

رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين

أ.م.د. سهام مطشر الكعبي أ.م.د. اركان سعيد المشايخي

جامعة بغداد/مركز دراسات المرأة جامعة بغداد/مركز دراسات المرأة

المستخلص:

يهدف البحث الحالي بالدرجة الاساس الى قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي، فضلا عن اهداف اخرى تتعلق بطبيعة الفرق في رأس المال النفسي على وفق عدد من المتغيرات الديموغرافية مثل الوظيفة (تدريسي، موظف)، والجنس (ذكور، اناث)، فضلا عن متغير التخصص (علمي، انساني) فيما يختص بفئة التدريسيين، وقد تحدد البحث الحالي بعينة من منتسبي جامعة بغداد قوامها (٢٣٠) منتسبا اختيرت على وفق المتغيرات في اعلاه، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس لقياس رأس المال النفسي ثم التحقق من خصائصه السيكومترية واستقر على (٢٣) فقرة يجاب عنها بمقياس متدرج ذي (٥) نقاط، وبعد تحليل البيانات باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين وتحليل التباين التائي توصل البحث الى النتائج الاتية:

١. ظهر ان هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها .
٢. ظهر ان هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة التدريسيين بعامة وبغض النظر عن متغيري الجنس والتخصص .
٣. ظهر ان ليس هناك فرق دال احصائيا في رأس المال النفسي بين ذوي التخصص العلمي والانساني من التدريسيين في عينة البحث .
٤. ظهر ان هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة الموظفين بعامة وبغض النظر عن متغير الجنس.
٥. ظهر ان هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة الذكور بعامة وبغض النظر عن متغيري الوظيفة والتخصص بالنسبة للتدريسيين.
٦. ظهر ان هناك مستوى عاليا من رأس المال النفسي لدى عينة الاناث بعامة وبغض النظر عن متغيري الوظيفة والتخصص بالنسبة للتدريسيين .
٧. ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا في رأس المال النفسي على وفق متغير الوظيفة (تدريسيون، موظفون) ولصالح التدريسيين .اي ان مستوى رأس المال النفسي لدى التدريسيين اعلى منه لدى الموظفين.

٨. ظهر ان هناك فرقا دالا احصائيا بين الذكور والاناث في رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها من التدريسيين والموظفين ولصالح الذكور . اي ان مستوى رأس المال النفسي لدى الذكور بعامة أعلى منه لدى الاناث.

٩. ظهر ان ليس هناك تأثير ذو دلالة احصائية في رأس المال النفسي على وفق تفاعل كل من متغيري الجنس والوظيفة .

وفي ضوء النتائج المستحصلة قدم عدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، الجامعة، التدريسيين، الموظفين.

الفصل الاول :التعريف بالبحث

مشكلة البحث واهميته :

تطور اهتمام علم النفس في العقود الاخيرة بالموضوعات التي تؤكد ايجابية الشخصية الانسانية مثل التفاؤل والذكاء الانفعالي ومعنى الحياة، وتمثل مثل هذه الموضوعات نواة تيار او فرع في علم النفس يدعى بعلم النفس الايجابي Positive Psychology، وقد بدأ هذا الميدان عندما قدم عالم النفس الامريكي (مارتين سيلجمان Seligman) ١٩٩٩ الرئيس الاسبق للرابطة النفسية الامريكية APA افكاره التي تدعو الى التحول من الانشغال بالأخطاء ونواحي العجز والنقص والقصور لدى الافراد الى كل ما هو صحيح وجيد عندهم (Gavus&Gocne ,2015,p.245).

يؤكد علم النفس الايجابي ان تكون حياة الانسان الداخلية اكثر عمقا وثراء وتأثيرا في ما يجعله افضل قدرة على التعامل الجيد مع اقصى الظروف المحيطة به، اذ يعمل علم النفس الايجابي على دراسة ما يجعل الحياة جديرة بالعيش وان يصحح مسار ميدان علم النفس الذي تحرك بعد الحرب العالمية الثانية بعيدا عن مهامه الاساسية في ان يجعل حياة الانسان اكثر امتلاءً وانتاجا وفي تمهيد الطريق للسعادة والى نشر الالتزام واشاعة العدالة الاجتماعية بدلا عن اظهار الخلل او الشذوذ في انموذج مرضي للوظيفة الانسانية (حافظ ، ٢٠٠٦، ص ٣).

ان الموجة المتصاعدة من السلبية النابعة من التنافس والمشكلات الجغرافية السياسية للبلدان قد استوجبت واشرت الحاجة الملحة للمزيد من الايجابية في العالم وكانت النتيجة هي اعادة تأكيد استعمال وجهات النظر الايجابية لسلوك الانسان في مجالات حياته كلها ومنها السلوك الوظيفي بخاصة ، فعلى الرغم من ان اهمية الايجابية قد ركز عليها منذ سنوات ، الا ان التركيز على دراستها في السلوك التنظيمي قد بدأ منذ وقت قصير نسبيا (DIRŽYTĖ,2013,p.386).

وحسبما اشار (ديمير Demir) ٢٠٠١ الى انه منذ بداية بحوث الادارة التي بدأت مع (هوثورن Hawthorne) فقد افترض وجود علاقة بين انفعالات الموظفين النفسية وبين ادائهم وكفاءتهم، وهناك الكثير من البحوث والدراسات التي اسفرت عن نتائج عدة في مختلف الموضوعات، الا ان (لوثانز Luthans) لاحظ ان الموضوعات السلبية مثل الضغوط والانهاك والاعترا ب والظلم واللاعدالة والعنف ومقاومة التغيير وغيرها كانت شائعة جدا في هذا المجال ولم يؤكد على الموضوعات الايجابية (DIRŽYTĖ, 2013, p.386).

بزغ مفهوم رأس المال النفسي في الادبيات الاقتصادية عندما قدمه الكاتب الاقتصادي (Goldsmith سم يث جولد) ١٩٩٧ كونه وصفا للخواص الشخصية التي من شأنها التأثير في معدل الانتاج ، وفي عام ٢٠٠٢ اقترح العالم (مارتن سيلجمان Martin Seligman) مفهوم رأس المال النفسي رسميا في كتابه السعادة الحقيقية (الحسني، ٢٠١٣، ص ٤)، وهو يتضمن تأكيد جوانب القوة والنواحي الايجابية للسلوك البشري ، بعد ذلك طوره (لوثانز وجماعته Luthans) في العام ٢٠٠٤ في الولايات المتحدة الامريكية (Gavus&Gocne, 2015, p.244).

ولذلك يعد مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital او رأس المال النفسي الايجابي Positive Psychological Capital من المفاهيم الحديثة ضمن ميدان علم النفس التنظيمي ، ومن الملاحظ ان هذين المصطلحين (رأس المال النفسي ورأس المال النفسي الايجابي) قد استعملهما باحثون عدة وفي مختلف مصادر المعرفة بشكل مترادف (Gavus&Gocne, 2015, p.245).

ويعرف راس المال النفسي على انه حالة state نفسية ايجابية لدى الفرد تتسم بالتركيز على القوة البشرية وهي حالة قابلة للتطوير ويمكن قياسها ولها تاثير مباشر في الاداء (Nafa&Ishak, 2016, p.41). وكما اشار (ستن واخرون) انه ينبغي ملاحظة ان هذا المفهوم يحمل خصائص متغيرة بناءا على المواقف بدلا عن كونه يحمل سمات خصائص ثابتة (Gavus&Gocne 2015, p.245).

ويعد هذا المفهوم من المفاهيم متعددة الابعاد multidimensional concept اذ اتفقت الدراسات على اثبات ماقدمه المنظر (لوثانز Luthans) من انه يتكون من اربعة ابعاد رئيسة هي الثقة او كفاءة الذات و الامل و التفاؤل و المرونة (سيتم الحديث عنها بتفصيل اكبر في الاطار النظري للبحث) (Nafa&Ishak, 2016, p.41).

وقد حظيت ابعاد المفهوم الاربعة هذه ببحث وتنظير كبيرين مما اسهم في تطوير نتائج نظرية متكاملة للمفهوم الا ان التأثيرات التحفيزية لهذه الابعاد وهي مجتمعة كانت اوسع واكبر من تأثير اي منها وهو منفرد (العنزي و ابراهيم، ٢٠١٥، ص ١).

ان رأس المال النفسي يركز على ان السؤال (من انت) هو الجزء الأهم قياسا (بما تعرف او رأس المال البشري) و (من تعرف او رأس المال الاجتماعي) (٤٥) .
(Luthans et al, 2004,p.

وقد ظهر هذا المفهوم كونه انتقالة نحو تطوير المورد البشري الذي يعد العامل الحيوي والحاسم في الادارة المعاصرة ، ويشير (بيل جيتس) الى ان الموجودات الأكثر اهمية هم الذين يغادرون من الباب كل ليلة ويعني بذلك ان ادراك المعرفة الجماعية ومهارات وقدرات العاملين تمثل الكفاءة التي خلقت القيمة وحددت مكانة مايكروسوفت بين المنافسين (العنزي و ابراهيم ، ص ١).

