

البناء العاملي لمقياس رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة

The factorial construction of the psychological capital scale and its relationship to some variables among faculty members at Al-Baha University

إعداد

د. بندر حمدان أحمد الزهراني

أستاذ القياس والتقويم المساعد – كلية التربية – جامعة الباحة

DR. Bandar Hamdan Ahmed Al-Zahrani

Assistant Prof. of Measurement and Assessment, College of Education , Al-Baha University

البناء العاملي لمقياس رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أعضاء

هيئة التدريس بجامعة الباحة

إعداد

د. بندر حمدان أحمد الزهراني

أستاذ القياس والتقييم المساعد- كلية التربية-جامعة الباحة

المستخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تسهم في بناء متغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؛ والتعرف على الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي التي تُعزى لأثر متغير الجنس، وطبيعة الكلية، والجنسية، والرتبة العلمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي في صورته المقارنة، وتكونت عينة الدراسة من (153) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي من إعداد الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أربعة عوامل رئيسية مكونة لرأس المال النفسي هي: الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل، وعدم وجود فروق دالة احصائيًا بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الجنس، وكذلك طبيعة الكلية، بينما كانت الفروق دالة احصائيًا عند مستويي دلالة (0.05، 0.001) لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين مقارنة بالمتقاعدين، وكذلك وجدت فروق دالة احصائيًا عند مستويي دلالة (0.01، 0.001) لصالح الأساتذة بالمقارنة بالأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين، ولصالح الأساتذة المشاركين بالمقارنة بالأساتذة المساعدين، وأوصت الدراسة بتصميم دورات تدريبية من شأنها تنمية مستوى رأس المال النفسي، وتحسين الخدمات النفسية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بتوفير أنشطة تدريبية تساعد على تنمية رأس المال النفسي لديهم، وتبصيرهم بالدور السلبي الذي يلعبه انخفاض أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وتأثيره على صحتهم النفسية، ومستوى أدائهم، وإنجازهم لمهامهم التدريسية، والبحثية، وتقديم الخدمات المجتمعية، وتصميم دليل تطبيقي يهدف لإرشاد وتوجيه عضو هيئة التدريس لأهم الأنشطة التي تساعد على تنمية رأس المال النفسي، وتهيئة مناخ إيجابي في العمل؛ يساعد على خفض الضغوط التي يُمكن أن يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي، هيئة التدريس.

The factorial construction of the psychological capital scale and its relationship to some variables among faculty members at Al-Baha University

DR. Bandar Hamdan Ahmed Al-Zahrani

Assistant Prof. of Measurement and Assessment, College of Education, Al-Baha University

Abstract: The study aimed to reveal the factors that contribute to building the psychological capital variable among faculty members at Al-Baha University. And to identify the differences between the average scores of the study sample on the psychological capital scale, which are attributed to the impact of the variable of gender, the nature of the college, nationality, and academic rank. The study used the psychological capital scale prepared by the researcher, and the results of the study showed that there are four main factors constituting psychological capital: hope, self-efficacy, flexibility, optimism, and the absence of statistically significant differences between the average scores of the study sample on the psychological capital scale due to For the effect of the gender variable, as well as the nature of the college, while the differences were statistically significant at two levels of significance (0.05, 0.001) in favor of Saudi faculty members compared to contractors, as well as statistically significant differences were found at two levels of significance (0.01, 0.001) in favor of professors compared to associate professors and assistant professors. In favor of the participating professors compared to the assistant professors, the study recommended the design of training courses that would develop the level of psychological capital, and improve psychological services to raise the efficiency of members Teaching staff by providing training activities that help develop their psychological capital, enlightening them of the negative role played by the low dimensions of their psychological capital, and its impact on their psychological health, level of performance, and achievement of their teaching and research tasks, and the provision of community services, and the design of an application guide aimed at guiding and directing a member Teaching staff for the most important activities that help them develop psychological capital, and create a positive atmosphere at work; It helps to reduce the pressures that faculty members may be exposed to.

Keywords: Psychological capital, faculty members.

المقدمة:

ظهر مفهوم رأس المال النفسي نتيجة لحركة علم النفس الإيجابي والتي حولت تركيز الدراسات من الاضطرابات النفسية إلى الأداء البشري الأمثل كالتدفق والسعادة (Luthans et al, 2014)؛ ويرى (Luthans et al, 2006) أن رأس المال النفسي يساعد الفرد على تحقيق أهدافه في جميع مواقف الحياة اليومية؛ كما يُعد من أهم الأسس الحديثة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، باعتباره عنصرًا حيويًا في إنتاجية العنصر البشري (المنجي ورفاعي، 2020، ص.286).

ويختلف رأس المال النفسي عن باقي رؤوس المال الأخرى؛ حيث يبحث رأس المال البشري في ماذا تعرف؟، ورأس المال الاجتماعي فيمن تعرفه؟، أما رأس المال النفسي فيبحث فيمن أنت؟، وما نقاط قوة الفرد النفسية، وقدراته النفسية الإيجابية، المتمثلة في كفاءته الذاتية وشعوره بالأمل، والمرونة، والتفاؤل (Luthans et al, 2007)؛ حيث يساعد رأس المال النفسي على الرفع من مستوى النمو المهني للفرد؛ من خلال تفادي الصعوبات، وتجاوز المعوقات، والصدمات التي يتعرض لها؛ فدوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط، بالمقارنة بذوي المستويات المرتفعة فهم أكثر استخدامًا لاستراتيجيات إيجاد معنى إيجابي للمواقف الضاغطة (Bradley, 2014)، ويتفق الباحث مع (Hansen et al (2015) في أن رأس المال النفسي يركز على خصائص الفرد الشخصية الإيجابية التي تساعد في تحسين مستوى أدائه؛ وهو ما أوضحه (Baron et al (2016) حيث أشاروا إلى أن رأس المال النفسي يُمثل موارد الفرد الإيجابية التي تساعد على تحقيق النجاح في جميع جوانب حياته المختلفة؛ كما أشار (Aliyev and Tunc (2015) إلى أن رأس المال النفسي هو "مجموعة من الإمكانيات المتمثلة في كفاءة الذات، وتعني كفاءة الفرد التي تساعد في تحقيق هدفه، والتفاؤل، وتعني توقع الفرد للنجاح، والأمل، ويعني أن يجد الفرد طريقًا لتحقيق أهدافه، والصمود؛ ويعني قدرة الفرد على التغلب على المشكلات والعقبات لتحقيق النجاح؛ وعندما تتفاعل المفاهيم الأربعة المكونة لرأس المال النفسي المتمثلة في كفاءة الذات والتفاؤل والأمل والصمود النفسي؛ فإنها تمد الفرد بمصدر قوة دافعة له في كل مظاهر الحياة المختلفة الصحية والاجتماعية والتعليمية (الشهري، 2022). وكما يرتبط رأس المال النفسي ارتباطًا وثيقًا بمدى تحقيق جودة العملية التعليمية، حيث تواجه الجامعات عديد من التحديات المتمثلة في انخفاض الإنتاجية وزيادة التكاليف ونقص الموارد المالية وتبني أساليب غير فعالة لتحقيق الأهداف المنشودة مما يؤثر على جودة العملية التعليمية (المنجي ورفاعي، 2020، ص.287)؛ وهو ما أوضحه جاد (2022) فرأس المال النفسي قد يؤثر في أساليب التعامل مع الضغوط؛ حيث إنه يتضمن فاعلية الذات في العمل، والتفاؤل، والأمل، والصمود النفسي. وتلك الأبعاد مهمة للحالة النفسية الإيجابية لعضو هيئة التدريس في التعامل مع المواقف والأحداث اليومية سواء داخل الجامعة أو خارجها بشكل إيجابي؛ مما ينعكس على صحته النفسية ومستوى هئائه الذاتي والنفسي؛ ويتضح للباحث ضرورة دراسة متغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، ودراسة الفروق في رأس المال النفسي تبعًا لمتغير متغير الجنس، وطبيعة الكلية، والجنسية والرتبة العلمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لاحظ الباحث من خلال عمله كعضو هيئة تدريس أنه يمتلك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مستويات متباينة من رأس المال النفسي، ولكن لا تظهر نتائجها على حياتهم نتيجة عدم استثمارها؛ حيث أشارت نتائج دراسة (Li (2018) إلى التأثير المباشر الموجب لرأس المال النفسي على الهناء الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وارتباطه موجبًا بالرضا الوظيفي، وسلبيًا بالإرهاق؛ وهو ما بينته أيضًا دراسة علي (2019) حيث أشارت إلى أن استثمار الفرد لما يمتلكه من رأس مال نفسي، يجعله قادرًا على مواجهة الضغوط والمعوقات، من خلال استراتيجيات مواجهة إيجابية؛ كذلك أوضحت نتائج دراسة محمود (2020) أن رأس المال النفسي يجعل الفرد قادرًا على التقييم المعرفي السليم للواقع، والتعامل بإيجابية مع الضغوط المتعددة؛ مما يجعل نظرتة للحياة أكثر

