



P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: <https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index>



The Diagnosis of the Dimensions of Psychological Capital An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees at the Directorate of Education in Nineveh

1st, Hanan Ahmed Sheikho ¹, 2nd Prof. Nawal Younes Mohamed ²
1. Northern Technical University, Administrative Technical College
2. Northern Technical University, Administrative Technical College

Article Informations

Received: 28 - 05 - 2022,
Accepted : 12 - 06 - 2022,
Published online : 02 - 01 - 2023

Corresponding author:

Name : Hanan Ahmed Sheikho
Affiliation : Northern Technical
University
Administrative Technical
College
Email : hanan.ahmed66220@gmail.com

Key Words:

psychological capital
Self- Efficacy

ABSTRACT

This present research aims at identifying the dimensions of the psychological capital of the employees of the directorate of Education in Nineveh expressed by its dimensions:(self-efficiency, hope, optimism and flexibility).The questionnaire forms were adopted as the main tool to collect the data and the statistical software SPSS V26 and AMOS software were used to analyze the data of (202) subjects as employees in who occupy managerial level positions through several descriptive and analytical approaches. From the results of the statistical analysis, a set of conclusions were drawn, which showed the results of the field research via diagnosing the availability of the psychological capital dimensions in the field researched and this indicates that the Directorate of Education in Nineveh pay a good attention to building a psychological capital, which is represented by its dimensions that lead to the progress and advance of the individuals. Moreover, the research submitted a group of recommendations including the necessity to pay a considerable attention to the psychological capital as it is a very vital topic and as it has an important effect on the psychology of the individual who works in an organization and which can provide good benefits and a competitive advantage.



تشخيص واقع ابعاد رأس المال النفسي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى

أ.د نوال يونس محمد ال مراد

الكلية التقنية الادارية

الجامعة التقنية الشمالية

الباحثة: حنان احمد شيخو فارس

الكلية التقنية الادارية

الجامعة التقنية الشمالية

المستخلص : يهدف البحث الى التعرف على واقع رأس المال النفسي معبراً عنه بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) لدى عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى، واعتمدت الاستبانة اداة رئيسة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على البرنامج الاحصائي (spssv26) لغرض تحليل البيانات المجمعة من عينة مكونة من (202) مبحوثاً من المستويات الادارية في الميدان المبحوث عبر أساليب وصفية وتحليلية عدة، وفي ضوء النتائج الاحصائية تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها توافر ابعاد رأس المال النفسي في الميدان المبحوث وهذا يؤشر لنا ان مديرية تربية نينوى تهتم ببناء رأس المال النفسي المتمثل بأبعاده والتي تسهم بتقديم الفرد وتطوره، وقدم البحث مجموعة من المقترحات ضرورة الاهتمام برأس المال النفسي بشكل اكبر اذ يعد موضوعاً حيويًا ومهماً وذلك نظراً لأهميته وتأثيره على نفسية وعمل الفرد في المنظمة ولما يعود للمنظمة من فوائد وميزة تنافسية.

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي، الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة.

*البحث مستل من الرسالة الموسومة "إسهامات رأس المال النفسي في توجيه المسار الوظيفي/دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى"

المقدمة : يعد التركيز على الحالة النفسية للعاملين من أهم النشاطات البحثية المعاصرة في الفكر الإداري الحديث لذا جسد المفكرون والباحثون هذه المواضيع عبر العديد من المفاهيم ذات العلاقة، وواحدة من هذه المفاهيم هو رأس المال النفسي المتمثلاً بأبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) الذي يرتبط بشكل مباشر بنفسية الفرد ومدى تأثيره على سلوكياته التي تسهم بتقدم وتطور الفرد، وإن رأس المال النفسي يعد من المواضيع الحديثة نسبياً ولازال في طور الدراسة والبحث والتحليل، ومازال هذا الموضوع بحاجة الى المزيد من الدراسة على المستوى العلمي والاكاديمي في حقل السلوك التنظيمي بشكل خاص وفي حقل الادارة بشكل عام اما على المستوى العلمي والتطبيقي فما زالت منظماتنا العراقية عموماً ووزارة التربية خصوصاً بحاجة الى المزيد من دراسة هذا المتغير كونه متغير سلوكي يختلف من شخص لآخر، فضلاً الى اختلافها لدى نفس الشخص من حين الى آخر، وتضمن هذا البحث اربعة مباحث على النحو الاتي:

المبحث الأول: منهجية البحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري.

المبحث الثالث: الجانب الميداني.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث: يمثل المناخ النفسي للعاملين احد المرتكزات التي يمكن المنظمات من ان تجهر بصوتها أمام منافسيها فضلاً عن قدرتها على اداء المهمات الموكلة اليها، ولما كانت مديرية تربية نينوى موضع اهتمام وعناية اقتضت الضرورة تسليط الضوء على ابعاد رأس المال النفسي في مجال واسع ممثلاً عبر إدراكها وبذلك اشارة حية الى أن رأس المال النفسي يفوق الحدود المتوقعة مما دفع بالباحثان الى تشخيص ابعاده مما يجعله أكثر تفاعلاً مع البيئة المحيطة به، لأن الحالة النفسية للفرد العامل تنعكس على جوانب متعددة ذاته وفي اداءه وصولاً الى علاقات في ميدان العمل وخارجه وعليه تحددت مشكلة البحث في التساؤلات الاتية:

1. هل تتوافر رؤية واضحة لدى المبحوثين بشأن رأس المال النفسي وبما يمكنهم من العمل بجدية والتفاعل العقلاني.

2. ما طبيعة الابعاد والمؤشرات المفسرة لرأس المال النفسي.