وقد درست ارتباطات هذا المفهوم مع متغيرات عدة منها الرضا عن العمل ، الالتزام مع المؤسسة ، السعادة النفسية ، والسلوكيات المرغوبة للموظفين مثل المواطنة والاداء ، وظهرت النتائج وجود علاقات ايجابية دالة بين رأس المال النفسي وهذه المتغيرات ، مثل دراسة (لوثانز وآخرون) (٢٠٠٥) التي استعملت عينات موظفين من ثلاثة مصانع حكومية في الصين وظهرت وجود علاقة دالة بين رأس المال النفسي وجودة الاداء بحسب تقديرات مشرفيهم (Luthans et al, 2005,p.249). ودراسة (لوثانز وآخرون) (٢٠٠٧) التي اجريت على عينات من الموظفين في جامعة نبراسكا التي اظهرت وجود علاقة ايجابية دالة بين رأس المال النفسي وجودة الاداء والرضا عن العمل job satisfaction (Luthans & satisfaction Avolio&Avey&Norman,2007,p.541). وفي دراسة اجراها (لوثانز وآخرون) (٢٠٠٨) على ثلاث عينات متنوعة اظهرت نتائجها ارتباط رأس المال النفسي ايجابيا بالاداء والرضا عن العمل والالتزام الوظيفي (Luthans&Norman&Avolio&Avey,2008.p.219).

وفي تحليل بعدي اجري في العام ٢٠١١ شمل (٥١) دراسة منفصلة لعينة كلية بلغت (١٢٥٥٧) موظفا عن رأس المال النفسي اظهر وجود علاقات ايجابية دالة له مع الرضا عن العمل ومستوى الالتزام الوظيفي commitment و سلوكيات المواطنة citizenship behavior و انجاز العمل job performance ، والسعادة النفسية Well-being ، وبالمثل ظهرت علاقات سلبية دالة بين رأس المال النفسي ومتغيرات مثل السخرية cynicism ، وضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة لدى الموظفين مثل الانحراف (Avey, Reichard, Luthans&Mhatre, 2011, p.127).

وبعد ان درس المفهوم في الشرق والغرب درس عربيا كذلك ، ففي دراسة اجراها (الحسني) (٢٠١٣) في العراق باستعمال عينة تكونت من (٥٢) تدريسيا من كلية الادارة والاقتصاد وكلية التربية الرياضية في جامعة المثنى ، اظهرت النتائج وجود ارتباط وأثر

لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي Employees engagement الذي يشير إلى اندماج الافراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم (الحسني، ٢٠١٣، ص ٠). وفي الاردن، درست (الدليمي) ٢٠١٦ رأس المال النفسي لدى عينة من (٣٧٦) من المعلمين والاداريين وظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من رأس المال النفسي (الدليمي، ٢٠١٦، ص م ٠).

وفي السعودية اجري كل من (Nafa&Ishak) ٢٠١٦ دراسة ربطا فيها رأس المال النفسي والاستغراق في العمل work engagement لدى عينة من المعلمات بلغت (٤١٤) اختيرت من ثلاث محافظات هي جدة والرياض والدمام ، اظهرت النتائج ان لرأس المال النفسي اثرا في الاستغراق في العمل لدى المعلمات السعوديات (Nafa&Ishak,2016). ولأن رأس المال النفسي يعد مفهوما عصريا جديدا لم تتم الكتابة والبحث عنه بشكل كاف - ولاسيما في المجتمع العراقي - يأتي البحث الحالي محاولة بهذا الاتجاه للتصدي لهذه المشكلة عن طريق محاولة غلق تلك الفجوة العلمية لهذا المصطلح نظريا وتطبيقيا عن طريق الاجابة عن التساؤلات الاتية :

اولا :كيف ومتى طرح مفهوم رأس المال النفسي في ادبيات البحث النفسي ؟

ثانيا : مامستوى رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة ؟

ثالثا :هل للمتغيرات الديموغرافية مثل المهنة (تدريسي ، موظف)،والتخصص(علمي، انساني)، والجنس (ذكور،اناث) علاقة مع رأس المال النفسي ؟

ويكتسب هذا البحث اهميته من اهمية المتغير المدروس فيه اذ تمثل هذه المحاولة الاولى لدراسة المتغير وارتباطاته لدى هذه الشريحة من المجتمع العراقي (بحسب اطلاع الباحثين) فضلا عن اهمية شريحة التدريسيين والموظفين في الجامعة وذلك لما لهذا المتغير من اثر كبير في زيادة الدافعية للعمل والابداع ، فقد لاحظ (ك يلز Keles) ان جودة الحياة العملية للفرد اصبحت مهمة لان الافراد يحولون توقعاتهم عن تطوير الذات وتحقيقها من حياتهم الشخصية الى حياتهم العملية (Gavus&Gocne2015,p.245)، ولأن الجامعات هي التي ترفد مفاصل الدولة المختلفة كلها بالكفاءات اللازمة لتحقيق مشاريع التنمية والتطور فلا بد من الاهتمام بمثل هذه المؤشرات الايجابية للهيئات التدريسية والادارية في الجامعات ولاسيما في هذه المرحلة من تاريخ العراق التي يواجه فيها بلدنا العزيز تحديات امنية وسياسية واقتصادية ومجتمعية ونفسية كبيرة جدا.

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تحقيق الاتي :

اولا: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين.

ثانيا: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى التدريسيين .

ثالثا: التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي لدى التدريسيين بحسب متغير التخصص (علمي، انساني).

رابعا: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى الموظفين .

خامسا: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى الذكور بعامة من التدريسيين والموظفين.

سادسا: التعرف على مستوى رأس المال النفسي لدى الاناث بعامة من التدريسيين والموظفين.

سابعا: التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي بحسب الوظيفة (تدريسيون، موظفون).

ثامنا: التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي بحسب الجنس (ذكور، اناث).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمنتسبي جامعة بغداد (مجمع الجادرية حصراً) من التدريسيين والموظفين ومن الذكور والاناث للسنة الدراسية ٢٠١٥-٢٠١٦.

تحديد المصطلحات:**رأس المال النفسي Psychological capital**

- عرفه (لوثانز واخرون Luthans et al) ٢٠٠٧ بأنه: تقويم الفرد الايجابي للظروف واحتمال النجاح استنادا الى المثابرة والجهد المحفز (Luthans et al, 2007a, p.550).

- عرفه (لوثانز واخرون) ٢٠٠٧ بأنه: حالة الفرد النفسية الايجابية القابلة للتطوير (Luthans et al, 2007b, p.3).

- وعرفه (كول واخرون Cole et al) ٢٠٠٧ بأنه: ميزات شخصية الفرد التي يعتقد علماء النفس بانها تسهم في انتاج الفرد .

- عرفه (افيي واخرون Avey et al) ٢٠١٠ بأنه : حالة الفرد النفسية الايجابية التي لها صلة بسلوكياته واداءه في العمل.

- عرفه (شان Chan) ٢٠١٠: زيادة القدرة Ability النفسية الإيجابية للفرد التي تتأثر بخبرته

-عرفه (بون Poon) ٢٠١٣: القدرة Ability النفسية الايجابية للفرد التي تبني على الكفاءة والامل والتقاؤل والمرونة. (الدليمي، ٢٠١٦).

-عرفه (Sapyaprapa et al) ٢٠١٣ بانه : قابلية Capacity ايجابية او حالة نفسية ايجابية لدى الفرد تتكون من ابعاد اربعة هي الكفاءة الذاتية في العمل والتقاؤل والامل والمرونة (Sapyaprapa&Tuicomepee&Watakakosol,2013,p.395)

-عرفه (كافيوز وكوكان, Cavus&Goken) ٢٠١٥ : انه قابلية ضمنية عامة تعد حاسمة للدافعية البشرية وللمعالجة المعرفية وللکفاح من اجل النجاح وللداء الناتج في مكان العمل (Cavus&Goken ,2015,p.244).

اما الابعاد الاربعة للمفهوم فهي :

١- الكفاءة الذاتية (الثقة) : تعرف بانها القدرة على بذل الجهود اللازمة للنجاح بالمهام الصعبة ،

٢- التقاؤل : وهو ان تكون لدى الفرد القدرة على القيام بالعزو الايجابي حول النجاح الان وفي المستقبل .

٣- الامل : وهو السعي نحو الاهداف واعادة توجيه المسار عند الضرورة نحو تحقيق الاهداف لغرض تحقيق النجاح والتميز .

٤- المرونة : وهي القدرة على الانتقال بسهولة بين الحلول الممكنة للمشكلات والصعوبات التي يواجهها بغية النجاح في حلها (Luthans &Youssef et al, 2007,p.3).

