

## دور رأس المال النفسي في بناء اليقظة الذهنية

دراسة تحليلية لآراء عينة من الكادر الأكاديمي في رئاسة جامعة الفلوجة

م.د. زيد خوام محمود  
جامعة الفلوجة  
كلية الإدارة والاقتصاد

[zaidkh@uofallujah.edu.iq](mailto:zaidkh@uofallujah.edu.iq)

م.م. عقبة نافع سليم الكبيسي  
جامعة الفلوجة  
رئاسة الجامعة

[n.oqba95@gmail.com](mailto:n.oqba95@gmail.com)

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.1.2>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/٧/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٢/٣

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/١/٢

### المستخلص

الهدف الأساسي لهذا البحث هو التعرف على أهمية الدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تقوية وبناء اليقظة الذهنية لدى عينة من الكادر القيادي في رئاسة جامعة الفلوجة، وقد أشارت مشكلة البحث إلى قلة الوعي بأهمية توظيف رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في بناء وتعزيز اليقظة الذهنية بأبعادها (التميز اليقظ، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المتعددة، الانفتاح على الجديد)، لذا تبرز أهمية البحث في محاولة إبراز عدة حلول التي من شأنها معالجة بعض المشاكل التي تواجه المنظمات لاسيما التعليمية منها، والمنهج الذي تم اعتماده هو المنهج الوصفي التحليلي من خلال استطلاع آراء عينة البحث بصدد كل من رأس المال النفسي واليقظة الذهنية، ولغرض تأطير الجانب العملي للبحث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات و تحليلها، إذ تم توزيع (63) استبيان، إلا أن المسترجع الصحيح هو (50) استبيان تمثل العينة النهائية للبحث من الكادر العامل في رئاسة جامعة الفلوجة، كما أن تحليل الجانب الميداني للبحث تم من خلال الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات أهمها وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في الجامعة المبحوثة، وقد جاءت هذه نتيجة حاجة الجامعة وملاكها إلى اليقظة الذهنية.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال النفسي، اليقظة الذهنية، جامعة الفلوجة.



مجلة اقتصاديات الأعمال  
المجلد (٥) العدد (١) ٢٠٢٣  
الصفحات: ٣١-٥٤

(٣١)

**The role of psychological capital in building mindfulness**  
**An analytical study of the opinions of a sample of the academic staff in**  
**the presidency of the University of Fallujah**

**Assist. Lect. Oqba Nafie Salim Al-Kubaisi**

Fallujah University  
Presidency University  
[n.oqba95@gmail.com](mailto:n.oqba95@gmail.com)

**Dr. Zaid Khawam Mahmoud**

Fallujah University  
College of Administration and Economics  
[zaidkh@uofallujah.edu.iq](mailto:zaidkh@uofallujah.edu.iq)

---

## **Abstract**

The main objective of this research is to identify the importance of the role that psychological capital plays in strengthening and building mindfulness among a sample of the leadership cadre in the presidency of the University of Fallujah. The research problem indicated a lack of awareness of the importance of employing psychological capital in its dimensions (self-efficacy, hope, optimism Flexibility) in building and enhancing mindfulness in its dimensions (distinction, alertness, orientation towards the present, awareness of multiple points of view, openness to the new), so the importance of research is highlighted in an attempt to highlight some solutions that would address some of the problems facing organizations, especially educational ones, and the approach that was taken Its adoption is the descriptive analytical approach by surveying the opinions of the research sample regarding both psychological capital and mental alertness. For the purpose of framing the practical side of the research, the questionnaire was relied on to collect and analyze data, where (63) questionnaires were distributed, but the correct retriever is (50) questionnaires representing the final sample of the research from the staff working in the presidency of the University of Fallujah, and the analysis of the field side of the research It was done through the statistical package (SPSS), and the research reached several conclusions, the most important of which is the existence of a significant correlation between psychological capital and mindfulness in the researched university. This came as a result of the need of the university and its owners for mindfulness.

**Key words:** Psychological Capital, Mindfulness, University of Fallujah.

**المقدمة:**

نتيجة التطورات والتغيرات البيئية السريعة على المستوى التكنولوجي والاقتصادي إلى جانب شدة المنافسة من قبل المنظمات التي لا تسير على منهج واحد، وإنما في تغير مستمر لخطتها الاستراتيجية والتكتيكية، استدعى ذلك من المنظمات إذا ما أرادت البقاء في ميادين المنافسة أن تهتم بالعنصر البشري على اعتبار أن العنصر البشري هو أساس تفوق المنظمات ولاسيما الجامعات الأكاديمية، فالموارد البشرية تعد مصدر بقاء ونمو الجامعات، لذا تسعى الجامعات جاهدة إلى الاهتمام بالجانب النفسي للموارد البشرية من خلال تبني مفهوم (رأس المال النفسي) الذي يعد من أهم مفاهيم علم النفس الإيجابي ومكون أساسي للموارد البشرية، فمن خلال الاهتمام بالجانب النفسي سوف يتولد لدى الأفراد تاهب ذهني للمستقبل من خلال مفهوم (اليقظة الذهنية)، إذ تعد اليقظة الذهنية من إحدى أهم العمليات الحيوية، لكونها من أبرز المتطلبات الأساسية للعديد من العمليات العقلية كالإدراك والتفكير الذي يختلف من شخص إلى آخر من وقت آخر، وتشير اليقظة الذهنية إلى الفحص الدقيق للأفكار والتوقعات الإيجابية، وتحديد المثيرات الجديدة التي تقوم بدور بارز في الاستبصار بها في الأداء الوظيفي للكادر الأكاديمي، لأن لها التأثير الكبير في الحصول على الأداء الجيد والمميز بالنسبة للجامعة.

وبناء على ذلك اهتم هذا البحث بتحديد مشكلته المتعلقة بتوضيح علاقة الارتباط والاثار بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية، وماهية قدرة جامعة الفلوجة في بناء علاقات نفسية وشبكات عمل تمتلك القدرة على حل هذا المشكلة، ووضع مجموع من الأهداف التي يسعى البحث تحقيقها، والتعرف على جودة رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في الجامعة، وبناءً على ذلك يتكون البحث من أربعة محاور: المحور الأول يغطي منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة حول متغيرات البحث، بينما المحور الثاني لتغطية الجانب النظري لرأس المال النفسي واليقظة الذهنية، بينما المحور الثالث يسلط الضوء على الجانب العلمي، واختتم البحث بالمحور الرابع بالاستنتاجات والتوصيات.

**المحور الأول: منهجية البحث والدراسات السابقة:****أولاً: مشكلة البحث:**

يؤكد معظم الكتاب والباحثين أن الوقت الحالي هو وقت مختلف كلياً عن الماضي، سواء من حيث البيئة أم التكنولوجيا أم المهارات الفكرية المطلوبة للمنظمات، التي أثرت بدورها في الطروحات الفكرية والتي يتم بحثها، فأغلبية الدراسات الحالية تركز على كيفية تحقيق التكيف والانسجام مع المتغيرات السريعة والاختراعات الحديثة التي تهدد كيان منظمات القطاع العام والخاص على حدٍ سواء، ونتيجة لذلك سعى الفكر الإداري وخصوصاً بعد فترة التسعينيات، إلى تبني مواضيع أكثر حيوية وفائدة للمنظمات ومنها مواضيع التي تقع ضمن حقل السلوك التنظيمي الإيجابي، فالموارد البشرية وما تتمتع بها من قدرات ذهنية عالية ويقظة ذهنية جيدة هم الأساس في نجاح المنظمات لا سيما المنظمات التعليمية، فهما تنوعت المنظمات بكافة القطاعات والأفراد فإن الهدف المشترك هو الوصول لمنظمات قوية وذات استقرار نفسي بين أفرادها، فمفهوم اليقظة الذهنية أضحت مطلب أساسي للمنظمات التي تسعى للنمو والبقاء في ضل البيئة الحالية شديدة التغيير، وفي سبيل الوصول لليقظة الذهنية يتوجب على المنظمات أن يكون هنالك اهتمام بالجانب النفسي كأولوية لقيادات الجامعة من خلال تبني مفهوم رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية،

الأمل، التفاؤل، المرونة) من الناحية الميدانية، تتجلى المشكلة بحثنا الحالي من خلال استقراء الواقع البيئات الجامعية ومنها (جامعة الفلوجة) المبحوثة، التي برزت أمام الباحثان، نتيجة حجم المهام الموكلة لهذه الجامعة خصوصاً وأنها تعد من الجامعات الفتية في طور التوسع والنمو، إذ يرى الباحثان أن الجانب الذهني للموارد البشرية تحتاج إلى المزيد من الجهود في ظل ضعف الإمكانيات الذاتية للجامعة وضعف الإمكانيات المركزية من الوزارة، ونتيجة إلى ما سبق انبثقت مشكلة البحث الحالي من الحاجة المتواجدة حالياً لدى جامعة الفلوجة، فهناك فجوة واضحة بين (الحالة الواقعية) الموجودة لدى الجامعة وما بين الحالة المرغوب الوصول لها، وأمام الحقائق المذكورة آنفاً يرى الباحثان ضرورة سعي وتفعيل الجانب النفسي في جامعة الفلوجة من خلال إدراك أهمية رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ومدى تأثيرها في اليقظة الذهنية في جامعة الفلوجة.

وهكذا تتضح ملامح المشكلة الميدانية من خلال تأطيرها ضمن التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى رأس المال النفسي وابعاده في جامعة الفلوجة؟
٢. ما مستوى اليقظة الذهنية وأبعاده في جامعة الفلوجة؟
٣. ما طبيعة الارتباط بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في جامعة الفلوجة؟
٤. ما طبيعة تأثير رأس المال النفسي في اليقظة الذهنية في جامعة الفلوجة؟

#### ثانياً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى عدة أهداف هي:

١. بناء أطار معرفي لمتغيرات البحث (رأس المال النفسي، واليقظة الذهنية).
٢. تشخيص مستوى واقع رأس المال النفسي وابعاده في جامعة الفلوجة.
٣. تشخيص مستوى واقع اليقظة الذهنية وأبعاده في جامعة الفلوجة.
٤. تشخيص طبيعة وقوة علاقة ارتباط والتأثير وتفسيرها إحصائية بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في جامعة الفلوجة.

