

دور إدارة الذات في بناء رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في كلية النور الجامعة

م.د. أضواء كمال حسين الجراح

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

Adhwaa_kamal@uomosul.edu.iq

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.5.4.20>

تأريخ النشر ٢٠٢٣/١٠/٣٠

تأريخ قبول النشر ٢٠٢٣/٧/٢٣

تأريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٧/١٥

المستخلص

إن تزايد الاعتراف بأهمية ودور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالنسبة للمنظمات التي يعملون فيها، زاد من تأكيد تلك المنظمات على الاهتمام برأس المال البشري والاجتماعي والنفسي الايجابي في كل من النظرية والبحث والممارسة، لذا فقد هدف البحث الحالي إلى بيان دور إدارة الذات بوصفها متغيراً مستقلاً متمثلاً بـ(المراقبة الذاتية، تحديد الأهداف، التقييم الذاتي، التعزيز الذاتي، التعليم الذاتي، تعليمات الاستراتيجية) في بناء رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين بوصفها متغيراً معتمداً متمثلاً بـ(الكفاءة، التفاؤل، الامل، المرونة)، ولتحقيق أهداف البحث تم صياغة نموذجاً فرضياً يبين العلاقات فيما بين متغيرات البحث وأبعاده، كما وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالنسبة لجانبى البحث النظري والتطبيقي، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من استمارة الاستبيان التي كانت الأداة الرئيسة لجمع البيانات من الكلية المبحوثة المتمثلة بكلية النور الجامعة، وتم اختيار عينة عشوائية قصدية وبواقع (230) فرداً وتحليل البيانات باعتماد عدد من الأساليب الاحصائية وبرنامج (SPSS V26) وحزمة (AMOS V26) وذلك لاختبار الفرضيات والتأكد من صحتها، واستناداً إلى لنتائج اختبار العلاقات التي تم تحديدها في انموذج البحث الفرضي توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها أن إدارة الذات بأبعادهها تؤثر بشكل ايجابي في بناء رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين.
الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، رأس المال النفسي الايجابي، كلية النور الجامعة.



مجلة اقتصاديات الأعمال
المجلد (٥) العدد (٤) ٢٠٢٣
الصفحات: ٣٦١-٣٧٨

(٣٦١)

The role of self-management in building positive psychological capital among working individuals

An exploratory study of the opinions of a sample of workers at Al-Noor University College

Dr. Adhwaa Kamal Hussein AL-Jarah

Mosul University

College of Administration and Economics

Adhwaa_kamal@uomosul.edu.iq

Abstract

The increasing recognition of the importance and role of human resources in achieving a sustainable competitive advantage for the organizations in which they work has increased the emphasis of those organizations on the interest in positive human, social and psychological capital in both theory, research and practice, so the current research aimed to clarify the role of self-management As an independent variable represented by (self-monitoring, setting goals, self-evaluation, self-enhancement, self-education, strategy instructions) in building the positive psychological capital of working individuals as an approved variable represented by (efficacy, optimism, hope, flexibility), and to achieve Research objectives A hypothetical model was formulated that shows the relationships between the research variables and its dimensions, and the analytical descriptive approach was adopted for both sides of the theoretical and applied research. A random, intentional sample of (230) individuals was chosen and the data analyzed by adopting a number of statistical methods and the program (SPSS V26) and the (AMOS V26) package in order to test the hypotheses and ensure their validity, and based on the results of testing the relationships that were identified in the hypothetical research model, the research reached A number of conclusions, the most important of which is that self-management with its dimensions positively affects building the positive psychological capital of working individuals.

Key words: self-management, positive psychological capital, Al-Noor University College.

المقدمة:

لسنوات مضت عمل الأكاديميون والممارسون في مجال الإدارة والأعمال على أساس الاعتقاد بأن الميزة التنافسية المستدامة يمكن أن تنشأ من مجموعة متنوعة من حواجز الدخول على مستوى الصناعة مثل التفوق التكنولوجي وحماية براءات الاختراع واللوائح الحكومية، إلا أن التغيير والانتشار التكنولوجي والابتكار السريع وإلغاء الضوابط أدت إلى تآكل هذه الحواجز في بيئة اليوم والتي تتطلب المرونة والابتكار والسرعة في الوصول إلى السوق وأصبح تطوير وإدارة معارف الأفراد العاملين وتجاربيهم ومهاراتهم وخبراتهم بشكل فعال عاملاً نجاحاً رئيساً للأداء التنظيمي المستدام (Luthans, et. al., 2004:45).

لذا فقد جاءت هذه المحاولة البحثية لتسليط الضوء على دور إدارة الذات في بناء رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين، وذلك من خلال ادراج المتطلبات المنهجية لإتمام البحث واعتماد الأدبيات النظرية وصياغة عدد من الفرضيات بهدف بيان دور (المتغير المستقل) إدارة الذات في رأس المال النفسي الايجابي بوصفه (المتغير المعتمد) بالانسجام مع مؤشرات البحث الميدانية.

ولغرض تغطية متغيرات البحث وأبعاده نظرياً وميدانياً فقد تضمن البحث اربعة محاور عرض المحور الأول منهجية البحث، وطرح المحور الثاني جانبين تناول الجانب الأول إدارة الذات من حيث المفهوم الميزات والأبعاد، وعرض الجانب الثاني رأس المال النفسي الايجابي من حيث المفهوم والتنمية والأبعاد، وجاء المحور الثالث ليعرض الجانب الميداني للبحث في حين اشتمل المحور الرابع على عرض أهم الاستنتاجات المبينة على النتائج التي تم التوصل إليها بجانبى البحث النظري والعملية، وتم في ضوئها صياغة جملة من المقترحات للميدان المبحوث.

المحور الأول: منهجية البحث الحالي:

أولاً: مشكلة البحث:

إن التغيرات المتسارعة في بيئة الاعمال فرضت على المنظمات التي تعمل فيها تحديات كبيرة وذلك كون المنظمة نظام مفتوح يؤثر أو/و يتأثر في البيئة التي يعمل فيها، ويتبين ذلك واضحاً في المنظمة المبحوثة فإن التدريسيين في هذه الكلية يجب ان يمتلكوا القدرة على توجيه مهاراتهم وانشطتهم باتجاه اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف الشخصية والتي تكون منسجمة مع الأهداف المنظمة والمشاركة في الانشطة المنظمة المختلفة، أي انهم يجب ان يمتلكوا القدرة على إدارة الذات الآتي: كيف يمكن بناء رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين من خلال إدارة الذات؟ فضلاً عن التساؤلات الفرعية المتمثلة بمدى توافر متغيرات البحث وأبعاده في كلية النور الجامعة؟ ومستوى تأثير إدارة الذات في رأس المال النفسي الايجابي؟

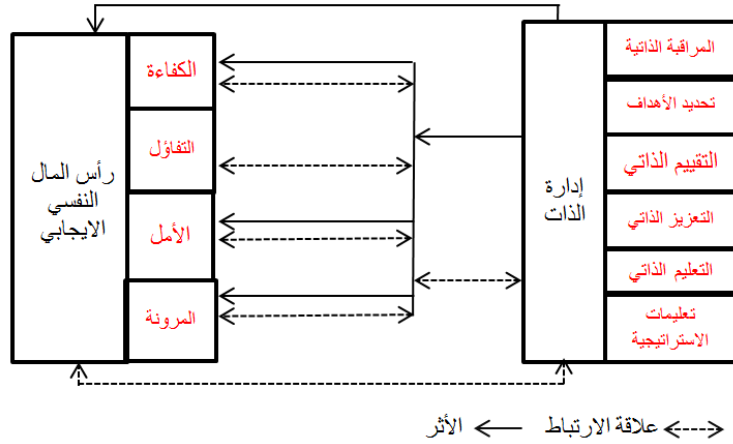
ثانياً: أهمية البحث:

تنبثق من خلال الدور المهم الذي تؤديه إدارة الذات في تنمية مهارات وقدرات الأفراد العاملين وتعزيز رأس المال النفسي الايجابي في المنظمات التي تعتمد، كذلك ومن خلال الاطلاع البسيط من قبل الباحثة على الطروح والدراسات التي تقدم بها الباحثين لم تجد بحث او دراسة جمعت بين متغيرات البحث لذا فإن البحث الحالي يسعى الى ردم الفجوة المعرفية في هذا المجال.

