



مجلة كلية التربية. جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) (يناير) ٢٠٢٤م



رأس المال النفسي وعلاقته بالسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي
لدى عينة من طلاب الجامعة

اعداد

د/ أميرة ربيع محمد أبو أحمد
مدرس بقسم علم النفس كلية
الدراسات الانسانية جامعة الازهر

د/ شيماء محمود زيدان عبد الحي
مدرس بقسم علم النفس كلية
الدراسات الانسانية جامعة الازهر

المجلد (٩٠) يناير ٢٠٢٤م

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين درجات رأس المال النفسي وكلاً من السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة ، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات درجات العينة على مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) والاقامة (ريف / حضر) والتفاعل بينهما، أيضاً التحقق من إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيري السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى طلاب الجامعة، تكونت عينة البحث الأساسية من (٦٢٨) طالب وطالبة من طلاب الجامعة تتراوح أعمارهم (١٨ - ٢٤) عاماً بواقع (٣١٠) من الإناث و(٣١٨) من الذكور، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي المقارن لتحقيق أهداف البحث ؛ وللتحقق من ذلك تم تطبيق ثلاثة مقاييس؛ مقياس رأس المال النفسي من (اعداد الباحثتان)، مقياس السلوك الاستباقي (إعداد الباحثتان)، مقياس الاجهاد الانفعالي (اعداد(نهى عاشور وآخرون، ٢٠٢٤).

وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وأبعاده الفرعية وبين الدرجة الكلية للسلوك الاستباقي وأبعاده الفرعية، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وأبعاده وبين الدرجة الكلية للاجهد الانفعالي، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسط درجات طلاب الجامعة على مقياس رأس المال النفسي ككل تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور، كما تبين عدم وجود فروق في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الاقامة ماعدا بعد المرونة حيث كانت الفروق لصالح الذكور المقيمين بالريف، كما توصلت النتائج إلى إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي تنبؤاً دال إحصائياً من خلال السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي - السلوك الاستباقي - الاجهاد الانفعالي



Psychological Capital and Its Relationship with Proactive Behavior and Emotional Fatigue among a Sample of University Students

Abstract:

The present study examined the correlation between psychological capital scores, proactive behavior, and emotional fatigue among a sample of university students, examining differences in scores based on gender (male/female), residence (rural/urban), and the interaction between them. It also explored the possibility of predicting psychological capital through proactive behavior and emotional fatigue variables among university students. The study involved 628 university students aged 18-24, with 310 females and 318 males, using a comparative descriptive methodology and three scales: Psychological Capital Scale, Proactive Behavior Scale (the researchers), and Emotional Fatigue Scale (Ashour et al., 2024). Results revealed a statistically significant positive correlation at the 0.01 level between psychological capital and its subdimensions, and proactive behavior and its subdimensions. A statistically significant negative correlation between psychological capital and its dimensions emotional fatigue. Moreover, the study found significant gender differences in university students' psychological capital scores, with males scoring higher. No differences were found by residence, except for rural males' flexibility. The results also indicated that psychological capital could be statistically significantly predicted through proactive behavior and emotional fatigue among the sample participants.

Keywords: *Psychological Capital, Proactive Behavior, Emotional Fatigue*

المقدمة :

في ظل الاقتصاد العالمي المتغير، يواجه معظم طلاب الجامعات تحديات كعولمة الأسواق، والتكنولوجيا المتغيرة باستمرار، وللتصدي لهذه التحديات، علينا تحفيز طلاب الجامعات على السعي لتحقيق التميز في الأداء الأكاديمي ومواجهة الاجهاد الانفعالي، وتنمية القدرات التنافسية الإيجابية (Lyu et al, 2021))، وتلعب الجامعات دوراً مهماً في تطوير الطلاب لتحقيق النجاح والتفوق الأكاديمي وتقديم خريجين أكفاء ومتقنين، وفي الوقت نفسه، تعمل الجامعات كمنصة مهمة لإعداد وتطوير القادة الشباب وتشكيل الشخصية الإيجابية لدى الطلاب (Hu et al, 2018) ، ويمكن أن يكون رأس المال النفسي (PsyCap) والسلوك الاستباقي بمثابة محددات رئيسية للأداء الأكاديمي بما يتماشى مع تطور السلوك التنظيمي الإيجابي (Ng et al, 2019) ((POB)).

و في الآونة الأخيرة بدأ التأكيد على بناء الإنسان من خلال التركيز على نقاط القوة بدلاً من مجرد معالجة نقاط الضعف لتحسين الأداء، ولذا تم تسليط الضوء على رأس المال النفسي باعتباره المورد النفسي الذي يحفز النمو الشخصي والايجابي للفرد ويعمل على تحسين الأداء (Luthans, 2002) وعلى هذا النحو، فإن رأس المال النفسي لا يعد أمراً بالغ الأهمية في تحسين أداء الموظفين فحسب، ولكنه ضروري بنفس القدر للطلاب الذين يواجهون مختلف التحديات الأكاديمية.

وعلاوة على ذلك توصل (Luthans & Youssef, 2017) إلى أن الموارد الإيجابية في الشخصية والمكونة لرأس المال النفسي تعتبر الموارد الحاسمة في حل العقبات التي تحول دون النجاح الأكاديمي، من ناحية أخرى يظهر الأفراد ذوي السلوك الاستباقي قدراً أكبر من الكفاءة الذاتية، والأكاديمية والنجاح لأنهم يميلون إلى " البحث بنشاط " للإجابة على الشكوك التي تنشأ أثناء دراستهم، ويعتبر البحث بنشاط سمة التصرف المستقرة نسبياً بالنسبة لشخصيتهم الاستباقية (Grant and Ashford, 2008)

ونظراً لهذه البيئة المتغيرة وغير المستقرة، فلا يكفي أن نعتمد فقط على الامتثال للقواعد واللوائح واتباع التعليمات بدلاً من ذلك، نحتاج إلى الانخراط في سلوكيات استباقية لتحسين الكفاءة والتغلب على الملل والاجهاد بشكل مستمر (Virgă et al, 2022) وقد

ثبت من خلال نتائج الدراسات أن السلوك الاستباقي يدعم النتائج الإيجابية لكل من الأفراد والمؤسسات ((Bindl&Parker, 2010)، وتحسين أداء المهام، والأداء التنظيمي المتميز (Weseler, Niessen, 2016) ونتيجة لذلك، فإن تعزيز السلوك الاستباقي لدى طلاب الجامعات له أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات العاملة في المجالات التنافسية، خاصة وأن العصر الحديث مفعم بالمنافسة المعقدة والتغير الاقتصادي العالمي السريع وعدم القدرة على التنبؤ (Hong et al, 2016)

ورأس المال النفسي يعد عنصراً نفسياً أساسياً، ويعمل كمورد نفسي لدعم النمو الفردي وتحسين الأداء (Lyu et al, 2021) ويتضمن مفهوم رأس المال النفسي أربعة مكونات رئيسية (الفاعلية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة) (Chaffin et al., 2023) وتعمل هذه المكونات بشكل تآزري لتعزيز قدرة الفرد على مواجهة التحديات، وملاحقة الأهداف، والحفاظ على الرفاهية النفسية (Santisi et al., 2020).

وتؤكد الدراسات الحديثة أهمية رأس المال النفسي داخل السياقات التعليمية؛ حيث أظهرت نتائج دراسة كل من (Carmona-Halty et al., 2021; Slåtten et al., 2021;) (Virgă et al., 2022) ارتباط المستويات الأعلى من رأس المال النفسي بتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة الاندماج لدى طلاب الجامعات، كما أظهرت نتائج دراسة كل من (Meseguer et al., 2021; Wang et al., 2021) الدور الوقائي لرأس المال النفسي في مواجهة الاحتراق الأكاديمي والضغط أثناء جائحة COVID-19 وأوقات الأزمات.

وقد أوضح (Jonathan et all, 2022) أن الإجهاد الانفعالي عادة ما ينشأ بعد فترة من التوتر، حيث يشعر الناس أنهم لم يعودوا قادرين على إعطاء المزيد على المستوى الانفعالي، وكأنها حالة استنفاد لطاقة الفرد أو لموارده العاطفية، ويختلف عن الإنهاك الجسدي أو التعب الذهني حيث يظهر وكأنه مؤشر من مؤشرات عجز الفرد عن مواجهة المتطلبات الانفعالية للعمل نظراً لعدم كفاية الموارد العاطفية في تلبية متطلبات المهمة، ويمكن لأموال مختلفة أن تساهم في الإجهاد الانفعالي لدى الفرد، اعتماداً على مدى تحمل الشخص للتوتر وعوامل أخرى في حياته في ذلك الوقت مثل العمل في بيئة عالية الضغط

وعادة ما يحدث عندما يعجز الفرد على أن يوازن بشكل صحيح بين قدراته ومتطلبات الحياة.

وترى الباحثان أن الإجهاد الانفعالي يعد من أبرز المشاكل التي يعاني منها الإنسان بصفة عامة والطالب الجامعي بصفة خاصة، ويحدث ذلك جراء الضغوط التي يتعرض لها الطالب ويعتقد أنه يعجز عن السيطرة عليها بالإضافة إلى الآثار السلبية التي تعيقه ، مما يترتب عن ذلك قلة إنتاجه وانسحابه من الأنشطة المختلفة، كما أن الإجهاد الانفعالي الناتج من الضغوط يؤثر سلبا في مستوى الطالب وعطاءه العلمي لما يسببه من تعب وملل وروتين في أداءه كما تترك أثرا سلبيا على بنيته الشخصية، ونظرا لأهمية المرحلة الجامعية في تكوين وتبلور الشخصية وتحديد الاتجاهات؛ كما أنها تمثل منعطفًا في حياة الطالب فهي تختلف بشكل كبير عن حياته المدرسية، علاوة على أن ما يتعرض له الفرد في هذه المرحلة من ضغوط يعد من أهم العوامل التي تحدد السلوكيات التي يختار الناس الانخراط فيها ومدى مآثرتهم وجهودهم في مواجهة العقبات والتحديات وبالتالي، فإن الأفراد الذين يتمتعون بقدر معتدل من رأس المال النفسي هم أكثر استعدادًا لإنفاق طاقة وجهد إضافيين لإكمال مهمة أو واجب وبالتالي يكونون أكثر مشاركة واستعدادا للمنافسة عند الدراسة بمستوى عالٍ من الاستيعاب كما يتوقعون النجاح عندما يواجهون تحديًا .

المشكلة

يعد رأس المال النفسي موردًا شخصيًا مهمًا حيث يساعد في تحقيق الأهداف، فالأفراد الذين لديهم العديد من الموارد يمكنهم التعامل بشكل أفضل مع الضغوط والمعوقات التي يواجهونها؛ وبالتالي فإن رأس المال النفسي سيساعد طلاب الجامعات على مواجهة تحديات دراستهم ويمثل رأس المال النفسي الموارد الإيجابية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمكنهم من التحرك نحو الازدهار والنجاح (Sweetman & Luthans, 2010) .

وأكدت نتائج الأبحاث الحديثة إلى أن الطلاب الذين يتمتعون برأس المال النفسي بمكوناته (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) هم أقل عرضة للإصابة بالإجهاد الدراسي (van Beek, 2013) كما تبين أن بعض الطلاب يعانون من الإجهاد الدراسي وانخفاض الاتجاهات الإيجابية في الدراسة، وآخرون لديهم شعور بالملل الذي يشكل عائقًا للاستفادة

الكاملة من قدرات الفرد وخاصة القدرات التنافسية (Harju & Hakanen , 2016) ، ويشير الملل إلى نقص المشاركة في النشاط التعليمي بسبب الوضع غير المحفز في البيئة الجامعية.

ويمكن تفسير هذا المنظور من خلال نظرية التوسع والبناء (Fredrickson,2001)، ترى هذه النظرية "أنه عند تجربة التأثيرات والمواقف الإيجابية، يتكون لدى الفرد المزيد من الخيارات لإنشاء الموارد الإيجابية المتاحة، ويقل احتمال تعرضه للملل والاجهاد" وبالتالي، فإن المشاعر الإيجابية من المرجح أن تشارك في القدرة على توسيع مصادر الفكر والفعل اللحظية للأفراد وتوسيع نطاق وجهات النظر والأنشطة مما يساعد بدوره في بناء مواردهم الشخصية الدائمة، والتي تتراوح من الموارد المادية والفكرية إلى الموارد الاجتماعية والنفسية والتي يمكن الاعتماد عليها في الأوقات الصعبة وخاصة عند الاجهاد الانفعالي (Weinerman& Kenner,2016)

ونظرًا لأن المشاعر الإيجابية تنبأت بالموارد الشخصية المستقبلية للطلاب والتي تنبأت لاحقًا بالمشاركة في الدراسة وأظهر الطلاب الذين كانوا يتمتعون بالكفاءة الذاتية فيما يتعلق بدراساتهم، والذين كانوا متفائلين بشأن مستقبلهم، أعلى مستويات من رأس المال النفسي (You, 2016))

وقد أظهرت نتائج دراسة (Andri et al,2019)) وجود تأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على رأس المال النفسي، كما أكدت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء الموظفين الفردي كما أظهرت نتائج دراسة Ng et al,2019)) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين كل من رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية مع الأداء الأكاديمي للطلاب، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية لدى طلاب الجامعة.

كما توصلت دراسة (Yang et al,2023) إلى أن الصحة النفسية ورأس المال النفسي يرتبطان سلبياً بالاجهاد العاطفي، وأن الصحة المبلغ عنها ذاتياً تعدل العلاقة بين الوقاحة في مكان العمل والاجهاد العاطفي.

ومن أجل أن نكون قادرين على مواجهة المجتمع الحديث المتغير بسرعة والتميز في الدراسة والحياة وتحقيق قدرة تنافسية ، يحتاج طلاب الجامعات الذين هم بناء المستقبل وقاداته أيضًا إلى تنمية السلوك الاستباقي وبالرغم من ذلك، وإلى الآن، لم تكن هناك أي دراسات حول راس المال النفسي وعلاقته بالسلوك الاستباقي باستخدام عينات من طلاب الجامعات في البيئة العربية بالرغم من أهميته حيث يزيد من الأداء الأكاديمي للطلاب (Siu et al,2014) .

ومن الجدير بالذكر أن هناك احتمالات متضاربة بشأن تأثير السلوك الاستباقي على نتائج الأفراد فمن ناحية، يزعم الباحثون أن السلوك الاستباقي قد يقلل من طاقة الفرد وموارده، مما يصيبه بالإجهاد الوظيفي (Belschak et al , 2010) والجدير بالذكر أن السلوك الاستباقي يحتاج إلى مهام نفسية من الدرجة الأولى، ومن ناحية أخرى، يزعم باحثون آخرون أن السلوك الاستباقي قد يزيد من طاقة الموظفين ومواردهم، على سبيل المثال، دوره في خلق فرص للنمو الشخصي و الكفاءة ((Zuberi & Khattak, 2021). ويساهم البحث الحالي في معرفتنا بطبيعة العلاقة بين راس المال النفسي والسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي ، وتستجيب هذه الدراسة لنداء نيومان (Newman et al,2014)، حيث دعا إلى إجراء "المزيد من الأبحاث" الضرورية للمساعدة على فهم الآليات الأساسية التي يتم من خلالها استخدام رأس المال النفسي الذي يؤثر على الموظفين في بيئة العمل في السياق الأكاديمي، كما دعا إلى تطوير الأبحاث لتحديد الآلية التي تربط رأس المال النفسي بالنتائج الأكاديمية المرغوبة أو التخفيف من النتائج غير المرغوب فيها(Ortega & Salanova,2017)).

وفي الآونة الأخيرة، تم دراسة رأس المال النفسي، بشكل متزايد في سياق تعليمي وارتبط بشكل إيجابي بالمشاركة (Luthans et al., 2016) والأداء الأكاديمي (Hazan & Miller,2017)، وتم تعريف المشاركة في الدراسة على أنها ما يتمتع فيها الطلاب بالحيوية والاستيعاب والتفاني عند المشاركة في الأنشطة الأكاديمية (Siu et al., 2014).

وترى الباحثان أن جودة الأداء في البيئة الأكاديمية، يمهد الانتقال السلس من الدراسة إلى العمل، ولكي يصبح طلاب الجامعة موظفين جيدين في وقت قصير، يحتاج طلاب الجامعة إلى تطوير قدراتهم، والطلاب الجامعي ذو رأس المال النفسي المرتفع يُنظر إليه على أنه شخص يخلق العديد من المسارات لتحقيق أهدافه، ويؤمن بقدرته على تعبئة الموارد المعرفية، ويستطيع التكيف مع المواقف المعاكسة ويتحدى الصعاب، ويتسم بالواقعية والمرونة. بالتالي، بالنسبة للطلاب، الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة موارد قوة ونحن بحاجة لدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي والاجتهاد، لدى طلاب الجامعة.

وقد أوضح (Hong et al, 2020) أن رأس المال النفسي بناء يتألف من (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة)، وقد أشار (Virgā et al, 2022) إلى أن تطوير التدخلات التي تعزز موارد الطلاب من خلال زيادة أملهم وقدرتهم على الصمود وفعاليتهم الذاتية وتفاؤلهم يمكن أن يعزز مشاركتهم في الدراسة والأداء الأكاديمي ويحميهم من الإجهاد الانفعالي.

وترى الباحثان أن طلاب الجامعة يكونون أكثر فعالية عندما يتحلون بالمرونة والتفاؤل والكفاءة والأمل هذه الجوانب الايجابية تحفز الطلاب وتحثهم على الأخذ بزمام المبادرة في تحسين الظروف القائمة، وتحدي المعوقات وتجاوز العثرات بدلاً من التكيف السلبي معها، إذ يلجأ الطلاب للتصرف من تلقاء أنفسهم وإحداث التغيير بدلاً من انتظاره، وقد يكون لهذا النوع من الاستباقية نتائج بناءة على تحصيل الطلاب وأدائهم والقدرة على التحمل ومقاومة الاجتهاد، وعلى النقيض من ذلك، فإن الموقف غير المبالي تجاه الدراسة والذاكرة وحضور المحاضرات قد يعني التوقف عن العمل والمثابرة والمنافسة والانجاز، وقبول الوضع الراهن غير المرضي، وفي النهاية، عدم الاعتراف والثقة بما يقوم به الطالب من أعمال، وترى الباحثان أن الطلاب ذوي السلوك الاستباقي يبلون بلاء حسناً ويؤدون عملاً جيداً لأنهم يبادرون ويسلكون مسارات مختلفة لتحقيق الأهداف المرجوة ويصبحوا متحفزين لاستخدام تلك المسارات وبالتالي، فإن السلوك الاستباقي يرتبط بدرجة كبيرة بما يتمتع به الطلاب من جوانب ايجابية ، بالإضافة إلى أن الجوانب الايجابية تمكن

الفرد من توجيه طاقته ونشاطه بكل إخلاص لملاحقة أهدافه والتغلب على الاجهاد العاطفي ، من هذا المنطلق أصبحت هناك ضرورة لإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف العلاقات والتدخلات المفيدة التي تساعد في تنمية الموارد الايجابية وتحد من الاجهاد الانفعالي ووفقاً لنظرية الحفاظ على الموارد (Hobfoll 1989) (COR) ، من غير المرجح أن توجد الموارد بمعزل عن بعضها البعض لأن الناس يحاولون تجميع مواردهم لتتنبأ نظرية الحفاظ على الموارد بأن هذا التراكم للموارد سيؤدي إلى نتائج شخصية إيجابية (Hobfoll 2002).

ومن هنا نبعت فكرة البحث الحالي في دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي وكلا من السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة، وكذلك التحقق من ما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث من طلاب الجامعة في مقياس رأس المال النفسي تبعاً لمتغير النوع (ذكور او اناث) والاقامة(ريف وحضر) وكذلك التحقق من إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيري السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة

وتحددت مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- هل توجد علاقة ارتباطيه بين درجات رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي لدى عينة من طلاب الجامعة ؟
- هل توجد علاقة ارتباطيه بين درجات رأس المال النفسي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات أبعاد درجات عينة من طلاب الجامعة على مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث)، ومحل الإقامة (ريف / حضر)؟
- هل يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيري السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة ؟

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين درجات رأس المال النفسي وكلاً من السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات درجات العينة على مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع (ذكور/ إناث) ومحل الإقامة (ريف / حضر) والتفاعل بينهما، أيضاً التحقق من إمكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيري السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الفئة المدروسة، كونها تمثل مستقبل الدولة والدرع الواقي، والقوة الانتاجية للمجتمع، خاصة في مع التطور التكنولوجي المتنامي، ووقوع العديد من طلاب الجامعة فريسة للإصابة بالاجهاد الانفعالي.

تسليط الضوء على السلوك الاستباقي لدى طلاب الجامعات لما له من أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات العاملة في المجالات التنافسية، خاصة وأن العصر الحديث مفعم بالمنافسة المعقدة والتغير الاقتصادي العالمي السريع.

تسليط الضوء على رأس المال النفسي باعتباره المورد النفسي الذي يحفز النمو الشخصي والايجابي للفرد و يعمل على تحسين الأداء

تناولت الدراسة الحالية ثلاث متغيرات حديثة (رأس المال النفسي- السلوك الاستباقي- الاجهاد الانفعالي) وقدمت إطاراً نظرياً لهذه المفاهيم، وعلاقتها ببعضها البعض، كما يمكن الاستفادة من نتائجها في الأبحاث المقبلة، علي المستوي النفسي والاجتماعي والأكاديمي باعتبار هذه المتغيرات من ظواهر العصر الحديث.

القت الدراسة الحالية الضوء على بعض المفاهيم النفسية كمفهوم (رأس المال النفسي- السلوك الاستباقي - ادارة الوقت) وأمدت المكتبة العربية بموضوع هاماً وحيوياً، لم ينل نصيبه من قبل بالدرجة الكافية، في مجال البحث العلمي وخاصةً في البيئة المصرية والعربية (في حدود اطلاع الباحثة)، وقد أجمعت دراسات عدة في البيئات

الأجنبية على أن لها ارتباط قوي بمخرجات الصحة النفسية، كما أن رأس المال النفسي يعد عامل وقائي فعال في مواجهة الاجهاد الانفعالي.

تبرز أهمية هذه الدراسة في دراسة متغيرين من أهم المتغيرات النفسية وهم (رأس المال النفسي - السلوك الاستباقي) والتي أكدت الدراسات، على مدى أهميتهم في تشكيل سلوك الفرد، وتفعيل أدائه باعتبارهم موجهات السلوك الإنساني حيث تتحدد في ضوء ذلك أنشطته السلوكية ومقدار الجهد الذي يبذله لإنجاح هذه الأنشطة رغم الضغوط والعوائق التي قد تعترضه .

الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة كونها تمثل خطوة أولى لدراسات مستقبلية على صعيد رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي، حيث يعتبر هذا البحث، أول دراسة عربية تناولت هذه المتغيرات (في حدود اطلاع الباحثان) ومن المفترض، أن تسهم النتائج في لفت أنظار صناع القرار في وزارة التعليم العالي إلى مدى أهمية التدريب على مكونات رأس المال النفسي وتمييزها وتعلم استراتيجيات لمواجهة الاجهاد الانفعالي ومعرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي وبناء على ذلك يتم رسم سياسات من شأنها التقليل من الاجهاد الانفعالي.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال، ما توصلت إليه من نتائج، وما سوف تكسبه لأفراد العينة من شعور بالأهمية لأننا نهتم لأمرهم ، ونعمل على حل مشاكلهم، ونسعى لإعداد الخطط والبرامج لخدمتهم.

ترجع الأهمية التطبيقية لهذا البحث في التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي فضلاً عن معرفة مدى الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لكي يتسنى لنا التوجيه في ضوء ما يسفر عنه البحث من نتائج .

إمداد المكتبة النفسية بأداة جديدة، لقياس رأس المال النفسي لدى طلاب الجامعة، وأخرى لقياس السلوك الاستباقي، بما يساعد على زيادة الاهتمام بالتدريب على

العوامل التي تسهم في تكوين رأس المال النفسي وزيادة وعي الطلاب بأهمية السلوك الاستباقي ومدى تأثيره على مناحي الحياة المختلفة. تسهم الدراسة في توفير المعلومات اللازمة، من خلال البيانات التي ستوفرها، والتي يمكن الاستفادة منها لإعداد برامج ارشادية، حيث يمكن تحديد طلاب الجامعة الذين هم في حاجة الى التوجيه والارشاد وبناء استراتيجيات لتنمية الجوانب الايجابية (المرونة والتفاؤل والكفاءة والامل) هذه الجوانب الايجابية تحفز الطلاب وتحثهم على الأخذ بزمام المبادرة في تحسين الظروف القائمة، وتحدي المعوقات وتجاوز العثرات بدلاً من التكيف السلبي معها.

