



**الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين رأس المال**

**النفسي والأداء المستدام للمنظمة**

**(بالطبيق على العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالملكة العربية**

**السعودية)**

**إعداد**

**د/ تاهر إبراهيم عشري**

أستاذ إدارة الأعمال المساعد  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

**نواف بن حمود العنزي**

كلية التجارة - جامعة المنصورة

**أ.د/ عبد الحكيم أحمد ربيع نجم**

أستاذ إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

**مجلة راية الدولية للعلوم التجارية**

**دورية علمية محكمة**

**المجلد (٤) - العدد (١٣) - يناير ٢٠٢٥**

**<https://www.rijs.org/>**

**معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة**

**المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية**

# الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين رأس المال النفسي والانداء المستدام للمنظمة (بالطبيق على العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية)

## إعداد

د/ تاهر إبراهيم عشري  
أستاذ إدارة الاعمال المساعد  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

نواف بن هود العنزي  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

أ.د/ عبد الحكيم أحمد ربيع نجم  
أستاذ إدارة الاعمال  
كلية التجارة - جامعة المنصورة

يهدف هذا البحث إلى توسيط مشاركة المعرفة

الصريحة في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء المستدام  
للمنظمة بالتطبيق على العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة  
 بالرياض بالمملكة العربية السعودية،

## المستخلص

وتم جمع البيانات من ٣٨٤ مفردة وتحليلها إحصائياً وتم استخدام أسلوب تحليل المسار في تحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد مشاركة المعرفة الصريحة وأبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة، كما يوجد تأثير معنوي لمشاركة المعرفة الصريحة على أبعاد الأداء المستدام، وأظهر التحليل أن مشاركة المعرفة الصريحة تتوسط جزئياً العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الأداء المستدام للمنظمة، مشاركة المعرفة الصريحة

## Abstract

This study aimed to mediate Explicit knowledge sharing in the relationship between psychological capital and sustainable organizational performance, applied to Small and Medium Enterprises (SME) Staff in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. Data were collected from (384) individuals and analyzed statistically. And the Findings revealed that there is a significant correlation between Explicit Knowledge Sharing (EKS), Psychological Capital (PsyCap) dimensions and the dimensions of Sustainable Performance of SME, and the study also found a positive impact of some PsyCap dimensions on EKS and the dimensions of SPO, and there is a significant impact of EKS on the dimensions of SPO, and the analysis showed that EKS partially mediates the relationship between the PsyCap dimensions and the dimensions of SPO.

**Keywords:** Psychological Capital, Sustainable Performance of Organization, Knowledge Sharing.

## تمديد:

يعد رأس المال النفسي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على المستوى العام لأداء المنظمة وقدرتها التنافسية، وفي ظل المنافسة الشديدة الناتجة عن التطور السريع للاقتصاد العالمي، فإن رأس المال النفسي يعتبر أحد المزايا التنافسية للمنظمات. ولذلك تسعى المنظمات إلى الاهتمام بشكل كبير بتطوير رأس المال النفسي (Fukita et al., 2022). ويتكون رأس المال النفسي من أربع قدرات رئيسية وهي: الأمل (Hope) والفعالية (Efficacy) والمرونة (Resilience) والتفاؤل (Optimism) والتي يتم اختصارها بكلمة (HERO)، حيث أثبتت هذه العوامل النفسية من وقت ظهورها لأول مرة بأنها ذات فاعلية كبيرة، وأنها قابلة للتطبيق وأكثر تنبؤاً بالنتائج وتحسين

السلوك الإبداعي للعاملين بالمنظمات وبالتالي تحسين أداء المنظمات بشكل كبير (Goswami & Agrawal, 2023b).

وتسعى المنظمات لضمان بقائها واستمراريتها في الإطار الذي تفرضه عليها الحقائق الحالية من خلال تحقيق مركز تنافسي في البيئة التنافسية. حيث تسعى المنظمات بشكل متزايد إلى دمج الاستدامة في عملياتها من خلال التركيز ليس فقط على الأداء الاقتصادي ولكن أيضاً على الأداء الاجتماعي والبيئي (Yavuz et al., 2023).

وفي ظل عصر إنتشار المعلومات الذي يشهده العالم اليوم، أضحت المعرفة أحد الركائز الأساسية للمنظمات للمحافظة على فرص المنافسة وزيادة قدرتها على الابتكار في عالم متقلب بشكل متزايد. وبالنظر إلى قيمتها، تبذل المنظمات جهوداً كبيرة في إدارة جميع أنواع المعرفة. ومع ذلك، لا يمكن إدارة المعرفة دون مشاركتها بشكل صحيح (Akbar & Warraich, 2023).

وتعتمد رؤية المملكة ٢٠٣٠ على ثلاثة محاور وهي المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح. وليصبح اقتصادنا اقتصاد مزدهر غير معتمد بشكل كامل على النفط كمصدر دخل لا بد من إيجاد بيئة جاذبة للاستثمار، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز التنافسية، والتحول من الاستهلاك إلى الإنتاج، كما أنّ للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أهمية قصوى في دعم الاقتصاد الوطني. ودفع عجلة التنمية. وأثر إيجابي على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، وزيادة الصادرات، وخلق فرص عمل جديدة للشباب السعودي، وفتح أسواق عمل جديدة، وتنوع مصادر الدخل، وتوسيع القاعدة الإنتاجية. (منصور، ٢٠٢٠).

وفي ضوء ما سبق، يسعى الباحثون لتحديد تأثير رأس المال النفسي على الأداء المستدام للمنظمة من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة بالتطبيق على العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

### أولاً: الإطار النظري

ويشمل متغيرات وأبعاد البحث (رأس المال النفسي، مشاركة المعرفة الصريحة، الأداء المستدام للمنظمة)، وسيتم عرض كل منهم على النحو التالي:

#### أ) رأس المال النفسي Psychological Capital

ويعرضه الباحثون في النقاط التالية:

##### ١- مفهوم رأس المال النفسي:

يُعرف رأس المال النفسي بأنه عبارة عن حالة نفسية إيجابية متطورة للفرد والتي توصف من خلال امتلاك الثقة لبذل الجهود الضرورية من أجل تحقيق النجاح في أداء المهام والتحديات (الكفاءة الذاتية)، ومن خلال قيام الفرد بتعظيم الشعور الإيجابي لديه بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل (التفاؤل)، ومن خلال المثابرة وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، ومن خلال قدرة الفرد على التحمل والتخلص من الضغوط والعودة إلى حالته الطبيعية عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف (المرونة). وقد قدم Luthans نموذجاً نظرياً لرأس المال النفسي حيث يعتبره مكوناً عاماً يتكون من تفاعل أربع مكونات فرعية، يرمز لها بالرمز (HERO) وهي الأمل (Hope) والفاعلية الذاتية (Efficacy) والمرونة (Resilience) والتفاؤل (Optimism). (Luthans et al., 2007)

ويعرف (Gabal et al., 2023) رأس المال النفسي بأنه الحالة الإيجابية للتنمية الذاتية من خلال الاعتماد على النفس أثناء مواجهة التحديات والتوقع الإيجابي للنجاح المستقبلي وأيضاً التحلي بالمثابرة وإنجاز العمل رغم وجود العقبات.

وتناول (Blasco-Giner, 2023) رأس المال النفسي استناداً إلى تعريف Luthans بأنه "حالة من التطور النفسي الإيجابي للفرد الذي يتميز فيها بما يلي: أولاً: (الكفاءة الذاتية) أو "الثقة بالنفس" وذلك لمساعدة الفرد للقيام بالجهد اللازم بغرض تحقيق النجاح في المهام الصعبة؛ ثانياً:

(التفاؤل) الحكم الإيجابي على الأشياء بشأن النجاح في الحاضر والمستقبل؛ ثالثاً: (الأمل) وذلك بالمثابرة نحو تحقيق الهدف، وإعادة صياغة الأهداف عند الضرورة من أجل الوصول إلى النجاح، رابعاً: (المرونة) وتعني الاستمرار والمثابرة عند مواجهة المشاكل أو الكوارث من أجل تحقيق النجاح.

ويرى (Yuwono et al., 2023) بأن رأس المال النفسي هو أحد أشكال الكفاءة الذاتية والمرونة والتفاؤل والأمل، كما أن له تأثير كبير في ظهور أشكال أخرى من السلوكيات الإيجابية للموظفين.

ويعرفه (العتار، ٢٠٢٣) بأنه حالة أو قدرة إيجابية تساعد الفرد في الوصول إلى مستوى الأداء الأمثل والقدرة على تحقيق أهدافه المختلفة من خلال مكوناته الأربعة وهي اعتقاده بالقدرة على النجاح في المهام المطلوبة (الكفاءة الذاتية)، والشعور بالضبط الداخلي والقدرة على إنشاء مسارات بديلة مع التحفيز الإيجابي من أجل الوصول إلى الأهداف (الأمل)، والميل إلى التفسير الإيجابي للمواقف المختلفة في الحاضر والمستقبل والتقييم الإيجابي للأحداث (التفاؤل)، والقدرة على التعافي والتكيف الإيجابي وسرعة الارتداد من الشدائد والصعوبات من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة (المرونة).

وتعرفه (الرشيد، ٢٠٢٣) بأنه حالة نفسية إيجابية تعزز ثقة الفرد بنفسه وامكاناته مما يعطيه الميل لأن يكون محفزاً تجاه الهدف وإدراك المسار لتحقيقه، والإيمان بالنجاح في الوصول إليه والتعافي من العقبات والمشكلات التي تظهر في طريق تحقيقه.

وعرفه (Goswami & Goswami, 2023a) بأنه أحد الموارد الاستراتيجية الهامة وغير الملموسة للمنظمة، حيث يساعد على نجاح المنظمة ومنحها ميزة تنافسية مستدامة وذلك من خلال التأثير على سلوك وإدراك الموظفين في مكان العمل.

## ٢- أبعاد رأس المال النفسي:

تبين للباحثين اتفاق معظم الدراسات السابقة على الأبعاد التي قدمها ( Luthans et al., 2007) وهي تشمل أربعة أبعاد " الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، المرونة"، وسيتم عرض تلك الأبعاد على النحو التالي:

### ١/٢ الكفاءة الذاتية (Self – efficacy):

تناولها (القطار، ٢٠٢٣) بأنّها اعتقاد الفرد بامتلاك القدرة على النجاح في المهام المطلوبة. وتعني الكفاءة الذاتية ثقة الفرد في قدراته على بذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافه، وتفضيل المهام التي تتسم بالصعوبة والتحدي، وتحليل المشكلات التي تواجهه والعمل على حلها. (فرحات & زويل، ٢٠٢٢)

وعرفها (Goswami and Agrawal., 2023a) بأنّها قدرة العاملين على القيام بتنفيذ المهام الصعبة والخطرة الموكلة إليهم، من خلال استخدام العمليات المعرفية الإبداعية في إيجاد الحلول المبتكرة.

ويرى (Schunk & DiBenedetto, 2021) أنّ الكفاءة الذاتية تعبر عن القدرات المدركة لدى الفرد لتعلم أو تنفيذ مهام بمستويات معينة. وتناول (Selzler et al., 2020) الكفاءة الذاتية بأنّها معتقدات الفرد في القدرة على التخطيط وتنفيذ مسار العمل. بينما يرى (Wirawan & Jufri, 2020) أنّ الكفاءة الذاتية تعني الثقة في القوة الدافعة لسلوك الفرد في مجالات الحياة المختلفة وهي أيضاً القدرة على التحلي بالثقة والنجاح ونقل القدرات بطريقة محفزة ودافعة للإنجاز لتحقيق الهدف المراد الوصول إليه. ويُعرّف (Okun, 2020) الكفاءة الذاتية بأنّها إيمان الفرد بقدرته على تنشيط دوافعه وموارده المعرفية واتخاذ الإجراءات اللازمة ضمن الظروف المتاحة لتنفيذ مهمة معينة بنجاح.

ويرى (Le, 2020) أنّ الكفاءة الذاتية تشير إلى معتقدات الفرد عن نفسه بأنّه لديه القدرة على القيام بمجموعة من الأنشطة بنجاح للحصول على النتائج المفضلة.

وكذلك عرفها (Macht & Chapman, 2019) بأنها ثقة الفرد وقناعته فيما يتعلق بقدرته على الأداء الفعّال في مكان العمل و(امتلاك الثقة) لبذل الجهود الضرورية لإنجاز المهام التي تحتوي على قدر من التحدي. ويرى أيضاً أنّ الكفاءة الذاتية هي الثقة في النفس والقدرة على بذل الجهود اللازمة لتحقيق النجاح ومواجهة التحديات والمشاكل والصعوبات.

## ٢/٢ الأمل (Hope)

عرفه (Goswami and Agrawal, 2023a) بأنّه المشاعر الداخلية الإيجابية التي تظهر عند مواجهة العقبات والمشكلات، والنظر على أنّها فرصة للنمو التدريجي، وحل هذه المشكلات من خلال الأساليب الإبداعية. وعرفه (بلبل & حجازي، ٢٠٢١) بأنّه الطريق لتحقيق الأهداف كما أنّه أداة تُحفز الأفراد أثناء القيام بمتطلبات عملهم لتحقيق الأهداف المرجوة، وتطوير الخطط من أجل تحقيق الأهداف الشخصية.

وعرفه (إسماعيل، ٢٠٢١) بأنه السعي نحو تحقيق الأهداف والإصرار على تجاوز الصعوبات، واتباع طرق ومسارات عديدة لإنجاز هذه الأهداف أو تغيير المسار عند الضرورة لتحقيق النجاح.

وعرفه (علي، ٢٠٢١) بأنه إيجاد الفرد طرقاً لتحقيق الأهداف والقدرة على استخدام هذه الطرق، والمثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح.