ثالثاً: أهداف البحث:

1. تسليط الضوء على المفاهيم المعاصرة والمتمثلة بإدارة الذات ورأس المال النفسي الايجابي.
2. تشخيص مدى إدارة الذات ومستوى رأس المال النفسي الايجابي من قبل التدريسيين في الكلية المبحوثة.
3. تحديد تأثير المتغير المستقل المتمثل بإدارة الذات بالمتغير المعتمد والمتمثل برأس المال النفسي الايجابي.
4. الوصول الى جملة من الاستنتاجات والمقترحات التي تخدم الميدان المبحوث خاصة والمنظمات عامة.

رابعاً: مخطط البحث:



الشكل (1) مخطط البحث

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

خامساً: فرضيات البحث:

- الفرضية الأولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الايجابي بأبعاده (مجتمع) في الكلية المبحوثة، وينبثق من هذه الفرضية الآتي:
- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الايجابي بأبعاده (منفردة) في الكلية المبحوثة.
 - الفرضية الثانية:** يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لأبعاد إدارة الذات (مجتمعة) في رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده (مجتمع) في الكلية المبحوث، وتنبتق عنها الفرضية الفرعية الآتية:
 - يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لأبعاد إدارة الذات (مجتمعة) في رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده (منفردة) في الكلية المبحوثة.

سادساً: منهج البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في عرض الاطار النظري للبحث وذلك بالاستناد الى المصادر العربية والأجنبية، فضلاً عما تتيحه شبكة الانترنت من فرصة إضافية للحصول على المصادر، أما الجانب العملي فقد اعتمد المنهج التحليلي من خلال تحليل نتائج استمارة الاستبيان للوصول الى النتائج والتي بدورها تفودنا الى اهم الاستنتاجات وفي ضوئها تقديم عدد من المقترحات.

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الباحثة لتغطيته الجانب النظري للبحث على ما اتيح من مصادر أجنبية وعربية ذات الصلة بموضوع البحث سواء المتوفرة داخل العراق أو عبر شبكة الانترنت، في حين اعتمدت الباحثة استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الخاصة بالجانب العملي للبحث، كما وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي الذي يعد ذي مرونة في اختيار مدى الاتفاق مع الفقرات أو عدمها على مستوى محاور فقرات استمارة الاستبيان والمرتبة من عبارة (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة) التي أعطيت الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

المحور الثاني: الجانب النظري:

أولاً: إدارة الذات:

١. مفهوم إدارة الذات:

في العقود القليلة الماضية شهدت منظماتنا زيادة في تمكين الأفراد العاملين لديها في محاولة منها لتعزيز الإبداع والقدرة على التكيف والمشاركة وذلك من خلال تعزيز مهاراتهم مما يؤثر بشكل ايجابي في شخصية الفرد وعلى علاقته بالآخرين (جابر، ٢٠٠٩: ٤٢٦)، فقد اكد (Omisakin & Ncama,2011:1734) على ان إدارة الذات تتمثل بالأساليب والمهارات والاستراتيجيات التي يمكن للأفراد من خلالها توجيه أنشطتهم الخاصة بشكل فعال نحو تحقيق الأهداف واتخاذ القرار والتركيز والتخطيط والجدولة وتتبع المهام والتقييم الذاتي والتطوير الذاتي، فالإدارة الذاتية تعد شكلاً من أشكال صنع القرار في مكان العمل، إذ يتفق الأفراد العاملين على خيارات معينة في العمل كالأهتمام بالزبون وأساليب الإنتاج والجدولة وتقسيم العمل بدلاً من انتظار التعليمات من الإدارة العليا وذلك بالاتفاق المسبق معها. وأشار (Laakkonen,et.al.,2012:2) إلى ان إدارة الذات تتمثل بقدرة الشخص على تنظيم حياته والمشاركة في الأنشطة المنظماتية المختلفة.

كما ان إدارة الذات تشمل كل ما يتعلق بالذات الانسانية واهم عامل يتعلق بها هو الوقت فإدارة الوقت تعد جزء من إدارة الذات، كما ان إدارة الذات تتبع من داخل الفرد اي من ارادته والتي تعني القدرة على اتخاذ القرار والبدء بالاهم قبل المهم (الثقفي، ١٤٢٦هـ: ١٣)، وهذا ما اكد عليه (Al-Smadi & Bani-Abduh,2017:453-454)، إذ أن الإدارة الذاتية تعنى بالعمليات داخل الفرد ذاته التي تساعده على توجيه سلوكه نحو الأنشطة المرغوبة عن طريق تغيير الأفكار والسلوك من خلال مجموعة من المهارات، فقدرة الفرد على التحكم في نفسه هي إحدى حالات الصحة العقلية للفرد الطبيعي ومن خلالها يستطيع التحكم في رغباته ويكون قادراً على تأجيل تحميل احتياجاته والتخلي عن الملذات الفورية من أجل المكافأة في المستقبل وبشكل دائم.

فيما عرف (Renkema, et.al., 2019:1-2) إدارة الذات بانها مجموعة من الأفراد المترابطين الذين يتمتعون بالاستقلالية في التنظيم الذاتي لسلوكهم ويتحملون المسؤولية الجماعية عن نتائج عملهم ومراقبة أدائهم وإدارة عملهم للوصول الى تحقيق الأهداف المنظمة، وهذا لا يعني إلغاء دور الإدارة العليا فهي تتدرج بين الدور الإشرافي والتوجيهي. وبيّن (Erhard, et.al., 2022:957) ان إدارة الذات تعني تطبيق الفرد لأساليب عمل تغير من سلوكه والتي تنتج التغيير المرغوب في السلوك نحو الأفضل. عليه ترى الباحثة ان إدارة الذات تشير الى قدرة الأفراد على اخضاع دوافعهم الانانية والتحكم في عواطفهم و رغباتهم واحتياجاتهم وتعزيز التواصل لديهم وإدارة وقتهم والتكيف مع متغيرات بيئة العمل من اجل الوصول الى تحقيق الأهداف الشخصية والمنظمة.

