين النفسي، وأن هنالك علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، كما يمكننا التنبؤ بمستوى التمكين النفسي من خلال رأس المال النفسي، وأن رأس المال النفسي يفسر جزءاً من التباين في مستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة، وذلك بنسبة ٣٢,٢ %، ويشير ذلك إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على مستوى التمكين النفسي، وأن زيادة وحدة واحدة في رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة في مستوى التمكين النفسي بمقدار ٠,٤٧٩ وحدة لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، التمكين النفسي، النساء العاملات.



Psychological capital and its impact on enhancing psychological empowerment among working women in the city of Makkah

Amani bint Mohammed bin saad Al-Dosari
Personality and Social Psychology, Faculty of Education, Umm Al Qura University, KSA.

Email: amsdosari@uqu.edu.sa

Abstract:

The aim of this study is to reveal both the level of psychological capital and psychological empowerment among working women in the city of Makkah. It aims also to discover the relationship between psychological capital and psychological empowerment. Moreover, it aims to verifying the possibility of predicting the level of psychological empowerment through the level of psychological capital. The researcher used the psychological capital scale (Al-Delaimi, 2016), and the psychological empowerment scale (Spreitzer, 1995). This study was carried out among a sample of (300) working women in the city of Makkah, and they were chosen by random method. The researcher used the descriptive correlative method. The results of the study are as follows:

- The study sample has shown a high level of psychological capital.
- The study sample has shown a high level of psychological empowerment.
- There is statistically significant positive correlation between psychological capital and psychological empowerment.
- The level of psychological empowerment can be predicted by the level of psychological capital. The total degree of psychological capital explained 32.2% of the variance in the level of psychological empowerment.

Keywords: Psychological Capital, Psychological Empowerment, Working Women.

المقدمة:

مع التقدم الحاصل في مختلف القطاعات والمؤسسات، والرغبة في تحقيق أعلى معايير الجودة والتنافسية تسعى المنظمات بمختلف مستوياتها إلى التكيف مع التطور من خلال الاهتمام الشديد بالموارد البشرية، فهم يعدون العنصر الحاسم في نجاح العمل واستمراره، وهذا الاهتمام قد يكون من خلال رصد المستوى الحالي للجوانب النفسية المؤثرة بشكل مباشر وكبير في كلا من الإنتاجية وبيئة العمل على صعيد المنظمة، أو على الصعيد الشخصي من خلال تأثيرها القوي على الصحة النفسية للأفراد العاملين.

ومما يحقق الإيجابية والصحة النفسية للعاملين الحرص على تمتعهم بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، والذي يتضمن عدة متغيرات إيجابية تسهم في رفاهية الأفراد العاملين وتمكينهم من مواجهة المصاعب المختلفة. ولقد بدأ الاهتمام بمفهوم رأس المال النفسي في أواخر التسعينات من القرن العشرين، حيث بدأ بالظهور من منطلق اهتمام العالم Seligman Martin بالسمات الإيجابية لدى الأفراد التي تمنحهم مدى أكبر من السعادة والرفاهية. وذكر في كتابه الشهير (السعادة الحقيقية) أنه للحصول على صحة نفسية جيدة لابد من استبدال الاهتمام بدراسة الأمراض والاضطرابات النفسية بالاهتمام أكثر بالجوانب الإيجابية والعمل على تنميتها، وأكد على وجوب اهتمام الباحثين في الصحة النفسية والمنظمات بالبحث أكثر في الموارد النفسية الإيجابية التي من خلالها يمكن أن تحقق التطور المرغوب والبيئة المناسبة لتحقيق الأهداف والحصول على أكبر نسبة من الأداء المرغوب (ناصر وعبد الحسين، ٢٠١٨).

وبذلك أصبح هنالك تحول كبير في نظر الباحثين والممارسين إلى أهمية رأس المال النفسي واعتباره أحد العناصر الحاسمة في تنمية الموارد البشرية وتعزيز النجاح داخل المنظمات، حيث إن رأس المال النفسي يعد سمة إيجابية تتضمن إحساس الفرد بعدد من السمات الفرعية الإيجابية والتي تتمثل في: الثقة بالنفس والشعور بالقدرة والمقدرة على تحقيق الأهداف في مختلف الأصعدة سواء الشخصية أم المهنية، والمرونة في تحقيق هذه الأهداف عبر اتخاذ سبل متنوعة ومرنة، وأيضا الجد والمثابرة للوصول لهذه الأهداف مهما صادف الفرد من عوائق وصعوبات، فهو بناء متعدد الأبعاد؛ وتتمثل هذه الأبعاد في الأمل والثقة والمرونة والتفاؤل (You, 2016).

كما شهدت البيئات المهنية وسوق العمل والقيادة التنظيمية ومجالات الصحة النفسية ظهور مفهوم التمكين النفسي، حيث تطور هذا المفهوم إلى موضوع مركزي في عالم علم النفس الإيجابي، وشهدت الأوساط النفسية زيادة حديثة في الاهتمام به بين الباحثين من خلفيات تخصصية مختلفة. حيث ساهم التركيز على الأبعاد النفسية والاجتماعية للتمكين النفسي في تقديم فهم أوضح للمفهوم، مما يسمح بتطبيقه عبر مجالات متنوعة في سبيل تنمية الموارد البشرية. ويدور مفهوم التمكين النفسي حول تمكين الأفراد ليتمتعوا بالاستقلالية في التصرف وتعزيز المشاركة بشكل أوسع في تحمل المسؤوليات، وكل ذلك موجه نحو تعزيز الفعالية الفردية لإطلاق إمكاناتهم والاستفادة منها للنمو الشخصي. وهذا بدوره يعزز قدرتهم على التكيف مع التحديات الجديدة، وإدارة الأزمات بمهارة، والتنقل بين التغييرات بفعالية وكفاءة (قتاة وعلی، ٢٠٢٢).

وتعد دراسة التمكين النفسي من الموضوعات الحديثة نسبيا في العلوم الإنسانية بشكل عام والعلوم النفسية بشكل خاص (النواجحة، ٢٠١٦) فللتمكين النفسي أهميته في مختلف المهن الإنسانية لارتباطه الشديد بتمتع الأفراد العاملين بالصحة النفسية، حيث يعد أيضا أحد مكونات نظام الدافعية والاستمرارية الذي يقف خلف نجاحات الأفراد (أبو النور ومحمد، ٢٠١٨)، كما

يهدف إلى تعزيز ثقة العاملين بأنفسهم وتحفيزهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي بشكل عام.

وبذلك يعد التمكين النفسي مدخلاً مهماً لتحقيق الكفاءة الذاتية والتحفيز الذاتي وبناء الثقة بين العاملين ومرؤوسهم، فهو يساهم في تحقيق المزيد من الرضا لدى العاملين ومنحهم نظرة إيجابية نحو المستقبل، كما يشجع العاملين على التفكير بشكل مستقل ليكونوا قادرين على إنجاز مهامهم، واستخلاص المعنى منها، وإحداث تأثيرات في بيئة عملهم (البدوي، ٢٠٢٣).

وإن تقدم المرأة السعودية في الحصول على شهادات علمية في شتى التخصصات، ساعد ذلك في تواجدها وعملها في مهن ومجالات مختلفة، وإن نجاحها واستمراريتها في عملها يتطلب تمتعها بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي والتمكين النفسي، لأن ذلك سيساهم في ميلهن إلى الإيجابية في العمل؛ التي تتضح بشكل كبير في: المشاركة الإيجابية في العمل، والشعور بالرضا، والانتماء الوظيفي؛ مما يساهم في النجاح التنظيمي للمؤسسات (Tabaziba, 2015).

كما ترتبط أبعاد رأس المال النفسي بالقدرة على التقييم المعرفي الصحيح للواقع والتعامل معه بإيجابية وموضوعية؛ مما يجعل نظرة النساء العاملات للحياة أكثر شموليةً واتساعاً، مما سيؤثر على جودة حياتهن المهنية من حيث: تقبل النقص، ومقاومة الإحباط، والسعي الدائم والمثمر نحو الأهداف (جاد، ٢٠٢٢؛ Caponnetto et al., 2022).

وعند تناول رأس المال النفسي بالبحث، فإن عددًا من الدراسات كدراسة: العتيبي (٢٠٢١)، وعلي (٢٠٢١)، و Grobler and Powell (2018)، و Huang and Wang (2021) تُشير إلى العائد النفسي الكبير من خلاله على الانسجام في العمل، والاندماج فيه بما يُحقق مستوى عاليًا من الرفاهية النفسية للأفراد والمجتمعات. وبذلك يُعد رأس المال النفسي مُتغيّر رئيس في الحياة العملية، لاسيما لدى الأفراد العاملين؛ لما له من تأثير مباشر في التصدي لعواقب الإرهاق الوظيفي وفقدان المتعة وشغف العمل (Manzano & Ayala, 2017; Rifaq et al., 2020).

وبما أن رأس المال النفسي يعتمد على فكرة أن الأفراد يمتلكون موارد داخلية مثل الثقة والمرونة والأمل والتفاؤل التي قد تساهم في مواجهة التحديات وتحقيق النجاح، كما أنه ينطوي على الشعور بالإحساس بالسيطرة على البيئة الخاصة والتمتع بإحساس قوي بتقرير المصير. في حين يشير التمكين النفسي إلى إيمان الفرد بقدراته على إنجاز المهام واتخاذ القرارات التي من شأنها أن تؤثر على عمله وحياته الشخصية بشكل إيجابي، ومن هذا المنطلق لأهمية كلا من رأس المال النفسي والتمكين النفسي - وعلى وجه الخصوص في سياق سمات العاملين بشكل عام وسمات المرأة العاملة على وجه التحديد - يحظى كلا المتغيرين باهتمام كبير من قبل المنظمات التي تسعى إلى تعزيز ثقافة عمل داعمة وتمكينية لموظفاتها، حيث يعد كلا من رأس المال النفسي والتمكين النفسي بما يتضمنه من سمات ثانوية متغيرات ذات أهمية للمحافظة على صحتها النفسية لأنها تواجه تحديات فريدة في مجال عملها وعند مواجهتها للبيئة الخارجية وإدارة شؤونها في حياتها الخاصة، مثل: التمييز بين الجنسين، وقضايا التوازن بين العمل والحياة، والضغط للقيام بأدوار متعددة. لذا فإن رصد رأس المال النفسي وتعزيز التمكين النفسي بين النساء العاملات يمكن أن يكون له فوائد كبيرة لرفاهيتهن، ورضاهن الوظيفي، ونجاحهن الشامل في حياتهن الشخصية والمهنية.

مشكلة الدراسة:

سعت المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى زيادة مساحة مشاركة النساء العاملات في سوق العمل، وتقديم كافة التسهيلات التي تساعدن على تقلد المناصب وتحقيق الانجازات في مختلف الاصعدة، والمساهمة أيضا في الخطط التنموية الشاملة. حيث يشهد وقتنا الحالي قدراً كبيراً من التحولات الثقافية وأيضاً تعدداً في الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة، مما يتطلب منهن التحلي بعدد من السمات الإيجابية والقدرات والمهارات التي قد تساعدن على النجاح في المهام المسندة لهن، وتحقيق قدر أكبر من الإنجاز على الصعيد الشخصي والاجتماعي والمهني.

ولقد برز علم النفس الإيجابي للتركيز على دعم السمات الإيجابية وتنمية مواطن القوة لدى الأفراد، ولقد ذكر كلا Wagner & Hollenbeck (2014) أن هذا الأسلوب الإيجابي يعد أكثر فائدة في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأفراد مقارنة بالمنحى التقليدي الذي يخلق تنافساً شديداً بينهم. كما أن أحد الركائز الأساسية لعلم النفس الإيجابي هو التركيز على الموارد النفسية الإيجابية، مثل: الأمل والتفاؤل والمرونة والثقة، والتي تعتبر ضرورية للصحة العقلية والنمو الشخصي، لذا فإنه لا بد أن نسعى أن تكون هذه المتغيرات الإيجابية من ضمن البناء النفسي لجميع النساء العاملات، مما يساهم في تمتعهن برأس مال نفسي مرتفع، حيث إن رأس المال النفسي يتمثل في النزعات التحفيزية الفردية، والتي تكون نتيجة للتركيبات النفسية الإيجابية، والتي تساهم في قوة الدافعية للإنجاز، والقدرة على التعرف على المسارات وتمييزها للوصول للنجاح والتعافي من الصدمات وتخطي العوائق (العززي والطائي، ٢٠١٢).

