

تأثير رأس المال النفسي الايجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في
محافظة بغداد

*The effect of positive psychological capital on the quality of job life in the
General Directorate of Education Rusafa in Baghdad Governorate*

م.م. سهير شاكِر صديق
الجامعة المستنصرية / كلية العلوم السياسية , بغداد , العراق
Asst. Lec. Suhaer Shakir Sideeq
College of Political Science / Al- Mustansiriyah University,
Baghdad, Iraq
suhershaker@yahoo.com

معلومات البحث:
• تاريخ الاستلام: 22-12-2020
• تاريخ ارسال : 31-12-2020
التعديلات
• تاريخ قبول: 23-01-2021
النشر

المستخلص:

في محاولة لمعالجة مشكلات واقعية تؤثر بشكل كبير على المؤسسات التعليمية بالعراق بصورة عامة، وفي وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد بصورة خاصة، يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، وتحديد مدى تأثير رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة)، على جودة الحياة الوظيفية وأبعاده (الارتباط بالعمل، الأداء الإبداعي، قوة الخبرة، والسعادة الوظيفية). بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قدرها 300 من العاملين. وقد تم الاعتماد في البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصل البحث إلى أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة عال جداً، كما أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة عال جداً أيضاً، وتبين أن هناك علاقة ارتباط طردي قوي بين رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن هناك تأثير قوي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. وأوصى البحث بتقديم الدعم اللازم لتنمية المعارف والقدرات المتميزة لدى العاملين، وإشغال المتميزين منهم في المناصب المناسبة، والتركيز على النواحي الإنسانية والاجتماعية لدى العاملين، والعمل على دعمها من أجل توفير بيئة عمل مستقرة تساعد على دعم وتنمية مستوى الحماس والإخلاص والانغماس ومن ثم الارتباط بالعمل وتحقيق السعادة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي الإيجابي، جودة الحياة الوظيفية، المؤسسات التعليمية.

Abstract

In an attempt to address realistic problems that greatly affect educational institutions in Iraq in general, and in the Ministry of Education in the General Directorate of Education in Rusafa in Baghdad governorate in particular, The research aims to identify the level of positive psychological capital and the quality of job life in the General Directorate of Rusafa Education in Baghdad Governorate, and to determine the effect of positive psychological capital in its dimensions (Self- Efficiency, optimism, hope, and flexibility), on the quality of job life and its dimensions (engagement with work, innovation performance , Strength of experience, and job happiness). Applying to the Ministry of Education in the General Directorate of Rusafa Education in Baghdad Governorate, a simple random sample of 300 workers was chosen. The research relied on the descriptive and analytical method.

The research found that the level of positive psychological capital among employees of the General Directorate of Rusafa Education is very high, and that the quality of job life in the General Directorate of Rusafa Education is also very high, and it was found that there is a strong direct correlation between the positive psychological capital and the dimensions of the quality of job life, and that There is a strong impact of the positive psychological capital dimensions on the quality of job life in the General Directorate of Rusafa Education in Baghdad Governorate. The research recommended providing the necessary support to develop the distinguished knowledge and capabilities of workers, and occupy the distinguished among

them in the appropriate positions. With a focus on the human and social aspects of the workers, and working to support them in order to provide a stable work environment that helps to support and develop the level of enthusiasm, devotion and indulgence, and then link to work and achieve job happiness.

Keywords: Positive Psychological Capital, Human Resource Development, Educational institutions.

الإيجابية لديه، فيصبح أقل قدرة على إعادة التوازن النفسي، والتوافق الفعال مع كافة الضغوط التي تواجهه، وتحمل المسؤولية، ومواجهة المشكلات.

وعليه، فإن البحث الحالي يحاول الوقوف على أهمية رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية، وذلك بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد في العراق.

ثانياً: مشكلة وتساؤلات البحث:

تُطرح مشكلة الدراسة في ضوء المؤشرات الآتية: (1) إن تراكم المشكلات وسرعة التغيرات ينتج عنه في الغالب عدد من أزمات نفسية سلبية، الأمر الذي يتطلب أن يحصل القادة التربويون بالمديرية العامة لتربية الرصافة على الخبرة الكافية لدعم رأس المال النفسي الإيجابي. (2) إن خبرة الباحث الميدانية تؤكد له بأن البيئة العراقية كثيرة الأزمات النفسية السلبية في ميدانها التربوي الأمر الذي يستلزم الاستعداد لذلك ومواجهته. (3) إن غياب التصورات لجودة الحياة الوظيفية وقلة الدراسات النظرية في هذا الحقل يؤكد المشكلة المذكورة وضرورة مواجهتها علمياً وعملياً. (4) إن عدم وجود برنامج تدريبي بحسب علم الباحث في وزارة التربية يستلزم وضع مثل هذا البرنامج لإعداد القيادات التربوية وبناء الكفاءات الإدارية القادرة على مواجهة الأزمات النفسية السلبية ومعالجتها والتخفيف من آثارها. (5) قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية، وعدم تصدي الباحثين ولاسيما في العراق إلى دراسة رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية.

واستناداً لما تقدم جاءت فكرة البحث الحالي في التركيز على دراسة رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية، لذا، فإن البحث الحالي سيحاول الوقوف على مدى توافر رأس المال النفسي الإيجابي وأثره في جودة الحياة الوظيفية بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. وعليه يمكن تحديد مشكلة البحث بالتساؤلات التالية:

- ما مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟
- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟
- ما مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة) على جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث.

يهدف هذا الجزء من البحث إلى تحديد مشكلة البحث والهدف منه، والمنهج المتبع، والإطار العام لمتغيرات البحث وأبعاده الفرعية، وشرح خطة البحث، وذلك كما يلي:

أولاً: المقدمة.

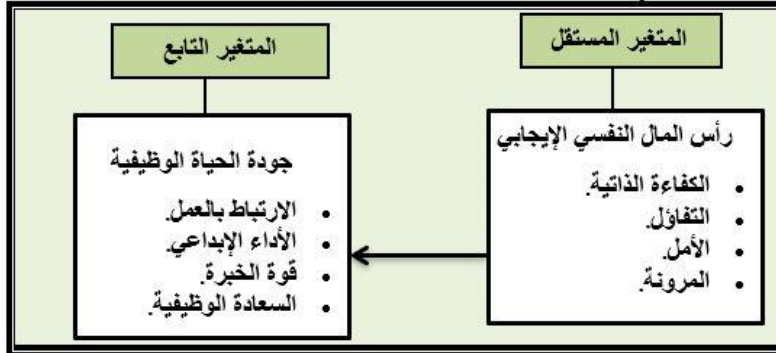
إن ما تواجهه منظمات الأعمال في الوقت الراهن من تحديات هي بلا شك تعطي أهمية فائقة لعملية جودة الحياة الوظيفية، وتسلب الضوء بصورة أكبر في التركيز على الحالة النفسية الإيجابية للمورد البشري كشريك في النجاح إن لم يكن أحد مصادر النجاح بما ينعكس على مهاراته وجدارته وسلوكياته، وذلك بشكل مختلف عما كان عليه في السابق. مما أبرز أهمية تركيز الاهتمام برأس المال النفسي الإيجابي والتعامل مع عملية جودة الحياة الوظيفية، لما يشكله من أهمية بالغة للمؤسسات على اختلاف طبيعتها وأنشطتها والمؤسسات التعليمية على وجه الخصوص.

ولقد بدأت الدراسات في السنوات القليلة الماضية تتجاوز مجرد دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والصحة النفسية، إلى الاهتمام والتركيز على المتغيرات الداعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفاعلة والمقاومة، أي المتغيرات النفسية أو البيئية المرتبطة باستمرار السلامة النفسية، حتى في مواجهة الضغوط والتي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والتغلب عليها. واستناداً لأهمية علم النفس الإيجابي في الجوانب التي يدرسها والتي تبين الجانب المشرق من الشخصية الإيجابية، كاستراتيجيات يمكن التكيف بها مع الضغوط النفسية الناجمة عن العمل أو متطلبات الحياة، أصبح من الضروري الاهتمام به في المؤسسات التعليمية.

ونظراً، لأهمية وطبيعة المؤسسات التعليمية، فإنه يتوجب على العاملين في هذا الميدان، أن يكونوا مؤهلين من الناحية النفسية والمهنية لممارسة عملهم بشكل يكفل لهم الأداء الجيد. وهنا تتجلى أهمية الحالة النفسية الإيجابية لديهم، حيث تقوم بتقوية ورفع الروح المعنوية وتجعل الفرد يدرك الضغوط والصعوبات على أنها أقل تأثيراً، وتجعل لديه استجابات تكيفية أكبر. فبقدر توافر القوى البشرية التي تحوز حجماً أكبر من التأهيل النفسي والمعنوي بقدر نجاح القطاع التعليمي في تحقيق أهدافه المنشودة.

هذ، وتعد مهنة التدريس والتعليم من المهن الأكثر عرضة للضغوط النفسية، وأن كثرة الضغوط والتحديات التي تواجه المعلم يمكن أن تظهر لديه خلافاً في الإحساس بالكفاءة الذاتية، والالتزان الانفعالي، وتقبل الواقع، والتعامل معه بعقلانية؛ مما يؤثر سلباً على المرونة

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط بالعمل بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على قوة الخبرة بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على السعادة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
- ويوضح الشكل التالي الإطار العام لمتغيرات البحث الحالي، كما يأتي:



شكل (1): المخطط الفرضي للبحث.

من خلال عرض تجربة المديرية العامة لتربية الرصافة لاستفادة المؤسسات التعليمية الأخرى من هذه التجربة.

سادسا: منهج البحث:

تم الاعتماد في البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الأسلوب النقدي لبحث أثر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (كمتغير مستقل) على أبعاد جودة الحياة الوظيفية (كمتغير تابع)، بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. وسيتم استخدام هذا المنهج وذلك لمناسبته لأهداف البحث، وتحقيقاً لهذا المنهج فإنه سيتم الاعتماد على نوعين من البيانات هما:

- **البيانات الثانوية:** بالاعتماد في إعداد الإطار النظري، على المراجع المتنوعة من الكتب والمقالات والدراسات السابقة العربية والأجنبية الأكاديمية والأبحاث المنشورة، والتي تناولت موضوعات خاصة برأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية.
- **البيانات الأولية:** يعتمد البحث في جمع البيانات الأولية على الاستبيان للإجابة على تساؤلات البحث، وذلك من خلال عمل استقصاء ميداني مع بعض العاملين في وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، بشأن الحصول على هذه البيانات.

ثالثا: أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.
- تحديد مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) على جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

رابعا: فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد". وينبثق منها ما يلي:

خامسا: أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث الحالي بما يقدمه من إضافات في النواحي التالية:

- **تتمثل أهمية البحث العلمية في:** أنه يعتبر امتدادا للدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي الإيجابي، كما يعد استجابة لما طالبت به الدراسات السابقة من ضرورة إجراء مزيد من دراسات خاصة برأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية، وسد الفجوة البحثية في قصور الدراسات السابقة لتناول هذه الموضوع في الإدارة التعليمية.
- **تكمن أهمية البحث العملية في:** التطبيق على المؤسسات التعليمية، واختيار موضوع ذو صلة بمجال الإدارة التعليمية في تنمية وتطوير الحالة النفسية الإيجابية الموارد البشرية، ولاسيما في تناوله موضوعا إداريا حديثا أصبح يمس جوهر أعمال المؤسسات التعليمية، كما يمكن تقديم إطارا مقترحا يمكن من خلاله الاستفادة من رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية، من خلال الوقوف على مواطن القوة والعمل على تعزيزها وكذلك التعرف على مواطن الضعف والقصور والعمل على علاجها وكيفية تقويمها لتحقيق الاستفادة الفعلية في هذا الشأن. وإبراز أهمية تطوير رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية

سابعا: مجتمع وعينة البحث:

الهدف من دراسة (قدومي، 2018) هو التعرف على مستوى التفاؤل وجودة الحياة والسعادة لدى طلبة العلوم الشرطية والعسكرية والأمنية من خلال دراسة ميدانية في علم النفس الإيجابي على طلبة جامعة الاستقلال بفلسطين، إضافة إلى تحديد العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة والسعادة، وتطوير مؤشر لقياس التفاؤل وجودة الحياة والسعادة بصورة مجتمعة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها 200 طالب وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى الكلي لكلا من: التفاؤل كان عاليًا، وجودة الحياة كان عاليًا جدًا، والسعادة كان عاليًا، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين التفاؤل وجودة الحياة والسعادة، وتم تطوير مؤشر لقياس التفاؤل وجودة الحياة، والسعادة بصورة مجتمعة، والتوصل إلى صلاحية جودة الحياة كوسيط بين التفاؤل والسعادة.