٢. فوائد تطبيق إدارة الذات:

يعيش الأفراد في مجتمعات تحكمها القوانين واللوائح وتُنظّم العلاقات بينهم على أساس قيمهم وعاداتهم وتقاليدهم وأسهم الاجتماعية، لذلك يجب على الفرد الامتثال لتلك القوانين واللوائح التي تحكم حياتهم والمجتمع بحيث ينطلق في سلوكه وممارسته من تلك السلوكيات والممارسات لتكون سلوكياتهم مقبولة اجتماعياً (Al-Smadi & Bani-Abduh, 2017:453)، لذا فإن إدارة الذات هي إحدى السلوكيات التي يمارسها الأفراد العاملين وتطبيقها يعمل على تحقيق العديد من الفوائد منها الآتي: (رضاء، ٢٠٠٠: ٢١)

١. تحقيق الرضا النفسي بالإنجازات المتحققة على الصعيدين الشخصي والمنظمي.
 ٢. تعزيز طاقات وامكانيات ومهارات الأفراد، والتي تتطور بسرعة إذا ما استثمرت بشكل جيد لتحسين الأداء لدى الفرد.
 ٣. إحداث التوازن بين متطلبات العمل والفرد والمجتمع وبين حب العمل والراحة.
 ٤. تعزيز قدرة الفرد على التخطيط وترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية والتعلم الذاتي وزيادة المعارف والتطور الذاتي.
 ٥. اكتساب مهارات التفكير الإبداعي والقدرة على حل المشكلات بالأسلوب العلمي.
 ٦. تعزيز الثقة بالنفس وفن التعامل مع الشخصيات المختلفة والقدرة على التواصل مع الآخرين سواء في العمل أو المجتمع.
 ٧. استغلال الوقت من خلال الاستعانة بالتقنيات الحديثة واستثمارها في تحقيق الأهداف المنشودة.
- فيما أشار (Al-Smadi & Bani-Abduh, 2017:453-454) إلى ان تطبيق إدارة الذات سيعمل على تحقيق الآتي:

١. تكيف الفرد مع الأعراف والقوانين التي تحكم عمل أعضاء المنظمة.
 ٢. ضبط النفس وتعزيز الالتزام لدى الأفراد العاملين.
 ٣. تعزيز ثقة الأفراد العاملين بأنفسهم وبالمنظمات التي يعملون فيها.
 ٤. التحكم في سلوك الأفراد العاملين وعواطفهم.
- وهذا ما اكد عليه (Renkema, et.al., 2019:2-3)، إذ أن تطبيق إدارة الذات يعمل على تعزيز درجة تحمل أعضاء الفريق للمسؤولية الجماعية عن نتائج عملهم وزيادة مراقبة الفرد لذاته وأدائه وإجراء تغييرات في استراتيجيات العمل عندما تتغير الظروف ويستوجب الأمر الانتقال الى نهج جديد في العمل.

٣. أبعاد إدارة الذات:

كي يندمج الفرد العامل مع سوق العمل فهو يحتاج الى عدد من مهارات إدارة الذات التي تشتمل على احترام الوقت والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة واقامة علاقات ناجحة مع الآخرين والقدرة على حل المشكلات وتقدير الذات، فقد حدد (مسلم وآخرون، ٢٠١٢: ١٩٠-١٩١) أبعاد إدارة الذات بتقدير الذات وإدارة الغضب وإدارة الوقت، وحددها (جابر، ٢٠٠٩: ٤٢٧) بتقدير الذات والتدوين الذاتي ومراقبة الذات والتوجيه الذاتي والثقة بالنفس، فيما أشار (Erhard, et al., 2022: 957-959) إلى أن أبعاد إدارة الذات تتضمن المراقبة الذاتية وتحديد الأهداف والتقييم الذاتي والتعزيز الذاتي والتعليم الذاتي وتعليمات الاستراتيجية، عليه سيتم اعتماد الأبعاد التي أشار إليها (Erhard, et al., 2022) كونها تنسجم مع طبيعة البحث والبيئة التي يطبق فيها، وكما موضحة بالآتي:

أ. **المراقبة الذاتية:** وهي مزيج من المراقبة الذاتية والتسجيل الذاتي، إذ يراقب الفرد سلوكه ويلاحظ حدوث (أو عدم حدوث) السلوك المستهدف، ولتنفيذ المراقبة الذاتية يجب اعتماد خطوات أساسية، وهي:

- تحديد السلوك بطريقة موضوعية وقابلة.
- يتم فحص استجابة الفرد قبل تقديم استراتيجيات المراقبة الذاتية، التي تساعد في تحديد الأهداف.
- تحديد طريقة مناسبة للمراقبة الذاتية.
- تدريب الفرد على المراقبة الذاتية بالطريقة المحددة، التي يمكن القيام بها بعدة طرق منها أنه يمكن تعليم الأفراد استخدام النمذجة ولعب الأدوار، إذ يتم تقديم أمثلة للسلوك المستهدف للفرد، متبوعة بتجربة السلوك من قبل الفرد. عندما يبدأ الفرد في المراقبة الذاتية بشكل مستقل يكون من الضروري، على الأقل في البداية، أن يقوم يتم جمع البيانات لضمان الدقة المستمرة في العمل وملاحظة الأخطاء، ويمكن استئناف لعب الأدوار أو النمذجة لأغراض الممارسة عندما يكون الفرد بارعاً في المراقبة الذاتية، ويتلاشى دور الإدارة العليا في مراقبة الفرد بشكل منهجي.

ب. **تحديد الأهداف:** يتضمن تحديد الهدف اختيار مقياس معين يحدد نقطة مرجعية لتتبع الأداء، إذ ان الأفراد العامل يستطيع تحديد هدفه من خلال اعتماد عدة خطوات وهي اتخاذ قرار حازم بانك ستعمل على تحقيق هدفك مهما كانت من صعاب ووضع قائمة بالقيم التي يتم الايمان بها والقيام بكتابة عشرة أمور تريد تحقيقها هذه السنة ومن ثم القيام بتحديد الاولويات في هذه الأهداف، ومن ثم وضع خطة دقيقة للتنفيذ وأسأل نفسك عدة أسئلة مثل ماذا أفعل ليكون هدفي ملموساً ومن ثم استند من الفشل والاحباط وثابر ولا تيأس لأنك ارتكبت خطأ في تحقيق الهدف وكن صادقاً مع نفسك في طريقك نحو تحقيق الهدف (الموسي، ٢٠١٨: ٢١١-٢١٢).

ت. **التقييم الذاتي:** يتضمن التقييم الذاتي مقارنة أداء الفرد بالأهداف الموضوعية واتخاذ قرارات بشأن ما إذا كان الفرد يتقدم نحو المعايير أو إذا كانت التغييرات تحسن أداء الاستجابة لديه، فيما وبين (الشمري، ٢٠١٤: ١٧١-١٧٢) ان التقييم الذاتي يمتاز بكونه ينفذ وفق اجراءات واضحة كما ويبحث فيما إذا كانت الأهداف التي تم تحديدها تنفذ بشكل كامل وجيد ويجب الاحتفاظ بالوثائق الخاصة بالتقييم ويجب ان تتضمن معلومات عن الأهداف والأنشطة الحالية والمستهدفة، لذا فإن التقييم الذاتي يعمل على تحديد نقاط القوة الضعف في سلوك وأداء الأفراد العاملين،

وبالتالي في الاداء المنظمي من اجل اتخاذ الاجراءات التصحيحية بهذا الشأن (AL-Lhebe & Habeb,2023:229).