ويلتزم البحث الحالي بتعريف رأس المال النفسي وتعريف ابعاده في اعلاه كونه تعريفا نظريا متبنى لرأس المال النفسي ولأبعاده الاربعة تساوقا مع النظرية المقدمة ومع المقياس الذي بني اعتمادا عليها .

اما اجرائيا: فيعرف بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد بعد اجابته عن فقرات المقياس المعتمد الذي بني في البحث الحالي.

الفصل الثاني: اطار نظري

سنعرض في هذا الفصل الادبيات النفسية المختصة بالمفهوم الاساس رأس المال النفسي .

نشوء نظرية رأس المال النفسي : Psychological Capital Theory Evolution

في نهاية عقد التسعينيات من القرن الماضي نشأ ميدان علم النفس الايجابي Positive Psychology على اثر بحوث نفذها البروفيسور (مارتن سيلجمان Seligman) الرئيس الاسبق للجمعية النفسية الامريكية APA في مجال السلوك التنظيمي Organizational Behavior. وقد قاد مصطلح علم النفس الايجابي الى ظهور مدخل جديد او توظيف جديد لهذه الرؤية في مجال العمل لتحديدا وبذلك ظهر الحديث

عما يسمى السلوك التنظيمي الايجابي *Positive Organizational Behavior* ، الذي يهتم بقياس جوانب القوة والمعاني النفسية الجوهرية لدى الافراد وتطويرها وادارتها بدلا عن التركيز على نواحي الضعف والعجز والقصور عندهم (Cavus&Goken,2015,p.243). ومن المفاهيم التي قدمها هذا العالم هو مفهوم رأس المال النفسي *Psychological Capital* ثم طوره عالم النفس (لوثانز وجماعته Luthans) في ٢٠٠٤ في الولايات المتحدة الامريكية (Cavus&Goken,2015,p.244).

المنظر (فرد لوثانز Fred Luthans) هو استاذ في الادارة من جامعة نبراسكا ولديه بحوث عدة في السلوك التنظيمي الايجابي وفي رأس المال النفسي ، وقد قدم انموذجه عن رأس المال النفسي في كتاب يحمل العنوان نفسه وركز في ابحاثه على بناء النظرية والقياس وتأثير هذا المدخل الايجابي في الاداء (DIRŽYTĖ, 2013, p.386).

يعرف رأس المال النفسي بأنه حالة الفرد النفسية الايجابية القابلة للتطوير، ويمتد رأس المال النفسي الى ما هو ابعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي اذ يتضمن بشكل اساسي فلسفة (من انت) بدلا عن (ماذا تعرف) او (من تعرف)، وحسبما اشار (لوثانز وجماعته) ٢٠٠٤ فان الادراك المتزايد للموارد البشرية في كونها ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي الجديد قد حفز الباحثين على تناول موضوعات رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في المجالات النظرية والبحثية والتطبيقية، في حين واجه رأس المال النفسي اهمالا من الاكاديمين والممارسين في مجالات العمل المتعددة (Luthans ٤٥).

et al, 2004, p

ابعاد رأس المال النفسي:

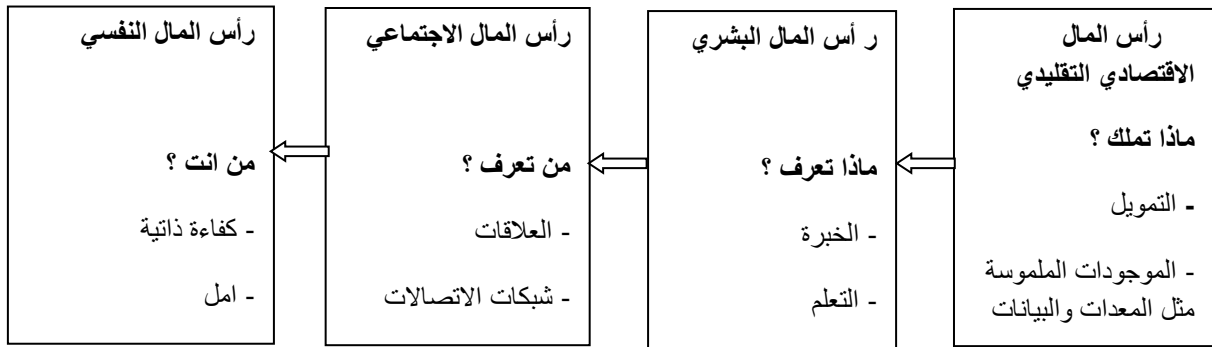
- يتكون رأس المال النفسي من اربعة تركيبات او ابعاد ايجابية هـ :
- ١- الثقة او الكفاءة الذاتية *Self-Efficacy* : وتعني امتلاك الثقة لبذل جهود النجاح الضرورية في المهام التي تتسم بالتحدي .
 - ٢- التفاؤل *Optimism* : هو عملية خلق العزو *attribution* او الصفة الايجابية المميزة بشأن تحقيق النجاح حاضرا ومستقبلا .
 - ٣- الامل *Hope* : هو المثابرة والسعي نحو تحقيق الاهداف ، واعادة توجيه المسارات نحو تلك الاهداف عند الضرورة بغية تحقيق النجاح .
 - ٤- المرونة *Resilience*: هي القدرة على التحمل والعودة الى الحالة الاعتيادية عند تعرض الفرد للمشكلات والمحن في سعيه الى تحقيق الاهداف . Luthans,et al (2007b,p,3).

ونلاحظ من التعريف في اعلاه لرأس المال النفسي وجود رابط مشترك تكاملي يمر عبر الابعاد الاربعة المذكورة التي تشكل بمجملها البناء الجوهري للمفهوم ،وعلى الرغم من الترابط الظاهر بين هذه الابعاد الاربعة الا ان ذلك لا يمنع من وجود استقلال مفاهيمي لكل منها مع بقاء الترابط الاساسي الذي يعمل كونه الية تشترك فيها المكونات لإحداث نزعة الفرد التحفيزية، ويشير (كونلي Conely) الى ان لرأس المال النفسي مستوى متوسطا من الديمومة والاستقرار، وهو اكثر ديمومة من الحالات المتغيرة او القلقة ، ولكنه في الوقت ذاته اكثر تغيرا من السمات الثابتة (العنزي و ابراهيم ، ص ٩). ويتفق (لوثانز وجماعته) ٢٠٠٨ مع هذا الرأي عن طريق تأكيد ان رأس المال النفسي يتسم بالمتانة الى الدرجة الكافية للتأثير في السلوك والاداء طويل الامد وفي الوقت نفسه يبقى قابلا للتدخل والتغيير ، وان هذا النوع من المتانة المتوسطة هي جزء من مجموع اربعة مكونات لرأس المال النفسي الكامل Luthans (et al, 2008, p.820).

وعلى الرغم من ان الابعاد الاربعة لرأس المال النفسي كانت محط اهتمام الادبيات الخاصة بعلم النفس، الا ان البحوث النظرية والتجريبية اقترحت ان الجمع بين هذه المكونات الاربعة يؤدي الى تركيب ومصدر كلي ، مثلا يساعد التفاضل بشكل اكيد في تحفيز الفرد وادائه، لكنه لوحده لن يكون بمستوى قوة جمع بعض من الابعاد الاربعة او كلها ، وقد دعمت البحوث التمهيدية والمفاهيمية عامل الطلب الاعلى لرأس المال النفسي، فقد استنتج (باندورا) ١٩٩٧ ان الكفاءة الذاتية تؤدي الى مرونة اكبر تجاه المشكلات والمحن ، ووجد (سنايدر) ٢٠٠٠ ان المستوى العالي من الامل يقود الى ثقة اكبر بشأن المهام المحددة (كفاءة ذاتية)، ثم اتاحة القدرة على التحول السريع بعد حالة اليأس المؤقت (مرونة) (العنزي و ابراهيم، ص ٩). وهذا يعني ان لرأس المال النفسي كله تاثيرات اكبر من مجموع اجزائه الاربعة (Martin et al, 2011p,6). وجدير بالذكر ان هذه التركيبات النفسية الايجابية الاربعة التي حددت في الادبيات المعنية هي التي تشكل رأس المال النفسي ، الا ان (لوثانز وجماعته) ٢٠٠٨ قد اشاروا الى احتمال تضمين تركيبات ايجابية اخرى في المستقبل مثل الحكمة، الشجاعة، المغفرة، والتزام العمل (Luthans et al, 2008, p.820).

الفرق بين رأس المال النفسي ورؤوس الاموال الاخرى:

يمتد رأس المال النفسي الى ابعد من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ،اذ يتضمن الحديث عن (من انت ؟) بدلا عن (ماذا تعرف ؟) او (من تعرف ؟) (العنزي و ابراهيم، ص ٨). ويمكن توضيح ذلك في الشكل (١).