وتناولت دراسة (Gong, & et. al., 2018) العلاقة بين المشاعر الإيجابية ورأس المال النفسي والاحترق الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصينية. واستخدمت الدراسة استنباطًا موجهًا لعينة قدرها 385 موظفًا من هذه الشركات، مع التركيز على العلاقة بين المشاعر الإيجابية والاحترق الوظيفي. وتظهر النتائج أن المشاعر الإيجابية للموظفين ترتبط بشكل إيجابي مع رأس المال النفسي وترتبط سلبًا مع الاحترق الوظيفي. ويلعب رأس المال النفسي دور الوسيط التام بين المشاعر الإيجابية والاحترق الوظيفي.

والهدف من دراسة (Grobler, & Joubert, 2018) هو التحقق من صلاحية استنباط رأس المال النفسي (PCQ)، مع إشارة محددة إلى خصائصه النفسية، وذلك من خلال طريقتين هما، تحديد العناصر التي يتكون منها المقياس، وتحديد الصلاحية التمييزية والمتقاربة للاستنباط. وشملت العينة مجموعه مكونة من 1749 مستجيبًا، كل 60 منهم من 30 منظمة في جنوب إفريقيا. وتدعم النتائج المفهوم الأصلي والأبعاد المعتمدة تجريبيًا لرأس المال النفسي وهي (الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية). وأظهرت العوامل التي أعيد تشكيلها خصائص جيدة ومناسبة (لدعم صحة المقياس) ومستويات مقبولة من الصلاحية المتقاربة والتمييزية.

وتهدف دراسة (Sameer, 2018) إلى فحص العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الإبداعي. بالإضافة إلى العلاقة بين السلوك الإبداعي والرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية. وتم الحصول على البيانات من المهنيين المصريين من خلال عينة قدرها 250 مفردة. وكشفت النتائج عن أن رأس المال النفسي الإيجابي بمكوناته الأربعة من (الأمل، والتفاؤل، والمرونة، والكفاءة الذاتية)، تتنبأ بالسلوك الإبداعي، والذي يؤثر بدوره على الرضا والمشاركة. وتساهم النتائج في فهم أفضل لكيفية تعزيز رأس المال النفسي للسلوك الإبداعي في مكان العمل، والذي بدوره يعزز الرضا الوظيفي والمشاركة.

واقترحت دراسة (Wang, et al., 2018) نموذجًا تم اختباره بشكل مشترك، وذلك مع رأس المال النفسي، باعتباره الآلية الرئيسية التي تؤثر من خلالها

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في الوظائف الإدارية والتربوية بالمديرية العامة لتربية الرصافة (الأولى- الثانية- الثالثة) في محافظة بغداد في العراق. هذا، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث من العاملين، ولتحديد حجم العينة تم استخدام المعادلة التالية (Sekaran, & Bougie, 2010):

$$Me = \frac{Z^2 II (1 - II) N}{Z^2 II (1 - II) + Ne^2}$$

حيث Me = حجم العينة.

N = حجم المجتمع

II = 50% نسبة توافر الخصائص

E = 50% مستوى المعنوية

Z = 1.96 الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى ثقة 95%. وبالتعويض بهذه القيم في المعادلة السابقة وبمعلومية حجم المجتمع البالغ 3245 فرد، كان حجم العينة 343 فرد من العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. وتم توزيع الاستبيان والحصول على 300 قائمة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استجابة 87.5%.

ثامنا: أداة البحث:

تتمثل أداة البحث في قائمة الاستبيان، والتي اشتملت على محورين رئيسيين، تضمن المحور الأول التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي، وتضمن المحور الثاني التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

وتم الاعتماد في بناء المقياس على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوعات البحث الحالي. فقد تم الاعتماد في قياس أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة) على دراسة (Amish, & Singh, 2017)، ودراسة (Tosten & Toprak, 2017)، ودراسة (الند، والمغربي، 2016). كما تم الاعتماد في قياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية (الارتباط بالعمل، الأداء الإبداعي، قوة الخبرة، والسعادة الوظيفية) على الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي وبين هذه الأبعاد كمتغيرات أساسية، فبالنسبة لبعده الارتباط بالعمل، تم الاعتماد على دراسة (Aybas & Acar, 2017)، ودراسة (Wang, et al., 2017). وبالنسبة لبعده الأداء الإبداعي تم الاعتماد على دراسة (سبتي، 2014). وبالنسبة لبعده قوة الخبرة تم الاعتماد على دراسة (الدليمي، 2016). وبالنسبة لبعده السعادة الوظيفية تم الاعتماد على دراسة (قدومي، 2018).

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

تم عرض أهم الدراسات الحديثة ذات العلاقة، للوقوف على أهم أهدافها، وأهم النتائج التي توصلت إليها، والتحليل لها لتحديد الفجوة البحثية، وذلك كما يلي:
أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال النفسي الإيجابي:

الخارجي إيجابيا مع رأس المال النفسي والدعم التنظيمي المدرك من ناحية وأبعاد الارتباط بالعمل من ناحية أخرى. وقد توسط رأس المال النفسي العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط بالعمل، وقد كان مستوى الارتباط بالعمل لدى الممرضات منخفض، حيث أثر الجهد الخارجي سلبا على مستوى الارتباط بالعمل في حين عززت المكافآت والالتزام الزائد من مستوى الارتباط بالعمل.

وهدفت دراسة (الدليمي، 2016) إلى بيان أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي، بوجود قوة الخبرة في مدارس التعليم الخاص بمحافظة عمان. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى أنه كان مستوى رأس المال النفسي متوسط للمؤوسين وكانت قوة الخبرة للقيادة النسوية مرتفعة المستوى. وكان هناك أثر لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي، وقد زاد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة.

بالإضافة إلى ذلك استهدفت دراسة (الند، والمغربي، 2016) بحث العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي بالتطبيق على العاملين في الجامعة العراقية. وقد بلغ حجم العينة 327 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية (الرؤية الاستراتيجية، الصياغة الدقيقة للأهداف، الاستشعار البيئي، تحمل المخاطر الشخصية، مراعاة احتياجات العاملين، والسلوك غير التقليدي) على أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة). كما تبين وجود علاقة إيجابية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي.

كما استهدفت دراسة (سبتي، 2014) التعرف على دور رأس المال النفسي الإيجابي في رفع مستويات الأداء الإبداعي لدى الأفراد في الجامعات العراقية وصولاً إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لتلك الجامعات. وبينت الدراسة أن مستوى توافر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي كانت بمستوى متوسط، وتبين أن رأس المال النفسي الإيجابي يُعد من الموضوعات المهمة في مجال السلوك التنظيمي، كما تبين أن تطبيق مفهوم رأس المال النفسي ذو أهمية في رفع مستويات الأداء الإبداعي لدى الأفراد في الجامعات. مما يدعو إلى ضرورة الاستثمار في رأس المال النفسي الإيجابي لأنه أقل كلفة نسبياً مقارنة بالاستثمار في رأس المال التقليدي.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

هدفت دراسة (الفحيلة، 2019) إلى تشخيص واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في السعودية، والكشف عن العلاقة بين تلك الأبعاد والتميز التنظيمي، والتعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقيق التميز التنظيمي، بالتطبيق على جميع القيادات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. وكشفت الدراسة عن أن هناك توافر لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبرز ملامح توفرها في تبني الموظفون ثقافة الإدارة. وأن هناك علاقة بين جودة

القيادة التحويلية على سلوك الموظف، وبحثت الدراسة أيضاً التأثير المعتدل للتعلم التنظيمي للموظفين على رأس المال النفسي في العلاقة مع سلوك الموظف. وتم جمع البيانات من الموظفين في الشركات الموجودة في جنوب الصين ومجموعة صغيرة من طلاب الماجستير في إدارة الأعمال الذين كانوا أيضاً في وظيفة بأجر، وعددهم 237 فرد. وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي توسط بشكل كامل في العلاقة بين القيادة التحويلية وسلوك الموظف، وأن تأثير رأس المال النفسي على سلوك الموظف سيكون أقوى عندما يكون التعلم التنظيمي للموظفين عاليًا.

والهدف من دراسة (Amish, & Singh, 2017) التعرف على دور رأس المال النفسي الإيجابي في التنبؤ بمشاركة العاملين في منظمات القطاع الخاص. وأجريت الدراسة على 215 موظفًا يعملون في منظمات القطاع الخاص في الهند. وتشير النتائج إلى أن أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) ترتبط إيجابياً بشكل كبير بالمشاركة المادية والمشاركة العاطفية والمشاركة المعرفية ومشاركة الموظفين بشكل عام، وتبين أن التفاؤل والمرونة يكونان مؤشرا هاما في المشاركة المادية ومشاركة الموظفين، كما تبين أن بعدي التفاؤل والأمل يكونان مؤشرا هاما للانخراط العاطفي، وتبين أن بعدي التفاؤل والكفاءة الذاتية يكونان مؤشرا هاما للمشاركة المعرفية.

كما استهدفت دراسة (Aybas & Acar, 2017) تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية متمثلة في (تعزيز المهارة، تحسين التحفيز، إتاحة الفرص، وظروف العمل) على العلاقة بين الارتباط بالعمل ورأس المال النفسي، بالتطبيق على 590 من العاملين في بعض الشركات الخاصة من مختلف القطاعات بتركيا. وقد توصلت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية والارتباط بالعمل.

والهدف من دراسة (Tosten & Toprak, 2017) استكشاف تأثير كفاءة رأس المال النفسي الإيجابي لدى المعلمين على سلوكياتهم العاطفية من وجهة نظرهم. وتم جمع البيانات من 266 معلما يعملون في مقاطعة سيرت، بتركيا. وبينت النتائج أن المعلمين لديهم مستويات عالية من رأس المال النفسي الإيجابي (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الثقة، الانبساط، والأمل)، وأنهم غالباً ما يظهرون سلوكيات عاطفية تجاه العمل، وقد تبين أيضاً أن رأس المال النفسي الإيجابي له تأثير على ميلهم لإظهار سلوكيات عاطفية تجاه العمل.

واستهدفت دراسة (Wang, et al., 2017) الكشف عن العلاقات بين الضغوط المهنية متمثلة في (الجهد الخارجي، المكافأة، والالتزام الزائد)، والدعم التنظيمي المدرك، ورأس المال النفسي بأبعاده الأربعة مع الارتباط بالعمل، وكذلك الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين هذه المتغيرات، بالتطبيق على عينة قوامها 1330 ممرضة صينية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية بين الجهد الخارجي وأبعاد الارتباط بالعمل (الحماس، الإخلاص، الانغماس)، في حين ارتبط الجهد

دراسة (Grobler, & Joubert, 2018), ودراسة (Amish, & Singh, 2018), ودراسة (Sameer, 2018), ودراسة (Tosten & Toprak, 2017), ودراسة (الند، والمغربي، 2016)، ودراسة (موسى، وكرجي، 2015)، ودراسة (Hossin, 2014). وهو ما تم التركيز عليه في البحث الحالي في دراسة أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي.

