

تأثير الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة

أ.م.د. هيفاء بنت شبنان بداح الدوسري

استاذ علم النفس المشارك - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

Hsaldosre@imamu.edu.sa

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة التأثيرية بين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات، ورأس المال النفسي والاجتماعي لدى الموظفات الإداريات، ولتحقيق هذا الهدف تم مسح عينة قسدية قوامها (٦٠٠) موظفة إدارية متزوجة ومنجبة في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود بالرياض، واعتمدت الدراسة علي ثلاثة مقاييس بعد تكييفها مع البيئة المحلية وهي: مقياس الاستدامة التنظيمية (Gözde, Türkan, 2020) ، ومقياس مهارات إدارة الذات (Muhammet, 2014) (SCMS) ، ومقياس رأس المال النفسي والاجتماعي (Dudasova et al., 2022) بعد ترجمته وتكييفه، وأظهرت النتائج أن تصورات الموظفات للاستدامة التنظيمية وممارستهن لمهارات إدارة الذات ومستويات رأس مالهن النفسي والاجتماعي كانت جميعها مرتفع نسبياً، كما أكدت نتائج تحليل التباين الأحادي أن كل من الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات يسهمان بشكل فاعل ومستقل في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي للموظفات، وبناء عليه توصي الدراسة بضرورة دمج سياسات الاستدامة في ثقافة المؤسسات التعليمية وتصميم برامج تدريبية متخصصة لتمكين المرأة الموظفة بمهارات إدارة الذات باعتبارها استراتيجيات فعالة لتعزيز الموارد البشرية وتحقيق بيئة عمل منتجة ومستقرة.

الكلمات المفتاحية: الاستدامة التنظيمية- مهارات إدارة الذات- رأس المال النفسي والاجتماعي.

تأثير الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة

أ.م.د. هيفاء بنت شبنان بداح الدوسري

استاذ علم النفس المشارك - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

Hsaldosre@imamu.edu.sa

مقدمة:

في خضم التحولات التي يشهدها عالم الأعمال المعاصر، لم تعد المؤسسات تسعى للربحية الأنانية فحسب، بل أصبحت تركز على تحقيق الاستدامة التنظيمية كغاية استراتيجية تضمن بقاءها ونموها على المدى الطويل. هذا التوجه، الذي يوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، يمثل إطاراً شاملاً يوجه المؤسسات نحو الالتزام بالقيم الأخلاقية، وكما أشارت دراسة أحمد (٢٠٢٤) إلي أنه أدركت مؤسسات التعليم العالي أهمية دمج هذه المبادئ في أنظمتها الإدارية لضمان تحقيق أهدافها، مما يؤكد أن الاستدامة ليست مجرد هدف اقتصادي بل هي عملية ديناميكية تهدف للتكيف مع المتغيرات المحيطة للحفاظ على استمرارية المؤسسة.

وفي قلب هذه المنظومة المستدامة، تقف المرأة الموظفة كعنصر فاعل ومحوري، يتطلب نجاحها وتكيفها مع بيئة العمل المتغيرة امتلاكها لمهارات جوهرية، وهنا تبرز أهمية مهارات إدارة الذات، التي تُمكنها من تنظيم سلوكياتها وتوجيه طاقاتها بكفاءة لتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياتها الشخصية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فعاليتها وأدائها وتتجاوز أهمية هذه المهارات حدود الأداء الفردي. (Hou et al 2024)

كما تُعدُّ الاستدامة التنظيمية من القضايا المحورية التي تشغل المؤسسات المعاصرة، إذ تهدف إلى تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لضمان استمرارية الأداء المؤسسي وفاعليته على المدى الطويل، وتمثل الاستدامة التنظيمية إطاراً شاملاً يوجه المؤسسات نحو الالتزام بالقيم الأخلاقية وتحقيق النمو المستدام.

بيّنت دراسة محمد وآخرون (٢٠٢٤) أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أصبحت أكثر وعياً بضرورة دمج مبادئ الاستدامة في أنظمتها الإدارية لضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية؛ وفي السياق ذاته يؤكد Rahman,etal. (2022) أن الاستدامة التنظيمية ليست مجرد هدف اقتصادي، وإنما عملية ديناميكية تهدف إلى التكيف مع المتغيرات البيئية والاجتماعية بما يحفظ استمرارية المؤسسة.

وفي مقابل ذلك، تظهر دراسة Hou.etal, (2024) أنه تعد إدارة الذات من المهارات الجوهرية التي تُمكن الأفراد من تنظيم سلوكياتهم وضبط مشاعرهم وتوجيه طاقاتهم نحو تحقيق الأهداف المهنية والشخصية بكفاءة عالية، إذ تساعد هذه المهارات الموظف على تعزيز دافعيته الداخلية وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فعاليته وأدائه في بيئة العمل وتشير نتائج دراسة Sawanglok, (2024) إلى أن مهارات إدارة الذات تسهم في تعزيز التمكين النفسي وتنمية السلوك الابتكاري لدى العاملين، وهو ما يُعزز بدوره الاستدامة التنظيمية.

أما فيما يتعلق بالجانب النفسي، فإن رأس المال النفسي يُعدّ من المفاهيم الحديثة التي تمثل الموارد الداخلية للفرد، مثل الأمل، التفاؤل، المرونة، والكفاءة الذاتية، وقد أوضح صالح وآخرون (٢٠٢٣) أن رأس المال النفسي يشكّل متغيراً مؤثراً في رفع مستوى السعادة الوظيفية والرضا المهني.

كما بينت دراسة حراحشه وآخرون (٢٠٢٤) أن رأس المال النفسي يرتبط بشكل وثيق بالدعم الاجتماعي، مما يسهم في تحسين التكيف النفسي والاجتماعي لدى الأفراد في بيئة العمل، ويشير Kariri Radwan (2023) إلى أن تعزيز رأس المال النفسي ينعكس على المسؤولية الاجتماعية للأفراد من خلال آليات التمكين النفسي، بما يخلق بيئة عمل أكثر استدامة.

إلى جانب ذلك، يُمثل رأس المال الاجتماعي أحد الموارد الجوهرية التي تُسهم في تعزيز العلاقات الإنسانية والتفاعلات الاجتماعية الإيجابية داخل المؤسسات. فقد أوضحت الدرّمكي والهوراني (٢٠٢٥) أن رأس المال الاجتماعي يرتبط بمستوى الثقة والتعاون والتكافل بين الأفراد، ما يعزز من استقرار العلاقات داخل المجتمع الصغير، سواء كان أسرياً أو مؤسسياً، كما يؤكد Mushtaq Akhtar (2024) أن رأس المال الاجتماعي يُعدّ عاملاً حاسماً

في دعم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة وتعزيز مرونة المؤسسات في مواجهة التحديات.

وبناءً على ما تقدم، فإن العلاقة بين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات من جهة، وبين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي من جهة أخرى، تمثل مجالاً خصباً للبحث؛ إذ أن فهم هذه العلاقات يُسهم في تعزيز قدرة المرأة الموظفة على التكيف مع متطلبات بيئة العمل المعاصرة، ويدعم قدرتها على الإسهام الفعّال في تحقيق أهداف المؤسسة على نحو مستدام.

مشكلة الدراسة:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات متزايدة في ظل بيئة عمل معقدة وسريعة التغير، وهو ما جعلها تبحث عن استراتيجيات فعالة لضمان استمراريته وتحقيق أهدافها على المدى البعيد. وتعد الاستدامة التنظيمية إحدى الركائز الجوهرية التي تسهم في تعزيز بقاء المؤسسات ومرونتها في مواجهة المتغيرات، حيث تسعى إلى الموازنة بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية بما يضمن بيئة عمل صحية ومنتجة إلا أن تفعيل هذه الاستدامة يحتاج إلى دعم من داخل المؤسسة من خلال قدرات ومهارات الأفراد العاملين، ولا سيما مهارات إدارة الذات التي تمكن الموظف من تنظيم جهوده، وتطوير ذاته، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية (أحمد، ٢٠٢٤).

تكتسب دراسة رأس المال النفسي والاجتماعي أهمية متزايدة، إذ يمثل أحد المحددات الأساسية لأداء الموظف ورفاهيته ومساهمته في بيئة العمل. ويشمل رأس المال النفسي عناصر مثل الثقة بالنفس، الأمل، التفاؤل، والمرونة، بينما يعكس رأس المال الاجتماعي شبكة العلاقات الإيجابية والتفاعلات البناءة داخل المؤسسة. ومن ثم، فإن دمج الاستدامة التنظيمية مع مهارات إدارة الذات يعد مدخلاً واعداً لتعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي، خاصة في فئة الموظفين اللاتي يواجهن تحديات مضاعفة بحكم أدوارهن الاجتماعية والمهنية. (محمد وآخرون، ٢٠٢٤)

ورغم تزايد الاهتمام الأكاديمي بموضوع الاستدامة التنظيمية، فإن معظم الدراسات السابقة (المياي والحسني، ٢٠٢٢؛ الزبيدي والنصراوي، ٢٠٢٢؛ النجار وعرب، ٢٠٢٢؛ المنسي، ٢٠٢٢) ركزت على دور الاستدامة التنظيمية أو الصحة التنظيمية أو الأداء الوظيفي كمتغيرات مرتبطة بالاستدامة التنظيمية، في حين قلما تناولت العلاقة التكاملية بين الاستدامة

التنظيمية ومهارات إدارة الذات، وتأثيرهما معاً على رأس المال النفسي والاجتماعي. كما أن الدراسات التي تناولت هذه القضايا انصبّت غالباً على العاملين في الجامعات أو المؤسسات الصحية أو الحكومية، بينما ظلت المرأة الموظفة، باعتبارها فئة لها خصوصية اجتماعية وثقافية، أقل تناولاً في هذا السياق البحثي.