شمولية، وواقعية، وينعكس ذلك بصورة إيجابية على إدراكه لجودة حياة عمله، وعلى الرغم من وجود بعض القصور في جوانب مهنته؛ حيث أن تقبل الإحباطات في الحياة بصفة عامة، والعمل بصفة خاصة يحتاج إلى سلسلة من العمليات التي تشمل التفاؤل، والأمل، والمرونة التي تساعد على تنمية وعيه بالنواحي الإيجابية في حياته، وقبوله للواقع، وتدفعه لبذل مزيد من الجهد، والبحث عن سبل تحقيق أهدافه، وتجعله أكثر استمتاعًا بما يحققه من أهداف.

وكذلك أوصت نتائج دراسة (Dawkins et al, 2013) بضرورة إجراء دراسات عاملية للتأكد من الصدق العاملي لمقاييس رأس المال النفسي؛ كما بينت نتائج دراسة (ur Rehman et al, 2017) أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين الاحتراق النفسي ومستوى الأداء الوظيفي؛ وهو ما أوضحته أيضًا دراسة (جاد، 2022؛ Kaya and Altinkurt, 2018) من وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيًا بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي، وأوضحت دراسة (أبو سيف، 2018؛ Bidarian et al, 2015) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ وبينت دراسة الزير (2019) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين رأس المال النفسي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والإداريين؛ وبينت نتائج دراسة المنجي ورفاعي (2020) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين رأس المال النفسي وجودة العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأوصت دراسة شاهين (2019) بالمحافظة على قيمة رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس باعتباره قيمة تُسهم في تحسين مستوى الأداء؛ وفي نفس الاتجاه بينت دراسة عبدالعزيز (2022) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيًا بين الازدهار النفسي ورأس المال النفسي.

ونظرًا لضرورة إجراء دراسات عاملية للتأكد من الصدق العاملي لمقاييس رأس المال النفسي يناسب البيئة السعودية، ومن خلال البحث في التراث النظري لم يجد الباحث - حسب علمه - مقياس لقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تتحقق فيه الخصائص السيكومترية للقياس؛ لذا فقد تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في إعداد مقياس لرأس المال النفسي يناسب البيئة السعودية، وتتحقق فيه الخصائص السيكومترية للقياس؛ من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

- 1- هل تختلف العوامل التي تسهم في بناء متغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباح؟
- 2- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الجنس (ذكور، إناث)؟
- 3- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير طبيعة الكلية (نظرية، عملية)؟
- 4- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الجنسية (سعودي، متعاقد)؟
- 5- هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)؟

أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن العوامل التي تسهم في بناء متغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباح.
- 2- التعرف على الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي التي تُعزى لأثر متغير الجنس (ذكور، إناث).
- 3- التعرف على الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي التي تُعزى لأثر متغير طبيعة الكلية (نظرية، علمية).

4- التعرف على الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي التي تُعزى لأثر متغير الجنسية (سعودي، متعاقد).

5- التعرف على الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي التي تُعزى لأثر متغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تتضح من خلال الفئة التي تتناولها الدراسة الحالية وهم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ لما لهم من دور كبير في نجاح العملية التعليمية الجامعية، ومن جهة أخرى تُسهم الدراسة في التأصيل النظري لمتغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ مما يعد إثراء للمكتبة العربية في هذا الجانب.

الأهمية التطبيقية:

- 1- تُسهم الدراسة في التراث البحثي التطبيقي في القياس النفسي بتوفير أداة لقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ حيث إن الباحث لم يجد مقياس -في حدود علمه- في البيئة السعودية يناسب طبيعة عينة الدراسة.
- 2- تُسهم نتائج الدراسة في مساعدة مسؤولي تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في إعداد البرامج التدريبية التي تُسهم في تنمية رأس المال النفسي.
- 3- فتح المجال أمام الباحثين لدراسة هذا المتغير من خلال الدراسات الوصفية، والتدخلية التي تهدف إلى إجراء برامج إرشادية، ووقائية، وتدريبية لتعزيز رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 4- توجيه نظر القيادات الجامعية إلى ضرورة التركيز على متغير رأس المال النفسي كمتغير مؤثر على كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وجوده أدائهم.

محددات الدراسة:

- 1- محددات بشرية: تتحدد في عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية والنظرية ممن يحملون رتبة علمية أستاذ مساعد فأعلى سواء سعوديين أو سعوديات، ومتعاقدين أو متعاقدات بجامعة الباحة.
- 2- محددات موضوعية: تتناول الدراسة الحالية بناء مقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، ودراسة الفروق في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس وطبيعة الكلية والجنسية والرتبة العلمية.
- 3- محددات مكانية: تتحدد بجامعة الباحة بالمملكة العربية السعودية.
- 4- محددات زمنية: تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1444هـ.

مصطلحات الدراسة:

أولاً رأس المال النفسي Psychological capital

يُعرف الباحث رأس المال النفسي بأنه ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من إمكاناته المعرفية، والانفعالية، والسلوكية الإيجابية؛ المتمثلة في كفاءته الذاتية، وشعوره بالأمل، والتفاؤل، والمرونة خلال مواقف الحياة المختلفة سواء داخل الجامعة أو خارجها.

ويُعرف الباحث رأس المال النفسي إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي المستخدم في الدراسة الحالية.

ثانياً أعضاء هيئة التدريس:

يُعرفهم الباحث بأنهم أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث بجامعة الباحثة من الكليات العلمية والنظرية ممن يحملون رتبة علمية أستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ، سواء سعوديين، أو سعوديات، ومتعاقدين، أو متعاقدات.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم رأس المال النفسي:

يعرف (Luthans et al. (2007, p.37) رأس المال النفسي بأنه "حالة نفسية إيجابية للفرد؛ تتمثل في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة"؛ واتفق مع التعريف السابق (Cole et al (2009, p.467) في أنه "حالة الفرد النفسية الإيجابية المتنامية التي تتميز بالكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة"؛ وفي نفس الاتجاه يعرفه Rus and Jesus (2010, p.145) بأنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير، وتتضمن الكفاءة الذاتية؛ وتتمثل في ثقة الفرد بنفسه لبذل الجهود لتحقيق النجاح في مهامه الموكلة له، والتفاؤل؛ وهو توقع الفرد الإيجابي للنجاح في المستقبل، والأمل؛ وهو المثابرة نحو تحقيق الأهداف، والمرونة؛ وتتمثل في قدرة الفرد على إعادة توازنه بعد التعرض للضغوط، والمشكلات للوصول إلى النجاح". ويرى (Van Wyk (2014, p.6) أن رأس المال النفسي هو "المكون المعرفي والحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تشتمل على الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة"؛ وفي نفس الإطار يعرفه (Gupta and Shukla. (2018, p.741) بأنه "حالة الفرد النفسية الإيجابية التي تتمثل في شعوره بالتفاؤل، والأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة؛ التي تساعده على تنظيم مشاعره، وإدارة أفكاره، والاستجابة بطريقة إيجابية". وكما يعرف أبو سيف (2018، ص.123) رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأنه "مجموع ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من سمات، وسلوكيات، ومعارف نفسية إيجابية تؤهله للعمل بشكل مميز، وامتلاكه لأبعاد التفكير الإبداعي في العمل خاصة المرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وتوفر الدافعية، والطاقة التي تؤهله لبناء الصحة النفسية التنظيمية". ويرى محمود (2020، ص.108) أنه "حالة انفعالية إيجابية تؤثر في سلوك المتعلم، وأدائه لعمله، وسعيه لتحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط المختلفة، واستعادة اتزانه، ويتضمن أربعة أبعاد هي الشعور بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة". بينما يعرف عتريس (2020، ص.108-109) رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعات بأنه "أحد مكونات السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يركز على دراسة وتدعيم القدرات والسمات والموارد النفسية الإيجابية التي لدى أفراد المؤسسة، والتي يُمكن أن توجه إيجابياً نحو تحسين الأداء التنظيمي، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة؛ من خلال تنمية وتعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وتدعيم النواحي الإيجابية، ومواطن القوة، والتميز لدى الفرد، بما يؤدي إلى شعور الفرد بالاستمتاع النفسي، والرفاهية النفسية؛ ومن ثم الرضا الوظيفي".