كما تناولت بعض الدراسات الأخرى متغيرات أخرى في دراسة العلاقة مع رأس المال النفسي الإيجابي كلها تدعم جودة الحياة الوظيفية من أهمها: الاحتراق الوظيفي في دراسة (Gong, & et al., 2018)، والقيادة التحويلية في دراسة (Wang, et al., 2018)، والرضا الوظيفي في دراسة (Sameer, 2018)، ومشاركة العاملين في دراسة (Amish, & Singh, 2017)، والدعم التنظيمي في دراسة (Wang, et al., 2017)، والقيادة الكاريزمية في دراسة (الند، والمغربي، 2016)، وتبين من مراجعة الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية وتأثير بين هذه المتغيرات وبين رأس المال النفسي الإيجابي.

ومن مراجعة الدراسات السابقة تبين أن معظمها استخدم المنهج الوصفي في دراسة رأس المال النفسي الإيجابي، واستخدام الاستبانة في الحصول على البيانات المطلوبة. وهذا المنهج هو ما سيتم الاعتماد عليه في البحث الحالي بالإضافة إلى الأسلوب التحليلي.

ومن خلال ما سبق يتبين الفجوة البحثية المتمثلة في قصور تناول وتطبيق رأس المال النفسي الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية وهو ما سيتبينه البحث الحالي، في دراسة تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على جودة الحياة الوظيفية بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد بالعراق.

المبحث الثالث: الإطار النظري للبحث.

في هذا الجزء من البحث سوف يتم التعرف على الخلفية النظرية لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي والأبعاد المكونة له، والتعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية والأبعاد المكونة له في البحث، كما يلي:

أولاً: مفهوم وأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

1. مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي:

لقد ظهر رأس المال النفسي الإيجابي المستنبط من علم النفس امتداداً لأنواع الأخرى لرأس المال. وقد اجتذب مفهوم رأس المال النفسي الإيجابي قدراً كبيراً من الاهتمام من جانب كل من الأكاديميين والممارسين والذي ارتبط باتجاهات وسلوكيات الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن طبيعة هذا المفهوم، وكيفية قياسه، والعوامل المؤثرة في تطوره، ومتى وكيفية تأثيره على نتائج المستوى الفردي، ومستوى فريق العمل، والمستوى التنظيمي مازالت في طور المناقشات المستمرة في الأطر النظرية (Newman et al., 2014: 122).

وقد أشارت دراسة (Mathe, 2011: 12) إلى إن مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة التي

الحياة الوظيفية والتميز التنظيمي في إدارات التعليم بالسعودية، وأبرز ملامح ذلك تتمثل في تمتع الموظفون بالروح المعنوية العالية.

تهدف دراسة (Abosaif, 2018) إلى معرفة مدى العلاقة بين رأس المال النفسي (الذي يتكون من الأمل والمرونة والتفائل والفعالية) والالتزام التنظيمي، ومعرفة الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي (المستمر والمعياري والعاطفي). في كلية التربية جامعة الطائف. تم استخدام المنهج الوصفي وتكونت العينة من (51) من أعضاء هيئة التدريس. وتكشف النتائج أن رأس المال النفسي له دور مباشر في التنبؤ بإحساس عضو هيئة التدريس بجودة حياة العمل (عدالة الرواتب، فرص التطوير المهني، والأمن، والحياة العامة، والاتصالات). وأن هناك علاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، بينما لا يوجد دور مباشر لرأس المال النفسي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي. وقد تبين أن جودة حياة العمل تتوسط في العلاقة بين رأس المال النفسي والالتزام التنظيمي.

والهدف من دراسة (Samadi, et al., 2018) هو بحث العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة (QOL) مع الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي (SC) وجودة حياة العمل (QWL). يشمل مجتمع الدراسة موظفي منظمة حكومية مختارة. استخدمت البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان. وتوصلت للنتائج إلى أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على جودة الحياة ورأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل. وقد أثر رأس المال الاجتماعي بشكل إيجابي على جودة حياة العمل بالمؤسسة الداعمة. وتوسطت متغيرات رأس المال الاجتماعي وجودة حياة العمل بشكل كبير في العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة.

الهدف من دراسة (Hamid, 2014) التعرف إلى أبعاد ومقاييس جودة حياة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة طهران وقياس العوامل المتعلقة بالمحتوى الوظيفي، والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لجودة حياة العمل، أيضاً العوامل المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، وضم مجتمع الدراسة (235) عضواً من هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة الى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن العوامل الاقتصادية لجودة الحياة الوظيفية، وموافقة أعضاء هيئة التدريس عن الفقرات الخاصة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة بدرجة متوسطة. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعناصر جودة حياة العمل وخاصة خدمات الرعاية الصحية، والأمن الوظيفي.

ثالثاً: التطبيق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض أهم الدراسات العربية والاجنبية التي توصل إليها الباحث والمرتبطة بموضوعات البحث الحالي، وبمراجعة نتائج تلك الدراسات يمكن استخلاص بعض جوانب الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية، كما يلي:

اتفقت معظم الدراسات السابقة على هذه الأبعاد الأربعة (الكفاءة الذاتية، التفائل، الأمل، والمرونة) كمكونات أساسية لرأس المال النفسي الإيجابي، منها

تتمثل في كيفية إدراك الموارد البشرية للأحداث وترجمتها، حيث أن الأفراد من ذوي المستوى العالي للكفاءة يمتلكون إدراك بإمكانية قهر التحديات، فعندما تكون الكفاءة الذاتية للفرد عالية فإنه سيكون ناجحاً ويقدم جهداً ثابتاً على أساس ذلك، أما إذا اعتقد الفرد بأنه لن يكون ناجحاً وبغض النظر عن الجهد المبذول تجاه تحقيق النجاح سيتراجع. وهكذا، فإن الكفاءة الذاتية تساهم في تحديد مستوى أداء وفاعلية الموارد البشرية.

ب. التفاؤل Optimism:

غالبا ما يتم تداول مصطلح التفاؤل في الحياة اليومية للتعبير عن نمط التفكير نحو المستقبل، فقد يكون التفكير مقيدا بمجموعة من المشاعر السلبية بخصوص المستقبل، وقد يكون العكس عندما يكون هناك المزيد من المشاعر الإيجابية التي ترفع من مستوى التفاؤل نحو المستقبل (Luthans, et. al., 2007: 544).

ويعد التفاؤل هو أساس رأس المال النفسي الإيجابي إذ أنه يرتبط مع الأحداث المستقبلية التي تشمل المشاعر الإيجابية والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها، ويعود ذلك لطبيعة التفاؤل إذ أنه دائم التغير، مما يزيد من فاعلية الفرد وأمله، والتكلم عن الحاضر والمستقبل بأسلوب ناجح وإيجابي، أي أن الفرد يقوم بالمشاورة ومواصلة نشاطه كي يحقق أهدافه المرجوة (Poon, 2013: 22).

والتفاؤل هو أيضاً درجة امتلاك الموارد البشرية لحصيلة من توقعات حول النتائج الإيجابية، بحيث أنهم يعتقدون أن الأشياء الجيدة سوف تحدث لهم فيما يتعلق بعملهم، وبلغة أخرى يمكن وصف التفاؤل من خلال النمط التجسدي الإيجابي للفرد، فالأفراد المتفائلون يميلون لجعل الأحداث الإيجابية مستمرة نتيجة لعوامل ذاتية، بينما الأحداث السلبية ناتجة هي أحداثاً مؤقتة (Schmitt, et. al., 2013: 427).

وعليه، فإن التفاؤل يخلق لدى العاملين توقعات إيجابية حول الأحداث المستقبلية، مع إيمانهم بقدراتهم على تحقيق النجاح في عدة مجالات، والثبات والاستمرارية، وعند تعرضهم للفشل يقومون بمواجهة ذلك الفشل من خلال العديد من المحفزات الذاتية، وبلا شك فالتفاؤل يعد ضرورة وأداة حاسمة في المؤسسات التعليمية، لما له من أهمية بالغة في النظرة للواقع بعيون المستقبل وب عقل الماضي، وإيماناً بأن الخير مرتبطاً بالتفاؤل.

ت. الأمل Hope:

يتمثل الأمل بالقدرة على إيجاد وسائل للوصول إلى الأهداف التي يطمح الفرد الوصول إليها بامتلاكه النفسية الإيجابية، وإن لم تنجح تلك الوسائل يفكر ببدائل أخرى للوصول إلى الأهداف المراد الوصول إليها والمثابرة عليها، وهو ضرورة للمثابرة على تحقيق الأهداف وإعادة توجيه المسارات من أجل الوصول إلى الفاعلية العالية (Avey, et al., 2015: 21).

فجد أن الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي له تأثير إيجابي على الأداء داخل مكان العمل، على افتراض أن الأفراد الذين لديهم أمل يكون لديهم دافعية وثقة كبيرة في قدراتهم على القيام بالمهام المطلوبة منهم،

طرات في مجال إدارة الأعمال وبالذات في حقل السلوك التنظيمي، فهو يدعى أحياناً بالسلوك التنظيمي الإيجابي Positive Organizational Behavior وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه إيجابياً بهدف استعمالها في تحسين الأداء التنظيمي.

و عرف (Avey, et. al., 2015: 19) رأس المال النفسي بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية والتي لها صلة بسلوكياته وأدائه في العمل. وبين (Nikpay, et. al., 2014: 163) إن رأس المال النفسي هو مفهوم محوره التطوير، وعن الحالات النفسية الإيجابية التي تسهم في مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات.

و عرفه (Poon, 2013: 14) بأنه القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبنى على أساس الأمل، والكفاءة الذاتية، والمرونة، والتفاؤل.

من خلال التعاريف السابقة يتبين أن رأس المال النفسي الإيجابي هو الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة للتطوير، وترتبط بالجوانب السلوكية، وزيادة الاستثمار فيها سيولد لدى الفرد حالة من التطور في العمل والانتفاء إليه، والتعاون مع الزملاء لإنجاز العمل المطلوب والسعي الدائم لتحقيق هدف المنظمة. كما أنه يتضمن التطبيق الموجه لإحداث ارتقاء إيجابي للقدرة النفسية بالموارد البشرية لتحسين بيئة العمل الحالية، والتي يمكن قياسها وتمييزها وإدارتها بكفاءة.

2. أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي:

تعد الأبعاد التي وضعها Luthans, et. al., (2007) لرأس المال النفسي الإيجابي والتي تشمل (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة)، هي أكثر الأبعاد استخداماً وتداولاً في البحوث والدراسات، وقد استخدمت هذه الأبعاد واختبرت في دراسات كثيرة وحديثة، ويمكن توضيح هذه الأبعاد من خلال تناول مفهومها وأهميتها كما يلي:

أ. الكفاءة الذاتية Self-efficacy:

عرف (Avey, et al., 2015: 20) الكفاءة الذاتية بأنها هي إيمان الفرد بقدراته ومهاراته الخاصة والنجاح بها، بغض النظر عن الأجواء المحيطة به. وبين (Manzoor, & Jalil, 2014) أن الكفاءة الذاتية تعني ثقة الفرد في قدرته في الحصول على الموارد المعرفية، والحافز، أو الاستراتيجيات المطلوبة للتنفيذ الناجح لمهمة محددة ضمن حالة معينة.

