

رأس المال النفسي الايجابي وعلاقته بالذكاء الثقافي لدى الموظفين

م. د. قصي جابر أم معين
الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسيةammaaeeen@gmail.com

07717220142

مستخلص البحث

يعد رأس المال النفسي الايجابي احد المفاهيم الأساسية للسلوك التنظيمي الايجابي ويتكون من اربعة مكونات هي (فاعلية الذات ، والامل ، والتفاؤل ، والمرونة) ، يمكن تفسير فاعلية الذات على أنها الايمان بقدرة الفرد على تعبئة الدوافع والموارد المعرفية ومسارات العمل لتنفيذ مهمة محددة في سياق معين ، أما الامل فهو امتلاك قوة الارادة والمثابرة نحو تحقيق اهداف الفرد، في حين يشير التفاؤل إلى الاسلوب التفسيري الذي يعزو فيه الفرد الاحداث الايجابية إلى اسباب داخلية دائمة، وينسب الاحداث السلبية إلى اسباب خارجية مؤقتة ، أما المرونة فهي التعافي من الشدائد أو الفشل لتحقيق النجاح . يعتمد الاختلاف الثقافي على تنوع العناصر الثقافية، ويشير إلى الاختلافات التي تظهر بين الأفراد اعتمادا على العرق والمستوى الاجتماعي والسياسي والجنس والاعاقة واللغة والدين والمنطقة الجغرافية، بما أن كل مجتمع له ثقافة ، فان المجتمعات الثقافية داخل المجتمع الواحد تطور ثقافات مختلفة وفقا لماضيها المشترك والمنطقة التي يعيشون فيها واللغة التي يتحدثون بها ووضعهم الاجتماعي والاقتصادي ، لذا يمكن وصف الذكاء الثقافي مجال من الذكاء يفسر الاختلافات بين الناس في قدرتهم على التفاعل مع المجتمعات الأخرى والثقافات المختلفة داخل المجتمع ، أذ يعيش الأفراد مع مجتمعات مختلفة وثقافات مختلفة معا لأسباب معينة مثل التعليم وزيادة مستويات المعيشة والتجارة والتسوق والسياسة ، لذلك اكتسب الذكاء الثقافي أهمية كبيرة. علماً أن البحث الحالي يستهدف التعرف الى:

- 1- رأس المال النفسي الايجابي لدى الموظفين .
 - 2- دلالة الفروق في رأس المال النفسي الايجابي وفقا لمتغيري النوع (ذكور – أناث) لدى الموظفين .
 - 3- الذكاء الثقافي لدى الموظفين .
 - 4- دلالة الفروق في الذكاء الثقافي وفقا لمتغيري النوع (ذكور – أناث) لدى الموظفين .
 - 5- العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الايجابي والذكاء الثقافي .
- ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس رأس المال النفسي الايجابي على وفق نظرية Dollwet & Reichard , 2013 تكون بصيغته النهائية من (16) فقرة. وكذلك عمد الباحث إلى بناء مقياس الذكاء الثقافي وفق نظرية Earley & Ang , 2003 تكون المقياس بصيغته النهائية من (18) فقرة . وبعد التأكد من الخصائص السايكومترية تم تطبيقهن على عينة من الموظفين مؤلفة من (232) موظف وموظفة. وأظهرت النتائج الاتي:
- 1- يتسم افراد عينة البحث بمستوى عال من رأس المال النفسي الايجابي .
 - 2- هناك فرق دال احصائيا بين الذكور والأناث في رأس المال النفسي الايجابي ولصالح الاناث .
 - 3- يتسم افراد عينة البحث بمستوى عال من الذكاء الثقافي .
 - 4- هناك فرق دال احصائيا بين الذكور والأناث في الذكاء الثقافي ولصالح الذكور .
 - 5- هناك علاقة طردية بين رأس المال النفسي الايجابي والذكاء الثقافي .
- وفي ضوء النتائج المتحققة في البحث الحالي خرج الباحث ببعض التوصيات والمقترحات .

الفصل الأول

مشكلة البحث

زيادة ضغوط العمل بالدوائر الحكومية أو المنظمات الأهلية ، إذ تعد هذه المنظمات غير قادرة على توفير الأمن الوظيفي ومن ثم لا يمكنها أن تتوقع المزيد من الولاء والابداع من الموظفين ، بيئات العمل شديدة التنافس يتعرض فيها الموظفون إلى ضغوط كثيرة ، مما يؤدي إلى الاجهاد ، ومن ثم إلى مجموعة متنوعة من المشكلات النفسية والفسولوجية بين الموظفين

(Abbas & Raja , 2015 , p.128)

يعالج رأس المال النفسي القضايا المتعلقة بالأفراد في أي نوع من أنواع المنظمات ، إذ يتألف رأس المال البشري من رأس المال النفسي، ورأس المال الفكري، ورأس المال العاطفي ورأس المال الاجتماعي، إذ يعد رأس المال النفسي أحد أهم مجموعات رأس المال البشري (Nazim , Arshad, 2014, p.400) وجدت دراسة Avey, 2011 أن هناك علاقة سلبية بين رأس المال النفسي الايجابي واتجاهات الموظفين غير المرغوبة فيها (السخرية ، ونوايا الدوران الوظيفي) والسلوك (الانحراف) (Dudasova , et al , 2021, p.2) اضطر الأفراد إلى ترك مناطقهم الجغرافية لأسباب مختلفة (مشاكل مالية أو حروب) ونتيجة للهجرة تفاعلوا مع ثقافات مختلفة واثروا على الخصائص الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات التي هاجروا إليها (Alef & Kara , 2021, p.110) لقد جعلت العولمة المنظمات بيئة عمل معقدة إذ يتعرض الموظفون لسياقات ثقافية مختلفة وغير مألوفة ، هذه الاختلافات الثقافية والعناصر المشتركة بين الثقافات تزيد من تعقيد الاعمال ويمكن أن تؤدي إلى الصراعات (Bhardwaj , 2021, p.213) . تتلخص مشكلة البحث الحالي في تعرف العلاقة بين رأس المال النفسي الايجابي والذكاء الثقافي .

أهمية البحث

على مدار عدة عقود ركز علم النفس على الاعراض والامراض ، وكان الاهتمام او التركيز على الموارد النفسية الايجابية بشكل منخفض او قليل ، كان هناك تحول في مجال علم النفس للابتعاد عن التركيز السلبي او القصور والتركيز على الاداء البشري الايجابي بدلا من التركيز على السلوك السلبي ، ومع ظهور متغير رأس المال النفسي الايجابي، والذي يشار اليه باسم علم النفس الايجابي، كأنموذج يفرض وجود نقاط فاصلة من ثلاث ركائز مثل دراسة المشاعر الايجابية ودراسة السمات الايجابية ونقاط القوة والفضائل لدى الافراد وكذلك دراسة المؤسسات الايجابية التي تظهر الفضائل وتدعمها المشاعر الايجابية ، إذ ركزت دراسات (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) على المؤسسات الايجابية، وشملت ركيزة المؤسسة الايجابية لعلم النفس الايجابي على علم النفس التنظيمي الايجابي للسلوك إذ يسعى الى دراسة وتطبيق نقاط قوة الموارد البشرية ذات التوجه الايجابي والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وادارتها بفاعلية لتحسين الاداء في مكان العمل (F. Luthans, 2002, p. 59) بالنظر إلى العولمة المتزايدة للمنظمات بسبب التوسع الاقتصادي والسياسي وقوى السوق وزيادة تنوع القوى العاملة ، فان الاستراتيجيات التنظيمية التي تركز على تطوير الموظفين الفاعلين في بيئات العمل عبر الثقافات قد تزايدت في الآونة الاخيرة ، إذ يمكن للمؤسسات أن تكتسب ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي بشكل متزايد

(Dollwet & Reichard, 2013, p.1669-1670) .