ثانياً: اهمية البحث: تبرز اهمية البحث عن الاتي:

تتبع اهمية البحث من خلال تناولها لمتغير رأس المال النفسي نظراً لحدائته النسبية في الفكر الإداري فانه لم يحظى باهتمام كافي من الباحثين، وعلى حد علم الباحثان لا توجد دراسات كافية تطرقت بشكل مباشر عن تشخيص واقع ابعاد رأس المال النفسي ويكشف هذا البحث

مكامن الخلل في اداء العاملين ونقص المعلومات والمعرفة التي يحتاجونها لاداء اعمالهم، ومن المؤمل ان تسهم نتائج البحث في القاء الضوء على الاهمية العلمية لهذا المتغير ومما يتوقع ان يضيفه الى التراكم المعرفي من المعلومات التي توضح اهمية تشخيص واقع ابعاد رأس المال النفسي.

ثالثاً: اهداف البحث: يتمثل الهدف الأساس للبحث في تشخيص واقع ابعاد رأس المال النفسي في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تحقيق مجموعة من الاهداف تمثلت بالاتي:

1. التعرف على مدى امتلاك المنظمة المبحوثة للأبعاد المعبرة عن رأس المال النفسي والتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)

2. التوصل الى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة بمتغير رأس المال النفسي في المنظمة المبحوثة، فضلاً عن تقديم بعض المقترحات.

رابعاً: فرضية البحث: تجسد البحث في فرضية رئيسة تنص على "تتوافر لدى المنظمة المبحوثة الابعاد المعبرة عن رأس المال النفسي والتمثلة بـ(الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في ضوء اجابات المبحوثين".

خامساً: حدود الدراسة : اجري هذا البحث في مديرية تربية نينوى من الفترة 2021/9/1 ولغاية 2022/6/8.

سادساً: اساليب جمع البيانات: وظف البحث في الجانب النظري ماتيسر من مصادر عربية واجنبية تمثلت بالبحوث والكتب والمؤتمرات والمجلات العلمية، فضلاً عن الرسائل والاطاريح الجامعية وشبكة الانترنت.

اما في الجانب الميداني، تم جمع البيانات اعتماداً على استمارة الاستبانة التي اعدت لهذا الغرض وعرضت على مجموعة من الخبراء المحكمين لغرض تقييمها وبما يتفق مع موضوع البحث ومحتوياته، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي وقد منحت بدائل الاستجابة(5-1) درجات (اتفق تماماً، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) على التوالي، ومن اجل اختبار فرضية البحث تم اعتماد برنامج التحليل الاحصائي (spss v26) باستخدام الاساليب الاحصائية (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

سابعاً: مجتمع البحث وعينته: تمثل مجتمع البحث بالأفراد العاملين في المستويات الادارية في مديرية تربية نينوى والبالغ عددهم(430)مبحوثاً وتم توزيع(215)استمارة على المبحوثين، استرجع منها (202)استمارة صالحة للتحليل، اي ان نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل (94%) من مجموع الاستبانات الموزعة وان نسبة تمثيل العينة من المجتمع بلغت (50%)

ثامناً: وصف الافراد المبحوثين: يعرض الجدول(1)وصفاً للأفراد المبحوثين في مديرية تربية نينوى بحسب الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العنوان الوظيفي وكما يأتي:

1. **توزيع الافراد المبحوثين حسب الجنس:** يتضح من الجدول (1) ان نسبة الافراد المبحوثين من الذكور بلغ(54%) في حين بلغت نسبة الاناث(46%) من مجموع الافراد المبحوثين. وهذا يشير الى ان نسبة(الذكور) اكبر من نسبة(الاناث)في الميدان المبحوث، وهذا يعكس ارتفاع نسبة العاملين من الذكور في مديرية تربية نينوى.
2. **توزيع الافراد المبحوثين حسب العمر:** يشير الجدول(1) ان نسبة الافراد من الفئة العمرية (36-45سنة) قد بلغت (43%) وتمثل أعلى نسبة مقارنة بالفئات العمرية الاخرى، وتمثلت الفئة العمرية (46سنة فأكثر) نسبة (24%) ، في حين أن نسبة الفئة العمرية بين (26-35سنة) بلغ (29%)، وكانت أقل نسبة للفئة العمرية (25سنة فأقل) اذ بلغت (13%) ومما تقدم اشارة الى ان المنظمات المبحوثة تمتلك فئات عمرية تتمتع بالطاقات الشبابية ولديها مهارات في مجال العمل.
3. **توزيع الافراد المبحوثين حسب المؤهل العلمي:** تشير نتائج الجدول (1) ان عدد الأفراد المبحوثين من الذين يحملون شهادة الدكتوراه كان بنسبة (0%) وهي أقل نسبة من بين الافراد المبحوثين في حين بلغت نسبة حاملي شهادة الماجستير (1%)، اما نسبة حاملي شهادة البكالوريوس (47%) وهي اعلى نسبة ضمن الفئات الخمس المحددة، اما حاملو شهادة الدبلوم التقني نسبة (31%) في حين بلغ نسبة حاملي شهادة الاعدادية (21%)، وهذا يعني ان المؤهل العلمي للأفراد المبحوثين الذين يحملون الشهادة الجامعية تتوفر لديهم المؤهلات العلمية في المنظمة المبحوثة.
4. **توزيع الافراد المبحوثين حسب سنوات الخدمة:** يتبين من الجدول (1) ان نسبة (16%) من الافراد المبحوثين الذين تقل خدمتهم عن (5سنوات) ، وان نسبة (23%) ممن تتراوح خدمتهم ما بين (10-6سنوات)، في حين بلغت نسبة ممن تزيد خدمتهم عن (11سنة) في المنظمة المبحوثة (61%)، وذلك يعكس قدرة الافراد ومهاراتهم الادارية لما يحملونه من معلومات ومعرفة اكتسبوها نتيجة لطول فترة الخدمة الوظيفية بما يمكنهم من انجاز مهامهم بكفاءة وفاعلية فضلاً عن الخبرة الواسعة والمهارة العالية في مجال اعمالهم.
5. **توزيع الافراد المبحوثين حسب العنوان الوظيفي:** يتضح من الجدول (1) ان نسبة ممن هم بعنوان (محاسب) كانت النسبة الاكبر بين الافراد المبحوثين اذ بلغت (34%) ،في حين كانت نسبة من هم بعنوان (ميرمج) بلغت (12%) ، يليها العنوان الوظيفي (ملاحظ) بلغت نسبتهم (23%) وان نسبة من يحملون العنوان الوظيفي (كاتب) بلغت (16%) ، وكانت نسبة من يحملون العنوان الوظيفي(حرفي)حيث بلغت(15%)، مما يدل على ان افراد العينة هم من الاداريين وهم في المستوى المتوسط نسبة الى باقي الوظائف، وهذا يعكس قدرة