#### ثالثاً: أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث لكونه اهتم في تناول العنصر البشري في الجامعات والمتمثل بالأكادر الأكاديمي العامل بها والتركيز على الجوانب النفسي لديهم، وأن اليقظة الذهنية ترفع من أداء الأفراد في حالة التعامل مع المواقف الصعبة التي يتعرض فيها الأكاديمي إلى الضغط، وهذا يساعدهم على التحفيز وأظهر جميع القدرات والامكانيات التي يمتلكونها واليقظة تتأثر بالخبرات الفردية وهي مرتبطة بالانتباه والوعي والتركيز على الحاضر وعدم التركيز على الماضي أو المستقبل لكي يعزز الوعي والتركيز على المواقف الحالية في جوانبه كافة ومن خلال ذلك يمكن تنقسم أهمية البحث الى الأهمية العلمية والنظرية:

#### ١. الأهمية العلمية:

- أ. تسليط الضوء على رأس المال النفسي واليقظة الذهنية، إذ يعد هذا البحث إضافة متواضعة وبسيطة يتم إضافتها إلى الدراسات السابقة.
- ب. الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في حالة ظهور أثر إيجابي لرأس المال النفسي على اليقظة الذهنية في جامعة الفلوجة.

## ٢. الأهمية النظرية:

- أ. لا يزال رأس المال النفسي واليقظة الذهنية لدى الكادر الأكاديمي بحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث في الجامعات العراقية، وذلك بسبب قلة الدراسات التي تناولت ذلك.
- ب. تسعى هذا الدراسة إلى بناء إطار نظري معرفي للباحثين والمتخصصين للتعرف على مستوى رأس المال النفسي واليقظة الذهنية.
- ت. التعرف على أهمية اليقظة الذهنية بعددًا عاملاً رئيسياً يساعد في تحسين صحة العاملين في الجامعة وخفض التوتر وزيادة الإبداع لديهم وتحسين الذاكرة والتركيز لديهم.

## رابعاً: فرضيات البحث:

في إطار بناء مشكلة البحث وأهدافه تمت صياغة فرضيات البحث وكما هي:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي بأبعاده مع

اليقظة الذهنية، وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الذاتية واليقظة الذهنية.
٢. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الأمل واليقظة الذهنية.
٣. توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفاؤل واليقظة الذهنية.
٤. توجد علاقة ارتباط معنوية بين المرونة واليقظة الذهنية.

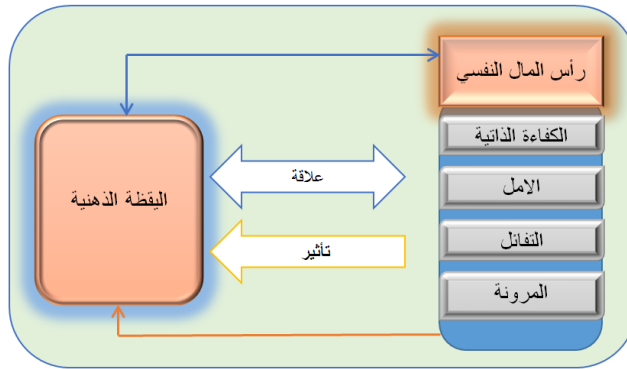
**الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير لرأس المال النفسي بأبعاده في اليقظة الذهنية،

وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. توجد علاقة تأثير معنوية للكفاءة الذاتية في اليقظة الذهنية.
٢. توجد علاقة تأثير معنوية للأمل في اليقظة الذهنية.
٣. توجد علاقة تأثير معنوية للتفاؤل في اليقظة الذهنية.
٤. توجد علاقة تأثير معنوية للمرونة في اليقظة الذهنية.

## خامساً: المخطط البحث الفرضي:

لغرض بناء تصور معرفي واضح يجسد فرضيات البحث تم إعداد مخطط فرضي يعطي تصوراً لفرضيات البحث، ويبين علاقته الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث كما موضح في الشكل (1).



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

**سادساً: أساليب جمع البيانات والمعلومات:**

من أجل بناء الإطار النظري اعتمد الباحثان في عملية جمع البيانات على ما يوفره الانترنت من مجالات ورسائل ماجستير وبحوث باللغة العربية والإنكليزية، وأما فيما يخص الجانب العملي، فقد تم الاعتماد على أداة الاستبانة وهي الأداة الرئيسية في أنجاز هذا البحث وتم قياس متغير رأس المال النفسي بالاعتماد على مقياس (Kariri & Radwan,2023) والمتضمن الأبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، ولكل بُعد (4) أسئلة، أما متغير اليقظة الذهنية تم قياسه بالاعتماد على مقياس (Langer,1992) الذي تم ترجمته من قبل الباحثين (عبدالله، ٢٠١٣) الذي يحتوي على أربعة أبعاد هي (التمييز اليقظ، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المتعددة، الانفتاح على الجديد) ولكل بُعد (4) أسئلة.

**سابعاً: مجتمع وعينة البحث:**

تكونت عينة البحث من مدراء الأقسام والفروع الأكاديميين العاملين في رئاسة جامعة الفلوجة البالغ عددهم 50 فرداً، وتم توزيع الاستبانات عليهم وبين ذلك الجدول (1).

**الجدول (1) المتغيرات الديموغرافية للبحث**

ت	المتغيرات	توزيع الخاصة	العدد	النسبة %
١	النوع الاجتماعي	ذكر	44	88.1
		انثى	6	12.9
	المجموع		50	100%
2	العمر	31-40 سنة	4	8.0
		41-50 سنة	32	64.0
		51 سنة فأكثر	14	28.0
		المجموع	50	100%
٣	المؤهل العلمي	دكتوراه	2	4.0
		ماجستير	48	96.0
	مجموع		50	100%
٤	اللقب العلمي	أستاذ مساعد	2	4.0
		مدرس	27	54.0
		مدرس مساعد	21	42.0
	المجموع		50	100%
٥	المنصب الحالي	مدير قسم	9	18.0
		مسؤول شعبة	25	50.0
		لا يوجد	16	32.0
		المجموع	50	100%
٦	سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	4	8.0
		6-10 سنوات	12	24.0
		11-15 سنة	21	42.0
		16-20 سنة	13	26.0
		المجموع	50	100%

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان.

من خلال الجدول تبين بأن عدد الذكور بلغ (44) ونسبتهم (88.1)، أم الإناث بلغ عددهم (6) ونسبتهم (12.9) وهذا يدل على ان عدد الذكور أكثر من عدد الاناث، أما فيما يخص العمر فقد حصل (50-41 سنة) أعلى أكثر نسبة بلغت (64.0) و عددهم (32)، وجاء بعدها (21 سنة فأكثر)، (٣٦)

أما في المرتبة الأخيرة فقد جاء (31-40 سنة) وهذا يشير على اعتماد الجامعة على أصحاب الخبرة في انجاز الاعمال، أما فيما يخص فقرة المؤهل العلمي فقد جاءت شهادة الماجستير أولاً وبلغ عددهم (48) فرداً ونسبتهم (96.0)، وبعدها جاءت شهادة الدكتور بعدد (2) ونسبتهم (4.0) وهذا يؤكد على ان حملة شهادة ماجستير اكثر من حملة شهادة الدكتوراه، أما فيما يخص اللقب العلمي فقد حصل لقب أستاذ مساعد على نسبة (4.0) وبلغ عددهم (2)، أما من يمتلكون لقب مدرس فقد بلغ عددهم (27) فرداً ونسبتهم (54.0)، اما مدرس مساعد فقد بلغ عددهم (21) فرداً ونسبتهم (42.0) وهذا يشير الى ان من يمتلكون لقب مدرس هم اكثر من الالقاب الأخرى، اما فيما يخص المناصب فقد تبين ان نسبة مديري الاقسام بلغت (18.0) و عددهم (9) ومن هم مسولي الشعب بلغ عددهم (25) ونسبتهم (50.0) ومن لا يمتلكون مناصب بلغ عددهم (16) ونسبتهم (32.0)، اما فيما يخص سنوات الخدمة فقد بلغ عدد من هم لديهم خمس سنوات فاقل (4) ونسبتهم (8.0) اما الذين يمتلكون سنوات خدمة من (6-10) بلغ عددهم (12) ونسبتهم (24.0) والذين يمتلكون خدمة من (11-15 سنة) بلغ عددهم (21) ونسبتهم (42.0)، اما الذين لديهم خدمة من (16-20 سنة) عددهم (13) ونسبتهم (26.0).

ثامناً: بعض الدراسات السابقة:

١. الدراسات المتعلقة برأس المال النفسي:

أ. دراسة (شاهين، ٢٠٢٣):

الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة

تهدف الدراسة إلى معرفة إسهام رأس المال النفسي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في اليقظة الذهنية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب الميداني للبحث، علماً ان البرنامج الاحصائي المستخدم في تحليل بيانات الجانب العملي هو (SPSS)، إذ تكونت عينة البحث من (151) طالبة من الشعب الأدبية والعلمية في كلية البنات جامعة عين شمس، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات، وكانت أهم الاستنتاجات وجود علاقة ارتباط إحصائية بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي، واهم التوصيات هي العمل على اظهار مشاكل الدراسة والضغوط التي تقع على عاتق الطالبات والتي تتغير من فترة الى أخرى والعمل على إيجاد حلول مناسبة لها.

ب. دراسة (Kariri & Radwan, 2023):

**The Influence of Psychological Capital on Individual's Social Responsibility through the Pivotal Role of Psychological Empowerment: A Study Towards a Sustainable Workplace Environment**

تأثير رأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية للفرد من خلال الدور المحوري للتمكين

النفسي: دراسة نحو بيئة عمل مستدامة

تهدف الدراسة إلى دراسة تأثير رأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية للفرد من خلال وظيفة الوساطة للتمكين النفسي، كما أن المنهج الذي تم استخدامه هو الوصفي التحليلي في الجانب الميداني للبحث، علماً ان البرنامج الاحصائي المستخدم في تحليل بيانات الجانب العملي هو (SPSS)، كما كانت عينة البحث العشوائية المختارة بلغت (813) من الموظفين والموظفات في منطقة جازان في المملكة العربية السعودية لجمع البيانات التي تم تحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي ونمذجة المعادلات الهيكلية كانت أداة الدراسة الرئيسة هي الاستبانة، تم استخدام معاملات

ألفا كرونباخ (0.743-0.929) لتأكيد موثوقية الأداة. لفحص الفرضيات الثلاث المقترحة، تم تطبيق تحليل المسار، وتوصلت الدراسة الى عدة استنتاجات أهمها أن التأثير المباشر لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية إيجابي، فضلاً عن ذلك، توسط التمكين النفسي بشكل كبير وإيجابي في العلاقة بين رأس المال النفسي والمسؤولية الاجتماعية، تجدر الإشارة إلى أن الآثار المباشرة وغير المباشرة لرأس المال النفسي على المسؤولية الاجتماعية كبيرة وأن مؤشرات اللياقة البدنية للنموذج كانت مرضية.

