

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

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 الهدف تم تطبيق الدراسة على عينة قصدية قوامها (٦٠٠) موظفة إدارية متزوجة ومنجبة في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية والملك سعود بالرياض، واعتمدت الدراسة على ثلاثة مقاييس تم تقنينها وهي: مقياس الاستدامة التنظيمية (Sezen-gültekin, 2020)، ومقياس مهارات إدارة الذات (Ercoskun, M. H. (2016) (SCMS)، ومقياس رأس المال النفسي والاجتماعي (اعداد الباحثة)، 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) إلى 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 (المالي، ٢٠٢٢).

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 المقابل، اظهرت نتائج دراسة Hou.etal, (2024) أن 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 الدرمني 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 استمراريتها 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).

حيث تكتسب دراسة رأس المال النفسي والاجتماعي أهمية متزايدة، إذ يمثل أحد العوامل الجوهرية التي تحدد أداء الموظف ومستوى رفاهيته ومقدار مساهمته في بيئة العمل. ويعد رأس المال النفسي مكوناً أساسياً يتضمن عناصر مثل الثقة بالنفس، الأمل، التفاؤل، والمرونة، في حين يعكس رأس المال الاجتماعي شبكة العلاقات الإيجابية والتفاعلات البناءة داخل المؤسسة. ومن هذا المنطلق، ينظر إلى الدمج بين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات على أنه مدخل واعد لتعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي، ولا سيما لدى للموظفات اللاتي يواجهن تحديات مزدوجة ناجمة عن تعدد 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 قلّما تناولت العلاقة التكاملية بين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات، وتأثيرهما معاً على رأس المال النفسي والاجتماعي. كما أن الدراسات التي تناولت هذه القضايا انصبت 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.

وفي ضوء ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في وجود قصور بحثي وتطبيقي يتعلق بفهم الكيفية التي يمكن من خلالها للاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات أن تتكامل معاً لتشكّل الية فاعلة في تعزيز رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة. إن اغفال هذه العلاقة التفاعلية لا يعد مجرد فجوة معرفية، بل قد ينعكس سلباً على جهود المؤسسات في تحقيق الاستدامة الحقيقية، من خلال تجاهل أحد أهم روافد 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 وتمكيناً 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 الشخصية 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 والاجتماعي For psychological and social 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 التفاوض، الأمل، المرونة، والثقة بالنفس، وتؤثر في سعادة الموظف وأدائه.

ويعرفه حراحشه والمومني والسعدي (٢٠٢٤) بأنه "مجموعة من الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الفرد، وتنعكس في قدرته على مواجهة الضغوط والتحديات وتحقيق التكيف الإيجابي".

أما رأس المال الاجتماعي فيمثل النسيج العلائقي الذي يدعم التعاون والإنتاجية داخل مؤسسة 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".

و يقدم الدرمني والحوارني (٢٠٢٥) تعريفاً 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).

وتقيس الدراسة الحالية رأس المال النفسي والاجتماعي إجرائيًا على أنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المرأة الموظفة على المقياس المستخدم، والتي تعبر عن مستوى امتلاكها للمكونات الأربعة الرئيسية: البعد الهيكلي والعلائقي-البعد المعرفي-فاعلية الذات والتفاوض-الامل والمرونة.

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 المكانية:

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

٣ - الحدود الزمانية:

تحدد الدراسة الحالية في الزمن الذي طبقت فيه أدوات الدراسة، وهو عام كامل

١٤٤٦-١٤٤٧هـ.

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 قدرة المؤسسة على البقاء والنمو بشكل مسؤول يوازن بين متطلبات الحاضر واحتياجات المستقبل.

ثانياً: 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.

ثالثاً: 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.

ثانياً: 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 فعالة، مما يجعله عنصراً فاعلاً وليس مجرد متلقٍ في بيئة العمل.

ثالثاً: أبعاد مهارات إدارة الذات

استناداً إلى الأداة المستخدمة في الدراسة (Ercoskun, M. H. (2016) ، يتم قياس مهارات إدارة الذات من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية 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.

ثانياً: أهمية رأس المال النفسي

تتبع أهمية رأس المال النفسي من كونه محركاً أساسياً 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

- يرى (Kariri (2023 انه 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 الدرمني 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 (المصري، ٢٠٢٢؛ الدرمني 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 فعالة، فالاستدامة التنظيمية تمثل "المظلة الحاضنة" التي توفر للمرأة الموظفة في المجتمع السعودي بيئة عمل آمنة وعادلة ومحفزة، بما يساهم في الحد من الضغوط المؤسسية وتهيئة الظروف الملائمة للنمو والتمكين المهني ومع ذلك، فإن هذه البيئة لا تكون كافية ما لم تمتلك الموظفة الأدوات والقدرات الداخلية التي تمكنها من استثمار هذه البيئة على نحو فعال.