وتناول (سليم & أبو حلاوة ٢٠٢٠) الأمل وعرفه بأنّه الحالة الاندفاعية الداخلية لدى العاملين التي تتمثل في الاندفاع بشكل إيجابي، والمثابرة، والاجتهاد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية للشركة.



وعرف (Hwang & Han, 2019) الأمل بأنه يشير إلى عمل الفرد الجاد نحو الأهداف بإيمان واستعداد للبحث عن حلول بديلة لها.

وعرفه (العولقي، ٢٠١٩) بأنه الإصرار على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات نحو هذه الأهداف من أجل تحقيق النجاح حيث الأصل حالة من الدافعية الإيجابية المعتمدة على التعامل بين عدة عوامل متمثلة في تحديد الأهداف والتخطيط لتحديد الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق الأهداف.

### ٣/٢ التفاؤل (Optimism)

يُشير إليه (العطار، ٢٠٢٣) بأنه الميل إلى التفسير الإيجابي للمواقف المختلفة في الحاضر والمستقبل والتقييم الإيجابي للأحداث.

وتناوله (محمد، ٢٠٢١) بأنه الحالة النفسية الداخلية التي تجعل الأفراد ينظرون للأحداث اليومية والمستقبلية بنظرة إيجابية مشرقة، وتجعلهم يشعرون بقدرتهم وإيمانهم بالله تعالى على تحقيق النجاح في كافة أمور الحياة في الحاضر القريب والمستقبل البعيد، أمّا الأحداث السلبية فينظرون إليها على أنها أحداث طارئة ويجب عليهم تبديلها وزوالها والسيطرة عليها للوصول إلى حالتهم الإيجابية التفاؤلية.

عرف (Tan et al., 2021) التفاؤل بأنه التوقع الإيجابي لنتائج الأعمال في الحاضر والمستقبل. وعرفه (Le, 2020) بأنه نظرة الفرد الإيجابية للحياة والرفاهية، ويُظهر المتفائلون التوقعات القوية للنتائج الإيجابية والنجاح في الحاضر.

ويرى (Macht & Chapman, 2019) بأنّ التفاؤل يشير بشكل أكثر تحديداً إلى الطريقة التي يستجيب بها الأفراد للأحداث الإيجابية أو السلبية التي تواجههم أثناء أدائهم لمهامهم الوظيفية، والقيام بمساهمات إيجابية للنجاح في الوقت الحالي والمستقبلي.

## ٤/٢ المرونة Resilience

عرفها (Goswami & Agrawal, 2023a) بأنها القدرة العالية لدى العاملين على التعافي والتغلب على المشاكل، بحيث تُمَكِّنهم من ابتكار طرق جديدة للقيام بتنفيذ المهام في حال مواجهة التحديات والصعوبات في العمل.

وعرفها (بلبل & حجازي، ٢٠٢١) بأنها القدرة على التعافي من الصعوبات والشدائد والتعامل مع التحديات المختلفة، وكذلك التغلب على الفشل والبحث عن فرص أخرى.

وعرفها (عبد العال، ٢٠٢١) بأنها القدرة على تخطي الأزمات والصراعات بالعمل وإتمام المهمة بنجاح مع العودة إلى وضع ما قبل الصدمة.

وعرفها (Macht & Chapman, 2019) بأنها القدرة على تغيير الاتجاهات والمسارات في حالة مواجهة المشكلات والمصاعب من أجل الوصول للأهداف وتحقيق النجاح، وهي قدرة نفسية إيجابية يمكن استخدامها لمواجهة التحديات.

وكذلك تناول (Macht & Chapman, 2019) المرونة بأنها تشير إلى قدرة الفرد على التعافي من المحن والاستجابة الإيجابية للأحداث المعاكسة لتحقيق النجاح عند مواجهة المعوقات والتحديات.

## ب) مشاركة المعرفة الصريحة Explicit Knowledge Sharing

عرف (زيدان & يوسف ٢٠٢٣) المعرفة الصريحة بأنها تتمثل في المعرفة التي يتمكن الأفراد من الوصول إليها، والتعبير عنها بصور وأشكال وعلاقات محددة، ويمكن توظيف التكنولوجيا للوصول إليها بصورة أكثر فاعلية، وهي موجودة في أشكال مثل الوثائق المكتوبة وقواعد البيانات الإلكترونية والتوثيق التنظيمي الرسمي والإجراءات والعمليات المخطط لها. يسهل نقل هذا النوع من المعرفة بطرق التبادل الرسمي من خلال برامج التوجيه ومراجعات قواعد البيانات.

عرف (Shah, 2023) المعرفة الصريحة بأنها المعرفة التي تُكتسب من خلال التعلم والإدراك الواعي وكذلك يمكن التعبير عنها وتوصيلها بسهولة. على سبيل المثال، قد يكون لدى العميل معرفة صريحة بعلامة تجارية للسيارة لأنه بحث عن العلامة التجارية وقرأ مراجعات عنها.

وغير (سودان، ٢٠٢٣) المعرفة الصريحة بأنها معرفة منظمة رسمية يمكن الحصول عليها، وتكون قابلة للمشاركة، والنقل والتعلم، والتخزين، وتتصف بالمظاهر الخارجية، توفرها تقنيات الاتصال والمعلومات ويعبر عنها بالكتابة والخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب والوثائق، وتوجد في أشكال الملكية الفكرية مثل براءات الاختراع، وحقوق النشر والأسرار التجارية، والمعلومات المتعلقة بالزبائن والأسواق، والمنافسين، والاتصالات إضافة إلى بيانات المقارنة المرجعية.

تناول (Lei, Ha & Le, 2019; Wang & Cao, 2016) مشاركة المعرفة الصريحة بأنها عملية مشاركة المعرفة المقننة والمعلومات الرسمية التي يمكن الاطلاع عليها ونقلها داخل المنظمة، مثل المستندات والتقارير والإجراءات والسياسات أو الكتيبات.

### ج) الأداء المستدام للمنظمة Sustainable Performance of Organization

ويرضه الباحثون في النقاط التالية:

#### ١- مفهوم الأداء المستدام للمنظمة

إن الأداء المستدام يعتبر تحدي تواجهه المنظمات في أعمالها بسبب ما تعتقده بعض المنظمات التقليدية أن الغرض من المنظمات هو خلق قيمة قصيرة المدى والمصلحة الذاتية، بينما تعتقد منظمات أخرى غير تقليدية أن الغرض من أعمالها هو خدمة المجتمع، ولكن هناك أرضية مشتركة وهي التركيز على القيمة التي يمكن أن يضيفها الأداء المستدام في الأعمال على المجتمع ومساهمته في استدامة الحصيلة الثلاثية (البيئية والاقتصادية والاجتماعية) (على & لويس، ٢٠٢٣).

وعرفه (المنسي، ٢٠٢٣) بأنه قدرة المنظمة على تبني استراتيجيات وممارسات تمكنها من تحقيق التوازن بين الأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي بما يؤدي إلى تعظيم المنفعة للمساهمين والعاملين والمجتمع، والعملاء، والبيئة الطبيعية وكذلك الأجيال في المستقبل.

وعرفه (Al Koliby et al., 2022) أنّ الأداء العام للشركة يُستخدم لقياس أداء الاستدامة بما في ذلك أي خطط وإجراءات ومبادرات تؤدي إلى آثار إيجابية على البيئة أو الاقتصاد أو المجتمع. ويرى (Obeidat et al., 2022) أن الأداء المستدام، الذي يدمج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، قد أصبح مقياساً هاماً للأداء التنظيمي وهدفاً نهائياً للمنظمات التي تسعى اليوم إلى التميز في تحقيق الأداء.

ويرى (Zalfa, 2021) بأنّ الأداء المستدام هو قدرة المؤسسة على خلق قيمة للأطراف ذات المصلحة ومدى قدرتها على تحقيق التوازن بين مختلف الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

بينما يعرفه (Khana et al., 2020) بأنه منهجية عمل لخلق التآزر الموضوعي بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية نحو تحسين الأداء الكلي والشمولي للمنظمة.

ويعرفه (Socoliuc, 2020) بأنه ذلك الأداء الذي يجمع بين مختلف أنواع الأداء التي توضح وتحدد أهم أبعاد التنمية المستدامة، وأنه يعبر كذلك عن قدرة المؤسسة على الوصول إلى النتائج التي تتوافق مع الخطط والأهداف المرسومة لتحقيق التنمية المستدامة، والتي تعد المفتاح لتخطيط الأعمال على المدى الطويل. وأشارت دراسة (Seroka-stolka, 2020) إلى أن الأداء المستدام هو اندماج الأداء المالي والبيئي والاجتماعي الذي لا يساعد المجتمع والبيئة فحسب، بل يمنح المنظمة أيضاً ميزة تنافسية على المدى الطويل.

ويشير (Rezaee et al., 2019) أنّ الأداء المستدام هو عبارة عن عملية تهدف إلى الموازنة بين مصالح المنظمة مع مصالح المساهمين بهدف تمكين الإدارة من التركيز على القرارات

الاستراتيجية والأهداف المنشودة على المدى القصير والطويل لتحقيق الأداء العالي وإيجاد التشاركية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وخلق قيمة للمساهمين ولكافة المتأثرين بوجود المنظمة والتوافق لحماية مصالحهم.

## ٢- أبعاد الأداء المستدام للمنظمة

تبين للباحثين أن معظم الدراسات تؤكد على وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للأداء المستدام للمنظمة هي (الأداء الاقتصادي المستدام - الأداء البيئي المستدام - الأداء الاجتماعي المستدام)، ويمكن استعراض كل منهم على النحو التالي:

### 1/2 الأداء الاقتصادي Economic Performance

عرف (الطراونة & الشورة، ٢٠٢١) الأداء الاقتصادي بأنه قدرة منظمات الأعمال على تحقيق استقرارها الاقتصادي وتعزيز مركزها المالي، وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها المالية، والاستغلال الأمثل والرشيد للموارد المتاحة وتحقيق الميزة التنافسية، وتحسين مؤشرات الإنتاجية وإنتاج منتجات آمنة وذات جودة مرتفعة وتكاليف منخفضة وبمتناول الزبائن، وتعزيز القيم الاقتصادية المضافة على المدى الطويل عبر تشجيعها للابتكارات وعقد الشراكات مع الموردين، وقدرتها على تحقيق النواتج الاستثمارية، وتحقيق مستويات مرتفعة من الأرباح لأصحاب المصالح بما يضمن لها البقاء والاستمرارية والاستدامة في الأداء.

ويُعرف (Huo et al., 2019) الأداء الاقتصادي بأنه يتضمن كلاً من الأداء المالي الذي يحقق للمؤسسة العائد والربح، الأداء العمليتي ويشمل كلاً من الميزة التنافسية والإنتاجية ورضا الزبون، وكذلك الفعالية التنظيمية.

وتناول (قارة & قاسمي ٢٠٢٠) الأداء الاقتصادي بأنه هو المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها، ويتمثل في الفوائد الاقتصادية التي تحققها المؤسسة من خلال تعظيم

نتائجها المتعلقة أساساً بالإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال والحصة السوقية، الخ، وتقليل قدر الإمكان استخدام مواردها.

ويرى (الصريرة & الكساسبة، ٢٠٢٠) أن الأداء الاقتصادي يشير إلى قدرة المنظمات على تحقيق الاستقرار المالي، وزيادة القدرة على النمو، والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال تلبية احتياجات الزبائن بتقديم منتجات ذات جودة مرتفعة وتكاليف منخفضة، وتحسين الظروف الاقتصادية لأصحاب المصالح، مما يضمن بقاء المنظمات واستدامتها.

ويشير (Braccini & Margherita, 2018) إلى الأداء الاقتصادي بأنه القدرة التنظيمية على خلق القيمة المضافة، وتحقيق التوازن بين التكاليف والإيرادات في إنتاج السلع أو الخدمات، والتجارة الخارجية.

## 2/2 الأداء البيئي Environmental Performance

يرى (سراج & بورغدة، ٢٠٢١) أن الأداء البيئي يعبر عن جميع تصرفات المنظمة المؤثرة على البيئة إيجاباً أو سلباً، وأنه النتائج الكمية لنظام الإدارة البيئية القابلة للقياس والمرتبطة بالأهداف البيئية للمنظمة.

وعرفه (حسام، ٢٠٢٠) بأنه تقييم أنشطة المنظمة البيئية والتقدير الكفؤ للالتزامات البيئية، بمعنى أن تعمل المنظمة بطريقة الاستخدام الأمثل للموارد، لتقليل النفايات والتخلص منها، مع الاستخدام الملائم للطاقة وتقليل مخاطر التغطية التأمينية، وتسويق منتجات آمنة، والاهتمام بالإدارة البيئية والإفصاح البيئي وتحقيق الكفاية البيئية للمنظمة.

وعرفه (أنيس، ٢٠٢١) بأنه نتاج الجهد الذي يسعى إلى ترشيد استهلاك المواد الأولية والطاقة، ومختلف الوسائل التي تقلل من المخاطر البيئية والاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية.

كما يرى (الصريرة & الكساسبة، ٢٠٢٠) أنّ البعد البيئي يشير إلى قدرة المنظمة على استغلال الموارد الطبيعية واستخدامها بشكل أمثل، وعدم الهدر في استهلاكها وحمايتها من النفاذ، والبحث عن مصادر بديلة للطاقة المتجددة، مع مراعاة المنظمات للاعتبارات البيئية بعدم تجاوز كميات المخلفات لقدرة البيئة، واستخدام مواد آمنة للبيئة وللأفراد.

ويرى (Mukherjee., 2020) أنّ الأداء البيئي يهتم بحماية البيئة من إنتاج وممارسات المنظمة، ويتم قياسه من خلال العديد من الأنشطة والممارسات التي تقوم بها المنظمة في مجال التعامل مع النفايات وإعادة تدويرها من أجل التخفيف من التلوث البيئي.

