

تأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على طاقم التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة

إعداد

دينا سعد خطاب

مدرس إدارة الأعمال

ملخص البحث:

استهدف هذا البحث تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وتأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي ببعدي أداء المهام والأداء السياقي، وذلك بالتطبيق على طاقم التمريض بالمستشفيات، والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، وقد تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات اللازمة لإجراء البحث، وقد بلغ حجم العينة (٣٧٢) مفردة من أطقم التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، وقد تم استخدام برنامج الإحصائي SPSS V25 لتحليل البيانات، وقد بلغت نسبة الاستجابة ١٠٠ %.

وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي معنوي بين رأس المال النفسي للتمريض والأداء الوظيفي، كما وجد أن امتلاك العاملين بالتمريض لرأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في أدائهم للمهام الأساسية للوظيفة، وكانت الكفاءة الذاتية أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في أداء المهام، بالإضافة إلى أنه وجد تأثير إيجابي لرأس المال النفسي الأداء السياقي؛ والذي يظهر في سلوكيات دعم الزملاء والتعاون وتقديم دعم للمرضى وأسره تتجاوز المتطلبات الرسمية لوظائفهم، وكان أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في الأداء السياقي التفاعل، كما وجد أن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في الأداء الكلي وكانت الكفاءة الذاتية أكثر أبعاد رأس المال النفسي تأثيراً في الأداء الكلي يليها التفاعل والمرونة وكان الأمل الأقل تأثيراً في الأداء الكلي. وتخلص النتائج أنه عندما يمتلك العاملون بالتمريض الموارد النفسية الإيجابية مثل رأس المال النفسي بدرجة مرتفعة، يكون لديهم التفاعل والأمل الذي يمنحهم رؤية إيجابية للتعامل مع الصعوبات والضغط، كما أن الكفاءة والصمود يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات والسيطرة على الوضع حتى يتمكنوا من إنجاز العمل بكفاءة. وتوصي الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل داعمة، وبرامج تعزز رأس المال النفسي للتمريض تمكنهم تحسين كفاءتهم ومواجهه الضغوط والصعوبات.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال النفسي، الأداء الوظيفي، هيئة التمريض، المستشفيات والمراكز الطبية.

Abstract:

"This research aimed to determine the relationship between psychological capital and job performance, and the impact of psychological capital on job performance in terms of task performance and contextual performance, by applying it to the nursing staff in hospitals and medical centers at Mansoura University. A questionnaire was used to collect the necessary data to conduct the research. The sample size was (372) individuals from the nursing staff in hospitals and medical centers at Mansoura University. The SPSS V25

statistical program was used to analyze the data, and the response rate was 100%.

The results showed a significant positive correlation between nursing psychological capital and job performance. It was also found that nursing staff's possession of psychological capital positively affects their task performance. Self-efficacy was the most influential dimension of psychological capital on task performance. In addition, a positive effect of psychological capital on contextual performance was found, which appears in the behaviors of supporting colleagues, cooperation, and providing support to patients and their families beyond the official requirements of their jobs. Optimism was the most influential dimension of psychological capital on contextual performance. It was also found that psychological capital positively affects overall performance. Self-efficacy was the most influential dimension of psychological capital on overall performance, followed by optimism and flexibility, while hope had the least influence on overall performance. The results conclude that when nurses possess positive psychological resources such as psychological capital at a high level, they have optimism and hope that gives them a positive vision to deal with difficulties and pressures, and competence and resilience make them more able to face challenges and control the situation so that they can accomplish the work efficiently. The study recommends the need to provide a supportive work environment and programs that enhance the psychological capital of nurses to enable them to improve their efficiency and face pressures and difficulties.

key words:

Psychological Capital, Job performance, Nursing staff, Hospitals and medical centers.

المقدمة:

يعتبر قطاع الصحة من القطاعات الهامة نظرًا لانتزاع المشاكل الصحية وانتشار الأمراض والأوبئة بشكل مستمر، سواء كان ذلك في المناطق الريفية أو الحضرية مما يجعل المستشفيات والمراكز الطبية تواجه ضغوطًا، كما أدت جائحة كوفيد ١٩ إلى تفاقم الوضع وزيادة الضغط على مقدمي الرعاية الطبية. إن المستشفيات والمراكز الطبية تعتمد على أداء الموظفين، وتعد هيئة التمريض حجر الزاوية لتوفير الرعاية الصحية المناسبة لجميع المرضى، ووجود مشاكل مثل انخفاض الأجور ومواجهه غضب أسرة المريض وضغوط الدور من المشاكل الرئيسية للصحة النفسية للممرضات، وهناك العديد من العوامل مثل رأس المال النفسي، والمناخ النفسي، التي يمكن أن تكون مفيدة لمواجهة هذه المشاكل وكذلك زيادة إنتاجية أداء الممرضات (Karatepe, 2013)

رأس المال النفسي هو الحالة النفسية الإيجابية للأفراد، ويتكون من أربعة أبعاد هي الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة، تتعلق الكفاءة الذاتية بثقة الفرد في قدرته على إكمال المسؤوليات الصعبة، ويتعلق التفاؤل بالنظره المتفائلة

للقدره علي النجاح الآن وفي المستقبل، والأمل هو التوجه نحو الأهداف من أجل الازدهار، والمرونة هي قدرة الأفراد على الاستمرار والتعافي من الصعاب، لتحقيق الإنجاز (Luthans et al., 2008) ، وتشير الدراسات إلى أن رأس المال النفسي يرتبط عادةً بالأداء (Avey et al., 2011) عندما يصبح الموظفون أكثر إيجابية، فإن ذلك سيساعدهم على التعامل مع التحديات في مكان العمل مما يؤدي في النهاية إلى زيادة نتائج أدائهم (Paterson et al., 2014) .