هنا يظهر دور مهارات إدارة الذات باعتبارها "المحرك الفردي" الذي يمكّن 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 تمكّنها 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، الأمر الذي يؤدي إلى ازدهار رأس المال النفسي والاجتماعي معاً لدى المرأة الموظفة.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة عبد الناصر (٢٠٢٤) إلى 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 يسهم في ترسيخها نظرياً وتطبيقياً داخل بيئات العمل المختلفة.

وهدفت دراسة محمد (٢٠٢٣) إلى التعرف على أبعاد الجينات التنظيمية وتحليل علاقتها برأس المال النفسي في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، وذلك من خلال تحديد الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد الجينات التنظيمية ومدى ارتباطه بأبعاد رأس المال النفسي للعاملين. كما سعت الدراسة إلى قياس أثر الجينات التنظيمية في تعزيز رأس المال النفسي لدى العاملين وتقديم مجموعة من التوصيات التي تُبرز أهمية الجينات التنظيمية ودورها في تطوير

القدرات النفسية الإيجابية داخل بيئة العمل. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الجينات التنظيمية ورأس المال النفسي، بما يشير إلى أن تحسين ممارسات الجينات التنظيمية يسهم في رفع مستويات الثقة والأمل والتفاؤل والمرونة لدى العاملين.

هدفت دراسة المصري (٢٠٢٢) إلى تحليل أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي المتمثلة في (العمل الجماعي التعاوني، الثقة بالآخرين والمنظمات، قبول التنوع والتسامح، والانتماء الوطني) على تنمية الالتزام التنظيمي لدى العاملين بأجر في المنظمات التطوعية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين في عينة الدراسة، وذلك من خلال استبانة تم تطبيقها ميدانيًا وبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (٩٣) وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الاجتماعي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، مما يؤكد أن تعزيز العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المؤسسة يسهم في رفع مستوى الولاء والانتماء التنظيمي.

وهدف 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.

وهدف أيضاً 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

يتضح من عرض الدراسات السابقة أنها أسهمت بشكل ملحوظ في إثراء الجانب النظري والعملية للموضوعات المرتبطة بالاستدامة التنظيمية، ورأس المال النفسي والاجتماعي، ومهارات إدارة الذات، إلا أن كل دراسة ركزت على أحد هذه المفاهيم بشكل منفصل دون تناول العلاقة التكاملية بينها، فقد تناولت بعض الدراسات (مثل عبدالناصر، ٢٠٢٤)

الاستدامة التنظيمية من منظور مفاهيمي واستراتيجي بحث، دون ربطها بالجانب النفسي أو الاجتماعي للعاملين. بينما ركزت دراسات أخرى (مثل محمد، ٢٠٢٣) على تحليل العلاقة بين الجينات التنظيمية ورأس المال النفسي، مما أبرز أهمية البيئة التنظيمية في تعزيز السمات النفسية الإيجابية للعاملين. في حين اهتمت دراسة المصري (٢٠٢٢) بالبعد الاجتماعي، مبينة أثر رأس المال الاجتماعي على الالتزام التنظيمي، دون التطرق لدور مهارات الأفراد الذاتية. أما الدراسات (Su & Hahn، 2022؛ Yuan وآخرون، ٢٠٢٢) فقد قدمت منظوراً معاصراً يربط بين القيادة المستدامة وتنمية رأس المال النفسي والسلوك الابتكاري.

ورغم هذا التنوع، يُلاحظ أن معظم هذه الدراسات تناولت كل متغير من المتغيرات السابقة على نحوٍ منفصل أو في علاقات ثنائية محدودة، دون تناولها في إطار تكاملي يربط بين العوامل التنظيمية والفردية والنفسية والاجتماعية في آن واحد.

