

الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي: دراسة حالة موظفي مفوضية الاتحاد الإفريقي بأديس بابا.

The mediating role of psychological capital in the relationship between quality of work life and organizational creativity: a case study of the African Union Commission employees in Addis Ababa.

واري زكرياء ¹	واري حسين	لفكير علي
محلل مشاريع بمفوضية الاتحاد الإفريقي - إثيوبيا	مختبر المهارات الحياتية بالمسيلة	جامعة برج بوعريريج - الجزائر
OuariZ@africa-union.org	hocine.ouari@univ-bba.dz	ali.lefkir@univ-bba.dz
تاريخ الاستلام: 2022/02/ 06	تاريخ القبول: 2022/02/ 14	تاريخ النشر:
2022/03/03		

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي، من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وتحقيقاً لذلك، قمنا بإعداد إستبيان وتوزيعه على عينة عشوائية تتكون من (82) إطاراً سامياً ينتمون لقسم التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين بمفوضية الاتحاد الإفريقي بأديس بابا، ومن أجل المعالجة الإحصائية للبيانات إستخدمنا النمذجة بالمعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط. الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الإبداع التنظيمي، رأس المال النفسي.

Abstract:

This study aims to identify the relationship between the quality of work life and organizational creativity, through psychological capital as a mediating variable, and to achieve this, we prepared a questionnaire and distributed it to a random sample consisting of (82) senior officers, they belong to the Department of Economic Development, Trade, Industry and Mining of the African Union Commission in Addis Ababa, For the statistical treatment of the data, we used structural equations modeling by the partial least squares method (PLS-SEM), and the study concluded that there is a statistically significant impact of the quality of work life on organizational creativity; There is a statistically significant impact of the quality of work life on psychological capital; There is a statistically significant effect of psychological capital on organizational creativity; There is a statistically significant impact of the quality of work life on organizational creativity with the presence of psychological capital as a mediating variable.

Key words: Quality of Work Life, Organizational Creativity, Psychological Capital.

مقدمة:

تشير أغلب البحوث في ميدان السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية إلى الدور الكبير الذي تقوم به جودة حياة العمل (Quality of Work Life) خصوصا في التغييرات الملاحظة التي تحدثها في سلوك العاملين ومستوى إبداعهم، لذلك أصبحت المنظمات الحديثة تولي اهتماما وتركيزا كبيرا على جودة حياة العمل.

وأشار (Havlovic, 1991) في دراسته بأن جودة حياة العمل تعبر عن الظروف والبيئة الصحية والمشجعة لمكان العمل والتي تدعم وترقي وتزيد من رضا الموظفين، وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، وأنظمة ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للنمو، وتحقيق من خلال الإهتمام بالنواحي الإنسانية في مكان العمل لضمان تحسين الإنتاجية، وهذا يتأتى عن طريق إتاحة الفرص للأفراد من أجل استخدام إمكانياتهم وقدراتهم.

لذا فإن مفهوم جودة حياة العمل يعد من المفاهيم الحديثة نوعا ما والذي أسال حير العديد من الأكاديميين والباحثين، بحيث تعرف جودة حياة العمل بأنها: مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص 299).

إنطلاقا من هذا التعريف نجد بأن جودة حياة العمل تؤثر في العاملين والمنظمة على حد سواء، وهو ما يقودنا إلى مفهوم آخر متعلق بالإبداع؛ وفي هذا الصدد يرى جوي بول جيلفورد (Joy Paul Guilford) والذي يعود إليه الفضل في الخروج على النظرية التقليدية للذكاء ومساوئته بالإبداع، وتقدم نظريته في البناء العقلي (Structure of Intellect) والتفريق بين التفكير المتقارب (التجميعي) الذي تقيسه اختبارات الذكاء وبين التفكير المتباعد أو المتشعب الذي تقيسه اختبارات الإبداع التي وضعها سنة (1959)، حيث عرف الإبداع بأنه: "سمات استعداديه تضم الطلاقة في التفكير، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات أو الإسهاب" (واري و لفقيه، 2019، صفحة 201).

وعند تطرقنا للإبداع في مجال العمل نشير إلى الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity) والذي يعرف بأنه: " فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والمباني التنظيمية والأنظمة الإدارية والمخططات والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين" (داود، 2020، صفحة 9).

كما شهدت السنوات الأخيرة تحولات عديدة في مجال السلوك التنظيمي كان من بينها تغير النظرة من التركيز على سلبيات العاملين إلى الاهتمام بالجوانب الإيجابية، ومحاولة تنميتها وصولاً إلى تلاشي هذه السلبيات، وهنا ظهر ما يعرف بالسلوك التنظيمي الإيجابي (Positive Organizational Behavior) والمشتق من علم النفس الإيجابي (Positive Psychology)، الذي يهتم بدراسة كيفية تعظيم الإستثمار في الموارد البشرية من خلال تحقيق رفاهية الفرد والإستغلال الأمثل لقدراته، والتخفيف من وطأة المعاناة التي قد تواجهه في المنظمة (المنسي، 2018، صفحة 2).