الأفراد ومهاراتهم الإدارية التي اكتسبوها فضلاً عن خبرتهم الواسعة ومهاراتهم العالية في مجال عمله.

الجدول (1) وصف الأفراد المبحوثين

الجنس				
الإناث		الذكور		
%46		%54		
العمر				
25 سنة فأقل		35-26 سنة		46 فأكثر
%13		%29		%24
المؤهل العلمي				
دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم تقني	اعدادية
%0	%1	%47	%31	%21
سنوات الخدمة				
5 سنوات فأقل		10-6 سنوات		11 سنة فأكثر
%16		%23		61%
العنوان الوظيفي				
محاسب	مبرمج	ملاحظ	كاتب	حرفي
%34	%12	%23	%16	%15

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي spss v26

المبحث الثاني / الجانب النظري

أولاً: مفهوم رأس المال النفسي وأهميته: يعد مفهوم رأس المال النفسي على انه مورد ايجابي لدى الفرد يساعده على التعامل بشكل فاعل مع الظروف السيئة في العمل فضلاً عن مساعدته في منع الانخراط في السلوكيات غير المرغوبة (1).

ويرى (2) أن رأس المال النفسي وليد لعلاقة متآزرة وهي موارد شخصية والتي عندما تتوفر في الموظف فهي تحسن ادراكه وتساعده في اعتماد نظره بديلة وأسلوب تقييمه للمواقف والسيناريوهات التي تصادفه فينظر اليه من منظور ايجابي، وحسب وجهة نظر (3) ان مفهوم رأس المال النفسي والذي يعرف ايضا برأس المال النفسي الايجابي هو من المفاهيم بالغة الأهمية في علم النفس الجديد والذي يعرف باسم علم النفس الايجابي. ويوضح الجدول (2) مفهوم رأس المال النفسي على وفق آراء عدد من الباحثين.

الجدول (2) مفهوم رأس المال النفسي على وفق آراء عدد من الباحثين

ت	الباحث	مفهوم رأس المال النفسي
1	Luthans, 2008,820	"بأنه البناء الاساسي لتنمية الافراد وتطوير ادائهم وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية "
2	Avey et, al., 2010,56	"حالة الفرد النفسية الايجابية والتي تتصل بسلوكيات الفرد وأداءه في العمل"
3	Baron,et,al.,2013:51	بانه الموارد البشرية الايجابية ويساعد الافراد على تحقيق النجاحات في جميع مفاصل الحياة المختلفة
4	محمود، 2020، 108	"بأنه حالة نفسية ايجابية لها تأثير على سلوك الفرد المتعلم وطرق مواجهته للضغوط المختلفة واستعادة اتزانه وسعيه لتحقيق اهدافه"
5	Ribeiro,2021:4	رأس المال النفسي يظهر طاقات نفسية لدى الأفراد وهذه الطاقات يجب ان تكون قابلة للقياس وقابلة للتوظيف موجهة نحو الاداء لتعتبر رأس المال نفسي ايجابي

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن ان يمثل مفهوم رأس المال النفسي مفهوم مهم جدا يمثل الحالة النفسية الايجابية القابلة لتطور الفرد العامل ويحفز جميع الصفات الايجابية لديه والذي سينعكس بالإيجاب على عمل الفرد في وظيفته وذلك يؤثر على نفسية العاملين من خلال استثمار امكانياتهم وكفاءتهم.

ويشير (4) أن أهمية رأس المال النفسي يبرز بكونه انتقاله نحو تطوير المورد البشري والذي يعد العامل الحاسم والحيوي في علم الإدارة الحديثة. ان الموجودات الأكثر أهمية لدى اي منظمة هم الافراد العاملين وان التركيز على رأس المال النفسي لهم يعد ضرورياً لتحقيق أهداف المنظمة، ويؤكد (5) بأن رأس المال النفسي يحقق أهمية كبيرة من خلال تأثيره على ممارسات الافراد العاملين في المنظمات من خلال عدة اتجاهات مثل التغيير التنظيمي الايجابي والمناخ التنظيمي الايجابي ويرى (6) بأن هناك اعترافاً كبيراً بأهمية وقيمة الموارد الجوهرية للفرد والمتمثلة برأس المال النفسي التي تتعلق بالعديد من النتائج مثل اداء العاملين.