مذ تعريف رأس المال النفسي (Luthans & Youssef, 2004) حضي باهتمام كبير في الأبحاث أو في الممارسة العلمية ، إذ وجدت دراسة Avey, 2011 أن رأس المال النفسي الإيجابي يتنبأ بشكل كبير بالرفاهية ويعزز مواقف وسلوكيات ، واتجاهات الموظفين المرغوبة (الرضا الوظيفي ، والالتزام ، والرفاهية النفسية ، والابداع) والمساهمة في تقليل مواقف وسلوكيات الموظف غير المرغوب فيها (السخرية ، ونية المغادرة ، ودوران العمل ، والاجهاد)
(Dudasova , et al , 2021, p.2)

يعد رأس المال النفسي الإيجابي أحد المفاهيم الأساسية للسلوك التنظيمي الإيجابي ويتكون من أربعة مكونات هي (فاعلية الذات ، والامل ، والتفاؤل ، والمرونة) ، يمكن تفسير فاعلية الذات على أنها الايمان بقدرة الفرد على تعبئة الدوافع والموارد المعرفية ومسارات العمل لتنفيذ مهمة محددة في سياق معين ، أما الامل فهو امتلاك قوة الارادة والمثابرة نحو تحقيق اهداف الفرد ، بينما يشير التفاؤل إلى الاسلوب التفسيري الذي يعزو فيه الفرد الاحداث الايجابية إلى اسباب داخلية دائمة ، وينسب الاحداث السلبية إلى اسباب خارجية مؤقتة ، أما المرونة فهي التعافي من الشدائد أو الفشل لتحقيق النجاح (Zhang , et al , 2014 m p. 504) .

تشير أبحاث Abbas & Raja, 2015 إلى أن الموارد النفسية الايجابية المتمثلة في فاعلية الذات ، والامل ، والتفاؤل ، والمرونة ، لديها القدرة على تحفيز سلوكيات مبتكرة في مكان العمل (Abbas, & Raja, 2015, p.128) إذ ترى دراسة Bandura, 1997 أن الأفراد ذوي فاعلية الذات العالية سوف يعممون توقعاتهم الحالية لقدرتهم على اداء المهام في مختلف الاعمال (Platania & Paolillo , 2022 , p.64) ، أما دراسة Abbas, & Raja , 2015 أن الأفراد ذوي فاعلية الذات العالية أكثر عرضة لتوليد وتطبيق الأفكار المبتكرة في اماكن عملهم (Abbas, & Raja, 2015, p. 130) ، أما دراسة Luthans, Zhu and Avolio , 2006 فوجدت أن فاعلية الذات كانت مرتبطة بموقف العمل عبر الثقافات ، ووجدت دراسة Nunez , 2000 أن فاعلية الذات كانت مرتبطة بمواقف العمل عبر الثقافات ، إي أن فاعلية الذات عبر الثقافات تكون عنصر اساس في لتعلم عبر الثقافات التي يتلقاها الموظف ، لأنها تزودهم بالمهارات اللازمة للعمل بفاعلية في بيئات العمل التي اصبحت متنوعة بصورة متزايدة

(Dollwet & Reichard , 2013, p.1671)

أما الامل فقد وجدت بعض الدراسات (Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2008) انه يرتبط بتحديد الاهداف وسلوكيات تحقيق الاهداف التي قد تزيد من احتمالية تحقيق الهدف بنجاح ، أما دراسة (Hirschi et al., 2015) فقد ثبت أن الامل يعد مؤشرا للنتائج الخاصة بالاكشاف الوظيفي ، أما دراسة (Hirschi, 2014) فتري أن الامل يرتبط بشكل ايجابي بفاعلية الذات واتخاذ القرار الوظيفي لدى العاملين. (Platania & Paolillo , 2022 , p.64).

أما التفاؤل فقد وجدت دراسة (Seligman, 1998) انه يرتبط بشكل ايجابي بالصحة العقلية ، وترى دراسة (Avey et al., 2008) أن المتفائلين يميلون إلى الحفاظ على توقعاتهم الايجابية بشأن النتائج ، أما دراسة (Rego ,et al , 2012) فقد وجدت أن الأفراد المتفائلون يميلون إلى أن يكونوا أكثر ابداعا في حل المشكلات ، ومن ثم لا يشعرون بالوم الذات واليأس عند العمل ، ويساعد التفاؤل افراد على توليد اساليب مبتكرة في انجاز مهامهم (Abbas, & Raja , 2015 , p. 130)

أما المرونة فقد وجدت بعض الدراسات (Bird, 2013; Bird & Stevens, 2013) ان الموظفين ذوي المرونة العالية بين الثقافات قادرون على الاداء الجيد عند العمل مع اشخاص من

ثقافات أخرى حتى عند مواجهة الشدائد أو الصعوبات أو الصدمة الثقافية بسبب حواجز اللغة أو الحداثة الثقافية أو الصراع بين الثقافات ، أما دراسة (Luthans, Youssef, et al., 2007) فقد وجدت أن المرونة يمكن أن تزيد الأداء لأنها تعزز التعلم الاستباقي في أوقات الشدة (Reichard , et al , 2013 , p.152). يعتمد الاختلاف الثقافي على تنوع العناصر الثقافية ، ويشير إلى الاختلافات التي تظهر بين الأفراد اعتمادا على العرق والمستوى الاجتماعي والسياسي والجنس والاعاقة واللغة والدين والمنطقة الجغرافية ، بما أن كل مجتمع له ثقافة ، فإن المجتمعات الثقافية داخل المجتمع الواحد تطور ثقافات مختلفة وفقا لماضيها المشترك والمنطقة التي يعيشون فيها واللغة التي يتحدثون بها ووضعهم الاجتماعي والاقتصادي ، لذا يمكن وصف الذكاء الثقافي مجال من الذكاء يفسر الاختلافات بين الناس في قدرتهم على التفاعل مع المجتمعات الأخرى والثقافات المختلفة داخل المجتمع ، إذ يعيش الأفراد مع مجتمعات مختلفة وثقافات مختلفة معا لأسباب معينة مثل التعليم وزيادة مستويات المعيشة والتجارة والتسوق والسياسة ، لذلك اكتسب الذكاء الثقافي أهمية كبيرة (Atan , 2020 , p.51). ويرى Ott & Michailova, 2018 أن الأفراد ذوي الذكاء الثقافي العالي يتمتعون بالكفاية الثقافية ، ولديهم قدرات معرفية وسلوكية وتحفيزية للعمل بفاعلية مع أفراد من ثقافات مختلفة والتكيف معهم ، ويرى Tuleja, 2014 أن الأفراد الذين يتمتعون بالكفاية الثقافية لديهم مهارة التعاطف مع الآخرين ويستخدمون مهاراتهم الاجتماعية للتواصل مع الآخرين (Karatas & Han , 2022 , p.90) يرى Ang et al., 2007 أن تكيف الفرد مع ثقافة جديدة يتأثر بمستوى الذكاء الثقافي لديه ، كما يعزز الذكاء الثقافي قوة اتخاذ القرار ورفاهية الفرد والأداء الوظيفي ، ويرى Tay et al, 2008 أن الذكاء الثقافي يخفف من التوتر والارهاق العاطفي والتعب ، لذلك يمكن للذكاء الثقافي أن يؤدي دورا في الأداء الوظيفي للأفراد (Bhardwaj , 2021, p.214)

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى :

- 1- رأس المال النفسي الايجابي لدى الموظفين .
- 2- دلالة الفروق في رأس المال النفسي الايجابي وفقا لمتغيري النوع (ذكور – أناث) لدى الموظفين.
- 3- قياس الذكاء الثقافي لدى الموظفين .
- 4- دلالة الفرق في الذكاء الثقافي وفقا لمتغيري النوع (ذكور – أناث) لدى الموظفين.
- 5- العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الايجابي والذكاء الثقافي .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بموظفي الدولة العراقية للعام 2023 المستمرين بالدوام الفعلي في وزاراتهم ، ممن لديهم إيفاد خارج القطر في أثناء سنوات الخدمة .

تحديد المصطلحات

أولا : رأس المال النفسي الايجابي Positive Psychological Capital

تعريف (Dollwet & Reichard , 2013) (حالة من النمو النفسي الايجابي للفرد والذي يتميز بفاعلية الذات ، والامل ، والتفاؤل، والمرونة ، ويشير إلى مستوى الفرد فيما يتعلق بمعرفته ومهارته وقدرته بالعمل أو الوظيفة ، إذ يعتقد الفرد أن لديه القدرة على تحقيق المهام الوظيفية الضرورية ، ووضع اهداف واقعية وملئية بالتحديات لعملهم ، ونسب نتائج العمل الايجابية كتعزيز لجهودهم الشخصية والانتعاش من النكسات كالعمل مع فريق غير فعال (Dollwet & Reichard , 2013, p.1670-1671) .

التعريف النظري : تبني الباحث تعريف Dollwet & Reichard, 2003 تعريفا نظريا للبحث الحالي لمتغير رأس المال النفسي الايجابي .
أما التعريف الاجرائي : فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس رأس المال النفسي .