وقد ناقش مارتن سيليجمان (Martin Seligman) هذه المفاهيم لأول مرة في عام (1999) وقام فريد لوثانز (Fred Luthans) وزملاؤه بتطويرها وإسقاطها في المنظمات عام (2004) في الولايات المتحدة الأمريكية (Cavus & Gokcen, 2015, p. 245)، فمن بين هذه المفاهيم (المرتبطة بمجال علم النفس الإيجابي والتي تم إسقاطها في مجال العمل نجد الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy)، التفاؤل

(Optimism)، الأمل (Hope)، المرونة (Resilience)، وقد شكلت هذه العوامل الأربعة مجتمعة بما سماه لوثانز (Luthans) رأس المال النفسي (psychological capital)، ومختصرة بـ (PsyCap) (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, p. 559).

وما هو ملاحظ أن المنظمات أصبحت تسعى جاهدة إلى خلق بيئة عمل مناسبة وناجحة وتطويرها باستمرار لتكون أكثر إيجابية للعاملين فيها، وبإمكانها أن تسهم في زيادة دافعيتهم وكفاءتهم وتشعرهم بالرضا وتسليحهم بالأمل والعزيمة، بالإضافة إلى مساعدتهم على التحكم في سلوكياتهم وانفعالاتهم والصمود أمام التحديات والمشكلات والضغوط عبر التركيز على توظيف القدرات النفسية والمتمثلة برأس المال النفسي للعاملين مما قد يسمح في تعزيز الإبداع التنظيمي (الزبيدي ومهدي، 2018، صفحة 321).

ومن هنا يتجلى لنا أهمية جودة حياة العمل ودورها في تعزيز القدرات النفسية والمتمثلة برأس المال النفسي والقدرات الإبداعية للعاملين في بيئة عملهم، لذلك جاءت الدراسة الحالية كمحاولة للإطلاع على الدور الوسيط الذي يلعبه رأس المال النفسي في هذه العلاقة، والذي لا زال بحاجة إلى إثراء معرفي في البيئة العربية والإفريقية بشكل عام والبيئة الجزائرية بشكل خاص، ومنه جاءت الدراسة الحالية في محاولة منها لتغطية هذه الفجوة العلمية، ومن خلال كل ما سبق يمكننا طرح التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية وتساؤلات الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.

أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- اختبار مدى وجود أثر لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- اختبار مدى وجود أثر لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.
- اختبار مدى وجود أثر لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا.

أهمية الدراسة:

- ترتبط أهمية أي دراسة بأهمية متغيراتها، فسواء متغير جودة حياة العمل أو رأس المال النفسي أو الإبداع التنظيمي، تعتبر من المتغيرات الهامة في ظل التغيرات التي تشهدها المؤسسات الإفريقية، مما يستلزم لتطوير ممارسات جودة حياة العمل، الذي قد ينعكس بالإيجاب على مستوى رأس المال النفسي لموظفيها ومن ثم على الإبداع التنظيمي ككل، هذا إن أرادت إقتحام السوق العالمية كما هو منتظر منها في إطار سعي الاتحاد الإفريقي.
- تبرز أهمية هذه الدراسة كذلك في القطاع الذي سنتناوله ألا وهو مقر الاتحاد الإفريقي بأديس أبابا بإثيوبيا، الذي يحتاج لتراكم معرفي حتى يتمكن من رفع التحدي والوصول بقراراته إلى المعايير العالمية.
- تزويد المهتمين بدراسة ميدانية، في ظل غياب الدراسات في حدود علمنا التي جمعت بين هذه المتغيرات معا، ومن ثم قد تشكل هذه الدراسة مصدرا لدراسات أخرى جديدة مع عينات أكبر وربما في قطاعات أخرى.

المحور الأول: الإطار النظري لمفاهيم الدراسة:

أولا: مفهوم جودة حياة العمل:

تعد جودة حياة العمل السائدة في المنظمات أحد مصادر رضا الأفراد العاملين، ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة حياة العمل بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية و أخلاقية تتحملها المنظمات و يتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسؤولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة من حيث النمو و الإزدهار والتكيف للمتطلبات البيئية، فنجاح المنظمة بتهيئة جودة مناسبة من حياة العمل يمكن أن يساعدها في إطلاق طاقات أفرادها العاملين تحقيقا لهدف زيادة الإنتاجية كما ونوعا (ماضي، 2014، ص60).

ويهتم موضوع جودة حياة العمل بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة عمل أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم (ماهر، 1999، ص109).

يشير كل من Lau & May (1998) إلى أن جودة حياة العمل تبدو من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها من خلال توفير نظم وآليات تتيح للأفراد حرية المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل (المغربي، 2004، ص4-5).

وأخيرا عرف جاد الرب (2008)، جودة حياة العمل بأنها العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على حياة العمل للعاملين، وأيضا حياتهم الشخصية، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، ص5).

ومن خلال إطلاعنا على مجموعة من الدراسات السابقة وجدنا أن الأبعاد تتعدد وتختلف من باحث إلى آخر حسب موضوع الدراسة وأهدافها، وفي هذه الدراسة إعتدنا على الأبعاد التالية نظرا لخصوصية البيئة التي طبقنا فيها هذه الدراسة وهذه الأبعاد هي: أسلوب الرئيس في الإشراف، الأمان والإستقرار الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، خصائص الوظيفة، الأمن والصحة المهنية الأجور والرواتب، العلاقات الاجتماعية.

