

## فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية رأس المال النفسي الأكاديمي لتحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة

د. رنا علي عاشور طلب\*

### مستخلص:

هدفت الدراسة الحالية لتحديد فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية رأس المال النفسي الأكاديمي بغرض تنمية التدفق المهني لدى عينة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات - جامعة عين شمس، والتأكيد على استمرار فاعلية البرنامج على المجموعة التجريبية بعد فترة المتابعة، كما هدفت التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في ( النوع- التخصص- الدرجة الوظيفية )، في ( رأس المال النفسي الأكاديمي - التدفق المهني) . وتكونت عينة الدراسة من ( ٥١٣ ) للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة والتحقق من الفروض الوصفية ، إلى جانب (٢٤) من أعضاء الهيئة المعاونة تراوحت أعمارهن بين ( ٢٣-٢٩) بمتوسط (٢٦.٥٠) وانحراف معياري ( ١.٢٤) ، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين : مجموعة تجريبية ن= (١٢) ومجموعة ضابطة (ن= ١٢)، واعتمدت هذه الدراسة على أدوات تتمثل في مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي إعداد (٢٠٠٨)، Luthans al et) (ترجمة الباحثة)، ومقياس التدفق المهني (إعداد الباحثة)، استمارة المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي (عاشور، ٢٠١٩) بالإضافة إلى أداة تدخل سيكولوجي متمثلة في البرنامج الإرشادي الانتقائي (إعداد الباحثة). مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي: إعداد (٢٠٠٨)، Luthans et al) ، وترجمة الباحثة. وأظهرت نتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (النوع- التخصص- الدرجة الوظيفية)، في ( رأس المال النفسي الأكاديمي - التدفق المهني) ، وأثبتت النتائج فاعلية البرنامج الإرشادي الانتقائي في تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي في تحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات -جامعة عين شمس، وكذلك ثبات واستمرارية فاعلية البرنامج في التطبيق التتبعي.

الكلمات المفتاحية (الإرشاد الانتقائي، رأس المال النفسي الأكاديمي، التدفق المهني، عضو

الهيئة المعاونة، الجامعة)

\*مدرس بقسم علم النفس بكلية البنات -جامعة عين شمس

---

**The Effectiveness of An Eclectic Counseling Program to Develop  
Academic Psychological Capital to Improve Workflow Among  
Teaching Assistant Staff in Universities**

**Dr. Rana Ali Ashour\***

**Abstract**

The present study aimed at increasing academic psychological capital, and its impact on developing workflow among teaching assistant staff in faculty of women–Ain Shams University by applying an eclectic counseling program. Further, the study sought to reveal the extent to which the variables of the study differed according to demographic variables. The study's sample comprised of (٥١٣) to deal with the statistical processing of the descriptive hypotheses, and (٢٤) female teaching assistant staff. The sample has been divided into two groups, an experimental group of (١٢) females and a control group of (١٢). This study relied on tools as :the academic psychological capital scale prepared by (Luthans et al., ٢٠٠٨) translated by the researcher, the workflow scale (prepared by the researcher), the social, economic, and cultural level questionnaire Ashour(2019) in addition to the eclectic counseling program (Prepared by the researcher). The study findings have shown the invalidity of the differences in (academic ,psychological capital–professional flow) according to gender, specialization and job grade, as well as the effectiveness , the stability ,and continued improvement of the eclectic counseling program on increasing the psychological capital in developing the workflow for teaching assistant staff in faculty of women–Ain Shams University

**Keywords:**(Eclectic Counseling, Academic Psychological Capital, (Workflow, Staff member, University

---

\* Lecturer in the Psychology Department, Girls' College – Ain Shams University

## مدخل الدراسة:

في الآونة الأخيرة، تُعتبر مهنة التدريس مهنة تسبب مشاكل التوتر والضغط النفسي مرتبطة بضغوط العمل. وفي الوقت نفسه، تؤدي هذه المآل النفسية السلبية إلى ضعف الأداء الوظيفي. وتماشياً مع النمو في تطوير البيئات المهنية في السياقات التنظيمية، تزايد الاهتمام بتحديد الموارد النفسية الشخصية التي تساهم في تحسين الصحة النفسية للعاملين بوجه عام ولأساتذة الجامعات والهيئة المعاونة على وجه الخصوص. من هذا النهج الاستباقي، اتجهت هذه الدراسة لسبر أغوار مصطلحات مهمة في بيئة العمل الجامعية: رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني ( Yin W. ٢٠٢٣).

تعتبر المكونات النفسية الأربعة التي تشكل رأس المال النفسي للفرد وهي: الفاعلية الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود النفسية، لها علاقات مباشرة مع المكونات الثلاثة للتدفق المهني: الإرادة والتفاني والانهماك في العمل. وفيما يتعلق بالبناء الأساسي العام لمفهوم رأس المال النفسي والدراسات التي تناولت تفاني الموظفين، فقد وجد (Avey et al., ٢٠٠٨) تأثيراً مباشراً يربط المستويات المتزايدة من رأس المال النفسي بمستويات منخفضة من التقييم السلبي للموظفين، مع تأثير إضافي طردي غير مباشر على المشاعر الإيجابية بشكل عام.

وقد تم تحديد العديد من الروابط النظرية لقدرات رأس المال النفسي التي تخلق الظروف اللازمة لازدهار التدفق المهني، وأظهرت الأبحاث أن رأس المال النفسي الأكاديمي - بشكل عام - يوفر للفرد داخل بيئة العمل مصدراً نفسياً مهماً. تدعم هذه النتيجة الفكرة القائلة بأن رأس المال النفسي يمثل رادعاً للشعور بالإنهاك وبالتالي تحقيق متطلبات العمل (Bakker et al., ٢٠٠٥).

كما يعد التدفق المهني ذا أهمية في حياة عضو هيئة التدريس حيث إن العضو المنغمس في العمل بدرجة عالية يعطى اهتماماً كبيراً لمهام وظيفته، ويرى نجاحه في

العمل كمؤشر عن تقدير الذات كالنجاح في الحياة ككل، وفي المقابل عضو هيئة التدريس المنغمس في وظيفته بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة. ويقوم التدفق المهني على خلق بيئة عمل تمكن أعضاء هيئة التدريس من أن يكونوا لهم تأثير في القرارات والإجراءات التي تؤثر في وظائفهم وتسهم إدارة الجامعة في تمكين أعضاء هيئة التدريس من المساهمة في التحسين المستمر.

((Huang, ٢٠٢٢))

ويمثل الاتجاه الانتقائي النضج الإرشادي، والصورة المثلى للممارسة الإرشادية المتخصصة، تتكامل فيه الفنيات الإرشادية، وتعمل على مواجهة الاختلافات والفروق، والتغيرات في المواقف، والحالات، والمشكلات، والمسترشدين، كما يُعد الصورة الإرشادية الحديثة الفعالة التي تحقق الصمود، والالتزان، والشمول، وتقوم على التنظيم، والتنوع، والاختيار بأسلوب متلاحم، ومنسجم، ومتسق (بركات، ٢٠١٤، ص ٢٢٧).

ويقوم الإرشاد الانتقائي التكاملي على فكرة أنه ليس هناك أسلوب أو طريقة تحتكر كل الصواب، فكل طريقة بها إيجابيات، كما أن كل طريقة أيضًا بها سلبيات، فعلى المرشد أن يستفيد من كل الإيجابيات التي يراها في الطرق المختلفة، ومن هنا نشأت فكرة الإرشاد الانتقائي الذي يحاول أن يستفيد من مزايا الطرق والأساليب المختلفة (عبود، ٢٠١٩، ص ١٩).

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى زيادة رأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات، جامعة عين شمس، من خلال برنامج إرشادي نفسي انتقائي وأثر ذلك على تنمية التدفق المهني لديهن.

**وهنا تُثار المشكلة:**

**أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:** كل سلوك مدفوع، ووضوح العلة وبيان الأسباب من أهم تنظيم إستراتيجيات العمل الناجح، ومشكلة الدراسة منوطة بدوافع، وترتكز

على أسباب، ونجاح إتمام أهداف العمل تعزى لتعددية الأسباب وتباين العلل، ودوافع الدراسة الراهنة بيد أنها متباينة، إلا أن لكل منها خصوصية، ويمكن أن نوضح روافد الوقوف على عتبات مشكلة الدراسة فيما يلي:

أ- **الرافد الشخصي:** اهتمام الباحثة بمجال علم النفس العام والإيجابي والتربوي والمهني ومجالاتهم البحثية وخاصة رأس المال النفسي الأكاديمي، والتدفق المهني لدى الهيئة المعاونة في الجامعة على وجه الخصوص، تلك التأثيرات التي تتضاعف حدثها في عتبات مرحلة سوق العمل الجامعي. وهذا ما ساعد الباحثة على ولوج الرافد البحثي.

ب- **الرافد البحثي:** وكتبعية للدافع الشخصي، صارت حتمية ارتياد بعض المكتبات والمواقع البحثية، ونتيجة تحليل المراجع، والمجلات، والمواقع البحثية العربية والأجنبية أسفر عن وجود العديد من الدراسات المؤيدة أو الراضية لمتغيرات الدراسة، وسوف نوضح مشكلة الدراسة عبر الإشكالية التالية:

**إشكالية تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي لتحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة:**

انبثقت مشكلة هذه الدراسة من الدراسات التي نادى بأهمية تخطيط استراتيجيات حديثة من قبل مؤسسات سوق العمل المعاصر لإلهام الموظفين لكي يطلقوا العنان لمواردهم وطاقاتهم الشخصية في العمل وما يترتب على ذلك من خلق المزايا التنافسية). (Ariza-Montes et al., ٢٠١٨; Basinska and Dãderman, ٢٠١٩; Langseth-Eide, ٢٠١٩; ٢٠١٩).

لذلك، فإن العديد من الدراسات وجّهت صُلب الاهتمام بمفهوم التدفق المهني، لأن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى أداء ونتائج مهنية جيدة. (Macey and Schneider, ٢٠٠٨; ٢٠٢٠; De Carlo et al., ٢٠٢٠; Lee and Huang, ٢٠٢٢)

وعلى خلفية تفشي جائحة COVID-١٩ في عام ٢٠٢٠، وتفعيل آليات تنفيذ

مهنة التدريس عبر الإنترنت بشكل كامل في مصر، أصبح بإمكان الطلاب التعلم، وبإمكان المدرسين إلقاء المحاضرات دون التواجد المباشر في المدرجات والحجر الدراسية. ومع استمرار ظهور الوباء بأشكال مختلفة مثل Delta و Omicron، انطلقت مبادرة تفعيل نظام التعلم الهجين/ المدمج ٥٠٪ حضور فعلي و ٥٠٪ تعلم إلكتروني، ومن ثم أصبح التعلم المدمج ذا أهمية متزايدة في مجموعة واسعة من التخصصات، وأصبح من الضروري في ظل هذه المستجدات تنمية مهارات رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني من أجل النهوض بالعملية التعليمية وإثراء مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات.

((Gonzalez and Knecht, ٢٠٢٠; Veerapen et al., ٢٠٢٠))

حيث إن اهتمام القائمين على العملية التعليمية بعد مستجدات جائحة كوفيد ككل لم يعد قاصراً على المتعلم فقط.

((Kohnke et al., ٢٠٢١; Maheshwari, ٢٠٢١; Wang and Jiang, ٢٠٢٢  
ونظراً للتغيرات المفاجئة التي طرأت في سير العملية التعليمية أثبتت الدراسات أن المعلمين قد تعرضوا للعديد من المشاعر السلبية مثل القلق ( Gao and Zhang, ٢٠٢٠; ٢٠٢٠) (Li et al., ٢٠٢٠) الضغوط النفسية ( Ozamiz-Etxebarria et al., ٢٠٢١) الاكتئاب (Santamaria et al., ٢٠٢١) الاحتراق النفسي ( Moe and ٢٠٢٢) (Katz, ٢٠٢٠; Kotowski et al., ٢٠٢٢). مما يتوجب التدخل السيكولوجي الإرشادي.

كما تظهر الأبحاث السابقة أن رأس المال النفسي يساعد في تحفيز القدرات والموارد النفسية الإيجابية للفرد (Luthans et al., ٢٠٠٦)، وأكدت الدراسات السابقة أيضاً أنه توجد علاقات طردية بين رأس المال النفسي واتجاهات الإيجابية للعمل، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرفاهية النفسية ( Avey et al., ٢٠١١).

ويتسم رأس المال النفسي الأكاديمي بنقاط القوة والسمات الإيجابية للأفراد، كما أنه يساعد في زيادة مستوى الأداء، ويؤدي على الدافع الداخلي ويؤدي إلى تحقيق الأهداف، وللأسف فإن رأس المال النفسي هو مجال مهم في الأوساط الأكاديمية، وبالنظر إلى هذا الإهمال، فإنه من الضروري والمثمر إجراء تحقيق في رأس المال النفسي في الأوساط التعليمية (Adil, et al. ٢٠١٩, P: ١٢).

وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى الدور الوسيط الذي يقوم به رأس المال النفسي مثل دراسة (Luthans , et al. ٢٠٠٨) التي هدفت إلى الكشف عن دور رأس المال النفسي في التوسط في آثار المناخ التنظيمي الداعم مع نتائج الموظفين ، وتكونت عينة الدراسة من ثلاث عينات متنوعة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن رأس المال النفسي للموظفين يرتبط بشكل إيجابي بأدائهم والرضا والالتزام والسعادة ، وكلها دعائم رئيسية لمفهوم التدفق المهني .

ودراسة (جاد، ٢٠٢٢) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط سلبية بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء، كما أوصت الدراسة بضرورة وضع سياسة متكاملة تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي بأبعاده لما له من جوانب نفسية إيجابية لها تأثير على التخفيف من الاحتراق المهني، ومن ثم تحسين الداء المهني للأطباء.

وباستقراء الباحثة للأدبيات المتعلقة برأس المال النفسي وعلاقته بالتدفق المهني والدور الفعال لكل منهما في أداء العمل في المنظمات المختلفة بصفة عامة، تبين أهمية السعي لإعداد برامج لزيادة رأس المال النفسي الأكاديمي، حيث اتضح - في حدود علم الباحثة - ندرة الدراسات التي تناولت لزيادة رأس المال النفسي بصفة عامة، وهو ما حاولت الباحثة تداركه من خلال إعداد برنامج إرشادي انتقائي لتحسين رأس المال النفسي الأكاديمي ورفع مستويات التدفق المهني لدى عضوات الهيئة المعاونة بكلية البنات جامعة عين شمس.

حيث ترى النظريات التي تشكّل الاتجاه الانتقائي بأنه لا توجد فنيات وأساليب إرشادية تكون الأفضل دائما وأن الأسلوب الإرشادي الفعال هو الذي يتلاءم مع خصائص المسترشد وحاجته، وأن الانتقاء والدمج يكون أكثر فعالية، فإن اختيار الفنيات يكون في الإرشاد الانتقائي من هذا الأساس ومنطلقا من مبدأ الفردية، ومنطلقا من كفاءة وخبرة المرشد النفسي، وهو بذلك يتيح للمرشد الاختيار الأنسب من الفنيات بما يتطلبه الموقف الإرشادي ويحقق أهداف الإرشاد (بركات، ٢٠١٤، ص ٣٢٧).

فانتقاء الفنيات الإرشادية لا يقصد به الاختيار من أجل تعددية الظاهرة النفسية المقصود دراستها فقط، ولكن المقصود بالانتقاء أيضا اختيار أفضل الأساليب والفنيات التي تساعدنا في الوصول لهدف الدراسة وتناول الظاهرة بأفضل الطرق (مصطفى ، ٢٠١٨، ص ٧٤).

إشكالية اختلاف المتغيرات الدينامية (رأس المال النفسي الأكاديمي - التدفق المهني) باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - التخصص - سنوات الخبرة) لدى عينة من الهيئة المعاونة بالجامعة:

هدفت (Mirzaei-Alavijeh, et al., ٢٠٢٠) إلى تحديد مستوى التدفق المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة للعلوم الطبية بدولة إيران وعلاقتها ببعض المتغيرات المهنية. اعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة البالغ حجمها ١٥٠ عضو تدريس، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع للتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة محل الدراسة، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة موجبة بين مستوى التدفق المهني ومتغيري العمر وسنوات الخبرة، وعلاقة عكسية مع متغيري النوع والمسمى الوظيفي.

وركزت دراسة (Rajkumar, et al, ٢٠١٦) على اكتشاف مستوى التدفق المهني، المستوى المدرك للإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في كليات



هندسة التمويل الذاتي التابعة لجامعة Anna بالمقاطعة الثالثة Madurai بدولة الهند. تكوّن مجتمع الدراسة من ٣٠١٥ مدرسا، تم اختيار عينة عشوائية تضم ٦٢٠ أستاذ لتوزع عليهم استبانة الدراسة، حيث تم الاعتماد في التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة على برنامج SPSS خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود مستوى مرتفع من التدفق المهني لدى أفراد عينة الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود تباين في مستوى الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المدرسين بالكلية محل الدراسة تبعا لاختلاف المتغيرات الديموغرافية.

في ضوء ما تقدم من دراسات تؤكد على إمكانية التدخل لتنمية رأس المال النفسي وأثر ذلك على تحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة، تطرح الباحثة الأسئلة التالية:

### ثانيا: أسئلة الدراسة:

١. ما مدى اختلاف المتغير الدينامي (رأس المال النفسي) باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع: (ذكر / أنثى) ، التخصص: أدبي / علمي ، الدرجة الوظيفية: معيد / مدرس مساعد)؟
٢. ما مدى اختلاف المتغير الدينامي (التدفق المهني) باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع: (ذكر / أنثى)، التخصص: أدبي / علمي، الدرجة الوظيفية: معيد / مدرس مساعد)؟
٣. ما مدى تحسّن رأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالمجموعة التجريبية في القياس البعدي عنه في القياس القبلي للبرنامج؟
٤. ما مدى تحسّن التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالمجموعة التجريبية في القياس البعدي عنه في القياس القبلي للبرنامج؟
٥. ما مدى استمرار التحسّن في رأس المال النفسي الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالمجموعة التجريبية في القياس التتبعي للبرنامج؟

٦. ما مدى استمرار التحسّن في التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالمجموعة التجريبية في القياس التتبعي للبرنامج؟

### ثالثاً: أهداف الدراسة:

١. الكشف عن مدى اختلاف رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة باختلاف النوع (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي / علمي)، الدرجة الوظيفية: (معيد / مدرس مساعد).
٢. الكشف عن مدى تحسّن رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة في المجموعة التجريبية في القياس البعدي مقارنة بالقياس القبلي.
٣. التحقق من استمرارية تأثير البرنامج الإرشادي الانتقائي القائم على تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي كمدخل لتحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة من خلال القياس التتبعي للمقاييس.