وبناءً عليه، تتجسد مشكلة الدراسة في وجود قصور بحثي وتطبيقي حول فهم الآلية التي يمكن من خلالها للاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات أن يعملتا معاً كرافعة لتعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة. إن تجاهل هذه العلاقة المركبة لا يمثل فقط فجوة أكاديمية، بل قد يؤدي إلى إضعاف جهود المؤسسات الرامية إلى تحقيق استدامة حقيقية، من خلال إهمال مصدر رئيسي من مصادر قوتها البشرية. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة عبر الإجابة عن الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى إدراك المرأة الموظفة لأبعاد الاستدامة التنظيمية في بيئة عملها؟
٢. ما مستوى امتلاك المرأة الموظفة لمهارات إدارة الذات؟
٣. ما مستوى رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟
٤. هل يوجد تأثير للاستدامة التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟
٥. هل يوجد تأثير لمهارات إدارة الذات في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق هدف رئيس يتمثل في تحليل أثر كل من الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة. وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. الكشف عن مستوى ممارسة الاستدامة التنظيمية من وجهة نظر المرأة الموظفة.
٢. تشخيص مستوى امتلاك المرأة الموظفة لمهارات إدارة الذات.
٣. قياس مستوى كل من رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي لدى المرأة الموظفة.

٤. تقصي طبيعة وقوة الأثر الذي تحدثه الاستدامة التنظيمية بأبعادها المختلفة على رأس المال النفسي والاجتماعي.

٥. تحليل طبيعة وقوة الأثر الذي تحدثه مهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من مساهماتها المتوقعة على المستويين النظري والتطبيقي.

الأهمية النظرية:

١. تساهم الدراسة في سد فجوة معرفية عبر تقديم نموذج يربط بين مفهوم تنظيمي (الاستدامة التنظيمية) ومهارة فردية (إدارة الذات) وتأثيرهما المشترك على مخرجات نفسية واجتماعية (رأس المال النفسي والاجتماعي)، وهو ربط لم يحظ باهتمام بحثي كافٍ.

٢. تقدم الدراسة إطاراً نظرياً يوضح الآليات التي يمكن من خلالها تمكين المرأة الموظفة، مما يفتح آفاقاً بحثية جديدة لفهم العلاقة التكاملية بين بيئة العمل الداعمة والقدرات الشخصية.

٣. تضيف بعداً جديداً لدراسات رأس المال النفسي والاجتماعي من خلال تسليط الضوء على مدخلات تنظيمية وفردية يمكن أن تسهم في بنائه وتنميته، خاصة ضمن السياق الثقافي والاجتماعي للمرأة الموظفة في البيئة العربية.

الأهمية التطبيقية:

١. تقدم لصناع القرار والمديرين رؤى عملية حول كيفية بناء منظومة عمل مستدامة لا تقتصر على الجوانب البيئية والاقتصادية، بل تمتد لتعزيز الأصول النفسية والاجتماعية لموظفاتهن، مما يعزز الولاء والإنتاجية.

٢. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتطويرية موجهة لتنمية مهارات إدارة الذات لدى الموظفات، باعتبارها استثماراً مباشراً في رأس مالهن النفسي والاجتماعي.

٣. توفر النتائج مؤشرات يمكن للمؤسسات استخدامها كأداة تشخيصية لتقييم مدى نجاح سياساتها في خلق بيئة عمل داعمة، وقياس مستوى رأس المال النفسي والاجتماعي كأحد مقاييس الصحة التنظيمية.

٤. تساهم مخرجات الدراسة في تزويد الجهات المعنية ببيانات تدعم صياغة سياسات عمل أكثر عدالة وتمكينًا للمرأة، بما يضمن تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والشخصية ويعزز استقرارها الوظيفي

مصطلحات الدراسة:

١. الاستدامة التنظيمية

يُعد مفهوم الاستدامة التنظيمية حجر الزاوية في الفكر الإداري الحديث. ومن أبرز تعريفاته ما قدمه أحمد (٢٠٢٤) الذي يراها "القدرة المستمرة للمنظمة على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات البقاء والنمو وتوقعات الأطراف المعنية، مع مراعاة البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي".

ومن منظور يركز على الممارسات، يعرفها الزبيدي والنصراوي (٢٠٢٢) بأنها "مجموعة من السياسات والإجراءات والممارسات التي تنتهجها المؤسسات لتعزيز قدرتها على الاستمرار، من خلال تحسين الأداء المعرفي والتنظيمي وتفعيل دور الأفراد في مواجهة التحديات المستقبلية".

وتتبنى الدراسة الحالية تعريفاً إجرائياً للاستدامة التنظيمية بأنها: المستوى الذي تعكسه الدرجة الكلية التي تحصل عليها المرأة الموظفة على مقياس الاستدامة التنظيمية المستخدم، والذي يقيس إدراكها لمدى تبني المؤسسة لممارسات الاستدامة بأبعادها المختلفة.

٢. مهارات إدارة الذات Self-Management Skills

تمثل مهارات إدارة الذات قدرة فردية أساسية للنجاح المهني والشخصي، يعرفها Hous Cai (٢٠٢٤) بأنها قدرة الفرد على تنظيم سلوكياته وانفعالاته وتوجيهها بشكل يمكنه من التكيف مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الشديدة والمهنية".

بينما يركز Sawanglok (٢٠٢٤) على دورها في تحفيز الإبداع، فيعتبرها "مجموعة من القدرات المعرفية والانفعالية التي تتيح للموظف التحكم في ذاته، وبناء الدافعية الداخلية، وتوظيفها في تعزيز سلوكه الإبداعي والابتكاري في بيئة العمل".

إجرائيًا، تُعرّف مهارات إدارة الذات في هذه الدراسة بأنها: الدرجة التي تحصل عليها المرأة الموظفة على مقياس مهارات إدارة الذات، والتي تشير إلى مستوى ممارستها للسلوكيات التي تعكس قدرتها على التوجيه الذاتي، وضبط الانفعالات، وتحقيق الأهداف في سياق العمل.

٣. رأس المال النفسي Psychological Capital

يُشكل رأس المال النفسي مورداً داخلياً ثميناً يؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد ورفاهيتهم، يعرفه صالح وعبد الله وخليف (٢٠٢٣) بأنه حالة نفسية إيجابية تتجسد في التفاؤل، الأمل، المرونة، والثقة بالنفس، وتؤثر في سعادة الموظف وأدائه. وبصيغة مشابهة، يصفه حراحشه والمومني والسعدي (٢٠٢٤) بأنه "مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد، وتتعاكس في قدرته على مواجهة الضغوط والتحديات وتحقيق التكيف الإيجابي".

وتقيس الدراسة الحالية رأس المال النفسي إجرائيًا على أنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المرأة الموظفة على المقياس المستخدم، والتي تعبر عن مستوى امتلاكها للمكونات الأربعة الرئيسية: الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية (الثقة بالنفس)، والمرونة.

٤. رأس المال الاجتماعي Social Capital

يمثل رأس المال الاجتماعي النسيج العلائقي الذي يدعم التعاون والإنتاجية داخل رسسة فمن منظور تنظيمي، يعرفه المصري (٢٠٢٢) بأنه "شبكة العلاقات الاجتماعية القائمة على الثقة والتعاون المتبادل بين الأفراد داخل المنظمات، والتي تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المشتركة".

بينما يقدم الدرمني والحوراني (٢٠٢٥) تعريفًا أوسع، حيث يرونه "مجموعة من القيم والمعايير الاجتماعية التي تنظم العلاقات داخل الأسرة والمجتمع، وتبني الثقة المتبادلة بما يساهم في زيادة الترابط الاجتماعي"، ويمكن تطبيق جوهر هذا التعريف (الثقة والقيم المشتركة داخل بيئة العمل).

حدود الدراسة:

١ - الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على بحث أثر كل من الاستدامة التنظيمية بأبعادها (البيئية، الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الإدارية)، ومهارات إدارة الذات بأبعادها (المراقبة الذاتية، التقييم الذاتي، تعزيز الذات)، على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة.

٢ - الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على الموظفين الإداريات المتزوجات المنجبات فقط، دون غيرهن من الفئات الأخرى (الموظفات غير المتزوجات، المطلقات، الأرمال، أو ذوات المشكلات الجسدية الظاهرة)، وذلك من جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بمدينة الرياض.

٣ - الحدود المكانية:

أُجريت الدراسة في إطار جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (مدينة الملك عبد الله للطالبات) وجامعة الملك سعود بالرياض، بوصفهما المؤسستين اللتين تنتمي إليهما عينة الدراسة.

٤ - الحدود الزمانية:

تُحدد هذه الدراسة زمنياً بالفترة التي جُمعت خلالها البيانات الميدانية باستخدام أدوات الدراسة في العام الأكاديمي/ الميلادي 2025م

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: الاستدامة التنظيمية

أولاً: مفهوم الاستدامة التنظيمية

ظهر مفهوم الاستدامة التنظيمية كنموذج إداري استراتيجي يتجاوز الأهداف المالية قصيرة المدى. فمن منظور تكاملي، يعرفها أحمد (٢٠٢٤) بأنها قدرة المنظمة على تحقيق توازن دقيق بين أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما يضمن استمراريته وفعاليتها في بيئة متغيرة. ويكمل هذا التعريف ما طرحه Rahman وآخرون (٢٠٢٢)، الذين يرونها مجموعة من العمليات والإجراءات التي تعزز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها طويلة المدى عبر الاستخدام

الأمثل للموارد وتلبية توقعات كافة أصحاب المصلحة. ومن خلال هذين التعريفين يتضح أن جوهر الاستدامة التنظيمية يكمن في البقاء والنمو المسؤول.

ثانيًا: أهمية الاستدامة التنظيمية

تتجلى الأهمية الاستراتيجية للاستدامة التنظيمية في كونها آلية لتعزيز مرونة المؤسسات وقدرتها على التكيف المستمر مع التحديات البيئية الداخلية والخارجية (محمد وآخرون، ٢٠٢٤). كما أنها لا تقتصر على الجانب التشغيلي، بل تمتد لترسيخ ثقة العاملين من خلال الموازنة بين النمو الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية (Mushtaq, Akhtar.2022). وتؤكد دراسة الميالي والحسني (٢٠٢٢) أن تبني ممارسات الاستدامة ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز السمعة الإيجابية للمؤسسة في المجتمع.