ثانيا: مفهوم رأس المال النفسي:

يعرفه كل من لوثانز، يوسف، وأفوليو (Luthans, Youssef, and Avolio) بأنه "حالة نمو عقلية إيجابية للفرد تتميز بالكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة، وهذه الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي الإيجابي قابلة للقياس، قابلة للتطوير، ويمكن تغييرها من أجل أداء عمل أكثر فعالية (kong et al., 2018, p02).

ومن خلال بحثنا حول هذا المفهوم وجدنا أنه يتكون من أربعة أبعاد (عوامل) حددها (Luthans et al., 2007)، بعد قيامه بتحليل عاملي إستكشافي (Exploratory factor analysis) وتحليل عاملي توكيدي (Confirmatory factor analysis) لمجموعة من الفقرات شكلت فيما بعد أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة)، وهذه الأبعاد قد اعتمدت في العديد من الدراسات الحديثة على سبيل المثال لا الحصر كدراسة كل من (Georgiou et al., 2019)، (Terry et al., 2020)، (Carmona-Halty et al., 2019).

ثالثا: مفهوم الإبداع التنظيمي:

تم تعريفه على أنه: " فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين". (داود، 2020، ص9)

المحور الثاني: الدراسة الميدانية:

تم تطبيق الدراسة الميدانية للموضوع على مستوى مقر الاتحاد الإفريقي المتواجد بعاصمة إثيوبيا أديس بابا، كما أن أي دراسة تستلزم فترة زمنية لإجرائها تتحدد حسب طبيعة الموضوع وقدرة الباحث على جمع البيانات والمعلومات اللازمة عنه، وهذا للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي هذا الإطار تم إجراء هذه الدراسة من (2021/12/01) إلى غاية (2022/02/05).

أولا: منهج الدراسة:

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها، "الذي يمكن الباحث من التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل يقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى إستنتاجات، تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره" (بن لقريشي وبوعطيط، 2019، ص635).

ثانيا: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الإطارات بقسم التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين (Economic Development Trade, Industry, Mining) بمفوضيات الاتحاد الإفريقي المتواجد بعاصمة إثيوبيا أديس بابا، ومجموعهم الكلي يتكون من (104) إطار.

ثالثا: عينة الدراسة:

إعتمدنا في هذه الدراسة على أسلوب المعاينة العشوائية، بحيث بعد حصولنا على إيميلات جميع الإطارات، إختارنا منهم بطريقة عشوائية عن طريق إستخدام القرعة أفراد عينة الدراسة؛ وإن تحديد حجم العينة المناسب في أي دراسة يعد من القرارات المهمة لكل باحث كونها تزوده بمعلومات يمكن الاعتماد عليها لتعميم النتائج، وإن هناك جداول ومعادلات رياضية يمكن من خلالها أن نحدد نسبة العينة من المجتمع

الأصلي، بشرط عندما يكون حجمه معلوم، والقائمة على بعض المعايير كمنهج الدراسة وحجم المجتمع، وقد إعتدنا في دراستنا هذه على معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K. Thompson) لحساب وتحديد حجم العينة المناسب، وصيغتها كما يلي:

الشكل 1: معادلة ستيفن ثامبسون لحساب وتحديد حجم العينة المناسب.

$$n = \frac{N \times p (1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p (1 - p)}$$

حيث أن:

N: حجم المجتمع

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

D: نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)

ومنه وبتطبيق المعادلة:

$$n = 104 * 0.50(1 - 0.50) [104 - 1 (0.05)^2 (1.96)^2] + 0.50(1 - 0.50) = 82.01$$

نجد: أن الحد الأدنى المطلوب لحجم العينة المسحوب من مجتمع الدراسة هو: (82) إطاراً.

رابعا: أداة الدراسة:

قمنا باستخدام إستبيان رأس المال النفسي الذي تم الإعتماد عليه في دراسة Paolillo and Platania (2022)، والذي يتضمن (12) فقرة و أربعة أبعاد، وكذا إستبيان الإبداع التنظيمي الذي تم الإعتماد عليه في دراسة واري ولفقيه (2019) والذي يتضمن (23) فقرة وسبعة أبعاد، وإستبيان جودة حياة العمل الذي قمنا بإعدادده بناء دراسة Swamy وآخرون (2015) والذي يتضمن (39) فقرة وسبعة أبعاد، وقد تم تطبيق المقاييس باللغة الإنجليزية نظرا لعدم تمكن أفراد عينة الدراسة من اللغة العربية؛ وقد كانت طريقة تنقيط الإجابات على الأداة المعتمدة في الدراسة كالتالي:

الجدول رقم 1: طريقة تنقيط الإجابات على فقرات الأداة المعتمدة في الدراسة.