الشكل (١) رأس المال النفسي ورؤوس الاموال الاخرى

الفصل الثالث : اجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفا لمجتمع البحث وعينته وتوضيح خطوات الحصول على اداة البحث واستخراج الصدق والثبات والوسائل الاحصائية المستعملة في ذلك كله .

اولا : مجتمع البحث :

تحدد مجتمع البحث الحالي بمنتسبي جامعة بغداد من التدريسيين والموظفين ، ومن كلا الجنسين ، ومن التخصصين العلمي والانساني للتدريسيين .

ثانيا: عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من تدريسيين وموظفين من جامعة بغداد ومن كلا الجنسين اذ اختيرت العينة من مجمع الجادرية في بغداد على ان تغطي المتغيرات: الوظيفة (تدريسي ، موظف) الجنس (ذكور ، اناث) والتخصص (علمي، انساني) للتدريسيين ، وقد اختيرت العينة عشوائياً وقد طبق المقياس على عينة تكونت من (٢٣٠) منتسبا كما في الجدول (١) .

الجدول (١)

عينة البحث التطبيقية موزعين على وفق متغيرات الوظيفة والتخصص والجنس

المجموع	موظفون	تدريسيون		العينة الجنس
		انساني	علمي	
١٠٦	٥١	٣٠	٢٥	ذكور
١٢٤	٤٨	٥٨	١٨	اناث
—	—	٨٨	٤٣	المجموع
٢٣٠	٩٩	١٣١		المجموع الكلي

ثالثاً: اداة البحث:

لتحقيق اهداف البحث تطلب ذلك وجود اداة لقياس رأس المال النفسي لدى افراد عينة البحث الحالي ،وقد تم الحصول على مقياس رأس المال النفسي الذي صممه (Luthans et al ٢٠٠٧) وقد بني بناءاً على نظرية رأس المال النفسي التي قدمها العالم (لوثانز وجماعته) وهو مقياس متعدد الابعاد يتكون من (٢٤) فقرة تقويم اربعة ابعاد لرأس المال النفسي هي : الكفاءة الذاتية في العمل ، التفاؤل ، الامل ، المرونة (Luthans&Avolio&Youssef, 2007)، وفي العام ٢٠١٣ قام (Sapyaprapa&Tuicomepee&Watakakosol) بدراسة لتكييف المقياس على المجتمع الاسيوي التايلندي باستعمال عينة تكونت من (١٢٠) موظفا وموظفة في بانكوك ، وقد استخرجت للمقياس الخصائص السيكمترية ممثلة بعلاقة الفقرة بدرجة المقياس الكلية فكانت ارتباطات الفقرات عالية ودالة احصائيا ، وقد اظهرت النتائج النهائية للتحليل الاحصائي للفقرات نسخة من المقياس تكونت من (٢٤) فقرة توزعت على العوامل الاربع نفسها ، وبواقع (٦) فقرات لكل بعد كما في الجدول (٢). وقد استخرجت معاملات ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ فكانت قيمته للمقياس كلا (٠,٩٥) وللمقاييس الاربعة كانت (٠,٨٧)،(٠,٨٠)،(٠,٨٤)،(٠,٨٦) على التوالي .

الجدول (٢) ابعاد مقياس رأس المال النفسي وفقراته

ت	ابعاد المقياس	ارقام الفقرات التي تمثلها
١	الكفاءة الذاتية في العمل	١-٦
٢	التفاؤل	٧-١٢
٣	الامل	١٣-١٨
٤	المرونة	١٩-٢٤

وقد حصل الباحثان على نسخة المقياس هذه وترجمت الى اللغة العربية فضلا عن ثلاث تراجم اخرى اجراها ثلاثة خبراء في علم النفس (الملحق ١) وبعد مناقشات مستفيضة معهم اتفق على الصياغة النهائية للفقرات التي تظهر في الملحق (٢).

طريقة القياس:

استعمل أسلوب ليكرت Likert في بناء المقياس ، وذلك لسهولة في البناء والتصحيح معاً، ولتوفير مقياس اكثر تجانساً ، كما ان الثبات فيه جيد ، فضلاً عن انه يسمح بأكبر تباين بين الأفراد (Mehrens & Lehmann, 1984,p.241).

صلاحية الفقرات :

اشار (ايل Ebel) الى ان افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها (Ebel 1972,p.140). واستنادا الى ذلك فقد عرضت الفقرات بصيغتها النهائية على مجموعة من الخبراء (الملحق ١) في علم النفس لإصدار حكمهم على مدى صلاحية الفقرات في قياس رأس المال النفسي ، وقد اعتمدت نسبة اتفاق (٨٠%) فاكثر بين المحكمين للبقاء على الفقرة وفي ضوء ذلك استبقيت الفقرات كلها .

- اعداد تعليمات المقياس

لإعداد تعليمات المقياس روعي أن تكون واضحة وسهلة وقد عرضت على المستجيب فقرات تتعلق باتجاهاتهم نحو رأس المال النفسي. وقد وضعت أمام كل فقرة خمسة اختيارات بحسب درجة انطباق محتوى كل فقرة على المستجيب ، وقد طلب منهم قراءة العبارات بدقة والتأشير بعلامة (✓) تحت الاختيار المناسب لهم من بين الاختيارات الخمسة مع مثال توضيحي يوضح كيفية الإجابة .

- تصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية :

لإيجاد الدرجة الكلية لكل فرد من افراد عينة البحث على مقياس رأس المال النفسي صحح المقياس بناءً على استجابة الافراد على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (٢٤) فقرة اذ حددت اوزان لبدائل الاستجابة تراوحت بين (٥-١)، التي تقابل البدائل الخمسة للاستجابة وهي (موافق بشدة ، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة). وكانت تعطى الدرجات للفقرات الايجابية (٥،٤،٣،٢،١) على التوالي وتأخذ الاتجاه المعكوس للفقرات السلبية. وقد كانت فقرات المقياس كلها تتجه ايجابيا باستثناء الفقرة (١٢) كانت باتجاه سلبي وصياغتها (اعلق في المشاكل واكتشف بانني لا استطيع عمل شيء ازاءها).

ولأجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي يحصل عليها عن طريق استجابته على فقرات المقياس (٢٤) فقرة، وتشير الدرجة العليا الى وجود مستوى عال من رأس المال النفسي في حين تشير الدرجة الواطئة الى مستوى واطئ من رأس المال النفسي.

تحليل الفقرات : Item analysis

تعد عملية تحليل الفقرات خطوة أساسية ومهمة في بناء المقاييس النفسية، اذ أن الهدف من هذا الأجراء كما يشير Ebel هو الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Ebel , 1972 , p . 322). ويعد أسلوب المجموعتين

المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية إجراءين علميين مناسبين في عملية تحليل الفقرات ولإيجاد القوة التمييزية لها، لذا فقد استعين بكلا الطريقتين وكما يأتي:

اولاً: اسلوب حساب القوة التمييزية لكل فقرة:

لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة في المقياس اجري تحليل الفقرات باستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وتحتاج عملية تحليل الفقرات الى عينة يتناسب حجمها مع عدد الفقرات المراد تحليلها ، وقد اشار ننلي (Nunnally, 1970) الى ان نسبة عدد افراد العينة الى عدد الفقرات يجب ان لا يقل عن نسبة (٥ : ١) . (Nunnally , 1970 , p.215). وفيما يتعلق بمقياس رأس المال النفسي المتكون من (٢٤) فقرة اختيرت عينة عشوائية مكونة من (٢٣٠) منتسبا من جامعة بغداد ومن الموظفين والتدريسيين ومن كلا التخصصين كما في الجدول (١). ولغرض إجراء التحليل باستعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين فقد اتبعت الخطوات الاتية :

- تحديد الدرجة الكلية لكل استثمار من الاستثمارات البالغ عددها (٢٣٠) استثمار .
- ترتيب الاستثمارات من أعلى درجة الى أدنى درجة .
- تعيين (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا والبالغ عددها (٦٢) استثمار وكذلك تعيين الـ(٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على ادنى الدرجات والبالغ عددها (٦٢) استثمار كذلك، اي ان (١٢٤) استثمار من اصل (٢٣٠) استثمار هي التي اخضعت للتحليل وبذلك تكون لدينا مجموعتان باكبر حجم واقصى تباين . (Mehrense & Lehman , 1973 , p.328) . (Anasta si , 1976 p.203)

- تطبيق الاختبار التائي (T- test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وقد عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق موازنتها بالقيمة الجدولية بدرجة حرية (١٢٢) وقد اظهرت النتائج ان الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠١) ماعدا الفقرة (١٢) اذ ان القيمة التائية الجدولية هي (٢,٦١) كما في الجدول (٣).