ثانيا : الذكاء الثقافي Cultural intelligence

تعريف (Ang , et al ,2008) (قدرة الفرد على ضبط سلوكه وفقا لمتطلبات الثقافة التي يتفاعل معها ، والتواصل بشكل فعال مع افراد من ثقافات مختلفة ، والتكيف مع الاختلافات الثقافية Atan ,2020 , p.51).

التعريف النظري : تبني الباحث تعريف (Ang , et al ,2008) تعريفا نظريا للبحث الحالي لمتغير الذكاء الثقافي .

أما التعرف الاجرائي : فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الذكاء الثقافي .

الفصل الثاني / الاطار النظري

أولا : نظرية رأس المال الايجابي — Dollwet & Reichard , 2013

أن الاسس النظرية لرأس المال النفسي تدعم استعماله في مجال العمل عبر الثقافات ، فإن الشخص الذي يتمتع بدرجة عالية من رأس المال النفسي الايجابي سوف يتميز بامتلاكه لفاعلية ذاتية عالية ، وامل ، وتفاؤل ، ومرونة ، عندما يتعلق الأمر بالتفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة (Dollwet & Reichard , 2013, p.1671)

مكونات رأس المال النفسي الايجابي عبر الثقافات

أولا : فاعلية الذات عبر الثقافات Cross-cultural self-efficacy

تشير فاعلية الذات التي تركز على النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا إلى ايمان الفرد بقدرته على تحقيق مهمة معينة ، يضع الاشخاص ذوي فاعلية الذات العالية اهدافا عالية لأنفسهم ويبدلون جهدا لتحقيق هذه الاهداف ، ويرحبون بالتحديات ، ويتغلبون على العقبات ، ولديهم دوافع ذاتية عالية ، إذ وجد Stajkovic and Luthans 1998 في دراستهما إلى وجود روابط قوية بين الكفاءة الذاتية والأداء المرتبط بالعمل (Dollwet & Reichard , 2013 , p.1671) .

أن الموظفين الذين لديهم فاعلية عالية عبر الثقافات واثقون من قدرتهم على التفاعل بنجاح مع اشخاص من ثقافات مختلفة ، ويستخدمون مهارات متعددة في بيئات متنوعة ، وجدت دراسة (Luthans, Zhu and Avolio 2006) أن الكفاءة الذاتية كانت مرتبطة بمواقف العمل عبر الثقافات ، إي أن الكفاءة الذاتية عبر الثقافات ترتبط بمجموعة متنوعة من الاعمال المرغوبة (Dollwet & Reichard , 2013 , p.1671) .

إذ وجدت دراسة (Black & Mendenhall, 1991) أن المستويات العالية من الكفاءة تؤثر في رغبة المغتربين في تعلم طرائق جديدة للتفكير والتصرف في البلد المضيف ، ووجدت دراسة (Earley & Ang, 2003) أن الكفاءة الذاتية تسهم في تحفيز الموظف لفهم البيئة الجديدة والتكيف معها (Reichard , et al , 2013 , p.151) .

ثانيا : الامل عبر الثقافات Cross-cultural hope

يشير الامل إلى حالة معرفية وتحفيزية تمكن الأفراد من تحديد اهداف واقعية يتم تحقيقها ، ويعتمد الامل على التفاعل بين عاملين القوة (الطاقة الموجهة نحو الهدف) ، والمسارات إذ يندفع الأفراد إلى تحقيق اهدافهم من خلال احساسهم بالقوة ، مما يوفر لهم الدافع لاستثمار الطاقة اللازمة

للنجاح في مهمة معينة ، في حين تشير المسارات إلى الطريقة التي يمكن من خلالها انجاز تلك المهمة (Platania & Paolillo , 2022 , p.64). ، ويمكن للموظفين الذين لديهم مستويات عالية من الامل فيما يتعلق بالتفاعلات بين الثقافات بانهم يحققون الاهداف المتعلقة بالعمل مع اشخاص من ثقافات مختلفة ويمكنهم التفكير في طرائق مختلفة لحل مشكلة قد يواجهونها عند التفاعل مع اشخاص اخرين (Reichard , et al , 2013 , p.152).

وجدت دراسة (Avolio & Luthans,2006) أن الامل يرتبط بشكل ايجابي بالذات الواعية ومعرفة الذات ، مما يمكن الأفراد من القيادة بشكل أكثر اصالة ، ويرى (F. Luthans, Youssef, et al., 2007) أن الأفراد ذوي الامل العالي أكثر وعياً بافتراضاتهم ومعارفهم الثقافية ، مما يسمح لهم بناء علاقات أقوى وأكثر شفافية مع الآخرين بالإضافة إلى تحديد المسارات للتعلم من ثقافات مختلفة ، كذلك وجد إن الامل يحفز الأفراد من الاستقلالية والتفكير المستقل ، وهي امور مهمة للنجاح في بيئة عمل متعددة الثقافات ، أن الامل يرتبط بالداء والرضا الوظيفي والرفاهية في العمل والالتزام التنظيمي ، أن الأفراد غالباً ما يحتاجون إلى التفاعل مع معلومات أو معرفة محدودة حول ثقافة أخرى ، لذلك نرى أن الامل يكون مورداً نفسياً يعزز الاداء عند العمل عبر الثقافات ويمكن للتجارب عبر الثقافات أن تبرز طريقة تفكير الموظف الضيقة ، والتحيز الثقافي ، والافتقار إلى القدرة على فهم المعنى في بيئة ثقافية (Reichard ,et al , 2013 , p.152)

التفاؤل بين الثقافات Cross-Cultural Optimism.

التفاؤل يركز على كيفية تفسير الاحداث ، سواء كانت ايجابية أو سلبية ، التفاؤل هو اسلوب اسناد تنسب فيه الاحداث الايجابية إلى عوامل داخلية (شخصية) دائمة ، والاحداث السلبية إلى عوامل خارجية (ظرفية) مؤقتة ، الموظفون الذين يتمتعون بدرجة عالية من التفاؤل سوف ينسبون التفاعل الناجح بين الثقافات داخلياً ، مثل مهارات الاتصال والتفاوض ، وعندما تسوء الامور عند التفاعل (سوء التواصل وسوء التفسير) فان الموظفين ذوي اسلوب الاسناد المتفائل لن يشعروا بالإحباط لانهم سوف ينظرون إلى الصعوبات على أنها نتاج وليس نتيجة للموقف (شيء داخلي لذاتهم) ، إي أن التفاؤل يفسر على انه توقع النتائج الايجابية ، مما يعني أن هناك ميلاً عاماً لتوقع الأفضل في موقف معين ، أذ يرى (Scheier & Carver, 1992) أن المتفائلين يتوقعون الأفضل عند التفاعل مع اشخاص من مختلف الثقافات ولديهم نظرة ايجابية للتفاعلات المستقبلية

(Dollwet & Reichard , 2013 , p.1672).

وجدت دراسة (Avolio & Luthans,2006) أن التفاؤل يرتبط بالوعي الذاتي والقيادة الفعالة ، لذلك يوفر الاسلوب التوضيحي المتفائل للموظفين الحافز والدعم لتحقيق النجاح على المدى الطويل ، لانهم يحتفظون بتوقعات ايجابية حول التفاعلات المستقبلية ، يعد التفاؤل مهماً للتفاعلات بين الثقافات لأنه يرتبط بقدرة الموظف على التعامل مع الغموض / عدم اليقين وتحمل المخاطر والتعلم من الاخطاء ، من المحتمل أن يعزو الموظفون المتفائلون التفاعلات السلبية إلى الاحداث الخارجية لذلك يبحثون عن طرائق جديدة لتحقيق النجاحات، لذلك يعد التفاؤل مورداً نفسياً للموظفين ليبقوا متحمسين أثناء التفاعلات بين الثقافات (Reichard ,et al , 2013 , p.152)

المرونة بين الثقافات Cross-Cultural Resilience

ينظر إلى المرونة على أنها القدرة على التكيف والارتداد عن الاحداث السلبية (الشدائد ، والصراع ، والفشل) والايجابية (زيادة المسؤولية) ، وفقاً لـ (Masten, 2001) المرونة هي قوة نفسية يمكن تطويرها ، وهي نتيجة للطبيعة التراكمية والتفاعلية للفرد (العلاقات ، والاستقلال ،

والمبادرة) والتكرار والتعرض لعوامل الخطر (التجارب السلبية ، والصدمات النفسية، والاجهاد) ، أذ وجد (Luthans et al. 2007b) أن الموظفين الذين يتمتعون بالمرونة يعترفون بالنكسات ويسعون جاهدين للتغلب عليها ، من شأن المرونة العالية أن تمكن الموظف من التغلب على الحدث السلبي ، لذلك يجب على الموظفين ذوي المرونة العالية إن يكونوا قادرين على الاداء الجيد عند العمل مع اشخاص من ثقافات اخرى حتى عند مواجهة الصعوبات ، فضلا عن إلى تمكين الأفراد من التعامل مع الاحداث السلبية ، ويمكن أن تعمل المرونة على زيادة الاداء لأنها تعزز التعلم الاستباقي حتى في الاوقات الصعبة (Dollwet & Reichard , 2013 , p.1673) .