البدايل الدرجة	موافق تماما 5	موافق 4	محايد 3	غير موافق 2	غير موافق تماما 1
-------------------	------------------	------------	------------	----------------	----------------------

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على دراسات سابقة

خامسا: المقاربة المستخدمة في تحليل الوساطة:

تم إستخدام الوساطة الإحصائية من قبل الكثير من الباحثين في مختلف العلوم، حيث أطلق عليها الباحثين النفسيين تسمية التأثير غير المباشر وذلك لأن التأثير غير المباشر ينتقل من المتغير المستقل X إلى المتغير التابع Y عن طريق متغير ثالث، وللنموذج الهيكلي تأثيرات مباشرة وغير مباشرة فالتأثير المباشر يكون من خلال تأثير المتغير المستقل X على المتغير التابع Y بصورة مباشرة، اما التأثير غير المباشر فيكون من خلال تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع Y عبر متغير آخر M والذي يمثل التأثير غير المباشر وتسمى بالوساطة الإحصائية (غفران، 2016، ص456).

إستخدمنا في هذه الدراسة نمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (Partial Least Squares) وتسمى أيضا نمذجة مسار PLS، "وتستخدم النمذجة القائمة على التغيرات أساسا لتأكيد أو رفض نظريات البحث، وذلك من خلال تحديد مدى قدرة

النموذج النظري المقترح في الدراسة على تقدير مصفوفة التباين لمجموعة بيانات العينة، في المقابل، تستخدم نمذجة المعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية أساساً لتطوير النظريات في البحوث الإستكشافية، وهذا بواسطة التركيز على تفسير التباين الذي يحدث في المتغيرات التابعة عند قيامنا بفحص النموذج" (هاير وآخرون، 2020، ص 23-24).

وقد إعتدنا على طريقة Bootstrapping في تحليل الوساطة؛ بحيث يرجع الفضل في تطوير هذه الطريقة إلى كل من بريشر وهايز (Hayes and Preacher) وهي اختبار إعادة المعاينة، والميزة الرئيسة لهذه الطريقة هي أنها لا تعتمد على فرضية التوزيع الطبيعي، وبالتالي فهي مناسبة أيضاً لأحجام العينات الصغيرة، كما أن لها ميزة على طريقة Sobel، حيث يمكن أن تساعد في تحديد تأثير الوساطة بشكل مؤكد، يتم حساب متوسط جميع تقديرات Bootstrap بواسطة التقدير النقطي للتأثير غير المباشر (ab) لأن التوزيع غير طبيعي، وتكمن أهميته في استنتاج التأثير غير المباشر (ab) من مجال الثقة من توزيع Bootstrap، إذا كان مجال الثقة لا يتضمن الصفر (بدوي، نعيمات، حمدي، 2019، ص 241).

سادساً: اختبار نموذج الدراسة:

بداية وقبل تأكدنا من صحة النموذج ينبغي علينا أولاً تقييم نموذج القياس، بعدها نشرع في تقييم النموذج الهيكلي، ولتقييم نموذج القياس نستخدم مؤشرات الصدق التقاربي والتحقق من عدم وجود مشكلة التعدد الخطي وكذا الصدق التمايزي.

1- الصدق التقاربي وموثوقية النموذج والتحقق من عدم وجود مشكلة التعدد الخطي:

الجدول رقم 2: الصدق التقاربي وموثوقية النموذج

الصدق التقاربي	العوامل	معامل التحميل (FL)	ألفا كرونباخ	RHO-A	الموثوقية المركبة (CR)	متوسط التباين المستخرج (AVE)	التعدد الخطي (VIF)
صدق العمل	أسلوب الرئيس في الإشراف	0,766	0,880	0,882	0,907	0,581	1,772
	الأمان والاستقرار الوظيفي	0,782					1,778
	برامج التدريب والتعلم	0,716					1,919
	خصائص الوظيفة	0,728					1,935
	الأمن والصحة المهنية	0,761					1,781
	الأجور والرواتب	0,750					2,112
	العلاقات الإجتماعية	0,736					2,047
	الأمل	0,872					2,202
صدق النفس	التفاؤل	0,770	0,870	0,873	0,899	0,561	2,406
	الكفاءة الذاتية	0,742					1,776
	المرونة	0,879					1,487
	الأصالة	0,812					2,006
إبداع التنظيمي	الطلاقة الفكرية	0,705	0,834	0,855	0,890	0,669	2,001
	المرونة الذهنية	0,749					2,204
	الحساسية للمشكلات	0,777					1,994
	الحرص على النجاح	0,747					1,961
	قبول المخاطرة	0,773					2,414
	التحليل والربط	0,769					2,567

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن معاملات التحميل (Factor Loadings) الخاصة بجميع العوامل كانت أكبر من (0.7) المعيار المقبول، ومن جهة أخرى فإن معاملات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والموثوقية المركبة (Composite Reliability) وكذا قيم معاملات (RHO-A) جميعها قد فاقت الحد الأدنى المقبول (0.7)، كما نلاحظ أيضاً أن متوسط التباين المستخرج (Average

Variance Extracted) لجميع المتغيرات الكامنة قد كان معنويا ومقبول من الناحية الإحصائية بإعتبار أن جميع المتغيرات الكامنة قد فاق متوسط التباين المستخرج لها (0.5)، مما يدل أن كل متغير كامن يشرح أكثر من نصف تباينات عوامله، كما أن النموذج لا يوجد فيه مشاكل التعدد الخطي بحيث أن جميع قيم (VIF) أقل من الحد المسموح به (5)، ومنه نستخلص بأن شروط الصدق التقاربي وموثوقية النموذج وعدم وجود مشكلة التعدد الخطي في النموذج متوفرة وكلها حسب معايير (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

2- الصدق التمييزي:

هنا نفيس اختلاف المتغيرات، ويجب أن تكون قيمة العلاقة بين المتغير ونفسه أكبر من قيمة العلاقة مع متغير آخر لكي نقول بأن الأبعاد مستقلة حسب معايير Fornell-Larcker (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017, p.148).