الوصف الاحصائي والخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي:

بعد تطبيق مقياس رأس المال النفسي على افراد عينة البحث حصل الباحثان على عدد من المؤشرات الاحصائية (الجدول ٤ والشكل ١)، وقد ظهر ان الدرجات تتوزع توزيعاً اعتدالياً، وهذا يبرر اللجوء الى استعمال الوسائل الاحصائية المعلمية في تحليل نتائج البحث، اذ اكدت (الغريب ، ١٩٨٨) ان التوزيع يكون اعتدالياً اذا كان معامل الالتواء والتقلطح صفراً او قريباً من الصفر على الا يزيد عن (٢,٥٨). (الغريب ، ١٩٨٨، ص ٣١٤) .

الجدول (٣) معاملات تمييز فقرات مقياس رأس المال النفسي بطريقة العينتين المتطرفتين

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة الثانية
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المحسوبة
١	٤,٦٦	٠,٥٩	٣,٠٨	١,٠٦	١٠,٢١
٢	٣,٧٩	١,٢٩	٢,٩٦	١,١٣	٣,٧٦
٣	٤,٤٨	٠,٨٤	٣,١٦	٠,٩٤	٨,٢٢
٤	٤,٤٦	٠,٩٠	٢,٧٧	١,١٩	٨,٩٢
٥	٤,٦٢	٠,٦٠	٣,٢٩	٠,٧٣	١١,٠٧
٦	٤,٢٤	٠,٩٦	٣,١٢	٠,٧٣	٧,٢٠
٧	٤,٤١	٠,٨٠	٣,٠٣	٠,٨٦	٩,٢٥
٨	٤,٥٤	٠,٧١	٣,٧٠	١,٠١	٥,٣١
٩	٣,٩٨	١,٢٧	٣,٣٧	١,٠١	٢,٩٦
١٠	٤,٣٠	٠,٨٧	٣,٣٨	١,٠٤	٥,٢٩
١١	٤,٤١	٠,٧٧	٣,٢٩	٠,٩١	٧,٤٠
* ١٢	٣,٤٠	١,٤٧	٣,٦٢	١,٢٣	٠,٩٢-
١٣	٤,٤٦	٠,٦١	٢,٩٦	٠,٧٠	١٢,٦٢
١٤	٤,٤٥	٠,٩٣	٣,٢٢	٠,٨٩	٧,٤٥
١٥	٤,٦٢	٠,٦٢	٣,٤٣	٠,٧٨	٩,٤٩
١٦	٤,٦١	٠,٥٨	٣,١٩	٠,٧٤	١١,٨٣
١٧	٤,٦٢	٠,٥٧	٣,١٤	١,٠٠	١٠,١٩
١٨	٤,٦٢	٠,٥٧	٣,٢٩	٠,٧٣	١١,٢٨
١٩	٤,٥١	٠,٦٢	٢,٧٩	٠,٩٢	١٢,١٩
٢٠	٤,٥٨	٠,٥٢	٣,١٦	٠,٧٠	١٢,٦٦
٢١	٤,٤٦	٠,٥٩	٣,٣٠	٠,٧٨	٩,٣٢
٢٢	٤,٥٢	٠,٦١	٣,١٢	١,٠١	٩,٢٨
٢٣	٣,٨٨	١,١٨	٢,٤٥	١,٠٣	٧,١٧
٢٤	٤,٥٩	٠,٥٢	٣,١٧	١,٢٩	٧,٩٦

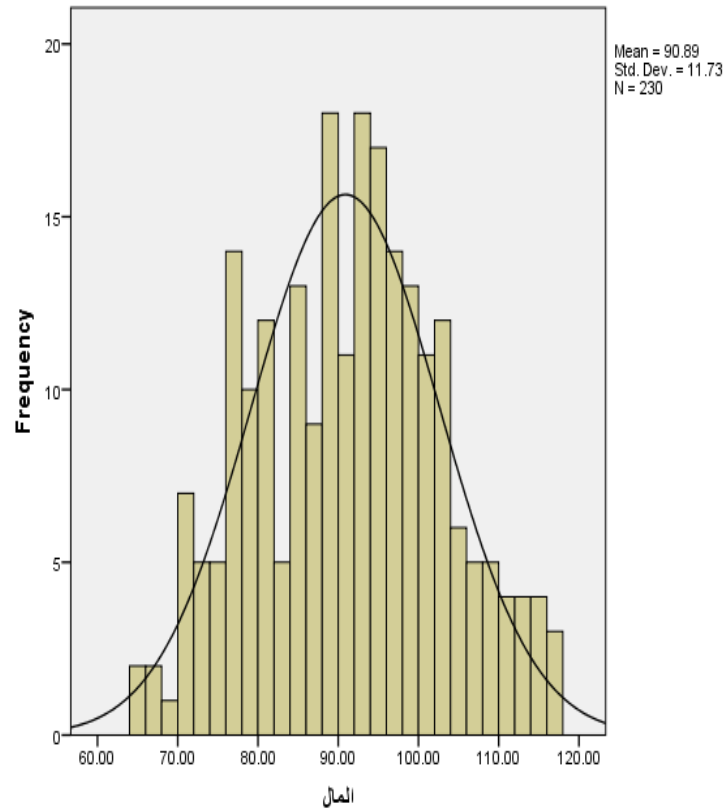
الجدول (٤)

الخصائص الاحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس رأس المال النفسي

ت	الخصائص الاحصائية	قيمتها
١	الوسط الحسابي	٨٧,٤٩
٢	الوسيط	٨٨,٠٠
٣	المنوال	٩٢,٠٠
٤	الانحراف المعياري	١١,٨٢
٥	الالتواء	٠,٠١٦
٦	التفلطح	٠,٦٢٠-
٧	اقل درجة	٦١,٠٠
٨	اعلى درجة	١١٣,٠٠

الشكل (١)

توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس رأس المال النفسي



ثانياً: أسلوب حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرات) Item validity

استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لـ (٢٣٠) استمارة وقد كانت معاملات الارتباط دالة احصائياً للفقرات كلها باستثناء الفقرة (١٢) عند موازنتها بقيمة بيرسون الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٢٨) كما في الجدول (٥)

الجدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٥٨	١٣	٠,٦٤
٢	٠,٨٣	١٤	٠,٥١
٣	٠,٥٢	١٥	٠,٥٦
٤	٠,٥٦	١٦	٠,٦٤
٥	٠,٦٤	١٧	٠,٦٦
٦	٠,٥٣	١٨	٠,٥٧
٧	٠,٥٨	١٩	٠,٦٢
٨	٠,٦٣	٢٠	٠,٦٥
٩	٠,٧١	٢١	٠,٥٦
١٠	٠,٤٨	٢٢	٠,٤٨
١١	٠,٥٢	٢٣	٠,٤٠
*١٢	-٠,٠٢	٢٤	٠,٥٥

وبناءً على نتائج التحليل بالأسلوبين فقد استبعدت الفقرة (١٢) من المقياس كونها غير مميزة وضعيفة الارتباط بالدرجة الكلية كما في الجدولين (٣)، (٥). وبذلك استقر العدد النهائي لفقرات المقياس على (٢٣) فقرة كما في الملحق (٢).

ثالثاً: حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه:

اجري هذا التحليل الاحصائي للتأكد من ان محتوى كل بعد من ابعاد المقياس يتضمن الفقرات التي تمثله فعلاً، وقد اوجدت علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه في الابعاد الاربعة (الكفاءة الذاتية في العمل، التفاؤل، الامل، المرونة)، وقد اظهرت النتائج ان معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه كانت دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، كما في الجدول (٦).

الجدول (٦)

علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ضمن مقياس رأس المال النفسي

الفقرة مجال الكفاءة الذاتية	معامل الارتباط	الفقرة مجال التفاؤل	معامل الارتباط	الفقرة مجال الامل	معامل الارتباط	الفقرة مجال المرونة	معامل الارتباط
١	٠,٧١	٧	٠,٦٣	١٣	٠,٧٩	١٩	٠,٦٨
٢	٠,٥٢	٨	٠,٥١	١٤	٠,٧١	٢٠	٠,٧٤
٣	٠,٧٠	٩	٠,٦٩	١٥	٠,٦٩	٢١	٠,٦٦
٤	٠,٧٠	١٠	٠,٧٥	١٦	٠,٧٨	٢٢	٠,٦٧
٥	٠,٦٦	١١	٠,٧٠	١٧	٠,٨٠	٢٣	٠,٦٢
٦	٠,٦٢	١٢*	سقطت من المقياس	١٨	٠,٥٩	٢٤	٠,٦٦

رابعاً: حساب ارتباط درجة كل مجال بدرجة المقياس الكلية :

احتسبت معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس الاربعة (الكفاءة الذاتية في العمل ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) ودرجة المقياس الكلية ، وقد ظهر ان معاملات الارتباط كلها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما في الجدول (٧).