ومن خلال ما سبق يتضح أن رأس المال النفسي هو مكون نفسي إيجابي لدى عضو هيئة التدريس؛ متضمناً قوة إيجابية تتمثل في: كفاءة الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، والصمود، وكذلك هو ليس سمة نفسية ثابتة لدى عضو هيئة التدريس، بل هو سمة متغيرة، وله تأثير على مستوى أداء عضو هيئة التدريس، وهنائه النفسي، وسعادته، وكذلك الرضا عن العمل والحياة.

أبعاد رأس المال النفسي:

أظهرت نتائج دراسة (Rego et al (2010) أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل والمرونة. وبينت نتائج دراسة (Gupta and Singh (2014) أن رأس المال النفسي تكون من خمس أبعاد هي: التفاؤل، الكفاءة الذاتية، أمل طاقة العمل، أمل إدارة العمل، المرونة؛ وأوضحت نتائج دراسة (Alessandri et al (2015) وجود أربعة أبعاد مكونة لرأس المال النفسي هي: الأمل، والتفاؤل، والفاعلية الذاتية، والمرونة؛ مما يساعد الفرد

على تنظيم انفعالاته وأفكاره بصورة إيجابية؛ واتفقت معها أيضًا نتائج دراسة أبو المعاطي وأحمد (2018) فمن خلال التحليل العاملي على عينة من المعلمين أشارت إلى وجود أربعة أبعاد مكونة لرأس المال النفسي هي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة؛ وكذلك اتفقت معها دراسة Newman et al (2018)؛ أما دراسة أبو سيف (2018) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، فقد بينت أن رأس المال النفسي تكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية والأمل، والتفاؤل، والنهوض؛ بينما دراسة Kim et al (2019) أوضحت أن رأس المال النفسي تكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة؛ وحسب دراسة عتريس (2020) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ فإن رأس المال النفسي تكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وهذه الأبعاد متماسكة ومتربطة، ومتداخلة؛ واتفقت معها نتائج دراسة علي (2021).

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في صورته المقارنة لملائمة أهداف الدراسة؛ والذي يقوم على دراسة الظاهرة، ودراسة الفروق في رأس المال النفسي تبعًا لمتغيرات الجنس، وطبيعة الكلية، والجنسية، والرتبة العلمية.

ثانيًا: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث السعوديين والسعوديات، والمتعاقدين، والمتعاقدات بالكلية العملية، والنظرية بجامعة الباح؛ ممن هم على رتبة أستاذ مساعد، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ، وقد بلغ عددهم (1565) حسب إحصائية عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباح.

ثالثًا: عينة الدراسة:

1- العينة الاستطلاعية للتحقق من الكفاءة السيكومترية لأداة الدراسة: تكونت تلك العينة من (200) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة، الأساتذة المشاركين، الأساتذة المساعدين)، والذين تم اختيارهم من الكليات النظرية والعملية بجامعة الباح؛ وتراوحت أعمارهم الزمنية بين (38-65) سنة، بمتوسط عمري (45.34) سنة، وانحراف معياري (4.369) سنة، وبواقع (110 ذكور، 90 إناث)، كما هو موضح بجدول (1).

جدول (1) المؤشرات الإحصائية الوصفية لعينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

المتغير التصنيفي	المجموعات	ن	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري للعمر الزمني	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	110	45.83	4.731	55%
	الإناث	90	44.73	3.821	45%
الكلية	نظرية	82	45.59	4.717	41%
	عملية	118	45.16	4.122	59%
الجنسية	سعودي	116	46.32	4.349	58%
	متعاقد	84	43.98	4.042	42%
الرتبة العلمية	أستاذ	45	49.78	4.436	22.5%
	أستاذ مشارك	45	47.33	3.067	22.5%
	أستاذ مساعد	110	42.70	2.511	55%
العينة السيكومترية ككل		200	45.34	4.369	100%

2- العينة الأساسية للدراسة: وقد تكونت من (153) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة، الأساتذة المشاركين، الأساتذة المساعدين)؛ والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من الكليات النظرية والعملية بجامعة الباحة؛ وتراوحت أعمارهم الزمنية بين (38-65) سنة، بمتوسط عمري (44.89) سنة وانحراف معياري (4.515) سنة، وبواقع (83 ذكور، 70 إناث)، كما هو موضح بجدول (2).

جدول (2) المؤشرات الإحصائية الوصفية للعينة الأساسية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المتغير التصنيفي	المجموعات	ن	متوسط أعمارهم الزمنية	الانحراف المعياري للعمر الزمني	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	83	44.92	5.003	54.25%
	الإناث	70	44.86	3.895	45.75%
الكلية	نظرية	65	44.63	4.709	42.48%
	عملية	88	45.08	4.384	57.52%
الجنسية	سعودي	90	45.86	4.687	58.82%
	متعاقد	63	43.51	3.893	41.18%
الرتبة العلمية	أستاذ	30	50.70	4.977	19.61%
	أستاذ مشارك	40	45.63	2.984	26.14%
	أستاذ مساعد	83	42.43	2.465	54.25%
العينة الأساسية ككل		153	44.89	4.515	100%

أداة الدراسة:

أولاً: مقياس رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إعداد (الباحث):

- 1- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى قياس مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 2- مصادر إعداد المقياس: اعتمد الباحث في إعداده لمقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الإطار النظري في مجال رأس المال النفسي، والدراسات السابقة ذات الصلة، بالإضافة إلى الرجوع لبعض مقاييس رأس المال النفسي، مثل مقياس رأس المال النفسي إعداد (Luthans et al (2007)؛ ومقياس رأس المال النفسي إعداد أبو سيف (2018)؛ واستبانة رأس المال النفسي إعداد الزبير (2019)؛ ومقياس رأس المال النفسي إعداد (Kim et al (2019)؛ واستبانة رأس المال النفسي إعداد علي (2021)؛ ومقياس رأس المال النفسي إعداد جاد (2022).

3- وصف المقياس:

- تم إعداد المقياس في صورة مفردات تقيس مظاهر رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بحيث تألف المقياس من (36) مفردة موزعة على أربعة أبعاد رئيسة كالآتي:
- البعد الأول الكفاءة الذاتية: ويتمثل في ثقة عضو هيئة التدريس في قدراته وإمكاناته تجاه تنظيم وتنفيذ مهامه كعضو هيئة تدريس المفردات من (1-10).
 - البعد الثاني المرونة: وتتمثل قدرة عضو هيئة التدريس على التوافق الإيجابي وإعادة توازنه واستجماع طاقته بعد مواجهة العقبات والضغوط بما يساعده على تحقيق أهدافه المفردات من (11-17).
 - البعد الثالث النفاؤل: ويتمثل في قدرة عضو هيئة تدريس على عزو المواقف الإيجابية التي تحدث إلى العوامل الداخلية، وعزو الأحداث السلبية إلى العوامل الخارجية والتعامل بإيجابية، ورؤية الجانب الإيجابي للأحداث، والتقييم الواقعي للأحداث المستقبلية. (18-26).

- **البعد الرابع الأمل:** ويتمثل في الحالة المعرفية التي يُظهر فيها عضو هيئة التدريس قدرته على تحقيق الأهداف الصعبة الواقعية من خلال التحفيز الإيجابي الذي يعتمد على قوة الإرادة والطاقة الموجه نحو الهدف (27-36).

4- تقدير درجات المقياس وطريقة التصحيح:

وفي تعليمات المقياس يُطلب من المفحوص أن يختار إجابة واحدة من ضمن خمسة بدائل على مقياس تدرجي خماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا) بما يتناسب مع شخصيته وسلوكياته في الواقع، بحيث يُعطى درجات (1-2-3-4-5) بالترتيب لكل مفردة، مع العلم أن جميع مفردات المقياس موجبة.

5- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

أولاً: صدق المقياس:

أ- الصدق الظاهري (المحكّمين):

تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد (11) من المحكّمين من أساتذة التربية وعلم النفس والصحة النفسية، وطُلب من السادة المحكّمين بالحكم على ما إذا كانت المفردات تحت كل بُعد من أبعاد المقياس تُعبّر عن هذا البُعد في ضوء التعريف الإجرائي له، وكذلك التفضل بإضافة أي مقترح أو تعديل، وقد وضع الباحث محك (90% فأعلى) كمحك لقبول نسبة الاتفاق على كل مفردة من مفردات المقياس، وتمثلت ملاحظات السادة المحكّمين في تعديل بعض المفردات، وقد قام الباحث بإجراء هذه التعديلات.

أ- صدق المقارنة الطرفية:

أخذت الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي محكًا للحكم على صدق أبعاده، كما أخذ أعلى وأدنى (27%) من الدرجات لتمثل مجموعة أعلى (27%) الأفراد المرتفعين، وتمثل مجموعة أدنى (27%) من درجات الأفراد المنخفضين، وباستخدام اختبار "ت" T-Test للتحقق من دلالة الفروق بين عينتين مستقلتين؛ ويوضح الجدول (3) النتائج حيث جاءت على النحو التالي:

جدول (3) نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس رأس المال النفسي

المقياس وأبعاده الفرعية	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية df.	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
البُعد الأول (الكفاءة الذاتية)	أعلى الأداء	5	46.83	1.799	106	12.13	0.000 دالة عند 0.001
	أدنى الأداء	4	37.63	5.275			
البُعد الثاني (المرونة)	أعلى الأداء	5	27.43	2.675	106	10.68	0.000 دالة عند 0.001
	أدنى الأداء	4	20.67	3.802			
البُعد الثالث (التفاؤل)	أعلى الأداء	5	36.33	3.268	106	16.33	0.000 دالة عند 0.001
	أدنى الأداء	4	26.50	2.983			
البُعد الرابع (الأمل)	أعلى الأداء	5	45.85	2.916	106	11.05	0.000 دالة عند 0.001

المقياس وأبعاده الفرعية	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية df.	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	أدنى الأداء	5	35.17	6.480			
		4					
مقياس رأس المال النفسي ككل	أعلى الأداء	5	156.44	5.442	106	23.90	(0.000) دالة عند 0.001
		4					
	أدنى الأداء	5	119.96	9.804			
		4					

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = (1.980) ، وقيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = (2.617).

ويتبين من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطي درجات الأفراد مرتفعي ومنخفضي الأداء على الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل، والأمل) في اتجاه الأفراد مرتفعي الأداء؛ ما يدل على القدرة التمييزية العالية للمقياس.

ج- صدق التحليل العاملي: Factor Analysis Validity

أجرى الباحث التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الأساسية Principle Component، والتي وضعها "هوتلنج Hottelling"؛ حيث إنها تؤدي إلى تشعبات دقيقة، وقد تم إجراء التحليل العاملي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS. V.27 على عينة قوامها (200) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، وتم التحقق من مدى كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي للمقياس من خلال اختبار كفاية العينة (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO؛ حيث بلغت قيمته (0.819) وهي قيمة أكبر من (0.60)؛ مما يدل على كفاية العينة وملاءمتها، كما تم استخدام محك كايزر في تقدير العامل المستخلص كمؤشر للتوقف أو الاستمرار في استخلاص العوامل التي تمثل البناء الأساسي، حيث تم الإبقاء على العوامل التي تزيد جذورها الكامنة على الواحد الصحيح والتي تتضمن ثلاثة تشعبات دالة إحصائية على الأقل، ويرى (كاتل) أن هذا المحك يتميز بالثبات والاستقرار في حالة المصفوفات التي يزداد جذورها الكامنة على الواحد الصحيح.

استخدم الباحث محك جيلفورد الذي يعتبر محك التشعب الجوهري للعبارة على العامل الذي يعتبر دالاً إحصائياً وهو (+0.3، -0.3) أو أكثر، وقد تم استخدام طريقة الفارماكس Varimax للتدوير المتعامد للمصفوفات الارتباطية لمفردات المحاور الخاصة بمقياس رأس المال النفسي؛ للوصول إلى صورة مقبولة للمقياس يمكن تفسير العوامل وفقاً لها (أبو حطب وصادق، 2010)؛ وبناءً على هذا المحك تم استبعاد المفردات التي يقل تشعبها عن (0.3)، وهما المفردتين أرقام (2، 22)؛ ومن ثم يصبح طول المقياس يتكون من (34) مفردة، وأسفر التحليل العاملي عن تشعب مفرداته على أربعة عوامل جوهرية، وبلغت نسبة التباين العاملي الكلي (44.373%)، والجدول الآتي يوضح العوامل المستخرجة، وجذورها الكامنة، ونسبة التباين لكل عامل، والنسبة التراكمية للتباين.

جدول (4) العوامل المستخرجة، وجذورها الكامنة، ونسبة التباين لكل عامل، والنسبة التراكمية للتباين لمقياس رأس المال النفسي

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الأول	4.411	%12.252	%12.252
العامل الثاني	4.262	%11.838	%24.089
العامل الثالث	3.971	%11.030	%35.120

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	نسبة التباين التراكمية
العامل الرابع	3.331	%9.253	%44.373
اختبار كايزر-ماير-أوليكن = 0.819			
اختبار بارتليت = 2872.33 دال عند مستوى ثقة 0.001			

وفيما يلي مصفوفة العوامل التي نتجت عن التحليل العاملي:

جدول (5) مصفوفة العوامل الدالة إحصائياً وتبعاتها بعد تدوير المتغيرات لمقياس رأس المال النفسي

العوامل المستخرجة				أرقام المفردات
العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	
			0.788	32
			0.784	36
			0.749	30
			0.659	31
	0.317		0.589	25
			0.580	34
			0.535	27
	0.415		0.420	29
	0.323	0.365	0.385	33
0.318-			0.343	28
			0.334	15
				2
		0.761		1
0.320		0.662		8
		0.635		35
		0.613		7
	0.335	0.599		3
	0.383	0.570		5
		0.522		9
		0.501		4
0.342		0.490		6
	0.690			14
	0.662			24
	0.618			11
	0.612			12
	0.571			17
	0.544		0.305	21
0.345	0.437			13
	0.360		0.324	16

0.799				19
0.754				10
0.562		0.330		18
0.530	0.357			20
0.509				26
0.398				23
				22

وفيما يلي تفسير لهذه العوامل سيكولوجياً بعد تدوير المتغيرات.

العامل الأول: استحوذ هذا العامل على (12.252%) من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير)، وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (4.411)، وقد تشبعت عليه جوهرياً (11) مفردة تراوحت قيم تشبعاتها ما بين (0.334 - 0.788)؛ ومن خلال فحص مفردات هذا العامل نجد أن مضمونها يشير إلى الحالة المعرفية التي يُظهر فيها عضو هيئة التدريس قدرته على تحقيق الأهداف الصعبة الواقعية من خلال التحفيز الإيجابي الذي يعتمد على قوة الإرادة والطاقة الموجه نحو الهدف؛ لذا يمكن تسميته بـ (الأمل).

العامل الثاني: استحوذ هذا العامل على (11.838%) من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير)، وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (4.262)، وقد تشبعت عليه جوهرياً (9) مفردات تراوحت قيم تشبعاتها ما بين (0.490 - 0.761)؛ ومن خلال فحص مفردات هذا العامل نجد أن مضمونها يشير إلى ثقة عضو هيئة التدريس في قدراته وإمكاناته تجاه تنظيم وتنفيذ مهامه كعضو هيئة تدريس؛ لذا يمكن تسميته بـ (الكفاءة الذاتية).

العامل الثالث: استحوذ هذا العامل على (11.030%) من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير)، وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (3.971)، وقد تشبعت عليه جوهرياً (8) مفردات تراوحت قيم تشبعاتها ما بين (0.360 - 0.690)، ومن خلال فحص مفردات هذا العامل نجد أن مضمونها يشير إلى قدرة عضو هيئة التدريس على التوافق الإيجابي وإعادة توازنه واستجماع طاقته بعد مواجهة العقبات والضغوط بما يساعده على تحقيق أهدافه؛ لذا يمكن تسميته بـ (المرونة).