## ٢. الدراسات المتعلقة باليقظة الذهنية:

أ. دراسة (مهدي والحدراوي، ٢٠٢٣):

القيادة الواعية وأثرها في تحقيق اليقظة الذهنية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي جامعة

الفرات الأوسط التقنية - في محافظة النجف الأشرف

تهدف الدراسة إلى معرفة أهمية القيادة الواعية وأثرها في تحقيق اليقظة الذهنية، وذلك كمحاولة لردم الفجوة المعرفية في تفسير طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، تم اختيار جامعة الفرات الأوسط في النجف الأشرف كميدان للبحث، وتم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي للحصول على البيانات، إذ تم استعمال طريقة المسح الشامل وكانت عينة البحث مكونة من (118) من موظفي جامعة الفرات الأوسط في النجف الأشرف، وكانت أداة البحث الرئيسية هي الاستبيان، بينما البرنامج الإحصائي المستخدم في تحليل بيانات الاستبيان هو الحزمة الإحصائية (SPSS) وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات أهمها إن هنالك ضعف في تطبيق القيادة الواعية في جامعة الفرات الأوسط في محافظة النجف الأشرف، كما أن العلاقة بين القيادة الواعية و اليقظة الذهنية هي علاقة ايجابية.

ب. دراسة (عبدالله، ٢٠١٣):

اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة

تهدف الدراسة أهمية تطبيق اليقظة الذهنية بأبعادها (التمييز اليقظ، التوجه نحو الحاضر، الوعي بوجهات النظر المتعددة، الانفتاح على الجديد) في جامعة ديالى (كلية التربية الإصمعي وكلية التربية الرازي للصفوف المنتهية) وكانت عينة البحث عشوائية بعدد (500) طالب وطالبة، تم الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون والاختبار التثنائي لعينة واحدة وتحليل التباين التثنائي، وتوصل البحث إلى عدة استنتاجات من أهمها أن مستوى اليقظة الذهنية كان مرتفعاً لدى طلبة الجامعة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير العامل الاجتماعي (الذكور - الإناث) ولصالح الذكور.

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، تمكن الباحثان من تعزيز إدراكهم حول بمتغيرات البحث ومعرفة آخر الجهود العلمية لرأس المال النفسي واليقظة الذهنية والاستفادة من هذه الجهود في إثراء المحور النظري لبحثنا الحالي، كما عززت الجهود العلمية السابقة الجانب الميداني للبحث من حيث تشكيل مقياس البحث والتعرف على أفضل الوسائل الإحصائية التي نعتمدها في تحليل بيانات البحث من أجل وضع عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي تفيد المنظمات المبحوثة في هذا المجال والتي يمكن تعميمها فيما بعد على منظمات القطاع الحكومي أو الخاص على حدٍ سواء.



**المحور الثاني: الإطار النظري:****أولاً: مفهوم رأس المال النفسي:****١. مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital:**

يعد رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً في إطار مدخل السلوك التنظيمي الايجابي (الرشيدي، ٢٠٢٣: ٣٩٤) بدأ مصطلح رأس المال النفسي بالبروز أول مرة عام (١٩٩٧) في بعض الوثائق العلوم الاقتصادية والاجتماعية، بالاستناد إلى دراسة احترام الذات التي قام بها (Rosen & Darity) وهم علماء في علم النفس (Kariri & Radwan,2023:3)، إلا أن البداية الفعلية لاستخدام مفهوم رأس المال النفسي بدأت مع بداية القرن الواحد والعشرين حين دعا الباحث (Seligman عام ٢٠٠٢) إلى التحول من المدخل التقليدي لدراسة الجوانب النفسية للعاملين الذي يركز على دراسة جوانب الضعف والخلل الوظيفي إلى التركيز على الجوانب الايجابية المرتبطة بعلم النفس الايجابي (متولي، ٢٠٢١: ١٩٦١)، ووصف الاقتصادي (Veum) رأس المال النفسي بأنه يدل على بعض الخصائص والمميزات التي تؤثر تأثيراً ايجابياً في الفرد وإنتاجيته والدافعية لديه ومواقفه اتجاه العمل الذي يمارسه، ويقول (Luthans,2004) إن رأس المال النفسي يتجاوز رأس المال التقليدي (الاجتماعي والبشري)، إذ يمكن الأفراد من خلاله الحصول على الميزة التنافسية (علي وآخرون، ٢٠٢١: ١٦٨)، ووصف (Sarwar,et.al.,2017:6) بأنه أفضل حالة نفسية للأكاديمي الناجح في بيئة العمل، مما يؤدي دوراً بارزاً في تحقيق أهدافه، واتفق كل من (Gu,2016:22) و(الحارثي، ٢٠٢٠: ١١٩٩) على تعريفه بأنه حالة أكاديمية نفسية تتصف بالإيجابية بشكل متنامي، التي تتميز بالتفاؤل والكفاءة الذاتية، والمرنة والأمل التي يتميز بها الأكاديمي عن غيره. كما ويعرف قاموس اكسفورد (Oxford Dictionary) مفهوم رأس المال النفسي على أنه موارد داخلية يمتلكها الفرد التي من خلالها يتم التعامل مع الضغوط والتحديات، وتؤثر تلك الموارد على قدرته الفرد في التكيف وتحقيق النجاح (عبدالعزيز وعبدالحليم، ٢٠٢٣: ٤١٣).

ومن خلال ذلك يمكن بيان أهم المرتكزات التي يجب توفرها في مفهوم رأس المال النفسي التي وضحتها كل من (Erkutlu,2014:1150) (Purwanto,et.al.,2021:4) أ. عمل إشارة إيجابية (تفاؤل) حول النجاح في الوقت الحاضر وفي المستقبل.  
ب. امتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتحمل وبذل الجهد للنجاح في المهام المعقدة.  
ت. عندما تواجه الأفراد بعض المشاكل والصعاب، فإنهم يحافظون على أنفسهم ولا يرجعون إلى الوراء وحتى إلى ما هو أبعد من ذلك (المرونة) لتحقيق التميز والنجاح.  
ث. المثابرة في انجاز الأهداف، وعند الضرورة، إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل النجاح والاستمرار.

وأشار كل من (Koperski,2017:3) و(عنزي وإبراهيم، ٢٠١٢: ٧) إليه على أنه امتداد للموارد الأكثر شهرة مثل رأس المال الاقتصادي (ما لديك من الموجودات والتمويل)، ورأس المال البشري (ما تعرفه من معارف ومهارات وخبرات وأفكار)، ورأس المال الاجتماعي (من تعرفه وتمثل بالعلاقات الاجتماعية والاتصالات)، ويتكون من أنت وما يمكنك أن تصبح (رأس المال النفسي تمثل بالمرونة والأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل).

وعلى هذا الأساس، يرى الباحثان إن رأس المال النفسي وهو عبارة عن موارد نفسية ايجابية للفرد تمكنه من معرفة نفسه جيداً لتحقيق الاتزان الانفعالي في العمل الوظيفي وبالتالي تعزيز الأداء العالي في المنظمة.

## ٢. أهمية رأس المال النفسي:

تكمن أهمية رأس المال النفسي في التقليل من مستوى الاحتراق (الإرهاق) النفسي والجسدي للأكاديمي ويساعد على الحد من الآثار المترتبة والمتمثلة في تقليل التكاليف الإضافية التي تتحملها الجامعات، وتركز العديد من الجامعات على تطوير رأس مال موظفيها باعتبارهم أحد أهم العوامل التي ترفع من مستوى إنتاجيتهم المؤسسية وتدعم ميزتها التنافسية (Nafei,2015:50). وتبرز أهمية رأس المال النفسي بتركزه على نقاط القوة الشخصية والصفات الإيجابية للأكاديمي التي تؤدي الى تحسين الأداء الفردي والجامعي، ويشكل رأس المال النفسي في الجامعات قوة بارزة في تحسين وتعزيز ادائها (السلمتي وآخرون، ٢٠١٨: ٢٢١).

ويرى (Burhanuddin,2019:137) رأس المال النفسي بأنه يحسن قيمة رأس المال البشري (معرفة الأفراد ومهاراتهم) ورأس المال الاجتماعي (شبكة العلاقات فيما بينهم)، وبالتالي قادر على تقليل التحديات في الجامعات من خلال الاعتماد على المتغيرات النفسية الإيجابية مثل الأمل والكفاءة الذاتية، وأن رأس المال النفسي له روابط إيجابية مع بيئة عمل الأكاديمي والمتغيرات الجامعية الأخرى، وأن رأس المال النفسي يؤدي دوراً مهماً في مكافحة التحديات داخل الجامعات وكذلك تعزيز كفاءات الأكاديميين فيها.

كما تبرز أهمية رأس المال النفسي من خلال ما ذكره كلا من (Newman,et.al.,2014: 120-138) و(ناصر وعبدالحسين، ٢٠١٨: ٤١٧) وهي:

أ. الاستثمار طويل الاجل الذي يمكن الجامعات من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.  
ب. يكسب رأس المال النفسي أهمية كبيرة من خلال الاثر الذي يؤديه في سلوكيات الكادر الأكاديمي في بيئة العمل الخاصة بهم، ويبرز ذلك من خلال عدة اتجاهات أهمها (المناخ التنظيمي الإيجابي، التعاون بين الكادر الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، السعادة في العمل، والرضا الوظيفي).

ت. الأكاديميون الذي يمتلك رأس مال نفسي مرتفع لديهم توقعات ووجهات نظر إيجابية حول التوجهات والنتائج المستقبلية ويمتلكون زيادة في قدراتهم وإمكانياتهم في التعامل مع مختلف التحديات والمشكلات التي تواجههم في العمل.

