

استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي

وعلاقتها بتشكيل رأس المال النفسي

دراسة تطبيقية علي ممارسي العلاقات العامة
في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

د . إسلام أحمد عثمان (*)

مقدمة:

أصبحت مواقع التواصل الاجتماعي كالفيس بوك، وتويتر تمثل جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية للعديد من الأفراد، وباتت تقدم لهم العديد من الأدوات التي تحقق مختلف الإشباعات (Helou, et al., 2018, 235)؛ ولقد أحدثت هذه المواقع تغييرات كبيرة في مفهوم وبناء المجتمعات الإنسانية، وشكلت عالماً افتراضياً فتح المجال أمام ظهور العديد من التأثيرات الاجتماعية والنفسية علي مستخدميها، وبمرور الوقت واتساع نطاق ذبوع ودائرة انتشار مواقع التواصل الاجتماعي وتعددتها وتنوعها، وتنوع الأدوات التي تقدمها والإمكانيات التي تتيحها؛ ظهرت العديد من الاستخدامات لهذه المواقع؛ فلم تعد مجرد وسائل للتواصل الاجتماعي، وإنما تجاوزت ذلك لتقدم أنماطاً وقوالب أكثر حداثة للتواصل إما لأغراض أكاديمية، أو سياسية، أو اقتصادية، أو توعوية، أو تنموية، وكلها أشكال مختلفة من التواصل الذي يشبع رغبات متنوعة، ويحقق أهدافاً عديدة.

ويمثل تطوير الذات أحد أهم الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها أي فرد داخل المجتمع في سبيل مواكبة التغييرات التي تطرأ علي البيئة المحيطة به؛ بما يضمن له الاستمرارية والبقاء والتكيف مع التطورات السريعة والمتلاحقة التي تشهدها هذه البيئة، ويضمن له أيضاً التوافق مع التدفق المستمر للمعلومات والمعارف الجديدة، والاستفادة من توافرها وسهولة الحصول عليها. ويعني ذلك أن تطوير الفرد لذاته هو وسيلته للتعامل مع كل ما تفرزه البيئة المحيطة من تهديدات يجب مواجهتها، وفرص لا بد من استثمارها (Harris et. al., 2015, 6-8)

وتقوم عملية تطوير الذات علي قيام الفرد بتنمية أربعة جوانب أساسية لديه تتعلق بمهاراته وحياته الاجتماعية، وتشمل معارفه وقدراته المهنية (Tragel & Shemilina, 2015, 1106-1107)، أي أنه منهج يسعى الفرد في إطاره إلي تحمل مسؤولية تعليم وتنمية نفسه بنفسه بهدف زيادة إمكانياته وتطوير مهاراته (ابن هيجان، 2008، 255)

(*) أستاذ مساعد بقسم العلاقات العامة بكلية الإعلام – جامعة بني سويف.

وبذلك يمكن لمواقع التواصل الاجتماعي بما تقدمه من أدوات وتتيحه من إمكانيات تساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية، وإكساب المهارات الحياتية، وتحسين القدرات المهنية، والحصول على المعلومات والمعارف؛ يمكن لها أن توفر سبيلاً مناسباً لتطوير تلك الذات وتنميتها؛ إذ تمثل هذه المواقع وسائل يمكن استخدامها بشكل مستمر في تنفيذ المبادرات الذاتية المتوالية من الشخص المطور لذاته (عطا الله، 2015، 200) بما يزيد من فعاليته وكفاءته داخل الإطار المتواجد به. (Schel et al., 2014, 239-240) سواء أكان هذا الإطار اجتماعياً تجسده الأسرة، أو مهنياً تجسده بيئة العمل.

وفي هذا الصدد، وعلى المستوي التنظيمي؛ يمثل تطوير الذات حلقة الوصل التي تحقق التكامل بين الفرد المطور لذاته من ناحية، ودوره في أداء وظيفته من ناحية أخرى (عطا الله، 2015، 201)؛ فهو – كما تناولته أدبيات البحث العلمي – أداة ذلك الفرد لتقييم ذاته في سبيل رفع كفاءتها (Jacobs & Roodenburg, 2014)، ولإدراك منظمتها في سبيل رسم خطة عمله المستقبلية بها (Schel et al., 2014)، وللتكيف الوظيفي في سبيل تقبل التطورات المتلاحقة داخل بيئة عمله (Taber & Blankemeyer, 2015)، ولتوقعه النجاح في سبيل الاستمرار بالعمل دون يأس (Festas et. al., 2015) وكل هذه المتغيرات تمثل محددات ذات صلة بتشكيل الحالة النفسية للفرد داخل إطاره التنظيمي، وتشير إلى أبعاد مفهوم رأس المال النفسي المتمثلة في الكفاءة الذاتية والطموح والمرونة والأمل لديه (Newman, et al., 2018, 150).

وتعود الأصول الفكرية لمفهوم رأس المال النفسي إلى أدبيات علم الاقتصاد؛ حيث ظهر هذا المفهوم لأول مرة عام 1997م عندما أشار الكاتب الاقتصادي "جولد سميث"؛ إلى دور الخواص الشخصية للعاملين في زيادة معدلات إنتاجهم، وفي عام 2002 تم تأصيل المفهوم في كتاب السعادة الحقيقية "المارتن سيلجمان"، وبدأ الاهتمام بدراسته في الولايات المتحدة منذ عام 2014 (الكعبي، 2018، 392) ويُقصد برأس المال النفسي تلك الحالة النفسية الإيجابية التي تتأسس لدى الأفراد داخل بيئة العمل من واقع أربعة أبعاد رئيسية تتعلق بالكفاءة الذاتية، والأمل، والطموح، والمرونة، وهي حالة قابلة للتطوير والقياس ولها تأثيرات مباشرة على مستوى الأداء الوظيفي (Çavuş & Gökçen, 2015, 245).

وتكمن أهمية رأس المال النفسي في أنه يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على النجاح في مختلف نواحي الحياة (الشربيني، 2016، 111)؛ كما أنه يمثل أحد أهم عوامل تحسين الأداء وزيادة الفاعلية الفردية، وتعزيز ورفع المستوى المهني داخل بيئة العمل (Golparvar & Azarmonabadi, 2014, 218)؛ فهو مفهوم محوره التطوير الذاتي الهادف إلى تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والنمو داخل المنظمة (Nikpay, et al., 2014).

162) وبذلك تعكس مستويات رأس المال النفسي داخل المنظمات مؤشرات نوعية لاستثمارات طويلة الأمد تمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، كما أنها تسهم في زيادة إدراك العاملين بهذه المنظمات لسلوكيات المواطنة التنظيمية من أجل تحقيق الأهداف (Norman, et al., 2010, 388-389)، وبوجه عام يمثل رأس المال النفسي أحد مصادر تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين داخل المنظمة من ناحية، وأحد أهم متطلبات نجاحها واستمرارها من ناحية أخرى (صالح، 2016، 11).

وبناء على كل ما سبق، وفي إطار أهمية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة يمكن استخدامها في عملية تطوير الذات؛ وبالنظر إلى هذه العملية كأحد مصادر إنتاج رأس المال النفسي والذي يمثل على المستوى التنظيمي أحد مقومات النجاح لكل من العامل والمؤسسة؛ يسعى هذا البحث إلى رصد استخدامات تطوير الذات لدى ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك بوصفهم أحد أهم القطاعات العاملة داخل المؤسسات الحكومية، وعلى اعتبار حيوية الأدوار والوظائف التي يقومون بها داخل هذه المؤسسات وخارجها، فضلا عن بحث أثر تلك الاستخدامات على بناء وتشكيل رأس المال النفسي لديهم.

الدراسات السابقة:

تم الرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة للاستفادة ببعض الجوانب التي تناولتها في إجراء هذا البحث، ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى ثلاثة محاور رئيسية يتم عرض الدراسات من خلالها، وذلك كما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت مفهوم وآليات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

المحور الثاني: دراسات تناولت مفهوم رأس المال النفسي وعملية بنائه وتشكيله.

المحور الثالث: دراسات تناولت التأثيرات المختلفة لرأس المال النفسي داخل الإطار التنظيمي وبيئة العمل.

المحور الأول: دراسات تناولت مفهوم وآليات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي :

1- دراسة Anasi، عن تأثير النوع على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في تطوير الذات المهنية بين أمناء المكتبات في نيجيريا، وتم إجراء هذه الدراسة من خلال استبيان رأي 79 من أمناء المكتبات العاملين في خمس جامعات بولاية "أوجون" النيجيرية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلى تصدر تطبيق Watsapp قائمة تطبيقات التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها المكتبيين في نيجيريا لتطوير الذات المهنية، كما

بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة من الذكور والإناث في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لتطوير الذات المهنية، ووجود علاقة ارتباطية بين الاتجاه نحو هذه الوسائل ومعدلات استخدامها في تطوير الذات بوجه عام (Anasi, 2018)

2- دراسة Anders، عن أثر التعلم الشبكي والتواصل الأكاديمي عبر مواقع الشبكات الاجتماعية في تطوير الذات وتعزيز كفاءة الطلاب، واستهدفت هذه الدراسة رصد الدور الذي يمكن أن تقوم به شبكة الإنترنت بتطبيقاتها الاتصالية التفاعلية في تعزيز كفاءة الطلاب، وتحفيز عمليات تطوير الذات لديهم، وتم إجراءها من خلال استبيان رأي 72 طالباً، وإجراء مقابلات متعمقة مع 6 طلاب من المنتسبين إلي جامعة "مينيسوتا دولوث" (University of Minnesota Duluth) الأمريكية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي وضوح دور التعلم الشبكي في تعزيز كفاءة الطلاب، بينما اتضح دور التواصل الأكاديمي عبر مواقع الشبكات الاجتماعية في تطوير الذات (Anders, 2018)

3- دراسة Khan & Du، عن تطوير الذات عبر تطبيقات التواصل الاجتماعي، وهي دراسة تطبيقية استهدفت رصد آليات تطوير الذات لدي أمناء المكتبات مستخدمي تطبيقات التواصل الاجتماعي في باكستان عبر هذه التطبيقات، وتم إجراءها من خلال تطبيق استبيان إلكتروني لرأي عينة بلغت في حجمها النهائي 102 موظفاً وموظفة، كما قام الباحث بإجراء مقابلات متعمقة مع 20 خبيراً من مديري المكتبات في باكستان، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي ارتفاع كثافة استخدام أفراد العينة لتطبيقات التواصل الاجتماعي، واستفادتهم من هذه التطبيقات في تطوير الذات من خلال توظيفها في الحصول علي المعلومات واكتساب المهارات الخاصة بممارسة المهنة، وكذلك من خلال توسيع دائرة علاقاتهم بالزملاء العاملين في المجال نفسه (Khan & Du, 2017)

4- دراسة Song عن استخدام طلاب الدراسات العليا لمواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات، واستهدفت هذه الدراسة الكشف عن فعالية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي كوسيلة لتطوير وتدريب الذات من أجل اقتناص فرص العمل، وتم إجراءها من خلال استبيان رأي عينة بلغت في حجمها النهائي 196 مبحوثاً من طلاب الدراسات العليا الجدد في الصين، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يرتبط إيجابياً بتنمية المهارات اللازمة لاقتناص فرصة العمل، وذلك من خلال إتاحتها آليات تدريب وتطوير المهارات الذاتية اللازمة لذلك مثل برنامج (Zhongyong) للتدريب عبر الواقع الافتراضي (Song et al., 2017)

5- دراسة Lee & Horsley، عن دور وسائل الإعلام الاجتماعية في تطوير الذات الإيجابية لدي الشباب، وهي دراسة حالة لصفحة 4H club علي موقع الفيس

بوك استهدفت التعرف علي أثر استخدام الشباب للصفحات الاجتماعية علي موقع الفيس بوك في زيادة مشاركاتهم المجتمعية والمدنية، وتطوير الذات الإيجابية لديهم، وتم إجراء هذه الدراسة من خلال تحليل مضمون صفحة 4H club علي موقع الفيس بوك خلال الفترة من عام 2009 وحتى عام 2015، كما قام الباحث بإجراء ثلاث مقابلات متعمقة مع 40 شخص من مستخدمي هذه الصفحة، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي فعالية مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات الإيجابية لدي مستخدميها من الشباب؛ وذلك من خلال تنمية عناصر الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والاتصال الفعال والمساهمة المجتمعية النشطة لديهم (Lee & Horsley, 2017)

6- دراسة Yang & Brown، عن تقديم الذات عبر موقع فيس بوك وتطوير الذات في المرحلة الجامعية، واستهدفت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين أسلوب تقديم الشباب لذاتهم عبر مواقع التواصل الاجتماعي بوجه عام والفيس بوك علي وجه التحديد، وتنمية هويتهم الذاتية كمحدد من محددات تطوير الذات لديهم، وتم إجراء هذه الدراسة بالتطبيق علي 218 طالباً من المنتسبين إلي جامعة "مفيس" الأمريكية (University of Memphis) تم استبيان رأيهم في بداية الفصل الدراسي الأول لهم بالجامعة، وفي نهايته، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي ارتباط التقديم العميق والإيجابي للذات عبر موقع الفيس بوك بالحصول علي الدعم الكافي من الزملاء، مما يساهم في تنمية الهوية الذاتية، وزيادة احترام الذات، والرغبة في تطويرها للحصول علي مزيد من الدعم والتقدير، كما أشارت النتائج إلي وضوح دور الاتصال الشخصي عبر موقع الفيس بوك في تحفيز عمليات تطوير الذات (Yang & Brown, 2016)

7- دراسة Vandebosch, & Eggermont، عن دور وسائل الإعلام التقليدية والجديدة في تطوير الذات لدي المراهقين، واستهدفت هذه الدراسة رصد العلاقة بين تعرض المراهقين لوسائل الإعلام التقليدية، واستخدامهم لمواقع الشبكات الاجتماعية من ناحية، وما يتحقق لهم من تطوير للذات من ناحية أخرى، وتم إجراء الدراسة من خلال استبيان رأي 1041 طالباً وطالبة من المنتسبين لاثني عشرة مدرسة في مدينة "فلنדרز" (Flanders) البلجيكية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي تكامل دور وسائل الإعلام التقليدية والجديدة في تطوير الذات لدي المراهقين، كما بينت أن مراقبة الأقران عبر مواقع الشبكات الاجتماعية والتفاعل معهم كان من أهم آليات تطوير الذات عبر هذه المواقع (Vandebosch & Eggermont, 2016)

8- دراسة Bromberg، عن استخدام المعلمين لوسائل التواصل الاجتماعي وعلاقته بتطوير ذواتهم المهنية، واستهدفت هذه الدراسة رصد طبيعة استخدام المعلمين في المدارس لوسائل التواصل الاجتماعي بوجه عام، والتعرف علي مدي فاعلية هذه الوسائل في تطوير الذات المهنية، وتم إجراء هذه الدراسة من خلال عدة مقابلات متعمقة مع 12 مدرس من العاملين بخمس مدارس أمريكية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي ارتفاع كثافة استخدام أفراد العينة لوسائل التواصل الاجتماعي، وفاعلية هذه

المواقع في تطوير الذات المهنية للمعلمين من خلال تمكينهم من الحصول على المشورة والأفكار، ومن التواصل مع المجتمع والزملاء بطريقة شفافة (Bromberg, 2016)

المحور الثاني: دراسات تناولت مفهوم رأس المال النفسي وعملية بنائه وتشكيله:

1- دراسة أبو سيف بعنوان "دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس"، وهي دراسة حالة لكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، تم إجرائها من خلال استبيان رأي عينة عمدية بلغت في حجمها النهائي 51 عضو هيئة تدريس، وقام الباحث بتطبيق ثلاث استبانات تقيس حجم رأس المال النفسي لدى عضو هيئة التدريس، ومستوى جودة بيئة عمله، ومستوى التزامه التنظيمي، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلى وجود علاقة طردية بين جودة بيئة العمل، وحجم رأس المال النفسي لدى عضو هيئة التدريس، والذي تبين تأثيره الواضح في مستوى الالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل (أبو سيف، 2018)

2- دراسة Kim وآخرون، عن دور رأس المال النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين في المؤسسات الرياضية الأمريكية، واستهدفت الدراسة بحث مدي إمكانية توظيف عناصر مفهوم رأس المال النفسي في علاج بعض المشكلات النفسية لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية، وتم تطبيق الدراسة من خلال استبيان رأي 708 من العاملين بمختلف المؤسسات الرياضية في ولاية "فلوريدا" الأمريكية، وخلصت في أهم نتائجها إلى أن المناخ والسلوك التنظيمي الداعم للعاملين له تأثير إيجابي على تنمية عناصر رأس المال النفسي لديهم بالمؤسسات الرياضية الأمريكية؛ مما يؤدي إلى تمتعهم بصحة نفسية جيدة، وارتفاع مستويات رضاهم الوظيفي بوجه عام (Kim et al., 2018)

3- دراسة إبراهيم بعنوان "نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة"، واستهدفت هذه الدراسة التعرف علي وتحليل بعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي، فضلا عن رصد الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين تلك المسببات والنتائج، وتم إجراء الدراسة من خلال استبيان رأي 358 مبحوثا من الأطباء والممرضات العاملات بمستشفيات جامعة المنصورة، وخلصت في أهم نتائجها إلى تحديد القيادة الموثوق فيها، والمناخ التنظيمي الداعم، والانسحاب التنظيمي كأهم مسببات رأس المال النفسي، كما خلصت إلى وضوح دور رأس المال النفسي كمحفز لتحقيق الارتباط ببيئة العمل والفاعلية التنظيمية (إبراهيم، 2017)

4- دراسة Altındağ & Akbaba، عن أثر إعادة الهيكلة وتحسين المناخ التنظيمي علي رأس المال النفسي وأداء العاملين داخل الشركات التركية، واستهدفت

الدراسة بحث التأثيرات الناتجة عن إعادة هيكلة المنظمات علي المناخ التنظيمي ورأس المال النفسي لدي العاملين بها؛ ومن ثم أدائهم الوظيفي، وتم إجرائها من خلال استبيان رأي عينة من العاملين بالشركات التركية الصغيرة والمتوسطة والكبيرة بلغت في حجمها النهائي 310 موظف وموظفة، وخلصت في أهم نتائجها إلي وضوح دور المناخ التنظيمي الجيد في تشكيل رأس المال النفسي للعاملين من ناحية، وفي تحسين أداءهم الوظيفي من ناحية أخرى (Altında & Akbaba, 2016)

5- دراسة المغربي، بعنوان "العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي"، وهي دراسة تطبيقية تم إجرائها علي العاملين في كليات الجامعة العراقية بجمهورية العراق، واعتمدت علي استبيان رأي عينة بلغت في حجمها النهائي 327 عضو هيئة تدريس، وخلصت في أهم نتائجها إلي وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية والمتمثلة في: الرؤية الاستراتيجية والصياغة الدقيقة للأهداف والاستشعار البيئي ومراعاة احتياجات العاملين وتحمل المخاطر الشخصية؛ وجود تأثير لهذه الأبعاد علي العناصر الأربعة لرأس المال النفسي؛ والمتعلقة بمستوي الكفاءة الذاتية والطموح والتفاؤل والمرونة (المغربي، 2016)

6- دراسة الدليمي بعنوان "خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي"، وهي دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، واستهدفت بيان أثر خصائص القيادة النسوية في تشكيل رأس المال النفسي، ودور متغيري: الخبرة وقوة الشخصية في إحداث هذا الأثر، وتم إجراء الدراسة من خلال استبيان رأي 379 معلماً ومعلمة من العاملين والعاملات في 35 مدرسة خاصة بعمان، وخلصت في أهم نتائجها إلي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي، كما تبين زيادة أثر هذه الخصائص كلما زادت الخبرة وقوة الشخصية القيادية للمرأة (الدليمي، 2016)

7- دراسة Olaniyan & Hystad، عن أثر القيادة الإدارية علي رأس المال النفسي للموظفين، واستهدفت هذه الدراسة التعرف علي تأثير القائد الإداري ونمط القيادة الذي يتبعه علي حجم رأس المال النفسي لدي الموظفين من ناحية، وتأثير ذلك علي متغيرات درجة الرضا والإحساس بالأمان الوظيفي ونية التخلي عن المنظمة وترك العمل من ناحية أخرى، واعتمدت الدراسة علي استبيان رأي عينة تتألف من 402 بحاراً يعملون في مجال الشحن البحري بالنرويج، وخلصت في أهم نتائجها إلي وجود تأثيرات مباشرة لنمط القيادة الإدارية علي حجم رأس المال النفسي للعاملين، ووجود تأثيرات غير مباشرة له علي متغيرات: الرضا والإحساس بالأمان الوظيفي ونية التخلي عن المنظمة وترك العمل (Olaniyan & Hystad, 2016)

8- دراسة حسن بعنوان "إدارة رأس المال النفسي كمدخل إداري لتطوير الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية" واستهدفت هذه الدراسة الكشف عن تأثير رأس المال النفسي

بمكوناته الأربعة من كفاءة ذاتية وتفاؤل ومرونة وتطلع؛ تأثيره علي الأداء التنظيمي للعاملين بالمستشفيات الجامعية في محافظتي القاهرة والإسماعيلية، وتم إجراء الدراسة من خلال استبيان رأي عينة عشوائية بلغت في حجمها النهائي 384 موظف وموظفة، وخلصت في أهم نتائجها إلي إمكانية تعزيز رأس المال النفسي داخل بيئة العمل بالمستشفيات الجامعية من خلال تنظيم وتنفيذ دورات تدريبية قصيرة الأمد للعاملين بهذه المستشفيات، كما بينت ارتباط فاعلية رأس المال النفسي في تحسين الأداء التنظيمي للعاملين بعدة متغيرات منها: مرونة جداول العمل، وخلق برامج مساعدة للعاملين (حسن، 2016)

9- دراسة Sali & Simsek عن أثر إدمان الإنترنت واستخدام مواقع التواصل الاجتماعي علي رأس المال النفسي للطلاب الجامعيين، واستهدفت هذه الدراسة رصد التأثيرات المختلفة للاستخدام المفرص للإنترنت وعضوية مواقع التواصل الاجتماعي علي حجم رأس المال النفسي لطلاب الجامعات التركية، وتم إجراءها من خلال استبيان عينة من طلاب كلية علوم الاتصال بجامعة الأناضول بلغت 209 طالبا وطالبة، وخلصت في أهم نتائجها إلي وضوح دور وسائل التواصل الاجتماعي في تشكيل رأس المال النفسي للطلاب، وتتنوع هذه الوسائل من حيث تأثير كل منها في حجم رأس المال النفسي، وبوجه عام أشارت نتائج الدراسة إلي أن إدمان الإنترنت يقلل من فاعلية رأس المال النفسي لدي الطلاب الجامعيين (Simsek & Sali, 2014)

10- دراسة Rego وآخرون، عن دور القيادة في تعزيز رأس المال النفسي والقدرة علي الإبداع، واستهدفت هذه الدراسة رصد مدي إمكانية توظيف أنماط معينة من القيادة في تعزيز رأس المال النفسي للموظفين، وتم إجرائها من خلال استبيان رأي عينة من 201 موظف من العاملين في 33 منظمة بدولة البرتغال، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي فاعلية نمط القيادة التشاركية الذي يقوم علي إشراك الموظف في صناعة القرار؛ فاعليته في تعزيز رأس المال النفسي لدي الموظفين، والذي يساهم بدوره في تشجيعهم علي الإبداع (Rego et al., 2012)

11- دراسة Han وآخرون، عن رأس المال النفسي للموظفين الصينيين، واستهدفت هذه الدراسة رصد أبعاد مفهوم رأس المال النفسي في جمهورية الصين الشعبية، وتم إجرائها من خلال استبيان رأي 103 من العاملين في 29 شركة بثماني مدن في جنوب الصين، وخلصت في أهم نتائجها إلي تحديد عدة عناصر لرأس المال النفسي لدي الموظفين في الصين، منها: التفاؤل والإبداع والمرونة والثقة بالنفس والشجاعة والطموح، ولم تظهر عناصر التواصل والمجاملة والإخلاص ضمن منظومة بناء وتشكيل رأس المال النفسي لدي الموظفين الصينيين (Han et al., 2012)

المحور الثالث: دراسات تناولت التأثيرات المختلفة لرأس المال النفسي داخل الإطار التنظيمي وبيئة العمل:

1- دراسة Tang وآخرون، عن التنمية المهنية المستدامة للمهاجرين الجدد إلى المناطق الحضرية، واستندت هذه الدراسة إلى نظرية رأس المال النفسي، واستهدفت الوقوف على الآليات المناسبة لتطوير المهاجرين الجدد إلى المدن وظيفياً ومهنياً، وتم إجراءها من خلال استبيان رأي عينة بلغت 306 موظفاً وموظفة من حديثي الانتقال للعمل في مناطق حضرية بإحدى عشر شركة بمدينة نانجتي (Nanjing) و Changzhou) الصينيتين، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين تنمية رأس المال النفسي للمهاجرين الجدد إلى الحضر، والنجاحات المهنية التي يحققونها، كما تبين قوة تأثير رأس المال النفسي للموظفين في الريف على أدائهم المهني، وقدرتهم على التطور الوظيفي (Tang et al., 2019)

2- دراسة Guo وآخرون، عن دور رأس المال النفسي في القضاء على الخوف من الإدارة السلطوية وتنمية القدرة على الإبداع، واستهدفت الدراسة رصد الآثار السلبية الناتجة عن تعرض الموظفين للإدارة السلطوية مثل الشعور بالخوف والقلق من التعرض للعقاب، وانخفاض معدلات الإبداع، فضلاً عن رصد دور رأس المال النفسي في تقليص هذه الآثار السلبية، وتم إجراء الدراسة من خلال استبيان رأي عيّنتين، تكونت الأولى من 115 موظفاً من دولتي نيجيريا والصين، وتضمنت الثانية 18 مديراً ممن يرأسون هؤلاء الموظفين، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلى فعالية دور رأس المال النفسي في تقليص الآثار السلبية للإدارة السلطوية، وذلك من خلال تقليل درجة الشعور بالخوف والقلق من العقاب، ومن ثم إتاحة الفرصة لتنمية القدرة على الإبداع (Guo et al., 2018)

3- دراسة Tüzün وآخرون، عن دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي وتشكيل الهوية المؤسسية، واستهدفت هذه الدراسة تفسير عملية تشكيل الهوية المؤسسية، والتعرف على دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء الوظيفي؛ ومن ثم تشكيل هذه الهوية، وتم إجراءها من خلال استبيان رأي 235 أكاديمياً ممن يعملون في جامعات مازالت تحت التأسيس بتركيا، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلى وضوح التأثيرات الايجابية لرأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات حديثة التأسيس، كما بينت عدم وجود أي تأثير لمتغير تحسين الأداء الوظيفي في عملية تشكيل الهوية المؤسسية؛ وكذلك عدم وجود أي تأثير لرأس المال النفسي في هذه العملية (Tüzün Çetin, & Basim, 2018)

4- دراسة Anglin وآخرون، عن استخدام عناصر رأس المال النفسي في حملات التمويل الجماعي عبر الإنترنت، واستهدفت الدراسة الكشف عن دور عناصر رأس المال النفسي مثل: الأمل والتفاؤل والمرونة والثقة سواء علي مستوي

الأفراد أو المنظمات؛ الكشف عن دور هذه العناصر في دعم وترويج مفهوم التمويل الجماعي، وتم إجراؤها من خلال تحليل 1726 حملة للتمويل الجماعي عبر موقع Kickstarter، وهو احد مواقع التمويل المتعدد عبر الإنترنت، وكشفت نتائج الدراسة عن أن توظيف عناصر رأس المال النفسي في حملات التمويل الجماعي يُعزز من نجاح هذه الحملات، كما بينت فاعلية دور العنصر البشري داخل المؤسسات والمنظمات في التعبير عن أبعاد مفهوم رأس المال النفسي بوجه عام (Anglin et al., 2018)

5- دراسة Newman وآخرون، عن دور رأس المال النفسي في تحقيق التوازن بين الأجناس المختلفة داخل بيئات العمل، واستهدفت الدراسة بحث مدي إمكانية توظيف عناصر رأس المال النفسي في دمج اللاجئيين ببيئات العمل التي التحقوا بها داخل أستراليا، بحيث تتلاشي هويتهم العرقية داخل هذه البيئات، وتم تطبيقها من خلال استبيان رأي 135 لاجئاً ممن التحقوا ببيئات عمل مختلفة داخل أستراليا، وخلصت في أهم نتائجها إلي أن تفاعل اللاجئيين مع أقرانهم داخل بيئات العمل الجديدة يزيد من فرصة نمو رأس المال النفسي لديهم، وهو ما يؤدي إلي تعزيز قيمة الالتزام كقاعدة عامة للتنظيم في هذه البيئات، ويساهم في زيادة فرصة اللاجئيين للاندماج بها؛ رغم تنوع الأجناس داخلها (Newman et al., 2018)

6- دراسة Talebzadeh & Karatepe، عن دور رأس المال النفسي في تحسين الأداء وزيادة معدلات الارتباط بالعمل، واستهدفت هذه الدراسة بحث ما إذا كان رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين العمل في ظل قيادة حميمية، ومدى الارتباط بالوظيفة، وتم تطبيقها من خلال استبيان رأي 200 مضيئة منعاملات في شركات الخطوط الجوية الخاصة في إيران، وخلصت في أهم نتائجها إلي أن القيادة الحميمية تؤثر علي أداء المضيفات العاملات بالخطوط الجوية الإيرانية بشكل غير مباشر من خلال تنمية عناصر رأس المال النفسي لديهن، وهو ما يزيد من ارتباطهن بالعمل، وتقدم الدراسة في هذا الإطار عدة توصيات للمديرين في صناعة الطيران لتنمية رأس المال النفسي لدي العاملين في هذا المجال (Karatepe & Talebzadeh, 2016)

7- دراسة صالح بعنوان " تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي"، وهي دراسة ميدانية استهدفت تشخيص طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي، والالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة من التزام شعوري والتزام معياري والتزام مستمر، وتم إجرائها من خلال استبيان رأي 100 موظف من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة بالعراق، وخلصت في أهم نتائجها إلي وجود تأثير واضح لرأس المال النفسي بأبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية والتفاوض والمرونة والتطلع) علي مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في العراق، وجاءت العلاقة بين المتغيرين متوسطة القوة وفي الاتجاه الإيجابي (صالح، 2016)

8- دراسة Aliyev & Tunc، عن دور رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في رفع الكفاءة الذاتية للمرشدين النفسيين بالمدارس التركية، واستهدفت الدراسة رصد العلاقة بين حجم رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدي المرشدين النفسيين العاملين بمدارس محافظة (Gaziantep) التركية من ناحية، ومستوي كفاءتهم الذاتية من ناحية أخرى، وذلك باستبعاد تأثير عدد من المتغيرات الوسيطة مثل العمر والنوع والأقدمية، وتم إجراء الدراسة بالتطبيق علي 155 مرشد ومرشدة نفسية، وخلصت في أهم نتائجها إلي وجود تأثير واضح لحجم رأس المال النفسي ومدى الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين بالمدارس التركية علي كفاءتهم الذاتية، كما تبين زيادة درجة هذا التأثير باستبعاد متغيرات النوع والسن والأقدمية (Aliyev & Tunc, 2015)

9- دراسة Paek وآخرون، عن أهمية رأس المال النفسي لموظفي الاستقبال بالفنادق الكورية، واستهدفت هذه الدراسة التعرف علي دور رأس المال النفسي في زيادة درجة الارتباط بمكان العمل، ورفع مستوى الروح المعنوية للموظف، وتم إجراءها من خلال استبيان رأي 312 من موظفي الخطوط الأمامية من 15 فندقاً من فئة الخمس نجوم في مدينة سيول الكورية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي زيادة درجة ارتباط الموظفين بأماكن عملهم، وتمتعهم بدرجات مرتفعة من الرضا الوظيفي كلما زاد حجم رأس المال النفسي لديهم، كما بينت نتائج الدراسة أن درجة الارتباط بمكان العمل تؤثر علي العلاقة بين حجم رأس المال النفسي لدي لموظف ودرجة التزامه التنظيمي (Paek et al., 2015)

10- دراسة Morgan & Badran، عن رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في مصر، واستهدفت هذه الدراسة رصد العلاقة بين المكونات الأربعة لرأس المال النفسي متمثلة في الأمل والتفاؤل والمرونة والفاعلية من ناحية، والرضا الوظيفي لدي العاملين في مصر من ناحية أخرى، وتم إجرائها من خلال استبيان رأي عينة بلغت 451 موظفاً مصرياً من العاملين في 11 منظمة صناعية، وخلصت الدراسة في أهم نتائجها إلي انخفاض معدلات الأمل والتفاؤل والمرونة والفاعلية لدي العاملين في مصر، كما أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين كل مكون من هذه المكونات الأربعة لرأس المال النفسي لدي العاملين في مصر من ناحية، ومستوي رضاهم الوظيفي من ناحية أخرى (Badran & Morgan, 2015)

وبمراجعة الدراسات السابقة يتبين ما يلي :

– اهتمت عدة دراسات سابقة ببحث آليات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وحددت هذه الدراسات تلك الآليات في: توظيف مواقع التواصل الاجتماعي في الحصول علي المعلومات، واكتساب المهارات الخاصة بممارسة المهنة، وكذلك في توسيع دائرة العلاقة بالزملاء (Khan & Du, 2017) ومراقبة الأقران عبر (Vandenbosch & Eggermont, 2016) وفي التواصل مع المجتمع والزملاء

بطريقة شفافة (Bromberg, 2016) والحصول علي التدريب اللازم (Song et al., 2017).

– تناولت دراسة سابقة واحدة أبعاد تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي وحددت هذه الدراسات تلك الأبعاد في الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والاتصال الفعال والمساهمة المجتمعية النشطة (Lee & Horsley, 2017).

– تطرقت دراسات سابقة عديدة إلي رصد فاعلية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات، واتفقت هذه الدراسات في وضوح دور تلك المواقع في تطوير الذات المهنية لدي المكتبيين في نيجيريا (Anasi, 2018) وباكستان (Khan & Du, 2017) ولدي طلاب الجامعات الأمريكية (Yang & Brown, 2016) (Anders, 2018) والصينية (Song et al., 2017) ولدي المعلمين (Bromberg, 2016) وبوجه عام لدي المرهقين (Vandenbosch & Eggermont, 2016) ومستخدمي موقع الفيس بوك (Lee & Horsley, 2017).

– لم تتطرق أية دراسة عربية سابقة إلي رصد مفهوم أو آليات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي علي وجه التحديد.

– اهتمت دراسات عربية وأجنبية سابقة عديدة ببحث عوامل بناء وتشكيل رأس المال النفسي، ورصدت هذه الدراسات عدة عوامل منها: جودة بيئة العمل (أبو سيف، 2018) والمناخ والسلوك التنظيمي الداعم (Akbaba & Altında, 2016) (Kim et al., 2018) (إبراهيم، 2017) ونمط القيادة الإدارية (Olaniyan & Hystad, 2016) (Rego et al., 2012) (المغربي، 2016) وخصائصها (الدليمي، 2016) وتنظيم وتنفيذ دورات تدريبية قصيرة الأمد (حسن، 2016).

– لم تقدم الدراسات السابقة المعرفة الكافية لفهم وتفسير العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من ناحية، وبناء وتشكيل رأس المال النفسي لدي مستخدميها من ناحية أخرى، وذلك بصرف النظر عن طبيعة أو هدف هذا الاستخدام، والسياق العام الذي يتم في إطاره؛ إذ تناولت دراسة سابقة واحدة فقط دور وسائل التواصل الاجتماعي في تشكيل رأس المال النفسي، وبينت نتائجها تنوع هذه الوسائل من حيث تأثير كل منها في حجم رأس المال النفسي (Simsek & Sali, 2014).

– أشارت نتائج دراستين سابقتين ركزتا علي بحث عناصر و أبعاد رأس المال النفسي إلي اشتمال هذا المفهوم علي أبعاد: مستوي الكفاءة الذاتية والطموح والتفاؤل والمرونة (المغربي، 2016) وكذلك أبعاد: الإبداع والثقة بالنفس والشجاعة (Han et al., 2012).

– حددت الدراسات العربية والأجنبية السابقة عدة مجالات لرصد تأثير رأس المال النفسي منها: الأداء المهني، والتطور الوظيفي (Tang et al., 2019) والالتزام

التنظيمي (صالح، 2016) والعلاقة ببيئة العمل (Karatepe & Talebzadeh, 2016) ومستوي الكفاءة الذاتية (Aliyev & Tunc, 2015).

– أشارت نتائج إحدى الدراسات العربية السابقة في إطار تناول العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي في مصر إلي انخفاض معدلات الأمل والتفاؤل والمرونة لدي العاملين بمصر (Badran & Morgan, 2015)

– ركزت العديد من الدراسات السابقة علي بحث التأثيرات المتنوعة لرأس المال النفسي داخل الإطار التنظيمي وبيئة العمل، ورصدت هذه الدراسات عدة تأثيرات إيجابية منها: تقليص الأثر السلبية للإدارة السلطوية (Guo et al., 2018) وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات حديثة التأسيس (Tüzün Çetin, & Basim, 2018) وتعزيز نجاح حملات التمويل الجماعي (Anglin et al., 2018) وزيادة فرص الاندماج ببيئات العمل الجديدة (Newman et al., 2018) والارتباط بها (Karatepe & Talebzadeh, 2016) ورفع مستويات الالتزام التنظيمي (Paek et al., 2015) والرضا الوظيفي (Badran & Morgan, 2015).

الإطار النظري للبحث :

أولا : نموذج التطوير الفعال للذات: (Self-Development Competence Model)

يمثل مفهوم الذات أحد الأبعاد الرئيسية في تكوين الشخصية الإنسانية؛ لما له من أثر واضح في تشكيل وتوجيه سلوك الفرد، وتحديد تصرفاته (أبو عيد، 2009، 130)؛ فإيجابية أو سلبية إدراك الفرد لذاته من أهم مؤشرات سلامته أو اضطرابه النفسي (Sherrill, 1998, 112)، وكذلك من أهم عوامل تحفيز عملية تطوير الذات لديه، والتي تقتضي تنمية وعيه بقدراته وإمكاناته، واعتماد الأساليب المناسبة لتنمية هذه الإمكانيات، وتحسين تلك القدرات بوجه عام (TanuJa, 2019)

ويشير مصطلح تطوير الذات إلي نمط التغيير الذي يمر به الفرد نتيجة تفاعل العديد من القوي الاجتماعية المحيطة به، فهو تغيير يحقق النمو لبنية معينة أو لمهارة ذاتية معينة (الزكي & فيله، 2004، 103) وهو أيضا الانتقال من حالة ذاتية قد تكون ذهنية أو وجدانية أو سلوكية إلى حالة أخرى أكثر إيجابية، وذلك بغرض تحسين الذات وتنمية الموارد والقدرات، وتوجيهها نحو الأفضل (أبو رزيزة، 2009، 190) والمقصود بالحالة الذاتية هنا، كل ما يراه الشخص ويتصوره في مخيلته، ويشعر ويُحدث به نفسه، وينعكس بوجه عام على سلوكه وتصرفاته (التكريتي، 1999، 64)؛ ويعني ذلك أن الفرد هو من يتحمل مسئولية تطوير ذاته بالدرجة الأولى، فهو من يحدد المهارات أو المعارف التي يحتاج إلي تطويرها لتلبية احتياجاته الشخصية، وهو أيضا من يحدد الأسلوب أو الكيفية التي سيتبعها لتنمية وتطوير هذه المهارات والمعارف (ابن هيجان، 2008، 254).

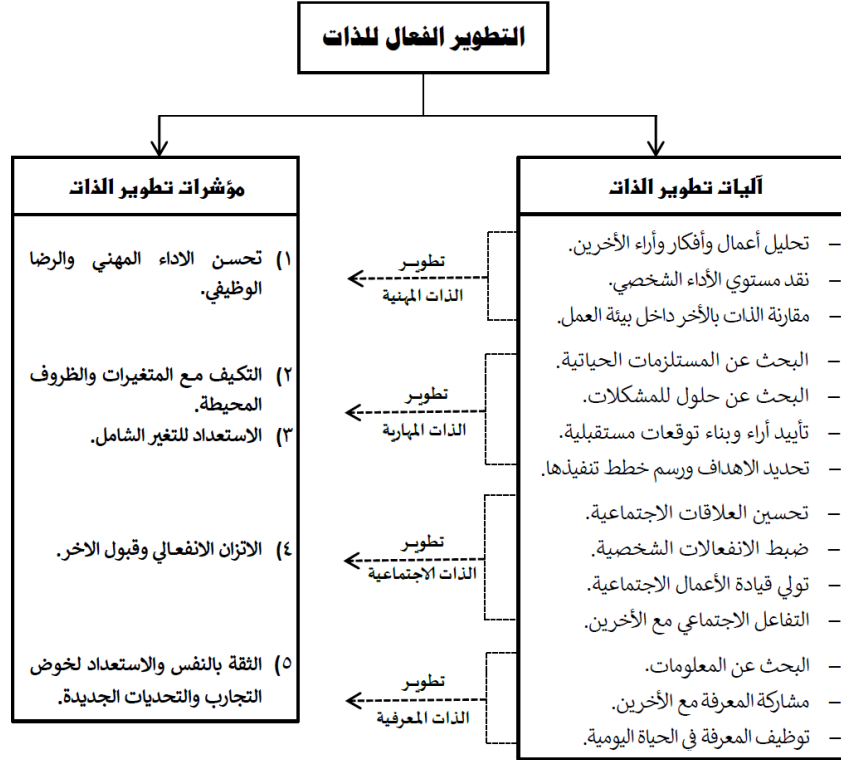
وتعود الأصول الفكرية لمفهوم تطوير الذات إلى تلك الرؤى النظرية التي ارتبطت بمجال التدريب والتأهيل بوجه عام؛ إذ قدمت هذه الرؤى أربعة جوانب رئيسية لتطوير الذات، تشمل: تنمية المهارات المهنية، وتنمية المعرفة، وتنمية مهارات الاتصال، وتنمية المهارات الحياتية (Tragel & Shemilina, 2015, 1102)، ويرتبط مفهوم تطوير الذات كعملية اجتماعية ببعض العمليات الأخرى التي تسبق حدوث التطوير، وتحدد مداه وأبعاده، وهي عمليات إدراك وتقدير الذات (Yang & Brown, 2016, 403)، كما يقترن تطوير الذات ببعض الصفات الإنسانية، والتي تُميز الأفراد الأكثر قدرة على تطوير ذاتهم، ومنها: حب الذات، والقدرة على تحدي الصعاب، واتساع إطار العلاقات الاجتماعية، والرضا عن الحياة (Saavedra, 2018)

وفي هذا الإطار حددت المنظمة الأمريكية للتدريب والتطوير (SynnectTM) ثلاث مراحل أساسية لتطوير الذات تبدأ بمرحلة التأسيس وترتبط بمعتقدات وقيم الشخص، وتتطلب فهم الذات والآخر، وإدراك ثقافته، ودينه ومعتقداته، وتنتهي هذه المرحلة ببناء علاقات اجتماعية صحية، أما المرحلة الثانية فتتعلق بالاحتياجات البشرية وتشمل تنمية الإحساس بالقبول الاجتماعي، وامتلاك الأدوات اللازمة للتعبير. وأخيراً المرحلة الثالثة وتتعلق باكتشاف وتنمية المهارات والقدرات الشخصية للتحويل إلى عضو فاعل داخل المجتمع (Westberry, 2019)

ويقدم نموذج التطوير الفعال للذات (Self-Development Competence Model) رؤية أكثر تفصيلاً لعملية تطوير الذات، تقوم على تناول المفهوم من منظور أربعة أبعاد رئيسية للذات، وهي: الذات المهنية، والاجتماعية والمهارية، والمعرفية، ويحدد النموذج في إطار كل بُعد عدد من الآليات التي يمكن من خلالها تطوير الذات التي يتناولها هذا البعد، بحيث تتضافر آليات تنمية الأبعاد الأربعة لتحقيق التطوير الشامل للذات، والذي يتم رصده من خلال خمسة مؤشرات حددها النموذج كمردود لحدوث عملية التطوير لكل بُعد من أبعاد الذات (Tragel & Shemilina, 2015, 1106-1107)

ويوضح ذلك الشكل الآتي :

شكل رقم (1)
نموذج التطوير الفعال للذات



(Tragel & Shemilina, 2015, 1107)

وتقدم الصيغة المستحدثة لنموذج التطوير الفعال للذات، والتي اتخذت مسمى "نموذج التعلم الشبكي من أجل تطوير الذات" A Model of Networked (Learning for Self-Efficacy & Development) رؤية أكثر حداثة للعملية ذاتها؛ تقوم علي توظيف مواقع التواصل الاجتماعي - كبيئة خصبة - في تطوير الذات بوجه عام (Anders, 2018, 17) وتطوير الذات المهنية علي وجه التحديد (Anasi, 2018, 227)؛ وتتنظر هذه الصيغة إلي آليات تطوير الذات المتضمنة في الأبعاد الأربعة المهنية والمهارية والاجتماعية والمعرفية كاستخدامات تتيحها مواقع التواصل الاجتماعي؛ باعتبارها أدوات فعالة للتعلم الإلكتروني؛ فهي تتيح الفرصة لتقييم الذات، وللحصول علي رجع الصدى، وكذلك علي الدعم والترابط والدافعية، ومشاركة المعرفة والمعلومات المهنية، وتشكيل وبناء الخبرة العملية (Anders, 2018, 17-18; Pera, 2016, 44)؛ بما يزيد من فاعليتها كأداة لتطوير الذات.

ويتم توظيف نموذج التطوير الفعال للذات وصيغته المستحدثة بهذه الدراسة في بحث الاستخدامات (الآليات) التي يمكن لممارسي العلاقات العامة من خلالها تطوير ذاتهم عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك علي النحو الآتي:

– بحث استخدامات تطوير الذات المهنية لدي ممارسي العلاقات العامة، وتضم: الاستخدام في تحليل أعمال وأفكار وآراء الآخرين، وفي نقد مستوي الأداء الشخصي، وفي مقارنة الذات بالآخر داخل بيئة العمل.

– بحث استخدامات تطوير الذات المهنية لدي ممارسي العلاقات العامة ، وتضم: الاستخدام في البحث عن الأشياء المختلفة، وفي البحث عن حلول للمشكلات، وفي تأييد آراء معينة، وفي بناء توقعات مستقبلية، وفي تحديد الأهداف ورسم خطط تنفيذها.

– بحث استخدامات تطوير الذات الاجتماعية لدي ممارسي العلاقات العامة، وتضم: الاستخدام في تحسين العلاقات الاجتماعية، وفي التدريب علي ضبط الانفعالات الشخصية، وفي تنظيم الأحداث الاجتماعية، وفي التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

– بحث استخدامات تطوير الذات المعرفية لدي ممارسي العلاقات العامة، وتضم: الاستخدام في البحث عن المعلومات، ومشاركة المعرفة مع الآخرين، والاستفادة من المعرفة في الحياة اليومية.

وكذلك في بحث فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة من خلال المؤشرات الآتية:

– إمكانية تقييم الذات من خلال مواقع التواصل الاجتماعي .

– إمكانية الحصول من خلال مواقع التواصل الاجتماعي علي رجع الصدى من الآخرين.

– إمكانية الحصول من خلال مواقع التواصل الاجتماعي علي الدعم والترابط والدافعية.

– إتاحة مواقع التواصل الاجتماعي الفرصة لنشر وتبادل المعرفة والمعلومات.

– إتاحة مواقع التواصل الاجتماعي الفرصة لتشكيل وبناء الخبرة العملية والحياتية.

ثانيا : نظرية رأس المال النفسي: (Psychological Capital Theory)

يرتكز مفهوم رأس المال النفسي (Psychological Capital) علي تطوير الذات الفعلية للوصول إلي الذات المرغوبة. (Luthans et al., 2007, 550) ويشير بوجه عام إلي الإجابة علي أربعة أسئلة رئيسية تتمثل في: من أنت؟ وماذا

يمكنك أن تصبح في فريق العمل؟ وما طبيعة علاقتك بأعضاء هذا الفريق؟ وما حجم المعرفة المتوفرة لديك لإنجاز الأعمال الموكلة إليه؟. (Wu & Chen, 2018, 76).