### 3/2 الأداء الاجتماعي Social Performance

تشير دراسة (أنيس، ٢٠٢١) إلى أن الأداء الاجتماعي يشير إلى مسؤولية المنظمة تجاه الأطراف ذات المصلحة وبالخصوص فيما يتعلق بالأفراد داخل المنظمة أو خارجها، فهو يعبر عن مستوى فاعلية المنظمة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص فيما يتعلق باحترام قوانين العمل والمعاهدات الدولية.

ويعرفه (الصريرة & الكساسبة، ٢٠٢٠) بأنه قدرة المنظمات على تحقيق العدالة الاجتماعية تجاه العاملين فيها من جانب، واحترام حقوق أفراد المجتمع من جانب آخر، والتزام المنظمات بالقوانين والأنظمة التي تحدد مسؤوليتها في دعم المجتمع المحلي، وتحقيق توقعات أصحاب المصالح، وتلبية احتياجات الزبائن مما يساهم في بقاء المنظمات واستدامتها.

وعرفه (المواجدة، ٢٠١٩) بأنه الحفاظ على تحقيق التوازن بين الكفاءة الاقتصادية والانتاجية للفرد والمجتمع من خلال استخدام الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة لتعزيز التنمية الاجتماعية الناشئة من أداء الوحدات الاقتصادية.

وعرفه (Thao & Velencei 2019) بأنه هو الترجمة الفعلية لمهمة المنظمة وتماشيها مع القيم الاجتماعية المقبولة، والتي تتعلق بتحسين حياة العملاء محدودي الدخل، وتحسين جودة

وملاءمة الخدمات المالية المتاحة لهم، وتحسين المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف ذات المصلحة، والتي لا بد أن تندرج مع إستراتيجية تطوير المنظمة.

ويرى (Couckuyt et al., 2018) أنّ الأداء الاجتماعي يُقصد به نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الاجتماعية الموضوعية والمحددة مسبقاً والتي تسهم في تحسين جانب مهم من المجتمع أو العلاقات مع مجتمعات أخرى.

### ٣) العلاقات بين متغيرات البحث وتنمية الفروض

#### ١- العلاقة بين رأس المال النفسي ومشاركة المعرفة الصريحة:

استهدفت دراسة (Goswami & Agrawal, 2023 a) فحص تأثير رأس المال النفسي والقيادة الأخلاقية على مشاركة المعرفة وخلقها في المنظمات، وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة، واستُخدم الاستقصاء لجمع بيانات من ٧٠٠ مشارك في منظمات القطاع العام وشركات تكنولوجيا المعلومات والجامعات والكليات.

وسعت دراسة أخرى إلى (Goswami & Agrawal, 2023 b)، إلى دراسة تأثير القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي على مشاركة المعرفة في منظمات الأعمال. واستُخدم الاستقصاء في جمع البيانات من ٢٤٨ عضواً من شركات تكنولوجيا المعلومات. وتم اختبار الفرضيات من خلال تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية ورأس المال النفسي لهما تأثير إيجابي على مشاركة المعرفة.

وهدفت دراسة (Liu et al., 2023) إلى بحث مدى تأثير رأس المال النفسي للموظفين ومشاركة المعرفة على أداء الابتكار. وشملت عينة الدراسة موظفي ٣٤٥ شركة من الشركات المتنوعة الجديدة للتكنولوجيا الفائقة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي ومشاركة المعرفة.



واستهدفت دراسة (Ramadan & Amalia, 2023) معرفة مدى تأثير تمكين القيادة على رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي العاطفي ومشاركة المعرفة. وأجريت الدراسة في الفترة ما بين أكتوبر ٢٠٢٢ إلى يونيو ٢٠٢٣. وجمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على ٢٠٠ موظف من موظفي الصناعة التحويلية في DKI جاكرتا. وتشير نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي العاطفي يؤثران بشكل مباشر على مشاركة المعرفة.

وسعت دراسة (Hosseinpoor et al., 2023) إلى معرفة مدى تأثير رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة بتوسيط السلامة النفسية المدركة. اعتمدت الدراسة على إجراء مسح وصفي من خلال عمل ثلاث استبيانات على عينة مكونة من ٢٣٤ فرداً. وللتأكد من صحة الاستبيانات استخدم معامل ألفا كرونباخ. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي معنوي على السلامة النفسية المدركة ومشاركة المعرفة.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض التالي:

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة

## ٢- العلاقة بين مشاركة المعرفة الصريحة والأداء المستدام للمنظمة:

سعت دراسة (Khan et al., 2024) إلى بحث تأثير مشاركة المعرفة على الأداء المستدام للشركات. وجمعت البيانات من ٢٥٧ مشاركاً ممن يعملون في قطاع التصنيع في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في باكستان. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي وكبير لمشاركة المعرفة البيئية على الأداء المستدام للشركات.

واستهدفت دراسة (Sa'adah & Rijanti, 2022) معرفة مدى تأثير مشاركة المعرفة على الأداء، حيث أستخدمت عينة عشوائية مكونة من ٩٨ فرداً من المراكز العامة للرعاية الصحية. وجمعت البيانات من خلال استبيان عبر الإنترنت. وأشارت نتائج الدراسة أن مشاركة المعرفة لها تأثير إيجابي وكبير على الأداء.

وهدفت دراسة (Alkhazali et al., 2021) إلى بحث العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء والتنمية المستدامة ومشاركة المعرفة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. وتفترض الدراسة وجود علاقة قوية بين القدرة والتحفيز والفرصة لتحسين ممارسات الموارد البشرية للشركات الصغيرة والمتوسطة والتي تؤدي إلى أداء تنظيمي أفضل لموظفيها من خلال الدور الوسيط لمشاركة المعرفة. وتشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين مشاركة المعرفة والأداء والتنمية المستدامة للمنظمة.

كما هدفت دراسة (Aamir, Jan, Qadus, Nassani, & Haffar, 2021) إلى معرفة تأثير مشاركة المعرفة على الأداء المستدام لشركات التصنيع العاملة في مقاطعة KPK في باكستان. وشملت العينة النهائية ٢٤٠ مستجيباً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بين مشاركة المعرفة وبراعة الموظفين وأدائهم المستدام.

وسعت دراسة (سوادى، ٢٠٢٠) إلى التعرف على علاقة التأثير بين التشارك المعرفي والأداء المستدام للمنظمة، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات واختيرت الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية مكاناً لتطبيق البحث حيث بلغت عينة البحث (٨٠) مفردة، توصلت البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: هناك تأثير إيجابي لتشارك المعرفة في الأداء المستدام.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض التالي:

يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة

٣- العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء المستدام للمنظمة:

استهدفت دراسة (Wanmei, 2023) معرفة دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين المشاركة الأكاديمية والمثابرة والأداء. واستخدمت الطريقة الكمية في تلك الدراسة، وجمعت البيانات من ٩٠٠ استبيان لطلاب الجامعات الصينية، وتم تحليل ٨١٤ استبياناً. وأشارت

النتائج إلى أن المشاركة الأكاديمية والمثابرة والأداء تؤثر بشكل معنوي وإيجابي على رأس المال النفسي.

سعت دراسة (Wang & Wang, 2023) لبحث تأثير رأس المال النفسي لرواد الأعمال ورفاهية الموظفين على الأداء المستدام للأعمال خلال فترة كوفيد-١٩ وما بعدها، جُمعت البيانات من ٨٠٠ مشارك يعملون بمجال الصناعة الرياضية الصينية في الفترة من مارس إلى يوليو ٢٠٢٢. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي لرائد الأعمال والأداء المستدام للأعمال.

وأجريت دراسة (Choi & Chang, 2023) للتحقق من العلاقة بين سمات رأس المال النفسي والأداء الاجتماعي واستكشاف تأثير مشاركة الشبكة المدنية على العلاقة بين رأس المال النفسي (الفعالية والتفاؤل والأمل والمرونة) والأداء الاجتماعي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل كبير على الأداء الاجتماعي لرواد الأعمال.

تهدف دراسة (Arfina, 2022) إلى توضيح مدى تأثير رأس المال النفسي على الأداء من خلال القدرة على العمل والكفاءة الناعمة لموظفي المنطقة الفرعية في مقاطعة جينيبونتو ريجنسي في إندونيسيا. واعتمدت الدراسة على النهج الكمي. وتمثلت عينة الدراسة من ١٥٠ موظف من موظفي ثلاث مناطق فرعية في مقاطعة جينيبونتو ريجنسي، وغرب بانجكالان، وبينامو في جينيبونتو ريجنسي. وجُمعت البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والاستبيانات والتوثيق، وقد أجريت تحليلات البيانات عن طريق تحليل المسار. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي له تأثيراً إيجابياً على الأداء.

وتناولت دراسة (Jawad & Abdullah, 2021) مدى مساهمة رأس المال النفسي الإيجابي كمتغير مستقل بأبعاده الفرعية (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) والأداء المستدام كمتغير تابع بأبعاده الفرعية (الأداء البيئي المستدام، والأداء الاجتماعي المستدام)، وكشفت

النتائج وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على تفعيل معايير الأداء المستدام.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض التالي:

يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة

٤- الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء المستدام للمنظمة.

تناولت دراسة (Hijawi & Moflih, 2021) كيفية تأثير الأداء الوظيفي برأس المال النفسي في وجود مشاركة المعرفة كوسيط. وطبقت هذه الدراسة على الجامعات الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من الموظفين الأكاديميين ذوي المسؤوليات المهنية والإدارية. واستخدمت دراسة استقصائية قائمة على الاستبيان لجمع البيانات حيث وُزعت الاستبيانات على جميع السكان المشاركين في الدراسة، وخضع ١١٦ استبياناً للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج PLS. وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي يؤثر بشكل فعال على خلق قيمة وأداء مميزين. وأن رأس المال النفسي يتأثر بشكل معنوي بمشاركة المعرفة الصريحة.

وهدفت دراسة (Hussein & Amiruddin, 2020) إلى تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والمشاركة في العمل. جُمعت البيانات من (٢٠١) موظف على مستوى المديرين التنفيذيين في منظمة GLC في ماليزيا. كشفت النتائج أنّ الموظفين بحاجة إلى الكفاءة الذاتية والتفاؤل (وهما من أبعاد رأس المال النفسي) من أجل المشاركة في عملهم (والذي يؤدي إلى الأداء المستدام).

وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفرض التالي:

تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) والأداء المستدام للمنظمة (الأداء الاقتصادي، الأداء البيئي، الأداء الاجتماعي)

ثانياً: مشكلة وتساؤلات الدراسة:

لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بالاعتماد على كل من الملاحظة والمقابلات الشخصية على عينة ميسرة قوامها (١٧) مفردة من العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض، وتم إجراء مقابلات شخصية مع هذه المفردات اعتماداً على إطار للمقابلة الذي تم إعداده في ضوء الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وقد دارت هذه المقابلات حول النقاط التالية:

- مدى توافر أبعاد رأس المال النفسي؟
- ما درجة توافر مشاركة المعرفة الصريحة؟
- مدى توافر أبعاد الأداء المستدام للمنظمة بالمنشآت محل الدراسة؟

وقد كشفت تلك المقابلات عما يلي:

- يمتلك العاملون بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض من المقومات والخبرات ما يمكنهم من توظيف تلك الأمور في إيجاد الطرق البديلة لتحقيق الأداء المستدام للمنظمة.
- يتشارك العاملون بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض المعرفة فيما بينهم والمتعلقة بالسياسات والبرامج والمستندات الخاصة بالمنظمة من خلال البريد الإلكتروني أو اللقاءات المباشرة أو التدريب.

• يرى العاملون بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض أن الأداء المستدام للمنظمة لا يتعلق فقط بالبعد الاقتصادي وإنما يتم التركيز على الأبعاد التي تتعلق بالبيئة والمجتمع والتي تنعكس على الأفراد وبالتالي على المنظمات.

وفي ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية وما أسفرت عنه مراجعة الدراسات السابقة يمكن للباحثين صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما التأثير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة؟
٢. ما تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء المستدام للمنظمة بشكل مباشر؟ وما نوع هذا التأثير؟
٣. ما درجة التأثير المباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء المستدام للمنظمة؟
٤. ما مستوى التأثير غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء المستدام للمنظمة من خلال الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة؟

#### ثالثاً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في:

١. الكشف عن التأثير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض.
٢. معرفة التأثير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء المستدام للمنظمة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض.
٣. تحديد التأثير المباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء المستدام للمنظمة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض.

٤. بيان التأثير غير المباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء المستدام للمنظمة من خلال الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض.

#### رابعاً: طريقة البحث Research Method

يتضمن هذا الجزء البيانات المطلوبة للدراسة ومصادر الحصول عليها وعينة الدراسة وأداة جمع البيانات الأولية وقياس المتغيرات واختباري الصدق والثبات وذلك كما يلي:

#### ١- أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثون على نوعين من البيانات وهما:

(أ) البيانات الأولية: وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها لأول مرة من مفردات العينة بخصوص متغيرات الدراسة، وتم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء في جمع هذه البيانات وتحليلها بما يمكن الباحثون من اختبار صحة فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

(ب) البيانات الثانوية: وتتمثل في البيانات التي سبق نشرها، وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات والأبحاث الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بها بما يمكن الباحثون من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة، كما تم الحصول على البيانات الثانوية أيضاً من المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

#### ٢- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في 61807 منشأة صغيرة ومتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية وعددهم 1639723 عاملاً وذلك وفقاً لتقرير عدد العاملين حسب حجم المنشأة والنشاط الاقتصادي لعام 2023 الصادر عن المنصة الوطنية للبيانات المفتوحة في المملكة العربية السعودية.

ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة ووفقاً لـ (Saunders et al., 2009) وفي ظل نسبة الخطأ (٥%) وهي النسبة المستخدمة في البحوث الاجتماعية وحجم المجتمع يتراوح بين 1000000 و 10000000 يتطلب ذلك حجم عينة 384، كما أنه وفقاً لبرنامج حساب حجم العينة وبمعلومية حجم المجتمع والذي بلغ (1639723)، تبين أن حجم العينة المستهدف (384). وقد اعتمد هذا البحث على سحب عينة حجمها 460 مفردة من العاملين بالمنشآت محل الدراسة، حيث تم توزيع 460 استمارة إلكترونية لضمان استيفاء نسبة استجابة مفردات العينة للإجابة على القوائم وقد تحقق هذا الهدف حيث وصلت نسبة الاستجابة إلى (439) قائمة استقصاء مستردة وصالحة للتحليل.

### ٣- أداة جمع البيانات وقياس المتغيرات

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء معدة خصيصاً لهذا الغرض في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات صممت على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة.

ويمكن للباحثين تناول مقياس متغيرات الدراسة على النحو التالي:

#### المتغير الأول: رأس المال النفسي Psychological Capital

اعتمد الباحثون على مقياس (Luthans et al., 2006) لقياس أبعاد رأس المال النفسي، نظراً لأنه الأكثر استخداماً في الدراسات التي اطلع عليها الباحثون، ويتضمن هذا المقياس 16 عبارة تقيس ٤ أبعاد لرأس المال النفسي، وقد تم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

#### المتغير الثاني: مشاركة المعرفة الصريحة Explicit Knowledge Sharing

اعتمد الباحثون على مقياس (Wang & Wang, 2012) لقياس مشاركة المعرفة الصريحة، وتم الاعتماد عليه باعتباره أكثر شيوعاً في معظم الدراسات. ويتكون هذا المقياس من



٥ عبارات تقيس مشاركة المعرفة الصريحة، وقد تم قياس الوزن النسبي لكل عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

### المتغير الثالث: الأداء المستدام للمنظمة Sustainable Performance of organization

وقد اعتمد الباحثون في قياس الأداء المستدام للمنظمة على مقياس (Al Koliby et al., 2022) نظراً لأنه يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والثبات، ويتكون هذا المقياس من ١٤ عبارة تقيس ٣ أبعاد للأداء المستدام للمنظمة.

#### ٤- اختبائي الصدق والثبات

بعد الانتهاء من عملية تصميم قائمة الاستقصاء قام الباحثون بإجراء اختبائي الصدق والثبات Validity and Reliability لعبارات هذه القائمة وذلك على النحو التالي:

#### أ- اختبار الصدق Validity

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات قوائم الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله والتأكيد على أن عبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحثون، واعتمد الباحثون في إجراء اختبار الصدق على كل من صدق المحتوى والتحليل العاملي التوكيدي (صدق التقارب) واختبار الثبات وذلك كما يلي:

أ1- صدق المحتوى (Content Validity): تم إعداد قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية ومراجعتها، وبعد إجراء التعديلات اللازمة تم عرضها على بعض المحكمين من السادة أساتذة إدارة الأعمال، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات على العبارات الواردة بقوائم الاستقصاء، وقد قام الباحثون بتعديل القائمة وفقاً لتلك الملاحظات.

أ2- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis): بعد إجراء صدق المحتوى وتعديل قائمة الاستقصاء، تم عمل التحليل العاملي التوكيدي، وبعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات نموذج المعادلات البنائية (Structural Equation Model) ويتيح الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابقة، كما

يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله، وقام الباحثون بإجراء هذا التحليل لكل مقياس من مقاييس متغيرات الدراسة باستخدام برنامج (Amos Version 25) كما يلي:

أ/ (1/2) التحليل العاملي التوكيدي بالنسبة للمتغير الأول (رأس المال النفسي): أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول (١) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية ماعدا العبارة رقم (16). حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لابد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.5)، وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (GFI) بلغت قيمته (0.935) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان النموذج معنويا) ، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.967) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان النموذج معنويا)، وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) (0.029) وهو ما يدل علي معنوية المقياس و أن العبارات تقيس ما أعدت من أجله، كما هو موضح بالجدول (١).

جدول رقم (١) المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير رأس المال النفسي

المعاملات المعيارية				العبارات	الأبعاد
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		
			**0.765	Q1	الكفاءة الذاتية
			**0.771	Q2	
			**0.686	Q3	
			**0.739	Q4	
		**0.745		Q5	الأمل
		**0.715		Q6	
		**0.739		Q7	
		**0.804		Q8	
	**0.756			Q9	التفاؤل
	**0.710			Q10	
	**0.823			Q11	
**0.833				Q12	المرونة
**0.785				Q13	
**0.859				Q14	
**0.561				Q15	
**0.474				Q16	

\*\* معنوي عند مستوي 0.01

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

أ/2/2) التحليل العاملي التوكيدي بالنسبة للمتغير الثاني الوسيط (مشاركة المعرفة الصريحة): أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول (٢) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية. حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لا بد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.5) وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (GFI) بلغت قيمته (0.956)، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.970)، وبلغت قيمة الجذر التربيعي المتوسط

مربعات البواقي (RMR) (0.018) وهو ما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله، كما هو موضح بالجدول (٢).

جدول رقم (٢) المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمتغير مشاركة المعرفة

#### الصريحة

المعاملات المعيارية	العبارات	الأبعاد
**0.751	Q17	مشاركة المعرفة الصريحة
**0.753	Q18	
**0.766	Q19	
**0.745	Q20	
**0.678	Q21	

\*\* معنوية عند مستوى 0.01.

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

أ/2/3) التحليل العاملي التوكيدي بالنسبة للمتغير الثالث التابع (الأداء المستدام للمنظمة): أظهرت نتائج التحليل الإحصائي والتي يوضحها الجدول (٣) أن جميع المعاملات المعيارية للعبارات معنوية. حيث أن قيم المعاملات المعيارية المقبولة لابد أن تكون مساوية أو أكبر من (0.5) وأظهرت نتائج التحليل أن مؤشر جودة المطابقة (Goodness of Fit Index) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان النموذج معنوياً) وبلغت قيمته (0.948)، كما اتضح أن مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index) (CFI) (تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح وكلما اقترب من الواحد الصحيح كلما كان النموذج معنوياً)، وبلغت قيمة الجذر التربيعي المتوسط مربعات البواقي (RMR) (0.016) وهو ما يدل على معنوية المقياس وأن العبارات تقيس ما أعدت من أجله، كما هو موضح بالجدول (٣).

جدول رقم (٣) المعاملات المعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لأبعاد متغير الأداء المستدام للمنظمة

المعاملات المعيارية			العبارات	الأبعاد
العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		
		**0.754	Q22	الاداء الاقتصادي
		**0.688	Q23	
		**0.737	Q24	
		**0.792	Q25	
	**0.705		Q26	الاداء البيئي
	**0.747		Q27	
	**0.776		Q28	
	**0.726		Q29	
	**0.719		Q30	
**0.840			Q31	الاداء الاجتماعي
**0.803			Q32	
**0.755			Q33	
**0.757			Q34	
**0.775			Q35	

\*\* معنوية عند مستوي ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

**ب- اختبار الثبات: Reliability**

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لاختبار مدى ثبات قائمة الاستقصاء، ويتضح من نتائج ذلك الاختبار والموضحة بالجدول (٤) أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.6) والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al., 2010) حيث تتراوح قيم معاملات ألفا للأبعاد بين (0.897) و(0.803) وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الاستقصاء بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٤) نتائج اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

معامل ألفا	عدد العبارات	البعد
0.845	4	الكفاءة الذاتية
0.858	4	الأمل
0.803	3	التفاؤل
0.850	4	المرونة
0.929	15	رأس المال النفسي
0.857	5	مشاركة المعرفة الصريحة
0.828	4	الأداء الاقتصادي
0.853	5	الأداء البيئي
0.897	5	الأداء الاجتماعي
0.934	14	الأداء المستدام للمنظمة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

سادساً: نتائج الدراسة الميدانية:

وتم عرضها على النحو التالي:

أ- التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد ومتغيرات الدراسة:

قام الباحثون بإجراء التحليل الوصفي للبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS25، وذلك بهدف التعرف على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ومتغيرات الدراسة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (٥) فيما يلي:

جدول رقم (٥) الإحصاءات الوصفية لأبعاد ومتغيرات الدراسة

الإحصاءات الوصفية		الأبعاد والمتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
0.687	4.196	الكفاءة الذاتية
0.765	4.083	الأمل
0.777	4.059	التفاؤل
0.688	4.328	المرونة
0.616	4.173	رأس المال النفسي
0.608	4.395	مشاركة المعرفة الصريحة
0.594	4.393	الأداء الاقتصادي
0.555	4.459	الأداء البيئي
0.638	4.362	الأداء الاجتماعي
0.535	4.405	الأداء المستدام للمنظمة

ن=٣٧٨

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

1- فيما يخص رأس المال النفسي بلغ الوسط الحسابي (4.173) وهذا يعني أن رأس المال النفسي تتوافر بمتوسط (4.173) وذلك بانحراف معياري مقداره (0.616)، وفيما يتعلق بأبعاد رأس المال النفسي تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.328) أعلى قيمة بانحراف معياري (0.688) وتتعلق ببعد المرونة ويشير ذلك إلى توافر مرونة واضحة لدي العاملين تمكنهم من تجاوز الظروف الصعبة والتكديس في العمل وإيجاد طرق بديلة للتعامل مع صعوبات العمل التي تواجههم، والتعافي بسرعة أكبر عند مواجهة ظروف غير متوقعة، يليه بعد الكفاءة الذاتية بمتوسط (4.196) و انحراف معياري (0.687) بما يدل على أن وجود الكفاءة الذاتية لدى العاملين يشعرهم بالثقة عند المشاركة في اجتماعات العمل وتحليل المشاكل وإيجاد حلول لها، ويليه بعد الأمل بمتوسط (4.083) وانحراف معياري (0.765) ويشير إلي أن وجود الأمل لدى العاملين يخلق لديهم توقعات إيجابية ويزيد من حس المساءلة لديهم مما يدفعهم لأداء واجباتهم على أفضل وجه، وأخيراً بعد التفاؤل بمتوسط (4.059) وانحراف معياري (0.777) ويشير إلى تفاؤل العاملين بمستقبلهم ووجود حلول للمشاكل التي تواجههم في عملهم.

2- فيما يخص مشاركة المعرفة الصريحة بلغ الوسط الحسابي لمشاركة المعرفة الصريحة (4.395) وانحراف معياري (0.608) بما يدل على أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تتبنى ثقافة مشاركة المعرفة الصريحة ونشر تلك الثقافة بين العاملين لديهم.

3- فيما يخص الأداء المستدام للمنظمة بلغ الوسط الحسابي (4.405) بانحراف معياري مقداره (0.535)، وفيما يتعلق بأبعاد الأداء المستدام للمنظمة تراوحت المتوسطات بين (4.459)، (4.362) حيث بلغ أكبر متوسط حسابي (4.459) وانحراف معياري (0.555) ويتعلق ببعد الأداء البيئي وهو ما يعني أن المنشآت محل الدراسة تحمي البيئة من التلوث وذلك بالالتزام وتطبيق التشريعات والقوانين والمعايير البيئية التي تسنها الدولة في هذا المجال، وأيضا تقوم بالاستغلال الأمثل لمواردها وذلك لانخفاض حجم النفايات المترتبة من أنشطتها، وبذلك الجهد لتكثيف



وتطوير منتجاتها لتصبح غير ملوثة وصديقة للبيئة، يليه بعد الأداء الاقتصادي (4.393) بانحراف معياري (0.594) بما يعكس اهتمام المنشآت محل الدراسة بزيادة الأرباح والعائد على الاستثمار، وبالتالي الاهتمام الكبير برفع حصتها السوقية والتقليل من التكاليف وتقديم منتجات بأسعار تنافسية وتنوع منتجاتها لاستهداف أسواق جديدة. وأخيراً بعد الأداء الاجتماعي بمتوسط حسابي (٤.٣٦٢) وانحراف معياري (٠.٦٣٨) وهذا يعني حرص المنشآت محل الدراسة على توفير بيئة عمل صحية وأمنة وتعزيز رفاهية العاملين وتقليل الآثار السلبية والمخاطر البيئية على المواطنين وبالتالي فالعمال راضون عن ممارسات هذه المنشآت في مجال الصحة والسلامة المهنية.