### رابعاً: محددات الدراسة:

تعتمد نجاح أي دراسة علمية على محددات ومقومات نوضحها فيما يلي:  
أدوات الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على أدوات تتمثل في مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي إعداد (٢٠٠٨، Luthans al et) (ترجمة الباحثة)، ومقياس التدفق المهني (إعداد الباحثة)، بالإضافة إلى أداة تدخل متمثلة في البرنامج الإرشادي الانتقائي (إعداد الباحثة).

عينة الدراسة: تتحدد نتائج الدراسة في ضوء العينة وخصائصها، وقد اعتمدت الدراسة على عينة من أعضاء الهيئة المعاونة، وتم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية وعينة التحقق السيكمومتري لأدوات الدراسة عشوائياً، من كلا الجنسين ومن التخصصات الأدبية والعلمية، ومن مختلف الجامعات الحكومية والخاصة والمعاهد البحثية، والعينة الأساسية من المنتسبين لكلية البنات - جامعة عين شمس، من

الأقسام الأدبية والعلمية، بداية من سن (٢٣ إلى سن ٢٩). وسوف تستعرض الباحثة مبررات اختيار العينة في الصفحات التالية.

**الإطار الزمني:** تم تطبيق الدراسة بداية العام الدراسي خلال شهر أكتوبر، نوفمبر وديسمبر من عام ٢٠٢٢ م، ومن يناير حتى سبتمبر عام ٢٠٢٣ م.

**الإطار المكاني:** تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية وعينة التحقق السيكومتري لأدوات الدراسة عشوائياً من كلا الجنسين ومن التخصصات الأدبية والعلمية، ومن مختلف الجامعات الحكومية والخاصة والمعاهد البحثية، والعينة الأساسية التجريبية والضابطة من المنتسبين لكلية البنات - جامعة عين شمس، من الأقسام الأدبية والعلمية.

#### خامساً: أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من خلال عدة اعتبارات يأتي في صدارتها ما يلي:

١. أهمية المتغيرات: تأتي أهمية هذه الدراسة من ندرة متغيراتها، فرأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني مفهومان أساسيان في كافة المجالات المهنية، حيث يعتبر المتغيران الضمانة الرئيسية للارتقاء بالعاملين في المجال التعليمي وبالأخص التدريس. وكذلك تستقي هذه الدراسة أهميتها من المكاسب الإيجابية لتنمية رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني فمن خلال ذلك يستطيعون اكتساب المهارات الأساسية لتحسين جودة الأداء المهني؛ وذلك لما يشمله مفهوم رأس المال النفسي الأكاديمي من مهارات التطوير الذاتي والفاعلية الذاتية وكفاءة الأداء الوظيفي.

٢. الأهمية السيكومترية: تقدم الدراسة مقاييس جديدة تشخيصية لمكتبة الدراسات العربية تشمل مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي ومقياس التدفق المهني.

٣. أهمية المجال البحثي: تعزى أهمية الدراسة إلى أن متغيراتها تضعها في أكثر من مجال بحثي فمن حيث المتغيرات: رأس المال النفسي، والتدفق المهني فهي تقع في مجال علم النفس الإيجابي، ومن حيث العينة فهي تقع في مجال علم النفس المهني، ومن حيث بيئة تطبيق الدراسة فهي تقع في مجال علم النفس التربوي، ومن حيث الأدوات فإعدادها فهي تقع في مجال القياس النفسي؛ ولا شك أن تعددية هذه المجالات في دراسة واحدة تضفي عليها أهمية خاصة.

٤. الأهمية التطبيقية: تأتي هذه الدراسة في محيط الاهتمام والتأكيد على أهمية التعمق في الجانب النفسي والسلوكي، لا سيما الجوانب والأبعاد النفسية الإيجابية للقوى العاملة، وإيجاد الآليات الملائمة التي من شأنها توفير أرضية خصبة لإطلاق العنان للمواهب والأفكار الإبداعية الخلاقة لرأس المال البشري في المنظمات المختلفة وليس فقط بيئة التعليم العالي، من منطلق أن رأس المال النفسي للقوى العاملة يعزز من التدفق المهني.

سادسا: مفاهيم الدراسة: وتتضمن:

**أولاً: رأس المال النفسي الأكاديمي Academic Psychological Capital:** في ضوء مراجعة التراث والدراسات السابقة والنظريات والنماذج المفسرة نستخلص **التعريف الإجرائي التالي:** " حالة نفسية إيجابية، تُعزز وتقوي الصحة النفسية للفرد، والتي بدورها تعد الرافعة الأساسية لشخصية الإنسان؛ وذلك عن طريق بناء نظرة إيجابية للمستقبل، ووضع خطط ومسارات لتحقيق الأهداف المستقبلية، والصمود أمام الأحداث الضاغطة عن طريق التحكم في الانفعالات وإدارة الأفكار، وثقة الفرد في قدرته على استخدام خبراته السابقة وبذل المجهود للنجاح".

**ثانياً: مفهوم التدفق المهني: Work Flow** في ضوء مراجعة التراث والدراسات السابقة والنظريات والنماذج المفسرة نستخلص **التعريف الإجرائي التالي:** " الارتباط

العاطفي والنفسي بين الموظف والعمل، ويشير إلى الإيجابية والإنجاز وبالتالي فهو الدرجة التي يندمج فيها الموظف بعمله بحيث يعتبر هذا الأخير عنصراً أساسياً في حياته وتقديره لذاته ، ويمكن تمييزها من خلال الحماس ، والإخلاص ، والانغماس فالحماس يشير إلى المستويات العالية من الطاقة والصمود الفكرية أثناء العمل ، ويشير الإخلاص إلى الاندماج العالي في العمل والدفاع عن المنظمة والإلهام والفخر والتحدي ، بينما يشير الانغماس إلى التركيز الكامل والاستغراق في العمل بحيث يمر وقت الموظف بسرعة ويجد من الصعوبة فصل نفسه عن العمل " .

**ثالثاً: الإرشاد الانتقائي Eclectic Counseling:** تعرّفه الباحثة -إجرائياً -

بأنه منظومة الممارسات الإرشادية المخططة بشكل تكاملي يتضمن الاختيار من الفنيات التابعة للنظريات المختلفة من أجل الوصول إلى أفضل الفنيات التي تحقق التغيير الإيجابي لدى أفراد المجموعة التجريبية، والتي يتم اختيارها وفقاً لمناسبتها لطبيعة موضوع الجلسة وأنشطتها وعينة الدراسة.

### الإطار النظري:

#### أولاً : رأس المال النفسي Psychological Capital:

وضع Luthans مصطلح رأس المال النفسي كمفهوم مهم في علم النفس الإيجابي ويُعرّف بأنه الحالة النفسية الإيجابية لنمو للفرد ويتميّز بأربعة أبعاد: (١) الفعالية: امتلاك الثقة لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة؛ (٢) التفاؤل: توقع إيجابي للنجاح الآن وفي المستقبل؛ (٣) الأمل: المثابرة لتحقيق الأهداف؛ (٤) الصمود: مجابهة المشاكل والشدائد، وإعادة توجيه وموائمة الخطط وفقاً للأهداف من أجل النجاح. (Luthans et al., ٢٠٠٨)

يساعد رأس المال النفسي الأفراد على تحقيق نتائج مهنية أفضل، من خلال تعزيز تجربة المشاعر الإيجابية وتقليل المشاعر السلبية في أماكن بيئة العمل. أكدت

الدراسات وجود علاقات طردية مهمة بين رأس المال النفسي والمواقف الإيجابية للموظفين وسلوكيات الموظفين المرغوبة والأداء. (Avey et al. ٢٠١١)

ويُعرف أيضا بأنه حالة الفرد النفسية والإيجابية، والتي تتمثل في التفاؤل والأمل والكفاءة الذاتية والصمود والتي تعمل بدورها على مساعدة الفرد على تنظيم وتنسيق أفكاره، والتصرف بطريقة إيجابية بالرغم من الظروف الصعبة والمضادة التي يواجهها.

( Gupta and Shukla.٢٠١٨ )

وهو يمثل حالة معرفية ووجدانية إيجابية توجه جهود الفرد للنجاح في إنجاز المهام المختلفة سواء في بيئة العمل المهني أو الأكاديمي أو في الحياة بشكل عام (محمود وزايد، ٢٠٢١، ص٩٤٠).

كما عرفته (فراج، ٢٠٢٢ ص١٠٥) بأنه مشاعر وأحاسيس إيجابية تتولد لدى الفرد، ولها نتائج إيجابية عديدة، سواء على مستوى أداء الأفراد أو المنظمات.

ولقد أوضحت (إسماعيل، ٢٠١٩ ص٥١) أن رأس المال يتمثل في قدرة الفرد على الاحتفاظ بالحالة الإيجابية التي تعينه وتساعد على تحقيق أهدافه وطموحاته، والتأقلم مع عوائق الحياة المهنية، ويتبلور ذلك من خلال شمول المفهوم لأربعة مكونات: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والصمود النفسي.

**مكونات رأس المال النفسي:** يتكوّن رأس المال النفسي من الموارد والقوى التي ثبت تجريبيها في العديد من الأدبيات المنشورة والتي تتمثل في: الأمل والصمود والكفاءة الذاتية والتفاؤل. (Luthans,et al.٢٠١٢:P٢٥٣)

جدول (١) التعريفات الإجرائية لمكونات رأس المال النفسي

التعريف الإجرائي	المصطلح
حالة انفعالية إيجابية دافعية، يستشعر فيها الفرد بقدرته على تحقيق أهدافه المستقبلية، ومن ثم عمل خطط ومسارات لتحقيق تلك الأهداف	الأمل
حزمة من السمات الإيجابية تساعد الفرد على بناء نفسي قوي لمجابهة الضغوط والإخفاقات والتصدي لها، أو التأقلم معها، للعودة إلى حالة	الصمود النفسي

التعريف الإجرائي الاتزان والحفاظ على الحياة الإيجابية.	المصطلح
استجابة انفعالية إيجابية تتمثل في نزوع الفرد لتوقع أحداث ونتائج إيجابية مشرقة في المستقبل.	التفاؤل
ثقة الفرد في استخدام قدراته المعرفية والعقلية والوجدانية ومهاراته لتحقيق أهدافه ورغباته وطموحاته.	الكفاءة الذاتية

## ١. الأمل Hope:

التعريف الاصطلاحي: هو تصور إيجابي للفرد بأنه يستطيع تحقيق أهدافه المستقبلية. (Neff and Faso. ٢٠١٥).

## مكونات الأمل:

أ- الأهداف Goals: هي من أهم مكونات الأمل، وقد تختلف الأهداف من حيث العدد والنوع، كما أن هنالك أهداف طويلة المدى، وأهداف قصيرة المدى. ووضع Snyder معايير للهدف وهي:

- أن تكون واضحة غير غامضة، ويمكن تحقيقها على أرض الواقع.
- يمكن تجزئتها للوصول للهدف النهائي.
- أن يكون لدى الفرد التحدي والحماس والاهتمام للوصول للهدف.
- أن تكون الأهداف التي يسعى إليها الفرد متناسبة مع قدراته وإمكانياته.
- ((Snyder, ٢٠٠٢.P:٢٣٥

ب- المسارات Pathways: هي الطرق أو السبل التي يتعين على المرء عبورها لتحقيق الأهداف المرغوبة، والتخطيط لها بعناية، ووضع مسارات بديلة في حالة الإخفاق.

ت- العزيمة Agency: القوة الموجهة لتحقيق الهدف عبر المسارات. ( Rand and Cheavens, ٢٠٠٩)

## ٢. الكفاءة الذاتية Self-efficacy:

يشير (غانم، ٢٠١٥ص٢٢١) أن الكفاءة الذاتية هي تقدير الفرد تقديرًا موضوعيًا لمقدار وحجم إمكانياته الذاتية ، وقدرته على أداء السلوكيات الخاصة به بصورة ناجحة.

## مصادر الكفاءة الذاتية:

أ- الإنجازات الأدائية: نجاح الفرد في أداء المهمات يسمو ويرتفع بتوقعات الكفاءة، بينما الإخفاق المتكرر في تحقيق النجاح يخفضها (القريشي، ٢٠١١).

ب- الإقناع اللفظي: ويقصد به تشجيع وتدعيم الآخرين للفرد واقناعه بأنه قادر على النجاح في المهمات الخاصة.

ت- خبرات بديلة: يكتسب الفرد تلك الخبرات عند ملاحظة الآخرين وهم يسلكون الطرق ويؤدون المهام بنجاح مما يؤدي بدوره إلى زيادة الكفاءة الذاتية للفرد. (عامر، ٢٠١٩ص ٢٠٤)

ث- الاستثارة الانفعالية: الانفعال الشديد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء، فالأفراد الذين يخافون خوفا شديدا تنخفض لديهم توقعات الكفاءة الذاتية. (حدان، ٢٠١٥ص٣٦)

## مكونات الكفاءة الذاتية:

أ- قدرة الفاعلية: ويقصد بها مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المواقف تبعا لطبيعة أو صعوبة الموقف. (نيفين عبد الرحمن المصري، ٢٠١١، ص٤٩)

ب- العمومية: وتشير إلى انتقال توقعات الكفاءة الي مواقف مشابهة، فالأفراد غالبا ما يعممون إحساسهم بالكفاءة في المواقف المشابهة للمواقف التي يتعرضون لها. (الزيات، ٢٠٠١ص٥١٠)



ت- القوة: وتعني قوة توقعات الكفاءة الذاتية التي تتحدد في ضوء خبرة الفرد، ومدى ملاءمتها للموقف. (العتيبي، ٢٠٠٨، ص ٢٨)

### ٣. الصمود النفسي Psychological Resilience:

هو القوة التي تسمح للفرد بتجاوز التحديات، والاستفاقة من العثرات التي يتعرض لها في مواقف الحياة المختلفة ليحقق النمو والكفاءة والتكامل، وبالتالي فهو مفهوم دينامي يحمل كلاً من الثبات والحركة. (الأعسر، ٢٠١٠، ص ٢٥)

### طرق بناء الصمود النفسي:

- أ- روابط إيجابية مع مقدمي الرعاية مثل الأسرة.
- ب- علاقات إيجابية مع الأشخاص الراشدين الذين يتسمون بالكفاءة.
- ت- الأنظمة المعرفية للدماغ البشري في حالة عمل جيدة.
- ث- مهارات تنظيم الذات مثل التحكم الذاتي.
- ج- مفهوم ذاتي إيجابي وكفاءة ذاتية إيجابية.
- ح- الثقافات التي توفر دعم، ومعايير، وطقوس، وشعائر وعلاقات إيجابية.
- خ- الإيمان والثقة والأمل والشعور بمعنى الحياة. ( Masten, ٢٠٠٩.p:٢٩ )

### ٤. التفاؤل Optimism:

هو امتلاك الفرد لنظرة إيجابية للحياة ، والاعتقاد بإمكانية تحقيق الرغبات المستقبلية ، وتوقع حدوث الأحداث السارة ، وتحمل المسؤولية الشخصية ، والقدرة على التسامح مع أحداث الماضي ، والشعور بالامتنان نحو الحاضر. (الأعسر، ٢٠١٠، ص ٢٨)

### أبعاد التفاؤل:

- أ- الديمومة (دائم /مؤقت): ترتبط الديمومة بالوقت، حيث يرى المتفائلون أن الأحداث السعيدة ستدوم لوقت طويل.

ب- العمومية (عام/محدد): ترتبط العمومية بالحيز، حيث يعمم المتقائلون المواقف السعيدة على مواقف الحياة المختلفة.

ت- المصدر (داخلي/خارجي): الشخص المتقائل يرجع النجاح والأحداث السعيدة إلى أسباب داخلية نابعة من داخل الفرد، وبالتالي ينظر إليها على أنها ستدوم وستتكرر. (سليجمان، ٢٠٠٥)

### خصائص رأس المال النفسي الأكاديمي:

١. يتكون من أربع مكونات إيجابية متمثلة في (الكفاءة الذاتية - الأمل - التقاؤل - الصمود) وهذا ما أشارت إليه نظرية الموارد البشرية.

٢. يمثل رأس المال النفسي مجالاً محدداً، بمعنى أن الفرد قد يتمتع برأس مال نفسي مرتفع مثلاً في مجال العمل، وقد لا يتمتع برأس مال مرتفع في مجال آخر مثل الأسرة.

٣. رأس المال النفسي قابل للقياس، فهناك العديد من الأدوات المستخدمة حالياً في قياسه.

٤. يتسم رأس المال النفسي بالإدراك الذاتي الإيجابي للفرد، أي أن تفعيله ينبع من ذات الفرد.

٥. يتمتع رأس المال النفسي بالصدود. (Luthans & Youssef, ٢٠٠٧)

### أهمية رأس المال النفسي الأكاديمي:

١. يُساعد الفرد في المؤسسات على الشعور بالسعادة، والانغماس في أنشطة المؤسسة عن طريق تحقيق أهدافه ٣ (Kawalya, et al, ٢٠١٩.P: ٣)

٢. يحفز رأس المال النفسي الطلاب على الاندماج الأكاديمي.

٣. التغلب على عقبات التحصيل والنجاح الدراسي.

٤. يوفر ميزة التنافس بين الطلاب الذين يتنافسون على مكان في سوق العمل، كما يساعدهم على النجاح في مستقبلهم.

٥. يرتبط بالنتائج التنظيمية الإيجابية للمدير والموظف. ( Luthans et al

(P: ٢٥٣-٢٥٦.٢٠١٢،

٦. التأثير المحفز للفرد على المثابرة.

٧. يشجع طرق التفكير التي تتعارض مع الاستسلام واليأس. ( Avey, .et

(al,٢٠١٠.P:٤٣٩

### ثانياً : التدفق المهني:

**التعريف الاصطلاحي:** يعرفه Bakker &Woerkom بأنه الاستغراق التام والانشغال بالأداء، والتركيز الشديد في أداء المهام والوصول لحالة من السعادة والاستمتاع بالعمل، وانخفاض الوعي بالزمان والمكان، ونسيان احتياجات الذات أثناء العمل.

ويشير التدفق في العمل إلى تجربة تتميز بالاستغراق absorption، والتمتع بالعمل enjoyment work، والدافع الداخلي للعمل motivation work intrinsic، وترتبط بشكل إيجابي بمختلف مؤشرات الأداء الوظيفي.

(Bakker & Woerkom, ٢٠١٧.P: ٥٠)

كما عرّفه (Bakker,٢٠٠٨) بأنه: الاستغراق الشديد في أداء وممارسة الأنشطة المرتبطة بالمهنة، والشعور بالسعادة، وانخفاض إحساس الفرد بالزمان والمكان، ونسيان الذات في العمل.