وعلي مستوى الأفراد، يؤثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام التنظيمي، والتكيف، والأداء، وتحقيق الأهداف (Anglin et al., 2018, 473) فهو يمثل مؤشر للرضا عن الحياة بوجه عام، وللرضا الوظيفي علي وجه التحديد (Kim et al., 2018, 5-6) أما علي مستوى المنظمات والمؤسسات فيمثل رأس المال النفسي الدافع الجوهرى للإيجابية بشكل عام، والعامل المحفز لتحقيق معايير السلوك التنظيمي بوجه خاص، فهو من مصادر صناعة الميزة التنافسية للهيكل الإداري من خلال تمكينها من الاستثمار في العوائد البشرية (الكواردي، 2013، 5-6).

ويُعرّف رأس المال النفسي بأنه "مجموعة الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الأفراد داخل بيئة العمل" (Luthans et al., 2007, 542)، وهي الموارد التي تُنتج عن اندماج عدة متغيرات منها: الثقة بالنفس، والقدرة علي بذل الجهود اللازمة لتحقيق الهدف، والمثابرة في سبيل النجاح، والإحساس به في الحاضر والمستقبل، وعدم اليأس في حالة الانحراف عن الطريق المرسوم لذلك (Erkutlu, 2014, 1150).

ويستمد مفهوم رأس المال النفسي أصوله الفكرية من نظرية "استثمار الموارد" (Investing Resources Theory) التي تهتم ببناء وتكوين الموارد البشرية داخل المنظمات والمؤسسات بوجه عام (Hobfoll, 2002, 315-316) وهو بناء يشمل أربعة أبعاد رئيسية، هي: الأمل والطموح والكفاءة الذاتية والمرونة؛ إذ يمثل كل عنصر منها أحد أبعاد المفهوم (Newman, et al., 2018, 150).

ويعتمد بناء وتشكيل رأس المال النفسي داخل المنظمات علي مدي توافر عدة عناصر تمثل مصادر إنتاجه داخل هذه المنظمات، وهي: وجود رسالة واضحة ومعلنة بالمنظمة، ومسارات للتفاعل الاجتماعي بين أفرادها، ونماذج ناجحة من العاملين داخلها، وتمثل هذه العناصر الثلاثة أهم مصادر إنتاج بُعد "الأمل" من الأبعاد الأربعة لرأس المال النفسي داخل المنظمات، أما بُعد "الطموح" فيعتمد علي مدي توافر خطة استراتيجية للمنظمة، وقيادات محفزة ونظام للمكافأة بها، فضلا عن الرؤية المستقبلية الطموحة، ويعتمد بُعد "الكفاءة الذاتية" علي عناصر اقتناع العاملين بسياسة العمل داخل المنظمة، ووجود خطة عامة للتدريب والتأهيل بها، وتوافر الدعم اللوجستي اللازم لإنجاز الأعمال المطلوبة داخلها، وأخيرا بُعد "المرونة" ويعتمد علي وجود خطط لإدارة الأزمات، وقنوات للتواصل بين الإدارة العليا والعاملين، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات المهمة بالمنظمة (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010; Dawkins, 2014).

وبوجه عام، يرتبط مفهوم الأمل بذلك الشعور المسبق والمشتق جزئيا من الحالة النفسية الايجابية التي تصاحب النجاح الفعلي في تحقيق الهدف المنشود (Snyder, Irving & Anderson, 1991, 287، فهو نظرة إيجابية قد تخالف الواقع أو تستمد من

معطيته، إلا أنها تعزز التصميم وقوة الإرادة لاستثمار الطاقة، والقيام بأعمال غير متوقعة في سبيل النجاح، والذي غالباً ما يكون أمراً صعباً (Dawkins, 2014,9) ويعد الأمل وسيلة ناجحة لتوافق الفرد مع ما يحدث في بيئته، فهو المحرك الذي يدفع إلي إنتاج عدد كبير من الطرق لتحقيق الهدف (القاسم، 2011، 71-71)

أما مفهوم **الطموح** فهو بناء ثنائي الأبعاد، يتمثل البعد الأول في القدرة علي تجاوز الأحداث والمواقف السلبية في سبيل تحقيق الهدف، واعتبارها أحداثاً عارضة، ذات تأثيرات وقتية لا تدوم، أما البعد الثاني فيتعلق بعدم تعميم الجوانب السلبية داخل بيئة العمل، والتركيز الدائم علي الأهداف، والنظر إلي المستقبل، وعدم الالتفات إلي أي مثبتات تحول دون تنفيذها (Dawkins, 2014,14)

ويرتبط مفهوم **الكفاءة الذاتية** بالاعتقاد الإيجابي في امتلاك الإمكانيات اللازمة لتحقيق الأهداف، وامتلاك القدرة علي ذلك (Luthans et al., 2007, 548)، وهي قناعة الموظف بإمكانياته، وثقته في قدرته، وامتلاكه للدافع والمعرفة والمهارة اللازمة لإنجاز أعماله، وإدراكه للمسارات اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح داخل بيئة العمل (Bandura & Locke, 2003, 90-92)، وبوجه عام تشير الكفاءة الذاتية إلي امتلاك الثقة اللازمة لتحقيق النجاح في مواجهة التحديات (Wu & Chen, 2018, 76)

وأخيراً يتعلق مفهوم **المرونة** بالقدرة على الارتداد مرة أخرى إلي مراحل سابقة من انجاز العمل لتحقيق النجاح (Luthans et al., 2007,3) وبالقدرة علي إيجاد البدائل المختلفة، وتقبلها، والتكيف مع مختلف ظروف بيئة العمل، وقبول الأوضاع الراهنة أو المستقبلية، والتأقلم معها، فضلاً عن التعافي السريع ومواصلة التقدم، وتتعاظم أهمية هذا المفهوم عندما تتعرض المنظمة لأزمة ما (Richardson, 2002, 319-320).

شكل رقم (2)

البناء التكويني لرأس المال النفسي



(Dawkins, 2014,9)

ويتم توظيف نظرية رأس المال النفسي، وبناءها التكويني، وأدبيات البحث العلمي التي تناولت أبعادها بهذه الدراسة في بحث مصادر إنتاج وتشكيل رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة، ودراسة الأبعاد الأربعة المكونة لرأس المال النفسي لديهم، وقياس مستوي تحقق كل بُعد من هذه الأبعاد.

مشكلة البحث:

يتبين من موضوع البحث وإطاره النظري ومن نتائج الدراسات السابقة أن مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت تتيح العديد من الاستخدامات المتنوعة لمختلف قطاعات وفئات المجتمع، وتمتد هذه الاستخدامات لتشمل مختلف مناحي الحياة؛ كسبل لتحقيق إشباع وتلبية رغبات من يسلكونها، وتحقيق الإشباع وتلبية الرغبات تقع التأثيرات، وتتنوع وتختلف فيما بينها لتكون إيجابية أو سلبية، وقد تمتد هذه التأثيرات لتشمل مفهوم الذات كغيره من المفاهيم المتصلة بمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، من حيث بنائه وتكوينه؛ ومن ثم تمثل استخدامات هذه المواقع - في ظل انتشارها وتنوع تأثيراتها - أداة إما لتطوير الذات وتنميتها، أو لتشويهها وهدمها،

فالأمر مرهون بطبيعة هذه الاستخدامات والدوافع الكامنة ورائها، وعلاقتها بذات من يستخدم.

ولما كان تطوير الذات من المتطلبات الأساسية للعاملين داخل المؤسسات والمنظمات بوجه عام، ولممارسي العلاقات العامة داخل هذه المؤسسات والمنظمات علي وجه التحديد؛ كونه عملية ذاتية تتضمن أبعاداً تنموية تنطوي علي تطوير الذات المهنية والمعرفية والمهارية والاجتماعية، ولما كانت هذه الأبعاد وثيقة الصلة بالعمل داخل أي مؤسسة أو منظمة، وبفاعلية دور، وبمستوي أداء العاملين بها؛ فإن تطوير تلك الأبعاد قد يمثل سبيلاً لدعم الكفاءة الذاتية لهؤلاء العاملين ولرفع معدلات طموحهم وزيادة درجة مرونتهم داخل بيئة العمل؛ أي أنه قد يمثل أحد مصادر إنتاج رأس المال النفسي لديهم، وعلي العكس فإن عدم الاهتمام بتطوير الذات قد يُفقد هؤلاء العاملين مصدراً من مصادر إنتاج رأس المال النفسي.

غير أن بناء وتنمية رأس المال النفسي الإيجابي لدي العاملين داخل المؤسسة أو المنظمة بوجه عام، ولدي ممارسي العلاقات العامة داخل هذه المؤسسة أو المنظمة علي وجه التحديد؛ من أهم عوامل تحقيق الالتزام التنظيمي، والتكيف، وتحسين الأداء، فهو الدافع الجوهري للإيجابية بشكل عام، والعامل المحفز لتحقيق معايير السلوك التنظيمي بوجه خاص، وهو أيضاً مصدر من مصادر صناعة الميزة التنافسية للمؤسسة.

وفي إطار أهمية رأس المال النفسي للعاملين داخل المؤسسات أو المنظمات كأحد مقومات نجاحها، وبالنظر إلي عمليات تطوير الذات كأحد مصادر إنتاج رأس المال النفسي؛ وإلي استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي كأحد سبل إشباع الرغبات وإحداث التأثيرات؛ أي كأحد الأدوات التي يمكن استخدامها وتوظيفها في تطوير الذات أو استغلالها وتوجيهها لتشويه هذه الذات؛ في إطار كل ما سبق تتبلور مشكلة هذا البحث في رصد استخدامات تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، والكشف عن دور هذه الاستخدامات ومدى فاعليتها في بناء وتشكيل رأس المال النفسي لدي هؤلاء الممارسين؛ وذلك في محاولة للوصول إلي أفضل سبل استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في عمليات تطوير الذات من ناحية، وإنتاج وتعزيز رأس المال النفسي من ناحية خري لديهم.

تساؤلات وفروض البحث:

يسعى البحث إلي الإجابة علي عدة تساؤلات واختبار مجموعة من الفروض التي تم تحديدها في ضوء مشكلته وإطاره النظري ونتائج الدراسات السابقة.

أولاً: تساؤلات البحث:

- (1) ما استخدامات تطوير الذات التي يعكسها نشاط ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية عبر مواقع التواصل الاجتماعي؟
- (2) ما كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات؟
- (3) ما مدي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية؟
- (4) ما مصادر إنتاج وتشكيل رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية؟
- (5) ما مستوي تحقق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والأمل والمرونة) لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية؟

ثانياً: فروض البحث:

الفرض الأول: تختلف كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم باختلاف خصائصهم الديمغرافية.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم.

الفرض الثالث: تتأثر العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم بمتغير مدي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة.

الإطار المنهجي للبحث:

يتضمن الإطار المنهجي للبحث الخطوات المنهجية التي تم إتباعها في إجرائه بعد تحديد مشكلته ووضع تساؤلاته وفروضه. وتشتمل هذه الخطوات على تحديد منهج البحث، وأسلوب اختيار العينة، وأدوات جمع البيانات، وأساليب القياس، والأساليب المستخدمة في تحليل البيانات.

أولاً : منهج البحث:

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التي تستهدف دراسة ظاهرة معينة، وتتمثل الظاهرة موضع البحث في استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي وعلاقتها بإنتاج وتشكيل رأس المال النفسي، ولدراسة هذه الظاهرة تم استخدام المسح في مستوييه الوصفي (Descriptive) والتحليلي (Analytical) وذلك بالتطبيق علي عينة من ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية.

وقد تم إتباع الخطوات العلمية في استبيان رأي عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية بدءاً بتحديد مجتمع البحث وعينة الدراسة، ثم تحديد البيانات المطلوب جمعها، ثم وضع نموذج مبدئي لصحيفة الاستبيان وتجربته واختباره، ثم تعديل النموذج ووضع الصحيفة في صورتها النهائية، ثم تطبيقها، ثم تحليل البيانات التي تم جمعها وتفسير النتائج.

ثانياً : أسلوب اختيار العينة:

أ- عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية:

اعتمد الباحث في سحب عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية علي تصنيف بوابة الحكومة المصرية لعام 2019 (*)، والذي يتضمن في قسم الخرائط الحكومية حصراً شاملاً لأهم المنظمات الحكومية المصرية (200 منظمة) مقسمة إلي أربعة قطاعات رئيسية هي: قطاع الوزارات، وقطاع الجامعات والمعاهد الحكومية، وقطاع الهيئات الخدمية العامة، وقطاع الهيئات الحكومية المحلية، وتم اختيار المؤسسات الحكومية المصرية موضع تطبيق الدراسة بناء علي هذا التصنيف، وفي إطار المعايير الآتية:

- أن تحظى المؤسسة بمكانة متقدمة في القطاع المدرجة به داخل التصنيف.
- وجود إدارة مستقلة للعلاقات العامة داخل المؤسسة.
- أن يكون لإدارة العلاقات العامة داخل المؤسسة أنشطة اتصالية ملموسة عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
- أن تفترض طبيعة المؤسسة تعامل ممارسي العلاقات العامة بها مع الجمهور العام.
- مراعاة التوزيع الجغرافي بحيث تغطي المؤسسات موضع التطبيق مختلف قطاعات القطر المصري.

واستند الباحث في تحديد الحجم الأمثل لعينة المؤسسات الحكومية المصرية من واقع التصنيف المشار إليه (200 منظمة) إلي الصيغة الإحصائية الآتية (Rea &

(*) <https://www.egypt.gov.eg/arabic/home.aspx> , 2019.

Parker, 1992, 128-129)

$$n = \frac{Z_{\alpha}[p(1-p)]N}{Z_{\alpha}^2[p(1-p)] + (N-1)C_p}$$

حيث :

n = الحجم الأمثل للعينة.

Z_{α} = قيمة مستوي الثقة، وتأخذ درجات مختلفة، إذ تساوي 1.96 عند مستوي الثقة 95%، وتساوي 2.575 عند مستوي ثقة 99%.

N = حجم مجتمع البحث (المعلوم).

C_p = قيمة حد الثقة في إطار مفهوم الحصة أو النسبة، وتتراوح بين 3%، و5% ولا تزيد بأي حال من الأحوال عن 10%، وترتبط بمستوي الثقة المستخدم.

P = نسبة احتمال توافر خصائص المجتمع في العينة، وهي تساوي 50% أي 0.50

$$\begin{aligned} n &= \frac{1.96[0.5(1-0.5)]200}{1.96^2[0.5(1-0.5)] + (200-1)0.05} \\ &= \frac{1.96[0.25]200}{3.841[0.25] + (199)0.05} \end{aligned}$$

$$n = \frac{107.80}{0.960 + 9.95} = \frac{107.80}{10.98} = 8.825 = 8 \text{ تقريباً}$$

وبالتعويض في الصيغة الإحصائية السابقة يتبين أن الحجم الأمثل لعينة المؤسسات الحكومية المصرية من واقع تصنيف بوابة الحكومة المصرية لعام 2019 = 8 مؤسسات تقريباً.

وفي هذا الإطار، وبتطبيق معايير الاختيار التي سبقت الإشارة إليها؛ قام الباحث بسحب عينة المؤسسات الحكومية المصرية، بواقع مؤسستين من كل قطاع من القطاعات الأربعة لتصنيف بوابة الحكومة المصرية، وتمثلت هذه المؤسسات في: وزارة الشباب والرياضة ووزارة الصحة من قطاع الوزارات، وجامعة المنصورة وجامعة بني سويف من قطاع الجامعات والمعاهد الحكومية، ومكتبة الإسكندرية

وهيئة سكة حديد مصر من قطاع الهيئات الخدمية العامة، ومحافظة الدقهلية ومحافظة بني سويف من قطاع الهيئات الحكومية المحلية، وبلغ إجمالي عدد ممارسي العلاقات العامة بهذه المؤسسات 80 ممارس؛ أجاب 59 ممارس منهم علي أسئلة الاستبيان كاملة.

ب- عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية السعودية:

اعتمد الباحث في سحب عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية السعودية علي تصنيف البوابة الوطنية السعودية لعام 2019^(*)، والذي يتضمن في قسم دليل الجهات الحكومية حصراً شاملاً لأهم المنظمات الحكومية السعودية (275 منظمة) مقسمة إلي خمسة قطاعات رئيسية هي: وزارات ورتاسات، ومديريات وهيئات، وجامعات وكليات، وإمارات وأمانات، ودواوين ومجالس، وتم اختيار المؤسسات الحكومية السعودية موضع تطبيق الدراسة بناء علي هذا التصنيف، وفي إطار نفس المعايير التي تم الاستناد إليها في سحب عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية.

واستند أيضاً الباحث في تحديد الحجم الأمثل لعينة المؤسسات الحكومية السعودية من واقع التصنيف المشار إليه والخاص بالبوابة الحكومية السعودية (275 منظمة) إلي نفس الصيغة الإحصائية التي تم الاستناد إليها في سحب عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية، وتبين بالتعويض في هذه الصيغة الإحصائية أن الحجم الأمثل لعينة المؤسسات الحكومية السعودية من واقع ذلك التصنيف = 10 مؤسسات تقريباً.

وفي هذا الإطار، قام الباحث بسحب عينة المؤسسات الحكومية السعودية، بواقع مؤسستين من كل قطاع من قطاعات تصنيف البوابة الوطنية السعودية، وتمثلت هذه المؤسسات في: وزارة الصحة والرئاسة العامة لشئون الحرمين من قطاع الوزارات والرئاسات، وجامعتي أم القري، والإمام محمد بن سعود الإسلامية من قطاع الجامعات والمعاهد، والهيئة العامة للثقافة، والمديرية العامة لمكافحة المخدرات من قطاع المديريات والهيئات، وإمارة منطقة الرياض وأمانة منطقة الرياض من قطاع الإمارات والأمانات، واستبعد الباحث قطاع الدواوين والمجالس نظراً لصعوبة الوصول إلي ممارسي العلاقات العامة بها لاعتبارات أمنية داخل المملكة، وبذلك بلغ إجمالي عدد ممارسي العلاقات العامة بهذه المؤسسات 72 ممارس؛ أجاب 64 ممارس منهم علي أسئلة الاستبيان كاملة.

وبذلك بلغ إجمالي حجم عينة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية 123 ممارس بواقع 59 ممارس في المؤسسات الحكومية

(*) <https://www.saudi.gov.sa> , 2019.

المصرية، 64 ممارس في المؤسسات الحكومية السعودية، قام الباحث باستبيان رأيهم إلكترونياً باستخدام أسلوب المعاينة المتكاثرة أو المتضاعفة (كرة الثلج Snow Ball) وذلك عن طريق تصميم استمارة إلكترونية عبر أداة Google Drive لكل قطاع (المصري والسعودي) (*)، وإرسال الرابط الخاص بها إلي أحد الزملاء ممن لديهم علاقة بممارسي العلاقات العامة داخل المؤسسات موضع التطبيق، أو إلي أحد ممارسي العلاقات العامة بهذه المؤسسات، ليقوم بدوره بإرسال هذا الرابط إلي غيره من الممارسين، وهكذا...

ثالثاً: أداة جمع البيانات (صحيفة الاستبيان):

اشتملت صحيفة الاستبيان الإلكترونية على 17 سؤالاً بهدف جمع البيانات عن المتغيرات القابلة للقياس بغرض اختبار فروض البحث، وبناءً على ذلك تضمنت الصحيفة أسئلة عن استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي، ومستوي فاعلية هذه المواقع في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي تحقق أبعاد رأس المال النفسي لدي مستخدميها. كما تضمنت أسئلة عن بعض المتغيرات الديمغرافية، وهي: النوع، والسن، والتعليم، والدخل الشهري، والوظيفية، وهي: سنوات الخبرة، والتخصص العلمي، والدرجة الوظيفية.

وتم عرض صحيفة الاستبيان قبل تطبيقها على مجموعة من المحكمين لقياس صدقها، وتم إجراء التعديلات المطلوبة عليها بناءً على آرائهم وتوجيهاتهم بحيث أصبحت تقيس بالفعل ما صُممت لقياسه (*).

وللتأكد من ثبات صحيفة الاستبيان تم إعادة تطبيق 15% تقريباً من إجمالي عدد

(* رابط استبانة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية السعودية

<https://forms.gle/3pHThgS3bmijie7a6>

رابط استبانة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية

<https://forms.gle/MLws2h6cgxYR152c8>

(* تم عرض نموذج صحيفة الاستبيان على الأساتذة:

أ.د. حنان جنيد، أستاذ العلاقات العامة والإعلان بكلية الإعلام جامعة القاهرة.

أ.د. عثمان العربي، أستاذ العلاقات العامة بكلية الإعلام والاتصال جامعة الملك سعود.

أ.د. محمد الصبيحي، أستاذ الإعلام والرأي العام بكلية الإعلام والاتصال جامعة الإمام محمد

بن سعود.

أ.د. محمد زين، أستاذ الصحافة بكلية الإعلام جامعة بني سويف.

أ.م.د. أماني البرت، أستاذ العلاقات العامة المساعد بكلية الإعلام جامعة بني سيف.

أ.م.د. عبد الرحمن النامي، أستاذ العلاقات العامة المشارك بكلية الإعلام والاتصال جامعة

الإمام محمد بن سعود.

أ.م.د. فؤادة البكري، أستاذ العلاقات العامة المساعد بكلية الآداب جامعة حلوان.

الصحف الخاصة بممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية في كل من مصر والسعودية (9 صحف لمصر و10 صحف للسعودية) بعد 10 أيام من تطبيق الاستبيان على كل أفراد العينة، واستغرق تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على 15% من صحف ممارسي العلاقات العامة بكل من مصر والسعودية المدة من 15 إبريل إلى 15 مايو عام 2019، وبحساب متوسط نسب التماثل بين إجابات المبحوثين في التطبيق، وإجاباتهم في إعادته تبين أنها لم تقل عن 91% لصحف ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية (9 ممارسين) ولم تقل عن 93% لصحف ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية (10 ممارسين)، مما يشير إلى ارتفاع معامل ثبات أداة الاستبيان بوجه عام.

وبعد إجراء الاستبيان تم إجراء اختبار الصدق على أسئلة كل صحيفة بفحص إجابات كل مبحوث وتحديد مدى الاتفاق بين إجاباته على الأسئلة المرتبطة، وبناءً على ذلك تم استبعاد خمسة صحف افتقدت إجابات المبحوثين فيهم إلى المصادقية المطلوبة، وبذلك بلغ ما تم تحليله من صحف الاستبيان 118 صحيفة من إجمالي (123 صحيفة) بواقع 58 صحيفة استجاب لها ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية، و60 صحيفة استجاب لها ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية. وجاءت خصائص العينة من واقع إجاباتهم على الاستبيان كما يلي:

جدول رقم (1)

الخصائص الديمغرافية والوظيفية لعينة البحث

المتغير	مصر		السعودية		الإجمالي والنسبة		
	(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	(%)	
النوع	إناث	31	53.4	4	6.7	35	29.7
	ذكور	27	46.6	56	93.3	83	70.3
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100
السن	- 20	19	32.8	17	28.3	36	30.5
	- 30	24	41.4	29	48.3	53	44.9
	- 40	9	15.5	10	16.7	19	16.1
	- 50	6	10.3	4	6.7	10	8.5
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100
المستوي الاقتصادي الاجتماعي	منخفض	34	58.6	3	5.0	37	31.4
	متوسط	15	25.9	17	28.3	32	27.1
	مرتفع	9	15.5	40	66.7	49	41.5
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100
المستوي التعليمي	ثانوي عام	2	3.4	1	1.7	3	2.5
	مؤهل متوسط	10	17.2	8	13.3	18	15.3
	مؤهل جامعي	37	63.8	38	63.4	75	63.6
	مؤهل فوق الجامعي	9	15.5	13	21.7	22	18.6

المتغير	مصر		السعودية		الإجمالي والنسبة	
	(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	(%)
الإجمالي والنسبة المئوية	58	99.9	60	100	118	100
متخصص في العلاقات العامة	30	51.7	34	56.6	64	54.2
متخصص في الإعلام بوجه عام	18	31.1	14	23.4	32	27.2
غير متخصص في أي منهما	10	17.2	12	20.0	22	18.6
الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100
أقل من سنة	7	12.1	9	15.0	16	13.6
من سنة إلى أقل من 3 سنوات	33	56.9	8	13.3	41	34.7
من 3 سنوات إلى أقل من 6 سنوات	11	18.9	16	26.7	27	22.9
من 6 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	4	6.9	18	30.0	22	18.6
10 سنوات فأكثر	3	5.2	9	15.0	12	10.2
الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100
موظف	45	77.7	43	71.6	88	74.6
رئيس قسم	6	10.3	10	16.7	16	13.6
مدير إدارة	3	5.2	4	6.7	7	5.9
مستشار	4	6.9	3	5.0	7	5.9
الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100

رابعاً : أساليب القياس المستخدمة في البحث:

تم استخدام عدة مقاييس مختلفة في إجراء هذا البحث، وقد اختلف عدد عبارات أو صفات كل مقياس عن الآخر باختلاف المتغير الذي تم تصميم المقياس لقياسه، وبالتالي اختلف مجموع درجات كل مقياس، ودرجات الفئات في كل مقياس عن الآخر. وقد روعي في ترتيب فئات جميع المقاييس أن يتم البدء بالفئة الأدنى أو الأقل، ثم الأعلى أو الأكثر. وتتمثل المقاييس المستخدمة في البحث فيما يلي:

1- مقياس كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات:

يُقصد إجرائياً في هذا البحث بكثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، معدلات استخدام هذه المواقع في تحقيق تلك الأهداف علي المستوى المهني والاجتماعي والمعرفي والمهارى، وتم بناء هذا المقياس بطريقة ليكرت ليتضمن أربعة أبعاد رئيسية يُعبر كل منها عن أحد الجوانب الأربعة المُشار إليها، والتي تمثل الأهداف الرئيسية لتطوير الذات، واشتمل كل بُعد من أبعاد المقياس علي عدة عبارات تعكس استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي ذات الصلة بهدف تطوير الذات الذي يتناوله هذا البُعد، وبلغ إجمالي عدد عبارات المقياس بأبعاده الأربعة 30 عبارة، طُلب من كل مبحوث الاستجابة لكل عبارة منها باختيار بديل

واحد من ثلاثة بدائل هي: "دائماً" وقد أُعطي من قام باختيار هذا البديل 3 درجات، و"أحياناً" وأُعطي من قام باختياره درجتان، و"نادراً" وأُعطي من قام باختياره درجة واحدة.