الجدول رقم 3: الصدق التمييزي

المتغيرات	الإبداع التنظيمي	جودة حياة العمل	رأس المال النفسي
الإبداع التنظيمي	0,762		
جودة حياة العمل	0,691	0,749	
رأس المال النفسي	0,652	0,723	0,818

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن جميع المتغيرات الكامنة لها علاقة أكبر مع نفسها مقارنة مع متغير كامن آخر، وبالتالي يمكننا قبول الصدق التمييزي للنموذج.

3- تقييم النموذج الهيكلي: نقوم بتقييم النموذج من خلال النموذج الهيكلي باستخدام مؤشرات التطابق كما هو موضح أدناه.

3-1 : معامل التحديد (R Square):

يعتبر المقياس الأكثر إستخداما لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (قيمة R^2)، وهو مقياس القوة التنبؤية للنموذج يتم حسابه بمربع الارتباط بين القيم الفعلية للمبنى الداخلي المحدد وبين قيمة المتغير المتنبئ به، يمثل هذا المعامل مجموع التأثيرات للمتغيرات الكامنة الخارجية على المتغير الكامن الداخلي، أي أنه يمثل مقدار التباين في المباني الداخلية المفسر بواسطة جميع المباني الخارجية المرتبطة بها ولأن R^2 هو مربع الارتباط بين القيم الفعلية وبين القيم المتنبئ بها، فإنه يشمل جميع البيانات التي أستخدمت في تقدير النموذج للحكم على القدرة التنبؤية للنموذج (هاير وآخرون، 2020، ص263)، وفيما يلي معامل التحديد المتحصل عليه في الدراسة:

الجدول رقم 3: معامل التحديد R^2

المتغيرات الكامنة	R2	R ² AJUSTED	حجم التفسير (الأثر)
جودة حياة العمل	1	1	
رأس المال النفسي	0.522	0.516	متوسط
الإبداع التنظيمي	0.526	0.514	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن جميع معاملات R^2 معنوية ومقبولة إحصائيا حيث أن ممارسات جودة حياة العمل تفسر ما مقداره (52,2%) من رأس المال النفسي وبالتالي فهو تفسير متوسط، في حين أن كل من جودة حياة العمل ورأس المال النفسي يفسران ما مقداره (52,6%) من الإبداع التنظيمي وهو تفسير متوسط حسب (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017)، كما أن معاملات التحديد المعدل (R^2 AJUSTED) جميعها قد كانت قريبة من معاملات التحديد ولا تختلف عنه كثيرا مما يدل على جودة النموذج ومعنويته.

3-2-: حجم الأثر (F-Square):

بالإضافة إلى تقييم قيم R^2 لجميع المباني الداخلية، يمكن استخدام التغير في قيمة R^2 عند حذف مبنى خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان المبنى محذوف له تأثير جوهري على المباني الداخلية، ويشار إلى هذا المقياس باسم حجم الأثر (Effect size) وينصح بإستعماله بشكل متزايد من قبل محرري المجلات والمراجعين، وكقاعدة عامة لتقييم حجم الأثر، فإن قيمة (0.02) تمثل تأثيراً صغيراً للمتغير الكامن الخارجي، وتمثل قيمة (0.15) تأثيراً متوسطاً للمتغير الكامن الخارجي، وتمثل قيمة (0.35) تأثيراً كبيراً للمتغير الكامن الخارجي، أما قيمة حجم التأثير التي تكون أصغر من (0.02) فتشير إلى عدم وجود أي تأثير للمتغير الكامن الخارجي (هاير وآخرون، 2020، 267).

الجدول رقم 3: معامل حجم الأثر (F-Square)

Effect size f^2		المتغيرات الكامنة
الإبداع التنظيمي	رأس المال النفسي	
0,213	1,094	جودة حياة العمل
0,103		رأس المال النفسي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأنه هنالك تأثير كبير لجودة حياة العمل على متغير رأس المال النفسي بحيث بلغ (1,094)، أما على متغير الإبداع التنظيمي عند تثبيت أحد المتغيرين فقد كان التأثير متوسط بحيث بلغ هذا التأثير معامل قدره (0,213)، في حين أن رأس المال النفسي يوجد له تأثير صغير على الإبداع التنظيمي فقد بلغ هذا التأثير معامل قدره (0,103).

3-3-: جودة التنبؤ Q^2 :

يتم الحصول على قيمة Q^2 بإستخدام عملية التعصيب (Blinfolding) بحذف للبيانات بمسافة قدرها D، والتعصيب هو أسلوب إعادة إستخدام العينة بحذف كل نقطة بيانات تقع بعد نقاط بيانات بمجال قدره D في مؤشرات المبنى الداخلي ثم تقدير المعلومات بواسطة نقاط البيانات المتبقية.