ثالثًا: أبعاد الاستدامة التنظيمية

لتفعيل هذا المفهوم الواسع، حددت الأدبيات الحديثة (أحمد، ٢٠٢٤؛ Yuan et al., 2022) مجموعة من الأبعاد المتكاملة التي تُشكل إطار عمل الاستدامة التنظيمية، وهي:

١. الاستدامة البيئية: ترشيد استهلاك الموارد وتقليل الأثر السلبي للعمليات على البيئة.
٢. الاستدامة الاجتماعية: تعزيز العدالة والمساواة وخلق بيئة عمل صحية وداعمة.
٣. الاستدامة الاقتصادية: ضمان الكفاءة المالية والنمو المستمر للمؤسسة.
٤. الاستدامة الثقافية: الحفاظ على هوية المؤسسة وقيمها الجوهرية ودعمها.
٥. الاستدامة الإدارية: كفاءة السياسات والأنظمة الإدارية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

المحور الثاني: مهارات إدارة الذات

أولاً: مفهوم مهارات إدارة الذات

تُعرّف مهارات إدارة الذات بأنها قدرة الفرد على توجيه نفسه بوعي نحو تحقيق أهدافه. يصفها Su و (Hahn 2022) بأنها "القدرة على قيادة الفرد لذاته من خلال وضع الأهداف وتنظيم السلوكيات وضبط الانفعالات بما يعزز الأداء الوظيفي". ومن منظور تكيفي، يراها Hou و (Cai 2022) مهارات تُمكن الفرد من السيطرة على ذاته وتوجيه سلوكه بما يحقق التكيف النفسي والاجتماعي في بيئة العمل.

ثانيًا: أهمية مهارات إدارة الذات

تُعد هذه المهارات حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة المهنية، حيث تسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء وتعزيز الدافعية الذاتية للموظف (B ibi & Fatima, 2023; Ismail, 2023) كما أنها تزود الفرد بالمرونة اللازمة لمواجهة التحديات التنظيمية وتطوير استراتيجيات تكيف فعّالة، مما يجعله عنصرًا فاعلاً وليس مجرد متلقٍ في بيئة العمل.

ثالثًا: أبعاد مهارات إدارة الذات

استنادًا إلى الأداة المستخدمة في الدراسة، يتم قياس مهارات إدارة الذات من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة متكاملة:

- **المراقبة الذاتية:** وعي الفرد ومتابعته المستمرة لسلوكياته ومشاعره وأفكاره.
- **التقييم الذاتي:** القدرة على تحليل الأداء الشخصي بموضوعية لتحديد نقاط القوة والضعف.
- **تعزيز الذات:** استخدام استراتيجيات التحفيز الداخلي والمكافأة الذاتية للحفاظ على الدافعية وتطوير السلوك.

المحور الثالث: رأس المال النفسي

أولاً: مفهوم رأس المال النفسي

يُعرّف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية تتجسد في الأمل، التفاؤل، المرونة، والثقة بالنفس. يصفه صالح وعبدالله وخليف (٢٠٢٣) بأنه مورد إيجابي جوهري ينعكس في سعادة الفرد الوظيفية. بينما يرى (Kariri (2023 أنه مورد نفسي أساسي يوجه سلوك الأفراد نحو التكيف الإيجابي مع بيئة العمل وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

ثانيًا: أهمية رأس المال النفسي

تتبع أهمية رأس المال النفسي من كونه محركًا أساسيًا لتعزيز الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية، كما أنه عامل حاسم في تطوير السلوك الإبداعي وتمكين الموظفين من تحقيق الاستقرار النفسي في مواجهة ضغوط العمل (حراحشه والمومني والسعدي، ٢٠٢٤).

ثالثاً: أبعاد رأس المال النفسي

وفقاً للنموذج المعتمد في الدراسة، يتألف رأس المال النفسي من أربعة أبعاد متآزرة:

- فاعلية الذات (Self-Efficacy) الثقة بالقدرة على إنجاز المهام الصعبة بنجاح.
- التفاؤل (Optimism) النظرة الإيجابية وتوقع النجاح في الحاضر والمستقبل.
- الأمل (Hope) المثابرة نحو الأهداف والقدرة على إيجاد مسارات بديلة لتحقيقها.
- المرونة (Resilience) القدرة على التعافي من الشدائد والنكسات والخروج منها بقوة.

المحور الرابع: رأس المال الاجتماعي

أولاً: مفهوم رأس المال الاجتماعي

يركز رأس المال الاجتماعي على قيمة العلاقات داخل بيئة العمل. يعرفه المصري (٢٠٢٢) بأنه "شبكة العلاقات القائمة على الثقة والتعاون المتبادل التي تعزز الالتزام التنظيمي". بينما يقدم الدرهمي والهوراني (٢٠٢٥) تعريفاً أوسع، إذ يرونه "مجموعة القيم والمعايير التي تنظم العلاقات الاجتماعية وتبني الروابط القوية بين الأفراد"، وهو ما يمكن تطبيقه على بيئة العمل باعتبارها مجتمعاً مصغراً.

ثانياً: أهمية رأس المال الاجتماعي

تتضح أهمية رأس المال الاجتماعي، كما يشير (Saleh, 2021)، في قدرته على تعزيز التماسك المؤسسي وتقوية الروابط بين الموظفين، مما يرفع من مستوى التعاون والإنتاجية. كما يُعد أداة فعالة لتقليل الصراعات التنظيمية وبناء ثقافة قائمة على الثقة المتبادلة.

ثالثاً: أبعاد رأس المال الاجتماعي

استناداً إلى الأدبيات الرائدة (المصري، ٢٠٢٢؛ الدرهمي والهوراني، ٢٠٢٥؛ Ellemers, 2021)، يمكن تحديد مكونات رأس المال الاجتماعي في ثلاثة أبعاد أساسية:

- البعد الهيكلي (Structural): شبكات العلاقات الاجتماعية وكثافتها.
- البعد العلائقي (Relational): جودة العلاقات القائمة، وخاصة الثقة المتبادلة.
- البعد المعرفي (Cognitive): القيم والمعايير المشتركة التي توجه السلوك.

انطلاقاً من الإطار النظري السابق، تتبنى الباحثة منظوراً تكاملياً يرى أن العلاقة بين متغيرات الدراسة ليست مجرد علاقة سببية خطية، بل هي تفاعل ديناميكي بين بيئة تنظيمية داعمة وقدرات فردية فعّالة، فالاستدامة التنظيمية تمثل "المظلة الحاضنة" التي توفر للمرأة

الموظفة بالمجتمع السعودي بيئة عمل آمنة وعادلة ومحفزة، مما يقلل من الضغوط المؤسسية ويهيئ الظروف الملائمة للنمو ومع ذلك، فإن هذه البيئة وحدها لا تكفي ما لم تمتلك الموظفة الأدوات الداخلية اللازمة للاستفادة منها.

هنا يظهر دور مهارات إدارة الذات باعتبارها "المحرك الفردي" الذي يمكن الموظفة من تنظيم طاقاتها، وإدارة أولوياتها، والتكيف بمرونة مع متطلبات العمل وأدوارها الاجتماعية المتعددة وعندما يتكامل الإطار المؤسسي الداعم (الاستدامة التنظيمية) مع المحرك الفردي الفعّال (إدارة الذات)، فإنهما يخلقان معاً بيئة مثالية لإنماء الأصول غير الملموسة فمن ناحية، ينمو رأس المال النفسي للمرأة الموظفة لأنها تشعر بالأمان من الاستدامة والثقة بقدرتها على الإنجاز من خلال إدارة الذات، مما يعزز تفاؤلها ومرونتها. ومن ناحية أخرى، يزدهر رأس مالها الاجتماعي لأن بيئة العمل المستدامة تشجع على الثقة والتعاون، بينما تمكنها مهاراتها الذاتية من بناء علاقات إيجابية والمحافظة عليها بفعالية.

وعليه، ترى الباحثة أن المنظمة المستدامة تقدم الفرصة، بينما تمنح مهارات إدارة الذات القدرة على استثمار هذه الفرصة على النحو الأمثل، بما يفضي إلى ازدهار رأس المال النفسي والاجتماعي معاً لدى المرأة الموظفة.

الدراسات السابقة:

دراسة عبد الناصر (٢٠٢٤) الدراسة استهدفت إلقاء الضوء على مفهوم الاستدامة التنظيمية من حيث التعريف والأهداف والأهمية والأنواع والمبادئ والأبعاد، واعتمدت على عينة من الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي كأداة رئيسة لعرض المفاهيم واستخلاص النتائج. وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستدامة التنظيمية تمثل إطاراً استراتيجياً يضمن استمرارية المنظمات وقدرتها على تلبية احتياجات المستفيدين حاضراً ومستقبلاً دون الإضرار بمواردها، وأنها تركز على أبعاد اقتصادية واجتماعية وبيئية وثقافية وإدارية متكاملة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي بمفهوم الاستدامة التنظيمية وتضمينه في السياسات والممارسات المؤسسية، بما يساهم في ترسيخها نظرياً وتطبيقياً داخل بيئات العمل المختلفة.

دراسة محمد (٢٠٢٣) يهدف هذا البحث إلى التعرف على أبعاد الجينات التنظيمية، ودراسة أبعاد رأس المال النفسي في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، وتحديد

الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد الجينات التنظيمية، ومدى ارتباط كل منها برأس المال النفسي. ومعرفة مدى تأثير الجينات التنظيمية على رأس المال النفسي في المنظمة محل الدراسة. وتقديم بعض التوصيات والمقترحات، فيما يتعلق بأهمية الجينات التنظيمية ودورها في التأثير على رأس المال النفسي للعاملين في المنظمة محل الدراسة. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الجينات التنظيمية على رأس المال النفسي، وهذا تأثير طردي معنوي بين أبعاد الجينات التنظيمية ورأس المال النفسي.