وفي نفس السياق، تعرف الكفاءة الذاتية بأنها قناعة الفرد بقدرته على تنمية الحافز الداخلي وتوظيف موارده المعرفية لتحديد بدائل التصرف التي تمكنه من إنجاز مهمة معينة بنجاح، حيث تعتبر معياراً لاعتقادات الفرد، كما أنها تؤدي دوراً حيوياً في المحافظة على مستويات أداء مرتفعة للفرد حتى في أصعب المواقف، بحيث تستثير لدى الفرد نوعاً من التفكير الإيجابي. وبشكل عام كلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية لدى الفرد زادت رغبته في بذل المزيد من الجهد لإنجاز مهمة معينة، وزاد مستوى صموده في مواجهة العقبات التي تعترض طريقه لتحقيق أهدافه (Norman, et. al., 2010: 382).

هذا، وتلعب الكفاءة الذاتية دوراً بالغ الأهمية في بنية المكونات والأبعاد الأخرى لرأس المال النفسي الإيجابي،

وتعرف بأنها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما يعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة (رفاعي، 2017: 101). كما تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها توافر العناصر الأساسية المؤثرة في بناء التصورات الإيجابية لدى الموظفين نحو متغيرات البيئة التنظيمية ونقاس من خلال الرضا الوظيفي، والضمان الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستقلالية، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والقدرة على تحقيق الأداء (الزيادي، 2015: 257).

هذا، وتتجلى أهمية جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التعليمية، والتركيز على كافة الجوانب التي تحسن من أدائهم بما يحقق المصلحة المشتركة لهذه المؤسسات على وجه الخصوص والعاملين فيها، نظراً للطبيعة الخاصة التي تتميز بها هذه المؤسسات والتي تجعلها ليس بمعزل عن التطور والتنمية ومسيرة الواقع والبيئة المحيطة، وذلك من خلال العمل المستمر على توفير المناخ الإيجابي لمنتسبيها الذي يدفعهم إلى تقديم ما لديهم من أداء يتسم بالإبداع والابتكار ويحسن من مستوى الخدمات التعليمية، ويعزز لديهم قوة الخبرة العملية لمواجهة الضغوط التي تفرضها الظروف المحيطة والتحديات المرتبطة بالمؤسسات التعليمية، ومن ثم يساهم ذلك وبلا شك في ارتباطهم بالعمل ورفع روحهم المعنوية وشعورهم بالسعادة الوظيفية.

2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

من مراجعة الدراسات السابقة تبين أن الأبعاد التالية كانت من أهم الأبعاد التي تم تناولها كمتغيرات لها علاقة برأس المال النفسي الإيجابي المرتبطة بالموارد البشرية. فبالنسبة لبعده الارتباط بالعمل، فقد تناولته كلا من دراسة (Wang, et al., 2017) والدراسات التي تناولت الأداء الإبداعي دراسة (Sameer, 2018) ودراسة (سبتي، 2014). وبالنسبة لبعده قوة الخبرة فقد تناولته دراسة (الدليمي، 2016)، وبالنسبة لبعده السعادة فقد تناولته دراسة (قدومي، 2018) في العلاقة مع رأس المال النفسي الإيجابي. لذا، سيتم الاعتماد عليها في البحث الحالي كأبعاد لجودة الحياة الوظيفية، وهي كما يلي:

أ. الارتباط بالعمل Work Engagement:

عرف (البردان، 2017: 41) الارتباط بالعمل بأنه الحالة النفسية الإيجابية لدى الفرد الذي يعمل بجد ويستمر في ذلك بالرغم من الصعوبات، ويشترك بقوة في ما يفعله، ويشعر بدافعية نحو العمل، من خلال الشعور بالحيوية والنشاط والتفاني والانغماس في العمل والمسؤولية والالتزام لتحسين الأداء.

إن الفرد المرتبط بعمله لديه طاقة عالية وفعالية ذاتية تساعد على ممارسة حياته المهنية والشخصية، فهو يخلق ردود الفعل الإيجابية الخاصة به من حيث التقدير والاعتراف والنجاح بسبب موقفه الإيجابي ومستوى نشاطه. بل إن حماسه وطاقته تظهر أيضاً خارج نطاق العمل، والعامل المرتبط بعمله يشعر بالتعب بعد يوم طويل من العمل الشاق، ومع ذلك، فإنه يصف

وتنمية المسارات البديلة عند مواجهة العقبات، مما ينتج عنه أداء مرتفع (Peterson, et. al., 2011: 429). ويرى (Brockorny, 2015: 54) أن الأمل يتمثل في قدرة الفرد في المحاولة على إعادة التوازن من جديد بعد النكسات والعقبات التي تواجهه.

وهكذا، يتضح أن الأمل يتضمن ثلاثة اتجاهات رئيسية وهي (القدرة، الطرق، والأهداف)، إذ يتمثل اتجاه القدرة في الإرادة المرتبطة بتحقيق الأهداف، أما خلق الطرق فهي المسارات البديلة في بلوغ الأهداف، أما الأهداف فهي احتياجات الفرد في العمل. ولذلك فالأمل حتماً وسيلة للنجاح وإنجاز الأهداف، بأنه توجد علاقة وطيدة بين أمل الشخص وتحفيزه بالتميز في عمله وأدائه بشكل مبدع، كما أن الأمل يتأثر بالمشاعر، حيث يمتلك الأفراد ذوا المستوى المرتفع من الأمل نظرة إيجابية للحياة ومواجهة التحديات والتركيز على النجاح، على عكس نظرائهم ذوي المستوى المنخفض من الأمل وامتلاكهم نظرة سلبية للحياة ومشاعر مزدوجة مع التركيز على الفشل.

ث. المرونة Flexibility:

تعني التكيف الإيجابي في الشدائد التي تواجه الفرد وقدرته على التعامل مع تلك الشدائد، وعدم التعرض للفشل وزيادة الالتزام بالمسؤولية في العمل والنجاح، والتعلم من تلك العقبات والتصرف معها بشكل إيجابي أكثر في المستقبل (Quisenberry, 2015: 44).

وبين (البردان، 2017: 34) أن المرونة تتمثل في استجابة الموارد البشرية للأحداث، فعندما تواجههم معوقات أثناء أداء المهام المطلوب إنجازها منهم، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى لحالتهم الاعتيادية بسرعة وفعاليتها يكون هو ناتج المرونة. وبالتالي فإن الفرد الذي يتمتع بمستوى مرتفع من المرونة يميل لأن يكون أكثر كفاءة في خبرات الحياة بما في ذلك إمكانية التطوير في ظل الظروف التي قد يتعرض فيها إلى تهديدات.

وتأسيساً على ذلك، فالمرونة تعني قدرة الموارد البشرية على مواجهة المواقف المختلفة، والقدرة على التأقلم والإدراك الواضح للحقيقة والتي تسمح باستجابات عقلانية وفاعلة للظروف المحيطة، وترتبط المرونة بالقدرة على مواجهة المشاكل والعقبات، من خلال التكيف الإيجابي الذي يظهر على الفرد أثناء تعرضه للمعوقات في تحقيق الأهداف، والقدرة على التعافي من التأثيرات السلبية لهذه الشدائد، والقدرة على تخطيها أو تجاوزها بشكل إيجابي ومواصلة الحياة بحالة طبيعية، فهي ميزة كبيرة لمن يمتلك تلك القدرة.

ثانياً: مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها هي درجة من التميز في العمل وشروطه المادية والمعنوية، والتي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل بها، من خلال تهيئته بعد إنساني تعمل في مجملها من خلال المساهمة بتحقيق الرضا العام وتحقيق التوازن في أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بشكل خاص والمؤسسات بشكل عام (Surya, 2013: 3).

ويرى (Robbins, & Judge, 2015: 111) أن قوة الخبرة تكمن في تأثير القادة على الموارد البشرية من خلال معرفتهم ومهاراتهم الخاصة وخبرتهم العملية، وذلك لأهمية القيادة في المنظمات لأن القادة هم المسؤولين عن تحقيق أهداف المنظمة والعاملين، وذلك لما يحمله القادة من قوة خبرة.

وتأسيساً على ذلك، فإن ممارسات قوة الخبرة يجب أن تكون متوفرة لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، وبالتالي فإن قوة الخبرة ستتمكنهم من التعامل مع كافة أشكال وظروف العمل بطريقة عملية وسريعة بعيداً عن التجربة والخطأ، والمحاولة والفشل، لأن القرارات في المؤسسات التعليمية ذات أهمية بالغة.

ث. السعادة الوظيفية Functional

:happiness

عرف (قدومي، 2018: 192) السعادة بأنها: انفعال وجداني إيجابي ثابت نسبيًا، يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والفرح والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن والعقل، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في مجالات الحياة المختلفة، وللسعادة أبعاد ثلاثة هي: التوازن الوجداني، والصحة الجسمية والعقلية، والرضا عن الحياة.

ففي السعادة الوظيفية يشعر الفرد برابطة عاطفية قوية وحالة من الاندماج العاطفي والفكري تجاه المؤسسة التي يعمل بها، ويعتبر نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاحها. فكلما حرصت المؤسسة على سعادة موظفيها، ازدادت حماسة الموظفين، وحبهم للعمل، ورغبتهم في الإنتاج، ولولائهم للمؤسسة، وتحليلهم بالطاقة الإيجابية، وشعورهم بأنهم جزء من المؤسسة. فالموظف السعيد سيشتمع بصحة جيدة وستكون علاقاته ناجحة وسترتفع إنتاجيته وإبداعاته في العمل، وغيرها من الآثار الإيجابية اللازمة للنهوض بمستوى الإنجاز والوصول إلى الغايات والتطلعات.

ثالثاً: دور رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية:

يعد العنصر البشري المورد الأكثر قيمة في موارد المؤسسات، وقد ساهمت تشكيلة من العوامل في تشديد الضغوط على الموارد البشرية، وتجلي تأثير ذلك في الحالة النفسية للمورد البشري عبر الشعور بضغط العمل، فضلاً عن مشاعر الإحباط الناجم عنها. ومن البديهي أن الموارد البشرية التي تعاني من سوء الصحة النفسية هي أدنى مستوى في الأداء من الذين لا يعانون من ذلك، وهكذا فإن الحالة النفسية السيئة يمكن أن تعد عائقاً تجاه كفاءة وفاعلية الأداء (العنزي، وإبراهيم، 2012: 2).

وبلغة أكثر تحديداً، فإن مهمة علم النفس الإيجابي تتمثل في دراسة كيفية تعظيم الاستثمار في الموارد البشرية، والوصول إلى رفاهية الفرد والاستثمار الأمثل لقدراته، من خلال التوسع في استخدام علم النفس في التخفيف من المشاكل التي قد تواجه الفرد في بيئة العمل، كما أن علم النفس الإيجابي ترجع أهميته إلى كونه أصبح مصطلحاً عاماً يستخدم لتحفيز وتنظيم البحوث

ذلك التعب كحالة ممتعة لارتباطه بالإنجازات الإيجابية (Aybas & Acar, 2017: 374).

وعليه فإن الارتباط بالعمل عنصر ذو أهمية بالغة في جميع المؤسسات، ولاسيما العاملة في المؤسسات التعليمية، لما لهذه المؤسسات من طبيعة وظروف خاصة يتحتم عليها أن تهتم بكافة الجوانب التي تدعم الارتباط بالعمل وتنميتها من خلال التخطيط السليم والإعداد لبرامج تنمية وجودة الحياة الوظيفية وتقديم الدعم المعنوي، والذي يخلق لدى العاملين وبلا شك روح الالتزام والارتباط الوظيفي.