الجدول رقم 4: جودة التنبؤ Q^2

المتغيرات الكامنة	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
جودة حياة العمل	574,000	574,000	
رأس المال النفسي	328,000	220,598	0,327
الإبداع التنظيمي	574,000	411,940	0,282

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن جميع معاملات (Q^2) معنوية ومقبولة إحصائياً هذا لأنها أكبر من الصفر، ومنه فإن المتغيرات الكامنة الموجودة في نموذج الدراسة لها القدرة على التنبؤ.

3-4-: جودة المطابقة (Goodness of Fit (GoF): يعتمد تحديد ما إذا كان نموذج الدراسة صالحاً أم لا على معايير GoF (أقل من

0.1 = غير مناسب، من 0.1 إلى 0.25 = مطابقة صغيرة، من 0.25 إلى 0.36 = مطابقة متوسطة، أعلى من 0.36 = مطابقة كبيرة) وهو يحسب بالقانون التالي (Wetzels et al. 2009):

$$GOF = \sqrt{(R^2 \times AVE)}$$

وفي هذه الدراسة قد بلغ (0.59) ومنه نستنتج بأن نموذج الدراسة يتمتع بمطابقة كبيرة.

سابعاً: إختبار الفرضيات:

يتم اختبار الفرضيات من خلال معاملات المسار للتأثير المباشر وغير مباشر بثلاث خطوات (Preacher and Hayes, 2008) كما يلي:

- أولاً: سنقوم بفحص التأثير الكلي للمتغير المستقل في المتغير التابع، إذا كانت العلاقة موجبة ودالة إحصائياً، عندئذ يجب تقييم التأثير غير المباشر (تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، من خلال المتغير الوسيط).
 - ثانياً: إذا تم العثور على أن التأثير غير المباشر دال إحصائياً، فإن المتوسط موجود، غير ذلك فلا يوجد إمكانية للتوسط.
 - ثالثاً: تم التأكد من طبيعة المتوسط (توسط كلي أو جزئي) من خلال تقييم التأثير المباشر (التأثير المتبقي للمتغير المستقل في المتغير التابع بعد تضمين المتغير الوسيط، على سبيل المثال، التأثير المباشر = التأثير الكلي - التأثير غير المباشر). إذا تم العثور على قيمة دالة إحصائياً للتأثير المباشر، فهناك حالة توسط جزئية. خالف ذلك، توجد وساطة كلية.
- بعد الخطوات الثلاث المذكورة أعلاه، تم اختبار الفرضية الرابعة.

1- معاملات المسار للتأثير المباشر:

الجدول رقم 5: الأثر المباشر

الفرضيات	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
جودة حياة العمل -> الإبداع التنظيمي	0,460	0,457	0,155	2,970	0,003
جودة حياة العمل -> رأس المال النفسي	0,723	0,725	0,084	8,643	0,000
رأس المال النفسي -> الإبداع التنظيمي	0,319	0,334	0,137	2,329	0,020

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن الفرضية الأولى التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا قد تحققت بحيث بلغت قيمة هذا التأثير (0,460)، وهذا ما يتفق مع دراسة (Ghasemi, and all, 2017) وكذا دراسة (Kumar, 2019).

كما أن الفرضية الثانية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا قد تحققت وقد كان هذا التأثير كبيراً بحيث بلغت قيمته (0,723) وهو ما يتفق مع دراسة (Mensah, & Amponsah, 2014). (Tawiah, 2014).

كما نلاحظ أيضاً تحقق الفرضية الثالثة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي لدى موظفي الاتحاد الإفريقي بإثيوبيا وقد بلغت قيمة التأثير (0,319)، وهو ما يتفق مع ما توصل إليه كل من (Abbas & Raja, 2015) و (Sengüllendi et al., 2018) و (الزبيدي ومهدي، 2018)، حيث أكدوا على أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل إيجابي في الإبداع التنظيمي، إضافة لهذا فإن متغير رأس المال النفسي الإيجابي يؤدي إلى إحداث التحسينات في العديد من المواقف والسلوكيات

التنظيمية الإيجابية الأخرى للعاملين، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والالتزام، وتقليل التغيب، وأداء العمل وهذا ما توصلت إليه فعلا الدراسات التالية: (Avey et al., 2006)، (Jensen and Luthans, 2006)، (Larson and Luthans, 2006)، (Luthans et al., 2007، 2008)، (Woolley et al., 2007).

2- معاملات المسار للتأثير غير المباشر:

الجدول رقم 6: الأثر غير المباشر

الفرضيات	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
جودة حياة العمل -> رأس المال النفسي -> الإبداع التنظيمي	0,231	0,247	0,116	1,986	0,048

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه وجود أثر غير مباشر لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط، ونوع الوساطة هنا هي وساطة جزئية لرأس المال النفسي بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي، كون أنه هنالك تأثير مباشر إيجابي ودال إحصائيا بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي كما هو موضح في الجدول رقم (الأثر غير المباشر). وللتأكد من أن هذه الوساطة الجزئية موجودة فعلا ينبغي علينا دراسة الحد الأدنى والحد الأعلى لمجال الثقة (Lower and upper level) كما هو موضح في الجدول أدناه.