أما على المستوى الفردي والمنظمي فتبرز أهمية رأس المال النفسي بالآتي: (خوين، ٢٠١٧: ٤٣٥) و(عبد الله، ٢٠٢١: ١٧٠)

أ. على المستوى الفردي: ويتمثل بدعم الأداء الوظيفي، وتحقيق السعادة والرفاهية، ودعم الابداع والابتكار، ويقلل الإرهاق الوظيفي ونيته ترك العمل ومعدلات الدوران والغياب لدى الأكاديمي.  
ب. على مستوى المنظمة: ويتمثل بتحقيق الكفاءة التنظيمية، والثقة التنظيمية، والابداع التنظيمي، ويعزز القوة التنظيمية، والحد من التهكم التنظيمي، وتعزيز سلوكيات المواطنة الاكاديمية.

## ٣. أبعاد رأس المال النفسي:

أجمع العديد من الباحثين في حقل السلوك التنظيمي على تضمين مفهوم رأس المال النفسي أربعة أبعاد ايجابية تجسد ميول الفرد، لأن يكون محفزاً نحو تحقيق الأهداف، إذ تعد الأبعاد التي

وضعها (Luthans) التي تشمل (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) هي الأكثر استخداماً في البحوث العلمية (بيد، ٢٠٢٢: ٢٥)، وعلى هذا الأساس اعتمد الباحثان على هذه الأبعاد كأساس لقياس متغير رأس المال النفسي، وهي: (Kariri & Radwan,2023)

**أ. الكفاءة الذاتية:**

وتعني ثقة الشخص في قدراته ومهارته المعرفية التي يمتلكها وتساعد في الاستعداد وكيفية التعامل مع مهمة معينة بفعالية وافتتام الفرصة والنجاح في انجاز المهام الصعبة (Sapyaprapa,2013:394)، من أهم مصادرها التي أشار إليها (Lunenburg,2011:2) هي:

- الخبرة غير المباشرة: عن طريق رؤية الأكاديميين الناجحين ومحاولة تقليدهم في اتباع الخطوات نفسها التي أدت إلى نجاحهم.
- الاقناع الاجتماعي: اقناع الأكاديمي بأن لديهم القدرة على النجاح في انجاز المهام الموكلة إليهم تعد من أفضل الوسائل التي يتبعها القادة لاقتناعهم.
- الأداء السابق: أحد مصادرها هو الاداء السابق، إذ الأكاديمي الذي ينجح في أداء مهام سابقة متعلقة بالوظيفة تزيد الثقة لديه في انجاز الاعمال المتماثلة في المستقبل.
- استجابات نفسية: عندما يضع الأكاديميين أهدافاً صعبة يريدون الوصول إليها فهذا يقودهم الى تقديم مستوى أعلى من الكفاءة لتحقيق الأهداف.

#### ب. الأمل:

هو المثابرة في تحقيق الأهداف، والقدرة على رؤية الفرص التي يمكن تحقيقها، ورفع آمال النجاح، على سبيل المثال، الاعتقاد بأن هناك طرقاً عدة للخروج من كل مشكلة (Matos,2021: 3123).

فإن الأمل هو "حالة تحفيزية إيجابية تستند إلى شعور مشتق بشكل تفاعلي بالنجاح". إنها إرادة الهدف المنشود (Snyder,2020) لبلوغ تلك الأهداف لأنه ينتبأ بالعقبات التي تحول دون تحقيق الأهداف المتوقعة والتي تعمل بطريقة مجتمعة ومتكررة لتوليد الأمل (Kappagoda,2014:2). ومن خصائص الأمل (Bailis & Chipperfield,2012:343) هي:

- المثابرة والجهد في انجاز المهام من أجل تحقيق الأهداف.
- المعرفة بالأمور الحيدة والسيئة التي تنشأ وذلك من خلال السعي المستمر للوصول للأهداف.
- وضع استراتيجية مرنة تسمح بالتكيف مع الظروف البيئية الداخلية والخارجية.

#### ت. التفاؤل:

هو قدرة الأكاديميين على خلق سمات إيجابية داخل أنفسهم لتحقيق النجاح في المهام الصعبة، والمتفائل هو شخص أو مفكر إيجابي يتوقع حدوث أشياء جيدة في حين يتوقع المتشائم حدوث أشياء سيئة (Koperski,2017:3).

وهناك نوعين للتفاؤل كما بينها (الدليمي، ٢٠١٦: ٣٥-٣٦):

- التفاؤل الواقعي: يتمثل بالحفاظ على النظرة الإيجابية للأمور الحالية والمستقبلية، وعدم التركيز على الأمور السلبية والأمور التي حدثت في الماضي.
- التفاؤل غير الواقعي: هو عكس النوع الأول فهو غض النظر عن الأمور والمعلومات والتي لا يرد الأكاديمي الاحتفاظ بها أو استنكارها.

### ث. المرونة:

هي قدرة الفرد في التغلب على تحديات الحياة، إذ عندما يواجه الأكاديمي مشكلات مختلفة يكون الأكاديمي قادراً على حلها، واجراء التغييرات وتحقيق النجاح (Purwanto, et.al., 2021: 4).

والمرونة تعرف بأنها "القدرة النفسية الإيجابية على الارتداد، و"الارتداد" من الشدائد، وعدم اليقين، والصراع، والفشل، أو حتى التغيير الإيجابي، والتقدم، وزيادة المسؤولية". بناءً على هذا التعريف، يمكن استنتاج أن المرونة هي قوة إيجابية يمكن استخدامها لمواجهة الأحداث السلبية وكذلك الأحداث الإيجابية المتطرفة (Staples, 2014: 1).

### ثانياً: اليقظة الذهنية:

#### ١. مفهوم اليقظة الذهنية Mindfulness:

اليقظة كلمة مشتقة من (saty) ومعناها الوعي والانتباه، واستخدام هذا المصطلح للإشارة الى الوعي النفسي وتعزيز الوعي بالذات وطريقة استعمال المعلومات والاحتفاظ بها، وتمثل حالة من الاستقلالية والحرية النفسية التي تحصل للفرد عندما يبقى الانتباه مرناً ودون الارتباط بأي نقطة محددة (Hayes & Davis, 2011: 198) بدأ الاهتمام بمفهوم اليقظة الذهنية في بداية السبعينيات من القرن العشرين وقامت كل من (Langer & Ebelson) بدراسة هذا المفهوم في ضمن تخصص علم النفس الاجتماعي، وذلك عن طريق دراسة السلوك النصي للتفاعلات الاجتماعية المقصود به بأن الأكاديميين لديهم أشياء ونصوصاً خاصة بعقولهم يمارسوها من خلال التفاعلات الاجتماعية (مهدي والحدراوي، ٢٠٢٣: ٣٠٤). وتشير اليقظة إلى القدرة على الحفاظ والانتباه على مدى فترات زمنية أطول (مثل مواقف القيادة لمسافات طويلة أو العمل في خط التجميع أو مراقبة شاشة الكمبيوتر) (Mohammadpour, et.al., 2018: 264). واليقظة الذهنية هي أي وظيفة تتعلق بالعقل، مثل الوعي والإدراك والخيال والتفكير (Srivastava, 1986)، فاليقظة الذهنية هي السمة العقلية للشخص السريع واليقظ (Rani, 2016: 198) وعرفها (حسين والثلاث، ٢٠٢٠: ٣٥٤) بأنه درجة وعي وإدراك الأكاديمي بالمهارات والخبرات الموجودة في اللحظة التي حدث بها دون إصدار الأحكام وانه حالة يمكن القيام بها من خلال ممارسات ونشاطات متمثلة بالتفكير والتأمل. وعرفها (شعيب، ٢٠٢٠: ٧٤) بأنه حالة الأكاديمي الشعورية للجوانب المعرفية والأفكار التي تدور بداخله وتساعد على التفكير الجيد. كما عرفها (Langer, 1992) بأنها حالة وعي من الإدراك الحسي تترك الفرد متفتحاً ومطلع على كل ما هو جديد (الضبياني، ٢٠٢١: ١٣٨).

ومن خصائص الأكاديميين المتيقظين ذهنياً التي حددها (Kabat-Zain, 1990) وأشار إليها كل من (بولفحة وأبو بلال، ٢٠٢٠: ٢١) و(الذهبي، ٢٠٢١: ٢٩٢) و(مجيد، ٢٠١٩: ٢٠١٥):

- أ. **الثقة:** المقصود بها ثقة الأكاديمي بنفسه وزملائه وإدراكه وانفعالاته.
- ب. **الانفتاح:** ويقصد به أن الأكاديمي يكون منيقظاً عقلياً للأشياء كما لو شاهدها أو حصلت أول مرة.
- ت. **اللطف:** ان الأكاديمي يتصف بانه شخص متيقظ عقلياً لكونه محبوباً ومتسامحاً.
- ث. **التعاطف:** شخص متعاطف ويفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة.
- ج. **القبول:** ويقصد بها فهم الأكاديمي للحاضر وتقبله أن يكون أكثر فاعلية في الاستجابة لظروف العمل.
- ح. **اللاحكم:** المقصود بها الملاحظة المستمدة من اللحظة دون تقويم أو تصنيف.

مما سبق، يعرف الباحثان اليقظة الذهنية على انها نهج نفسي وفكري نشط يتميز به العقل البشري عن عمد لمواجهة اللحظات الحالية التي تتطلب رد فعل سريع.

## ٢. أهمية اليقظة الذهنية:

تكمن أهمية اليقظة الذهنية بالنقاط الآتية التي أشار إليها كل من (Weissbecker, et.al., 2002:299) و(الحربي، ٢٠٢١: ٨):

- أ. تساعد على تقليل أعراض الضغوط النفسية التي تواجه الأكاديمي، وتحسين جودة حياة العمل وتحسن الحالة المزاجية للأكاديمي.
- ب. تسهم في زيادة الإبداع، وتخفف من الإرهاق النفسي، وتحسن ردة فعل الأكاديمي تجاه الأفكار والعواطف، وتزيد من ثقة الأكاديمي بنفسه.
- ت. تسهم في زيادة الوعي للأكاديمي لحظة بلحظة، وتسهل الانفتاح على التجارب والخبرات، وتعزز الإحساس بالحياة، ومواجهه المزيد من الضغوط وقدر الأكاديمي على التكيف مع هذا الضغوط.