ب. الأداء الإبداعي Innovation :performance

الإبداع يظهر على هيئة تفكير إبداعي يعتمد الأسلوب العلمي في البحث المتضمن الإحساس بالمشكلات التي تواجه المجتمع، والقدرة على الملاحظة، ووضع الفرضيات واختبارها، والتحقق من صحة النتائج وفائدتها وتعميمها، وتختلف نوعية الأداء الإبداعي بحسب قدرة وتوجه الفرد المبدع (Sameer, 2018: 78).

والأداء الإبداعي هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية، من خلال تحويل الأفكار الجديدة إلى واقع، لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد والمؤسسة والمجتمع. ومن السمات التي يتميز بها الشخص المبدع حب الاستطلاع، المثابرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية في الحكم، تأكيد الذات الذكاء، المرونة، حب المخاطرة، الطموح، والقدرة على التحليل (سبتي، 2014: 34). وعليه يتمثل الأداء الإبداعي في قدرة الفرد على تقديم حلول فريدة ومميزة للمشكلات التي قد تواجهه في العمل وتطبيق هذه الأفكار في أداء العمليات بشكل أفضل، من خلال القدرة على استغلال الفرص المتاحة وتوفير الوقت والموارد للمنظمة مما يساعدها في مواجهة التحديات. ويتم تفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير.

ت. قوة الخبرة Experience Power:

بين (الدليمي، 2016: 44) أن قوة الخبرة هي المكتسبة من تجارب العمل، ومرتبطة بعدد سنوات الخبرة التي يقضيها الفرد في المنظمة التي يعمل بها، فكلما كان لديه عدد سنوات أكثر في العمل فهذا يعني أن لديه خبرة واسعة، وذلك نتيجة للتجارب العملية التي مر بها، وهذه الخبرة تكسب حاملها قوة الكاريزما. كما أن قوة الخبرة هي السلاح الثمين الغير مرئي الذي يتمتع به الفرد لمواجهة العواقب والمواقف والسلوكيات التي تحدث داخل المنظمة. وأن قوة الخبرة تندرج تحت القوة العمودية فهو يبدأ بالحياة المهنية للفرد، ومع مرور الوقت وفي إكماله لتلك الحياة والمضي بها ستتطور قدراته الفنية لأداء الأعمال مما سيكسبه معلومات اختصاصية أكثر في مجال عمله واختصاصه مما يجعله خبيراً في ذلك المجال.

عن تحسين تماسك الفريق والتعاون، وتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتقديم خدمة أفضل للمتعاملين، والاحتفاظ بحق الموظف، وهذا يشير إلى الحاجة لرأس المال النفسي الإيجابي في العمل على السعي المستمر لجودة الحياة الوظيفية.

المبحث الرابع: الإطار التطبيقي للبحث

يهدف الإطار التطبيقي للبحث إلى الإجابة على تساؤلاته وتحقيق الهدف منه من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من إجراء الدراسة الميدانية، وهذا باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ثبات وصدق أداة البحث.

للتأكد من درجة ثبات وصدق الاستبيان المستخدم في بحث تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، قام الباحث باستخدام أسلوب معامل (ألفا كرونباخ) لقياس ثبات وصدق الأداة المستخدمة في البحث. وفيما يلي النتائج على النحو التالي:

جدول (1): نتائج تحليل ثبات وصدق أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ ألفا.

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول: رأس المال النفسي الإيجابي.	1- الكفاءة الذاتية.	5	0.627	0.791
	2- التفاؤل.	5	0.615	0.781
	3- الأمل.	5	0.608	0.779
	4- المرونة.	5	0.671	0.842
المعامل الكلي للمحور الأول				
المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية.	1- الارتباط بالعمل.	5	0.701	0.819
	2- الأداء الإبداعي.	5	0.626	0.791
	3- قوة الخبرة.	5	0.633	0.795
	4- السعادة الوظيفية.	5	0.617	0.785
المعامل الكلي للمحور الثاني				
المعامل الكلي لأداة البحث				
		40	0.622	0.788

وبالنسبة لمعامل الصدق هو (0.788)، وأن جميع قيم معامل الثبات والصدق في ألفا كرونباخ للمقياس المستخدم في البحث، كلها أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المطلوب لمعامل ألفا. وعلى ذلك يمكن القول بأن المقياس يتمتع بالثبات والصدق الداخلي لعبارة، وأنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم المخرجات على المجتمع ككل.

ثانياً: وصف عينة البحث:

يعرض الجدول التالي توزيع عينة البحث من العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، وذلك طبقاً للخصائص الديموغرافية المتمثلة في: (النوع، الوظيفة، التعليم، والخبرة)، كما يلي:

يتضح من الجدول السابق أنه قد تضمن الاستبيان محورين رئيسيين تراوحت فيهما قيمة معامل الثبات بين أقل قيمة وهي: (0.608) للبعد الثالث "الأمل" من المحور الأول: (رأس المال النفسي الإيجابي)، وبين أكبر قيمة وهي: (0.701) للبعد الأول: "الارتباط بالعمل" من المحور الثاني: (جودة الحياة الوظيفية). وقد تراوحت قيمة معامل الصدق بين: (0.779) للبعد الثالث "الأمل" من المحور الأول: (رأس المال النفسي الإيجابي)، وبين: (0.819) للبعد الأول: "الارتباط بالعمل" من المحور الثاني: (جودة الحياة الوظيفية).

كما تبين أن المعامل الكلي في ألفا كرونباخ للمقياس المستخدم في البحث بالنسبة لمعامل الثبات هو (0.622)

جدول (2): توزيع عينة البحث حسب الخصائص الديموغرافية (n = 300)

المتغيرات الديموغرافية		التكرار	النسبة %
النوع:	1- ذكور.	220	73.4
	2- إناث.	80	26.6
الوظيفة	1- إدارية	164	54.6
	2- تربوية	136	45.4
التعليم:	1- تعليم ما قبل الجامعي.	42	14
	2- تعليم جامعي.	146	48.6
	3- تعليم ما بعد الجامعي.	112	37.4
الخبرة:	1- 5 سنوات فأقل.	86	28.6
	2- أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.	116	38.6
	3- 10 سنوات فأكثر.	98	32.8

ثالثاً: النتائج المتعلقة بتساؤلات البحث.

(1) النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: الذي ينص على: ما مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟ للإجابة على التساؤل الأول قام الباحث بقياس مدى توفر الأبعاد المكونة لمتغير رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، حيث تم استخدام بعض الإحصاءات الوصفية من الوسط الحسابي والنسبة المئوية، وقد كانت النتائج على النحو التالي:

من الجدول السابق يتبين أن نسبة المفردات الصحيحة التي شملها البحث هي 300 مفردة من العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، ويتضح من الجدول أن التكرار والنسب الأكبر في البحث تتمثل في أن نسبة 73.4% من إجمالي العينة من الذكور، وأن نسبة 54.6% من إجمالي العينة من الإداريين، وأن نسبة 48.6% من إجمالي العينة حاصلين على مؤهل عالي جامعي، بينما نسبة 38.6% من إجمالي العينة لهم سنوات خبره في المؤسسات التعليمية أكثر من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات.

1- مستوى الكفاءة الذاتية.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى الكفاءة الذاتية.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	أتمكن من عرض مقترحاتي في الاجتماعات دون تخوف.	4.13	82.6	عالٍ جداً	الرابع
2	أمتلك معارف متميزة جعلتني في المنصب الصحيح.	3.40	68.0	عالٍ	الخامس
3	يمكنني تحليل المشكلات من زوايا متعددة لإيجاد الحلول المناسبة لها.	4.26	85.2	عالٍ جداً	الثالث
4	أشعر بالثقة عند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملي.	4.53	90.6	عالٍ جداً	الثاني
5	أشعر بالثقة عند تقديم المعلومات لمجموعة من الزملاء.	4.73	94.6	عالٍ جداً	الأول
المستوى الكلي للكفاءة الذاتية		4.21	84.2	عالٍ جداً	

(2) بنسبة استجابة 68%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للكفاءة الذاتية فكان عالٍ جداً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 84.2%. حيث أنهم يشعرون بالثقة عند تقديم المعلومات لزملائهم، وعند المساعدة في تحديد الأهداف المتعلقة بمجال عملهم.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في الفقرات (1)، (3)، (4)، (5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (82.6% و 94.6%) وكان المستوى عالٍ في الفقرة

2- مستوى التفاؤل.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى التفاؤل.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	غالبًا ما أنظر إلى الجانب الإيجابي في عملي.	3.93	78.6	عالٍ	الثالث
2	لدي تفاؤل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي.	3.93	78.6	عالٍ	الرابع
3	الأحداث المتعلقة بعملي لن تخرج عن نطاق المسار الذي أحده لها.	3.66	73.2	عالٍ	الخامس
4	أنا مستعد دائمًا لمواجهة الصعوبات في العمل.	4.26	85.2	عالٍ جدًا	الأول
5	أرى نفسي كشخص ناجح جدًا في عملي.	4.13	82.6	عالٍ جدًا	الثاني
المستوى الكلي للتفاؤل		3.98	79.6	عالٍ	

بنسبة استجابة 85.2% و 82.6%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للتفاؤل فكان عالٍ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 79.6%. فقد تبين أن العاملين لديهم الاستعداد لمواجهة الصعوبات في العمل، ويرون أنفسهم كأشخاص ناجحين جدًا في عملهم.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى التفاؤل لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ، وذلك في الفقرات (1, 2, 3)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (73.2% و 78.6%) وكان المستوى عالٍ جدًا في الفقرتين (4, 5)

3- مستوى الأمل.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى الأمل.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	أقوم بتوقع الأفضل في العمل عندما تكون الأمور غير مستقرة.	3.73	74.6	عالٍ	الخامس
2	أتعامل مع مشكلات العمل بمثابرة مستمرة لاستكشاف مسبباتها.	4.53	90.6	عالٍ جدًا	الأول
3	أبذل جهدي في التجارب الجديدة حتى لو كانت نتائجها تتضمن مجازفة.	4.42	88.4	عالٍ جدًا	الثاني
4	عندما أجد نفسي في ورطة بعملي، أستطيع التفكير بطرق كثيرة لتجاوز تلك الورطة.	4.33	86.6	عالٍ جدًا	الثالث
5	أستطيع أن أفكر في طرق عديدة لتحقيق أهداف عملي الحالية.	4.20	84.0	عالٍ جدًا	الرابع
المستوى الكلي للأمل		4.24	84.8	عالٍ جدًا	

فكان عالٍ جدًا حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 84.8%. فقد تبين أن العاملين يتعاملون مع مشكلات العمل بمثابرة مستمرة لاستكشاف مسبباتها، ويبدلون جهدهم في التجارب الجديدة حتى لو كانت نتائجها تتضمن مجازفة.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الأمل لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جدًا، وذلك في الفقرات (2, 3, 4, 5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (84% و 90.6%) وكان المستوى عالٍ في الفقرة (1) بنسبة استجابة 74.6%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للأمل

4- مستوى المرونة.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى المرونة.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	أمتك القدرة على تحمل ومواجهة المواقف الصعبة.	4.40	88.0	عالٍ جداً	الثالث
2	أستطيع التعامل مع جميع سلوكيات زملائي في العمل.	4.60	92.0	عالٍ جداً	الثاني
3	عندما أواجه عانقا في العمل يكون لدى القدرة على التعافي منه والعودة للحالة الطبيعية.	4.33	86.6	عالٍ جداً	الرابع
4	أتعامل مع الأحداث المجهدة في العمل بدون تردد.	4.73	94.6	عالٍ جداً	الأول
5	أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة متعلقة بوظيفتي في وقت واحد.	4.26	85.2	عالٍ جداً	الخامس
	المستوى الكلي للمرونة	4.46	89.0	عالٍ جداً	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى المرونة لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في جميع الفقرات، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (85.2% و 94.6%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للمرونة فكان

من الجدول السابق يتضح أن مستوى المرونة لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (85.2% و 94.6%)، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للمرونة فكان

5- المستوى الكلي لرأس المال النفسي الإيجابي.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمستوى الكلي لرأس المال النفسي.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	الكفاءة الذاتية	4.21	84.2	عالٍ جداً	الثالث
2	التفاؤل	3.98	79.6	عالٍ	الرابع
3	الأمل	4.24	84.8	عالٍ جداً	الثاني
4	المرونة	4.46	89.0	عالٍ جداً	الأول
	المستوى الكلي لرأس المال النفسي الإيجابي	4.22	84.4	عالٍ جداً	

(2) النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: الذي ينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟. للإجابة على التساؤل الثاني قام الباحث بقياس مدى توافر الأبعاد المكونة لمتغير جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، حيث تم استخدام بعض الإحصاءات الوصفية من الوسط الحسابي والنسبة المئوية، وقد كانت النتائج على النحو التالي:

من الجدول السابق يتضح أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في الأبعاد (المرونة، الأمل، والكفاءة الذاتية) على الترتيب، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (84.2% و 89%) وكان المستوى عالٍ في البعد (التفاؤل) بنسبة استجابة 79.6%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي لرأس المال النفسي الإيجابي فكان عالٍ جداً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 84.4%.