ثانياً: ايجابيات رأس المال النفسي وسلبياته: اتفق كل من (7) و (8) ان ايجابيات رأس المال النفسي تتلخص في الاتي:

1. تحقيق مستوى اداء الفرد والاندماج الوظيفي .
2. تحقيق المناخ الايجابي وتقليل الانتقادات وضغوطات العمل .
3. تحقيق الرفاه والسلامة في العمل .
4. يزداد تأثير رأس المال النفسي عند توافر ابعاد مجتمعة متأثرة
5. تقليل الاحتراق الوظيفي .

ومن سلبيات رأس المال النفسي (9):

1. التفاؤل غير الواقعي يقود الى خيبة الامل لدى الفرد .
2. الثقة المفرطة بالنفس تقود الى اخفاقات في تقييم المواقف واتخاذ قرارات خطيرة نتيجة توقعات غير سليمة.

ثالثاً: ابعاد رأس المال النفسي: يعد ظهور رأس المال النفسي منهج جديد اختلف الباحثون في تحديد أبعاد رأس المال النفسي من حيث تسميتها او عددها، وهي تلك القدرات التي يمكن ادارتها وتطويرها وقياسها بفعالية للفرد العامل وأن هذه الأبعاد يتم تحديدها بناءً على أسس علمية دقيقة ويرجع ذلك الى حيوية هذه الابعاد وتجديدها وحدثتها (10) ويعرض الجدول(3) ابعاد رأس المال النفسي على وفق توجهات عدد من الكتاب والباحثين وعلى النحو الاتي:

ت	الدراسة والسنة	الكفاءة الذاتية	الأمل	التفاؤل	المرونة
1	Jacobe,2016	*	*	*	*
2	Hansik & Renu, 2018	*	*	*	*
3	جعبري،2018	*	*	*	*
4	Rennick,2019	*	*	*	*
5	Gilani &Din. 2019	*	*	*	*
6	Asbari,et,al., 2021	*	*	*	*
7	عاشور، 2021	*	*	*	*
	التكرار	7	7	7	7
	النسبة	%100	%100	%100	%100

المصدر: من اعداد الباحثان في ضوء المصادر الواردة فيه

يتضح من الجدول اعلاه وجود اتفاق بين اغلب الباحثين حول الابعاد الاربعة والاكثر شيوعاً بين الباحثين، والتي تمثلت بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) مما قادنا الى اعتمادها في بحثنا الحالي وفيما يلي شرح ابعاد رأس المال النفسي وكما يلي:

1. الكفاءة الذاتية: ان الكفاءة الذاتية في رأس المال النفسي تعتبر الثقة بالنفس لأنها ثقة المرء بنفسه وقدرته على تحريك الدافعية لديه وموارده العقلية ومسارات عمله لتنفيذ مهام معينة بنجاح في سياق معين(11) ، ويشير (12) على ان الكفاءة الذاتية هي بذل الجهد الاضافي الضروري امام المهام الصعبة والعزو الايجابي، ويرى (13) ان الكفاءة الذاتية هي الثقة بالنفس التي يظهرها العامل في مواجهة التحديات والجهد الذي يبذله لأحراز النجاح وعليه يمكن اعتبار الكفاءة الذاتية في العمل هي وثوق الموظف بقدرته على تحريك موارده العقلية والبدنية لضمان الاداء الامثل للمهام ووثوقه بقدرته على التحكم على مجريات حياته والمساهمة مساهمة كبيرة الى منظمته .

2. **الأمل:** الأمل هي حالة تحفيز للتفكير المفعم بالرغبة الموجهة تجاه تحقيق الهدف المنشود (14)، والأمل حالة تحفيز ايجابية تعتمد على التفاعل ما بين الشعور بالنجاح (الطاقة الموجهة) ووسيلة تحقيق النجاح (المسار الموجه للهدف) (15) ، كما اكد (16) على ان الامل هو قوة الإرادة أو الدافع للنجاح وهي الطريق الى النجاح الواقع في تحقيق الاهداف. واكد (17) ان الأمل الغرض منه تحقيق النجاح والصمود والرجوع، وضح (18) الأمل هو حالة تحفيز ايجابي تقود الى الإصرار على احرار الهدف وسلك طرق النجاح ومسارات النجاح ،ويعطي الموظف مورد ايجابي في اثناء مواجهته ضغوط في وظيفته وعلاقة الأمل علاقة عكسية مع القلق النفسي ،ويساهم التدريب في بناء الأمل لدى الموظفين مثل تدريبهم على كيفية وضع اهداف لنفسهم والمشاركة في عملية التخطيط لطرق بديلة لتحقيق الاهداف الجماعية.

3. **التفاؤل:** حيث أشار (19) ان الفرد المتفائل يدرك تماماً ان اي محنة او فشل يمر به خلال عمله يعد شيئاً مؤقتاً وان الفرص سانحة للمضي قدماً وتحقيق النجاح. والتفاؤل أيضاً هو سمة يمتلكها الفرد والتي تعكس توقعاته الايجابية للأحداث، واكد(20) الأفراد المتفائلين يتصفون بالطابع العملي المرن ويركزون على المخرجات الايجابية وهم يسعون الى تحقيق اهدافهم المنشودة. التفاؤل هي صفة يمتلكها الفرد والتي من خلالها يربط اي حدث ايجابي بشخصه ويعتبره حدث دائم وفي نفس الوقت يفسر الحدث السلبي على انه حدث خارجي ومؤقت ويعتمد على الضرف او السياق، ويشير (21) التفاؤل هو تحفيز للوعي الداخلي تجاه النجاح وادراك وجود مخرجات ايجابية مستقبلية محتملة. وعرف (22) التفاؤل هو نمط تفسييري يستخدمه الانسان ينسب من خلاله الأحداث الايجابية الى اسباب تعود الى أسباب شخصية ودائمة ومستمرة ،اما الاحداث السلبية فيعتبرها خارجية ووقتيية وخاصة بموقف معين .والتفاؤل هو تجاه النجاح اليوم وفي المستقبل والمثابرة والاصرار على تحقيق الاهداف واعادة توجيه مساره الى الهدف .