العامل الرابع: استحوذ هذا العامل على (9.253%) من التباين العاملي الكلي (بعد التدوير)، وبلغ الجذر الكامن لهذا العامل (3.331)، وقد تشبعت عليه جوهرياً (6) مفردات تراوحت قيم تشبعاتها ما بين (0.398 - 0.799)، ومن خلال فحص مفردات هذا العامل نجد أن مضمونها يشير إلى قدرة عضو هيئة تدريس على عزو المواقف الإيجابية التي تحدث إلى العوامل الداخلية، وعزو الأحداث السلبية إلى العوامل الخارجية والتعامل بإيجابية، ورؤية الجانب الإيجابي للأحداث، والتقييم الواقعي للأحداث المستقبلية؛ لذا يمكن تسميته بـ (التفاؤل).

د- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي؛ وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)، كما ما هو موضح في الجدول التالي:

1- حساب معاملات الارتباط بين المفردات ودرجة البعد، والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (6) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات ودرجة البعد، ومقياس رأس المال النفسي ككل

الأبعاد الفرعية	المفردة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	المفردة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
البعد الأول (الأمل)	15	**0.385	**0.325	31	**0.673	**0.532
	25	**0.664	**0.562	32	**0.767	**0.551
	27	**0.519	**0.249	33	**0.538	**0.619
	28	**0.459	**0.327	34	**0.607	**0.429
	29	**0.554	**0.495	36	**0.775	**0.607
	30	**0.706	**0.479			
البعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	1	**0.708	**0.505	7	**0.643	**0.470
	3	**0.588	**0.460	8	**0.723	**0.504
	4	**0.521	**0.278	9	**0.640	**0.407
	5	**0.591	**0.525	35	**0.616	**0.399
	6	**0.625	**0.429			
	11	**0.676	**0.483	16	**0.461	**0.326
البعد الثالث (المرونة)	12	**0.660	**0.466	17	**0.547	**0.227
	13	**0.569	**0.475	21	**0.655	**0.642
	14	**0.703	**0.480	24	**0.698	**0.549
	10	**0.762	**0.470	20	**0.693	**0.542
البعد الرابع (التفاؤل)	18	**0.663	**0.463	23	**0.573	**0.486
	19	**0.799	**0.503	26	**0.538	**0.287

(**) دال عند مستوى 0.01

(*) دال عند مستوى 0.05

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين المفردات وكل من الأبعاد الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) والدرجة الكلية للمقياس بعد إجراء التحليل العاملي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)؛ مما يؤكد على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وتجانسها، وبهذا يظل عدد مفردات المقياس (34) مفردة بعد إجراء الاتساق الداخلي عليه.

2- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها، والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد الفرعية وبعضها، والدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح بجدول

(7).

جدول (7) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية ومقياس رأس المال النفسي ككل

المقياس وأبعاده الفرعية	البعد الأول (الأمل)	البعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	البعد الثالث (المرونة)	البعد الرابع (التفاؤل)	مقياس رأس المال النفسي ككل
البعد الأول (الأمل)	1	**0.367	**0.405	**0.238	**0.773
البعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	**0.367	1	**0.286	**0.455	**0.699
البعد الثالث	**0.405	**0.286	1	**0.468	**0.728

					(المرونة)
**0.683	1	**0.468	**0.455	**0.238	البُعد الرابع (التفاؤل)
1	**0.683	**0.728	**0.699	**0.773	مقياس رأس المال النفسي ككل

(**). دال عند مستوى 0.01

(*). دال عند مستوى 0.05

ويتضح من الجدول السابق وجود معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01) بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس؛ وهي معاملات ارتباط جيدة؛ وهذا يدل على تجانس المقياس، واتساقه من حيث الأبعاد الفرعية.

ثانيًا: ثبات المقياس:

أ- طريقة التجزئة النصفية

تم حساب معامل الارتباط (معامل ثبات التجزئة النصفية) بين نصفي الاختبار (الزوجي والفردى) لكل بُعد من الأبعاد والمقياس ككل، باستخدام معادلتى جوتمان، ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون.

جدول (8) معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية بطريقة التجزئة النصفية

معامل جوتمان	معامل التجزئة "سبيرمان-براون"		عدد المفردات	المقياس وأبعاده الفرعية
	بعد التصحيح	قبل التصحيح		
0.847	0.850	0.737	11	البُعد الأول (الأمل)
0.806	0.811	0.679	9	البُعد الثاني (الكفاءة الذاتية)
0.699	0.701	0.540	8	البُعد الثالث (المرونة)
0.735	0.737	0.583	6	البُعد الرابع (التفاؤل)
0.902	0.903	0.822	34	مقياس رأس المال النفسي ككل

ويتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان-براون وجوتمان مقبولة وأكبر من (0.60)؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

ب- طريقة ألفا-كرونباخ:

تم حساب قيم معاملات ثبات الاختبار باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (9) معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية بطريقة معامل ألفا-كرونباخ

معامل ألفا-كرونباخ	عدد المفردات	المقياس وأبعاده الفرعية
0.821	11	البُعد الأول (الأمل)
0.795	9	البُعد الثاني (الكفاءة الذاتية)
0.765	8	البُعد الثالث (المرونة)
0.753	6	البُعد الرابع (التفاؤل)
0.880	34	مقياس رأس المال النفسي ككل

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة، وأكبر من (0.60)؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار، ثم قام الباحث بحذف المفردات التي لم تثبت صدقها أو ثباتها؛ مما ترتب على ذلك إعادة ترميم المفردات، وفيما يلي توضيح للصورة النهائية للمقياس:

الصورة النهائية لمقياس رأس المال النفسي وكيفية تصحيح المقياس:

تكون المقياس في صورته النهائية من (4) أبعاد تشتمل على (34) مفردة كما هو موضح بجدول (10)؛ ويتعين على المفحوص أن يختار إجابة واحدة لكل مفردة من المفردات، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (34-170)؛ بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع الفرد بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى رأس المال النفسي.

جدول (10) توزيع مفردات الصورة النهائية لمقياس رأس المال النفسي

الأبعاد الفرعية	عدد المفردات	أرقام المفردات
البعد الأول (الأمل)	11	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11
البعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	9	12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20
البعد الثالث (المرونة)	8	21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28
البعد الرابع (التفاؤل)	6	29، 30، 31، 32، 33، 34

نتائج الدراسة ومناقشتها:

1- نتائج الإجابة عن السؤال الأول وتفسيره ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: هل تختلف العوامل التي تسهم في بناء متغير رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟؛ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس رأس المال النفسي كما هو موضح في الجداول (4، 5)؛ وقد أشارت النتائج إلى وجود أربعة عوامل رئيسية هي: العامل الأول وهو الأمل، والعامل الثاني وهو الكفاءة الذاتية، والعامل الثالث وهو المرونة، والعامل الرابع وهو التفاؤل. وتتفق النتيجة الحالية مع ما بينته دراسة أبو سيف (2018) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، فقد أوضحت أن رأس المال النفسي تكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية والأمل، والتفاؤل، والنهوض؛ وكذلك تتفق مع نتائج دراسة عتريس (2020) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ حيث إن رأس المال النفسي تكون من أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة، وهذه الأبعاد متماسكة ومتراصة، ومتداخلة؛ وانفقت معها نتائج دراسة علي (2021) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية.

ومما يدعم ذلك اتفاقه مع نتائج دراسة (Rego et al (2010) وكذلك نتائج دراسة Alessandri et al

(2015)، كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو المعاطي وآخرون (2018) وذلك من خلال التحليل العاملي على عينة من المعلمين حيث أشارت إلى وجود أربعة أبعاد مكونة لرأس المال النفسي هي؛ الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة؛ وكذلك اتفقت معها دراسة (Newman et al (2018) وكذلك تتفق مع نتائج دراسة Kim et al (2019).

وتختلف النتيجة الحالية مع بعض الدراسات من حيث عدد العوامل؛ حيث بينت نتائج دراسة Gupta et al

(2014) وجود خمس أبعاد هي: التفاؤل، الكفاءة الذاتية، أمل طاقة العمل، أمل إدارة العمل، المرونة؛ وكذلك أوضحت

نتائج دراسة الشهري (2022) من خلال التحليل العاملي على عينة من طلبة الجامعة؛ وجود ثلاثة أبعاد مكونة لرأس المال النفسي هي: الثقة والأمل والصمود.

2- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني وتفسيره ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الجنس (ذكور، إناث)؟، وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent sample T. Test للتحقق من دلالة الفروق ومعرفة اتجاهها، والجدول التالي يوضح الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية. جدول (11) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً للجنس (ذكور، وإناث).

المقياس وأبعاده الفرعية	الجنس	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجات الحرية "د.ح"	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأمل	ذكور	83	44.64	7.722	151	1.538	غير دالة إحصائياً (0.126)
	إناث	70	42.63	8.426			
الكفاءة الذاتية	ذكور	83	34.20	7.190	151	0.475-	غير دالة إحصائياً (0.635)
	إناث	70	34.77	7.522			
المرونة	ذكور	83	31.22	6.889	151	0.146	غير دالة إحصائياً (0.884)
	إناث	70	31.06	6.532			
التفاؤل	ذكور	83	23.86	3.709	151	0.235	غير دالة إحصائياً (0.815)
	إناث	70	23.71	3.703			
مقياس رأس المال النفسي ككل	ذكور	83	133.92	18.294	151	0.563	غير دالة إحصائياً (0.574)
	إناث	70	132.17	19.967			

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = (1.960)، قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = (2.576)

ويتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم "ت" المحسوبة على مستوى الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية قد بلغت (0.563، 1.538، 0.475-، 0.146، 0.235)؛ وهي قيم غير دالة إحصائياً، وذلك مقارنة بقيم "ت" الجدولية عند مستويي دلالة (0.05 و 0.01) لدرجات حرية (151)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل).

وتتفق النتيجة الحالية مع نتائج دراسة عبدالعزيز (2022) في عدم وجود فروق دالة إحصائياً على متغير رأس المال النفسي تعزى للجنس؛ ودراسة (الكعبي، 2018؛ الزير، 2019؛ شاهين، 2019) من عدم وجود فروق دالة إحصائياً لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على متغير رأس المال النفسي تعزى للجنس؛ في حين بينت دراسة مصطفى (2017) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على متغير رأس المال النفسي لصالح الذكور؛ ويعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس؛ إلى العلاقات الاجتماعية الإيجابية التي يسودها جو من الألفة والتفاهم، وما توفره الجامعة من خدمات التي تؤثر بشكل إيجابي على راحة عضو هيئة التدريس؛ حيث أشار Zhang et al (2019) إلى أن رأس المال النفسي يعمل على تقليل الضغوط التي يفرضها العمل، ويُسهل إنجاز المهام والتكليفات.

3- نتائج الإجابة عن السؤال الثالث وتفسيره ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على: هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير طبيعة الكلية (نظرية، عملية)؟؛ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent sample T. Test للتحقق من دلالة الفروق ومعرفة اتجاهها، والجدول التالي يوضح الفروق بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية والعملية على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية.

جدول (12) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً للكلية (نظرية، عملية).

المقياس وأبعاده الفرعية	الكلية	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجات الحرية "د.ح"	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأمل	نظرية	65	42.94	7.681	151	1.026-	غير دالة إحصائياً (0.306)
	عملية	88	44.30	8.371			
الكفاءة الذاتية	نظرية	65	33.60	7.479	151	1.256-	غير دالة إحصائياً (0.211)
	عملية	88	35.10	7.186			
المرونة	نظرية	65	31.69	6.252	151	0.869	غير دالة إحصائياً (0.386)
	عملية	88	30.74	7.031			
التفاؤل	نظرية	65	23.40	3.716	151	1.125-	غير دالة إحصائياً (0.262)
	عملية	88	24.08	3.674			
مقياس رأس المال النفسي ككل	نظرية	65	131.63	18.814	151	0.83-	غير دالة إحصائياً (0.408)
	عملية	88	134.22	19.228			

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة $0.05 = 1.960$ ، قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة $0.01 = 2.576$ ويتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم "ت" المحسوبة على مستوى الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية قد بلغت ($0.83-$ ، $1.026-$ ، $1.256-$ ، 0.869 ، $1.125-$)؛ وهي قيم غير دالة إحصائياً، وذلك مقارنة بقيم "ت" الجدولية عند مستويي دلالة (0.05 و 0.01) لدرجات حرية (151)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية والعملية في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل).

وتختلف النتيجة الحالية مع ما توصلت له دراسات كل من (شاهين، 2019؛ مصطفى، 2107)؛ حيث أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعة على متغير رأس المال النفسي يعزى لنوع الكلية لصالح الكليات النظرية؛ ويفسر الباحث النتيجة الحالية بأنها تعزو إلى توافر رأس المال النفسي لدى جميع أعضاء هيئة التدريس بصرف النظر عن طبيعة الكلية نظرية كانت أو عملية؛ وتركيز أعضاء هيئة التدريس على القيام بمهامهم التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع؛ كذلك بينت دراسة الكعبي (2018) أن هناك مستوى عالي من رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

4- نتائج الإجابة عن السؤال الرابع وتفسيره ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الجنسية (سعودي، متعاقد)؟؛ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent sample T. Test للتحقق من دلالة الفروق ومعرفة اتجاهها، والجدول التالي يوضح الفروق بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين والسعوديين على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية.

جدول (13) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً للجنسية (سعودي، متعاقد).

المقياس وأبعاده الفرعية	الجنسية	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي (م)	الانحراف المعياري (ع)	درجات الحرية "د.ح"	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الأمل	سعودي	90	46.69	6.114	151	6.027	(0.000) دالة عند 0.001
	متعاقد	63	39.48	8.693			
الكفاءة الذاتية	سعودي	90	37.00	5.979	151	5.607	(0.000) دالة عند 0.001
	متعاقد	63	30.84	7.587			
المرونة	سعودي	90	32.78	6.287	151	3.754	(0.000) دالة عند 0.001
	متعاقد	63	28.81	6.643			
التفاؤل	سعودي	90	24.41	3.597	151	2.525	(0.013) دالة عند 0.05
	متعاقد	63	22.90	3.680			
مقياس رأس المال النفسي ككل	سعودي	90	140.88	14.814	151	6.887	(0.000) دالة عند 0.001
	متعاقد	63	122.03	18.997			

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = (1.960)، قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = (2.576)

ويتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق أن قيم "ت" المحسوبة على مستوى الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية قد بلغت (6.887، 6.027، 5.607، 3.754، 2.525)؛ وهي قيم دالة إحصائياً، وذلك مقارنة بقيم "ت" الجدولية عند مستويي دلالة (0.05 و 0.01) لدرجات حرية (151)؛ وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (0.05، 0.001) بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس السعوديين والمتعاقدين في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عامل الاغتراب والبُعد عن أسرهم، حتى في حالات وجود الأسرة لدى البعض منهم؛ فإن عامل الاغتراب والبُعد عن باقي أعضاء أسرهم له دور كبير في شعورهم بالسعادة والهناء، والاستقرار النفسي.

5- نتائج الإجابة عن السؤال الخامس وتفسيره ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: هل يوجد فرق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس رأس المال النفسي يُعزى لأثر متغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)؟؛ وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي One Way Anova، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً للرتبة العلمية

المقياس وأبعاده الفرعية	الرتبة العلمية	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البُعد الأول (الأمل)	أستاذ	30	51.27	2.449
	أستاذ مشارك	40	47.00	4.356
	أستاذ مساعد	83	39.41	8.074
البُعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	ككل	153	43.72	8.087
	أستاذ	30	41.93	2.318
	أستاذ مشارك	40	36.30	5.417
	أستاذ مساعد	83	30.88	6.968

المقياس وأبعاده الفرعية	الرتبة العلمية	حجم العينة (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البُعد الثالث (المرونة)	ككل	153	34.46	7.325
	أستاذ	30	37.77	1.675
	أستاذ مشارك	40	34.15	3.718
	أستاذ مساعد	83	27.30	6.357
البُعد الرابع (التفاؤل)	ككل	153	31.14	6.707
	أستاذ	30	25.87	2.862
	أستاذ مشارك	40	24.20	3.307
	أستاذ مساعد	83	22.84	3.827
مقياس رأس المال النفسي ككل	ككل	153	23.79	3.695
	أستاذ	30	156.83	3.505
	أستاذ مشارك	40	141.65	6.298
	أستاذ مساعد	83	120.43	15.628
	ككل	153	133.12	19.034

جدول (15) نتائج تحليل التباين الأحادي على مقياس رأس المال النفسي تبعاً لاختلاف الرتبة العلمية