ومن المصطلحات المتداخلة بالتدفق المهني مفهوم **الانهماك الوظيفي Work Preoccupation** ، حيث يعرفه كل من (المدرع و الرويس، ٢٠١٩ ) بأنه: الانغماس في المهام والأنشطة الوظيفية بكافة أبعادها الفكرية والسلوكية والعاطفية بشكل مبتكر ونشط وفاعل، ويمثل الانهماك الوظيفي أكثر من مجرد انغماس أو مشاركة؛ حيث يتطلب مشاعر وأحاسيس، بالإضافة إلى النشاط في البيئة العملية والفصل الدراسي وتتضمن أبعاد الانهماك الوظيفي ثلاثة أبعاد هي: الانهماك الفكري

الذي يتجلى من خلال التركيز على المهام الوظيفية؛ مما يولد الدافعية، والرغبة للمشاركة في الأنشطة المعقدة، واستخدام مهارات التفكير لحل المشكلات، ومجابهة أي تحديات في بيئة عملهم، ويمثل الانهماك السلوكي البعد الثاني الذي يتضمن الانغماس في أنماط السلوك المرتبطة بالامتثال للأنظمة والقواعد، مثل: الحضور والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والاجتماعية أو المنهجية، بينما يمثل البعد الثالث الانهماك العاطفي والذي يظهر من خلال اهتمام الموظفين والاستمتاع والشعور بالانتماء، والعلاقة القوية بجهة العمل.

ومن المصطلحات الأخرى ذات الصلة بالتدفق المهني هو مفهوم الاستغراق الوظيفي **Work Engagement**، حيث يعرف (الغامدي ٢٠١٩، ص ١٢٢) الاستغراق الوظيفي للمعلمين بأنه: "اندماج معلمي المدارس في أدوارهم المهنية والوظيفية، لدرجة تصل إلى الانغماس، يتحقق من خلالها تقديرهم لذواتهم، واستثمار قدراتهم وطاقاتهم في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة. ويعرفه (الزبيدي ٢٠١٧) بأنه: الاتجاه الإيجابي الذي يصل إليه المعلم تجاه مهنة التدريس؛ بحيث يشعر خلالها بالاندماج العاطفي والذهني والجسدي مع عمله، ويتولد لديه الحماس، ويقوم بمهامه بكل إخلاص وتفان، ويظهر ذلك من خلال الانغماس في تفاصيل العمل.

**مكونات التدفق المهني:** يتكون مفهوم التدفق المهني مما يلي:

١. **الحماس (Vigor):** عرفه (Schaufeli et al., ٢٠٠٢) بأنها مستويات عالية من الطاقة والصمود العقلية والجرأة النفسية، والرغبة في استثمار الجهود أثناء العمل والبقاء في مواجهة الصعوبات. ويعرف (Shirom, ٢٠١١, ٢٢٦) بأن الحماس /الحيوية هي شعور إيجابي بالقوة البدنية والطاقة الإدراكية والعاطفية لدى الموظف، حيث إنّه اقتصر مكونات الارتباط بالعمل على الحماس/الحيوية فقط، وذكر أن الارتباط بالعمل والحيوية في العمل. وهي تعبر عن المستويات

المرتفعة من الطاقة والمرونة الذهنية، لدى الفرد أثناء العمل، والرغبة في استثمار جهده الشخصي في عمله، والمثابرة في مواجهة الصعاب (Gleichmann & Etikariena, ٢٠٢١)

ويتفق معهم (الخشاب، ٢٠١٧، ص ٣٥) في التعريف بأن الحماس/الحيوية هي المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة أثناء العمل. حسب ما أشار إليه (Hobfoll, ١٩٨٩, p: ٦٩٤) أن العامل الذي يشعر بالارتباط في عمله ستولد لديه طاقة كامنة في مواجهة مصاعب العمل وتجاوزها، بحيث لا يشعر بأي معاناة أو تعب بالرغم من ظروف العمل القاسية وعلى العكس فإن العامل الذي يشعر بغربة وظيفية سيعاني معاناة كبيرة، ومشقة عالية من أبسط المهام التي يؤديها وذلك بسبب عدم ارتباطه مع العمل كما اعتبر أن الحيوية مرتبطة بالطاقة الفردية التي تتمثل بالطاقة الفردية والمعرفية والعاطفية والبدنية، وتتفاعل فيما بينها وتؤثر بعضها ببعض.

٢. الإخلاص/التفاني (Dedication): عرّفه (Schaufeli, ٢٠٠٢) بأنه الشعور بأهمية الفرد بالعمل، والفخر، والكبرياء، والتحدي. ويشير إلى اهتمام الفرد القوي بعمله، وإحساسه بقيمته وأهميته، والشعور بالحماس، والهام، والفخر، والتحدي عند ممارسة عمله. بيد أن التفاني/الإخلاص هو احتواء وتضمين الشخص بشكل قوي في عمله وأن يكون لديه الإحساس بالقيمة، والهمة، والحماسة، والإلهام، والفخر والتحدي عند ممارسة هذا العمل.

حيث يعرفه (الخشاب، ٢٠١٧، ص ٣٥) بأنه الارتباط العالي والتوجه الشعوري أثناء العمل. وصف (Schaufeli, ٢٠١٣) التفاني/الإخلاص بأن العامل المتفاني يكون ذا إحساس كبير بالمسؤولية والحماسة الكبير لإنجاز وظيفته، مع الشعور بالفخر والاعتزاز بأنه موظف نموذجي يحتذى به ويكون قدوة للموظفين الآخرين، بسبب مستوى أدائه العالي وإخلاصه في أداء عمله. يرى (محمد عبد الجبار، ٢٠١٦، ص ١٢) إن وجود التفاني/الإخلاص في العاملين يميزهم عن غيرهم في عملهم إذ

يكتسبون الخبرات بشكل كبير ويكونوا ملهمين لغيرهم من العاملين، يكونوا متحمسين وفخورين بعملهم، أن إخلاص العامل في العمل، دون أن ينتظر مكافئة على العمل الذي يقوم به، فإن هذا أن العامل يضع المصلحة العامة فوق مصلحته الشخصية.

**الاستغراق: (Absorption)** يتعلق بانغمار، وسعادة، وتركيز عالي للفرد بعمله وعرفه (Schaufeli, ٢٠٠٢) بأنها "حالة يكون فيها الموظف مستغرق في عمل واحدة، والوقت يمر بسرعة في العمل، ولا يستطيع الموظف فصل تفكيره عن هذا العمل، حيث يستمر بالتفكير بالعمل الذي سوف يفعله حتى بعد انتهاء وقت الدوام. أما (De Lacy, ٢٠٠٩: ٣٩) يؤكد: " أن الأفراد المستغرقين عملياً يكونون أكثر اهتماماً بمستقبل المؤسسة، فضلاً عن رغبتهم في استثمار جهودهم بشكل طوعي، لتحقيق الأهداف وضمان نجاح المؤسسة. أما (Simpson, ٢٠١٨) فيعرفه على أنه: ارتباط الأفراد العاملين ورضاهم وحماسهم تجاه وظائفهم والأعمال المناطة بهم. ويرى (Sakovska, ٢٠١٢, P: ١٤) بأن الاستغراق هو تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية مرتبطة بأداء الدور للأفراد العاملين". يعبر عن درجة انهماك الفرد في عمله، وشعوره بأن الوقت ينقضي بسرعة في العمل، وصعوبة فصل أو عزل نفسه في العمل (عبد العزيز مرزوق، ٢٠١٣، ص: ٤).

**خصائص الشخص ذو التدفق المهني:** يتسم الأشخاص ذوي التدفق المهني في بيئة العمل مما يلي:

١. **الوضوح:** فالفرد المتدفق يعرف تماماً ماذا يريد ولديه هدف واضح يسعى لتحقيقه من خلال خطة محددة.
٢. **القياس:** أي قدرة الفرد على وضع طرق مناسبة لقياس مدى تقدمه نحو تحقيق الأهداف.
٣. **التركيز:** أي القدرة على التركيز على ما يتم عمله، ووعي الفرد بالأهداف والأنشطة المطلوبة.

٤. الاختيار: أي اعتقاد الفرد المتدفق بأن لديه اختيارات، ويمكنه التحكم في حياته وأنه ليس ضحية لبيئته.
  ٥. الالتزام: أي قدرة الفرد المتدفق على إلزام نفسه ان يؤدي سلوكا ايجابيا يرتبط بتحقيق الأهداف المطلوبة.
  ٦. التحدي: أي رغبة الفرد في البحث المستمر عن التحديات الجديدة، وان يضع باستمرار اهدافا واضحة ومتطورة.
  ٧. تحقيق المواءمة: بين التحديات التي يواجهها الفرد ومستوى مهاراته التي يمتلكها.
  ٨. عدم النظر بحسرة الى الإخفاقات السابقة: وعدم التفكير فيها كثيرا، ولكن التركيز بدلا من ذلك على النشاط الذي يؤدي الى تحقيق الأهداف.
  ٩. التحدي الذاتي الإيجابي: كأن يقول الفرد لنفسه "أنا قادر على القيام بما هو مطلوب مني" وغيرها من العبارات الإيجابية.
  ١٠. القدرة على التعامل: مع الأخطاء والتحكم في القلق
  ١١. غياب الإحساس: بالوقت اثناء الانهماك في النشاط او العمل
- (Nanjie & Hongmei. ٢٠٢٣)

### أهمية التدفق المهني: تتجلى أهمية التدفق المهني لدى الموظف فيما يلي:

١. وجود أهداف واضحة في كل مراحل وطرائق العمل المتبعة.
٢. الاسترجاع الفوري لكل ما يتصل بالعمل مقارنة بالأمور الحياتية الأخرى.
٣. التوازن بين التحديات ومع الفرص المتاحة، حيث تكون قدرات الشخص متناظرة جيد المتاحة بالنسبة للعمل.
٤. الاندماج بين العمل والوعي: حيث ينصب التركيز على ما نفع، ويتطلب التركيز التزواج التام بين التحديات والمهارات، ويتحقق ذلك بوضوح الأهداف وتوافر الأداء الثابت

٥. التركيز الشديد على الحاضر، فحالة صرف الانتباه مستثناة من حالة الوعي؛ فإذا فكر المعلم فيما يعاني من ضغوط ومشكلاته الصحية فلن يؤدي بشكل جيد مع الطالب.
٦. الشعور بالسيطرة الكاملة وعدم وجود داع للقلق بشأن الفشل.
٧. اختفاء الوعي الذاتي، والشعور بالخروج عن حدود الأنا أو الذات وكأن الفرد أصبح جزءاً من كيان أكبر ولو بشكل مؤقت.
٨. الإحساس بالوقت يصبح متغيراً، ففي غمرة التدفق ينسي الشخص الوقت، وقد تنقضي الساعات كبضعة دقائق، أو يحدث العكس.
٩. العمل يصبح غاية عندما تكون معظم هذه الشروط محققة، نبدأ بالمتعة مهما ينتج عن هذه التجربة.

(Giancaspro et al, ٢٠٢٢)

**النظريات والنماذج المفسرة لمفهوم رأس المال النفسي الأكاديمي ومفهوم التدفق المهني: تتحدد النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة فيما يلي:**

١. **نظرية القيمة المتوقعة: Expectancy- value theory** تشير تلك النظرية بأن الاختيار والمثابرة والأداء يمكن تفسيرهما من خلال معتقدات الأفراد حول مدى جودة أدائهم أثناء قيامهم لنشاط ما ومدى تقييمهم لهذا النشاط. ويشير التوقع إلى المعتقدات التي لدى الأفراد حول الطريقة التي من المحتمل أن يؤديوا بها مهمة أو نشاط معين. أما القيمة فهي الحوافز أو الأسباب للقيام بنشاط ما. ويعتمد الإنجاز الذي يقدمه الأشخاص والأداء الذي ينتجه الأفراد على كل من التوقعات والقيم. فالتوقعات والقيم هي نتاج مجموعة معقدة من التأثيرات التنموية والاجتماعية والثقافية. وتتنعمق التوقعات هنا بالثقة بشأن القدرة على أداء مجموعة من الإجراءات التي إذا تم تنفيذها ستؤدي إلى نتيجة، ويعتمد تنفيذ هذا الإجراء



على قيمة النتيجة، مما يجعل هذه النظرية تحفيزية صريحة ( Sultan, et al, ٢٠٢٠).

وتركز النظريات التحفيزية على سبب اختيار الشخص للاندماج أو عدم الاندماج في أنشطة محددة، والتي تعتبر أساسية لقياس التدفق المهني. (Sanders and Sander)٢٠٠٩.

٢. **نظرية الكفاءة الذاتية: Self- efficacy theory** تفترض هذه النظرية أن معتقدات الكفاءة ترتبط بالاعتقاد بأنه يمكن للمرء أن ينفذ بنجاح السلوك المطلوب لتحقيق النتائج. وفي نظرية الكفاءة الذاتية لا تكمن الثقة في امتلاك القدرة على فعل شيء ما فحسب بل في الاستعداد للقيام بذلك أيضاً، لذا تكون معتقدات التوقع أكثر توجهاً نحو الاحتمال، وعلى النقيض من ذلك فإن معتقدات الكفاءة هي مشاعر حول القدرة والاستعداد لفعل شيء ما من خلال الثقة في القدرة الحالية. وتشير نظرية الكفاءة الذاتية بأن ثقة الأفراد في قدرتهم على القيام بعمل معين تأتي من أربعة مصادر لمعلومات: خبرة الإتقان، والإقناع اللفظي، والتغذية الراجعة غير المباشرة، والتغذية الراجعة الفسيولوجية. (Sander & Sanders, ٢٠٠٦)

٣. **نظرية الحفاظ على الموارد** : وضع Hobfoll هذه النظرية، وتفترض أن الأفراد يسعون جاهدين إلى الحصول على الموارد التي تمكنهم من مواجهة الأحداث الضاغطة الخاصة بالعمل، والحفاظ عليها، وتطويرها، وأن ما يهددهم هو فقدان هذه الموارد، وبالتالي يشعر الفرد بالضغط ليس فقط لمجرد تجاوز هذه الأحداث الضاغطة لموارده وقدرته على مواجهتها، وإنما أيضاً عندما يفقد الموارد اللازمة التي تمكنه من مواجهة الضغوط، أو عندما يكون الفرد مهدداً بفقدان الموارد التي تمكنه من التوافق في العمل، أو عندما لا يتم تفعيل هذه الموارد بعد اكتسابها (Hobfoll, ٢٠١١).

وأشار إلى أن هناك أربع فئات أساسية من الموارد، هي: الموارد المادية مثل: (المنزل، ووسائل المواصلات وغيرها) والموارد المتوفرة تبعًا للظروف مثل: (الاستقرار الوظيفي، والأسري)، وموارد الطاقة مثل: (توفر المال، والوقت، والمعرفة)، والموارد الشخصية، وهي التي تمكن الفرد من إدارة الموارد الأخرى بنجاح، والحفاظ عليها (ومنها: الفاعلية الذاتية، وتنظيم الذات، والمهارات الاجتماعية، ومركز التحكم، وغيرها). ويفترض Hobfoll أن لفقدان هذه الموارد تأثيرًا قويًا على الفرد يفوق التأثير المضاد لاكتسابها، وبالتالي يجب على الفرد استثمار الموارد والحفاظ عليها وتطويرها. (Hobfoll, ٢٠١١)

٤. نموذج المتطلبات - التحكم في العمل: وضع Karasek هذا النموذج، ويفترض أن الإجهاد النفسي والأمراض الجسمية لا تنتج فقط عما يتعرض له العامل من ضغوطات في عمله، ولكن أيضًا من خلال تفاعل بعدين رئيسيين هما: (المتطلبات النفسية في العمل، ودرجة التحكم والسيطرة على تلك المتطلبات). ويتضح وفقًا لهذا النموذج، أن من أكثر الحالات توليدًا للضغوط والآثار السلبية هي وجود (عبء عمل منخفض / مع تحكم منخفض في العمل)، ووجود (عبء عمل مرتفع / مع وجود تحكم منخفض في العمل)، وبالتالي يزداد الإجهاد. (al et, As cited in: Rouxel .٢٠١٦)

٥. نموذج متطلبات - موارد العمل: وضع هذا النموذج Demerouti وزملاؤه، وأشاروا فيه إلى أن جميع خصائص العمل تنقسم إلى فئتين مختلفتين، هما: متطلبات العمل وهي التي ترتبط مع بعض الآثار السلبية على الصحة النفسية والجسمية، وموارد العمل وهي التي تساعد الفرد على تحقيق أهداف العمل، كما أنها تساعد على الحد من متطلبات العمل والآثار السلبية المرتبطة بها، وتحت على ارتفاع الشخصية وتطورها مثل: المساندة الاجتماعية في العمل،

والاستقلال الذاتي، وفرص التعلم، والتدريب، ومعرفة العائد. ( Demerouti ,et al. ٢٠١٤ )

كما يفترض هذا النموذج أن الموارد الشخصية والوظيفية تعمل على تعديل العلاقة بين متطلبات العمل ونتائج العمل السلبية إذ يمكن أن تخفف من الآثار السلبية المحتملة لمتطلبات العمل المرتفعة على م يزداد الاستهداف لحدوث النتائج السلبية في بيئات صحة العاملين، ومن ث ت س العمل التي م بارتفاع متطلباتها ت مع انخفاض الموارد التي تل بي الاحتياجات الأساسية، مما يجعل الأمر أكثر صعوبة عند تلبية المتطلبات. (Ramaci.et al., ٢٠٢١)

٦. نموذج (التقييم، والعزو، والتوافق) مع ضغوط العمل: يجمع هذا التصور بين النظريات والنماذج السابقة وهي: نظرية لازاروس في التقييم المعرفي، ونموذج كاراسيك للتحكم في متطلبات العمل، ونموذج متطلبات - موارد العمل لدى ديميروتي وزملائه. ويوضح هذا النموذج كيف يمكن للضغوط ووجود الأعباء في بيئة العمل أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية للأفراد على العاملين، وذلك بناء على دور التقييم، والعزو والانفعالات، والإمكانات المتاحة. ويشير النموذج إلى أن الأفراد في بيئة العمل يتعرضون لتحديات وأعباء وضغوط متنوعة تؤدي إلى حدوث تقييمات معرفية ذاتية بشكل أولي، وتتضمن تفسيرات الأفراد السببية لما يتعرضون له، ويقوم الفرد بالعزو عندما تحدث نتيجة مهمة أو غير متوقعة، وخاصة إذا كانت سلبية. وبالتالي، فإن التقييمات سوف تثير بعض الاستجابات الانفعالية التي تتنوع بناءً على تفسيرات الأفراد للموقف. (Yin. ٢٠٢٣)

العلاقة بين رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني: رأس المال النفسي مفهوم مركب من مجموعة من الموارد الإيجابية النفسية التي تمكّن الفرد من مجابهة التحديات والصعوبات، وتحقيق النجاح والوصول إلى الأهداف (عبد الباري، ٢٠٢١، ص ٢٢٩).