4. **المرونة:** وهي مرونة رجوعية بعد مواجهة سلبيات أو مصاعب (23) .يرى (24) المرونة تمثل قدرة الفرد على استعادة العافية أو الاستفاقة أو التكيف الى الضغوطات والسلبيات التي تواجهه سواء كانت هذه الضغوطات والسلبيات في المنزل او في مكان العمل أو بسبب مشاكل مالية او علاقته او غيرها . والمرونة الايجابية تساعد الفرد على المثابرة والصمود امام الظروف غير المستحبة وهي تؤثر في نهاية المطاف على اداء العامل وعى المخرجات التنظيمية. وأشار (25) أن المرونة هو البعد الأكثر تطبيقاً في المجال الوظيفي وهي تتمثل في التكيف مع الظروف الصعبة، ويؤكد (26) ان المرونة وهي المرونة الرجوعية وهي قدرة التحمل أو الرجوع الى الحالة الطبيعية بعد مواجهة ظروف قاسية والنمو وتحقيق النجاح .

المبحث الثالث / الجانب الميداني

وصف مستوى اجابات المبحوثين عن رأس المال النفسي وتشخيصهما:

يشير مضمون هذا المبحث الى اختبار فرضية البحث الرئيسية التي تنص على "تتوافر لدى المنظمة المبحوثة الابعاد المعبرة عن رأس المال النفسي والتمثلة بـ(الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في ضوء اجابات المبحوثين" تبعاً للإجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عنه.

1. الكفاءة الذاتية : تشير نتائج الجدول(4) الى ان نسبة (اتفق تماماً، اتفق) على مؤشراته (X1-X6) اجمالاً بلغت (66.3%) ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق بشدة) بلغت (21.6%) واتفق الى حد ما (12.1%) ويدعمه قيمة الوسط الحسابي (3.67%) وبانحراف معياري (1.15%) ، ويعد المؤشر (x1) الاكثر إسهاماً في بعد الكفاءة الذاتية ونسبة اتفاق (78.7%) بوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (1.014) والذي يؤكد اعتماد المنظمة على الخبراء لحل المشكلات التي تواجه العاملين في ميدان العمل، وحقق المؤشر (x3) الى انه الأقل إسهاماً في هذا البعد بنسبة اتفاق (53.5) بوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (1.415) وهذا يؤكد بان المنظمة تعرض مقترحات العمل في الاجتماعات دون تردد، كما ان نسب الاتفاق العالية للمؤشرات الاخرى المعبر عن نفس البعد والتمثلة بـ (x2,x4,x5,x6) والتي تعكس كيفية تعامل المنظمة المبحوثة مع السلوكيات المختلفة للأفراد دون تمييز بينهم، وذلك نتيجة امتلاكهم الثقة بالنفس عند مساهمتهم في اية مناقشات تخص العمل، وتحديد الاهداف الخاصة بالمنظمة وصياغتها على نحو سليم، وان ثققتهم بنفسهم تمكنهم على التواصل مع اصحاب الاختصاص خارج العمل.

الجدول(4) وصف بعد الكفاءة الذاتية وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة					المؤشرات	الأبعاد
		لا اتفق تماماً %	لا اتفق %	اتفق الى حد ما %	اتفق %	أُتفق تماماً %		
1.014	4.005	2.0	9.9	9.4	43.1	35.6	X1	الكفاءة الذاتية
1.359	3.316	12.4	21.3	11.4	32.2	22.7	X2	
1.415	3.331	10.9	27.2	8.4	24.8	28.7	X3	
.953	3.965	0.5	10.9	11.4	46.0	31.2	X4	
.976	3.821	1.5	9.9	19.3	43.6	25.7	X5	
1.198	3.589	5.9	17.3	12.9	39.6	24.3	X6	
1.15	3.67	5.5	16.0	12.1	38.3	28.1	المعدل	
1.15	3.67	21.6		12.1	66.3		المؤشر الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss v26

2. الأمل: يعكس الجدول (5) وصف بعد الأمل وتشخيصه في ضوء اجابات المبحوثين عن مؤشرات المتمثلة (x7-x12) اذ تفصح معطياته عن وجود اتفاق (اتفق تماماً، اتفق) لدى (54.7%) من المبحوثين على مؤشرات اجمالاً، ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق تماماً، لا اتفق) لدى (28.4%) واتفق الى حد ما (16.9%)، ويعزز نسبة الاتفاق قيمة الوسط الحسابي (3.42) وبأنحراف معياري (1.19)، وبمتابعة النسب الموضحة في الجدول يتضح ان المؤشر (x8) حقق اعلى اسهامات الاتفاق بنسبة بلغت (69.8%) بوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.956) والذي يشير الى ان المنظمة المبحوثة تقدم افكار جديدة للعاملين بقصد اقناعهم، ويعد المؤشر (x12) الأقل اسهاماً في هذا البعد بنسبة (37.2%) ووسط حسابي (2.95) وانحراف معياري (1.24) والذي يدل على ان المنظمة المبحوثة تبذل جهوداً عالية في التجارب الجديدة بالرغم من وجود مجازفة نتائجها، فضلاً عن ما تقدم تفصح معطيات الجدول عن وجود نسب اتفاق متباينة للمؤشرات الاخرى لهذا البعد والمتمثلة بـ (x7,x9,x10,x11) وعلى نحو يجسد تحليل المشكلات التي تواجه المنظمة المبحوثة في ميدان العمل وايجاد الحلول لها وامتلاكها رؤية مستقبلية تحد من ضغوط العمل، وتتبعها لأهدافها على نحو فعال، ولديها الاستعداد النفسي الكافي لتحقيق اهدافها رغم صعوبة الظروف.