#### ب- اختبار الفروض

- **الفرض الأول:** "يوجد ارتباط معنوي بين كل من أبعاد رأس المال النفسي، وأبعاد مشاركة المعرفة الصريحة، وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية" أظهر التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول رقم (٦)

جدول رقم (٦): قيم الارتباط بين أبعاد متغيرات الدراسة

الأداء الاجتماعي المستدام	الأداء البيئي المستدام	الأداء الاقتصادي المستدام	مشاركة المعرفة الصريحة	المرونة	التفاؤل	الأمل	الكفاءة الذاتية	
							1	الكفاءة الذاتية
						1	.500**	الأمل
					1	.788**	.532**	التفاؤل
				1	.744**	.682**	.526**	المرونة
			1	.669**	.519**	.499**	.533**	مشاركة المعرفة الصريحة
		1	.731**	.549**	.460**	.474**	.436**	الأداء الاقتصادي المستدام
	1	.701**	.674**	.521**	.424**	.401**	.391**	الأداء البيئي المستدام
1	.749**	.667**	.646**	.616**	.501**	.447**	.477**	الأداء الاجتماعي المستدام

\*\* معنوية عند ٠.٠١ ن=٣٧٨

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- ١- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي ومشاركة المعرفة الصريحة وتعتبر المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي ارتباطاً بمشاركة المعرفة الصريحة بمعامل

- ارتباط (٠.٦٦٩)، يليها الكفاءة الذاتية بمعامل ارتباط (٠.٥٣٣)، يليها التفاؤل بمعامل ارتباط (٠.٥١٩)، يليها الأمل بمعامل ارتباط (٠.٤٩٩)، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ .
- ٢- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاقتصادي المستدام وتعتبر المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي ارتباطاً بالأداء الاقتصادي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٥٤٩)، يليه الأمل بمعامل ارتباط (٠.٤٧٤)، يليه التفاؤل بمعامل ارتباط (٠.٤٦٠)، يليه الكفاءة الذاتية بمعامل ارتباط (٠.٤٣٠)، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ . كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين مشاركة المعرفة الصريحة والأداء الاقتصادي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٧٣١) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ .
- ٣- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء البيئي المستدام وتعتبر المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي ارتباطاً بالأداء البيئي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٥٢١)، يليه التفاؤل بمعامل ارتباط (٠.٤٢٤)، يليه الأمل بمعامل ارتباط (٠.٤٠١)، يليه الكفاءة الذاتية بمعامل ارتباط (٠.٣٩١)، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ . كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين مشاركة المعرفة الصريحة والأداء البيئي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٦٧٤) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ .
- ٤- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاجتماعي المستدام وتعتبر المرونة أكثر أبعاد رأس المال النفسي ارتباطاً بالأداء الاجتماعي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٦١٦)، يليه التفاؤل بمعامل ارتباط (٠.٥٠١)، يليه الكفاءة الذاتية بمعامل ارتباط (٠.٤٧٧)، يليه الأمل بمعامل ارتباط (٠.٤٤٧) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ . كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين مشاركة المعرفة الصريحة والأداء الاجتماعي المستدام بمعامل ارتباط (٠.٦٤٦) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ .
- وفي ضوء التحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول والذي ينص على:

" يوجد ارتباط معنوي بين كل من أبعاد رأس المال النفسي، ومشاركة المعرفة الصريحة، وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة لدى العاملين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة بالرياض بالمملكة العربية السعودية".

الفرض الثاني: تؤثر أبعاد رأس المال النفسي بشكل إيجابي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة،

ويشتق منه ثلاثة فروض فرعية تتمثل في:

- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام.
  - يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام.
  - يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام.
- تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٣/٤).

جدول رقم (٣/٤) معاملات انحدار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي

#### المستدام

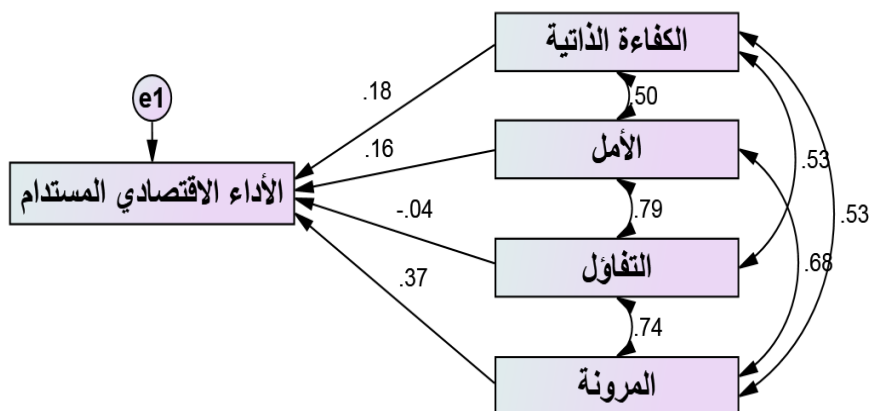
قبول الفرض	(Sig)	(T)	(B)	المتغير التابع	المتغير المستقل
نعم	0.00	3.525	**0.181	الأداء الاقتصادي المستدام	الكفاءة الذاتية
نعم	0.023	2.278	*0.161		الأمل
رفض	0.598	-0.527	-0.041		التفاؤل
نعم	0.00	5.673	**0.374		المرونة
	R=0.585	R2=0.342	Adj. R2 =0.335	F (Sig.) = 48.4 (0.00)	

\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١ \* معنوية عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٣/٤) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ( $F = ٤٨.٤٠$ ) وهي معنوية عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي للكفاءة الذاتية على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٣- يوجد تأثير معنوي إيجابي للأمل على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠٥$ .
  - ٤- لا يوجد تأثير معنوي للتفاؤل على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠٥$ .
  - ٥- يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٦- يوجد تأثير معنوي إيجابي لثلاثة من أبعاد رأس المال النفسي (المرونة - الكفاءة الذاتية - الأمل) على الأداء الاقتصادي المستدام وهي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها، المرونة بمعامل إنحدار ( $\beta 0.374$ )، يليها الكفاءة الذاتية بمعامل إنحدار ( $\beta 0.181$ )، ثم الأمل بمعامل إنحدار ( $\beta 0.161$ ) وذلك عند مستوى معنوية  $0.01$ .
  - ٧- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ( $Adj. R2 = ٠.٣٣٥$ ) مما يعني أن تأثير أبعاد رأس المال النفسي يفسر ما نسبته  $٣٣.٥\%$  من التباين في الأداء الاقتصادي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام في الشكل رقم (١/٤):



الشكل رقم (١/٤)

نموذج تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

• تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٤/٤).

جدول رقم (٤/٤)

معاملات انحدار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام

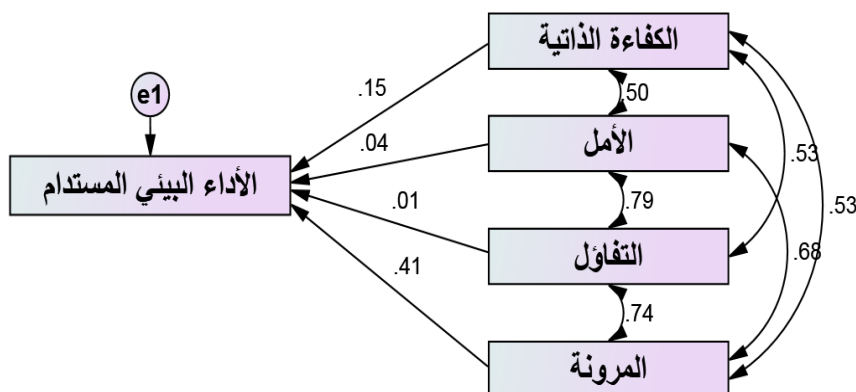
قبول الفرض	(Sig)	(T)	(B)	المتغير التابع	المتغير المستقل
نعم	0.00	2.857	**0.152	الأداء البيئي المستدام	الكفاءة الذاتية
رفض	0.57	0.561	0.041		الأمل
رفض	0.92	0.091	0.007		التفاؤل
نعم	0.00	5.947	**0.407		المرونة
	R=0.540	R2=0.291	Adj. R2 =0.284	F (Sig.) = 38.30 (0.00)	

\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١ \* معنوية عند مستوى ٠.٠٥

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٤/٤) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ( $F= 38.30$ ) وهي معنوية عند مستوى معنوية  $0.001$ .
  - ٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي للكفاءة الذاتية على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $0.001$ .
  - ٣- لا يوجد تأثير معنوي للأمل على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $0.005$ .
  - ٤- لا يوجد تأثير معنوي للتفاؤل على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $0.005$ .
  - ٥- يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $0.001$ .
  - ٦- يوجد تأثير معنوي إيجابي لإثنين من أبعاد رأس المال النفسي (المرونة - الكفاءة الذاتية) على الأداء البيئي المستدام وهي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها، المرونة بمعامل إنحدار ( $\beta$  0.407)، يلها الكفاءة الذاتية بمعامل إنحدار ( $\beta$  0.152) وذلك عند مستوى معنوية 0.01.
  - ٧- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ( $Adj. R2 = 0.284$ ) مما يعني أن تأثير أبعاد رأس المال النفسي يفسر ما نسبته ٢٨.٤% من التباين في الأداء البيئي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام في الشكل رقم (٤/٢):



الشكل رقم (٢/٤)

نموذج تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

• تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥/٤).

جدول رقم (٥/٤) معاملات انحدار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي

المستدام

المتغير المستقل	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)	قبول الفرض	
الأداء الاجتماعي المستدام	الكفاءة الذاتية	**0.208	4.299	0.00	نعم	
	الأمل	-0.031	-0.464	0.64	رفض	
	التفاؤل	0.050	0.686	0.49	رفض	
	المرونة	**0.490	7.851	0.00	نعم	
		Adj. R2=0.406	R2=0.412	R=0.642	F (Sig.) = 65.40 (0.00)	

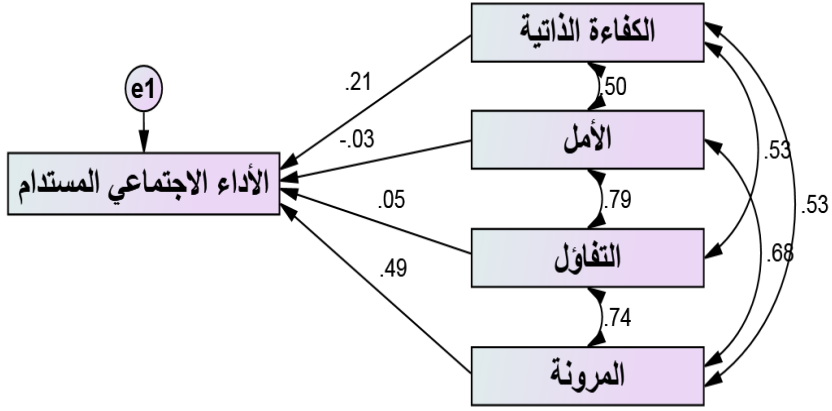
\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١ \* معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ...

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي



ويتضح من الجدول (٥/٤) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ( $F= ٦٥.٤٠$ ) وهي معنوية عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي للكفاءة الذاتية على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٣- لا يوجد تأثير معنوي للأمل على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠٥$ .
  - ٤- لا يوجد تأثير معنوي للتفاؤل على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠٥$ .
  - ٥- يوجد تأثير معنوي إيجابي للمرونة على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $٠.٠٠١$ .
  - ٦- يوجد تأثير معنوي إيجابي لإثنين من أبعاد رأس المال النفسي (المرونة - الكفاءة الذاتية) على الأداء الاجتماعي المستدام وهي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها، المرونة بمعامل إنحدار ( $\beta 0.490$ )، يليها الكفاءة الذاتية بمعامل إنحدار ( $\beta 0.208$ ) وذلك عند مستوى معنوية  $0.01$ .
  - ٧- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ( $Adj. R2 = ٠.٤٠٦$ ) مما يعني أن تأثير أبعاد رأس المال النفسي يفسر ما نسبته  $٤٠.٦\%$  من التباين في الأداء الاجتماعي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بأبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام في الشكل رقم (٣/٤):



الشكل رقم (٤/٣)

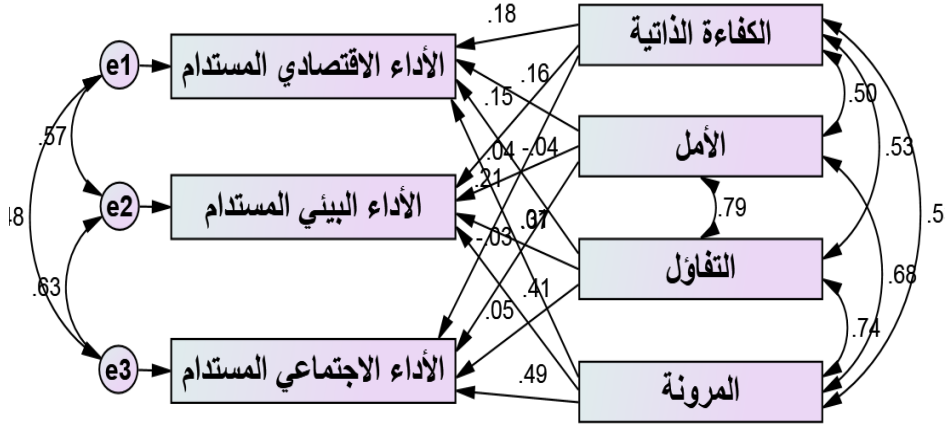
نموذج تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وبناء على ما سبق من نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، ووفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثاني من فروض الدراسة جزئياً والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الأداء الاجتماعي للمنظمة" حيث:

- ١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة) على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ١...٠.
- ٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من (الكفاءة الذاتية، المرونة) على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ١...٠.
- ٣- يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من (الكفاءة الذاتية، المرونة) على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ١...٠.