الجدول (٧)

علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

مجال المقياس	معاملات الارتباط
الكفاءة الذاتية في العمل	٠,٧٣
التفاؤل	٠,٦٦
الامل	٠,٨٣
المرونة	٠,٧٤

مؤشرات صدق مقياس رأس المال النفسي وثباته :

اولاً: الصدق Validity

يشير الصدق الى الدرجة التي يكون بها الاختبارات قادراً على ان يقيس فعلاً الخاصية التي يفترض انه وضع لقياسها وبكلمات اخرى ، هل المقياس يقيس فعلاً ما اعد

لقياسه ؟ (Gray 2002 , p.43) وفيما يتعلق بمقياس رأس المال النفسي فقد كانت له مؤشرات صدق تمثلت بالاتي :

١- صدق المحتوى content validity

وقد تحقق هذا النوع من الصدق بشقيه الظاهري والمنطقي وذلك عن طريق تعريف رأس المال النفسي وتحديد مجالاته وفقراته من قبل صاحب المقياس ، وعرض ذلك كله على مجموعة من الخبراء في ميدان علم النفس كما تمت الاشارة الى ذلك في الحديث عن صلاحية الفقرات .

٢- الصدق البنائي Construct validity

ويقصد به مدى تقويم المقياس للبناء النظري الذي صمم لقياسه (Shaugnessy et al , 2000 , p.141). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي عن طريق مؤشرات علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية ، كما اشير الى تفاصيل ذلك في الجدول (٥) ، وعلاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الكلية الذي تنتمي اليه كما في الجدول (٦) ، وايضا علاقة درجة المجال الكلية بدرجة المقياس الكلية كما في الجدول (٧).

ثانيا: الثبات Reliability

يشير الثبات إلى ما إذا كانت إجراءات القياس تعطي القيم نفسها للخاصية المقاسة في كل مرة يقاس بها تحت الظروف نفسها (فان دالين، ١٩٩٩، ص٤١١) . وقد استخرج معامل الفا للأتساق الداخلي alpha Coefficient for Internal Consistency اذ طبق مقياس رأس المال النفسي على عينة البحث ، اذ يمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة من تجزئة الاختبار الى أجزاء بطرائق مختلفة (عبد الرحمن، ١٩٨٣، ص٢١٠) . وقد استخرج معامل الفا لمقياس رأس المال النفسي فبلغت قيمة (٠,٨٨) للمقياس كلا، في حين بلغت قيمته للمقاييس الفرعية للمجالات الاربعة الكفاءة الذاتية في العمل ، التفاؤل، الامل، المرونة (٠,٧٣)، (٠,٦٦)، (٠,٨٣)، (٠,٧٤) على التوالي ، وهي معاملات مقبولة اذا ماوازنها بالتالي توصل اليها الباحثون في المقياس الاصلي (Sapyaprapa&Tuicomepee&Watakakosol,2013,p.25).

رابعا: التطبيق النهائي:

قام الباحثان بتطبيق مقياس رأس المال النفسي على افراد عينة البحث في جامعة بغداد، لتطبيق استمارات البحث على وفق المتغيرات الديموغرافية المدروسة، ونود الاشارة هنا الى ان عينة البحث هي ذاتها التي اعتمدت في التحقق من خصائص المقياس السيكومترية وفي استخراج نتائج البحث، اذ ظهر ان الفقرات ذات قوة تمييزية عالية ولها ارتباط عال و بالدرجة المقياس الكلية .

خامسا : الوسائل الاحصائية:

اعتمد البحث الحالي في بناء اداته وفي تحقيق اهدافه على الحقيبة الاحصائية spss وعلى الوسائل الاحصائية الاتية :

١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: استعمل لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس رأس المال النفسي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين، واستعمل لتعرف دلالة الفرق في رأس المال النفسي على وفق متغيرات (الوظيفة، التخصص، الجنس).

٢- الاختبار التائي لعينة واحدة وذلك للموازنة بين متوسطات العينة والمتوسطات الفرضية.

٣- معامل ارتباط بيرسون : وقد استعمل لاستخراج العلاقة بين درجة الفقرة ودرجة المقياس الكلية.

٤- معادلة الفا للاتساق الداخلي : وقد استعملت لمعرفة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي.

٥- تحليل التباين التائي للتعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي بحسب التخصص والجنس.

الفصل الرابع: نتائج البحث:

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها البحث على وفق اهدافه، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات، وفيما يأتي عرضا لكل ذلك:

الهدف الاول: قياس رأس المال النفسي في الوسط الجامعي لدى عينة البحث كلها.

بعد معالجة البيانات الخاصة بعينة البحث كلها لعينة البحث البالغة (٢٣٠) منتسبا من جامعة بغداد على مقياس رأس المال النفسي وباستعمال الاختبار التائي (البياتي واثاسيوس، ١٩٧٧، ص٢٥٦) تبين ان الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي دال احصائياً بدرجة حرية (٢٢٩) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يوضحه الجدول (٨).

الجدول (٨) الأختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات رأس المال النفسي والمتوسط الفرضي

للمقياس بالنسبة للعينة كلاً

المتغير	العينة	متوسط العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية*	مستوى الدلالة	النتيجة
رأس المال النفسي	٢٣٠	٨٧,٤٩	١١,٨٢	٦٩	٢٣,٧٢	١,٩٦	٠,٠٥	دال

* قيمة t الجدولية بدرجة حرية (٢٢٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥).

تشير النتيجة في اعلاه الى وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها ، وتلك نتيجة ايجابية فهي تؤثر ارتفاع مستوى الثقة بالنفس والتفاؤل والامل والمرونة لديهم وهذه العناصر كفيلة برفع مستوى الصحة النفسية والسعادة الشخصية وجودة الحياة لدى الانسان ، وقد اختلفت هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة (الدليمي) ٢٠١٦ في الاردن التي اشارت الى ان مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين والموظفين كان متوسطا . وقد يعزى ذلك الى طبيعة عينة البحث المدروسة وهم اساتذة وموظفو الجامعة فهم على مستوى عال من الاعداد العلمي والمهني ، او قد يؤثر لوجود فرق في البناء النفسي على مستوى الشخصيتين العراقية والاردنية ولصالح الشخصية العراقية .

الهدف الثاني: قياس رأس المال النفسي لدى التدريسيين بعامة (من التخصصين العلمي والانساني) ومن الجنسين (ذكورا واناثا).

لتحقيق هذا الهدف لدى عينة التدريسيين البالغة (١٣١) تدريسيا من جامعة بغداد وباستعمال الاختبار التائي (البياتي واثاسيوس، ١٩٧٧، ص ٢٥٦) تبين ان الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي دال احصائياً بدرجة حرية (١٣٠) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يوضحه الجدول (٩).

الجدول (٩) الأختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات رأس المال النفسي والمتوسط

الفرضي للمقياس لعينة التدريسيين

العينة	العدد	المتوسط	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
التدريسيون	١٣١	٨٩,١١	٦٩	١١,٠٠	٢٠,٩١	١,٩٦	دال

وتشير النتيجة في اعلاه الى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة التدريسيين الجامعيين .

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي على وفق متغير التخصص (علمي، انساني) بالنسبة لعينة التدريسيين.

لتحقيق هذا الهدف لدى عينة التدريسيين البالغة (١٣١) تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (خيرى ، ١٩٧٥، ص ٣٦١) ، وقد تبين ان الفرق بين المتوسطين غير دال احصائياً عند درجة حرية (١٢٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ، والجدول (١٠) يوضح ذلك.

الجدول (١٠)

الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة البحث من التدريسيين فقط تبعا لمتغير التخصص (علمي ، انساني) على مقياس رأس المال النفسي .

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
علمي	٤٣	٩٣,٩٣	٩,١٤	٠,٩٧	١,٩٦	غير دال
انساني	٨٨	٩١,٩٦	١١,٥٧			

وتشير النتيجة في اعلاه الى ان لا فرق بين ذوي التخصص العلمي والانساني في رأس المال النفسي ، وتؤشر هذه النتيجة حالة التجانس بين ذوي التخصصين في هذا المتغير النفسي اذ انهم جميعا لديهم كفاءة ذاتية في العمل ولديهم الامل والتفاؤل والمرونة .

الهدف الرابع : قياس رأس المال النفسي لدى الموظفين (ذكورا واناثا):

لتحقيق هذا الهدف لدى عينة الموظفين البالغة (٩٩) موظفا وموظفة على مقياس رأس المال وباستعمال الاختبار التائي (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص ٢٥٦) تبين ان الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي دال احصائياً بدرجة حرية (٩٨) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يوضحه الجدول (١١).

الجدول (١١) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات رأس المال النفسي

والمتوسط الفرضي للمقياس لعينة الموظفين

العينة	العدد	المتوسط	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
الموظفون	٩٩	٨٥,٣٥	٦٩	١٢,٥٦	١٢,٩٤	١,٩٦	دال

وتشير النتيجة في اعلاه الى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الموظفين .