الجدول (5) وصف بعد الأمل وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة					المؤشرات	الأبعاد
		لا اتفق تماماً %	لا اتفق %	اتفق الى حد ما %	اتفق %	اتفق تماماً %		
1.217	3.549	4.0	22.3	15.8	30.7	27.2	X7	الأمل
.956	3.802	1.5	9.9	18.8	46.5	23.3	X8	
1.204	3.316	2.5	33.2	15.3	28.2	20.8	X9	
1.200	3.554	7.9	12.4	19.3	37.1	23.3	X10	
1.353	3.391	7.9	27.2	10.9	25.8	28.2	X11	
1.244	2.950	12.9	28.7	21.3	24.8	12.4	X12	
1.19	3.42	6.1	22.3	16.9	32.2	22.5	المعدل	
1.19	3.42	28.4		16.9	54.7		المؤشر الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss v26

3. التفاؤل: يتضح من متابعة معطيات الجدول (6) توجه اجابات (49.4%) من المبحوثين نحو الاتفاق (اتفق تماماً، اتفق) على اجمالي المؤشرات المعبرة عن البعد والمتمثلة بـ (x13-x18) ونسبة الاتفاق الى حد ما (16.9%) وعدم الاتفاق (لا اتفق، لا اتفق تماماً) بنسبة (10.1%) وما يدعم نسبة الاتفاق قيمة الوسط الحسابي (3.30) وانحراف معياري (1.62)، ويعد المؤشر (x17) من ابرز المؤشرات التي حققت اعلى نسبة اتفاق والتي بلغت (55%) بوسط حسابي بلغ (3.50) وانحراف

معياري (1.18) والذي يؤكد بان التحديات في العمل هي اساس نجاح المنظمة المبحوثة، في حين ادنى اتفاق كانت للمؤشر (x16) وبوسط حسابي (3.09) وانحراف معياري (1.35) والذي يعكس تقاؤل المنظمة المبحوثة بالأحداث المستقبلية ذات العلاقة بالعمل، فضلاً عن نسب الاتفاق العالية للمؤشرات الاخرى والمتمثلة ب (x13,x14,x15,x18) والذي يؤشر بأن المنظمة المبحوثة تعتمد على عدة سبل لتحقيق الاهداف الحالية في العمل، وتعاملها مع حالات اللاتاكذ وتوقعها الافضل، ويعكس هذا النظرة الايجابية للعاملين في المنظمة المبحوثة ايجابي، وان الأحداث تجري على وفق المسارات التي يبتغيها الجميع.

الجدول (6) وصف بعد التفاضل وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الإجابة					المؤشرات	الأبعاد
		لا اتفق تماماً %	لا اتفق %	اتفق الى حد ما %	اتفق %	اتفق تماماً %		
1.269	3.450	5.0	24.7	18.8	23.3	28.2	X13	التفاضل
1.322	3.133	10.4	31.2	11.9	27.7	18.8	X14	
1.333	3.207	10.9	25.2	18.3	23.3	22.3	X15	
1.358	3.094	12.9	29.2	13.4	24.8	19.7	X16	
1.185	3.500	3.0	23.7	18.3	30.2	24.8	X17	
1.097	3.450	1.5	24.3	20.8	34.7	18.7	X18	
1.62	3.30	7.30	26.3	16.9	27.3	22.2	المعدل	
1.62	3.30	33.6		16.9	49.5		المؤشر الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج spss v26

4. المرونة: حقق هذا البعد نسبة اتفاق عالية لدى المبحوثين على المؤشرات المعبرة عنه والمتمثلة ب (x19-x23)، اذ يتضح من نتائج تحليل اجابات المبحوثين في الجدول (7) وجود نسبة اتفاق (60.2%) على اجمالي تلك المؤشرات، يقابله نسبي عدم الاتفاق والاتفاق الى حد ما بلغت (20.3,19.5%) لكل منهما على التوالي، ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.5) وانحراف معياري (1.07)، وجسد المؤشر (x21) أعلى نسبة اتفاق بلغت (70.8) بوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.934) والذي يشير الى مواجهة المنظمة للمشكلات وتعاملها معها بمرونة عالية، بينما امتلك المؤشر (x22) اقل نسبة اتفاق بلغت (48.5) وبوسط حسابي بلغ (3.27) وانحراف معياري بلغ (1.22) والذي يعبر عن معالجة المشكلات التي تواجه العمل في المنظمة المبحوثة عبر محاور التأقلم، كما تبين نسب الاتفاق المتباينة على المؤشرات الاخرى لهذا البعد والمتمثلة ب (x19,x20,x23) على

قدرة المنظمة في مواجهة المواقف الصعبة، وبذل جهود كبيرة لتقليل المشاعر السلبية لدى العاملين على نحو فعال، وتمكين المنظمة المبحوثة من ادارة الظروف رغم تقلبها.