وهناك نقاط أخرى توضح أهمية اليقظة الذهنية كما بينها كل من (Davis & Hayes, 2011:198) و(أبو غنيم، ٢٠٢٢: ١٧٠):

- أ. تعزيز العلاقات الإيجابية بين الأكاديميين: المقصود به الرضا والسعادة في العلاقات فيما بينهم وامتلاكهم مهارة التواصل الجيدة والقدرة على حل الصراعات والمشكلات التي تواجههم وحسن التعامل ويكون ذلك من خلال العلاقات الشخصية الجيدة بينهم.
- ب. تعزيز المرونة: إذ تسهم اليقظة الذهنية في تعزيز المرونة وذلك من خلال التكيف مع المواقف والضغوط المختلفة التي تواجه الجامعة.

وهناك نقاط أخرى توضح أهمية اليقظة الذهنية كما بينتها (كوثر، ٢٠١٩: ٢٨-٢٩):

- أ. التغيير المعرفي: ويقصد به تغيير الأكاديمي من نمطها وافكارها اتجاه نفسه.
- ب. التنظيم العاطفي: القدرة على تهيئة الدماغ من خلال تعزيز الوعي وتقليل الانتكاسات عن طريق التفرقة بين النشاطات المعرفية وتعزيز قدرة التركيز.
- ت. إدارة الذات: هو وعي الأكاديمي الذاتي بالمشكلة والتأقلم والتدريب على ذلك، لتتصبح لديه القدرة بسهولة لتجنب المشكلات في الوقت الحاضر والمستقبل.
- ث. الاسترخاء: أن يكون الأكاديمي يتمتع بالأمل والاسترخاء في انجاز المهام.
- ج. القبول: قدرة الأكاديمي في تقبل الأفكار والاحاسيس الجسمية والادراكات والحالة العاطفية وتقبل الالم دون الهروب منها أو تجنبها.

## ٣. أبعاد اليقظة الذهنية:

يعد (Langer, et.al., 1989:950) أول من كتب في مفهوم اليقظة الذهنية وتم تقسيمها على أربعة أبعاد التي سنطرق إليها في أدناه: (عبدالله، ٢٠١٣: ٣٤٣)

- أ. التميز اليقظ: ويقصد به درجة تطوير الأكاديمي لأفكارها الجديدة عن طريق النظر إلى الأشياء، فالأكاديميين اليقظون يظهرون عندما يكون لديهم تميز وإبداع ويتولد لديهم أفكار جديدة، فالأكاديميون الغافلون فهم يعتمدون على الافكار القديمة دون أن يحاولوا تميز للأمور الحديثة والجديدة (مجيد، ٢٠١٩: ٢٠١٦-٢١٧) وعندما يكون الانتباه محور عملية التعليم المستند الى تحفيز العقل في استقبال المعلومات الجديدة بأساليب غير متكررة أو محددة فإنه سيرتقي بتفكير

الأكاديميين ويضمن استخدام أساليب أفضل لأداء مهامهم زيادة على أن التحفيز يساهم ويساعدهم في عملية التذكير (Delizonna,2009:63).

**ب. التوجه نحو الحاضر:** بأنه درجة انشغال الأكاديمي واستغراقه في موقف معين يدركه أنياً، فالأكاديمي يتمتع بحساسية للسياقات ومنتبه للأحداث ويتابع ويواكب التطورات المتعلقة بالأحداث ويكون على علم ودراية بالتطبيقات الجديدة وتطبيقها وانتقائها لهذه التطبيقات بعيداً عن شواغل الماضي والمستقبل (المعموري وعبد، ٢٠١٨: ٣).

ويقصد به مدى توجه الأكاديمي وانشغاله فيما يحدث أو يصادفه في حياته من أحداث، فالأكاديميون الذين يتمتعون ويتصفون باليقظة تكون لديهم حساسية للبيئة المحيط بهم، فإنهم يكونون على وعي ومعرفة بالأحداث، ففي الثورة الحاصلة في برمجيات وتطبيقات الحاسوب يكون فيه الأكاديميون اليقظون ذهنياً منشغلين ويتميزون ويمتلكون المعرفة بالتطبيقات الجديدة وتطبيقاتها فيطبّقون، بصورة انتقائية لهذه التطبيقات الجديدة وبطريقة جيدة ومثالية (الشلوي، ٢٠١٨: ٦).

**ت. الوعي بوجهات النظر المتعددة:** يقصد به رؤية المواقف والأحداث من زوايا وجهات متعددة وليس التمسك بوجه نظر واحدة، أو وجهة واحدة، فعندما يصل الأكاديمي لحالة الإدراك والوعي بالأفكار تصبح لديه إمكانية تمييز كل فكرة على حدة ويتمكن من استيعاب هذه الأفكار جميعها بطريقة واعية منفتحة، وهذا بدوره يؤدي في النهاية إلى بناء فكرة أكثر منطقية (Sternberg,2000:24-25).

وإن الوعي والإدراك بوجهات النظر المتعددة والمختلفة يعني عدم أخذ الموقف من جانب واحد بل النظر إليه من أكثر من جانب وجه نظر متعددة، وعليه لا بد من تقييم كل وجهة نظر وتحديد أهميتها مما يتيح للأكاديمي رؤية أفضل وخيارات متاحة تمكنه من معالجة الموقف بطرق جديدة وحديثة ويجعله يمتلك أكثر من خيار وحل للمشكلات، فضلاً عن إجراء تحسينات وتعديلات على ما يقوم به ذلك بحسب وجهات النظر التي يراها صالحه ومناسبة له (كوثر، ٢٠١٩: ٣٢-٣٣).

**ث. الانفتاح على الجديد:** ويتمثل ذلك باستكشاف الأكاديمي للمثيرات والمميزات الجديدة فيتميز الأكاديميون المنفتحون بالفضول وحب الاستطلاع على كل الأمور والمعرفة بالتجريب والميل إلى الأفكار التي تتضمن تحدياً عقلياً وهؤلاء الأكاديميون اليقظون لا يفقدون تركيزهم على المثيرات الموجودة خارج نطاق المهمة التي يقومون بها في الوقت نفسه هم يولون اهتمامهم إلى المهمة التي في متناول أيديهم (الذهبي، ٢٠٢١: ٢٩٤).

هو إحساس الأكاديمي ومعرفته بالميراث الجديدة والتفاعل معها ومن مميزات الأكاديميين الذين يتميزون يتصفون بالانفتاح وحب الاستطلاع (بولفعة وأبو بلال، ٢٠٢٠: ٢٣). والتعرف على الأشياء وعملها ولاسيما عندما يتعلق الأمر بالأفكار التي فيها تتحدى لتفكيرهم والانفتاح الجديد لا يقصد به المخاطرة ففي الوقت الذي يكون الأكاديمي منفتحاً على الطريق الجديدة يكون في الوقت نفسه على وعي بعواقب سلوكه فلا يخاطر أو يجازف لأن سلوكه اليقظ يقيم ويحدد الأمور بشكل جيد وفي الوقت المناسب (Swanson & Ramiller,2004:556-555).

#### ٤. العلاقة بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية:

إن الفرد الذي يمتلك رصيد جيد من رأس المال النفسي حتماً سيملك مقومات النجاح، إذ سيتصرف كعضو فعال في بيئته المحيطة من أجل تحقيق أهدافه، ويتحقق ذلك من خلال التقييم (٤٤)

الإيجابي للظروف المحيطة به وانفتاح ذهنه للحاضر والمستقبل، إذ يضع الفرد النجاح صوب عينيه ومن ثم يتحدى الضغوط ويبدل قصارى جهده لتحقيق أهدافه (Kamei, et al., 2018:206)، كما يهدف رأس المال النفسي إلى تحسين وتطوير قدرات الأفراد العاملين داخل منظماتهم من خلال تطوير نظرتهم إلى بيئتهم من خلال الأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) (متولي، ٢٠٢١: ١٩٥٦).

ويرى الباحثان إن اهتمام القيادات بتعزيز مفهوم رأس المال النفسي سوف يولد انسجام عالي بين الأفراد، مما يولد التزام نحو تحقيق الأهداف لإحساس الأفراد باهتمام القيادات بهم وبرفاهيتهم النفسية، وهذا بدوره سينعكس بشكل إيجابي على ذهنية الأفراد وتيقظهم للعمل بجد، كما يرى الباحثان أن مفهومي رأس المال النفسي واليقظة الذهنية يلتقيان في نفس المصعب وهو علم النفس الإيجابي أو السلوك التنظيمي الإيجابي.

### المحور الثالث: الجانب العملي للبحث:

في هذا المحور يحاول الباحثان تفسير ومناقشة نتائج الجانب الإحصائي للبحث للتعرف على واقع رأس المال النفسي واليقظة الذهنية لدى عينة البحث في جامعة الفلوجة ومعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث بالاستناد على المعلومات التي تم جمعها من الاستبانة الموزعة على أفراد عينة البحث وكما في الفقرات الآتية:

#### أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث:

##### ١. وصف وتشخيص آراء عينة البحث حول متغير (رأس المال النفسي):

تشير نتائج الجدول (2) الذي يوضح الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمتغير (رأس المال النفسي)، إذ أن أكثر إجابات الأكاديميين المبحوثين كانت آراؤهم مؤيدة للفقرات الخاصة بمتغير (رأس المال النفسي)، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي الموضحة في الجدول، وهذا بدوره يدل على أهمية رأس المال النفسي لدى الكادر الأكاديمي العامل في الجامعة والدور الذي يؤديه رأس المال النفسي في شعورهم بتفاؤل وامتلاكهم المرونة في التعامل مع المواقف المختلفة وبالتفاؤل بالأحداث المستقبلية وامتلاكهم الكفاءة في إنجاز المهام، وقد سجل بعد الأمل أعلى نسبة اتفاق بين أفراد العينة بوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.8) ومعامل اختلاف (19.57%)، وهذا يدل على امتلاك منتسبيها القدرة والمثابرة في تحقيق أهدافها، وسجل بعد التفاؤل أقل نسبة اتفاق بين أفراد العينة المبحوثة بوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.84)، ومعامل اختلاف (21.20%) ويشير إلى عدم امتلاك منتسبيها التفاؤل الكافي الذي يدفعهم في خلق سمات وأمور إيجابية جيد في وجدانهم لتحقيق النجاح في إنجاز المهام الصعبة، بينما أقل فقرة من فقرات جاءت الفقرة (4 و 12) لأنها حصلت على أقل أوسط حسابية (3.84) مقارنة بالفقرات الأخرى، وهذه الفقرات (لدى العاملين الثقة بأنفسهم عند طرح أفكارهم للقادة) و(يؤمن الأكاديميين بأن لكل مشكلة حل)، إذ بلغ انحرافهم (0.91 و 1.01) على التوالي ومعامل اختلافهم (23.69%) على التوالي، وهذا يشير إلى عدم امتلاك عاملها الثقة بأنفسهم عند طرح أفكارهم لدى مسؤوليهم، وعدم امتلاكهم اليقين الكافي بأن لكل مشكل حل.