من هنا، تتفرد الدراسة الحالية بطرح نموذج متكامل يجمع بين الاستدامة التنظيمية ومهارات إدارة الذات ورأس المالين النفسي والاجتماعي في سياق واحد، بما يعكس تفاعل العوامل المؤسسية مع القدرات الفردية للمرأة الموظفة في البيئة السعودية

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:

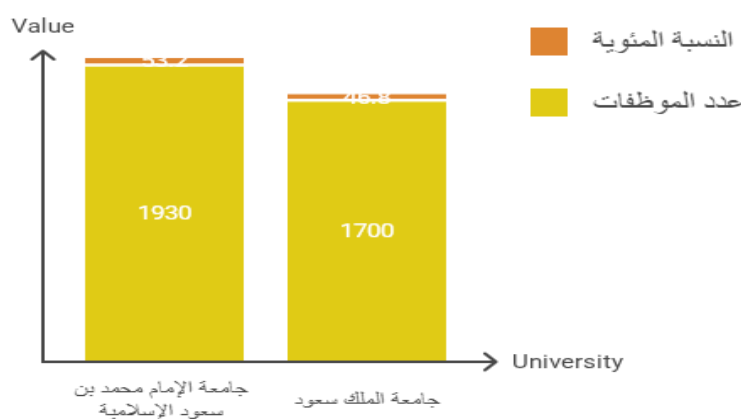
• مجتمع الدراسة :

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 بالرياض من مختلف رتبهم الوظيفية، ويبلغ عددهن (١٧٠٠) موظفة، بناءً على احصائية شؤون

الموظفين بجامعة الملك سعود ومدينة الملك عبدالله للطالبات، 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 أعده Sezen-gültekin, G., & Argon, T. (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 لارتكازه على أساس علمي متين وخصائص سيكومترية جيدة (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 تمامًا = ١) و(أوافق تمامًا = ٥). وتم التحقق من الصدق والثبات للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

أ - الصدق الظاهري

عُرِضت الفقرات على نخبة من المحكمين والمتخصصين، 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

الْبُعد	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 (Ercoskun, M. H. (2016) لقياس

مستوى ممارسة الموظفين 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 المجال للتحقق من وضوح صياغة العبارات وملاءمتها لقياس مهارات إدارة الذات، وقد أجمعوا على صلاحية 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	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة 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 الموظفات، وحُسب 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 لمقياس مهارات إدارة الذات

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

ثالثاً: مقياس رأس المال النفسي والاجتماعي

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، قامت الباحثة ببناء مقياس رأس المال النفسي والاجتماعي استناداً إلى مجموعة من الدراسات العلمية التي تناولت المفهوم وأبعاده المختلفة، ومن أبرزها: دراسة Dudasova وآخرين (٢٠٢٥) ودراسة Xu وآخرين (٢٠٢٢) ودراسة Luo وآخرين (٢٠٢١) بالإضافة إلى دراسة Mascia وآخرين (٢٠٢٢)، بما يتلاءم مع البيئة التنظيمية والثقافية السعودية، مع مراعاة تحقيق الخصائص السيكمترية للمقياس. يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٧) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، وهي:

١. البعد الهيكلي والعلائقي

٢. البعد المعرفي

٣. فاعلية الذات والتأؤل

٤. الامل والمرونة

ويتم الإجابة عن عبارات المقياس باستخدام سلم ليكرت سداسي يتكون من ستة بدائل استجابة، وهي: (أنتفق بشدة - أنتفق - أنتفق بدرجة قليلة - لا أنتفق بدرجة قليلة - لا أنتفق - لا أنتفق 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 الارشاد النفسي، فأجمعوا على مناسبة الفقرات وصلاحيتها 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 والاجتماعي والدرجة الكلية

البُعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
البعد الهيكلي والعلائقي	0.79**
البعد المعرفي	0.83**
فاعلية الذات والتفاؤل	0.77**
الامل والمرونة	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 والاجتماعي.

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

البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الهيكلي والعلائقي	7	0.87
البعد المعرفي	5	0.89
فاعلية الذات والتفاؤل	8	0.85
الامل والمرونة	7	0.88
المقياس ككل	27	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، وتحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق 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 على: 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 (Sezen-gültekin, 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