ويمكن عرض نتائج الفرض الثاني كما هو موضح في الشكل رقم (٤/٤):



الشكل رقم (٤/٤)

نموذج تأثير أبعاد السلوك رأس المال النفسي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- الفرض الثالث: تؤثر أبعاد رأس المال النفسي بشكل إيجابي معنوي على مشاركة المعرفة الصريحة:

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٧)

جدول (٧) معاملات انحدار تأثير أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة

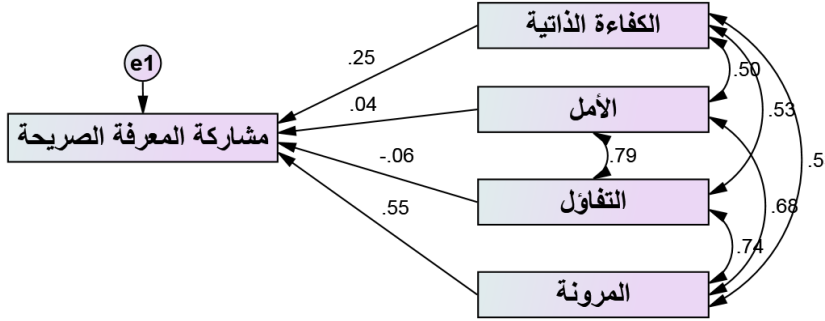
الفرض	(Sig)	(T)	(B)	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
قبول	0.00	5.632	**0.253	مشاركة المعرفة الصريحة	الكفاءة الذاتية
رفض	0.47	0.722	0.045		الأمل
رفض	0.38	-0.870	-0.059		التفاؤل
قبول	0.00	9.492	**0.549		المرونة
	R=0.703	R2=0.494	Adj. R2 =0.489	F (Sig.) = 91.02 (0.00)	

\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٧) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ( $F= ٩١.٢٠$ ) وهي معنوية عند مستوى معنوية  $0.01$  ...١
  - ٢- معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (المرونة - الكفاءة الذاتية) على مشاركة المعرفة الصريحة عند مستوى معنوية  $0.01$ ، وذلك يعني وجود تأثير معنوي إيجابي لإثنين من أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة وهي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها، المرونة بمعامل إنحدار ( $\beta 0.549$ )، يليها الكفاءة الذاتية بمعامل إنحدار ( $\beta 0.253$ ) وذلك عند مستوى معنوية  $0.01$ .
  - ٣- عدم معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الأمل - التفاؤل) على مشاركة المعرفة الصريحة وذلك عند مستوى معنوية  $0.05$ ، وذلك يعني عدم وجود تأثير معنوي لأبعاد رأس المال النفسي (الأمل - التفاؤل) على مشاركة المعرفة الصريحة وذلك عند مستوى معنوية  $0.05$
  - ٤- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ( $Adj. R2 = ٠.٤٨٩$ ) مما يعني أن تأثير أبعاد رأس المال النفسي يفسر ما نسبته  $٤٨.٩\%$  من التباين في مشاركة المعرفة الصريحة وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة في الشكل رقم (١):



الشكل رقم (١): نموذج تأثير أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وبناء على ما سبق من نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، ووفقاً لآراء مفردات عينة الدراسة يتضح صحة الفرض الرئيسي الثالث من فروض الدراسة جزئياً والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد مشاركة المعرفة الصريحة".

- **الفرض الرابع:** تؤثر مشاركة المعرفة الصريحة بشكل إيجابي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة، ويشتمل منه ثلاثة فروض فرعية تتمثل في:
    - يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام.
    - يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام.
    - يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام.
    - يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام.
- أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٨)

جدول (٨) معامل انحدار تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام

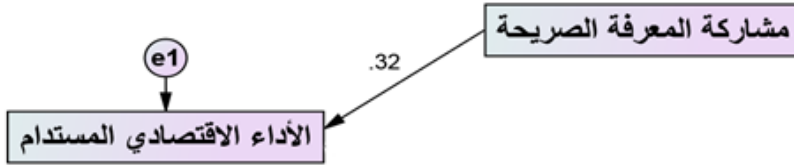
المتغير الوسيط	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)	قبول الفرض	
مشاركة المعرفة الصريحة	الأداء الاقتصادي المستدام	**0.315	6.339	0.00	نعم	
		Adj. R2 =0.641	R2=0.642	R=0.802	F (Sig.) = 336.96 (0.00)	

\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٨) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F= ٣٣٦.٩٦) وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١
  - ٢- معنوية تأثير معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١، وذلك يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام بمعامل انحدار (B 0.315)، وذلك عند مستوى معنوية 0.01.
  - ٣- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj. R2 = ٠.٦٤١) مما يعني أن تأثير مشاركة المعرفة الصريحة يفسر ما نسبته ٦٤.١% من التباين في الأداء الاقتصادي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام في الشكل رقم (٢):



الشكل رقم (٢): نموذج تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

• يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٩)

جدول (٩) معامل انحدار تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام

المتغير الوسيط	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)	قبول الفرض
مشاركة المعرفة الصريحة	الأداء البيئي المستدام	**0.343	5.979	0.000	نعم
		Adj. R2 =0.520	R2=0.523	R=0.723	F (Sig.) = 205.49 (0.00)

\*\* معنوية عند مستوى ٠.٠١

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول (٩) ما يلي:

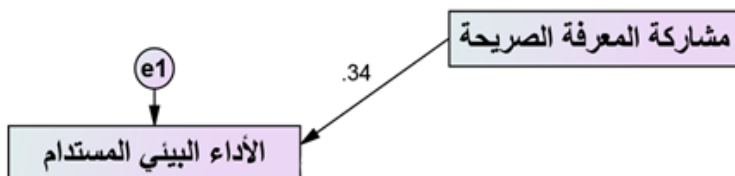
١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة (F=٢٠٥.٤٩) وهي معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠١

٢- معنوية معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١، وذلك يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لمشاركة المعرفة

الصريحة على الأداء البيئي المستدام بمعامل إنحدار (0.343 B)، وذلك عند مستوى معنوية 0.01.

٣- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل (Adj. R2 = 0.52) مما يعني أن تأثير مشاركة المعرفة الصريحة يفسر ما نسبته ٥٢% من التباين في الأداء البيئي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.

ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام في الشكل رقم (٣):



الشكل رقم (٣): نموذج تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

• يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (١٠/٤)

جدول (١٠) معامل انحدار تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام

المتغير الوسيط	المتغير التابع	(B)	(T)	(Sig)	قبول الفرض
مشاركة المعرفة الصريحة	الأداء الاجتماعي المستدام	**0.388	6.354	0.000	نعم
F (Sig.) = 159.50 (0.00)		Adj. R2 = 0.457	R2=0.460	R=0.678	

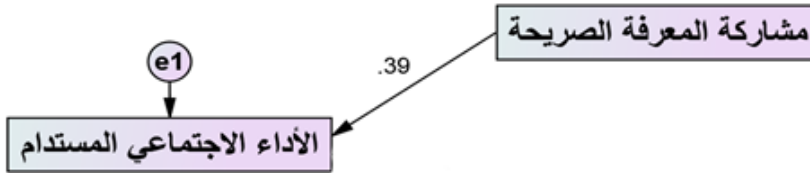
\*\* معنوية عند مستوى ٠٠١

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي



ويتضح من الجدول (١٠) ما يلي:

- ١- معنوية نموذج الانحدار حيث بلغت قيمة ( $F=159.50$ ) وهي معنوية عند مستوى معنوية  $0.001$ .
  - ٢- معنوية معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية  $0.001$ ، وذلك يعني أنه يوجد تأثير معنوي إيجابي لمشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام بمعامل انحدار ( $\beta=0.388$ )، وذلك عند مستوى معنوية  $0.01$ .
  - ٣- بلغت قيمة معامل التفسير المعدل ( $Adj. R2 = 0.457$ ) مما يعني أن تأثير مشاركة المعرفة الصريحة يفسر ما نسبته  $45.7\%$  من التباين في الأداء الاجتماعي المستدام وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم يشملها النموذج.
- ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام في الشكل رقم (٤):



الشكل رقم (٤): نموذج تأثير مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وبناء على ما سبق من نتائج التحليل الإحصائي للبيانات، ووفقاً لأراء مفردات عينة الدراسة يتضح صحة الفرض الرئيسي الرابع من فروض الدراسة والذي ينص على أنه "يوجد تأثير معنوي مباشر لمشاركة المعرفة الصريحة على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة".

- الفرض الخامس: تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية - الأمل - التفاؤل - المرونة) وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة (الأداء الاقتصادي - الأداء البيئي - الأداء الاجتماعي)، ويشتق منه ثلاثة فروض كما يلي:
- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاقتصادي المستدام.
- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء البيئي المستدام.
- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاجتماعي المستدام.
- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاقتصادي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل توسيط مشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاقتصادي المستدام كما هو موضح في الجدول (١١).

جدول (١١) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة

الوساطة	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر	المتغير		
				التابع	الوسيط	المستقل
كلية	**0.181	**0.163	0.018	الأداء الاقتصادي	مشاركة المعرفة الصريحة	الكفاءة الذاتية
لا يوجد	*0.161	.029	*0.132	المستدام	المعرفة الصريحة	الأمل
لا يوجد	-0.041	-0.038	-0.003			التفاؤل
كلية	**..374	**..353	0.02			المرونة
$R^2=0.55$						

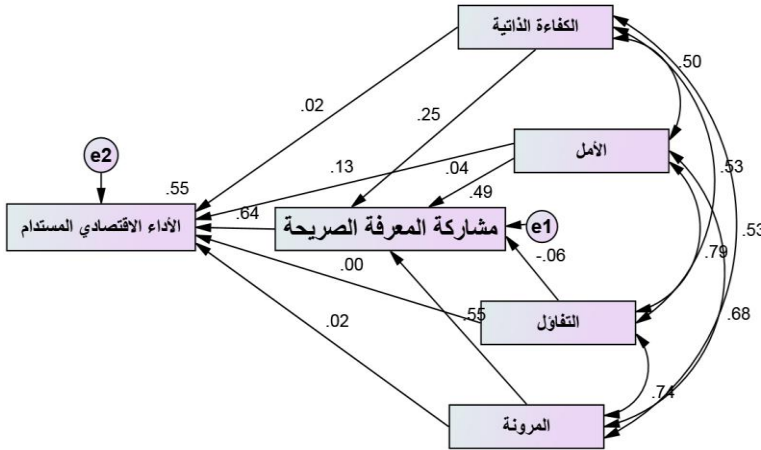
\*معنوي عند ٥... \*\*معنوي عند ١...٠

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١١):

- ١- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة كلياً العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والمرونة) والأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١.
- ٢- لا تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الأمل والتفاؤل) والأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.
- ٣- يتضح من قيمة معامل التحديد والتي بلغت قيمته (٠.٥٥) ان أبعاد رأس المال النفسي تفسر ما نسبته (٥٥%) من بعد الأداء الاقتصادي المستدام عند توسط مشاركة المعرفة الصريحة وأن النسبة المتبقية (٤٥%) ترجع إلى عوامل لم يشملها النموذج.

ويمكن عرض النتائج في الشكل رقم (٥):



الشكل (٥) تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاقتصادي المستدام من خلال توسط

مشاركة المعرفة الصريحة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء البيئي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل توسيط مشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء البيئي المستدام كما هو موضح في الجدول (١٢).

جدول (١٢) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة

الوساطة	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر	المتغير		
				التابع	الوسيط	المستقل
كلية	**0.152	**0.148	0.004	الأداء البيئي المستدام	مشاركة المعرفة الصريحة	الكفاءة الذاتية
لا يوجد	0.041	0.026	0.015			الأمل
لا يوجد	0.007	-0.035	0.042			التفاؤل
كلية	**0.407	**0.321	0.086			المرونة
$R^2=0.464$						

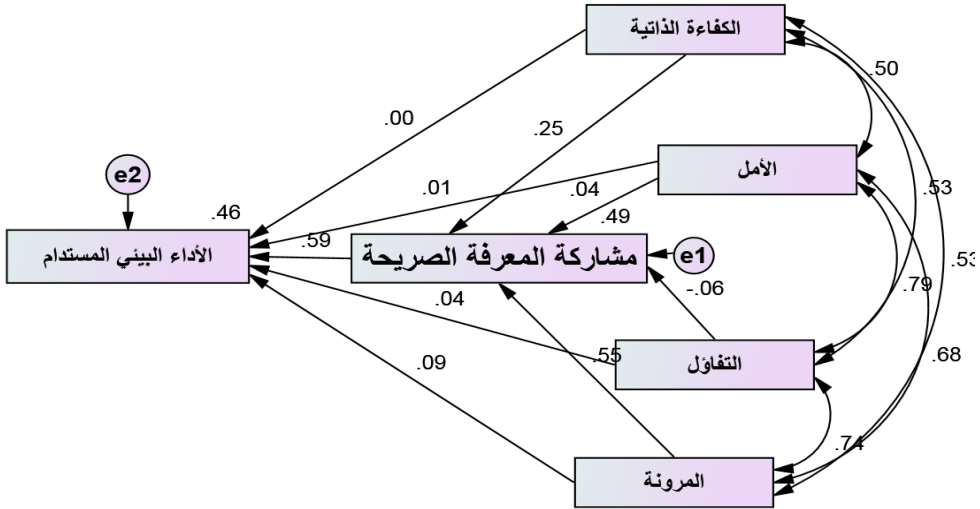
\* معنوي عند ٥... \*\* معنوي عند ١...٠

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٢):

- ١- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة كلياً العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والمرونة) والأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوي معنوية ٥...٠
- ٢- لا تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الأمل والتفاؤل) والأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوي معنوية ٥...٠
- ٣- يتضح من قيمة معامل التحديد والتي بلغت قيمته (٠.٤٦٤) ان أبعاد رأس المال النفسي تفسر ما نسبته (٤٦.٤%) من الأداء البيئي المستدام عند توسيط مشاركة المعرفة الصريحة وأن النسبة المتبقية (٥٣.٦%) ترجع إلى عوامل لم يشملها النموذج.

ويمكن عرض النتائج في الشكل رقم (٦):



الشكل (٦): تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء البيئي المستدام من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاجتماعي المستدام.

أظهر التحليل الإحصائي نتائج تحليل توسيط مشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي والأداء الاجتماعي المستدام كما هو موضح في الجدول (١٣).