الجدول (2) تحليل آراء عينة البحث لمتغير رأس المال النفسي n=50

ت	الفقرات الكفاءة الذاتية 1-4، الأمل 5-8، التفاؤل 9-12، المرونة 13-16	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
1	يمتلك الموظفون القدرة والثقة العالية بأنفسهم للعمل تحت الضغط والظروف الصعبة.	4.20	0.69	16.42%	1
2	يشعر الأكاديميين بان لديهم ثقة عالية بإمكانيتهم التي تحقيق أهداف عملهم.	4.00	0.67	16.75%	2
3	تسهم الإنجازات التي يحقها الأكاديمي في تحقيق أهداف العمل.	4.14	0.72	17.39%	3
4	يمتلك العاملون في الجامعة الثقة بأنفسهم عند طرح أفكارهم للقادة.	3.84	0.91	23.69%	4
المجموع					
		4.04	0.74	18.56%	
5	يمتلك الأكاديميين الاحساس والادراك العالي في تحقيق أهداف جامعتهم.	4.16	0.73	17.54%	1
6	يسعى العاملون في الجامعة الى تحقيق أهداف عملهم.	4.10	0.78	19.02%	2
7	يضع العاملون في الجامعة أهدافاً وخططاً ويكثرون على تحقيق ذلك.	4.10	0.81	19.75%	3
8	يضع الموظفون في الجامعة العديد من البدائل والسيناريوهات لتحقيق أهداف عملهم.	4.00	0.88	22%	4
المجموع					
		4.096	0.8	19.57%	
9	يقيم الأكاديميين أنفسهم بأنهم ناجحين في انجاز أعمالهم.	4.24	0.77	18.16%	2
10	يركز العاملون في الجامعات على صفاتهم الإيجابية.	4.14	0.70	16.90%	1
11	يشعر الموظفون بالتفاؤل بما سيحدث مستقبلاً للجامعة.	3.88	0.91	23.45%	2
12	يؤمن الأكاديميين بان لكل مشكل حل.	3.84	1.01	26.30%	4
المجموع					
		4.02	0.84	21.20%	
13	يسعى العاملون في الجامعة الى التكيف مع الظروف الصعبة.	4.22	0.73	17.29%	1
14	يمتلك الأكاديميين إمكانية التعامل مع الصعوبات التي تواجه الجامعة.	4.04	0.87	21.53%	2
15	إمكانية التعامل بطرق مختلفة ومتنوعة مع الأحداث.	3.98	0.86	21.60%	3
16	إمكانية التعامل بإيجابية مع سلوكيات الأكاديميين وخاصة السلوكيات السلبية.	3.92	1.00	25.51%	4
المجموع					
		4.04	0.86	21.48%	
الوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لرأس المال النفسي					
		4.05	0.81		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

## ٢. وتشخيص آراء عينة البحث حول متغير (اليقظة الذهنية):

توضح نتائج الجدول (3) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمتغير (اليقظة الذهنية)، إذ أن أكثر إجابات الكادر الأكاديمي في الجامعة المبحوثة كانت آراؤهم مؤيدة للفقرات الخاصة بمتغير (اليقظة الذهنية) لكن أقل تأييد من متغير رأس المال النفسي، وهذا ما يؤكد الوسط الحسابي الموضحة في الجدول (3)، وهذا بدوره يشير على أهمية اليقظة الذهنية لدى الأكاديميين العاملين في الجامعة والدور البارز لها في جامعة الفلوجة والدور الذي تؤديه اليقظة وما يمتلكها الكادر من وعي وإدراك وانتباه عالٍ، وقد جاء بعد التوجه نحو الحاضر بأعلى وسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.88) ومعامل اختلاف (21.85%) وهذا يدل على امتلاك الموظفين الحساسية الجيدة للأحداث المستقبلية ومواكبتهم للتغيرات الحاصلة في البيئة، وجاء بعد التميز اليقظ بأقل نسبة اتفاق وسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.88)، ومعامل اختلاف (22.86%) ويشير هذا الى عدم اهتمام ملاكها بتطوير أفكارهم لكي يصبحوا أكثر يقظة، وحصلت الفقرة (26) (يعمل الأكاديميون على تطور وتنمية مهاراتهم المعرفية عن طريق المصادر المتوفرة لديهم) بوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.73) ومعامل اختلاف (17.54%) في حين كانت أقل فقرتين



(15 و 25) هي (العاملين في الجامعة لديهم القدرة على التنبؤ) و(يتشاور زملاء مع بعضهم البعض في الرأي لمواجهة الاحداث والمشاكل) لأن هاتين الفقرتين جاءتا بأقل وسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.85) و(0.92) على التوالي، وبمعامل اختلاف (22.36%) و(24.62%) على التوالي.

الجدول (3) تحليل آراء عينة البحث لمتغير اليقظة الذهنية n=50

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية
17	التميز اليقظة 17-20، التوجه نحو الحاضر 21-24، الوعي بوجهات النظر 25-28، الانفتاح على الجديد 29-32	4.08	0.80	19.60%	1
18	يعتمد الأكاديميون على خبراتهم السابقة للتصدي للمشكلات المتشابهة التي تحصل في المستقبل.	3.80	0.85	22.36%	3
19	لدى الأكاديميين القدرة على التنبؤ بالأحداث المستقبلية.	3.86	0.80	20.72%	2
20	لدى الأكاديميين القدرة على الحكم على أفكار زملائهم اذ كانت جيدة ام لا.	3.82	1.10	28.79%	4
	يتمتع الموظفون بطرح الأفكار الجدية التي تفيد جامعتهم.	3.89	0.88	22.86%	
	المجموع	4.02	0.99	24.62%	3
21	ينجز الموظفون وظائفهم وواجباتهم بكل دقة وتركيز.	4.02	0.99	24.62%	4
22	يسعى الأكاديميين الى قيام بالعديد من الأمور في ان واحد.	4.04	0.75	18.56%	1
23	يشغل الموظفون جزءاً من تفكيرهم العمل الذين يقومون به.	4.08	0.80	19.60%	2
24	يصب الأكاديميين الشرود الذهني دون ان يشعرون بذلك.	4.04	0.88	21.85%	
	المجموع	3.80	0.92	24.21%	4
25	يتشاور الأكاديميين مع بعضهم في الراي لحل المشاكل التي تواجه الجامعة.	4.16	0.73	17.54%	1
26	يعمل الأكاديميون على تنمية وتطوير مهارتهم المعرفية من المصادر المتوفرة والمتاحة لديهم.	4.00	0.85	21.25%	2
27	يحكم الموظفين في الجامعة على أهمية الأشياء من خلال خبرتهم.	3.98	0.95	23.86%	3
28	يعتمد العاملون في الجامعة على أكثر من طريقة لحل المشكلات التي تواجههم.	3.98	0.86	21.71%	
	المجموع	3.82	0.96	25.13%	3
29	يرغب الأكاديميين في تجربة كل ما هو جديد.	4.08	0.82	20.09%	1
30	يشعر الأكاديميين بقلق من أي أمور جديد تحدث لديهم في العمل.	3.92	0.89	22.70%	2
31	يسعى الأكاديميين الى معرفة ما يدور حولهم لحظة بلحظة.	3.84	0.99	25.78%	4
32	يسعى الموظفون الى معرفة الأمور التي تثير انتباه زملائهم.	3.91	0.91	23.42%	
	المجموع	3.95	0.88		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

### ثانياً: اختبار فرضيات البحث:

#### 1. اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توضح هذا النقطة علاقة الارتباط بين المتغير التفسيري (رأس المال النفسي) والمتغير المستجيب (اليقظة الذهنية) وبالاعتماد على مصفوفة معامل الارتباط لبيرسون، إذ يبين الجدول (4) على وجود علاقة ارتباط بين (رأس المال النفسي) و(اليقظة الذهنية) بقيمة ارتباط بلغت (0.814) ولذلك يتم قبول الفرضية الأولى (توجد علاقة ارتباط بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في الجامعة قيد البحث). أما الفرضيات الفرعية الرئيسية المنبثقة من الفرضية الأولى سيتم توضيحها من خلال الجدول (5).

الجدول (4) علاقة الارتباط بين رأس المال بأبعاده النفسي واليقظة الذهنية بأبعادها

N	اليقظة الذهنية		المتغير المستجيب
	Sig	R	المتغير التفسيري
50	0.000	0.814**	رأس المال النفسي

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

الجدول (5) علاقة الارتباط الفرعية بين رأس المال النفسي بأبعاده واليقظة الذهنية n50

القرار	اليقظة الذهنية		المتغير المستجيب
	Sig	R	المتغير التفسيري
1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الكفاءة الذاتية واليقظة الذهنية.			
قبول الفرضية	0.000	0.663**	الكفاءة الذاتية
2. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الامل واليقظة الذهنية.			
قبول الفرضية	0.000	0.755*	الامل
3. توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفاؤل واليقظة الذهنية.			
قبول الفرضية	0.000	0.754**	التفاؤل
4. توجد علاقة ارتباط معنوية بين المرونة واليقظة الذهنية.			
قبول الفرضية	0.000	0.710**	المرونة

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

من الجدول أعلاه تبين انه سيم قبول جميع الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية الأولى، إذ بلغ الارتباط بين بعد الكفاءة الذاتية ومتغير اليقظة الذهنية ( $0.663^{**}$ )، وهذا يشير الى الدور الذي تلعبه الكفاءة الذاتية في تحقيق التميز اليقظ للجامعة، وبلغ الارتباط بين بعد الامل ومتغير اليقظة الذهنية ( $0.755$ ) وهذا يشر الى ان الامل له ارتباط في تحقيق الجامعة أهدافها وامتلاكها النظرات المستقبلية التي تساعد في تحقيق اليقظة الذهنية لم يتميز بها الكادر الاكاديمي من أمل، وبلغ الارتباط بين بعد التفاؤل واليقظة الذهنية ( $0.754$ ) وهذا بدوره يدل على ان التفاؤل له دور بارز في امتلاك الجامعة وجهات نظر متعددة تساعد في تحقيق الاستقرار والبقاء في مكانة متميزة، وبلغ الارتباط بين بعد المرونة واليقظة الذهنية ( $0.710$ ) وهذا يدل على أهمية المرونة ودرها بالنسبة للجامعة من خلال وضع خطط مرنة قابلة للتغير تسهم في انفتاح الجامعة على كل ما هو جديد.

