

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة

إعداد

أ/ خلود بنت معاضه سعيد الشهري

باحثة ماجستير - قسم علم النفس

كلية التربية- جامعة جازان

د/ هادي بن ظافر حسن كيري

أستاذ علم النفس المشارك - قسم علم النفس

كلية التربية- جامعة جازان

alshhrikholod@gmail.com

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات معلمات ذوي الإعاقة على متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني والتي تعزى لمتغير الخبرة، والكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة التوافق المهني من خلال درجة رأس المال النفسي.

ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (٣٢٤) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة اختيرت بالطريقة العشوائية من جميع مدارس ذوي الإعاقة الحكومية التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة، في الفصل الثاني للعام الدراسي ١٤٤٤ هـ، واستخدم الباحثان مقياس رأس المال النفسي (الحارثي، ٢٠٢٠) ومقياس التوافق المهني (إعداد الباحثان)، وبعد معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وتحليل الانحدار توصل الباحثان الى ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي والأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات ذوي الإعاقة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي والتي تعزى إلى متغير الخبرة،

وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسطات درجات معلمات ذوي الإعاقة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني والتي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في اتجاه الأكثر خبرة عدا بعد التوافق مع المسؤولين والإدارة ، وأثبتت النتائج إمكانية التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني من خلال درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي ، وإمكانية التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي .

وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحثان بعض التوصيات والبحوث المقترحة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي - التوافق المهني - معلمات ذوي الإعاقة

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

١٠

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة

إعداد

أ/ خلود بنت معاضه سعيد الشهري

د/ هادي بن ظافر حسن كيري

باحثة ماجستير - قسم علم النفس

أستاذ علم النفس المشارك - قسم علم النفس

كلية التربية- جامعة جازان

كلية التربية- جامعة جازان

alshekhholod@gmail.com

مقدمة:

إن تنمية أفضل ما لدى الأفراد هو الاستثمار الحقيقي، والعديد من المنظمات توجهت إلى الاهتمام بنوع جديد من استثمارات رأس المال؛ يعرف برأس المال النفسي، والذي يمثل مفهوماً إيجابياً لحالة نفسية يتمتع بها الإنسان؛ تتميز بملامح الكفاءة الذاتية والثقة، وتحدي المهمات، والتفاؤل بالمستقبل، والتمسك بالأمل ووضع الخطط والاستراتيجيات والعمل على تحقيقها، وهذه الحالة النفسية الإيجابية إذا تم استثمارها وتتميتها جاءت بعوائد كبيرة ذات تأثير على عمل الأفراد ونتاجيتهم ونجاحهم.

ولأن الإنسان ثروة ومورد بشري لا تقدر قيمته بثمن، ظهرت مفاهيم رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال النفسي (عصفور، ٢٠١٨)، ولتوضيح الفرق بينهم ذكر لوثانز وآخرون (2007) Luthans et al. الاختلاف بين رأس المال البشري، والاجتماعي، والنفسي، حيث يبحث رأس المال البشري في ماذا تعرف من خبرات ومهارات ومعارف؟، ورأس المال الاجتماعي في ماذا تعرف من علاقات واصحاب وشبكات التواصل؟، وأخيراً رأس المال النفسي الذي يبحث في من أنت؟ وما نقاط قوتك النفسية؟ وهو موضع التركيز في هذا البحث.

وفي هذا الإطار يشير الباحثان إلى مدى أهمية تنمية وتعزيز مفهوم رأس المال النفسي للعاملين بشكل عام ولمعلم ذوي الإعاقة بشكل خاص، لما يقوم به من دور رئيسي في تعليم وتأهيل ذوي الإعاقة واكسابهم كافة المهارات اللازمة لتعويض النقص الحاصل نتيجة العوق،

ومساعدتهم ليتغلبوا على الصعوبات التي تواجههم، والوصول بهم لأفضل مستوى ممكن من التكيف والتوافق في حياتهم، وقد تشكل هذه المهام المتعددة بعض التحديات لمعلم ذوي الإعاقة. حيث أكدت نتائج دراسة غانيا وآخرون (2013) Ghania et al. أن مهنة تعليم الطلاب ذوي الإعاقة تؤدي إلى تعرض المعلمين لمخاوف مهنية وانفعالية نتيجة تعرضهم للعديد من التحديات والمشكلات مثل تعليم الطلاب بصورة فردية، وضبط الفصل، والتعامل مع أسر ذوي الإعاقة، والمشكلات السلوكية لدى الطلاب، وزيادة أعباء العمل؛ مما قد يكون له تأثيرات سلبية على المعلمين تجعلهم تحت طائلة الضغوط والتوتر.

كما يؤخذ في الحسبان اختلاف مهام معلم التعليم العام ومعلم ذوي الإعاقة حيث ينفرد معلم ذوي الإعاقة بتدريس منهج إضافي يشمل على مجموعة من المهارات التعويضية، كالمهارات الأكاديمية، ومهارات الإدراك الحسي، ومهارات التواصل، والمهارات الاجتماعية، ومهارات الحياة اليومية إضافة إلى المواد الدراسية (الخطيب، ٢٠٠١)، لذلك قد يجدون أنفسهم في مواقف سلبية يواجهون فيها مشكلات متعددة تنعكس على أدائهم (البتال، ٢٠٠٢).

وقد ذكرت دراسة دماير (2018) Demir إلى أن السبيل للتقليل من الشعور بالمواقف السلبية وتقوية المواقف الإيجابية هو تعزيز رأس المال النفسي للمعلمين، والذي بدوره يعزز أدائهم بشكل أفضل، ويمتد أثره على جميع أعضاء المدرسة من طلاب ومعلمين وزملاء.

حيث إن امتلاك المعلمين لمفهوم رأس المال النفسي يعتبر بمثابة رصيد كبير يسهم في زيادة جهدهم التدريسي وقبولهم لمهنتهم ومشاركتهم بإيجابيه في الأنشطة المدرسية والاقبال على عملهم بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة محفز داخلي للمعلم، يجعله يبذل أكثر مما يتوقع منه، بينما يولد انخفاض

رأس المال النفسي الإحباط والتشاؤم والشعور بالإجهاد وقلة الرغبة في العمل (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨).

وفسر ذلك آفي وآخرون (2010) Avey et al. عندما أشاروا بأن رأس المال النفسي حالة نفسية إيجابية لها صلة بسلوكيات الأفراد وأدائهم في عملهم، وأكدت على ذلك دراسة بريدي (2014) Bradley التي اوضحت بأن رأس المال النفسي له أثر إيجابي على أداء المعلمين وقد ساعد على بناء علاقات جيدة في مجال العمل، وأسهم في تقادي العوائق والمشكلات، ورفع مستوى النمو المهني لديهم.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

ويشير تسور وآخرون (2019) Tsaur et al. أن رأس المال النفسي متغير أساسي في بيئة العمل، حيث أن الموظفين ذوي رأس المال النفسي المرتفع لديهم مشاعر إيجابية لزيادة المشاركة في العمل والتي تشير إلى التوافق المهني لديهم.

ويعتبر التوافق المهني مجالاً من مجالات التوافق العام المتعلقة بمجال العمل (زروقه وبقوب، ٢٠١٨)، حيث يتضمن الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه، ويتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة واقتناع شخصي والاستعداد لها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج، والشعور بالإنجاز والنجاح، والتغلب على المشكلات، والعلاقات الجيدة مع الآخرين (عبد الحميد، ٢٠٠١).

ويعد التوافق المهني من أهم أنواع التوافق المؤثرة على المعلم بشكل مباشر، فرضاه عن عمله وتوافقه ينعكس ايجابياً على أدائه وعطائه وخلصه (السماذوني، ٢٠٠١)، كما لأداء معلم ذوي الإعاقة دوراً رئيسياً ومباشراً في التأثير على طلابه، وتقديمهم، ومساعدتهم على اكتساب الأهداف التعليمية، والوصول بهم إلى درجة تكيف مناسبة، فهو القائد الأول في صفه مع طلابه (الجلامة، ٢٠١٥).

وانطلاقاً من دور معلم ذوي الإعاقة الذي يمثل أهم الركائز التعليمية المعنية بالتدريس لذوي الإعاقة في منظمة التعليم، تأتي أهمية وجود معلمين يتمتعون بخصائص ومؤهلات تتناسب مع متطلبات عملهم، ومما قد يساعد في تلبية متطلبات المهنة وجود سمات رأس المال النفسي لمعلم ذوي الإعاقة، والتي قد تلعب دوراً مهماً في مواجهة التحديات والقدرة على التحمل، وأداء المهام بكفاءة، والتغلب على المشكلات بمرونة، والمواظبة على تحقيق الأهداف، مما قد ينعكس على توافقه المهني بالإيجاب.

ويأتي هذا البحث كمحاولة للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

مشكلة البحث:

يعد العمل في مجال التربية الخاصة من أسمى الاعمال ذات الطابع الانساني، وهذا المجال يقود مسيرته معلم ذوي الإعاقة، وهو الوسيلة التي لا غنى عنها لتحقيق هذه الأهداف المنشودة مهما تعددت الوسائل.

وهؤلاء المعلمون مثل غيرهم قد يتعرضون إلى تحديات وضغوط نفسية يومياً تعوقهم عن تحقيق ذلك ولا سيما التحديات التي ترتبط بمجال عملهم؛ فهم بخلاف تعليم هؤلاء الطلاب المواد الأكاديمية مطالبون بمواجهة تحديات وعقبات أثناء العمل معهم (Jodi, 2006). ومن خلال ما ذكر يعد رأس المال النفسي أحد أهم المتغيرات التي يجب أن تتسم بها معلمات ذوي الإعاقة ، فهو نتاج مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تجعل المعلم يشعر بالأمل، والتفاؤل، والكفاءة والمرونة والأمان في حالة تعرضه لأية أزمات أو مشكلات، كما أن قناعته بالقدرة على القيام بمهامه تمكنه من الصمود أمام التحديات ، مما ينعكس على صحته النفسية والجسدية (Simen & Özgan, 2018)، ويسهم بشكل فعال في جعل معلم ذوي الإعاقة متوافقاً مهنيًا، وأكثر رضا عن عمله ، وأكثر إنتاجية وحماساً واستغراقاً فيه ، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية ، وأكثر تفاعلاً مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه (القريطي، ١٩٩٦).

ومن هنا أولى الباحثان اهتمامهما في دراسة رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة. ويترتب على ذلك عدة أسئلة وهي كالتالي:

١- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة؟

٢- هل يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة؟

٣- هل يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة؟

أهداف البحث:

سعى البحث الحالي لتحقيق ما يلي:

- ١ - التعرف على طبيعة العلاقة بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.
- ٢ - التحقق من إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

٣- التحقق من إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

الأهمية النظرية:

١- يساهم البحث في التعرف على أهمية متغيرات البحث (رأس المال النفسي، والتوافق المهني)، ومدى تأثير كل منهما على الآخر والذي قد يساعد المهتمين والمختصين في تحقيق جوانب الصحة النفسية لدى معلم ذوي الإعاقة، بما ينعكس على توافقه الشخصي والاجتماعي والمهني.

٢- إثراء المكتبة العربية بالمعلومات النظرية عن رأس المال النفسي والتوافق المهني واستعراض الأبحاث ذات الصلة في المجال، حيث تعد متغيرات البحث من المتغيرات الحديثة نسبياً في علم النفس الإيجابي كون علم النفس الإيجابي له بالغ الأهمية في كافة مجالات التوافق الشخصي، والأكاديمي، والاجتماعي، والمهني.

٣ - يتناول البحث فئة مهمة من فئة المعلمات وهن معلمات ذوي الإعاقة؛ باعتبارهم الجانب الإنساني المعطاء لمنظومة التعليم والمجتمع، والاهتمام بهم وبرأس المال النفسي لديهم والذي قد يكون له دور إيجابي في تحسين دافعيتهم وإنجازهم وصمودهم وتوافقهم المهني في مجال عملهم.

٤- قد يستفيد منها الباحثون في المجال التربوي والنفسي بشكل عام.

الأهمية التطبيقية:

١- يأمل الباحثان أن تساعد نتائج هذا البحث في إعداد برامج إرشادية لتنمية رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة مما ينعكس إيجابياً على توافقه المهني والشخصي.

٢ - إثراء المكتبة العربية بمقاييس عن رأس المال النفسي والتوافق المهني يمكن استخدامها في البحوث المستقبلية.

٣- تقديم عدد من التوصيات قد تفيد الجهات المعنية في بناء الخطط والبرامج التي تعزز من رأس المال النفسي الإيجابي لمعلمات ذوي الإعاقة، وآثاره على التوافق المهني في مجال العمل.

مصطلحات البحث:

تتمثل مصطلحات البحث الحالي فيما يلي:

رأس المال النفسي (Psychological Capital)

حالة الفرد النفسية الإيجابية المتنامية التي تتميز بالكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل والمرونة (Cole et al., 2009).

ويقاس رأس المال النفسي إجرائياً: بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص في

مقياس رأس المال النفسي المستخدم في البحث الحالي.

التوافق المهني (Professional Adjustment)

هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية

التي يعمل بها (سعيد وعلي، ٢٠٢١).

ويعرفه الباحثان بأنه قدرة الفرد على التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته وظروفه من

جهة، ومع خصائصه الشخصية وقدراته من جهة أخرى، وتحقيق التوازن فيما بينهما، والشعور بالرضا والاستقرار المهني، والقدرة على الإرضاء من خلال تفاعله مع عناصر بيئته.

ويعرف إجرائياً بانه قدرة معلمة ذوي الإعاقة على تحقيق التوافق بين خصائصها

الشخصية وقدراتها وبين البيئة المهنية ومتطلباتها، وشعورها بالرضا والإرضاء في عملها،

وقدرتها على التفاعل الجيد مع الإدارة والمشرفين وزملاء المهنة والطلاب، ويحدد بالدرجة التي

تحصل عليها على مقياس التوافق المهني المستخدم بالدراسة الحالية.

معلمات ذوي الإعاقة

"هن المعلمات المتخصصات في التربية الخاصة والذين يشتركون بصورة مباشرة في

تدريس الطلاب ذوي الإعاقة" (الدليل التنظيمي للتربية الخاصة، ٢٠١٥، ص٧).

رأس المال النفسي: Psychological Capital

مفهوم رأس المال النفسي:

يهدف مفهوم رأس المال النفسي Psychological Capital إلى الاهتمام بتحقيق

الإمكانات البشرية، وجعل حياة الناس أكثر إنتاجية، وأكثر نجاحاً، وقد أطلق على هذا المفهوم

عدة مسميات كرأس المال النفسي ورأس المال النفسي الإيجابي، حيث استخدم العديد من

الباحثين هذه المسميات في مختلف مصادر المعرفة بشكل مترادف.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

وباستعراض الأدب التربوي، نجد العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم رأس المال النفسي، فقد عرفه ويكي (2014) Wyk "بأنه المكون المعرفي والحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تشتمل على الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة" (p.2) . وعرفه لوثنانز وآخرون (2017) Luthans et al. بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تتميز بوجود الثقة لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، التوجه الإيجابي حول النجاح الآن وفي المستقبل (تفاؤل) ، المثابرة على الأهداف وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف عند الضرورة للوصول إلى النجاح (الأمل). وعرفه مدريد وآخرون (2017) Madrid et al. بأنه "عبارة عن مجموعة من الموارد البشرية التي تتكون من الأمل، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل والمرونة، والتي دعمتها الأبحاث باعتبارها ذات قيمة لأداء العمل العام" (p.462).
النظريات المفسرة لرأس المال النفسي:

- نظرية الحفاظ على الموارد هوبفول (COR) 1989 Conservation of resources

نشأت نظرية الحفاظ على الموارد COR على يد العالم Hobfoll 1989 والتي تقترض أن الناس يسعون للاحتفاظ بالموارد وحمايتها وبنائها، حيث يمثل المورد الخصائص الشخصية أو الظروف أو الطاقات التي تعمل كوسيلة لتحقيق الأهداف، وأن ما يهدد الفرد هو الخسارة المحتملة أو الفعلية لهذه الموارد القيمة (Hobfoll, 1989).