ثانيا : نظرية الذكاء الثقافي Cultural Intelligence

اكتسب مفهوم الذكاء الثقافي أهمية عالمية بعد أن قدم Earley & Ang, 2003 هذا المصطلح في عام 2003 ، يشمل بناء الذكاء متعدد الأبعاد على أربعة أبعاد فرعية هي (الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي ، والذكاء الثقافي المعرفي ، والذكاء الثقافي التحفيزي ، والذكاء الثقافي السلوكي (Rana et al , 2020 , p.2).

الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي

يشير الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي بأنه سيطرة الشخص على معارفه التي تسمح بمعالجة المعلومات العميقة فيما يتعلق بالثقافة ، والتي تتضمن الاستراتيجيات المعرفية الممتدة لاكتساب وتوليد استراتيجيات المواجهة ، عادة ما يكون الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي على دراية بتفضيلات الآخرين الثقافية مسبقا وفي اثناء التفاعل معهم ، يتساءل هؤلاء الأفراد عن افتراضات ثقافية مختلفة ، مما يؤدي بهم إلى ضبط ادراكهم اثناء التفاعلات وبعدها ، فيما يتعلق بالأداء الوظيفي المتعلق بالقرار أو صنع المهام ، لذلك من المتوقع أن يؤدي الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي العالي إلى مستويات أعلى من التكيف بين الثقافات ، وقد لوحظ أن الأفراد ذوي المستويات العالية من الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي يعرفون متى وكيف يطبقون معارفهم الثقافية ولذلك لديهم فهم أفضل للإشارات الاجتماعية المتوقعة في البيئات التي يحدها التنوع الثقافي (Mokhothu & Collaghan , 2018, p.3)

الذكاء الثقافي المعرفي

يشير الذكاء الثقافي المعرفي إلى معرفة الفرد بالعادات والاعراف ضمن الثقافات المختلفة ، والتي يمكن الاستدلال عليها من التجارب الشخصية ، وقد يشمل معرفة الانظمة والقوانين الاجتماعية والاقتصادية لمختلف الثقافات ، ومعرفة الاطر الأساسية للقيم الثقافية ، يتمتع الاشخاص الذين لديهم مستويات عالية من الذكاء الثقافي المعرفي بالقدرة على الفهم والتمييز بين اوجه التشابه والاختلاف بين الثقافات المختلفة في حين أن الذكاء الثقافي ما وراء المعرفي يركز على العمليات المعرفية العليا ، وجدت دراسة (Ang et al. (2007 أن الذكاء الثقافي يحسن عملية صنع القرار عندما يشارك الأفراد في التفاعلات بين الثقافات (Mokhothu & Collaghan , 2018, p.4)

الذكاء الثقافي الدافعي

يرتبط الذكاء الثقافي التحفيزي بالدوافع ما وراء المعرفية والعمليات المعرفية، من أجل الرغبة في التكيف مع التنوع المرتبط بالبيئة الثقافية الجديدة، ووجد كل من Crowne 2013; Earley & Ang 2003; Ng & Earley 2006; Rose et al. 2010 أن هناك علاقة ايجابية بين التكيف بين الثقافات والذكاء الثقافي التحفيزي أذ وجدوا أن الأفراد ذوي المستوى العالي من الذكاء الثقافي التحفيزي قد يكونون أكثر

اهتماما بالثقافات الأخرى وبذلك قد يكون لديهم امكانية اكبر للنجاح في البيئات الثقافية المختلفة ووجد كل من DeNisi & Pritchard 2006; Eccles & Wigfield 2002; Templer, Tay & Chandrasekar 2006; Stone-Romero, Stone & Salas 2003 أن الأفراد ذوي الذكاء الثقافي العالي قد يكونون أكثر عرضة لاستثمار الطاقة والاهتمام المطلوبين في البيئات متعددة الثقافات ، وجد Deci & Ryan 1985 أن الأفراد الذين لديهم ذكاء ثقافي تحفيزي يتمتعون بالثقة بأنفسهم أثناء تطبيق الفعاليات في الثقافات المختلفة ، ووجدت دراسة Ang et al. 2004, 2007; Ward & Fischer 2008; Templer et al. 2006 أن الذكاء الثقافي التحفيزي لديه القدرة على التنبؤ بالتفاعل والعمل والتكيف ، ويرى Bandura 2002 أن الذكاء الثقافي التحفيزي يساهم في تحسين التكيف الاجتماعي والثقافي (Mokhothu & Collaghan ,2018,p.4).

الذكاء الثقافي السلوكي

يتضمن الذكاء الثقافي السلوكي القدرة على الانخراط في سلوكيات تكيفية وفقا للمعرفة والدافع بناء على القيم الثقافية للبيئة الثقافية المحددة ، يستعمل الأشخاص تقنيات ادارة الانطباع حتى ينظر اليهم الآخرون بشكل ايجابي ، ويرى كل من Ang et al. 2007; Bhaskar-Shrinivas et al. 2005 أن فاعلية الذات والقدرة على بناء العلاقات يمكن أن تتنبأ بالتكيف الاجتماعي والثقافي ، ويرى Bandura's 2002 في نظرية المعرفة الاجتماعية أن الأفراد الذين يبادرون بالجهد ويظهرون المثابرة في جهودهم يمكنهم تحسين الاداء في المهام ، وبالمثل وجد كل من Epel, Bandura and Zimbardo, 1999 أن معتقدات الكفاءة العالية يمكن أن تؤدي إلى مستويات عالية من المشاركة والاستمرارية في المواقف الصعبة ، لذلك من المتوقع أن يرتبط الذكاء الثقافي السلوكي بالأداء ، إذ يقوم الأفراد ذوي المستويات العالية من الذكاء الثقافي العالي بتعديل سلوكياتهم اللفظية وغير اللفظية لتناسب توقعات الآخرين (Mokhothu & Collaghan ,2018,p.4).

الفصل الثالث / إجراءات البحث

أولا : منهج البحث

المنهج المتبع لهذه الدراسة هو الدراسة الوصفية ، والذي يُعنى بدراسة الظواهر بطريقة كمية ، ويصف الظاهرة كما هي. وبالتحديد تم اتباع الدراسة الارتباطية ، (محمد، 2012، ص90-91). الارتباط Correlation هو التغير الاقتراني ، او بمعنى اخر هو النزعة الى اقتران التغير في الظاهرة بالتغير في ظاهرة اخرى (حسن ، وشلال ، 2014 ، ص19)

ثانيا : مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من موظفي الدولة¹ المستمرين بالخدمة ومن كلا الجنسين ذكور – اناث ، لسنة 2023 وممن لديهم ايفاد خارج القطر .

ثالثا : عينة البحث

من اجل أن تكون عينة البحث ممثلة لمجتمع البحث اعتمد الباحث الطريقة الطبقيّة العشوائية Stratified Random Sample في اختيار عينة بحثة (هذه الطريقة تستعمل عادة عندما تأخذ المتغيرات المدروسة اشكالا مختلفة في الطبقات المختلفة بهدف عدم اهمال اي طبقة او اعطائها اكثر

¹لم يستطيع الباحث الحصول على الاحصائيات المتعلقة بالعدد الاجمالي لموظفي الدولة وذلك لحساسية الامر في الظروف الراهنة .

مما ينبغي ، إذ يقسم المجتمع الى طبقات او ميادين ثم تختار العينة من كل طبقة وبشكل عشوائي (الكبيسي ، والجنابي ، 1987 ، ص 101) وقد شملت العينة :
تكونت عينة البحث من (232) موظف وموظفة من خمس وزارات اختيرت عشوائيا وهي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، الخارجية ، والنفط ، الثقافة ، الصناعة) ، بواقع (143) من الذكور و (89) من الاناث ، وحسب ما مبين بالجدول (1) .