1- مستوى الارتباط بالعمل.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى الارتباط بالعمل.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	أشعر أن طاقتي تندفع بقوة عند قيامي بعمل.	4.26	85.2	عالٍ جداً	الأول
2	أستطيع الاستمرار في العمل لفترات طويلة من الوقت.	4.13	82.6	عالٍ جداً	الثاني
3	بالنسبة لي فإن عملي به نوعاً من التحدي.	3.60	72.0	عالٍ	الخامس
4	عندما أقوم بعمل لا أشعر بمرور الوقت وأنسى كل شيء حولي.	4.06	81.2	عالٍ جداً	الثالث
5	أرى أن العمل الذي أقوم به ذو معنى وقيمة.	4.00	80.0	عالٍ جداً	الرابع
	المستوى الكلي للارتباط بالعمل	4.01	80.2	عالٍ جداً	

للارتباط بالعمل فكان عالٍ جداً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 80.2%، فقد تبين أن العاملين يشعرون بأن طاقتهم تندفع بقوة عند قيامهم بعملهم، ولديهم دافعية للاستمرار في العمل لفترات طويلة من الوقت.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الارتباط بالعمل لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في الفقرات (1، 2، 4، 5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (80% و 85.2%) وكان المستوى عالٍ في الفقرة (3) بنسبة استجابة 72%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي

2- مستوى الأداء الإبداعي.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى الأداء الإبداعي.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	يتاح لي الفرصة لتقديم أفكار جديدة مرتبطة بمجال عملي.	4.13	82.6	عالٍ جداً	الأول
2	أستطيع أن أغير الطرق التي أودي بها عملي عندما أرغب في ذلك.	3.66	73.2	عالٍ	الرابع
3	توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي.	3.73	74.6	عالٍ	الثالث
4	لدي القدرة على إنجاز الأعمال في الحالات الطارئة.	3.86	77.2	عالٍ	الثاني
5	يتم توفير السلطة والصلاحيات الكافية لأداء عملي.	3.66	73.2	عالٍ	الخامس
المستوى الكلي للأداء الإبداعي		3.80	76.0	عالٍ	

(73.2% و 77.2%) وكان المستوى عالٍ جداً في الفقرة (1) بنسبة استجابة 82.6%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي للأداء الإبداعي فكان عالٍ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 76%.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ، وذلك في الفقرات (2، 3، 4، 5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين

3- مستوى قوة الخبرة.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى قوة الخبرة.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	يمكنني التعامل مع التحديات بحكمة بالرجوع إلى خبراتي العملية.	4.33	86.6	عالٍ جداً	الرابع
2	أعمل على إنجاز المهام بكفاءة لما لدي من خبرات احترافية.	4.66	93.2	عالٍ جداً	الثالث
3	أساهم في صناعة قرارات مهمة بموضوعية.	3.86	77.2	عالٍ	الخامس
4	أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي في العمل.	4.73	94.6	عالٍ جداً	الثاني
5	أحرص على نقل خبراتي لجميع التابعين لي في العمل دون استثناء.	4.80	96.0	عالٍ جداً	الأول
المستوى الكلي لقوة الخبرة		4.47	89.4	عالٍ جداً	

لقوة الخبرة فكان عالٍ جداً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 89.4%، فقد تبين أن العاملين يحرصون على نقل خبراتهم لجميع التابعين لهم في العمل دون استثناء، ويتبادلون المعلومات والخبرات مع زملائهم في العمل.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى قوة الخبرة لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في الفقرات (1، 2، 4، 5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (86.6% و 96%) وكان المستوى عالٍ في الفقرة (3) بنسبة استجابة 77.2%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي

4- مستوى السعادة الوظيفية.

جدول (11): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمستوى السعادة الوظيفية.

م	العناصر:	المتوسط	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	أشعر بالسعادة عندما يزيد على عبء العمل.	3.53	70.6	عالٍ	الخامس
2	أجد تقديراً من قبل مديري وزملائي في حال قيامي بعمل مميز أو إضافي.	3.93	78.6	عالٍ	الرابع
3	أشعر بالحماس والقوة والنشاط والتفتح الذهني أثناء العمل.	4.00	80.0	عالٍ جداً	الثالث
4	أنا فخور بالعمل الذي أقوم به.	4.13	82.6	عالٍ جداً	الثاني
5	أشعر بالفرح عندما أنجز أي مهمة أقوم بها بنجاح.	4.20	84.0	عالٍ جداً	الأول
المستوى الكلي للسعادة الوظيفية		3.95	79.0	عالٍ	

من الجدول السابق يتضح أن مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ، وذلك في الفقرتين (1, 2)، بنسبة استجابة 77.2% و 78.6%، وكان المستوى عالٍ جداً في الفقرات (3, 4, 5) بنسبة استجابة تراوحت بين 80% و 84%، وأن المستوى الكلي للسعادة الوظيفية فكان عالٍ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 79%، فقد تبين أن العاملين يشعرون بالفرح عندما ينجزون أي مهمة يقومون بها بنجاح، وفخورين بالعمل الذي يقومون به.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ، وذلك في الفقرتين (1, 2)، بنسبة استجابة 77.2% و 78.6%، وكان المستوى عالٍ جداً في الفقرات (3, 4, 5) بنسبة استجابة تراوحت بين 80% و 84%، وأن المستوى الكلي للسعادة الوظيفية فكان عالٍ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 79%، فقد تبين أن العاملين يشعرون بالفرح عندما ينجزون أي مهمة يقومون بها بنجاح، وفخورين بالعمل الذي يقومون به.

5- المستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية.

جدول (12): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

م	الأبعاد:	الوسط الحسابي	النسبة %	المستوى	الترتيب
1	الارتباط بالعمل	4.01	80.2	عالٍ جداً	الثاني
2	الأداء الإبداعي	3.80	76.0	عالٍ	الرابع
3	قوة الخبرة	4.47	89.4	عالٍ جداً	الأول
4	السعادة الوظيفية	3.95	79.0	عالٍ	الثالث
المستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية		4.05	81.0	عالٍ جداً	

الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد؟

للإجابة على التساؤل الثالث للبحث تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل (ضغوط العمل) على المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، وقبل تطبيق تحليل الانحدار، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لتحليل الانحدار، وذلك فيما يتعلق بضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل. لذا، قام الباحث باستخدام معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح به Tolerance لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، مع العلم أنه لا بد من عدم تجاوز معامل تضخم التباين (10)، وقيمة اختبار التباين المسموح لا بد أن تكون أكبر من (0.05). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

من الجدول السابق يتضح أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عالٍ جداً، وذلك في البعدين (قوة الخبرة، والارتباط بالعمل) على الترتيب، بنسبة استجابة 89.4% و 80.2%، وكان المستوى عالٍ في البعدين (السعادة الوظيفية، والأداء الإبداعي) على الترتيب، بنسبة استجابة 79% و 76%، وفيما يتعلق بالمستوى الكلي لجودة الحياة الوظيفية فكان عالٍ جداً، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 81%.

(3) النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: الذي ينص على: ما مدى تأثير أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة)، على جودة الحياة

جدول (13): نتائج اختبار التوافق بين أبعاد المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي).

م	رأس المال النفسي الإيجابي	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء Skewness
1	الكفاءة الذاتية	4.275	0.627	0.573
2	التفاؤل	5.042	0.492	0.398
3	الأمل	6.138	0.558	0.607
4	المرونة	4.953	0.602	0.429

التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي Normal Distribution للبيانات فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء Skewness للأبعاد، حيث أن قيمة معامل الالتواء لجميع أبعاد المتغير المستقل كانت أقل من (1)، ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات البحث. وللتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام تحليل التباين للانحدار من خلال اختبار F كما يلي:

يبين الجدول السابق أن قيم معامل تضخم التباين قد تراوحت ما بين (4.27-6.13)، وتعتبر هذه القيم مناسبة ونشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي بين أبعاد المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) لأن جميع هذه القيم كانت أقل من (10)، كذلك يلاحظ أن قيم التباين المسموح به قد تراوحت ما بين (0.49-0.62) وجميع هذه القيم تعتبر أكبر من (0.05)، مما يساعد في الاستنتاج بعدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل. ومن أجل

جدول (14): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية نموذج البحث.

م	أبعاد المتغير التابع	درجات الحرية	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
1	الارتباط بالعمل	297	0.427	*44.20	0.000
2	الأداء الإبداعي	297	0.392	*38.54	0.000
3	قوة الخبرة	297	0.461	*42.39	0.000
4	السعادة الوظيفية	297	0.440	*47.08	0.000
	جودة الحياة الوظيفية	297	0.507	*51.33	0.000

* الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

من التباين في بعد (الارتباط بالعمل)، ويفسر (39.2%) من التباين في بعد (الأداء الإبداعي)، ويفسر (46.1%) من التباين في بعد (قوة الخبرة)، ويفسر (44%) من التباين في بعد (السعادة الوظيفية)، مما يدل على قوة تأثير أبعاد متغير (رأس المال النفسي الإيجابي) في تفسير الأبعاد التابعة لمتغير جودة الحياة الوظيفية. وبناء عليه، يلاحظ من جدول تحليل التباين المعنوية العالية للاختبار، مما يؤكد صلاحية نموذج الانحدار من الناحية الإحصائية. وفيما يلي النتائج المتعلقة بالأسئلة الفرعية من السؤال الثالث كما يلي:

يتبين من الجدول السابق أن هناك ارتفاع في قيمة اختبار "ف" المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05)، ودرجات حرية (297)، حيث كانت قيمة ف تساوي (51.33)، وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) وتدل على جودة نموذج البحث وصحة الاعتماد دون أخطاء. وتشير قيمة معامل التحديد (R²)، والتي تساوي (0.507) إلى أن (رأس المال النفسي الإيجابي) يفسر التغيير في (جودة الحياة الوظيفية) بنسبة (50.7%) تقريبا، وتتبقى نسبة الأخطاء العشوائية المتمثلة في دقة وحدات القياس للمتغيرات. حيث يفسر (42.7%)

1- تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط بالعمل:

جدول (15): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط بالعمل.