يعرف الأداء بأنه كفاءة الشخص في أداء متطلبات الدور وفقاً للوصف الوظيفي لوظيفته (Saban et al., 2020) ، والموظفون هم أهم مورد للمنظمات؛ لذا من المهم التعرف على المتغيرات المرتبطة بأداء الموظف ، وتشير الدراسات إلي أن أداء الموظف يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمشاعرهم وإدراكهم لعملهم (Li et al., 2017) ، وتؤثر العديد من العوامل النفسية والبيئية على أداء الموظف لذا فإن الاهتمام بمعرفة الجوانب النفسية الإيجابية للفرد والعمل على تنميتها وتطويرها ينعكس إيجابياً على مستوى أداء الفرد وإنتاجيته من خلال العمل على تنمية معارف العاملين ومهاراتهم وتحسين صورتهم الذهنية نحو منظماتهم وبيئتهم التي يعملون بها (Luthans et al., 2010) .

الغرض الرئيسي من الدراسة الحالية هو دراسة تأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي ببعديّة (أداء المهام ، والأداء السياقي) بين ممرضات المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة ، حيث تواجه الممرضات العديد من المشاكل مثل عبء العمل الثقيل والإجهاد مما يؤثر سلباً على أدائهن في المستشفيات ، و يعد التمريض عنصر مهم في رعاية المرضى وعامل مهم في تقديم الخدمات الصحية للمرضى في المستشفيات والمراكز الطبية (Irfan et al., 2012). خاصة أن مستشفيات والمراكز الطبية لجامعة المنصورة تقوم بخدمة مدينة المنصورة والعديد من المراكز والقرى المحيطة ، مما يُعرض الأطقم الطبية وخاصة هيئة التمريض لعوامل مثل الإجهاد والتي تؤثر سلباً على أداء الممرضات والذي بدوره يؤثر سلباً على رعاية المرضى والذي قد يؤدي في النهاية إلى ارتفاع معدلات الوفيات (Irfan et al., 2012) ، ووجدت الدراسات أن الموظفين يكونون أكثر انخراطاً في عملهم ويقضون وقتاً أطول في المنظمة عندما تكون لديهم إمكانيات عالية لتلبية احتياجاتهم النفسية حيث تعد البيئة الداعمة في أي منظمة مصدراً رئيسياً للميزة التنافسية لمنظمات الأعمال (Manuti, 2014).

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة وبناء فروض البحث

تعرض الباحثه فيما يلي متغيرات البحث من حيث التعريف والأبعاد لكل متغير من المتغيرات في ضوء الدراسات السابقة كما يلي:

١- الإطار المفاهيمي لمتغيرات البحث:

١/١ - الإطار المفاهيمي لرأس المال النفسي: Psychological (PsyCap) capital

يعد رأس المال النفسي تطورًا للسلوك التنظيمي الإيجابي الذي يُعرف بأنه "دراسة نقاط القوة في الموارد البشرية وتطبيقها، والقدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي والتي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء في مكان العمل اليوم" (Dawkins et al., 2013)، هناك العديد من التعريفات الخاصة برأس المال النفسي كما ذكرت في الأدبيات العلمية المختلفة كما يلي:

عرفه (Vilariño Del Castillo & Lopez-Zafra, 2022) بأنه حالة النمو النفسي الإيجابية للفرد، والتي تعطي الشعور بالسيطرة والقصد والسعي وراء الهدف، وتتميز بامتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتحقيق النجاح في المهام الصعبة، وإعطاء إسناد إيجابي (التفاؤل) و المثابرة نحو الأهداف، وإعادة توجيه المسارات نحو الأهداف (الأمل) من أجل النجاح، والتعافي من المشاكل والشدائد (المرونة) لتحقيق النجاح .

ويرى (Novitasari et al., 2020) أن رأس المال النفسي هو نهج يتميز بأبعاد يمكنها تحسين الإمكانيات التي يمتلكها الأفراد لمساعدة أداء المنظمة، كما يرى (Nejat & Bulut, 2018) أن رأس المال النفسي مفهوم لا يتعامل فقط مع من يريد الفرد أن يكون ولكن أيضًا إرادة الفرد ليكون الأفضل، وماذا يريد أن يكون في المستقبل .

وبمراجعة الأدبيات العلمية المختلفة تم التوصل إلى أن هناك اتفاق على أن أبعاد رأس المال النفسي تشتمل على (الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل والتفاؤل)، وقد اتفق كل من (Ali et al., 2022; Basinska & Rozkwitalska, 2022; Cherni & Gozen, 2021; Badran & Youssef-Morgan, 2010; Luthans et al., 2015)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو الآتي:

- الأمل: يشير إلى الحالة التحفيزية الإيجابية التي تستند إلى الشعور بالنجاح والتوجه نحو الهدف والمسارات المخططة لتحقيق الأهداف.
- المرونة: هي القدرة النفسية الإيجابية للنمو والتعافي من الشدائد وعدم اليقين والصراع والفشل أو حتى التغيير الإيجابي والتقدم وزيادة المسؤولية.

- التفاضل: يعرف على أنه النظرة الإيجابية للنتائج والتي تشتمل على المشاعر والدوافع الإيجابية والتحذير من الواقعية.
- الكفاءة الذاتية: تعرف بأنها ثقة الموظف في قدراته على تجميع الدوافع أو الموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين.

٢/١ - الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي: Job Performance

يعرف (Deng et al., 2023) الأداء الوظيفي بأنه المساهمة التي يقدمها الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية في ضوء الوصف الوظيفي الخاص بهم في ظل مواقف محددة. والذي يهتم بمواءمة الأهداف التنظيمية مع الإجراءات والمهارات ومتطلبات الكفاءة وخطط التطوير المتفق عليها للأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الكفاءات التنظيمية . إنه السعي لتحقيق النتائج المرجوة والتي لها قيمة مضافة تقاس بالكم والنوع والكفاءة والفعالية. (Saban et al., 2020)

واشار (Kumar et al., 2021) الى الأداء الوظيفي بأنه القدرات التي يمتلكها الشخص والمهارات التي تمكنه من القيام بالوظيفة كما يحددها الوصف الوظيفي في المنظمة.