جدول (١٣) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة

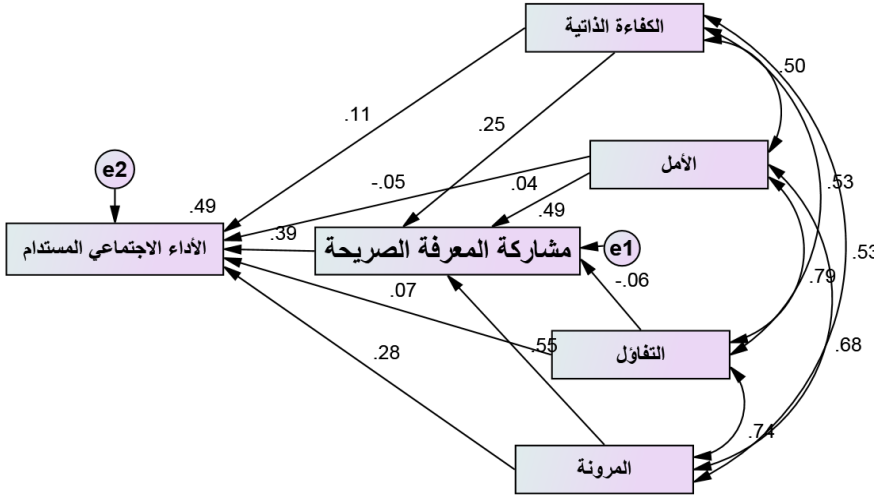
الوساطة	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر	المتغير		
				التابع	الوسيط	المستقل
جزئية	**0.208	**0.099	*0.110	الأداء الاجتماعي المستدام	مشاركة المعرفة الصريحة	الكفاءة الذاتية
لا يوجد	-0.031	0.017	-0.048		الأمل	
لا يوجد	0.050	-0.023	0.073		التفاؤل	
جزئية	**0.490	**0.214	**0.276		المرونة	
$R^2=0.489$						

\* معنوي عند ٥... \*\* معنوي عند ١...٠

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح من الجدول رقم (١٣):

- ١- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة جزئياً العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والمرونة) والأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١.
- ٢- لا تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة العلاقة بين اثنين من أبعاد رأس المال النفسي (الأمل والتفاؤل) والأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٥...٠.
- ٣- يتضح من قيمة معامل التحديد والتي بلغت قيمته (٠.٤٨٩) أن أبعاد رأس المال النفسي تفسر ما نسبته (٤٨.٩%) من الأداء الاجتماعي المستدام عند توسيط مشاركة المعرفة الصريحة وأن النسبة المتبقية (٥١.١%) ترجع إلى عوامل لم يشملها النموذج. ويمكن عرض النتائج في الشكل رقم (٧):



الشكل (٧): تأثير أبعاد رأس المال النفسي على الأداء الاجتماعي المستدام من خلال توسيط مشاركة المعرفة الصريحة

المصدر: إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

سابعاً: مناقشة النتائج والتوصيات

بناء على نتائج التحليلات الإحصائية السابقة يستعرض الباحثون مناقشة النتائج

وعرض التوصيات في النقاط التالية:

أ- مناقشة النتائج:

١- بالنسبة لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة.

— أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة) على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١، وعدم معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (التفاؤل) على

- الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، وتسهم أبعاد رأس المال النفسي في تفسير ما نسبته (٣٣.٥%) من التباين في الأداء الاقتصادي المستدام.
- كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة) على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وعدم معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل) على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، وتسهم أبعاد رأس المال النفسي في تفسير ما نسبته (٢٨.٤%) من التباين في الأداء البيئي المستدام
- وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة) على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وعدم معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل) على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، وتسهم أبعاد رأس المال النفسي في تفسير ما نسبته (٤٠.٦%) من التباين في الأداء الاجتماعي المستدام.
- واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كلاً من (Choi & Chang; 2023; Wang & Wang, 2023; Adekanmbi & Ukpere, 2022; Bharti et al., 2022; Javaid et al., 2023).

## ٢- بالنسبة لتأثير أبعاد رأس المال النفسي على مشاركة المعرفة الصريحة:

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، المرونة) على مشاركة المعرفة الصريحة وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وعدم معنوية تأثير معاملات انحدار أبعاد رأس المال النفسي (الأمل، التفاؤل) على مشاركة المعرفة الصريحة وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، وتسهم أبعاد رأس المال النفسي في تفسير ما نسبته (٤٨.٩%) من التباين في مشاركة المعرفة الصريحة.



واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كلاً من (Chen et al., 2023; Chiraghi et al., 2023; Jatiningsih et al., 2023; Goswami & Agrawal, 2023a; Goswami & Agrawal, 2023b; Hosseinpoor et al., 2023; Hu et al., 2023; Liu et al., 2023;

٣- بالنسبة لتأثير مشاركة المعرفة الصريحة على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة:

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاقتصادي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وتسهم أبعاد مشاركة المعرفة الصريحة في تفسير ما نسبته (٦٤.١%) من التباين في الأداء الاقتصادي المستدام.
- وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء البيئي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وتسهم مشاركة المعرفة الصريحة في تفسير ما نسبته (٥٢%) من التباين في الأداء البيئي المستدام.
- وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي معنوية تأثير معاملات انحدار مشاركة المعرفة الصريحة على الأداء الاجتماعي المستدام وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٠١، وتسهم أبعاد مشاركة المعرفة الصريحة في تفسير ما نسبته (٤٥.٧%) من التباين في الأداء الاجتماعي المستدام.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كلاً من (Khan et al., 2024; Aamir, 2021; Alzyoud, 2021; Jilani, 2020; Abbas, 2019; سوادى ٢٠٢٠).

٤- بالنسبة للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الأداء المستدام للمنظمة ومشاركة المعرفة الصريحة.

١- تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة جزئياً العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة (الأداء الاقتصادي المستدام، والأداء البيئي المستدام، والأداء الاجتماعي المستدام).

وبناء على ما سبق تتوسط مشاركة المعرفة الصريحة جزئياً العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الأداء المستدام للمنظمة، حيث أن فهم الدور الوسيط لمشاركة المعرفة الصريحة في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء المستدام للمنظمة يمكن أن يساعد المنشآت الصغيرة والمتوسطة على التغلب على تحديات الأداء المستدام. ومن خلال تعزيز رأس المال النفسي ومشاركة المعرفة الصريحة يمكن للمنشآت الصغيرة والمتوسطة أن تحافظ بشكل فعال على أدائها الاقتصادي والبيئي والاجتماعي. ومن خلال تنمية رأس المال النفسي والتحفيز على مشاركة المعرفة الصريحة، يمكن للمنشآت الصغيرة والمتوسطة تعزيز الأداء المستدام وبالتالي تعزيز قدرتها على التكيف والابتكار والتفوق والمنافسة في سوق سريع التغير في الحاضر والمستقبل.

#### ب- التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكن للباحثين تقديم التوصيات التالية:

١. قيام إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية بتبني أبعاد رأس المال النفسي، التي أثبتت الدراسة قوة تأثيرها في الأداء المستدام للمنظمة، وذلك من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية، والمرونة، والأمل، والتفاؤل.
٢. أخذ توافر أبعاد رأس المال النفسي بعين الاعتبار عند تعيين المديرين بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ووضع تلك الصفات ضمن عمليات الاختيار بحيث يتم اختيار القائد الذي يتوفر لديه كفاءة ذاتية عالية وذو شخصية مرنة ومتفائلة.
٣. تعزيز مستوى رأس المال النفسي من خلال توفير عوامل السعادة في المنظمة، كالبرامج الترفيهية المختلفة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وإنشاء فرق للعمل.
٤. الاهتمام أكثر بتنمية شعور الأمل لدى العاملين من خلال قيام المديرين بزرع روح الأمل لدى كافة العاملين، وتصميم البرامج التدريبية التي تمكنهم من تحديد الأهداف وكيفية تطبيقها، لتعزيز الأمل في تحقيقها.

٥. التركيز على توفير متطلبات مشاركة المعرفة الصريحة من قيادة رشيدة منفتحة على مختلف الأفكار وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار وتقود مبادرات مشاركة المعرفة الصريحة وتفعّلها وترعاها وعمالة نشيطة كفؤ تتعلم باستمرار وتبني منهج جيد نحو أداء مستدام للمنظمة.

٦. تبني المنشآت الصغيرة والمتوسطة لمفهوم الأداء المستدام بكل أبعاده لكي تضمن نجاحها واستمراريتها في الوقت الحالي وفي الأجل الطويل وذلك من خلال بذل المزيد من الجهد في تضمين استراتيجيات التطوير التي تحقق التوازن بين الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي في مواجهة المنافسة المحلية والدولية والضغوط التنظيمية.

٧. ينبغي على المنشآت محل الدراسة الاهتمام بوضع سياسة بيئية داخلها وإدراج البعد البيئي ضمن اهتماماتها ووضع مجموعة من الأهداف البيئية ضمن السياسة العامة للمنشآت محل الدراسة.

ثامناً: مقترحات لبحوث مستقبلية:

فيما يلي عرض لبعض الأفكار المقترحة لمزيد من البحث:

١. دراسة مدى ملائمة وإمكانية تطبيق أهمية رأس المال النفسي في المنشآت الكبيرة على عينات أكبر، وهذا سيساعد في تعزيز النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة. بالإضافة إلى إمكانية دراسة تأثير المتغيرات الوسيطة الأخرى.

٢. دراسة الدور المعدل للمتغيرات الديموغرافية (مدة الخدمة / النوع) للعاملين في العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء المستدام للمنظمة.

٣. تطبيق متغيرات الدراسة في مجالات أخرى مثل (الجامعات، البنوك، المدارس، شركات قطاع الأعمال العام، المصانع الكبيرة).

## المراجع

١. إسماعيل، دينا أحمد (٢٠٢١). النموذج البنائي للعلاقة بين القيادة الأصلية المدركة ورأس المال النفسي والاندماج في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ١٥ (٧)، ٢٢٨-٣٩٣.
٢. أنيس، كشاط (٢٠٢١). الأداء المستدام لمنظمات الأعمال، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، ٥(٢)، الجزائر.
٣. بلبل، رياض، ودباح، حسين. (٢٠٢٢). أثر تطبيق آليات الذكاء الاقتصادي على الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية - SIDER عنابة. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، مج ٩، ١٤، ٢٠٩ - ٢٣٤.
٤. بلبل، يسرا شعبان & حجازي، إحسان شكري (٢٠٢١) نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد (٣٦)، ٥١٩-٥٦٩.
٥. حسام، علي. (٢٠٢٠) دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المستدام للمنظمة "بالتطبيق على شركة ميناء القاهرة الجوي. المجلد ٢١ العدد ٧٤٢-٤٧٤١-٢٠٢٠. جامعة بورسعيد مصر.
٦. حملة، رشي & حمزة، سارة (٢٠٢٢) أثر المعرفة الضمنية في صنع القرارات الاستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وكالة تبسة، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي- تبسة، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم إدارة الأعمال، ١-١١٨.

٧. الرشيدى، نشميه عمهوج حمدان. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة الإرشاد النفسي، ٧٤ع، ٣٩٣ - ٤٤١.
٨. زيدان، أسماء مراد صالح مراد، ويوسف، عبد التواب سيد عيسى. (٢٠٢٣). تصور مقترح لتفعيل التشارك المعرفي بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة: جامعة القاهرة نموذجاً. المجلة التربوية، ج١١٥، ١٦٩ - ٢٦٩.
٩. سراج، وهيبة، وبورغدة، حسين. (٢٠٢١). أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية: دراسة تطبيقية على مؤسسة كوندور. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، مج٨، ١٤، ٣٨٤ - ٤٠٣.
١٠. سليم، عبد العزيز، وأبو حلاوة، محمد (٢٠٢٠). نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدى مديري المدارس بمحافظة البحيرة مجلة كلية التربية، مج (٣١)، ع (١٢١)، ٢٤٦ - ٣٥٢.
١١. سليمان، إسراء سليمان مصطفى، محجوب، حسناء محمود أحمد، وعبد الرحيم، عبد الرحيم محمد. (٢٠٢٣). مشاركة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج: دراسة ميدانية. المجلة العربية الدولية لإدارة المعرفة، مج٢، ٢٤، ٢٥٣ - ٣١٤.
١٢. سوادى، أمل فرحان. (٢٠٢٠). تأثير التشارك المعرفي في الأداء المستدام: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للأسمدة الجنوبية. العلوم الاقتصادية، مج. ١٥، ع. ٥٧، ١٤٥ - ١٦٢.
١٣. سودان، عبد الناصر (٢٠٢٣) إطار مقترح لقياس أبعاد رأس المال الاجتماعي على مشاركة المعرفة من خلال توظيف الدوافع الذاتية. رسالة دكتوراة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر.
١٤. الصرايرة، وائل عبد الفتاح محمود، الكساسبة، محمد مفضي عثمان، والشورة، عبد الله أحمد سليمان. (2020). أثر الإنتاج الرشيق في الأداء المستدام: الدور الوسيط للرشاقة

- الاستراتيجية في مجمع المناصير الصناعي في الكرك (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
١٥. الصقعي، بدور خالد (٢٠٢٣) تفعيل التشارك المعرفي في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٩ (١٩٠)، ٧٧ - ١١٦.
١٦. الطراونة، رمزي مبارك عليان، والشورة، محمد سليم خليف. (٢٠٢١). أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء المستدام: الدور المعدل لليقظة الإستراتيجية في شركات صناعة الأدوية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
١٧. عبدالعال، عبد الله عبد العال عبد الله. (٢٠٢١). رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مجموعة شركات المحمول في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٢، ع ٣، ص ١٥٣ - ١٩٠.
١٨. العطار، محمود مغازي علي. (٢٠٢٣). فعالية برنامج إرشادي انتقائي لزيادة رأس المال النفسي وأثره في تنمية التدفق النفسي لدى الطالبات المعلمات بشعبة رياض الأطفال. المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج ٣٣، ع ١١٨، ص ٣٠١ - ٣٦٨.
١٩. علي، أماني عادل (٢٠٢١) رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدي معلمي التربية الخاصة ، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، جامعة بني سويف، ٣(٥)، ١٧٣٣-١٧٩٤.
٢٠. علي، ايناس احمد اسماعيل ابراهيم علي، & لويس، رفيق وجدي. (٢٠٢٣). دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية في العلاقة بين سلسلة الإمداد المتكاملة والأداء المستدام للمنظمة بالتطبيق على شركة حديد عز. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، ٤٩(٢)، ٩٢-٤٩.