التعريفات الإجرائية:

رأس المال النفسي Psychological Capital

عرفت الباحثتان رأس المال النفسي بأنه عبارة عن " الموارد النفسية الإيجابية للفرد والتي تتكون من الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة وتتكون خلال مراحل نمو الطالب وتطوره وتنعكس على نجاحه وأدائه في المستقبل " .

ويتحدد اجرائيا : بمجموع الدرجات التي يحصل عليها طلاب الجامعة على (مقياس رأس المال النفسي) المستخدم في البحث الحالي (اعداد الباحثان).

مقياس السلوك الاستباقي Proactive Behavior

عرفت الباحثتان السلوك الاستباقي بأنه عبارة عن " مجموعة من السلوكيات والاستجابات الطوعية التي يمارسها الطالب، وتتسم بالمبادرة والمثابرة والتغيير الذاتي والتأثير على البيئة؛ بهدف النمو الشخصي وتحقيق الأهداف " .

ويتحدد اجرائيا : بمجموع الدرجات التي يحصل عليها طلاب الجامعة على (مقياس السلوك الاستباقي) المستخدم في البحث الحالي (اعداد الباحثان).

الاجهاد الانفعالي Emotional Stress

عرفت الباحثتان الاجهاد الانفعالي بأنه عبارة عن " شعور الطلاب باستنزاف مواردهم ومصادرهم الانفعالية، بسبب كثرة الأعباء الدراسية بأشكالها المختلفة والمطلوب منه

تنفيذها وإتمامها في أفضل صورة ؛ والتي تنعكس تأثيرها على فقدان المتعة في حياته الأكاديمية والشخصية، ويتضمن الاجهاد الانفعالي الداخلي والاجهاد الانفعالي الخارجي". ويتحدد إجرائيا : بمجموع الدرجات التي يحصل عليها طلاب الجامعة على (مقياس الاجهاد الانفعالي) المستخدم في البحث الحالي اعداد (نها عاشور واخرون ، ٢٠٢٤).

محددات البحث:

محددات موضوعية : تتمثل في موضوع البحث الحالي وهو " رأس المال النفسي وعلاقته بالسلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة"
محددات بشرية: شارك في البحث الحالي (٦٢٨) من طلاب الجامعة (٣١٨) من الذكور و (٣١٠) إناث ممن تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٤) عاماً.

محددات زمنية: تم تطبيق أدوات البحث الحالي خلال العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م
محددات منهجية : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن حيث يعد من أنسب المناهج لتحقيق أهداف البحث.

محددات جغرافية: تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة طلاب جامعة الازهر بكلية التربية بنين ، وكلية الدراسات الانسانية بنات .

الاطار النظري

رأس المال النفسي Psychological Capital

يعد أول من ناقش مفهوم رأس المال النفسي مارتن سيليجمان حيث اهتم بموضوع التشاؤم والشعور بقلّة الحيلة، ودرس التفاؤل في عام (١٩٩١)، وعندما انتخب بالإجماع لرأس جمعية علم النفس الأمريكية في عام (١٩٩٦) اختار "علم النفس الإيجابي" كفكرة رئيسة تدور حولها المؤتمرات، وفي نهاية التسعينيات؛ قاد نقاشاً حول أهمية رأس المال النفسي ، وتطور هذا المفهوم فيما بعد على يد لوثناس وزملائه (Luthans et al, 2007) . وقد برز مفهوم رأس المال النفسي باعتباره عنصراً بالغ الأهمية في السلوك التنظيمي الإيجابي وعلم النفس (Awaliah & Ingarianti, 2024)،

وقد عرّف (Hu et al (٢٠١٨)، رأس المال النفسي بأنه "بنية مركبة تلخص الحالة النفسية الإيجابية للفرد من حيث التطور، ويتكون من أربعة أبعاد، وهي: الكفاءة الذاتية، والأمل،

والتفاؤل، والمرونة وتتعلق هذه الأبعاد بجهود الفرد للنجاح في المهام الصعبة، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف، وإسناد النجاح بشكل إيجابي، والتعافي من الشدائد" ويعرف (Luthans et al, 2015) رأس المال النفسي بأنه " مفهوم نفسي إيجابي له أربعة أبعاد (الأمل والتفاؤل والمرونة والفعالية) للحالات النفسية الإيجابية تم دمج هذه الحالات النفسية الإيجابية من خلال التحقيقات التجريبية لتطوير مفهوم واحد للقدرة الإيجابية"

وقد أثر بشكل إيجابي على العديد من النتائج الفردية المرغوبة ، وقد تم اعتبار رأس المال النفسي بناءً نفسيًا شبيهًا بالحالة حيث يمكن تحسين جميع الأبعاد من خلال التدريب أو غيره من الأساليب التنموية (Saman & Wirawan, 2024) ويعرف (Sarath & Dhanabhakym, 2022) رأس المال النفسي "بأنه حالة ذهنية إيجابية تحدث خلال مراحل نمو الفرد المتعددة، بالإضافة إلى مجموعة من الموارد التي قد يستخدمها الشخص للمساعدة في تحسين أداء عمله ونجاحه". يُعرّف (Awaliah & Ingarianti, 2024) رأس المال النفسي بأنه "الظروف النفسية الإيجابية التي تنعكس في عملية نمو وتطور الأفراد" ،

وتتفق العديد من الدراسات على أن ثمة أربعة مكونات فرعية لرأس المال النفسي، وهذه المكونات تتفاعل معا لتعطي نظرة شاملة ومتكاملة لمفهوم رأس المال النفسي، ويرمز لهذه المكونات اختصارا (HERO)، حيث تشير ال (H) إلى الأمل (Hope)، وتشير ال (E) إلى الفاعلية (Efficacy)، في حين تشير ال (R) إلى الصمود (Resilience)، بينما تشير ال (O) إلى التفاؤل (Optimism)، وفيما يلي توضيح لهذه المكونات:

الأمل Hope: ويشير إلى حالة دافعية إيجابية تقود الفرد إلى السعي نحو تحقيق أهدافه الخاصة بمزيد من التحدي وقوة الإرادة والتصميم على متابعة الأهداف وإيجاد مسارات بديلة لتحقيقها عند مواجهة التحديات والمشكلات (Luthans et al, 2007). ويتضمن الأمل، كمكان من مكونات رأس المال النفسي كل من قوة الإرادة لملاحقة الأهداف والقدرة على توليد مسارات بديلة عند مواجهة العقبات من خلال تحديد أهداف واقعية ولكنها صعبة وتطوير استراتيجيات لتحقيقها (Nwibere & Worlu, 2024).

ويركز الأمل على ثلاث آليات تسهم في تحقيق الأهداف، ويمكن اعتبار تلك الآليات هي مكونات للأمل وهي:

قوة الإرادة: وهي الإحساس بالضبط الداخلي الذي يولد الإصرار والعزيمة والدافعية.

قوة المواجهة: وهي العملية التي يتم من خلالها إنشاء مسارات وخطط بديلة، وتكييفها لتحقيق الأهداف والتغلب على العقبات والمشكلات.

جودة الأهداف: ويعني أن تكون الأهداف المحددة والموضوعة متصفة بالجودة، مع تحديد الآليات التي يتم من خلالها تحديد الأهداف المتصاعدة بشكل متزايد، والتعامل معها وتغييرها إذا لزم الأمر (Cameron & Spreitzer, 2012; Luthans et al, 2007).

ويعكس التفكير المفعم بالأمل الاعتقاد بأنه يمكن للفرد أن يجد مسارات للأهداف المراد تحقيقها، ويصبح متحمسًا لاستخدام تلك المسارات، فالأمل هو قوة دافعة للأفراد ومحفزة لتوجيه طاقاتهم بإيجابية نحو تحقيق الأهداف رغم المحن والشدائد (Bergheim et al, 2015).

الفاعلية Efficacy: تعد الفاعلية مفهومًا نظريًا أسسه باندورا Bandura في تناوله لفاعلية الذات، والتي تعد مكونًا رئيسيًا من مكونات النظرية المعرفية الاجتماعية (لباندورا)، والتي افترضت أن السلوك يتحدد في ضوء ثلاثة عوامل رئيسية هي: العوامل الشخصية، والعوامل السلوكية، والعوامل البيئية، وفاعلية الذات في ضوء تلك النظرية هي: حالة معرفية وانفعالية تتضمن اعتقادات الفرد وتوقعاته بأنه سوف ينجز المهام المطلوبة منه بنجاح، وتحقيق الهدف الذي يسعى إليه (Cetin & Basim, 2012).

وتشير الكفاءة الذاتية إلى اعتقاد الفرد في قدرته على تنفيذ المهام بنجاح وتحقيق الأهداف، وتترجم هذه الكفاءة في إطار السياق الجامعي إلى الثقة في القدرات الأكاديمية والقدرة على التغلب على التحديات (Al-Abyadh & Abdel Azeem, 2022).

فالفاعلية حالة معرفية وانفعالية تتضمن ثقة الفرد الكاملة في إمكانياته وقدراته، واستثمارها في تنفيذ المهام المحددة بنجاح (Avey et al, 2010)، وأوضح (Cetin & Basim, 2012).

2012 أن فاعلية الذات هي اعتقاد الفرد في قدرته على إدارة دافعيته وموارده المعرفية لتنفيذ مهام محددة، مما يدفعه إلى البدء فيها، وأشار (Selzler et al 2020) إلى أن فاعلية الذات هي اعتقادات الفرد في القدرة على التخطيط وتنفيذ مسار العمل، وأن تحقيق الأهداف والنتائج لا يرتبط فقط بما يمتلكه الفرد من مهارات، بل يرتبط أكثر بما يعتقد من قدرته على القيام بمهام محددة في المواقف الحرجة.

المرونة Resilience: ويقصد به امتلاك مجموعة من الخصائص التكيفية التي تمكن الفرد من التأقلم والتعافي من الإجهاد أو الضغوط أو الصدمة (lacoviello & Charney, 2020)، ويتضمن الصمود كأحد مكونات رأس المال النفسي القدرة على التعافي من الشدائد أو الفشل، والتكيف مع المتطلبات المتغيرة والحفاظ على الأداء في مواجهة الضغوط الكبيرة (Terry et al, 2023).

التفاؤل Optimism: ويُقصد به الوسيلة التي تقود إلى الإنجاز على كافة المستويات، وتدفع الفرد إلى أن يتجه اتجاها إيجابيا نحو العالم، والسعي إلى تشكيل حياته بدلا من أن يظل سلبيا أمام مجريات حياته، والنظر إلى الجانب المشرق من الحياة، وتوقع نهاية جيدة للمشكلات الحياتية الواقعية (Seligman, 2006). ويمتلك المتفائلين توقعات إيجابية تحفزهم على الاستمرار في تحقيق أهدافهم، والتعامل مع الصعوبات، والوصول إلى النجاح، في حين إن المتشائمين تعرقلهم التوقعات السلبية والذاتية، حيث تقف حجر عثرة في طريق تحقيق أهدافهم (Anselmi et al, 2021).

أهمية رأس المال النفسي:

يمثل رأس المال النفسي أحد متغيرات علم النفس الايجابي؛ التي تهتم بدراسة الخصائص الايجابية، وجوانب القوة لدى الفرد وتعمل على تحسين تواقفه وأدائه؛ فمن يمتلك رصيذا جيدا من رأس المال يمتلك مقومات النجاح؛ ويسهم ذلك بشكل ايجابي في سلوكه وتحديه للضغوط وسعيه لتحقيق أهدافه وتقييمه الايجابي للظروف (محمود، ٢٠٢٠).

وقد أشارت الدراسات السابقة إلى مدى أهمية رأس المال النفسي وتبرز تلك الأهمية في اعتبار رأس المال النفسي حالة إيجابية لنمو الافراد، كما يوفر رأس المال النفسي الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة ويولد التفاؤل بالنجاح والامل في المستقبل،

ويعمل على اعادة توجيه المسارات حول تحقيق الاهداف، ويحفز على المثابرة، كما يؤثر بشكل إيجابي على الاداء ويرقى بنتائج الشركات، وترتبط المستويات المطلقة براس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل، كما يساعد على خلق بيئة عمل ايجابية لتحسين الخدمات، وترتبط متغيرات رأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة في العمل؛ مما يعمل على تنسيق العلاقة بين التدريس البحثي والصراع ويخفض من الارهاق الوظيفي، كما يؤثر راس المال النفسي بشكل ايجابي على الازدهار والرضا عن العمل، وترتبط مكونات رأس المال النفسي (الامل والتفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية) بشكل إيجابي بالسلوك الابداعي (Sameer,2018 ; Luthans et al, 2007).

السلوك الاستباقي

نشأ مصطلح السلوك الاستباقي عندما اقترح الباحث (Swietlik, 1968) مصطلح الاستباقية لأول مرة من خلال دمج نظريات مختلفة "بهيكल الشخصية" لئتم تفسيرها على أنها شخصية تفاعلية او استباقية (Ashford & Grant, 2008) وعرف (Gupron & Yandi, 2024) الشخصية الاستباقية بأنها "بناء شخصي يحدد الفرق بين الأفراد في المثابرة على سلوك معين؛ لتحقيق الاهداف المرغوبة ومنذ ذلك الحين أصبحت الشخصية الاستباقية أكثر أهمية في الحياة التنظيمية، ودرست في عديد من المجالات المهنية حيث ينتج السلوك بشكل أساسي من التفاعل بين التصرفات الفردية والبيئة"

وتؤثر الاختلافات الشخصية وعوامل التفاعل التي تتنوع بتغير الظروف المحيطة على السلوك الاستباقي؛ حيث تعمل البيئات الإيجابية على تعزيز سلوك الشخص الاستباقي لتحقيق أهدافه (Zia et al, 2020)، وظهر السلوك الاستباقي كمفهوم بالغ الأهمية في علم النفس التنظيمي والبحوث التربوية؛ حيث حظي باهتمام كثير من الباحثين بسبب إمكاناته في تعزيز الأداء الفردي والتنظيمي للأفراد (McCormick et al, 2019)، وفي المشهد الأكاديمي سريع التطور، أصبحت القدرة على اتخاذ المبادرة وتشكيل ظروف الفرد بنشاط ذات قيمة متزايدة (Gulyani & Bhatnagar, 2017). فالأفراد ذوي السلوك

الاستباقي أكثر قدرة على تحديد الفرص المتاحة، والتغلب على التحديات والتوافق مع التغيير بشكل فعال (Gupron & Yandi, 2024).

عرّف (Grant & Ashford, 2008) السلوك الاستباقي على أنه "الإجراءات المتوقعة التي يستخدمها الموظفون للتأثير على أنفسهم وبيئتهم، بما في ذلك السلوك الاستباقي وحل المشكلات الذي يسعى إلى إيجاد طرق لتغيير موقف العمل" ويعرف (Zhang, 2020) السلوك الاستباقي بأنه "ميل الأفراد إلى المبادرة بشكل استباقي والذي يتمثل في قيام الفرد باقتراح الحلول بشكل استباقي، والسعي بنشاط للحصول على تعليقات الآخرين، والابتكار النشط".

ويعرف (Li & Huang, 2021) السلوك الاستباقي بأنه "السلوك أو العمل الموجه نحو المستقبل والموجه نحو التغيير، والذي يتم بشكل نشط من قبل الأفراد داخل المنظمات والمؤسسات المختلفة".

عرف (Sheng and Zhou, 2021) السلوك الاستباقي بأنه "ميل راسخ نسبياً، يدفع الفرد إلى التصرف في المؤسسات للتأثير على أجواءها، والعمل على إحداث التغيير لتحسين بيئاتهم ولا يستجيبون وتساعدنا نظرية حماية المصادر (Conservation of Resources)"

ويعرف (Ali and Mehreen, 2022) السلوك الاستباقي بأنه "عملية مكونة من مكونات معرفية وسلوكية حيث يؤثر التخطيط والتوقع والتواصل والدافع على النتائج الفردية".

ويعرف (Karabulut & Faruk, 2023) السلوك الاستباقي بأنه "وصف يعبر عن الأدوار الموجودة والسلوكيات الإضافية التي يمارسها الطالب داخل مؤسسته التعليمية".

ويعرف (Gupron & Yandi, 2024) السلوك الاستباقي بأنه "اتخاذ المبادرة لتحسين الوضع الحالي ومحاولة تغييره، دون التوافق السلبي مع هذا الوضع".

وفي سياق التعليم العالي، يرتبط السلوك الاستباقي بمستويات مرتفعة من الأداء الأكاديمي (Tymon & Batistic, 2016)، وتعزيز الاستعداد الوظيفي (Wang et al., 2021)، وتحسين رفاهية الطلاب بشكل عام (Cooper-Thomas et al., 2014; Ren et al., 2014).

(al., 2023). فالطلاب الذين يظهرون ميولاً استباقية هم أكثر عرضة للبحث عن الموارد، والانخراط في التعلم الذاتي، والاستفادة من الفرص المتاحة للنمو الشخصي والمهني (Tymon & Batistic, 2016).

النظريات المفسرة للسلوك الاستباقي تناولت العديد من النماذج النظرية الآليات التي تقوم عليها السلوك الاستباقي، حيث تقدم هذه النظريات وجهات نظر متنوعة حول سبب انخراط الأفراد في أفعال استباقية وكيف يتم تطوير هذه السلوكيات والحفاظ عليها، ويعد فهم هذه الأسس النظرية أمراً بالغ الأهمية للباحثين الذين يسعون إلى دراسة السلوك الاستباقي في البيئات التعليمية والتنظيمية.

نظرية التنظيم الذاتي Self-Regulation Theory

تفترض نظرية التنظيم الذاتي، التي طورها (Frese and Fay 2001) أن السلوك الاستباقي مدفوع بعمليات تحديد الأهداف ومراقبة الذات؛ فالأفراد يشاركون في أفعال استباقية لتقليل التناقضات بين حالتهم الحالية والحالات المستقبلية المرغوبة.

يتضمن السلوك الاستباقي وفقاً لنظرية التنظيم الذاتي ثلاثة عناصر رئيسة تتمثل في: المبادرة الذاتية Self-starting: يبدأ الأفراد في اتخاذ الإجراءات دون أن يُطلب منهم ذلك أو يُطلب منهم القيام بذلك.

التركيز طويل المدى Long-term focus: يوجه السلوك الاستباقي نحو الأهداف والنتائج المستقبلية.

المثابرة Persistence: يتغلب الأفراد على الحواجز والانتكاسات في السعي لتحقيق أهدافهم (Frese & Fay, 2001).

فالتنظيم الذاتي هو عنصر أساسي في السلوك الاستباقي، لأنه يمكن الأفراد من تحديد أهداف صعبة، ومراقبة تقدمهم، وتعديل استراتيجياتهم وفقاً لذلك؛ وقد تم دعم هذه النظرية من خلال البحوث التجريبية التي توضح العلاقة بين عمليات التنظيم الذاتي والسلوك الاستباقي في سياقات مختلفة، بما في ذلك البيئات الأكاديمية (Zimmerman, 2012).

النظرية المعرفية الاجتماعية Social Cognitive Theory

تقدم النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا رؤى قيمة حول تطوير السلوك الاستباقي والتعبير عنه، وتؤكد على دور معتقدات الكفاءة الذاتية في تشكيل دوافع وسلوك الأفراد (Bandura, 1986)، وتشير الكفاءة الذاتية إلى اعتقاد الفرد في قدرته على تنفيذ السلوكيات اللازمة لإنتاج إنجازات أداء محددة (Bandura, 1997). وفقاً للنظرية المعرفية الاجتماعية، فإن الطلاب الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية أعلى هم أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات استباقية، لأنهم يؤمنون بقدرتهم على التأثير على بيئتهم وتحقيق النتائج المرجوة (Bandura, 1986). وهو ما أكدته العديد من الدراسات داخل السياقات التعليمية كدراسة (Kong et al, 2021) والتي أكدت أن الكفاءة الذاتية الأكاديمية ترتبط بشكل إيجابي بسلوكيات التعلم الاستباقي بين طلاب الجامعات. كما تسلط النظرية الضوء على أهمية التعلم بالملاحظة والنمذجة في تطوير الميول الاستباقية؛ إن الطلاب الذين يلاحظون سلوكيات استباقية ناجحة لدى أقرانهم أو مرشديهم هم أكثر عرضة لتبني سلوكيات مماثلة بأنفسهم (Schunk & DiBenedetto, 2020).

نظرية القيمة المتوقعة Expectancy-Value Theory

تقدم نظرية القيمة المتوقعة، التي طورها (Wigfield and Eccles, 2002) منظوراً آخر للسلوك الاستباقي، حيث تفترض هذه النظرية أن دافع الأفراد للانخراط في سلوك معين يتأثر بعاملين رئيسيين هما: التوقع ويُعني الاعتقاد بأن المرء قادر على أداء السلوك بنجاح، والقيمة وتعني الأهمية أو الفائدة المتصورة للسلوك ونتائجه. ويكون الطلاب الذين يعتقدون أنهم قادرون على بدء وتنفيذ إجراءات استباقية بنجاح (توقعات عالية) والذين يرون أن هذه الإجراءات ذات قيمة لأهدافهم الأكاديمية أو المهنية؛ أكثر عرضة للانخراط في سلوكيات استباقية (Zimmerman, 2012).

أسباب ظهور السلوك الاستباقي

ترتبط الخصائص الشخصية، مثل الضمير والانفتاح على التجربة والانفتاح، بشكل إيجابي بالميول الاستباقية (Tornau & Frese, 2013). كما أن الأفراد الذين يتمتعون بعقلية متطورة ولديهم شعور قوي بالمسؤولية الشخصية هم أكثر عرضة لإظهار السلوكيات

الاستباقية (Dweck, 2006).

وتلعب العوامل البيئية دورًا حاسمًا في تعزيز السلوك الاستباقي؛ فالمناخات التنظيمية الداعمة، التي تتميز بالسلامة النفسية والاستقلالية، تشجع المبادرات الاستباقية (Parker et al, 2006). وفي البيئات التعليمية، يمكن لبيئات الفصول الدراسية التي تعزز مشاركة الطلاب، والتفكير النقدي أن تسهل تطوير المهارات الاستباقية (Franklin & Harrington, 2019).

كما تعد العوامل الدافعية، مثل الدافع الداخلي، والتوجه المستقبلي محركات رئيسية للسلوك الاستباقي؛ فالطلاب المهتمون حقًا بدراساتهم ولديهم رؤية واضحة لأهدافهم المستقبلية هم أكثر عرضة لاتخاذ خطوات استباقية لتعزيز آفاق التعلم والمهنة لديهم (Parker et al, 2010).

الاجهاد الانفعالي Emotional stress

يُشير الاجهاد الانفعالي إلى الاستنزاف العاطفي والانفصال المعرفي، وانخفاض الدافع والارهاق (Hasan et al, 2021).

ويعرف كل من (Meo & Pramitharesthi, 2021) الاجهاد الانفعالي بأنه "مزيج من أعراض التعب الجسدي والعقلي والانفعالي".

ويعرف (Norazan et al, 2024) الاجهاد الانفعالي بأنه "عملية استنزاف الموارد الانفعالية الفردية، والتي تؤثر في نفس الوقت محدثة التعب الجسدي أثناء أداء المهام".

ويصفه (Gutierrez, 2024) "بانه حالة من التعب العقلي والجسدي الناتج عن الانخراط في مواقف تتطلب جهدا عاطفياً".

ويعرفه (Ravaghi et al, 2022) بأنه " شعور الشخص بأنه لم يعد لديه الطاقة الكافية لمواصلة العمل".