ويعرف (Oh & Jang, 2020) الأداء الوظيفي بأنه عملية سلوكية يتم من خلالها تحديد سلوك العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز الأعمال المناطة بهم، في ضوء الإجراءات وطريقة الإشراف والتنسيق بين الوحدات التنظيمية المختلفة، وكذلك الحكم على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء العمل.

وفي بيئة المستشفى، يؤثر أداء الممرضات في العمل بشكل عميق على طبيعة وجودة الخدمات المقدمة للمرضى.

وبمراجعة الأدبيات العلمية المختلفة سوف تتبنى الدراسة الحالية الأداء الوظيفي من بعدي :أداء المهام والأداء السياقي والتي تتفق وتنسجم مع طبيعة واهداف الدراسة. كما ايضا اتفقت علي هذه الابعاد العديد من الدراسات السابقة

(AL MAKTOUM, 2023; Christensen-Salem et al., 2021; Hassan et al., 2020; Choi et al., 2019; Prajogo, 2019; Frazier & Tupper, 2018; Koopmans et al., 2016; Motowidlo & Van Scotter, 1994)

وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد على النحو التالي:

- **أداء المهام:** هي الواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها الفرد كجزء لا يتجزأ من مهامه الوظيفية ، والتي تتطلب من الأفراد إظهار السلوكيات الرسمية لتحقيق أهداف الأداء الخاصة بهم بناءً على الوصف الوظيفي للوظيفة. وترتبط سلوكيات أداء المهام بالقدرة المعرفية والخبرة و والتي تم تحديدها في الوصف الوظيفي. تشمل الأمثلة المتعلقة بالمستشفى تطوير وتنفيذ وتقييم خطط العلاج للمرضى (Greenslade & Jimmieson, 2007)

- **الأداء السياقي :** هو الأداء الذي يقوم به الفرد طواعيًا بشكل إضافي فهو ليس من متطلبات الدور الرسمي ولكنه يساعد في دعم البيئة التنظيمية والإجتماعية للمنظمة ، وهو لا يساهم في العمليات الأساسية للمنظمة ولكنه يحافظ على أو يحسن الجوانب الضرورية في المنظمة لكي تعمل المنظمة بشكل جيد . يتضمن أحد الأمثلة في سياق المستشفى تقديم مساعدة إضافية للمرضى وأسرهـم تتجاوز ما تتطلبه الوظيفة (Greenslade & Jimmieson, 2007)

٢-العلاقة بين متغيرات الدراسة

وجد الدراسات أن الكفاءة الذاتية (Bandura, 2008) ، والأمل (Paterson et al., 2014)، والتفاؤل ، والمرونة (Luthans et al., 2008) لها تأثيرات إيجابية على أداء الموظف في وظيفته . وقد اقترحت نظرية رأس المال النفسي والعديد من نتائج البحوث أن رأس المال النفسي (كبناء) يؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظف في وظيفته (Luthans et al., 2010)، ووجد (Lee & Kim, 2020)، أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي مباشر وغير مباشر على الرضا الوظيفي والنية للبقاء في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية وأداء التمريض ، وأشار إلي أن المنظمات تحتاج إلى بناء بيئة عمل داعمة وتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لتحسين أداء التمريض . كما وجد علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي لمديري التمريض و بيئة ممارسة العمل للمرضات بالمستشفيات الجامعية لجامعة المنوفية. (Darwish & Elfiky, 2022).

ووجد (Nasurdin et al., 2018) تأثير إيجابي لرأس المال النفسي في الأداء الوظيفي ببعديـة أداء المهام والأداء السياقي لهيئة التمريض.

كما توصل (An et al., 2020)إلى أن الإرهاق بين الممرضات يمكن تقليله من خلال زيادة رأس المال النفسي الإيجابي، مما يؤدي إلى تحسين نتائج الأداء ، وأشار إلى أنه ينبغي تطوير البرامج لتحسين رأس

المال النفسي الإيجابي لإدارة الإرهاق لدى الممرضات وتحسين نتائج أداء التمريض.

كما وجد (Ali et al., 2022) علاقته ارتباط بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، كما وجد أن الاندماج الوظيفي يتوسط هذه العلاقة، وأوصت الدراسة بضرورة الحفاظ على الموارد النفسية كرأس المال النفسي بالمستشفيات بصفاتها طريقة تحسن أداء الموظفين.

هدفت دراسة (كحلة & محمد، ٢٠٢٤) إلى التعرف على تأثير رأس المال النفسي التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفيات العامة بمحافظة القاهرة والجيزة. وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين، وبناء عليه يمكن صياغة الفرض الأول للبحث كما يلي:

الفرض ف ١: "يوجد علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي"

الفرض الثاني ف ٢: "يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي في الأداء الوظيفي" وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية

ف ١/٢: "يؤثر رأس المال النفسي في أداء المهام لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة".

ف ٢/٢: "يؤثر رأس المال النفسي في الأداء السياقي لهيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة".

● مشكلة وتساولات البحث:

لتحديد مشكلة الدراسة، وتحديد أهدافها، وصياغة الفروض قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية مع عينة ميسرة بلغ حجمها حجمها (٣٧) من هيئة التمريض العاملين بمراكز ومستشفيات جامعة المنصورة، وقد كشفت الدراسة الاستطلاعية عن أن (٧٩,٢%) من العاملين يشعرون بعدم القدرة على إتمام العمل والضغط والإرهاق ويرجع ذلك بسبب كمية العمل حيث ترى الممرضات أن عدد المرضى المعين لكل ممرضه كبير مما يسبب لهم إرهاق، والتعثر أحيانا في الوفاء بطلبات المرضى والرعاية الطبية بالسرعة الكافية، وخاصة مع ظهور بعض الحالات الحرجة التي تتطلب تعامل سريع وأولية التعامل معها أولا، كما تمثل طلبات المرضى والتعامل مع أهالي المريض في بعض الحالات إرهاقا. وتخلص نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى مجموعة من المؤشرات الأولية تمثلت أهمها في:

- انخفاض مستويات الأداء داخل المستشفيات محل الدراسة
 - انخفاض نسبي في مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى الممرضات
 - لا يوجد وعي كاف بمفهوم رأس المال النفسي
- وفي ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي ماهو تأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي لهيئة التمريض العاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة؟

الأمر الذي يثير التساؤلات البحثية التالية:

١. هل توجد علاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي؟

٢. هل يوجد تأثير لرأس المال النفسي في الأداء الوظيفي ؟

أهداف الدراسة:

١ - تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي.