وقد أظهرت نتائج بعض الدراسات العلاقة الوثيقة بين رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني ، مثل دراسة (Zubair and kamal, ٢٠١٥) التي هدفت إلى الكشف عن التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي الأكاديمي على التدفق النفسي والمهني وإبداع الموظف بين العاملين في دور البرمجيات ، وتكونت العينة من (٥٣٢) من الرجال والنساء في الفئة العمرية ٢٥-٥٢ سنة ، وأشارت النتائج إلى أن رأس المال النفسي وتدفق العمل وإبداع الموظفين بشكل ملحوظ ، مرتبطة بشكل إيجابي مع بعضها البعض ، وأن التدفق المرتبط بالعمل يتنبأ بقوة بإبداع الموظف ، وكشفت النتائج أيضًا أن رأس المال النفسي يعكس تدفق العمل والإبداع في مكان العمل .

وهدفنا دراسة (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠) إلى التحقق من أن حالة التدفق في بيئة العمل متغير وسيط بين رأس المال النفسي الإيجابي والسلوك الإداري الإبداعي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٧) مديرًا ومديرة بمدارس محافظة البحيرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لرأس المال النفسي على السلوك الإداري الإبداعي بعد توسط حالة التدفق في العمل كمتغير وسيط كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدفق حالة تحدث نتيجة تفاعل عوامل شخصية فردية كالتفاؤل والأمل والصمود والكفاءة الذاتية.

**تعقيب:** بعد الاطلاع وعرض التراث الأدبي المتمثل في الدراسة الحالية وما تم ذكره سابقا لكل من متغيرات موضوع الدراسة، وجدت الباحثة أنه يمكن تقسيم الدراسات السابقة التي تناولت مفهومي رأس المال النفسي والتدفق المهني إلى قسمين:

أ- الدراسات التي ركزت على رصد وتقييم وقياس كل من رأس المال النفسي والتدفق المهني.

ب-الدراسات التي عيّنت باستراتيجيات التدخل لتحسين مستوى رأس المال النفسي والتدفق المهني.

١. وباستعراض التراث البحثي في قياس المعوقات التي تحول دون ومن مراجعة للدراسات السابقة التي توصلت لها الباحثة والتي تناولت موضوع رأس المال النفسي أو التدفق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس يمكننا ملاحظة تعدد زوايا النظر في هذا الموضوع ، فهناك دراسات تناولت تقييم وقياس المعوقات النفسية الاجتماعية لرأس المال النفسي مثل : ( القلق ، الاكتئاب، الاتجاهات الإيجابية للعمل ، والدافعية ، وحل المشكلات ، والكفاءة الذاتية ، وتقدير الذات ، وغيرها من المتغيرات التي يفترض نظرياً ارتباطها برأس المال النفسي الأكاديمي.
٢. أما الدراسات التي اهتمت بإعداد وتطبيق استراتيجيات التدخل للحد من معوقات رأس المال النفسي، فيلاحظ أيضاً تعدد زوايا النظر. فهناك دراسات اهتمت برأس المال النفسي لخفض المتغيرات النفسية والاجتماعية السلبية مثل خفض معدلات القلق والاكتئاب، والاستعداد للمواجهة، وتدعيم فعالية الذات والازدهار النفسي والاستغراق الوظيفي، والسند الاجتماعي (التعلق، والتكامل الاجتماعي، وقياس عام لقدرات الموظف ومهاراته وتقييمها، والإرشاد والتوجيه).
٣. أجريت جميع الدراسات على عينات من المعلمين في مختلف المراحل الدراسية وأساتذة الجامعات في البلدان التالية: أمريكا، بريطانيا، فنلندا، ألمانيا، كندا، والصين.
٤. اعتمدت - معظم - الدراسات التي تم عرضها على استراتيجيات التدخل وفتيات العلاج وفقاً لأسس علم النفس الإيجابي والمهني كأهم سبل خفض المال النفسية والاجتماعية السلبية في بيئات العمل.
٥. لا توجد أي دراسة عربية جمعت بين مصطلحين رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة- وذلك في حدود

علم الباحثة- كما تزعم الباحثة ندرة ملحوظة في الدراسات الأجنبية التي تناولت وجمعت بين متغيرات وعينة الدراسة.

### ثالثاً: الإرشاد الانتقائي Eclectic Counseling:

**مفهوم الإرشاد الانتقائي:** هو اتجاه في الإرشاد النفسي يتم في شكل منظومة من الإجراءات التي يتم وفقها اختيار ودمج عددًا من الفنيات الإرشادية التي تنتمي كل فنية منها إلى نظرية إرشادية معينة لتتكامل فيما بينها لتحقيق النتائج والأهداف المرغوبة (الحضري، ٢٠٢٠، ص ٧٩).

ويُعرّف أيضًا بأنه مجموعة من الإجراءات والخطوات المنظمة والمبنية على أسس علمية مستمدة من مجموعة من نظريات الإرشاد النفسي وخصائص عينة الدراسة تتم في صورة مجموعة من الجلسات المنظمة بين المرشد ومجموعة من المسترشدين والتي تعتمد على مجموعة من الفنيات والأنشطة بهدف إحداث تغيير إيجابي لدى المسترشدين في شتى مجالات حياتهم وتنمية مهاراتهم الإيجابية (فاطمة الزهراء محمد المصري، ٢٠٢١، ص ٣٣٠).

وتعرّفه الباحثة بأنه: منظومة من الممارسات الإرشادية المخططة بشكل تكاملي يتضمن الاختيار من الفنيات التابعة للنظريات المختلفة من أجل الوصول إلى أفضل الفنيات التي تحقق التغيير الإيجابي لدى أفراد المجموعة التجريبية، والتي يتم اختيارها وفقا لمناسبتها لطبيعة موضوع الجلسة وأنشطتها وعينة الدراسة.

**خصائص النظرية الانتقائية:** إن الإرشاد في الاتجاه الانتقائي والعلاج النفسي يشتمل على تكامل الأفكار والاستراتيجيات من جميع الطرق والوسائل المتوافرة لمساعدة العميل (المسترشد)، وأن أهم خصائص النظرية الانتقائية تتضح فيما يلي :

١. التعرف على العناصر الصالحة في جميع أنظمة الشخصية ودمجها في كل متماسك يتمثل في السلوك.

٢. اعتبار أن جميع النظريات وأساليب القياس والتقويم من العوامل التي تسهل في عملية الإرشاد والعلاج النفسي.
٣. عدم التركيز على نظرية واحدة، بل يكون المرشد ذا عقل منفتح من خلال تجاربه المستمرة التي تؤدي إلى نتائج سليمة.
٤. إن الاتجاه الانتقائي ليس ذلك الاتجاه الذي يشكل خليطاً من الحقائق غير المترابطة، كما أنه ليس مرتبطاً ببناء نظري موحد.
٥. الاتجاه الانتقائي لا تنقصه الرؤية الواسعة.
٦. تعتمد هذه النظرية على الناحية المنهجية العلمية والعملية، فالعلم ليس نظرياً، بل تجريبياً.
٧. الأسلوب الانتقائي استقرائي أكثر منه استنتاجي.
٨. النظرية الانتقائية عبارة عن جهد منظم بقصد إقامة علاقات وثيقة متبادلة ومتكاملة بين الحقائق ذات العلاقة الوثيقة فيما بينها مهما اختلفت أصولها النظرية (بلان، ٢٠١٥، ص ١٩٣)
- فروض الدراسة:** وفي ضوء العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة يمكن الإجابة عن تساؤلات الدراسة من خلال التحقق من الفروض التالية:
١. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة وفقاً لكل من (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) في رأس المال النفسي.
٢. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة وفقاً لكل من (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد) في التدفق المهني.

٣. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في رأس المال النفسي في القياس البعدي للبرنامج.
٤. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في رأس المال النفسي في القياس البعدي للبرنامج.
٥. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في رأس المال النفسي الأكاديمي في القياسين البعدي والتتبعي.
٦. لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في التدفق المهني في القياسين البعدي والتتبعي .

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

١. **المنهج الوصفي:** تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي للإجابة عن السؤال الأول للدراسة والتحقق من الفرض الأول والثاني، سواء ما يتعلق منها في قياس رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى أفراد الهيئة المعاونة، أو البحث في الارتباطات بين المتغيرات الدينامية والديموغرافية التي تتناولها الدراسة.

٢. **المنهج التجريبي:** التصميم التجريبي ذي المجموعة التجريبية والضابطة، للتحقق من فاعلية البرنامج الإرشادي الانتقائي في تنمية رأس المال النفسي لتحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة ومن خلال تحديد الفروق بين القياسين القبلي والبعدي، والبعدي والتتبعي.

**عينة الدراسة:** ونظراً لاستحالة الوصول إلى جميع أفراد مجتمع الدراسة، لجأت الباحثة إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة. ولتحديد حجمها تم استخدام معادلة Taro Yamane

((Vungsiriphisal, Chusri, & Chantavanich, ٢٠١٤, p. ٧



والتي تكتب وفقا للمعادلة التالية:

$$n = N \div 1 + N \times (e)^2$$

حيث إن:

$n$  : يمثل حجم العينة

$N$  : يمثل حجم المجتمع.

$e$  : يمثل مستوى الدقة في هذه الدراسة يساوي (٠.٠٥)

وبالرجوع للجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء للحصول على حجم العينة الكلي التقريبي وفقا لآخر احصائيات عام ٢٠٢٢ وقت بداية تطبيق الدراسة، يُقدر الحد الأدنى لحجم العينة كالتالي:

$$382 \cong 381.68 = 2 \ 09113 \div 1 + 09113 \times (0.05)$$

وعليه كلما كان حجم العينة أكبر من ٣٨٢ كلما كان ذلك أفضل من حيث تمثيلها للمجتمع محل الدراسة، وعلى هذا الأساس تم اختيار عينة مائة تضم (٥١٣) عضو من الهيئة المعاونة من مختلف الجامعات والمؤسسات البحثية داخل مصر ومن هم على قوة العمل، حيث تم إرسال الاستبانة لأفراد العينة عن طريق البريد الإلكتروني.

وعليه انقسمت عينة الدراسة على النحو التالي:

١. **عينة التحقق من الشروط السيكومترية:** تم اختيارها من مختلف الجامعات والهيئات التدريسية داخل مصر (ن = ٥١٣) وذلك لحساب الكفاءة السيكومترية لمقاييس الدراسة وللتحقق من الفروض الوصفية.
٢. **العينة الأساسية (مجموعتي الدراسة التجريبية):** شملت (ن = ٢٤) من أعضاء الهيئة المعاونة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الأقسام الأدبية والعلمية بكلية البنات جامعة عين شمس، بواقع (١٢) مجموعة تجريبية، (١٢) مجموعة ضابطة.

توصيف عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية: يمكن عرض خصائص عينة الدراسة وفق بعض البيانات الشخصية والوظيفية وذلك كما يلي:

١. توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية%
ذكر	٢٥٣	٤٩.٣١%
أنثى	٢٦٠	٥٠.٦٨%
المجموع	٥١٣	١٠٠%

\*عينة الدراسة شملت الذكور والإناث، مما يتيح إمكانية تعميم نتائج الدراسة.

٢. توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية:

جدول (٣) توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية%
معيد	٢٤٧	٤٨.١٤%
مدرس مساعد	٢٦٦	٥١.٨٥%
المجموع	٥١٣	١٠٠%

\*عينة الدراسة شملت الدرجات الوظيفية للهيئة المعاونة، مما يتيح إمكانية تعميم

نتائج الدراسة.

٣. توزيع عينة الدراسة حسب التخصص:

جدول (٤) توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص	العدد	النسبة المئوية%
أدبي	٢٨٤	٥٥.٣٦%
علمي	٢٢٩	٤٤.٦٣%
المجموع	٥١٣	١٠٠%

\* عينة الدراسة شملت التخصصين الأدبي والعلمي، مما يتيح إمكانية تعميم نتائج الدراسة.

**شروط العينة:** توجد شروط لاشتقاق العينة وهي كما يلي :

١. أن تكون العينة الاستطلاعية من أفراد الهيئة المعاونة من مختلف الجامعات والمؤسسات البحثية في مصر ومن كلا الجنسين.

٢. أن تكون العينة التجريبية ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياسي رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني وفقا للمعايير الخاصة بالمقياس المستخدم.

٣. أن تخلو أفراد العينة التجريبية من أي إعاقة أو مرض مزمن.

٤. تم تثبيت متغير المستوى الاقتصادي الاجتماعي من خلال تطبيق استمارة على العينة التجريبية والضابطة.

**اختيار العينة:** تم اشتقاق العينة من مجتمع الدراسة طبقا للشروط السابقة كما يلي:

١. قامت الباحثة بتطبيق مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي، ومقياس التدفق المهني إما بتوزيع المقاييس على أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات، أو من خلال إرساله عبر البريد، أو إرساله كنسخة نموذج جوجل دون الإفصاح عن عنوانه.

٢. تم التحقق من الكفاءة السيكو مترية للمقاييس على عينة (ن=٥١٣).

٣. تم اختيار أعضاء الهيئة المعاونة من كلية البنات ممن حصلن على درجات منخفضة على مقياسي رأس المال النفسي الأكاديمي ومقياس التدفق المهني وعددهن (ن=٢٤)، بعد استبعاد من لم يوافقن على المشاركة، ومن لم يكمل جلسات البرنامج.

٤. تأكدت الباحثة من خلو أفراد العينة التجريبية من أي إعاقة أو مرض مزمن.

٥. تم تقسيم العينة بشكل عشوائي إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية قوامها (ن=١٢)، ومجموعة ضابطة قوامها (ن=١٢). وللتأكد من تكافؤ المجموعتين (التجريبية - الضابطة) قبل تطبيق البرنامج، استخدمت الباحثة أسلوب إحصائي لابارامتري متمثل في اختبار (مان وتي) لدلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعات المستقلة وفقا للمتغيرات التالية كما يلي:

١. العمر الزمني: -

جدول (٥) التكافؤ بين المجموعتين (التجريبية - والضابطة) مع متغير السن

متغير التكافؤ	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	مج الرتب	م الرتب	قيمة "U"	Z	مستوى الدلالة
السن	التجريبية (ن=١٢)	٢٥.١٦	٠.٧٩٧	٣٣.٠٠	٢.٧٥	١٦.٠٠	٠.٠٢٧	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٢٦.٦٦	٠.٨١٦	٤٥.٠٠	٣.٥٧			

يتضح من جدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في متغير العمر الزمني.

٢. المستوى الاقتصادي الاجتماعي الثقافي:

جدول (٦) التكافؤ بين المجموعتين (التجريبية - والضابطة) مع متغير

المستوى الاقتصادي الاجتماعي الثقافي

متغير التكافؤ	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	مج الرتب	م الرتب	قيمة "U"	Z	مستوى الدلالة
المستوى الاقتصادي الاجتماعي الثقافي	التجريبية (ن=١٢)	٦٠.١٦	٢.٠٠٩	٧٦.٠٠	٦.٣	١٠.٠١	٠.٠٠١	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٥٨.٦٧	٢.١١٨	٨٢.٠٠	٦.٨٣			

## ٣. رأس المال النفسي الأكاديمي:

جدول (٧) الفرق بين متوسط رتب درجات المجموعتين (التجريبية - الضابطة)

على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي (الأبعاد الفرعية - الدرجة الكلية) قبل

## تطبيق البرنامج

متغير التكافؤ	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	مج الرتب	م الرتب	قيمة "U"	Z	مستوى الدلالة
الأمل	التجريبية (ن=١٢)	٢٥.٥٩	٢.٠٧	٦.٤١	٠.٥٣	١٧.٠	٠.٠٠١	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٢٦.٦٧	١.٥١	٦.٦٧	٠.٥٥			
الصمود النفسي	التجريبية (ن=١٢)	٢٧.٨٣	١.١٧	٧.٠٠	٠.٥٨	٩.٠	٠.٠٠٠	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٢٧.٣٣	٠.٩٨	٤.٠٠	٠.٣٣			
التفاؤل	التجريبية (ن=١٢)	٢٦.٦٧	٦.١٧	٧.١٧	٠.٥٩	١٦.٠	٠.٠٠٠	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٢٦.٦٧	٦.٨٣	٧.٨٣	٠.٦٥			
الكفاءة الذاتية	التجريبية (ن=١٢)	٢٦.٥٠	١.٢١	٧.٥٠	٠.٦٢	١٨.٠	٠.٠٠١	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	٢٥.٥٠	٠.٥٢	٧.٥٠	٠.٦٢			
الدرجة الكلية	التجريبية (ن=١٢)	١٦٤.٠٠	٤.٣٩	٨.٦٨	٠.٧٢	١٧.٠	٠.٠٠١	غير دالة
	الضابطة (ن=١٢)	١٦٣.٥٠	٣.٩٢	٨.٣٣	٠.٦٩			

يتضح من جدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد العينة للمجموعتين (التجريبية - الضابطة) على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي (الأبعاد الفرعية -الدرجة الكلية) قبل تطبيق البرنامج، مما يشير إلى تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في درجاتهم على مقياس رأس المال الأكاديمي قبل تطبيق البرنامج.

**أدوات الدراسة:** شملت الأدوات السيكو مترية المختلفة، وأداة التدخل المتمثلة في البرنامج التدريبي:

١. مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي: إعداد (٢٠٠٧، Luthans et al)، وترجمة الباحثة.

٢. مقياس التدفق المهني: إعداد / الباحثة.

٣. استمارة المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي (رنا علي عاشور، ٢٠١٩).

٤. برنامج تنمية رأس المال النفسي لتحسين التدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة: إعداد / الباحثة.

٥. استمارة تقييم الجلسات: إعداد / الباحثة.

٦. استمارة تقييم البرنامج: إعداد / الباحثة.