وتم استخدام أداة التحليل العاملي (Factor Analysis) للتأكد من صدق المقياس، وجاءت التشعبات علي جميع عباراته أكبر من أو تساوي (0.5)؛ فيما عدا ثلاث عبارات تم استبعادها من التحليل، وبذلك بلغ إجمالي عبارات المقياس في شكله النهائي 27 عبارة بواقع 81 درجة؛ إذ اشتمل بُعد تطوير الذات المهنية علي 8 عبارات بواقع 24 درجة، واشتمل بُعد تطوير الذات المهنية علي 7 عبارات بواقع 21 درجة، واشتمل كل بُعد من بعدي تطوير الذات الاجتماعية والمعرفية علي 6 عبارات بواقع 18 درجة لكل منهما. وقام الباحث بتقسيم درجات كل بُعد من الأبعاد الأربعة للمقياس لتحديد فئات كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية والمهارية والاجتماعية والمعرفية علي النحو الآتي:

أ- فئات كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات المهنية:

- قليل الاستخدام: من 8 درجات إلي 13 درجة.
- متوسط الاستخدام: من 14 درجة إلي 18 درجة.
- كثيف الاستخدام: من 19 درجة إلي 24 درجة.

ب- فئات كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات المهارية:

- قليل الاستخدام: من 7 درجات إلي 11 درجة.
- متوسط الاستخدام: من 12 درجة إلي 16 درجة.
- كثيف الاستخدام: من 17 درجة إلي 21 درجة.

ت- فئات كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات الاجتماعية و المعرفية:

- قليل الاستخدام: من 6 درجات إلي 9 درجات.
- متوسط الاستخدام: من 10 درجات إلي 14 درجة.
- كثيف الاستخدام: من 15 درجة إلي 18 درجة.

2- مقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات:

تم بناء مقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات استناداً إلي مؤشرات تطوير الذات التي حددها نموذج التطوير

الفعال للذات وصيغته المستحدثة، وتضمن المقياس 17 عبارة تعكس المؤشرات المشار إليها، وتُمثل الفوائد التي قد تتحقق من استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات، وطُلب من كل مبحوث الاستجابة لكل عبارة منها باختيار بديل واحد من ثلاثة بدائل هي: "نعم" وقد أُعطي من قام باختيار هذا البديل 3 درجات، و"إلى حد ما" وأُعطي من قام باختياره درجتان، و"لا" وأُعطي من قام باختياره درجة واحدة. وتم استخدام أداة التحليل العاملي (Factor Analysis) للتأكد من صدق المقياس، وجاءت التشعبات علي جميع عباراته أكبر من أو تساوي (0.5)؛ وبذلك بلغ إجمالي درجات عبارات المقياس في شكله النهائي 51 درجة. وقام الباحث بتقسيم هذه الدرجات لتحديد فئات مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات علي النحو الآتي:

- مستوي منخفض: من 17 درجة إلي 28 درجة.
- مستوي متوسط: من 29 درجة إلي 39 درجة.
- مستوي مرتفع: من 40 درجة إلي 51 درجة.

3- مقياس مستوي رأس المال النفسي:

يُقصد إجرائيا في هذا البحث برأس المال النفسي، إجمالي الموارد النفسية الإيجابية التي يمتلكها الأفراد داخل بيئة العمل، وهو بناء يشمل أربعة عناصر رئيسية، هي: الأمل والطموح والكفاءة الذاتية والمرونة؛ إذ يمثل كل عنصر منها أحد أبعاد المفهوم، وتم قياس مستوي رأس المال النفسي من خلال بناء مقياس بطريقة ليكرت يتضمن أربعة أبعاد رئيسية يقيس كل منها معدل تحقق أحد العناصر الأربعة المشار إليها، واشتمل كل بُعد من أبعاد المقياس علي عدة عبارات تعكس مفهوم العنصر الذي يتناوله هذا البعد، وبلغ إجمالي عدد عبارات المقياس بأبعاده الأربعة 44 عبارة، طُلب من كل مبحوث الاستجابة لكل عبارة منها باختيار بديل واحد من ثلاثة بدائل هي: "نعم" وقد أُعطي من قام باختيار هذا البديل 3 درجات، و"إلى حد ما" وأُعطي من قام باختياره درجتان، و"لا" وأُعطي من قام باختياره درجة واحدة.

وتم استخدام أداة التحليل العاملي (Factor Analysis) للتأكد من صدق المقياس، وجاءت التشعبات علي جميع عباراته أكبر من أو تساوي (0.5)؛ فيما عدا أربعة عبارات تم استبعادها من التحليل، وبذلك بلغ إجمالي عبارات المقياس في شكله النهائي 40 عبارة بواقع 120 درجة؛ إذ اشتمل كل بُعد من الأبعاد الأربعة للمقياس، وهي أبعاد: الكفاءة الذاتية، والأمل، والطموح، والمرونة علي 10 عبارات بواقع 30 درجة. وقام الباحث بتقسيم درجات كل بُعد من هذه الأبعاد لتحديد فئات مستوي كل عنصر من عناصر رأس المال النفسي علي النحو الآتي:

- مستوي منخفض: من 10 درجات إلي 16 درجة.

- مستوى متوسط: من 17 درجة إلى 23 درجة.
- مستوى مرتفع: من 24 درجة إلى 30 درجة.
- خامساً : الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات:
- تم إجراء التحليل الإحصائي لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج المعاملات وإجراء الاختبارات الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي (Means) والانحراف المعياري (Standard Division)
- تحليل التباين ذو البعد الواحد (One Way Analysis of Variance) المعروف اختصاراً باسم ANOVA لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لأكثر من مجموعتين من المبحوثين في أحد المتغيرات من نوع المسافة أو النسبة (Interval or Ratio)
- اختبار "ت" (Independent Samples T-Test) لدراسة معنوية الفرق بين المتوسطين الحسابيين لمجموعتين من المبحوثين في أحد متغيرات البحث
- اختبار استقلالية العلاقة (كا²) لجدول التوافق (Contingency Tables Chi- Square Test) لدراسة الدلالة الإحصائية للعلاقة بين متغيرين إحداهما أو كلاهما من المستوي الاسمي (Nominal)
- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرين من مستوي المسافة أو النسبة (Interval or Ratio)
- معامل الارتباط الجزئي (Partial Correlation) لدراسة العلاقة بين متغيرين باستبعاد تأثير متغير آخر من متغيرات البحث.

نتائج البحث

تتضمن نتائج البحث نتائج الدراسة الميدانية علي عينة ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية. وتم التوصل إلي هذه النتائج من واقع التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها باستخدام استبيان الرأي في إطار الخطوات المنهجية التي تم إتباعها في إجراء هذا البحث. وفيما يلي عرض لنتائج العامة، ثم لنتائج اختبارات فروضه.

أولاً: النتائج العامة للبحث:

أفصحت إجابات المبحوثين علي أسئلة الاستبيان واستجاباتهم لبنود المقاييس التي تضمنها عن النتائج العامة الآتية:

1- تصدر موقع "فيس بوك" قائمة مواقع التواصل الاجتماعي التي يستخدمها ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية بنسبة تتجاوز 50%، بينما جاء موقع "تويتر" في مقدمة تلك القائمة لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية السعودية بنسبة 46.2%. **وتتفق هذه النتيجة بوجه عام مع تشير إليه بعض إحصائيات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العالم العربي؛ والتي تؤكد أن موقع "فيس بوك" يمثل أكثر مواقع التواصل استخداما داخل جمهورية مصر العربية، بينما يمثل موقع "تويتر" أكثرها استخداما داخل المملكة العربية السعودية (*).**

جدول رقم (2)

مواقع التواصل الاجتماعي التي يستخدمها ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

مواقع التواصل الاجتماعي		مصر	السعودية	الإجمالي والنسبة	الفروق الإحصائية
(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	درجات الحرية
59	53.6	31	23.8	90	37.5
0	0.0	11	8.5	11	4.6
17	15.5	60	46.2	77	32.1
2	1.8	22	16.9	24	10.0
32	29.1	6	4.6	38	15.8
110	100	130	100	240	100

وتشير نتائج الجدول السابق (رقم 2) بوجه عام إلي وجود فروق دالة إحصائية بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مواقع التواصل الاجتماعي التي يستخدمونها؛ إذ جاءت قيمة $\chi^2 = 77.049$ ، وهي دالة إحصائية عند درجة حرية = 4 ومستوي معنوية 0.000

2- أن النسبة الأكبر (62.7%) من أفراد عينة ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية يتقون إلي حد ما في مضمون مواقع التواصل الاجتماعي، وتثق بنسبة 27.1% منهم في مضمون هذه المواقع ثقة تامة، أي أن الغالبية العظمي (89.8%) من ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية يتقون في مضمون مواقع التواصل الاجتماعي بدرجة كبيرة أو متوسطة.

<https://weedoo.tech>

(*) إحصائيات فيسبوك في البلدان العربية 2018 /

<https://emarketing.sa> / إحصائيات وسائل التواصل الاجتماعي في السعودية 2018

ويؤكد هذه النتيجة ما توضحه بيانات الجدول التالي (رقم 3) من عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مدى الثقة بمضمون مواقع التواصل الاجتماعي؛ إذ جاءت قيمة $\chi^2 = 0.911$ ، وهي غير دالة إحصائياً (درجة حرية = 2 ومستوي المعنوية = 0.634)

جدول رقم (3)

مدى ثقة ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مضمون مواقع التواصل الاجتماعي

مدى الثقة في مواقع التواصل الاجتماعي	مصر		السعودية		الإجمالي والنسبة		الفروق الإحصائية
	(ك)	(%)	(ك)	(%)	ك ²	درجات الحرية المعنوية	
- لا يثق على الإطلاق.	7	12.1	5	8.3	12	10.2	0.634
- يثق إلى حد ما.	34	58.6	40	66.7	74	62.7	
- يثق تماماً.	17	29.3	15	25.0	32	27.1	
الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100	

3- اتفاق غالبية ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية (51.7%) في الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي أحياناً في إنجاز بعض الأعمال والمهام الموكلة إليهم، بينما يعتمد عليها 27.1% منهم كأداة رئيسية لإنجاز كثيراً من تلك المهام، وتتفق هذه النتيجة مع ما سبقت الإشارة إليه من ارتفاع نسبة من يتقنون تماماً أو إلى حد ما في مضمون مواقع التواصل الاجتماعي؛ إذ تقترن درجة الاعتماد بمدى الثقة.

جدول رقم (4)

مدى اعتماد ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية على مواقع التواصل الاجتماعي في إنجاز مهام عملهم

مدى الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي	مصر		السعودية		الإجمالي والنسبة		الفروق الإحصائية
	(ك)	(%)	(ك)	(%)	ك ²	درجات الحرية المعنوية	
- لا يعتمد عليها في إنجاز أي مهمة.	14	24.1	11	18.3	25	21.2	0.341
- يعتمد عليها أحياناً في إنجاز بعض المهام.	26	44.8	35	58.3	61	51.7	
- يعتمد عليها دائماً في إنجاز كثيراً من المهام.	18	31.1	14	23.4	32	27.1	
الإجمالي والنسبة المئوية	58	100	60	100	118	100	

وتشير نتائج الجدول السابق (رقم 4) بوجه عام إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مدى الاعتماد على مواقع التواصل الاجتماعي لإنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم؛ إذ جاءت قيمة $\chi^2 = 2.155$ ، وهي غير دالة إحصائياً (درجة حرية = 2، ومستوي معنوية = 0.341)

4- تشير نتائج الاستبيان إلي تباين قيم الأوزان النسبية لاستجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام العبارات التي تعكس استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي، كما تشير إلي تنوع أهداف هذه الاستخدامات ما بين تطوير الذات المهنية والمهارية والاجتماعية والمعرفية.

وبوجه عام اتجهت استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية أمام غالبية العبارات التي تعكس استخدامات تطوير الذات المهنية والاجتماعية إلي تأكيد الممارسة الدائمة لهذه الاستخدامات، بينما اتجهت استجاباتهم أمام النسبة الأكبر من عبارات استخدامات تطوير الذات المهارية إلي ندرة ومحدودية قيمهم بها، أما استخدامات تطوير الذات المعرفية فقد تبين اتجاه استجابات أفراد العينة أما غالبية عباراتها إلي توسط درجة ممارستها.

وفي هذا الإطار سجل استخدام "نشر ما أحققه من إنجازات علي حسابي الشخصي عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل زملاء العمل" أعلى درجات الممارسة (70.7%) عبر مواقع التواصل الاجتماعي من قبل ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية، مقارنة باستخدامات تطوير الذات المهنية الاخرى، وسجل استخدام "البحث عما أحتاج إليه من سلع وخدمات بوجه عام" أعلى درجات الممارسة (60.3%) مقارنة باستخدامات تطوير الذات المهارية الاخرى، أما بالنسبة لاستخدامات تطوير الذات الاجتماعية والمعرفية؛ فقد سجل استخدام "دعوة الآخرين للمشاركة في المناسبات الشخصية" أعلى درجات الممارسة مقارنة باستخدامات تطوير الذات الاجتماعية (70.7%) وسجل استخدام "البحث عن المعلومات التي أحتاج إليها في مختلف المجالات" أعلى درجات الممارسة مقارنة باستخدامات تطوير الذات المعرفية (46.6%).

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارات السبع والعشرون التي تعكس استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي، من واقع استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية، يتبين أن عبارة "متابعة الأحداث الجارية بالمجتمع" قد سجلت أعلى قيمة وزن نسبي (85.03) بينما سجلت عبارة "التنبؤ بالتطورات المستقبلية في مختلف المشاكل والقضايا الاجتماعية والسياسية" أقل قيمة وزن نسبي (56.30) وسجلت العبارات الخمس والعشرون الأخرى أوزان نسبية تنحصر بين هاتين القيمتين، إلا أنها جاءت متباينة إلي حد ما نتيجة تعدد أبعاد تطوير الذات من ناحية، فضلاً عن تنوع عبارات كل بعد من هذه الأبعاد من ناحية أخرى.

أما بالنسبة لممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية فقد اتجهت استجابات أفراد العينة أمام غالبية العبارات التي تعكس استخدامات تطوير الذات المهنية والمهارية والاجتماعية إلي توسط درجة الممارسة لهذه الاستخدامات، بينما اتجهت استجاباتهم أمام النسبة الأكبر من العبارات التي تعكس استخدامات

تطوير الذات المعرفية إلى تأكيد الممارسة الدائمة لها. وفي هذا الإطار سجل استخدام "البحث عن دورات تدريبية في مجال تخصصي المهني وعملي عبر مواقع التواصل الاجتماعي" أعلى درجات الممارسة (56.7%) عبر مواقع التواصل الاجتماعي من قبل ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية، مقارنة باستخدامات تطوير الذات المهنية الأخرى، وسجل استخدام "تحليل ما ينشره الآخرين للتعرف علي توجهاتهم الحقيقية" أعلى درجات الممارسة (56.7%) مقارنة باستخدامات تطوير الذات مهارية الأخرى، أما بالنسبة لاستخدامات تطوير الذات الاجتماعية والمعرفية؛ فقد سجل استخدام "فهم الكيفية التي يفكر بها الآخرين" أعلى درجات الممارسة مقارنة باستخدامات تطوير الذات الاجتماعية (28.3%) وسجل استخدام "متابعة الأحداث الجارية بالمجتمع" أعلى درجات الممارسة مقارنة باستخدامات تطوير الذات المعرفية (76.6%).

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارة السبع والعشرون التي تعكس استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي، من واقع استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية السعودية، يتضح أيضاً تباينها إلى حد ما نتيجة تعدد أبعاد تطوير الذات من ناحية، فضلاً عن تنوع عبارات كل بُعد من ناحية أخرى.

وبوجه عام تشير النتائج السابقة إلى وضوح التباين بين ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية، ونظائرهم في المؤسسات الحكومية السعودية؛ في استخدامات تطوير الذات التي يعكسها نشاط كل منهم عبر مواقع التواصل الاجتماعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة وخصائص كل مجتمع بحثي مقارنة بالآخر، فضلاً عن التركيبة الثقافية لكل مجتمع؛ والتي تشكل طبيعة استخدام أفراده للتطبيقات التكنولوجية بوجه عام، وتحدد الاحتياجات التي يسعون لإشباعها جراء هذا الاستخدام، وهي الاحتياجات التي تشكله وتحدد إطاره ومداه.

ويؤكد هذا التفسير ما تعكسه استخدامات تطوير الذات التي يمارسها دائماً أفراد العينة بالمؤسسات الحكومية المصرية عبر مواقع التواصل الاجتماعي من مؤشرات توضح اتساع إطار الحرية والانفتاح الفكري والثقافي بين الأفراد داخل المجتمع المصري، واستخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي كوسيلة لتحقيق ذلك؛ فهم يتشاركون النجاحات، والمناسبات الخاصة، والمعلومات، والآراء الشخصية عبر هذه المواقع، ويعملون علي تطوير ذاتهم عبر هذه الاستخدامات التي تقوم في جوهرها علي التفاعلية بينهم، علي عكس المجتمع السعودي الذي عكست استخدامات تطوير الذات التي يمارسها دائماً أفراد العينة داخله؛ عكست أحادية التواصل وضعف ما ينطوي عليه من تفاعلية بين الأطراف المستخدمة، فهم بالفعل يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي لتطوير الذات إما من خلال متابعة الأحداث أو البحث عن دورات أو تحليل ما ينشره الآخرين أو فهم كيفية تفكيرهم؛ وكلها استخدامات تفتقد إلي أو تعكس مستويات منخفضة من التفاعلية التي تقوم عليها فلسفة التعلم الإلكتروني عبر الوسائط الرقمية.

جدول رقم (5)
استخدامات تطوير الذات التي يعكسها نشاط ممارسي العلاقات العامة
بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية عبر مواقع التواصل الاجتماعي

الترتيب	الردود	السعودية			مصر			الملاحظات										
		نعم	أحياناً	دائماً	نعم	أحياناً	دائماً											
733	0680	230	30	18	600	36	100	6	768	3684	228	46	27	172	10	362	21	متابعة ما ينتشره زملاء العمل حول إنجازاتهم المهنية وما يحققونه من نجاحات
720	0642	2166	30	18	567	34	133	8	626	3899	1879	31	18	379	22	31	18	التعرف على الأفكار التي يقدمها الزملاء عبر مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تطوير العمل.
520	0726	2016	367	16	483	29	280	15	8048	37188	2413	707	41	00	0	293	17	نشر ما أحققه من إنجازات على حسابي الشخصي عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل زملاء العمل.
510	0699	1833	167	10	300	30	333	20	6666	39947	2000	414	24	155	9	481	25	مقارنة ما انتشره عبر حسابي الشخصي في مواقع التواصل الاجتماعي بما ينتشره زملائي عبر حساباتهم.
700	0684	2100	283	17	533	32	183	11	6606	37270	1982	289	15	414	24	328	19	إكتساب إيجابيات وسلبيات ما أقوم به من أصل في ضوء ما ينتشره زملاء العمل عما يقومون به من أصل عبر حساباتهم بمواقع التواصل الاجتماعي.
780	0627	2290	380	21	590	33	100	6	6953	37641	2086	569	33	121	7	311	18	أفضل أفكار جديدة ما ينتشر عبر مواقع التواصل الاجتماعي حول كيفية تنفيذ بعض الأبحاث الخاصة.
788	0669	2266	567	34	380	21	83	5	7326	30092	2228	517	30	52	3	481	25	البحث عن دورات تدريبية في مجال تخصصي المهني وصلي عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
577	0679	2088	217	13	600	36	183	11	6606	38270	1982	311	18	241	14	448	26	إنتاج بعض الأعمال والمهام الخاصة بالجهات التابعة مع المنظمات التي أصل بها عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
733	0687	2200	333	20	533	32	133	8	8108	37748	2481	603	35	224	13	172	10	إنتاج صا احتياج إليه من ملحق وخدمات توجه علم.
767	0667	2180	267	16	617	37	117	7	6790	36684	2025	121	7	344	20	584	31	التفكير فيما يقدمه الآخرون من تسميات وإستراتيجيات والتقسيمات للقيام بالردود المناسبة لها.
788	0691	2116	300	18	183	11	517	31	6607	38270	1982	18	1	386	23	886	34	إقناع الآخرون بآرائي ووجهات نظري المختلفة.
720	0694	2316	400	24	517	31	83	5	6990	39986	1827	466	27	379	22	155	9	التعاون مع الآخرون من الأصدقاء أو الزملاء من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.
748	0644	2228	117	7	533	32	380	21	5630	37304	1689	155	9	584	31	311	18	التقوية والتطويرات المستقلة في مختلف المشاكل والتحديات الاجتماعية والمهنية.
733	0634	2200	567	34	316	19	117	7	6147	37702	1844	328	19	121	7	582	32	تحليل ما ينتشره الآخرون للتعرف على توجهاتهم الحقيقية.
577	0649	2088	183	11	217	13	600	36	8860	30048	1788	87	5	689	40	224	13	التعلم مع الآخرون لتحقيق أكبر ف من المكاسب المحتملة منهم.
733	0676	2200	283	17	684	38	83	5	6837	36257	2051	448	26	397	23	155	9	تكوين صداقات جديدة.

وزن طرد	الاجراءات	الكمية	السعودية				وزن طرد	الاجراءات	مصر				الاجراءات					
			دائما		ك				دائما		ك							
			أحيانا	ندرا	أحيانا	ندرا			أحيانا	ندرا	أحيانا	ندرا						
573	0687	2017	217	13	883	35	100	12	7888	06444	2275	379	22	448	26	172	10	ثوجه التسج الي الاخرين فيما يواجبهم من مشكلات حقيقه.
700	0884	2100	283	17	533	32	183	11	7470	06235	2241	509	33	328	19	103	6	فهم الكليه التي يفكر بها الاخرين.
988	0980	2088	100	12	517	31	283	17	8447	17772	2584	707	41	172	10	1	7	دعوة الاخرين للمشاركة في المناسبات التخصيه.
730	0641	2290	217	13	666	40	117	7	7527	08897	2288	293	17	293	17	155	9	تدعيم العلاقات مع بعض الاصدقاء القاصي.
577	0752	1888	100	12	483	29	316	19	7888	17444	2275	121	7	810	47	69	4	حل الخلافات مع الاصدقاء والزمله دون مواجبهم في الواقع.
827	0641	2488	766	46	167	10	67	4	8888	17762	2581	172	10	724	42	103	6	متابعه الاحداث الجارية بالمجتمع.
833	0681	2390	883	35	333	20	83	5	7297	06472	2189	466	27	289	15	275	16	البحث عن المعلومات التي احتاج اليها في مختلف المجالات.
7167	0681	2190	283	17	883	35	133	8	6487	08866	1981	34	2	802	30	85	5	مشاركة ما لدي من معلومات مع زملائي واصدقائي.
680	0792	1990	217	13	517	31	267	16	7123	06869	2187	172	10	517	30	311	18	البحث عن اسسط الطرق لتنفيذ الاعمال اليومية مثل: طرق الطهي، والتنظيف.
667	0689	2300	883	23	533	32	83	5	7470	06235	2241	103	6	509	33	328	19	مشاهدة مقاطع الفيديو الخاصة بالمدع عن من ابناء الدول الاخرى.
720	0662	2316	483	26	480	27	117	7	9077	17285	1798	289	15	275	16	6	27	فهم مختلف العنصرات الاقتصادية داخل المجتمع وتاثيرها على المنطقه التي اسكن بها.