وتتضمن الموارد:

الموارد الداخلية، مثل: الخصائص الشخصية للفرد التي تتضمن (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل).

الموارد الخارجية مثل: الوظيفة، الأشياء القيمة، الممتلكات.

موارد الطاقة مثل: الوقت والمال والتي تعتبر وسائل لموارد أخرى (Hobfoll, 1989)

ويكون كسب الموارد واستثمارها وتمييزها أكثر فاعلية في مواجهة الاجهاد لدى الأشخاص، كما أن المشاعر الإيجابية المصاحبة لاكتساب الموارد تصبح ذات أهمية متزايدة في مواجهة الخسارة، مما يوفر راحة داخلية للشخص وقدرة متجددة على مواصلة السعي وراء الهدف (Hobfoll, 2002).

ويرى الباحثان أن من أهم الموارد الشخصية فعالية في المجال التعليمي طبقاً لنظرية الحفاظ على الموارد هي (الأمل، الكفاءة الذاتية، التفاؤل) بالإضافة إلى المرونة وهذا ما ذكرته دراسة فيلدمان وآخرون (Feldman et al., 2015).

- نظرية التوسع والبناء للمشاعر الإيجابية باربرا فريدرك **Barbara Fredrickson** : 1998

تصف نظرية التوسع والبناء للمشاعر الإيجابية: أن المشاعر الإيجابية توسع من تفكير الفرد اللحظي وتحسن من أدائه بشكل أفضل، بينما المشاعر السلبية تؤدي إلى تضيق التفكير اللحظي للفرد، ويؤدي عمل الفكر الموسع نتيجة المشاعر الإيجابية إلى الوظائف التالية: (توسع التفكير اللحظي للفرد، زيادة العمل والأداء، اكتشاف الأفعال والأفكار والروابط الاجتماعية الجديدة والإبداعية التي تبني ذلك الفرد).

أن هذه المشاعر تشترك في ميزة زيادة الموارد الشخصية للفرد، بدءاً من الموارد المادية والاجتماعية إلى الموارد الفكرية والنفسية والتي تعمل كمخزون لاحق لتحسين المواجهة والبقاء على قيد الحياة (Fredrickson, 2004).

وأوضحت أنه من خلال المشاعر الإيجابية يغير الناس أنفسهم ويصبحون أكثر إبداعاً، ومعرفة، ومرونة ومتكاملين اجتماعياً، وأصحاء (Fredrickson, 2004).

ويستخلص الباحثان بأن الموارد الشخصية وتطويرها يؤدي إلى مشاعر إيجابية تساعد على التوافق والنجاح في مختلف جوانب الحياة، وهذا ما يتبلور في مفهوم رأس المال النفسي المتضمن لمجموعة من الموارد الداخلية للفرد والتي بدورها تقود إلى سلوكيات واتجاهات أكثر ايجابية.

أبعاد رأس المال النفسي:

يوضح نموذج لوثانز ويوسف (Luthans&Youssef, 2004, p.15) خصائص ومكونات رأس المال النفسي والذي يشمل الأبعاد الأربعة الرئيسية والتي تتمثل في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

وفيما يلي تناول توضيحي لأبعاد رأس المال النفسي:

الكفاءة الذاتية (Efficacy- Self):

تعود أصول مصطلح الكفاءة الذاتية إلى نظرية التعلم الاجتماعي للعالم Bandura، ومفادها أن الفرد يكتسب الخبرة ويتعلم من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ضمن سياق العلاقات والتعاملات الاجتماعية (Yim et al., 2017).

الأمل (Hope):

تم بلورة مصطلح الأمل على يد العالم Snyder، ويعرف الأمل بأنه حالة من التحفيز الإيجابي بشأن المستقبل، يقوم على شعور الفرد بالنجاح التفاعلي، والذي يتشكل من مكونين، الأول الإرادة؛ وتمثل الطاقة الكامنة لدى الفرد والتي تمكنه من تحقيق الهدف، والثاني المسارات البديلة؛ وتشير إلى تعدد البدائل المتاحة لدى الفرد لضمان وصوله للهدف Sameer, (2018).

التفاؤل (Optimism):

يستند التفاؤل إلى دراسات علم النفس الإيجابي للعالم سليجمان 1998، ويعبر عنه بقدرة الفرد على عزو المواقف الإيجابية التي تحدث إلى العوامل الداخلية، وعزو الأحداث السلبية إلى العوامل الخارجية، والتعامل بإيجابية مع الأحداث والتقييم الواقعي للأحداث المستقبلية (عاشور، ٢٠٢١).

المرونة (Resilience):

يوضح على (٢٠٢١) بأن المرونة هي " قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والمصاعب، والاستمرار والارتداد مرة أخرى، ومواجهة التحديات لتحقيق النجاح " (ص١٧٣٨).

التوافق المهني: Professional Adjustment

مفهوم التوافق المهني:

عرف أركوف (1968) Arkoff التوافق المهني أنه نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة وتحقيق النجاح فيها ليشعر بالسعادة والاستقرار.

وتعرف درويش (٢٠١٧) التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التوافق مع المهنة والزملاء والرؤساء والمشرفين عليه، ومع خصائصه الذاتية وميولة، ومع مطالب العمل وظروفه المتغيرة، وتوافقه مع دخله وشعوره بالأمن والاستقرار في العمل، والقدرة على التقدم، وتحسين مهاراته، والقدرة على إنجاز العمل إنجازاً مرضياً.

ويعرف الباحثان التوافق المهني بأنه قدرة الفرد على التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته وظروفه من جهة، ومع خصائصه الشخصية وقدراته من جهة أخرى، وتحقيق التوازن فيما بينهما، والشعور بالرضا والاستقرار المهني، والقدرة على الارضاء من خلال تفاعله مع عناصر بيئته.

النظريات المفسرة للتوافق المهني:

نظرية العاملين ل هرزبرغ 1959 Two-Factor Theory:

قام فريد هرزبرغ (Herzberg) وزملاؤه موسنر، وسنايدرمان خلال الخمسينات، بدراسة ميدانية عن الرضا كمحرك لسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل. وقد سميت هذه النظرية بـ «نظرية العاملين»، حيث نشرت نتائجها في مؤلفهم ذائع الصيت (The Motivation to Work) وقد تناولت دراستهم العديد من الأفراد في مستويات مختلفة، ووحدات متباينة، بغية التعرف على المتغيرات التي تحقق الرضا. وقد تمخضت الدراسة، في بنائها الفكري، عن وجود عاملين اثنين يحددان مصدر الرضا لدى الفرد هما:

أ . **العوامل الوقائية:** وهي العوامل التي ترتبط ببيئة الوظيفة، والتي تحول دون تحقق عدم الرضا لدى الأفراد، فهي تحجب مشاعر عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاتها وتتمثل هذه العوامل بظروف العمل، والرواتب، والأجور، وسياسات المنظمة، والعلاقة بالمشرفين والرؤساء، والزمان الوظيفي والمكانة الاجتماعية.

ب . **العوامل الدافعة:** وهي العوامل التي يشعر الفرد، من خلال اشباعها بدرجة كبيرة من الرضا لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل. وهي تتمثل بعوامل التقدم، والترقية، والمسؤولية، والتقدير، والشعور بالإنجاز والاحترام، أي أنها تعبر عن محتوى وطبيعة الوظيفة نفسها، ومن شأن هذه العوامل أن تسهم في تحقيق الرضا لدى الأفراد.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

هذه النظرية اضافت أفقاً تطويرية جديدة، وأتاحت الفرصة لبروز دراسات لاحقة انصبحت على التركيز والتحديد لدرجات الرضا لدى الفرد وأثره في الدوافع للعمل (الشماع وحمود، ٢٠٠٥).

نظرية سلم الحاجات ما سلو 1943 Hierarchy of needs :

يعد إبراهيم ماسلو من الأوائل في مجال الحاجات الإنسانية، وتعد نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي وضحت دوافع الانسان وحاجاته وتقوم على عدد من الافتراضات أهمها: كلما ارتقى الفرد في الترتيب الهرمي للحاجات زادت رغبته واهتمامه في الكفاح من أجل تحقيق ذاته

الترتيب الهرمي للحاجات الإنسانية:

١- الحاجات الفسيولوجية:

إذا لم يستطع بعض الأفراد إشباع أيأ من الحاجات الأساسية، تبقى اهتماماتهم مقتصرة على المستوى الأدنى من الترتيب الهرمي للحاجات والذي يشمل الحاجات الفسيولوجية مثل: (الجوع - العطش - الجنس - الحاجة للأكسجين - الحاجة للنوم - التخلص من فضلات الجسم).

٢- حاجات الأمان:

عندما يتم اشباع الحاجات الفسيولوجية للفرد بدرجة مناسبة، فإن المستوى الثاني من الترتيب الهرمي للحاجات ينبثق تدريجياً وهو ما يعرف بحاجات الأمان وتشتمل حاجات الأمان على السعي بحثاً عن بيئة ثابتة، القابلية للتنبؤ بها، التحرر من القلق والخلط أو التشويش.

٣- حاجات الانتماء والحب:

بمجرد أن تشبع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان سواءً بدرجة كبيرة أو صغيرة تأتي حاجات الانتماء والحب في المقدمة كدوافع للسلوك؛ ولهذا يصبح لدى الفرد رغبة قوية لتكوين علاقات ألفة مع الآخرين وينتابه شعوراً مؤلماً بدرجة قوية من الإحساس بالوحدة والفقْد.

٤ - حاجات التقدير (الاعتبار):

ذكر ماسلو أن كل فرد يكافح من أجل السيادة والثقة بالنفس، وللحصول على كل التقدير من الآخرين، ولكنه يرى أن حاجات التقدير تعمل كدافع فقط عندما تشبع الدوافع الثلاثة الأدنى، ويؤكد أن الاعتبار الحقيقي للذات يعتمد على الانجاز وليس على السمعة الخارجية للأفراد.

٥- الحاجة لتحقيق الذات:

تمثل الحاجة لتحقيق الذات قمة الترتيب الهرمي للحاجات وتتضمن كل من الاكتشاف، والاستغلال الأمثل لما يتمتع به الفرد من طاقات وإمكانات فطرية ' لتحقيق الذات، حيث إن كل شخص مختلف عن غيره وعلى الفرد أن يعمل ما يناسبه وما يستطيع أن يحقق فيه النجاح فقط (عبد الرحمن، ١٩٩٨).

أبعاد ومحددات التوافق المهني:

من خلال التعاريف السابقة للتوافق المهني، نجد أنه يتحدد بوجود عدد من الصفات منها ما يرتبط بالفرد وخصائصه، ومنها ما يرتبط بالمجال المحيط به، مما يجعل الفرد متوافقاً مع ذاته ومع مهنته، ويمكن ادراج هذه المحددات تحت المظهرين الرئيسيين للتوافق المهني وهما الرضا والإرضاء:

- الرضا: وهو درجة اشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الاشباع من عوامل متعددة والتي من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحه ورغباته وميوله المهنية (المشعان، ١٩٩٤).

ويمكن حصرها في ثلاثة جوانب: عوامل شخصية، وعوامل مرتبطة بالعمل، وعوامل خارجية:

١- **العوامل الشخصية:** إن تنافر خصائص الشخصية ومتطلبات المهنة قد يؤدي إلى

تعطيل العمل، وإلى الشعور بعدم السعادة، وضعف مستوى الإنتاجية، والاضطرار إلى ترك العمل ومن أهم العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني:

أ- **الحالة الصحية:** وهي التي ترجع إلى أساس فسيولوجي، حيث يؤثر الخلل في التكوينات الجسمية على التكوينات النفسية ووظائفها.

ب- **الحالة النفسية والمزاجية:** الاضطرابات الانفعالية والنفسية، والقلق والإحباط... الخ (غريال، ٢٠١٥).

ج- **السمات الشخصية:** استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومدى اقتداره، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية (حليوي، ٢٠١٤).

٢- **العوامل المرتبطة بالعمل:** يعد وجود العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة

بالموظف في مجال عمله دافعاً قوياً للاهتمام بالعمل والإخلاص له، ويساعده على أداء عمله في ظروف صحية (حنة، ٢٠١٨).

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

٣- العوامل الخارجية: يرتبط توافق الفرد بتوافقه مع العديد من الجماعات (الأسرة، جماعة النادي، المقهى، الأصدقاء...)، لتأثره بهم، وينعكس هذا التوافق أو عدمه على مظاهر الحياة المختلفة، وبخاصة العمل (نبيلة، ٢٠١٧).

-الإرضاء: ويتضح من خلال إنتاجية الموظف وكفايته والطريقة التي يراه بها المدير والمشرف وزملاؤه العاملين معه، ومدى انضباطه، ويشمل ما يلي:

اتباع النظام في العمل، الانضباط، إرضاء الإدارة والزملاء (خميس، ٢٠١٤).

البحوث والدراسات السابقة:

المحور الأول: البحوث والدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي

وتناولت دراسة ديمير (2018) Demir العلاقة بين كل من رأس المال النفسي، والضغط والقلق، والاحترق، والرضا، والاندماج الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقام ديمير بتطبيق مقياس رأس المال النفسي (إعداد: Luthans et al., 2007)، على عينة مكونة من (٣٣٥) معلماً، وتم استخدام الأساليب الإحصائية معاملات الانحراف وتحليل المسار، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين رأس المال النفسي لدى المعلمين وكل من الضغوط والقلق، بينما توجد علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي وبين وكل من الرضا والاندماج الوظيفي.

كما هدفت دراسة إسماعيل (٢٠١٩) إلى الكشف عن أبعاد رأس المال النفسي وعلاقتها بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة، والكشف عن مدى الاختلاف في درجتي رأس المال النفسي وأساليب مجابهة الضغوط تبعاً لمتغيري سنوات الخبرة. واستخدمت إسماعيل المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي (إعداد: إسماعيل، ٢٠١٩)، على عينة تكونت من (٤٠) معلماً ومعلمة من العاملين بمدارس التربية الخاصة وتم استخدام الأساليب الإحصائية: معاملات الارتباط واختبار ت، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين أبعاد رأس المال النفسي، وبين درجة الاستراتيجيات المعرفية في المواجهة، وأن المعلمين الأكثر في سنوات الخبرة حققوا درجات أعلى في بعد الكفاءة الذاتية، بينما المعلمين الأقل في سنوات الخبرة حققوا درجات أعلى في بعد المرونة، وحققت المعلمات درجات أعلى في بعد المرونة فقط.