أعراض الإجهاد الانفعالي

ويتسم الاجهاد الانفعالي بمجموعة من الأعراض التي يمكن أن تتجلى على المستوى النفسي والجسدي، حيث يعاني الأفراد ذوي الاجهاد الانفعالي من مشاعر الإرهاق الشديد وانخفاض الدافع والشعور بالاستنزاف الانفعالي ((Blanco–Donoso et al, 2020)

بالإضافة إلى الأعراض الشائعة الأخرى كالانفعال ، وصعوبة التركيز ، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي (Schaufeli & Greenglass, 2001). ويمثل فهم الاجهاد الانفعالي ومعالجته أهمية قصوى لارتباطه بالعديد من النتائج السلبية، بما في ذلك انخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض الأداء في العمل، وزيادة التغيب عن العمل (Alenezi et al, 2019)، كما يمكن أن يؤدي الاجهاد الانفعالي إلى مشاكل أكثر خطورة في الصحة النفسية مثل الاكتئاب والقلق إذا تُرك دون علاج (Fiorilli et al, 2017) وفي سياق طلاب الجامعات، يمكن أن يؤثر الاجهاد الانفعالي بشكل كبير على الأداء الأكاديمي والعلاقات الاجتماعية والرفاهية العامة (Deniz et al, 2022; Mamani-Benito et al, 2024).

أسباب الإجهاد الانفعالي

تتعدد مسببات الإجهاد الانفعالي والتي تختلف باختلاف الفرد وبيئته، ويستدل بالإجهاد المزمن Chronic stress كمساهم أساسي في الإجهاد الانفعالي (Marin et al, 2011) وينبع هذا الإجهاد من مصادر مختلفة، بما في ذلك ضغوط العمل أو الأكاديمية، والمخاوف المالية، والصراعات الشخصية (Yang et al, 2021).

ويرتبط كل من غموض الدور، وصراع الأدوار؛ بزيادة الإجهاد الانفعالي؛ فعندما يكون الأفراد غير متأكدين من مسؤولياتهم ، أو يواجهون مطالب متضاربة، فقد يؤدي بهم ذلك إلى زيادة التوتر والإجهاد الانفعالي (Parayitam et al, 2021).

ويعد نقص الدعم الاجتماعي، وبشكل خاص لطلاب الجامعات الذين قد يكونون بعيدين عن شبكات الدعم الخاصة بهم؛ عاملاً مهماً آخر في زيادة الإجهاد الانفعالي، فهم أكثر شعور بالعزلة أو عدم الدعم في حياتهم الشخصية أو المهنية وبالتالي، هم أكثر عرضة للإجهاد الانفعالي (Halbesleben, 2006).

وتشكل الكمالية وبصفة خاصة عند اقترانها بالنقد الذاتي الشديد، عامل خطر للإجهاد الانفعالي، فالسعي المستمر لتحقيق معايير غير واقعية يمكن أن يؤدي إلى شعور دائم بعدم الكفاية والاستنزاف الانفعالي (Hill & Curran, 2016).

النظريات المفسرة للإجهاد الانفعالي

تعددت النظريات المفسرة لمفهوم الإجهاد الانفعالي ومنها:

نظرية الحفاظ على الموارد (COR) Theory Conservation of Resources

تعد نظرية الحفاظ على الموارد التي طورها هوبفول (1989) (Hobfoll) واحدة من أبرز النظريات في تفسير الإجهاد الانفعالي، حيث تفترض هذه النظرية أن الأفراد يسعون جاهدين للحصول على الموارد والاحتفاظ بها وحمايتها، سواء كانت مادية أو نفسية، ويحدث الإجهاد عندما يكون هناك تهديد لهذه الموارد، أو فقدان فعلي للموارد، أو الفشل في الحصول على الموارد بعد استثمار كبير.

وتشير نظرية الحفاظ على الموارد إلى أن الإجهاد الانفعالي ينتج عن حالة مطولة من استنزاف الموارد؛ فعندما ينفق الأفراد باستمرار موارد انفعالية أكثر مما يمكنهم تجديدها، فإنهم يدخلون في حالة من الإجهاد الانفعالي (Sun & Hobfoll & Freedy, 2017; Pan, 2008). هذه النظرية ذات صلة خاصة بطلاب الجامعات الذين غالبًا ما يواجهون مطالب متعددة تتخطى مواردهم الانفعالية، بما في ذلك الضغوط الأكاديمية، والتكيفات الاجتماعية، وتحديات التنمية الشخصية (Freire et al, 2019).

نموذج الجهد والتعافي Effort-Recovery (E-R) Model

يؤكد نموذج الجهد والتعافي على أهمية فترات التعافي الكافية لتجديد الموارد الانفعالية، حيث يؤدي بذل الجهد في العمل أو أثناء الدراسة إلى ردود فعل فسيولوجية ونفسية قصيرة المدى، مثل الإجهاد، وفي ظل الظروف العادية، تكون هذه التفاعلات قابلة للعكس - عندما لا يواجه الفرد متطلبات العمل أو الدراسة، تستقر الأنظمة النفسية الحيوية عند مستوى أساسي، مما يسمح بالتعافي (Meijman & Mulder, 1998).

وعندما لا يتمكن الأفراد من التعافي بشكل كامل بين فترات الجهد، يمكن أن يتراكم الإجهاد الانفعالي بمرور الوقت (Purvis et al, 2010). هذا النموذج ذو أهمية خاصة لطلاب الجامعات الذين يواجهون غالبًا فترات طويلة من الطلب المرتفع، مثل فترات الامتحانات أو عند موازنة المسؤوليات المتعددة (Phillips, 2014).

وترى الباحثان أن نموذج الجهد والتعافي يوفر رؤى قيمة حول أهمية عمليات التعافي في منع وتخفيف الإجهاد الانفعالي، ويشير إلى أن التدخلات التي تركز على تحسين تجارب التعافي، مثل تعزيز الأنشطة الترفيهية الفعالة أو تعليم تقنيات الاسترخاء، يمكن أن تكون مفيدة في الحد من الاجهاد الانفعالي بين طلاب الجامعات.

نظرية التنشيط المعرفي للإجهاد Cognitive Activation Theory of Stress ((CATS

تقترح نظرية التنشيط المعرفي للإجهاد أن استجابة الإجهاد تثار بسبب التناقضات بين ما هو متوقع وما يحدث بالفعل، حيث تؤدي هذه التناقضات إلى زيادة الإثارة، والتي تكون تكيفية في البداية ولكنها يمكن أن تصبح مشكلة إذا استمرت بمرور الوقت (Ursin & Eriksen, 2004).

ووفقاً لنظرية التنشيط المعرفي فإن تقييم الفرد للموقف وقدرته المتصورة على التعامل معه أمر بالغ الأهمية في تحديد ما إذا كانت استجابة الإجهاد تؤدي إلى نتائج إيجابية (على سبيل المثال، زيادة الدافع والأداء) أو نتائج سلبية (على سبيل المثال، الإجهاد الانفعالي) (Ursin & Eriksen, 2010).

وترى نظرية التنشيط المعرفي أن التنشيط المطول بسبب التناقضات غير المحلولة ، أو الافتقار المتصور لموارد التكيف يمكن أن يؤدي إلى الإجهاد (Svensen, 2007). ويعد هذا المنظور ذو أهمية خاصة بالنسبة لطلاب الجامعات الذين يواجهون غالباً تحديات جديدة وقد يعانون من عدم اليقين بشأن قدرتهم على تلبية المتطلبات الأكاديمية.

وترى الباحثتان : أن هذه النظريات تقدم وجهات نظر تكميلية حول تطور واستمرار الإجهاد الانفعالي؛ وفي حين أنها تتناول الإجهاد الانفعالي من زوايا مختلفة (الحفاظ على الموارد، وعمليات التعافي، والتقييم المعرفي) فإنها جميعها تقدم رؤى قيمة حول الطبيعة المعقدة للإجهاد الانفعالي؛ فمن خلال دمج الرؤى من هذه النظريات، يمكن للمؤسسات التعليمية فهم الإجهاد الانفعالي وإدارة المطالب والموارد إلى تعزيز التعافي الفعال ودعم الاحتياجات النفسية الأساسية للطلاب.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (Siu et al., 2014) إلى كشف العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الدراسي لدى طلاب الجامعات في هونغ كونغ، وفحص دور الدافعية الداخلية كمتغير وسيط، وتم إجراء دراستين: الأولى استخدمت تصميمًا طوليًا بفترتين زمنيتين على عينة من ١٠٣ طالب، والثانية اعتمدت تصميمًا مستعرضًا على ١٠٠ طالب، استخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2007a) والاندماج الدراسي (Schaufeli et al., 2002)، ومقياس الدافعية الداخلية (Amabile et al., 1994)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي (الصمود، التفاؤل، الأمل، الكفاءة الذاتية) والاندماج الدراسي، كما كشفت النتائج التوسط الجزئي للدافعية الداخلية للعلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج الدراسي.

هدفت دراسة (You, 2016) إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والتمكين التعليمي والاندماج لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من ٤٩٠ طالبًا جامعيًا كوريًا، واستخدمت الدراسة مقياس رأس المال النفسي (Yoo, 2004)، ومقياس التمكين التعليمي (Frymier et al., 1996)، ومقياس الاندماج (He, 2009)، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والتمكين التعليمي، كما توسط التمكين التعليمي كليًا العلاقة بين رأس المال النفسي والاندماج، وأشارت النتائج إلى أهمية رأس المال النفسي كمورد تعليمي قيم يعزز التمكين التعليمي والاندماج لدى طلاب الجامعة.

هدفت دراسة (Hong et al, 2020) إلى الكشف عن الدور الوسيط لتقدير الذات ورأس المال النفسي في العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية والإبداع لدى طلاب الجامعة، وشارك في الدراسة عينة مكونة من ٧٣٢ طالبًا جامعيًا صينيًا (٧١.٧% إناث؛ متوسط العمر ٢٠.٨٦ سنة)، واستخدمت الدراسة مقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية المختصر (McCrae & Costa, 1989)، واستبيان رأس المال النفسي الإيجابي (Zhang, 2010)، ومقياس تقدير الذات (Rosenberg, 1965)، وحزمة

ويليامز لتقييم الإبداع (Lin & Wang, 1994)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، أظهرت النتائج أن تقدير الذات ورأس المال النفسي توسطاً بشكل مباشر العلاقة بين سمات الشخصية (العصابية، الانفتاح، الانبساطية، يقظة الضمير) والإبداع لدى طلاب الجامعة، كما أظهرت الدراسة أنه عندما تكون العصابية منخفضة والانفتاح على الخبرة مرتفعاً، فإن الدرجات المرتفعة على تقدير الذات ورأس المال النفسي تتنبأ بإبداع مرتفع.

هدفت دراسة (Munawer et al. 2021) إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال النفسي والصحة النفسية لدى طلاب الجامعة، وتكونت العينة من ٣٢١ طالباً (٥٣% ذكور، ٤٧% إناث) تتراوح أعمارهم بين ١٨-٢٢ عامًا من جامعة عليكرة الإسلامية في الهند، واستخدمت الدراسة استبيان رأس المال النفسي الأكاديمي (Luthans et al., 2012)، ومقياس استمرارية الصحة النفسية (Keyes, 2009)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والصحة النفسية، كما أشار تحليل الانحدار إلى أن أبعاد رأس المال النفسي تنبأت بشكل دال بالصحة النفسية للطلاب.

وهدف دراسة (Chaffin et al. 2023) إلى كشف العلاقة بين النزاهة ورأس المال النفسي الأكاديمي والأداء الأكاديمي لدى طلاب إدارة الأعمال، وتكونت عينة الدراسة من ١٧٩ طالباً جامعياً في تخصص إدارة الأعمال. استخدمت الدراسة مقياس النزاهة (Wright et al., 2017)، واستبيان رأس المال النفسي المعدل (Luthans et al., 2007b)، والمعدل التراكمي كمؤشر للأداء الأكاديمي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي الأكاديمي يتوسط جزئياً العلاقة بين النزاهة والأداء الأكاديمي، كما توصلت النتائج إلى ارتباط النزاهة إيجابياً برأس المال النفسي الأكاديمي، والذي بدوره يرتبط بشكل إيجابي مع الأداء الأكاديمي. وتشير هذه النتائج إلى أهمية تطوير كل من نقاط القوة الشخصية والموارد النفسية الإيجابية لدى الطلاب لتحسين أدائهم الأكاديمي.

رأس المال النفسي مع السلوك الاستباقي

هدفت دراسة (Hu et al, 2018) إلى استكشاف تأثير القيادة الأصلية على السلوك الاستباقي للمرؤوسين، وبشكل خاص دور رأس المال النفسي والتعاطف في العمل ، وتكونت عينة الدراسة من ٤٤٥ موظفاً في شركة اتصالات صينية كبيرة، واستخدمت الدراسة مقياس القيادة الأصلية (Zhou & Yang, 2013)، واستبيان رأس المال النفسي (Luthans et al, 2007b)، ومقياس التعاطف في العمل (Lilius et al., 2008)، مقياس السلوك الاستباقي (Li & Tian, 2014)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين القيادة الأصلية والسلوك الاستباقي للمرؤوسين، كما أظهرت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصلية والسلوك الاستباقي، والدور المعدل للتعاطف في العمل في العلاقة بين القيادة الأصلية ورأس المال النفسي، كما تتبأ رأس المال النفسي بالسلوك الاستباقي للموظفين.

هدفت دراسة (Andri et al, 2019) إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التمكينية والقيادة التحويلية والشخصية الاستباقية وأداء الموظفين الفردي، وتكونت عينة الدراسة من ٢١٥ مستجيباً من رواد الأعمال المهاجرين من منطقة مينانج في بوروكيرتو بجاوة الوسطى، واستخدمت الدراسة مقياس القيادة التمكينية (Konczak et al., 2000)، مقياس والقيادة التحويلية (Jensen et al., 2016)، ومقياس الشخصية الاستباقية (Bateman & Crant, 1993)، ومقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2007b)، ومقياس أداء الموظفين الفردي (Moriones et al., 2019). واعتمدت الدراسة المنهج الكمي واستخدمت نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للقيادة التمكينية والقيادة التحويلية على الشخصية الاستباقية للموظفين، كما أظهرت وجود تأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على رأس المال النفسي، كما أكدت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء الموظفين الفردي.

وأجرى (Ng et al, 2019) دراسة بهدف فحص تأثير رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية على الأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، تكونت عينة الدراسة من ٣٩٠

طالبًا جامعيًا من مختلف كليات إحدى الجامعات الخاصة في ماليزيا، واستخدمت الدراسة المعدل التراكمي (CGPA) لقياس الأداء الأكاديمي، ومقياس الشخصية الاستباقية المعدل (Bateman & Crant, 1993)، ومقياس رأس المال النفسي المعدل Luthans (et al., 2012)، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لتحليل البيانات. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين كل من رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية مع الأداء الأكاديمي للطلاب، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية لدى طلاب الجامعة.

وهدف دراسة كل من (Zahra and Kee , 2019) إلى اقتراح إطار مفاهيمي يربط بين الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والاندماج في العمل كمتغيرات مستقلة، وأداء الوظيفة كمتغير تابع، واستخدمت الدراسة المنهج النظري من خلال مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ولم تتضمن الدراسة عينة أو أدوات قياس محددة نظراً لطبيعتها النظرية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى اقتراح إطار مفاهيمي يفترض وجود علاقات إيجابية بين المتغيرات المستقلة (الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية) وأداء الوظيفة، مع وجود الاندماج في العمل كمتغير وسيط في هذه العلاقات.

وهدف دراسة (Zahra and Hung , 2021) إلى اقتراح نموذج تكاملي لدراسة تأثير القدرات الإيجابية للموظفين على الأداء الوظيفي في قطاع البنوك الباكستاني، استخدمت الدراسة منهجية البحث النظري التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات السابقة باستخدام قواعد البيانات الإلكترونية والمجلات العلمية الم فهرسة المتعلقة بعلم النفس وإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، اقترحت الدراسة نموذجًا تكامليًا يربط بين الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والأداء الوظيفي من خلال الاندماج في العمل كمتغير وسيط، وأشارت إلى أن هذه القدرات الإيجابية للموظفين يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في تعزيز الأداء الوظيفي في قطاع البنوك الباكستاني.

هدفت (بوقفة & مصطفى، ٢٠٢٢) أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الإيجابي "دراسة حالة دراسة إلى تحليل أثر رأس المال النفسي على سلوك العمل الإيجابي؛ ومن أجل تحقيق ذلك تم تحديد أبعاد رأس المال النفسي (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الأمل والمرونة). وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (٦٥) طبيب في المؤسسة الإستشفائية تقرت، وأوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى عال لمفهوم رأس المال النفسي الإيجابي و سلوك العمل الإيجابي لدى الأطباء، ووجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الإيجابي للأطباء" بالمؤسسة الإستشفائية سليمان عميرا تقرت "؛بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين "رأس المال النفسي الإيجابي" كمتغير مستقل "وسلوك العمل الإيجابي" كمتغير تابع.

رأس المال النفسي مع الاجهاد العاطفي

هدفت دراسة (Fu,2014) إلى دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي لدى عينة من المعلمين، مكونة من (٣٩٠) معلم في تيون وقد تم استخدام الجهد الانفعالي المكون من ٢٠ مفردة من اعداد (Li & Chen,2006) والتي تقيس التنوع في الانفعال، ومتطلبات التغير الانفعالي، والانفعال السطحي، والانفعال العميق، وهو مقياس سداسي الاستجابة، كما تم استخدام مقياس رأس المال النفسي ل (Li, 2009) ، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة ووجود ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي، كما تبين بعد تحليل الانحدار أن الجهد الانفعالي يتنبأ برأس المال النفسي.

هدفت دراسة (Bi and Ye, 2021) إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية كسمة والإجهاد العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، ودور رأس المال النفسي والاندماج في العمل كمتغيرات وسيطة في هذه العلاقة، وتكونت عينة الدراسة من ٨١٥ عضو هيئة تدريس جامعي من ثلاث جامعات عامة في الصين. استخدمت الدراسة مقياس اليقظة الذهنية كسمة (Brown & Ryan, 2003)، ومقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2007)، ومقياس الاندماج في العمل (Schaufeli et al.,)

(2006)، ومقياس الإجهاد العاطفي (Aryee et al., 2008)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي، كما وجدت الدراسة أن الاندماج في العمل يتوسط العلاقة بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي، بينما لم يكن لرأس المال النفسي دور وسيط ذو دلالة إحصائية. أخيراً، أكدت النتائج وجود تأثير وسيط تسلسلي لرأس المال النفسي والاندماج في العمل بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي.

واهتمت دراسة (Butt and Yazdani, 2021) بفحص العلاقة بين الوقاحة في مكان العمل والسلوك غير المنتج في العمل لدى موظفي البنوك في باكستان، مع دراسة الدور الوسيط للإجهاد العاطفي والتشاؤم التنظيمي، والدور المعدل لرأس المال النفسي، وتكونت عينة الدراسة من ٢١٥ موظفاً في البنوك في مدينة لاهور الباكستانية، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، واستخدمت الدراسة مقياس الوقاحة في مكان العمل (Martin & Hine, 2005)، ومقياس السلوك غير المنتج في العمل (Spector et al., 2006)، ومقياس الإجهاد العاطفي (Maslach & Jackson, 1981)، ومقياس التشاؤم التنظيمي (Wilkerson et al., 2008)، ومقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2007b)، أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين الوقاحة في مكان العمل والسلوك غير المنتج، كما توسط كل من الإجهاد العاطفي والتشاؤم التنظيمي جزئياً هذه العلاقة. وأخيراً، عدّل رأس المال النفسي العلاقة بين الوقاحة والسلوك غير المنتج بشكل دال، حيث أضعف هذه العلاقة الإيجابية.

هدفت دراسة (Noreen et al, 2021) إلى كشف العلاقة بين استراتيجيات العمل العاطفي للقادة ورضاهم الوظيفي والإجهاد العاطفي، مع دراسة الدور المعدل لرأس المال النفسي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٠ طبيباً يعملون في المستشفيات العامة والخاصة في مدينة غوجرانوالا الباكستانية، وتم قياس العمل العاطفي للقادة باستخدام مقياس (Diefendorff et al., 2005)، وقياس الرضا الوظيفي باستخدام مقياس (Edwards & Rothbard, 1999)، وقياس الإجهاد العاطفي باستخدام مقياس (Wharton, 1993)، وقياس رأس المال النفسي باستخدام مقياس (Luthans & Youssef, 1993).

(2007). ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الكمي، وباستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية (PLS-SEM) أظهرت النتائج أن التمثيل العميق وإظهار المشاعر الحقيقية يرتبطان إيجابياً برضا القادة الوظيفي وسلبيًا بالإجهاد العاطفي، بينما يرتبط التمثيل السطحي سلبياً برضا القادة الوظيفي وإيجابياً بالإجهاد العاطفي، كما وجدت الدراسة أن رأس المال النفسي يعدل العلاقة بين استراتيجيات العمل العاطفي (التمثيل السطحي والعميق) والرضا الوظيفي والإجهاد العاطفي للقادة.

هدفت دراسة (Jung and Yoon , 2022) إلى التحقق من تأثير التقويض الاجتماعي على الإجهاد العاطفي وسلوك المماثلة لدى موظفي الخطوط الأمامية في الفنادق الفاخرة، وتوضيح الدور المعدل لرأس المال النفسي الإيجابي في هذه العلاقة السببية، وتكونت عينة الدراسة من ٣١٠ موظفاً في خمسة فنادق من فئة ٥ نجوم في سيول، كوريا الجنوبية، واستخدمت الدراسة مقياس التقويض الاجتماعي (Duffy et al., 2002)، ومقياس الإجهاد العاطفي (Tepper, 2000)، ومقياس سلوك المماثلة (Metin et al., 2016)، ومقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2006)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وأظهرت النتائج أن التقويض الاجتماعي يؤثر إيجابياً على الإجهاد العاطفي للموظفين، وأن الإجهاد العاطفي يزيد من سلوك المماثلة، كما وجدت الدراسة أن الإجهاد العاطفي يتوسط العلاقة بين التقويض الاجتماعي وسلوك المماثلة، وأن رأس المال النفسي الإيجابي يخفف جزئياً من التأثير السلبي للتقويض الاجتماعي.

هدفت دراسة (Yang et al , 2023) إلى تقييم العلاقة الديناميكية بين الوقاحة اليومية في مكان العمل، والإجهاد العاطفي، والصحة، ورأس المال النفسي لدى الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من ١٧٩ موظفاً (٥٧ ذكور، ١٢٢ إناث) يعملون في نوادي الصحة واللياقة البدنية، واستخدمت الدراسة مقياس الوقاحة في مكان العمل (Corinal et al., 2013)، ومقياس الإجهاد العاطفي المرتبط بالعمل (Maslach et al., 1996)، ومقياس الصحة المبلغ عنها ذاتياً، ومقياس رأس المال النفسي (Luthans et al., 2007b) ، واستخدمت الدراسة نموذج معادلة البنية الديناميكية متعدد المستويات

(DSEM) لتحليل البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة انحدارية بين الإجهاد العاطفي للأيام السابقة والحالية، وارتباط إيجابي بين الوقاحة اليومية في مكان العمل والإرهاق العاطفي اليومي. كما وجدت الدراسة أن الصحة المبلغ عنها ذاتياً ورأس المال النفسي يرتبطان سلبياً بالإجهاد العاطفي، وأن الصحة المبلغ عنها ذاتياً تعدل العلاقة بين الوقاحة في مكان العمل والإجهاد العاطفي.