ث. **التعزيز الذاتي:** غالباً ما يتم استخدام المراقبة الذاتية والتقييم الذاتي جنباً إلى جنب مع العواقب الذاتية التي تهدف إلى زيادة السلوك المستهدف (التعزيز الذاتي)، فمع التعزيز الذاتي يمكن للفرد اعتماد أو إزالة المحفزات (أي التعزيز الإيجابي أو السلبي) عندما تكشف المراقبة الذاتية أن التعزيزات الطارئة قد تم الوفاء بها، وهناك شروطاً للتعزيز الذاتي ليكون فعالاً منها تحديد سلوك (هدف واضح)، ويجب أن يتحكم الفرد في المعززات ويكون وصوله مباشر إلى المحفزات المعززة أو أن يتم تمكينه ليطلب من شخص آخر إدارة التعزيز، وتسليم المعززات على أساس مشروط (أي يتوقف على مقياس محدد مسبقاً للسلوك المستهدف) إذا فشل الفرد في تحقيق السلوك المستهدف يتم رفض المعزز، فإن معيار الأداء الأولي (أي طوارئ التعزيز) يتم تحديده عادةً على مستوى تسمح فيه مهارات الإدارة الذاتية وتحليل السلوك التطبيقي بعواقب متكررة ذاتية الإدارة. يمكن جعل الطوارئ التعزيزية أكثر صرامة تدريجياً مع تحسن أداء الفرد، إذا كانت المعايير الأولية صعبة للغاية فلن يتصل الفرد بالتعزيز ولن يتم الحفاظ على السلوك المستهدف.

ج. **التعليم الذاتي:** يتسم التعليم الذاتي بأنه موجه أو وسيط يحدث قبل الانخراط في السلوك المستهدف، فهو سلوك موجه ذاتياً، وفي الحالات التي يؤدي فيها التعليم الذاتي إلى التعزيز يعمل التعليم الذاتي كمحفز، ولكي يكون التعليم الذاتي فعالاً يجب أن يكون الفرد قادراً على الانخراط في مستوى معين من السلوك بحيث يكون قادراً على تحديد ما يجب القيام به وكيفية القيام به، وبالتالي وبعد تحديد أن الدراسة يجب أن تحدث، يجب أن يكون لدى الفرد القدرة على تحديد ما تتكون الدراسة (المواد المطلوبة والسلوكيات المنفصلة المتضمنة والمدة) وأن يكون لديه المهارات اللازمة لإتمامها.

ح. **تعليمات الاستراتيجية:** تعليم الاستراتيجية (تعليم الاستراتيجية المعرفية) أسلوب يتضمن تعليم الأفراد اتباع سلسلة من الخطوات لحل المشكلات أو تحقيق النتائج بشكل مستقل، إذ يتضمن تعليم الاستراتيجية استخدام التعليمات مع العمليات المعرفية (التصورات) والعمليات ما وراء المعرفية (التساؤل الذاتي) بحيث يتم تعليم الفرد كيفية حل المشكلات بكفاءة.

ثانياً: رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين:

١. مفهوم رأس المال النفسي الايجابي:

تلقى رأس المال الاقتصادي (الموجودات المالية والمادية) كل الاهتمام من قبل إدارة المنظمات في السابق لكن إدارة اليوم ادركت أهمية رأس المال البشري غير الملموس الذي يطلق عليه رأس المال الفكري، في إشارة إلى الأشخاص العاملين على جميع مستويات المنظمة، فالمعرفة والمهارة والقدرات الجماعية التي يمتلكها الأفراد العاملين تمثل كفاءة مميزة للمنظمة على منافسيها، فقد بدأ علم النفس الإيجابي التحدي الذي طرحه عالم النفس مارتن سيليجمان وذلك بترك الانشغال بما هو خطأ لدى الأفراد العاملين والتركيز إلى ما هو صحيح وجيد عندهم، أي التركيز على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف والصحة والحيوية بدلاً من المرض (Luthans,et.al.,2004:46)

فقد عرف (Viseu,et.al.,2016:444) رأس المال النفسي الايجابي بأنه حالة نمو نفسية إيجابية للفرد. وبيّن (Cherni & Gozen,2021:181-182) ان رأس المال النفسي الإيجابي جاء

من علم النفس الإيجابي ونهج السلوك التنظيمي الإيجابي، فهو مجموعة من الصفات التي تؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الفرد العامل. هذا النوع من رأس المال فريد من نوعه ويمكن قياسه وتطويره ويعد رأس مال فعال يلعب دوراً مهماً في الأداء وهو عامل رئيس للمنظمات في تحقيق الميزة التنافسية، لذا فإن رأس المال النفسي الإيجابي هو دراسة وتطبيق نقاط القوة والقدرات النفسية الموجهة بشكل إيجابي والتي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل ويكون قابل للقياس ومتطور وفعال على الأداء وإبداعي.

فيما أكد (Zewude & Hercz,2022:252) على ان دراسة تطبيق القدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي والموارد البشرية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بفعالية لتحسين الأداء في مكان العمل، إذ يُنظر إلى رأس المال النفسي الإيجابي على أنه مورد يتجاوز رأس المال الاجتماعي (العلاقات والشبكات) ورأس المال البشري (الخبرة والمعرفة والمهارات والقدرات) فهو يتعامل مع (من أنت) (ومن يمكنك أن تصبح) أي ان رأس المال النفسي الإيجابي يهتم بمن هو الشخص ومن يمكن أن يكون من خلال التطور الإيجابي بشكل عام.

ثانياً: تنمية رأس المال النفسي الإيجابي:

مثل رأس المال البشري والاجتماعي يمكن استثمار رأس المال النفسي الإيجابي وإدارته وتنميته على عكس رأس المال المالي التقليدي والأصول الملموسة، إذ يمكن القيام بذلك بتكلفة نقدية قليلة نسبياً لأن القدرات النفسية الإيجابية هي حالات (وليست سمات ثابتة)، فهي منفتحة على التطور ويمكن تعزيزها، كما ويمكن تنمية رأس المال النفسي الإيجابي باعتماد الأساليب الآتية (مرتبة حسب الأهمية): (Luthans,et.al.,2004:48-49) (الزين وعيدا، ٢٠١٩: ١٣٣-١٣٤)

١. **الإنجازات والأداء المتميز:** من المحتمل أن يكون هذا هو النهج الأقوى لتطوير الثقة لأنه يستلزم معلومات مباشرة حول النجاح، ومع ذلك فإن الإنجازات لا تبني الثقة بشكل مباشر، إلا ان كل من المعالجة الظرفية مثل تعقيد العمل والمعالجة المعرفية مثل إدراك قدرة الفرد ستطور من ثقة الفرد، لكن الثقة المبنية من النجاحات التي تأتي بسهولة لن تتميز بالاستقرار عند ظهور الصعوبات.

٢. **الخبرات أو النمذجة:** مثلما لا يحتاج الأفراد إلى تجربة السلوكيات الشخصية المعززة مباشرة من أجل التعلم، إذ يمكنهم التعلم بشكل غير مباشر من خلال مراقبة ونمذجة الآخرين ذوي المهارة والخبرة، نفس الشيء ينطبق على اكتساب الثقة لرأس المال النفسي فإذا رأى الناس أن الأفراد الآخرين ينجحون من خلال الجهد المستمر فإنهم يعتقدون أن لديهم أيضاً القدرة على النجاح، وعلى العكس من ذلك فإن ملاحظة فشل الأفراد الآخرين تثير الشكوك حول قدرة الفرد على إتقان أنشطة مماثلة. كلما كان النموذج أكثر تشابهاً (العمر والجنس والخصائص الجسدية والتعليم والحالة الاجتماعية والخبرة) كلما كانت المهمة التي يتم إجراؤها أكثر صلة وزاد التأثير على تنمية الثقة كراس مال نفسي، هذه النمذجة غير المباشرة مهمة بشكل خاص لأولئك الذين لديهم القليل من الخبرة المباشرة وكاستراتيجية لتعزيز الثقة من خلال برامج التدريب والتطوير.