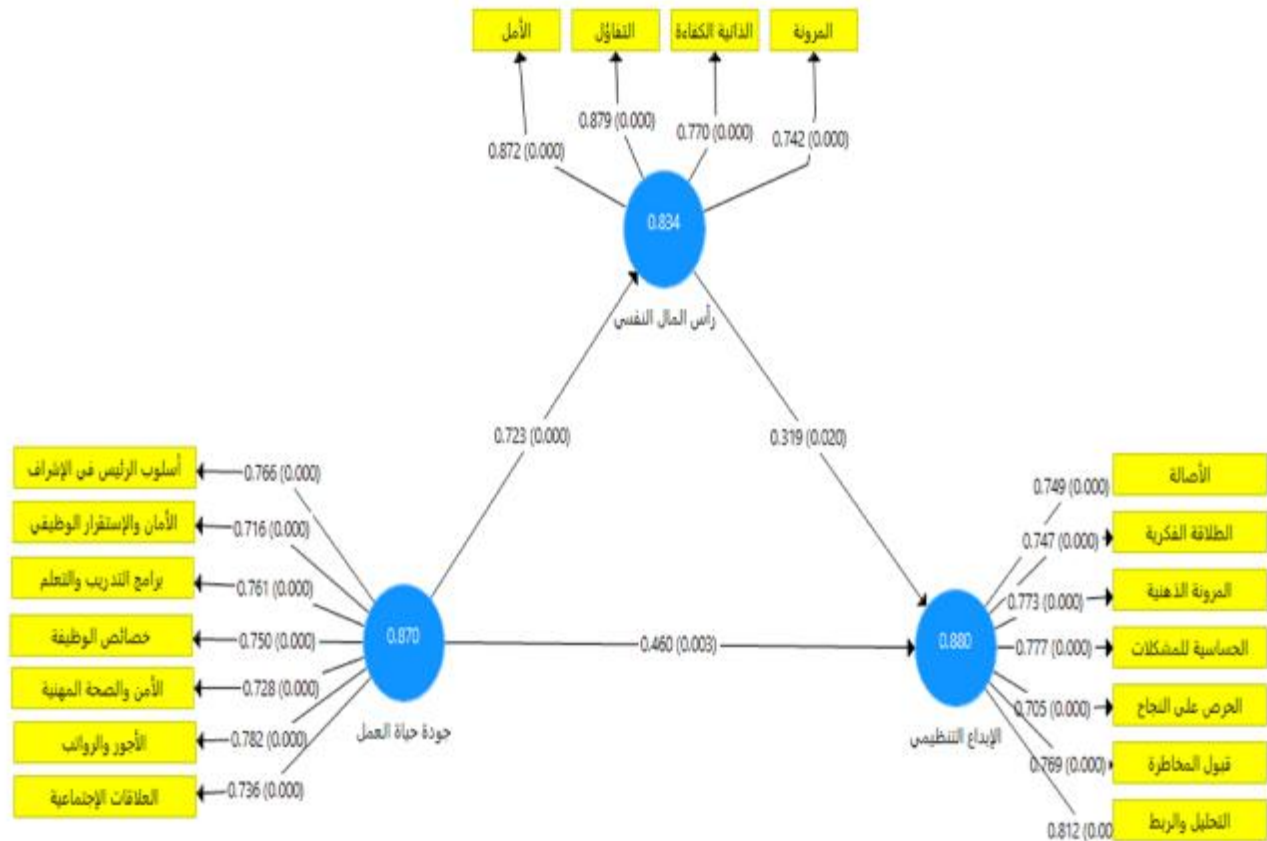
الجدول رقم 7: فترة الثقة Confidence Interval

العلاقة	Path a	Path b	Indirect Effect	SE	t-value	95% LL	95% UL
جودة حياة العمل -> رأس المال النفسي -> الإبداع التنظيمي	0,723	0,319	0,231	0,116	1,988	0,003	0,458

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ بأن معامل المسار غير المباشر بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط ينتمي إلى مجال الثقة [0,003: 0,458] بإحتمال يقدر بـ (95%)، ومنه نلاحظ أن فترة الثقة لا تشمل القيمة الصفر حسب (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017, p173)، بما أن الشرط قد تحقق والعلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي معنوية نقول بأنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط جزئي، ومنه فإن الفرضية الرابعة قد تحققت؛ من خلال هذه النتيجة نستنتج أنه كلما توفرت ممارسات جودة حياة العمل في المؤسسة بشكل جيد وتمتع الأفراد العاملين بها بمستوى عالي من رأس المال النفسي كلما حققت مستويات عالية من الإبداع التنظيمي، وفيما يلي النموذج النهائي للدراسة:

الشكل رقم 1: نتائج النموذج النهائي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SMART PLS 3)

خاتمة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي، من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وقد قمنا بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية تتكون من (82) إطاراً سامياً ينتمون لقسم التنمية الاقتصادية والتجارة والصناعة والتعدين بمفوضية الاتحاد الإفريقي بأديس بابا، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على رأس المال النفسي؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الإبداع التنظيمي؛ وأخيراً وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط. وبما أن مفهوم رأس المال النفسي لا يزال قيد الدراسة سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية، نشير لبعض الاقتراحات التي ربما قد تفتح الباب لبحوث أخرى في إعادة النظر حول هذا المفهوم، ومحاولة بلورته ولما لا تعديله أو إضافة أبعاد أخرى، ونظراً لأهمية هذا المفهوم نقترح أيضاً دراسة الدور الوسيط الذي يلعبه مع متغيرات تنظيمية إيجابية أخرى على سبيل المثال القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي، أو القيادة التحولية والإبداع التنظيمي، أو القيادة الجديدة بالثقة والإبداع التنظيمي.