فرأس المال النفسي عبارة عن بناء يشمل أربعة موارد نفسية رئيسة (الثقة، التفاؤل، الأمل، المرونة). وتعتبر هذه الموارد حيوية للتكيف والازدهار في مواجهة المواقف الصعبة، فهي تعبر عن مدى امتلاك الأفراد للثقة بالنفس أثناء أداء المهام الصعبة، وامتلاك توقعات إيجابية، والاستمرارية في تحقيق الأهداف (Luthans et al., 2007; Durrah et al., 2016; Shu-sien et al., 2017).

وهو يعد أيضاً من أهم المحددات لجودة أداء العاملين في المهام المسندة إليهم (Newman et al., 2014). ولقد أوضح كلا من عبد الرزاق والطنطاوي (٢٠٢١) أن رأس المال النفسي يعمل على تعزيز السمات الإيجابية الوظيفية والشخصية والعاطفية لدى العاملين مما يساهم في زيادة جودة علاقتهم ببيئة عملهم.

وفي نفس السياق للمتغيرات الإيجابية؛ نجد أيضاً أن التمكين النفسي يعد شكلاً من أشكال التدخل الإيجابي والتي تهدف إلى رفع مستوى السعادة والروح المعنوية لدى الأفراد العاملين (عبد الهادي وآخرون، ٢٠٢٣)، فهو حالة ذهنية داخلية تصف شعور الفرد بالتحكم والكفاءة والاستيعاب الداخلي للهدف، كما يعد أحد أهم العناصر المؤثرة على الدافعية والتي يحصد الفرد من خلاله الرضا وزيادة الإنتاجية، حيث توصلت دراسة (قدة ونعرورة، ٢٠٢٠) إلى أن التمكين النفسي يساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

ولذلك فالتمكين النفسي يعد أيضاً أحد أهم القدرات النفسية والتي تعكس شعوراً ذاتياً متأصلاً ومستمرراً لا يتوقف لدى العاملين، ويساهم هذا الشعور في إدراك العاملين لأهمية عملهم مما يساعدهم على الوصول إلى الكفاءة في إنجاز الأهداف والتطلعات (Pitts, 2005)، ولقد أكدت

نتائج العديد من الدراسات وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي وعدد من المتغيرات والسمات الإيجابية: كالسلوك الإبداعي كدراسة (الضيدان، ٢٠٢٠)، والصلابة النفسية كدراسة (عيدي، ٢٠١٩)، والاتزان الانفعالي كدراسة (المجدلاوي، ٢٠٢٠)، والتوجه نحو الحياة المهنية كدراسة (الفراج والحلي، ٢٠٢٢)، والثقة بالنفس كدراسة (السميري، ٢٠١٧).

وبلاحظ من مراجعة عدد من الدراسات والأدبيات ذات الصلة أهمية كلا من رأس المال النفسي والتمكين النفسي في حياة الأفراد العاملين؛ لما لهما من أثر إيجابي، كما بحثت عدد من الدراسات في العلاقة بينهما، فجاءت دراسة (كيري وآخرون، ٢٠٢٢) وكشفت عن وجود ارتباط موجب بين مصادر رأس المال النفسي والتمكين النفسي، وأن مصادر رأس المال النفسي منبئة بالتمكين النفسي، في حين أكدت دراسة (Lee et al., 2022) على وجود ارتباط إيجابي بينهما.

وعلى هذا النحو، فإن رأس المال النفسي قد يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز التمكين النفسي لدى النساء العاملات. فغالبًا ما تواجه النساء تحديات فريدة في مكان العمل بسبب الأدوار والقوالب النمطية التقليدية للجنسين. وهذا يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالعجز وعدم السيطرة على بيئة عملهن. ومع ذلك، من خلال بناء رأس المال النفسي، يمكن للنساء العاملات تطوير شعور قوي بالكفاءة الذاتية، مما يمكنهن من الإيمان بقدراتهن وتولي مسؤولية تقدمهن الوظيفي، حيث يساعدهن التفاؤل في الحفاظ على نظرة إيجابية على الرغم من النكسات أو التمييز الذي قد يواجههن في العمل. ويسمح لهن الأمل بالمتابعة خلال الأوقات الصعبة وتصور مستقبل أفضل لأنفسهن. كما أن المرونة قد تزودهن بالقدرة على التعافي من الشدائد والتعامل مع التوتر بفعالية. ومن خلال تنمية هذه الموارد النفسية، يمكن للنساء العاملات أن يشعرن بالقدرة على التغلب على الحواجز وتحقيق النجاح في حياتهن المهنية.

وتأسيساً على ما سبق ذكره من أهمية المتغيرين وتأثيرهما على أداء النساء العاملات جاءت هذه الدراسة لتقديم فهم أعمق للعلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات في مدينة مكة المكرمة، حيث إنه لم تجد الباحثة - على حد اطلاعها - أي دراسة هدفت لذلك، ومن هنا فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟
- ٢- ما مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟
- ٣- ما العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بمستوى التمكين النفسي من خلال مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.
- تحديد مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

- الكشف عن إمكانية التنبؤ بمستوى التمكين النفسي من خلال مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

أهمية الدراسة: إن أهمية الدراسة تبرز في جانبين، أحدهما نظري والآخر تطبيقي، وهما كالتالي:
الأهمية النظرية:

- تبرز أهمية الدراسة من خلال تناولها شريحة مهمة من سواعد الوطن، وهن النساء العاملات اللواتي يعملن جنباً إلى جنب مع شباب الوطن وأبنائه تحقيقاً لرفعة هذا الوطن وتقدمه. وإن إهمالهن ما هو إلا إجحاف بحقهن وحق الوطن الذي يتطلع إليهن للمساهمة في بنائه وتنميته.

- المساهمة في إلقاء الضوء على متغير رأس المال النفسي والتمكين النفسي، لما لهما من أهمية وتأثير على العديد من الجوانب الإيجابية في شخصية الفرد التي تنعكس إيجاباً على أدائه وتكيفه مع بيئته.

- قد تكون الدراسة نواةً لإجراء المزيد من الدراسات لتقديم فهم أفضل لمتغيري الدراسة وإثراء المكتبات العلمية، والكشف عن نتائج جديدة لدى عينات وفئات أخرى من المجتمع.

- الكشف عن عدد من السمات التي تتسم بهن النساء العاملات في مدينة مكة المكرمة، وذلك من خلال رصد مستوياتهن في كلٍ من رأس المال النفسي والتمكين النفسي.

الأهمية التطبيقية:

- قد تساهم نتائج الدراسة في تزويد المهتمين بتطوير السمات الإيجابية لدى النساء العاملات بالتعرف على مدى تمتعهن بخصائص رأس المال النفسي والتمكين النفسي، مما قد يكون موجهاً للمهتمين والمسؤولين في إعداد البرامج التدريبية والإرشادية التي تعمل على تنمية الجوانب الإيجابية لديهن.

- الخروج بتوصيات قد تساهم في تعزيز التمكين النفسي لدى النساء العاملات، مما قد ينعكس إيجاباً على جودة العمل ونجاح المؤسسات والمنظمات.

- تقديم عدد من المقترحات التي قد تساعد على فهم متغيري الدراسة بشكل أعمق.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال النفسي Psychological Capital:

تم تعريف رأس المال النفسي بأنه حالة من التطور النفسي الإيجابي في حياة الأفراد، ويتضمن أربع تركيبات رئيسية، هي: الثقة، والتفاؤل، والأمل، والمرونة (Luthans et al., 2007).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة من خلال إجابتهن على مقياس رأس المال النفسي للدليبي (٢٠١٦).

التمكين النفسي Psychological Empowerment:

يعرف التمكين النفسي بأنه تكوين دافعي داخلي وشعور إيجابي يتولد لدي الشخص نحو عمله، مما يسمح له أن يشعر ويدرك بأن لديه القدرة على إنجاز المهام مما يزيد من فاعليته ورضاه (Spreitzer, 1995).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة من خلال إجابتهن على مقياس التمكين النفسي لـ Spreitzer (1995).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقوم هذه الدراسة على توضيح مستوى كلٍ من رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات، والكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، والتحقق من إمكانية التنبؤ بمستوى التمكين النفسي من خلال مستوى رأس المال النفسي.

الحدود البشرية: تم إجراء هذه الدراسة على النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة باعتبارهن أكثر احتياجاً للتمكين النفسي من جهة ويحتجن بشكل مباشر لتعزيز رأس المال النفسي لديهن بما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهن في العمل.

الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على بعض المؤسسات التي تضم نساء عاملات بمدينة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال العام ٢٠٢٤م.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: رأس المال النفسي:

يعد مفهوم رأس المال النفسي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير في السنوات الأخيرة، ويشير مفهوم رأس المال النفسي إلى الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الأفراد، مثل: الثقة، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. وتلعب هذه الموارد دوراً حاسماً في تمكين الأفراد من التغلب على التحديات وتحقيق أهدافهم وتعزيز رفاهيتهم بشكل عام. وظهر مفهوم رأس المال النفسي في أواخر القرن العشرين، مع ظهور مفهوم علم النفس الإيجابي كأحد مجالات الدراسة في علم النفس، حيث يركز علم النفس الإيجابي على دراسة وتفسير نقاط القوة والفضائل التي تمكن الأفراد من الازدهار وتحقيق مستوى مرتفع من الرفاهية النفسية.

ففي أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين؛ بدأ الباحثون في استكشاف هذا المفهوم كعامل رئيس في تعزيز الأداء الفردي والتنظيمي. وأدى ذلك إلى تطور مفهوم رأس المال النفسي، والتعرف على تأثيره على مختلف جوانب الحياة. وتعددت تعريفاته لاختلاف الأطر المرجعية التي استند إليها الباحثون في الكشف عن معناه وتأثيره، فعرفه Luthans et al. (2007) بأنه: حالة إيجابية تتطور من خلال إدراكنا أنه من خلال ما نبذله من مجهود وبقدر ما نمتلك من قدرات فإنه نستطيع الوصول للأهداف وتحقيق النجاح، وعند الضرورة يمكننا تعديل مساراتنا وإعادة توجيهها نحو تحقيق الأهداف.

كما يعرف رأس المال النفسي أيضا بأنه الحالة الإيجابية التي تطغى على نفسية الفرد، والتي تؤثر على الجانب السلوكي والقدرة على القيام بالمهام اليومية (Avey et al., 2010)، وهنالك من عرفه بأنه إحدى المفاهيم النفسية ذات الصلة بالقوة التي تساعد الأفراد على مواجهة الحياة (Chen & Lim, 2012).

في حين أشار البردان (٢٠١٧) إلى أن رأس المال النفسي ما هو إلا مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تغمر الموظف، وتغرس فيه مشاعر الأمل من أجل تحقيق أهدافه، والتفاؤل بمستقبله المني، وتعزز قدرته على الصمود، وقدرته على التعامل بمرونة في بيئة العمل، مع الإيمان الراسخ بقدرته على إنجاز المهام الموكلة إليه بنجاح.

كما عرف أيضا بأنه "قدرة نفسية إيجابية يكتسبها الأفراد خلال مراحل نموهم، ويمكن تطويرها وتنميتها لتحسين تفاعل الفرد مع بيئته، ويتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد هي: الثقة، والصمود، والأمل، والتفاؤل" (He et al., 2019, p. 232).