وهدفت دراسة كاراكوس وآخرون (Karakus et al., 2019) إلى تحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والدافع، ونية المغادرة وترك العمل، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي (إعداد: Luthans et al., 2007) وتكيف للبيئة التركية بواسطة (Cetin and Basim, 2012)، على عينة تكونت من ٣٢٣ معلماً من ٢٥ مدرسة تم اختيارهم عشوائياً بطريقة أخذ العينات العنقودية من المدارس، وتم استخدام الأساليب الإحصائية لمعاملات الارتباط، وأشارت النتائج إلى ارتباط رأس المال النفسي ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدافع، ووجود ارتباط طردي بين مستويات رأس المال النفسي للمعلمين مع مستويات الرضا الوظيفي لديهم، ووجود تأثير لرأس المال النفسي بشكل إيجابي على التزام المعلمين وتحفيزهم من خلال الرضا الوظيفي، وأن رأس المال النفسي له تأثير سلبي على نية المغادرة وترك العمل من خلال الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وتناولت دراسة الحارثي (٢٠٢٠) بعنوان رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة ومستوى ما يمتلكه معلمي ومعلمات القائمين بتعليم ذوي الإعاقة من رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، والعلاقة بينهما والفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية وفقاً للنوع، والتنبؤ باليقظة العقلية من درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي. واتباع الحارثي المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي (إعداد: الحارثي، ٢٠٢٠)، على عينة تكونت من (٧٢ معلماً) و (٩٦ معلمة) لتعليم ذوي الإعاقة من المرحلة الابتدائية، وتم استخدام الأساليب الإحصائية مع معامل ارتباط بيرسون واختبارات والانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى امتلاك المعلمين والمعلمات أعلى من المتوسط في رأس المال النفسي، بينما درجة الرضا الوظيفي تشير إلى أن مستوى الرضا المادي لدى المعلمين والمعلمات متوسط، وجاءت علاقة دالة موجبة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي واليقظة العقلية، ووجود فروق بين الذكور والإناث في رأس المال النفسي في بعدي التفاؤل والأمل في اتجاه الإناث. وإمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الدرجة الكلية لرأس المال النفسي والرضا الوظيفي.

فيما هدفت دراسة عبدالباري (٢٠٢١) إلى التحقق من نوع وقوة العلاقة بين رأس المال النفسي وبعض المتغيرات النفسية (مستوى الطموح- قلق المستقبل المهني- الاتجاه نحو

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

المهنة) لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال. واتبعت عبدالباري المنهج الوصفي الارتباطي ، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي (إعداد: عبدالباري، ٢٠٢١) ، على (١٦٨) طالبة معلمة ، وتم استخدام الأساليب الإحصائية: معامل ارتباط بيرسون ، واختبار ت والانحدار ، وقد أظهرت النتائج ارتفاع مستوى رأس المال النفسي لدى الطالبة المعلمة ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وداله إحصائياً بين رأس المال النفسي وكل من مستوى الطموح والاتجاه نحو المهنة ، ووجود فروق دالة إحصائياً بين الطالبات المعلمات (مرتفعي - منخفضي) رأس المال النفسي في كل من مستوى الطموح والاتجاه نحو المهنة، وانخفاض قلق المستقبل المهني، والفروق جاءت في اتجاه مرتفعي رأس المال النفسي، وأن رأس المال النفسي يسهم إسهاماً دال إحصائياً في التنبؤ بارتفاع كل من مستوى الطموح والاتجاه نحو المهنة، وانخفاض قلق المستقبل المهني لدى الطالبات المعلمات .

المحور الثاني: البحوث والدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني

أشارت دراسة فحجان (٢٠١٠) إلى التوافق المهني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بمرحلة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة غزة. واستخدم فحجان المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد: فحجان، ٢٠١٠)، على عينة تكونت من (٢٨٧) معلماً ومعلمة للتربية الخاصة، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون ، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مرونة الأنا والتوافق المهني ، ووجود مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط.، ومستوى من مرونة الأنا فوق المتوسط ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل بها-فئة المتعلم-الدخل الشهري)، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مرونة الأنا تعزى لمتغير (الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-نوع الإعاقة التي يعمل معها-فئة المتعلم-الدخل الشهري).

وأشارت دراسة أبو الندى والعكر (٢٠١٧) إلى توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل كمنبئات بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. واستخدم أبو الندى والعكر المنهج الوصفي ، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد : أبو الندى والعكر، ٢٠١٧) ، على عينة تكونت من (٤٦) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة ، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي

معامل ارتباط بيرسون واختبار ت ، وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى التوافق المهني ، ووجود معامل ارتباط طردي دال إحصائياً بين توفر الاحتياجات التدريبية و التوافق المهني ، ومعامل ارتباط طردي دال إحصائياً بين بيئة العمل والتوافق المهني، و أنه يمكن التنبؤ بتوفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل من خلال التوافق المهني ، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في متغير سنوات الخدمة .

وهدفت دراسة الرجبي وحمود (٢٠١٧) إلى التعرف على مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد التعليم الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، واستخدم الرجبي وحمود المنهج الوصفي الارتباطي ، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد: الرجبي وحمود، ٢٠١٧)، على عينة تكونت من (٣٠٦) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي اختبار ت ، وأسفرت الدراسة عن أن مستوى التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بالنسبة للمجموع الكلي للمقياس كان متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة الوظيفية.

كما هدفت دراسة تاج الدين (٢٠٢٠) إلى التعرف على المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني بمراكز ومدارس التربية الخاصة. واستخدمت تاج الدين المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد: تاج الدين، ٢٠١٩)، على عينة تكونت من (٢٥) معلماً، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبار ت، وأظهرت النتائج علاقة ارتباطية سالبة بين مشكلات معلمي التربية الخاصة وتوافقهم المهني، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تبعاً لمتغير (النوع - نوع التعليم - سنوات الخبرة - المحلية).

وهدفت دراسة محمود (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى إدارة الذات - مستوى الكفاءة الذاتية - مستوى التوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة، و الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية، وأيضاً الكشف عن العلاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني، واستخدم محمود المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني (إعداد: محمود، ٢٠٢٠) على عينة تكونت من (١٤٤) معلم ومعلمة من مدارس التربية الخاصة الحكومية، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبار ت ، وأسفرت نتائج

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والتوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة .

وسعت دراسة الشخي وخليفة (٢٠٢١) إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التعليم العام ومعلمات التربية الخاصة بمدينة جدة. واستخدمت الشخي وخليفة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس التوافق المهني للمعلمين والمعلمات (إعداد: الشخي وخليفة، ٢٠٢١) على عينة تكونت من (٤٠٢) معلمة، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي معامل ارتباط بيرسون واختبار ت، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والتوافق المهني لدى عينة الدراسة.

المحور الثالث: البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الحالي

تناولت دراسة العزاوي (٢٠١٤) بعنوان رأس المال النفسي الايجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الاداء الاستراتيجي للموارد البشرية. واستخدمت العزاوي المنهج الوصفي، وتم التطبيق على عينة تكونت من (٧٠) تدريسي ولمختلف الألقاب العلمية، واستخدمت العزاوي عدداً من الأساليب الإحصائية معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط والانحدار المتعدد، وأظهرت النتائج وجود تأثير لرأس المال النفسي الايجابي والتوافق المهني في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية.

وهدف دراسة شاهين (٢٠٢٣) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي والتحقق من وجود فروق فيهما تعزى للتخصص العلمي والتحقق من مدى إمكانية التنبؤ بالتوافق الأكاديمي بمعلومية الدرجة على مقياس رأس المال النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥١) طالبة من الشعب الأدبية والعلمية بكلية البنات جامعة عين شمس، وتضمنت الأدوات: مقياس رأس المال النفسي، والتوافق الأكاديمي. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي، ووجود فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات عينة الدراسة على أدوات الدراسة وفقاً

لتخصص (علمي - أدبي) في اتجاه التخصصات العلمية، كما أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالتوافق الأكاديمي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

التعقيب على البحوث والدراسات السابقة:

١- **التعقيب على البحوث والدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي:**

من حيث الهدف: هدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى، مثل: الضغوط، والقلق، والرضا، والاندماج الوظيفي، وإستراتيجيات الجهد الانفعالي، والرضا عن العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والدافع، وجودة الحياة المدركة، والهناء الذاتي، والامتتان، واليقظة العقلية، ومستوى الطموح، وقلق المستقبل المهني، والاتجاه نحو المهنة كما جاء في دراسة كل من: ديمر Demir (2018)، و إسماعيل (٢٠١٩)، و كاراكوس وآخرون (Karakus et al. (2019)، والحارثي (٢٠٢٠)، و عبدالباري (٢٠٢١).

كما هدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي كدراسة الحارثي (٢٠٢٠).

وهدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى الكشف عن إمكانية التنبؤ بمتغيرات عديدة مثل: اليقظة العقلية، والاستغراق المهني، والأعراض السيكوسوماتية، من خلال درجة رأس المال النفسي، كدراسة الحارثي (٢٠٢٠)، وأشارت دراسة عبدالباري (٢٠٢١) بأن رأس المال النفسي يسهم في التنبؤ بارتفاع الطموح والاتجاه نحو المهنة وانخفاض القلق.

وهدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى التعرف على الفروق في درجة امتلاك رأس المال النفسي وفقاً للنوع، والمرحلة، وسنوات الخبرة، والتعليم (حكومي-خاص) كما جاء في دراسة إسماعيل (٢٠١٩)، الحارثي (٢٠٢٠).

من حيث المنهج المستخدم: استخدمت بعض البحوث والدراسات السابقة المنهج الوصفي الارتباطي.

من حيث العينة: تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة من المجتمع، ومتفاوتة في الاحجام حيث بلغت أصغر عينة (٤٠) كما في دراسة إسماعيل (٢٠١٩)، وبلغت أكبر عينة (٣٣٥) كما في دراسة ديمر (Demir 2018)، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة إسماعيل (٢٠١٩)، والحارثي (٢٠٢٠) في تناولها لعينة معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة كعينة للدراسة.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

من حيث الأدوات: اختلفت البحوث والدراسات السابقة في قياس رأس المال النفسي حيث قام بعض الباحثين بإعداد مقياس رأس المال النفسي كما في دراسة إسماعيل (٢٠١٩)، والحارثي (٢٠٢٠)، وعبدالباري (٢٠٢١)، وعبد الرحمن (٢٠٢١)، والبعض الآخر منهم استخدم مقياس لرأس المال النفسي من إعداد باحثين آخرين كما في دراسة ديمر (2018) Demir، وكاراكوس وآخرون (2019) Karakus et al.

من حيث النتائج: أظهرت بعض البحوث والدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين رأس المال النفسي ومتغيرات أخرى، مثل: الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، والامتنان، وجودة حياة العمل، والهناء الذاتي، والدافع، ومستوى الطموح، والاتجاه نحو المهنة، والرضا الوظيفي، واليقظة العقلية كما جاء في دراسة ديمر (2018) Demir، إسماعيل (٢٠١٩)، وكاراكوس وآخرون (2019) Karakus et al.، الحارثي (٢٠٢٠)، وعبدالباري (٢٠٢١).

وأظهرت بعض البحوث والدراسات السابقة وجود ارتفاع في درجات رأس المال النفسي جاءت لصالح المعلمات الاناث، والمعلمين والمعلمات الأكثر خبرة، ولمعلمي التعليم الخاص، وللمتزوجين كما جاء في دراسة إسماعيل (٢٠١٩)، والحارثي (٢٠٢٠). كما أظهرت بعض البحوث والدراسات السابقة التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل والتزام المعلمين وتحفيزهم وشعور الامتنان والهناء الذاتي كما جاء في دراسة كاراكوس وآخرون (2019) Karakus et al..

٢- التعقيب على البحوث والدراسات السابقة التي تناولت التوافق المهني:

من حيث الهدف: هدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى، مثل: المسؤولية الاجتماعية، مرونة الأنا، الكفاء الذاتية، الرفاهية النفسية، مشكلات معلمي التربية الخاصة، كما جاء في دراسة فحجان (٢٠١٠)، وتاج الدين (٢٠٢٠)، ومحمود (٢٠٢٠)، والشیخي وخليفة (٢٠٢١). كما هدفت بعض البحوث والدراسات السابقة إلى التعرف على مستوى التوافق المهني كدراسة فحجان (٢٠١٠)، وأبو الندى والعكر (٢٠١٧)، والرجيبي ومحمود (٢٠١٧)، وتاج الدين (٢٠٢٠)، ومحمود (٢٠٢٠).

كما كشفت دراسة أبو الندى والعكر (٢٠١٧)، عن إمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال توفر الاحتياجات التدريبية، وتوفير بيئة العمل الجيدة.

وهدفت بعض البحوث والدراسات السابقة التعرف على الفروق في درجة امتلاك التوافق المهني وفقاً للنوع، والمرحلة، وسنوات الخبرة، والتعليم (حكومي-خاص) كما جاء في دراسة فحجان (٢٠١٠)، وأبو الندى والعكر (٢٠١٧)، والرجيبي ومحمود (٢٠١٧)، وخلفه (٢٠١٨)، وتاج الدين (٢٠٢٠).

من حيث المنهج المستخدم: استخدمت بعض البحوث والدراسات السابقة المنهج الوصفي الارتباطي

من حيث العينة: اتفق البحث الحالي مع معظم البحوث والدراسات السابقة في تناولها لمعلمي ذوي الإعاقة كعينة للدراسة، كما في دراسة فحجان (٢٠١٠)، وأبو الندى والعكر (٢٠١٧)، وتاج الدين (٢٠٢٠)، ومحمود (٢٠٢٠)، والشيخي وخليفة (٢٠٢١).

من حيث الأدوات: اختلفت البحوث والدراسات السابقة في قياس التوافق المهني حيث قام بعض الباحثين بإعداد مقياس التوافق المهني كما في دراسة فحجان (٢٠١٠)، وأبو الندى والعكر (٢٠١٧)، والرجيبي ومحمود (٢٠١٧)، وتاج الدين (٢٠٢٠)، ومحمود (٢٠٢٠) والشيخي وخليفة (٢٠٢١)، والبعض الآخر منهم استخدم مقياس للتوافق المهني من إعداد باحثين آخرين كما في دراسة خلفه (٢٠١٨).

من حيث النتائج: أظهرت بعض البحوث والدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التوافق المهني ومتغيرات أخرى، مثل: مرونة الأنا، الرفاهية النفسية، كما جاء في دراسة فحجان (٢٠١٠)، ومحمود (٢٠٢٠)، والشيخي وخليفة (٢٠٢١).

كما أوضحت دراسة فحجان (٢٠١٠) وجود مستوى فوق المتوسط للتوافق المهني لدى معلمي ذوي الإعاقة، أما دراسة الرجبي ومحمود (٢٠١٧) تشير إلى وجود مستوى متوسط لمعلمي التعليم ما بعد الاساسي، بينما أشارت دراسة أبو الندى والعكر (٢٠١٧) إلى مستوى مرتفع للتوافق المهني لدى معلمي ذوي الإعاقة.

كما يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال توفر الاحتياجات التدريبية، وبيئة العمل كما جاء في دراسة أبو الندى والعكر (٢٠١٧).

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

٣- **التعقيب على البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث معاً :**
من حيث الهدف: هدفت دراسة العزاوي (٢٠١٤) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية بينما هدفت دراسة شاهين (٢٠٢٣) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي.
من حيث المنهج المستخدم: استخدمت دراسة العزاوي (٢٠١٤) المنهج الوصفي.
من حيث العينة: تناولت دراسة العزاوي (٢٠١٤) الكادر التدريسي باختلاف ألقابهم العلمية بينما تناولت دراسة شاهين (٢٠٢٣) طالبات الكلية.
من حيث الأدوات: أعدت دراسة شاهين (٢٠٣٢) مقياس رأس المال النفسي ومقياس التوافق الأكاديمي.