### أولاً: مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي:

أعد المقياس (٢٠٠٨، Luthans al et) و قامت الباحثة بترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ثم عرض المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في علم النفس التربوي. ويهدف المقياس لقياس رأس المال النفسي في المجال الأكاديمي ويتكون المقياس من (٢٤) مفردة موزعين على أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، الصمود) ويقاس كل بعد- في المقياس الأصلي - من خلال ست مفردات. ويتم الاستجابة لعبارات المقياس على تدرج خماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة). وتأخذ هذه الاستجابات الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١

(، إلا أن الباحثة في النسخة المعرّبة فضّلت اختيار شكل الإجابة الثلاثي، ويحتمل البند إجابة واحدة صحيحة وإجابتان خطأ، وذلك لأن شكل الاستجابة الثنائي محدود جداً لا يعطي للمفحوص المساحة الكافية للتفكير في الاختيار، أما الشكل الخماسي والسباعي للاستجابة، فمن شأنه أن يشتمت المفحوص، نظراً لكثرة البدائل المطروحة أمامه، فضلاً عن أن طبيعة المقياس تفرض ذلك، فهو يقيس تحقق المعرفة حول مفاهيم الدراسة من عدمها عند المفحوص، ولذلك فإجابته إما تحتل الصواب أو الخطأ، ولا يتوسطهما ثالث، كما فضّلت الباحثة عدم اتباع الترتيب العشوائي لعبارات المقياس والمحافظة على الترتيب الأصلي للعبارات لكل بعد كما في النسخة الأصلية .

**يعرّف رأس المال النفسي الأكاديمي إجرائياً:** حالة نفسية إيجابية، تُعزز وتقوي الصحة النفسية للفرد، والتي بدورها تعد الرافعة الأساسية لشخصية الإنسان؛ وذلك عن طريق بناء نظرة إيجابية للمستقبل، ووضع خطط ومسارات لتحقيق الأهداف المستقبلية، والصمود أمام الأحداث الضاغطة عن طريق التحكم في الانفعالات وإدارة الأفكار، وثقة الفرد في قدرته على استخدام خبراته السابقة وبذل المجهود للنجاح في مجال العمل الأكاديمي، ويظهر ذلك من خلال الدرجة ذلك الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس "

**المكون الأول: الكفاءة الذاتية:** وهي ثقة الفرد بنفسه وقدراته على الأداء الجيد والنجاح بما يقوم به.

**المكون الثاني: التفاؤل:** النظر للجانب الجيد مما يحدث من أحداث غير مُحببة.  
**المكون الثالث: الأمل:** الثقة والإيمان بالتوقعات الإيجابية في الحياة والحصول على ما نريد.

**المكون الرابع: الصمود النفسي:** امتلاك الفرد القدرة على التعامل مع المشكلات، والتوتر والضغوط والتحديات، وكذلك النهوض مجدداً، بعد التعرض للنكسات والعقبات والمصائب، وقدرة الفرد على التعافي من الصدمات.

٤. تعليمات المقياس: تتضمن تعليمات المقياس بيانات المفحوص (الاسم - السن - التخصص (أدبي/ علمي) - الدرجة الوظيفية: (معيد / مدرس مساعد) - تعليمات المقياس دون ذكر العنوان).

٥. تحكيم المقياس: تم عرض المقياس على (ن = ١٠) من خبراء علم النفس والأخذ بأرائهم.

٦. التخلص من المرغوبية الاجتماعية للمقياس: وللتحقق من التخلص من المرغوبية الاجتماعية كأحد معايير المقياس الجيد في الجوانب الاجتماعية والوجدانية للسلوك الإنساني، يجب توافر عدة شروط عند الصياغة إحداها في حالة المقياس المترجم هو تجنب الترجمة الحرفية، بالإضافة إلى عدم توضيح الاسم الحقيقي للمقياس على غلاف الصورة النهائية؛ بهدف ألا يعرف المفحوص الهدف الرئيسي من المقياس ولا يختار الإجابة المستحسنة اجتماعياً مراعاةً للموضوعية.

٧. الصورة النهائية للمقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (٢٤) مفردة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية على النحو التالي:

جدول (٨) مكونات المقياس وعدد العبارات لكل مجال في الصورة النهائية لمقياس

#### رأس المال النفسي

المجموع	أرقام المفردات	مكونات المقياس
٦	٦-٥-٤-٣-٢-١	الكفاءة الذاتية
٦	١٢-١١-١٠-٩-٨-٧	التفاؤل
٦	١٨-١٧-١٦-١٥-١٤-١٣	الأمل
٦	٢٤-٢٣-٢٢-٢١-٢٠-١٩	الصمود النفسي

٨. تصحيح المقياس: يتكون المقياس في صورته النهائية من (٢٤) مفردة موزعة على أربع مكونات فرعية تتعلق برأس المال النفسي الأكاديمي، والتصحيح يكون



بتخصيص الدرجات (٣-٢-١) مقابلة للبدائل (نعم -أحياناً-لا)، وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٢٤- ٧٢)، بحيث تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي والعكس الدرجة المنخفضة تدل على انخفاض مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي، لا يوجد وقت محدد للإجابة كما أن العبارات تنطبق على العينة.

#### ٩. ثبات المقياس واختبارات التأكد من جودة البيانات:

تمّ حساب الكفاءة السيكو مترية للمقياس على عينة مكونة من (ن= ٥١٣) من أعضاء الهيئة المعاونة من مختلف الجامعات، وقد تبين أن المقياس يتمتع بمعدلات مرتفعة من الثبات، حيث تم حساب الثبات بأكثر من طريقة:

١. الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وكذلك بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة المفردة والبعد التي تنتمي إليه في مقياس

#### رأس المال النفسي الأكاديمي

السمود النفسي		الأمل		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
**٠.٥٩٨	المفردة ١٩	**٠.٦٨٩	المفردة ١٣	**٠.٧٤٢	المفردة ٧	**٠.٧٣١	المفردة ١
**٠.٧٦٥	المفردة ٢٠	**٠.٧٤٨	المفردة ١٤	**٠.٧٥٣	المفردة ٨	**٠.٦٥٥	المفردة ٢
**٠.٧٢٢	المفردة ٢١	**٠.٦٦٨	المفردة ١٥	**٠.٦٣٤	المفردة ٩	**٠.٦٩٩	المفردة ٣
**٠.٧٣١	المفردة ٢٢	**٠.٧٥٢	المفردة ١٦	**٠.٧١٢	المفردة ١٠	**٠.٧٣٥	المفردة ٤
**٠.٥٣٤	المفردة	**٠.٧٣٠	المفردة	**٠.٦١١	المفردة	**٠.٧٠٦	المفردة

الكمود النفسى		الأمل		التفاؤل		الكفاءة الذاتية	
	٢٣		١٧		١١		٥
**٠.٥٧٠	المفردة ٢٤	**٠.٧٥٢	المفردة ١٨	**٠.٧٢٣	المفردة ١٢	**٠.٦٨٥	المفردة ٦

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسى الأكاديمى والدرجة الكلية للمقياس

الكمود	الأمل	التفاؤل	الكفاءة الذاتية	رأس المال النفسى الأكاديمى
**٠.٦١٣	**٠.٦٦٧	**٠.٨٥٢	**٠.٧٣٨	الدرجة الكلية

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١

من الجدول (٩، ١٠) يتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً ، مما يؤكد على اتساق المقياس وتماسكه داخلياً.

٢. معامل ألفا-كرو نباخ: تم حساب معامل ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس، والجدول (١٢) يوضح قيم معاملات ألفا الناتجة.

جدول (١١) معاملات ألفا كرو نباخ لأبعاد مقياس رأس المال النفسى الأكاديمى

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
البعد الأول	٠.٨٦٨
البعد الثانى	٠.٨٠٤
البعد الثالث	٠.٨٤٨
البعد الرابع	٠.٧٨٤

**صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس بالطرق الآتية:

١. **التحكم على المقياس:** حيث تم عرض المقياس بالنسخة الأجنبية الأصلية والنسخة المترجمة على (ن=١٠) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس التربوي، حتى تتم المقارنة بين النسختين، وتم ذكر كل مبررات الصياغة والتقنين والترجمة للسادة المحكمين، وتم الإبقاء على العبارات التي حظيت نسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر.

٢. **صدق البناء والتكوين:** تم بناء المقياس في ضوء تحليل محتوى المقاييس السابقة والنظريات المفسرة له، وكذلك التعريفات الإجرائية وقد سبق إيضاح ذلك.

٣. **صدق البنية (التحليل العاملي التوكيدي):** تم حساب معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية والقيمة الحرجة

**جدول (١٢) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي الأكاديمي**

رقم المفردة	العامل	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
٦	الكفاءة الذاتية	١	٠,٤٢٧			
٤	الكفاءة الذاتية	١,٠٦٤	٠,٢٩٠	٠,٣٥٣	٣,٠١٣	٠,٠٠٣
٢	الكفاءة الذاتية	٢,٥٩٣	٠,٢٣٩	٠,٦١١	٤,٢٤١	***
٣	الكفاءة الذاتية	٢,٢١	٠,٥٣٧	٠,٧٣٢	٤,٣٧٢	***
٥	الكفاءة الذاتية	٣,٤٧٩	٠,٢٨١	٠,٧٧١	٤,٥١٥	***
١	الكفاءة الذاتية	٢,٢٧٧	٠,٧٨١	٠,٥٥٣	٤,١٠٩	***
١٠	التفاؤل	١,١	٠,٤٧٦			
١٢	التفاؤل	١,١	٠,٦٢٠	٠,١٢١	٨,٢٥٨	***

***	٧,١٠١	٠,١٣	٠,٥٤٥	٠,٩٩٧	التقاؤل	٩
***	٤,٩٣٨	٠,١٢	٠,٦٠٤	٠,٩٢٦	التقاؤل	٧
***	٦,٥٠١	٠,١٢٦	٠,٥٧٥	٠,٥٩٤	التقاؤل	٨
***	٦,٢٩٤	٠,١٢١	٠,٥٤٠	٠,٨٢	التقاؤل	١١
			٠,٢٥١	٠,٧٦	الأمل	١٧
***	٥,٢٩٤	٠,٣٢٨	٠,٥٧٥	١	الأمل	١٥
***	٥,٤٧٦	٠,٣٣٢	٠,٤٢٥	١,٧٣٦	الأمل	١٣
***	٥,١٧٨	٠,٣٠٤	٠,٤٨٧	١,٨١٥	الأمل	١٤
***	٤,٦٧٦	٠,٢٧١	٠,٦٤٣	١,٥٧٣	الأمل	١٨
***	٣,٣٧٢	٠,٢٤٨	٠,٦٦٥	١,٢٦٨	الأمل	١٦
			٠,٣٨٤	٠,٨٣٦	الصمود النفسي	١٩
***	٨,٩٩٥	٠,١١٧	٠,٤٣٩	١	الصمود النفسي	٢٢
***	٥,٩٠٢	٠,١٣٥	٠,٦١٤	١,٠٥	الصمود النفسي	٢١
***	٦,٥٩٦	٠,١٤٧	٠,٣٢٠	٠,٧٩٧	الصمود النفسي	٢٤
***	٨,٥٢٦	٠,١١٧	٠,٣٦٨	٠,٩٧٢	الصمود النفسي	٢٣
***	٥,٠٢٤	٠,١٠٨	٠,٤١٧	٠,٥٤١	الصمود النفسي	٢٠

القيمة الحرجة = قيمة) ت (\*\*\*) . دال عند مستوى ٠.٠٠١

يتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي الواردة في جدول ( ١٢ ) أن جميع معاملات الانحدار المعيارية جاءت قيمها الحرجة دالةً عند مستوى ٠.٠١، كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعيارية إحصائي حيث تراوحت قيمها بين ( ٠.٢٣٩ - ٠.٧٨١ )، وهي قيم مقبولة وجيدة؛ مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس رأس المال النفسي لدى عينة البحث السيكو مترية، كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة التي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح، والجدول رقم ( ١٢ ) يوضح تلك المؤشرات.

جدول ( ١٣ ) مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس

المال النفسي

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر بعد التحسينات	المدى المثالي للمؤشر	القرار
١	مؤشر النسبة بين ٢X ودرجات الحرية (CMIN/df)	٢,٢٤٨	أقل من ٥	مقبول
٢	مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي RMR	٠,٠٢٧	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٦٧٧	٠ إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات حرية AGFI	٠,٧٥٠	٠ إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٧٠٩	٠ إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	٠,٨٢٣	٠ إلى ١	مقبول
٧	مؤشر توكر لويس TLI	٠,٧٠٨	٠ إلى ١	مقبول
٨	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩١١	٠ إلى ١	مقبول
٩	جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي RMSEA	٠,٠٦٣	٠ إلى ٠,١	مقبول

يتضح من نتائج جدول ( ١٣ ) أن قيم مؤشرات المطابقة بعد إجراء التحسينات على النموذج جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة؛ حيث بلغت قيمة مؤشر النسبة بين  $2X$  ودرجات الحرية (٢٠٢٤٨)  $df/CMIN$  وهي قيمة جيدة تقع في المدى المثالي، كما جاء مؤشر جذر متوسطات مربعات البواقي (٠.٠٢٧)  $RMR$  وهي قيمة تقترب من الصفر، كما أن قيم مؤشرات  $GFI$ ،  $CFI$ ،  $TLI$ ،  $NFI$ ،  $AGFI$ ،  $IFI$  تراوحت بين (٠.٦٧٧- ٠.٩١١) وهي قيم مقبولة تقترب من الواحد الصحيح، كما بلغت قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي)  $0.063$   $RMSEA$  وهي قيمة تقل عن ٠.١، مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة جيدة.

### ثانياً: مقياس التدفق المهني:

من المسلم به أن القياس النفسي يعتمد على نظريات تفسره، وبحوث ميدانية تختبر صلاحيته، ويعد تحليل الأطر النظرية والدراسات السابقة خطوة أساسية لبناء المقياس وتحديد مكوناته. تحددت مكونات المقياس الحالي للتدفق المهني من خلال:  
تحددت مكونات المقاييس السابقة في دراسة كل من :

( Ann Paul Aynickal ,٢٠١٤ ، Basinska , , and Dåderman , )

٢٠١٩ ، ٢٠١٩ ، Langseth–Eide , ,٢٠٢١ ، Khusanova, et al ,

١. تكوين المفردات: تم تحديد كل مكون من مكونات التدفق المهني وفقاً للتعريف

الإجرائي المستخلص بعد مسح الدراسات السابقة المتعلقة بالمفهوم، وذلك على

النحو التالي:

**يعرّف التدفق المهني إجرائياً:** "الاستغراق بالأداء، والتركيز الشديد في أداء المهام

والتفاني والحماس في العمل، والوصول لحالة من الاستمتاع بالعمل، وانخفاض

الإحساس بالزمن والمكان، ويظهر ذلك من خلال الدرجة ذلك الدرجة التي يحصل

عليها المفحوص على المقياس".

المكون الأول: الحماس / الحيوية (Vigor): ويشير إلى المستويات العالية من الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية Mental Resilience أثناء العمل.

المكون الثاني: الإخلاص / التفاني (Dedication): ويشير إلى الاندماج العالي والتوجه الشعوري أثناء العمل.

المكون الثالث: الانغماس / الاستغراق (Absorption): ويشير إلى التركيز الكامل في العمل والسعادة عند القيام به.

٢. صياغة مفردات المقياس: تم صياغة عبارات المقياس في ضوء عدة اعتبارات منها (ألا تبدأ العبارات بكلمات النفي، ألا تكون العبارات غامضة أو موحية، يفضل عدم استخدام صيغ المبالغة، ألا تتضمن صياغات مزدوجة المعنى، صياغة العبارات بين السلبى والإيجابى)، وجاءت صياغة البنود في صورة معلومات شاملة للمجالات المراد قياسها والتي تندرج تحت مظلة مفهوم الدراسة، وتختبر مدى إلمام المفحوص ومعرفته بنواحي الحياة العملية وبيئة العمل، وقد بلغ عدد بنود مقياس التدفق المهني في صورته الأولية (٣٥) عبارة.

٣. تحديد بدائل الاستجابة: تم اختيار شكل الإجابة الثلاثي، ويحتل البند إجابة واحدة صحيحة وإجابتان خطأ، وذلك لأن شكل الاستجابة الثنائي محدود جداً لا يعطي للمفحوص المساحة الكافية للتفكير في الاختيار، أما الشكل الخماسي والسباعي للاستجابة، فمن شأنه أن يشتت المفحوص، نظراً لكثرة البدائل المطروحة أمامه، فضلاً عن أن طبيعة المقياس تفرض ذلك، فهو يقيس تحقق المعرفة حول مفاهيم الدراسة من عدمها عند المفحوص، ولذلك فإجابته إما تحتل الصواب أو الخطأ، ولا يتوسطهما ثالث.

٤. تعليمات المقياس: تتضمن تعليمات المقياس بيانات المفحوص (الاسم - السن - النوع (ذكر / أنثى) - التخصص (أدبي / علمي) - تعليمات المقياس - الدرجة الوظيفية (معيد / مدرس مساعد).

٥. تحكيم المقياس: تم عرض المقياس على (ن = ١٠) من خبراء علم النفس والأخذ بأرائهم. وقد أسفر التحكيم عن عدة نتائج، وفيما يلي عرض توضيحي للبنود التي تم تعديلها:

#### جدول ( ١٤ ) البنود التي تم تعديلها بعد العرض على المحكمين

البيد	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل	مبرر التعديل
الأول:	أتناول الدواء بانتظام دون أن يطلب مني أحد	أتناول الدواء بانتظام	الصياغة لا تحمل أي أدوات نفي
الأول:	عندما أواجه مشكلة أفكر بها من جميع جوانبها	أفكر في المشكلات التي أوجهها من جميع جوانبها	الصياغة
الثاني:	أستطيع ملاحظة سلوك الآخرين ووصفه	ألاحظ سلوك الآخرين	الصياغة
الثاني:	أعرف قدراتي وأوجهها لتحقيق أهدافي	أوجه قدراتي لتحقيق اهدافي	الصياغة

#### جدول (١٥) البنود التي تم حذفها من الصورة الأولية لمقياس التدفق المهني بعد العرض على المحكمين

البيد	البنود	مبرر الحذف
الأول: الحماس	عملي ذو معنى وقيمة	تكرار المعنى في بند مشابه في نفس المكون
الثالث: الاستغراق	أخطط لأعمالي قبل القيام بها	تكرار المعنى في بند آخر
الثالث: الاستغراق	أشعر بالخمول والكسل	مكررة بنفس المعنى في البعد الأول
الثاني: الإخلاص	أنتني على نفسي عند الانتهاء من	تكرار المعنى في بند



البعد	البنود	مبرر الحذف
	عمل بنجاح	مشابه
الأول: الحماس	أكرر السلوك الملائم وأمتنع عن السلوك الخطأ	لا تقيس، ويمكن تنقل للبعد الثاني

٦. التلخص من المرغوبية الاجتماعية للمقياس: ونقصد بها صياغة المفردات بما لا يوحي للمفحوص اختيار الاستجابة المستحسنة اجتماعياً كأحد معايير المقياس الجيد في الجوانب الاجتماعية والوجدانية للسلوك الإنساني، يجب توافر عدة شروط عند صياغة البنود تم ذكرها سلفاً؛ بالإضافة إلى عدم توضيح الاسم الحقيقي للمقياس على غلاف الصورة النهائية، كذلك توزيع مفردات مكونات المقياس بطريقة عشوائية؛ بهدف ألا يعرف المفحوص الهدف الرئيسي من المقياس ولا يختار الإجابة المستحسنة اجتماعياً مراعاةً للموضوعية.