تعقيب على الدراسات السابقة

من حيث الاهداف

هدفت بعض الدراسات إلى فحص تأثير رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية على الأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة كدراسة (Ng et al, 2019)، كما هدفت دراسة (Hu et al, 2018)، دراسة (Andri et al, 2019) إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين متغيرين، كما هدفت دراسة كل من (Zahra and Kee, 2019) إلى اقتراح إطار مفاهيمي يربط بين الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والاندماج في العمل كمتغيرات مستقلة، وأداء الوظيفة كمتغير تابع، كما هدفت دراسة (بوقفة & مصطفى، ٢٠٢٢)، (Yang et al, 2023) إلى بحث أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الإيجابي"، وهدفت دراسة (Fu, 2014) إلى دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي لدى عينة من المعلمين، كما هدفت دراسة (Bi and Ye, 2021) إلى الكشف عن الدور الوسيط لرأس المال النفسي والاندماج في العمل كمتغيرات وسيطة في هذه العلاقة واهتمت دراسة (Butt and Yazdani, 2021)، ودراسة (Noreen et al, 2021)، ودراسة (Jung and Yoon, 2022) بفحص الدور الوسيط للإجهاد العاطفي، والدور المعدل لرأس المال النفسي

من حيث العينة

تنوعت العينات المستخدمة في الدراسات السابقة فمنها ما أجري على عينة من طلاب الجامعة كدراسة (Siu et al. 2014)، ودراسة (You, 2016)، ودراسة (Hong et al, 2020)، ودراسة (Ng et al, 2019)، اما عن دراسة (Hu et al, 2018)،

ودراسة (Butt and Yazdani, 2021))، ودراسة (Jung and Yoon, 2022)، ودراسة (Yang et al, 2023))، ودراسة (Andri et al, 2019) فقد أجريت على قطاع من الموظفين، بينما أجريت دراسة (بوقفة & مصطفى، ٢٠٢٢) على عينة من الأطباء، في حين أجريت دراسة (Fu, 2014) على عينة من المعلمين، بينما دراسة Bi and Noreen et al, 2021)) أجريت على أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، ودراسة Noreen et al, 2021)) أجريت على مجموعة من القادة

من حيث النتائج

اتفقت معظم نتائج الدراسات على وجود علاقة ايجابية وتأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على رأس المال النفسي، كما أكدت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء الموظفين الفردي كنتائج دراسة (Andri et al, 2019) ونتائج دراسة (Ng et al, 2019))، ودراسة (Zahra and Kee, 2019)) كما أظهرت نتائج بعض الدراسات الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصلية والسلوك الاستباقي، والدور المعدل للتعاطف في العمل في العلاقة بين القيادة الأصلية ورأس المال النفسي، كما تتبأ رأس المال النفسي بالسلوك الاستباقي للموظفين كدراسة (Hu et al, 2018)).

وأقترحت بعض الدراسات نموذجًا تكامليًا يربط بين الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والأداء كدراسة (Zahra and Hung, 2021)، وتوصلت دراسة (بوقفة & مصطفى، ٢٠٢٢) إلى وجود مستوى عالٍ لمفهومي رأس المال النفسي الإيجابي و سلوك العمل الاستباقي لدى الأطباء، ووجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء"

وقد توصلت نتائج بعض الدراسات إلى وجود ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي كدراسة (Fu, 2014).

وبينت بعض الدراسات إلى أن الصحة المبلغ عنها ذاتياً ورأس المال النفسي يرتبطان سلبياً بالإجهاد العاطفي، وأن الصحة المبلغ عنها ذاتياً تعدل العلاقة بين الوقاحة في مكان العمل والإجهاد العاطفي كدراسة (Yang et al, 2023))

فروض البحث:

توجد علاقة ارتباطيه موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس السلوك الاستباقي .
توجد علاقة ارتباطيه سالبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس الاجهاد الانفعالي.
توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات أبعاد رأس المال النفسي وفقاً لتفاعل متغيرات: النوع (ذكور، وإناث)، والإقامة (ريف / حضر).
يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة.

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات النفسية المتمثلة في (السلوك الاستباقي - والاجهاد الانفعالي) لدى عينة من طلاب الجامعة والتعرف على الفروق لديهم وفقاً لتفاعل النوع " ذكور - إناث" والإقامة "ريف - حضر" وكذلك التنبؤ برأس المال النفسي من خلال متغيرات البحث.

ثانياً: عينة البحث:

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث من طلاب الجامعة والتي تتراوح أعمارهم (١٨ - ٢٤) بمتوسط عمري (٢٠٠٩) عام وانحراف معياري (١.٢٥) عام وكان معامل الالتواء (٠.٩٨٥) مما يدل على اعتدالية توزيع العينة وفقاً للعمر الزمني للطلاب .

عينة البحث الاستطلاعية:

هدفت عينة البحث الاستطلاعية إلى:

التحقق من "الخصائص السيكومترية" للأدوات المستخدمة في البحث الحالي.

التأكد من "وضوح التعليمات الموجودة في الأدوات" ومدى ملائمة صياغة المفردات للمرضى.

العمل على "حل التساؤلات" التي قد تطرح نفسها أثناء البحث الاستطلاعي وذلك بهدف التغلب عليها أثناء التطبيق على العينة الأساسية.

تكونت العينة الاستطلاعية من (٢٠٠) طالب وطالبة من طلاب الجامعة وذلك لحساب الكفاءة السيكمترية لمقياس (رأس المال النفسي - السلوك الاستباقي - والاجهاد الانفعالي) حيث تراوحت أعمارهم (١٨ - ٢٤) بمتوسط عمري (٢٠.٢٣) عام وانحراف معياري (١.١٩) عام وكان معامل الالتواء (٠.٩٣٠) مما يدل على اعتدالية توزيع العينة وفقاً للعمر .

عينة البحث الأساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكمترية للأدوات الأساسية قامت الباحثتان بتحديد عينة البحث الأساسية، تمثلت عينة البحث الأساسية من (٦٢٨) طالب وطالبة من طلاب الجامعة تتراوح أعمارهم (١٨ - ٢٤) عاماً بواقع (٣١٠) من الإناث و(٣١٨) من الذكور وقد تم اختيارهم وفقاً للمعايير التالية:

أ- أن يتراوح أعمارهم ما بين (١٨ - ٢٨) سنة.

ب- أن يكون أفراد العينة من الذكور والإناث.

ج- أن يكون أفراد العينة من الريف والحضر.

وقد تم التطبيق من خلال استطلاع عبر الانترنت بالرابط التالي:

<https://forms.gle/3a1LaR7A5SaiN1ri6>

وقد تم التطبيق على طلاب جامعة الأزهر (كلية الدراسات الانسانية بنات- كلية التربية بنين)، كما تم نشره على مواقع التواصل الاجتماعي، والمجموعات الخاصة بالطلاب وبتشجيع الطلاب على التفاعل مع الرابط وتطبيق مقاييس الدراسة وبتكرار نشره على مدار شهرين تم الحصول على استجاباتهم ، ويعرض جدول(١) توزيع عينة البحث النهائية.

جدول (١): يوضح توزيع أفراد العينة وتمثيلها لمجتمع الدراسة الأصلي (ن = ٦٢٨)

المجموع	النوع		الإقامة
	الإناث	الذكور	
٤٦١	٢٤١	٢٢٠	الريف
١٦٧	٦٩	٩٨	الحضر
٦٢٨	٣١٠	٣١٨	العينة ككل

وقد راعت الباحثتان اختيار عينة البحث من طلاب الجامعة " الذكور - الإناث" وتراوحت أعمارهم (١٨ - ٢٤) عاماً، وذلك لسد الفجوة البحثية في دراسة متغيرات الدراسة (راس المال النفسي - السلوك الاستباقي - والاجهاد الانفعالي) على عينة من طلاب الجامعة. أدوات البحث:

تكونت أدوات البحث من مقياس رأس المال النفسي - السلوك الاستباقي - والاجهاد الانفعالي لدى طلاب الجامعة، وفيما يلي الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:
[١] مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثان):

الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى التعرف على الموارد النفسية الإيجابية لطلاب الجامعة والتي تتكون من (الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة) كمصادر مهمة لسلوك التنظيمي والفعالية لدى الطلاب كما تساهم في تحسين أدائهم ونجاحهم وتمكنهم من تنظيم مشاعرهم وإدارة أفكارهم والتصرف بطريقة إيجابية رغم الظروف المعاكسة؛ بهدف الحصول على "بيانات مقننة" يمكن إخضاعها للتحليل الإحصائي.

إجراءات إعداد وتصميم المقياس:

تتكون عملية إعداد وتصميم المقياس المصمم للدراسة الحالية من (٥) خطوات تشتق كل خطوة من هذه الخطوات من الخطوة التي تسبقها وتمهد للخطوة التي تليها ؛ حتى تتربط جميع الخطوات ويصبح العمل متكامل وفي صورته النهائية؛ ويمكن من خلال الشكل التالي توضيح تلك الخطوات:

إجراءات إعداد وتصميم المقياس



الخطوة الأولى:

الاطلاع على الأطر النظرية والمقاييس السابقة التي تناولت رأس المال النفسي: وذلك من خلال الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت رأس المال النفسي ؛ من أجل التعرف على الأبعاد والبنود المختلفة التي تساعد الباحثان في الإعداد الجيد للمقياس و تزود الباحثان بحصيلة معرفية عن رأس المال النفسي ، كدراسة (Siu et al,2014) ، دراسة (You, 2016)، ودراسة (Hong et al, 2020) وغيرها من الدراسات، كما قامت الباحثان بالاطلاع على عدد من الاختبارات والمقاييس التي صممت في مجال رأس المال النفسي وبتحليل أبعادها وبنودها والاستفادة منها ومن هذه المقاييس، مقياس رأس المال النفسي اعداد (Luthans et al, 2007)، مقياس رأس المال النفسي اعداد (Yoo, 2004) ، واستبيان رأس المال النفسي الإيجابي اعداد (Zhang, 2010)، وغيرها من المقاييس وفي حدود اطلاع الباحثان وجدت ندرة في عدد المقاييس التي أعدت لقياس رأس المال النفسي لدى طلاب الجامعة وذلك في حدود اطلاع الباحثان .

الخطوة الثانية أسس تصميم المقياس وصياغة البنود:

بعد إطلاع الباحثان على المقاييس السابقة، والأطر النظرية، ومن خلال اللقاءات والمقابلات التي عقدتها الباحثان مع طلاب الجامعة؛ قامت الباحثان بتحديد أبعاد المقياس، وصياغة بنود المقياس، وفقاً لمكونات رأس المال النفسي، وبعد الاطلاع على نتائج المصادر السابقة؛ حيث تم التوصل إلى أبعاد رأس المال النفسي الأكثر شيوعاً بين هذه المكونات، ثم قامت الباحثان بتحديد التعريف الإجرائي لمفهوم رأس المال النفسي

وما تتضمنه من أبعاد؛ وتحليل الأبعاد إلى مجموعة من البنود وصياغتها بشكل يتسم بالبساطة والوضوح؛ بما يتناسب مع طبيعة العينة موضوع الدراسة تكون المقياس من أربعة أبعاد رئيسة تمثل رأس المال النفسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢) التعريف الإجرائي لرأس المال النفسي ومكوناته

<p>مفهوم يعبر عن " الموارد النفسية الإيجابية للفرد والتي تتكون من الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة وتتكون خلال مراحل نمو الطالب وتطوره وتتعرض على نجاحه وأدائه في المستقبل " ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس رأس المال النفسي المطبق في هذا البحث.</p>	<p>التعريف الاجرائي رأس المال النفسي</p>	
<p>مدي ما يمتلكه الطالب الجامعي من قدرات ومهارات تمكنه من تحقيق نتائج مرغوب فيها في موقف معين وفي وقت محدد".</p>	<p>الكفاءة الذاتية</p>	<p>التعريف الإجرائي لأبعاد رأس المال النفسي</p>
<p>مدي ما يتمتع به الطالب الجامعي من نظرة إيجابية تجاه الأمور وتوقع الأفضل دائماً ورؤية القادم أفضل</p>	<p>التفاؤل</p>	
<p>قدرة الطالب الجامعي علي التنقل من فكرة لأخري دون التقيد بإطار محدد ، وقدرته علي تغيير وجهته العقلية تجاه المواقف الجديدة مع امتلاكه السلاسة والليونة في أفكاره والتنوع فيها</p>	<p>المرونة</p>	

التعريف الاجرائي رأس المال النفسي مفهوم يعبر عن " الموارد النفسية الإيجابية للفرد والتي تتكون من الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة وتتكون خلال مراحل نمو الطالب وتطوره وتتعرض على نجاحه وأدائه في المستقبل " ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس رأس المال النفسي المطبق في هذا البحث.

التعريف الإجرائي لأبعاد رأس المال النفسي الكفاءة الذاتية مدي ما يمتلكه الطالب الجامعي من قدرات ومهارات تمكنه من تحقيق نتائج مرغوب فيها في موقف معين وفي وقت محدد".

التفاؤل مدي ما يتمتع به الطالب الجامعي من نظرة إيجابية تجاه الأمور وتوقع الأفضل دائماً ورؤية القادم أفضل

المرونة قدرة الطالب الجامعي علي التنقل من فكرة لأخري دون التقيد بإطار محدد ، وقدرته علي تغيير وجهته العقلية تجاه المواقف الجديدة مع امتلاكه السلاسة والليونة في أفكاره والتنوع فيها

راعت الباحثتان طبيعة عينة البحث وطبيعة المرحلة العمرية والتغيرات الحياتية، كما حاولت أن يكون المقياس بسيط في محتواه ويعبر عن الامكانيات الحقيقية لطلاب الجامعة، كما راعت أن يكون عدد العبارات وطول المقياس ودقة عباراته متناسبة معهم، كما سعت الباحثتان عند صياغة العبارات أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة ولا تحمل أكثر من معنى وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة، وأن تكون الاستجابة مفيدة وقصيرة، كما راعت الباحثتان تحديد شكل المقياس والذي توقف على طبيعة العينة من حيث العمر ومحل الإقامة، حيث يطبق المقياس على طلاب الجامعة ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨-٢٤) عام ممن يقيمون في "الريف - الحضر" ، لذلك كان أنسب شكل للمقياس هو إعداد مقياس لقياس رأس المال النفسي بشكل واقعي والحرص على اتساق السلوك عبر المواقف المختلفة .

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وعبارات المقياس:

تمّ صياغة عبارات المقياس في ضوء الأبعاد المختلفة لرأس المال النفسي التي حددتها الباحثتان في ضوء الاطلاع على المفاهيم والأطر النظرية لرأس المال النفسي بحيث يتضمن كلّ بُعد العبارات المرتبطة به، والتي تتسق مع المفهوم الإجرائي لكّل بُعد من أبعاد المقياس والذي يشمل الأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة).

- اعتمدت الباحثتان في صياغة عبارات المقياس التدرج من السهل إلى الصعب، وأن تكون واضحة، ومحددة؛ يستطيع الفرد فهم مضمونها، والإجابة عليها دون تعقيد.
- مراعاة صياغة عبارات المقياس بصورة تتناسب مع طلاب الجامعة وخصائصهم العمرية.
- تحديد طريقة تطبيق المقياس حيث يتمّ تطبيقه على كلّ طالب على حدة (بصورة فردية).

■ وصف المقياس:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٤٨) عبارة تقيس ثلاثة أبعاد رئيسية هي: (الكفاءة الذاتية ، التفاؤل ، المرونة) وكل من هذه الأبعاد يشتمل على عبارات تقيس مدى توافرها لدى طلاب الجامعة.

جدول (٣) يوضح أبعاد مقياس رأس المال النفسي وعبارات كل بعد

الأبعاد	عدد المفردات	أرقام المفردات
الكفاءة الذاتية	١٦	١ - ١٦
التفاؤل	١٦	١٧ - ٣٢
المرونة	١٦	٣٣ - ٤٨
المقياس ككل	٤٨	

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: الصدق:

قد استخدمت الباحثان عدة طرق للتأكد من صدق مقياس رأس المال النفسي وذلك على

النحو التالي:

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وقد أوضحنا عنوان الدراسة، وهدفها، ومتغيراتها، مع التعريفات الاجرائية للمتغيرات والابعاد، وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات للبعد التي تنتمي اليه، ومدى ملائمة العبارة لأفراد العينة، ومدى دقة صياغتها اللغوية، ولإبداء الرأي؛ حول امكانية التعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس وتغيير ما يلزم.

وقد تم اجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس؛ وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات

المقياس، وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠.٦٢) غير مقبولة.

ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس رأس المال النفسي كالتالي:

جدول (٤) النسب المئوية للتحكيم على مقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٠)

القرار	نسبة الاتفاق	معامل لاوشي	م	القرار	نسبة الاتفاق	معامل لاوشي	م	القرار	نسبة الاتفاق	معامل لاوشي	م
تقبل	%١٠٠	١	٣٧	تقبل	%١٠٠	١	١٩	تقبل	%٨٠	٠.٦	١
تقبل	%٩٠	٠.٨	٣٨	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢٠	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢
تقبل	%١٠٠	١	٣٩	تقبل	%١٠٠	١	٢١	تقبل	%٩٠	٠.٨	٣
تقبل	%٩٠	٠.٨	٤٠	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢٢	تقبل	%١٠٠	١	٤
تقبل	%١٠٠	١	٤١	تقبل	%١٠٠	١	٢٣	تقبل	%١٠٠	١	٥
تقبل	%٩٠	٠.٨	٤٢	تقبل	%١٠٠	١	٢٤	تقبل	%٩٠	٠.٨	٦
تقبل	%١٠٠	١	٤٣	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢٥	تقبل	%١٠٠	١	٧
تقبل	%١٠٠	١	٤٤	تقبل	%١٠٠	١	٢٦	تقبل	%٩٠	٠.٨	٨
تقبل	%٩٠	٠.٨	٤٥	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢٧	تقبل	%١٠٠	١	٩
تقبل	%١٠٠	١	٤٦	تقبل	%١٠٠	١	٢٨	تقبل	%٨٠	٠.٦	١٠
تقبل	%٩٠	٠.٨	٤٧	تقبل	%٩٠	٠.٨	٢٩	تقبل	%١٠٠	١	١١
تقبل	%١٠٠	١	٤٨	تقبل	%١٠٠	١	٣٠	تقبل	%١٠٠	١	١٢
				تقبل	%١٠٠	١	٣١	تقبل	%١٠٠	١	١٣
				تقبل	%٩٠	٠.٨	٣٢	تقبل	%٩٠	٠.٨	١٤
				تقبل	%١٠٠	١	٣٣	تقبل	%١٠٠	١	١٥
				تقبل	%١٠٠	١	٣٤	تقبل	%١٠٠	١	١٦
				تقبل	%٩٠	٠.٨	٣٥	تقبل	%٩٠	٠.٨	١٧
				تقبل	%١٠٠	١	٣٦	تقبل	%١٠٠	١	١٨

وبناءً على الجدول السابق تم تعديل صياغة بعض العبارات وهي العبارة رقم

(١) ، (١٠) حسب معادلة لاوشي وهي العبارات التي بلغت نسبتها (٠.٦) حسب معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت ٨٠% ومن ثم أصبحت عدد عبارات المقياس (٤٨) عبارة.

الصدق العاملي : Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية؛ كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، على العينة الاستطلاعية (ن=٢٠٠) من طلاب الجامعة شملت (ذكور واناث)، وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Okin(KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة)

٠.٨٣٦) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول، لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠.٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي (٠,٠١). وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي؛ تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (Principal components analysis PCA) وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس وقد أسفر التحليل عن وجود ثلاثة عوامل تزيد قيم جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر، وتفسر ما مجموعه ٦٥.٠٢٥٪ من التباين الكلي في أداء طلاب الجامعة علي مقياس رأس المال النفسي ، وجدول رقم (٤) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس رأس المال النفسي.

جدول (٥) العوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٠)

رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	نسب الشبوع	رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	نسب الشبوع
١				.093	٢٥	.417			.310
٢	.452			.291	٢٦	.624			.478
٣	.396			.160	٢٧	.597			.408
٤	.395			.186	٢٨	.585			.381
٥	.362			.189	٢٩	.597			.365
٦	.481			.317	٣٠	.593			.397
٧	.322			.149	٣١	.618			.410
٨	.466			.327	٣٢	.697			.487
٩	.588			.389	٣٣	.634			.480
١٠				.089	٣٤	.732			.543
١١	.450			.218	٣٥	.609			.383
١٢	.309			.139	٣٦	.661			.442
١٣	.361			.163	٣٧	.669			.464
١٤	.490			.268	٣٨	.735			.544
١٥	.552			.323	٣٩	.632			.450
١٦	.312			.153	٤٠	.564			.415
١٧		.634		.480	٤١	.417			.310
١٨		.732		.543	٤٢	.624			.478
١٩		.609		.383	٤٣	.597			.408
٢٠		.661		.442	٤٤	.585			.381
٢١		.669		.464	٤٥	.597			.365
٢٢		.735		.544	٤٦	.593			.397
٢٣		.632		.450	٤٧	.618			.410
٢٤	.564	.312		.415	٤٨	.697			.487
الجزر	١٠.٥٤	٣.٨٠٣	٢.٩٢	التباين					
نسبة	٢٥.١٩١	٢٣.٢٣٣	١٦.٦٠١	%٦٥.٠٢٥					

يتضح من جدول (٥) السابق، أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث ان قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ ، ما عدا العبارتان (١) ، (١٠) لم يتشبعوا على أي من العوامل الثلاثة حسب محك جيلفورد، لذا قامت لباحثتان بحذفهما وهو ما يشير إلى الصدق العاملي للمقياس ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للمقياس (٤٦) عبارة.

ونستطيع تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي كما يلي:

- العامل الاول قد تشبعت به (١٤) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن له (١٠.٥٤) بنسبة تباين (٢٥.١٩١%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد الكفاءة الذاتية

- العامل الثاني قد تشبعت به (١٦) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن له (٣.٨٠٣) بنسبة تباين (٢٣.٢٣٣%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد التفاؤل.

- العامل الثالث قد تشبعت به (١٦) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن له (٢.٩٢) بنسبة تباين (١٦.٦٠١%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد المرونة.

وقد فسرت هذه العوامل الثلاثة نسبة تباين (٦٥.٠٢٥%) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الاتساق الداخلي لعبارات وأبعاد المقياس:

قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي لبؤود وأبعاد المقياس وذلك علي النحو التالي:

[أ] الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في جدول (٦)

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=٢٠٠)
الكفاءة الذاتية التفاؤل المرونة

المرونة			التفاؤل			الكفاءة الذاتية		
ارتباطها بالكلية	ارتباطها بالبعد	م	ارتباطها بالكلية	ارتباطها بالبعد	م	ارتباطها بالكلية	ارتباطها بالبعد	م
**٠.٥٠٥	**٠.٤٦١	٣٣	**٠.٥٠٥	**٠.٣٧٣	١٧	٠.١١٤	٠.١٢٠	١
**٠.٤٥١	**٠.٤٥٥	٣٤	**٠.٤٥١	**٠.٤٩٢	١٨	**٠.٥١٤	**٠.٥٤٩	٢
**٠.٣١٢	**٠.٢٧٩	٣٥	**٠.٣١٢	**٠.٤٠٥	١٩	**٠.٣٠٦	**٠.٢٥٥	٣
**٠.٥٤٢	**٠.٥٥٣	٣٦	**٠.٥٤٢	**٠.٤٧٤	٢٠	**٠.٤٢١	**٠.٤٦٨	٤
**٠.٥٢٩	**٠.٥٢٣	٣٧	**٠.٥٢٩	**٠.٤٤٥	٢١	**٠.٣٩٦	**٠.٤٢٧	٥
**٠.٢٤٢	**٠.٣٩٤	٣٨	**٠.٢٤٢	**٠.١٩٧	٢٢	**٠.٥٣٩	**٠.٥٥٥	٦
**٠.٣٣٦	**٠.٤٤٩	٣٩	*٠.١٣٦	**٠.٢٤٠	٢٣	**٠.٣٧٨	**٠.٤٨٨	٧
**٠.٥٣١	**٠.٥٩١	٤٠	**٠.٥٣١	**٠.٣٤٢	٢٤	**٠.٥٣٤	**٠.٦٠٤	٨
**٠.٤٦١	**٠.٤٥٩	٤١	**٠.٤٦١	**٠.٤٧٧	٢٥	**٠.٤٣٥	**٠.٥٠٤	٩
**٠.٦٣٩	**٠.٦٤٧	٤٢	**٠.٦٣٩	**٠.٦١٣	٢٦	٠.١١٩	٠.١٢٥	١٠
**٠.٥١٩	**٠.٥٧٩	٤٣	**٠.٥١٩	**٠.٣١٣	٢٧	*٠.١٨٠	**٠.٢٠٠	١١
**٠.٥٤٠	**٠.٥٧٤	٤٤	**٠.٥٤٠	**٠.٤٨٤	٢٨	**٠.٣٧٠	**٠.٣٦٥	١٢
**٠.٥٢٩	**٠.٤٩٧	٤٥	**٠.٥٢٩	**٠.٤٩٩	٢٩	**٠.٣٥٩	**٠.٤٣١	١٣
**٠.٥٨٧	**٠.٦٠٥	٤٦	**٠.٥٨٧	**٠.٥٥٨	٣٠	**٠.٣١٩	**٠.٤٩٣	١٤
**٠.٥٩٧	**٠.٥٧٠	٤٧	**٠.٥٩٧	**٠.٥٣٥	٣١	**٠.٣١٦	**٠.٥٠١	١٥
**٠.٢٧٦	**٠.٣٣٦	٤٨	**٠.٢٧٦	**٠.١٦٠	٣٢	**٠.٢٣٥	**٠.٢٩٢	١٦

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ ما عدا العبارتان (١٠ ، ١) سيتم حذفهما لعدم وجود ارتباط مع البعد أو الدرجة الكلية ، وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي للعبارات.

الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الثلاثة للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الثلاثة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٧).

جدول (٧) الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٠)

الأبعاد	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	المرونة
الكفاءة الذاتية	١	-	-
التفاؤل	**٠.٣٩٦	١	-
المرونة	**٠.٦٦٤	**٠.٦٩٢	-
الدرجة الكلية	**٠.٨٢٥	**٠.٧٨٠	**٠.٩٣٩

يتضح من جدول (٧) السابق أن: جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوي ٠.٠١ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس. ثانياً: ثبات المقياس:

لحساب ثبات مقياس رأس المال النفسي ؛ تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية؛ لتحديد قيمة معامل الثبات، وذلك للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة.

(أ) معادلة ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة بلغت (٢٠٠) من طلاب الجامعة والجدول التالي يوضح نتائج معاملات ثبات أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية.

جدول (٨) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٠)

الأبعاد معامل ألفا

الأبعاد	معامل ألفا
الكفاءة الذاتية	٠.٧٤٦
التفاؤل	٠.٧٧٢
المرونة	٠.٧٩٥
الدرجة الكلية	٠.٨٤٠

ومن نتائج الجدول السابق: يتضح أن معاملات ثبات مقياس رأس المال النفسي لدي طلاب الجامعة ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة مستويات مرتفعة؛ مما يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الأساسية.
طريقة التجزئة النصفية

جدول (٩) يوضح معاملات الثبات مقياس رأس المال النفسي لطلاب الجامعة
(ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط بعد التصحيح	معامل الارتباط قبل تصحيح سبيرمان براون	عدد المفردات	البعد
٠.٨١٣	٠.٦٨٥	١٦	الكفاءة الذاتية
٠.٨١٩	٠.٦٩٤	١٦	التفاؤل
٠.٨٣١	٠.٧١٢	١٦	المرونة
٠.٨٦٣	٠.٧٦٠	٤٨	الدرجة الكلية

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٦٣) وتراوحت معاملات الثبات لأبعاد المقياس بين (٠.٨١٣ - ٠.٨٣١) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة النتائج
٣- إعادة تطبيق الاختبار:

قامت الباحثتان بحساب ثبات الاختبار من خلال إعادة التطبيق لمقياس رأس المال النفسي وذلك خلال خمسة عشرة يوماً من المرة الأولى، وجدول (١٠) التالي يوضح معاملات المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

جدول (١٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الثبات لأبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

معامل الثبات	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		البعد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٨١٦	٣.٣٨	٤١.٢٠	٤.٣٣	٤٠.٧٣	الكفاءة الذاتية
٠.٨٥٤	٢.٦٦	٣٨.٧٦	٣.٣٩	٣٧.٦٦	التفاؤل
٠.٨١١	٤.٢٤	٤٠.٧٠	٥.٣٠	٣٩.٦٦	المرونة
٠.٨٨١	٨.٥٧	١٢٠.٦٦	١١.٤٥	١١٨.٠٦	الاختبار ككل

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن معاملات المتوسطات بلغت في الدرجة الكلية (١١٨.٠٦) في التطبيق الأول، بينما بلغ المتوسط للدرجة الكلية بالتطبيق الثاني (١٢٠.٦٦)، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٨١) وهو مقبول مما يدعو للثقة في صحة النتائج. الخطوة الخامسة: تعليمات المقياس، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات: تعليمات المقياس: يعتمد مقياس رأس المال النفسي على التطبيق الفردي لكل فرد من أفراد العينة.

وراعت الباحثان وضوح التعليمات المكتوبة للفرد والمطلوب منه في كل عبارة، حيث وجد أمام كل عبارة من العبارات ثلاثة بدائل متدرجة وعلى الفرد اختيار ما ينطبق عليه منها) دائماً - أحياناً - ابداً)، باعتبار أن الدرجات (٣-٢-١).

طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس رأس المال النفسي لطلاب الجامعة وفقاً لميزان التصحيح الثلاثي كما بالجدول التالي (١١).

جدول (١١) طريقة التصحيح الخاصة بمقياس رأس المال النفسي

مقياس رأس المال النفسي			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمى	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٤٢	١٤	١٤	الكفاءة الذاتية
٤٨	١٦	١٦	التفاؤل
٤٨	١٦	١٦	المرونة
١٣٨	٤٨	٤٨	الدرجة الكلية

تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس رأس المال النفسي كما يلي: تقدر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٤٦)، وتعني انخفاض في مستوى رأس المال النفسي لدى طلاب الجامعة بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٤٧ إلى ٩٢)، وتعني أن مستوى رأس المال النفسي درجته متوسطة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (٩٣-١٣٨)؛ وهي تعبر عن ارتفاع مستوى رأس المال النفسي.

[٢] مقياس السلوك الاستباقي Proactive Behavior Scale

الهدف من المقياس:

يهدف المقياس إلى قياس السلوكيات والاستجابات الطوعية التي يمارسها الطالب، والتي تتسم بالمبادرة والتغيير الذاتي والتأثير على البيئة والمثابرة، بهدف تحقيق الأهداف والنمو الشخصي، ويتضمن السلوك الاستباقي أربعة أبعاد فرعية هي:

المبادرة: Initiative:

التغيير الذاتي: Self-Change:

التأثير البيئي: Environmental Influence:

المثابرة: Persistence:

ويتكون مقياس السلوك الاستباقي من ٣٢ عبارة موزعة على الأربعة أبعاد ، كل بعد مكون من ٨ عبارات (منها ٢٤ عبارة موجبة و٧ عبارات سالبة) وهي العبارة رقم (٨ ، ١٠، ١٤ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٧) ويطلب من الطالب تقدير مدى انطباق كل عبارة عليه باستخدام مقياس تقدير ثلاثي (دائماً ، أحياناً، أبداً) مع عكس التقدير للعبارات السالبة.

إجراءات إعداد وتصميم المقياس:

تتكون عملية تصميم المقياس المعد للدراسة الحالية من (٥) خطوات تترابط جميع الخطوات حتى يصبح العمل متكامل في صورته النهائية، ويمكن توضيح ذلك بالخطوات التالية:

١. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة: من خلال القيام بمراجعة التعريفات النظرية والبحوث والمقاييس السابقة المتعلقة بمفهوم السلوك الاستباقي كدراسة (Ng et al, 2019) ، ودراسة (Hu et al, 2018)، دراسة (Andri et al, 2019) بالإضافة الى بعض المقاييس كمقياس السلوك الاستباقي (Li & Tian, 2014)، ومقياس الشخصية الاستباقية (Bateman & Crant, 1993)، ومقياس الشخصية الاستباقية المعدل (Bateman & Crant, 1993)، كما تم استخلاص الأبعاد الأساسية من خلال تحليل التعريفات والنماذج المطروحة في الأدبيات.

٢. تحديد أبعاد السلوك الاستباقي: على أساس المراجعة السابقة؛ تم تحديد أربعة أبعاد رئيسة للسلوك الاستباقي، هي الأكثر شيوعاً وارتباطاً بمجتمع الدراسة الحالي، وهي: المبادرة، التغيير الذاتي، التأثير البيئي، والمثابرة، ثم قامت الباحثة بتعريف كل بعد تعريفاً إجرائياً واضحاً ودقيقاً.
٣. صياغة عبارات المقياس: تم صياغة مجموعة من العبارات؛ التي تمثل كل بعد من الأبعاد الأربعة للسلوك الاستباقي، وتم استخدام صياغات إيجابية وسالبة لتغطية مختلف مظاهر السلوك في كل بعد، كما راعت الباحثة أن تكون العبارات واضحة ومحددة وتعتبر بدقة عن السلوك المراد قياسه.
٤. تقدير الاستجابات: تم اختيار مقياس تقدير خماسي (دائماً، أحياناً ، أبداً) لتحديد درجة ممارسة كل سلوك.

جدول (١٢) التعريف الإجرائي للسلوك الاستباقي ومكوناته

التعريف الإجرائي للسلوك الاستباقي	مفهوم يعبر عن " مجموعة من السلوكيات والاستجابات الطوعية التي يمارسها الطالب، تتسم بالمبادرة والمثابرة والتغيير الذاتي والتأثير على البيئة ؛ بهدف النمو الشخصي وتحقيق الأهداف " ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس السلوك الاستباقي المطبق في هذا البحث.
المبادرة	ويُقصد بها القدرة على اتخاذ الخطوات الأولى وسرعة إنجاز المهام أو حل المشكلات دون انتظار التوجيهات من الآخرين.
التغيير الذاتي	ويُقصد به السعي المستمر لتطوير الذات وتحسين الأداء من خلال تحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها.
التأثير البيئي	ويُقصد به القدرة على التأثير على البيئة المحيطة وإحداث التغييرات المرغوبة فيها لتحقيق الأهداف
المثابرة	وتُعني الإصرار على إكمال المهام والأعمال حتى النهاية بغض النظر عن الصعوبات التي قد تواجه الفرد.

الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك الاستباقي (اعداد/ الباحثان):

أولاً: الصدق:

قد استخدمت الباحثان عدة طرق للتأكد من صدق مقياس السلوك الاستباقي وذلك على

النحو التالي:

صدق المحكمين:

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وقد أوضحنا عنوان الدراسة، وهدفها، ومتغيراتها، مع التعريفات الاجرائية للمتغيرات والابعاد، وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات للبعد التي تنتمي اليه، ومدى ملائمة العبارة لأفراد العينة، ومدى دقة صياغتها اللغوية، ولإبداء الرأي؛ حول امكانية التعديل بالحذف أو الإضافة لبعض عبارات المقياس وتغيير ما يلزم.

وقد تم اجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون لمفردات المقياس؛ وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق السادة المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس؛ وبناءً على معادلة لاوشي تعتبر المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠.٦٥) غير مقبولة.

ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق السادة المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس راس المال النفسي كالتالي:

جدول (١٣) النسب المئوية للتحكيم على مقياس السلوك الاستباقي (ن=٢٠٠)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	٠.٧٠	%٨٠	تقبل	١٢	١	%١٠٠	تقبل	٢٣	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠.٨	%٩٠	تقبل	١٣	٠.٧٠	%٨٠	تقبل	٢٤	٠.٨	%٩٠	تقبل
٣	٠.٨	%٩٠	تقبل	١٤	١	%١٠٠	تقبل	٢٥	٠.٧٠	%٨٠	تقبل
٤	١	%١٠٠	تقبل	١٥	٠.٨	%٩٠	تقبل	٢٦	١	%١٠٠	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	١٦	١	%١٠٠	تقبل	٢٧	١	%١٠٠	تقبل
٦	٠.٨	%٩٠	تقبل	١٧	٠.٧٠	%٨٠	تقبل	٢٨	٠.٨	%٩٠	تقبل
٧	١	%١٠٠	تقبل	١٨	٠.٨	%٩٠	تقبل	٢٩	٠.٧٠	%٨٠	تقبل
٨	٠.٨	%٩٠	تقبل	١٩	١	%١٠٠	تقبل	٣٠	١	%١٠٠	تقبل
٩	١	%١٠٠	تقبل	٢٠	٠.٨	%٩٠	تقبل	٣١	٠.٨	%٩٠	تقبل
١٠	٠.٧	%٨٠	تقبل	٢١	١	%١٠٠	تقبل	٣٢	٠.٧٠	%٨٠	تقبل
١١	١	%١٠٠	تقبل	٢٢	٠.٨	%٩٠	تقبل				

وبناءً على الجدول السابق تم تعديل صياغة بعض العبارات بعد توجيهات بعض السادة المحكمين، وتم قبول جميع العبارات حيث تراوحت نسبتها (من ٠.٨٠ إلى ١) حسب

معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت من ٨٠٪ - ١٠٠٪ ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للمقياس (٣٢) عبارة.
الاتساق الداخلي:

الاتساق الداخلي للعبارة: قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة كما هو مبين في جدول (١٤).
جدول (١٤) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد لمقياس

السلوك الاستباقي

المبادرة			التأثير البيئي			التغيير الذاتي			المثابرة		
م	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالكلية	م	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالكلية	م	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالكلية	م	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالكلية
١	**٠.٤٦٤	**٠.٣٠٥	٩	**٠.٥٢٠	**٠.٥٤٧	١٧	**٠.٦٤٥	**٠.٥٦١	٢٥	**٠.٥٦٦	**٠.٤٥٥
٢	**٠.٦١٤	**٠.٣٨٤	١٠	**٠.٣٣٩	*٠.١٤٩	١٨	**٠.٥٠١	**٠.٣٨٢	٢٦	**٠.٥٥٣	**٠.٤٧٤
٣	**٠.٦١٦	**٠.٥٢٢	١١	**٠.٥٧٦	**٠.٥٣٦	١٩	**٠.٤٩٦	**٠.٤٠١	٢٧	**٠.٦٢٧	**٠.٤٥٦
٤	**٠.٥١٩	**٠.٣٢٧	١٢	**٠.٤٧٧	**٠.٣٩٢	٢٠	**٠.٧١٨	**٠.٥٨٤	٢٨	**٠.٤٧٤	**٠.٣٩٨
٥	**٠.٥٧٥	**٠.٣٧٦	١٣	**٠.٥٣٧	**٠.٥٨٦	٢١	**٠.٣٨٠	**٠.٣٣٩	٢٩	**٠.٦٥١	**٠.٥٧٦
٦	**٠.٦٠٦	**٠.٤٨٣	١٤	**٠.٤٣٥	**٠.٢٢٠	٢٢	**٠.٦٢٦	**٠.٥٦٥	٣٠	**٠.٥٧٥	**٠.٤٨٩
٧	**٠.٥٩٨	**٠.٤٨٥	١٥	**٠.٥٣٨	**٠.٥٦٠	٢٣	**٠.٦٥٠	**٠.٥١٢	٣١	**٠.٥٩٣	**٠.٥٢٢
٨	**٠.٣٤١	**٠.٤١١	١٦	**٠.٥٠٥	**٠.٥٥٩	٢٤	**٠.٥٠٩	**٠.٤٤٦	٣٢	**٠.٦٤٧	**٠.٥٤٧

يتضح من جدول (١٤) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي للعبارة.
الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الأربعة للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (١٥).

جدول (١٥) الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس السلوك الاستباقي وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٠)

المثابرة	التأثير البيئي	التغيير الذاتي	المبادرة	الأبعاد
-	-	-	١	المبادرة
-	-	١	**٠.٤٦٤	التغيير الذاتي
-	١	**٠.٥٥٣	**٠.٥٢٧	التأثير البيئي
١	**٠.٥٧٥	**٠.٥٩٧	**٠.٤٩٥	المثابرة
**٠.٨٢٥	**٠.٨٤١	**٠.٧٩٢	**٠.٧٦٨	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٥) السابق أن: جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوي ٠.٠١ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس.

الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية "كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي" وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة ٠.٨٨٨ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو ٠.٥٠ كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوي ٠.٠٠١.

وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) (Principal components analysis) وقد أسفر التحليل عن وجود عامل واحد تزيد قيم جذوره الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر، وتفسر ما مجموعه ٥٦.٦١٥٪ من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس السلوك الاستباقي،

والجدول التالي رقم (١٦) يوضح تشبعات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس السلوك الاستباقي.

جدول (١٦) تشبعات العوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمقياس السلوك الاستباقي (ن=٢٠٠)

رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	نسب الشيع	رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	نسب الشيع
١	.406				١٧	.257			.392	٢	.783				.664
٢	.766				١٨	.706			.547	٣	.766				.547
٣	.371				١٩	.763			.713	٤	.371				.713
٤	.497				٢٠	.489			.488	٥	.497				.488
٥	.601				٢١	.629			.472	٦	.601				.472
٦	.510				٢٢	.630			.598	٧	.510				.598
٧	.586				٢٣	.489			.578	٨	.586				.578
٨	.539				٢٤	.364			.721	٩	.539				.721
٩	.321				٢٥	.459			.732	١٠	.321				.732
١٠	.663				٢٦	.559			.690	١١	.663				.690
١١	.457				٢٧	.639			.248	١٢	.457				.248
١٢	.345				٢٨	.507			.828	١٣	.345				.828
١٣	.546				٢٩	.604			.508	١٤	.546				.508
١٤	.835				٣٠	.486			.521	١٥	.835				.521
١٥	.589				٣١	.803			.664	١٦	.589				.664
الجزر الكامن	١٠.١٢	٣.٨٩٧	٢.١١	١.٩٨											
نسبة التباين	٣١.٦٥٣	١٢.١٧٨	٦.٥٩٣	٦.١٩٢					٥٦.٦١%						

يتضح من جدول (١٦) السابق، أن جميع التشبعات دالة إحصائياً حيث ان قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ حسب محك جيلفورد، وهو ما يشير إلى الصدق العاملي للمقياس ونستطيع تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي كما يلي:

العامل الاول قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعت دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (١٠.١٢) بنسبة تباين (٣١.٦٥٣%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد المبادرة

العامل الثاني قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (٣.٨٩٧) بنسبة تباين (١٢.١٧٨%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد التغيير الذاتي.

العامل الثالث قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (٢.١١) بنسبة تباين (٦.٥٩٣%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد التأثير البيئي العامل الرابع قد تشبعت به (٨) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (١.٩٨) بنسبة تباين (٦.١٩٢%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد المثابرة. وقد فسرت هذه العوامل الأربعة نسبة تباين (٥٦.٦١ %) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الثبات:

قامت الباحثتان بحساب ثبات مقياس السلوك الاستباقي باستخدام الطرق التالية:
لحساب ثبات مقياس السلوك الاستباقي، تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية، لتحديد قيمة معامل الثبات، وذلك للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة.

(أ) معادلة ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة بلغت (٢٠٠) من طلاب الجامعة والجدول التالي يوضح نتائج معاملات ثبات أبعاد مقياس السلوك الاستباقي والدرجة الكلية.

جدول (١٧) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس السلوك الاستباقي (ن=٢٠٠)

الأبعاد	معامل ألفا
المبادرة	٠.٨١٤
التغيير الذاتي	٠.٨٠٥
التأثير البيئي	٠.٨١١
المثابرة	٠.٨٤٣
الدرجة الكلية	٠.٨٥٠

ومن نتائج الجدول السابق: يتضح أن معاملات ثبات مقياس السلوك الاستباقي لدي طلاب الجامعة ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة مستويات مرتفعة؛ مما يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الأساسية.

(ب) معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدمت الباحثان لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (١٨) معامل الثبات لمقياس السلوك الاستباقي:

جدول (١٨) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس السلوك الاستباقي

رقم المفردة	معامل الثبات	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل الثبات	معامل التمييز	رقم المفردة	معامل الثبات	معامل التمييز
1	.850	.229	12	.846	.341	23	.843	.454
2	.847	.317	13	.842	.547	24	.846	.366
3	.843	.481	14	.855	.198	25	.845	.381
4	.848	.257	15	.842	.515	26	.844	.423
5	.847	.314	16	.842	.513	27	.845	.376
6	.844	.434	17	.841	.508	28	.846	.340
7	.844	.441	18	.847	.316	29	.842	.535
8	.848	.318	19	.846	.341	30	.844	.445
9	.843	.505	20	.841	.534	31	.844	.487
10	.864	.192	21	.852	.238	32	.843	.505
11	.843	.488	22	.841	.512			

وباستقراء الجدول السابق (١٨) يتضح ما يلي:

إن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٨٤١ ، ٠.٨٦٤)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة؛ مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس؛ كما أظهر معامل التمييز لكل فقرة تمييز موجب مرتفع أكبر من (٠.١٩) وتراوح بين (٠.١٩٢ ، ٠.٥٣٥) ومن ثم كان معامل الثبات قوي ويمكن الوثوق في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

ج - طريقة التجزئة النصفية

جدول (١٩) يوضح معاملات الثبات مقياس السلوك الاستباقي لطلاب الجامعة

(ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط بعد التصحيح	معامل الارتباط قبل تصحيح سبيرمان براون	عدد المفردات	البعد
٠.٨٤١	٠.٧٢٥	٨	المبادرة
٠.٨٤٠	٠.٧٢٤	٨	التغيير الذاتي
٠.٨٥٠	٠.٧٣٢	٨	التأثير البيئي
٠.٨٥١	٠.٧٤٠	٨	المثابرة
٠.٨٧٣	٠.٧٧٤	٣٢	الدرجة الكلية

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٧٣) وأن معاملات الثبات لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠.٨٤٠ - ٠.٨٥١) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في المقياس وفي استخدامه في البحث الحالي

٣- إعادة تطبيق الاختبار:

قامت الباحثتان بحساب ثبات الاختبار من خلال إعادة التطبيق لمقياس السلوك الاستباقي وذلك خلال خمسة عشرة يوماً من المرة الأولى، والجدول (٢٠) التالي يوضح معاملات المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

جدول (٢٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الثبات لأبعاد مقياس السلوك الاستباقي والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

معامل الثبات	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		البعد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٧٦٩	١.٩٣	٢٠.٨٣	٢.٨٠	١٩.٩٣	المبادرة
٠.٨٣١	٢.٣١	٢٠.٩٦	٢.٥٣	٢٠.٣٠	التغيير الذاتي
٠.٨٢٢	٢.٩٦	٢٠.٣٦	٣.١٢	١٩.٧٠	التأثير البيئي
٠.٨١١	٢.٦٦	٢١.٨٣	٣.٠٦	٢١.٢٠	المثابرة
٠.٨٦٢	٧.٣٤	٨٤.٠٠	٩.٦٢	٨١.١٣	الاختبار ككل

يتضح من الجدول السابق (٢٠) أن معاملات المتوسطات بلغت في الدرجة الكلية (٨١.١٣) في التطبيق الأول، بينما بلغ المتوسط للدرجة الكلية بالتطبيق الثاني (٨٤.٠٠)، وبلغ معامل الثبات (٠.٨٦٢) وهو مقبول مما يدعو للثقة في المقياس وفي استخدامه في البحث الحالي

الصورة النهائية للمقياس: بعد اجراء الخصائص السيكومترية للمقياس والاطمئنان إلى إمكانية تطبيقه علي طلاب الجامعة ووضوح عباراته تم صياغة عبارات المقياس بحيث تكون الإجابة عليه عن طريق التقرير الذاتي وفقاً للميزان الثلاثي ويتم تقدير الدرجات على العبارات على النحو التالي (٣ ، ٢ ، ١) وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٣٢-٩٦) وتفسر الدرجة المنخفضة بانخفاض مستوى السلوك الاستباقي لدي المفحوص بينما تعني الدرجة المرتفعة ارتفاع مستوى السلوك الاستباقي لدي المفحوص.

مقياس الاجهاد الانفعالي: اعداد (نها عاشور واخرون ، ٢٠٢٤)
الهدف من المقياس:

يهدف مقياس الاجهاد الانفعالي إلى قياس مدى شعور الطلاب بالإجهاد النابع من أنفسهم أو من مصادر خارجية (الكلية بصفه عامة وأعضاء هيئة التدريس بصفه خاصة)، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات التي يدركها الطلاب على أنها سبب في شعورهم بالاجهاد، والمتمثلة في (الاجهاد الانفعالي الداخلي، الاجهاد الانفعالي الخارجي)

مقياس الاجهاد الانفعالي Scale Emotional Stress

عرفت الباحثان الاجهاد الانفعالي بأنه عبارة عن " شعور الطلاب باستنزاف مواردهم ومصادرهم الانفعالية، بسبب كثرة الأعباء الدراسية بأشكالها المختلفة والمطلوب منه تنفيذها وإتمامها في أفضل صورة ؛ والتي تنعكس تأثيرها على فقدان المتعة في حياته الأكاديمية والشخصية، ويتضمن الاجهاد الانفعالي الداخلي والاجهاد الانفعالي الخارجي".
ويتحدد اجرائياً : بمجموع الدرجات التي يحصل عليها طلاب الجامعة على (مقياس الاجهاد الانفعالي) المستخدم في البحث الحالي (نها عاشور واخرون ، ٢٠٢٤).