من حيث النتائج: أظهرت بعض البحوث والدراسات السابقة التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي والتوافق المهني على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية كما جاء في دراسة العزاوي (٢٠١٤)، بينما توصلت دراسة شاهين (٢٠٣٢) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والتوافق الأكاديمي.
كما أظهرت دراسة شاهين (٢٠٣٢) إمكانية التنبؤ بالتوافق الأكاديمي من خلال أبعاد رأس المال النفسي.

أوجه التشابه والاختلاف بين البحوث والدراسات السابقة والبحث الحالي:

- تناول البحث الحالي عينة معلمي ذوي الإعاقة وهو ما اتفقت عليه معظم البحوث والدراسات السابقة كما في دراسة فحجان (٢٠١٠)، وأبو الندى والعكر (٢٠١٧)، وإسماعيل (٢٠١٩)، وتاج الدين (٢٠٢٠)، والحارثي (٢٠٢٠)، ومحمود (٢٠٢٠)، والشیخي وخليفة (٢٠٢١) وعبد الله (٢٠٢١).

- اختلف البحث الحالي مع البحوث والدراسات السابقة في تناوله لرأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني، وهو ما لم تربطه أي من البحوث والدراسات السابقة سوى دراسة العزاوي (٢٠١٤) التي تختلف في المكان والعينة عن الدراسة الحالية.

- أعد البحث الحالي على معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وهو ما لم يتم تناوله في أي من البحوث السابقة.

فروض البحث:

من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة تمكن الباحثان من اشتقاق فروض البحث التالي وهي:

- ١ - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.
- ٢ - يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.
- ٣- يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

المنهجية والإجراءات:**منهج البحث:**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة لجميع المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية للعام الدراسي ١٤٤٤هـ، ويشمل التخصصات التالية: (الإعاقة الفكرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية، التوحد، صعوبات التعلم، فرط الحركة وتشتت الانتباه، تخصصات أخرى: التدريبات السلوكية، تدريبات النطق، تعدد العوق) والبالغ عددهم بشكل كلي (٣٣٣) معلمة حسب إحصائية إدارة تعليم المدينة المنورة.

عينة البحث:

تم اختيار العينة من القطاعات التابعة لإدارة تعليم المدينة المنورة وتشمل: (مكتب تعليم شرق المدينة المنورة، مكتب تعليم شمال المدينة المنورة، مكتب تعليم غرب المدينة المنورة، مدينة طيبة التعليمية للتربية الخاصة، مكتب التعليم بمحافظة الحناكية، مكتب التعليم بمحافظة بدر، مكتب التعليم بمحافظة خيبر، مكتب التعليم بمحافظة وادي الفرع).

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

-العينة الاستطلاعية: تم اشتقاق العينة الاستطلاعية من قبل الباحثان لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث -الصدق والثبات-، وكانت بعدد (٦٠) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، تم اختيارهن عشوائيًا من المجتمع الأصلي للبحث، وتمثل العينة الاستطلاعية نسبة مقدارها (١٨,٠٢%) من المجتمع الأصلي للبحث.

- العينة النهائية (الأساسية): استهدف الباحثان التطبيق على جميع أفراد مجتمع البحث حيث تكونت العينة من (٣٢٤) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وبلغ عدد غير المشاركات في عينة البحث (٩) معلمات من المجتمع الأصلي، وكانت عدم مشاركتهن في التطبيق نتيجة لظروف خاصة بهن، وتمثل العينة الأساسية للبحث نسبة مقدارها (٩٧,٣%) من المجتمع الأصلي للبحث.

أدوات البحث:

استخدم الباحثان الأدوات التالية:

(أ) مقياس رأس المال النفسي (إعداد: الحارثي، ٢٠٢٠).

(ب) مقياس التوافق المهني (إعداد الباحثان).

وفيما يلي عرض لتلك الأدوات من حيث وصف المقياس وإعداده وخصائصه السيكومترية وطريقة تصحيحه، وذلك فيما يلي:

(أ) مقياس رأس المال النفسي: (إعداد: الحارثي، ٢٠٢٠)

سوف يتم عرض المقياس وخصائصه السيكومترية فيما يلي:

وصف مقياس رأس المال النفسي: أعد (الحارثي، ٢٠٢٠) المقياس مكونًا من (٣٢) بند موزعة على أربعة أبعاد، وذلك على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول (١) توزيع بنود مقياس رأس المال النفسي على الأبعاد

| البعد | الكفاءة الذاتية | التفاؤل | الأمل | المرونة |
|--------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|
| أرقام البنود | ١٧، ١٣، ٩، ٥، ١ | ١٤، ١٠، ٦، ٢ | ١٥، ١١، ٧، ٣ | ٢٠، ١٦، ١٢، ٨، ٤ |
| | ٢٩، ٢٥، ٢١ | ٣٠، ٢٦، ٢٢، ١٨ | ٣١، ٢٧، ٢٣، ١٩ | ٣٢، ٢٨، ٢٤ |

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي: قام معد المقياس (الحارثي، ٢٠٢٠) بحساب الخصائص السيكومترية له على النحو التالي:

صدق المحكمين: وقد تركزت ملاحظات المحكمين على تعديلات في الصياغة اللغوية لبعض بنود المقياس.

الاتساق الداخلي: تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة البند والدرجة الكلية للبند الذي تنتمي له فتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٥٤) إلى (٠,٧٢) دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن المفردات تقيس ما يقيسه البعد مما يعني وجود اتساق داخلي بين المفردات وأبعادها، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس فتراوحت قيمها بين (٠,٧٦) إلى (٠,٨٢) دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما يقيسه المقياس مما يعني وجود اتساق داخلي بين المقياس وأبعاده.

الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: حيث حسبت معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد المقياس والدرجة الكلية فتراوحت قيمها بين (٠,٧٠) إلى (٠,٨٢) وهو ما يشير إلى تحقق الثبات بقيم عالية.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية: حيث تم حساب معاملات ثبات التجزئة النصفية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس فتراوحت قيمها بين (٠,٧٤) إلى (٠,٨٨) وهي قيم ثبات عالية للمقياس.

الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي في البحث الحالي: قام الباحثان بحساب الصدق والثبات للمقياس في البحث الحالي على النحو التالي:

١- صدق البنود: قام الباحثان بالتحقق من صدق بنود المقياس، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (٦٠) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث الأساسية، وحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بند من بنود الاستبيان ودرجة البند الذي تنتمي له محذوفاً منها درجة هذا البند، وأسفرت تلك الحسابات عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول (٢) صدق بنود مقياس رأس المال النفسي

| البعد الأول: الكفاءة الذاتية | | البعد الثاني: التفاؤل | | البعد الثالث: الأمل | | البعد الرابع: المرونة | |
|------------------------------|----------------|-----------------------|----------------|---------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط |
| ١ | ٠,٧١٣*** | ٣ | ٠,٤١٤*** | ٤ | ٠,٥٠٢*** | ٥ | ٠,٧٦٩*** |
| ٥ | ٠,٦٧٩*** | ٧ | ٠,٥٧٥*** | ٨ | ٠,٧٦١*** | ٩ | ٠,٦٩٩*** |
| ٩ | ٠,٦٩٩*** | ١١ | ٠,٤٨٨*** | ١٢ | ٠,٨٣٢*** | ١٣ | ٠,٦٧٨*** |
| ١٣ | ٠,٦٧٨*** | ١٥ | ٠,٧٣٤*** | ١٦ | ٠,٦٧٧*** | ١٧ | ٠,٦٩٧*** |
| ١٧ | ٠,٦٩٧*** | ١٩ | ٠,٥٩١*** | ٢٠ | ٠,١٧٣ | ٢١ | ٠,٤٥٩*** |
| ٢١ | ٠,٤٥٩*** | ٢٣ | ٠,٤٩٧*** | ٢٤ | ٠,٥١٤*** | ٢٥ | ٠,٦٠٨*** |
| ٢٥ | ٠,٦٠٨*** | ٢٧ | ٠,٢٨٦* | ٢٨ | ٠,٦٠٩*** | ٢٩ | ٠,٥٩١*** |
| ٢٩ | ٠,٥٩١*** | ٣١ | ٠,٥٨٩*** | ٣٢ | ٠,٥٦٥*** | | |

ن = ٦٠ * (p < .05) ** (p < .01) *** (p < .001)

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

يتضح من نتائج الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبعد الأول: الكفاءة الذاتية، بعد حذف درجة البند قد تراوحت بين (٠,٤٥٩) إلى (٠,٧١٣) وكانت جميعها قيمًا دالة موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وارتبطت بنود البعد الثاني: التفاؤل، بالدرجة الكلية له محذوفًا منها درجة البند بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٤٥٣) إلى (٠,٥٧٨) دالة عند مستوى (٠,٠١)، وفيما يتعلق بالبعد الثالث: الأمل، فقد ارتبطت بنوده بالدرجة الكلية له محذوفًا منها درجة البند، بمعاملات ارتباط تراوحت قيمها بين (٠,٢٨٦) إلى (٠,٧٣٤) دالة عند مستوى يتراوح بين (٠,٠٥) إلى (٠,٠١)، وفيما يتعلق بالبعد الرابع: المرونة، فقد أشارت النتائج إلى وجود بند لم يتحقق صدقه وهو البند رقم (٢٠) حيث كان معامل ارتباطه مع الدرجة الكلية للبعد محذوفًا منها درجة البند (٠,١٧٣) غير دالة إحصائيًا ($p=0.186$) في حين تراوحت قيم معاملات ارتباط بقية بنود البعد بين (٠,٥٠٢) إلى (٠,٨٣٢) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) ارتبطت بنوده بالدرجة الكلية له محذوفًا منها درجة البند بمعاملات ارتباط تراوحت بين ٠,٤٤٤ إلى ٠,٨٢٨ دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ وهذا يعني تحقق الصدق لجميع بنود المقياس عدا البند رقم (٢٠) ولذا فقد حذفه الباحثان في الحسابات التالية من الخصائص السيكومترية للمقياس وكذلك عند تطبيق المقياس على العينة الأساسية للبحث.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت النتائج كالتالي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي

| البعد | الكفاءة الذاتية | التفاؤل | الأمل | المرونة |
|---------------|-----------------|----------|----------|----------|
| الدرجة الكلية | ***٠,٧٩٢ | ***٠,٧٠٧ | ***٠,٧٧٢ | ***٠,٨٠١ |

$(p < 0.001)$ ** $(p < 0.01)$ * $(p < 0.05)$ ن = ٦٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية قد تراوحت بين (٠,٧٠٧) إلى (٠,٨٠١) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) وهو ما يشير إلى تحقق الصدق لأبعاد المقياس

٢- الثبات: طبق الباحثان مقياس رأس المال النفسي على عينة استطلاعية تكونت من (٦٠) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، من أفراد المجتمع الأصلي لعينة

البحث الأساسية، بهدف التحقق من ثبات المقياس، والذي تم حسابه بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أ- ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ، للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، فكانت النتائج كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس رأس المال النفسي

| أبعاد المقياس | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|---------------------------------------|------------|-------------------------|
| البعد الأول: الكفاءة الذاتية | ٨ | ٠,٧٧٦ |
| البعد الثاني: التفاؤل | ٨ | ٠,٦٠١ |
| البعد الثالث: الأمل | ٨ | ٠,٦٣٤ |
| البعد الرابع: المرونة | ٧ | ٠,٧٧٠ |
| الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي | ٣١ | ٠,٨٦١ |

ن = ٦٠

توضح نتائج الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ للبعد الأول بلغت قيمته (٠,٧٧٦) وتشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى معامل ألفا كرونباخ للبعد الثاني بلغت قيمته (٠,٦٠١) وتشير إلى ثباته، وفي البعد الثالث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ قيمة مقدارها (٠,٦٣٤) وتعني تحقق درجة مقبولة من الثبات، بينما ارتفعت قيمة معامل ألفا كرونباخ للبعد الرابع وبلغت (٠,٧٧٠) وتشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد، وجاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية بمقدار مرتفع (٠,٨٦١) وتعني تحقق الثبات المرتفع للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

ب- ثبات التجزئة النصفية: قام الباحثان بحساب ثبات التجزئة النصفية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

١٢

جدول (٥) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس رأس المال النفسي

| معاملات ثبات التجزئة النصفية | الكفاءة الذاتية | التفاؤل | الأمل | المرونة | الدرجة الكلية |
|---------------------------------|-----------------|---------|-------|---------|---------------|
| معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول | ٠,٦٣٧ | ٠,٤٩٠ | ٠,٣١٥ | ٠,٧٠٧ | ٠,٨١٠ |
| معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني | ٠,٥٥٩ | ٠,٣٧٠ | ٠,٥٤٠ | ٠,٤٢٩ | ٠,٦٨٠ |
| معامل الارتباط بين النصفين | ٠,٧٣٥ | ٠,٤٣٠ | ٠,٤٩٠ | ٠,٦٦٧ | ٠,٧٨٠ |
| معامل سبيرمان براون | ٠,٨٤٧ | ٠,٦٠١ | ٠,٦٥٨ | ٠,٨٠٣ | ٠,٨٧٧ |
| معامل جتمان | ٠,٨٤٣ | ٠,٦٠١ | ٠,٦٢٠ | ٠,٧٨٢ | ٠,٨٧٤ |

ن = ٦٠

تشير النتائج الموضحة في الجدول السابق بالنسبة للبعد الأول من المقياس إلى أن معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٦٣٧) لا يساوي معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٥٥٩) وهذا يتطلب تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا لنصفي هذا البعد، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٨٤٥) وهي قيمة تشير إلى درجة جيدة من ثبات البعد الأول للمقياس.

وبالنسبة للبعد الثاني من مقياس رأس المال النفسي، فقد أوضحت النتائج أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٤٩٠) لا تساوي قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٣٧٠) ولذا فقد تم استخدام تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان، فكانت قيمته تساوي (٠,٦٠١) وهي قيمة تشير إلى تحقق الثبات بدرجة مقبولة.

وبالنسبة للبعد الثالث من المقياس، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول لهذا البعد قيمة مقدارها (٠,٣١٥) في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني قيمة مقدارها (٠,٥٤٠)، وبلغ معامل جتمان للتجزئة النصفية لهذا البعد قيمة مقدارها (٠,٦٢٠) وهي قيمة مقبولة للثبات.

وفيما يتعلق بالبعد الرابع من المقياس فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٧٠٧) في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني قيمة مقدارها (٠,٤٢٩) وهذا يتطلب تصحيح

معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا للنصفين، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٧٨٢) وهي قيمة تشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد. وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول قيمة مقدارها (٠,٨١٠) في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني من المقياس قيمة مقدارها (٠,٦٨٩) وبلغ معامل جتمان قيمة مقدارها (٠,٨٧٤) وهو ما يشير إلى درجة مرتفعة من الثبات للدرجة الكلية، وتشير النتائج في مجملها إلى تحقق درجة مرتفعة من الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي.