دراسة المصري (٢٠٢٢) تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي (العمل الجماعي التعاوني - الثقة تجاه الآخرين والمنظمات - قبول التنوع والتسامح وقبول الآخر - الانتماء الوطني) على تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بأجر بالمنظمات التطوعية. والدراسة من النوع الوصفي، باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بأجر بالمنظمات التطوعية عينة البحث المختارة، وذلك من خلال استمارة استبيان، تم تطبيقها ومراجعتها ميدانياً ومكتبياً ليصبح العدد الصالح منها للتفريغ والتحليل (٩٣) استمارة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين رأس المال الاجتماعي وتنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بأجر بالمنظمات التطوعية.

هدفت دراسة (Su & Hahn (2022) إلى اختبار أثر لغة التحفيز القيادي في تعزيز السلوك الابتكاري اليومي، من خلال الدور الوسيط لكل من القيادة الذاتية ورأس المال النفسي، وذلك على عينة من العاملين في منظمات متنوعة باستخدام المنهج الكمي وأدوات الاستبيان. دراسة Yuan وآخرون (2022) على فحص تأثير القيادة التحويلية المستدامة في تحقيق التوازن الابتكاري المزدوج في قطاع المباني الخضراء بالصين، معتمدة على بيانات ميدانية وتحليل إحصائي متقدم. وأظهرت نتائج الدراستين أن أنماط القيادة الداعمة تعزز من الابتكار والمرونة والاستدامة التنظيمية عبر تنمية رأس المال النفسي والقيادة الذاتية، وأوصتا بضرورة تبني استراتيجيات قيادية تحفيزية ومستدامة لترسيخ ثقافة الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية طويلة المدى.

مناقشة الدراسات السابقة

في ضوء ما عرضته الدراسات السابقة، يتضح أن الاستدامة التنظيمية تمثل إطاراً استراتيجياً يوفر بيئة عمل آمنة وعادلة وداعمة، بما يعزز استمرارية المنظمات ويزيد من قدرتها

على تلبية احتياجات العاملين حاضراً ومستقبلاً. هذه البيئة المستدامة تنعكس إيجاباً على المرأة الموظفة، إذ تمنحها شعوراً بالأمان الوظيفي والثقة في مستقبلها المهني، مما يساهم في تنمية رأس مالها النفسي عبر تعزيز التفاوض والمرونة والثقة بالذات، إلى جانب تقوية رأس مالها الاجتماعي من خلال ترسيخ قيم التعاون والثقة المتبادلة وبناء شبكات علاقات قوية داخل المنظمة. ومن ثم، فإن الاستدامة التنظيمية ليست مجرد إطار إداري، بل تعد مظلة حاضنة تهيئ الظروف المناسبة لازدهار الأصول النفسية والاجتماعية للمرأة العاملة.

في المقابل، تشكل مهارات إدارة الذات المحرك الفردي الذي يمكن المرأة الموظفة من استثمار هذه البيئة التنظيمية المستدامة على نحو فعال. فمن خلال المراقبة الذاتية والتقييم الذاتي والتحفيز الداخلي، تستطيع المرأة تنظيم طاقاتها وتوجيه سلوكها نحو تحقيق أهدافها المهنية والاجتماعية، مما يعزز قدرتها على مواجهة الضغوط والتحديات. هذه المهارات لا تقتصر على تحسين الأداء الفردي، بل تمتد إلى تعزيز التكيف النفسي والاجتماعي، وهو ما ينعكس مباشرة على نمو رأس المال النفسي عبر تقوية الأمل والدافعية، وعلى رأس المال الاجتماعي عبر بناء علاقات إيجابية ومستدامة داخل بيئة العمل. وبذلك، يتكامل الإطار المؤسسي الداعم مع القدرات الفردية ليشكل معاً أساساً لتطويع وتمكين المرأة في محيطها الوظيفي.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لطبيعة أهدافها، حيث يتيح توصيف الظاهرة محل الدراسة بدقة، والكشف عن مستوى الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات ورأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة، بالإضافة إلى تحليل طبيعة العلاقات والأثر الإحصائي بين هذه المتغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

• مجتمع الدراسة :

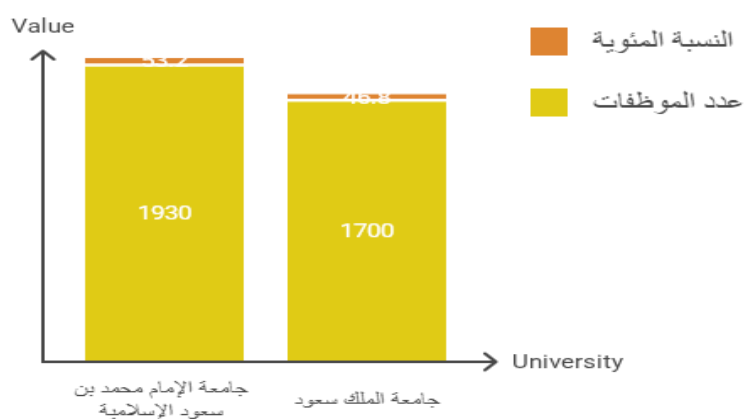
يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الموظفين الإداريات بمدينة الملك عبد الله للطالبات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية البالغ عددهن (١٩٣٠) خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام ١٤٤٥/١٤٤٤هـ، وجميع الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود

أ.م.د. هيفاء بنت شبنان بداح الدوسري

بالرياض من مختلف رتبهم الوظيفية، ويبلغ عددهن (١٧٠٠) موظفة، بناءً على بيانات شؤون الموظفين بجامعة الملك سعود، خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٥/١٤٤٤هـ.

جدول (١) توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	عدد الموظفات	النسبة المئوية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	1930	53.2%
جامعة الملك سعود	1700	46.8%
المجموع الكلي	3630	100%



شكل (١): التوزيع البياني لمجتمع الدراسة

• عينة الدراسة:

بما أن مجتمع الدراسة في ضوء الموظفات الإداريات المتزوجات الحاضنات لذا فقد تم استبعاد من العينة الموظفات الإداريات غير المتزوجات والمتزوجات غير الحاضنات وغير المتزوجات والمطلقات والأرامل وذوات المشكلات الجسدية الواضحة، وتكونت العينة من (٤٠٠) موظفة إدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، و(٢٠٠) موظفة من جامعة الملك سعود.

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	عدد الموظفين في العينة	(%)
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	400	66.7%
جامعة الملك سعود	200	33.3%
المجموع الكلي	600	100%

أداة الدراسة:

أولاً: مقياس الاستدامة التنظيمية

تم استخدام مقياس الاستدامة التنظيمية الذي أعد Gözde, Türkan (2020) لقياس مستوى تطبيق أبعاد الاستدامة التنظيمية في المؤسسات من خلال خمسة أبعاد رئيسية، هي: (الاستدامة البيئية، الاستدامة الثقافية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الإدارية). وكان الهدف من استخدام هذا المقياس التعرف على درجة ممارسة الموظفين الإداريات لهذه الأبعاد في بيئة العمل، تم الاعتماد على هذا المقياس لكونه مبنياً على أساس علمي رصين ومجرب في دراسات سابقة (Sezen, Argon, 2020, p.507-531) تكون المقياس من (٤٠) فقرة، وزعت على الأبعاد الخمسة كالآتي: (٦ فقرات للاستدامة البيئية، ٥ فقرات للاستدامة الثقافية، ٨ فقرات للاستدامة الاجتماعية، ٦ فقرات للاستدامة الاقتصادية، ١٥ فقرة للاستدامة الإدارية) وقد بُني المقياس على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج بين (لا أوافق تماماً = ١) و(أوافق تماماً = ٥). وتم التحقق من الصدق والثبات للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

أ- الصدق الظاهري

عُرِضت الفقرات على نخبة من المحكمين والمتخصصين في الإدارة والعلوم التربوية، وذلك بغرض التأكد من وضوح الصياغة، ومناسبتها لقياس البعد المقصود.

ب- الصدق الداخلي

تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦٣ - ١,٠٠)، هذه القيم تشير إلى أن الفقرات مرتبطة بالدرجة الكلية، مما يعزز من صلاحية المقياس لقياس الاستدامة التنظيمية.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاستدامة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
1	0.92	دال عند ٠,٠١	21	0.85	دال عند ٠,٠١
2	0.95	دال عند ٠,٠١	22	0.88	دال عند ٠,٠١
3	0.89	دال عند ٠,٠١	23	0.91	دال عند ٠,٠١
4	0.93	دال عند ٠,٠١	24	0.94	دال عند ٠,٠١
5	0.97	دال عند ٠,٠١	25	0.83	دال عند ٠,٠١
6	0.90	دال عند ٠,٠١	26	0.87	دال عند ٠,٠١
7	0.94	دال عند ٠,٠١	27	0.93	دال عند ٠,٠١
8	0.96	دال عند ٠,٠١	28	0.84	دال عند ٠,٠١
9	0.91	دال عند ٠,٠١	29	0.89	دال عند ٠,٠١
10	0.88	دال عند ٠,٠١	30	0.95	دال عند ٠,٠١
11	0.86	دال عند ٠,٠١	31	0.92	دال عند ٠,٠١
12	0.93	دال عند ٠,٠١	32	0.90	دال عند ٠,٠١
13	0.95	دال عند ٠,٠١	33	0.87	دال عند ٠,٠١
14	0.89	دال عند ٠,٠١	34	0.96	دال عند ٠,٠١
15	0.94	دال عند ٠,٠١	35	0.91	دال عند ٠,٠١
16	0.90	دال عند ٠,٠١	36	0.86	دال عند ٠,٠١
17	0.83	دال عند ٠,٠١	37	0.93	دال عند ٠,٠١
18	0.97	دال عند ٠,٠١	38	0.95	دال عند ٠,٠١
19	0.88	دال عند ٠,٠١	39	0.94	دال عند ٠,٠١
20	0.91	دال عند ٠,٠١	40	0.98	دال عند ٠,٠١

• دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

ج- ثبات المقياس

جدول (٤) معامل ثبات ألفا كرونباخ مقياس الاستدامة التنظيمية

البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الاستدامة الاجتماعية	8	0.978
الاستدامة الثقافية	5	0.975
الاستدامة البيئية	6	0.968
الاستدامة الاقتصادية	6	0.972
الاستدامة الإدارية	15	0.985
المقياس ككل	40	0.981

ثانياً: مقياس مهارات إدارة الذات

تم استخدام مقياس مهارات إدارة الذات (Self-Control and Self-Management Scale – SCMS) من إعداد (Muhammet (2014) لقياس مستوى ممارسة الطلبة لمهارات إدارة الذات في حياتهم الأكاديمية والشخصية. يهدف المقياس إلى التعرف على مدى قدرة الأفراد على مراقبة سلوكهم، وتقييم أدائهم، وتعزيز ذواتهم لتحقيق التكيف الشخصي والنجاح الأكاديمي.