ومن جهة أخرى عرفه كلا من سليم وأبي حلاوة (٢٠٢٠، ص. ٢٦١) بأنه "امتلاك الفرد للقدرات والمعارف والمهارات التي تجعله قادراً على أداء واجباته وتحقيق أهدافه وسيطرته على أحداث حياته ونواتجها، مع امتلاء بنيتة النفسية بالتفاؤل والاستبشار وتوقع نواتج إيجابية في المستقبل، الأمر الذي يحفزه للاجتهاد والمثابرة في الوصول لأهدافه وتحمل المصاعب والتحديات والشدائد ومواجهتها بجدارة واقتدار، وسرعة التعافي من تأثيراتها السلبية".

فهو سمة إيجابية تحفز عددا من الصفات الثانوية الإيجابية لدى الأفراد وتساعد على الوصول إلى مستوى مرتفع في الصحة النفسية عبر تمكين الأفراد من تحقيق آمالهم والوصول للنجاح في مختلف المهام المسندة إليهم، مما ينعكس على جودة أدائهم ومستوى رضاهم عن حياتهم (عبد الباري، ٢٠٢١).

ولقد اختلفت الآراء حول مكونات أو عناصر رأس المال النفسي وفق منطلقات الباحثين ووجهات نظرهم، وبمراجعة عدد من الدراسات والأبحاث نجد أن أكثر الدراسات اعتمدت على النموذج الذي قدمه Luthans et al. (2007) لتفسير رأس المال النفسي، وأظهر هذا النموذج أنه عبارة عن بناء نفسي يتكون من تفاعل أربع أبعاد، تؤثر على سلوك الأفراد، وهي:

-الثقة:

وهي تتمثل في درجة الثقة في النفس التي يمتلكها الشخص في موارده للقيام بالمهام المسندة إليه والنجاح فيها (Luthans et al., 2007). ولا يوجد تعريف عالمي وموحد لها ولكن أكثر التعريفات تناولا هو ما ذكره العالم Bandura وهي تدور حول مدى قدرة الفرد على تنفيذ مسار العمل للتعامل مع موقف معين، حيث أشار Bandura (2000) لمفهوم الثقة بأنه يتمثل في معتقدات الفرد في مدى إمكاناته الفردية، وهي تستند على مدى إدراكه المعرفي وتقييمه لإمكاناته وفق الخبرات والمواقف التي خاضها.

- الأمل:

وهو عبارة عن حالة إيجابية تعتمد على تحفيز الأفراد من خلال إحساس مشتق بنمط تفاعلي من كلا من الطاقة الموجهة نحو الأهداف والتخطيط لتحقيقها (Snyder, 2000). وهو يشير إلى

درجة المثابرة لدى الأفراد للوصول لما يرغبون به مع امكانية التعديل في حال مواجهة التحديات والمشكلات للوصول للأهداف المرجوة (Luthans et al., 2007; Javidan & walker, 2013).

- التفاؤل:

يعرف التفاؤل بأنه نظرة إيجابية تعمل على اكتساب توقعات إيجابية نحو أمور الحياة وتحدياتها، وبذلك فالمتفائلون يواجهون تحديات الحياة بنشاط وتركيز وتصميم على النجاح (Luthans et al., 2007).

فهو وسيلة تساعد على تحقيق الإنجازات من خلال التحفيز الذاتي، وتدفع الفرد إلى أن يمتلك نظرة إيجابية نحو كل ما يدور حوله، والتخلي عن النظرة السلبية، وتوقع الأفضل في مختلف مواقف الحياة ومشكلاتها (Seligman, 2011).

- المرونة:

تعرف المرونة بأنها درجة التحمل للتعافي من مواجهة الشدائد، والاستمرار في المحاولة لتحقيق الأهداف المرجوة مهما بلغ عدد الصعاب والمشاكل. كما تشير إلى قدرة الفرد على العودة إلى الوضع الطبيعي بعد مواجهة الظروف الصعبة، والاستمرار في التقدم، وتحمل مسؤولية هذا التقدم (Luthans et al., 2007).

وعرفها أبو حلاوة (٢٠١٣، ص. ١١) بأنها "القدرة على تجاوز التأثيرات السلبية التي تحدث عند وقوع الشدائد أو النكبات أو الأحداث التي يتعرض لها الفرد، والقدرة على تجاوزها بشكلٍ إيجابي، ومواصلة الحياة بفاعلية واقتدار".

وبناءً على ما تم ذكره من تعريفات لرأس المال النفسي؛ خلص عدد من الباحثين إلى تمتع هذا المتغير بعدد من السمات والخصائص، وفي مقدمة هذه الخصائص أن رأس المال النفسي يعد أكثر استقراراً من العواطف وثباتاً، في حين يعد أكثر قابلية للتغيير من الشخصية، بالإضافة إلى أنه يعد سمة قابلة للقياس وللتفسير (Avey, 2014; Newman et al., 2014).

وتكمن أهمية رأس المال النفسي في الفوائد التي يحققها على الصعيد الفردي والجماعي داخل بيئات العمل والمنظمات، فهو يمد الأفراد بقدرة تأثير عالية، مما يحقق نتائج جيدة في الأداء، وقدرة على التعامل مع الضغوطات والمصاعب، ويساهم في تعزيز الدافعية، مما يؤدي إلى كمي من الرضى الوظيفي والالتزام الوظيفي وحصول زيادة في الإبداع والإنتاجية والسلامة النفسية. (Badran & Morgan, 2015; Chan, 2010; Luthans et al, 2007; Quisenberry, 2015)

وتعددت الدراسات التي تناولت رأس المال النفسي كأحد متغيراتها، ففي دراسة (El-Shobaky, et. al., 2020) كان الهدف هو التعرف على واقع رأس المال النفسي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، وتحقيقاً لهذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل المجتمع على جميع الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية وعددهم (١١٠٤) موظفاً وموظفة، في حين كانت عينة الدراسة طبقية نسبية مكونة من (٢٩٤) موظفاً وموظفة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس رأس المال النفسي ومقياس الارتباط الوظيفي، وكشفت النتائج عن ارتفاع رأس المال

النفسي، وجاء بعد التفاؤل في المرتبة الأولى ثم الثقة ثم الأمل، وأخيراً المرونة، كما لم توجد فروق تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة.

في حين هدفت دراسة (بلبل وحجازي، ٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، ومعرفة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين كل من رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني. وتكونت العينة من (٤٣٣) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق مقياس التكيف المهني ومقياس رأس المال النفسي ومقياس النجاح المهني، وتوصلت لوجود علاقة طردية بين أبعاد رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، كما وجد تأثير مباشر موجب وكلّي دال إحصائياً لرأس المال النفسي في التكيف المهني والنجاح المهني، ويوجد تأثير موجب غير مباشر لرأس المال النفسي في النجاح المهني من خلال المتغير الوسيط التكيف المهني.

أما دراسة (عبد العزيز، ٢٠٢٢) فقد هدفت إلى معرفة إمكانية التنبؤ بالازدهار النفسي للشباب الجامعي من خلال رأس المال النفسي لديهم والذكاء الوجداني، وتكونت العينة من (٤٧٠) طالباً وطالبة من كلية التربية جامعة عين شمس، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي المركب المعدل ومقياس الذكاء الوجداني المختصر ومقياس الازدهار النفسي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الازدهار النفسي وكلّي من رأس المال النفسي والذكاء الوجداني، كما لم توجد فروق في المتغيرات تعزى لاختلاف الجنس والتخصص الدراسي، كما أنه يمكن التنبؤ بالازدهار النفسي من خلال مستوى رأس المال النفسي.

وجاءت دراسة (Wavle & Singh, 2022) لدراسة تأثير الوعي الذاتي والذكاء الاجتماعي ورأس المال النفسي على السعادة، وتكونت العينة من (١٧٢) شاباً، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة متبادلة بين جميع المتغيرات، ومجموع الذكاء الاجتماعي ورأس المال النفسي يتنبأ بسعادة الفرد بحوالي ٤٥٪.

في حين هدفت دراسة (العبدلي وخليفة، ٢٠٢٣) إلى الكشف عن علاقة رأس المال النفسي ووجهة الضبط بالتسويق الأكاديمي لدى عينة من طلاب الجامعة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت العينة من (٤١٣) طالب وطالبة. وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لرأس المال النفسي والدرجة الكلية والأبعاد الفرعية للتسويق الأكاديمي، ولم توجد فروق ذات دلالة في رأس المال النفسي ترجع إلى اختلاف الجنس، بينما وجدت فروق ذات دلالة ترجع إلى اختلاف التخصص؛ لصالح طلاب التخصصات الأدبية، والحالة الاجتماعية؛ لصالح المتزوجين.

وفي نفس العام؛ جاءت دراسة (شاهين، ٢٠٢٣) للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة، وتكونت العينة من (١٥١) طالبة، وتم استخدام مقياس رأس المال النفسي ومقياس التوافق الأكاديمي، وتوصلت لوجود علاقة طردية بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي، ووجود فروق إحصائية في متوسطات درجات الطالبات وفقاً لمتغير التخصص؛ لصالح التخصصات العلمية، كما أمكن من خلال النتائج التنبؤ بالتوافق الأكاديمي من خلال أبعاد رأس المال النفسي لدى طالبات الجامعة.

وبناء على ما تم عرضه يتضح أن مفهوم رأس المال النفسي يرتبط بمجالات محددة، فقد يتمتع الفرد بقدر عالي من رأس المال النفسي في بيئة العمل، ولكن في بيئة أخرى يكون مستوى رأس

المال النفسي بما يتضمنه من أمل وتفاؤل وثقة ومرونة منخفضة، وأيضا ومن جهة أخرى فهو يرتبط بقوة بأداء العاملين ويعتبر من أهم المحددات لأداء العاملين في المنظمات. كما أنه مفهوم متعدد الأبعاد، فهو يتكون من أربعة أبعاد متمثلة في: الثقة، التفاؤل، الأمل، المرونة، وكلها أبعاد ذات تأثير إيجابي بوجه عام وبالنسبة للنساء العاملات بوجه خاص باعتبارهن أكثر احتياجاً لتعزيز هذه الأبعاد لديهن ومن ثم التأثير الإيجابي على مستوى أدائهن المهني في مجال عملهن.

إضافة لما سبق وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة تتعلق بمفهوم رأس المال النفسي نلاحظ تنوع هذه الدراسات سواء بالكشف عن واقعه أو علاقته ببعض المتغيرات إضافة لتنوع البيئات والفئات التي ركزت عليها الدراسات السابقة، وهو ما أفاد الدراسة الحالية في التحديد الدقيق لموضوعها واختيار العينة المناسبة ومن ثم الأداة وبعض الإجراءات المنهجية.

ثانياً: التمكين النفسي:

إن التمكين النفسي ما هو إلا تكوين فرضي ودافع داخلي لدى الفرد يعزز من مواقفه الإيجابية ويزيد من قدرة الفرد على الإحساس بمعنى وقيمة عمله وتأثيره في الآخرين، ويؤدي إلى رفع مستوى الثقة بالذات والإنتاج في العمل بناء على معتقدات وأفكار الفرد تجاه ذاته وقدراته وإمكاناته وحالته النفسية في مواقف العمل المختلفة (فيصل، ٢٠٢١).

فهو تكوين داخلي وشعور دافعي إيجابي يتولد لدى الأفراد نحو إنجاز مهامهم، وهذا المثبر الداخلي يمنح الفرد الشعور بالقدرة على اتمام المهام والرضى عنها (Spreitzer, 1995). وهنالك من عرفه بأنه سمة نفسية تساهم في رفع الدافعية للإنجاز، وتسمح للأفراد بالعمل بحيوية وإتقان مهما قابلتهم من مصاعب ومشكلات، نظراً لما يتسمون به من كفاءة وفاعلية (Barton & Barton, 2011).

ويعد التمكين النفسي أيضاً سمة شخصية تظهر على شكل أحاسيس تنتاب الفرد بقوة خبرته وثقته فيما يمتلكه من معارف وقدرات وإمكانات تسمح له أن يكون عضواً فاعلاً في المجتمع (Perry, 2013).