## ٢. اختبار فرضية التأثير الرئيسية والفرعية:

يبين الجدول (6) نتائج تحليل تأثير المتغير التفسيري (رأس المال النفسي) في المتغير المستجيب (اليقظة الذهنية) إذ يلاحظ من نتائج تأثير رأس المال النفسي تأثيراً معنوياً في اليقظة الذهنية، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة ( $94.194$ ) وهي اكبر من قيمتها الجدولية ( $4.04$ )، وهذا يشير على وجود علاقة تأثير لرأس المال النفسي على اليقظة الذهنية، عند مستوى دلالة اقل من ( $0.05$ ) وبلغت قيمة ( $R^2$ ) ( $0.662$ ) وهذا يدل على ان رأس المال النفسي يفسر ما نسبته ( $66\%$ ) من التغيرات الخاصة في اليقظة الذهنية والنسبة المتبقية ( $34\%$ ) من التباين غير مفسر بفعل عوامل أخرى غير داخلية في نموذج الانحدار الخاص بهذا المتغير، ام قيمة (B) قد بلغت ( $0.814$ ) وهذا يدل على ان التغير في رأس المال النفسي لوحدة الواحدة يؤدي الى التغير في اليقظة الذهنية

بمقدار (81.4)، أما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05) وهذا يبرر معنوية نموذج الانحدار المعتمدة، وهذا يشير الى قبول الفرضية الثانية الرئيسية التي تنص (توجد علاقة تأثير معنوية لرأس المال النفسي في اليقظة الذهنية).

الجدول (6) علاقة تأثير رأس المال النفسي في اليقظة الذهنية

المتغير	اليقظة الذهنية Y							
	القرار	Sig	T	F	R <sup>2</sup>	Beta	Constant	
							B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
رأس المال النفسي X	قبول الفرضية	0.000	9.705	94.194	0.662	0.814	0.875	0.090

قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = 4.04 N=50

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

أما اختبار الفرضيات الفرعية سيتم بيانها في الجدول (7) كما هو مبين في أدناه:

الجدول (7) علاقة التأثير الفرعية بين أبعاد رأس المال النفسي واليقظة الذهنية

توجد علاقة تأثير معنوية للكفاءة الذاتية في اليقظة الذهنية							
القرار	Sig	T	F	R <sup>2</sup>	Beta	Constant	
						B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
قبول الفرضية	0.000	6.135	37.643	0.440	0.663	0.124	0.762
توجد علاقة تأثير معنوية للأمل في اليقظة الذهنية							
القرار	Sig	T	F	R <sup>2</sup>	Beta	Constant	
						B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
قبول الفرضية	0.000	7.972	63.558	0.570	0.755	0.088	0.704
توجد علاقة تأثير معنوية للتفاؤل في اليقظة الذهنية							
القرار	Sig	T	F	R <sup>2</sup>	Beta	Constant	
						B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
قبول الفرضية	0.000	7.949	63.181	0.568	0.754	0.687	0.086
توجد علاقة تأثير معنوية للمرونة في اليقظة الذهنية							
القرار	Sig	T	F	R <sup>2</sup>	Beta	Constant	
						B <sub>1</sub>	B <sub>0</sub>
قبول الفرضية	0.000	6.981	48.735	0.504	0.710	0.089	0.620

قيمة F الجدولية بمعنوية (0.05) = 4.04 N=50

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج (SPSS V.25).

من خلال الجدول أعلاه تبين بأنه سيتم قبول جميع الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية، إذ بينت نتائج التحليل على ان بُعد الكفاءة الذاتية يؤثر تأثيراً معنوياً في اليقظة الذهنية، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (37.643) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (4.04)، وهذا يشير إلى تأثير بعد الكفاءة الذاتية في اليقظة الذهنية، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R<sup>2</sup>) بلغت (0.440) وهذا يدل على ان بعد الكفاءة الذاتية يفسر ما نسبته (44%) من التغيرات الخاصة في اليقظة الذهنية والنسبة المتبقية (56%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل اخرى غير داخلية في نموذج الانحدار الخاص بهذا البعد، أما قيمة (B) قد بلغت (0.663)، وهذا يدل يشير ان التغيير في بعد الكفاءة الذاتية بوحدة واحدة يؤدي الى التغيير في اليقظة الذهنية بمقدار (66.3%) اما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي أقل من (0.025)،

واشارت نتائج تحليل في الجدول (7) على ان بعد الامل يؤثر تأثيراً معنوياً في اليقظة الذهنية إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (63.558) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.04)، وهذا يشير على وجود تأثير لبعده الامل في اليقظة الذهنية، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R<sup>2</sup>) (0.570) وهذا يدل على ان بعد الامل يفسر ما نسبته (57%) من التغيرات الخاصة في اليقظة

الذهنية والنسبة المتبقية (43%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل أخرى غير داخلية في نموذج الانحدار الخاص بهذا البعد، وبلغت قيمة (B) (0.755) وهذا يدل يشير ان التغيير في بعد الامل بوحدة واحدة يؤدي الى التغيير في اليقظة الذهنية بمقدار (75.5%) اما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

وبينت نتائج التحليل الاحصائي ان بعد التفاؤل يؤثر تأثيراً معنوياً في اليقظة الذهنية اذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (63.181) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.04)، وهذا يشير على وجود تأثير لبعد التفاؤل في اليقظة الذهنية، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R2) (0.568) وهذا يدل على ان بعد التفاؤل يفسر ما نسبته (57%) من التغيرات الخاصة في اليقظة الذهنية والنسبة المتبقية (43%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل أخرى غير داخلية في نموذج الانحدار الخاص بهذا البعد، بينما جاءت قيمة (B) بقيمة (0.754) وهذا يشير على ان التغيير في بعد التفاؤل بوحدة واحدة يؤدي الى التغيير في اليقظة الذهنية بمقدار (75.4%) اما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

وأدلت نتائج تحليل على ان بعد المرونة يؤثر تأثيراً معنوياً في اليقظة الذهنية، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة (48.735) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (4.04)، وهذا يشير على وجود تأثير لبعد المرونة في اليقظة الذهنية، عند مستوى دلالة اقل من (0.05) وبلغت قيمة (R2) (0.504)، وهذا يدل على ان بعد المرونة يفسر ما نسبته (50%) من التغيرات الخاصة في اليقظة الذهنية والنسبة المتبقية (50%) من التباين غير مفسر بفعل عوامل أخرى غير داخلية في نموذج الانحدار الخاص بهذا البعد، كما ان (B) قد بلغت ايضاً (0.710) وهذا يدل يشير ان التغيير في بعد المرونة بوحدة واحدة يؤدي الى التغيير في اليقظة الذهنية بمقدار (71%) اما قيمة (Sig) بلغت (0.00) وهي اقل من (0.05).

#### المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

##### أولاً: الاستنتاجات:

تستقرأ هذا الفقرة نتائج الجانب الاحصائي والفكري لرأس المال النفسي واليقظة الذهنية استناداً لآلية الانسجام والتوافق وعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، ويمكن عرض هذه الاستنتاجات من خلال جملة من النقاط تبين مضامين الجانب النظري والعملي للبحث، وهذه الاستنتاجات هي:

١. اختلاف الباحثين في تعريف شامل واضح ومحدد لرأس المال النفسي واليقظة الذهنية بسبب اختلاف الحقل العلمي والتطبيقي لكل واحد منها، فضلاً عن اختلاف ابعاد رأس المال النفسي واليقظة الذهنية.

٢. ارتبط رأس المال النفسي بمجموعة من المحفزات الإيجابية، إذ يعمل بمثابة عنصر خفي لكنه يظهر الى الوجود من خلال أربع مكونات هي (الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية) التي تعمل سوية في البناء الكلي لرأس المال النفسي.

٣. تبين أن مسؤولي الجامعة يهتمون بالجانب النفسي للموارد البشرية من خلال الاهتمام برأس المال البشري، لكن الجانب التحفيزي حسب ملاحظة الباحثان كان ضعيف.

٤. تبين ان هنالك سعي لإعطاء الحرية للموارد البشرية في طرح الافكار والانفتاح على التفكير من خلال اليقظة الذهنية.

٥. أظهرت نتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال النفسي واليقظة الذهنية في الجامعة المبحوثة وقد جاءت هذه لنتيجة حاجة الجامعة وملاكها الى اليقظة الذهنية.
٦. أظهرت نتائج وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي في اليقظة الذهنية في الجامعة المبحوثة وهذا يعني امتلاك كادر الجامعة اليقظة والوعي والادراك للأحداث.

#### ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة اهتمام الجامعة برأس المال النفسي عن طريق إعطاء فرصة للكادر الأكاديمي في المشاركة بالدورات التدريبية والنشاطات التي تساعد على رفع مستوى رأس مالها النفسي.
٢. ضرورة تطوير الوعي والادراك لدى الكادر العامل في الجامعة المبحوثة وذلك عن طريق إثارة المحفزات لديهم من خلال اشراكهم بالأمر الصعبة والتي تتطلب منهم تشغيل اذهانهم وعقولهم وتحفز الادراك المستقبلي لديهم.
٣. العمل على رفع مستوى رأس المال النفسي لدى الكادر الأكاديمي في جامعة الفلوجة من خلال إقامة ورش العمل وقيام دورات تدريبية بصورة مستمرة، مع اعطاء اهمية للحوافز المادية و المعنوية لما لها من اثر بالغ على نفسية ومزاجية الأفراد.
٤. إدخال مفهوم اليقظة الذهنية لدى الكادر الأكاديمي للممارسة أعمالهم بنشاط مختلف وأفكار متجددة تجعلهم في حالة تطوير مستمر لأدائهم بعيداً عن التكرار الذي يؤدي الى الملل.
٥. ضرورة الاهتمام بالجانب النفسي للموظفين وتعزيز الرفاهية النفسية لهم من اجل تشجيع الأفراد على التفكير الايجابي وتعزيز يقظتهم الذهنية.
٦. ضرورة ابراز التأثير المهم لرأس المال النفسي في حياة الموظفين المهنية من خلال حث الباحثين على تعزيز معارفهم في مجال رأس المال النفسي واليقظة الذهنية لتحقيق التفوق في العمل.