وقد اشتمل المقياس على (16) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية:

١. المراقبة الذاتية: (Self-Monitoring) وتشمل متابعة الفرد لأدائه وتقدمه نحو الأهداف.
٢. التقييم الذاتي: (Self-Evaluating) ويعبر عن قدرة الفرد على إصدار أحكام موضوعية حول أدائه ومعاييرته الذاتية.
٣. تعزيز الذات: (Self-Reinforcing) ويتعلق بقدرة الفرد على تحفيز نفسه ومكافأتها عند تحقيق الأهداف.

تم بناء المقياس على مقياس ليكرت الخماسي، بحيث تتدرج الاستجابة من:

(1) لا أوافق تماماً - (٢) لا أوافق - (٣) محايد - (٤) أوافق - (٥) أوافق تماماً.

وتم التحقق من الصدق والثبات للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

أ- الصدق الظاهري

عُرِضَت فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في القياس النفسي وعلم النفس التربوي للتحقق من وضوح صياغة العبارات وملاءمتها لقياس مهارات إدارة الذات، وقد أقرّوا بصلاحية المقياس واكتمال أبعاده.

ب- الصدق الداخلي

تم التحقق من الصدق الداخلي من خلال معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للأداة. وقد أظهرت النتائج أن معاملات الارتباط تراوحت بين 0.63 - 0.91، وهي معاملات دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يؤكد أن الفقرات صالحة لقياس ما وضعت لقياسه، كما أن التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) أظهر أن الأداة تقيس ثلاثة أبعاد واضحة، تفسر معاً نسبة 54.09% من التباين الكلي، وهو ما يؤكد البناء العاملي للمقياس.

جدول (٥): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس مهارات إدارة الذات

رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدالة الإحصائية
1	0.71	0.01	9	0.86	0.01
2	0.63	0.01	10	0.82	0.01
3	0.77	0.01	11	0.91	0.01
4	0.81	0.01	12	0.74	0.01
5	0.68	0.01	13	0.79	0.01
6	0.73	0.01	14	0.83	0.01
7	0.69	0.01	15	0.88	0.01
8	0.76	0.01	16	0.84	0.01

• دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

ج- ثبات المقياس:

وللتحقق من الثبات، تم تطبيق المقياس على عينة من الطلبة، وحُسِب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته للمقياس ككل (0.83)، وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائياً وتدل على اتساق الفقرات في قياس البعد الواحد والمقياس بشكل عام.

جدول (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ مقياس مهارات إدارة الذات

المعامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	البعد
0.81	5	المراقبة الذاتية
0.84	6	التقييم الذاتي
0.82	5	تعزيز الذات
0.83	16	المقياس ككل

ثالثاً: مقياس رأس المال النفسي

يُعَدّ مقياس رأس المال النفسي من المقاييس الحديثة التي تقيس مجموعة من السمات الإيجابية التي يمتلكها الفرد، والتي تُسهم في تعزيز قدرته على التكيف وتحقيق النجاح في مختلف مجالات الحياة، وقد طُوّر المقياس دوداسوفا، بروكازيكا، فاكليك ولورنس (2022)، وتمت ترجمته وتعريبه وتكييفه إلى البيئة العربية من قبل عماد الدين السكري وإبراهيم حكيم (٢٠٢٢)، بما يتوافق مع الخصوصية الثقافية للمجتمع السعودي.

يتكون المقياس في صورته النهائية من ١٢ عبارة، موزعة على أربعة أبعاد فرعية رئيسية، وهي:

١. فاعلية الذات

٢. التفاؤل

٣. الأمل

٤. المرونة

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باستخدام سلم ليكرت سداسي يتكون من ستة بدائل استجابة، وهي: (أنتق بشدة - أنتق - أنتق بدرجة قليلة - لا أنتق بدرجة قليلة - لا أنتق - لا أنتق بشدة)، وتُعطى الدرجات من (٦) إلى (١) على التوالي، بحيث تعكس الدرجة المرتفعة مستوى أعلى من رأس المال النفسي.

وتم التحقق من الصدق والثبات للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

أ- الصدق الظاهري والبنائي

تم التحقق من الصدق البنائي للمقياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، حيث أظهرت النتائج أن المقياس يتكوّن من أربعة أبعاد مترابطة يفسرها عامل عام، مما يدعم البناء النظري للمقياس، كما أُجري التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى من

خلال عرضه على عدد من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي والقياس والتقويم، فأجمعوا على مناسبة الفقرات وصلاحياتها لقياس الأبعاد المستهدفة.

ب- الصدق الداخلي

يتضح أن جميع الأبعاد ارتبطت ارتباطاً دالاً بالدرجة الكلية بدرجة قوية (أعلى من ٠,٧٠)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق الداخلي.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين أبعاد رأس المال النفسي والدرجة الكلية

البُعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
الكفاءة الذاتية	0.79**
الأمل	0.83**
التفاؤل	0.77**
المرونة	0.81**

ج- ثبات المقياس

معاملات ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد تراوحت بين (٠,٨٥-٠,٨٩) وهي قيم ممتازة وتدل على اتساق داخلي مرتفع، وقد حقق المقياس ككل (٠,٩٣) وهي قيمة عالية جداً مما يؤكد على ثبات وموثوقية المقياس في قياس رأس المال النفسي.

جدول (٨) معامل ثبات ألفا كرونباخ مقياس رأس المال النفسي

البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الكفاءة الذاتية	٣	0.87
الأمل	3	0.89
التفاؤل	3	0.85
المرونة	3	0.88
المقياس ككل	12	0.93

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التكرارات، والنسب المئوية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة ودرجات أفرادها على المقاييس، كذلك اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق بين متوسطات المجموعات (مثل الجنس، المؤهل العلمي)، وتحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر

في متغيرات الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين أبعاد المقاييس المختلفة، وكذلك العلاقة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص علي: ما مستوى الاستدامة التنظيمية كما تُدركه المرأة الموظفة في بيئة عملها؟

اعتمدت الباحثة في قياس مستوى الاستدامة التنظيمية المدركة لدى المرأة الموظفة على مقياس الاستدامة التنظيمية الذي طوره (Gözde, Argon (2020)، والذي يتميز بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق والثبات. يتكون المقياس من (٤٠) عبارة تقيس خمسة أبعاد رئيسية هي: الاستدامة البيئية، الاستدامة الثقافية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة الاقتصادية، والاستدامة الإدارية، وذلك وفق مقياس ليكرت الخماسي (من ١ = لا أوافق تمامًا إلى ٥ = أوافق تمامًا). وقد أظهر المقياس معامل صلاحية محتوى تراوح بين (٠,٦٣-١,٠٠)، وهو ما يؤكد ملاءمته لقياس الإدراك الواقعي للموظفات في بيئات العمل المختلفة.

جدول (٩) المتوسط والانحراف المعياري لمقياس الاستدامة التنظيمية

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3.90	0.48	مرتفعة	21	3.81	0.42	مرتفعة
2	3.75	0.46	مرتفعة	22	3.92	0.45	مرتفعة
3	3.88	0.44	مرتفعة	23	3.77	0.47	مرتفعة
4	3.70	0.43	مرتفعة	24	3.85	0.41	مرتفعة
5	3.95	0.49	مرتفعة	25	3.80	0.44	مرتفعة
6	3.82	0.45	مرتفعة	26	3.89	0.46	مرتفعة
7	3.78	0.42	مرتفعة	27	3.74	0.47	مرتفعة
8	3.91	0.43	مرتفعة	28	3.86	0.44	مرتفعة
9	3.76	0.45	مرتفعة	29	3.79	0.42	مرتفعة
10	3.84	0.46	مرتفعة	30	3.93	0.48	مرتفعة
11	3.87	0.43	مرتفعة	31	3.71	0.41	مرتفعة
12	3.80	0.44	مرتفعة	32	3.90	0.47	مرتفعة

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
13	3.73	0.42	مرتفعة	33	3.85	0.45	مرتفعة
14	3.89	0.46	مرتفعة	34	3.82	0.44	مرتفعة
15	3.77	0.45	مرتفعة	35	3.94	0.49	مرتفعة
16	3.92	0.48	مرتفعة	36	3.76	0.42	مرتفعة
17	3.81	0.44	مرتفعة	37	3.88	0.43	مرتفعة
18	3.74	0.41	مرتفعة	38	3.83	0.45	مرتفعة
19	3.86	0.47	مرتفعة	39	3.79	0.44	مرتفعة
20	3.93	0.49	مرتفعة	40	3.91	0.46	مرتفعة

أظهرت نتائج الجدول (٩) أن متوسط الدرجة الكلية للاستدامة التنظيمية كما تُدرّجها الموظفين بلغ (٣,٨٣) بانحراف معياري (٠,٤٥)، وهو ما يشير إلى مستوى مرتفع نسبياً في جميع أبعاد المقياس. وقد عكس هذا الوعي المتنامي لدى الموظفين إدراكاً شاملاً لدور المؤسسات في تعزيز استدامتها البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية.