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
1	الكفاءة الذاتية	0.549	0.827**	0.683	*53.13	0.000
2	التفاؤل	0.487	0.779**	0.606	*48.27	0.000
3	الأمل	0.502	0.792**	0.627	*51.62	0.000
4	المرونة	0.416	0.736**	0.541	*44.79	0.012
	رأس المال النفسي الإيجابي	0.499	0.783**	0.606	*61.11	0.000

* الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

** معنوية معامل الارتباط عند مستوى (0.01).

من الجدول السابق ومن متابعة قيم اختبار (t) تبين أن جميع الأبعاد الفرعية لمتغير رأس المال النفسي الإيجابي لها تأثير على الارتباط بالعمل، عند مستوى معنوية (0.05). وبترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل بعد على حدة في المساهمة في التأثير على الارتباط بالعمل، تبين أن بعد (الكفاءة الذاتية) قد احتل المرتبة الأولى وفسر (68.3%) من التباين في بعد الارتباط بالعمل، وجاء بعد (الأمل) في المرتبة الثانية وفسر (62.7%)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد (التفاؤل) وفسر (60.6%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد

ينضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردي بين جميع أبعاد متغير (رأس المال النفسي الإيجابي)، والارتباط بالعمل لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب قوي في جميع الأبعاد، وكان ترتيبهم من الأقوى ارتباطا هو (الكفاءة الذاتية)، (الأمل)، (التفاؤل)، (المرونة)، والتي بلغت قيمهم على الترتيب (0.728)، (0.792)، (0.779)، (0.736)، وبلغت قيمة معامل بيرسون في الارتباط الكلي (0.783)، مما يدل على وجود ارتباط موجب قوي عند مستوى المعنوية (0.01).

الفرضية الفرعية الأولى: حيث أن هناك تأثير لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الارتباط بالعمل بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد

(المرونة) وفسر (54.1%)، ومن نموذج الانحدار المتعدد يتضح أنه يمكن قياس بعد الارتباط بالعمل كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وبناء عليه، يتبين عدم صحة

2- تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي:

جدول (16): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي.

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
1	الكفاءة الذاتية	0.511	0.816**	0.665	*51.22	0.000
2	التفاؤل	0.477	0.710**	0.504	*46.83	0.023
3	الأمل	0.492	0.732**	0.535	*48.38	0.000
4	المرونة	0.526	0.821**	0.674	*55.09	0.000
	رأس المال النفسي الإيجابي	0.535	0.779**	0.606	*49.22	0.000

* الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

** معنوية معامل الارتباط عند مستوى (0.01).

(0.05). وبترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل بعد على حدة في المساهمة في التأثير على الأداء الإبداعي، تبين أن بعد (المرونة) قد احتل المرتبة الأولى وفسر (67.4%) من التباين في بعد الأداء الإبداعي، وجاء بعد (الكفاءة الذاتية) في المرتبة الثانية وفسر (66.5%)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد (الأمل) وفسر (53.5%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد (التفاؤل) وفسر (50.4%)، ومن نموذج الانحدار السابق يتضح أنه يمكن قياس بعد الأداء الإبداعي كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وبناء عليه، يتبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية: حيث أن هناك تأثير لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الإبداعي بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردي بين جميع أبعاد متغير (رأس المال النفسي الإيجابي)، والأداء الإبداعي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب قوي في الأبعاد، وكان ترتيبهم من الأقوى ارتباطاً هو (المرونة)، (الكفاءة الذاتية)، (الأمل)، (التفاؤل)، والتي بلغت قيمهم على الترتيب: (0.821)، (0.816)، (0.732)، (0.710)، وقد بلغت قيمة معامل بيرسون في الارتباط الكلي (0.779)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية عند مستوى المعنوية (0.01).

من الجدول السابق يتبين من متابعة قيم اختبار (t) أن جميع الأبعاد الفرعية لمتغير رأس المال النفسي الإيجابي لها تأثير على الأداء الإبداعي، عند مستوى معنوية

3- تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على قوة الخبرة:

جدول (17): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على قوة الخبرة.

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
1	الكفاءة الذاتية	0.447	0.833**	0.693	*42.52	0.000
2	التفاؤل	0.349	0.682**	0.465	*36.09	0.000
3	الأمل	0.317	0.647**	0.418	*29.38	0.030
4	المرونة	0.415	0.801**	0.641	*39.09	0.000
	رأس المال النفسي الإيجابي	0.507	0.744**	0.553	*52.07	0.000

* الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

** معنوية معامل الارتباط عند مستوى (0.01).

(0.801)، (0.682)، (0.647)، وقد بلغت قيمة معامل بيرسون في الارتباط الكلي (0.744)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية عند مستوى المعنوية (0.01).

من النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين من متابعة قيم اختبار (t) أن جميع الأبعاد الفرعية لمتغير رأس المال النفسي الإيجابي لها تأثير على قوة الخبرة، عند مستوى معنوية (0.05). وبترتيب دخول المتغيرات المستقلة في

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردي بين جميع أبعاد متغير (رأس المال النفسي الإيجابي)، وقوة الخبرة لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد، حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب قوي في الأبعاد وترتيبها: (الكفاءة الذاتية)، (المرونة)، (التفاؤل)، (الأمل)، والتي بلغت قيمتهم على الترتيب: (0.833)،

(41.8%)، ومن نموذج الانحدار السابق يتضح أنه يمكن قياس بعد قوة الخبرة كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وبناء على ما سبق من نتائج يتبين عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة: حيث أن هناك تأثير لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على قوة الخبرة بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

معادلة الانحدار عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل بعد على حدة في المساهمة في التأثير على قوة الخبرة، تبين أن بعد (الكفاءة الذاتية) قد احتل المرتبة الأولى وفسر (69.3%) من التباين في بعد قوة الخبرة، وجاء بعد (المرونة) في المرتبة الثانية وفسر (64.1%)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد (التفاؤل) وفسر (46.5%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد (الأمل) وفسر

4- تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على السعادة الوظيفية:

جدول (18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على السعادة الوظيفية.

م	الأبعاد	معامل الانحدار B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية Sig.
1	الكفاءة الذاتية	0.284	0.627**	0.393	*35.17	0.019
2	التفاؤل	0.412	0.791**	0.625	*58.22	0.000
3	الأمل	0.407	0.776**	0.602	*52.49	0.000
4	المرونة	0.320	0.648**	0.419	*38.47	0.006
	رأس المال النفسي الإيجابي	0.427	0.715**	0.511	*55.14	0.000

* الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية (0.05).

** معنوية معامل الارتباط عند مستوى (0.01).

المبحث الخامس: النتائج والتوصيات.

يهدف هذا الجزء من البحث إلى مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وبيان مدى اتقاقها مع نتائج الدراسات السابقة، وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم بعض التوصيات والمقترحات، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مناقشة النتائج.

1. بالنسبة لمستوى رأس المال النفسي الإيجابي:

توصل البحث الحالي إلى أن مستوى رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عال جداً، ولعل السبب في ظهور هذه النتيجة هو ما توليه الإدارة بالعنصر البشري من اهتمام، ودعم الصحة النفسية الإيجابية لدى العاملين. فقد تبين أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى العاملين عال جداً، كما تبين أن مستوى التفاؤل لدى العاملين كان بنسبة عالية، وتبين أن مستوى الأمل لدى العاملين عال جداً، وتبين أن المرونة في المرتبة الأولى بالنسبة لرأس المال النفسي الإيجابي، بمستوى عال جداً لدى العاملين.

2. بالنسبة لمستوى جودة الحياة الوظيفية:

توصلت نتائج البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد عال جداً، فقد تبين أن مستوى الارتباط بالعمل لدى العاملين عال جداً، وتبين أن مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين بنسبة عالية. وتبين أن قوة الخبرة في المرتبة الأولى بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومتوفرة بمستوى عال جداً لدى العاملين. كما تبين أن مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين عال جداً أيضاً.

3. بالنسبة لعلاقة الارتباط بين رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية:

توصل البحث إلى أن هناك علاقة ارتباط طردي قوي بين جميع أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي وجميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية

يتضح من الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباط طردي بين جميع أبعاد متغير (رأس المال النفسي الإيجابي)، والسعادة الوظيفية، حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب قوي في الأبعاد وترتيبها: (التفاؤل)، (الأمل)، (المرونة)، (الكفاءة الذاتية). والتي بلغت قيمتهم على الترتيب: (0.791)، (0.776)، (0.648)، (0.627)، كما تشير إلى ارتباط موجب متوسط في البعدين والتي بلغت قيمتهما على الترتيب: وقد بلغت قيمة معامل بيرسون في الارتباط الكلي (0.715)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية عند مستوى المعنوية (0.01).

من النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين من متابعة قيم اختبار (t) أن جميع الأبعاد الفرعية لمتغير رأس المال النفسي الإيجابي لها تأثير على السعادة الوظيفية، عند مستوى معنوية (0.05). وبترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل بعد على حدة في المساهمة في التأثير على السعادة الوظيفية، تبين أن بعد (التفاؤل) قد احتل المرتبة الأولى وفسر (62.5%) من التباين في بعد السعادة الوظيفية، وجاء بعد (الأمل) في المرتبة الثانية وفسر (60.2%)، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد (المرونة) وفسر (41.9%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد (الكفاءة الذاتية) وفسر (39.3%). ومن نموذج الانحدار المتعدد السابق يتضح أنه يمكن قياس بعد السعادة الوظيفية كأحد أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وبناء على ما سبق من نتائج يتبين عدم صحة الفرضية الفرعية الرابعة: حيث أن هناك تأثير لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على السعادة الوظيفية لدى العاملين بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد.