وفي مرجع آخر يُعرف التمكين النفسي بأنه "حالة نفسية إيجابية متمثلة في الشعور الداخلي بسيطرة الفرد على أفكاره ومشاعره وخلق توقعات تفاؤلية لمستقبله نابعة من سعيه المستمر لإيجاد معنى لحياته وشعوره بحريته وإرادته، مما ينعكس بالإيجاب على فعالياته الذاتية وإدارته جميع شؤون حياته على نحو أفضل". (حسن وآخرون، ٢٠٢١، ص. ٣٩)

ويعد التمكين النفسي متغير متعدد الأبعاد، واختلف الباحثون والعلماء في تحديد أبعاده وفق نظرتهم للمفهوم وهذا ما أشارت له عدد من المصادر والدراسات، ولقد قدم كلا من Conger & Kanungo (1988) تصورا عن التمكين النفسي باعتباره إحدى العمليات النفسية التي تمنح الفرد الشعور بقدرته الذاتية للقيام بالمهام، واستكملاً للجهود اهتم كلا من Thomas & Velthouse (1990) بمفهوم التمكين النفسي ووصفاه بأنه أحد الأنشطة التي يكمن خلفها قوة دافعية تنتج من عدة عناصر، وهي: التأثير والكفاءة وإعطاء معنى للعمل والاختيار، ومن ثم تطور المفهوم على يد Spreitzer (1995) حيث تم التحقق من النماذج السابقة للمفهوم، وتم تطوير مقياس عام له اشتمل على أربعة أبعاد، وهي:

- الكفاءة:

إن الكفاءة تحدد قدرة الأفراد على الإنجاز، فهي تعد مصدرا للدافعية، وهي شعور الفرد بالقدرة والكفاءة والثقة في امكانية اتمام المهام ذات الصلة بحياتهم بكفاءة عالية (Spreitzer, 1996).

وتم تعريفها أيضا بأنها مدى اعتقاد الأفراد بإمكانية إنجاز المهام بإتقان من خلال ما يملكونه من سمات ومهارات تساعد على ذلك (خليفه وشهاب، ٢٠١٥)، وتم تناولها بأنها درجة الإتقان والمهارة التي تصدر من الفرد عند أداء الأنشطة والمحاولة للنجاح في إتمامها (النواجحة، ٢٠١٦).

ومما يساهم في تنمية الإحساس بالكفاءة العمل على تعزيز ثقة الأفراد بقدراتهم على إنجاز الأنشطة والنجاح في المهام الموكلة إليهم (جدي وآخرين، ٢٠٢١)، والتعبير الصريح عن الثقة بهم، ووضع معايير واضحة وعالية للأداء واهداف ذات معنى لهم، ومنحهم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات (Conger & Kanungo, 1988)، كما أن الأفراد قد تكون لديهم فرصة أكبر لأداء المهام والقيام بالأدوار المطلوبة منهم في حال كانت لديهم الثقة في قدراتهم، ويمكن تطوير كفاءتهم عن طريق النجاحات السابقة وتوفر الخبرة والمرور بتجارب مشابهة، وأيضا وجود التشجيع اللفظي من الآخرين، وتدني التوتر لديهم (عبدالرحمن، ٢٠١٥).

- التأثير:

ويقصد به مدى قدرة الأفراد على التأثير في بيئة عملهم في سياق العمل المطلوب منهم، وهو مفهوم بعيد تماما عن مفهوم السيطرة (Spreitzer, 1996). فهو الاعتقاد بأنه يمكن للأفراد أن يؤثروا في عمل الآخرين، وفي القرارات التي يتم اتخاذها على مختلف الأصعدة (العتيبي، ٢٠٢٢).

وهو الإدراك بوجود تأثير للفرد على الأنشطة داخل عمله، والتي تؤثر على سياسات وقرارات المنظمة (أبا زيد، ٢٠١٠)، فالتأثير ما هو إلا إدراك الفرد بأن سلوكه ذا تأثير على البيئة وإدراك المقاومة البيئية من حوله (Joo et al., 2013). وإن إدراك الفرد لهذا التأثير يزيد من الدافعية الداخلية لديه، في حين أن الإحساس بانعدام التأثير سينعكس عليه ويسبب انخفاض روحه المعنوية، وإن هذا التأثير يرتبط بالأداء العالي وعدم الانسحاب من المواقف (Wang & le, 2009).

- المعنى:

يقصد بالمعنى مدى إدراك الفرد لأهمية العمل الذي يقوم به، وأنه يتواءم مع معتقداته وقيمه ويوازن بينها وبين سلوكياته، فهو إحساس داخلي يربطه بالهدف من العمل الذي يؤديه (Spreitzer, 1996).

فهو الإحساس بمدى جدوى العمل وقيمه وذلك عبر انسجام الأهداف والقيم والمعتقدات لدى الأفراد من جهة والأدوار المطلوبة منهم من جهة أخرى، فإذا حدث الانسجام يصبح العمل ذا قيمة تخلق معنى لدى الأفراد (أبا زيد، ٢٠١٠). وبهذا فإن مفهوم المعنى ينعكس في الشعور بأن ما يتم بذله من وقت وجهد وأفكار ومعتقدات يتم تقديره في بيئة العمل.

فالمعنى كأحد أبعاد التمكين النفسي يتمثل في الإحساس بالعرض أو الارتباط الشخصي بالهدف من عمل الفرد (أبو اسعد، ٢٠١٧)، وإن إحدى السبل لتعزيز الشعور بالمعنى هو عن طريق تحديد أهداف واضحة لا تتناقض مع القيم التي يحملها الفرد (Dickson & Lorenz, 2009).

- الاختيار:

إن مفهوم الاختيار يتضمن الاستقلالية الذاتية في اختيار الطرق المناسبة لإنجاز المهام المطلوبة، فإذا كانت الكفاءة الذاتية تعكس إتقان الفرد للسلوك فإن الاختيار يعكس انتقاء السلوك واتخاذ القرارات، فهو تحكم الفرد في طريقة إنجاز العمل (Spreitzer, 1996).

وفي مصدر آخر فإن الاختيار يعني إدراك الفرد بصلاحياته لاتخاذ القرارات والعمل على وضع المعايير المطلوبة لتنظيم ما يقوم به من عمل وفقاً لما يراه مناسباً (خليفة وشهاب، ٢٠١٥)، ويعني أيضاً الاستقلالية وقدرة الفرد على المبادرة بالسلوك الشخصي وتنظيم هذا السلوك، وبالتالي فهو يتضمن المسؤولية السببية عن أعمال الفرد التي يختارها (حليم، ٢٠١٧).

وبناء على مكونات التمكين النفسي وأبعاده؛ فإن من يتمتعون بمستوى مرتفع من التمكين النفسي تكون لديهم المقدرة أكبر على القيام بالأعمال والمهام، والتعاون مع الآخرين، ويسعون إلى تأمين احتياجاتهم في ضوء ما هو متاح لديهم في بيئتهم. كما أنهم يعملون بجد على تحويل أفكارهم إلى أفعال (الشريفين، ٢٠٢٠).

وتتمثل أهمية التمكين النفسي في نشأته لدى الفرد من الدوافع الذاتية التي تعتمد على تقدير الذات والقدرات، مما يقوده إلى اختيار الأدوار المناسبة له في الحياة، وبعد ذلك يعمل على رفع مستوى الدافعية للإنجاز مما يزيد من جودة العمل وكفاءته والتي تعزز الإحساس بالثقة والاستقلالية في التفكير، وهذا قد ينتج عنه إبداع أكبر في إنجاز المهام المسندة للفرد لأنه يرى بيئته الخاصة أكثر وضوحاً، وهذا الإبداع ينعكس إيجاباً على المجتمع بشكل عام (النجار، ٢٠٢٣).

ولقد نال مفهوم التمكين النفسي اهتمام عدد من الباحثين، ففي دراسة (زرودي وآخرون، ٢٠٢٠) كان الهدف هو الكشف عن تأثير المناخ التنظيمي على التمكين النفسي لدى الموظفين، وتوصلت نتائجها إلى أن مستوى التمكين النفسي كان متوسطاً، ووجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي والتمكين النفسي، وأن المناخ السائد يؤثر بنسبة ٨,٥% في مستوى التمكين النفسي.

في حين هدفت دراسة (قده ونعرورة، ٢٠٢٠) إلى استكشاف العلاقة والتأثير للتمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في إدارة جامعة الوادي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لموضوع البحث، واستخدمت الاستبانة كأداة أولية لجمع البيانات. ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة وتأثير كبير للتمكين النفسي في تعزيز الرضا، وتمتع العينة بمستوى مرتفع من التمكين النفسي.

أما دراسة (الفراج، ٢٠٢٣) فقد هدفت للكشف عن علاقة التمكين النفسي بكل من الهناء النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية، واشتملت العينة على (٢٢٠) مرشدة مدرسية، واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، واستخدمت الدراسة مقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995)، ومقياس الهناء النفسي (Springer & Hauser, 2006)، في حين تم تطوير مقياس التوجه نحو الحياة المهنية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين التمكين النفسي وكلا من الرفاه النفسي والتوجه الإيجابي نحو الحياة المهنية، وارتفاع مستوى التمكين النفسي والهناء النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية، كما وجدت فروق ذات دلالة في التمكين النفسي وفقاً لمتغير المرحلة

الدراسية لصالح المرحلة الابتدائية، بينما لم تلاحظ فروق في التمكين النفسي بناء على الخبرة والتخصص.

وجاءت دراسة (البدوي، ٢٠٢٣) للكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل لعينة قوامها (٢٤٢) عاملاً بإدارة الموارد البشرية بالجهات العاملة بقطاع الخدمات الحكومية في عجمان، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين في إحساسهم بالتمكين النفسي بناءً على الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المسعى الوظيفي)، ووجود علاقة طردية بين التمكين النفسي والاندماج في العمل.

وهدفت دراسة (الكشكي، ٢٠٢٣) إلى التعرف على دور الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، وتكونت العينة من (١٢٦) فرداً من القيادات النسائية في الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة بين الذكاء الثقافي والتمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أن للذكاء الثقافي دور معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود فروق في التمكين النفسي وفقاً لسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

أما دراسة (النجار، ٢٠٢٣) فقد هدفت إلى استكشاف العلاقة بين التمكين النفسي والكفاءة الأكاديمية بين الطلاب المتفوقين في الجامعات الفلسطينية، ولقد تم استخدام منهج وصفي تحليلي ارتباطي، واختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (٢٠٠) طالبا وطالبة. أظهرت النتائج مستوى مرتفع من التمكين النفسي والكفاءة الأكاديمية، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين التمكين النفسي والكفاءة الأكاديمية.

وفي ضوء ما تم عرضه حول موضوع التمكين النفسي تتضح أهميته وتعدد أبعاده التي تتمثل في الكفاءة والتأثير والمعنى والاختيار، وعند ربط الموضوع بالنساء العاملات تتضح أهميته بالنسبة لهن باعتبارهن يتعرضن للعديد من الضغوط سواء في بيئة العمل أو في الأسرة مما يتطلب تعزيز أبعاد التمكين النفسي لدهن حتى يستطعن مواصلة أداء مهامهن داخل العمل وداخل الأسرة بمستوى مرتفع من الكفاءة والتأثير وامتلاك معنى لحياتهن وقدرة على الاختيار.

ومن خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها حول التمكين النفسية تتضح أهمية هذا المفهوم وتعدد أبعاده والحاجة لإجراء مزيد من الدراسات حوله، كما يتضح تنوع توجه الدراسات السابقة في تناولها لهذا المفهوم سواء من حيث الكشف عن واقعه أو علاقته ببعض المتغيرات أو العوامل المؤثرة فيه، إضافة لتعدد البيئات والفئات التي ركزت عليها الدراسات السابقة عند تناول هذا المفهوم، ولذا استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في التحديد الدقيق لمشكلتها وفي اختيار العينة والأداة المناسبة بجانب الاسترشاد ببعض ما ورد بها من مراجع ذات صلة بموضوعها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو كما ذكر عبيدات وآخرون (٢٠٢٠) يساهم في الكشف عن الوضع الحالي للمتغيرات لدى عينة الدراسة، والعلاقات القائمة بينها من حيث اتجاه العلاقة وقوتها.

ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة:

يضم مجتمع الدراسة جميع النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة، في حين بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٠٠) من النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة، وقد تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، حيث قامت الباحثة بتصميم رابط إلكتروني للمقياسين وتوزيعهما بشكل إلكتروني على (٣٤٢) من النساء العاملات ببعض المؤسسات في مدينة مكة المكرمة، وتلقت الباحثة الاستجابة على (٣٠٨) منهن وتم استبعاد (٨) استجابات لعدم استكمال البيانات أو عدم الاستجابة على بعض بنود المقياسين، وبالتالي أصبحت العينة النهائية التي خضعت للتحليل (٣٠٠). وللتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياسي الدراسة: تم تطبيقهما على (١٧٠) امرأة عاملة بمدينة مكة المكرمة.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

الأداة الأولى: مقياس رأس المال النفسي:

تم الاعتماد على مقياس الدليبي (٢٠١٦)، وقد تكون في صورته النهائية من (١٤) عبارة لقياس الأبعاد الأربعة لمتغير رأس المال النفسي، وهي: الثقة، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. ولقد تم تحديد نظام الاستجابة على مفرداته وتصحيحها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

صدق مقياس رأس المال النفسي:

أ. صدق المقياس في نسخته الأصلية:

تم عرض المقياس في نسخته الأصلية على عدد من المحكمين، بلغ عددهم (١٧) خبيراً من المختصين بالعلوم النفسية والتربوية والقياس والتقويم، وتم الأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، واتفق المحكمون على صلاحية المقياس لقياس رأس المال النفسي. كما تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي وحقق النموذج المفترض للمقياس مؤشرات جودة المطابقة المقبولة، مما يؤكد صدق عباراته.

ب. صدق المقياس في الدراسة الحالية:

قامت الباحثة بالتواصل مع مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (٨) من ذوي الخبرة، وعرض المقياس عليهم، واتفق المحكمون أن المقياس صالح لقياس رأس المال النفسي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم استخراج معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد، وتبين أنها قيم دالة ومرتفعة وتراوحت بين (٠,٩١-٠,٦٦)، مما يؤكد على قوة التماسك الداخلي لكل بعد. فيما تراوحت قيم معاملات ارتباط الدرجة الكلية لكل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٧٤ - ٠,٨٨)، وهي قيم جيدة ودالة.

جدول (١)

الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي

الثقة	التفاؤل	الأمل	المرونة
م	م	م	م
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	٥	٨	١٢
**٠,٧١٨	**٠,٦٩٦	**٠,٧٢٩	**٠,٦٩٩
٢	٦	٩	١٣
**٠,٦٦٢	**٠,٨٢٤	**٠,٨٨٥	**٠,٨٥٦
٣	٧	١٠	١٤
**٠,٧٩٤	**٠,٧٨٧	**٠,٩١٣	**٠,٨٩٧
٤		١١	
**٠,٧١٣		**٠,٩٠٦	
الدرجة الكلية للمقياس			
**٠,٧٤٢	**٠,٨٠٤	**٠,٨٨٣	**٠,٨٥١

ثبات مقياس رأس المال النفسي:

أ. ثبات المقياس في نسخته الأصلية:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال احتساب قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس وللأبعاد، وجاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية ٠,٧٨٩، في حين كانت قيم معامل ألفا لأبعاد المقياس تتراوح ما بين (٠,٧٢٩ - ٠,٧٩٦)، وهذه القيم تشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات عالية. كما تم التحقق من الثبات عن طريق إعادة تطبيق الاختبار، وبلغ معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني ٠,٩٠٢، وهي قيمة مرتفعة.

ب. ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

تم استخلاص معاملات ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وظهرت النتائج أن جميع قيم معاملات الثبات للمقياس هي قيم جيدة ومقبولة، وتشير إلى تمتع المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح هذه القيم:

جدول (٢)

معاملات الثبات لمقياس رأس المال النفسي

المقياس	معامل الثبات
الثقة	٠,٧٦٢
التفاؤل	٠,٦٨٩
الامل	٠,٨٢٩
المرونة	٠,٨٧٣
الثبات الكلي لمقياس رأس المال النفسي	٠,٨٨٦

الأداة الثانية: مقياس التمكين النفسي:

تم الاعتماد على مقياس (Spreitzer, 1995)، والذي يتكون من (١٢) عبارة لقياس أبعاد التمكين النفسي، وهي: المعنى، الكفاءة، الاختيار، والتأثير. حيث اشتمل كل بعد على ٣ عبارات، وجميعها ذات اتجاه ايجابي، ويتم تصحيحها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

صدق مقياس التمكين النفسي:

أ. صدق المقياس في نسخته الأصلية:

قامت (Spreitzer 1995) من التحقق من الصدق العاملي للمقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي، وذلك من أجل اختبار البنية العاملية له، مما نتج عنه ٤ أبعاد تتمثل في: المعنى، الكفاءة، الاختيار، والتأثير.

وبناء على عدد من الدراسات العربية تم التحقق من الصدق العاملي التوكيدي، والصدق التقاربي والتمييزي، وكشفت جميعها أن بنية مفهوم التمكين النفسي رباعية العوامل، وتتوفر مطابقة جيدة للبيانات، ومستوى مرتفع من الصدق.

ب. صدق المقياس في الدراسة الحالية:

للتحقق من صدق المقياس تم إيجاد معاملات ارتباط الفقرات مع درجة البعد الذي تنتمي له، ودرجة ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، وكما هو موضح في الجدول التالي فإن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ودالة، مما يؤكد على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق.

جدول (٣)

الاتساق الداخلي لمقياس التمكين النفسي

التأثير	الاختيار	الكفاءة	المعنى
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
**،٧١٣	**،٧٩٣	**،٨٤٤	**،٨٢١
١٠	٧	٤	١
**،٨٣٤	**،٦١١	**،٦٧٨	**،٧٨٢
١١	٨	٥	٢
**،٨٦١	**،٨٩٧	**،٧٠٤	**،٧٩٦
١٢	٩	٦	٣
الدرجة الكلية للمقياس			
**،٨٢٧	**،٨٠٤	**،٧٣٥	**،٨٤٢

ثبات مقياس التمكين النفسي:

أ. ثبات المقياس في نسخته الأصلية:

للتحقق من ثبات المقياس تم إيجاد معامل ألفا كرونباخ، وكانت جميع القيم جيدة ومقبولة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي ٠,٧٢، في حين تراوحت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد ما بين (٠,٥٨ - ٠,٩٢).

كما تمت دراسة قيم ألفا كرونباخ للمقياس على نطاق واسع وفي سياقات وثقافات متعددة ومختلفة. وأظهرت جميع الدراسات أن قيم ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٧ - ٠,٩)، مما يشير إلى موثوقية قوية.

ب. ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

للتأكد من ثبات المقياس تم إيجاد معاملات ألفا كرونباخ لكل من الدرجة الكلية والأبعاد، وكانت جميعها قيم جيدة، وتؤكد على تمتع المقياس بمستوى جيد من الثبات، والجدول التالي يوضح تلك القيم:

جدول (٤)

معاملات الثبات لمقياس التمكين النفسي

المقياس	معامل الثبات
المعنى	٠,٨٧٢
الكفاءة	٠,٧٩٨
الاختيار	٠,٨٤٣
التأثير	٠,٨٧٥
الثبات الكلي لمقياس التمكين النفسي	٠,٨٣١

ثالثاً: المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على مستوى رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

وللكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى رأس المال النفسي والتمكين النفسي فقد تم استخدام معاملات الارتباط بيرسون، كما تم استخدام اختبار الانحدار للكشف عن العلاقة التنبؤية لتفسير التباين في مستوى التمكين النفسي.

نتائج تساؤلات الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية ولكل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لدى أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات مستوى رأس المال النفسي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
الثقة	٤,٣٧	٠,٦٥٣	درجة عالية جداً
التفاؤل	٤,١٩	٠,٦٧١	درجة عالية
المرونة	٣,٩٧	٠,٧٤٢	درجة عالية
الأمل	٣,٥٨	٠,٧٦٩	درجة عالية
المتوسط الإجمالي	٤,٠٣	٠,٧٠٩	درجة عالية

يتبين من الجدول (٥) أن الأبعاد التي يتضمنها مفهوم رأس المال النفسي لدى العينة تراوحت متوسطاتها بين (٣,٥٨ – ٤,٣٧)، كما بلغ المتوسط الحسابي لرأس المال النفسي (٤,٠٣)، وانحراف معياري (٠,٧٠٩)، ووفقاً للمحك فإن مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة يظهر بدرجة عالية، ومما يمكن ملاحظته أيضاً من الجدول السابق أن أفراد العينة من النساء العاملات استجبن بشكل جيد لأبعاد مقياس رأس المال النفسي، حيث إن كل الأبعاد والدرجة الكلية كانت بمستويات ذات تقدير عالٍ وعالي جداً. وهذه النتيجة تظهر أن النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة لديهن ثقة عالية جداً في قدرتهن على تجاوز الصعوبات والتفاؤل بمستقبل أفضل، وقدرة على معالجة مختلف الأمور وتخطي الصعوبات والمثابرة والسعي المستمر، وإعادة توجيه المسارات للحصول على أفضل النتائج.

ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً على خصائص عينة الدراسة، حيث إن النساء العاملات ينتمين لمرحلة عمرية تنسم بالنضج والمسؤولية وقد يكون سبق لهن التعايش مع الحياة وظروفها مما قد انعكس بشكل إيجابي على مستوى رأس المال النفسي لديهن، كما أن هنالك سمات مطلوبة لا بد أن يتسمن بها النساء العاملات تتمثل في الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة، للمحافظة على قوتهم وتماسكهن للقيام بالمهام المسندة لهن في العمل إضافة إلى مسؤولياتهن في الأسرة وفي المجتمع، ولا ننسى أن النساء العاملات يحظين بنظرة من الاحترام والتقدير لقدرتهن على اتمام العمل رغم الصعوبات التي قد يواجهنها مما قد يزيد من مشاعر الثقة لديهن والرغبة في الاستمرارية بتفاؤل وأمل باتجاه المستقبل لتحقيق أهدافهن مهما صادفن من عوائق أو صعوبات.

كما يمكن أن يعزى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات إلى رؤية المملكة ٢٠٣٠ وارتباطها بتعزيز دور المرأة من خلال الوعي المتزايد وقبول المساواة بين الجنسين في مكان العمل، مما أدى إلى توفير المزيد من الفرص للنساء لتحقيق أهدافهن وتطلعاتهن المهنية، وقد خلق هذا شعوراً بالقوة والثقة والإنجاز بين النساء العاملات، مما أدى إلى تعزيز رفاهيتهن العامة ورأس المال النفسي لديهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حسين، ٢٠١٩)، ودراسة (الحارثي، ٢٠٢٠)، ودراسة (بوسنة وبرقاد، ٢٠٢١)، ودراسة (محمود وزايد، ٢٠٢١)، ودراسة (البصير، ٢٠٢١)، ودراسة (El-Shobaky, et. al, 2020) حيث اشرن إلى تمتع عينة الدراسة بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي. في حين تتناقض النتيجة مع دراسة (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨).