ففي البعد البيئي، أظهرت النتائج أن الموظفين يتمتعون بوعي متزايد بأهمية تبني ممارسات صديقة للبيئة مثل إعادة التدوير، وترشيد استهلاك الموارد الطبيعية، والمشاركة في المبادرات التوعوية البيئية. وهذا يتوافق مع ما ذهب إليه أحمد (٢٠٢٤) من أن الاستدامة البيئية تمثل حجر الزاوية في استراتيجيات المؤسسات المعاصرة، حيث تسهم في دمج السلوكيات الفردية ضمن السياسات المؤسسية. ومع ذلك، فإن المتوسطات في هذا البعد أظهرت حاجة المؤسسات إلى مزيد من تفعيل المؤسسي للأنشطة البيئية لضمان استدامة طويلة الأمد.

أما في البعد الثقافي، فقد برز إدراك الموظفين لأهمية الثقافة التنظيمية بوصفها جسراً يربط الماضي بالحاضر والمستقبل، من خلال المحافظة على الرموز والعادات الثقافية وإحياء المناسبات المؤسسية. وهذا ما أكدته دراسة محمد وآخرين (٢٠٢٤) التي أشارت إلى أن الثقافة التنظيمية تسهم في تعزيز هوية المؤسسة وتكيف الأعضاء الجدد مع بيئة العمل. وتوضح النتائج أن المؤسسات المدروسة تمارس بعض الجهود في هذا المجال، لكنها ما زالت بحاجة إلى تكثيف أنشطة تعميق الثقافة المؤسسية للحفاظ على استمرارية هويتها.

وفيما يتعلق بالبعد الاجتماعي، أظهرت الموظفين إدراكًا عاليًا للدور الاجتماعي للمؤسسات في تحقيق العدالة والمساواة ومنع الإقصاء ورعاية الفئات الهشة. وهذا التوجه يعكس نتائج دراسة الميالي والحسني (٢٠٢٢) التي بينت أن الاستدامة التنظيمية تعزز من قدرة المؤسسات على الوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية. وقد جاءت استجابات الموظفين في هذا البعد ضمن أعلى المتوسطات في المقياس، وهو ما يبرز المكانة الجوهرية للقيم الاجتماعية في تعزيز استدامة المؤسسات.

أما البعد الاقتصادي، فقد أظهرت النتائج أن المؤسسات تميل إلى ترشيد مواردها المالية عبر ممارسات مثل استخدام المصابيح الذكية وتعزيز الوعي بالاستهلاك الرشيد. ورغم أن هذا البعد جاء بمستوى متوسط إلى مرتفع، إلا أنه يعكس ما أشار إليه الزبيدي والنصراوي (٢٠٢٢، ص. ٢٥٠) من أن الإدارة الاقتصادية الرشيدة تُمثل شرطًا لازمًا لاستدامة المؤسسات، لكنها تظل بحاجة إلى دمج استراتيجيات الاستثمار المستدام لضمان استمرارية النتائج.

وأخيرًا، برز البعد الإداري بوضوح في استجابات الموظفين، حيث أشرن إلى أن المؤسسات تعتمد أساليب قائمة على الشفافية والمساءلة وتشجيع الإبداع، فضلًا عن تفعيل الذاكرة التنظيمية وصياغة رؤية مستقبلية واضحة. وقد أكد محمد وآخرون (٢٠٢٤) أن القيادة الفاعلة تمثل أحد أعمدة الاستدامة التنظيمية، وهو ما انعكس في ارتفاع المتوسطات الخاصة بهذا البعد، مما يدل على ثقة الموظفين بقدرة الإدارة على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

يتضح أن الاستدامة التنظيمية في المؤسسات السعودية قد تسير في نفس الاتجاه الذي أظهرته الدراسة من حيث الوعي البيئي والاجتماعي والاقتصادي. ففي السعودية، تتبنى العديد من المؤسسات ممارسات مستدامة في مجالات متعددة، مثل استخدام الطاقة المتجددة وترشيد الاستهلاك، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على الاستدامة الاقتصادية والبيئية، كما أن التركيز على تحسين ثقافة العمل وتنمية البيئة التنظيمية يعكس حرص المؤسسات السعودية على تعزيز الهوية المؤسسية، بينما يتزايد الوعي الاجتماعي بالمساواة والعدالة داخل المؤسسات.

وبناءً على ما سبق، ترى الباحثة أن مستوى الاستدامة التنظيمية في عينة الدراسة جاء مرتفعًا نسبيًا في مجمله، مع بروز قوي للبعد الإداري والاجتماعي، ومستوى جيد للبعد البيئي

والثقافي، ومستوى متوسط إلى مرتفع للبعد الاقتصادي. وهذا يعكس ما أكدته الأدبيات الحديثة (أحمد، ٢٠٢٤؛ محمد وآخرون، ٢٠٢٤؛ الميالي والحسني، ٢٠٢٢؛ الزبيدي والنصرأوي، ٢٠٢٢) حول تكامل أبعاد الاستدامة بوصفها إطاراً شاملاً يضمن بقاء المؤسسات وتطورها. للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص علي: ما مستوى مهارات إدارة الذات لدى المرأة الموظفة؟

اعتمدت الدراسة في قياس مستوى مهارات إدارة الذات لدى المرأة الموظفة على مقياس مهارات إدارة الذات الذي أعده (Muhammet, 2014)، والذي يهدف إلى الكشف عن قدرة الأفراد على مراقبة سلوكياتهم، وتقييم أدائهم، وتحفيز ذواتهم لتحقيق التكيف الشخصي والنجاح في مجالات الحياة المختلفة. يتكون المقياس من (١٦) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد فرعية: المراقبة الذاتية، التقييم الذاتي، وتعزيز الذات، وفق مقياس ليكرت الخماسي. وقد أظهرت اختبارات الصدق والثبات أن الأداة صالحة وموثوقة، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٣)، كما أظهرت معاملات الارتباط الداخلي والصدق العاملي قوة اتساق البنية، وبعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس كما يوضح الجدول التالي:

جدول (١٠) المتوسط والانحراف المعياري لمقياس إدارة الذات

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3.82	0.46	مرتفعة	٩	3.67	0.44	متوسطة
2	3.88	0.43	مرتفعة	10	3.71	0.47	متوسطة
3	3.79	0.45	مرتفعة	11	3.66	0.41	متوسطة
4	3.91	0.48	مرتفعة	12	3.84	0.46	مرتفعة
5	3.76	0.42	مرتفعة	13	3.89	0.44	مرتفعة
6	3.85	0.47	مرتفعة	14	3.78	0.45	مرتفعة
7	3.61	0.49	متوسطة	15	3.92	0.43	مرتفعة
8	3.74	0.41	مرتفعة	16	3.87	0.48	مرتفعة

يبين الجدول (١٠) أن مستوى مهارات إدارة الذات لدى المرأة الموظفة جاء عند درجة مرتفعة نسبياً ($M=3.80$, $SD=0.45$)، بما يعكس قدرة واضحة على تنظيم السلوكيات ومتابعة

الأهداف وتحفيز الذات. وقد سجلت بعض الفقرات المرتبطة بـ المراقبة الذاتية (مثل الفقرات ٢، ٤، ٦) متوسطات مرتفعة، مما يشير إلى أن الموظفين يولون اهتمامًا بمتابعة تقدمهم وضبط سلوكياتهم في العمل. أما بعد التقييم الذاتي فقد ظهر عند مستوى متوسط إلى مرتفع (الفقرات ٩-١١)، حيث انخفضت المتوسطات نسبيًا لتتراوح بين (٣,٦٦-٣,٧١)، وهو ما يعكس وجود تباين في قدرة الموظفين على وضع معايير دقيقة للحكم على أدائهم. أما بعد تعزيز الذات، فقد أظهر قوة واضحة (الفقرات ١٢-١٦) حيث تراوحت المتوسطات بين (٣,٨٤-٣,٩٢)، مما يؤكد أن الموظفين يمتلكون استراتيجيات فعالة لتحفيز أنفسهم ومكافأتها عند تحقيق الإنجاز.

تظهر النتائج أن المرأة الموظفة في بيئة الدراسة تمارس مهارات إدارة الذات بمستوى مرتفع، خاصة في جوانب المراقبة الذاتية وتعزيز الذات، وهو ما ينسجم مع ما أكدته Rahman وآخرون (٢٠٢٢) بأن إدارة الذات تعد من المقومات الأساسية لتحقيق التكيف الفردي والمؤسسي في إطار الاستدامة. كما أن بروز بعد التحفيز الداخلي يتوافق مع ما توصل إليه Radwan, Kariri (٢٠٢٣) بأن رأس المال النفسي والتمكين النفسي يسهمان في رفع دافعية الأفراد لممارسة أدوار أكثر مسؤولية داخل المؤسسات المستدامة.

من جانب آخر، أظهرت النتائج أن التقييم الذاتي يمثل جانبًا يحتاج إلى دعم إضافي، حيث جاءت فقراته عند مستوى متوسط. وهذا ينسجم مع ما أوضحه Hou, Cai. (2024) بأن غياب الوضوح في الأهداف والمعايير الذاتية قد يضعف من فعالية الأداء ويزيد من احتمالات الشعور بالعزلة في بيئة العمل، مما يتطلب من المؤسسات تبني برامج تدريبية تساعد الموظفين على وضع أهداف دقيقة ومؤشرات لقياس الإنجاز.

كما تتلاقى هذه النتائج مع ما أشار إليه Sawanglok (2024) بأن التمكين النفسي ورأس المال النفسي يرفعان مستوى السلوك الابتكاري من خلال تعزيز الرقابة الذاتية والتحفيز الداخلي. وفي السياق نفسه، شدد Mushtaq.(2024) على أن الممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، والتغذية الراجعة، والتقدير تمثل عوامل أساسية لتطوير كفاءة إدارة الذات لدى العاملين.

في المجتمع السعودي، يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في تعزيز دور المرأة الموظفة في بيئة العمل من خلال التركيز على مهارات إدارة الذات، التي تُعد من أبرز مقومات التكيف في المؤسسات المستدامة. المرأة السعودية في العديد من المؤسسات أظهرت قدرة ملحوظة على

تنظيم سلوكياتها وتحفيز نفسها، وهو ما يتوافق مع التوجهات الحالية في المملكة نحو تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الفاعلة في سوق العمل.