٣. **الإقناع الاجتماعي:** يمكن للأفراد الأكفاء المساعدة في تطوير الثقة كراس مال نفسي لدى الأفراد العاملين من خلال إقناعهم بأن لديهم ما يحتاجونه لأداء أعمالهم، على الرغم من أن هذا ليس أسلوباً قوياً مثل الأسلوبين السابقين، إلا ان ذلك لا يقلل من التأثير القوي للكلمات غير اللطيفة والتعليقات السلبية (لا يمكنك فعل ذلك) في تقليل الثقة، ففي كثير من الأحيان يمكن أن يكون

للتعليق السلبي الصغير أو حتى الإيماءة غير اللفظية تأثير كبير على المشاعر والثقة، كما لا تتم معالجة إعطاء ردود فعل إيجابية والإشارة إلى نقاط القوة لإنجاز مهمة ما بنفس تأثير التأثير السلبي، ومع ذلك ومن خلال تقديم معلومات موضوعية واتخاذ إجراءات متابعة لإعداد الفرد العامل للنجاح بدلاً من الفشل يمكن أن يصبح الإقناع الاجتماعي أكثر فاعلية.

٤. **الاستشارة الفسيولوجية والنفسية:** غالباً ما يعتمد الأفراد على ما يشعرون به جسدياً وعاطفياً من أجل تقييم قدراتهم، فإذا كانت هذه المشاعر سلبية (التعب، المرض، القلق، الاكتئاب، التوتر) فإنها ستنتقص بشكل كبير من ثقتهم بأنفسهم، وقد تؤدي السلبية الجسدية أو النفسية إلى فقدان الثقة مؤقتاً فقط، لذلك يجب على الفرد تجنب اتخاذ قرار ملزم (ترك وظيفة، رفض خطوة مهنية)، أما إذا كانت الحالات الجسدية والعقلية جيدة فإنها لا تساهم بالضرورة بقدر كبير في ثقة الفرد، ومع ذلك وبشكل عام يمكن أن تكون الحالة البدنية والعقلية الممتازة بمثابة نقطة انطلاق جيدة لبناء الثقة وتعزيز رأس المال النفسي الإيجابي لدى الفرد العامل.

ثالثاً: أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

مع تزايد الاعتراف بالموارد البشرية كميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي اليوم، يتم الترويج لرأس المال البشري والاجتماعي في كل من النظرية والبحث والممارسة، فقد بدأ الاهتمام برأس المال النفسي الإيجابي من قبل إدارات منظمات اليوم وتطوير الثقة والأمل لدى الأفراد العاملين وبالتالي تحسين ادائهم الفردي والتنظيمي، وان أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي تتمثل بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة (Luthans, et al., 2004: 15, 45).

فيما أشار كل من (Vanno, et al., 2013: 3226) و (Viseu, et al., 2016: 444) و (Cherni & Gozen, 2021: 182-184) و (Zewude & Hercz, 2022: 252) إلى انه في السابق كانت مكونات رأس المال هي (المالية والهيكلية / المادية والتكنولوجية)، أما رأس المال البشري فمكوناته هي (المعرفة الصريحة والضمنية) لدى الأفراد العاملين، والاجتماعي مكوناته هي (الشبكات والمعايير / القيم والثقة)، أما رأس المال النفسي الإيجابي فهو يحتوي على بعض القدرات الأساسية التي تتميز بكونها إيجابية وفريدة من نوعها وقابلة للقياس والتطوير وذات صلة بالأداء وهي الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وهي التي سيتم اعتمادها في بحثنا الحالي كأبعاد معتمدة وذلك لكونها تتسجم مع طبيعة البيئة التي يطبق فيها البحث وكذلك لاتفاق أغلب الباحثين عليها وكما موضحة بالآتي:

١. الكفاءة الذاتية وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، وتعرف الكفاءة الذاتية بأنها ثقة الفرد في قدرته على تعبئة الحافز والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة لتنفيذ مسار عمل محدد، فالأفراد اللذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية (الثقة بالنفس) يختارون المهام الصعبة ويوسعون الجهد لتحقيق أهدافهم بنجاح ويثابرون عند مواجهة العقبات، تتمتع الكفاءة الذاتية بتأثيرها الإيجابي في مبادرات تحسين الأداء مثل تحديد الأهداف وتعديل السلوك، فضلاً عن سمات الشخصية المعترف بها على نطاق واسع مثل الضمير والمواقف مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا التغيير والفعالية التنظيمية.

٢. التفاؤل بشأن النجاح الآن وفي المستقبل، يتضمن التفاؤل أسلوباً إيجابياً ينسب الأحداث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة، والأحداث السلبية إلى أسباب خارجية ومؤقتة، ويسمح للأفراد بالحصول على الفضل في الأحداث المواتية في حياتهم، مما يعزز احترامهم لذاتهم ومعنوياتهم،

كما يتيح لهم أبعاد أنفسهم عن حوادث الحياة غير المواتية وحمائتهم من الاكثئاب والشعور بالذنب ولوم الذات واليأس، فالتفاؤل منظور إيجابي للمستقبل وعقلية لإدراك الأحداث الإيجابية في ظل سيطرة المرء على نفسه. ويتوقع الأفراد المتفائلون دائماً الأفضل ولديهم المثابرة في تحقيق أهدافهم.

٣. المثابرة على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه الجهود نحو الأهداف (الأمل) من أجل تحقيق النجاح، فالأمل حالة تحفيزية تقوم على تفاعل بين عدة عوامل تتمثل بالأهداف والوكالة والمسارات، الأفراد مدفوعون لتحقيق أهدافهم من خلال إحساسهم بالوكالة والذي يزودهم بتصميم داخلي وقوة إرادة لاستثمار الطاقة اللازمة لتحقيق أهدافهم، أولئك الذين لديهم أمل كبير يتم تحفيزهم أيضاً من خلال شعورهم بالقدرة على تطوير طرق للحصول على الأشياء التي يريدونها مما يوفر لهم القدرة على إنشاء مسارات بديلة لتحقيق أهدافهم، وأن أمل القادة له تأثير إيجابي كبير على الأداء المالي لوحدة العمل ورضا الأفراد العاملين والاحتفاظ بهم، إذ يمثل الأمل القوة التحفيزية التي تساعد في تحديد الطريق إلى الأهداف، ويمثل الأمل أيضاً الإيمان بتحديد الهدف والعملية للتغلب على العقبات، الأفراد الذين لديهم أمل أعلى عادة ما يكون لديهم طاقة أعلى في الإقناع المستهدف.

٤. عندما تكتنفه المشاكل والشدائد، تحافظ على نفسك وترتد إلى الوراء وتتجاوز لتحقيق النجاح (المرونة)، فالمرونة هي القدرة على الارتداد عند الشدائد وعدم الفشل، إذ تسمح المرونة بالعمل من خلال تعزيز مهارات و/أو تقليل عوامل الخطر داخل الأفراد و/أو بيئتهم، فالأشخاص المرنين يمكنهم الازدهار والنمو خلال النكسات والصعوبات، وان المكونات الأساسية لهذه المرونة هي: القبول القوي للواقع واعتقاد عميق غالباً ما تعزز قيم راسخة بأن الحياة ذات مغزى وقدرة خارقة على الارتجال والتكيف مع التغييرات الكبيرة، كما ان المرونة من الناحية الفنية تعني قدرة شيء ما على اكتساب الشكل السابق قبل تطبيق قوة خارجية عليه، أما من الناحية النفسية فيتم التعبير عن مرونة الفرد على أنها القدرة على التعافي من النكسات من خلال التغلب على الصعوبات والشكوك لتحقيق النجاح (Al-Obaidi & Alshalma,2023:177).