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية ولكل بعد من أبعاد التمكين النفسي لدى أفراد عينة الدراسة.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات مستوى التمكين النفسي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
الكفاءة	٤,١٦	٠,٥٧٤	درجة عالية
التأثير	٤,٠٨	٠,٦٦٣	درجة عالية
المعنى	٣,٨٢	٠,٦٩٨	درجة عالية
الاختيار	٣,٧٥	٠,٧٤٦	درجة عالية
المتوسط الإجمالي	٣,٩٥	٠,٦٧٠	درجة عالية

يتبين من الجدول (٦) أن الأبعاد التي يتضمنها مفهوم التمكين النفسي لدى عينة الدراسة تراوحت متوسطاتها بين (٣,٧٥ – ٤,١٦)، كما بلغ المتوسط الحسابي للتمكين النفسي (٣,٩٥)، وانحراف معياري (٠,٦٧٠)، ووفقاً للمحك فإن مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة يظهر بدرجة عالية، وأيضاً يمكن ملاحظة أن أفراد العينة من النساء العاملات استجبن بشكل جيد لأبعاد مقياس التمكين النفسي، حيث إن كل الأبعاد كانت بمستويات ذات تقدير عالٍ. وهذه النتيجة تظهر أن أفراد عينة الدراسة لديهن قدرة على الإحساس بمعنى وقيمة ما يقمن به ومدى تأثيره في الآخرين، وارتفاع مستوى تقديرهن لذاتهن ولقدرتهن وإمكاناتهن وحالتهم النفسية في مختلف المواقف الحياتية.

ويمكن أن يعزى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات إلى عدة عوامل، أولاً؛ إن الفرص المتزايدة المتاحة للنساء في القوى العاملة أعطتهن شعوراً بالاستقلالية والقوة، مما أدى إلى

شعور أكبر بالسيطرة على حياتهن. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك وعي متزايد وقبول للمساواة بين الجنسين والحاجة إلى وجهات نظر متنوعة في مكان العمل، مما مكن المرأة من تأكيد نفسها والشعور بالتقدير. علاوة على ذلك، أصبح أصحاب العمل الآن أكثر وعياً بأهمية خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الشمولية وتمكين موظفيهم، بغض النظر عن جنسهم. ويشمل ذلك توفير الأجور المتساوي وترتيبات العمل المرنة وفرص النمو الوظيفي والتطوير. علاوة على ذلك؛ فإن ظهور شبكات الدعم وبرامج الإرشاد التي تستهدف النساء على وجه التحديد ساهمت أيضاً في تمكينهن النفسي. وقد ساعدت كل هذه العوامل مجتمعة في كسر الحواجز الاجتماعية والقوالب النمطية المرتبطة تقليدياً بالنساء في العمل، مما مكهن من الازدهار على الصعيدين المهني والشخصي. ونتيجة لذلك، فإننا نرى مستوى مرتفع من التمكين النفسي بين النساء العاملات اليوم.

بالإضافة إلى ذلك، ومع التقدم التكنولوجي وترتيبات العمل المرنة، أصبح العديد من النساء العاملات الآن قادرات على تحقيق التوازن بين حياتهن الشخصية والمهنية بشكل فعال، مما يؤدي إلى انخفاض مستويات التوتر وتحسين الصحة العقلية. علاوة على ذلك، فإن نظام الدعم المتنامي للأمهات العاملات، مثل مرافق الرعاية النهارية والسياسات الصديقة للأسرة، لعب أيضاً دوراً حاسماً في تعزيز التوازن الإيجابي بين العمل والحياة للنساء العاملات. وهذا لا يعزز التمكين النفسي فحسب، بل يشجعهن أيضاً على السعي للحصول على مناصب أعلى في حياتهن المهنية. وأخيراً، فإن زيادة فرص الوصول إلى برامج التعليم والتدريب مكنت المزيد من النساء العاملات من اكتساب المهارات والمعرفة اللازمة، مما منحهن الكفاءة والقدرة على التأثر والاختيار. وبشكل عام؛ ساهمت هذه العوامل بشكل كبير في خلق بيئة مناسبة للنساء العاملات، مما أدى إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لديهن.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Gupta, 2020)، حيث كشفت الدراسة أن النساء العاملات سجلن درجات أعلى في جميع أبعاد التمكين النفسي، مقارنة بالنساء غير العاملات. وأن العمل يمكن أن يعزز التمكين النفسي للمرأة. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (زروخي وآخرون، ٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى تمتع الموظفين بمستوى متوسط من التمكين النفسي.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: ما العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟

لتحديد قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة، تم إيجاد قيمة معامل ارتباط بيرسون، بعد التحقق من خطية العلاقة واعتدالية التوزيع لكلا المتغيرين وتساوي التباين، وأيضاً يتم قياس المتغيرين على مقياس مستمر، وجاءت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٧)

معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي

أدوات الدراسة	التمكين النفسي
رأس المال النفسي	٠,٦٨٢ **

** دالة عند مستوى ($\alpha = 0,000$)

يتبين من الجدول (٧) وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,000$)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٨٢)، وبذلك فإن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة تبادلية، فكما ارتفع مستوى رأس المال النفسي كلما ارتفع مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالاستناد إلى طبيعة متغير رأس المال النفسي والمتسمة بتعددية الأبعاد، والتي تتمثل في الثقة والتفاؤل والمرونة والأمل، وهذه المتغيرات الإيجابية قد تمد النساء العاملات بقدرات لتحقيق قدر من التمكين النفسي، وقد يكمن السبب الرئيس خلف هذه النتيجة في أن كلا المتغيرين ينتميان إلى علم النفس الإيجابي، فكلاهما يعدان من العناصر الأساسية للشخصية الإيجابية، ويشيران إلى السمات الإيجابية التي تعمل على مواجهة المواقف والتحديات والضغوطات والاستمرار في الإنتاجية للوصول إلى الأهداف. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كيري وآخرون، ٢٠٢٢)، حيث توصلت إلى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي.

نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الرابع على: هل يمكن التنبؤ بمستوى التمكين النفسي من خلال مستوى رأس المال النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة؟

لمعرفة إمكانية التنبؤ بمستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة من خلال رأس المال النفسي تم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، والذي يستلزم خطية العلاقة والتجانسية، والانتشار الطبيعي للمتبقيات، ووجود متغير مستقل واحد وتابع واحد، وفيما يلي توضيح لنتائج المعالجة الإحصائية:

جدول (٨)

نتائج معامل الانحدار للتنبؤ بمستوى التمكين النفسي لدى عينة الدراسة من خلال رأس المال النفسي

المتغير التابع	المتغير المستقل	الثابت	R	نسبة التباين الجزئي B	الانحدار	ت	ف	بيتا
التمكين النفسي	رأس المال النفسي	٢,٤٨٦	٠,٦٨٢ **	٠,٣٢٢	٠,٤٧٩	٦,٨٩٢ **	٦٧,٤٥٩ **	٠,٦٨١

** دالة عند مستوى ($\alpha = 0,000$)

يتضح من الجدول السابق أن قيمة اختبار (ف) دالة، مما يؤكد على أن رأس المال النفسي يفسر جزءاً من التباين في مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة، وذلك بنسبة ٣٢,٢ %، كما يشير ذلك إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على مستوى التمكين النفسي، وأن زيادة وحدة واحدة في رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة في مستوى التمكين النفسي بمقدار ٠,٤٧٩ وحدة لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة. وبناءً على ذلك تكون معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$\text{التمكين النفسي لدى النساء العاملات بمدينة مكة المكرمة} = ٢,٤٨٦ + ٠,٤٧٩ \times \text{رأس المال النفسي}$$

ويمكننا تفسير هذه النتيجة في ضوء العلاقة الارتباطية الجيدة بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، كما أن رأس المال النفسي يشير إلى امتلاك الفرد لدرجة من الأمل والتفاؤل والثقة والمرونة، وهو ما يبدو وثيق الصلة بمتطلبات التمكين النفسي، والذي يهدف إلى رفع الكفاءة لدى النساء العاملات والتحكم والتأثير في مسيرة حياتهن رغم الصعوبات والمواقف المتعددة التي قد تواجههن أثناء سعيهن لتحقيق معنى لحياتهن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (كيري وآخرون، ٢٠٢٢)، حيث أشارت إلى أن مصادر رأس المال النفسي منبئة بالتمكين النفسي، حيث أن رأس المال النفسي يشير إلى الموارد النفسية الإيجابية مثل الكفاءة والتفاؤل والأمل والمرونة، ويمكن لنقاط القوة الشخصية هذه أن يكون لها أثر كبير في تعزيز التمكين النفسي لدى النساء العاملات، حيث إن وجود مستويات عالية من رأس المال النفسي يمكن أن يزيد من ثقة النساء بنفسهن وثقتهن في قدراتهن، مما يؤدي إلى شعور أكبر بالسيطرة والاستقلالية في عملهن. وهذا الشعور بالتمكين يمكن أن يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي والتحفيز. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتفاؤل والأمل أن يدفع النساء العاملات إلى وضع أهداف مهنية صعبة والمثابرة خلال النكسات، مما يؤدي إلى النمو الوظيفي والنجاح. علاوة على ذلك، تلعب المرونة دوراً حاسماً في السماح للنساء بالتعامل مع تحديات وضغوط مكان العمل بفعالية. فهي تمكنهن من التعافي من الفشل أو الصعوبات مع الحفاظ على عقلية إيجابية. وبشكل عام، فإن امتلاك مستويات عالية من رأس المال النفسي يمكن أن يزود النساء العاملات بالأدوات اللازمة للتغلب على الحواجز والعقبات في حياتهن المهنية، مما يعزز في نهاية المطاف تمكينهن النفسي بشكل عام.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة نشير إلى عدد من التوصيات التي قد تعزز مستوى رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات، وهي كما يلي:

- التركيز على تعزيز رأس المال النفسي من أجل رفع مستوى التمكين النفسي لدى النساء العاملات لما أثبتته نتائج الدراسة الحالية من وجود علاقة بينهما، عن طريق إتاحة الفرص لهن بالانضمام للدورات والورش المتخصصة والتي تعمل على صقل شخصياتهن ورفع مستوى الثقة، والتفاؤل، والأمل، والمرونة لديهن.

- الحرص على تقديم تغذية راجعة للنساء العاملات عن مستوى كلا من رأس المال النفسي والتمكين النفسي لديهن، واساليب التحسين والفرص المتاحة والممكنة أمامهن لتطوير مهاراتهم.

مقترحات الدراسة:

- إجراء دراسة تحليلية لمبادرات الجهات الخاصة والحكومية لتعزيز رأس المال النفسي لدى النساء العاملات.

- التوسع في نتائج الدراسة الحالية من خلال إجراء دراسة مقارنة بين عدة مناطق في المملكة.

- إجراء دراسة حول الصعوبات التي قد تؤدي إلى تدني مستوى رأس المال النفسي والتمكين النفسي لدى النساء العاملات.

- إجراء دراسة حول الاسهام النسبي لرأس المال النفسي والتمكين النفسي في جودة الحياة لدى النساء العاملات في مدينة مكة المكرمة.

- إجراء دراسة حول الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الانجاز في العمل.