٢١. العولقي، عبد الله أحمد (٢٠١٩): أثر القيادة الجديدة بالثقة في تنمية سلوك العمل الإبداعي، رأس المال النفسي كمتغير وسيط، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد (٣٠)، العدد (٣)، ٢٢١-٢٦٣.
٢٢. فرحات، رمضان السيد، وزويل، محمد جمال الدين إبراهيم. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، مج ٤٦، ع ٣، ٢٣٣ - ٢٨٥.
٢٣. قارة، عبد الحفيظ وقاسمي، كمال (٢٠٢٠). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، مجلة مجاميع المعرفة، ٦ (١)، الجزائر.
٢٤. قزدر، شذى بنت محمد أيوب. (٢٠٢٣). مشاركة المعرفة بين المنظمات: تصور مقترح لمتطلبات مشاركة المعرفة بين الجامعات. المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، ١٣٤، ٧٧-١٠٠.
٢٥. محمد، علا عبد الرحمن (٢٠٢١). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة: في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات في الطفولة والتربية، جامعة أسيوط، ع (١٦)، ١٠١-١٨٦.
٢٦. المنسي، محمود عبد العزيز. (٢٠٢٣). اليقظة التنظيمية وأثرها في الأداء المستدام: دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية في مصر. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٤ (٢)، ١٩١-٢٣٩.
٢٧. منصور، علي ناجح علي، (٢٠٢٠) المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول في ضوء رؤية ٢٠٣٠ م: دراسة تطبيقية مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، مج ٤٤، ٩٤
٢٨. المواجدة، أسيل، العضاليلة، محمد (٢٠١٩) دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الأداء المستدام في منظمات الأعمال الإلكترونية: دراسة تطبيقية في منظمات الأعمال الإلكترونية في الأردن عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط.

29. Aamir, A., Jan, S. U., Qadus, A., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2021). Impact of Knowledge Sharing on Sustainable Performance: Mediating Role of Employee's Ambidexterity. *Sustainability*, 13(22), 12788.
30. Abbas, J., Hussain, I., Hussain, S., Akram, S., Shaheen, I., & Niu, B. (2019). The Impact of Knowledge Sharing and Innovation upon Sustainable Performance in Islamic Banks: A Mediation Analysis through an SEM Approach. *Sustainability*, 11(15), 4049.
31. Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. I. (2022). Sustaining organizational performance and employee wellbeing in the 4IR: the impact of leadership 4.0, PSYCAP, and high-performance HR practices. *EUREKA: Social and Humanities* (3), 24-39.
32. Akbar, A., Malik, A., & Warraich, N. F. (2023). Big Five Personality Traits and Knowledge Sharing Intentions of Academic Librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(2), 102-632
33. Akbar, A., Malik, A., & Warraich, N. F. (2023). Big five personality traits and knowledge sharing intentions of academic librarians. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(2), 102632.
34. AlKoliby IS, Abdullah HH, Suki NM. (2022) Linking entrepreneurial competencies, innovation and sustainable performance of manufacturing SMEs. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(2)
35. Alkhazali, Z., Al-Daoud, K., Alshamayleh, H., & Aledeinat, M. (2021). High performance work system and sustainable development among Jordanian SMEs: knowledge sharing as a moderator, 8(4), 280-290
36. Alzyoud, A. A. Y. (2021). The Impact of Green Human Resource Management Practices and Knowledge Sharing on Sustainable Performance: A Conceptual



Framework. International Journal of Education Humanities and Social Science, 4(2), 115-132.

37. Arfina, G. B. I., Arief, S., Arfan, H. H., Wilinny, W., & Siregar, N. S. S. (2022) The Effect of Psychological Capital on Performance through Work Capability and Soft Competence of Sub-District Employees in Jeneponto Regency. Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sydney, Australia, December 1599-1606
38. Bharti, T., Ojha, S. C., & Tiwari, A. K. (2022). Interplay of workplace sustainability, sustainable work performance, optimism, and resilience: the moderating role of green creativity in luxury hotels. Sustainability, 14(22), 15-97.
39. Blasco-Giner, C. (2023). Take Action and Innovate! Mediated and Moderated Impact of Psychological Capital on the Innovative Work Behavior. doctoral thesis, University of Jaume I, Spain, 218
40. Braccini, Alessio, Maria, & Margherita, Emanuele, Gabriel (2018). Exploring organizational sustainability of industry 4.0 under the triple bottom line: the case of a manufacturing company. Sustainability, 11(36), 2-17
41. Chen, M., Mi, X., Xue, J., Li, Y., & Shi, J. (2023). The impact of entrepreneurial team psychological capital on innovation performance: The mediating role of knowledge sharing and knowledge hiding. Frontiers in Psychology, 14, 113-270.
42. Chiraghi, Z., Bohlool, F., Elahai, H., & Babadi, H. (2023). The relationship between psychological capital and knowledge sharing and innovative work behavior with the mediation of job engagement in South East Khuzestan Water Company. Psychological Achievements., 4(2), 125-145.

43. Choi, Y., & Chang, S. I. (2023). A study of the influence of civic engagement in the relationship between psychological capital and social performance. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2195643.
44. Couckuyt, D., Van Looy, A., & De Backer, M. (2018). *Sustainability performance measurement: a preliminary classification framework of models and indicators*. Paper presented at the Business Process Management Workshops: BPM 2017 International Workshops, Barcelona, Spain, September 10-11, 2017, Revised Papers 15.
45. Fukita, S., Kawasaki, H., Yamasaki, S. (2022). Managers' awareness of mental health measures for their employees in small and medium-sized enterprises in a depopulated mountainous area in Japan. *Medicine*, 101(9), e28999.
46. Gabal, S. A., Goda El Sayed, S., & Mohamed Wahba, N. (2023). Psychological Capital and Compassion Fatigue Among Nurses Working in Port Said Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 10(2), 320-349.
47. Goswami, A. K., & Agrawal, R. K. (2023a). Can Ethical Leaders Enhance Knowledge Sharing? The Role of Psychological Capital and Anticipated Reciprocal Relationships. *American Business Review*, 26(2), 13.
48. Goswami, A.K. and Agrawal, R.K. (2023b), It's a knowledge centric world! Does ethical leadership promote knowledge sharing and knowledge creation? Psychological capital as mediator and shared goals as moderator", *Journal of Knowledge Management*, 27 (3), 584-612.
49. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. New York: Prentice Hall International.

50. Hijawi, Ghufraan & Moflih, Monira & Almetrami, Reem. (2021). The Mediating Role of Knowledge Sharing Through the Relationship between Psychological Capital and Job Performance, 46(1), 126-141.
51. Hosseinpoor, D., Armandi, M., & Valadi, R. (2023). The impact of psychological capital on knowledge sharing with mediating role of psychological safety: Sharif University of Technology Case. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 22(4), 133-154.
52. Hu, R., Li, Y., Huang, J., Zhang, Y., Jiang, R., & Dunlop, E. (2023). Psychological capital and breakthrough innovation: The role of tacit knowledge sharing and task interdependence. Frontiers in psychology, 14, 1097936.
53. Huo, B., Gu, M., & Wang, Z. (2019). Green or lean? A supply chain approach to sustainable performance. *Journal of cleaner production*, 216, 152-166.
54. Hussein, N., & Amiruddin, N. S. (2020). Job Crafting, Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Evidence of a Sustainable High-Performance GLC. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research*, 8(2), 60.
55. Hwang, P. C., & Han, M. C. (2019). Does psychological capital make employees more fit to smile? The moderating role of customer caused stressors in view of JD-R theory, *International Journal of Hospitality Management*, 77, 396-404.
56. Jatiningsih, D., Yadiati, W., Sukmadilaga, C., & Rosdini, D. (2023). The role of psychology capital, knowledge sharing and commitment toward managers' performance in manufacturing company. *Decision Science Letters*, 12(3), 477-486.
57. Javid, Z., Noor, Q., Hassan Iftikhar, M. H., Rahman, S. U., & Ali, M. (2023). Assessing Mediating Role of Environment Knowledge Between Green Resource Management and Sustainable Performance, Under Moderating

- Effects of Green Self-Efficacy. *Central European Management Journal*, 31(2), 352-368.
58. Jawad, A., & Abdullah, H. (2021). The role of positive psychological capital in activating sustainable performance standards. 12, 217.
59. Jilani, M. M. A. K., Fan, L., Islam, M. T., & Uddin, M. A. (2020). The Influence of Knowledge Sharing on Sustainable Performance: A Moderated Mediation Study. *Sustainability*, 12(3), 908.
60. Khan, A. N., Mehmood, K., & Kwan, H. K. (2024). Green knowledge management: A key driver of green technology innovation and sustainable performance in the construction organizations. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(1), 100455.
61. Khana, Maryam, Abu Talibb, Noraini, & Kowange, Tan (2020). The Development of a sustainability from work via lean green six sigma practices in SMEs based upp RBV theory. *International Journal of Innovation, Creativity and change*, 12 (5), 135-156.
62. Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates radical and incremental innovation: the mediating role of individual psychological capital. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(3/4), 205-222.
63. Lei, H., Gui, L., & Le, P. B. (2021). Linking transformational leadership and frugal innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1832-1852.
64. Lei, H., Ha, A. T. L., & Le, P. B. (2019). How ethical leadership cultivates radical and incremental innovation: the mediating role of tacit and explicit knowledge sharing. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(5), 849-862.

65. Liu, Y., Chen, J., & Han, X. (2023). Research on the influence of employee psychological capital and knowledge sharing on breakthrough innovation performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084090.
66. Luthans, F, Avolio, B, Avey, J, & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
67. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press.
68. Macht, S., & Chapman, G. (2019). Getting more than money through online crowdfunding. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2), 171-186.
69. Mukherjee, S., Soumendra, B., Nabanita, P. & Urvashi, B. (2020). Assessing Green Human Resource Management Practices in Higher Educational Institute. *Engineering and Management*, 0193 ( 4120), 221 – 240.
70. Obeidat, S. M., Abdalla, S., & Al Bakri, A. A. K. (2022). Integrating green human resource management and circular economy to enhance sustainable performance: an empirical study from the Qatari service sector. *Employee Relations: The International Journal*(ahead-of-print).
71. Okun, O. (2020). The positive face of human capital, psychological capital, and well-being. In S. Hai-Jew (Ed.), *Maintaining social well-being and meaningful work in a highly automated job market* (145-170) IGI Global.
72. Oxford English Dictionary (1989). Knowledge. Simpson, J., & Weiner, E., Oxford: Oxford University Press. Retrieved April 11 ,2018 from: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/us/knowledge>.
73. Ramadan, S., & Amalia, L. (2023). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Affective Organizational Commitment and Knowledge Sharing PADA

- Innovative Work Behavior. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 119-128.
74. Rezaee, Z., Tsui, J., Cheng, P., & Zhou, G. (2019). Business Sustainability in Asia: Compliance, performance, and integrated reporting and assurance. In: John Wiley & Sons, Inc.
75. Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The role of knowledge sharing, leader-member exchange (LMX) on organizational citizenship behavior and employee performance: an empirical study on public health center of pati 1, pati 2 and tranquil in central java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112-131.
76. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students* 5<sup>th</sup> Edition. Pearson education.
77. Schunk, D. & DiBenedetto, M. (2021). Self-efficacy and human motivation. In A. Elliot (Ed.), *Advances in Motivation Science*, Elsevier Academic Press. 153-179
78. Selzler, A.M., Habash, R, L., Lenton, E., Goldstein, R., & Brooks, D. (2020). Self-efficacy and health-related quality of life in chronic obstructive pulmonary disease: A meta-analysis. *Patient Edu Couns*, 103(4), 682- 692
79. Seroka-stolka O, Fijorek K. Enhancing corporate sustainable development: proactive environmental strategy, stakeholder pressure and the moderating effect of firm size. *Business Strat Environ*. 2020;29 (6):2338–2354.
80. Shah, U. (2023). To Examine the Impact of Customers Implicit and Explicit Knowledge on their Purchasing Behavior. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 6(3), 99-104.

81. Socoliuc, M. (2020). Determinants of Sustainable Performance and Convergence with EU Agenda 2030: The Case of Romanian Forest Enterprises. *Polish Journal of Environmental Studies*, 29(03), 2339-2353.
82. Tan, K.-L., Lew, T.-Y., & Sim, A. K. (2021). Effect of work engagement on meaningful work and psychological capital: perspectives from social workers in New Zealand. *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), 807-826.
83. Thao, L. H., & Velencei, J. (2019). Measuring corporate social performance. *Serbian Journal of Management*, 14(01), 193-204.
84. Wang, X., & Wang, X. (2023). Insights into entrepreneurship: impact of entrepreneur psychological capital and employee well-being on business sustainable performance during and post-Covid-19 era. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(3), 2186909.
85. Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899-8908.
86. Wang, Z., Sharma, P.N. and Cao, J. (2016), "From knowledge sharing to firm performance: a predictive model comparison", *Journal of Business Research*, (69)10, 4650-4658.
87. Wanmei, L. (2023). Measuring academic performance among students during post-COVID-19 reopening through academic engagement and persistence: mediating role of psychological capital. *Kybernetes*.10(3),368-492
88. Wirawan, H. & Jufri, M. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement, the editing role of job satisfaction: *Leadership & Organization Development Journal*, 1(3):20-31.
89. Yavuz, O., Uner, M. M., Okumus, F., & Karatepe, O. M. (2023). Industry 4.0 technologies, sustainable operations practices and their impacts on sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 387, 135951.

90. Yuwono, H., Kurniawan, M. D., Syamsudin, N., Eliyana, A., Saputra, D. E. E., Emur, A. P., & Jalil, N. I. A. (2023). Do psychological capital and transformational leadership make differences in organizational citizenship behavior?. Plos one, 18(12), e0294559.
91. Zalfa, A. N. (2021). Green Intellectual Capital Terhadap Sustainable Performance (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).