جدول (1)

عينة الدراسة حسب النوع

المجموع	الجنس		الوزارة	ت
	أناث	ذكور		
38	9	29	وزارة الزراعة	1
50	22	28	وزارة الخارجية	2
45	17	28	وزارة النفط	3
41	11	30	وزارة الثقافة	4
85	30	28	وزارة الصناعة	5
232	89	143	المجموع	

رابعا : اداتا البحث

الاداة الاولى : (رأس المال النفسي الايجابي) (Positive Psychological Capital)

قام الباحث ببناء مقياس (رأس المال النفسي الايجابي) على وفق التعريف النظري ونظرية Dollwet & Reichard , 2013 ، وتم بناء بالاعتماد على :

- 1- الاطار النظري ، والدراسات السابقة .
- 2- عدم وجود اداة لقياس رأس المال النفسي الايجابي عبر الثقافات في البيئة العراقية .
- 3- تتوافر في المقياس الخصائص السايكومترية من الصدق والثبات .
- 4- السؤال الاستطلاعي .

أ - صلاحية الفقرات

بعد الانتهاء من بناء المقياس والذي يحتوي على (16) فقره قام الباحث بعرض المقياس بصورته الاولى لمجموعة من المحكمين في مجال علم النفس ، لبيان ملاحظاتهم وآرائهم وملاءمتها للبيئة العراقية ، ومدى صلاحية الفقرات وملاءمة البدائل ، وقد اقرت جميع فقرات المقياس من المحكمين ، وعدلت بعض الفقرات ، وقد اخذ الباحث بالتصويبات وبذلك بقي المقياس بعدد فقراته (16) .

ب- تصحيح المقياس

تكون مقياس رأس المال النفسي الايجابي من (16) فقرة ، وجميع فقرات المقياس ايجابية ، وقد حددت بدائل الاجابة المدرج الخماسي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدأً) وتعطى الدرجة (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) .

د- عينة وضوح فقرات المقياس

طبق المقياس على عينه مكونه من (23) موظفا وموظفة (من موظفين وزارة التعليم العالي) ، تم اختيارهم بصورة قصدية وذلك من اجل التعرف على وضوح فقرات المقياس وتعليماته ، وأن معدل الوقت المستغرق للإجابة (8-11) دقيقة .

تحليل الفقرات

تم تحليل الفقرات بطريقتين :-

أولاً : حساب القوة التمييزية لكل فقرة

يعد استعمال المجموعات المتطرفة Use of Extreme إحدى الممارسات الشائعة في تحليل الفقرات ، هي مقارنة النسبة المئوية من الحالات التي تجيب على فقرة معينة اجابة صحيحة في مجموعتين محكيتين متناقضتين ، وعندما يتم قياس المحك على طول ميزان متصل تنتقي المجموعة المحكة العليا والمجموعة المحكة الدنيا من طرفي التوزيع ، والنقطة المثلى في التوزيع الاعتدالي تتوازن عند هاتين الحالتين نصل إليها عندما تكون نسبة الحالات العليا والدنيا 27% من حجم العينة (انستازي و اوربينا ، 2015 ، ص 233) .

وبذلك بلغ عدد الأفراد لكل مجموعة من المجاميع المتطرفة (62) فرداً ، أي أن الاستثمارات التي قد خضعت للتحليل بلغ عددها (124) أستمارة ؛ وبعد ذلك خضعت الاجابات للمجموعتين (العليا والدنيا) للأختبار التائي لعينتين مستقلتين (t-Test) لأختبار دلالة الفرق بين كلتا المجموعتين لكل فقرة من فقرات المقياس ، واتضح أن كل الفقرات ذات دلالة عند مستوى (0.05) ، اذ بلغت القيمة التائية الجدولية (1.96) ودرجة حرية (122) والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس رأس المال النفسي الايجابي

القيمة التائية المستخرجة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
20.63	0.85	2.45	0.64	4.51	1
25.98	0.56	1.41	0.91	4.02	2
21.55	0.82	2.47	0.60	4.53	3
29.92	0.71	1.84	0.66	4.57	4
24.59	1.10	2.21	0.37	4.89	5
26.98	0.24	1.06	1.04	3.76	6
22.35	0.72	1.54	0.90	3.94	7
20.53	0.66	1.50	1.03	3.84	8
21.47	1.03	2.14	0.62	4.56	9
17.64	0.98	2.43	0.77	4.48	10
19.35	1.05	2.18	0.64	4.41	11
18.55	1.18	2.44	0.54	4.68	12
19.14	0.85	2.04	0.69	4.00	13
20.96	0.92	1.63	0.82	4.06	14
19.51	0.52	1.28	1.14	3.58	15
25.17	0.52	1.32	0.90	3.77	16

ثانياً: أسلوب حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس

"يشير أسلوب (الاتساق الداخلي) الى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة السلوكية لان كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل ، فضلاً أن طريقة الاتساق الداخلي تعد من ادق الوسائل المستخدمة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس ، وبذلك ينبغي الاستبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس عالية ، وحذف الفقرة عندما يكون معامل ارتباط فقراتها مع الدرجة الكلية واطئة" (الكبيسي ، 2010 ، 46-47) .

وقد استعان الباحث بمعامل ارتباط بيرسون في ايجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، وذلك من خلال استعمال عينة التحليل في حساب القوة التمييزية للفقرات ، فتبين أن جميع الفقرات مميزة من خلال ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.05) ، وهذا يشير الى تجانس الفقرات في قياس المفهوم الذي وضعت من اجله ، والقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون عند درجة حرية (230) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.11) والجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي الايجابي

ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي
1	0.39	9	0.65
2	0.41	10	0.46
3	0.53	11	0.41
4	0.44	12	0.33
5	0.38	13	0.48
6	0.52	14	0.38
7	0.64	15	0.65
8	0.34	16	0.42

الصدق Validity

يعد الصدق كما اشار (Ebel) من الخصائص الاساسية للمقاييس النفسية أذ يشير الى قدرة المقياس لقياس ما وصف من اجل قياسه (الكبيسي ، 2010 ، ص 33) ، وقد جرى التحقق من مؤشرات صدق المقياس بأسلوبين :

الصدق الظاهري Face Validity

"تحقق هذا النوع من الصدق على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقيسه ، من خلال ما يقرره مجموعة من المختصين في المجال الذي يفترض أن ينتمي اليه هذا الاختبار او ذاك ، أذ يؤخذ في الاعتبار التعليمات والزمن المحدد ، ومدى اتفاقه مع اطار مجتمع الافراد الذي صمم من اجله ، والامكانات المفروض توافرها من اجل التطبيق والتصحيح" (عبد الرحمن ، 2008 ، ص 199) . وقد تحقق هذا النوع من الصدق الظاهري لمقياس رأس المال النفسي الايجابي من خلال عرض فقراته وبدائله لمجموعة من الخبراء في مجال علم النفس .

صدق البناء Construct Validity

"أن صدق البناء يشير الى مدى قياس المقياس الى تكوين فرضي او مفهوم نفسي من خلال التحقق من مدى تطابق درجاته مع المفهوم او الافتراض الذي اعتمد عليه الباحث في بناء المقياس" (الكبيسي ، 2010 ، ص 36) . وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال :

1- القوة التمييزية للفقرات (المجموعتين العليا والدنيا)

2- علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس

الثبات Reliability

يشير الثبات الى دقة الاختبار وعدم تناقضه مع نفسه (الجبالي ، 1997 ، ص 121). ويشير Guilford , 1954 أن مفهوم الثبات هو النسبة للتباين في الدرجة المستخلصة من اختبار معين الى التباين الكلي للدرجة على الاختبار (فرج ، 2007 ، ص 296). وترى انستازي و أروينا ، 2015 أن الثبات استعمل ليشمل المظاهر المتعددة لاتساق الدرجة (انستازي و أروينا ، 2015 ، ص 113). وقد استعمل الباحث (معامل الفا كرونباخ) لأنه يعد المعادلة الرئيسة لاستخراج ثبات المقياس القائم على الاتساق الداخلي .

وبعد استعمال معامل الفا كرونباخ في التعرف على الثبات لمقياس رأس المال النفسي الايجابي ، وبعد تطبيق المقياس على عينة البحث (عينة التحليل) ظهر أن معامل الفا كرونباخ قد بلغ (0.76) .