وبناءً على ذلك، تستنتج الباحثة إن المرأة الموظفة أظهرت قوة في القدرة على ضبط السلوك والتحفيز الداخلي، بينما ما زالت بحاجة إلى تعزيز ممارسات التقييم الذاتي بصورة أكبر. وهو ما يتوافق مع دعوة Ellemers (2021) إلى إدماج البعد الأخلاقي والمعياري في ممارسات المؤسسات، بما يعزز التوازن بين الحرية الفردية والمسؤولية التنظيمية. للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص علي: ما مستوى رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟

اعتمدت الباحثة علي مقياس رأس المال النفسي الاجتماعي علي مقياس الذُّور من قبل (Dudasova, Vaculik (2022، وتمت ترجمته وتعريبه وتكييفه إلى البيئة العربية بواسطة عماد الدين السكري وإبراهيم حكيم (2022) بما يتناسب مع الخصوصية الثقافية للمجتمع السعودي، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (١٢) عبارة موزعة على أربعة أبعاد أساسية.

جدول (١١) المتوسط والانحراف المعياري لمقياس رأس المال النفسي والاجتماعي

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3.95	0.48	مرتفعة	٧	3.88	0.46	مرتفعة
2	3.91	0.50	مرتفعة	8	3.86	0.44	مرتفعة
3	3.87	0.47	مرتفعة	9	3.92	0.49	مرتفعة
4	3.82	0.45	مرتفعة	10	3.89	0.51	مرتفعة
5	3.84	0.42	مرتفعة	11	3.90	0.46	مرتفعة
6	3.80	0.44	مرتفعة	12	3.93	0.48	مرتفعة

تشير نتائج الجدول (١١) إلى أن مستوى رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة جاء عند درجة مرتفعة ($M=3.88$, $SD=0.47$) وقد أظهرت جميع الأبعاد الأربعة للمقياس متوسطات قريبة من بعضها، مما يعكس توازناً في امتلاك الموظفات للسمات الإيجابية.

تدل النتائج على أن المرأة الموظفة في بيئة الدراسة تتمتع بمستوى عالٍ من رأس المال النفسي والاجتماعي، وهو ما ينسجم مع ما توصل إليه واري ولفكير (2021) بأن رأس المال النفسي يمثل ركيزة أساسية في تعزيز رفاهية العاملين والتقليل من الضغوط المهنية. كما يؤكد ذلك ما أشار إليه الفتلاوي (2018) بأن فاعلية الذات والتعاؤل يشكلان منطلقاً مهماً للحد من الصمت التنظيمي وتعزيز المبادرة الفردية.

وفيما يخص بعد المرونة الذي سجل أعلى المتوسطات، فإن ذلك يعكس قدرة المرأة الموظفة على التكيف مع المتغيرات التنظيمية، وهو ما يتفق مع ما بينه محمد (2023) بأن رأس المال النفسي يتأثر بالجينات التنظيمية والسياسات الداخلية للمنظمات، مما يعزز من مرونة الموظف في مواجهة الضغوط.

من جهة أخرى، يُظهر بعد الأمل مستوى مرتفعاً لكنه أدنى نسبياً من بقية الأبعاد، مما قد يشير إلى الحاجة لدعم إضافي في مجال وضع الأهداف طويلة المدى وتعزيز الدافعية نحو تحقيقها. ويتفق هذا مع ما أبرزه المصري (2022) من أن رأس المال الاجتماعي القائم على العلاقات والثقة المتبادلة يعزز التزام الأفراد التنظيمي، وهو ما يساهم في رفع مستوى الأمل والتحفيز المستقبلي.

كما تدعم النتائج ما جاء في دراسة الدرهمي والهوراني (2025) بأن شبكات الدعم الاجتماعي تمثل ركيزة أساسية في تعزيز رأس المال النفسي، إذ تُمكن الأفراد من مواجهة التحديات بثقة أكبر.

تشير الباحثة في نتائج الدراسة إلى أن المرأة الموظفة تمتلك رأس مال نفسي واجتماعي مرتفع، وهو ما يعكس قدرة المرأة السعودية على التكيف والمرونة في بيئة العمل، بما يتماشى مع التوجهات الحديثة لتمكين المرأة في المملكة. على الرغم من التطور الواضح في رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة في بيئة العمل، فإن تعزيز مستوى الأمل والتحفيز طويل المدى يحتاج إلى دعم مؤسسي أكبر، مثل توفير برامج تدريبية تركز على تحقيق الأهداف المستقبلية وتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية.

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص علي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستدامة التنظيمية على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاستدامة التنظيمية	بين المجموعات	١٢,٥٠	٣,١٢٥	٣,٤٥	٠,٠١٠
	داخل المجموعات	٣٧٧,٠٠	١,٠١١		
	المجموع	٣٨٩,٥٠			
رأس المال النفسي والاجتماعي	بين المجموعات	١٠,٠٠	٢,٥٠٠	٢,٨٠	٠,٠٢٥
	داخل المجموعات	٣٧٧,٠٠	١,٠١١		
	المجموع	٣٨٧,٠٠			

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الاستدامة التنظيمية، حيث بلغت قيمة (ف) = (٣,٤٥) عند مستوى دلالة (٠,٠١٠)، وهو ما يشير إلى أن الاستدامة التنظيمية تُعد مؤثرًا جوهريًا في بيئة العمل وتنعكس على اتجاهات الموظفين وسلوكياتهن.

كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية أيضًا في مجال رأس المال النفسي والاجتماعي، إذ بلغت قيمة (ف) = (٢,٨٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٢٥)، مما يدل على أن تحسين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات يسهم في تعزيز مستويات الدعم النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة.

تدل النتائج على أن تعزيز الاستدامة التنظيمية داخل المؤسسات لا يقتصر على تحقيق الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يمتد ليؤثر في تكوين بيئة عمل مستقرة وداعمة نفسيًا واجتماعيًا للعاملين. وهذا ما يتفق مع ما أشار إليه منسي (٢٠٢٢، ص. ١٥٠) حيث أوضح أن الاستدامة التنظيمية تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الرفاهية النفسية كعامل وسيط، مما يدعم ما توصلت إليه هذه الدراسة حول العلاقة المتبادلة بين التنظيم واستقرار الأفراد.

توضح النتائج أن وجود فروق دالة في رأس المال النفسي والاجتماعي يعكس أهمية الجانب النفسي كوسيط مؤثر بين الموظف والمؤسسة. وهو ما يتسق مع دراسة واري ولفقير (٢٠٢١، ص. ١١٥) التي أكدت أن رأس المال النفسي يمثل قوة دافعة لرفاهية العاملين، ويعزز من قدرتهم على مواجهة الضغوط الوظيفية والتكيف مع التحديات المؤسسية.

تستخلص الباحثة أن الاستدامة التنظيمية مرتبطة بالقيادة الفاعلة التي تركز على قيم أخلاقية تعزز من استمرارية المؤسسة. وهذا يتقاطع مع ما توصل إليه الميالي والحسني (٢٠٢٤، ص. ١٧٥) حيث أشارا إلى أن القيادة الأخلاقية تمثل مدخلاً أساسياً في تحقيق الاستدامة الاستراتيجية للمؤسسات، وهو ما يتلاقى مع هذه النتائج التي ربطت بين استدامة المؤسسة وتعزيز الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفات.

للإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص علي: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟
للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب نتائج تحليل التباين الأحادي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارات إدارة الذات	بين المجموعات	10.00	2.500	٢,٨٠	٠,٠٢٥
	داخل المجموعات	377.00	1.011		
	المجموع	387.00			
رأس المال النفسي والاجتماعي	بين المجموعات	٨,٠٠	٢,٠٠٠	٢,٥٠	٠,٠٤
	داخل المجموعات	٣٧٧,٠٠	١,٠١١		
	المجموع	٣٨٥,٠٠			

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة. فقد بلغت قيمة (ف) = (٢,٨٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٢٥) لمهارات إدارة الذات، مما يدل على أن امتلاك الموظفات لمستويات مرتفعة من مهارات التخطيط، التنظيم، وضبط الانفعالات يسهم بشكل

واضح في تحسين قدراتهن على التكيف والنجاح في بيئة العمل. كما أظهرت النتائج وجود أثر دال أيضًا لمهارات إدارة الذات على رأس المال النفسي والاجتماعي حيث بلغت قيمة (ف) = (٢,٥٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٤)، وهو ما يعكس العلاقة التكاملية بين المهارات الذاتية وبين تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي في بيئة العمل.

تؤكد النتائج أن المرأة الموظفة التي تمتلك مهارات عالية في إدارة الذات تكون أكثر قدرة على تنمية فاعلية ذاتها، التفاؤل، الأمل والمرونة، وهي الأبعاد المكونة لرأس المال النفسي. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة محمد (٢٠٢٣، ص. ٣٧٢) التي أوضحت أن العوامل التنظيمية والشخصية، ومنها مهارات الضبط الذاتي، تمثل محدّدًا جوهريًا لتطوير رأس المال النفسي في المؤسسات.

تظهر النتائج أن مهارات إدارة الذات لا تقتصر على تعزيز رأس المال النفسي، بل تمتد لتشمل رأس المال الاجتماعي من خلال تحسين التواصل، بناء العلاقات المهنية، والقدرة على التعاون مع الزملاء. وهذا ما يتسق مع نتائج دراسة المصري (٢٠٢٢، ص. ٦٠) التي أوضحت أن رأس المال الاجتماعي يمثل عنصرًا أساسيًا في تعزيز الالتزام التنظيمي، وهو ما يمكن دعمه عبر مهارات تنظيم الذات وضبط السلوك داخل بيئة العمل.

يتضح للباحثة من النتائج أن أثر مهارات إدارة الذات يزداد فاعلية عندما تكون المؤسسة داعمة للاستدامة والقيادة الأخلاقية. وهذا يتفق مع دراسة الميالي والحسني (٢٠٢٤، ص. ١٧٥) التي أوضحت أن القيادة الأخلاقية تمثل إطارًا داعمًا للاستدامة وتعزيز قدرات العاملين، بما في ذلك مهارات إدارة الذات. كما أشار المنسي (٢٠٢٢، ص. ١٥٠) إلى أن الرفاهية النفسية تمثل وسيطًا مهمًا في العلاقة بين ممارسات التنظيم والأداء، وهو ما يعزز العلاقة الحالية بين إدارة الذات ورأس المال النفسي والاجتماعي.