- الرصافة في محافظة بغداد، ويعني ذلك أنه كلما زاد الاهتمام برأس المال النفسي الإيجابي من خلال دعم الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة كلما أدى إلى تطوير الارتباط بالعمل والأداء الإبداعي وزيادة قوة الخبرة والسعادة الوظيفية لدى العاملين. وقد تبين أن أكثر الأبعاد ارتباطاً مع رأس المال النفسي في جودة الحياة الوظيفية هو الارتباط بالعمل يليها الأداء الإبداعي ثم قوة الخبرة والسعادة الوظيفية.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Amish, & Singh, 2017) والتي بينت أن أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة) ترتبط إيجابياً بشكل كبير بالمشاركة المادية والمشاركة العاطفية والمشاركة المعرفية ومشاركة الموظفين بشكل عام. وقد توصلت دراسة (Wang, et al., 2017) إلى أن رأس المال النفسي توسط العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والارتباط بالعمل. كما تتفق النتيجة مع دراسة (Aybas & Acar, 2017) والتي توصلت إلى أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين جميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية والارتباط بالعمل. وتبين من دراسة (الند، والمغربي، 2016) وجود علاقة إيجابية بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي.
- 4. بالنسبة لتأثير رأس المال النفسي الإيجابي على جودة الحياة الوظيفية:**
- توصل البحث إلى أن هناك تأثير قوي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على جودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. فقد تبين أن الكفاءة الذاتية هي أكثر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي تأثيراً على كلا من تطوير الارتباط بالعمل وقوة الخبرة لدى العاملين، كما تبين أن المرونة هي أكثر الأبعاد تأثيراً على تطوير الأداء الإبداعي، وأن التفاؤل هو أكثر الأبعاد تأثيراً على تطوير السعادة الوظيفية.
- وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة والتي توصلت إلى وجود تأثير بين رأس المال النفسي الإيجابي والمتغيرات التابعة ذات الصلة بالموارد البشرية في المجالات التطبيقية المختلفة، منها دراسة (Sameer, 2018) والتي كشفت عن أن رأس المال النفسي الإيجابي بمكوناته يتنبأ بالسلوك الإبداعي، والذي يؤثر بدوره على الرضا والمشاركة. وبينت دراسة (Wang, et al., 2018) أن تأثير رأس المال النفسي على سلوك الموظف سيكون أقوى عندما يكون التعلم التنظيمي للموظفين عالياً. وتتفق مع دراسة (Tosten & Toprak, 2017) والتي توصلت إلى أن رأس المال النفسي الإيجابي لدى العاملين له تأثير على ميلهم لإظهار سلوكيات عاطفية تجاه العمل. وتوصلت دراسة (الند، والمغربي، 2016) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الكاريزمية على أبعاد رأس المال النفسي.
- ثانياً: التوصيات**
- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن تقديم بالتوصيات التالية:
- 1. العمل على تعزيز الاهتمام برأس المال النفسي الإيجابي، من خلال:**
 - تقديم الدعم اللازم لتنمية المعارف والقدرات المتميزة لدى العاملين، وإشغال المتميزين منهم في المناصب المناسبة.
 - مساعدة الموارد البشرية على وضع أهدافهم المهنية ورسم مسارهم الوظيفي، وتنمية قدراتهم على اقتراح مسارات بديلة تمكنهم من تحقيق أهدافهم.
 - دعم وتنمية التأهب والجاهزية لدى العاملين، من خلال جعلهم على استعداد دائم لتنفيذ المهام والواجبات المطلوبة.
 - 2. العمل على تعزيز الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، من خلال:**
 - تصميم وتنفيذ برامج لقياس الارتباط بالعمل لدى العاملين، ومتابعة ما يقومون به من مهام، وذلك من أجل الوقوف على المشكلات التي تواجههم سواء السلوكية أو التنظيمية والسعي الجاد نحو حلها.
 - إتاحة الفرصة للموارد البشرية في صنع القرارات المرتبطة بعملهم من خلال المبادرات التعاونية، ويتحقق ذلك بتفويض بعض السلطات وزيادة التمكين نفسياً ووظيفياً بالشكل الذي يُشعرهم بقدرتهم في السيطرة على مجريات الأمور داخل العمل في الوضع الحالي والمستقبلي.
 - الاستفادة من رصيد خبرات الموارد البشرية السابقة واتقانهم للتجارب الناجحة، حيث إن ما حققوه من نجاحات سابقة يؤثر على مستوى استعدادهم لمواصلة النجاح مستقبلاً.
 - الاهتمام بتقديم الحافز النفسي والمعنوي للمبدعين والمبتكرين في المؤسسات التعليمية، وخاصة في حالة قيامهم بعمل مميز أو إضافي.
 - 3. الاستفادة من رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية، من خلال:**
 - مشاركة الموارد البشرية في برامج تطوير المهنة، حيث يعزز ذلك من احتمالية الارتباط بالعمل، وذلك عن طريق تعلم مهارات جديدة والتي من شأنها تحسين الكفاءة الذاتية ومن ثم النتائج على المستويين الفردي والتنظيمي.
 - التدريب على رأس العمل وأن يكون الرئيس المباشر بمثابة مدرب للمرؤوس من خلال التمرينات العملية في الوظيفة، وإقناع الموارد البشرية بأنهم يملكون القدرات والمهارات اللازمة للقيام بالمهام المكلفين بها.
 - الاهتمام بتعزيز المرونة الإيجابية، من خلال كسر الروتين وتبسيط إجراءات العمل المعقدة لدعم ارتباط الموارد البشرية بالعمل.
 - التركيز على النواحي الإنسانية والاجتماعية لدى العاملين، والعمل على دعمها من أجل توفير بيئة عمل مستقرة تساعد على دعم وتنمية مستوى الحماس والإخلاص والانغماس ومن ثم الارتباط بالعمل وتحقيق السعادة الوظيفية.
 - إمداد الموارد البشرية بكافة المعلومات عن مستوى أدائهم بشكل مستمر، ومستوى التحسن الذي يطرأ

فكري في المكونات والمركبات الجوهرية للبناء والتطوير"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 18، العدد 65، ص 1-31.

3. الفحيلة، إبراهيم زيد حمد، (2019)، "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض"، *مجلة البحث العلمي في التربية*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، المجلد (2)، العدد (20)، مصر، ص 423-456.

4. قنومي، عبدالناصر عبدالرحيم، (2018): "التفاؤل وجودة الحياة والسعادة لدى طلبة العلوم الشرعية والعسكرية والأمنية: دراسة ميدانية في علم النفس الإيجابي على طلبة جامعة الاستقلال بفلسطين"، *المجلة العربية للدراسات الامنية*، المجلد 33، العدد 71، ص 191-223.

5. الزيايدي، مها عادل رمضان، (2015)، "جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد (2)، مصر، ص 255-280.

6. الند، محمد صالح حسن، والمغربي، عبدالحميد عبدالفتاح، (2016): "العلاقة بين القيادة الكاريزمية ورأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في كليات الجامعة العراقية في جمهورية العراق"، *المجلة المصرية للدراسات التجارية*، جامعة المنصورة، المجلد 40، العدد 2، ص 1-25.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

I. Books:

1. Sekaran, Uma, & Bougie, Roger, (2010): "Research Methods for Business: A Skill Building Approach", 5th Edition, John Wiley, & Sons, USA.
2. Robbins, S., & Judge, T., (2015); "Organizational behavior", 16th ed., Pearson Education, United States.

II. Theses.

1. Bockorny, Kristi M., (2015); "Psychological capital, courage, and entrepreneurial success", Ph.D., The College of Business, Bellevue University, Bellevue, Nebraska.
2. Poon, Randy, (2013); "The impact of securely attached and integrated leadership on follower mental health and psychological capital", Ph.D., School of Business & Leadership, Regent University, London.
3. Mathe .K., (2011): "An individual ,unit, and organizational level examination of perceived external prestige, psychological capital ,and

عليه، وأية جوانب قصور فيه مع تقديم النصح والمشورة بالأسلوب الذي يمكنهم من معالجتها.

4. توصيات عامة.

- الاستفادة من التجارب الرائدة في دعم الصحة النفسية الإيجابية للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، سواء على المستوى المحلي أو العالمي.
- إتاحة الفرص لحضور المؤتمرات العلمية سواء على المستوى المحلي أو العالمي، ليتكثروا من التكيف ومتابعة آخر المستجدات في مجال عملهم، إضافة لإثارة روح المبادرة لديهم وزيادة حماسهم نحو وظائفهم.
- العمل على توفير أخصائيين يقدمون الاستشارات النفسية للموارد البشرية بصفة دورية.
- زياد الاهتمام بتوظيف علم النفس الإيجابي في المؤسسات التعليمية، كمنهج دراسية وبرامج تدريبية. والاهتمام بإجراء المزيد من البحوث والدراسات ذات الصلة بعلم النفس الاجتماعي في مجال الإدارة التعليمية وتنمية الموارد البشرية، وخاصة بالتطبيق على وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد وإداراتها المختلفة.

المصادر

أولاً: المصادر العربية:

I. الرسائل والأطاريح:

1. البردان، محمد فوزي أمين، (2017): " دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل: دراسة ميدانية"، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.
2. الدليمي، يوسف موسى، (2016)، "خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة: دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
3. سبتي، يوسف موسى، (2014)، "تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق.

II. الدوريات ومقالات:

1. رفاعي، رجب حسنين محمد، (2017)، "تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف"، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، جامعة أسيوط، المجلد (8)، العدد (1)، مصر، ص 99-182.
2. العزي، سعد علي حمودي، وإبراهيم، خليل إبراهيم، (2012): "رأس المال النفسي الإيجابي: منظور

- Journal of Economic and Management Sciences, Vol. 21, No.1, P. 1-14.
7. Hamid, Z., (2014), "Identification the components of Quality of Work Life and measuring them in faculty of Tehran University", Journal of Management Studies- IJMS, Vol. (7), No. (1), P. 41-66.
 8. Surya K. S., (2013), "A study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited", International Journal of Management, Vol. 15, No. 3, P. 2-10.
 9. Luthans, Fred, Avolio, Bruce J., Avey, James B., & Norman, Steven M., (2007); "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology Journal, Vol. 60, No. 3, P. 541-572.
 10. Manzoor S., & Jalil M., (2014); "Psychological Capital Intervention Towards Women Entrepreneurship Development and Entrepreneurial Orientation", International Journal Of Business Management and Administration, Vol.3, No. 2, P. 22-28.
 11. Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G., (2014). Psychological capital: A review and synthesis, Journal of Organizational Behavior, No. 35, P. 120-138.
 12. Nikpay I., Siadat S., Hoveida R., & Nilforooshan, (2014); "A Model for Investigating the Impact of Faculty Members' Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors in Universities", International Journal Of Management Sciences, Vol. 2, No. 6, P. 161-168.
 13. Norman, S.M., Avey, J.B., Nimnicht, J.L., & Pigeon, N.G., (2010); "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors", Journal of Leadership & Organizational Studies, Vol. 17, No. 4, P. 380-391.
 14. Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Zhang, Z., (2011); "Psychological Capital And Employee psychological empowerment in quick service restaurants", Ph.D., Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma.
 4. Quisenberry, D. M., (2015); "Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures", Ph.D., The University of Nebraska, Lincoln.
- ### III. Periodicals.
1. Abosaif, Mahmoud Sayed Ali, (2018), "The role of quality of work life in the relationship between psychological capital and organizational commitment among faculty members at the Faculty of Education, Taif University", International Journal of research in Educational Sciences, Vol. (1), No. (4), P. 109 - 182.
 2. Amish, A. P. Singh, (2017): "Role of Positive Psychological Capital in Predicting Employees' Engagement in Private Sector Organization", Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities, Vol. 7, No. 4, P. 26-38
 3. Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N., (2015): "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", Journal Of Occupational Health Psychology, Vol. 15, No. 1, P. 17-28.
 4. Aybas, M., & Acar, A. C., (2017); "The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital, International Review of Management and Marketing, Vol. 7, No. 1, P. 363-372.
 5. Gong, Zhun, Schooler, J. W., Wang, Y., & Tao, M. D., (2018); "Research on the Relationship between Positive Emotions, Psychological Capital and Job Burnout in Enterprises' Employees: Based on the Broaden-and- Build Theory of Positive Emotions" Canadian Social Science, Vol. 14, No.5, P. 42-48.
 6. Grobler, Anton, & Joubert, Yvonne T., (2018): "Psychological Capital: Convergent and discriminant validity of a reconfigured measure", South African

18. Tosten, Rasim, & Toprak, Mustafa, (2017): "Positive psychological capital and emotional labor: A study in educational organizations", *Cogent Education*, Vol. 4, No. 1, P. 1-11
19. Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H., (2017); "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses", *BioMed Research International*, P. 1-11.
20. Wang, Yanfei, Zheng, Yangliu, & Zhu, Yu, (2018): "How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification", *Social Behavior and Personality: an international journal*, Vol. 46, No. 2, P. 313-321.
- Performance: A Latent Growth Modeling Approach", *Personnel Psychology Journal*, Vol. 64, P. 427-450.
15. Samadi, Ardalan, Allameh, Sayyed Mohsen, & Mahabadi, Mohammadreza Naderi, (2018), " The effect of psychological capital on quality of life, given the mediating role of social capital and quality of work life", *International Journal of Business Innovation and Research*, Vol. (17), No. (2), P. 210-221.
16. Sameer, Yomna M., (2018); " Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference?", *Journal of Economics & Management*, Vol. 32, No. 2, P. 75-101.
17. Schmitt, A., Gielnik, M.M., Zacher, H., & Klemann D.K., (2013); "The motivational benefits of specific versus general optimism", *Journal of Positive Psychology*, Vol. 8, P. 425-434.