ومن واقع التحليل الإحصائي لإجمالي استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام كل عبارة من العبارات التي تعكس استخدامات تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي؛ تبين ارتفاع كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية لدي النسبة الأكبر (48.3%) من أفراد العينة بالمؤسسات الحكومية المصرية، وكذلك في تحقيق أهداف تطوير الذات الاجتماعية لدي (63.8) منهم. وعلي العكس؛ إذ تبين توسط أو انخفاض كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية لدي غالبية (61.6) أفراد العينة بالمؤسسات الحكومية السعودية، وكذلك في تحقيق أهداف تطوير الذات الاجتماعية لدي (68.3) منهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تباين طبيعة الموظف المصري عن نظيره السعودي بوجه عام، فضلاً عن تباين خصائص بيئة العمل في كل دولة عن الأخرى، فعدم كفاية الفرص التأهيلية والتدريبية لممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية، وكذلك ضعف إمكاناتهم المادية؛ قد يفرض عليهم السعي إلي البحث عن قنوات قليلة التكلفة لتطوير ذواتهم المهنية، كما أن طول ساعات العمل، والانشغال الدائم الذي تفرضه طبيعة مهنة العلاقات العامة؛ قد يقودهم إلي استغلال مواقع التواصل الاجتماعي كأداة لتطوير الذات الاجتماعية.

وعلي العكس إذ يقل سعي الموظف السعودي إلي تطوير ذاته المهنية في ظل توافر وكفاية الفرص التدريبية والتأهيلية التي يحظى بها وفق الخطط التنفيذية الحالية لرؤية المملكة 2030 فيما يتعلق بسياسات العمل في مؤسسات القطاع العام السعودية، كما أن تحديد ساعات العمل والالتزام بمواعيد الانصراف اليومية وتقديس العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية يتيح له المجال لتنمية علاقاته بسهولة؛ فلا تظهر لديه الحاجة إلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير ذاته الاجتماعية.

جدول رقم (6)

كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات

أهداف تطوير الذات	كثافة الاستخدام	مصر السعودية						الفروق الإحصائية
		(ك) (%)	(ك) (%)	(ك) (%)	(ك) (%)	الإجمالي والنسبة	قيمة F المعنوية	
هدف تطوير الذات المهنية	– قليل الاستخدام.	22	37.9	9	15.0	31	26.3	0.000
	– متوسط الاستخدام.	8	13.8	37	61.6	45	38.1	
	– كثيف الاستخدام.	28	48.3	14	23.4	42	35.6	
الإجمالي والنسبة المئوية		58	100	60	100	118	100	
هدف تطوير الذات المهنية	– قليل الاستخدام.	26	44.8	7	11.7	33	28.0	0.009
	– متوسط الاستخدام.	14	24.1	32	53.3	46	39.0	

								– كثيف الاستخدام.
								الإجمالي والنسبة
								المنوية
								– قليل الاستخدام.
								– متوسط الاستخدام.
0.000	22.882	39.0	46	15.0	9	63.8	37	– كثيف الاستخدام.
								الإجمالي والنسبة
								المنوية
								– قليل الاستخدام.
								– متوسط الاستخدام.
0.000	23.231	37.3	44	56.7	34	17.2	10	– كثيف الاستخدام.
								الإجمالي والنسبة
								المنوية

وتشير نتائج الجدول السابق (رقم6) بوجه عام إلي وجود فروق دالة إحصائياً بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية (28.798=F، مستوي المعنوية = 0.000) وكذلك في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية (6.972=F، مستوي المعنوية = 0.009) وأهداف تطوير الذات الاجتماعية (22.882=F، مستوي المعنوية = 0.000) وأخيراً أهداف تطوير الذات المعرفية (23.231=F، مستوي المعنوية = 0.000)

5- اعتمد الباحث في دراسة فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعليم الإلكتروني في تطوير الذات علي مقياس تم تصميمه بطريقة ليكرت تضمن 16 عبارة، وكشفت نتائج الاستبيان عن تباين قيم الأوزان النسبية لاستجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام العبارات الستة عشر للمقياس. وبوجه عام تنوعت استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية أمام عبارات المقياس بين التأييد والرفض لتحقق مؤشر تطوير الذات الذي تعكسه كل عبارة، وفي هذا الإطار سجل مؤشر "الحصول علي الدعم الاجتماعي المناسب" أعلى درجات التأييد لدي ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية (70.7%) بينما سجل مؤشري: "امتلاك قاعدة مناسبة من المعرفة"، و"اكتساب الخبرات الحياتية" أقل درجات التأييد لديهم بنسبة (17.2%) لكل منهما.

وتتفق هذه النتيجة مع ما سبقت الإشارة إليه من ارتفاع نسبة ممارسي العلاقات العامة كثيفي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات الاجتماعية في المؤسسات الحكومية المصرية (63.8%)؛ إذ تقترن طبيعة مؤشر تطوير الذات ومستوي تحققه بطبيعة الاستخدام وكثافته، ويؤكد ذلك ما تبين من اقترن انخفاض أو توسط كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المعرفية؛ اقترانه بانخفاض مستوي تحقق مؤشرات "امتلاك قاعدة مناسبة من المعرفة"،

و"اكتساب الخبرات الحياتية".

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارات الستة عشر للمقياس، من واقع استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية، يتبين أن عبارة "الإحساس بالانتماء إلي جماعات اجتماعية" قد سجلت أعلى قيمة وزن نسبي (85.16) بينما سجلت عبارة "زيادة درجة ثقتي بقدراتي" أقل قيمة وزن نسبي (61.74) وسجلت العبارات الأربعة والعشرون الأخرى أوزان نسبية تنحصر بين هاتين القيمتين، إلا أنها جاءت متباينة إلي حد ما نتيجة تعدد مؤشرات تحقق تطوير الذات داخل المقياس.

أما بالنسبة لممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية فقد اتجهت استجابات أفراد العينة أمام غالبية عبارات مقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات؛ اتجهت إلي التأييد المطلق أو المحدود لتحقيق مؤشر تطوير الذات الذي تعكسه كل عبارة. وفي هذا الإطار سجل مؤشر "امتلاك قاعدة مناسبة من المعرفة" أعلى درجات التأييد لدي ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية (58.3%) بينما سجل مؤشر "الحصول علي الدعم الاجتماعي المناسب"، و"الإحساس بالانتماء إلي جماعات اجتماعية" أقل درجات التأييد لديهم بنسبة (13.3%) لكل منهما.

وتؤكد هذه النتيجة علي ما سبقت الإشارة إليه من اقتران طبيعة مؤشر تطوير الذات ومستوي تحققه بطبيعة الاستخدام وكثافته بوجه عام؛ إذ تبين أيضاً اقتران ارتفاع كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المعرفية (56.7%)؛ اقترانه بارتفاع مستوي تحقق مؤشر "امتلاك قاعدة مناسبة من المعرفة"، وعلي العكس إذ اقترن انخفاض كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات الاجتماعية بانخفاض مستوي تحقق مؤشرات "الحصول علي الدعم الاجتماعي المناسب"، و"الإحساس بالانتماء إلي جماعات اجتماعية".

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارات الستة عشر لمقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات، من واقع استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية السعودية، يتضح أيضاً تباينها إلي حد ما نتيجة تعدد مؤشرات قياس مستوي تطوير الذات.

جدول رقم (7)

توزيع استجابات أفراد العينة أمام كل عبارة من عبارات مقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعليم الإلكتروني في تطوير الذات

العبارة	مصر						السعودية					
	المتوسط			المتوسط			المتوسط			المتوسط		
	نعم	لا	ك %	نعم	لا	ك %	نعم	لا	ك %	نعم	لا	ك %
• تقييم أرائي وأفكاري.	18	31.1	25	43.1	15	25.8	1948	6493	5	8.3	37	61.6
• قياس قدراتي المهنية.	18	31.1	18	31.1	22	37.9	2069	6897	9	15.0	37	61.6
• تنمية مهاراتي الحياتية.	10	17.2	20	33.3	28	48.1	22414	7471	9	15.0	26	43.3
• التعرف على آراء الآخرين نحوي.	10	17.2	15	25.9	33	56.9	2413	8043	6	10.0	22	36.7
• تقبل الآخرين.	2	3.4	48	82.8	8	13.8	2396	7987	3	5.0	31	51.7
• التحكم بالانفعالات.	9	15.4	31	53.4	18	31.1	1948	6493	11	18.0	27	45.0
• زيادة درجة تقني بقدراتي.	17	29.0	23	39.6	18	31.1	1844	6147	7	11.7	32	53.3
• تحسين أدائي المهني داخل العمل.	1	1.7	25	43.1	32	55.2	2017	6723	5	8.3	26	43.3
• الحصول علي الدعم الاجتماعي المناسب.	7	12.1	10	17.2	41	70.7	2534	8447	2	3.3	50	83.3
• الإحساس بالانتماء إلي جماعت اجتماعية.	8	13.7	32	55.2	18	31.1	2555	8516	30	50.0	22	36.7
• الحصول علي الحافز اللازم للنجاح.	9	15.4	24	41.4	25	43.1	2172	7240	11	18.0	30	50.0
• خوض التجارب الجيدة.	0	0.0	33	56.9	25	43.1	2017	6723	8	13.0	21	35.0
• التكيف مع الظروف المحيطة.	6	10.3	15	25.9	37	59.8	1896	6320	6	10.0	32	53.3
• امتلاك قاعدة مناسبة من المعرفة.	10	17.2	38	66.6	10	17.2	1862	6207	6	10.0	19	31.6
• تشكيل وبناء الخبرة العملية.	9	15.4	30	51.7	38	62.8	1862	6207	9	15.0	33	55.0
• اكتساب الخبرات الحياتية.	4	6.9	44	75.9	10	17.2	2396	7987	12	20.0	15	25.0

ومن واقع التحليل الإحصائي لإجمالي استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام كل عبارة من عبارات مقياس مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي - كأداة للتعليم الإلكتروني- في تحقيق أهداف تطوير الذات؛ تبين توسط مستوي فاعلية هذه المواقع في تحقيق تلك الأهداف لدي غالبية أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية بنسبة (67.2%) وكذلك لدي غالبيتهم في المؤسسات الحكومية السعودية بنسبة (45.0%)

وتشير هذه النتائج إلي اتفاق ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في توسط درجة الاستفادة المتحققة لديهم فعلياً نتيجة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك بوجه عام، وفي مجال تطوير الذات علي وجه التحديد، ويؤكد هذه النتيجة ما كشفت عنه نتائج الجدول التالي (رقم 8) من عدم وجود فروق دالة إحصائية بين ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية، ونظائرهم بالمؤسسات السعودية في درجة الاستفادة المتحققة لديهم فعلياً

نتيجة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات؛ إذ جاءت قيمة $F=0.186$ ، وهي غير دالة إحصائياً (مستوي المعنوية = 0.667)

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما خلُصت إليه هذه الدراسة من توسط درجة ثقة النسبة الأكبر من أفراد العينة (62.7%) بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مضمون مواقع التواصل الاجتماعي بوجه عام، إذ ترتبط عملية التعلم بالثقة في مصدر المعلومة المقدمة للشخص المتعلم، كما أن درجة الاستفادة من مصدر المعرفة تتوقف على درجة الثقة فيما يقدمه.

جدول رقم (8)

مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعليم الإلكتروني فسي تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات		مصر		السعودية		الإجمالي والنسبة		الفروق الإحصائية	
(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	(%)	قيمة F	المخوية
4	6.9	8	13.3	12	10.2				
39	67.2	27	45.0	66	55.9	0.186	0.667		
15	25.9	25	41.7	40	33.9				
58	100	60	100	118	100				

6- اشتمل بناء رأس المال النفسي لأفراد العينة من ممارسي العلاقات العامة داخل المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية على أربعة أبعاد رئيسية هي: بُعد الكفاءة الذاتية، وبُعد الطموح والتفاؤل، وبُعد الأمل، وبُعد المرونة، وبوجه عام تنوعت مصادر إنتاج وتشكيل كل بُعد من هذه الأبعاد الأربعة لدى أفراد العينة في القطاعين المصري والسعودي، واختلف ترتيب تلك المصادر من حيث أهمية كل منها لدى كل قطاع، فبينما جاء مصدر "الدعم اللوجستي اللازم لإنجاز العمل" في مقدمة مصادر بناء وتشكيل بُعد الكفاءة الذاتية لدى ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية (49.4%) احتل مصدر "برامج ودورات التدريب والتأهيل" مقدمة هذه القائمة لدى نظائرهم بالمملكة العربية السعودية (43.6%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تجاوز القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية لمشاكل توافر الدعم اللوجستي اللازم لإنجاز العمل، وتحول اهتمامه إلى رفع كفاءة الموظفين، على عكس القطاع الحكومي المصري الذي لا زال يعاني من بعض مشاكل توافر الدعم اللوجستي، وهو ما أشارت إليه نسبة كبيرة من ممارسي العلاقات العامة بوزارة الشباب والرياضة ووزارة الصحة.

أما بالنسبة لمصادر إنتاج وتشكيل بُعد الطموح والتفاؤل؛ فقد جاء مصدر "نظام الإثابة والمكافأة" في مقدمة المصادر التي أشار إليها ممارسي العلاقات العامة في

المؤسسات الحكومية المصرية (48.5%) وكذلك في المؤسسات الحكومية السعودية (51.2%) وتتفق هذه النتيجة بوجه عام مع الطبيعة البشرية التي تسعى دائماً وراء تحقيق المكاسب، وكذلك مع طبيعة الموظف الحكومي الذي غالباً ما يرتبط طموحه الوظيفي بالعائد المادي الذي يتحقق له سواء أكان مصرياً أو سعودياً.

وبالنسبة لمصادر إنتاج وتشكيل بُعد الأمل؛ جاء مصدر "وجود صناديق للتكافل الاجتماعي بين العاملين" في مقدمة المصادر التي أشار إليها ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية (52.2%) بينما جاء مصدر "تنظيم الأنشطة الاجتماعية والترفيهية للعاملين" في مقدمة هذه المصادر لدي نظائرهم بالمملكة العربية السعودية (34.7%) وتتفق هذه النتيجة مع الأوضاع الاقتصادية والمالية للموظف المصري مقارنة بنظيره السعودي الذي يحظى بمميزات مالية كبيرة، والذي تمثل له فرصة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والترفيهية قيمة كبيرة في ظل طبيعة البيئة والمجتمع السعودي كونه مجتمع شديد الانغلاق في بعض قطاعاته.

وأخيراً جاء مصدر "وجود صندوق للشكاوي والمقترحات" في مقدمة قائمة مصادر تشكيل بُعد المرونة من أبعاد رأس المال النفسي بنسبة 43.0%، لدي ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية، بينما جاء مصدر "تفعيل قنوات للتواصل بين الإدارة العليا والعاملين" في مقدمة هذه المصادر لدي نظائرهم بالمملكة العربية السعودية (40.0%)

جدول رقم (9)

مصادر إنتاج وتشكيل رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة داخل المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

أبعاد رأس المال النفسي	مصادر البناء والتشكيل	مصر		السعودية		الإجمالي		الفروق الإحصائية
		(ك)	(%)	(ك)	(%)	(ك)	(%)	
بُعد الكفاءة الذاتية	- أدلة إرشادية للعاملين.	11	124	20	17.1	31	150	درجة المعنوية لحرية
	- برامج ودورات للتدريب والتأهيل.	28	31.5	51	43.6	79	383	
	- الدعم اللوجستي اللازم لإنجاز العمل.	44	49.4	33	28.2	77	374	
	- مكتبة عامة أو متخصصة.	6	6.7	13	11.1	19	93	
	الإجمالي والنسبة المئوية	89	100	117	100	206	100	
بُعد الطموح والتفائل	- خطة استراتيجية للمنظمة.	9	8.7	4	4.9	13	7.0	6
	- قيادات محفزة علي ال	29	28.2	12	14.6	41	22.2	

							– نظام للإثابة والمكافأة	50	485	42	512	92	497
							– انتخابات داخلية لا للقيادات.	11	108	3	3.7	14	76
							– نظام واضح و للترقيات.	2	19	15	183	17	92
							– التشجيع على والانتماء للمنظمة.	0	00	1	12	1	05
							– العدل والمساواة في	2	19	5	6.1	7	38
							الإجمالي والنسبة المئوية	103	100	82	100	185	100
							– رسالة واضحة ومعلنة	10	145	15	200	25	174
							– أنشطة اجتماعية وتر للعاملين.	19	275	26	34.7	45	313
							– صناديق للتكافل الاجتماعي بين العاملين.	36	522	14	18.7	50	347
0.000	4	22.606					– لائحة بالتماذج المتميزة (الموظف المثالي)	3	43	18	240	21	146
							– انخراط المنظمة في مشروع إنساني.	1	15	2	26	3	20
							الإجمالي والنسبة المئوية	69	100	75	100	144	100
							– خطط معلنة لإدارة الأزمات.	3	32	11	13.7	14	81
							– صندوق للشكاوي والمقترحات.	40	430	13	163	53	306
							– لوحة إعلانات عن القرارات قبل وبعد اتخاذها.	9	9.7	17	21.2	26	150
0.000	4	24.330					– قوات للتواصل بين الإدارة العليا والعاملين.	25	269	32	400	57	329
							– شفافية الإدارة وتقييمها لظروف العاملين.	16	172	7	8.8	23	134
							الإجمالي والنسبة المئوية	93	100	80	100	173	100

وتشير نتائج الجدول السابق (رقم 9) بوجه عام إلى وجود فرق دالة إحصائية بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مصادر إنتاج وتشكيل بُعد الكفاءة الذاتية من أبعاد رأس المال النفسي لديهم (كا²=9.835، مستوى المعنوية = 0.020) وكذلك في مصادر إنتاج وتشكيل بُعد الطموح والتفاؤل (كا²=24.396، مستوى المعنوية = 0.000) وبُعد الأمل (كا²=22.606، مستوى المعنوية = 0.000) وأخيراً بُعد المرونة (كا²=24.330، مستوى المعنوية = 0.000)

7- تشير نتائج الاستبيان إلي تقارب قيم الأوزان النسبية لاستجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام عبارات مقياس مستوي تحقّق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والمرونة والأمل) لديهم؛ إذ انحصرت غالبية هذه الأوزان ما بين قيمتي 55.00%، 85.00%؛ مما يشير إلي ارتكاز هذا المفهوم لدي أفراد العينة بمجمعي الدراسة علي المؤشرات التي تعكسها تلك العبارات.

وبوجه عام اتجهت استجابات أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية أمام النسبة الأكبر من العبارات التي تقيس مستوي الكفاءة الذاتية إلي التأييد المطلق أو المحدود للمؤشرات التي تعكسها هذه العبارات، بينما اتجهت استجاباتهم أمام النسبة الأكبر من العبارات التي تقيس مستوي الطموح والتفاؤل إلي الرفض المطلق أو التأييد المحدود، أما العبارات التي تقيس مستوي المرونة فقد تبين اتجاه استجابات أفراد العينة أما غالبيتها إلي التأييد المحدود فقط، بينما اتجهت استجاباتهم إلي الرفض المطلق أمام نسبة كبيرة من العبارات التي تقيس مستوي الأمل.

وفي هذا الإطار سجلت عبارة "قد أقوم بأدوار فريق عمل كامل لإثبات الكفاءة" أعلى درجات التأييد المطلق (56.9%) من قبل ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية مقارنة بالعبارات الأخرى التي تقيس مستوي الكفاءة الذاتية، وتشير هذه النتيجة إلي اتفاق أفراد العينة في القطاع المصري علي ارتباط مفهوم الكفاءة الذاتية بالقدرة علي إنجاز أية أعمال مطلوبة مهما كان حجم هذه الأعمال. كما سجلت عبارة "لا استسلم لليأس حتي وإن كان الواقع محبط" أعلى درجات التأييد المطلق (29.3%) مقارنة بالعبارات الأخرى التي تقيس مستوي الطموح، والتي سجلت غالبيتها درجات تأييد محدودة للغاية؛ وهو ما يشير بوجه عام إلي رفض أفراد العينة في القطاع المصري لمفهوم الطموح ومحدودية قبولهم للنسبة الأكبر من مؤشراته، ويمكن تفسير هذا الرفض في إطار تدني الأوضاع المالية والإدارية للموظف الحكومي المصري بوجه عام. أما بالنسبة للعبارات التي تقيس مستوي المرونة؛ فقد سجلت عبارة "اتمرن دائما علي العمل تحت ضغط لفترات طويلة" أعلى درجات التأييد من قبل ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية (48.3%) وأخيرا سجلت عبارة "أتوقع أن أحصل في يوم من الأيام علي لقب الموظف المثالي" أعلى درجات التأييد مقارنة بالعبارات التي تقيس مستوي الأمل.

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارات الأربعين لمقياس مستوي تحقّق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والأمل والمرونة)، من واقع استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية يتبين أن عبارة "أحرص دائما علي وجود خطة بديلة لضمان عدم الإخفاق" قد سجلت أعلى قيمة وزن نسبي (71.23) بينما سجلت عبارة "أرحب بالتعاون مع الزملاء لتحقيق النجاح" أقل قيمة وزن نسبي (44.77) وسجلت العبارات الثمانية والثلاثون الأخرى أوزان نسبية تنحصر بين هاتين

القيمتين، إلا أنها جاءت متقاربة إلي حد ما؛ مما يشير إلي اتساق عبارات كل بُعد من الأبعاد الأربعة للمقياس، وارتباط هذه الأبعاد الأربعة وتجانس مؤشرات قياس كل منها.

أما بالنسبة لممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية فقد اتجهت استجاباتهم أمام غالبية عبارات مقياس مستوي تحقّق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والمرونة والأمل)؛ اتجهت إلي التأييد المطلق أو المحدود للمؤشرات التي تعكسها غالبية العبارات التي تقيس مستوي الكفاءة الذاتية، ومستوي الطموح، ومستوي المرونة. وعلي العكس؛ إذ اتجهت استجاباتهم أمام نسبة كبيرة من العبارات التي تقيس مستوي الأمل إلي الرفض التام للمؤشرات التي تعكسها هذه العبارات.

وفي هذا الإطار سجلت عبارة "أرفض الالتحاق بالدورات التدريبية لأنها لا تضيف لي الجديد" أعلى درجات التأييد المطلق (70.0%) من قبل ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية مقارنة بالعبارات الأخرى التي تقيس مستوي الكفاءة الذاتية، وقد تشير هذه النتيجة إلي ارتفاع مستوي اقتناع ممارسي العلاقات العامة في المملكة العربية السعودية بقدراتهم الوظيفية، أو إلي حصولهم علي التدريب والتأهيل الكافي، وهو ما سبقت الإشارة إليه وفق سياسة التوظيف السعودية. كما سجلت عبارة "أتحمس في بعض الأحيان لإنجاز الأعمال الموكلة إلي قبل الموعد المحدد لتنفيذها" أعلى درجات التأييد المطلق (90.0%) مقارنة بالعبارات الأخرى التي تقيس مستوي الطموح، وسجلت عبارة "أثقل أي مستجدات أو تطورات تحدث داخل المنظمة التي أعمل بها حتي وإن كانت تهدد بقائي داخلها" أعلى درجات التأييد المطلق (86.6%) مقارنة بالعبارات الأخرى التي تقيس مستوي المرونة، ويمكن تفسير ذلك في ضوء تعدد وتنوع فرص العمل بالمجتمع السعودي، فضلا عن سهولة الالتحاق بها، وكذلك توافر المجال للعمل في القطاع الخاص الذي أصبح يتجه إليه الكثير من المواطنين السعوديين.