٧. الصورة النهائية للمقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٠) مفردة موزعة على ثلاث مكونات رئيسية والأكثر تكرار بعد مسح الدراسات والمقاييس والنظريات والنماذج المفسرة لمفهوم التدفق المهني، وهو على النحو التالي:

جدول (١٦) المكونات الرئيسية وعدد العبارات لكل بعد في الصورة النهائية

#### لمقياس التدفق المهني

المجموع	أرقام المفردات	مكونات المقياس
١٠	١٢-٢١*-٢٢-٢٣-٢٥*-٢٧-٢٩-٣٠* ٥-٨*	الحماس
١١	٣*-٦-٩-١١-١٣-١٤-١٥-١٧-١٩-٢٨ ٢	الإخلاص
٩	١-٤-٧*-١٠-١٦-١٨-٢٠-٢٤*-٢٦*	الاستغراق

(\* مفردة سالبة)

٨. **تصحيح المقياس:** يتكون المقياس في صورته النهائية من ٣٠ مفردة موزعة على ثلاثة مكونات فرعية تتعلق بالتدفق المهني، العبارات الموجبة تقابلها خيارات ثلاثة وهي (نعم - أحيانا - لا) تحصل الإجابات الإيجابية منها على درجات (٣-٢-١) ، أما العبارات السالبة فتتبع عكس الترتيب (٣-٢-١)، وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٩٠ - ٣٠) ، بحيث تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع التدفق المهني والعكس صحيح ، لا يوجد وقت محدد للإجابة كما أن العبارات تنطبق على العينة .

٩. **ثبات المقياس:** تم حساب ثبات المقياس كالتالي:

١- معامل ألفا-كرونباخ: تم حساب معامل ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس، والجدول ( ١٧ ) يوضح قيم معاملات ألفا الناتجة.

**جدول (١٧) معامل ألفا - كرونباخ لأبعاد مقياس التدفق المهني**

أبعاد المقياس	قيمة معامل ألفا
البعد الأول	٠.٧٦٨
البعد الثاني	٠.٧٤١
البعد الثالث	٠.٧٩٨

١٠. **صدق المقياس:** تم حساب صدق المقياس بثلاث طرق، كالتالي:

- **التحكيم على المقياس:** حيث تم عرض المقياس على (ن=١٠) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية حيث طلب منهم ابداء آرائهم في صياغة المفردات ومدى دقتها ومدى قياسها للبعد الذي تنتمي له، وبلغت نسبة الاتفاق على مفردات المقياس من جانب المحكمين الى ٨٠% وقد تم عرض سابقا البنود التي تم تعديلها أو حذفها من المقياس بعد أخذ رأي المحكمين في عين الاعتبار .

- صدق البنية: تم بناء المقياس في ضوء تحليل محتوى المقاييس السابقة والنظريات المفسرة له، وكذلك التعريفات الإجرائية وقد سبق إيضاح ذلك.

**الصدق العاملي:** تم إجراء التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة تحليل المكونات الأساسية لهوتيلنج Hotelling لاستخلاص العوامل الأساسية التي يتكون منها المقياس واستخدم محك الجذر الكامن الاستخراج العوامل مع تدوير متعامد بطريقة Varimax وكان محك التشعب للمفردة  $\geq 3$  والبقاء على المفردات التي يصل تشعباتها الى ٣٠، فأكثر. (Das, ٢٠١٩) وكشفت نتائج التحليل العاملي عن وجود ثلاثة عوامل تفسر مجتمعة ٣٧.٩٢٨ % من التباين الكلي في التدفق. ويمكن عرض نتائج التحليل العاملي في الجداول (٤، ٥، ٦، ٧).

**العامل الأول: (الحماس):** تشعبت به ١٠ مفردات، امتدت تشعباتها من ٠.٣٥٠ : ٠.٥٥٩ (وقد فسر هذا العامل نسبة ١١.٨٦٦ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس).

جدول (١٨) عبارات العامل الأول (الحماس/الحيوية) وتشعباته

م	رقم المفردة في المقياس	التشعب
١	٧	٠.٥٥٩
٢	٢	٠.٥٥٦
٣	١٠	٠.٥٥٤
٤	٨	٠.٥٥١
٥	٤	٠.٤٥٤
٦	٣	٠.٤٨٩
٧	٦	٠.٣٩٠
٨	١	٠.٣٧١
٩	٩	٠.٦٦٨
١٠	٥	٠.٣٥٠

م	رقم المفردة في المقياس	التشبع
		٥.٣٠٧
		القيمة المميزة
		١١.٨٦٦%
		التباين المفسر للعامل

**العامل الثاني: (الإخلاص):** تشبعت به ١١ مفردة، امتدت تشبعاتها من (٠.٣٧٥ : ٠.٦٧٢) وقد فسر هذا العامل نسبة ٩.٠٨١ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قيمته المميزة ٤.٩٩٥

#### جدول (١٩) عبارات العامل الأول (الإخلاص/التفاني) وتشبعاته

م	رقم المفردة في المقياس	التشبع
١	٦	٠.٦٧٢
٢	٤	٠.٥٩٠
٣	٨	٠.٥٤٦
٤	١١	٠.٥٢٩
٥	٣	٠.٤٧١
٦	١٠	٠.٤٥٦
٧	٧	٠.٤٦٤
٨	٥	٠.٤١١
٩	٩	٠.٣٨٩
١٠	١	٠.٣٨١
١١	٢	٠.٣٧٥
		القيمة المميزة
		٤.٩٩٥
		التباين المفسر للعامل
		٩.٠٨١%

**العامل الثالث: الاستغراق:** تشبعت به ٩ عبارات، امتدت تشبعاتها من (٠.٣٣٨٠ : ٠.٦٧٨). وقد فسر هذا العامل نسبة ٨.٩١٠ % من التباين الكلي المفسر بواسطة المقياس، وبلغت قسمته المميزة ٤.٩٠٠

جدول (٢٠) عبارات العامل الثالث (الاستغراق) وتشبعاته

م	رقم المفردة في المقياس	التشبع
١	٢	٠.٦٧٨
٢	٤	٠.٦٠٦
٣	٧	٠.٦١١
٤	٨	٠.٥٥٥
٥	٣	٠.٤٧٩
٦	١	٠.٤٦٦
٧	٥	٠.٣٠١
٨	٦	٠.٣٢١
٩	٩	٠.٣٣٨
	القيمة المميزة	٤.٩٠٠
	التباين المفسر للعامل	%٨.٩١٠

قائمة المستوى الاقتصادي والاجتماعي: تم تصميم قائمة المستوى الاجتماعي والاقتصادي وقدمتها الباحثة (رنا علي عاشور، ٢٠١٩) للمكتبات كأداة حديثة تناسب ظروف المجتمع الراهن واختلاف تركيبته الاجتماعية والاقتصادية؛ وذلك لحساب التكافؤ بين أفراد العينة التجريبية والضابطة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والعمل على تحليل مضمون قوائم المستوى الاقتصادي الاجتماعي والكشف عن مكوناتها أمكن تصميم القائمة، وهي مكونة من (٢٤) مفردة موزعة على أربعة محاور فرعية وهي: -

أ. البيانات الشخصية

ب. المستوى التعليمي

ج. المستوى الوظيفي

د. الحالة الاجتماعية

تصحيح القائمة: لا يوجد وقت محدد للإجابة على بنود القائمة، ولا توجد إجابة خاطئة وتتراوح الدرجة ما بين (٨٥) و (٢٤)، وتشير الدرجات المرتفعة إلى ارتفاع المستوى الاجتماعي والاقتصادي والعكس صحيح.

### التحقق من الكفاءة السيكومترية للقائمة:

حساب الاتساق الداخلي لاستمارة المستوى الاقتصادي والاجتماعي: تم حساب الاتساق الداخلي لاستمارة تقدير المستوى الاقتصادي الاجتماعي وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المستوى الاقتصادي الاجتماعي وبين الدرجة الكلية للاستمارة والأبعاد مع بعضها، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول ( ١٢ ) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل من المستوى

الاقتصادي والاجتماعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات جامعة عين

شمس (ن=٦٠)

المستوى الاجتماعي	المستوى الاقتصادي	البعد
		المستوى الاقتصادي
	**٠.٣٣٣	المستوى الاجتماعي
**٠.٨٨٢	**٠.٧٣٨	الدرجة الكلية

(\*\*) دالة عند (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين بعد المستوى الاقتصادي والاجتماعي والدرجة الكلية لاستمارة تقدير المستوى الاقتصادي والاجتماعي للأسرة دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على تمتع الاستمارة بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

وقد حققت القائمة كفاءة سيكومترية جيدة فقد تم حساب معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق عبر فاصل زمني أسبوعين على نفس العينة (ن=٦٠) من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات جامعة عين شمس، وأسفر ذلك عن معامل ثبات بقيمة (٠.٩١).

كما قامت الباحثة بالتحقق من ثبات استمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة بطريقة ألفا كرونباخ كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٢٢) ثبات استمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة بطريقة ألفا

### كرونباخ

ألفا كرونباخ	البعد
٠.٩١٧	المستوى الاقتصادي
٠.٨٨٩	المستوى الاجتماعي
٠.٩٢٤	المستوى الاقتصادي الاجتماعي

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات مرتفعة والذي يؤكد على ثبات الاستمارة، وذلك لأن قيمة ألفا كرونباخ بلغت (٠.٨١٥). وبذلك تكون استمارة المستوى الاقتصادي الاجتماعي للأسرة صالحة للاستخدام.

**نتائج الدراسة:** ويتضمن معالجة الفروض ومناقشة نتائجها في ضوء طرح الدراسات السابقة وأوجه التلاقي والاختلاف مع النتائج، وذلك على النحو التالي:

**الفرض الأول:** توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة وفقاً لكل من النوع: (ذكور/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية: (معيد / مدرس مساعد) في رأس المال النفسي الأكاديمي.

وللتحقق من الفرض الأول استخدمت الباحثة أسلوب احصائي لابارامتري متمثل في اختبار (مان - وتني Mann -Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (٢٣) قيمة (ي) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسط رتب درجات الأفراد وفقاً لكل من (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية ( معيد / مدرس مساعد) في رأس المال النفسي.

حجم التأثير $\eta^2$	مستوى الدلالة	Z	قيمة U	م الرتب	مج الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعات	رأس المال النفسي الأكاديمي
									المتغيرات الديموغرافية
٠.٠٠٠	٠.٠٠١	٧٠٨	٦.٤٥٠	٠.١٩	٤٨.٠٠٠	٢.١٠	٥٦.٩١	ذكر (ن=٢٥٣)	النوع
	غير دالة			٠.٢٢	٥٧.٠٠٠	٢.٣٤	٦٠.٢١	أنثى (ن=٢٦٠)	
٠.٠٠٠	٠.٠٠٣	٩٣٣	٨.٨٠٠	٠.٢٢	٦٢.٠٠٠	٢.٥٤	٦٧.٠٠٠	أدبي (ن=٢٨٤)	التخصص
	غير دالة			٠.٠٩	٢١.٠٠٠	١.٠٣	٤٤.٣٣	علمي (ن=٢٢٩)	
٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٨٩٢	٧.٦٠٠	٠.٢٠	٥٠.٠٠٠	١.٩٨	٥٤.٥١	معيد (ن=٢٤٧)	الدرجة الوظيفية
	غير دالة			٠.٢٢	٥٨.٠٠٠	٢.٢١	٥٩.٩٩	مدرس مساعد (ن=٢٦٦)	

يتضح من الجدول (٢٤) عدم وجود دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات العينة وفقاً (للنوع - التخصص - الدرجة الوظيفية) على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي، فمن خلال حساب قيمة (U) (وُجد أنها = (٠.٠٠٠)، وهي قيمة أقل من الدلالة الإحصائية عند مستوى = (٠.٠٠٥)، وقيمة حجم التأثير = (٠.٠٠)؛ لذلك لا يمكن قبول الفرض الذي ينص على اختلاف م (رأس المال النفسي الأكاديمي)



باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)،  
الدرجة الوظيفية: (معيد / مدرس مساعد).

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات عينة الدراسة  
وفقاً لكل من (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية:  
(معيد / مدرس مساعد) في التدفق المهني.

جدول (٢٤) قيمة (ي) ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسط رتب درجات الأفراد  
وفقاً لكل (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية: (معيد /  
مدرس مساعد) في التدفق المهني.

حجم التأثير $\eta^2$	مستوى الدلالة	Z	قيمة U	م الرتب	مج الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعات	التدفق المهني
									المتغيرات الديموغرافية
.....	.....	٩٢٣	٦.٠٠٠	٠.٢٣	٥٨.٠٠٠	١.٥٦	٦٥.٨٢	تكر (ن= ٢٥٣)	النوع
				٠.٢٩	٧٥.٠٠٠	١.٥٤	٧١.٣٢	أنثى (ن= ٢٦٠)	
.....	.....	٥١٣	٨.٠٠١	٠.٢٥	٧٠.٠٠٠	١.٠٠	٧٧.٠٩	أدبي (ن= ٢٨٤)	التخصص
				٠.٢٥	٥٨.٠٠٠	٢.٠١	٥٦.٢٢	علمي (ن= ٢٢٩)	
.....	.....	٦٢١	٥.٤٠٣	٠.٢٤	٦٠.٠٠٠	١.٤٠	٦٧.٤٧	معيد (ن=٢٤٧)	الدرجة الوظيفية
				٠.٢٣	٦١.٠٠٠	٢.١٢	٧٠.١٥	مدرس مساعد (ن=٢٦٦)	

يتضح من الجدول (٢٤) عدم وجود دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات العينة وفقاً (النوع - التخصص - الدرجة الوظيفية) على مقياس التدفق المهني ، فمن خلال حساب قيمة ( U ) وُجد أنها = (٠.٠٠٠)، وهي قيمة أقل من الدلالة الإحصائية عند مستوى = (٠.٠٥) ، وقيمة حجم التأثير = (٠.٠) ؛ لذلك لا يمكن قبول الفرض الذي ينص على اختلاف م (التدفق المهني) باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع: (ذكر/أنثى)، التخصص: (أدبي/علمي)، الدرجة الوظيفية: (معيد / مدرس مساعد).

### مناقشة وتفسير النتائج (الفرض الأول والثاني):

اتفقت نتائج الفرضين الأول والثاني مع دراسة ( Mirzaei-Alavijeh, et al., ٢٠٢٠)، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع للتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة محل الدراسة، كما أبانت النتائج عن وجود علاقة عكسية بين مستوى رأس المال النفسي والتدفق المهني، ومتغير النوع والمسمى الوظيفي والتخصص.

تفسّر الباحثة عدم وجود فروق بين بين متوسطات رتب درجات العينة تبعا لمتغير التخصص (الأدبي والعلمي) على كل من مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني الى أن النتيجة تُعد منطقية ومقبولة للأسباب التالية: يستطيع عضو هيئة التدريس المعاون إيجاد التدفق المهني في أي مادة يقوم بتدريسها؛ فالمواد الأدبية والعلمية يتوافر بها العديد من الموضوعات التي تستثير دافعية المدرس وكذلك تحدي قدرات المدرس وإمكانياته ، وبالتالي تهيئة الظروف الملائمة لنمو التدفق المهني وأبعاد رأس المال النفسي الأكاديمي، ولكن ذلك يتوقف أيضاً على طبيعة شخصية المدرس ومدى ما يتمتع به من سمات شخصية وكفايات مهنية ومهارات تؤهله للدخول في حالة من الانسيابية أثناء الشرح والعمل بوجه عام . ويدعم ذلك دراسة (Chu et al , ٢٠١٣) والتي ركزت على سمات المعلمين كعامل

مساهم في حدوث التدفق، فقد أجريت الدراسة على ٣٢٦ معلمًا من معلمي المرحلة الابتدائية في تايوان وقد أسفرت النتائج عن أن الانبساط والضمير كسمات شخصية تتوسط العلاقة بين التدفق والأداء الوظيفي.

وفيما يتعلق بعدم وجود فروق بين متوسطات رتب درجات العينة تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد ومدرس مساعد) فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Xie, Q., et al, ٢٠٢١) و (Nanjie, L., & Hongmei, Y. ٢٠٢٣) و (Yin, W. ٢٠٢٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ترجع إلى تأثير اللقب الوظيفي فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة. وترجع الباحثة بأن الدراسات التي أثبتت وجود فروق فما هي إلا فروق تبعًا لعامل الخبرة الناجم عن العمل في الحقل التعليمي لسنوات عديدة؛ مما ينتج عنه زيادة في مستوى المهارات والخبرات والاطلاع على كل ما هو جديد، وحضور الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على مدار سنوات العمل وبالتالي زيادة التدفق المهني، وبما أن الدراسة الحالية تناولت فئة الهيئة المعاونة ( معيد - مدرس مساعد) فمن الإمكان القول بأنه لا يوجد فرق ملحوظ في سنوات الخبرة بين الدرجتين الوظيفيتين.

**الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في رأس المال النفسي في القياس البعدي للبرنامج.**  
وللتحقق من الفرض الثالث استخدمت الباحثة أسلوب احصائي لابارامتري متمثل في اختبار (مان - وتي Mann -Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعات المستقلة كما يلي:

جدول (٢٥) قيمة (ي) ودلالاتها الإحصائية للفرق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة على مقياس رأس المال النفسي بعد تطبيق

## البرنامج

حجم التأثير $\eta^2$	مستوى الدلالة	Z	قيمة U	م الرتب	مج الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعات	رأس المال النفسي الأكاديمي
١.٠٠	٠.٠٠٠٥	٢.٩٢٣	٠.٠٠٠	٤.٧٥	٥٧.٠٠	١.٠٣	٤٢.٣٣	التجريبية = ١٢	الكفاءة الذاتية
				١.٧٥	٢١.٠٠	١.٠٣	٢٢.٦٧	الضابطة = ١٢	
١.٠٠	٠.٠٠٠٥	٢.٩١٣	٠.٠٠٠	٤.٧٥	٥٧.٠٠	١.٦٧	٤٤.٠٠	التجريبية = ١٢	التفاؤل
				١.٧٥	٢١.٠٠	١.٠٣	٢٢.٣٣	الضابطة = ١٢	
١.٠٠	٠.٠٠٠٥	٢.٩٢٣	٠.٠٠٠	٤.٧٥	٥٧.٠٠	١.٣٨	٤٤.٥٠	التجريبية = ١٢	الأمل
				١.٧٥	٢١.٠٠	١.٢٦	٢٣.٠٠	الضابطة = ١٢	
١.٠٠	٠.٠٠٠٥	٢.٩١٨	٠.٠٠٠	٤.٧٥	٥٧.٠٠	١.١٧	٤٤.٨٣	التجريبية = ١٢	الصمود النفسي
				١.٧٥	٢١.٠٠	١.١٧	٢٢.٨٣	الضابطة = ١٢	
١.٠٠	٠.٠٠٠٥	٢.٩١٨	٠.٠٠٠	٤.٧٥	٥٧.٠٠	٣.٧٨	١٧٥.٦٧	التجريبية = ١٢	الدرجة الكلية
				١.٧٥	٢١.٠٠	٠.٧٥	٩٠.٨٣	الضابطة = ١٢	

يتضح من الجدول (٢٥) وجود دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات الطالبات في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي (الأبعاد الفرعية - الدرجة الكلية) في القياس البعدي للبرنامج على

المجموعة التجريبية ، فمن خلال حساب قيمة ( U ) وُجد أنها = (٠.٠٠٠)، بدلالة إحصائية عند مستوى = (٠.٠٠٠٥) ، وقيمة حجم التأثير = (١.٠) ، مما يدل على أن حجم تأثير البرنامج مرتفع جدا. لذلك يمكن قبول الفرض حيث أن الفروق بين المجموعتين (التجريبية - الضابطة) فروق جوهرية على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية التي تحسّن لديهن مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي.

**الفرض الرابع:** توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التدفق المهني فب القياس البعدي للبرنامج. وللتحقق من الفرض الرابع استخدمت الباحثة أسلوب احصائي لابارامتري متمثل في اختبار (مان - وتني Mann -Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعات المستقلة كما يلي:

**جدول (٢٦) قيمة (ي) ودالاتها الإحصائية للفرق بين رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية، وأفراد المجموعة الضابطة على مقياس التدفق المهني بعد تطبيق**

#### البرنامج

التدفق المهني	لمجموعات	المتوسط	الانحراف المعياري	مج الرتب	م الرتب	قيمة U	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$
الحماس	التجريبية = ١٢	٢٥.٦٧	٠.٨٢	٤١.٠٠	٣.٤١	٠.٠٠	٢.٢٦٤	٠.٠٠٥	١.٠٠
	الضابطة = ١٢	١٣.٦٧	١.٢١	٢١.٠٠	١.٧٥				
الإخلاص	التجريبية = ١٢	٢٥.٣٣	١.٢١	٤١.٠٠	٣.٤١	٠.٠٠	٢.٢٢٠	٠.٠٠٥	١.٠٠
	الضابطة = ١٢	١٤.٣٣	١.٣٦	٢١.٠٠	١.٧٥				
الاستغراق	التجريبية = ١٢	٢٦.٠٠	٠.٨٩	٤١.٠٠	٣.٤١	٠.٠٠	٢.٢٠٧	٠.٠٠٥	١.٠٠

التدفق المهني	لمجموعات	المتوسط	الانحراف المعياري	مج الرتب	م الرتب	قيمة U	Z	مستوى الدلالة	حجم التأثير $\eta^2$
	الضابطة ١٢=	١٣.١٧	٢.٣٢	٢١.٠٠	١.٧٥				
	التجريبية = ١٢	٢٣.٠٨٣	٢.٩٩	٤١.٠٠	٣.٤١				
الدرجة الكلية	الضابطة ١٢=	١٢٣.٥٠	٩.٤٠	٢١.٠٠	١.٧٥		٢.٢٠٧	٠.٠٠٥	١.٠٠
	التجريبية = ١٢								

يتضح من الجدول (٢٦) وجود دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات الطالبات في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس التدفق المهني (الأبعاد الفرعية - الدرجة الكلية) في القياس البعدي للبرنامج على المجموعة التجريبية، فمن خلال حساب قيمة (U) وُجد أنها = (٠.٠٠٠)، بدلالة إحصائية عند مستوى = (٠.٠٠٠٥)، وقيمة حجم التأثير = (١.٠٠)، مما يدل على أن حجم تأثير البرنامج مرتفع جدا. لذلك يمكن قبول الفرض حيث أن الفروق بين المجموعتين (التجريبية - الضابطة) فروق جوهرية على مقياس التدفق المهني بعد تطبيق البرنامج لصالح المجموعة التجريبية التي تحسن لديهن مستوى التدفق المهني.

**الفرض الخامس:** لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في رأس المال النفسي الأكاديمي في القياسين البعدي والتتبعي وللتحقق من الفرض الخامس استخدمت الباحثة أسلوب إحصائي لابارامتري متمثل في اختبار ويلكوكسن Wilcoxon-Test لدلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة المرتبطة كما يلي:

جدول (٢٧) دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد العينة التجريبية للقياسين  
(البعدي-التتبعي) على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي

مستوى الدلالة	Z	الرتب السالبة		الرتب الموجبة		الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعة التجريبية ن=١٢	رأس المال النفسي الأكاديمي
		م الرتب	مج الرتب	م الرتب	مج الرتب				
دالة عند ٠.٠٠٥	٢.٤٣٦	٠.٥٨	٧.٠٠	٢.٩١	٣٥.٠٠	١.٠٤	٤٢.٣٦	البعدي	الكفاءة الذاتية
						١.٤٢	٤٢.٨٢	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٠٥	٢.٤٢٣	٥.٥	٦.٠٠	٢.٠٠	٢٤.٠٠	١.٦٧	٤٣.٠٠	البعدي	التفاؤل
						١.٠٦	٤٤.٥٠	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٠٥	٢.٢١١	٠.٠٠	٠.٠٠	٢.٥٠	٣٠.٠٠	١.٤٢	٤٤.٥٠	البعدي	الأمل
						٠.٨٥	٤٥.٥٠	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٠٥	٢.٢٥٨	٠.٨٣	١٠.٠٠	٥.٨٣	١٠.٠٠	١.١٧	٤٤.٣٨	البعدي	الصمود النفسي
						٠.٩٨	٤٤.٦١	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٠٥	٢.٨٣٠	٠.٠٠	٠.٠٠	١.٦٦	٢٠.٠٠	٣.٨٨	١٧٦.٦٧	البعدي	الدرجة الكلية
						٢.٦٥	١٧٨.٨٣	التتبعي	

من الجدول (٢٧) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين (البعدي-التتبعي) على مقياس رأس المال النفسي الأكاديمي لصالح القياس التتبعي ، فمن خلال حساب مجموع الرتب الموجبة والأقل تكرارًا وُجد أنها مساوية (صفر) وبالكشف عن دلالتها الإحصائية وجد أنها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ، وبذلك يتضح استمرار ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي لدى أفراد المجموعة التجريبية في القياس التتبعي .

الفرض السادس: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في التدفق المهني في القياسين البعدي والتتبعي .  
جدول (٢٨) دلالة الفروق بين متوسط رتب درجات أفراد العينة التجريبية للقياسين (البعدي-التتبعي) على مقياس التدفق المهني

مستوى الدلالة	Z	الرتب السالبة		الرتب الموجبة		الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعة التجريبية ن=١٢	التدفق المهني
		م الرتب	مج الرتب	م الرتب	مج الرتب				
دالة عند ٠.٠٥	٢.٣٣٣	١.١٦	١٤.٠٠	٢.٣٣	١٨.٠٠	١.٢١	٢٥.٥٠	البعدي	الكفاءة الذاتية
						٠.٨٢	٢٦.٥٠	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٥	٢.١٢١	١.٧٥	٢١.٠٠	١.٧٥	٢١.٠٠	١.٠٥	٢٥.٣٣	البعدي	الأمل
						٠.٠٨٩	٢٦.٦٧	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٥	٢.٠٠٠	٠.٥	٦.٠٠	٢.٣٣	١٨.٠٠	١.٠٥	٢٥.٣٣	البعدي	التفاؤل
						١.٠٠٠	٢٦.٨٣	التتبعي	
دالة عند ٠.٠٥	٢.٢٠٧	١.١٦	١٤.٠٠	٣.٥	٤٢.٠٠	١.٦٣	٢٢٦.٦٠	البعدي	الدرجة الكلية
						٣.١٢	٢٤١.٦٠	التتبعي	

من الجدول (٢٨) يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين (البعدي-التتبعي) على مقياس التدفق المهني لصالح القياس التتبعي، فمن خلال حساب مجموع الرتب الموجبة والأقل تكراراً وُجد أنها مساوية (صفر) وبالكشف عن دلالتها الإحصائية وجد أنها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وبذلك يتضح استمرار ارتفاع مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي وأثر ذلك في تحسين التدفق المهني لدى أفراد المجموعة التجريبية في القياس التتبعي.



**مناقشة وتفسير النتائج ( الفرض الثالث والرابع والخامس والسادس ):** كشفت العديد من الدراسات الدور الفعال لرأس المال الأكاديمي في تنمية التدفق المهني كما اتضح من نتائج الفرضين الثالث والرابع، وأشارت نتائج الفرض الخامس والسادس الى استمرارية فاعلية البرنامج الإرشادي الانتقائي في رفع كل مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى عضوات الهيئة المعاونة بكلية البنات -جامعة عين شمس، بعد فترة المتابعة والتي تصل الى شهرين، وعلاوة على ما سبق نجد أن الدراسة قد حققت الهدف الذي طبقت من أجله، وأن الأدوات المستخدمة فعالة ضمن محددات الدراسة وخصائصها .

ويمكن مناقشة نتيجة صحة الفروض في ضوء عدة محددات، يأتي في صدارتها الدراسات السابقة، أما عن ثاني هذه المحددات فيتمثل في الأطر النظرية والتراث السيكولوجي المعني بهذا الصدد، في حين يتمثل ثالث هذه المحددات في فلسفة الخطة التدريبية والإرشادية التي تضطلع بها هذه الدراسة من حيث أساسها النظري، وأهدافها، جلساتها، وآخر محددات مناقشة الفروض تتجسد في الظروف التجريبية التي تم خلالها إجراء الخطة الإرشادية، وهو ما سوف نميط اللثام عنه فيما يلي:

**أولاً: تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي من منظور إمبريقي:** تشير الأبحاث الحديثة التي أجريت حول عادات العقل إلى أن الأفراد ذوي الأداء الوظيفي المنخفض في الثقافات المختلفة تنقصهم مهارات رأس المال النفسي التي توجد بالفعل لدى الطلاب مرتفعي مستوى رأس المال النفسي الأكاديمي ، وعند دمج مهارات رأس المال النفسي الأكاديمي في بيئة العمل فإنها تؤدي إلى تنمية الخبرة ، والعاطفة ، والدافعية ، والسلوكيات الرشيدة لدى الطلاب ، والتي بدورها تؤدي إلى التحصيل الجيد ، فضلاً عن أنها تساعد المتعلمين على الشعور بالثقة ، التفكير الإيجابي ، الشعور بالذات ، بلوغ الأهداف المرجوة ، تحمل مسؤولية نتائج السلوك، الجهد والمثابرة لإنجاز المهام .

(Choi et al. ٢٠٢٠) (Darvishmotevali & Ali. ٢٠٢٠ )

Giancaspro, et al. ٢٠٢٢) (Nanjie & Hongmei. ٢٠٢٣))

كما تجد الباحثة أن مهارات رأس المال النفسي الأكاديمي تتنوع على جانبي الدماغ (الأيمن والأيسر) حيث يشمل الجانب الأيمن بعض العادات مثل السعي نحو الدقة، الكفاءة الذاتية، المرونة والصمود، الإبداع، التفكير ما وراء المعرفي، التساؤل وطرح المشكلات وغيرها، في حين أن الجانب الأيسر يشمل بعض المهارة منها المثابرة، الاستماع إلى الآخرين بتفهم وتعاطف، التفاؤل، الاستعداد الدائم للتعلم المستمر والأمل، ومن ثم فتنمية مفهوم رأس المال النفسي الأكاديمي يحقق التوازن لدى المتدربات حيث يعمل على تنشيط وظائف جانبي المخ.

ثانياً: تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء فلسفة البرنامج: يلاحظ أن المقصود بفلسفة البرنامج الأساس النظري الذي اعتمد عليه البرنامج، أهدافه، جلساته، وما تحتويه من فنيات مختلفة

اعتمد البرنامج على عدة نظريات إرشادية أثبتت جدارتها في تنمية متغيرات الدراسة - كما تم ذكرها بالتفصيل في ملحق البرنامج - واعتمدت الدراسة أيضاً على عدة أسس كما يلي:

١. الأسس التربوية: (مراعاة الفروق الفردية بين أفراد العينة الإرشادية- تناسب الأنشطة مع المرحلة العمرية - التدرج في العرض، والتدريب من السهل إلى الأصعب - التدريب المتكرر على المهام (الفنية / أو النشاط) حتى يتم إتقانها - عدم التركيز على نمط ثابت في التدريب، أو التعليم).
٢. الأسس النفسية: (توفير وسط بيئي يساعد أفراد العينة على الخروج من العزلة - استخدام مجموعة متنوعة من الأنشطة التي تستهدف قدرتهم على التفاعل الاجتماعي).

٣. الأسس الاجتماعية: (تنمية الوعي بالذات، وبالأخرين - توفير وسط اجتماعي قادر على اشعارهم بالتقبل، والحب).

٤. الأسس الفلسفية: (استمد البرنامج مبادئه وفنياته من نظرية الإرشاد الانتقائي، النظرية البنائية، ونظرية الذات وتمت الإشارة إليهم تفصيلا ضمن لبنات الأساس النظري للبرنامج في الملحق)

وقد يعزى تحسين السلوك وفاعلية البرنامج لاعتماده على خطة إرشادية تتضمن ثلاث مراحل هي:

أ- المرحلة الأولى: هي مرحلة تزويد المتدربات بمعلومات حول ماهية رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني، وتعريف المتدربات بسبل تنميتها.

ب- المرحلة الثانية: تدريب المتدربات من خلال الجلسات على الفنيات والإستراتيجيات المختلفة.

ت- المرحلة الثالثة: تكليف الطالبات بأنشطة خارج نطاق الجلسات بهدف تدريبهن على التعلم الذاتي، وتوظيف ما تعلموه ليطبق على المواقف المختلفة الحقيقية منها والمتخيلة، وذلك خلال بعض الواجبات المنزلية ومناقشتها في أول ربع ساعة من الجلسة التي تليها.

ثالثاً: تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي في ضوء الظروف التجريبية: ثمة متغيرات قد لا ترتبط بشكل مباشر بتصميم البرنامج، ولكنها تؤثر بشكل كبير على فاعليته، وتمثلت تلك المتغيرات في اختيار الزمان والمكان الملائمين لتطبيق الجلسات الإرشادية، حرصاً على انتظام أفراد العينة في الحضور، فقد تم تطبيق البرنامج في إحدى الحجرات الدراسية بالكلية بتوافر الوسائل التعليمية، مما أضاف الطابع التعليمي الإرشادي، أما عن زمان التطبيق فقد كان البرنامج جاهزاً للتطبيق بداية العام الدراسي. واستخدمت الباحثة الإرشاد الجماعي، مما لبّى حاجة أفراد العينة للحميمية، فضلاً لما يتضمنه الإرشاد الجماعي من مجال لتوسيع التفاعل الاجتماعي

بين المشاركين. ويلعب حجم المجموعة الإرشادية دوره في نجاح عملية الإرشاد، ورغم اختلاف المتخصصين النفسيين حول العدد المناسب للمجموعة الإرشادية، إلا أن ثمة اتفاق على ألا تقل عن (٦) أفراد حتى لا تؤدي إلى نقص في ردود الأفعال، ولتتمكن المرشد من مراقبة المجموعة، ولا تزيد عن (٢٠) حتى لا يكون البرنامج خبرة تعليمية أكثر منه إرشادية أو علاجية. (زهران، ١٩٨٠، ص ١٢٥).

وتظهر النتائج أيضًا إمكانية تعديل وتغيير السلوك الإنساني، حيث أن المخ البشري قابل للتشكيل والتغيير، وأن هندسة المخ المركبة على درجة عالية من التطوع الذاتي، حيث يغير بناءه الذي يتشكل من خلال خبرات الطفولة وخلال مراحل الحياة، وأن هذه الإمكانيات هي التي تمكن الإنسان من مواصلة التعلم والتكيف.

وقد بدأت دراسات التعلم في العقود الأخيرة تبحث عن الكيفية التي تكتسب بها المعرفة وتؤثر على تشكيل البنية المعرفية للمتعلم، فاهتمت الأبحاث في مجال التربية بكثير من العوامل المتعلقة بالتعلم واكتساب خبرات جديدة وإثراء البنية المعرفية، والتي قد يبلغ من الأهمية بمقام أن تكون مسؤولة عن ارتفاعه وانخفاضه، وهذه العوامل تشمل ما يلي:

١. **العوامل الموضوعية:** وهي العوامل المتعلقة بطريقة التدريس، نوع المادة التي تدرس للطالب، المنهج وأسلوب التوجيه والإرشاد، وتتكون من (الطريقة الكلية والجزئية فمن المعروف أن لكل طريقة محاسنها ومساوئها، ولكن تُفضل الطريقة الكلية إذا كانت غير مجزأة، أما الطريقة الجزئية فيفضل استخدامها في حالة تعدد أجزاء المادة أو صعوبتها، نوع المادة ومدى تنظيمها، فكما كانت المادة مرتبة منطقيًا ومترابطة الأجزاء واضحة المعنى سهل حفظها ومراجعتها.

**التسميع الذاتي:** فهو محاولة استرجاع المعلومات أثناء الحفظ مما يساعد على تثبيت المعلومات والقدرة على استدعائها. والتوجيه والإرشاد: فقد ثبت أن التحصيل

الذي يقترن بالإرشاد والتوجيه أفضل من التحصيل بدونهما، حيث أن المحصل يستطيع أن يعي أهمية المراد تحصيله.