أبعاد مقياس الاجهاد الانفعالي:

البعد الاول: الاجهاد الانفعالي الداخلي Internal emotional stress : هو شعور الطلاب بالاستنزاف الانفعالي لمواردهم الداخلية كفقدان الدافع والشغف تجاه ما يقومون به؛ بسبب ما يواجهونه من ضغوط التعليم.

البعد الثاني: الاجهاد الانفعالي الخارجي External emotional stress : هو شعور الطلاب بالاستنزاف الانفعالي؛ بسبب تعدد المصادر الخارجية السلبية للتعليم ، والتي تستنفذ طاقتهم الانفعالية.

وصف المقياس:

تكون المقياس في صورته الأولية من ١٨ مفردة تتم الإجابة عليها بطريقة ليكرت الخماسي وتمتد من (دائماً) خمس درجات (أبداً) درجة واحدة موزعة على بعدين

البعد الاول: الإجهاد الانفعالي الداخلي

ويتضمن المفردات (١ ، ٤ ، ٧ ، ٩ ، ١٠ ، ١٢ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٨)

البعد الثاني: وهو الإجهاد الانفعالي الخارجي

ويتكون من المفردات التالية (٢ ، ٣ ، ٥ ، ٦ ، ٨ ، ١١ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٧)

وصيغت كل المفردات في صورة موجبة

طريقة الإجابة وتقدير الدرجات :-

تألفت الصورة النهائية لمقياس الاجهاد الانفعالي في صورته النهائية من ١٨ مفردة، موزعة

على بعدين وكل بعد مكون من ٩ مفردات ، ويجاب عنها من خلال خمسة بدائل، وهي

(موافق بشدة = ٥ درجات) ، (موافق = ٤) ، (أحيانا = ٣) ، غير موافق = ٢ ، (غير

موافق بشدة = ١) وبذلك تمتد درجة المقياس من (٩٠-١٨) درجة .

ثبات وصدق المقياس في البحث الحالي:

قامت الباحثتان بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس بالطرق التالية:

الاتساق الداخلي:

الاتساق الداخلي للعبارات: قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل

عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة كما هو مبين في جدول (٢١).

جدول (٢١) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد لمقياس الاجهاد الانفعالي

الإرهاق الانفعالي الخارجي			الإرهاق الانفعالي الداخلي		
ارتباطها بالكلية	ارتباطها بالبعد	م	ارتباطها بالكلية	ارتباطها بالبعد	م
**٠.٧٣٤	**٠.٧٦٤	٢	**٠.٦٩٩	**٠.٧١١	١
**٠.٧٤٧	**٠.٧٩٧	٣	**٠.٧٠١	**٠.٧١٧	٤
**٠.٦٩٩	**٠.٧٤٣	٥	**٠.٥١٩	**٠.٥٦٧	٧
**٠.٧٠٠	**٠.٧٣٥	٦	**٠.٦٦٤	**٠.٧٠٦	٩
**٠.٦١٢	**٠.٦٣٣	٨	**٠.٧٩٣	**٠.٨٠٢	١٠
**٠.٧١٨	**٠.٧١٨	١١	**٠.٧١٢	**٠.٧٣٢	١٢
**٠.٦٥٠	**٠.٦٧٨	١٣	**٠.٧٤٨	**٠.٧٦٠	١٤
**٠.٥٨١	**٠.٦٠٨	١٥	**٠.٦٠٨	**٠.٦٢٧	١٦
**٠.٥٠٢	**٠.٥٩١	١٧	**٠.٤١٣	**٠.٤٧٥	١٨

يتضح من جدول (٢١) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوي ٠.٠١ وهو ما يؤكد وجود اتساق داخلي بين عبارات المقياس. الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس: وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد للمقياس، كما تم حساب ارتباطات البعدين بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (٢٢).

جدول (٢٢) الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس الاجهاد الانفعالي وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٠)

الأبعاد	الإرهاق الانفعالي الداخلي	الإرهاق الانفعالي الخارجي	الدرجة الكلية
الإرهاق الانفعالي الداخلي	-	-	-
الإرهاق الانفعالي الخارجي	**٠.٨٨٣	-	-
الدرجة الكلية	**٠.٩٦٨	**٠.٩٧٣	-

معامل الارتباط $r = 0.138$ * * دال عند مستوى $p = 0.001$ ≤ 0.181 * وعند مستوى $p \leq 0.005$

يتضح من جدول (٢٢) السابق أن:

جميع معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى $p = 0.001$ وهو ما يؤكد علي الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس.
صدق المحك الخارجي:

قامت الباحثتان بحساب صدق المحك الخارجي وذلك بحساب معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة البحث الاستطلاعية علي المقياس وأدائهم علي مقياس الاجهاد الانفعالي من اعداد (Duarte et al, 2022) وقد بلغ معامل الارتباط $r = 0.589$ وهو دال احصائياً عند مستوى $p = 0.001$.

الصدق العاملي: Factorial Validity

قامت الباحثتان بحساب المصفوفة الارتباطية "كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي" وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة إلى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة؛ مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة $n = 0.923$ وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو 0.50 كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار بارتلليت Bartlett's test حيث كان دالاً إحصائياً عند مستوى $p = 0.001$.

وبعد التأكد من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي، تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) (Principal components analysis) وقد أسفر التحليل عن وجود عامل واحد تزيد قيم جذوره الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر ما مجموعه 56.615% من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس الاجهاد الانفعالي،

والجدول التالي رقم (٢٣) يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الاجهاد الانفعالي.

جدول (٢٣) تشعبات العوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمقياس الاجهاد الانفعالي (ن=٢٠٠)

رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	نسب الشبوع	رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	نسب الشبوع
١	.608		.512	١٠	.579		.645
٢	.841		.732	١١	.600		.550
٣	.841		.736	١٢	.457		.516
٤	.637		.515	١٣	.489		.467
٥	.764		.617	١٤	.498		.615
٦	.681		.548	١٥	.543		.381
٧	.668		.455	١٦	.464		.370
٨	.357		.452	١٧	.612		.439
٩	.374		.486	١٨	.561		.316
الجزر الكامن الكامن	٨.١٤٨	١.٢٠٤	التباين الاجمالي				
نسبة التباين	٤٥.٢٦	٦.٦٨٨	%٥١.٩٥				

يتضح من جدول (٢٣) السابق، أن جميع التشعبات دالة إحصائياً حيث ان قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ حسب محك جيلفورد، وهو ما يشير إلى الصدق العاملي للمقياس ونستطيع تفسير العوامل الناتجة من التحليل العاملي كما يلي:

العامل الاول قد تشعبت به (٩) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (٨.١٤٨) بنسبة تباين (٤٥.٢٦%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعده الإجهاد الانفعالي الداخلي.

العامل الثاني قد تشعبت به (٩) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً وكان الجذر الكامن الكامن لها (١.٢٠٤) بنسبة تباين (٦.٦٨٨%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعده الإجهاد الانفعالي الخارجي.

وقد فسرت هذه العوامل نسبة تباين (٥١.٩٥ %) وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على

الصدق العاملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الثبات:

معامل ثبات ألفا كرونباخ:

قامت الباحثتان بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ثبات ألفا وكانت قيم الثبات كما هي موضحة في جدول (٢٤)

جدول (٢٤) معامل ثبات ألفا لمقياس الاجهاد الانفعالي في الدراسة الحالية

معامل ثبات ألفا	المقاييس الفرعية
٠.٨٥٤	الإجهاد الانفعالي الداخلي
٠.٨٧١	الإجهاد الانفعالي الخارجي
٠.٩٢٧	الدرجة الكلية

ومن الجدول السابق يتضح أن قيم ألفا مرتفعة ومرضية بالنسبة لجميع الأبعاد الخاصة بمقياس الاجهاد الانفعالي.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدمت الباحثتان لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (٢٥) معامل الثبات لمقياس مقياس الاجهاد الانفعالي:

جدول (٢٥) قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الاجهاد الانفعالي

معامل التمييز	معامل الثبات	رقم المفردة	معامل التمييز	معامل الثبات	رقم المفردة
.759	.920	10	.657	.922	1
.674	.922	11	.689	.922	2
.668	.922	12	.704	.921	3
.630	.923	13	.651	.922	4
.743	.920	14	.644	.923	5
.525	.925	15	.655	.922	6
.551	.925	16	.458	.927	7
.545	.925	17	.588	.924	8
.355	.928	18	.618	.923	9

وباستقراء الجدول السابق (٢٥) يتضح ما يلي:

أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (٠.٩٢٠ ، ٠.٩٢٨)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة، مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس، كما أظهر معامل التمييز لكل فقرة تمييز موجب مرتفع أكبر من (٠.١٩) وتراوح بين (٠.٤٥٨ ، ٠.٧٥٩) ومن ثم كان معامل الثبات قوي ويمكن الوثوق في صحة النتائج التي يسفر عنها المقياس.

طريقة التجزئة النصفية

جدول (٢٦) يوضح معاملات الثبات مقياس الاجهاد الانفعالي لطلاب الجامعة

(ن = ٢٠٠)

معامل الارتباط بعد التصحيح	معامل الارتباط قبل تصحيح سبيرمان براون	عدد المفردات	البعد
٠.٨٥٤	٠.٧٤٦	٩	الإرهاق الانفعالي الداخلي
٠.٨٥٨	٠.٧٥٢	٩	الإرهاق الانفعالي الخارجي
٠.٨٩٤	٠.٨٠٨	١٨	الدرجة الكلية

وقد بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٩٤) وأن معاملات الثبات لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠.٨٥٤ - ٠.٨٥٨) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدعو للثقة في صحة النتائج.

٣- إعادة تطبيق الاختبار:

قامت الباحثتان بحساب ثبات الاختبار من خلال إعادة التطبيق لمقياس الاجهاد الانفعالي وذلك خلال خمسة عشرة يوماً من المرة الأولى، والجدول (٢٧) التالي يوضح معاملات المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الارتباط لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

جدول (٢٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية بين التطبيقين الأول والثاني ومعاملات الثبات لأبعاد مقياس الاجهاد الانفعالي والدرجة الكلية (ن = ٣٠)

معامل الثبات	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		البعد
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
٠.٨٨٧	٤.٩١	٣٠.٧٦	٤.٦٠	٢٦.٢٣	الإرهاق الانفعالي الداخلي
٠.٨٤٣	٥.٥٨	٢٩.١٣	٦.٥٠	٢٧.٧٦	الإرهاق الانفعالي الخارجي
٠.٩٣٠	٩.٩٨	٥٩.٩٠	١٠.٥٨	٥٤.٠٠	الاختبار ككل

يتضح من الجدول السابق (٢٧) أن معاملات المتوسطات بلغت في الدرجة الكلية (٥٤.٠٠) في التطبيق الأول، بينما بلغ المتوسط للدرجة الكلية بالتطبيق الثاني (٥٩.٩٠)، وبلغ معامل الثبات (٠.٩٣٠) وهو مقبول مما يدعو للثقة في المقياس وصحة النتائج.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الباحثتان بإجراء المعالجات الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائي للحاسب الآلي (برنامج SPSS)، وقد تم استخدام الإصدار السابع والعشرون من البرنامج، وذلك في إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة التي تحقق صحة فروض البحث الحالي وتتمثل في التالي:

الأساليب الإحصائية المستخدمة لحساب الكفاءة السيكمترية لمقاييس الدراسة:

قامت الباحثتان بحساب الصدق بطريقتين وهما:

(أ) الصدق العاملي. (ب) الاتساق الداخلي (معامل الارتباط).

٢- الثبات: قامت الباحثتان بحساب الثبات بعدة طرق وهي:

(أ) معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة.

(ب) معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل ثبات أدوات الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة فروض الدراسة:

١- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الفروض الثلاثة الأولي .

تحليل التباين (22x).

تحليل الانحدار المتعدد وذلك للتحقق من الفرض الرابع.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول علي أنه " توجد علاقة ارتباطيه موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس راس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس السلوك الاستباقي " وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثتان بحساب (معامل ارتباط بيرسون) للتعرف على العلاقة بين أبعاد راس المال النفسي والدرجة الكلية وبين أبعاد السلوك الاستباقي والدرجة الكلية، ويعرض جدول (٢٨) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

جدول (٢٨) قيمة معاملات الارتباط بين مقياس راس المال النفسي و مقياس السلوك

الاستباقي (ن=٦٢٨)

الأبعاد	المبادرة	التغيير الذاتي	التأثير البيئي	المثابرة	الدرجة الكلية لمقياس السلوك الاستباقي
الكفاءة الذاتية	**٠.٦٢٢	**٠.٥١٣	**٠.٥٠٩	**٠.٥٩٨	**٠.٦٦٣
التفاؤل	**٠.٥٥٠	**٠.٤٦٠	**٠.٤٠١	**٠.٤٨٢	**٠.٥٥٨
المرونة	**٠.٦٧١	**٠.٥٦٩	**٠.٥٣٢	**٠.٦٣٧	**٠.٧١٢
الدرجة الكلية لمقياس راس المال النفسي	**٠.٧٠١	**٠.٥٨٧	**٠.٥٥٢	**٠.٦٥٧	**٠.٧٣٨

معامل الارتباط دال ** عند مستوى ٠.٠١ ن = ٦٢٨ ≤ ٠,١١٥ * وعند مستوى ٠.٠٥ ≤ ٠,٠٨٧

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين أبعاد مقياس راس المال النفسي والدرجة الكلية وأبعاد مقياس السلوك الاستباقي والدرجة الكلية لدى طلاب الجامعة وهذا يعني تحقق الفرض الاول.

مناقشة نتائج الفرض الاول وتفسيرها.

تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (بوقفة & مصطفى، ٢٠٢٢) والتي توصلت إلى وجود مستوى عال لمفهومي رأس المال النفسي الإيجابي وسلوك العمل الاستباقي لدى

الأطباء، ووجود أثر إيجابي لأبعاد رأس المال النفسي الايجابي على سلوك العمل الاستباقي للأطباء" بالمؤسسة الاستشفائية " ؛ بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين "رأس المال النفسي الايجابي" كمتغير مستقل "وسلوك العمل الاستباقي" كمتغير تابع، ودراسة (Ng et al, 2019)) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، ودراسة (Andri et al, 2019) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة التمكينية والقيادة التحويلية على الشخصية الاستباقية للموظفين، كما أظهرت وجود تأثير إيجابي للشخصية الاستباقية على رأس المال النفسي، كما أكدت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الشخصية الاستباقية وأداء الموظفين الفردي، ودراسة (Zahra and Kee , 2019) التي توصلت إلى اقتراح إطار مفاهيمي يفترض وجود علاقات إيجابية بين المتغيرات المستقلة (الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية) وأداء الوظيفة، مع وجود الاندماج في العمل كمتغير وسيط في هذه العلاقات. أما نتائج دراسة (Hu et al, 2018)) فقد توصلت إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين القيادة الأصيلة والسلوك الاستباقي للمرؤوسين، كما أظهرت النتائج الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الاستباقي، والدور المعدل للعاطف في العمل في العلاقة بين القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي، كما تنبأ رأس المال النفسي بالسلوك الاستباقي للموظفين، ودراسة (Zahra and Hung , 2021) التي توصلت الى وجود نموذجاً تكاملياً يربط بين الذكاء العاطفي ورأس المال النفسي والشخصية الاستباقية والأداء الوظيفي من خلال الاندماج في العمل كمتغير وسيط، وأشارت إلى أن هذه القدرات الإيجابية للموظفين يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تعزيز الأداء الوظيفي في قطاع البنوك الباكستانية؛ وهذا الدور الوسيط يدل على قوة العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي.

وتفسر الباحثتان وجود علاقة ايجابية وثيقة ومتبادلة الاثر بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي لدى طلاب الجامعة ؛ أن رأس المال النفسي يشجع على السلوك الاستباقي؛ حيث يشكل رأس المال النفسي، الذي يتضمن الكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة، الأساس

الذي يركز عليه السلوك الاستباقي والذي يتضمن المبادرة، والتغيير الذاتي، التأثير البيئي والمثابرة .

علاوة على ذلك؛ الطلاب الذين يتمتعون برأس مال نفسي مرتفع؛ يشعرون بقدر أكبر من الثقة بأنفسهم وقدراتهم وكفاءتهم؛ مما يدفعهم إلى اتخاذ مبادرات وحل مشكلات بشكل أكثر فعالية، كما أن التفاؤل يوفر الدافع اللازم للاستمرار في السعي لتحقيق الأهداف حتى في مواجهة التحديات.

والسلوك الاستباقي يعزز رأس المال النفسي: من خلال اتخاذ المبادرات وتحقيق النجاح، حيث يزداد شعور الطلاب بالفعالية الذاتية والثقة بأنفسهم، ومن خلال فهم هذه العلاقة وتطبيق الاستراتيجيات المناسبة، يمكن للجامعات والطلاب تحقيق نتائج أفضل وتحقيق النمو والتطور مما يعزز بدوره رأس مالهم النفسي، كما أن التغلب على التحديات يعزز المرونة ويقوي الإيمان بالقدرة على مواجهة المستقبل.

والخلاصة أن رأس المال النفسي هو الوقود الذي يدفع السلوك الاستباقي، بينما السلوك الاستباقي هو المحفز الذي يقوي رأس المال النفس

عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني علي أنه " توجد علاقة ارتباطيه سالبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس رأس المال النفسي وبين درجاتهم على مقياس الاجهاد الانفعالي ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف علي العلاقة بين المتغيرين، ويعرض جدول(٢٩) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

جدول(٢٩) قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي والأبعاد والدرجة

الكلية لمقياس الاجهاد الانفعالي (ن=٦٢٨)

الأبعاد	الإرهاق الانفعالي الداخلي	الإرهاق الانفعالي الخارجي	الدرجة الكلية لمقياس الاجهاد الانفعالي
الكفاءة الذاتية	**٠.٤٤٢-	**٠.٤٢٨-	**٠.٤٤٧-
التفاؤل	**٠.١٥٧-	**٠.١٢٤-	**٠.١٤٦-
المرونة	**٠.٣٩٤-	**٠.٣٧٦-	**٠.٣٩٧-
الدرجة الكلية لمقياس راس المال النفسي	**٠.٣٩٤-	**٠.٣٦٩-	**٠.٣٩٣-

معامل الارتباط دال ** عند مستوى ٠.٠١ ن=٦٢٨ $\leq ٠,١١٥$ * وعند مستوى
 $٠,٠٨٧ \leq ٠,٠٠٥$

يتضح من الجدول السابق ما يلي: وجود علاقة ارتباطية سالبة وذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية وبين أبعاد مقياس الاجهاد الانفعالي والدرجة الكلية لدى طلاب الجامعة وهذا يعني تحقق الفرض الثاني مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها:

تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Fu,2014) والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من رأس المال النفسي و منخفض من الجهد الانفعالي لدى عينة الدراسة ووجود ارتباط سلبي بين رأس المال النفسي والجهد الانفعالي، كما أظهرت نتائج دراسة (Yang et al, 2023) وجود علاقة انحدارية تنبؤية بين الإجهاد العاطفي للأيام السابقة والحالية، وارتباط إيجابي بين الوقاحة اليومية في مكان العمل والإجهاد العاطفي اليومي، كما وجدت الدراسة أن الصحة المبلغ عنها ذاتياً ورأس المال النفسي يرتبطان سلبياً بالإجهاد العاطفي، وأن الصحة المبلغ عنها ذاتياً تعدل العلاقة بين الوقاحة في مكان العمل والإجهاد العاطفي.

أما عن دراسة (Butt and Yazdani, 2021) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية دالة بين الوقاحة في مكان العمل والسلوك غير المنتج، كما توسط كل من الإجهاد العاطفي والتشاؤم التنظيمي جزئياً هذه العلاقة ، عدّل رأس المال النفسي العلاقة بين الوقاحة والسلوك غير المنتج بشكل دال، حيث أضعف هذه العلاقة الإيجابية، كما أوضحت دراسة (Noreen et al, 2021) أن التمثيل العميق وإظهار المشاعر الحقيقية يرتبطان إيجابياً برضا القادة الوظيفي وسلبياً بالإجهاد العاطفي، بينما يرتبط التمثيل السطحي سلبياً برضا القادة الوظيفي وإيجابياً بالإجهاد العاطفي، كما وجدت الدراسة أن رأس المال النفسي يعدل العلاقة بين استراتيجيات العمل العاطفي (التمثيل السطحي والعميق) والرضا الوظيفي والإجهاد العاطفي للقادة، وأوضحت دراسة Jung & Yoon, (2022) أن التقويض الاجتماعي يؤثر إيجابياً على الإجهاد العاطفي للموظفين، وأن الإجهاد العاطفي يزيد من سلوك المماثلة، كما وجدت الدراسة أن الإجهاد العاطفي

يتوسط العلاقة بين التقويض الاجتماعي وسلوك المماثلة، وأن رأس المال النفسي الإيجابي يخفف جزئياً من التأثير السلبي للتقويض الاجتماعي، أما عن نتائج دراسة Bi (and Ye, 2021)) فقد أظهرت وجود علاقة سلبية بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي، كما وجدت الدراسة أن الاندماج في العمل يتوسط العلاقة بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي، بينما لم يكن لرأس المال النفسي دور وسيط ذو دلالة إحصائية وأكدت النتائج وجود تأثير وسيط تسلسلي لرأس المال النفسي والاندماج في العمل بين اليقظة العقلية والإجهاد العاطفي.

والخلاصة من نتائج الدراسات السابقة أن ما أوضحتها الدراسات السابقة من وجود علاقة ارتباطية سالبة أو وجود دور وسيط أو معدل لرأس المال النفسي مع السلوك الاستباقي يدل على قوة العلاقة الارتباطية بينهما

وترى الباحثتان أن العلاقة بين رأس المال النفسي والإجهاد الانفعالي لدى طلاب الجامعة علاقة عكسية قوية بمعنى أنه كلما زاد رأس المال النفسي لدى الطالب، قلت احتمالية تعرضه للإجهاد الانفعالي والعكس صحيح، وتفسر الباحثتان ذلك من منطلق أن رأس المال النفسي للطلاب يساعدهم على مواجهة التحديات والتكيف مع التغيرات، وتحقيق أقصى استفادة من قدراتهم، كما أن رأس المال النفسي يتكون بشكل أساسي من الكفاءة الذاتية والتفاوض والمرونة هذه المكونات تحمي من الإجهاد الانفعالي وتشجع الطلاب على الشعور بالسيطرة على حياتهم وأهدافهم، مما يقلل من الشعور بالعجز واليأس، كما يساعد الطلاب على النظر إلى الصعوبات "كفرص للنمو والتطور"، بدلاً من التركيز على الجوانب السلبية، ويوفر للطلاب دافعاً للاستمرار في السعي لتحقيق أهدافهم، حتى في مواجهة التحديات، كما يمكن الطلاب من التكيف مع التغيرات والتعامل مع الضغوط بطريقة صحية، في حين أن الإجهاد الانفعالي يمكن أن يؤدي إلى الشعور بالعجز واليأس، مما يقلل من الثقة بالقدرة الذاتية ويجعلهم يركزون على الجوانب السلبية للحياة، مما يقلل من التفاؤل والأمل كما يجعلهم أقل قدرة على التكيف مع التغيرات والتعامل مع الضغوط. والخلاصة أن العلاقة بين رأس المال النفسي والإجهاد الانفعالي لدى طلاب الجامعة علاقة مترابطة، حيث يؤثر كل منهما على الآخر، و من خلال فهم هذه العلاقة وتطبيق

الاستراتيجيات المناسبة، يمكن للجامعات والطلاب العمل معًا لتعزيز الصحة النفسية وتحسين الأداء الأكاديمي.