جدول رقم (10)
توزيع استجابات أفراد العينة على عبارات مقياس مستوي تحقق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية
والطموح والأمل والمرونة) لدى ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

الوزن	الترتيب	السعودية		الوزن	الترتيب	مصر		العبارات										
		نعم	لا			نعم	لا											
		%	%	%	%	%	%											
7500	05807	2290	30018	650	39	50	3	6377	28641	1913	328	19	259	15	41.4	24	استطيع إنجاز أي أصل يتطلب مني داخل المنظمة التي أصبل بها.	
	04824	2266	28317	700	42	17	1	6837	26444	2061	466	27	41.4	24	21.1	7	إمكانك من القدرات ما يوهمني لقولي المناصب الإدارية داخل المنظمة التي أصبل بها.	
7220	06152	2166	28317	600	36	11.7	7	6723	26479	2017	362	21	29.3	17	34.4	20	أعني تماماً خطوط سير المكاتبات داخل المنظمة التي أصبل بها.	
6448	05882	1983	70042	11.7	7	18.3	11	5427	29254	1628	1.7	1	93.1	53	5.2	3	كثيراً ما أرفض الالتحاق ببعض الورقات البريدية لأنها لا تخصني في الجيد.	
7448	05634	2233	30018	63.4	38	6.7	4	6080	27916	1827	24.1	14	63.8	37	12.1	7	أرغب بتقبل التنبؤ التي أصبل بها في أي مناسبات أو أحداث خاصة.	
7333	05461	2200	26716	66.6	40	6.7	4	6897	26555	2009	569	33	29.3	17	13.8	8	قد أقوم بلمواز فريق عمل كامل في سبيل اقتيات الكفاءة.	
7167	05771	2150	65039	250	15	10.0	6	5808	28992	1741	12.1	7	31.1	18	56.9	33	أسمى دائماً إلى تقديم مقترحات جديدة للإدارة العليا.	
7220	05574	2166	25015	66.6	40	8.3	5	5977	28336	1793	22.4	13	51.7	30	25.9	15	أناقش رؤسائي في وجهات نظري لإقتاعهم بها حتى وإن كانت تتعلق عرض ورائهم.	
7387	05237	2216	68341	26.7	16	5.0	3	5917	28174	1775	29.3	17	50.1	29	20.6	12	أرغب بالدخول في المناقصات الشروية مع الزملاء داخل المنظمة التي أصبل بها.	
7777	05420	2333	36722	600	36	3.3	2	5630	27023	1689	29.3	17	10.3	6	60.3	35	أرغب بالمشاركة في عمليات تدريب الموظفين الجدد داخل المنظمة التي أصبل بها.	
8333	06248	2300	56734	36.7	22	6.7	4	6607	27270	1982	15.5	9	41.4	24	43.1	25	أفكر دائماً في المستقبل.	
8448	06234	2253	40024	51.7	31	8.3	5	4477	28590	1343	0.0	0	15.5	9	84.5	49	أرغب بالتعاون مع الزملاء لتحقيق النجاح حتى وإن كنت أختلف معهم.	
8110	06474	2483	67	4	86.6	52	6.7	4	4367	27304	1310	15.5	9	29.3	17	55.2	32	أفضل بين حويتي الخاصة وحيتي العملية داخل المنظمة التي أصبل بها.
8220	05664	2466	50030	46.7	28	3.3	2	5343	27478	1603	27.5	16	41.4	24	31.1	18	التحيز أي عيقت تحول دون إنجاز العمل داخل المنظمة التي أصبل بها.	
8220	06810	2466	36722	55.0	33	8.3	5	6773	26715	2032	5.2	3	86.2	50	8.7	5	أركز دائماً على ما حققته من إنجازات وأتخذ منه الحافز لإكمال المسيرة.	

رقم البيان	البيان	السعودية				مصر				الملاحظات								
		نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا									
		ك %	ك %	ك %	ك %	ك %	ك %	ك %	ك %									
8030	06423	2415	383 23	600	36 17	1	5973	0714	1792	138	8	448	26	414	24	اعتبر أي اتفاق مجرد حدث عارض إن يتكرر.		
7833	06681	2390	183 11	733	44	83	5	3837	07145	1751	155	9	603	35	241	14	يقتصر تماماً على أي زملاء محظون أو مصدرين للمقاومة السابقة.	
8277	06241	2483	900 54	33	2	67	4	5170	07532	1551	241	14	172	10	586	34	التخص في بعض الأحيان لإيجاز الأوصال الموكلة التي قبل الموعد المحدد للتقديم.	
8000	06689	2400	500 30	400	24	100	6	5230	07518	1569	293	17	414	24	293	17	لا استسلم للبياس حتى وإن كان الواقع محيط داخل المؤسسة التي أصبل بها.	
8448	06956	2533	583 35	367	22	50	3	6667	06947	2000	34	2	777	45	189	11	أوقف كل الأدوات والوسائط المتاحة لي داخل بيئة العمل من أجل تحقيق أهدافي.	
8387	06241	2516	583 35	350	21	67	4	7407	06441	2222	189	11	621	36	189	11	أعترف بأخطائي وأحاول تجنبها في المستقبل.	
8800	06662	2580	383 23	583	35	33	2	5708	07147	1711	172	10	724	42	103	6	أقبل التصح من الآخرين داخل المنظمة التي أصبل بها.	
7948	06911	2383	800 48	83	5	117	7	7700	09304	2310	00	0	155	9	845	49	قد أبدأ في العمل من جديد لتلافي أخطاء الماضي.	
8387	06214	2516	333 20	600	36	67	4	6433	06173	1990	172	10	621	36	206	12	أقرن دائماً بين ما حققته بالماضي، وما أصبل على تحقيقه في الحاضر.	
7777	06662	2333	367 22	533	32	100	6	5803	09092	1741	311	18	121	7	569	33	أحاول دائماً التكيف مع ظروف البيئة لضمان عدم الإحراق.	
8853	06664	2566	133	8	833	50	33	2	7123	06869	2137	311	18	517	30	172	10	أحرص دائماً على وجود خطة بديلة لضمان عدم الإحراق.
8110	06731	2483	450 27	467	28	83	5	5400	07452	1630	483	28	87	5	431	25	أقرن دائماً على العمل تحت ضغط لقرارات طويلة.	
7948	06412	2383	567 34	350	21	83	5	5977	08936	1793	138	8	603	35	259	15	استطيع التعامل مع أي شخص يتولي رئاسة الإدارة التي أصبل بها.	
8277	06570	2483	400 24	567	34	33	2	6263	08399	1879	69	4	828	48	103	6	أقبل قسراً جهدي في حالة القبول للاطلاع على المكاسب المكتسقة وإن كنت محمودة.	
8448	06664	2533	866 52	117	7	17	1	6263	07589	1879	155	9	311	18	534	31	أقبل أي مستجدات أو تغيرات تحدث داخل المنظمة التي أصبل بها حتى وإن كانت تهدد وقتي داخلها.	
7800	07277	2290	167 10	417	25	417	25	6377	08456	1913	311	18	293	17	397	23	قد يكون المستقبل مشرق رغم مأسومية الحاضر.	
7533	06604	2266	117 7	500	30	383	23	5917	07019	1775	172	10	328	19	501	29	أوقع دائماً تحقيق النجاح بلأمر غير من صمومية الوصول إليه.	
7533	06856	2066	467 28	133	8	400	24	5630	08703	1689	293	17	103	6	603	35	أقبل دائماً الحكمة النجاح وتطبيق الهدف الذي أصبل إليه.	
7448	06474	2233	183 11	483	26	383	23	5287	07200	1386	155	9	275	16	569	33	أفصح زملائي داخل بيئة العمل بالخير على المشاكل التي يدرون بها.	
7333	07318	2200	167 10	383	23	450	27	6897	06460	2089	328	19	448	26	224	13	أوقع إن أحصل في يوم من الأيام على لقب الموظف المثالي داخل صلي.	

وبمقارنة الأوزان النسبية للعبارات الأربعين لمقياس مستوي تحقُّق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والأمل والمرونة)، من واقع استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية يتبين تقارب قيم الأوزان النسبية لغالبية عبارات المقياس في أبعاده الأربعة؛ وهو ما يمكن تفسيره في ضوء اتساق عبارات كل بُعد من هذه الأبعاد، وارتباطها، وتجانس مؤشرات قياس كل منها. كما يتبين اتفاق أفراد العينة في القطاع السعودي مع نظائهم في القطاع المصري من حيث حصول عبارة "أحرص دائماً علي وجود خطة بديلة لضمان عدم الإخفاق" علي أعلى قيمة ورن نسبي (85.53%)

ومن واقع التحليل الإحصائي لإجمالي استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام كل عبارة من عبارات مقياس مستوي تحقُّق أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية والطموح والمرونة والأمل)؛ يتبين ارتفاع مستوي الكفاءة الذاتية لدي 39.7% من أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية في مقابل ارتفاعه لدي 25.0% من أفراد العينة في المؤسسات الحكومية السعودية، كما يتبين توسط مستوي التفاؤل ودرجة المرونة لدي النسبة الأكبر من أفراد العينة بالقطاع الحكومي المصري (68.9% لمستوي التفاؤل، و 53.4% لدرجة المرونة) في مقابل ارتفاعه لدي غالبية أفراد العينة في القطاع الحكومي السعودي (68.3% لمستوي التفاؤل، و 51.7% لدرجة المرونة)

جدول رقم (11)

مستوي تحقُّق أبعاد رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية

أبعاد رأس المال النفسي	مستوي تحقُّق كل بُعد	مصر (ك) (%)	السعودية (ك) (%)	الإجمالي والنسبة (%)	الفروق الإحصائية	قيمة F المعنوية
بُعد الكفاءة الذاتية	– مستوي منخفض.	19	4	32.8	195	23
	– مستوي متوسط.	16	41	27.5	48.3	57
	– مستوي مرتفع.	23	15	39.7	32.2	38
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	60	100	100	118
بُعد الطموح والتفاؤل	– مستوي منخفض.	13	5	22.4	15.3	18
	– مستوي متوسط.	40	14	68.9	45.7	54
	– مستوي مرتفع.	5	8.7	41	39.0	46
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	60	100	100	118
بُعد المرونة	– مستوي منخفض.	20	6	34.5	22.1	26
	– مستوي متوسط.	31	23	53.4	45.7	54
	– مستوي مرتفع.	7	31	12.1	32.2	38
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	60	100	100	118
بُعد الأمل	– مستوي منخفض.	32	12	55.2	37.3	44
	– مستوي متوسط.	17	29	29.3	39.0	46
	– مستوي مرتفع.	9	15.5	19	23.7	28
	الإجمالي والنسبة المئوية	58	60	100	100	118

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء اختلاف بيئة العمل داخل المجتمع المصري عن نظيرتها داخل المجتمع السعودي في عدة محددات رئيسية، منها علي سبيل المثال: ما أظهرته مؤشرات الخصائص الديمغرافية والوظيفية لأفراد العينة من تباين واضح في معدلات الدخل الشهري بين ممارسي العلاقات العامة في المجتمع المصري وممارسيها في المجتمع السعودي، وما أظهرته أيضاً من تفاوت واضح في الدرجات الوظيفية بين ممارسي العلاقات العامة في القطاعين المصري والسعودي؛ فضلاً عن تباين قواعد الترقى أو تولي المناصب القيادية داخل كلا القطاعين، فالنظر إلي كل هذه المحددات يكشف عن وجود فروق واضحة بين بيئة العمل داخل المجتمع المصري ونظيرتها داخل المجتمع السعودي، ويكشف أيضاً عن تمتع ممارس العلاقات العامة في القطاع الحكومي السعودي بمميزات قد يفتقد إليها ممارس العلاقات العامة في الجانب الأكبر من المؤسسات الحكومية المصرية، وقد تمثل هذه المميزات وتلك الفروق أحد الأسباب الرئيسية في خلق فجوة الطموح والتفاوت والمرونة بين ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية.

ويؤكد هذا التفسير ما بينته أيضاً نتائج الدراسة من انخفاض مستوى الأمل لدي النسبة الأكبر من ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية (55.2%) في مقابل توسطه وارتفاعه لدي الغالبية العظمى (68.4%) من نظائهم في المؤسسات الحكومية السعودية؛ وإن كان لهذه النتيجة دلالات أخرى قد تمتد متجاوزة حدود اختلافات بيئة العمل لتصل إلي التأثيرات المباشرة للتطورات والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تمر بها المجتمعات والشعوب والدول بوجه عام.

وفي إطار ما سبق تبين وجود فوق دالة إحصائية بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مستوى الكفاءة الذاتية ($F = 41.405$)، مستوى المعنوية ($= 0.000$) وكذلك في مستوى الطموح والتفاوت ($F = 31.664$)، مستوى المعنوية ($= 0.000$) ودرجة المرونة ($F = 11.829$)، مستوى المعنوية ($= 0.000$) وأخيراً في مستوى الأمل ($F = 18.557$)، مستوى المعنوية ($= 0.000$)

ثانياً: نتائج اختبارات فروض البحث:

من واقع البيانات التي تم جمعها في الدراسة الميدانية علي عينة ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية باستخدام صحيفتي الاستبيان الإلكتروني تم اختبار فروض البحث بإجراء التحليل الإحصائي لهذه البيانات، وإجراء الاختبارات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وذلك كما يلي:

الفرض الأول: تختلف كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم باختلاف خصائصهم الديمغرافية والوظيفية.

وتمت دراسة هذا الفرض من خلال بحث الفروق بين متوسطات مجموعات كل متغير من المتغيرات الديمغرافية والوظيفية لممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية، وهي: النوع والسن والمستوي الاقتصادي ومستوي التعليم والتخصص العلمي والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة في الاستجابة لمتغيري: كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي تحقق كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية الآتية:

- اختبار "ت" (T-Test) لدراسة معنوية الفروق بين مجموعتي الذكور والإناث في كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف تطوير الذات، وفي مستوي تحقق كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم.
- اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) لدراسة معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات: أعمار المبحوثين ومستواهم الاقتصادي، وسنوات الخبرة لديهم، في كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف تطوير الذات، وفي مستوي تحقق كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم.
- اختبار استقلالية العلاقة (Chi-Square) لدراسة معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات المستوي التعليمي للمبحوثين، وتخصصهم العلمي، ودرجاتهم الوظيفية في كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف تطوير الذات، وفي مستوي تحقق كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم.

وفيما يلي عرض لأهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الاختبارات:

- أ- بالنسبة للفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات:

جدول رقم (12)

نتائج اختبار معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في كثافة استخدامهم مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات

نتائج الاختبار												الاختبار	ملاحظات
لمؤسست الحكومية السعودية						لمؤسست الحكومية لمصرية							
المعوية	قيمة ت	درجة حرية	القيمة الحرجة	المؤسست	المجموع	المعوية	قيمة ت	درجة حرية	القيمة الحرجة	المؤسست	المجموع	ت (T-Test)	نوع وكثافة الاستخدام
0.022	2.35	58	0.6027	2.22	56	0.301	1.045	56	0.649	2.07	27	الذكور	
			0.5773	1.50	4				0.716	2.25	31		
0.504	0.792	3	0.312	0.935	بين مجموعت	0.177	1.703	3	0.775	2.324	بين مجموعت	ANOVA	السن وكثافة الاستخدام
			0.394	22.048	داخل مجموعت				0.455	34.572	داخل مجموعت		
			—	22.983	المجموع				—	26.897	المجموع		
0.081	2.364	3	0.861	2.583	بين مجموعت	0.969	0.084	3	0.041	0.124	بين مجموعت	ANOVA	المستوي الاقتصادي وكثافة الاستخدام
			0.364	20.400	داخل مجموعت				0.496	26.772	داخل مجموعت		
			—	22.983	المجموع				—	26.897	المجموع		
0.058	2.433	4	0.864	3.456	بين مجموعت	0.000	22.68	4	4.245	16.980	بين مجموعت	ANOVA	مستوى الحرية وكثافة الاستخدام
			0.355	19.528	داخل مجموعت				0.187	9.917	داخل مجموعت		
			—	22.983	المجموع				—	26.897	المجموع		
مستوى المعوية (P)			درجة حرية			مستوى المعوية (P)			درجة حرية			قيمة ك ²	مستوي التعليم وكثافة الاستخدام
0.359			6			0.342			6			6.778	
0.008			4			0.000			4			60.320	التخصص العلمي والاستخدام
0.566			6			0.024			6			14.564	الدرجة الوظيفية والاستخدام

ويتبين من الجدول السابق (رقم 12) اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين الذكور والإناث في كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات؛ إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب السعودي (ت=2.35، المعنوية = 0.022)

بينما جاءت غير دالة لديهم في الجانب المصري (ت=1.045، المعنوية=0.301)

ويتبين أيضاً اختلاف ممارسي العلاقات العامة بهذه المؤسسات في الجانبين المصري والسعودي من حيث دلالة الفروق بين ذوي الدرجات الوظيفية المختلفة في كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات؛ إذ تبين وجود فروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة ذوي الدرجات الوظيفية المختلفة في الجانب المصري (كا²=14.564، المعنوية = 0.024) وتبين عدم دلالة هذه الفروق لديهم في الجانب السعودي (كا²=4.831، المعنوية = 0.566)

ويمكن تفسير هذا التباين بين ممارسي العلاقات العامة في القطاعين المصري والسعودي في ضوء اختلاف الخصائص الديمغرافية لكل من المجتمعين، وكذلك في ضوء تباين طبيعة بيئة العمل داخل كل قطاع عن الآخر.

كما يتبين اتفاق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي الخبرات الوظيفية، والمؤهلات العلمية المختلفة من حيث كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات (المعنوية ≥ 0.05 في كلا الحالتين)

ب- بالنسبة للفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في مستوى كفاءتهم الذاتية:

تشير نتائج اختبارات الفروض بوجه عام إلى اتفاق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي المستويات الاقتصادية المتنوعة من حيث مستوى الكفاءة الذاتية، وكذلك إلى اتفاقهم في وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي التخصصات العلمية المختلفة من حيث مستوى هذه الكفاءة (المعنوية ≥ 0.05 في كلا الحالتين)

كما تشير إلى اتفاق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين فئات المتغيرات الديمغرافية والوظيفية الأخرى (النوع، والسن، وسنوات الخبرة، ومستوى التعليم، والدرجة الوظيفية) من حيث مستوى الكفاءة الذاتية (المعنوية ≤ 0.05 في كلا الحالتين)

جدول رقم (13)

نتائج اختبار معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مستوى كفاءتهم الذاتية

نتائج الاختبار												الاختبار	للمقارن		
المؤسست الحكومية السعودية						المؤسست الحكومية المصرية									
المعنوية	قيمة F	درجت الحرية	الاحرف	التباين	المجموع	المعنوية	قيمة F	درجت الحرية	الاحرف	التباين	المجموع	T-Test	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية		
0.0095	1.699	58	0.494	2.214	56	الذكور	0.0967	0.42	56	0.873	2.074	27	الذكور	T-Test	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية
			0.957	1.750	4	الإناث				0.853	2.064	31	الإناث		
0.551	0.708	3	0.207	0.620	3	مستوى التعليم	0.420	0.956	3	0.702	2.105	3	مستوى التعليم	ANOVA	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية
			0.292	16.363	56	داخل المجموع				0.734	39.619	54	داخل المجموع		
			—	16.983	59	المجموع				—	41.724	57	المجموع		
0.002	5.493	3	1.287	3.861	3	مستوى التعليم	0.051	2.751	2	1.844	5.531	2	مستوى التعليم	ANOVA	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية
			0.234	13.122	56	داخل المجموع				0.670	36.193	54	داخل المجموع		
			—	16.983	59	المجموع				—	41.724	57	المجموع		
0.075	2.378	4	0.626	2.504	4	مستوى التعليم	0.155	1.739	4	1.210	4.842	4	مستوى التعليم	ANOVA	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية
			0.263	14.479	55	داخل المجموع				0.696	36.882	53	داخل المجموع		
			—	16.983	59	المجموع				—	41.724	57	المجموع		
مستوى المعنوية (P)			درجت الحرية	قيمة T	مستوى المعنوية (P)			درجت الحرية	قيمة T	مستوى المعنوية (P)			25	الفرق ومستوى الكفاءة الذاتية	
0.293			6	7.310	0.879			6	2.204	0.293			6	2.204	
0.051			4	9.453	0.000			4	23.076	0.051			4	23.076	
0.257			6	7.753	0.299			6	7.241	0.257			6	7.241	

جـ بالنسبة للفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في مستوى الطموح:

تشير نتائج اختبارات الفروض إلى اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين الذكور والإناث في مستوى الطموح؛ إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب السعودي (ت= 3.956، المعنوية = 0.000) بينما جاءت غير دالة لديهم في الجانب المصري (ت= 0.631، المعنوية = 0.542)

د- بالنسبة للفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في مستوى المرونة:

كشفت نتائج اختبارات الفروض عن اتفاق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية الحكومية في دلالة الفروق بين ذوي المستويات الاقتصادية، والتعليمية المختلفة من حيث درجة المرونة؛ إذ جاءت هذه الفروق غير دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في كلا الجانبين (المعنوية ≤ 0.05)، وكذلك في دلالة الفروق بين ذوي الأعمار، والخبرات الوظيفية المختلفة منهم؛ إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في كلا الجانبين (المعنوية ≥ 0.05)

جدول رقم (15)

نتائج اختبار معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مستوى المرونة لديهم

المتغير		نتائج الاختبار													
مستوى المرونة	الاختبار	المؤسسات الحكومية المصرية						المؤسسات الحكومية السعودية							
		مجموع	الحرية	قيمة	الحرية	مجموع	الحرية	قيمة	الحرية	مجموع	الحرية	قيمة	الحرية		
مستوى المرونة المنخفض	F (التباين)	لكور	27	1.703	0.6688	56	0.786	0.435	لكور	56	2.482	0.602	58	3.015	0.004
		إلثك	31	1.838	0.6375	4	1.500	1.000	إلثك	4	1.500	1.000	58	3.015	0.004
مستوى المرونة المتوسط	F (ANOVA)	مصر	2.753	3	0.918	مصر	9.350	3	3.117	مصر	9.350	3	3.117	10.128	0.000
		ناظ	21.333	54	0.395	ناظ	17.233	56	0.308	ناظ	17.233	56	0.308	10.128	0.000
		المجموع	24.086	57	—	المجموع	26.583	59	—	المجموع	26.583	59	—	10.128	0.000
مستوى المرونة المتوسط-المتقدم	F (ANOVA)	مصر	0.182	3	0.061	مصر	1.644	3	0.548	مصر	1.644	3	0.548	1.231	0.307
		ناظ	23.904	54	0.443	ناظ	24.939	56	0.445	ناظ	24.939	56	0.445	1.231	0.307
		المجموع	24.086	57	—	المجموع	26.583	59	—	المجموع	26.583	59	—	1.231	0.307
مستوى المرونة المتقدم	F (ANOVA)	مصر	5.836	4	1.459	مصر	6.083	4	1.521	مصر	6.083	4	1.521	4.080	0.006
		ناظ	18.250	53	0.344	ناظ	20.500	55	0.373	ناظ	20.500	55	0.373	4.080	0.006
		المجموع	24.086	57	—	المجموع	26.583	59	—	المجموع	26.583	59	—	4.080	0.006
مستوى المرونة المتقدم	م	قيمة	درجة الحرية	مستوى المعنوية (P)	قيمة	درجة الحرية	مستوى المعنوية (P)	قيمة	درجة الحرية	مستوى المعنوية (P)	قيمة	درجة الحرية	مستوى المعنوية (P)		
		6.369	6	0.383	10.590	6	0.102	6.369	6	0.383	10.590	6	0.102		
تحضر لمي والمرونة		27.678	4	0.000	8.078	4	0.089	27.678	4	0.000	8.078	4	0.089		
لدرجة لوظيفة المرونة		24.233	6	0.000	9.891	6	0.129	24.233	6	0.000	9.891	6	0.129		

ويتبين من الجدول السابق (رقم 15) اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين الذكور والإناث في درجة المرونة؛ إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب السعودي (ت=3.015، المعنوية = 0.004) بينما جاءت غير دالة لديهم في الجانب المصري (ت=0.786، المعنوية = 0.0435) وهو ما يمكن تفسيره في ضوء حداثة دخول المرأة سوق العمل بالمجتمع السعودي، إذ تزداد درجة المرونة بزيادة سنوات الخبرة؛ ويؤكد ذلك أن الفروق بين الجنسين في الجانب السعودي جاءت لصالح الذكور.