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
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
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 تُدركها 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 الموظفات 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 الموظفات 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 الموظفات، حيث أُشرن إلى أن المؤسسات تعتمد أساليب قائمة على الشفافية والمساءلة وتشجيع الإبداع، فضلًا عن تفعيل الذاكرة التنظيمية وصياغة رؤى 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 الموظفات 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 مرتفعاً نسبياً 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 والنصراوي، ٢٠٢٢) حول تكامل أبعاد الاستدامة بوصفها إطاراً شاملاً يضمن بقاء المؤسسات وتطورها. للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: 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 (Ercoskun, M. H. (2016) 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 تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، 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 الموظفات يولين اهتماماً بتتبع تقدمهن وضبط سلوكياتهن في العمل. أما بعد التقييم الذاتي فقد ظهر عند مستوى متوسط إلى مرتفع (الفقرات ٩-١١)، حيث انخفضت المتوسطات نسبياً لتتراوح بين (٣,٦٦-٣,٧١)، وهو ما يعكس وجود تباين في قدرة الموظفات على وضع معايير دقيقة للحكم على أدائهن. أما بعد تعزيز الذات، فقد أظهر قوة واضحة (الفقرات ١٢-١٦) حيث تراوحت المتوسطات بين (٣,٨٤-٣,٩٢)، مما يؤكد أن الموظفات يمتلكن استراتيجيات فعالة لتحفيز ذواتهن ومكافأتهن 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 يساهمان في رفع دافعية الأفراد لممارسة أدوار أكثر مسؤولية داخل المؤسسات المستدامة.

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

كما تتفق 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 ذاتها، 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 على: ما مستوى رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة؟

اعتمدت الباحثة على مقياس رأس المال النفسي الاجتماعي الذي أعدته الباحثة، ويتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٧) 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	١٥	3.88	0.46	مرتفعة
2	3.91	0.50	مرتفعة	١٦	3.85	0.45	مرتفعة
3	3.87	0.47	مرتفعة	١٧	3.89	0.49	مرتفعة
4	3.82	0.45	مرتفعة	١٨	3.83	0.47	مرتفعة
5	3.84	0.42	مرتفعة	١٩	3.86	0.44	مرتفعة
6	3.80	0.44	مرتفعة	٢٠	3.90	0.48	مرتفعة
٧	3.88	0.46	مرتفعة	٢١	3.92	0.47	مرتفعة
8	3.86	0.44	مرتفعة	٢٢	3.94	0.49	مرتفعة
9	3.92	0.49	مرتفعة	٢٣	3.91	0.50	مرتفعة
10	3.89	0.51	مرتفعة	٢٤	3.87	0.46	مرتفعة

رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	رقم الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
11	3.90	0.46	مرتفعة	٢٥	3.93	0.48	مرتفعة
12	3.93	0.48	مرتفعة	٢٦	3.95	0.47	مرتفعة
١٣	3.85	0.45	مرتفعة	٢٧	3.90	0.46	مرتفعة
١٤	3.88	0.47	مرتفعة				

تشير نتائج الجدول (١١) إلى أن مستوى رأس المال النفسي والاجتماعي لدى المرأة الموظفة جاء عند درجة مرتفعة بمتوسط عام بلغ ($M=3.89$, $SD=0.47$)، مما يدل على تمتع الموظفات بدرجة عالية من السمات الإيجابية المرتبطة بالكفاءة النفسية والعلاقات الاجتماعية الداعمة في بيئة العمل. كما أظهرت الأبعاد الأربعة للمقياس (البعد الهيكلي والعلاقي، البعد المعرفي، فاعلية الذات والتفاؤل، الأمل والمرونة) متوسطات مقاربة، بما يعكس توازناً عاماً في مكونات رأس المال النفسي والاجتماعي.

وتكشف النتائج أن بعد الأمل والمرونة قد سجل أعلى المتوسطات ($M\approx 3.93$)، وهو ما يشير إلى قدرة المرأة الموظفة على التكيف مع الضغوط والتحديات التنظيمية ومواصلة العمل بكفاءة رغم الصعوبات. ويتسق ذلك مع ما أوضحه محمد (٢٠٢٣) من أن رأس المال النفسي يتأثر بالجينات التنظيمية والسياسات الداخلية للمنظمات، بما يعزز من مرونة الأفراد واستجاباتهم الفعالة للمتغيرات المهنية.

أما بعد فاعلية الذات والتفاؤل فقد جاء بدرجة مرتفعة كذلك ($M\approx 3.90$)، مما يعكس الثقة العالية لدى المرأة في قدراتها على الإنجاز والتعامل مع التحديات اليومية. وهذا ما أكد عليه الفتلاوي (٢٠١٨) بأن فاعلية الذات والتفاؤل يمثلان ركيزة جوهرية في الحد من الصمت التنظيمي وتعزيز المبادرة الفردية لدى العاملين.