الاداة الثانية : (مقياس الذكاء الثقافي) (Cultural intelligence)

أ- بناء المقياس

قام الباحث ببناء مقياس (الذكاء الثقافي) على وفق التعريف النظري ونظرية (Ang , et al , 2008) ، والدراسات السابقة ، وتكون المقياس من 18 فقرة .

ب - صلاحية الفقرات وبدائل الاستجابة

قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس والمتكون من (18) فقرة على المحكمين ، وقد اقرروا بجميع فقرات المقياس ، مع اجراء بعض التعديلات ومنها التعديلات اللغوية ، وقد اخذ الباحث بجميع التعديلات المقدمة من المحكمين ، وبقي المقياس بجميع فقراته .

أما بدائل المقياس فقد كانت خماسية حسب توجهات المنظر وهي (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) وبغلت اوزان البدائل للفقرات (أوافق بشدة خمسة درجات) ، (أوافق أربعة درجات) ، (محايد ثلاثة درجات) ، (لا أوافق درجتين) ، (لا أوافق بشدة درجة) .

ج- عينة وضوح التعليمات

قام الباحث للتأكد من وضوح الفقرات مقياس الذكاء الثقافي ، بتطبيق المقياس على عينة ذاتها المستعملة في مقياس رأس المال النفسي الايجابي ، فقد تبين أن التعليمات والفقرات كانت مفهومة وواضحة لدى العينة ، وأن الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس كان بمدى (8-10) دقيقة .

د- تحليل الفقرات

حساب القوة التمييزية لكل فقرة (المجموعتين المتطرفتين)

تم تطبيق المقياس للذكاء الثقافي على عينة التحليل ذاتها التي استعملت في المقياس السابق في البحث الحالي والبالغة (232) " بعد أن استخرجت نسبة الـ (27%) من الاستثمارات الحاصلة على اعلى الدرجات (المجموعة العليا) والـ (27%) من الاستثمارات الحاصلة على اوطئ الدرجات (المجموعة الدنيا)" اذ بلغ عدد افراد كلتا المجموعتين (124) ، بواقع (62) فردا للمجموعة العليا والدنيا ، وتم استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس ، بأستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين الاوساط الحسابية للمجموعتين المتطرفتين ، فوجد أن كل فقرات المقاييس ذات قوة تمييزية عالية عند مستوى دلالة احصائية (0.05) والجدل (4) يوضح ذلك .

جدول (4)
القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الثقافي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
16.81	0.62	1.42	1.13	3.20	1
15.14	0.68	1.42	0.96	3.21	2
20.33	0.42	1.19	0.78	3.11	3
18.67	0.54	1.43	0.98	3.34	4
8.45	1.11	2.49	1.15	3.53	5
12.27	0.72	1.43	1.29	3.35	6
17.43	0.79	1.71	0.96	3.59	7
17.96	0.59	1.36	1.21	3.64	8
14.74	0.47	1.23	1.27	3.12	9
18.41	0.67	1.42	1.07	3.57	10
21.17	0.52	1.38	0.87	3.44	11
10.26	1.03	2.08	1.13	3.57	12
15.25	0.75	2.03	1.13	3.86	13
17.16	1.05	2.44	0.63	4.43	14
16.82	1.08	2.24	0.85	4.42	15
15.74	0.86	1.98	0.95	3.87	16
10.45	0.73	1.67	0.92	2.86	17
10.00	0.58	1.36	0.96	2.44	18

اسلوب حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس
استعمل معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وباستعمال عينة التحليل ذاتها المستعملة لحساب القوة التمييزية للفقرات (المجموعتين العليا والدنيا) والبالغة (232) فتيين أن جميع الفقرات ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطا دالا احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ، مما يشير الى تجانس فقرات المقياس الذي وضعت من اجله ، وقد بلغت القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون عند درجة الحرية (230) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.11) والجدول (5) يبين معاملات الارتباط لمقاييس الذكاء الثقافي .

جدول (5)

معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذكاء الثقافي

ت الفقرة	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي	ت الفقرة	علاقة الفقرة بالمجموع الكلي
1	0.65	10	0.34
2	0.61	11	0.56
3	0.67	12	0.43
4	0.56	13	0.62
5	0.52	14	0.43
6	0.51	15	0.59
7	0.66	16	0.58
8	0.64	17	0.44
9	0.39	18	0.41

الصدق

تم التحقق من مؤشرات صدق مقياس الذكاء الثقافي بأسلوبين هما :

صدق الظاهري

تحقق الصدق لمقياس الذكاء الثقافي من خلال عرض فقرات المقاييس والبدائل لمجموعة من الخبراء في اختصاص علم النفس ، وقد أبدى المحكمون موافقتهم على جميع الفقرات مع بعض التعديلات على صياغة بعض الفقرات وقد اخذ الباحث بهذه التعديلات .

صدق البناء

تم التأكد من صدق البناء لمقياس الذكاء الثقافي بأسلوبين :

1- تمييز الفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

2- علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس

الثبات

قام الباحث بتطبيق مقياس الذكاء الثقافي على عينة التحليل ذاتها المستعملة سابقا ، أذ ظهر معامل الفا كرونباخ لمقياس الذكاء الثقافي (0.76) .

الوسائل الإحصائية المستعملة في الدراسة الحالية:

- معامل ارتباط بيرسون (تحليل الفقرات علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس).
- الاختبار التائي لعينة واحدة (لقياس رأس المال النفسي والذكاء الثقافي الهدف الأول والثالث) .
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (لايجاد الفروق حسب متغيري النوع والتخصص).
- الاختبار التائي لمعرفة دلالة معامل الارتباط .
- معامل الفا كرونباخ (لاستخراج الثبات).

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على طبيعة رأس المال النفسي الايجابي لدى افراد عينة البحث :
للتحقق من هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة ، لإيجاد دلالة الفروق بين الوسط الحسابي لأفراد عينة البحث اذ بلغ (52.26) وبانحراف معياري قدره (5.17) والوسط الفرضي قد بلغ (48) لمقياس رأس المال النفسي الايجابي ، وكانت القيمة التائية المحسوبة (12.53) والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6)

الاختبار التائي لمقاييس رأس المال النفسي الايجابي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المستخرجة	النتيجة
232	52.26	5.17	48	12.53	دالة

القيمة التائية الجدولية ، ودرجة حرية (231) ، عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

يتبين من الجدول اعلاه أن الوسط الحسابي لدى افراد عينة البحث اكبر من الوسط الفرضي ، وأن القيمة التائية اكبر من الجدولية وهذا يعني أن نتيجة الهدف الاول دالة ، مما يعني أن افراد عينة البحث من الموظفين يتمتعون بمستوى عالي من رأس المال النفسي الايجابي ، ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقا لنظرية 2013 , Dollwet & Reichard ، بان الافراد يتمتعون بمستوى عال من رأس المال النفسي الايجابي من المرجح أن يظهروا سلوكيات مبتكرة في مكان العمل مقارنة بنظرائهم الذين يتمتعون بمستوى اقل من رأس المال النفسي ، وذلك لانهم يتخذون مبادرات في توليد افكار جديدة والترويج لها وتحقيقها في عملهم ، وأن الافراد الذين يتمتعون بمستوى عال من رأس المال النفسي لديهم ضغوط مهنية اقل من الافراد الذين يعانون من انخفاض مستوى رأس المال النفسي وذلك بسبب توجههم الايجابي ونهجهم المرن اتجاه البيئة الخارجية وهم اكثر قدرة على التفاعل مع التوتر ، ومن الممكن أن التوقع الايجابي للأفراد نحو النجاح بسبب ايمان الفرد بقدراته سيضع الموظفون اهداف صعبة لأنفسهم واختيارهم المهمات الاصب مع بذل الجهد لتحقيق النجاح .