ويتبين أيضاً اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين ذوي المؤهلات والدرجات الوظيفية المختلفة في درجة المرونة؛ إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب المصري (المعنوية = 0.000) بينما جاءت غير دالة في الجانب السعودي (المعنوية ≤ 0.05) وتشير هذه النتيجة بوجه عام إلى ارتباط درجة مرونة الموظف بطبيعة مؤهله ودرجته الوظيفية، وإن كان هذا الارتباط يتوقف إلى حد ما على واقع بيئة العمل والمجتمع الذي تمثله هذه البيئة.

هـ - بالنسبة للفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة في مستوى الأمل:

اتفق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في وجود فروق دالة إحصائياً بين ذوي الأعمار والخبرات الوظيفية المختلفة من حيث مستوي الأمل (المعنوية ≥ 0.05)، واتفقوا أيضاً على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث، وبين ذوي المؤهلات العلمية المختلفة في مستوي المتغير ذاته (المعنوية ≤ 0.05)

جدول رقم (16)

نتائج اختبار معنوية الفروق بين مجموعات كل متغير من متغيرات خصائص ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مستوي الأمل لديهم

العلاقة بين		نتائج الاختبار												
نوع ومستوي الأمل	المتغير	المؤسسات الحكومية المصرية						المؤسسات الحكومية السعودية						
		لمجموع	الذكور	الإناث	الدرجة	الدرجة	القيمة	لمجموع	الذكور	الإناث	الدرجة	الدرجة	القيمة	
نوع ومستوي الأمل	المتغير	لمجموع	27	1592	07472	56	002	009	002	58	162	0687	2142	56
		الذكور	31	1612	07805	4	1750	06574	الذكور	27	1592	07472	56	002
نوع ومستوي الأمل	المتغير	لمجموع	7599	3	2533	502	502	3	2533	502	502	3	2533	502
		الذكور	24281	54	0450	المجموع	30183	59	—	المجموع	30183	59	—	المجموع
		الإناث	31879	57	31879	الإناث	31879	57	31879	الإناث	31879	57	31879	الإناث

نتائج الاختبار										العلاقة بين	المتغير		
المؤسسات الحكومية السعودية					المؤسسات الحكومية المصرية								
000	820	3078	3	9228	بين مجموعات	005	005	0013	3	0040	بين المجموعات	ANOVA	لستوي القسلي ومستوي الأمل
		0374	56	20866	للمجموعات			0590	54	31839	للمجموعات		
		—	59	30183	المجموع			—	57	31879	المجموع		
001	583	2134	4	8538	بين مجموعات	002	290	1174	4	4698	بين المجموعات	ANOVA	بنوت لخرة ومستوي الأمل
		0394	55	21646	للمجموعات			0513	53	27181	للمجموعات		
		—	59	30183	المجموع			—	57	31879	المجموع		
		درجات لحرية			هيكلة	مستوي لمغوية (P)			درجات لحرية	هيكلة			مستوي لطم ومستوي الأمل
0154		6			9363	0220			6		8249		
0816		4			1538	0001			4		18523		
0218		6			8289	0003			6		19830	الدرجة الوظيفية والأمل	

ويبين من الجدول السابق (رقم 16) اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين ذوي الدخل المختلفة في مستوي الأمل، إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدي أفراد العينة في الجانب السعودي ($F = 8.220$ ، المعنوية = 0.000) بينما جاءت غير دالة لديهم في الجانب المصري ($F = 0.023$ ، المعنوية = 0.995) ويمكن تفسير ذلك في ضوء انخفاض مستوي دخل موظفي القطاعات الحكومية في مصر بوجه عام، ومن ثم يتساوى غالبيتهم داخل معظم هذه القطاعات في ضعف مستوي الأمل في ظل تندي مستوي الدخل، علي عكس موظفي القطاعات الحكومية السعودية الذين يحظون بارتفاع مستوي الدخل نسبياً إذا ما تمت مقارنتهم بنظائرهم في مصر.

كما يتبين اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين ذوي التخصصات والدرجات الوظيفية المختلفة في مستوي الأمل (المعنوية ≤ 0.05)

وبناء علي كل ما سبق يتبين ثبوت صحة الفرض الأول من فروض الدراسة جزئياً.
الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم. وتمت دراسة هذا الفرض من خلال بحث الفروق بين متوسطات مجموعات متغير كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق كل هدف من أهداف تطوير الذات (المهنية والمهارية والاجتماعية والمعرفية) في مستوي تحقق كل بعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وكذلك من خلال دراسة الارتباط بين كل متغيرين، وذلك باستخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way ANOVA) ومعامل ارتباط بيرسون (Person)

وفيما يلي عرض لأهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الاختبارات:

أ- العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية ومستوى تحقق أبعاد رأس المال النفسي لديهم:

تشير نتائج اختبارات الفروض إلي اتفاق ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في وجود فروق دالة إحصائياً بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية من حيث درجة تحقق بعدي: الكفاءة الذاتية والمرونة من أبعاد رأس المال النفسي لديهم (المعنوية ≥ 0.05)؛ وكذلك إلي اتفاقهم في عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام تلك المواقع بهدف تطوير الذات المهنية من حيث درجة تحقق بعد الأمل (المعنوية ≤ 0.05)

كما تشير النتائج إلي اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية في مستوى تحقق بعد المرونة، إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدي أفراد العينة في الجانب السعودي ($F = 7.588$ ، المعنوية = 0.001) بينما جاءت غير دالة في الجانب المصري ($F = 0.593$ ، المعنوية = 0.556) ويمكن تفسير ذلك في ضوء زيادة نسبة أفراد العينة من ممارسي العلاقات العامة بالجانب السعودي كثيفي أو متوسطي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية (85.0%) مقارنة بنسبتهم في الجانب المصري (62.1%).

جدول رقم (17)

تحليل التباين والارتباط بين فئات متغير كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية، علي مقياس مستوى كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم

نتائج الاختبار										الإختبار	استخدامات تطوير الذات المهنية، و...
المؤسسات الحكومية السعودية					المؤسسات الحكومية المصرية						
المتغير	قيمة F	الدرجة الحرة	مجموع درجات الحرية	مصادر التباين	المتغير	قيمة F	الدرجة الحرة	مجموع درجات الحرية	مصادر التباين	التباين (ANOVA)	مستوي الكفاءة الذاتية
0.044	3.295	0.880	2	بين المجموعتين	0.048	3.125	2.183	2	بين المجموعتين	4.367	مستوي الكفاءة الذاتية
				داخل المجموعتين					5		
		0.267	57	15.224			0.679	55	7		

نتائج الاختبار											الاختبار	استخدامات تطوير الذات المهنية، و... ...	
المؤسسات الحكومية السعودية					المؤسسات الحكومية المصرية								
			59	16.983	المجموع			57	41.724	المجموع			
0.045		معنويته	0	0.26	معامل بيرسون	0.053		معنويته	0.192	معامل بيرسون			
0.000	9.604		2	3.075	بين المجموعات	0.014	4.650		2	1.222	بين المجموعات	(ANOVA)	مستوي الطموح والتفاؤل
					داخل المجموعات						داخل المجموعات		
			57	0.320	18.250			0.263	55	14.453			
		معنويته	59	24.400	المجموع			معنويته	57	16.894	المجموع		
0.000		معنويته	9	0.469	معامل بيرسون	0.043		معنويته	0.251	معامل بيرسون			
0.001	7.588		2	2.795	بين المجموعات	0.556	0.593		2	0.254	بين المجموعات	(ANOVA)	مستوي المرونة
					داخل المجموعات						داخل المجموعات		
			57	0.368	20.994			0.429	55	23.578			
		معنويته	59	26.583	المجموع			معنويته	57	24.086	المجموع		
0.000		معنويته	6	0.446	معامل بيرسون	0.721		معنويته	0.048	معامل بيرسون			
0.355	1.055		2	0.539	بين المجموعات	0.356	1.054		2	0.588	بين المجموعات	(ANOVA)	مستوي الأمل
					داخل المجموعات						داخل المجموعات		
			57	0.511	29.106			0.558	55	30.703			
		معنويته	59	30.183	المجموع			معنويته	57	31.879	المجموع		
0.169		معنويته	9	0.169	معامل بيرسون	0.289		معنويته	0.102	معامل بيرسون			

وبوجه عام تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق هدف تطوير الذات المهنية، ومستوي تحقق أبعاد: الكفاءة الذاتية والطموح والمرونة من أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وجاء هذا الارتباط ضعيف أو متوسط ودال إحصائياً عند مستوي معنوية ≥ 0.05 .

ب- العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية ومستوى تحقق أبعاد رأس المال النفسي لديهم:

أفصحت نتائج اختبارات الفروض عن اختلاف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية في مستوى تحقق أبعاد: الكفاءة الذاتية، والطموح، والأمل من الأبعاد الأربعة لمفهوم رأس المال النفسي، إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب السعودي (المعنوية = 0.000) بالنسبة لبُعدي الكفاءة الذاتية والطموح، بينما جاءت غير دالة في الجانب المصري (المعنوية ≤ 0.05) وعلي العكس إذ تبين وجود فروق دالة إحصائياً لدى أفراد العينة في الجانب المصري بالنسبة لبُعدي المرونة ($F = 4.922$ ، المعنوية = 0.011) وتبين أيضاً عدم دلالة هذه الفروق لدى أفراد العينة في الجانب السعودي ($F = 2.255$ ، المعنوية = 0.114)

جدول رقم (18)

تحليل التباين والارتباط بين فئات متغير كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات المهنية، علي مقياس مستوى أبعاد رأس المال النفسي لديهم

نتائج الاختبار											
المؤسسات الحكومية السعودية						المؤسسات الحكومية المصرية					
الإختبار											
استخداما ت تطوير الذات المهنية، و ...											
مستوي الكفاءة الذاتية											
ANOVA											
المعنوية	F	الدرجة الحرة	مجموع التباين	مصادر التباين	المعنوية	F	الدرجة الحرة	مجموع التباين	مصادر التباين	المعنوية	F
0.000	12.756	2	5.251	بين المجموعات	0.115	2.248	2	3.153	بين المجموعات	0.115	2.248
			11.732	داخل المجموعات			55	38.571	داخل المجموعات		
			13.983	المجموع			57	41.724	المجموع		
0.000	معنويته	0.509	معامل بيرسون		0.151	معنويته	0.151	معامل بيرسون			
مستوي الطموح والتفوق											
ANOVA											
المعنوية	F	الدرجة الحرة	مجموع التباين	مصادر التباين	المعنوية	F	الدرجة الحرة	مجموع التباين	مصادر التباين	المعنوية	F
0.000	22.673	2	10.811	بين المجموعات	0.145	2.000	2	1.145	بين المجموعات	0.145	2.000
			13.589	داخل المجموعات			55	15.751	داخل المجموعات		
			24.400	المجموع			57	16.897	المجموع		

نتائج الاختبار											استخدامات تطوير الذات المهنية، ...	
المؤسسات الحكومية السعودية					المؤسسات الحكومية المصرية					الاختبار		
0.000	معنونه	0.536	معامل بيرسون	0.311	معنونه	0.078	معامل بيرسون					
0.114	2.255	1.107	2	2.213	0.001	4.922	2.420	2	4.839	بين المجموعات	(ANOVA)	مستوى البرونة
		0.491	57	27.970			0.492	55	27.040	داخل المجموعات		
		-----	59	27.970			-----	57	31.879	المجموع		
0.410	معنونه	0.027	معامل بيرسون	0.003	معنونه	0.388	معامل بيرسون					
0.000	24.117	6.092	2	12.185	0.000	27.161	5.984	2	11.968	بين المجموعات	(ANOVA)	مستوى الأمل
		0.253	57	14.399			0.220	55	12.118	داخل المجموعات		
		-----	59	26.583			-----	57	24.086	المجموع		
0.000	معنونه	0.669	معامل بيرسون	0.000	معنونه	0.404	معامل بيرسون					

وتشير هذه النتائج إلى عدم وجود تأثير واضح لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المهنية علي بعدي الكفاءة الذاتية والطموح لدي ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية مقارنة بنظائرهم في المؤسسات الحكومية السعودية، ويمكن تفسير ذلك في ظل ارتباط واقع ممارسة مهنة العلاقات العامة داخل المؤسسات الحكومية المصرية بعدة عمليات روتينية تبدأ بالأرشفة الإخبارية وتنتهي بتنظيم الأحداث الخاصة للإدارة العليا، وهو ما لا يتيح أي فرصة لظهور عناصر بعدي الكفاءة الذاتية أو الطموح لدي ممارسي العلاقات العامة داخل بيئة العمل في هذه المؤسسات، إذ يتساوى معظمهم في مستوي الكفاءة الذاتية والطموح مهما اختلفوا في محاولة تطوير الذات المهنية عبر أية وسائل سواء أكانت تقليدية أو إلكترونية، أما بالنسبة للمؤسسات الحكومية السعودية فتمتد الممارسة المهنية للعلاقات العامة متجاوزة حدود الأدوار التقليدية لتشمل إدارة العلاقات مع وسائل الإعلام ، وتنظيم وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية، وبرامج إدارة الصورة الذهنية والسمعة الإلكترونية، وكلها أدوار تخلق الفرصة لظهور عناصر بعدي: الكفاءة الذاتية أو الطموح، وكذلك لظهور درجات متفاوتة لتأثر هذه الأبعاد بالمتغيرات المختلفة.

وبوجه عام تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل

الاجتماعي من أجل تحقيق هدف تطوير الذات المهارية، ومستوي تحقق أبعاد: الكفاءة الذاتية والطموح والأمل لدي أفراد العينة في الجانب السعودي، وجاءت متوسطة القوة ودالة إحصائياً (المعنوية ≥ 0.05) وبعدي: المرونة والأمل لدي أفراد العينة في الجانب المصري، وجاءت أيضا متوسطة القوة ودالة إحصائياً (المعنوية ≥ 0.05)

ج- العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات الاجتماعية ومستوى تحقق أبعاد رأس المال النفسي لديهم:

اختلف ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية من حيث دلالة الفروق بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات الاجتماعية في مستوى تحقق أبعاد: الطموح، والأمل، والمرونة من الأبعاد الأربعة لمفهوم رأس المال النفسي، إذ جاءت هذه الفروق دالة إحصائياً لدي أفراد العينة في الجانب المصري (المعنوية ≥ 0.05) بالنسبة لبعدي الطموح والأمل، بينما جاءت غير دالة في الجانب السعودي (المعنوية ≤ 0.05) وعلي العكس إذ تبين وجود فروق دالة إحصائياً لدي أفراد العينة في الجانب السعودي بالنسبة لبعدي المرونة ($F = 8.129$ ، المعنوية = 0.001) وتبين أيضاً عدم دلالة هذه الفروق لدي أفراد العينة في الجانب المصري ($F = 1.820$ ، المعنوية = 0.127)

جدول رقم (19)

تحليل التباين والارتباط بين فئات متغير كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات الاجتماعية، علي مقياس مستوى أبعاد رأس المال النفسي لديهم

استخدامات تطوير الذات الاجتماعية، و ...		تائج الاختبار		المؤسسات الحكومية المصرية			المؤسسات الحكومية السعودية		
مستوي الكفاءة الذاتية	ANOVA	مجموع	مجموع	مجموع	مجموع	مجموع	مجموع	مجموع	مجموع
مستوي الكفاءة الذاتية	ANOVA	بين مجموع	108	2	089	028	064	045	0139
		تفاهيم	4076	55	074	1676	57	028	028
		المجموع	4174	57	—	1683	9	—	—
		معامل بيرسون	0155	معنويته	0246	085	0122	معنويته	085
مستوي الطموح والتفائل	ANOVA	بين مجموع	270	2	136	190	009	240	051
		تفاهيم	1470	55	028	2248	57	035	035
		المجموع	1697	57	—	2440	9	—	—
		معامل بيرسون	026	معنويته	0155	016	معنويته	016	016
مستوي المرونة	ANOVA	بين مجموع	148	2	048	589	001	8129	260
		تفاهيم	2291	55	041	2164	57	036	036
		المجموع	2406	57	—	2633	9	—	—
		معامل بيرسون	014	معنويته	078	000	معنويته	000	000
مستوي الأمل	ANOVA	بين مجموع	335	2	168	1108	045	1086	054
		تفاهيم	2644	55	019	2406	57	010	010
		المجموع	3179	57	—	3183	9	—	—
		معامل بيرسون	030	معنويته	004	097	معنويته	005	005

وتشير هذه النتائج إلى وجود تأثير واضح لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات الاجتماعية علي بعد المرونة لدي ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية السعودية مقارنة بنظائرهم في المؤسسات الحكومية المصرية، ويمكن تفسير ذلك في ظل التباين الواضح بين المجتمعين المصري والسعودي، إذ تسود الأول درجة كبيرة من التسامح القائم علي التعدد العرقي والتآلف المذهبي والديني علي عكس المجتمع السعودي القائم علي القبلية والعصبية العرقية؛ ومن ثم يكون أفراد أكثر عرضة لظهور تأثير واضح لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات الاجتماعية علي بعد المرونة؛ وإن كان هذا التأثير قد متفاوت درجته وشدته من قطاع لآخر داخل المجتمع السعودي.

وبوجه عام تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق هدف تطوير الذات الاجتماعية، ومستوي تحقق بعدي: الطموح والأمل لدي أفراد العينة في الجانب المصري، وجاءت ضعيفة أو متوسطة القوة ودالة إحصائياً (المعنوية ≥ 0.05) وبعد المرونة لدي أفراد العينة في الجانب السعودي، وجاءت أيضاً متوسطة القوة ودالة إحصائياً ($R = 0.46$ ، المعنوية = 0.000)

د- العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المعرفية ومستوي تحقق أبعاد رأس المال النفسي لديهم:

أفصحت نتائج اختبارات الفروض عن وجود فروق دالة إحصائياً بين كثيفي ومتوسطي وقليلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بهدف تطوير الذات المعرفية بالجانب السعودي في مستوي تحقق الأبعاد الأربعة لمفهوم رأس المال النفسي (المعنوية ≥ 0.05)، وعن اقتصار هذه الفروق علي بعدي الطموح والمرونة فقط لدي أفراد العينة في الجانب المصري (المعنوية ≥ 0.05)

جدول رقم (20)

تحليل التباين والارتباط بين فئات متغير كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق هدف تطوير الذات المعرفية، علي مقياس مستوي أبعاد رأس المال النفسي لديهم

نتائج الاختبار		استخدامات تطوير الذات المعرفية، و...
المؤسسات الحكومية السعودية	المؤسسات الحكومية المصرية	

نتائج الاختبار											استخدامات تطوير الذات المعرفية، و... الاختبار
المؤسسات الحكومية السعودية					المؤسسات الحكومية المصرية						
العينة	ت.م.م.	الدرجة الحرة	مجموع الدرجات	مصادر التباين	العينة	ت.م.م.	الدرجة الحرة	مجموع الدرجات	مصادر التباين	ANOVA	مستوى الكفاءة الذاتية
0.003	6.529	1.583	2	3.166	بين المجموعات	0.323	1.154	0.840	2	1.680	بين المجموعات
		0.242	57	13.818	داخل المجموعات			0.728	55	40.004	داخل المجموعات
		-----	59	16.983	المجموع			-----	57	41.724	المجموع
0.034	معنويته	0.274	معامل بيرسون	0.570	معنويته	0.076	معامل بيرسون				
0.000	8.903	2.904	2	5.808	بين المجموعات	0.013	4.668	1.226	2	2.452	بين المجموعات
		0.326	57	18.592	داخل المجموعات			0.263	55	14.444	داخل المجموعات
		-----	59	24.400	المجموع			-----	57	16.897	المجموع
0.005	معنويته	0.359	معامل بيرسون	0.013	معنويته	0.324	معامل بيرسون				
0.000	4.210	4.210	2	8.421	بين المجموعات	0.006	2.060	2.060	2	4.120	بين المجموعات
		0.319	57	18.163	داخل المجموعات			0.360	55	19.967	داخل المجموعات
		-----	59	26.583	المجموع			-----	57	24.086	المجموع
0.000	معنويته	0.498	معامل بيرسون	0.014	معنويته	0.165	معامل بيرسون				
0.047	3.238	1.540	2	3.079	بين المجموعات	0.706	0.351	0.201	2	0.402	بين المجموعات
		0.476	57	27.104	داخل المجموعات			0.572	55	31.478	داخل المجموعات
		-----	59	30.183	المجموع			-----	57	31.879	المجموع
0.058	معنويته	0.112	معامل بيرسون	0.580	معنويته	0.074	معامل بيرسون				

وبوجه عام تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية لمواقع التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق هدف تطوير الذات المعرفية، ومستوي تحقق الأبعاد الأربعة لمفهوم رأس المال النفسي لدي أفراد العينة في الجانب السعودي، وجاءت ضعيفة أو متوسطة القوة ودالة إحصائياً (المعنوية ≥ 0.05) وبعدي الطموح والمرونة لدي أفراد العينة في الجانب المصري، وجاءت ضعيفة ودالة إحصائياً (المعنوية ≥ 0.05)

وبناء علي كل ما سبق يتبين ثبوت صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة جزئياً.

الفرض الثالث: تتأثر العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم بمتغير مدي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات لدي ممارسي العلاقات العامة.

وتمت دراسة هذا الفرض باستخدام معامل الارتباط الجزئي (Partial Correlation) لدراسة العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم؛ وذلك باستبعاد تأثير متغير مدي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات، وأسفرت نتائج الاختبارات عما يلي:

جدول رقم (21)

نتائج اختبار الفرض الثالث من فروض البحث

نتائج الاختبار						العلاقة بين	
المؤسسات الحكومية السعودية			المؤسسات الحكومية المصرية				
نوع التأثير	معامل الارتباط الجزئي	معامل بيرسون	نوع التأثير	معامل الارتباط الجزئي	معامل بيرسون		
تدعم لعلاقة	0.123	0.260	إضعف لعلاقة	0.249	0.192	مستوي الكفاءة الذاتية	- هدف تطوير الذات المهنية
تدعم لعلاقة	0.486	0.509	إضعف لعلاقة	0.274	0.151		- هدف تطوير الذات مهارية
تدعم لعلاقة	0.042	0.122	إضعف لعلاقة	0.166	0.155		- هدف تطوير الذات الاجتماعية
تدعم لعلاقة	0.150	0.274	إضعف لعلاقة	0.073	0.076		- هدف تطوير الذات المعرفية
تدعم لعلاقة	0.385	0.469	تدعم لعلاقة	0.121	0.251	مستوي الطموح	- هدف تطوير الذات المهنية
تدعم لعلاقة	0.385	0.536	إضعف لعلاقة	0.175	0.078		- هدف تطوير الذات مهارية
تدعم لعلاقة	0.195	0.260	تدعم لعلاقة	0.184	0.236		- هدف تطوير الذات الاجتماعية
تدعم لعلاقة	0.144	0.359	إضعف لعلاقة	0.344	0.324		- هدف تطوير الذات المعرفية
تدعم لعلاقة	0.027	0.169	إضعف لعلاقة	0.132	0.102	مستوي الأمل	- هدف تطوير الذات المهنية
تدعم لعلاقة	0.438	0.669	تدعم لعلاقة	0.383	0.404		- هدف تطوير الذات مهارية
إضعف لعلاقة	0.050	0.005	تدعم لعلاقة	0.313	0.320		- هدف تطوير الذات الاجتماعية
إضعف لعلاقة	0.190	0.112	إضعف لعلاقة	0.087	0.074		- هدف تطوير الذات المعرفية
تدعم لعلاقة	0.165	0.446	تدعم لعلاقة	0.002	0.048	مستوي المرونة	- هدف تطوير الذات المهنية
إضعف لعلاقة	0.169	0.027	تدعم لعلاقة	0.314	0.338		- هدف تطوير الذات مهارية
تدعم لعلاقة	0.420	0.464	تدعم لعلاقة	0.014	0.034		- هدف تطوير الذات الاجتماعية
تدعم لعلاقة	0.465	0.498	تدعم لعلاقة	0.127	0.165		- هدف تطوير الذات المعرفية

وبوجه عام تشير نتائج الجدول السابق (جدول رقم 21) إلي وجود تأثير واضح

لمتغير فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات علي العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لهذه المواقع في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم، وجاء هذا التأثير في اتجاه إضعاف العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية لهذه المواقع في تحقيق أهداف تطوير بوجه عام، ومستوي الكفاءة الذاتية من ناحية. وفي اتجاه تدعيم العلاقة بين كثافة استخدامهم لهذه المواقع في تحقيق أهداف تطوير الذات بوجه عام، ومستوي المرونة.