المحور الثالث: الجانب العملي للبحث:

أولاً: كلية النور الجامعة(*):

تأسست كلية النور الجامعة في نينوى عام (٢٠١٣) وبدأت سنتها الدراسية الأولى لتكتمل مشهد التعليم العالي في هذه المحافظة، إذ تضم الكلية حالياً عدداً من الأقسام العلمية منها أقسام طب الأسنان، تقنيات المختبرات الطبية، القانون، التربية الرياضية، اللغة الأنكليزية، اللغة العربية، أقسام الصيدلة، تقنيات البصريات، تقنيات الأشعة والسونار، تقنيات صناعة الأسنان، تقنيات التخدير، هندسة البناء وإدارة المشاريع، وقد تم استحداث قسم هندسة النفط وبذلك اصبح عدد أقسام الكلية ثلاثة عشر قسم علمي.

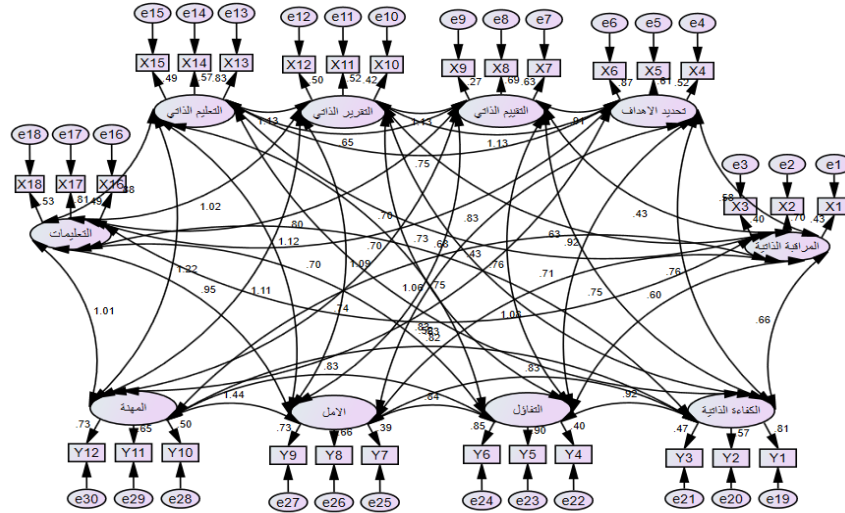
كما يقوم بالتدريس في الكلية نخبة من الكادر التدريسي المتمرس سواءً على المستوى المحلي أو الخارجي، فضلاً عن المختبرات العلمية المجهزة بأحدث التقنيات والوسائل التعليمية وتجاوزها قاعات لأخذ المحاضرات النظرية، فضلاً عن وجود عدد من الأقسام الداخلية المكيفة، وتعمل الكلية

(*) موقع الكلية على شبكة الانترنت.

على تحقيق أهداف التعليم العالي العراقي في مجالاتها الثلاثة الكبرى وهي إعداد الطلبة علمياً مما يؤهلهم لميادين العمل ودعم حركة البحث العلمي من خلال إقامة الأنشطة العلمية كالندوات والمؤتمرات والمشاركة في الأنشطة العلمية وخدمة المجتمع من خلال مد الجسور مع مكامن العطاء المعرفي وانتهاج كل ما من شأنه ان يخدم يعمل على تلبية الحاجات حسب توافرها مع تخصصات، وان نظام الدراسة في الكلية يخضع لتعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إذ يتم قبول الطلبة بنفس الآلية المعتمدة من قبل الكليات الحكومية المناظرة، وان مدة الدراسة في الكلية خمس سنوات في أقسام طب الأسنان والصيدلة واربع سنوات في الأقسام الأخرى، إذ يحصل الطالب بعدها على شهادة البكالوريوس في التخصص الذي يدرسه للدراستين الأوليتين الصباحية والمسائية.

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي:

من أجل تشخيص صدق بناء المقياس الخاص بالبحث وملائمته لمخططها الفرضي اعتمد التحليل العاملي التوكيدي، إذ يتيح هذا التحليل اختبار هذا المخطط (الانموذج) احصائياً من خلال اعتماد مجموعة مؤشرات (مؤشرات حسن المطابقة) التي تبين جودة المخطط (الانموذج) الفرضي والتي على أساسها نتائجها يتم قبوله أو رفضه، إذ اعتمدت الباحثة على طريقة (Unweighted Last Squares)، وكما موضح في الشكل (2) والجدول (1).



الشكل (2) نتائج اختبار أنموذج البحث الأولي

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

الجدول (1) مؤشرات جودة أنموذج البحث الأولي

المؤشرات القياسية	حدود القبول	مؤشرات الانموذج	نتيجة المطابقة
GFI	GFI > 0.90	.964	مطابق
AGFI	AGFI > 0.90	.953	مطابق
RMR	قيمة RMR بين 0.08 والـ صفر	.073	مطابق
NFI	NFI > 0.90	.954	مطابق
RFI	0.90 < (RFI)	.944	مطابق

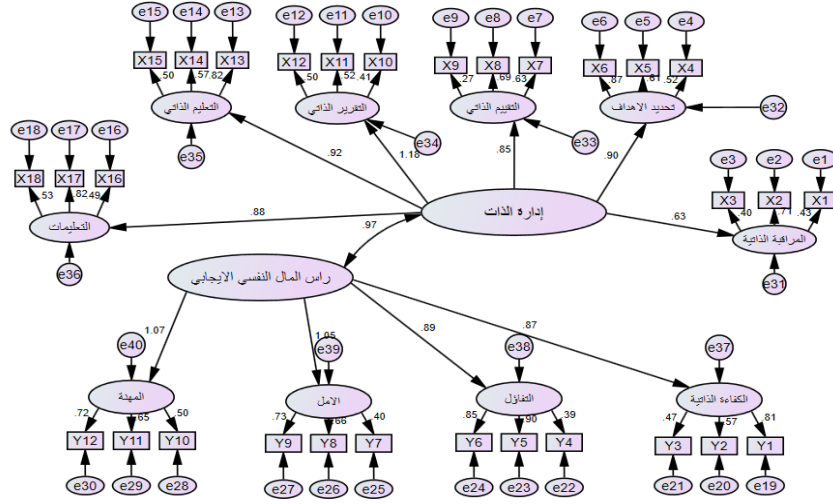
المصدر: الجدول إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

نلاحظ من الجدول (1) أن مؤشرات المخطط (الانموذج) الفرضي تكون ضمن حدود مؤشرات جودة الانموذج، عليه يتم قبول الانموذج الاولي وبدون تعديل ويكون مؤهلاً للمرحلة اللاحقة والتمثلة باختبار فرضيات البحث.

ثالثاً: اختبار الفرضيات:

بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي وتأكيدنا من مطابقة أنموذج بحثنا للبيانات الميدانية، سوف ننقل الى اختبار فرضيات البحث وكما يأتي:

الفرضية الأولى: يتم في هذه الفقرة التحقق من صحة الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (مجتمع) في الكلية المبحوثة، إذ يبين الشكل (3) والجدول (2) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (مجتمع)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.974). عند مستوى معنوية (0.05)، ويتبين من ذلك أنه كلما زاد اعتماد الكلية المبحوثة لإدارة الذات في إنجاز مهامها المتنوعة كلما عزز ذلك من رأس المال النفسي الإيجابي لدى الأفراد العاملين، وعليه يتم قبول هذه الفرضية.