#### المصادر والمراجع:

##### أولاً: المصادر العربية:

١. أبو غنيم، سامية محمد الصغير، (٢٠٢٢)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالاستقلالية الذاتية لدى طلبة الثانوية العامة، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، العدد يناير، الجزء الثالث.
٢. بولفعا، عائشة وبو بلال، رانيا، (٢٠٢٠)، اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعليم: دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مبراح ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مبراح- ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
٣. بيدي، اسامة، (٢٠٢٢). رأس المال النفسي وعلاقتها باليقظة الذهنية التنظيمية لدى عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية بجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
٤. الحارثي، صبحي بن سعيد. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد ٢، العدد ١٤.
٥. الحربي، نور محمد سعد، (٢٠٢١)، مستوى اليقظة العقلية المتقدم مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة ام القرى، المجلد ١٨، العدد ٦٨.
٦. حسين، رائد عبدالكاظم والثلاث، سعيد حسين علي، (٢٠٢٠)، فاعلية التدريس القائم وفق خطوات استراتيجية التمثيل في اليقظة العقلية والمعتقدات المعرفية عند طلاب الصف الثاني متوسط، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، كلية التربية الأساسية، العدد ٥٠، كانون الأول.
٧. خوين، رضوي (٢٠١٧). تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الابداع التنظيمي: دراسة استطلاعية لأراء عينه من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية جامعة العلوم، العدد ٥٠.
٨. الدليمي، مريم سلمان عباس، (٢٠١٦)، خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة: دراسة تحليلية من وجهة نظر المصادر ان المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الوسط.

٩. الذهبي، هناء مزعل حسين، (٢٠٢١)، تقنين مقياس اليقظة العقلية لطلبة المرحلة الإعدادية، مجلة أبحاث الذكاء، المجلد ١٥، العدد ٣١.
١٠. رامي، همر جاد والبيومي، احمد وحسان، محمد رمضان، اليقظة العقلية لدى العاملين بهيئة الإسعاف المصرية، جامعة بنها، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، المجلد ٣١، العدد ٥.
١١. الرشيد، نسمية عمهوج. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي وعلاقته بالتدفق النفسي لدى طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة الإرشاد النفسي، 393-441، (1)، 74.
١٢. السلنتي، لمياء السعيد والنجار، حميدة محمد ويمني، جابر عبده عزام، (٢٠١٦)، العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي بالتطبيق على شركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة دمياط، كلية التجارة، جامعة دمياط.
١٣. شاهين، سارة محمد، (٢٠٢٣)، الأسهم النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة، جامعة عين شمس، كلية البنات، مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٧٣، الجزء ١.
١٤. شعيب، علي محمود، (٢٠٢٠)، اليقظة العقلية والمرونة النفسية والذكاء الانفعالي كمنبئات بالتعليم الانفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المجلد ٣، العدد ٢.
١٥. الشلوي، علي محمد. (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوامي، مجلة البحث العلمي في التربية، 19 (الجزء التاسع)، ١-٢٤.
١٦. الضبياني، عامر محمد، (٢٠٢١)، اليقظة العقلية وعلاقتها بالتعاطف والسلوك الاجتماعي الإيجابي لدى الطلبة اليمنيين في الصين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٥، العدد ١١.
١٧. عبدالعزيز، أمل انور وعبدالحليم، رضا ربيع. (٢٠٢٣). رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي لدى طلاب الدراسات العليا رأس المال النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الصمود الأكاديمي والمعنى الشخصي لدى طلاب الدراسات العليا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 38(2)، 403-468.
١٨. عبدالله، عبدالعال، (٢٠٢١)، رأس المال النفسي وأثره في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات المحمول المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
١٩. علي، محمد إسماعيل وشمعة، رانية عبدالمنعم وهلال، هدير، (٢٠٢١)، دور رأس المال النفسي في الحد من سلوكيات التهكم التنظيمي كلية التجارة، جامعة السويس.
٢٠. العنزي، سعد علي حمود وابراهيم، ابراهيم خليل. (٢٠١٢). رأس المال النفسي الإيجابي (منظور مفاهيمي في الأساسيات الأساسية ومتطلبات البناء والإعداد). مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، ١٨ (٦٥).
٢١. كوثر، بلعربي، (٢٠١٩)، المرونة المعرفية واليقظة العقلية لدى عينة من طلبة علم النفس العيادي: دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية لجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، قسم علم النفس، رسالة ماجستير، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.
٢٢. متولي، فكري لطيف، (٢٠٢١)، رأس المال النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، المجلد ٣، العدد ٥.
٢٣. محيد، علا رافع حميد، (٢٠١٩)، اليقظة العقلية وعلاقتها مع التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة، مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، جامعة تكريت، كلية التربية للعلوم الإنسانية، المجلد ١١، العدد ٢/٤.
٢٤. المعموري، علي حسين مظلوم وعبد، سلام محمد علي هادي، (٢٠١٨)، اليقظة العقلية لدى طلبة الجامعة، مجلة العلوم الإنسانية، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة بابل، العدد، الثالث أيلول، المجلد ٢٥.
٢٥. مهدي، ميادة حياوي والحدراوي، ضحى طالب. (٢٠٢٣). القيادة الواعية وأثرها في تحقيق اليقظة الذهنية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي جامعة الفرات الأوسط التقنية - في محافظة النجف الأشرف، مجلة حولية المنتدى، العدد ٥٤.
٢٦. ناصر، خلف لطيف وعبدالحسين، علي برهان، (٢٠١٨)، توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية، لآراء عينة من المدراء في المديرية العامة لتربية صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد ٤، العدد ٤٤.

## ثانياً: المصادر الأجنبية:

27. Bailis D.S. & Chipperfield, J.G. (2012) "hope and optimism" Ramachandran VS. Encyclopedia of Human Behaviour. 2nd ed. UK: Elsevier, 69(18), 172-188
28. Burhanuddin, N. A. N., Ahmad, N. A., Said, R. R., & Asimiran, S. (2019). A systematic review of the psychological capital (PsyCap) research development: Implementation and gaps. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 8(3), 133-150.

29. Davis, D. M., & Hayes, J. A. (2011). What are the benefits of mindfulness? A practice review of psychotherapy-related research. *Psychotherapy*, 48(2), 198.
30. Delizonna, L. L., Williams, R. P., & Langer, E. J. (2009). The effect of mindfulness on heart rate control. *Journal of Adult Development*, 16(2), 61-65.
31. Erkutlu, H. (2014). Exploring the moderating effect of psychological capital on the relationship between narcissism and psychological well-being. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 150, 1148-1156.
32. Gu, B. (2016). Effects of psychological capital on employee turnover intentions A study based on Hai Di Lao Hot Pot. *Journal of Global Tourism Research*, 1(1), 21-28. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00149>.
33. Kamei, H., Ferreira, M. C., Valentini, F., Peres, M. F. P., Kamei, P. T., & Damásio, B. F. (2018). Psychological capital questionnaire-short version (PCQ-12): Evidence of validity of the Brazilian version. *Psico-USF*, 23, 203-214.
34. Kappagoda, U. W. M. R., Othman, P., Zainul, H., & Alwis, G. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. Dr. Hohd. Zainul and Alwis, Gamini, *Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes* (June 27, 2014). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
35. Kariri, H. D. H., & Radwan, O. A. (2023). The Influence of Psychological Capital on Individual's Social Responsibility through the Pivotal Role of Psychological Empowerment: A Study Towards a Sustainable Workplace Environment. *Sustainability*, 15(3), 2720.
36. Koperski, L. G. (2017). The moderating effects of psychological capital on the relationship between work-school facilitation and work-school conflict and student study engagement and performance
37. Langer, E. J., Alexander, C. N., Newman, R. I., Chandler, H. M., & Davies, J. L. (1989). Transcendental meditation, mindfulness, and longevity: an experimental study with the elderly. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 950.
38. Langer, E. J. (1992). Matters of mind: Mindfulness/mindlessness in perspective. *Consciousness and cognition*, 1(3), 289-305.
39. Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
40. Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
41. Matos, F. R., & De Andrade, A. L. (2021). Psychometric Properties of the Psychological Capital Scale in the Student Context (PsyCap-S). *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31.
42. Mohammadpour, A., Khalighi, M., Karan, E., Bendele, M., & Marshall, A. (2018). Measures of mental alertness of construction workers to enhance job site safety. In *Construction Research Congress 2018* (pp. 262-271).
43. Nafei, W. (2015). Meta-analysis of the impact of psychological capital on quality of work life & organizational citizenship behavior: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42-59
44. Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
45. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
46. Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.

47. Rani, R. (2016). General Mental Alertness in Visually Challenged and Sighted Students. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies*, 5(3), 196-202.
48. Sapyaprapa, S., Tuicomepee, A., & Watakakosol, R. (2013). Validation of psychological capital questionnaire in Thai employees. In *Proceedings of the Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. Tokio, Japón.
49. Sarwar, H., Nadeem, K., & Aftab, J. (2017). The impact of psychological capital on project success mediating role of emotional intelligence in construction organizations of Pakistan. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 7(1), 1-13.
50. Staples, H. L. (2014). *The generational divide: Generational differences in psychological capital* (Doctoral dissertation, University of the Incarnate Word).
51. Sternberg, R. J. (2000). Images of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56(1), 11-26
52. Swanson, E. B., & Ramiller, N. C. (2004). Innovating mindfully with information technology. *MIS quarterly*, 553-583.
53. Weissbecker, I., Salmon, P., Studts, J. L., Floyd, A. R., Dedert, E. A., & Sephton, S. E. (2002). Mindfulness-based stress reduction and sense of coherence among women with fibromyalgia. *Journal of Clinical Psychology in Medical Settings*, 9(4), 297-307.