الهدف الثاني : التعرف الى دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث) لرأس المال النفسي الايجابي لدى افراد عينة البحث :

لتحقيق هذا الهدف فقد تم تطبيق مقياس رأس المال النفسي الايجابي على عينة البحث الحالي وهم الموظفون ، وقد بلغت (232) موظف وموظفة ، بواقع (143) ذكر و(89) أنثى. واستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متجانستين، وبلغ الوسط الحسابي للذكور (49.81) درجة وبانحراف معياري (3.43) ، أما الإناث فقد بلغ الوسط الحسابي (56.20) درجة وبانحراف معياري (3.19) ، وكانت القيمة التائية المحسوبة (14.52) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (230) وهذا يعني توجد فروق بين الذكور والإناث ولصالح الإناث ، والجدول (7) يوضح ذلك

جدول (7)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين (الذكور- الإناث) لمقياس رأس المال النفسي الايجابي

مستوى الدلالة	القيمة التائية*		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.96	14.52	3.43	49.81	143	ذكور
			3.19	56.20	89	اناث

القيمة التائية الجدولية ، ودرجة حرية (230) ، عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96 ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقا للاطار النظري أن الاناث واثقات من انفسهن ومتفائلات ولديهن مسؤولية شخصية بإنجاز مهمة معينة ولديهن القدرة على التعامل مع الضغوط ، فالاناث لديهن مستوى عال من رأس المال النفسي الايجابي لأنهن أكثر قدرة على اختيار وتعديل وتنفيذ مواردهن الاخرى لتلبية المتطلبات المجهد ، ولديهن ثقة في متابعة المهام الصعبة الموكلة اليهن ، وقد تتضمن استخلاص مسارات متعددة لتحقيق النجاح .

الهدف الثالث : التعرف الى طبيعة الذكاء الثقافي لدى افراد عينة البحث :

لتحقيق هذا الهدف استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة ، لإيجاد دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لأفراد عينة البحث إذ بلغ (61.82) وبانحراف معياري قدره (6.98) والوسط الفرضي قد بلغ (54) لمقياس الذكاء الثقافي ، وكانت القيمة التائية المحسوبة (15.64) والجدول (8) يوضح ذلك

جدول (8)

الاختبار التائي لمقاييس الذكاء الثقافي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	النتيجة
232	61.82	6.98	54	15.64	دالة

القيمة التائية الجدولية ، ودرجة حرية (231) ، عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

ويمكن تفسير بحسب وجهة نظر Earley & Ang, 2003 هذه النتيجة أن الذكاء الثقافي العال يحدث مهارة لدى الفرد من خلال اقامة علاقات مع ثقافات اخرى ، والقدرة على فهم الرموز اللفظية في ثقافات اخرى ، والافراد الذين لديهم ذكاء ثقافي عالي هم أكثر فاعلية باتخاذ القرار عند تفاعلهم مع افراد من ثقافات اخرى . أن الذكاء الثقافي لدى الموظفين كان بمستوى عال مما يدل أن الموظفين لديهم ميزة لتطوير التفكير والتفاعل مع الاخرين خاصة بعد الانفتاح على الثقافات الأخرى وانتشار مواقع التواصل الاجتماعي بين مختلف الثقافات .

الهدف الرابع : التعرف الى دلالة الفروق تبعا لمتغير الجنس (ذكور – اناث) للذكاء الثقافي لدى افراد عينة البحث :

لتحقيق هذا الهدف فقد تم تطبيق مقياس الذكاء الثقافي على عينة البحث الحالي وهم الموظفون ، وقد بلغت (232) موظف وموظفة ، بواقع (143) ذكر و(89) أنثى. واستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متجانستين، وكان الوسط الحسابي للذكور (64.46) درجة وبانحراف معياري (4.19) ، أما الإناث فقد كان الوسط الحسابي (57.58) درجة وبانحراف معياري (3.88) ، وكانت القيمة التائية المحسوبة (12.74) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة

(0.05) وبدرجة حرية (230) وهذا يعني وجود فروق بين الذكور والإناث ولصالح الذكور ،
والجدول (9) يوضح ذلك

جدول (9)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين (الذكور- الإناث) في الذكاء الثقافي

مستوى الدلالة	القيمة التائية*		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1.96	12.74	4.19	64.46	143	ذكور
			3.88	57.58	89	إناث

القيمة التائية الجدولية ، ودرجة حرية (230) ، عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان النجاح في الحياة يرتبط بمستوى الدافعية والمعرفة والسلوك ،
ومع تطور عملهم يصبح أكثر وعياً برغباتهن وطموحاتهن الثقافية ، وتتولد لديهن دافعية أكبر
للعمل . ونتيجة هذه الدراسة تختلف مع دراسة Khodadady and Ghahayi , 2011
الهدف الخامس : التعرف الى طبيعة العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي الايجابي
والذكاء الثقافي لدى افراد عينة البحث :

ظهر أن قيمة معامل الارتباط للمتغيرين (0.22). وبعد اختبار دلالة معامل الارتباط ، تبين أن
القيمة التائية المحسوبة (4.47). وعند مقارنتها مع القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى
دلالة (0.05) ودرجة حرية (230) تبين أن العلاقة دالة لأن القيمة التائية المستخرجة أكبر من القيمة
الجدولية. وجدول (10) يبين ذلك.

جدول (10)

القيم الإحصائية للعلاقة بين رأس المال النفسي والذكاء الثقافي

النتيجة	القيمة التائية		معامل الارتباط
	الجدولية	المحسوبة	
دالة	1.96	4.47	0.22

يتبين من الجدول أعلاه أن العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والذكاء الثقافي دالة
وطردية . ، بمعنى كلما زاد رأس المال النفسي زاد الذكاء الثقافي ، وتُفسر هذه النتيجة في ضوء
طروحات كلا المتغيرين. إذ يشير إن الموظفين الذين يتمتعون بقدر عالٍ من رأس المال النفسي
الاجباري أن يتغلبوا على أي صعوبات تتعلق بالتفاعل بين الثقافات ويتعلمون من أخطائهم وبذلك يزيد
من الذكاء الثقافي من خلال اكتساب رؤية عن الثقافات المختلفة ، وهم أكثر انفتاحاً على التعرف على
ثقافات أخرى مختلفة وبذلك تطور الذكاء الثقافي لديهم ، وأن رأس المال النفسي الايجابي مرتبط
بشكل ايجابي بالذكاء الثقافي لأنه يحدد الاطر المعرفية في كيفية التصرف في الثقافات المختلفة ،
لذلك توجد علاقة ايجابية بين رأس المال النفسي والذكاء الثقافي عبر الثقافات .

التوصيات:

- 1- تشجيع الموظفين على ضرورة الاستمرار بالنظرة الايجابية في العمل لأنها تساهم بسرعة التغيير والتوافق مع الثقافات الأخرى .
- 2- إتاحة فرص العمل (مع ثقافات أخرى) لجميع الموظفين وفق مبدأ الكفاية والتخصص ، دون مراعات الجوانب الشخصية والفئوية .
- 3- تشجيع الأفراد على توقع النتائج الايجابية في ميدان العمل .

المقترحات

- 1- اجراء دراسة لرأس المال النفسي وعلاقته بالتعلم الاستباقي .
- 2- اجراء دراسة الذكاء الثقافي وعلاقته بالمرونة الشخصية

المصادر

أولاً : المصادر العربية

- أنستازي، إن. و أوربين، سوزان (2015). القياس النفسي. ترجمة صلاح الدين محمود علام. عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الجبالي ، حسني (1997). الفروق الفردية في القدرات العقلية ، الناشر مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- حسن ، هناء رجب ، وشلال ، عباس علي (2014). تدريبات في الاحصاء التربوي والنفسي على برنامج Spss ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية .
- الربيعي ، سهيلة عبد الرضا عسكر (2006) . حرية الاختيار وعلاقتها بالفردية والجوهر والمظهر ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية الآداب .
- عبد الرحمن ، سعد (2008) . القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط5 ، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع .
- فرج ، صفوت (2007). القياس النفسي ، ط6 ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- الكبيسي ، وهيب مجيد ، والجنابي ، يونس صالح (1987). طرائق البحث في العلوم السلوكية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة بغداد ، مطبعة التعليم العالي ، الجزء الاول .
- الكبيسي، وهيب مجيد (2010). القياس النفسي بين التنظير والتطبيق. مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي. العالمية المتحدة، بيروت، لبنان.
- محمد، علي عودة (2012). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار افكار للدراسات والنشر.

ثانياً : المصادر الاجنبية

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration, 32(2), 128–138. doi:10.1002/cjas.1314.
- Alef .S & Kara . M (2021). *The Relationship between Cultural Intelligence and the Attitudes towards Refugee Students: A Study on*

Primary School Teachers , Participatory Educational Research , Vol. 8(1), pp. 109-122 , <http://dx.doi.org/10.17275/per.21.6.8.1>.