٢- قياس تأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي لهيئة التمريض العاملين بالمستشفيات محل الدراسة.

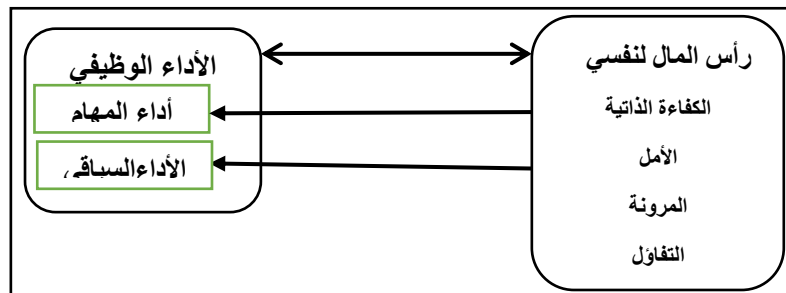
أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة على المستوى النظري في أنها تعد إضافة إلى الأدبيات العلمية، حيث لا يوجد دراسات في حدود إطلاع الباحثة تناولت رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لهيئة التمريض العاملين بالمستشفيات الجامعية، لذلك تعد الدراسة ذات أهمية للمستشفيات والمراكز الطبية التي تبحث عن التميز والجودة في ظل المنافسة.

أما على المستوى التطبيقي تساعد الدراسة الحالية المسؤولين في المستشفيات علي وضع الاستراتيجيات والخطط المتعلقة بتنمية وتحسين رأس المال النفسي لهيئة التمريض داخل تلك المستشفيات ومعرفة مدى تأثيره وعلاقته بمستويات الأداء الوظيفي للممرضات.

نموذج البحث:

في ضوء مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه واختبار فروضه يوضح الشكل التالي الإطار المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث كما يلي:



شكل رقم (١) : الإطار المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثه

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

١- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها

يوجد نوعان من البيانات المطلوب الحصول عليها من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي واختبار فروضه، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية كما يلي:

١/١-البيانات الأولية: تعد البيانات الأولية المصدر الأساسي لإتمام

الجانب الميداني للبحث، وهي تشمل البيانات التي سيتم جمعها فيما يتعلق بمتغيرات البحث كما يلي: رأس المال النفسي والأداء الوظيفي، وقد تم استخدام قائمة استقصاء تم إعدادها لهذا الغرض بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وبما يعبر عن متغيرات البحث ويخدم أهدافه.

٢/١-البيانات الثانوية: تعد البيانات الثانوية المصدر الأساسي لإتمام

الجانب النظري للبحث، وقد تم الاعتماد على مجموعة من المراجع العلمية مثل: المقالات العلمية، الكتب، الدوريات، الرسائل العلمية التي تناولت أياً من متغيرات البحث، والتقارير الخاص بالمستشفيات الجامعية والمراكز الطبية بجامعة المنصورة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وذلك للمساعدة في تحديد طبيعة مجتمع البحث ومفرداته.

٢ - مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث من هيئة التمريض العاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة والمتمثلة في: مستشفى المنصورة الجامعي، ومركز أمراض الكلى والمسالك البولية، ومركز جراحة الجهاز الهضمي، ومستشفى الطوارئ، ومركز طب وجراحة العيون، ومستشفى الأطفال الجامعي، ومستشفى الباطنة التخصصي، ومركز الأورام البالغ عددهم (٨١٤٩) ممرض وذلك وفقاً للتقرير السنوي الذي تعده الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار لعام ٢٠٢٣، وتم اختيار هذه المستشفيات والمراكز الطبية لأهميتها الكبيرة والتي تحظى بها بين سكان مدينة المنصورة ولكثرة روادها من المرضى داخل وخارج مدينة المنصورة، ونظراً لكبر حجم مجتمع البحث، تم الاعتماد على سحب عينة عشوائية تم حسابها باستخدام Sample Size Calculator ، وبلغ حجم العينة (٣٧٢) مفردة من هيئة التمريض.

٣-التحليل الوصفي لعينة البحث :

يمكن بيان التحليل الوصفي لعينة البحث وفقاً لخصائص المستجيبين من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (١): خصائص المستجيبين من مفردات العينة

النسبة المئوية	العدد	الخصائص
النوع		
٢٦,٣%	٩٨	ذكر
٧٣,٧%	٢٧٤	أنثى
العمر		
٣٩,٧%	١٤٨	أقل من ٣٠ عاما
٣٩,٤%	١٤٦	من ٣٠ عاما إلى أقل من ٤٠ عاما
١٦,٤%	٦١	من ٤٠ عاما إلى أقل من ٥٠ عاما
٦,٤%	١٧	٥٠ عاما فأكثر

المصدر: من إعداد الباحثه اعتمادا على التحليل الإحصائي

٤- قياس متغيرات البحث:

تم تصميم قائمة الاستقصاء المعدة للبحث اعتمادا على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة كما يلي:

١/٤- رأس المال النفسي: تم قياس هذا المتغير من خلال أربع أبعاد رئيسية ألا وهم: الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل والتفاؤل، وذلك من خلال ٩ عبارات بالاعتماد على مقياس (Luthans et al., 2007)

٢/٤- الأداء الوظيفي: تم قياس هذا المتغير من خلال بعدين رئيسيين ألا وهما: أداء المهام والأداء السياقي وذلك من خلال ١٣ عبارة بالاعتماد على مقياس (Koopmans et al., 2016).