الهدف الخامس : قياس رأس المال النفسي لدى الذكور بعامة

لتحقيق هذا الهدف لدى عينة الذكور البالغة (١٠٦) من عينة التدريسيين والموظفين على مقياس رأس المال النفسي وباستعمال الاختبار التائي (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص ٢٥٦) تبين ان الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي دال احصائياً بدرجة حرية (١٠٥) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يوضحه الجدول (١٢).

جدول (١٢) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات رأس المال النفسي والمتوسط الفرضي للمقياس لعينة الذكور بعامة

العينة	العدد	المتوسط	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
الذكور بعامة	١٠٦	٨٩,٦٣	٦٩	١١,٩٣	١٧,٧٩	١,٩٦	دال

وتشير النتيجة في اعلاه الى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الذكور.

الهدف السادس : قياس رأس المال النفسي لدى الاناث بعامة

لتحقيق هذا الهدف لدى عينة الاناث البالغة (١٢٤) من عينة التدريسيين والموظفيون باستعمال الاختبار التائي (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص٢٥٦) تبين ان الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي دال احصائياً بدرجة حرية (١٢٣) عند مستوى (٠,٠٥) وهذا ما يوضحه الجدول (١٣).

الجدول (١٣) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسط درجات رأس المال النفسي والمتوسط الفرضي للمقياس لعينة الاناث بعامة

العينة	العدد	المتوسط	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
الاناث بعامة	١٢٤	٨٥,٦٦	٦٩	١١,٤٦	١٦,١٩	١,٩٦	دال

وتشير هذه النتيجة الى ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى عينة الاناث في البحث

الحالي .

الهدف السابع : التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي على وفق الوظيفة

(تدريسيون ، موظفون).

الهدف الثامن : التعرف على دلالة الفرق في رأس المال النفسي على وفق

الجنس(ذكور ، اناث).

لتحقيق هذين الهدفين ، استعمل تحليل التباين التائي للفرق في رأس المال النفسي،

والجدول (١٤) يوضح نتائج التحليل.

الجدول (١٤) الموازنة في رأس المال النفسي بحسب متغيري الوظيفة (تدريسي ، موظف)
والجنس (ذكور ، اناث) لدى عينة البحث

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة*	الدلالة
الوظيفة	٩٧٤,٥٤	١	٩٤٧,٥٤٥	٧,٣٣٨	دال
الجنس	١٠٧٤,٣٥	١	١٠٧٤,٣٥	٨,٠٨٩	دال
تفاعل الوظيفة والجنس	١٣١,٠٤	١	١٣١,٠٤٨	٠,٩٨٧	غير دال
الخطأ	٣٠٠١٦,٥٠	٢٢٧	١٣٢,٨١٦		
المجموع	١٧٩٢٧٨٢,٠٠	٢٣٠			

*القيمة الفائية الجدولية بدرجتي حرية (٢٢٧,١) تساوي (٣,٨٤).

وبناءً على ما افترضته النتائج في الجدول (١٤) فقد ظهر الاتي :

اولاً: ظهر أن هنالك فرقاً ذا دلالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة على وفق متغير الوظيفة (تدريسيون - موظفون) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٧,٣٣٨) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية بدرجتي حرية (٢٢٧,١) ومستوى دلالة (٠,٠١) البالغة (٣,٨٤) . وللتعرف على الفروق في رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة على وفق متغير الوظيفة (تدريسيون - موظفون) وبالرجوع إلى المتوسطات نلاحظ أن متوسط درجات التدريسيين في رأس المال النفسي بلغ (٨٩,١١٤) ، في حين بلغ متوسط درجات الموظفين (٨٥,٣٥) ، مما يعني أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً ولصالح التدريسيين .

ثانياً: ظهر أن هنالك فرقاً ذا دلالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٨,٠٨٩) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية بدرجتي حرية (٢٢٧,١) ومستوى دلالة (٠,٠١) البالغة (٣,٨٤) . وللتعرف على الفروق في رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة على وفق متغير متغير الجنس (ذكور - اناث) وبالرجوع إلى المتوسطات نلاحظ أن متوسط درجات الذكور بعامة في رأس المال النفسي بلغ (٨٩,٦٣٢) ، في حين بلغ متوسط درجات الاناث (٨٥,٦٦) ، مما يعني أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً ولصالح الذكور .

ثالثاً: ليس هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتفاعل متغيري الوظيفة والجنس في رأس المال النفسي لدى منتسبي الجامعة.

وجدير بالذكر ان الباحثين لم يجدوا دراسة سابقة واحدة قد بحثت هذا الموضوع وهذا الفرق على وفق المتغيرات المدروسة لدى اساتذة الجامعة ، وبذلك ينفرد البحث الحالي بالإشارة الى هذه النتائج اذ تعد اضافة نوعية لادبيات البحث في هذا الموضوع ولاسيما في البيئة العربية بعامة والعراقية بخاصة .

- خلاصة النتائج:

من نتائج البحث الحالي تم التوصل الى مؤشرات عدة مفادها :

- ١- اظهرت النتائج وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة البحث كلها .
- ٢- اظهرت النتائج وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة التدريسيين .
- ٣- ظهر ان لا فرق دال احصائيا في رأس المال النفسي بين ذوي التخصص العلمي والانساني من التدريسيين في عينة البحث .
- ٤- اظهرت النتائج وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة الموظفين .
- ٥- اظهرت النتائج وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة الذكور بعامة وبغض النظر عن متغيري الوظيفة والتخصص للتدريسيين .
- ٦- اظهرت النتائج وجود مستوى عال من رأس المال النفسي لدى عينة الاناث بعامة وبغض النظر عن متغيري الوظيفة والتخصص للتدريسيين .
- ٧- اظهرت النتائج ان هناك فرقا دالا احصائيا في رأس المال النفسي بحسب متغير الوظيفة ولصالح التدريسيين ، اي ان مستوى رأس المال النفسي لدى التدريسيين اعلى منه لدى الموظفين .
- ٨- اظهرت النتائج ان هناك فرقا دالا احصائيا في رأس المال النفسي بحسب متغير الجنس ولصالح الذكور ، اي ان مستوى رأس المال النفسي لدى الذكور اعلى منه لدى الاناث .
- ٩- ظهر انه ليس هناك تفاعل دال احصائيا بين متغيري الجنس والوظيفة في رأس المال النفسي .

التوصية: في ضوء النتائج المستحصلة من البحث الحالي يوصي البحث بضرورة تبني كافة المؤسسات العراقية مفهوم رأس المال النفسي بوصفه حلا اساسيا للقضاء على السلوك المنحرف او القصور في السلوك كون الأخير ركناً من أركان الفساد الإداري والمالي.

- المقترحات:

بغية تطوير المعرفة العلمية المتعلقة بمتغيرات البحث الحالي، يمكن التقدم بالمقترحات الآتية:

- ١- الافادة من المقياس الذي بني في البحث الحالي في الكشف عن موضوع رأس المال النفسي فهو مقياس ذو خصائص سيكومترية عالية.

٢- اجراء دراسات للكشف عن مستوى رأس المال النفسي لدى العينة نفسها في الكليات الاهلية .

٣- اجراء دراسات للكشف عن رأس المال النفسي لدى عينات في المؤسسات المدنية الاخرى في الدولة العراقية وفي المؤسسات العسكرية والامنية وفي مؤسسات القطاع الخاص والمنظمات غير الربحية .

٤- اجراء دراسات ارتباطية للكشف عن علاقة رأس المال النفسي بمتغيرات عدة منها الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي وجودة الحياة وال سعادة وغيرها.

مصادر البحث:

١- البياتي، عبد الجبار توفيق واثناسيوس، زكريا زكي (١٩٧٧) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس .بغداد ، مؤسسة مطبعة الثقافة العمالية .

٢- حافظ ، سلام هاشم (٢٠٠٦): معنى الحياة وعلاقته بالقلق الوجودي والحاجة للتجاوز ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة بغداد .

٣- خيرى ، السيد محمد (١٩٧٥): الاحصاء النفسي والتربوي ، ط١ ، مطبوعات جامعة الرياض.

٤- الحسني ، كمال كاظم طاهر (٢٠١٣): رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي كليتي الادارة والاقتصاد والتربية الرياضية /جامعة المثنى. مجلة المثنى الادارية والاقتصادية ، المجلد (٣) العدد (٦).

٥- الدليمي ،مريم سلمان عباس(٢٠١٦): خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي : إختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ،كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط

٦- الزوبعي ، عبد الجليل والكناني ، ابراهيم ، وبكر ، محمد اليأس (١٩٨٨) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل .

٧- عبد الرحمن ، سعد (١٩٨٣) : القياس النفسي ، ط١ ، الكويت ، مكتبة الفلاح .