الجدول (7) وصف بعد المرونة وتشخيصه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاجابة					المؤشرات	الابعاد
		لا اتفق تماماً %	لا اتفق %	اتفق الى حد ما %	اتفق %	اتفق تماماً %		
1.147	3.589	3.5	17.8	20.3	33.2	25.2	X19	المرونة
.975	3.663	3.5	8.4	23.8	47.0	17.3	X20	
.934	3.821	2.0	7.4	19.8	48.0	22.8	X21	
1.222	3.277	5.0	30.2	16.3	29.2	19.3	X22	
1.080	3.495	2.5	21.3	17.3	42.1	16.8	X23	
1.071	3.5	3.3	17.0	19.5	39.9	20.30	المعدل	
1.071	3.5	20.3		19.5	60.20		المؤشر الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v26

وللتحقق من امتلاك المنظمة المبحوثة للابعاد المعبرة عن رأس المال النفسي والمتمثلة بـ (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) ويتضح من نتائج الجدول (8) اتفاق (58%) من المبحوثين على تلك الابعاد اجمالاً، بينما حقق الاتفاق الى حد ما (16%). اما نسبة عدم الاتفاق فقد بلغت (26%) وتدعيم تلك النسب بوسط الحسابي (3.47) وانحراف معياري (1.25)، اذ جاء بعد الكفاءة الذاتية في المرتبة الاولى مقارنة بالابعاد الاخرى بنسبة (66.3%)، بينما حصل بعد المرونة المرتبة الثانية وبنسبة اتفاق (60.20%) وفي المرتبة الثالثة جاء بعد التفاؤل بنسبة اتفاق بلغت (49.5%) وفي المرتبة الرابعة حقق بعد الأمل اتفاقاً (54.7%).

الجدول (8) ترتيب أبعاد رأس المال النفسي في المنظمة المبحوثة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدم الاتفاق	الاتفاق الى حد ما %	الاتفاق %	الابعاد	ت
1.15	3.67	21.6	12.1	66.3	الكفاءة الذاتية	1
1.07	3.5	20.3	19.5	60.2	المرونة	2
1.19	3.42	28.4	16.9	54.7	الأمل	3
1.62	3.30	33.6	16.9	49.5	التفاؤل	4
1.25	3.47	26	16	58	اجمالي أبعاد رأس المال النفسي	

المصدر: من اعداد الباحثان

اعتماداً على ما تقدم من نتائج تحليل وصف ابعاد رأس المال النفسي وتشخيصهما التي اثبتت توافرها في لدى العاملين في المستويات الادارية في المنظمة المبحوثة وبنسب متفاوتة، يمكن قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى والتي تنص على "تتوافر لدى المنظمة المبحوثة الابعاد المعبرة عن رأس المال النفسي والمتمثلة بـ(الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) في ضوء اجابات المبحوثين تبعاً لإجابات المبحوثين عن الفقرات المعبرة عنها.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات: اعتماداً على ما تم عرضه في الجانب النظري ونتائج التحليل الميداني التي توصل اليه البحث هناك مجموعة من الاستنتاجات منها:

1. اوضحت نتائج البحث الميداني من خلال التشخيص توافر ابعاد رأس المال النفسي في الميدان المبحوث وهذا يؤشر لنا ان مديرية نينوى تهتم ببناء رأس المال النفسي المتمثل بأبعاده والتي تسهم بتقدم وتطور الفرد.
2. أشرت نتائج البحث الميداني ان بعد الكفاءة الذاتية حاز على المرتبة الاولى مقارنة بالأبعاد الاخرى مما يعكس تمتع العاملين بثقتهم بأنفسهم في بذل الجهد للنجاح ومواجهة التحديات في سياق العمل.
3. تبين من نتائج البحث ان بعد المرونة جاء بالمرتبة الثانية من بين الابعاد المعبرة عن تشخيص واقع ابعاد رأس المال النفسي وهذا يؤشر قدرة التحمل والرجوع الى الحالة الطبيعية بعد مواجهة المشكلات التي تتعرض لها المنظمة.
4. اظهرت نتائج ان بعد الأمل قد حقق نسبة استجابة جيدة في ضوء اجابات المبحوثين اذ جاء في المرتبة الثالثة من حيث تحفيز التفكير المفعم بالرغبة الموجهة تجاه تحقيق الاهداف المنشودة .
5. اثبتت نتائج البحث ان بعد التفاؤل جاء في المرتبة الاخيرة مقارنة بالأبعاد الاخرى وهذا يؤشر لنا ان الوعي الداخلي تجاه النجاح كان ضعيفا مما انعكس على انخفاض مستوى العمل في المبيدان المبحوث.

ثانياً: التوصيات: من خلال الاستنتاجات التي تم التوصل اليها يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات التي يجدها ضرورية ومنها:

1. ضرورة الاهتمام برأس المال النفسي بشكل اكبر اذ يعد موضوعاً حيوياً ومهماً، وذلك نظراً لأهميته وتأثيره على نفسية وعمل الفرد في المنظمة ولما يعود للمنظمة من فوائد وميزة تنافسية، وادخاله ضمن منهاج الدورات التدريبية ليتسنى للكثيرين التعرف على فلسفته التطبيقية وتنمية ابعاده في المنظمات التعليمية لما لها دور مميز وواضح في المجتمع.
2. تفعيل روح المشاركة بين العاملين من خلال اعطائهم مزيد من حرية الرأي ومشاركتهم في وضع السياسات وصنع القرارات المتعلقة بعملهم وتشجيعهم على التعلم واتباع النماذج الكفوءة هذا يؤدي الى اشباع حاجاتهم وبالتالي رفع مستوى الكفاءة الذاتية عندهم.
3. الحرص على تنمية وتطوير بعد التفاؤل لدى العاملين في مديرية تربية نينوى عينة الدراسة وتحديد ومعالجة المشكلات التي تؤثر سلباً على مستوياته، وتبني السياسات الايجابية التي

تجعل من مكان العمل مكاناً محبباً لديهم، فضلاً عن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومكافأة الموظف المتميز.