نتائج الفرض الثالث ومناقشتها: ينص الفرض على أنه " توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات رأس المال النفسي ترجع إلى التفاعل متغيرات: النوع (ذكور، وإناث)، والاقامة (ريف /حضر) وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثتان باستخدام تحليل التباين (٢×٢)

جدول (٣٠) نتائج تحليل التباين (٢×٢) لأثر النوع (ذكور، وإناث)، والاقامة (ريف /حضر) على مقياس رأس المال النفسي (ن=٦٢٨)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	حجم التأثير
الكفاءة الذاتية	الإقامة	٢٧.١١٠	١	٢٧.١١٠	١.٨٩٥	٠.١٦٩	٠.٠٠٣
	النوع	٦٨٧.٣٩٧	١	٦٨٧.٣٩٧	٤٨.٠٥٨	٠.٠٠١	٠.٠٧٢
	الإقامة× النوع	١٢.٢٧١	١	١٢.٢٧١	٠.٨٥٨	٠.٣٥٥	٠.٠٠١
	الخطأ	٨٩٢٥.٣٨٥	٦٢٤	١٤.٣٠٤			
	المجموع	١٠٠١١.٠٦٢	٦٢٧				
التفاعل	الإقامة	٥.٦٢٣	١	٥.٦٢٣	٠.٦١٦	٠.٤٣٣	٠.٠٠١
	النوع	١٢٦.٢٠٢	١	١٢٦.٢٠٢	١٣.٨٢٦	٠.٠٠١	٠.٠٢٢
	الإقامة× النوع	٦.٢٢٦	١	٦.٢٢٦	٠.٦٨٢	٠.٤٠٩	٠.٠٠١
	الخطأ	٥٦٩٥.٩٤٥	١٩٦	٩.١٢٨			
	المجموع	٥٩١٤.٨٥٨	٢٠٠				
المرونة	الإقامة	١٠٤.٨٥٨	١	١٠٤.٨٥٨	٤.٧٦٢	٠.٠٢٩	٠.٠٠٨
	النوع	٥٨١.٥٣٧	١	٥٨١.٥٣٧	٢٦.٤٠٩	٠.٠٠١	٠.٠٤١
	الإقامة× النوع	٣٩.١١٢	١	٣٩.١١٢	١.٧٧٦	٠.١٨٣	٠.٠٠٣
	الخطأ	١٣٧٤٠.٩٥٤	١٩٦	٢٢.٠٢١			
	المجموع	١٤٨٩٣.٧٢٥	٢٠٠				
الدرجة	الإقامة	٣١٧.٤٨٣	١	٣١٧.٤٨٣	٣.٠٩٤	٠.٠٧٩	٠.٠٠٥

النوع	٣٧٩٠.٥٣٢	١	٣٧٩٠.٥٣٢	٣٦.٩٣٧	٠.٠١	٠.٠٥٦
الإقامة × النوع	١٥٠.١١٧	١	١٥٠.١١٧	١.٤٦٣	٠.٢٢٧	٠.٠٠٢
الخطأ	٦٤٠٣٦.١١٩	٦٢٤	١٠٢.٦٢٢			
المجموع	٧٠٦٦٨.٨٣٣	٦٢٧				

أوضحت النتائج في جدول (٣٠) ما يلي:
النوع: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير النوع (ذكور-إناث) في أبعاد رأس المال النفسي حيث كانت قيم ف دالة إحصائياً عند مستوي ٠.٠٠١ ،
الإقامة: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير الإقامة (ريف / حضر) في بعد المرونة ، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥) .
تفاعل متغيري النوع في الإقامة : عدم وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري النوع والإقامة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائياً .
جدول (٣١) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد مقياس رأس المال النفسي

وفقاً لمتغيرات (النوع × الإقامة) وتفاعلهما (ن=٦٢٨)

الأبعاد	النوع	الإقامة	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري
الكفاءة الذاتية	الذكور	ريف	٢٢٠	٤٢.٣٥	٣.٢٠
		حضر	٩٨	٤٢.٥١	٣.٤٦
	الاناث	ريف	٢٤١	٣٩.٦٣	٤.١٩
		حضر	٦٩	٤٠.٤٣	٤.٣٦
التفاؤل	الذكور	ريف	٢٢٠	٣٨.٤٩	٢.٥٤
		حضر	٩٨	٣٨.٤٧	٢.٨٩
	الاناث	ريف	٢٤١	٣٧.٢٣	٣.١٩
		حضر	٦٩	٣٧.٦٨	٣.٨٧
المرونة	الذكور	ريف	٢٢٠	٤٠.٨٩	٤.٠١
		حضر	٩٨	٤١.٢٥	٤.٤٥
	الاناث	ريف	٢٤١	٣٨.١١	٥.١١
		حضر	٦٩	٣٩.٦٢	٥.٤٠
الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي	الذكور	ريف	٢٢٠	١٢١.٧٣	٨.٣٢
		حضر	٩٨	١٢٢.٢٤	٩.٤٠
	الاناث	ريف	٢٤١	١١٤.٩٩	١١.١٢
		حضر	٦٩	١١٧.٧٣	١٢.٤٨

تبين من جدول (٣١) السابق أن المجموعة الأعلى من حيث المتوسطات الحسابية هي مجموعة الذكور في الريف، تليها مجموعة الذكور في الحضر تليها مجموعة الإناث في الحضر، وأخيراً مجموعة الإناث في الريف ، و جدول (٣٢) و جدول (٣٣) يوضح دلالة الفروق بين المجموعات والمقارنة البعدية للفروق بين المتوسطات للمجموعات المتعددة .

جدول (٣٢) المقارنات المتعددة بين مجموعتي النوع في أبعاد رأس المال النفسي

الابعاد	النوع	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالات الإحصائية
الكفاءة الذاتية	ذكور	**٢.٣٩٥	٠.٣٤٦	٠.٠١
التفاؤل	ذكور	**١.٠٢٦	٠.٢٧٦	٠.٠١
المرونة	ذكور	**٢.٢٠٣	٤٢٩	٠.٠١
الدرجة الكلية	ذكور	**٥.٦٢٥	٠.٩٢٦	٠.٠١

أوضحت النتائج في جدول(٣٢) السابق ما يلي

وجود فروق في بعد الكفاءة الذاتية لصالح الذكور حيث بلغت قيمة فروق المتوسطات (٢.٣٩٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

وجود فروق في بعد التفاؤل لصالح الذكور حيث بلغت قيمة فروق المتوسطات (١.٠٢٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

وجود فروق في بعد المرونة لصالح الذكور حيث بلغت قيمة فروق المتوسطات (٢.٢٠٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

وجود فروق في الدرجة الكلية لصالح الذكور حيث بلغت قيمة فروق المتوسطات (٥.٦٢٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١).

جدول (٣٣) المقارنات المتعددة بين مجموعتي الإقامة في أبعاد رأس المال النفسي

الأبعاد	الإقامة	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالات الإحصائية
الكفاءة الذاتية	ريف	٠.٤٧٦	٠.٣٤٦	٠.١٦٩ غير دالة
التفاؤل	ريف	٠.٢١٧	٠.٢٧٦	٠.٤٣٣ غير دالة
المرونة	ريف	*٠.٩٣٦	٠.٤٢٩	٠.٠٢٩ دالة
الدرجة الكلية	ريف	١.٦٢٨	٠.٩٢٦	٠.٠٧٩ غير دالة

تبين من جدول (٣٣) السابق وجود فروق بين الريف والحضر في بعد المرونة فقط لصالح الحضر، وعدم وجود فروق في باقي أبعاد مقياس رأس المال النفسي والدرجة الكلية.

مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها:

بالنسبة للنوع :

أوضحت نتائج تحليل التباين

بالنسبة للنوع: وجود أثر دال إحصائياً لمتغير النوع (ذكور-إناث) في أبعاد رأس المال النفسي حيث كانت قيم ف دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (Dogra and Kang, 2022) والتي توصلت إلى وجود فروق في رأس المال النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية الذكور، ودراسة (Parthi & Gupta, 2016) والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً لرأس المال النفسي من حيث النوع في (الدرجة الكلية وبعدي التفاؤل والصمود) لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في بعدي الفاعلية الذاتية والامل، ونتائج دراسة (Younas et al, 2020)، ونتائج دراسة (Maslakçı et al, 2024) والتي توصلت إلى وجود فروق في رأس المال النفسي لصالح طلاب الجامعة الذكور

في حين اختلفت مع نتائج دراسة (Margaça et al, 2021) ، ونتائج دراسة (Rani and Chaturvedula, 2018) والتي أوضحت عدم وجود فروق في رأس المال النفسي لدى طلاب الجامعة المراهقين تعزى للنوع.

وعلى الجانب الاخر اختلفت مع نتائج دراسة (Kaur & Sandhu, 2016) ، ودراسة (Villanueva-Flores et al, 202) والتي توصلت إلى وجود فروق في رأس المال النفسي لصالح الإناث من طلاب الجامعة.

وترى الباحثان أن الفروق في رأس المال النفسي بين الذكور والإناث هي نتيجة لتفاعل عوامل متعددة ومعقدة؛ ومن المهم فهم هذه العوامل؛ لتطوير برامج تدريبية، وتوعوية تساهم في تعزيز رأس المال النفسي لدى الجميع، بغض النظر عن الجنس، حيث أوضحت الدراسة تمتع الذكور بدرجة أكبر من رأس المال النفسي وترى الباحثان أن هذه

الدرجة تتأثر بالعديد من العوامل الاجتماعية والثقافية والنفسية والبيولوجية، حيث ترتبط توقعات المجتمع بصفات معينة للذكور والإناث، مما يؤثر على تكوين هويتهم وتقدير الذات بالإضافة إلى اختلاف طرق تربية الأولاد عن البنات، مما يؤثر على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى اختلاف الفرص المتاحة للذكور بالمقارنة بالإناث في سوق العمل، مما يؤثر على شعورهم بالكفاءة الذاتية، بالإضافة إلى العوامل البيولوجية؛ حيث تؤثر الهرمونات على المزاج والسلوك، وقد يكون لها دور في تكوين بعض الصفات المرتبطة برأس المال النفسي، كما توجد اختلافات طفيفة في بنية الدماغ بين الذكور والإناث، وقد تؤثر على طريقة تفكيرهم وتفاعلهم مع المواقف المختلفة، وقد تختلف التجارب التي يمر بها الذكور والإناث، مما يؤثر على تكوين شخصياتهم وتطورهم النفسي وأنماط تفكيرهم وقدراتهم على مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف كل هذه العوامل تدعم تفوق الذكور على الإناث في رأس المال النفسي

وبالنسبة للتضارب بين نتائج الدراسات نجد أن الإناث قد يتمتعن برأس مال نفسي أكثر من الذكور أو يتعادلن معهم؛ ويعود ذلك إلى أن العديد من العوامل قد تتفاعل مع بعضها البعض بشكل معقد، كما أن القيم والمعتقدات السائدة في المجتمعات المختلفة، قد تؤثر على نظرة الأفراد لأنفسهم وقدراتهم، وقد يختلف الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه الذكور والإناث من أسرهم ومحيطهم الاجتماعي.

لذا يوصى دائما بضرورة فهم أسباب الفروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي مما يساعدنا على تصميم برامج تدريبية وتطويرية أكثر فعالية، وتوفير بيئة داعمة تساعد الجميع على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

بالنسبة للإقامة: تبين وجود أثر دال إحصائياً لمتغير الإقامة (ريف / حضر) في بعد المرونة، حيث كانت قيمة ف دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥).
أما تفاعل متغيري النوع X الإقامة: اتضح عدم وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيري النوع والإقامة في جميع الأبعاد والدرجة الكلية حيث كانت قيمة ف غير دالة إحصائياً.

كما أوضحت النتائج أن المجموعة الأعلى من حيث المتوسطات الحسابية لأبعاد مقياس رأس المال النفسي وفقاً لمتغيرات (النوع × الإقامة) وتفاعلها؛ هي مجموعة الذكور في الريف، تليها مجموعة الذكور في الحضر تليها مجموعة الإناث في الحضر، وأخيراً مجموعة الإناث في الريف، كما أن عدم وجود تفاعل بين النوع والإقامة: يعني هذا أن الفارق في المرونة بين طلاب الريف والحضر لا يختلف بشكل كبير بين الذكور والإناث؛ بمعنى آخر، تأثير الإقامة على المرونة ينطبق على كلا الجنسين.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة أن السبب ربما يعود إلى طبيعة البيئة الحياتية والتحديات اليومية التي قد يتعرض لها طلاب الريف مما يتطلب منهم تطوير مهارات المرونة والتكيف للقدرة على التعايش مع تقلبات الطقس، والمسؤوليات الزراعية، و قلة الموارد كل هذه التحديات قد تساهم في بناء قدرة أكبر على التعامل مع الضغوط والتعافي منها، بالإضافة إلى أن البيئة الريفية غالباً ما توفر فرصاً أكبر لممارسة النشاط البدني والتواصل مع الطبيعة، وهما عاملان معروفان بتأثيرهما الإيجابي على الصحة النفسية والمرونة، كما أن التعاون والتضامن والروابط العائلية والمجتمعية عادة ما يكونون أقوى في المناطق الريفية، مما يوفر شبكة أمان اجتماعي قوية تدعم الطلاب في أوقات الأزمات وتساعدهم على التغلب على الصعوبات ويعزز الشعور بالانتماء والهوية لديهم، وقد تكون التوقعات المجتمعية تجاه الشباب في الريف مختلفة عن تلك الموجودة في الحضر، حيث قد تتوقع المجتمعات الريفية من الشباب تحمل المسؤولية والمساهمة في العمل الجماعي، في حين يواجه طلاب الحضر ضغوطاً أكاديمية أكبر بسبب المنافسة الشديدة وارتفاع توقعات الأهل والمجتمع هذه الضغوط قد تؤثر سلباً على المرونة النفسية.

نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على أنه " يمكن التنبؤ برأس المال النفسي من خلال السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة."

وللتحقق من صحة ذلك الفرض، ولمعرفة أقوى متغيرات السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي تأثيراً في رأس المال النفسي؛ تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة

stepwise على اعتبار أن السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي "متغيرات مستقلة" ورأس المال النفسي متغير تابع.

وقد قامت الباحثتان أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد، وهي اعتدالية البيانات، وكفاية حجم العينة، والذي يشترط أن يكون حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي، كما كانت قيمة اختبار دارين واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار حيث بلغت قيمته (٢.٠١٧) عندما تكون العينة (٦٢٨) وعدد المتغيرات المستقلة (٢)، وباستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين رأس المال النفسي و السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R^2 (0.55) وهي قيمة مرتفعة وتعني إمكانية تفسير التغير في رأس المال النفسي بدرجة ٥٥% مما يعنى قدرة النموذج علي تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٣٩٠.٠٧) وهي قيمة دالة عند مستوي معنوية (٠.٠١) وبلغت قيمة الثابت (٥٥.٢٤) وهي دالة احصائياً، وذلك كما يتضح في جدول (٣٤) ،

جدول (٣٤) السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي كمنبئات برأس المال النفسي باستخدام

معادلة الانحدار المتعدد (ن=٦٢٨)

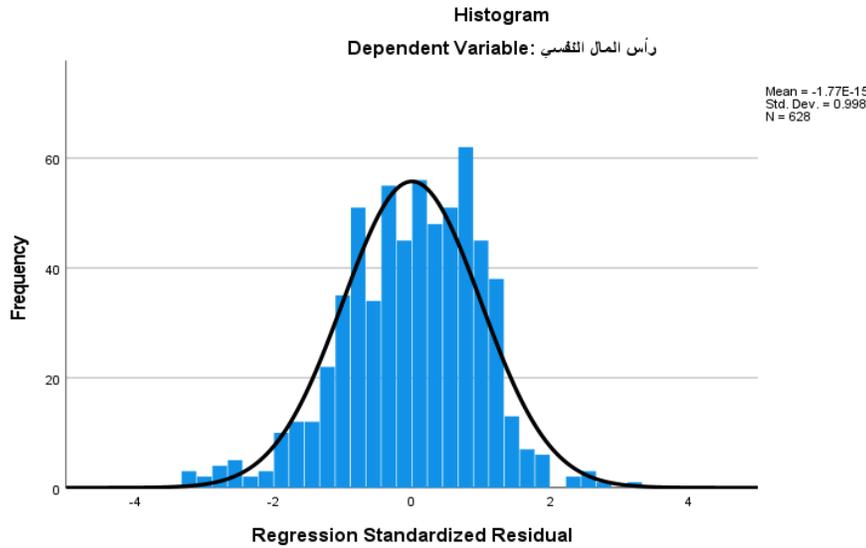
المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R^2	قيمة ف	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدلالة
رأس المال النفسي	السلوك الاستباقي	٠.٧٤٥	٠.٥٥٥	٣٩٠.٠٧	٠.٨٢٢	٠.٦٩٢	٢٣.٧٤	٠.٠١
	الاجهاد الانفعالي				٠.٠٧٥-	٠.١١٣-	٣.٨٧٩-	٠.٠١

وأظهرت النتائج أن قيمة (ف = ٣٩٠.٠٧) وهي دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير الى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى ٠.٠١ وتفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر ٥٥% من التباين الحاصل في رأس المال النفسي وذلك بالنظر الى معامل التحديد R^2 .

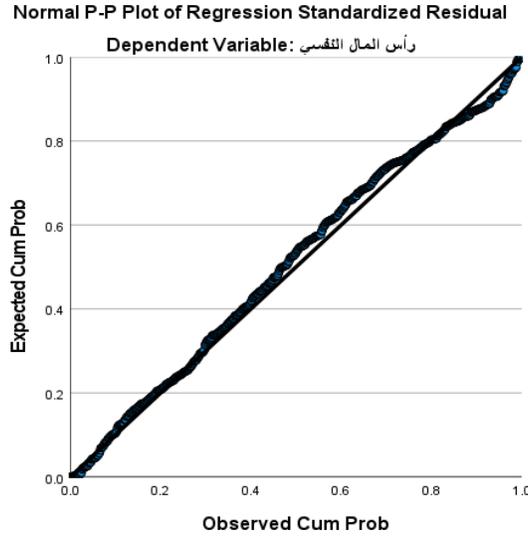
وتشير النتائج الى أن قيمة بيتا تساوى (-٠.١١٣)، ويتضح وجود علاقة سالبة بين الاجهاد الانفعالي ورأس المال النفسي وهو دال احصائيا عند مستوى (٠.٠١)، كما أن قيمة ت =

(٣.٨٧٩-) وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ كما تشير النتائج الى أن قيمة بيتا تساوى (٠.٦٩٢) ، ويتضح وجود علاقة موجبة بين السلوك الاستباقي ورأس المال النفسي وهو دال احصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، كما أن قيمة ت = (٢٣.٧٤) وهي دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠١ ويعنى ذلك أن السلوك الاستباقي يسهم إيجابيا في رأس المال النفسي بينما يساهم الاجهاد الانفعالي سلبيا في رأس المال النفسي. ويمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{رأس المال النفسي} = (٥٥.٢٤) + (٠.٠٧٥-) X (\text{الاجهاد الانفعالي}) + (٠.٨٢٢) X (\text{السلوك الاستباقي})$$



شكل (١) المدرج التكراري للخطأ المعياري للانحدار الخطي لرأس المال النفسي وعند مقارنة الواقع والمتوقع يلاحظ أنها قريبة جداً من التطابق الفعلي وبالتالي يكون النموذج جيد



شكل (٢) اعتدالية الانحدار الخطي لرأس المال النفسي على متغيرات الدراسة يتضح من الشكل السابق عند رسم المدرج التكراري للخطأ المعياري للانحدار الخطي أن المتوسط يتقارب من الصفر ، وأن الانحراف المعياري بلغ (٠.٩٩٨) وهو بذلك يتقارب من (١) وهذا يعني أن الأخطاء تتوزع توزيعاً معيارياً وللتعرف على المعنوية الكلية لنموذج الانحدار تم إجراء F-Test لدى العينة الكلية، والجدول السابق (٣٤) يوضح قيم "F" لمعرفة دلالة التنبؤ . مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها:

توصلت نتيجة هذا الفرض إلى امكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال السلوك الاستباقي والاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة.

وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Hu et al,2018) حيث تنبأ رأس المال النفسي بالسلوك الاستباقي للموظفين، ودراسة (Fu,2014) والتي توصلت بعد تحليل الانحدار أن الجهد الانفعالي يتنبأ برأس المال النفسي، كما تتفق مع نتائج دراسة Hu et al, 2018) والتي توصلت إلى امكانية التنبؤ بالسلوك الاستباقي من خلال راس المال النفسي، وأظهرت نتائج دراسة (Ng et al,2019) امكانية التنبؤ بالشخصية الاستباقية من خلال راس المال النفسي، وأظهرت نتائج دراسة (Yang et al,2023) اسهام كل من

الوقاحة اليومية في مكان العمل، ورأس المال النفسي، والصحة في التنبؤ بالإجهاد العاطفي لدى الموظفين.

وترى الباحثان أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية قد توصلوا بالاتفاق إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك الاستباقي ورأس المال النفسي فالأفراد الأكثر استباقية غالبًا ما يكون لديهم شعور أكبر بالسيطرة على حياتهم، مما يعزز ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على تحقيق أهدافهم.

وتفسر الباحثتان دور السلوك الاستباقي في بناء المرونة ؛ أن السلوك الاستباقي يمكن أن يساعد الأفراد على تطوير مهارات جديدة والتكيف مع التغيرات، مما يعزز مرونتهم النفسية وقدرتهم على التعامل مع التحديات، بالإضافة إلى أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية قد توصلوا بالاتفاق إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد الانفعالي ورأس المال النفسي فالإجهاد الانفعالي يمكن أن يؤدي إلى استنزاف طاقة الفرد ويقلل من قدرته على التعامل مع الضغوط، مما يؤثر سلبًا على كفاءته الذاتية ومرونته وتفاؤله؛ مما يؤدي إلى انخفاض في رأس المال النفسي، وبالتالي يكون الأفراد الذين يتمتعون بسلوك استباقي عالي وانخفاض في مستوى الإجهاد الانفعالي هم الأكثر قدرة على بناء رأس المال النفسي وهو ما يفسر امكانية التنبؤ برأس المال النفسي من خلال السلوك الاستباقي تنبؤ ايجابيا في حين التنبؤ سلبيا من خلال الاجهاد الانفعالي لدى عينة من طلاب الجامعة وبناء عليه وجب علينا تفهم العوامل التي تساهم في بناء رأس المال النفسي لدى طلاب الجامعة، وتطوير برامج تدريبية وتدخلات نفسية لبنائه وتعزيزه.

ثانياً: توصيات ومقترحات البحث

في ضوء ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج ومتضمنات تم تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

- عقد ندوات وجلسات تستهدف تعزيز رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي لدى طلاب الجامعة.

- يمكن استخدام نتائج البحث لتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز السلوك الاستباقي وتقليل الإجهاد العاطفي لدى الطلاب، مما يساهم في بناء رأس المال النفسي لديهم.
- العمل على توفير بيئة داعمة تشجع طلاب الجامعة على المشاركة والابتكار.
- التنويه بدور الجامعة في توفير فرصاً للطلاب للتطوير المهني والشخصي من خلال برامج التدريب والأنشطة اللامنهجية.
- التعزيز الإيجابي للإنجازات التي يحققها الطلاب ودعم وتشجيع السلوك الاستباقي
- بناء علاقات إيجابية بين الطلاب وأساتذتهم وزملائهم.
- الاهتمام ببناء الشخصية حيث تلعب دوراً هاماً في تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى الفرد وقدرته على مواجهة الإجهاد.
- الحد من الضغوط الأكاديمية حيث تزيد الضغوط الأكاديمية من خطر الإصابة بالإجهاد الانفعالي، وتؤثر سلباً على رأس المال النفسي.
- إدارة الإجهاد والحفاظ على رأس المال النفسي من خلال تنمية المهارات اللازمة لذلك .

البحوث المقترحة:

- دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والصحة النفسية لدى الموظفين
- العلاقة بين رأس المال النفسي والأداء الأكاديمي لدى الطلاب
- ما هي العوامل التي تساهم في بناء رأس المال النفسي لدى رواد الأعمال
- دور رأس المال النفسي في تعزيز السلوك الاستباقي والوقاية من الإجهاد الانفعالي.
- العلاقة بين رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي والإجهاد الانفعالي: دراسة مقارنة بين الموظفين.
- تأثير المرونة النفسية على السلوك الاستباقي في مواجهة الضغوط الوظيفية.