الشكل (3) علاقة الارتباط بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (مجتمع)

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

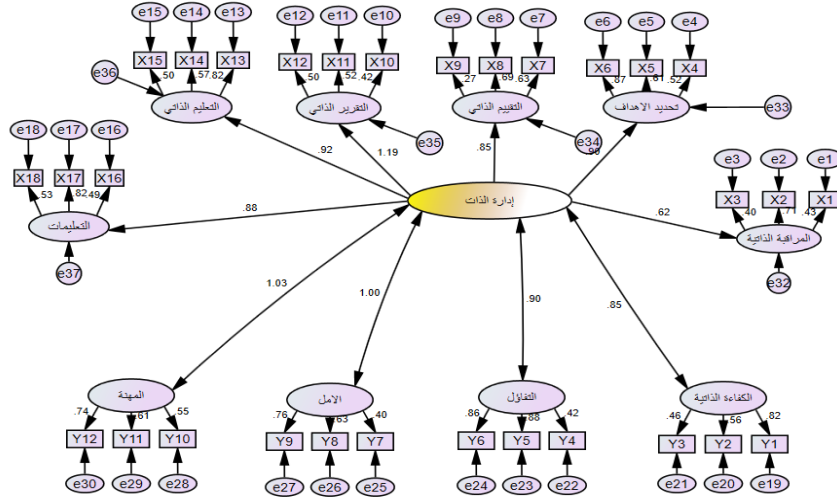
الجدول (2) نتائج علاقة الارتباط بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (مجتمع)

رأس المال النفسي الإيجابي	المتغير المستقل
.974*	إدارة الذات

(*) العلاقة معنوية عند مستوى (0.05) N = 218

المصدر: الجدول إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الأولى: تتحقق هذه الفقرة من صحة الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الذات (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (منفردة) في الكلية المبحوثة، إذ يوضح الشكل (4) والجدول (3) علاقة الارتباط المعنوية الموجبة بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (منفردة)، فقد بلغ معامل الارتباط (.941) (.880) (.900) (.846) على التوالي عند مستوى معنوية (0.05)، عليه يتم قبول هذه الفرضية.



الشكل (4) علاقة الارتباط بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (منفردة)

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

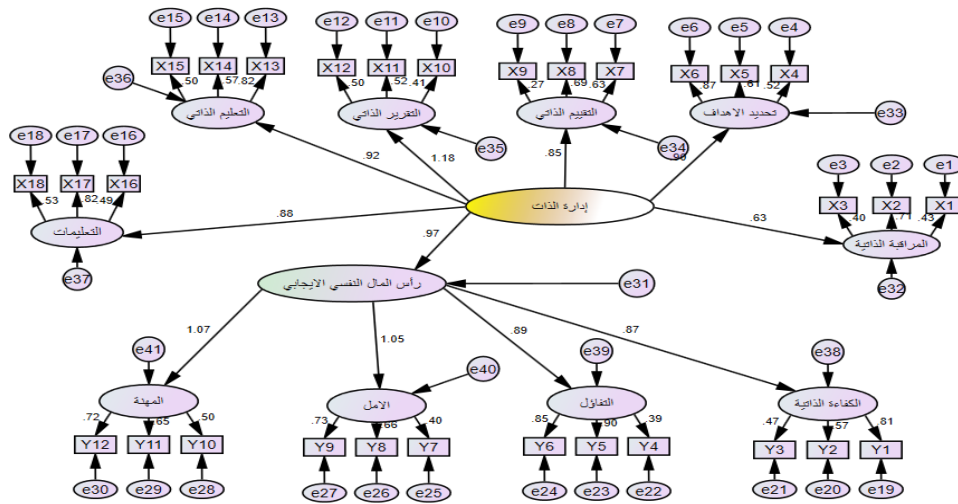
الجدول (3) نتائج علاقة الارتباط بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (منفردة)

المتغير المستقل	الأبعاد المعتمدة	الكفاءة	التفاؤل	الأميل	المرونة
إدارة الذات		.846	.900	.880	.941

(*) العلاقة معنوية عند مستوى (0.05) N = 218

المصدر: الجدول إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

الفرضية الثانية: من أجل اختبار هذه الفرضية تم بناء انموذج المعادلة الهيكلية وكما موضح في الشكل (5) وبيان قيم اختبارات هذا الانموذج والتي تقودنا الى قبول الفرضية من عدمه والموضحة في الجدول (4) وكما يأتي:



الشكل (5) نموذج اختبار الفرضية الأولى

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

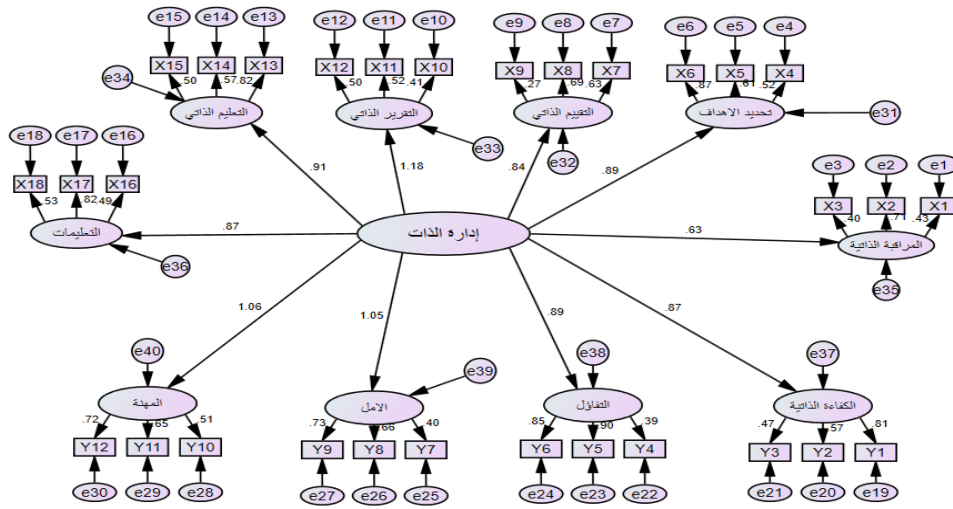
الجدول (4) قيم تحليل الفرضية الأولى

P-Value	95% Confidence Interval		Estimate	المتغير المؤثر به (المعتمد)	اتجاه التأثير	المتغير المؤثر (المستقل)
	Lower	Upper				
.005	.943974	رأس المال النفسي الإيجابي	←	إدارة الذات

المصدر: الجدول اعداد الباحثة استناداً الى نتائج التحليل الاحصائي.

يبين الجدول (4) التأثير المعنوي والطردي لإدارة الذات في رأس المال النفسي الإيجابي وذلك من خلال قيمة Estimate البالغة (0.974). وان هذا التأثير يكون معنوياً بدلالة قيمة P-Value البالغة (0.005)، التي تكون أقل من (0.05)، وتؤكد نفس النتيجة حدود الثقة (95% Confidence Interval) لقيمة معامل الانحدار غير المعياري البالغة في حديها الأدنى والأعلى (...-0.943). ومن ملاحظة هذا المدى فهو لا يضم القيمة (صفر) بين حدوده وهذا مؤشر على معنوية تأثير المتغير المستقل على المتغير المعتمد، وعليه يتم قبول الفرضية.

الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي بين إدارة الذات بأبعادها (مجتمعة) ورأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (منفردة) في الكلية المبحوثة، وان اختبار هذه الفرضية تطلب من الباحثة بناء نموذج المعادلة الهيكلية وكما موضح في الشكل (6) وبيان قيم اختبارات هذا النموذج والتي تقودنا الى قبول الفرضية من عدمه في الجدول (5) وكما يأتي:



الشكل (6) نموذج اختبار الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الثانية

المصدر: الشكل من إعداد الباحثة.