٨- الغريب ، رمزية (١٩٨٨) . المدخل إلى مناهج البحث التربوي . ط١ . مكتبة فلاح، الكويت.

٩- فان دالين ، ديوبولد (١٩٩٠) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ترجمة . محمد ، نبيل نوفل وآخرون ، ط٤ ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .

- ١٠- العنزي ، سعد علي حمود و ابراهيم ، خليل ابراهيم (بلا):رأس المال النفسي الايجابي (منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير) ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد (١٨) ، العدد (٦٥) ، ص ١-٣١.

- 11- Anastas: A (1676): **Psychological Testing**. 4The dition, New York Macmillan co.
- 12- Avey,james B,Richard,Rebecca,Luthans,Fred ,Mhate,Ketan(2011):Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes,behavios,and performance ,Human Resource Development Quarterly.volume 22,issue 2 ,pp.127-152.
- 13- DIRŽYTĖ Aistė,(2013): RESEARCH ON POSITIVITY AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL AT SCIENCE AND STUDY INSTITUTIONS IN THE USA. INTELLECTUAL ECONOMICS 2013, Vol. 7, No. 3(17), p. 389–395
- 14- Eble, R.L. (1972): Essentials of Educational Measurement. New Jersey, Prentice – Hall Englewood Cliffs, Inc.
- 15- Çavuş, Mustafa Fedai& Gökçen, Ayse (2015): Psychological Capital: Definition, Components and Effects. British Journal of Education, Society&Behavioral Science , 5(3): 244-255, 2015
- 16- Greenberg, J. & Baron, A. R. (2008). Behavior in Organizations, Ninth Edition, Pearson Education, New Jersey .
- 17- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organisational Dynamics, 33 (2), 143-160
- 18- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. Management and Organisational Review, 1, 247-269.
- 19- - Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, SM. (2007 a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541-572.
- 20- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press, Oxford UK
- 21- Luthans, F. Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire, Mind Garden.
- 22- Martin,Angela,Donohue,Wayne,Dawkins,Sarah(2011):Psychological Capital at the individual and team level:Implication for job satisfaction and turnover intrntions of emergency services volunteers.Proceeding of the 25 th Australian&New Zealand Academy of management Conference.

- 23- Mehrens, W.A.& Lehman, I. J. (1972): Measurment and Evaluation in Education and Psychology. Holt, Rinehart & Winston , Inc Meyers .D .G ,(1996) Social Psychology , New York , Mc Graw Hill , Companies , Inc. Nafa, Aljagthami Eman & Ishak, Noormala Amir(2016)
- 24- Saudi Arabia Women Capital towards Work Engagement. Journal ofInternational Business, Economics and Entrepreneurshi, Volume I, (1) Dec 2016.
- 25- Nunnally, J.C. (1970): introduction to psychological Measurment. New York , McGraw- Hill.
- 26- Sapyaprapa,Siriporn&Tuicomepee,Arunya&Watakakosol,Watako sol (2013):Validation of Psychological Questionnaire in Thai Employees,The Asian Conference on Psychology&the Behavior Sciences,Osaka, Japan.
- 27- -Shoughnessy , j . & zechmeister , E . & zechmeister J. (2000) : Research methods in psychology fifth edition , new York , mGrow Hill .

ملحق (١) اسماء السادة الخبراء

الاسم والتخصص	مكان العمل
ا.م.د.ناطق فحل جزاع / علم النفس العام	مركز البحوث التربوية والنفسية
ا.م.د.جهد كاظم ظاهر/الاعلام والاتصال الجماهيري	مركز دراسات المرأة
م.د.حيدر فاضل / علم النفس العام	مركز البحوث التربوية والنفسية

ملحق (٢) مقياس رأس المال النفسي بصيغته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد / مركز دراسات المرأة

عزيزتي المستجيبة

عزيزي المستجيب

بين يديكم مجموعة من العبارات التي تعكس وجهات نظركم حول بعض القضايا ،
الرجاء قراءة كل عبارة بدقة وتقرير درجة انطباق محتواها عليكم ، علماً انه لا يوجد اجابة
صحيحة او خاطئة وان اجابتمكم سوف لن تستعمل الا لاغراض البحث العلمي ولا داعي
لذكر اسمائكم....

ت	الفقرات	تنطبق علي تماماً	تنطبق علي	تنطبق علي الى حد ما	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي تماماً
١	اشعر ان لدي القدرة على تحليل اية مشكلة مزمنة من اجل الوصول الى حل لها.					
٢	اشعر ان لدي القدرة على الاتصال بأفراد خارج المؤسسة مثل المجهزين والزبائن بغية مناقشة المشاكل والمعوقات التي تواجه المؤسسة.					
٣	على الرغم من تكليف المدير لي بمهام لم انجزها من قبل الا انني لا زلت اثق بقدرتي على القيام بها.					
٤	أثق بأدائي بحيث استطيع العمل تحت تأثير الظروف الصعبة والضاغطة.					
٥	انا على ثقة من انني استطيع الوصول الى اهدافي في العمل.					
٦	لو ان المؤسسة التي اعمل بها تحولت الى نظام عمل جديد ، فعلى الرغم من الصعوبة فهمه بالنسبة لي ، الا انني واثق من قدرتي على تعلم اشياء جديدة من هذا النظام.					
٧	انا متفائل بشأن ما سيحدث لي في المستقبل خصوصاً فيما يتعلق بالعمل.					
٨	اعتقد بان اي مشكلة تحصل في العمل لها حل.					
٩	اعتقد ان كل المشاكل التي تحدث في ميدان العمل دائماً لها جانب مشرق .					
١٠	عندما اضطر لمواجهة مشكلة او موقف سيئ،					

					فانني اعتقد ان كل شيء سوف يتغير نحو الافضل .
١١					اعتقد ان النجاح في العمل الحالي سيتحقق في المستقبل.
١٢					في الوقت الحاضر ، اتابع بنشاط اهدافي في العمل .
١٣					اتبع اساليب عدة لتحقيق اهدافي في العمل.
١٤					عندما يكون ادائي دون المستوى المطلوب ، احاول ايجاد سبل لتحسينه وابدأ بعمل ما هو افضل.
١٥					أشعر الآن بانني متحمس للوصول الى تحقيق اهدافي في العمل.
١٦					عندما اضع اهدافاً وخططاً في العمل فانني اركز على تحقيقها.
١٧					اعمل على تحقيق اهدافي طبقاً للاعتقاد بانه طالما هناك ارادة فان هناك طريقة او اسلوباً لتحقيق ذلك.
١٨					لدى القدرة على التعامل مع الصعوبات في العمل بطريقة او بأخرى .
١٩					عادةً تعامل مع الحدث الضاغط خطوة بخطوة.
٢٠					حتى ان فشلت في عملي مرات عديدة الا انني احاول ان اكون ناجحاً مرة اخرى.
٢١					على الرغم من ان كثرة مسؤولياتي في العمل تجعلني اشعر بالارتباك الا انني استطيع ان اعمل بنجاح.
٢٢					انا متحمس ومستعد لمواجهة المشاكل والصعوبات التي تواجهني في العمل.
٢٣					عندما تواجهني خيبات امل في عملي واشعر بالسقوط ، فانني مع ذلك اتمكن من النهوض بسرعة.

Abstract

Psychological capital and its relationship to some variables for The University staff member's teachers and employees. The current research aims mainly to measuring psychological capital in the university environment, as well as other objectives related to the nature of the difference in psychological capital according to a number of demographic variables such as job (University teachers, employee), gender (male, female) (Scientific, human) with regard to the category of teachers. The current research was determined by a sample of (230) members of Baghdad University selected according to the variables above. In order to achieve objectives of the research the researchers constructed a scale of the psychological capital and then verified its psychometric properties and settled on (23) items with a 5 points. After analyzing the data using the T-test of one sample and two independent samples and Tow way anova, the research reached the following results:

1. There is a high level of psychological capital in the entire research sample.
2. There is a high level of psychological capital in the sample of teachers in general and regardless of the variables of gender and specialization.
3. There is no significant difference in the psychological capital among the scientific and human subjects of the teachers in the research sample.
4. There is a high level of psychological capital in the sample of employees in general and regardless of gender variable.
5. There is a high level of psychological capital in the male sample in general and regardless of the variables of the job and specialization for the teachers.
6. There is a high level of psychological capital in the female sample in general and regardless of the variables of the job and specialization for the teachers.
7. There has been a statistically significant difference in the psychological capital according to the variable of the job (teachers, employees) and for the benefit of the teachers.
8. There was a statistically significant difference between males and females in psychological capital in the whole sample and in favor of males.
9. There was no statistically significant effect on psychological capital depending on the interaction of both gender and function variable.

According to the results obtained a number of recommendations and proposals were presented.

Keywords: psychological capital, demographic variables, teachers, employee, university environment.