٥- تقييم نموذج القياس:

اعتمدت الباحثة على خمس اختبارات لتقييم نموذج القياس المستخدم في هذا البحث كما يلي :

١/٥- اختبار صدق قائمة الاستقصاء Questionnaire Validity

يشير الصدق validity إلى درجة الدقة التي تقيس بها أداة القياس (قائمة الاستقصاء) ما يفترض لها أن تقيسه ، لذا قامت الباحثة بإجراء اختبار صدق البناء (من خلال اختباري صدق التقارب وصدق التمييز) كالتالي:

١/١/٥- صدق البناء construct Validity

يدل صدق البناء على جودة تركيب عبارات الاستبيان، ومدى إمكانية تعميم النتائج التي تستند إليها، ويتم قياس صدق البناء من خلال اختبارين، هما: صدق التقارب (من خلال قيم التحميل Loadings لكل عبارة و قيم متوسط التباين المستخرج AVE لكل متغير)، وصدق التمييز (من خلال قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج AVE) كما يلي:

١/١/١/٥-صدق التقارب convergent Validity

يشير صدق التقارب إلى قوة العلاقة بين عناصر قائمة الاستقصاء، ويتم تقييمه من خلال فحص قيم التحميل Loadings الخاصة بكل عبارة من عباراته، بالإضافة إلى قيم متوسط التباين المستخرج AVE الخاصة بكل متغير من متغيرات البحث، حيث بناءً على المعايير المحددة فيجب أن تحقق جميع عبارات قائمة الاستقصاء قيم تحميل أعلى من الحد المقبول في البحوث الاجتماعية ألا وهو (٠,٦) فضلا عن أن قيم متوسط التباين المستخرج AVE يجب أن تتجاوز الحد الأدنى المقبول ألا وهو (٠,٥) ومن ثم فإن تلك النتائج تؤكد على جودة صدق التقارب لقائمة الاستقصاء.

٢/١/١/٥-صدق التمييز discriminant Validity

يشير صدق التمييز إلى وجود اختلاف مميز بين أبعاد قائمة الاستقصاء، ويتم تقييمه من خلال فحص قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج AVE ، والتي ينبغي أن تتجاوز قيم جميع معاملات الارتباط بين أبعاد الاستقصاء K وهذا ما يؤكد على جودة صدق التمييز لقائمة الاستقصاء، ويشير الجدول التالي عن نتائج صدق التمييز لمتغيرات القائمة كما يلي:

جدول رقم (٢): نتائج صدق التمييز بين متغيرات قائمة الاستقصاء

الأداء الوظيفي	رأس المال النفسي	
	(٠,٧٢٨)	رأس المال النفسي
(٠,٨٢٢)	٠,٦٣١	الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثيه وفقا للتحليل الإحصائي

ويتضح من خلال الجدول السابق أن الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لكل متغير من متغيرات قائمة الاستقصاء أكبر من كل قيم الارتباط بين هذه المتغيرات مما يدل على أن الاستقصاء المستخدم في البحث يتمتع بدرجة عالية من صدق التمييز.

٢/٥- اختبار ثبات قائمة الاستقصاء Questionnaire Reliability

تم إجراء اختبار ثبات قائمة الاستقصاء للتأكد من مدى الثبات في نتائج التحليل الإحصائي لبيانات القائمة في أوقات وظروف مختلفة، وهو بذلك يعتمد على الكشف عن درجة الثبات في عبارات القائمة من خلال تحديد إلى أي مدى يقدم المستقصى منهم إجابات متماثلة إن اختلفت الظروف، ويدل ثبات قائمة الاستقصاء على وضوح عباراتها وعدم الخلط في فهمها، ومن ثم فقد اعتمدت الباحثة على قياس كل من الاتساق الداخلي consistency internal و الثبات التركيب composite reliability، وفيما يتعلق بالاتساق الداخلي تم الاعتماد على معامل ألفا لكرونباخ (α) s coronbach، أما فيما يتعلق بثبات التركيب فيجب أن تتخطى قيم CR لجميع متغيرات البحث الحد الأدنى ألا وهو (٠,٧) (٠,٧) المقبول في البحوث الاجتماعية، وبناء على تلك النتائج تثبت درجة الثبات الخاصة بقائمة الاستقصاء المستخدمة.

ومن أجل التعرف على معاملات ألفا كرونباخ وقيم AVE وقيم CR وقيم التحميل Loadings، قامت الباحثة بإجراء الاختبار الاستطلاعي على عينة من الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة مقدارها (١٠٠ مفردة) وذلك للتعرف على صدق وثبات قائمة الاستقصاء على النحو التالي:

جدول رقم (٣): نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء

متغيرات الدراسة وابعادها	Loadings معامل التحميل	AVE الصدق التقاربي	α معامل الفا	CR الثبات المركب
المتغير المستقل: رأس المال النفسي				
١- أثق في قدرتي على المساعدة في وضع أهداف المستشفى.	٠,٧٩٠	٠,٦١٩	٠,٧٩٥	٠,٨٤٦
٢- أقدم معلومات موثقة لزملائي في العمل.	٠,٧٠٧			
٣- أمتلك المهارات التي تمكنني من التغلب على أي مشكلة تواجهني.	٠,٧٥٦			
٤- أستطيع التفكير في طرق عديدة للوصول إلى أهدافي في العمل.	٠,٧٥٠			
٥- أتغلب على الأمور المجهدة في العمل سريعا.	٠,٨٠٣			
٦- أتوقع دائما الأفضل في العمل حتى في أصعب الظروف.	٠,٨٥١			
٧- أنا متفائل بما سيحدث لي في مستقبلي المهني.	٠,٨٣١			
٨- لدي الإصرار والمثابرة على تحقيق أهدافي المهنية.	٠,٧٥٨			
٩- أمتلك مسارات بديلة لتحقيق أهدافي المهنية.	٠,٧٤٢			