المراجع:

- أبا زيد، رياض أحمد محمد. (٢٠١٠). أثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، غزة، ٢٤ (٢)، ٤٩٣-٥١٩.*
- أبو أسعد، أحمد عبداللطيف. (٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي يستند إلى التمكين النفسي في تحسين الرضا الحياتي والأمل لدى طلبة المرحلة المتوسطة من ذوي الأسر المفككة في محافظة الكرك. *مجلة دراسات للعلوم التربوية، عمادة البحث العلمي وضمان الجودة، الجامعة الأردنية، الأردن، ٤٤، ١٤٩-١٦٤.*
- أبو المعاطي، وليد محمد، ومنصور، منار منصور أحمد. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، ٢٦ (٣)، ٤١٠-٤٤١.*
- أبو النور، محمد عبد التواب ومحمد، هناء مصطفى عواد. (٢٠١٨). التمكين النفسي للمعلمين والمعلمات بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بقطاعية الحكومي والخاص. *مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، كلية الدراسات العليا للطفولة، ٢١ (٧٨)، ١٢٧-١٣٨.*
- أبو حلاوة، محمد. (٢٠١٣). المرونة النفسية ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية. *مؤسسة العلوم النفسية العربية، مصر.*
- البدوي، محمد أحمد. (٢٠٢٣). دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالاندماج في العمل دراسة تطبيقية. *مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، مصر، ٤٥ (٣)، ٤٠٦-٤٣٩.*
- البردان، محمد. (٢٠١٧). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصيلة والارتباط بالعمل دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال. جامعة مدينة السادات، مصر.
- البصير، نشوة عبدالمنعم عبدالله. (٢٠٢١). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة، *مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مصر، ١٣ (٤٥)، ١-٦٤.*
- بلبل، يسرا شعبان إبراهيم، وحجازي، إحسان شكري عطية. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، مصر، ٣٦، ٥١٩-٥٦٩.*
- بوسنة، فطيمة، وبرقاد، مجيد. (٢٠٢١). تأثير أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على اليقظة الذهنية لدى الطلبة الجامعيين. *مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة مخبر تعليم تكوين تعليمية، الجزائر، ١٠ (٢)، ١١-٣٠.*

- جدي، شوقي، وعرابية، الحاج، ومزهودة، نور الدين. (٢٠٢١). أثر التمكين النفسي على الرضا الوظيفي في مؤسسات النقل العام - دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري بولاية تبسة. *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية*، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٧(١)، ٢٥٧ - ٢٦٩.
- الحارثي، صبيح بن سعيد عويض. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة القصيم، السعودية، ١٤(٢)، ١١٩٢ - ١٢٢٢.
- حسن، جهاد، البديوي، أحمد وعبد الحميد، عزة. (٢٠٢١). القيمة التنبؤية للتمكين النفسي بتنظيم الذات لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، جامعة حلون، مصر، ٢٧(١)، ٢٩ - ٧٠.
- حسين، رمضان. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النفسي براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. *مجلة بحوث التربية النوعية*، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، مصر، ٥٤(٤)، ٢٥ - ٦١.
- حليم، شيري مسعد. (٢٠١٧). التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم بجامعة الزقازيق وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. *دراسات تربوية ونفسية مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق*، ٣٢(٩٥)، ٥٧ - ١١٨.
- خليفة، مي السيد، وشهاب، لبني محمود عبدالكريم. (٢٠١٥). الإسهام النسبي للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في التمكين النفسي والالتزام الوجداني للمعلمين. *دراسات تربوية واجتماعية*، ٢١(٣)، ٤١١ - ٤٨٤.
- الدليهي، مريم سلمان. (٢٠١٦). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- زروخي، فيروز، وبن عابد، مختار وبوقناديل، محمد. (٢٠٢٠). أثر المناخ التنظيمي في تفعيل التمكين النفسي للموظفين (دراسة استطلاعية في مديرية التجهيزات العمومية لولاية الشلف). *مجلة العلوم الانسانية بجامعة محمد خيضر*، الجزائر، ٢٠(١)، ٤٣٥-٤٥٤.
- سليم، عبد العزيز، وأبو حلاوة، محمد. (٢٠٢٠). نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدى مديري المدارس بمحافظة البحيرة. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، مصر، ٣١(٢٢١)، ٢٤٦-٣٥٢.
- السميري، نجاح عواد إبراهيم. (٢٠١٧). الثقة بالنفس كمتغير وسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والاحتراف الوظيفي المهني لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ٢(٥)، ١٧٨-٢٠٤.
- شاهين، سارة. (٢٠٢٣). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٧٤، ١٤٧ - ١٩٣.

- الشريفين، أحمد. (٢٠٢٠). فعالية طرق الإرشاد النفسي الإبداعية في تعديل معتقدات الضبط وتحسين التمكين النفسي لدى المراهقين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٦ (١)، ٤٥ - ٦٣.
- الضيدان، الحميدي محمد ضيدان. (٢٠٢٠). التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ٤، ٤١٥-٥٠١.
- عبد الباري، أسماء. (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. *مجلة الطفولة والتربية*. ٤٨ (٤)، ٢١٥-٣٢١.
- عبد الرازق، محمد والطنطاوي، محمود. (٢٠٢١). فعالية برنامج تدريبي في تنمية مهارات تقدير المصير وتحسين حياة لدى عينة من طلاب الجامعة المكفوفين. *المجلة التربوية جامعة سوهاج* ٢ (٨٥)، ٨٨٠ - ٩٥٠.
- عبد الرحمن، محمد. (٢٠١٥). *نظريات الإرشاد والعلاج النفسي*، الطبعة الأولى، دار زهراء الشرق، مصر.
- عبد العزيز، محمود. (٢٠٢٢). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية* ١ (٤٦)، ٢١١-٢٩٠.
- عبد الهادي، هشام عزمي أحمد، حلمي، جيهان أحمد، وعبد اللطيف، منار فتحي. (٢٠٢٣). الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية، ٢٠ (١١٧)*، ٣٧٥-٤٠٢.
- العبدلي، خديجة، وخليفة، فاطمة. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي ووجهه الضبط وعلاقتهما بالتسويق الأكاديمي لجدي عينة من طلاب جامعة الملك عبدالعزيز. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٤٨، ٣٢٩-٤٠١.
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (٢٠٢٠). *البحث العلمي مفهومه أدواته اساليبه*. الطبعة ١٩، دار الفكر للنشر والتوزيع: الاردن.
- العتيبي، سعد مرزوق. (٢٠٢١). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصيلية في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٩ (٣).
- العتيبي، أسماء بنت فراج بن خليوي. (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالسعادة النفسية لدى طلبة الجامعة. *مجلة جامعة بيشة للعلوم الإنسانية والتربوية*، ١٠، ٥٤٤ - ٥٧٨.
- علي، أماني عادل سعد. (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*، ٣ (١)، ١٧٣٣-١٧٩٤.

- العنزي، سعد علي حمود، والطائي، إبراهيم خليل إبراهيم. (٢٠١٢). رأس المال النفسي الايجابي : منظور فكري في المكونات والمركبات الجوهرية للبناء والتطوير. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، ١٨ (٦٥)، ١ - ٣١.
- عبيدي، جاسم. (٢٠١٩). التمكين النفسي وعلاقته بالصلاية النفسية لدى المرشدين التربويين. مجلة العلوم النفسية بجامعة بغداد، ٣ (٤)، ٣٤٩ - ٣٩٦.
- الفراج، أفنان بنت حمد. (٢٠٢٣). التمكين النفسي وعلاقته بالبناء النفسي والتوجه نحو الحياة المهنية لدى المرشدات الطالبات بمنطقة القصيم. رسالة ماجستير، جامعة القصيم.
- الفراج، أفنان بنت حمد، والحلي، حنان بنت خليل. (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالتوجه نحو الحياة المهنية لدى المرشدات الطالبات بمنطقة القصيم. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، ٢٥، ٣٢ - ٦١.
- فيصل، ضياء. (٢٠٢١). الوعي بالذات والمشاركة الوجدانية كمنبئين بالتمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونتهم. مجلة كلية التربية بجامعة بني سويف، ١٨ (١٠٠)، ٢٤٥ - ٢٩٥.
- قتاتة، علي وعلي، محمد. (٢٠٢٢). تحليل المسار متعدد المجموعات بين التمكين النفسي والمناعة النفسية في قلق كوفيد ١٩ لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية، ١٩٦، ١٨٦ - ٢٥٩.
- قدة، حياة ونعرورة، بو بكر. (٢٠٢٠). أثر التمكين النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الجامعة بالوادي. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، ٢٣ (١)، ٧٩٣ - ٨١٤.
- كريري، هادي حسن، ومنصور، إبراهيم محمد السيد، ورضوان، أميمة عبد الوهاب. (٢٠٢٢). 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، جمعية المرشدين النفسيين المصرية، مصر، ٣ (٦)، ٢٣٢ - ٢٧٦.
- الكشكي، مجده. (٢٠٢٣). الذكاء الثقافي كمتغير معدل للعلاقة بين التمكين النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، ٥ (٢)، ١٩ - ٧٦.
- المجدلاوي، ماهر يوسف. (٢٠٢٠). اتجاهات طلبة جامعة الأقصى نحو ممارسة الأنشطة التربوية وعلاقتها بالانحياز الانفعالي والتمكين النفسي. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٨ (٦)، ٢٥٥ - ٢٨٨.
- محمود، سوميه، وزايد، أمل. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي والضغوط الأكاديمية وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى طلبة الجامعة أثناء جائحة كورونا. المجلة التربوية، ٣ (٩٢)، ٩٣٤ - ٩٨٢.
- ناصر، خلف وعبد الحسين، علي برهان. (٢٠١٨). توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة "دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في المديرية العامة لتربية صلاح الدين. مجلة تكريت للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٤ (٤٤)، ٣١٣ - ٤٣٠.



النجار، مرفت عاطف جودت. (٢٠٢٣). التمكين النفسي للطلبة المتفوقين وعلاقته بالكفاءة الأكاديمية: دراسة وصفية في الجامعات الفلسطينية. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية*، ٣٧ (٩)، ١٦٢١ - ١٦٥٨.

النواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤ (١٥)، ٢٨٣ - ٣١٦.

المراجع العربية مترجمة إلى الإنجليزية:

- Abu Zaid, R. A. M. (2010). The impact of psychological empowerment on organizational citizenship behavior of employees in the Jordanian Social Security Corporation. *An-Najah University Journal for Research - Humanities*, 24(2), 493-519.
- Abu Asaad, A. A. (2017). The effectiveness of a psychological empowerment counseling program in improving life satisfaction and hope among middle school students from broken families in Karak Governorate. *Dirasat: Educational Sciences*, 44, 149-164.
- Abu Al-Maati, W. M., & Mansour, M. M. A. (2018). Psychological capital and its relationship with professional commitment among public education teachers. *Educational Sciences, Faculty of Education, Mansoura University*, 26(3), 410-441.
- Abu Al-Noor, M. A. T., & Mohamed, H. M. A. (2018). Psychological empowerment of male and female teachers in pre-university education institutions in both the public and private sectors. *Journal of Childhood Studies*, 21(78), 127-138.
- Abu Halawa, M. (2013). *Psychological resilience: Its nature, determinants, and preventive value*. Arab Psychological Sciences Foundation, Egypt.
- El-Badawi, M. A. (2023). The role of psychological empowerment in achieving employee engagement: An applied study. *Journal of Commercial Research, Faculty of Commerce, Zagazig University*, 45(3), 406-439.
- Al-Bardan, M. (2017). *The role of psychological capital as a mediating variable in the relationship between authentic leadership and work engagement: A field study (Doctoral dissertation, Business Administration)*. University of Sadat City, Egypt.