التوصيات:

١. تعزيز سياسات الاستدامة التنظيمية داخل المؤسسات من خلال تبني ممارسات تنظيمية عادلة وشفافة تساهم في رفع مستوى الثقة والاطمئنان لدى المرأة الموظفة، مما ينعكس إيجاباً على رأس مالها النفسي والاجتماعي.
٢. إعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات مثل: إدارة الوقت، الضبط الانفعالي، تحديد الأولويات بما يعزز قدرة المرأة الموظفة على التكيف مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
٣. تفعيل برامج الدعم النفسي والاجتماعي في بيئات العمل النسائية عبر وحدات استشارية أو لجان خاصة تُعنى بتحسين الرفاهية النفسية والاجتماعية للمرأة، بما يساهم في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لديها.
٤. الاهتمام بالقيادة الأخلاقية والتمكين الوظيفي من خلال إشراك المرأة في اتخاذ القرار وإتاحة فرص القيادة، وذلك لتعزيز الثقة التنظيمية وتحفيز الإبداع والانتماء الوظيفي.
٥. تشجيع بناء شبكات اجتماعية مهنية داخل المؤسسة تسمح بتبادل الخبرات والدعم المتبادل بين النساء الموظفات، مما يعزز رأس المال الاجتماعي ويساهم في تحقيق الاستدامة التنظيمية.
٦. اعتماد مؤشرات لقياس أثر الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات بشكل دوري داخل المؤسسات النسائية أو المؤسسات التي تشغل فيها المرأة، بما يساعد على تقييم الفجوات وتحسين بيئة العمل باستمرار.
٧. دعم السياسات الحكومية والمؤسسية الموجهة نحو تمكين المرأة عبر توفير بيئات عمل آمنة ومستدامة تحافظ على صحتها النفسية والاجتماعية وتزيد من كفاءتها الإنتاجية ومشاركتها في التنمية المستدامة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، عبدالناصر محمد سيد. (٢٠٢٤). الاستدامة التنظيمية: التعريف والأهداف والأهمية والأنواع والمبادئ والأبعاد. *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، ٣٠ (2)، ٢٣٧-٢٤٨. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.
- حراحشه، فاطمة رضوان، والمومني، عبداللطيف عبدالكريم محمد، والسعدي، عماد توفيق. (٢٠٢٤). رأس المال النفسي وعلاقته بالدعم الاجتماعي لدى طلبة جامعة اليرموك للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢. *إربيد للبحوث والدراسات الإنسانية*، ٢٦ (4)، ٥٦٦-٥٨٦. جامعة إربد الأهلية - عمادة البحث العلمي.
- الدرمكي، سلمى محمد، والهوراني، محمد عبدالكريم. (٢٠٢٥). رأس المال الاجتماعي في الأسرة الإماراتية: دراسة سوسيولوجية في مدينة كلباء. *مجلة الآداب، ملحق (1)*، ٤٦٩-٥١٢. جامعة بغداد - كلية الآداب.
- الزبيدي، لمياء سلمان عبد علي، والنصراوي، حامد عادل عباس. (٢٠٢٢). معالجات الاضطراب المعرفي ودورها في تعزيز الاستدامة التنظيمية: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من تدريسي جامعة الكوفة. *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية*، ١٦ (31)، ٢٢٣-٢٥٨.
- <https://doi.org/10.36327/0829-016-031-048>
- صالح، ميادة مهدي، وعبدالله، إيمان نجم الدين، وخليف، سلطان أحمد. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي وانعكاساته على السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء نينوى. *مجلة الجامعة العراقية*، ٦١ (2)، ٥٨٥-٥٩٤. الجامعة العراقية - مركز البحوث والدراسات الإسلامية.
- الفتلاوي، ميثاق هانف. (٢٠١٨). العلاقة بين رأس المال النفسي والصمت التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين في مستشفى الحسين العام في كربلاء المقدسة. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٥ (4)، ٢٤٤-٢٦٧.
- جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد.

محمد، لمياء عيد الطيب، إبراهيم، محمد صبري الأنصاري، عبداللاه، صابرين
نشأت عبدالرازق، ومحمد، ابتسام محمد عبداللاه. (٢٠٢٤). الاستدامة التنظيمية
بجامعة جنوب الوادي. *مجلة العلوم التربوية*، ٦١ (2)، ٣٧٣-٤٠٨. جامعة جنوب
الوادي - كلية التربية بقنا.

محمد، هدير حسن علي (٢٠٢٣). تأثير الجينات التنظيمية على رأس المال
النفسي: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. *المجلة العلمية
للاقتصاد والتجارة*، ٢ (1)، ٣٦٥-٣٨٤. جامعة عين شمس - كلية التجارة.

المصري، محمد عزت. (٢٠٢٢). أثر رأس المال الاجتماعي على تنمية الالتزام
التنظيمي لدى العاملين بأجر بالمنظمات التطوعية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*،
٧٤ (1)، ٩٤-٤٥. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين.

المنسي، محمود عبدالعزيز. (٢٠٢٢). العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء
الوظيفي: "الدور الوسيط للرفاهية النفسية": دراسة تطبيقية على المستشفيات
والمراكز الطبية بجامعة المنصورة في مصر. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٢ (4)،
١٣٩-١٦٢. <https://doi.org/10.21608/AJA.2022.273269>.

المياي، حاكم أحسوني مكرود، والحسني، محمد هادي باسم. (٢٠٢٢). دور
الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية: دراسة استطلاعية في جامعة
الكوفة. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٨ (2)، ٤١٧-٤٤٠. جامعة
الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد.

المياي، حاكم أحسوني مكرود، والحسني، محمد هادي باسم. (٢٠٢٤). دور
القيادة الأخلاقية في تعزيز الاستدامة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية. *مجلة مركز
دراسات الكوفة*، ٧٣ (1)، ١٦١-٢٠٤. جامعة الكوفة - مركز دراسات الكوفة.

النجار، عماد عبدالعزيز عيد القصبي، وعرب، منى أحمد عبدالوهاب. (٢٠٢٢).
دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي:
دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. *المجلة
العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٣ (2)، ٣٤٥-

٣٨١. <https://doi.org/10.21608/jces.2022.248093>.

واري، حسين، ولققيير، علي. (٢٠٢١). أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، ٦ (1)، ١٠٧-١٢٠. جامعة باتنة ١
الحاج لخضر - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ellemers, N., & Chopova, T. (2021). *The social responsibility of organizations: Perceptions of organizational morality as a key mechanism explaining the relation between CSR activities and stakeholder support*. Research in Organizational Behavior. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2022.100156>
- Hou, L., & Cai, W. (2024). *Effect of empowering leadership on employees' workplace loneliness: a moderated mediation model*. Frontiers in Psychology, 15:1387624. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1387624>
- Ismail, J., Bibi, M., & Fatima, N. (2023). *Sustainable HRM Practices and Psychological Well-Being of Employees: A Case of Private Sector Banks in Pakistan*. Sarhad Journal of Management Sciences, 9(2).
- Kariri, H. D. H., & Radwan, O. A. (2023). *The Influence of Psychological Capital on Individual's Social Responsibility through the Pivotal Role of Psychological Empowerment: A Study Towards a Sustainable Workplace Environment*. Sustainability, 15(3), 2720. <https://doi.org/10.3390/su15032720>
- Mushtaq, S., & Akhtar, S. (2024). *Sustainable HRM strategies, enhancing organizational resilience and advancing sustainability goals*. Journal of Management Development, 43(5), 712–726. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2024-0072>
- Rahman, M., Abd Wahab, S., & Abdul Latiff, A. S. (2022). *Definitions and concepts of organizational sustainability: A literature analysis*. Society & Sustainability, 4(2), 21-32. <https://doi.org/10.38157/ss.v4i2.496>
- Saleh Alshebami, A. (2021). *The Influence of Psychological Capital on Employees' Innovative Behavior: Mediating Role of Employees' Innovative Intention and Employees' Job Satisfaction*. SAGE Open, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211040809>

- Sawanglok, R., & Thaweepaiboonwong, J. (2024). *The Influence of Transformational Leadership, Psychological Capital and Psychological Empowerment on Employees' Innovative Work Behavior*. Economics and Business Administration Journal Thaksin University, 16(1), 187–204. <https://doi.org/10.55164/ecbajournal.v16i1.265518>
- Su, W., & Hahn, J. (2022). *Self-Leadership and Psychological Capital as Mediators in the Influence of Leader Motivating Language on Everyday Innovative Behavior*. SAGE Open (2022). <https://doi.org/10.1177/23294884221119453>
- Yuan, T., Chen, Y., Sun, Y., & Qiao, C. (2022). *The impact of sustainable transformational leadership on sustainable innovation ambidexterity: empirical evidence from green building Industries of China*. Frontiers in Public Health, 10:814690. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.814690>

Abstract

This study aimed to analyze the influential relationship between organizational sustainability, self-management skills, and psychological and social capital among female administrative employees. To achieve this objective, a purposive sample of (600) married and childbearing administrative employees was surveyed from Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University and King Saud University in Riyadh. The study relied on three scales, adapted to the local context: the Organizational Sustainability Scale (Gözde & Türkan, 2020), the Self-Management Skills Scale (SCMS) (Muhammet, 2014), and the Psychological and Social Capital Scale (Dudasova et al., 2022), which was translated and adapted. The findings revealed that the participants' perceptions of organizational sustainability, their practice of self-management skills, and their levels of psychological and social capital were all relatively high. Moreover, the results of the one-way analysis of variance confirmed that both organizational sustainability and self-management skills contribute effectively and independently to enhancing the psychological and social capital of the employees. Based on these findings, the study recommends integrating sustainability policies into the culture of educational institutions and designing specialized training programs to empower female employees with self-management skills as effective environment.

Keywords: Organizational sustainability - Self-management skills - Psychological and social capital.