الدلالة الإحصائية	قيمة " ف "	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المقياس وأبعاده الفرعية
دالة (0.000) عند 0.001	44.102	1840.488	2	3680.976	بين المجموعات	البُعد الأول (الأمل)
		41.733	150	6259.939	داخل المجموعات	
			152	9940.915	ككل	
دالة (0.000) عند 0.001	40.830	1437.495	2	2874.990	بين المجموعات	البُعد الثاني (الكفاءة الذاتية)
		35.207	150	5281.062	داخل المجموعات	
			152	8156.052	ككل	
دالة (0.000) عند 0.001	55.343	1451.450	2	2902.900	بين المجموعات	البُعد الثالث (المرونة)
		26.226	150	3933.937	داخل المجموعات	
			152	6836.837	ككل	
دالة (0.000) عند 0.001	8.465	105.238	2	210.477	بين المجموعات	البُعد الرابع (التفاؤل)
		12.432	150	1864.831	داخل المجموعات	
			152	2075.307	ككل	
دالة (0.000) عند 0.001	113.334	16569.115	2	33138.230	بين المجموعات	مقياس رأس المال النفسي ككل
		146.198	150	21929.652	داخل المجموعات	
			152	55067.882	ككل	

ويتضح من الجدول السابق أنه بلغت قيم "ف" المحسوبة (113.334، 8.465، 55.343، 40.830، 44.102) بالترتيب على مستوى الأبعاد الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي؛ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)؛ وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية تبعاً لاختلاف الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ

مشارك، أستاذ مساعد)، ولتحديد طبيعة الفروق واتجاهها استخدم الباحث اختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات البعدية، وفيما يلي النتائج:

جدول (16) نتائج اختبار أقل فرق معنوي L.S.D للمقارنات البعدية تبعًا للرتبة العلمية.

المقياس وعوامله الفرعية	الرتبة العلمية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الصفوف الدراسية	متوسط الفرق	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
البعد الأول (الأمل)	أستاذ	30	51.27	2.449	أستاذ مشارك	*4.267	1.56	0.01 (0.007) دال عند
		30	51.27	2.449	أستاذ مساعد	*11.857	1.376	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مشارك	40	47	4.356	أستاذ	-4.267*	1.56	0.01 (0.007) دال عند
		40	47	4.356	أستاذ مساعد	*7.590	1.243	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مساعد	83	39.41	8.074	أستاذ	-11.857*	1.376	0.001 (0.000) دال عند
		83	39.41	8.074	أستاذ مشارك	-7.590*	1.243	0.001 (0.000) دال عند
البعد الثاني (الكفاءة الذاتية)	أستاذ	30	41.93	2.318	أستاذ مشارك	*5.633	1.433	0.001 (0.000) دال عند
		30	41.93	2.318	أستاذ مساعد	*11.054	1.264	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مشارك	40	36.3	5.417	أستاذ	-5.633*	1.433	0.001 (0.000) دال عند
		40	36.3	5.417	أستاذ مساعد	*5.420	1.142	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مساعد	83	30.88	6.968	أستاذ	-11.054*	1.264	0.001 (0.000) دال عند
		83	30.88	6.968	أستاذ مشارك	-5.420*	1.142	0.001 (0.000) دال عند
البعد الثالث (المرونة)	أستاذ	30	37.77	1.675	أستاذ مشارك	*3.617	1.237	0.01 (0.004) دال عند
		30	37.77	1.675	أستاذ مساعد	*10.465	1.091	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مشارك	40	34.15	3.718	أستاذ	-3.617*	1.237	0.01 (0.004) دال عند
		40	34.15	3.718	أستاذ مساعد	*6.849	0.986	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مساعد	83	27.3	6.357	أستاذ	-10.465*	1.091	0.001 (0.000) دال عند
		83	27.3	6.357	أستاذ مشارك	-6.849*	0.986	0.001 (0.000) دال عند
البعد الرابع (التفاؤل)	أستاذ	30	25.87	2.862	أستاذ مشارك	1.667	0.852	غير دال إحصائيًا (0.052)
		30	25.87	2.862	أستاذ مساعد	*3.023	0.751	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مشارك	40	24.2	3.307	أستاذ	-1.667	0.852	غير دال إحصائيًا (0.052)
		40	24.2	3.307	أستاذ مساعد	*1.357	0.679	0.05 (0.047) دال عند
	أستاذ مساعد	83	22.84	3.827	أستاذ	-3.023*	0.751	0.001 (0.000) دال عند
		83	22.84	3.827	أستاذ مشارك	-1.357*	0.679	0.05 (0.047) دال عند
مقياس رأس المال النفسي ككل	أستاذ	30	156.83	3.505	أستاذ مشارك	*15.183	2.92	0.001 (0.000) دال عند
		30	156.83	3.505	أستاذ مساعد	*36.400	2.576	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مشارك	40	141.65	6.298	أستاذ	-15.183*	2.92	0.001 (0.000) دال عند
		40	141.65	6.298	أستاذ مساعد	*21.216	2.327	0.001 (0.000) دال عند
	أستاذ مساعد	83	120.43	15.628	أستاذ	-36.400*	2.576	0.001 (0.000) دال عند
		83	120.43	15.628	أستاذ مشارك	-21.216*	2.327	0.001 (0.000) دال عند

*. ترمز إلى مستوى دلالة 0.05.

وباستقراء النتائج الواردة في الجدول السابق يتضح ما يلي:

- أ- وجود فروق دالة إحصائية عند مستويي دلالة (0.01، 0.001) بين متوسطي درجات الأساتذة والأساتذة المشاركين في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي والأبعاد الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة) لصالح الأساتذة (المتوسط الأعلى)، بينما لا يوجد فرق دال إحصائيًا بين متوسطي درجات الأساتذة والأساتذة المشاركين في عامل التفاؤل.
- ب- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) بين متوسطي درجات الأساتذة والأساتذة المساعدين في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) لصالح الأساتذة (المتوسط الأعلى).
- ت- وجود فروق دالة إحصائية عند مستويي دلالة (0.05، 0.001) بين متوسطي درجات الأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين في الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل) لصالح الأساتذة المشاركين (المتوسط الأعلى).

وتتفق النتيجة الحالية مع ما بينته نتائج دراسة مصطفى (2017) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريس على متغير رأس المال النفسي لصالح الرتبة العلمية الأعلى؛ حيث كانت الفروق لصالح فئة الأستاذ المشارك تلهافئة الأساتذة؛ وتختلف مع نتائج دراسة (داود ورفاعي، 2019؛ شاهين، 2019) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة تدريس الجامعة على متغير رأس المال النفسي يعزى للرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) ويمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة الضغوط الأكاديمية نتيجة الترقية للرتبة الأعلى، كذلك نتيجة ارتفاع مستوى الخبرة لديهم مرورًا بالرتب العلمية من مساعد إلى مشارك ثم أستاذ؛ مما ترتب عليه ارتفاع مستوى كفاءتهم الذاتية، والأمل والتفاؤل، والمرونة في التعامل مع المواقف والأحداث الضاغطة سواء داخل الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض، أو بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم، أو في حياتهم اليومية؛ حيث أشار كل من (You, Kim and Kang 2014) إلى أن رأس المال النفسي بنية نفسية إيجابية تعزز أداء الفرد بامتلاكه الثقة في القيام بالمهام المعقدة، وبذل المزيد من الجهد، والتفاؤل بالنجاح في المستقبل، والمثابرة لإنجاز أهدافه، وتغيير مساره في حالة مواجهة العقبات.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تصميم دورات تدريبية من شأنها تنمية مستوى رأس المال النفسي بأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لما له من جوانب نفسية إيجابية لها تأثير في تحسين مستوى الأداء، والجودة، والرقى بالعملية التعليمية.
- 2- تحسين الخدمات النفسية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بتوفير أنشطة تدريبية تساعد على تنمية رأس المال النفسي لديهم، وتصبيرهم بالدور السلبي الذي يلعبه انخفاض أبعاد رأس المال النفسي لديهم، وتأثيره على صحتهم النفسية، ومستوى أدائهم، وإنجازهم لمهامهم التدريسية، والبحثية، وتقديم الخدمات المجتمعية.
- 3- تصميم دليل تطبيقي يهدف لإرشاد وتوجيه عضو هيئة التدريس لأهم الأنشطة التي تساعد على تنمية رأس المال النفسي، وهيئة مناخ إيجابي في العمل؛ يساعد على خفض الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس.
- 4- توفير مناشط للترفيه لأعضاء هيئة التدريس كالرحلات الترفيهية؛ بهدف مساعدتهم على تنمية ما لديهم من رأس المال النفسي، وخلق روابط اجتماعية أقوى تساعد على خفض ما يتعرضون له من ضغوط أثناء العمل.
- 5- تشجيع العمل التعاوني من خلال الفرق البحثية لتمكين عضو هيئة التدريس من تبادل الخبرات التدريسية، والبحثية، وكيفية مواجهة العقبات، وكذا تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تعزيز دورهم المجتمعي في العمل التطوعي لخدمة المجتمع.
- 6- التركيز في تنمية رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس ممن يحملون رتبة علمية أقل.