وعلي الجانب السعودي جاء التأثير في اتجاه إضعاف العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية السعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات الاجتماعية والمعرفية من ناحية، ومستوي الأمل من ناحية أخرى. وفي اتجاه تدعيم العلاقة بين كثافة استخدامهم لهذه المواقع في تحقيق أهداف تطوير الذات بوجه عام، ومستوي الكفاءة الذاتية والطموح.

وبناء علي كل ما سبق يتبين ثبوت صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة كلياً.

مناقشة نتائج البحث

يقدم هذا البحث إطاراً جديداً لدراسة مواقع التواصل الاجتماعي؛ إذ تطرق إلي بحث استخدامات هذه المواقع ليست كوسيلة للتواصل الاجتماعي، وإنما كأداة لتطوير الذات، كما تطرق إلي بحث فئة نوعية من مستخدمي هذه المواقع، وهم ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية؛ وذلك بهدف رصد تلك الاستخدامات لديهم عبر ثقافات وبيئات مختلفة جسدها التطبيق علي العاملين بالعلاقات العامة في كل من مصر والسعودية، وتطرق البحث أيضاً إلي رصد تأثير الاستخدام الهادف إلي تطوير الذات علي تشكيل رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة في محاولة لرصد أحد أهم سبل تحسين مستوي أداء هؤلاء الممارسين، وتعزيز كفاءة الإدارات التي يعملون بها؛ وذلك في سياق عام تُأطره المداخل النظرية للاتصال التنظيمي والأداء المؤسسي.

واستند البحث إلي نموذج التطوير الفعال للذات (Self-Development Competence Model) وإلي الصيغة المستحدثة لهذا النموذج، والتي اتخذت مسمي نموذج التعلم الشبكي من أجل تطوير الذات (A Model of Networked Learning for Self-Efficacy & Development) وإلي نظرية رأس المال النفسي (Psychological Capital) وتم إجرائه من خلال استبيان رأي عينة من ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية.

وأفصحت النتائج التي تم التوصل إليها عن اتفاق غالبية ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في الاعتماد علي مواقع التواصل

الاجتماعي أحيانا في إنجاز بعض الأعمال والمهام الموكلة إليهم، وفي الثقة إلي حد ما في مضمون هذه المواقع، كما بينت نتائج البحث ارتفاع كثافة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات المهنية والاجتماعية لدي النسبة الأكبر من أفراد العينة بالمؤسسات الحكومية المصرية، وعلي العكس؛ إذ تبين توسط أو انخفاض كثافة استخدام هذه المواقع في تحقيق تلك الأهداف لدي غالبية أفراد العينة بالمؤسسات الحكومية السعودية.

ومن واقع التحليل الإحصائي لإجمالي استجابات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية أمام كل عبارات مقاييس البحث تبين توسط مستوي فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات لدي غالبية أفراد العينة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في مستوي تحقق كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وتبين أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بينهم في مصادر إنتاج وتشكيل هذه الأبعاد.

لقد اهتم هذا البحث من واقع اختبارات فروضه بدراسة التأثيرات المختلفة لخصائص وسمات ممارسي العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية المصرية والسعودية علي كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم، وأشارت نتائج البحث في هذا الإطار إلي تباين تلك التأثيرات واختلافها باختلاف طبيعة مجتمع البحث، وخصائص وسمات أفراد العينة.

واهتم البحث أيضاً بدراسة العلاقة بين كثافة استخدام ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق أهداف تطوير الذات، ومستوي رأس المال النفسي لديهم، ودرجة تأثير هذه العلاقة بمتغير مدي فاعلية تلك المواقع كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات لديهم. وخلصت نتائج اختبارات فروض البحث إلي تباين ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية في معنوية وشدة الارتباط بين كثافة استخدامهم لمواقع التواصل الاجتماعي في تحقيق بعض أهداف تطوير الذات (المهنية والمهارية والاجتماعية والمعرفية) ومستوي كل بُعد من أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وخلصت أيضاً إلي وضوح تأثير متغير فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي كأداة للتعلم الإلكتروني في تطوير الذات بين العلاقات الارتباطية المشار إليها بصرف النظر عن معنويتها وشدتها.

وبمقارنة نتائج هذا البحث بنتائج بعض الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

(1) حددت نتائج دراسة سابقة واحدة أبعاد تطوير الذات عبر مواقع التواصل الاجتماعي في: الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والاتصال الفعال والمساهمة المجتمعية

النشطة (Lee & Horsley, 2017) وأشارت نتائج هذا البحث إلى ثلاثة أهداف رئيسية لتطوير الذات تتسق وتلك الأبعاد، وهي أهداف تطوير الذات المهنية والمهارية والاجتماعية، وأضافت هدف آخر يشير إلى بُعد جديد لتطوير الذات، وهو هدف تطوير الذات المعرفية.

(2) اتفقت دراسات سابقة عديدة في وضوح دور مواقع التواصل الاجتماعي في تطوير الذات المهنية داخل بيئات وثقافات مختلفة مثل: نيجيريا (Anasi, 2018) وباكستان (Khan & Du, 2017) وأمريكا (Yang & Brown, 2016) (Anders, 2018) والصين (Song et al., 2017) (Bromberg, 2016) ورصدت نتائج هذا البحث عدة استخدامات لتطوير الذات المهنية عبر مواقع التواصل الاجتماعي داخل بيئتين بحثيتين عربيتين، هما: البيئة المصرية والبيئة السعودية، ومن هذه الاستخدامات: نشر الإنجازات عبر الحسابي الشخصي، واكتشاف الإيجابيات والسلبيات، واقتباس الأفكار الجديدة، والبحث عن دورات تدريبية، ومتابعة ما ينشره زملاء.

(3) بينت نتائج دراسة سابقة واحدة تنوع وسائل التواصل الاجتماعي من حيث درجة تأثير كل منها في حجم رأس المال النفسي لدي مستخدميها (Simsek & Sali, 2014) وبينت أيضاً نتائج هذا البحث تباين تأثيرات استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحقيق أهداف تطوير الذات علي تشكيل رأس المال النفسي لدي ممارسي العلاقات العامة بالمؤسسات الحكومية المصرية والسعودية.

(4) رصدت دراسات عربية وأجنبية سابقة عديدة عدة عوامل لبناء وتشكيل رأس المال النفسي منها: جودة بيئة العمل (أبو سيف، 2018) والمناخ والسلوك التنظيمي الداعم (Akbaba & Altında, 2016) (Kim et al., 2018) (إبراهيم، 2017) ونمط القيادة الإدارية (Olaniyan & Hystad, 2016) (Rego et al., 2012) (المغربي، 2016) وخصائصها (الدليمي، 2016) وتضيف هذه الدراسة عدة عوامل أخرى من أهمها: تنفيذ برامج ودورات للتدريب والتأهيل، ووجود نظام للإثابة والمكافأة، وتأسيس صناديق للتكافل الاجتماعي بين العاملين، وبناء قنوات للتواصل بين الإدارة العليا والعاملين.

(5) أشارت نتائج دراستين سابقتين ركزتا علي بحث عناصر و أبعاد رأس المال النفسي إلي اشتمال هذا المفهوم علي أبعاد: مستوي الكفاءة الذاتية والطموح والتفاؤل والمرونة (المغربي، 2016) (Han et al., 2012). وبينت نتائج هذا البحث أن رأس المال النفسي لممارسي العلاقات العامة يتكون أيضاً من هذه الأبعاد الأربعة.

خاتمة وتوصيات البحث

انطلق هذا البحث إلي دراسة استخدامات مواقع التواصل الاجتماعي من منظور جديد يرتبط بمجالات بحثية مستحدثة تهتم بعمليات التدريب والتأهيل والتنمية

البشرية؛ إذ تطرق إلي بحث مفهوم وأبعاد تطوير الذات عبر تلك الاستخدامات، وسعي إلي ربط هذا المفهوم وأبعاده المختلفة بالممارسة المهنية للعلاقات العامة في المؤسسات الحكومية؛ وذلك من خلال بحث أحد أهم دعائم تلك الممارسة بوجه عام، والمتمثلة في بناء وتشكيل رأس المال النفسي للمارس ذاته، وانطلق البحث إلي دراسة بيئتين مختلفتين هما البيئة المصرية والسعودية في محاولة لتقديم المعرفة اللازمة للمقارنة بين الثقافات العربية المختلفة.

وإذا كانت مواقع التواصل الاجتماعي تمثل أحد أهم الأدوات التي يمكن استخدامها من قبل مختلف القطاعات في تحقيق أهداف تطوير الذات (المهنية والمهاريّة والاجتماعية والمعرفية) بدرجات متفاوتة، وإذا كان لتطوير الذات أثره في بناء وتشكيل بعض أو كل عناصر رأس المال النفسي، والذي يشكل بدوره أحد أهم مقومات النجاح داخل بيئات العمل المختلفة علي كلا المستويين الفردي والمؤسسي، فإن الاهتمام من جانب الأفراد بتوظيف مواقع التواصل الاجتماعي لتكون أحد الأدوات الفعالة لتطوير ذاتهم، ومن جانب المؤسسات لاستغلال هذه المواقع في تطوير الذات لدي العاملين بها، لاسيما ممارسي العلاقات العامة، يعد من أهم الاستراتيجيات الذاتية والتنظيمية التي يجب أن يستهدفها الأفراد والمؤسسات في إطار سياساتهم وخططهم المستقبلية.

وقد تمثل ضغوط بيئة العمل، وتدهور الأوضاع الاقتصادية داخل المؤسسات الحكومية في بعض الدول تحدياً واضحاً أمام عملية بناء وتشكيل رأس المال النفسي لدي العاملين بهذه المؤسسات بوجه عام، ومنهم ممارسي العلاقات العامة بها علي وجه التحديد؛ الأمر الذي يؤثر بالسلب علي مستويات أدائهم المهني، ورضاهم الوظيفي، وهو ما ينعكس بوجه عام علي الأداء العام للمؤسسة، إلا أن استغلال مواقع التواصل الاجتماعي بما تتيحه من استخدامات قد تحقق أهداف تطوير الذات، يمكن أن يزيد من مخزون الموارد النفسية لدي العاملين داخل المؤسسات الحكومية، ويعزز من قدراتهم علي مواجهة تحديات بيئة العمل سواء أكانت داخلية أو خارجية.

وفي ضوء ما سبق تبرز ضرورة أن تولي المؤسسات الحكومية مزيداً من الاهتمام بتفعيل دور منصات الإعلامية عبر مواقع التواصل الاجتماعي لتكون أداة فعالة توفر سبل تطوير الذات لدي العاملين بها؛ وذلك من خلال توفير فرص التدريب والتأهيل عبر هذه المنصات، وإتاحة المجال للحوار الذي يعزز القدرة علي التفكير والابتكار عبرها، وتزويدها بكافة الأخبار والمعلومات ومحركات البحث التي يحتاج إليها العاملين بالمؤسسة، وبساحات لتبادل الخبرات المهنية والحياتية، وتقييم الأعمال والمهام الجماعية، وغيرها...

مصادر البحث ومراجعته

أولاً: المراجع العربية :

- الزكي، أحمد & فيله، فاروق. (2004). *معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً*، دار الوفاء، الإسكندرية.
- التكريتي، محمد. (1999). *آفاق بلا حدود*، ط1، دار المعارف، الرياض.
- أبو رزيرة، محمد علي بن محمد. (2009). تطوير الذات من منظور التربية الإسلامية: دراسة تحليلية، *مجلة التربية*، كلية التربية- جامعة الأزهر، (143) 2، 189-224.
- أبو عيد، فالح سلطان فالح. (2009). أثر ممارسة نشاط السباحة في تطوير مفهوم الذات لدى الطلبة المكفوفين في الجامعة الهاشمية، *دراسات العلوم التربوية*، الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، 36 (2)، 129-140.
- ابن هيجان، عبدالرحمن بن أحمد بن محمد. (2008) التطوير الذاتي منهجاً لتدريب القيادات الأمنية في العالم العربي، *المجلة العربية للدراسات الأمنية*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 13 (25)، 245-301.
- الكواردي، مصطفى أحمد. (2013) أثر الانطمار الوظيفي في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوي الشعور بالاحتقان التنظيمي لدي العاملين بالقطاع الحكومي في محافظة الدقهلية، *دورية الإدارة العامة*، معهد الإدارة العامة، 53 (3).
- القاسم، موزني محمد. (2011) الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من السعادة والامل لدي عينة من طالبات جامعة أم القرى، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة أم القرى.
- حسن، فاطمة محمد. (2016). *إدارة رأس المال النفسي كمدخل إداري لتطوير الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية*، رسالة دكتوراة غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة - جامعة السويس.
- صالح، رشا مهدي. (2016). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الأسمدة في البصرة، *مجلة العلوم الاقتصادية*، كلية العلوم والاقتصاد - جامعة البصرة، 41 (11)، 1-34.
- أبو سيف، محمود سيد على. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، المملكة العربية السعودية، 1 (4)، 109-181.
- إبراهيم، منى محمد سيد. (2017). نموذج مقترح لبعض مسببات ونتائج رأس المال النفسي بالتطبيق على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة - جامعة طنطا، 2، 172-133.
- المغربي، عبدالحميد عبدالفتاح. (2016). العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في كليات الجامعة العراقية في جمهورية العراق، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، كلية التجارة - جامعة المنصورة، 40 (2)، 693-717.
- الدليمي، مريم سلمان عباس. (2016). *خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي: اختيار الدور المعتدل لقوة الخبرة*، دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
- عطا الله، عبير عثمان. (2015). دور القيادة الخادمة في تفعيل التطوير الذاتي : دراسة مقارنة بالمستشفيات الجامعية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة- جامعة عين شمس، 3، 199-227.

- الكعبي، سهام مطشر. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين، *مجلة الآداب، جامعة بغداد*، 127، 390-419.
- الشربيني، صفاء أحمد. (2016). العلاقة بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بالدقهلية، *المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة – جامعة المنصورة*، 40 (1)، 109-140.
- ثانياً: المراجع الأجنبية :
- Richardson, G. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321, Retrieved From <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jclp.10020>
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and health*. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press. 295-305, Retrieved From <https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1167&context=bookshelf>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41-66, Retrieved From <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrdq.20034>
- Dawkins, S. L. (2014) *New Directions in Psychological Capital Research: A Critical Analysis and Theoretical and Empirical Extensions to Individual- and Team Level Measurement*, Doctor of Philosophy, The Tasmanian School of Business & Economics-University of Tasmania, Retrieved From <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.729.8496&rep=rep1&type=pdf>
- Erkutlu, H. (2014). Exploring The Moderating Effect of Psychological Capital on The Relationship Between Narcissism and Psychological Wellbeing, *Social and Behavioral Sciences*, 150, 1148 – 1156, Retrieved From <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>
- Wu, C-M., Chen, T-J. (2018). Collective Psychological Capital: Linking Shared Leadership, Organizational Commitment, and Creativity, *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75–84, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Bandura A, Locke E.A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99, Retrieved From <https://pdfs.semanticscholar.org/7f79/435acb134ec9d0807fdb172913eb7eb40815.pdf>
- Luthans, F., et al. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Leadership*

- Institute Faculty Publications*, 11, 2-18, Retrieved From <http://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Luthans, F. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60 (3), 541–572, Retrieved From <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>
 - Trigel, M. V., & Shemilina, E. M. (2015) The Model of Competences of Specialists Working in Training Groups as Integration of Professional Knowledge, Skills, Values and Beliefs, *Social and Behavioral Sciences*, 786, 1101 – 1108, Retrieved From <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
 - Hobfoll, S. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. Review of General Psychology, 6(4), 307–324, Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/232556057_Social_and_Psychological_Resources_and_Adaptation
 - Westberry, J. (2019) comprehensive Personal Development model, *Synnect™ Development*, Retrieved From <https://synnect.org/personal-development/>
 - Subrahmanyam, K., & Smahel, D. (2011). *Digital Youth: The Role of Media in Development*, Chapter 6, Digital Worlds and Doing The Right Thing: Morality, Ethics, and Civic Engagement (pp. 103–122).
 - Pera, R., Viglia, G., & Furlan, R. (2016). Who am I? How compelling self-storytelling builds digital personal reputation. *Journal of Interactive Marketing*, 35, 44–55, Retrieved From <http://doi.org/10.1016/j.intmar.2015.11.002>
 - Sherill, C. (1998). Adapted Physical Activity: Recreation and Sport, McGraw-Hill Companies, Inc, 5th edition.
 - TanuJa, A. (2019). *Self-Development: Concept, Process and Methods Management*, Available Online at: <http://www.businessmanagementideas.com/notes/management-notes/organisation-development/self-development-concept-process-and-methods-management/5313>
 - Saavedra, M. (2018). *9 Milestones of Self-Development*: Why the decision to improve yourself is the key to creating the life you desire to live, Available Online at: <https://thriveglobal.com/stories/9-milestones-of-self-development/>
 - Anders, A.D. (2018) Networked Learning With Professionals Boosts Students' Self-Efficacy for Social Networking and Professional Development, *Computers & Education*, 127, 13–29, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.08.009>

- Guo, L., et al. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence, *Journal of Business Research*, 92, 219–230, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.034>
- Anglin, A. H., et al. (2018). The power of positivity? The influence of positive psychological capital language on crowdfunding performance, *Journal of Business Venturing*, 33, 470–492, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.03.003>
- Kim, M., et al. (2018) The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations, *Sport Management Review*, xxx, 1-18, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Newman, A., et al. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity, *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147–158, Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.09.005>
- Akbaba, Ö., and Altındağ, E. (2016) The Effects Of Reengineering, Organizational Climate And Psychological Capital On The Firm Performance, *Social and Behavioral Sciences*, 235, 320 – 331, Retrieved From <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Karatepe, O. M., and Talebzadeh, N. (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants, *Journal of Air Transport Management*, 55, 193-202, Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.jairtraman.2016.06.001>
- Rego, A., et al. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity, *Journal of Business Research*, 65, 429–437, Retrieved From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829631100347X?via%3Dihub>
- Aliyev, R., and Tunc, E. (2015) Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout, *Social and Behavioral Sciences*, 190 , 97 – 105, Retrieved From <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Paek, S., et al. (2015). Why is hospitality employees 'psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale, *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9–26, Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- Olaniyan, O. S., and Hystad, S. W. (2016). Employees 'psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and

- indirect effects of authentic leadership, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 163–171, Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Tang, T., et al. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective, *Journal of Cleaner Production*, 208, 1120-1130, Retrieved From <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.210>
 - Badran, M. A., Morgan, Y. M. C. (2015) Psychological capital and job satisfaction in Egypt, *Journal of Managerial Psychology*, 30 (3) 354-370, Retrieved From <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>
 - Han, Y., et al. (2012). A grounded investigation of Chinese employees' psychological capital, *Journal of Managerial Psychology*, 27 (7) 669-695, Retrieved From <https://doi.org/10.1108/02683941211259511>
 - Tüzün, I. K., Çetin, F., & Basim, H. N. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67 (1)155-170 Retrieved From <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2016-0060>
 - Simsek, E., & Sali, J. B. (2014). The Role of Internet Addiction and Social Media Membership on University Students' Psychological Capital, *Contemporary Educational Technology*, 5 (3), 239-256.
 - Yang, C. C., & Brown, B. B. (2016). Online Self-Presentation on Facebook and Self Development During the College Transition, *J Youth Adolescence*, 45, 402–416, Retrieved From <http://www.10.1007/s10964-015-0385-y>
 - Khan, A., & Du, J. T. (2017). Professional development through social media applications: a study of female librarians in Pakistan, *Information and Learning Science*, 118 (7/8), 342-353, Retrieved From <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/ILS-04-2017-0028>
 - Anasi, S. N. (2018). Influence of gender on attitude towards the use of social media for continuing professional development among academic librarians in Nigeria, *Information and Learning Science*, 119 (3/4), 226-240, Retrieved From <https://doi.org/10.1108/ILS-11-2017-0114>
 - Vandenbosch, L., & Eggermont, S. (2016). The Interrelated Roles of Mass Media and Social Media in Adolescents' Development of an Objectified Self-Concept: A Longitudinal Study, *Communication Research*, 43 (8), 1116–1140, Retrieved From <https://doi.org/10.1177/0093650215600488>
 - Anders, A. D. (2018). Networked learning with professionals boosts students' self-efficacy for social networking and professional development, *Computers & Education*, 127, 13–29, Retrieved From

<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.08.009>

- Song, J., et al. (2017). Social media use in the career development of graduate students: the mediating role of internship effectiveness and the moderating role of Zhongyong, *High Educ*, 74, 1033–1051. Retrieved From <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-016-0107-8>
- Bromberg, H. (2016). *Social Media in Schools and How It Changes Professional Development*, Doctor of Education, Department of Administrative and Instructional Leadership, The School of Education, St. John's University.
- Lee, A. R., & Horsley, J. S. (2017) . The role of social media on positive youth development: An analysis of 4-H Facebook page and 4-H'ers' positive development, *Children and Youth Services Review*, 77, 127–138, Retrieved From <http://dx.doi.org/10.1016/j.chilyouth.2017.04.014>
- Helou, C.; Grey, Y.; Kerkmaz, J. & Youssef, E. (2018). Social media and Their Impact on the Psychological State of the University Student, *International Journal of Educational Psychological Studies*, 3(2), 235-268, Retrieved From http://search.shamaa.org/PDF/Articles/JOIjeps/IjepsVol3No2Y2018/ijeps_2018-v3-n2_235-268.pdf
- Norman, S. M., Avey, J. B., & Nimmicht, J. L. (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380–391, Retrieved From <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1548051809353764>
- Golparvar, M., & Azarmonabadi, A. R. (2014). Explaining Psychological Capital Components Through Organization's Ethical Climate Components, *International Journal of Business, Economics And Management*, 1(8), 216-228, Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/319392050_explaining_psychological_capital_components_through_organization's_ethical_climate_components
- Nikpay, I.; Siadat, S.; Hoveida, R. & Nilforooshan P. (2014). A Model for Investigating the Impact of Faculty Members Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors in Universities, *International Journal of Management Sciences*, Research Academy of Social Sciences, 2(3), 161-168, Retrieved From <https://ideas.repec.org/a/rss/jnljms/v2i3p4.html>
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological Capital: Definition, Components and Effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5 (3): 244-255, Retrieved From https://www.researchgate.net/publication/270897870_Psychological_Capital_Definition_Components_and_Effects

- Festas, I., et al. (2015). Professional Development In Self-Regulated Strategy Development: Effects On The Writing Performance of Eighth Grade Portuguese Students, *Contemporary Educational Psychology*, 40, 17-27, Retrieved From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X14000241>
- Jacobs, K., & Roodenburg, J. (2014). The Development and Validation of the Self-Report Measure of Cognitive Abilities: A multitrait-multimethod Study. *Intelligence*. 42, 5-21, Retrieved From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160289613001311>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future Work Self and Career Adaptability In The Prediction of Proactive Career Behaviors, *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27, Retrieved From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879114001316>
- Harris, K. R. (2015). Practice based professional development and Self-Regulated Strategy Development for Tier 2, at-risk writers in second grade, *Contemporary Educational Psychology*, 40, 5-16, Retrieved From <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X14000113>
- Schel, M. A., et al. (2014). New Perspectives on Self-Control Development: Highlighting The Role of International Inhibition, *Neuropsychological*, 65, 236-246, Retrieved From <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25173709>
- Rea, M. L., & Parker, R. A. (1992). *Describing And Conducting Survey Research*, Jossey-Bass Publisher: San Francisco.