الصورة النهائية لمقياس رأس المال النفسي: تبين من نتائج الصدق والثبات، أن المقياس في صورته النهائية أصبح مكوناً من ٣١ بنداً، كما أشارت النتائج في مجملها إلى تحقق صلاحية المقياس للتطبيق على أفراد عينة الدراسة الأساسية، والجدول التالي يوضح توزيع بنود المقياس على أبعاده وفق الصورة النهائية:

جدول (٦) توزيع بنود مقياس رأس المال النفسي على الأبعاد في صورته النهائية

| البعد | الكفاءة الذاتية | التفاؤل | الأمل | المرونة |
|--------------|-------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------|
| أرقام البنود | ٢٤، ٢٠، ١٧، ١٣، ٩، ٥، ١ | ٢١، ١٨، ١٤، ١٠، ٦، ٢ | ٢٢، ١٩، ١٥، ١١، ٧، ٣ | ٣١، ٢٧، ٢٣، ١٦، ١٢، ٨، ٤ |
| | ٢٨ | ٢٩، ٢٥ | ٣٠، ٢٦ | |

طريقة تصحيح مقياس رأس المال النفسي:

يتم تصحيح المقياس على تدرج ليكرت الثلاثي بحيث تعطى (٣ درجات) للاستجابة (تنطبق بدرجة كبيرة) وتعطى (درجتان) للاستجابة (بدرجة متوسطة) وتعطى (درجة واحدة) للاستجابة (بدرجة قليلة) وذلك للبنود الموجبة من المقياس، في حين تعطى عكس هذه الدرجات للبنود السلبية من المقياس حيث تعطى (ثلاث درجات) للاستجابة (بدرجة قليلة) ودرجتان للاستجابة (بدرجة متوسطة) ودرجة واحدة للاستجابة (تنطبق بدرجة كبيرة) ، وتتراوح الدرجة على البعد الأول بين (٨) إلى (٢٤)، وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى درجة مرتفعة من الكفاءة الذاتية لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الكفاءة الذاتية لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الثاني بين (٨) إلى (٢٤) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى ارتفاع مستوى التفاؤل لدى عينة البحث، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى التفاؤل لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الثالث بين (٨) إلى (٢٤) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى ارتفاع مستوى

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

الأمل لدى عينة البحث، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض الأمل لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الرابع بين (٧) إلى (٢١) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا المحور إلى ارتفاع مستوى المرونة لدى عينة البحث، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى المرونة لديهن.

وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٣١) إلى (٩٣) وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى رأس المال لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى رأس المال النفسي لديهن.

(ب) مقياس التوافق المهني: (إعداد الباحثان):

قام الباحثان بإعداد مقياس التوافق المهني لمعلمات ذوي الإعاقة، وذلك من خلال الاطلاع على المقاييس السابقة في التوافق المهني، والرجوع للأدبيات السابقة ومنها: مقياس (فحجان، ٢٠١٠)، (أبو الندى والعكر، ٢٠١٧)، (الرجيبي وحمود، ٢٠١٧)، (تاج الدين، ٢٠٢٠)، (محمود، ٢٠٢٠)، (الشيخي، وخليفة، ٢٠٢١)، ومعرفة أبعادها، وتحليل محتواها بما يتناسب مع طبيعة وخصائص مجتمع البحث للاستفادة منها في بناء المقياس . وسوف يتم عرض المقياس وخصائصه السيكومترية فيما يلي:

وصف مقياس التوافق المهني: أعد الباحثان المقياس في صورته الأولية مكوناً من (٣٨) بند واعتمدت أربعة أبعاد وهي كالتالي:

١- التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته والتي تشير إلى: رضا الفرد عن مختلف جوانب بيئة العمل وظروفه واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته ومدى اتفاق ميوله وقدراته مع متطلبات مهنته.

٢- العلاقة مع المسؤولين والادارة والتي تشير إلى: الطريقة التي ينظر بها له من قبل مشرفه وإدارته، ومدى التزامه بالأنظمة، إضافة إلى قيام الادارة بتوفير مناخ محفز للعاملين وادوات مساعدة للقيام بالمهام المطلوبة.

٣- العلاقة مع الزملاء والتي تشير إلى: طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، والطريقة التي يقدرها بها زملاؤه.

٤- العلاقة مع الطلاب والتي تشير إلى: مدى رضا المعلم عن جهوده التدريسية المبذولة مع طلابه وتعاونه معهم ومع أولياء أمورهم.

وقد تم توزيع بنود المقياس على الأبعاد الأربعة كما في الجدول التالي:

جدول (٧) توزيع بنود مقياس التوافق المهني على الأبعاد في الصورة الأولى للمقياس

| العلاقة مع الطلاب | العلاقة مع الزملاء | العلاقة مع المسؤولين والإدارة | التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | البعد |
|-------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------|
| ٣١ : ٣٨ | ٢٦ : ٣٠ | ١٨ : ٢٥ | ١ : ١٧ | أرقام البنود |
| ٣٣، ٣٥، ٣٨ | -- | ١٩ | ٢، ١٠، ١١، ١٣ | البنود السلبية |

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني: تم حساب الصدق والثبات للمقياس على النحو التالي:

١- الصدق: قام الباحثان بحساب صدق مقياس التوافق المهني بطريقتين هما: الصدق الظاهري، وصدق البنود، وسوف يتم توضيح ذلك فيما يلي:

أ- الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس التوافق المهني من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين^١ المتخصصين في مجالات الإرشاد النفسي وعلم النفس، بلغ عددهم (٩) محكمين، وذلك بهدف التحقق من مدى ملاءمة بنود المقياس للهدف الذي وضع من أجله وكذلك مناسبتها لعينة الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية ووضوح المعنى، وإجراء التعديلات من حذف أو إضافة لبنود المقياس، واتخذ الباحثان معيار نسبة اتفاق المحكمين ٨٠% للإبقاء على البنود دون حذفه، مع الأخذ في الاعتبار إجراء التعديلات في الصياغة، وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

١٢

جدول (٨) نسب اتفاق المحكمين لبنود مقياس التوافق المهني

| التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | | العلاقة مع الزملاء | | العلاقة مع المسؤولين والإدارة | | العلاقة مع الطلاب | |
|----------------------------------|--------------|--------------------|--------------|-------------------------------|--------------|-------------------|--------------|
| رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق | رقم البند | نسبة الاتفاق |
| ١ | %٨٨,٩ | ١٨ | %١٠٠ | ٣١ | %١٠٠ | ١ | %٨٨,٩ |
| ٢ | %١٠٠ | ١٩ | %١٠٠ | ٣٢ | %٨٨,٩ | ٢ | %٨٨,٩ |
| ٣ | %١٠٠ | ٢٠ | %١٠٠ | ٣٣ | %١٠٠ | ٣ | %١٠٠ |
| ٤ | %١٠٠ | ٢١ | %٨٨,٩ | ٣٤ | %١٠٠ | ٤ | %١٠٠ |
| ٥ | %١٠٠ | ٢٢ | %١٠٠ | ٣٥ | %٨٨,٩ | ٥ | %٨٨,٩ |
| ٦ | %١٠٠ | ٢٣ | %١٠٠ | ٣٦ | %١٠٠ | ٦ | %١٠٠ |
| ٧ | %١٠٠ | ٢٤ | %٨٨,٩ | ٣٧ | %٨٨,٩ | ٧ | %٨٨,٩ |
| ٨ | %٨٨,٩ | ٢٥ | %١٠٠ | ٣٨ | %١٠٠ | ٨ | %١٠٠ |
| ٩ | %٨٨,٩ | | | | | ٩ | %٨٨,٩ |
| ١٠ | %١٠٠ | | | | | ١٠ | %١٠٠ |
| ١١ | %١٠٠ | | | | | ١١ | %١٠٠ |
| ١٢ | %١٠٠ | | | | | ١٢ | %١٠٠ |
| ١٣ | %٨٨,٩ | | | | | ١٣ | %٨٨,٩ |
| ١٤ | %٨٨,٩ | | | | | ١٤ | %٨٨,٩ |
| ١٥ | %٨٨,٩ | | | | | ١٥ | %٨٨,٩ |
| ١٦ | %١٠٠ | | | | | ١٦ | %١٠٠ |
| ١٧ | %٨٨,٩ | | | | | ١٧ | %٨٨,٩ |

تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع نسبة اتفاق المحكمين على مناسبة البنود للقياس وللعيونة فقد تراوحت بين (٨٨,٩% إلى ١٠٠%) وهي نسب كافية للإبقاء على جميع بنود المقياس دون حذف أي بند منها، كما تضمنت على بعض الملاحظات والمقترحات التي أبدتها المحكمون على بنود المقياس فيما يتعلق بصياغة البنود، ومناسبتها للمقياس بعد إجراء التعديل، ولذا فقد عدل الباحثان صياغة بعض بنود المقياس وفق مقترحات المحكمين، ويستنتج الباحثان من خلال قراءة النتائج الموضحة في الجدول السابق ما يلي:

- أن نسبة اتفاق المحكمين على بنود المقياس قد تراوحت بين (٨٨,٩% إلى ١٠٠%) وهي نسب كافية للإبقاء على جميع بنود المقياس دون حذف أي بند منها.
- أن بعض بنود المقياس تحتاج إلى تعديل في الصياغة حيث أبدى المحكمون بعض الملاحظات على بنود المقياس فيما يتعلق بصياغة البنود، وحاجتها لتعديلات في الصياغة، ولذا فقد تم إجراء تلك التعديلات.

- تحقق الصدق الظاهري للاستبيان.

ب- **صدق البنود:** قام الباحثان بالتحقق من صدق بنود المقياس، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (٦٠) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، من نفس المجتمع الأصلي لعينة البحث الأساسية، وحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بند من بنود الاستبيان ودرجة البعد الذي تنتمي له محذوفاً منها درجة هذا البند، وأسفرت تلك الحسابات عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

جدول (٩) صدق بنود مقياس التوافق المهني

| البعد الأول: التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | | البعد الثاني: العلاقة مع المسؤولين والإدارة | | البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء | | البعد الرابع: العلاقة مع الطلاب | |
|---|----------------|---|----------------|----------------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|
| رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط | رقم البند | معامل الارتباط |
| ١ | ٠,٣٦٠** | ١٨ | ٠,٣١٥* | ٢٦ | ٠,٦٠٦*** | ٣١ | ٠,١٤١ |
| ٢ | ٠,٦٠٧*** | ١٩ | ٠,٣١٦* | ٢٧ | ٠,٧٤٩*** | ٣٢ | ٠,٤٥٢*** |
| ٣ | ٠,٦٢٩*** | ٢٠ | ٠,٨٣١*** | ٢٨ | ٠,٨٢٢*** | ٣٣ | ٠,٦٠٤*** |
| ٤ | ٠,٥٨٧*** | ٢١ | ٠,٣٢٠* | ٢٩ | ٠,٦٧٩*** | ٣٤ | ٠,٦٧٨*** |
| ٥ | ٠,٥١١*** | ٢٢ | ٠,٧٤٢*** | ٣٠ | ٠,٨٥٨*** | ٣٥ | ٠,٢٤٠ |
| ٦ | ٠,٥٩٠*** | ٢٣ | ٠,٦٨٠*** | | | ٣٦ | ٠,٥٥٦*** |
| ٧ | ٠,٤٥٩*** | ٢٤ | ٠,٥٠٠*** | | | ٣٧ | ٠,٣٦٩** |
| ٨ | ٠,٤٦٣*** | ٢٥ | ٠,٨١٥*** | | | ٣٨ | ٠,٦٣٠*** |
| ٩ | ٠,٤٧٠*** | | | | | | |
| ١٠ | ٠,٦١٢*** | | | | | | |
| ١١ | ٠,٦٤٩*** | | | | | | |
| ١٢ | ٠,٢١٥ | | | | | | |
| ١٣ | ٠,٢٢٠ | | | | | | |
| ١٤ | ٠,٦٥١*** | | | | | | |
| ١٥ | ٠,٥٥١*** | | | | | | |
| ١٦ | ٠,٥٥٤*** | | | | | | |
| ١٧ | ٠,٢٩٨* | | | | | | |

*** (p < .001) ** (p < .01) * (p < .05) ن = ٦٠

يتضح من نتائج الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية للبند

الأول: التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، بعد حذف درجة البند، جاءت غير دالة إحصائياً

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

للبندين رقمي (١٢)، (١٣) حيث جاءت قيمتي معاملي ارتباطهما على الترتيب (٠,٢١٥) ، (٠,٢٢٠) غير دالة إحصائيًا حيث بلغت قيمتي الدلالة لهما على الترتيب ($p = .098$) ، ($p = .091$) غير دالة عند أي مستوى من مستويات الدلالة وهو ما يشير إلى عدم تحقق الصدق لهذين البندين ويستوجب ذلك حذفهما من البعد الأول، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لبقية بنود البعد الأول بين (٠,٢٩٨) إلى

(٠,٦٥١) دالة عند مستوى دلالة يتراوح بين (٠,٠٥) إلى (٠,٠١) وهو ما يعني

تحقق الصدق لبنود البعد الأول عدا البندين (١٢)، (١٣).

وبالنسبة للبعد الثاني: العلاقة مع المسؤولين والإدارة، فقد أشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية لهذا البعد محذوفًا منها درجة البند، قد تراوحت قيمها بين (٠,٣١٥) ، (٠,٨٣١) وجميعها دالة عند مستوى يتراوح بين (٠,٠٥) إلى (٠,٠١) وهو ما يعني تحقق الصدق لجميع بنود البعد الثاني من المقياس.

وبالنسبة للبعد الثالث: العلاقة مع الزملاء، فقد أشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية لهذا البعد محذوفًا منها درجة البند، قد تراوحت قيمها بين (٠,٦٠٦) ، (٠,٨٥٨) وجميعها دالة عند مستوى يتراوح بين (٠,٠٥) إلى (٠,٠١) وهو ما يعني تحقق الصدق لجميع بنود البعد الثالث من المقياس.

وبالنسبة للبعد الرابع: العلاقة مع الطلاب، فقد أشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية لهذا البعد محذوفًا منها درجة البند، جاءت غير دالة للبندين رقمي (٣١) ، (٣٥) حيث بلغت قيمتي معاملي ارتباطهما على الترتيب (٠,١٤١) ، (٠,٢٤٠) غير دالة إحصائيًا حيث بلغت قيمتي الدلالة لهما على الترتيب ($p = .283$) ، ($p = .064$) غير دالة عند أي مستوى من مستويات الدلالة وهو ما يشير إلى عدم تحقق الصدق لهذين البندين وهو ما يستوجب حذفهما من المقياس، وتراوحت قيم معاملات الارتباط لبقية بنود البعد الرابع بين (٠,٣٦٩) ، (٠,٦٧٨) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) وهو ما يعني تحقق الصدق لبنود البعد الرابع من المقياس عدا البندين (٣١) ، (٣٥).

وتشير النتائج في مجملها إلى تحقق الصدق لبنود مقياس التوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، عدا البنود أرقام (١٢) ، (١٣) ، (٣١) ، (٣٥) وهو ما

يستوجب حذفها من المقياس في الحسابات التالية من الخصائص السيكمومترية له، وكذلك عند تطبيقه على العينة الأساسية للبحث.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس فكانت النتائج

كما في الجدول التالي:

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

| البعد | التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | التوافق مع المسؤولين والإدارة | مع العلاقة مع الزملاء | العلاقة مع الطلاب |
|---------------|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------|
| الدرجة الكلية | ***,٩٠٦ | ***,٦٥٩ | ***,٥٦٦ | ***,٦٦٩ |

$$٦٠ = ن * (p < .05) ** (p < .01) *** (p < .001)$$

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني لمعاملات ذوي الإعاقة قد تراوحت بين (٠,٥٦٦) إلى (٠,٩٠٦) دالة عند مستوى (٠,٠١) وهو ما يشير إلى تحقق الصدق لأبعاد المقياس.