- دور الأمل في التنبؤ بالسلوك الاستباقي وتخفيف الإجهاد الانفعالي لدى الطلاب الجامعيين.
- العلاقة بين الإيجابية النفسية والسلوك الاستباقي في بيئة العمل المتغيرة.
- تأثير الدعم الاجتماعي على بناء رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي لدى كبار السن.
- دور الوعي الذاتي في تعزيز السلوك الاستباقي والحد من الإجهاد الانفعالي لدى القادة.
- دور القيادة الإيجابية في بناء رأس المال النفسي وتشجيع السلوك الاستباقي لدى الموظفين.
- استراتيجيات إدارة الإجهاد بناءً على تعزيز رأس المال النفسي والسلوك الاستباقي.
- دراسة تأثير الترفيه الافتراضي على الإجهاد الانفعالي لدى طلاب الجامعة
- دراسة تأثير التغذية الراجعة على السلوك الاستباقي لدى طلاب الجامعة

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- بوقفة، خالد، ولقوقي، مصطفى (٢٠٢٢) أثر رأس المال النفسي الإيجابي على سلوك العمل الإيجابي " دراسة حالة لعينة من أطباء المؤسسة العمومية الإستشفائية بتقريت" دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري وكالة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- عاشور، نها أحمد، وطه، محمود أحمد، وسليمان، رياض أحمد (٢٠٢٤). الخصائص السيكو مترية للإرهاق الانفعالي لدى طلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، ٧٧(٤)، ٣٣٧-٣٧٠.
- محمود، جيهان عثمان (٢٠١٢). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الاعدادية، المجلة التربوية، (٧٥)، ٩٩-١٧٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Abyadh, M. H., & Abdel Azeem, H. A. (2022). Academic achievement: influences of university students' self-management and perceived self-efficacy. *Journal of Intelligence*, 10(3), Article 55 . <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030055>
- Alenezi, A., McAndrew, S., & Fallon, P. (2019). Burning out physical and emotional fatigue: Evaluating the effects of a programme aimed at reducing burnout among mental health nurses. *International journal of mental health nursing*, 28(5), 1045-1055 .<https://doi.org/10.1111/inm.12608>
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2022). Can you manage shocks? An investigation of career shocks on proactive career behavior: a COR theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(4), 346-360 . <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0206>
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Andri, G., Adawiyah, W. R., & Purnomo, R. (2019). Psychological capital as a mediation, relationship between empowering leadership, transformational leadership behavior, proactive personality to individual job performance (Case study of Nomand's Minang Purwokerto-Centrejava-Indonesia). *Jurnal Benefita*, 4(3), 492-506.
- Anselmi, P., Colledani, D., Fabbris, L., Robusto, E., & Scioni, M. (2021). Psychometric properties of a new scale for measuring academic positive psychological capital. In B. Bertaccini, L. Fabbris & A. Petrucci (Eds), *ASA 2021 Statistics and Information Systems for Policy Evaluation* (pp. 25-30). Firenze University Press.

- Aryee, S., Sun, L.-Y., Chen, Z. X. G., & Debrah, Y. A. (2008). Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure. *Management and Organization Review*, 4(3), 393–411.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452 .
<https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Awaliah, R., & Ingarianti, T. M. (2024). The relationship between psychological capital and career commitment in teachers. *Research and Development in Education (RaDEn)*, 4(1), 709-724 .
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10253455>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Fay, D. (2010). Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 267-273.
<https://doi.org/10.1348/096317910X501143>
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36 .
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.024>
- Bi, Y., & Ye, X. (2021). The Effect of Trait Mindfulness on Teachers' Emotional Exhaustion: The Chain Mediating Role of Psychological Capital and Job Engagement. *Healthcare*, 9(11), 1527.
<https://doi.org/10.3390/healthcare9111527>
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2010). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 2. Selecting and developing members for the organization* (pp. 567–598). American Psychological Association.
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Amutio, A., Dos Santos, M. J., & Garrosa, E. (2020). Overwhelmed by emotional job demands in high vigor days! Its detrimental effects on daily recovery from work among health-care workers. *The Journal of Psychology*, 155(2), 210-237.
- Bohlmann, C., & Zacher, H. (2021). Making things happen (un) expectedly: interactive effects of age, gender, and motives on evaluations of proactive

- behavior. *Journal of Business and Psychology*, 36, 609-631 .
<https://doi.org/10.1007/s10869-020-09691-7>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
 - Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence of workplace incivility on counterproductive work behavior: Mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(2), 378-404.
 - Cameron, K., & Spreitzer, G. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. OUP USA .
 - Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2021). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current psychology*, 40(6), 2938-2947.
 - Carusone, N. (2018). Is proactive behavior always positive? An examination of leader reactions based on employee gender and organizational crisis [Master thesis, University of Central Florida.]
 - Çetin, F., & Basım, H. (2012). Organizational psychological capital: A scale adaptation study. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 159-179 .
 - Chaffin, T. D., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2023). Integrity, positive psychological capital and academic performance. *Journal of Management Development*, 42(2), 93-105. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2022-0162>
 - Chan, Z. X. (2023). Association between fatigue and psychological factors among undergraduate university students: a cross-sectional study [Doctoral dissertation, UTAR]. Retrieved from <http://eprints.utar.edu.my/id/eprint/6266>
 - Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318-331 .<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
 - Corinal, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605.
 - Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
 - Deniz, M. E., Satici, S. A., Doenyas, C., & Griffiths, M. D. (2022). Zoom fatigue, psychological distress, life satisfaction, and academic well-being. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 25(5), 270-277 .
<https://doi.org/10.1089/cyber.2021.0249>



- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Dogra, D., & Kang, T. K. (2022). Psychological Capital among Adolescents: A Study of Gender Differences. *Indian Journal of Positive Psychology*, 13(2).
- Duffy, M., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85-129.
- Fiorilli, C., Albanese, O., Gabola, P., & Pepe, A. (2017). Teachers' emotional competence and social support: Assessing the mediating role of teacher burnout. *Scandinavian journal of educational research*, 61(2), 127-138. <https://doi.org/10.1080/00313831.2015.1119722>
- Franklin, H., & Harrington, I. (2019). A review into effective classroom management and strategies for student engagement: Teacher and student roles in today's classrooms. *Journal of Education and Training Studies*, 7(12), 1-13. <https://doi.org/10.11114%2Fjets.v7i12.4491>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Freire, C., Ferradás, M. D. M., Núñez, J. C., Valle, A., & Vallejo, G. (2019). Eudaimonic well-being and coping with stress in university students: The mediating/moderating role of self-efficacy. *International journal of environmental research and public health*, 16(1), Article 48. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010048>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Frymier, A., Shulman, G. M., & Houser, M. (1996). The development of a learner empowerment measure. *Communication Education*, 45(3), 181-199.
- Fu, C.-S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 14(3), 145-156.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>



- Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials: Relationship between protean career attitude and proactive work behavior. *Career Development International*, 22(1), 50-69 . <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0057>
- Gupron, G., & Yandi, A. (2024). Proactive Work Behavior Model in Maximizing More Effective and Efficient Performance: A Conceptual Study as a Guide for Researchers. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(1), 47-58 .<https://doi.org/10.38035/jafm.v5i1.583>
- Gupta, D., & Shukla, P. (2018). Role of psychological capital on subjective well-being among private sector female employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(5), 740-744 .Retrieved from <https://www.proquest.com>
- Gutierrez, A. (2024). Preventing homeless provider burnout [Unpublished doctoral dissertation]. California State University.
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134 .<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Harju, L. K., & Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: A study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review*, 45(2), 374–391. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0125>
- Hasan, N. A. C., Karuppiah, K., Hamzah, N. A., & Tamrin, S. B. M. (2021). Risk Factors of Fatigue: A Systematic Review Among Transportation Drivers. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences*, 17, 184-192 .
- Hazan-Liran, B., & Miller, P. (2017). Stroop-like effects in a new-code learning task: A cognitive load theory perspective. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 70(9), 1878–1891. <https://doi.org/10.1080/17470218.2016.1214845>
- He, Y. C. (2009). Self-determination among adult Chinese English language learners: The relationship among perceived autonomy support, intrinsic motivation, and engagement [Unpublished doctoral dissertation]. University of Southern California.
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and social psychology review*, 20(3), 269-288 .<https://doi.org/10.1177/1088868315596286>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513 . <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (2017). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek

- (Eds.), Professional burnout (pp. 115-129). Routledge .
<https://doi.org/10.4324/9781315227979>
- Hong, M., Dyakov, D., & Zheng, J. (2020). Self-esteem and psychological capital: Their mediation of the relationship between Big Five personality traits and creativity in college students. *Journal of Psychology in Africa*, 30(2), 119-124. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1744286>
 - Hong, Y., Liao, H., Raub, S., & Han, J. H. (2016). What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 687–701. <https://doi.org/10.1037/apl0000064>
 - Hu, Y., Wu, X., Zong, Z., Xiao, Y., Maguire, P., Qu, F., Wei, J., & Wang, D. (2018). Authentic leadership and proactive behavior: The role of psychological capital and compassion at work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2470. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02470>
 - Iacoviello, B., & Charney, D. (2020). Cognitive and behavioral components of resilience to stress. In *Stress resilience* (pp. 23-31). Academic Press.
 - Jensen, U. T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A. L., Jacobsen, C. B., Ladenburg, J., Nielsen, P. A., Salomonsen, H. H., Westergård-Nielsen, N., & Würtz, A. (2016). Conceptualizing and measuring transformational and transactional leadership. *Administration & Society*, 51(1), 3-33.
 - Jonathan, M. L., María, M. Y., & Juan-Carlos, O. (2022). Psychometric properties of the Emotional Exhaustion Scale (ECE) in Chilean higher education students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 12(1), 50–60. <https://doi.org/10.3390/ejihpe12010005>
 - Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2022). The effect of social undermining on employees' emotional exhaustion and procrastination behavior in deluxe hotels: Moderating role of positive psychological capital. *Sustainability*, 14(2), 931.
 - Karabulut, Ç. S., & Faruk, I. Ö. (2023). Effect of organizational socialization on equity sensitivity and proactive behaviour in the context of psychological empowerment perception. *Organizational Psychology*, 13(1), 161-180.
 - Kaur, J., & Sandhu, K. K. (2016). Psychological capital in relation to stress among university students. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(3), 323-326 .
 - Kesavan, R., & Vinita Mary, A. (2022). Emotional fatigue, depersonalization, and professional fulfillment among students of a private dental college in Chennai, India. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 11(1), 76-82 .<http://dx.doi.org/10.52547/johe.11.1.76>
 - Khan, G., Naseem, M., Nair, S., Lal, G., Chand, S., Nusair, S., ... & Kumar, B. (2020, December 16-18). Is Gender Associated with Proactivity: An Investigation in Higher Education. In *2020 IEEE Asia-Pacific Conference on*

- Computer Science and Data Engineering (CSDE) (pp. 1-6). IEEE .
<https://doi.org/10.1109/CSDE50874.2020.9411643>
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301-313.
 - Kong, L. N., Yang, L., Pan, Y. N., & Chen, S. Z. (2021). Proactive personality, professional self-efficacy and academic burnout in undergraduate nursing students in China. *Journal of Professional Nursing*, 37(4), 690-695 .<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.04.003>
 - Li, L., & Huang, G. (2021). “Advantages and disadvantages” of individual proactive behavior in organizations. *Advances in Psychological Science*, 29(8), 1484.
 - Li, R., & Tian, X. H. (2014). Transformational leadership and employee voice behavior: A multilevel analysis. *Acta Psychologica Sinica*, 46(12), 1889-1903.
 - Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 193-218.
 - Lin, X. T., & Wang, M. R. (1994). *Williams Creativity Assessment Package*. Psychological Press.
 - Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xiong, Y., & Chen, H. (2021). A study on influence of psychological capital of Chinese university teachers upon job thriving: based on motivational work behavior as an intermediary variable. *Sage Open*, 11(2), Article 21582440211003093 .
<https://doi.org/10.1177/21582440211003093>
 - Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *Journal of Education for Business*, 89, 253-259.
<https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844>
 - Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
 - Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
 - Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
 - Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9-24.



- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007c). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007d). Psychological capital. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. Oxford University Press.
- Mamani-Benito, O., Esteban, R. F. C., Huayta-Meza, M. V., Castillo-Blanco, R., Chaparro, J. E. T., & Morales Garcia, W. C. (2024, March). Emotional fatigue, academic engagement, and satisfaction with studies during the return to post-pandemic university attendance. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1297302). Frontiers Media SA .<https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1297302>
- Margaça, C., Hernández-Sánchez, B., Sánchez-García, J. C., & Cardella, G. M. (2021). The roles of psychological capital and gender in university students' entrepreneurial intentions. *Frontiers in psychology*, 11, Article 615910 .<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.615910>
- Marin, M. F., Lord, C., Andrews, J., Juster, R. P., Sindi, S., Arsenault-Lapierre, G., ... & Lupien, S. J. (2011). Chronic stress, cognitive functioning and mental health. *Neurobiology of learning and memory*, 96(4), 583-595 . <https://doi.org/10.1016/j.nlm.2011.02.016>
- Martin, R., & Hine, D. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 477-490.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). MBI: Maslach burnout inventory. Consulting Psychologists Press.
- Maslakçı, A., Sürücü, L., & Şeşen, H. (2024). Positive psychological capital and university students' entrepreneurial intentions: does gender make a difference? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(1), 125-150 .<https://doi.org/10.1007/s10775-022-09545-z>
- McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., & Stewart, G. L. (2019). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person-situation interactions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 92(1), 30-51 .
- McCrae, R., & Costa Jr., P. (1989). Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24(1), 107-124. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2401_7
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 2, pp. 5-33). Psychology Press.



- Meo, M. L. N., & Pramitharesthi, I. G. A. (2021). The effect of academic self-efficacy training toward the nursing students' academic burnout participating in block-system learning. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (INJEC)*, 6(2), 113-119.
- Meseguer de Pedro, M., Fernández-Valera, M. M., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2021). Burnout, psychological capital and health during COVID-19 social isolation: A longitudinal analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), Article 1064 . <https://doi.org/10.3390/ijerph18031064>
- Metin, U., Taris, T., & Peeters, M. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Moriones, A. B., Galdon-Sanchez, J. E., & Martinez-de-Morentin, S. (2019). Performance appraisal: Dimensions and determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2167-2197.
- Munawer, I., Jahan, M., & Khan, A. (2021). Exploring psychological capital as predictor of mental health among graduate-level students. *Int J Indian Psychol*, 9, 678-87.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 120–138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2019). The effects of psychological capital and proactive personality on undergraduate students' academic performance. In A. N. Mat Noor et al. (Eds.), *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017 - Volume 1* (pp. 333-342). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-8730-1_34
- Norazan, M., Mustafa, W., & Abd Hamid, H. S. (2024). Emotional Intelligence, Social Support and Academic Burnout Among University Students. *Evaluation Studies in Social Sciences*, 5(1), 33-55.
- Noreen, S., Nisar, Q. A., Haider, S., & Yean, T. F. (2021). Role of Leaders' Emotional Labor toward Leader's Job Satisfaction and Emotional Exhaustion: Moderating Role of Psychological Capital. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 23(1), 36-54.
- Nwibere, B., & Worlu, G. (2024). Psychological hope and entrepreneurial intentions of students in Nigerian universities. *IJO-International Journal of Educational Research*, 7(01), 10-30.
- Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2017). Psychological capital and performance among undergraduate students: The role of meaning-focused coping and satisfaction. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 390–402. <https://doi.org/10.1080/13562517.2017.1391199>



- Ouyang, K., Lam, W., & Wang, W. (2015). Roles of gender and identification on abusive supervision and proactive behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, 32, 671-691 .<https://doi.org/10.1007/s10490-015-9410-7>
- Parayitam, S., Usman, S. A., Namasivaayam, R. R., & Naina, M. S. (2021). Knowledge management and emotional exhaustion as moderators in the relationship between role conflict and organizational performance: Evidence from India. *Journal of Knowledge Management*, 25(6), 1456-1485 . <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2020-0184>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Parthi, K., & Gupta, R. (2016). A study of psychological capital, job satisfaction and organizational climate in telecom sector: A gender perspective. *Diviner, a research journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 18-27 .Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/a22f6fa3>
- Phillips, D. L. (2014). Stress recovery for college students: A four-week stress recovery training program (Publishing No. 3637064) [Doctoral dissertation, Capella University.]
- Pons, F. J., Ramos, J., & Ramos, A. (2016). Antecedent variables of innovation behaviors in organizations: Differences between men and women. *European Review of Applied Psychology*, 66(3), 117-126 . <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.04.004>
- Purvis, D., Gonsalves, S., & Deuster, P. A. (2010). Physiological and psychological fatigue in extreme conditions: overtraining and elite athletes. *Pm&r*, 2(5), 442-450 .<https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2010.03.025>
- Rani, E. K., & Chaturvedula, S. (2018). Psychological capital: Gender differences and its relationship with job involvement. *Defence Life Science Journal*, 3(4), 383-387 .<https://doi.org/10.14429/DLSJ.3.13675>
- Ravaghi, A., Farzaneh, R., Bagherian, F., Hakemi, A., Seghatoleslami, G., Abiri, S., ... & Maleki, F. (2022). Burnout in hospital and pre-hospital emergency departments: A systematic review study. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5, 820-830.
- Ren, Y., Wang, H., & Li, J. (2023). Proactive vitality management, goal attainment, and psychological well-being among college students: A weekly diary study. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 16(3), 1073-1099 . <https://doi.org/10.1111/aphw.12520>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Saman, A., & Wirawan, H. (2024). Predicting students' soft skills: The role of psychological capital, psychological well-being and grade levels.

- Education + Training, 66(1), 17-34. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2022-0405>
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management*, 32, 75-101. <https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06>
 - Santisi, G., Lodi, E., Magnano, P., Zarbo, R., & Zammitti, A. (2020). Relationship between psychological capital and quality of life: The role of courage. *Sustainability*, 12(13), Article 5238 . <https://doi.org/10.1016%2Fj.orgdyn.2020.100817>
 - Sarath, M., & Dhanabhakym, M. (2022). Analysing the role of psychological capital on the challenges of work from home. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 12(9), 167-171 . <http://dx.doi.org/10.5958/2249-7137.2022.00793.5>
 - Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510 . <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
 - Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
 - Schaufeli, W., Martinez, I., Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
 - Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary educational psychology*, 60, Article 101832 . <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
 - Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2006). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
 - Selzler, A., Habash, R., Robson, L., Lenton, E., Goldstein, R., & Brooks, D. (2020). Self-efficacy and health-related quality of life in chronic obstructive pulmonary disease: A meta-analysis. *Patient education and counseling*, 103(4), 682-692 .<https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.12.003>
 - Sheng, X., & Zhou, H. (2021). The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. *Current Psychology*, 41, 8524–8537. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01173-6>
 - Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15, 979-994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>

- Slåtten, T., Lien, G., Evenstad, S. B., & Onshus, T. (2021). Supportive study climate and academic performance among university students: the role of psychological capital, positive emotions and study engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(4), 585-600.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Sun, L. Y., & Pan, W. (2008). HR practices perceptions, emotional exhaustion, and work outcomes: A conservation-of-resources theory in the Chinese context. *Human resource development quarterly*, 19(1), 55-74 .
<https://doi.org/10.1002/hrdq.1225>
- Svensen, E. (2007). *Work & Health. Cognitive Activation Theory of Stress applied in an organisational setting.* The University of Bergen.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). Psychology Press.
- Swietlik, E. (1968). The reacting or proactive personality? *Studia Socjologiczne*, 2(29), 209–218. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/1969-12023-001>
- Tepper, B. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Terry, D., Peck, B., & Biangone, M. (2023). Changes in grit and psychological capital at the time of major crisis: nursing students' perseverance, resources, and resilience. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 20(1), Article 20220114 .
<https://doi.org/10.1515/ijnes-2022-0114>
- Tian, J., Zhang, M., Wu, Y., & Zhou, H. (2022). Gender-based differences in the relationships among proactive personality, perceived entrepreneurial support and entrepreneurial intention of Chinese private college students: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 871343 .
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.871343>
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96 .
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Tymon, A., & Batistic, S. (2016). Improved academic performance and enhanced employability? The potential double benefit of proactivity for business graduates. *Teaching in Higher Education*, 21(8), 915-932 .
<https://doi.org/10.1080/13562517.2016.1198761>
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567-592.

- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2010). Cognitive activation theory of stress (CATS). *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 34(6), 877-881.
- Van Beek, I., Kranenburg, I. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2013). BIS- and BAS-activation and study outcomes: A mediation study. *Personality and Individual Differences*, 55(5), 474-479. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.04.013>
- Villanueva-Flores, M., Diaz-Fernandez, M., Hernandez-Roque, D., & van Engen, M. (2021). Psychological capital and entrepreneurship: gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 36(3), 410-429. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0231>
- Virgã, D., Pattusamy, M., & Kumar, D. P. (2022). How psychological capital is related to academic performance, burnout, and boredom? The mediating role of study engagement. *Current Psychology*, 41(10), 6731-6743. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01162-9>
- Wang, J., Bu, L., Li, Y., Song, J., & Li, N. (2021a). The mediating effect of academic engagement between psychological capital and academic burnout among nursing students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nurse education today*, 102, Article 104938. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104938>
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021b). Proactive personality as a predictor of career adaptability and career growth potential: A view from conservation of resources theory. *Frontiers in psychology*, 12, Article 699461. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699461>
- Weinerman, J., & Kenner, C. (2016). Boredom: That which shall not be named. *Journal of Developmental Education*, 40(1), 18-23. <https://www.jstor.org/stable/44987721>
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2013-0299>
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205-232.
- Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2002). The development of competence beliefs, expectancies for success, and achievement values from childhood through adolescence. *Development of achievement motivation*, 91-120. <https://doi.org/10.1016/B978-012750053-9/50006-1>
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Wright, T. A., Quick, J. C., Hannah, S. T., & Hargrove, M. B. (2017). Best practice recommendations for scale construction in organizational research: The development and initial validation of the Character Strengths Inventory

- (CSI). *Journal of Organizational Behavior*, 38(5), 615-628. <https://doi.org/10.1002/job.2180>
- Yang, C., Chen, A., & Chen, Y. (2021). College students' stress and health in the COVID-19 pandemic: The role of academic workload, separation from school, and fears of contagion. *PloS one*, 16(2), Article e0246676 . <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246676>
 - Yang, C., Hwang, F., Lin, B., & Chang, C. (2023). Dynamic structural equation modeling of the relationship among daily workplace incivility, daily emotional exhaustion, self-reported health and psychological capital. *Perceptual and Motor Skills*, 130(3), 1269-1285. <https://doi.org/10.1177/00315125231165164>
 - Yoo, H. (2004). An empirical study on women's human, social and psychological capital: Focusing on Daejeon city [Unpublished doctoral dissertation]. Daejeon University.
 - You, J. (2016). The relationship among college students' psychological capital, learning empowerment, and engagement. *Learning and Individual Differences*, 49, 17-24 .<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.05.001>
 - Younas, S., Tahir, F., Sabih, F., Hussain, R., Hassan, A., Sohail, M., ... & Zahra, M. (2020). Psychological capital and mental health: empirical exploration in perspective of gender. *International Journal of Sciences and Research*, 76(2), 150-175. <https://doi.org/10.21506/j.ponte.2020.1.11>
 - Zahra, M. Z., & Hung, D. M. K. (2021). An integrative model of emotional intelligence, psychological capital, proactive personality, work engagement, and job performance. *Journal of Human Capital Development*, 14(1), 91-109.
 - Zahra, M., & Kee, D. M. H. (2019). Predictors of job performance: Emotional intelligence, psychological capital and proactive personality. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 440-447.
 - Zhang, H. (2020). A review and prospects of literature on proactivity. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2), 211-230 . <https://doi.org/10.4236/jss.2020.82017>
 - Zhang, K. (2010). Development of psychological capital questionnaire. *Studies of Psychology and Behavior*, 8(2), 118-122.
 - Zhou, H., & Yang, L. (2013). Authentic leadership and affective commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Management Review*, 25(8), 92-100.
 - Zia, M. Q., Naveed, M., Bashir, M. A., & Shamsi, A. F. (2020). The interaction of situational factors on individual factors and self-development. *European Journal of Training and Development*, 44(4/5), 509-530 . <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2019-0172>
 - Zimmerman, B. J. (2012). Goal setting: A key proactive source of academic self-regulation. In D.Schunk & B. Zimmerman (Eds), *Motivation and self-*



مجلة كلية التربية. جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgjournals.ekb.eg>
المجلد (٩٠) (يناير) ٢٠٢٤م



-
- regulated learning (pp. 267-295). Routledge .
<https://doi.org/10.4324/9780203831076>
- Zuberi, M. A., & Khattak, A. (2021). Impact of proactive personality and leader member exchange on innovative work behavior: A job design perspective. *International Journal of Innovation Science*, 13(5), 664-683.
<https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2020-0251>