وفي المقابل، أظهر البعد الهيكلي والعلائقي متوسطاً مرتفعاً لكنه أدنى نسبياً ($M\approx 3.86$)، ما يدل على وجود علاقات اجتماعية إيجابية وشبكات تواصل فاعلة داخل بيئة العمل، مع إمكانية تطويرها بشكل أكبر عبر بناء الثقة المتبادلة والتعاون المؤسسي. وهو ما

يتفق مع ما أشار إليه المصري (٢٠٢٢) بأن رأس المال الاجتماعي القائم على العلاقات والثقة والتعاون المتبادل يسهم في رفع الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المشتركة.

أما البعد المعرفي فقد جاء بدرجة مرتفعة ($M \approx 3.85$)، مما يعكس تبني الموظفين لقيم العمل الجماعي والمشاركة والانتماء، وهو ما يدعمه ما بينه الدرهمي والهوراني (٢٠٢٥) من أن شبكات الدعم الاجتماعي والقيم المشتركة تمثل قاعدة أساسية في بناء رأس المال النفسي والاجتماعي وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات بثقة.

وأخيراً، تشير الباحثة إلى أن المرأة الموظفة في بيئة الدراسة تمتلك مستوى مرتفعاً من رأس المال النفسي والاجتماعي، الأمر الذي يعكس قدرتها على التكيف والمرونة في بيئة العمل السعودية، ويبرز فاعلية برامج تمكين المرأة في تعزيز مواردها النفسية والاجتماعية. ومع ذلك، تؤكد الباحثة على أهمية تعزيز البعد المعرفي لدى الموظفات من خلال برامج مؤسسية موجهة نحو تطوير الأهداف المستقبلية وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية، بما ينسجم مع الاتجاهات الحديثة في التنمية البشرية وتمكين المرأة داخل المؤسسات المستدامة.

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: 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 يتوافق مع ما توصل إليه الميالي والحسني (٢٠٢٤، ص. ١٧٥) حيث أشارا إلى أن القيادة الأخلاقية تمثل مدخلًا أساسيًا في تحقيق الاستدامة الاستراتيجية للمؤسسات، ويأتي هذا الاتساق ليؤكد النتائج التي ربطت بين استدامة المؤسسة وتعزيز الجوانب النفسية والاجتماعية للموظفات.

للإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على: 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 قدرتهن 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 محددًا 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 يتفق مع نتائج دراسة المصري (٢٠٢٢، ص. ٦٠) التي أوضحت أن رأس المال الاجتماعي يمثل عنصراً أساسياً في تعزيز الالتزام التنظيمي، وهو ما يمكن دعمه عبر مهارات تنظيم الذات وضبط السلوك داخل بيئة العمل. يتضح 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 إطاراً داعماً للاستدامة وتعزيز قدرات العاملين، بما في ذلك مهارات إدارة الذات. كما أشار المنسي (٢٠٢٢، ص. ١٥٠) إلى أن الرفاهية النفسية تمثل وسيطاً مهماً 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 تسهم في رفع مستوى الثقة والامان 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 يسهم 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 والاندماج الوظيفي.
٥. تشجيع بناء شبكات اجتماعية مهنية داخل المؤسسة تسمح بتبادل الخبرات والدعم المتبادل بين النساء الموظفات، مما يعزز رأس المال الاجتماعي ويسهم 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-

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

واري، حسين، ولقير، 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:

- Dudasova, L., Prochazka, J., Vaculik, M., & Lorenz, T. (2025). Adaptation and validation of the Arabic version of the revised Compound Psychological Capital Scale (CPC-12R). *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 56, 231–241. <https://doi.org/10.1007/s11612-025-00814-3>
- 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>
- Ercoskun, M. H. (2016). *Adaptation of Self-Control and Self-Management Scale (SCMS) into Turkish Culture: A Study on Reliability and Validity*. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(4), 1125-1145.
- 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>
- Luo, C.-Y., Tsai, C.-H. (Ken), Chen, M.-H., & Gao, J.-L. (2021). *The effects of psychological capital and internal social capital on frontline hotel employees' adaptive performance*. *Sustainability*, 13(10), 5430. <https://doi.org/10.3390/su13105430>

- Mascia, D., Morandi, F., & Cicchetti, A. (2022). Workplace social capital: Redefining and measuring the construct. *Social Indicators Research*, 161(3), 1021–1040. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03028-y>
- 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>
- Sezen-gültekin, G., & Argon, T. (2020). Development of organizational sustainability scale. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 507-531.
- 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>
- Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., Guan, J., & Liu, X. (2022). Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 938875. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.938875>
- 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 (Sezen-gültekin, 2020), the Self-Management Skills Scale (SCMS) (Ercoskun, M. H. (2016), and the Psychological and Social Capital Scale developed by the researcher. 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.