٢- الثبات: طبق الباحثان مقياس التوافق المهني على عينة استطلاعية تكونت من (٦٠) معلمة من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، من أفراد المجتمع الأصلي لعينة البحث الأساسية، بهدف التحقق من ثبات المقياس، والذي تم حسابه بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أ- ثبات ألفا كرونباخ: تم حساب معامل ألفا كرونباخ، للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس،

فكانت النتائج كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١١) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمقياس التوافق المهني

| أبعاد المقياس | عدد البنود | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|---|------------|-------------------------|
| البعد الأول: التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | ١٥ | ٠,٨٠٨ |
| البعد الثاني: العلاقة مع المسؤولين والإدارة | ٨ | ٠,٧٢١ |
| البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء | ٥ | ٠,٧٧٨ |
| البعد الرابع: الطلاب | ٦ | ٠,٥٨٤ |
| الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني | ٣٤ | ٠,٨٥١ |

$$٦٠ = ن$$

توضح نتائج الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ للبعد الأول بلغت قيمته (٠,٨٠٨) وتشير إلى تحقق درجة مرتفعة من الثبات لهذا البعد، وبلغ معامل ألفا كرونباخ للبعد الثاني

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

قيمة مقدارها (٠,٧٢١) وتشير إلى تحقق درجة جيدة من الثبات لهذا البعد، وفي البعد الثالث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ قيمة مقدارها (٠,٧٧٨) وتشير إلى تحقق درجة جيدة من الثبات لهذا البعد، وجاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ للبعد الرابع (٠,٥٨٤) وتشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد، وجاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية (٠,٨٥١) وتشير إلى درجة مرتفعة من الثبات، وتشير النتائج في مجملها إلى تحقق درجة مرتفعة من الثبات لمقياس التوافق المهني لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

ب- ثبات التجزئة النصفية: قام الباحثان بحساب ثبات التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني لمعلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، من خلال حساب معامل الارتباط بين نصفي الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١٢) معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس التوافق المهني

| معاملات ثبات التجزئة النصفية | التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | التوافق مع المسؤولين والإدارة | العلاقة مع الزملاء | العلاقة مع الطلاب | الدرجة الكلية |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|---------------|
| معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول | ٠,٧١١ | ٠,٣٢٢ | ٠,٧٥٥ | ٠,٥٦٣ | ٠,٦٧١ |
| معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني | ٠,٦٦٩ | ٠,٧١٩ | ٠,٦١٢ | ٠,٤٠٤ | ٠,٧٨٨ |
| معامل الارتباط بين النصفين | ٠,٦٣٤ | ٠,٥٢٩ | ٠,٥٦٦ | ٠,٣٠٥ | ٠,٧٨٧ |
| معامل سبيرمان براون | ٠,٧٧٧ | ٠,٦٩٢ | ٠,٧٢٩ | ٠,٤٦٧ | ٠,٨٨١ |
| معامل جتمان | ٠,٧٧٦ | ٠,٦٤٢ | ٠,٧٢٢ | ٠,٤٥٨ | ٠,٨٨١ |

ن = ٦٠

تشير النتائج في الجدول السابق بالنسبة للبعد الأول من المقياس إلى أن معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٧١١) لا يساوي معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٦٦٩) وهذا يتطلب تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا للنصفين، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٧٧٦) وهي قيمة جيدة للثبات، وتشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد، وبالنسبة للبعد الثاني من المقياس فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٣٢٢) لا يساوي معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٧١٩)

وهذا يتطلب تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا للنصفين، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٦٤٢) وهي قيمة مقبولة من الثبات لهذا البعد، وبالنسبة للبعد الثالث من المقياس فقد أشارت النتائج إلى أن معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٧٥٥) لا يساوي معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٦١٢) وهذا يتطلب تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا للنصفين، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٧٢٢) وهي قيمة جيدة للثبات، وتشير إلى تحقق الثبات لهذا البعد، وبالنسبة للبعد الرابع من المقياس فقد أشارت النتائج إلى أن معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول (٠,٥٦٣) لا يساوي معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني (٠,٤٠٤) وهذا يتطلب تصحيح معامل الارتباط بطريقة جتمان لعدم تساوي قيم معامل ارتباط ألفا للنصفين، وجاءت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (٠,٤٥٨) وهي قيمة تشير إلى تحقق الثبات بدرجة ضعيفة لهذا البعد، وجاءت القيم الخاصة بالدرجة الكلية للمقياس مطمئنة حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الأول من المقياس (٠,٦٧١) وكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ للنصف الثاني من المقياس (٠,٧٨٨) وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي المقياس (٠,٧٨٧) وكانت قيمة معامل الثبات بطريقة جتمان (٠,٨٨١) وهي قيم تشير إلى تحقق درجة مرتفعة من الثبات للدرجة الكلية من المقياس وتشير النتائج في مجملها إلى تحقق درجة مرتفعة من الثبات لمقياس التوافق المهني لمعلمات ذوي الإعاقة.

الصورة النهائية لمقياس التوافق المهني:

تبين من نتائج الصدق والثبات، أن المقياس في صورته النهائية أصبح مكوناً من ٣٤ بنداً، كما أشارت النتائج في مجملها إلى تحقق صلاحية المقياس للتطبيق على أفراد عينة البحث، ويمكن عرض توزيع البنود على أبعاد المقياس على النحو التالي:

جدول (١٣) توزيع بنود مقياس التوافق المهني على الأبعاد في الصورة النهائية للمقياس

| البعد | التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | العلاقة مع المسؤولين والإدارة | العلاقة مع الزملاء | العلاقة مع الطلاب |
|----------------|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|
| أرقام البنود | ١٥ : ١ | ٢٣ : ١٦ | ٢٨ : ٢٤ | ٣٤ : ٢٩ |
| البنود السلبية | ١١، ١٠، ٢ | ١٩ | -- | ٣٤، ٣١، ٣٠ |

طريقة تصحيح مقياس التوافق المهني: يتم تصحيح المقياس على تدرج ليكرت الخماسي بحيث تعطى الدرجات على النحو الموضح في الجدول الآتي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

١٢

جدول (١٤) مفتاح تصحيح بنود مقياس التوافق المهني

| الاستجابة | دائمًا | غالبًا | أحيانًا | نادرًا | أبداً |
|---------------------|--------|--------|---------|--------|-------|
| درجة البنود الموجبة | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ |
| درجة البنود السلبية | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |

وتتراوح الدرجة على البعد الأول بين (١٥) إلى (٧٥)، وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى درجة مرتفعة من التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الثاني بين (٨) إلى (٤٠) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى ارتفاع مستوى التوافق في العلاقة مع المسؤولين والإدارة لدى عينة البحث، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى التوافق في العلاقة مع المسؤولين والإدارة لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الثالث بين (٥) إلى (٢٥) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا البعد إلى ارتفاع مستوى التوافق في العلاقة مع الزملاء لدى عينة البحث، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى التوافق في العلاقة مع الزملاء لديهن، وتتراوح الدرجة على البعد الرابع بين (٦) إلى (٣٠) وتشير الدرجة المرتفعة في هذا المحور إلى ارتفاع مستوى التوافق في العلاقة مع الطلاب لدى عينة البحث، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى التوافق في العلاقة مع الطلاب لديهن، وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين (٣٤) إلى (١٧٠) وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض مستوى التوافق المهني لديهن.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إجراء المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق برنامج SPSS وذلك في التحقق من صحة فروض البحث، وهذا من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

١- معامل ارتباط بيرسون: وذلك في الكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني.

٢- تحليل التباين أحادي الاتجاه: وذلك في التحقق من وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة في متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني.

٣- تحليل الانحدار التدريجي المتعدد: للكشف عن إمكانية التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني بمعلومية درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي.

٤- تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن إمكانية التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني بمعلومية الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي.

نتائج البحث:

اختبار صحة الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة" وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين الأبعاد والدرجة الكلية لمتغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني، ولدي عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وكانت النتائج على النحو الموضح في الجدول التالي:

| أبعاد المقياس | الكفاءة الذاتية | التفاؤل | الأمل | المرونة | رأس المال النفسي |
|----------------------------------|-----------------|---------|---------|---------|------------------|
| التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | ***,٥٦٩ | ***,٥١٩ | ***,٤٨٦ | ***,٤٧٥ | ***,٦٤٦ |
| العلاقة مع المسؤولين والإدارة | ***,٥٠٥ | ***,٣٨٢ | ***,٤٠٥ | ***,٣٨٢ | ***,٥٢٨ |
| العلاقة مع الزملاء | ***,٥١٣ | ***,٤١٠ | ***,٣١٦ | ***,٤٢١ | ***,٥٢٤ |
| العلاقة مع الطلاب | ***,٣٩٣ | ***,٤٤٠ | ***,٣٧١ | ***,٣٢٢ | ***,٤٨٠ |
| التوافق المهني | ***,٦٢٥ | ***,٥٥٣ | ***,٥١٠ | ***,٥٠٧ | ***,٦٩٢ |

ن = ٣٢٤ * (p<.05) ** (p <.01) *** (p<.001)

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

بالنسبة لبعد الكفاءة الذاتية: أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين البعد الأول من مقياس رأس المال النفسي وهو بعد الكفاءة الذاتية مع أبعاد مقياس التوافق المهني بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٣٩٣) إلى (٠,٥٦٩) وكانت معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وارتبط هذا البعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعامل ارتباط موجب (٠,٦٢٥) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

بالنسبة لبعد التفاؤل: أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين البعد الثاني من مقياس رأس المال النفسي وهو بعد التفاؤل مع أبعاد مقياس التوافق المهني بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٣٨٢) إلى (٠,٥١٩) وكانت معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وارتبط هذا البعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعامل ارتباط موجب (٠,٥٥٣) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

بالنسبة لبعد الأمل: أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين البعد الثالث من مقياس رأس المال النفسي وهو بعد الأمل مع أبعاد مقياس التوافق المهني بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٣١٦) إلى (٠,٤٨٦) وكانت معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وارتبط هذا البعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعامل ارتباط موجب (٠,٥١٠) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

بالنسبة لبعد المرونة: أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين البعد الرابع من مقياس رأس المال النفسي وهو بعد المرونة مع أبعاد مقياس التوافق المهني بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٣٢٢) إلى (٠,٤٧٥) وكانت معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وارتبط هذا البعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعامل ارتباط موجب (٠,٥٠٧) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي: أشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي وأبعاد مقياس التوافق المهني بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠,٤٨٠) إلى (٠,٦٤٦) وكانت معاملات دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) وارتبط هذا البعد بالدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعامل ارتباط موجب (٠,٦٩٢) وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

وتشير النتائج في مجملها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين الأبعاد والدرجة الكلية لعينة البحث على مقياس رأس المال النفسي مع الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وهو ما يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل وبالتالي تتحقق صحة الفرض الأول.

ويتفق تلك النتائج مع دراسة العزاوي (٢٠١٤) وشاهين (٢٠٢٣) ، وبناء على ذلك فقد ظهر الارتباط الإيجابي بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني ويمكن تفسير هذا الارتباط في ضوء ما أشارت إليه دراسة Demir (2018)، Karakus et al. (2019) بأن رأس المال النفسي يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم ويساعد في تحقيق اندماجه الوظيفي.

اختبار صحة الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على: "يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال درجة الأبعاد على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة"، وقد تم التحقق من صحة هذا الفرض من خلال تحليل الانحدار التدريجي المتعدد Stepwise Regression Analysis، بحيث تكون أبعاد مقياس رأس المال النفسي متغيرات مستقلة، والأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني كمتغيرات تابعة، وتم إجراء تحليل التباين الدال على مدى إمكانية التنبؤ، فجاءت النتائج كالتالي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

١٠

جدول (١٦) قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ بالتوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | قيمة الدلالة |
|-------------------------------------|--------------|----------------|-------------|----------------|-----------|--------------|
| التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | الانحدار | ٨١٨٢,٩٠٣ | ٤ | ٢٠٤٥,٧٢٦ | ٦٠,٠٦٤*** | ٠,٠٠١ |
| | البواقي | ١٠٨٦٤,٨٣٥ | ٣١٩ | ٣٤,٠٥٩ | | |
| | المجموع | ١٩٠٤٧,٧٣٨ | ٣٢٣ | | | |
| التوافق مع المسؤولين والإدارة | الانحدار | ٢٠٢٦,٥٦٠ | ٢ | ١٠١٣,٢٨٠ | ٧١,٠٣٢*** | ٠,٠٠١ |
| | البواقي | ٤٥٧٩,٠٧٩ | ٣٢١ | ١٤,٢٦٥ | | |
| | المجموع | ٦٦٠٥,٦٣٩ | ٣٢٣ | | | |
| العلاقات مع الزملاء | الانحدار | ٧٩٤,٤١٣ | ٣ | ٢٦٤,٨٠٤ | ٤٦,٨٠٧*** | ٠,٠٠١ |
| | البواقي | ١٨١٠,٣٦٢ | ٣٢٠ | ٥,٦٥٧ | | |
| | المجموع | ٢٦٠٤,٧٧٥ | ٣٢٣ | | | |
| العلاقات مع الطلاب | الانحدار | ٨٥١,٦٨٨ | ٣ | ٢٨٣,٨٩٦ | ٣٣,٥١٩*** | ٠,٠٠١ |
| | البواقي | ٢٧١٠,٣١٢ | ٣٢٠ | ٨,٤٧٠ | | |
| | المجموع | ٣٥٦٢,٠٠٠ | ٣٢٣ | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني | الانحدار | ٣٦٥٨٩,٩٨٠ | ٤ | ٩١٤٧,٤٩٥ | ٧٩,١٩٤*** | ٠,٠٠١ |
| | البواقي | ٣٦٨٤٦,٨٦٩ | ٣١٩ | ١١٥,٥٠٧ | | |
| | المجموع | ٧٣٤٣٦,٨٤٩ | ٣٢٣ | | | |

ن = ٣٢٤ * (p<.05) ** (p <.01) *** (p<.001)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ بالدرجة على مقياس التوافق المهني بمعلومية درجة أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة جاءت على النحو التالي:

بالنسبة للبعد الأول: (التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٦٠,٠٦٤) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة (p<.001) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الأول من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الثاني: (التوافق مع المسؤولين والإدارة): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٧١,٠٣٢) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة (p<.001) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الثاني من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الثالث: (العلاقات مع الزملاء): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٤٦,٨٠٧) دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الثالث من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الرابع: (العلاقات مع الطلاب): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٣٣,٥١٩) دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الرابع من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني: جاءت قيمة "ف" بمقدار (٧٩,١٩٤) دال إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

جدول (١٧) نتائج تحليل الانحدار التدريجي المتعدد للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس

التوافق المهني بمعلومية أبعاد مقياس رأس المال النفسي

| المتغير التابع | مصدر الانحدار | معامل الارتباط الجزئي "ر" | مربع معامل الارتباط المعدل "ر ^٢ " | معامل الانحدار غير المعياري "B" | معامل الانحدار المعياري | قيمة "ت" ودلالاتها |
|--|-----------------|---------------------------|--|---------------------------------|-------------------------|--------------------|
| التوافق | الثابت | ٠,٦٥٥ | ٠,٤٣٠ | ١,٠٨٢٩ | | ***٣,٣٥٧ |
| مع طبيعة العمل ومتطلباته | الكفاءة الذاتية | | | ١,٠٠٥ | ٠,٣٤٤ | ***٦,٣١٦ |
| | الأمل | | | ٠,٦٢٧ | ٠,٢١١ | ***٣,٨٤٥ |
| | المرونة | | | ٠,٣٧٥ | ٠,١٢٦ | *٢,٣٦٨ |
| | التفاؤل | | | ٠,٤٢٤ | ٠,١٣٧ | *٢,٢٨٢ |
| العلاقة مع المسؤولين والإدارة | الثابت | ٠,٥٥٤ | ٠,٣٠٧ | ٩,٠٠٢ | | ***٤,٤٥٣ |
| | الكفاءة الذاتية | | | ٠,٧٠٥ | ٠,٤١٠ | ***٨,١٣٢ |
| | الأمل | | | ٠,٤٣٠ | ٠,٢٤٦ | ***٤,٨٨٦ |
| العلاقة مع الزملاء | الثابت | ٠,٥٥٢ | ٠,٣٠٥ | ٨,١٨٩ | | ***٦,٥١٠ |
| | الكفاءة الذاتية | | | ٠,٣٧٧ | ٠,٣٤٩ | ***٥,٨١١ |
| | المرونة | | | ٠,١٨٧ | ٠,١٧٠ | **٢,٩٧١ |
| | التفاؤل | | | ٠,١٥٢ | ٠,١٣٢ | *٢,٢٦٥ |
| العلاقة مع الطلاب | الثابت | ٠,٤٨٩ | ٠,٢٣٩ | ٦,٠٤٩ | | ***٣,٧٨٢ |
| | التفاؤل | | | ٠,٣١٦ | ٠,٢٣٦ | ***٣,٤٤١ |
| | الكفاءة الذاتية | | | ٠,٢٥٨ | ٠,٢٠٤ | ***٣,٤٧٦ |
| | الأمل | | | ٠,١٩٠ | ٠,١٤٨ | *٢,٤٠١ |
| الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني | الثابت | ٠,٧٠٦ | ٠,٤٩٨ | ٣٣,٣٦٧ | | ***٥,٦١٦ |
| | الكفاءة الذاتية | | | ٢,٢٧١ | ٠,٣٩٦ | ***٧,٧٥٤ |
| | الأمل | | | ١,٢٣٦ | ٠,٢١٢ | ***٤,١١٨ |
| | المرونة | | | ٠,٧٥٢ | ٠,١٢٩ | **٢,٥٧٤ |
| | التفاؤل | | | ٠,٨٥١ | ٠,١٤٠ | *٢,٤٨٥ |

*(p<.05) ** (p <.01)

ن = ٣٢٤

*** (p<.001)

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أنه يمكن التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعلومية درجة أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة على النحو التالي:

بالنسبة للبعد الأول: (التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته): كشفت النتائج أن أنسب نموذج للتنبؤ بالبعد الأول من أبعاد مقياس التوافق المهني يكون من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، وجاء بعد الكفاءة الذاتية أكثر الأبعاد إسهامًا في التنبؤ بالتوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، حيث كانت القيم التنبؤية "ت" مقدارها (6,316) دالة عند

مستوى (0,01) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (1,005) وهو ما يعني أن التغيير بمقدار الوحدة في بعد الكفاءة الذاتية يسهم بمقدار (1,005) في درجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، وجاء بعد الأمل في المرتبة الثانية من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية له "ت" مقدارها (3,845) دالة عند مستوى (0,01) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,627) وهو ما يعني أن التغيير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (0,627) في درجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، وجاء بعد المرونة في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية له "ت" مقدارها (2,368) دالة عند مستوى (0,05) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,375) وهو ما يعني أن التغيير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (0,375) في درجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، وجاء بعد التفاؤل في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث بلغت القيمة التنبؤية "ت" مقدارًا يساوي (2,282) دالة عند مستوى (0,05) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,424) وهو ما يعني أن التغيير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (0,424) في درجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (0,430) وهو ما يعني أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (43%) في التنبؤ بدرجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الأول، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

$$\text{التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته} = 10,829 + 1,005 \times \text{الكفاءة الذاتية} + 0,627 \times \text{الأمل} + 0,375 \times \text{المرونة} + 0,424 \times \text{التفاؤل}$$

بالنسبة للبعد الثاني: (العلاقة مع المسؤولين والإدارة): كشفت النتائج أن أنسب نموذج للتنبؤ بالبعد الثاني من أبعاد مقياس التوافق المهني يكون من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي التالية (الكفاءة الذاتية، الأمل)، وجاء بعد الكفاءة الذاتية أكثر الأبعاد إسهامًا في التنبؤ بهذا البعد، حيث كانت القيم التنبؤية "ت" مقدارها (8,132) دالة عند مستوى (0,01) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,705) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الكفاءة الذاتية يسهم بمقدار (0,705) في درجة البعد الثاني من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، وجاء بعد الأمل في المرتبة الثانية من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية له "ت" مقدارها (4,886) دالة عند مستوى (0,01) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,430) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (0,430) في درجة البعد الثاني من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (0,307) وهو ما يعني أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (30,7%) في التنبؤ بدرجة البعد الثاني من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الثاني، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

$$\text{العلاقة مع المسؤولين والإدارة} = 9,002 + 0,705 \times \text{الكفاءة الذاتية} + 0,430 \times \text{الأمل}$$

بالنسبة للبعد الثالث: (العلاقة مع الزملاء): كشفت النتائج أن أنسب نموذج للتنبؤ بالبعد الثالث من أبعاد مقياس التوافق المهني يكون من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي التالية (الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل)، وجاء بعد الكفاءة الذاتية أكثر الأبعاد إسهامًا في التنبؤ بهذا البعد، حيث كانت القيم التنبؤية "ت" مقدارها (5,811) دالة عند مستوى (0,01) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (0,377) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد

الكفاءة الذاتية يسهم بمقدار (0,377) في درجة البعد الثالث من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الزملاء، وجاء بعد المرونة في المرتبة الثانية من حيث درجة

الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية له "ت" مقدارها (٢,٩٧١) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,١٨٧) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (٠,١٨٧) في درجة البعد الثالث من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الزملاء، وجاء بعد التفاوض في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث بلغت القيمة التنبؤية "ت" مقدارًا يساوي (٢,٢٦٥) دالة عند مستوى (٠,٠٥) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,١٥٢) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (٠,١٥٢) في درجة البعد الثالث من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع الزملاء، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٣٠٥) وهو ما يعني أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٣٠,٥%) في التنبؤ بدرجة البعد الثالث من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الزملاء، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الثالث، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

$$\text{العلاقة مع الزملاء} = ٨,١٨٩ + ٠,٣٧٧ \times \text{الكفاءة الذاتية} + ٠,١٨٧ \times \text{المرونة} + ٠,١٥٢ \times \text{التفاوض}$$

بالنسبة للبعد الرابع: (العلاقة مع الطلاب): كشفت النتائج أن أنسب نموذج للتنبؤ بالبعد الرابع من أبعاد مقياس التوافق المهني يكون من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي التالية (التفاوض، الكفاءة الذاتية، الأمل)، وجاء بعد التفاوض أكثرهم إسهامًا في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية "ت" مقدارها (٣,٤٤١) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٣١٦) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد التفاوض يسهم بمقدار (٠,٣١٦) في درجة البعد الرابع من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الطلبة، وجاء بعد الكفاءة الذاتية في المرتبة الثانية من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية "ت" مقدارها (٣,٤٧٦) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٢٥٨) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد التفاوض يسهم بمقدار (٠,٢٥٨) في درجة البعد الرابع من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الطلبة، وجاء بعد الأمل في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث بلغت القيمة التنبؤية "ت" مقدارًا يساوي (٢,٤٠١) دالة عند مستوى (٠,٠٥)

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,١٩٠) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (٠,١٩٠) في درجة البعد الرابع من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع الطلبة، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٢٣٩) وهو ما يعني أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٢٣,٩%) في التنبؤ بدرجة البعد الرابع من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الطلبة، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الرابع، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

$$\text{العلاقة مع الطلاب} = ٦,٠٤٩ + ٠,٣١٦ \times \text{التفاؤل} + ٠,٢٥٨ \times \text{الكفاءة الذاتية} + ٠,١٩٠ \times \text{الأمل}$$

بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني: كشفت النتائج أن أنسب نموذج للتنبؤ بالدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني يكون من خلال الأبعاد التالية لمقياس رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة، التفاؤل)، وجاء بعد الكفاءة الذاتية أكثرهم إسهاماً في التنبؤ، حيث كانت القيم التنبؤية "ت" مقدارها (٧,٧٥٤) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٢,٢٧١) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الكفاءة الذاتية يسهم بمقدار (٢,٢٧١) في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وجاء بعد الأمل في المرتبة الثانية من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية له "ت" مقدارها (٤,١١٨) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها

(١,٢٣٦) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (١,٢٣٦) في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وجاء بعد المرونة في المرتبة الثالثة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث كانت القيمة التنبؤية "ت" مقدارها (٢,٥٧٤) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٧٥٢) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في بعد الأمل يسهم بمقدار (٠,٧٥٢) في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وجاء بعد التفاؤل في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الإسهام في التنبؤ، حيث بلغت القيمة التنبؤية "ت" مقداراً يساوي (٢,٤٨٥) دالة عند مستوى (٠,٠٥) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٨٥١) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة

في بعد التفاؤل يسهم بمقدار (٠,٨٥١) في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٤٩٨) وهو ما يعني أن أبعاد مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٤٩,٨%) في التنبؤ بالدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية للدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

$$\text{الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني} = ٣٣,٣٦٧ + ٢,٢٧١ \times \text{الكفاءة الذاتية} + ١,٢٣٦ \times \text{الأمل} + ٠,٧٥٢ \times \text{المرونة} + ٠,٨٥١ \times \text{التفاؤل}$$

ومن خلال نتائج تحليل الانحدار السابقة يتضح أنه يمكن التنبؤ بدرجة التوافق سواء للأبعاد أو الدرجة الكلية بمعلومية أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى عينة البحث من لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وهو ما يشير إلى تحقق صحة الفرض الرابع. وتتفق تلك النتائج مع دراسة شاهين (٢٠٢٣) والتي أشارت في نتائجها إلى إمكانية التنبؤ بالتوافق الأكاديمي بمعلومية أبعاد رأس المال النفسي.

ويفسر الباحثان تلك النتائج استناداً إلى نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى ارتباط موجب لمتغير رأس المال النفسي بكل من الرضا الوظيفي والاندماج الوظيفي (Demir, 2018)، (Karakus et al., 2019)، ومستوى الطموح والاتجاه نحو المهنة عبد الباري (٢٠٢١) وأن المعلمات اللاتي يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي يكون لديهن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي عبد الرحمن (٢٠٢١)، وهذا يشير إلى أن رأس المال النفسي يلعب دوراً مهمّاً في مستوى التوافق المهني للمعلمة ومن ثم ظهرت العلاقة التنبؤية بين متغيري الدراسة بحيث أصبح متغير رأس المال النفسي مؤشراً جيداً للتنبؤ بالتوافق المهني لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة

اختبار صحة الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الخامس على: "يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة"، وقد تم التحقق من صحة هذا الفرض من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis، بطريقة الانحدار القياسي Enter وذلك عندما يستخدم متغير مستقل واحد فقط في التنبؤ بمتغير تابع، وفي هذا الفرض تكون الدرجة الكلية على

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

٢٠

مقياس رأس المال النفسي متغيراً مستقلاً، والأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني كمتغيرات تابعة، وتم إجراء تحليل التباين الدال على مدى إمكانية التنبؤ، فجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٨) قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على

مقياس رأس المال النفسي

| المتغير | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | قيمة الدلالة |
|-------------------------------------|--------------|----------------|-------------|----------------|------------|--------------|
| التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | الانحدار | ٧٩٥٠,٨٩٤ | ١ | ٧٩٥٠,٨٩٤ | ***٢٣٠,٧١٣ | ٠,٠٠١ |
| | الوقاي | ١١٠٩٦,٨٤٣ | ٣٢٢ | ٣٤,٤٦٢ | | |
| | المجموع | ١٩٠٤٧,٧٣٨ | ٣٢٣ | | | |
| التوافق مع المسؤولين والإدارة | الانحدار | ١٨٤٤,٢٨٦ | ١ | ١٨٤٤,٢٨٦ | ***١٢٤,٧٢٥ | ٠,٠٠١ |
| | الوقاي | ٤٧٦١,٣٥٢ | ٣٢٢ | ١٤,٧٨٧ | | |
| | المجموع | ٦٦٠٥,٦٣٩ | ٣٢٣ | | | |
| العلاقات مع الزملاء | الانحدار | ٧١٤,٣٩٨ | ١ | ٧١٤,٣٩٨ | ***١٢١,٦٨٨ | ٠,٠٠١ |
| | الوقاي | ١٨٩٠,٣٧٧ | ٣٢٢ | ٥,٨٧١ | | |
| | المجموع | ٢٦٠٤,٧٧٥ | ٣٢٣ | | | |
| العلاقات مع الطلاب | الانحدار | ٨٢٢,٠٤٨ | ١ | ٨٢٢,٠٤٨ | ***٩٦,٦٠٧ | ٠,٠٠١ |
| | الوقاي | ٢٧٣٩,٩٥٢ | ٣٢٢ | ٨,٥٠٩ | | |
| | المجموع | ٣٥٦٢,٠٠٠ | ٣٢٣ | | | |
| الدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني | الانحدار | ٣٥١٦,٩٥٣ | ١ | ٣٥١٦,٩٥٣ | ***٢٩٥,٧٩٥ | ٠,٠٠١ |
| | الوقاي | ٣٨٢٧٥,٨٩٦ | ٣٢٢ | ١١٨,٨٦٩ | | |
| | المجموع | ٧٣٤٣٦,٨٤٩ | ٣٢٣ | | | |

٣٢٤ = ن * (p<.05) ** (p <.01) *** (p<.001)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ بالدرجة على مقياس التوافق المهني بمعلومية الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة جاءت على النحو التالي:

بالنسبة للبعد الأول: (التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٢٣٠,٧١٣) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة (p<.001) ويعني ذلك

إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الأول من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الثاني: (التوافق مع المسؤولين والإدارة): جاءت قيمة "ف" بمقدار (١٢٤,٧٢٥) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الثاني من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الثالث: (العلاقات مع الزملاء): جاءت قيمة "ف" بمقدار (١٢١,٦٨٨) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الثالث من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للبعد الرابع: (العلاقات مع الطلاب): جاءت قيمة "ف" بمقدار (٩٦,٦٠٧) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بدرجة البعد الرابع من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني: جاءت قيمة "ف" بمقدار (٢٩٥,٧٩٥) دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) حيث قيمة الدلالة ($p < .001$) ويعني ذلك إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة.