المتغير التابع: الأداء الوظيفي			٠,٥٠٢	٠,٨٩٥	٠,٩١٣
١-استطيع التخطيط لعملي بحيث أنهيه في الوقت المحدد	٠,٦٩٣				
٢- أضع في ذهني نتيجة العمل الذي أريد تحقيقه	٠,٧٧٠				
٣- استطيع التمييز بين المهام الرئيسية والمهام الفرعية.	٠,٧٣٥				
٤-استطيع تنفيذ عملي بشكل جيد وبأقل وقت وجهد	٠,٦٢٢				
٥-اخطط لعملي على النحو الأمثل	٠,٧٦٢				
٦-ابادر ببدء المهام الجديدة بعد اكتمال المهام القديمة	٠,٥٨٣				
٧-اتولي المهام الصعبة عندما تكون متاحة	٠,٦٢١				
٨-أعمل على تحديث معرفتي المتعلقة بالعمل	٠,٦٤٣				
٩-أعمل على تحديث مهارات عملي	٠,٧٥٨				
١٠-استطيع إيجاد حلول إبداعية للمشكلات الجديدة	٠,٢٦٠				
١١-يمكنني تحمل مسؤوليات إضافية	٠,٧٢٦				
١٢-أبحث باستمرار عن تحديات جديدة في عملي	٠,٧٤٦				
١٣-أشارك بفعالية في الاجتماعات التي تتم في العمل	٠,٧٠٨				

المصدر: من إعداد الباحثه وفقا للتحليل الإحصائي

ويتضح من خلال الجدول السابق أن جميع العبارات الخاصة بمتغيرات البحث ذات قيم عالية لاختبارات الصدق والثبات ماعدا العبارة رقم (١٠) في متغير الأداء الوظيفي وذلك بسبب التباين الشديد في الإجابات الخاصة من المستقصى منهم مما أدى إلى أن قيم التحميل Loadings الخاص به أقل من (٠,٥)، ولهذا فقد تم استبعاد هذه العبارة استكمالاً للتحليل الإحصائي.

٦- التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث:

١/٦-اختبار علاقة الارتباط بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي:

يختص الفرض الأول للبحث بفحص العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي وينص الفرض على:

الفرض الأول ف ١: "يوجد علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي".

وقد أشارت النتائج إلى صحة الفرض الأول ووجود ارتباط معنوي إيجابي بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي

جدول (٤): معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي

الأداء السياقي	أداء المهام	رأس المال النفسي	
0.628**	0.546**	1	رأس المال النفسي
0.715**	1	0.546**	أداء المهام
1	0.715**	0.628**	الأداء السياقي

**الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١

وتشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي وأداء المهام ($r = 0.546, p < 0.01$)، ويعني ذلك أنه كلما زاد مستوى رأس المال النفسي لدى الممرضات، كلما ارتفع مستوى أدائهم للمهام الوظيفية. كما شير نتائج تحليل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والأداء السياقي ($r = 0.628, p < 0.01$) وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى رأس المال النفسي لدى الممرضات، كلما ارتفع مستوى سلوكياتهم التي تدعم البيئة التنظيمية (الأداء السياقي).

في ضوء هذه النتائج الإحصائية، يتضح أن رأس المال النفسي له علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية مع الأداء الوظيفي ببعدي (أداء المهام، والأداء السياقي)

٢/٦- اختبار تأثير رأس المال النفسي في الأداء الوظيفي:

يختص الفرض الثاني للبحث بفحص تأثير رأس المال النفسي بأبعاده في الأداء الوظيفي ، وينص الفرض على:

الفرض الثاني ف ٢: " يوجد تأثير معنوي لرأس المال النفسي بأبعاده في الأداء الوظيفي". وينقسم هذا الفرض إلى

ف ١/٢ : "يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده في أداء المهام".

ف ٢/٢: "يؤثر رأس المال النفسي بأبعاده في الأداء السياقي"

وقد أشارت النتائج إلى صحة الفرض الثاني ووجود تأثير معنوي إيجابي لرأس المال النفسي في الأداء الوظيفي

جدول (٥): تحليل الانحدار المتعدد لتأثير رأس المال النفسي على أداء المهام

البعد	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة (p)
الكفاءة الذاتية	٠,٢٨	$٠,٠٠١ >$
التفاؤل	٠,١٨	$٠,٠١ >$
الأمل	٠,١٥	$٠,٠٥ >$
المرونة	٠,٢٠	$٠,٠١ >$
$F(4, 368) = 38.76, p < 0.001, R^2 = 0.29$		

**الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١

تظهر النتائج أن الكفاءة الذاتية لها التأثير الأكبر على أداء المهام حيث بلغ معامل بيتا ($\beta = 0.28$)، عند مستوي معنوية ($p < 0.001$)، مما يعني أن زيادة الكفاءة الذاتية ترتبط بشكل قوي بتحسين أداء المهام، يليها المرونة في المرتبة الثانية، مما يشير إلى أن قدرة الموظف على التكيف مع الظروف المتغيرة تؤثر إيجابيًا على أدائه للمهام. وكان التفاؤل في المرتبة الثالثة، فكان له تأثير معتدل مما يدل على أن النظرة الإيجابية تساهم في تحسين أداء المهام.

- الأمل كان له أقل تأثير، حيث بلغ معامل بيتا ($\beta = 0.15$) عند مستوي معنوية ($p < 0.05$)، مما يشير إلى أن وجود الأهداف والقدرة على تحقيقها يؤثر إيجابيًا على الأداء. وقد وجد أن رأس المال النفسي بأبعاده يفسر ٢٩% من التباين في أداء المهام

٢. تأثير رأس المال النفسي بأبعاده على الأداء السياقي:

جدول (٦): تحليل الانحدار لتأثير رأس المال النفسي على الأداء السياقي

البعد	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة (p)
الكفاءة الذاتية	٠,٢٢	$٠,٠٠١ >$
التفاؤل	٠,٢٥	$٠,٠٠١ >$
الأمل	٠,١٩	$٠,٠١ >$
المرونة	٠,٢٣	$٠,٠٠١ >$
$F(4, 368) = 42.53, p < 0.001, R^2 = 0.32$		

**الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١.

تشير النتائج الي أن التفاؤل له التأثير الأكبر على الأداء السياقي حيث بلغ معامل بيتا ($\beta = 0.25$) عند مستوي معنويه ($p < 0.001$)، مما يشير إلى أن الموظفين المتفائلين يميلون إلى أداء أفضل في الجوانب غير الرسمية من العمل. وأتت المرونة في المرتبة الثانية ، مما يدل على أهمية القدرة على التكيف في الأداء السياقي. وفي المرتبة الثالثة الكفاءة الذاتية، مما يشير إلى أن الثقة بالنفس تساهم في تحسين الأداء السياقي، وفي المرتبة الرابعة الأمل مما يدل على أن وجود أهداف واضحة يساعد في تحسين الأداء السياقي. وقد وجد أن رأس المال النفسي بأبعاد يفسر ٣٢% من التباين في الأداء السياقي وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى رأس المال النفسي لدى الممرضات، كلما ارتفع مستوى أدائهم للسلوكيات السياقية التي تدعم مساعدة الزملاء، والمرضي ودعم البيئة التنظيمية.

جدول (٧) تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي الكلي

البعد	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة (p)
الكفاءة الذاتية	٠,٢٦	$٠,٠٠١ >$
التفاؤل	٠,٢٣	$٠,٠٠١ >$
الأمل	٠,١٧	$٠,٠١ >$
المرونة	٠,٢٢	$٠,٠٠١ >$
$p < 0.001, R^2 = 0.35 = F(4, 368) = 48.9$		

***الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١.

توصلت النتائج الي أن الكفاءة الذاتية لها التأثير الأكبر على الأداء الوظيفي الكلي ($\beta = 0.26$ ، $p < 0.001$)، مما يؤكد أهمية الثقة بالنفس في الأداء العام، يليها التفاؤل في المرتبة والذي يشير إلى أن النظرة الإيجابية تساهم بشكل كبير في الأداء الوظيفي الشامل، وفي المرتبة الثالثة المرونة ، مما يدل على أهمية القدرة على التكيف في الأداء الوظيفي العام.

وكان الأمل الأقل تأثيرًا ، والنموذج ككل يفسر ٣٥% من التباين في الأداء الوظيفي الكلي ، بشكل عام، هذه النتائج تؤكد أن جميع أبعاد رأس المال النفسي لها تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على الأداء الوظيفي بمختلف جوانبه، مع وجود اختلافات طفيفة في قوة التأثير بين الأبعاد المختلفة حيث كان الأمل هو أقل هذه الابعاد تأثيرا في الأداء الوظيفي للتمريض ظيفي.

في ضوء هذه النتائج الإحصائية، يمكن القول أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على كل من أداء المهام والأداء السياقي

للممرضات، مما يثبت صحة الفرض الرئيسي الثاني والفروض الفرعية له ،
ويؤكد ذلك علي الأهمية الكبيرة لتعزيز رأس المال النفسي في بيئة العمل الصحي

رابعاً: مناقشة النتائج وتوصيات البحث ومقترحات لبحوث مستقبلية

• مناقشة النتائج:

استعرضت الباحثة من خلال الجزء السابق نتائج اختبارات الفروض الخاصة بالبحث المتمثلة في العلاقات بين متغيرات البحث، وقد تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS V25 من أجل التحليل الاستنتاجي لمتغيرات البحث واختبارات الصدق والثبات للقائمة، ومن ثم تفسر الباحثة نتائج البحث الحالي كما يلي:

أولاً: تشير نتائج البحث إلى وجود علاقة بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لهيئة التمريض بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2010)

مما يشير إلى أن الممرضين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة (مكونات رأس المال النفسي) يكونون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل، وأكثر مثابرة في مواجهة التحديات، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي

ثانياً: أشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يؤثر تأثيراً إيجابياً معنوياً على الأداء الوظيفي ببعديّة -أداء المهام والأداء السياقي- لهيئة التمريض العاملين بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، وتتفق تلك النتيجة مع نتائج كل من (Luthans et al., 2010; Avey et al., 2011; Nasurdin et al., 2020; Ali et al., 2022) ،ووجد أن رأس المال النفسي بأبعاده يؤثر في الأداء الوظيفي الكلي وكان أكثر هذه الأبعاد تأثيراً هو الكفاءة الذاتية مما يشير إلى أن ثقة العاملين في قدرتهم على إنجاز العمل ومواجهه التحديات كان له تأثير في مستوى أدائهم الوظيفي، وكان بُعد الأمل هو الأقل تأثيراً وقد يرجع ذلك إلى أن الأهداف المطلوب إنجازها واضحة، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (Nasurdin et al., 2018) والتي وجدت تأثير لابعاد رأس المال النفسي على الاداء الوظيفي ببعديّة أداء المهام والأداء السياقي فيما عدا بعد المرونة لم يكن له تأثير على الاداء، والذي يختلف مع نتائج الحالية حيث وجد تأثير للمرونة على أداء المهام والأداء السياقي والذي يعد من وجهه نظرنا منطقياً حيث أن المرونة توفر لهيئة التمريض القدرة على مواجهه التحديات والضغوط والتعامل معها بالشكل الذي يمكنهم من الاستمرار وتحقيق الأهداف .

وتخلص النتائج أنه عندما يمتلك العاملون بالتمريض الموارد النفسية الإيجابية مثل رأس المال النفسي بدرجة مرتفعة ، يكون لديهم التفاؤل والأمل الذي يمنحهم رؤية إيجابية للتعامل مع الضغوط لتحقيق أهداف ومتطلبات العمل ، كما أن الكفاءة الذاتية التي تمنحهم الثقة في النفس ، والصمود يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات والسيطرة على الوضع حتى يتمكنوا من إنجاز العمل بكفاءة.