مراجع الدراسة

- أبو المعاطي، وليد محمد وأحمد، منار منصور. (2018م). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، 26(3)*، 410-441.
- أبو سيف، محمود سيد علي. (2018م). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل، 1(4)*، 109-181.
- جاد، الشيماء بدر عامر. (2022م). العلاقة بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء في ضوء بعض المتغيرات البيئية: تصور مقترح لبعض نتائج رأس المال النفسي في ظل تحديات أزمة كورونا. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 32(114)*، 1-62.
- داود، عادل عصام ورفاعي، ممدوح عبدالعزيز. (2019م). أثر رأس المال النفسي على الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، 3(3)*، 35-56.
- الزير، عماد داود. (2019م). رأس المال النفسي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. *مجلة الأطروحة للنشر العلمي، دار الأطروحة للنشر العلمي، 4(6)*، 67-96.
- شاهين، سمر محمد. (2019م). أثر رأس المال النفسي على التميز الأكاديمي: دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، 4(4)*، 49-56.
- الشهري، عبدالرحمن سالم. (2022م). الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي واختبار بنية عاملية بديلة لدى طلاب الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية. جامعة تعز فرع التربية، دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، 22(2)*، 78-104.
- عبدالعزیز، عبدالعزیز محمود. (2022م). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة كلية التربية للعلوم النفسية، جامعة عين شمس، كلية التربية، 46(1)*، 211-287.
- عتريس، محمد عيد. (2020م). إدارة رأس المال النفسي وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الرقازيق: دراسة حالة. *مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 7(27)*، 87-274.
- علي، منال منصور. (2019م). أساليب مواجهة الضغوط النفسية كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين. *دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسية (رأثم)*، 29(2)، 217-307.
- علي، هيفاء محمد. (2021م). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الإداري في الجامعات الأردنية في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال، الأردن.
- الكعي، سهام مطشر. (2018م). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسين والموظفين. *مجلة الآداب، كلية الآداب، جامعة بغداد، 1(127)*، 390-419.
- محمود، جيهان عثمان. (2020م). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 75(75)*، 100-176.

مصطفى، عبير مختار سويفي. (2017م). أثر العدالة التنظيمية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر- فرع أسيوط. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة، (4)، 551-640.

المنجي، ريم فوزي عبدالموجود ورفاعي، ممدوح عبد العزيز. (2020م). أثر رأس المال النفسي الإيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس على جودة العملية التعليمية: دراسة ميدانية على جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، كلية التجارة، (2)، 285-304.

Abdulaziz, Abdulaziz Mahmoud. (2022 AD). The relative contribution of psychological capital and emotional intelligence in predicting psychological prosperity among a sample of university youth. *Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences, Ain Shammi University, Faculty of Education, 46(1), 211-287.*

Abu Al-Maati, Walid Muhammad and Ahmed, Manar Mansour. (2018 AD). Psychological capital and its relationship to professional commitment among general education teachers. *Educational Sciences, Graduate School of Education, Cairo University, 26(3), 410-441.*

Abu Seif, Mahmoud Sayed Ali. (2018 AD). The role of quality of work life in the relationship between psychological capital and the level of organizational commitment among faculty members at the Faculty of Education at Taif University, Saudi Arabia. *International Journal of Research in Educational Sciences, Future Horizons International Foundation, 1(4), 109-181.*

Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric Properties of the Italian Version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment, 23(2), 149-159.*

Ali, Haifa Mohammed. (2021 AD). *The impact of psychological capital on administrative creativity in Jordanian universities in Amman.* Unpublished master's thesis, Middle East University, Faculty of Business, Jordan.

Ali, Manal Mansour. (2019 AD). Methods of coping with psychological stress as a mediating variable between psychological capital and psychological well-being for teachers. *Psychological Studies, Association of Psychological Professionals (RANEM), 29(2), 217-307.*

Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 190, 97-105.*

Al-Kaabi, Siham Mutashar. (2018 AD). Psychological capital and its relationship to some variables among the university's faculty and staff members. *Journal of Arts, College of Arts, University of Baghdad, 1 (127), 390-419.*

Al-Munji, Reem Fawzy Abdel-Mawgoud and Rifai, Mamdouh Abdel-Aziz. (2020 AD). The impact of positive psychological capital among faculty members on the quality of the educational process: a field study on Misr

- University for Science and Technology. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University, Faculty of Commerce, (2), 285-304.
- Al-Shehri, Abdul Rahman Salem. (2022 AD). Psychometric properties of the psychological capital scale and an alternative factorial structure test for university students. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*. Taiz University, Al-Turbah Branch, Department of Graduate Studies and Scientific Research, (22), 78-104.
- Al-Zeer, Imad Daoud. (2019 AD). Psychological capital and its role in improving the job performance of employees at Palestine Ahliya University. Thesis *Journal for Scientific Publishing*, Dar Al-Athera for Scientific Publishing, 4 (6), 67-96.
- Atris, Mohamed Eid. (2020 AD). Psychological capital management and its relationship to achieving job satisfaction among faculty members at the Faculty of Education, Zagazig University: a case study. *Journal of Educational Administration*, Egyptian Society for Comparative Education and Educational Administration, 7 (27), 87-274.
- Baron, R. A., Franklin, 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.
- Bidarian, S., Jafari, P., & Gholighourchian, N. (2015). The Relationship between quality of life and psychological capital in faculty members of Islamic Azad University in Iran. *Journal of Business and Management*, 17(7), 116-120.
- Bradley, K. (2014). *Educators' positive stress responses: Eustress and psychological capital*. DePaul University.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 348-370.
- Dawood, Adel Essam and Rifai, Mamdouh Abdulaziz. (2019 AD). The effect of psychological capital on commitment to the psychological contract among faculty members: an applied study on Egyptian private universities. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University, Faculty of Commerce, (3), 35-56.
- Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective wellbeing among private sector female employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(5), 740-744.

- Gupta, V., & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394.
- Hansen, A., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.
- Jad, Shaima Badr Amer. (2022 AD). The relationship between occupational burnout and psychological capital among physicians in the light of some environmental variables: A proposed perception of some psychological capital results in light of the challenges of the Corona crisis. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, Egyptian Society for Psychological Studies, 32 (114), 1-62.
- Kaya, Ç., & Altinkurt, Y. (2018). Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of burnout. *Egitim ve Bilim*, 43(193).
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: the roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191-199.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford university press.
- Mahmoud, Jehan Othman. (2020 AD). Psychological capital and gratitude as mediating variables in the relationship between perceived quality of work life and self-well-being among teachers at the preparatory stage. *Educational Journal*, Faculty of Education, Sohag University, (75), 100-176.
- Mostafa, Abeer Mukhtar Sweifi. (2017 AD). The impact of organizational justice on psychological capital: an applied study on faculty members and their

- assistants at Al-Azhar University - Assiut Branch. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University, Faculty of Commerce, (4), 551-640.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G., & Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147-158.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Rus, C., & Jesus, S. N. (2010). Psychological capital in organizational context: A meta-analytic study. *Modern psychology research: Quantitative research vs. qualitative research*, 142-151.
- Shaheen, Samar Mohammed. (2019 AD). The impact of psychological capital on academic excellence: an applied study on Ain Shams University. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University, Faculty of Commerce, (4), 49-56.
- ur Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*.
- Van Wyk, R. (2014). Nelson Mandela's defence: A psychological capital documentary analysis. *South African Journal of Science*, 110(11-12), 01-07.
- You, J. W., Kim, B., & Kang, M. (2014). The effects of psychological capital on self-directed learning and learning engagement for college students. *Journal of learner-centered curriculum and instruction*, 14(3), 45-70.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339-349.