وقد تم إجراء تحليل الانحدار القياسي للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعلومية الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

جدول (١٩) نتائج تحليل الانحدار القياسي للتوافق المهني بمعلومية الدرجة الكلية على

مقياس رأس المال النفسي

| المتغير التابع | معامل الارتباط الجزئي "ر" | مربع معامل الارتباط الجزئي "ر ^٢ " | معامل ارتباط ثابت الانحدار | معامل الانحدار | معامل الانحدار ودلالاتها | قيمة "ت" |
|--|---------------------------|--|----------------------------|----------------|--------------------------|----------|
| التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته | ٠,٦٤٦ | ٠,٤١٧ | ٠,٤١٦ | ١١,٧٥٣ | ٠,٦٠٨ | ٠,٦٤٦ |
| العلاقة مع المسؤولين والإدارة | ٠,٥٢٨ | ٠,٢٧٩ | ٠,٢٧٧ | ٩,٣٧٧ | ٠,٢٩٣ | ٠,٥٢٨ |
| العلاقة مع الزملاء | ٠,٥٢٤ | ٠,٢٧٤ | ٠,٢٧٢ | ٨,٠٧٩ | ٠,١٨٢ | ٠,٥٢٤ |
| العلاقة مع الطلاب | ٠,٤٨٠ | ٠,٢٣١ | ٠,٢٢٨ | ٦,٢٩٧ | ٠,١٩٦ | ٠,٤٨٠ |
| الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني | ٠,٦٩٢ | ٠,٤٧٩ | ٠,٤٧٧ | ٣٥,٥٠٧ | ١,٢٧٩ | ٠,٦٩٢ |

*** (p < .001) ** (p < .01) * (p < .05) ن = ١٦٠

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أنه يمكن التنبؤ بالأبعاد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني بمعلومية الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة على النحو التالي:

بالنسبة للبعد الأول: (التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته): كشفت النتائج أنه يمكن التنبؤ بدرجة عينة البحث في البعد الأول من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي، بقيمة تنبؤية "ت" مقدارها (١٥,١٨٩) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٦٠٨) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي يسهم بمقدار

(٠,٦٠٨) في درجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٤١٧) وهو ما يعني أن الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٤١,٧%) في التنبؤ بدرجة البعد الأول من مقياس التوافق المهني وهو بعد التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الأول، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

التوافق مع طبيعة العمل ومتطلباته = ١١,٧٥٣ + ٠,٦٠٨ × الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

بالنسبة للبعد الثاني: (العلاقة مع المسؤولين والإدارة): كشفت النتائج أنه يمكن التنبؤ بدرجة عينة البحث في البعد الثاني من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي، بقيمة تنبؤية "ت" مقدارها (١١,١٦٨) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,٢٩٣) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي يسهم بمقدار (٠,٢٩٣) في درجة البعد الثاني من أبعاد مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٢٧٩) وهو ما يعني أن الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٢٧,٩%) في التنبؤ بدرجة البعد الثاني من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع المسؤولين والإدارة، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الثاني، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

العلاقة مع المسؤولين والإدارة = ٩,٣٧٧ + ٠,٢٩٣ × الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

بالنسبة للبعد الثالث: (العلاقة مع الزملاء): كشفت النتائج أنه يمكن التنبؤ بدرجة عينة البحث في البعد الثالث من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي، بقيمة تنبؤية "ت" مقدارها (١١,٠٣١) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعيارية (B) قيمة مقدارها (٠,١٨٢) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي يسهم بمقدار (٠,١٨٢)

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

في درجة البعد الثالث من أبعاد مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الزملاء، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٢٧٤) وهو ما يعني أن الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٢٧,٤%) في التنبؤ بدرجة البعد الثالث من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الزملاء، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الثالث، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

العلاقة مع الزملاء = ٨,٠٧٩ + ٠,١٨٢ × الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

بالنسبة للبعد الرابع: (العلاقة مع الطلاب): كشفت النتائج أنه يمكن التنبؤ بدرجة

عينة البحث في البعد الرابع من أبعاد مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي، بقيمة تنبؤية "ت" مقدارها (٩,٨٢٩) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (B) قيمة مقدارها (٠,١٩٦) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي يسهم بمقدار (٠,١٩٦) في درجة البعد الرابع من أبعاد مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الطلبة، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٢٣١) وهو ما يعني أن الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٢٣,١%) في التنبؤ بدرجة البعد الرابع من مقياس التوافق المهني وهو بعد العلاقة مع الطلبة، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للبعد الرابع، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية لهذا البعد في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

العلاقة مع الطلاب = ٦,٢٩٧ + ٠,١٩٦ × الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

بالنسبة للدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني: كشفت النتائج أنه يمكن التنبؤ بدرجة

عينة البحث في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني من خلال الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي، بقيمة تنبؤية "ت" مقدارها (١٧,١٩٩) دالة عند مستوى (٠,٠١) وبلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (B) قيمة مقدارها (١,٢٧٩) وهو ما يعني أن التغير بمقدار الوحدة في الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي يسهم بمقدار (١,٢٧٩) في الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، كما بلغت قيمة معامل التفسير قيمة مقدارها (٠,٤٧٩) وهو ما يعني أن الدرجة

الكلية على مقياس رأس المال النفسي تسهم بنسبة (٤٧,٩%) في التنبؤ بالدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج للدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني، يمكن صياغة العلاقة التنبؤية في صورة رياضية كما في المعادلة التالية:

الدرجة الكلية على مقياس التوافق المهني = ٣٥,٥٠٧ + ١,٢٧٩ × الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي

ومن خلال نتائج تحليل الانحدار السابقة يتضح أنه يمكن التنبؤ بدرجة التوافق سواء للأبعاد أو الدرجة الكلية بمعلومية الدرجة الكلية على مقياس رأس المال النفسي لدى عينة البحث من معلمات ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة، وهو ما يشير إلى تحقق صحة الفرض الخامس.

وتتفق تلك النتائج مع دراسة شاهين (٢٠٢٣) والتي أشارت في نتائجها إلى إمكانية التنبؤ بالتوافق الأكاديمي بمعلومية رأس المال النفسي.

ويفسر الباحثان تلك النتائج بأن امتلاك المعلمة لمستوى مرتفع من رأس المال النفسي يساعدها على تقبل العمل والمشاركة بفاعلية في مهام العمل مع ذوي الإعاقة بإدارة تعليم المدينة المنورة ويسهم في إقبالها على العمل بدافعية وتفاؤل، ومما يؤكد على هذا المعنى ما ذكره (Tsaur et al. (2019) بأن رأس المال النفسي يلعب دورًا مهمًا في زيادة المشاعر الإيجابية لدى العاملين بما يساعدهم على تحقيق مستوى مرتفع من التوافق المهني.

وفي ضوء ما سبق تأتي العلاقة التنبؤية بين متغيري رأس المال النفسي والتوافق المهني كنتيجة متوقعة نظرًا لما يقوم به رأس المال النفسي من تأثيرات نفسية على معلمات ذوي الإعاقة مما يساعدهم على تحقيق مستوى مناسب من التوافق المهني.

توصيات البحث:

استنادًا إلى الإطار النظري للبحث وفي ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات وذلك فيما يلي:

١- اهتمام إدارات التعليم بتحقيق الجوانب المكونة لرأس المال النفسي والذي يتضمن كلا من: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، المرونة. باعتبارها متغيرات إيجابية تسهم في توفير مناخ نفسي إيجابي لمعلمات ذوي الإعاقة مما يساعدهن على تحقيق مستوى مرتفع من التوافق المهني،

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

- والذي تنعكس تأثيراته الإيجابية على الأداء المهني لهن وبالتالي مناخ مدرسي أفضل لذوي الإعاقة.
- ٢- اهتمام إدارات التعليم بالعوامل ذات الصلة بتحقيق التوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة، الأمر الذي قد ينعكس بالعديد من الآثار الإيجابية على جودة الحياة المدرسية لذوي الإعاقة.
- ٣- اهتمام البحوث بمتغير رأس المال النفسي ودراسة علاقته مع المتغيرات ذات الصلة بالتوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة.
- ٤- دراسة الآثار الإيجابية المترتبة على تحقيق مستويات مرتفعة من التوافق المهني ورأس المال النفسي لدى معلمات ذوي الإعاقة وذلك بالنسبة للمعلمات وذوي الإعاقة والمناخ المدرسي بصفة عامة.

مقترحات البحث:

- استناداً إلى ما أسفر عنه البحث من نتائج، يقترح الباحثان إجراء البحوث التالية:
- ١- الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والتوافق المهني في التنبؤ بجودة الحياة المدرسية لدى معلمات ذوي الإعاقة.
- ٢- التوافق المهني لمعلمي ذوي الإعاقة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.
- ٣- رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الإعاقة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.
- ٤- رأس المال النفسي وعلاقته بالضغط المهنية لدى معلمات ذوي الإعاقة.
- ٥- رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا المهني لدى معلمي ذوي الإعاقة.
- ٦- برنامج إرشادي لتنمية رأس المال النفسي وأثره في مستوى التوافق المهني لدى معلمات ذوي الإعاقة.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو المعاطي، وليد، ومنصور، منار. (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٦ (٣)، ٤١٠-٤٤١.
- أبو ندى، خالد، والعكر، محمد. (٢٠١٧). توفر الاحتياجات التدريبية وبيئة العمل كمنبئات بالتوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٥ (٤)، ١-٣٣.
- إسماعيل، هبه. (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، ٤ (٢٠)، ٤٧-٧٢.
- البتال، زيد. (٢٠٠٢). الاحتراق النفسي لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. *أكاديمية التربية الخاصة*.
- تاج الدين، رماز. (٢٠٢٠). مشكلات معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بتوافقهم المهني [رسالة ماجستير، جامعة الجزيرة]. *المستودع الرقمي جامعة طيبة*.
- الجلامدة، فوزية. (٢٠١٥). الإدارة والإشراف في التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة. *دار المسيرة للنشر والتوزيع*.
- الحارثي، صبحي. (٢٠٢٠). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٤ (٢)، ١١٩٢-١٢٢٢.
- حليوي، ظلال. (٢٠١٤). دور المشكلات النفسية والاجتماعية في التوافق المهني: دراسة ميدانية في جامعة حلب [أطروحة دكتوراة غير منشورة]. *جامعة حلب*.
- حنة، عبد القادر. (٢٠١٨). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط [رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف]. *المستودع الرقمي جامعة محمد بو ضياف*.
- الخطيب، جمال. (٢٠٠١). أولياء أمور الأطفال المعوقين استراتيجيات العمل معهم وتدريبهم ودعمهم. *أكاديمية التربية الخاصة*.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

- خميس، أسماء. (٢٠١٤). أساليب إدارة الصراع التنظيمي حسب نموذج "توماس" و"كولمان" وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عمال القطاع الصحي [رسالة ماجستير، جامعة سطيف]. المستودع الرقمي في جامعة طيبة.
- درويش، سلوى. (٢٠١٧). القلق نحو استخدام الحاسب الالى لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته بالتوافق المهني في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية بوسعيد، ٢١ (٢١)، ٧٣-١٩.
- الرجببي، يوسف، وحمود، محمد. (٢٠١٧). التوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٩١ (٩١)، ٤٣١-٤٥٦.
- زروقة، هشام، وقبوق، عيسى. (٢٠١٨). التوافق المهني مفهومه وآليات تحقيقه. مجلة علوم الانسان والمجتمع، ٢٦، ٣٨٥-٤٠٤.
- سعيد، دشنى، وعلي، سينا. (٢٠٢١). دور مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جيهان الاهلية أربيل. مجلة جامعة جيهان، ٥ (٢)، ٥٣-٥٩.
- السمادوني، السيد. (٢٠٠١). الذكاء الوجداني والتوافق المهني للمعلم: دراسة ميدانية على عينة من المعلمين والمعلمات بالتعليم الثانوي العام. مجلة عالم التربية، ١ (٣)، ٦٢-١٥٢.
- شاهين، سارة محمد. (٢٠٢٣). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بالتوافق الأكاديمي لدى طالبات الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، ٧٣ (١)، ١٤٧ - ١٩٣.
- الشماع، خليل، وحمود، خضير. (٢٠٠٥). نظرية المنظمة (ط.٢). دار المسيرة.
- الشيخي، صالحه، وخليفة، هدى. (٢٠٢١). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات التربية الخاصة. الدوريات المصرية، ١٣٦ (١٣٦)، ٢٧٧-٣٠٢.
- عاشور، رمضان. (٢٠٢١). بناء نموذج للعلاقات السببية بين أبعاد كل من رأس المال النفسي ومستوى الطموح والتدفق النفسي وراحة البال لدى عينة من طلبة الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٢ (٧)، ١٦٥-٢٦٠.

عبد الحميد، محمد. (٢٠٠١). الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية (ط٢). الاسكندرية: المكتبة الجامعية.

عبد الرحمن، محمد. (١٩٩٨). نظريات الشخصية. دار قباء.

عبدالباري، أسماء. (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. مجلة الطفولة والتربية، ٤٨ (٤)، ٢١٥-٣٢١.

العزاوي، سحر. (٢٠١٤). رأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني وتأثيرهما قي الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة المستنصرية.

عصفور، ايمان. (٢٠١٨-١١). رأس المال النفسي لاستثمار القدرات الإنسانية: المرأة المعيلة نموذجاً [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي الثامن: تربية الفئات المهمشة في المجتمعات العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة-الفرص والتحديات، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر.

غريال، سعيدة. (٢٠١٥). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

فحجان، سامي. (٢٠١٠). التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة]. شعبة.

القريطي، عبد المطلب. (١٩٩٦). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم. دار الفكر محمود، إيمان. (٢٠٢٠). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٠ (١٠٦)، ٨٥-١٣٤.

المشعان، عويد. (١٩٩٤). علم النفس الصناعي. مكتبة الفلاح.

نبيلة، رسول. (٢٠١٧). الاشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بعين مليلة [رسالة ماجستير، جامعة ام البواقي]. المستودع الرقمي جامعة العربي بن

مهدي ام البواقي.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٥). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. <https://n9.cl/qg5ye>.

رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

المراجع الأجنبية:

- Arkooff, Abe. (1968). *Adjustment and Mental Health*. McGraw-Hill, New York.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17–28.
- Bradley, K. (2014). *Educators' Positive Stress Responses: Eustress & Psychological Capital* [Doctor dissertation, College of Education]. DePaul University.
- Çimen, İ., & Özgan, H. (2018). Contributing and damaging factors related to the psychological capital of teachers: A qualitative analysis. *Issues in Educational Research, 28*(2), 308- 328.
- Cole, K., Daly, A., & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *Journal of Socioeconomics, 38*(3), 464-474.
- D,Jodi. (2006). *The Roles and Responsibilities of Special Education Teachers*. [Doctor dissertation, University of Pittsburgh]. University of Pittsburgh.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research, 75*(1), 137-154.
- Feldman, D., Davidson, O., &Margalit, M. (2015). Personal resources, hope, and achievement among college students: The conservation of resources perspective. *Journal of Happiness Studies, 16*(3), 543-560.
- Fredrickson, B. (2004). The Broaden-and-build theory of positive emotions. *Phil Trans Journal , 350*(1), 1367-1377.
- Ghania, M., Ahmad, A., &Ibrahim, S. (2013). Stress among special education teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 114*, 4-13.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524.
- Karakus, M., Ersoozlu, A., Demir, S., Usak, M., &Wildy, H. (2019). A model of attitudinal outcomes of teacher's psychological capital. *Psihologija, 52*(4), 363-378.

- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Published in Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C., & Carolyn, M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 28(1), 1:17-4:17.
- Madrid, H., Diaz, M., Leka, S., Leiva, P., & Barros, E. (2017). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 461–477.
- Sameer, Y. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference. *Journal of Economics and Management*, 32(32), 75-101.
- Tsaur, S., Hus, F., & Lin, H. (2019). Workplace Fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- Wyk, R. (2014). Nelson Mandela's defence: A psychological capital documentary analysis. *South African Journal of Science*, 110(11-12), 1-7.