الجدول (5) قيم تحليل الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الثانية

P-Value	Lower	Upper	Estimate	المتغير المؤثر به (المعتمد)	اتجاه التأثير	المتغير المؤثر (المستقل)
.048	.784	.943	1.000	الكفاءة	←	إدارة الذات
.026	.817	.952	.479	التفاؤل	←	إدارة الذات
.010	.987	1.148	.445	الامل	←	إدارة الذات
.006	1.004560	المرونة	←	إدارة الذات

المصدر: الجدول اعداد الباحثة استناداً إلى نتائج التحليل الاحصائي.

يبين الجدول (5) التأثير المعنوي الطردي لإدارة الذات في أبعاد رأس المال النفسي الايجابي وذلك من خلال قيم (Estimate) وتأثيرها المعنوي بدلالة القيمة الاحتمالية (P-Value) التي تكون أقل من (0.05) كما وتؤكد نفس النتيجة حدود الثقة (95% Confidence Interval) لقيمة معامل التأثير غير المعياري والتي في حديها الأدنى والاعلى لا تضم القيمة (صفر) وهذا دليل على معنوية تأثير المتغير المستقل في أبعاد المتغير المعتمد، عليه يتم قبول الفرضية.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:

أولاً: الاستنتاجات:

1. من خلال مراجعة البحث تبين لنا ان رأس المال النفسي الايجابي يُستمد من السلوك التنظيمي الإيجابي فهو حالة نمو نفسية إيجابية للفرد تتميز بالأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل.
2. أظهرت نتائج التحليل الميداني لبيانات البحث ملائمة المخطط الفرضي الذي تم اعتماده مع بيانات الواقع الفعلي مما يؤكد صحة هذا الانموذج.
3. إن لإدارة الذات بأبعادها تأثير مباشر على رأس المال النفسي الايجابي لدى الأفراد العاملين وإن هذا التأثير يكون بنسب متفاوتة.

٤. تبين للباحثة ومن خلال الاطلاع على نتائج البحث ان أبعاد إدارة الذات لا تؤثر في المتغير المعتمد بنفس الدرجة فهناك تفاوت في مستوى تأثير هذه الأبعاد.
٥. أشارت نتائج البحث ان تأثير بُعدي التفاؤل والأمل والخاصة بمتغير إدارة الذات (المتغير المستقل) كان أقل من الأبعاد الأخرى في المتغير المعتمد.

ثانياً: المقترحات:

١. على القيادات في الكلية المبحوثة ادراك ان الاهتمام برأس المال النفسي الايجابي بأبعاده من أساسيات عملها إذا أرادت مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية وتحقيق التميز والتفوق التنافسي المستدام.
٢. يجب على القادة في الكلية المبحوثة الاهتمام بالأفراد العاملين وباحتياجاتهم وذلك كي يكون لديهم القدرة على مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم سواء في حياتهم الشخصية أو العملية.
٣. ينبغي على القيادات في الكلية المبحوثة العمل على مساعدة الأفراد العاملين في تعزيز احترامهم لذاتهم ورفع معنوياتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتعزيز مهاراتهم والعمل على عدم جعلهم عرضة لليأس والسلبية في التفكير.
٤. ضرورة العمل على توجيه جهود الأفراد العاملين نحو الأهداف الخاصة بهم مما يعزز من تحقيق الرضا والبقاء في العمل الذي يؤديه والنجاح فيه.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أبو مسلم، محمود أحمد والموافي، فؤاد حامد وعبدالحמיד، اية نبيل، (٢٠١٢)، مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد ٢٤.
٢. النقي، ابتسام بنت ردة، (١٤٢٦ هـ)، إدارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٣. جابر، عيسى عبدالله، (٢٠٠٩)، إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتيا لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد ١٤.
٤. الزين، ايناس موسى وأبو عيدا، زكي، (٢٠١٩)، القيادة الاخلاقية وعلاقتها بتنمية رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية، الملحة الجزائرية للأمن الانساني، المجلد ٤، العدد ٢.
٥. الشمري، زهرة عبد محمد، (٢٠١٤)، تصميم مقياس التقييم الذاتي لمعايير الاعتماد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٠، العدد ٧٩.
٦. المرسي، علي ماهر عبدالرزاق، (٢٠١٨)، فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات تحديد الأهداف وأثره علي الدافع للإنجاز لدي طلاب الجامعة، رسالة ماجستير.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

7. Al-Lahibi, Hassan Mazen & Habib, Fatima Jaafar, (2023), Diagnosing of Human Resource Management Practices: An Exploratory Study of the Opinions of A Sample of Managers in the Mosul Municipality Directorate, Journal of Business Economics, Vol. 4, No. 3.
8. Al-Obaidi, Noor Ali & Alshalma, Maysoun Abdullah, (2023), The Role of Entrepreneurial Leadership in Enhancing the Flexibility of Human Resources: An Exploratory Study of the Opinions of A Sample of Administrative and Scientific Leaders

- in the Private Universities (Norouz and Cihan) in the Governorate of Dohuk, Journal of Business Economics, Vol. 4, No. 6 .
9. Avcioglu, Hasan, (2012), The Effectiveness of the Instructional Programs Based on Self-Management Strategies in Acquisition of Social Skills by the Children with Intellectual Disabilities, Educational Sciences: Theory & Practice Journal, Vol. 12, No. 1.
 10. Cherni, Zeineb & Gozen, Aylin, (2021), The Impact of Positive Psychological Capital on Organizational Cynicism, International Journal of Commerce and Finance, Vol. 7, Issue 1.
 11. Erhard, Patricio, Wong, Travis, Barnett, Monique, Falcomata, Terry & Lang, Russell, (2022), Self-Management Skills and Applied Behavior Analysis, Handbook of Autism and Pervasive Developmental Disorder, U.S.A.
 12. Laakkonen, Marja, Holtta, Eeva & Savikko1, Niina, (2012), Psychosocial group intervention to enhance self-management skills of people with dementia and their caregivers: study protocol for a randomized controlled trial, <http://www.trialsjournal.com>.
 13. Luthans, Fred & Youssef, Carolyn, (2004), Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, Organizational Dynamics Journal, Vol. 33, No. 2.
 14. Luthans, Fred, Luthans, Kyle & Luthans, Brett, (2004), Positive psychological capital: Beyond human and social capital, Business Horizons Journal, Vol. 47, Issue 1.
 15. Omisakin, Folorunso & Ncama, Busisiwe, (2011), Self, self-care and self-management concepts: implications for self-management education, International Research Journals, Vol. 2, No. 12.
 16. Renkema, Maarten, Nehles, Anna & Meijerink, Jeroen, (2019), Implications of self-managing teams for the HRM function, Baltic Journal of Management.
 17. Vanno, Vitanya, Kaemkate, Wannee & Wongwanich, Suwimon (2014), Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of thai undergraduate students, Social and Behavioral Sciences Journal, Vol. 116.
 18. Viseu1, Joao, Jesus, Saul & Rus, Claudia, (2016), Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review, Electronic Journal of Research in Educational Psychology, Vol. 14, No. 2.
 19. Zewude, Girum & Hercz, Maria, (2022), The Role of Positive Psychological Capital in the Prediction of Teachers' Well-being Mediated Through Motivation: A Review of Literature, Athens Journal of Health & Medical Sciences, Vol. 9, Issue 4.