4. ضرورة اهتمام المنظمات التعليمية باعتماد المرونة في العمل مع الملاكات الادارية اذ ان ذلك سيجعل الموارد البشرية في المنظمة قادرة على التعامل مع مختلف الظروف والمعطيات المتغيرة، مما ينمي قدرة العاملين على التكيف ومواجهة الضغوط والتأقلم مع المواقف المختلفة.

5. من ضروريات العمل هو اشاعة روح الأمل بين العاملين من خلال التجديد والتطوير في وضع الاستراتيجيات والاهداف فضلاً عن مشاركة جميع المستويات في وضع الخطط والتعامل والتواصل مع الهرم الوظيفي من اسفل الى اعلى وهذا يعزز من ابعاد رأس المال النفسي وخاصة في مجال اشاعة روح الأمل بين العاملين.

قائمة المصادر:

- 1-Raza, B., Ahmed, A., (2020) Linking Workplace Deviance to Abusive Supervision and the Mediating Role of Positive Psychological Capital. p.4
- 2- Barbosa, A. I. V. (2017). The relevance of psychological capital on individual's perceptions of performance, motivation, work-engagement and job-satisfaction (Doctoral dissertation). p.4
- 3- Ayyub, S.(2020) PsyCap in a Relation to Happiness, Life satisfaction and Self-Esteem in Male and Female Management Students. Mukht Shabd Journal Volume IX, Issue VI.p. 612
- 4- Al-Anazi, Saad Ibrahim, Ibrahim Khalil, 2012, Positive Psychological Capital (Intellectual Perspective on the Essential Components and Pillars of Construction and Development, College of Administration and Economics, University of Baghdad, Department of Business Administration, Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume 18, Issue 65. p.28
- 5- Saleh, Rasha Mahdi, 2016, The Effect of Psychological Capital in Achieving Organizational Commitment, Journal of Economic Sciences, Volume (1), Issue (41), Iraq. p . 10
- 6- Al-Bardan, Mohamed, 2017, The role of psychological capital as a mediating variable in the relationship between authentic leadership and work engagement, PhD thesis, Sadat City University, Cairo. p .65.
- 7- 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. Master Thesis , St. Cloud State University. p.9

- 8- Rennick, A. T. (2019). The relationship between psychological capital and work engagement in a work setting. Maserter thesis Nelson Mandela University. p.15
- 9- Rennick, A. T. (2019). (ibid). p.15
- 10- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- 11- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). (ibid) p.38
- 12- Stange, T. (2021). The HERO Within: An Examination of Psychological Capital and Intent to Graduate Among Doctoral Students. DISSERTATION University of the Incarna. p.17
- 13- Van Greuning, H. (2018). The relationship between psychological capital, life satisfaction and employee retention. Master Thesis Nelson Mandela University. p.15
- 14- Atsa'am, D. D., & Bodur, E. K. (2021). Pattern Mining on How Organizational Tenure Affects the Psychological Capital of Employees Within the Hospitality and Tourism Industry: Linking Employees' Organizational Tenure With PsyCap. International Journal of Tourism and Hospitality Management in the Digital Age (IJTHMDA), 5(2), 17-28. p.18
- 15- Hernández Varas, E., & García Silgo, M. (2021). Benefits of PsyCap training on the wellbeing in military personnel. Psicothema. Vol. 33, No. 4, 536-543. p.536
- 16- Ayyub, S.(2020) (ibid) p.613
- 17- Stange, T. (2021). (ibid) p.17
- 18- Jacobs, M. (2016). Impact of positive psychological capital on employee work stress over time. Degree of Master Thesis of Psychology, Leiden University.p. 10
- 19- Jabari, Asmaa Jabara, 2018, the relationship of positive psychological capital to the performance of workers in Palestinian universities operating in the southern West Bank, Master's thesis, Hebron University, College of Graduate Studies, Palestine. p.23
- 20- Atsa'am, D. D., & Bodur, E. K. (2021).ibid. p.18
- 21- Ayyub, S.(2020) (ibid) p.613
- 22- Stange, T. (2021). (ibid) p.22
- 23- Ayyub, S.(2020) (ibid)
- 24- Atsa'am, D. D., & Bodur, E. K. (2021).ibid.
- 25- Koperski, L. G. (2017). Ibid. p.8
- 26- Hernández Varas, E., & García Silgo, M. (2021). Ibid. p.536.
- 27- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. Journal of leadership & organizational studies, 21(2), 141-149.

- 28- Mahmoud, Jihan Othman, 2020, Psychological capital and gratitude as mediating variables in the relationship between perceived quality of life and subjective well-being among primary school teachers, Educational Journal, Issue (75), Egypt
- 29- Ribeiro, Neuza, et al. "Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being." International Journal of Organizational Analysis (2021).
- 30- Hansika Singhal, Renu Rastogi, (2018) "Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subject well-being"
- 31- Gilani, U., Karim, J., & Din, S. (2019). Psychological Capital and Career Success: Mediating Role of Subjective Well-Being. Journal of Managerial Sciences, 13(4).
- 32- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. International Journal of Social and Management Studies, 2(2), 66-77
- 33- Ashour & Ramadan 2021: Building a model of causal relationships between the dimensions of psychological capital, level of ambition, psychological flow, and peace of mind among a sample of university students. Journal of Scientific Research in Education, 22(7), 165-260.
- 34- Baron, R. A., Frankin, R. J., & Hmieleski, K. M, (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high ,levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. Journal of management, 42(3), 742-768.