كما نرى أن رأس المال النفسي كمورد إيجابي لا يقف تأثيره فقط على أداء مهام العمل الأساسية ومتطلبات الدور للتمريض ، ولكن أيضاً إلى سلوكيات المساعدة والدعم إلى زملاء العمل فامتلاك التمريض لمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية والأمل يجعلهم قادرين على تحقيق الأهداف المطلوبه وامتلاكهم للمعرفة التي تمكنهم من تقديم الدعم والمساعدة لزملاء العمل والمرضى ، بالإضافة إلى التفاؤل والصمود الذي يمنحهم النظرة الايجابية في مواجهه الصعوبات والمرونة التي تمكنهم من التعافي منها ، تمنحهم تلك الصعوبات معرفة وخبرات جديدة تثري قدرتهم في التعامل والتعاون مع الزملاء وتبادل تلك الخبرات. و يسهم ذلك في خلق بيئة عمل داعمة ويساعد المستشفيات والمرتكز الطبية في الارتقاء بجودة الرعاية الطبية المقدمة للمرضى

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات كما يلي:

١- يجب على مديري التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة العمل على زيادة رأس المال النفسي لهيئة التمريض وذلك عن طريق التالي:

١. توفير برامج التدريب والتطوير وورش العمل لتعزيز الثقة بالنفس والتفكير الإيجابي، إدارة الضغوط وتقنيات المرونة النفسية.
٢. توفير نظام الدعم النفسي مثل خدمات الاستشارة النفسية للممرضات، إنشاء مجموعات دعم الأقران لتبادل الخبرات والتحديات.
٣. تطوير نظام مكافآت يعترف بالأداء المتميز. ، ونشر قصص النجاح والإنجازات في وسائل التواصل الداخلية.
٤. القيادة الداعمة من خلال:

- تدريب المشرفين على أساليب القيادة الإيجابية والداعمة.

- تشجيع التواصل المفتوح والتعاطف في العلاقات الإدارية.

- تطبيق سياسة الباب المفتوح للتعامل مع مخاوف وأفكار الممرضات.

٥. تقييم وقياس مستمر من خلال إجراء استطلاعات دورية لقياس مستويات رأس المال النفسي، تحليل نتائج الاستطلاعات وتطبيق التحسينات بناءً عليها بالإضافة إلى متابعة التقدم في مؤشرات الأداء المرتبطة برأس المال النفسي.

تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل شامل ومتكامل يمكن أن يؤدي إلى تحسين كبير في رأس المال النفسي للممرضات، مما ينعكس إيجابياً على أدائهن الوظيفي، رضاهن عن العمل، وجودة الرعاية المقدمة للمرضى.

خامساً: المراجع

AL MAKTOUM, S. S. (2023). *Employee's Strategic Alignment Effects on Employee's Performance, the Mediating Role of Employee's Engagement* [PhD Thesis]. The British University in Dubai (BUiD).

Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: The Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>

An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive psychological capital mediates the association between burnout and nursing performance outcomes among hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5988.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.

Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370.

Bandura, A. (2008). The reconstrual of “free will” from the agentic perspective of social cognitive theory. *Are We Free*, 86–127.

Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562.

Cherni, Z., & Gozen, A. (2021). The impact of positive psychological capital on organizational cynicism. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 181.

Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C. M., & Kim, K. (2019). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors’ overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l’Administration*, 36(3), 377–389.

Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., Hsu, C. I.-C., Misati, E., Babalola, M. T., & Kim, K. (2021). Unmasking the creative self-efficacy–creative performance relationship: The roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4820–4846.

Darwish, S., & Elfiky, E. (2022). Relationship between Nurse Managers’ Psychological Capital and their Ability to Create Healthy Work Environment as Perceived by Nurses. *Menoufia Nursing Journal*, 7(2), 453–463. <https://doi.org/10.21608/menj.2022.294889>

- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348–370.
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404–425.
- Frazier, M. L., & Tupper, C. (2018). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561–593.
- Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602–611.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: A case from private universities of karachi. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 76–86.
- Irfan, S. M., Ijaz, A., Kee, D. M. H., & Awan, M. (2012). Improving operational performance of public hospital in Pakistan: A TQM based approach. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 904–913.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. (2021). Working in lockdown: The relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 1–16.
- Lee, S. N., & Kim, J. A. (2020). Prediction model for nursing work outcome of nurses-focused on positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 50(1), 1–13.
- Li, A., Bagger, J., & Cropanzano, R. (2017). The impact of stereotypes and supervisor perceptions of employee work–family conflict on job performance ratings. *Human Relations*, 70(1), 119–145.
<https://doi.org/10.1177/0018726716645660>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818–827.
- Manuti, A. (2014). Organizational resilience and individual employability: Psychological capital and change management. *Why Human Capital Is Important for Organizations: People Come First*, 33–49.

- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). The role of psychological capital on nursing performance in the context of medical tourism in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 19(3), 748–761.
- Nejat, İ., & Bulut, S. (2018). Organizational power resources and psychological capital relations in schools. *International Online Journal of Primary Education*, 7(2), 17–25.
- Novitasari, D., Siswanto, E., Purwanto, A., & Fahmi, K. (2020). Authentic Leadership and Innovation: What is the Role of Psychological Capital? *International Journal of Social and Management Studies*, 1(1), 1–21.
- Oh, H., & Jang, J. (2020). The role of team-member exchange: Restaurant servers' emotional intelligence, job performance, and tip size. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(1), 43–61.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446.
- Prajogo, W. (2019). The relationship among emotional exhaustion, job satisfaction, performance, and intention to leave. *Advances in Management and Applied Economics*, 9(1), 21–29.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job

satisfaction and employee performance: The case of four star hotels.

European Journal of Business and Management Research, 5(1).

Vilariño Del Castillo, D., & Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of psychological Capital at Work: A Systematic Review of Moderator–

mediator Effects and a New Integrative Proposal. *European*

Management Review, 19(1), 154–169.

<https://doi.org/10.1111/emre.12460>

كحلة، ع. ا. م.، & محمد، ع. ا. (٢٠٢٤). أثر رأس المال النفسي التنظيمي على الأداء الوظيفي

للعاملين بمنظمات الأعمال في ظل التحول الرقمي. *المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية*

المعاصرة، ٤ (١)، ١٩–١.