قائمة المراجع:

- 1- إسماعيل كمال غفران. (2019). اختبار متغيرات الوساطة الإحصائية في أنموذج المعادلات الهيكلية مع تطبيق عملي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(98)، 472-453.
- 2- جوزيف هاير، توماس هالت، كريستيان غينكل، ماركوزارستد. (2020). الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية، ترجمة زكرياء بلخماسة، مركز الكتاب الأكاديمي: عمان.
- 3- حسين واري، و علي لفقيه. (2019). قياس الإبداع التنظيمي في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة الإبراهيمي للدراسات النفسية والتربوية، 2(2)، 200-218.
- 4- سيد محمد، جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: مطبعة العشري.
- 5- عبد الحميد عبد الفتاح، المغربي. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية. العدد 2.
- 6- غني دحام الزبيدي، و صفا عبد الجبار مهدي. (2018). إنعكاس رأس المال النفسي الإيجابي في تطوير السلوك الإبداعي للعاملين. مجلة الدنانير الجامعة العراقية، 1(12)، 352-321.
- 7- ماضي، خليل اسماعيل إبراهيم. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة قناة السويس، مصر.
- 8- ماهر، حسن نسيمان. (2011). التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأزهر، فلسطين.
- 9- محمد بداوي، عبد الحميد نعيمات، أبو القاسم حمدي. (2019). تحليل الوساطة في أبحاث التسويق: تأثير الجودة المدركة على ولاء زبائن شركة موبيليس لإتصالات الهاتف النقال. المجلة العربية لإدارة، 2(39)، 252-237.
- 10- محمد داود. (2020). إدارة التميز والإبداع الإداري. الأردن: دار ابن نفيس للنشر والتوزيع.
- 11- محمود عبد العزيز المنسي. (2018). أثر جودة العلاقة التبادلية بين القائد ومرؤوسيه على الارتباط الوظيفي الدور الوسيط لرأس المال النفسي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض في المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 55(2).
- 12- نور الدين بن لقرشي؛ سفيان، بوعطيط. (2019). أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى موظفي الإدارة المحلية (دراسة ميدانية ببلدية مناعة ولاية المسيلة)، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، 2(6)، 629-645.
- 13- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- 14- Avey, J.B., Patera, J.K. and West, B.J. (2006), "The implications of positive psychological capital on employee absenteeism", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, pp. 42-60.
- 15- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 2(20), 605-617.
- 16- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- 17- Georgiou, K., & Nikolaou, I. (2019). The influence and development of psychological capital in the job search context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3), 391-409.
- 18- Ghasemi, M., Ganji, M. R., Fotuhi, M., Nik, M. F., & Solor, R. G. (2017). Review Creativity Department of Education Staff and Its Relation to Quality of Work Life. *International Review of Management and Marketing*, 7(5), 98-104.

- 19- Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- 20- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 469-479.
- 21- Jensen, S.M. and Luthans, F. (2006b), "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 18, pp. 254-75.
- 22- Kong, F., Tasi, C., Tasi, F., Huang, W., la Cruz, D., & Malapitan, S. (2018). Psychological capital research: a meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10(10), 3457.
- 23- Kumar, A. (2019). A Study of Relationship Between Staff Creativity And Quality Of Work Among Indian It Sector Employees. *Global Journal of Psychology*, 1(1), 27-35.
- 24- Larson, M. and Luthans, F. (2006), "Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, pp. 75-92.
- 25- Luthans, F., Avolio, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- 26- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, pp. 219-38.
- 27- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work stress and quality of work life: The mediating role of psychological capital. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, 3(5), 350-358.
- 28- Platania, S., & Paolillo, A. (2022). Validation and measurement invariance of the Compound PsyCap Scale (CPC-12): A short universal measure of psychological capital. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 38(1), 63-75.
- 29- Preacher, K.J. and Hayes, A.F. (2008), "Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models", *Behavior Research Methods*, Vol. 40(3), 879-891.
- 30- Şengüllendi, F., Naci Efe., Şehitoğlu, Y. (2018). Transformational Leadership and Organizational Innovation: The Mediating Role of Positive Psychological Capital. *8th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. 9(9), 754-764.
- 31- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- 32- Terry, D., Peck, B., Smith, A., & Nguyen, H. (2020). Occupational self-efficacy and psychological capital amongst nursing students: a cross sectional study understanding the malleable attributes for success. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(10), 159-172.
- 33- Thompson, S. K. (2012). *Sampling*. New jersey, USA: John Wiley & Sons.
- 34- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- 35- Woolley, L., Caza, A., Levy, L., & Jackson, B. (2007). Three steps forward and one step back: exploring relationships between authentic leadership, psychological capital, and leadership impact. *Proceedings of the Australia and New Zealand Academy of Management*.