• Ali, Nazim; Ali, Arshad (2014) : **The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses**, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 8, Iss. 2, pp. 399-412.

and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

• Atan ,Didem (2020). **Cultural Intelligence Levels of Pre-Service Teachers** , Journal of Education and New Approaches, 3(1), 50-65

• Dollwet, M., & Reichard, R. (2014). **Assessing cross-cultural skills: validation of a new measure of cross-cultural psychological capital**. *The International Journal of Human*

Resource, Management, 25(12), 1669-1696. doi:10.1080/09585192.2013.845239.

• Dudasova L, Prochazka J, Vaculik M, Lorenz T.(2021) Measuring psychological capital: Revision of the Compound Psychological Capital Scale (CPC-. doi: 10.1371/journal.pone.0247114.

• Karatas .K & Han . B (2022). **Role of Social Justice in the Relationship Between Cultural Intelligence and Attitude Toward Teaching Profession**, Journal of Teacher Education for Sustainability, vol. 24, no. 1, pp. 87-104.

• Luthans, F. (2002). **Positive organizational behavior: Developing**

• Mokhothu, T.M. & Callaghan, C.W., (2018) **The management of the international student experience in the South African context: The role of sociocultural adaptation and cultural intelligence**, *Acta Commercii* 18(1), a499. P.p.1-11 <https://doi.org/10.4102/ac.v18i1.499>

• Platania, S., & Paolillo, A. (2022). **Validation and measurement invariance of the Compound PsyCap Scale (CPC-12): a short universal measure of psychological capital una medida universal corta de capital psicológico**. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(1), 63–75. <https://doi.org/10.6018/analesps.449651>

• Rana, M., Bhasin, J., & Mushtaq, S. (2020). **Measurement of Cultural Intelligence and Its Impact on Psychological Adaptation of International Students in India**. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 24(4), 452–459. doi:10.1177/0972262920939789

- Reichard, R. J., Dollwet, M., & Louw-Potgieter, J. (2013). *Development of Cross-Cultural Psychological Capital and Its Relationship With Cultural Intelligence and Ethnocentrism*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 150–164. doi:10.1177/1548051813515517.
- Zhang, X., Li, Y.-L., Ma, S., Hu, J., & Jiang, L. (2014). *A Structured Reading Materials-Based Intervention Program to Develop the Psychological Capital of Chinese Employees*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 503–515. doi:10.2224/sbp.2014.42.3.503.

الملاحق / مقياس رأس المال النفسي عبر الثقافات بصيغته النهائية

ت	الفقرة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	اسعى بقوة لتحقيق اهدافي المتعلقة بالعمل مع افراد من ثقافات اخرى					
2	لدي القدرة للتغلب عل المشكلات التي أوجهها عند التعامل مع افراد من ثقافات مختلفة					
3	استطيع التفكير في طرائق مختلفة لتحقيق اهدافي عند التفاعل مع افراد من ثقافات اخرى					
4	احقق اهدافي التي حددتها لنفسى عند التفاعل مع افراد من ثقافات مختلفة					
5	اشعر بالثقة لفهم كيف اتصرف عند تحليل ثقافة غير مألوفة					
6	اشعر بالثقة عند التعامل مع افراد من ثقافات اخرى					
7	اعتقد انني قادر على تحقيق النجاح عند التعامل مع افراد من ثقافات مختلفة					
8	لدي الثقة من انني استطيع العمل بفاعلية مع افراد من ثقافات مختلفة					
9	اتوقع الافضل ، عندما اواجه صعوبات عند التفاعل بين الثقافات					
10	اتعامل مع افراد من ثقافات مختلفة بدون إي خوف أو تردد					
11	انا متفائل بشأن تفاعلاتي المستقبلية بين الثقافات					
12	انظر دائما إلى الجانب المشرق للأمور المتعلقة بالتفاعلات بين الثقافات					
13	اعمل جيدا مع افراد من ثقافات اخرى ، حتى عندما تكون الامور صعبة					
14	عندما اتفاعل مع افراد من ثقافة مختلفة ، اكون قادر على التغلب على التحديات					
15	عندما تكون الامور سيئة ، استطيع التفاعل بشكل جيد مع اشخاص من ثقافات اخرى					
16	عادة أجد طرائق للتعامل مع الصعوبات عند العمل مع اشخاص من ثقافات اخرى					

مقياس الذكاء الثقافي بصيغة النهائية

1	ادرك استخدام المعرفة الثقافية لبيئة ما حينما تتفاعل مع اشخاص يختلفون ثقافيا عن ثقافتك	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	لا اوافق بشدة
2	اتوافق مع افراد من ثقافات مختلفة				
3	اطبق المعرفة الثقافية في ثقافات تختلف عن ثقافتك				
4	امارس الدقة لصحة معلوماتي حول الثقافات الأخرى التي تتعامل معها				
5	لدي العلم بقوانين الثقافات الأخرى				
6	لدي بعض المفردات اللغوية للمجتمع الذي أتواجد فيه				
7	أنا على علم بالقيم الثقافية والمعتقدات الدينية للثقافات الأخرى				
8	لدي اطلاع على بعض المهن الخاصة بالثقافات الأخرى				
9	استمتع بالتفاعل مع اشخاص من ثقافات أخرى				
10	أشعر برغبة في تكوين علاقات مع افراد من ثقافات أخرى				
11	لدي القدرة على التوافق اجتماعيا مع افراد من ثقافات مختلفة				
12	أنا قادر على تجاوز المشكلات التي تعيق توافقي مع الثقافات الأخرى				
13	أشعر بالسعادة عندما أعيش في مجتمعات تختلف عن ثقافتك				
14	أحاول التغيير من سلوكياتي عندما أكون في مجتمع يختلف ثقافيا عن مجتمعي				
15	أنوع من مستوى حديثي عندما أتفاعل مع اشخاص من ثقافات أخرى				
16	أحاول من تغيير سلوكي اللفظي إنشاء تفاعلي مع اشخاص من ثقافات أخرى				
17	أغير من تعبيرات وجهي إنشاء التفاعل مع اشخاص من ثقافات مختلفة				
18	أتعامل مع الآخرين بأساليب مختلفة بحسب ثقافتهم المختلفة				

Abstract:

"Positive psychological capital is one of the basic concepts of positive organizational behavior and consists of four components: (self-efficacy, hope, optimism, and resilience). Self-efficacy can be interpreted as the belief in an individual's ability to mobilize motivations, cognitive resources, and courses of action to carry out a specific task in a given context. Hope is the possession of willpower and perseverance towards achieving one's goals, while optimism refers to the interpretive style in which an individual attributes positive events to permanent internal causes, and attributes negative events to temporary external

causes. Resilience is either recovering from adversity or failure to achieve success".

Cultural difference depends on the diversity of cultural elements, and refers to the differences that appear between individuals depending on race, social and political level, gender, disability, language, religion and geographical area, since each society has a culture, cultural communities within a single society develop different cultures according to their common past, the region in which they live, the language they speak and their social and economic status, so cultural intelligence can be described as a field of intelligence that explains the differences between people in their ability to interact with other societies and different cultures within society, as individuals live with different societies and thus with different cultures together for certain reasons such as education, increasing living standards, trade, shopping and politics, so cultural intelligence has gained great importance. Note that the current research aims to identify:

- 1-Positive psychological capital among employees
- 2-Significance of differences in positive psychological capital according to gender variables (males - females) among employees
- 3-Cultural intelligence among employees
- 4- The significance of the differences in cultural intelligence among employees according to the variables of gender (males – females)
- 5-The correlation between positive psychological capital and cultural intelligence

To achieve the research objectives, the researcher built a positive psychological capital scale according to the theory of Dollwet & Reichard, 2013, with its final form of (16) paragraphs. The researcher also built a cultural intelligence scale according to the theory of Earley & Ang, 2003, with its final form of (18) paragraphs. After confirming the psychometric properties, they were applied to a sample of employees consisting of (232) male and female employees. The results showed the following:

- 1- The individuals of the research sample are characterized by a high level of positive psychological capital
- 2-There is a statistically significant difference between males and females in positive psychological capital, in favor of females
- 3- The individuals of the research sample are characterized by a high level of cultural intelligence
- 4- There is a statistically significant difference between males and females in cultural intelligence, in favor of males
- 5-There is a direct relationship between positive psychological capital and cultural intelligence.

In light of the results achieved in the current research, the researcher came up with some recommendations and suggestions.