- Al-Basir, N. A. A. (2021). The relative contribution of psychological capital in predicting professional engagement and psychosomatic symptoms among special education teachers. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 13(45), 1–64.
- Bulbul, Y. S. I., & Hegazy, E. S. A. (2021). Modeling the causal relationships between psychological capital, professional adaptation, and professional success among primary school teachers. *Journal of the Faculty of Education, Port Said University*, 36, 519–569.
- Bousna, F., & Berqad, M. (2021). The effect of positive psychological capital dimensions on mindfulness among university students. *Journal of Educational and Pedagogical Research, École Normale Supérieure de Bouzareah*, 10(2), 11–30.
- Jeddy, S., Araba, H., & Mezhiba, N. (2021). The impact of psychological empowerment on job satisfaction in public transportation institutions: A case study of the Public Urban and Suburban Transport Institution in Tebessa Governorate. *Journal of Quantitative Economic Studies, Kasdi Merbah University, Algeria*, 7(1), 257–269.
- Al-Harithi, S. S. A. (2020). Psychological capital and its relationship with job satisfaction and mindfulness among male and female teachers of individuals with disabilities. *Journal of Educational and Psychological Sciences, Qassim University*, 14(2), 1192–1222.
- Hassan, J., El-Badawi, A., & Abdelhamid, A. (2021). The predictive value of psychological empowerment for self-regulation among a sample of secondary school students. *Journal of Educational and Social Studies, Helwan University*, 27(1), 29–70.
- Hussein, R. (2019). The predictive value of psychological capital for peace of mind among a sample of graduate students. *Journal of Qualitative Education Research, Mansoura University*, 54(4), 25–61.
- Halim, S. M. (2017). Psychological empowerment among faculty members and their assistants at Zagazig University and its relationship with job satisfaction. *Educational and Psychological Studies, Journal of the Faculty of Education, Zagazig University*, 32(95), 57–118.
- Khalifa, M. S., & Shehab, L. M. A. (2015). The relative contribution of strategic human resource management to psychological



- empowerment and affective commitment among teachers. *Educational and Social Studies*, 21(3), 411–484.
- Al-Dulaimi, M. S. (2016). Characteristics of female leadership and their impact on the development of psychological capital: An analytical study from the perspective of subordinates in private schools in Amman (Master's thesis, Business Administration). Middle East University, Amman.
- Zerroukhi, F., Ben Aabed, M., & Bouganadel, M. (2020). The impact of organizational climate on activating employees' psychological empowerment: A survey study at the Directorate of Public Equipment, Chlef Governorate. *Journal of Humanities*, Mohamed Khider University, Algeria, 20(1), 435–454.
- Salem, A. A., & Abu Halawa, M. (2020). A causal model of the reciprocal relationships between creative administrative behavior, positive psychological capital, and flow at work among school principals in Beheira Governorate. *Journal of the Faculty of Education*, Benha University, 31(221), 246–352.
- Al-Samiri, N. A. I. (2017). Self-confidence as a mediating variable in the relationship between psychological empowerment and professional burnout among special education teachers in the Gaza Governorates. *Al-Jama Journal for Psychological and Educational Studies*, Mohamed Boudiaf University, 2(5), 178–204.
- Shaheen, S. (2023). The relative contribution of psychological capital in predicting academic adjustment among university students. *Journal of Psychological Counseling*, 74, 147–193.
- Al-Sharifain, A. (2020). The effectiveness of creative psychological counseling methods in modifying control beliefs and improving psychological empowerment among adolescents. *The Jordanian Journal of Educational Sciences*, 16(1), 45–63.
- Al-Dhidan, H. M. D. (2020). Psychological empowerment and its relationship with creative behavior among a sample of faculty members at Saudi universities. *The Islamic University Journal for Educational and Social Sciences*, 4, 415–501.
- Abdelbari, A. (2021). Psychological capital among kindergarten student-teachers and its relationship with some psychological

- variables. *Journal of Childhood and Education*, 48(4), 215–321.
- Abdelrazek, M., & El-Tantawi, M. (2021). The effectiveness of a training program in developing self-determination skills and improving the quality of life among a sample of blind university students. *Educational Journal, Sohag University*, 2(85), 880–950.
- Abdelrahman, M. (2015). *Theories of counseling and psychotherapy* (1st ed.). Zahraa Al-Sharq Publishing, Egypt.
- Abdelaziz, M. (2022). The relative contribution of psychological capital and emotional intelligence in predicting psychological flourishing among a sample of university youth. *Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences*, 1(46), 211–290.
- Abdelhady, H. A. A., Helmy, G. A., & Abdelatif, M. F. (2023). The psychometric properties of the psychological empowerment scale among secondary school teachers. *Journal of the Faculty of Education*, 20(117), 375–402.
- Al-Abdaly, K., & Khalifa, F. (2023). Psychological capital and locus of control and their relationship with academic procrastination among a sample of King Abdulaziz University students. *Arab Studies in Education and Psychology*, 148, 329–401.
- Obeidat, D., Adas, A., & Abdelhaq, K. (2020). *Scientific research: Its concept, tools, and methods* (19th ed.). Dar Al-Fikr Publishing, Jordan.
- Al-Otaibi, S. M. (2021). The role of psychological capital as a mediating variable in the relationship between the impact of authentic leadership on work engagement among employees in private sector companies in Saudi Arabia. *The Islamic University Journal for Economic and Administrative Studies*, 29(3).
- Al-Otaibi, A. B. F. (2022). Psychological empowerment and its relationship with psychological happiness among university students. *Journal of Bisha University for Human and Educational Sciences*, 10, 544–578.
- Ali, A. A. S. (2021). Psychological capital as a mediating variable in the relationship between professional stress and job engagement among special education teachers. *Journal of the Faculty of Special Needs Education Sciences*, 3(1), 1733–1794.



- Al-Anzi, S. A. H., & Al-Ta'i, I. K. (2012). Positive psychological capital: A conceptual perspective on the components and core principles of building and development. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 18(65), 1–31.
- Aydi, J. (2019). Psychological empowerment and its relationship with psychological resilience among educational counselors. *Journal of Psychological Sciences*, University of Baghdad, 3(4), 349–396.
- Al-Faraj, A. B. H. (2023). Psychological empowerment and its relationship with psychological well-being and career orientation among school counselors in Qassim Region (Master's thesis, Qassim University).
- Al-Faraj, A. B. H., & Al-Halabi, H. B. K. (2022). Psychological empowerment and its relationship with career orientation among school counselors in Qassim Region. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 25, 32–61.
- Faisal, D. (2021). Self-awareness and empathy as predictors of psychological empowerment among university faculty members and their assistants. *Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University*, 18(100), 245–295.
- Qatata, A., & Ali, M. (2022). Multigroup path analysis between psychological empowerment and psychological immunity in COVID-19 anxiety among university students. *Journal of Education*, 196, 186–259.
- Qaddah, H., & Na'roura, B. B. (2020). The impact of psychological empowerment on enhancing job satisfaction among the employees of the university directorate in El Oued. *Journal of the Institute of Economic Sciences*, 23(1), 793–814.
- Kriri, H. H., Mansour, I. M. S., & Radwan, O. A. W. (2022). Investment in psychological capital resources to predict job satisfaction and psychological empowerment in the workplace among female employees in the public and private sectors in Jazan (Exploratory study). *Journal of Scientific Methodology and Behavior*, Egyptian Association of Psychological Counselors, 3(6), 232–276.
- Al-Keshki, M. (2023). Cultural intelligence as a moderating variable in the relationship between psychological empowerment and organizational citizenship behavior among female leaders at Saudi universities in the Makkah Region. *The Scientific*

- Journal of Educational and Psychological Health Sciences, 5(2), 19–76.
- Al-Majdalawi, M. Y. (2020). The attitudes of Al-Aqsa University students toward recreational activities and their relationship with emotional balance and psychological empowerment. *The Islamic University Journal for Educational and Psychological Studies*, 28(6), 255–288.
- Mahmoud, S., & Zayed, A. (2021). Modeling causal relationships between psychological well-being, psychological capital, academic stress, and some demographic variables among university students during the COVID-19 pandemic. *Educational Journal*, 3(92), 934–982.
- Nasser, K., & Abdulhussein, A. B. (2018). Employing psychological capital to enhance the requirements of building organizational reputation: A survey study of the opinions of a sample of managers in the Directorate General of Education in Salah al-Din. *Tikrit Journal of Economic and Administrative Sciences*, 4(44), 313–430.
- Al-Najjar, M. A. G. (2023). Psychological empowerment of high-achieving students and its relationship with academic competence: A descriptive study in Palestinian universities. *An-Najah University Journal for Research - Humanities*, 37(9), 1621–1658.
- Al-Nawajhah, Z. A. (2016). Psychological empowerment and life orientation among a sample of elementary school teachers. *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies*, 4(15), 283–316.
- ثانيًا- المراجع الأجنبية:
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J.B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141- 149.
- Badran, M. & Morgan, C. (2015). Psychological Capital and job satisfaction in Egypt, *Journal of managerial psychology*, 30 (3), 354- 370.
- Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9.
- Barton, H., & Barton, L. C. (2011). Trust and psychological empowerment in the Russian work context. *Human Resource Management Review*, 21(3), 201–208.



- Beuchel, P., Ophoff, J., Cramer, C., & Hautzinger, M. (2022). Promoting occupational health and teaching quality: The impact of a mindfulness intervention in teacher training. *Teaching and Teacher Education*, 114, 103703.
- Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S., Auditore, R., ... & Santisi, G. (2022). Health Occupation and Job Satisfaction: The Impact of Psychological Capital in the Management of Clinical Psychological Stressors of Healthcare Workers in the COVID-19 Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6134.
- Chan, A. Y. L. (2010). Reflecting on experience for leadership development (Order No. 3398298). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (220152023).
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Crain, T., Schonert-Reichl, K., & Roeser, R. (2017). Cultivating teacher mindfulness: Effects of a randomized controlled trial on work, home, and sleep outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 22(2), 138.
- Dickson, K. E. & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time nonstandard workers: A preliminary investigation, *Institute of Behavioral and Applied Management*: 166-191.
- Durrah, Omar & Alhamoud, Abdulkarim & Khan, Khaliquzzaman. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. *Il Ponte*. 72. 214-225. 10.21506/j.ponte.2016.7.17.
- El-Shobaky, Amal M. El ; Al Shobaki, Mazen J. ; Talla, Suliman A. El & Abu-Naser, Samy S. (2020). Psychological Capital and Its Relationship to the Sense of Vitality among Administrative Employees in Universities. *International Journal of Academic Accounting, Finance and Management Research (IJAAFMR)*, 10 (10), 69-86.
- Grobler, A., & Powell, K. (2018). Enhancing psychological capital: the impact of authentic leadership and passion for work in a South African context. *Journal of Contemporary Management*, 15(1), 655-676.
- Gupta, Rashmi. (2020). Empowerment of Working and Non – Working Women: A Psychological Study with Reference to

- Ara District of Bihar, India. *EAS Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2, 130-137.
- He, C., Jia, C., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231- 241.
- Huang, X., & Wang, C. (2021). Factors affecting teachers' informal workplace learning: The effects of school climate and psychological capital. *Teaching and Teacher Education*, 103, 103363.
- Javidan, M., & Walker, J. L. (2013). *Developing Your Global Mindset The Handbook for Successful Global Leaders*. Beaver's Pond Press.
- Joo, Y. J., Lim, K. Y., & Kim, J. (2013). Locus of control, self-efficacy, and task value as predictors of learning outcome in an online university context. *Computers & Education*, 62, 149–158.
- Lee, Choonghyoung & Song, Jahyun & Ryan, Bill. (2022). When employees feel envy: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*. 105. 103251. 10.1016/j.ijhm.2022.103251.
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J; Avey, James, B; and Norman Steven M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Manzano-García, G., & Ayala, J. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in psychology*, 8, 2277.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 120–138.
- Perry, A. H. (2013). *Effect of demographic factors on empowerment attributions of parents of children with autism spectrum disorders*. The University of Alabama
- Pitts, D.W. (2005). *Leadership. Empowerment. and Public Organizations*. Review of Public Personnel Administration. 25(5), 5-28.
- Quisenberry, D. M. (2015). *Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures* (Order No. 3717973). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (1710478191).
- Schussler, D., Greenberg, M., DeWeese, A., Rasheed, D., DeMauro, A., Jennings, P., & Brown, J. (2018). *Stress and release: Case*



-
- studies of teacher resilience following a mindfulness-based intervention. *American Journal of Education*, 125(1), 1-28.
- Seligman, M. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Shu-sien, L.; Da-Chian, H.C. and Li-Wen Chen., L.M.X. (2017). Employee satisfaction; mediating effect of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (3):433-449.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1464- 1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of management journal*, 39 (2), 483-504.
- Tabaziba, K., R. (2015). *Psychological capital and work engagement: An investigation into the mediating effect of mindfulness* [master's thesis]. University of Cape Town.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Wagner J. A., & Hollenbeck J. R. (2014). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York, NY: Routledge.
- Wang, G., & Lee, P. D. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects. *Group & organization management*, 34 (3), 271-296.
- Wavle, R. R. & Singh, B. (2022). The Influence of Self-Consciousness, Social Intelligence and Psychological Capital on Happiness among Young Adults. *International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 721-727.
- You, J. W. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24.