٢. **العوامل الشخصية ( الذاتية )** : وهي العوامل الخاصة بالفرد المتعلم وسماته الشخصية وقدراته العقلية ، ومن الممكن تنظيمها في خمسة تنظيمات فرعية هي : **( التنظيم المعرفي )** ويتمثل في الذكاء والقدرات العقلية والتفكير والأسلوب المعرفي الذي يستخدمه الفرد في حل المشكلات ، **التنظيم الوجداني** : كالثقة بالنفس ، وحب المادة الإرشادية المقدمة وكرهيتها ، والخوف والقلق ، والاكنتاب ، **والتنظيم الفسيولوجي** : وهو الاتزان الفسيولوجي ، مثل الصحة النفسية للطالب ، التنظيم الحركي وهو الاتزان الحركي مثل العوامل الجسمية كالأضرار العضوية أو الإعاقات) . (عبد الواحد، ٢٠١٠ ص ٨٧)

إن مهارات رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني تتوقف على ما يثيره الموقف التعليمي من دوافع وحاجات تحتاج إلى إشباع، والتعلم أمر جوهري للوجود الإنساني، وأساسي للتربية، وهو منطلق أساسي لدراسة علم النفس، وضروري لفهم حقيقة العقل البشري؛ ولذا يمكن أيضًا تفسير نتائج الفروض في ضوء **نظريات التعلم**. (الزيات، ٢٠٠٤، ص ٥٤-٥٦):

١. **نظرية الارتباط لثورندايك**: وفقًا لقانون " الارتباط" إذا ظلت الاستجابة ثابتة أثناء حدوث سلسلة من التغيرات في الموقف يمكن أن تنتقل الاستجابة إلى مثير جديد ، وحيث تأكد بالقياس البعدي وأثناء مراحل تقييم البرنامج المختلفة ثبات نسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياسي رأس المال النفسي الأكاديمي ، ومقياس التدفق المهني أصبح من الممكن انتقال هذه الاستجابات لمواقف الحياة المشابهة لسياق فنيات البرنامج مما يتسق مع عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين القياسين (القبلي -البعدي) و(البعدي - والتتبعي).

يؤكد قانون " الأثر " أن أي ارتباط قابل للتعديل بين موقف، واستجابة يزداد إذا صاحبه حالة إشباع ويضعف إذا صاحبه، أو أعقبته حالة ضيق وقد حرصت فنيات واستراتيجيات البرنامج على إثراء أداء المتدربات معرفيًا ووجدانيًا، واهتمت بإشاعة روح المودة صار من المرجح أن يستمر البرنامج في تأثيره، وحيث احتفظ أفراد العينة بالعديد من المواد المطبوعة الخاصة بالأنشطة، والواجبات الدراسية، وانطلق البرنامج من ضرورة إحداث تغيير فعلي في حياة المتدربات ومنظوماتهن الفكرية.

ويمكن تحليل النتائج السابقة في ضوء قانون " المران أو الممارسة " والذي مفاده أن قوة المهارات الجديدة تزداد كلما اهتم الفرد بممارستها، أو استعمالها.

فضلاً عما تقدّم، تم تفعيل فنيّة " التعزيز الإيجابي " على مدى البرنامج والتي يدعمها قانون " انتشار الأثر " الذي يرى أن حالة الإثابة لا تقتصر على الرابطة التي تنتمي إليها فحسب بل تمتد إلى الروابط الأخرى التي تسبق تلك الرابطة، أو التي تأتي بعدها وبذلك عملت فنيّة التعزيز الإيجابي كحلقة وصل بين ما يسبق الجلسات من تجارب، وما يليها من استجابات.

فضلا عن البرنامج الذي وظف وسائل تعليمية حسّية وانطلاقاً من قانون "اعتماد التعليم على الإدراك الحسي " كمدخل لفهم المدخلات التعليمية، ذلك الفهم الذي يحدث أثرًا يترسّب في الذاكرة؛ مما يعني أنه كلما اعتمدت عملية التعليم على تقديم المعلومة بشكل محسوس، أو مدرك كلما كانت عملية التذكر أيسر.

٢. نظرية التعلم بالاستبصار (الجشطلت): وفي ضوء اعتماد البرنامج في توصيل منطلقاته النظرية ، وأهدافه الإجرائية على ملكة الفهم ، واستيعاب المتدربات التام لمحتواه من خلال المناقشة ، والإقناع ، وإبداء الرأي يمكن للقوانين التالية الإجابة عن سؤالنا بشأن استمرار تأثير البرنامج بعد مضي ثمانية أسبوع من القياس:

أ. الاستبصار يتجنب الأخطاء الفنية.

ب. الفهم ينتقل إلى مواقف جديدة.

ج. التعلم الحقيقي لا ينطفيء (لا ينسى).

د. الاستبصار هو مكافأة التعلم.

إن التطبيق الآلي للقواعد دون اعتبار للملامح البنوية يؤدي إلى سلوك يتسم بالآلية، فالمواد التي يتم اكتسابها عن طريق الحفظ ليس لها قيمة انتقالية تذكر، بينما المواد التي نتعلمها عن طريق الفهم تظل رصيذاً للمتعلّم يوظفه في التعامل مع المشكلات المشابهة في أي موقف كان، بل أن احتمال النسيان يصعب وروده على مجموعة المعلومات، والمهارات التي نكتسبها من خلال الاستبصار (لا الحفظ).

٣. نظرية انتقال أثر التدريب : ومفادها أن الفرد يستطيع أن يعمم الخبرة في موقف ويطبّقها على كثير من المواقف المشابهة الأخرى ، فالتعميم شكل من أشكال الفهم ينطبق على مواقف أخرى غير الموقف الذي حدث فيه التدريب ، ويحدث الانتقال في العادات سؤاء العادات المعرفية أو العادات الشخصية ، فلا شك أن أسلوب التفكير الذي يمارسه الفرد في موقف معين بصفة شبه دائمة يمكن أن ينتقل إلى المواقف الأخرى المشابهة ، ولذلك يساعد استمرار ممارسة الفرد لأسلوب التفكير العلمي في مواقف حياته على انتقال هذا النمط من السلوك على مواقف الحياة الأخرى ، وقد سعى البرنامج إلى تكوين عادات التفكير الصحيح المبني على جمع الحقائق ، فضلاً عن تقديم طرق مختلفة لمعالجة المشكلات ، وتنظيم الأفكار ، والتفاهم مع الآخرين والاتصال بهم ، وهذه المهارات ساعدت المتدربات في المجموعة التجريبية على تناول المشكلات التي تواجههم خارج إطار الجلسات التجريبية على نحو فعال ظهر أثره في استمرار التحسّن لما بعد فترة من انتهاء جلسات البرنامج .

٤. التعلم بالمعنى: يؤكد أوزيل على أهميّة الممارسة في تحقيق التعلم، حيث تعمل على تأكيد المعاني المتعلّمة الجديدة مما يساعد على تذكرها ، كما ترفع من

درجة استجابة أفراد المجموعة لنفس المادة المقدّمة في المحاولات التالية ، مما يساعد على زيادة ثبات واستقرار ووضوح المادة التدريبية ، وهي عملية تأتي بعد اكتساب الأفكار الجديدة.

ومن هنا فإن اكتساب أفراد المجموعة التجريبية لما تم تقديمه في البرنامج ساعد على امتداد أثره لما بعد انتهاء البرنامج.

كما يؤكّد أوزيل على أهمية الممارسة في تحقيق التعلم، حيث تعمل على تأكيد المعاني المتعلّمة الجديدة مما يساعد على تذكرها، كما ترفع من درجة استجابة أفراد المجموعة لنفس المادة المقدّمة في المحاولات التالية، مما يساعد على زيادة ثبات واستقرار ووضوح المادة التدريبية، وهي عملية تأتي بعد اكتساب الأفكار الجديدة.

وتظهر الممارسة لدى المجموعة التجريبية من خلال الواجبات المنزلية التي تم تقديمها إليهن، ومراجعتها في بداية كل جلسة تالية، هذا فضلاً عن الأنشطة المختلفة التي تضمنتها الجلسات والتي قام أفراد العينة بتطبيقها في حياتهم اليومية.

٥. نظرية معالجة المعلومات : ويرجع استمرار التحسّن في أداء المجموعة التجريبية إلى ما أكّدت عليه نظرية المعلومات ، والتي ترى أن التعلم عملية تحدث داخل الإنسان ، وذلك بعد أن يستقبل المثيرات الصادرة من البيئة المؤثرة في حواسه والتي تؤدي إلى استجابته لها ، ويظهر أثر هذه العملية في الأداء الذي يقوم به المتعلّم ، ويدل على حدوث تغير في سلوكه، ومعنى هذا أن عملية التدريب هذه لا يمكن ملاحظتها على نحو مباشر ، وإنما نستدل عليها من ملاحظة ما يطرأ على سلوك الفرد من تغيير نخلص إليه من مقارنة سلوك الفرد قبل التعلّم وبعده .

يبني العقل البشري على الأحداث التي وقعت، وانتهت جلسات البرنامج على نحو موفق أصبح في استطاعة أفراد العينة تذكر التفاصيل بما حملته من روح الألفة،



والدعابة، والشعور بالأمان. كما يمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء قوانين العقل الباطن وهي:

- أ- **قانون التفكير المتساوي:** أي شيء يركز عليه الإنسان سواء كان إيجابياً أو سلبياً ينتشر ويتسع من نفس نوعه (ب) **قانون التركيز:** أي شيء يفكر فيه الإنسان يؤثر في حكمه، وأحاسيسه، وسلوكه، ويسبب ثلاثة أشياء: "الإلغاء، التعميم، والتخيل".
- ب- **قانون المراسلات:** العالم الداخلي إدراك، وتفسير، ووجهة نظر الإنسان في الأشياء المحيطة وفي الحياة بشكل عام.
- ت- **قانون الانعكاس:** العالم الخارجي انعكاس لما يوجد في العالم الداخلي.
- ث- **قانون التوقع والانجذاب:** أي شيء يفكر فيه الإنسان، ويتوقعه، ويربطه بأحاسيسه ينجذب إليه
- ج- **قانون السبب والنتيجة:** أي شيء يفعله الإنسان يعطيه نتيجة من نفس نوعه، ولو كرره فسوف يحل على نفس النتيجة.
- ح- **قانون التراكم:** أي شيء يفكر فيه الإنسان يسجله العقل ويفتح له ملفاً خاصاً وإذا كرره فسيتراكم في نفس الملف ويسبب له أحاسيس من نفس نوعه حتى ولو لم ينفذه الإنسان في العالم الخارجي ، حيث وفر البرنامج لأفراد العينة عدد من الفنيات ، وألوان من الأنشطة التي استطاعت أن تلفت انتباههم ، وتشغل حيزاً من وقتهم ، وتستغل قدرًا من طاقاتهم الذهنية ؛ مما كان على حساب اهتماماتهم القديمة التقليدية ، وعلى هذا قام العقل بتعميم الأفكار والمشاعر الإيجابية البناءة ، و تخيلت المتدربة نفسها في المستقبل القريب أكثر قدرة على إدارة المواقف وبذلك ضمن البرنامج لنفسه إمكانية التأثير في مسار حياة المشاركات طالما استطاع التأثير في نسقهن القيمي ، والمُعتمدي وهكذا سيعيد المشاركات على الأرجح تقييم وتفسير الأحداث في ضوء

المنظومة الفكرية الجديدة ، ومع تكرار الممارسة ومعاودة النظر إلى أوراق الأنشطة التي يحتفظن بها سيدعمن السلوك الجديد المكتسب ، ويحصلن من نفس المقدمات على نفس النتائج مدشّنين بذلك ملف جديد بالعقل يزخر بالعديد من التصورات ، والأفكار الإيجابية نحو ذواتهن والآخريين والحياة .

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن البرامج الفعالة هي التي يستمر أثرها مدة طويلة بعد انتهاء البرنامج، ويرجع ذلك إلى إعداد أنشطة ومواقف البرنامج من واقع الحياة بما يناسب طبيعة العينة وخصائصها، ونجاح الإستراتيجيات والفنيات التي تم استخدامها، وأن عينة الدراسة اكتسبن المهارات التي تم التدريب عليها، فقد أصبحت هذه المهارات جزء من الأنشطة السلوكية في حياتهن اليومية واستمرار تطبيقها.

ويرجع سبب استمرار فاعلية البرنامج - من وجهة نظر الباحثة - الى أن البرنامج ضم مجموعة من الفنيات التي تم التدريب عليها خلال الجلسات الارشادية، مما ساعد أفراد المجموعة التجريبية على استخدام وتطبيق هذه التدريبات في حياتهم حتى بعد انتهاء البرنامج، وهذا يعني أن النمو والتغير الذي حدث نتيجة للجلسات الإرشادية مما يدل على قوة البرنامج في إحداث نمو وتغير حقيقي لدى عضوات الهيئة المعاونة، شمل هذا التغير والنمو الشخصية ككل. إن البرنامج المقدم في هذه الدراسة إنما يقوم على مبدأ التعلم الذاتي، بمعنى أنه يزيد من قدرة المعيدة / المدرس المساعد على الاعتماد على نفسها، واتباع البرنامج الأسلوب المستقل أثناء التعلم المنظم ذاتياً من خلال فنياته، وذلك من أجل التعامل مع المشكلات التي يتعرضون لها مستقبلاً في مجالات الحياة المختلفة، وهذا ما يمكن أن يفسر استمرار آثار البرنامج.

ولعل خصائص العينة من حيث التقارب في العمر ، والذكاء ، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي ، لعب دوراً في استمرارية التفاعل ، فأفراد المجموعة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية البنات جامعة عين شمس ، يبلغون من العمر (٢٣-)

(٢٩) سنة ، فهم على أعتاب مرحلة جديدة من حياتهم العملية في سوق العمل خاصة المعيدات، ولكنهم يعانون من عدم القدرة أو التخبُّط في حل المشكلات التي تواجههم واتخاذ القرارات الملائمة للموقف ، مما ينعكس سلبياً على كافة جوانب حياتهم ، ومن ثم فقد جاءت جلسات البرنامج لتلبية ما في أنفسهم من حاجة إلى اكتساب مهارات تساعد على النجاح الذي يتطلب الجد والاهتمام والمسئولية ، كما أن التغيير الذي لمسوه خلال فترة البرنامج حملهم على الاستمرار في تطبيق المهارات التي اكتسبوها ، وهنا ما جعل الفروق تستمر وتمتد حتى ما بعد انتهاء البرنامج.

أفصحت إحدى أفراد العينة أنها أصبحت قادرة على تحمل المسئولية الكافية التي تخول لها زيادة أدائها الوظيفي والتعامل مع المشكلات التي تواجهها بأريحية، وانعكس ذلك على زيادة ثقتها بنفسها. وقد يكون السبب في استمرار الفروق هو أن البرنامج ركز على جملة من الموضوعات يرتبط جميعها برأس المال النفسي الأكاديمي ولا سيما ارتباطها بتنمية التدفق المهني.

ونشير في ذلك إلى التطور المعرفي - اللغوي لمنحى معالجة المعلومات؛ للتحقق من العمليات التي يحتضنها التفكير من التخزين الحي إلى الانتباه ، إلى الاحتفاظ بالمعلومات في الذاكرة العاملة والتعامل معها وترميزها في الذاكرة طويلة المدى ، فترجع قدرة الفرد على اكتساب المعلومات ومعالجتها والاحتفاظ بها من خلال ثلاثة مراحل هي ( الأولى : عملية التشفير ، حيث يتم إصاق الرمز بالمعلومة من أجل الثانية : عملية التخزين ، أما الثالثة فهي عملية الاسترجاع بعد التخزين المعلومة ، حيث يتم استدعائها بسهولة عند الحاجة إليها .

ويمكن أن نعزي بقاء فعالية البرنامج، وعدم تأثر فعاليته بمرور الزمن، إلى

الأسباب التالية:

١. تقديم نماذج تطبيقية: تزعم الباحثة أن تقديم مجموعة من النماذج التطبيقية كان لها أثرًا في إثراء فعالية الإستراتيجيات التي يتم التدريب عليها ، وتشجيع

المشاركين على استخلاص الجوانب الإيجابية ، مما يعطي لهم الفرصة على التأثر والتأثير بتلك النماذج التطبيقية المقدمة.

٢. **نقل الخبرة :** روعي تفعيل مبدأ انتقال أثر التدريب لما تعلمه المشاركات أفراد المجموعة التجريبية داخل الجلسات ، فقد سعى البرنامج في جميع جلساته إلى دفع المشاركات إلى نقل الخبرات التي يتم اكتسابها خلال هذه الجلسات إلى مواقف الحياة اليومية المعاشة ، وقد تم ذلك من خلال الواجبات المنزلية المطلوبة مهن بعد الانتهاء من كل جلسة ، وهي كانت بمثابة تطبيق لما تعلمه واكتسبه المشاركون من فنيات واستراتيجيات ساعدت على تنمية وتحسين أساليب حل المشكلات واتخاذ القرار ، الأمر الذي ساعدهم إلى نقل الخبرة إلى الواقع الذي يعيشونه.

٣. **التعاون المستمر:** قد يعزى سبب استمرار تأثير التدخل المتبع في هذه الدراسة ، إلى ما لمستته الباحثة من تعاون بين أفراد العينة وبعضهن ، فقد كانوا دائماً على اتصال مستمر رصدته الباحثة في جروب تطبيق الواتساب ، وتذكير أنفسهن بالمواقف التي مروا بها أثناء التطبيق ، وكيف تحول سلوكهم في تلك الفترة الزمنية القصيرة متمنين - بينهم وبين أنفسهم - أن يستمر ذلك التغيير إلى الأفضل ، وكذلك الاتصال بينهم وبين الباحثة ، ليس لسبب أساسي سوى تذكير أنفسهم بتلك الفترة الإيجابية من حياتهم والتي عاشوها سويًا أثناء فترة تطبيق كاملة .

٤. **مراعاة الفروق الفردية:** يراعي البرنامج الفروق الفردية للأفراد ، وذلك من خلال إعطاء فرصة للتفكير الفردي ثم التفكير الجماعي وأيضًا من خلال إعطاء مجموعة من التدريبات المناسبة لمرحلة أوائل العشرينات وأواخر العشرينات ولحاجات مختلفة.

٥. **الملاءمة الاجتماعية والثقافية:** وهذا يتضح من مجموعة التدريبات الخاصة بالبرنامج، فهي مناسبة في محتواها وللمرحلة العمرية للعينة.

٦. **الاستجابة لميول المفحوص ودوافعه:** وهذا يتضح في البرنامج من خلال عرض بعض التدريبات التي تعرض مواقف وثيقة الصلة باهتمامات ونشاطات الطلاب اليومية وتعمل على تحفيزهم للاستمرار في البرنامج.

٧. **مهارات التفكير المعرفية:** من الملاحظ أن البرنامج يساعد المتدربات على رصد تفكيرهن واتخاذ قراراتهن وعمليات حل مشكلاتهن ويساعد البرنامج الأفراد أن يحسنوا من قدراتهن على اختيار وتطبيق استراتيجيات مناسبة في الواقع المختلفة.

٨. **الانغماس النشط والتعلم الخبراتي:** يوفر البرنامج للمشاركات أنشطة ورسومات مصوّرة لكل جلسة وأيضاً مجموعة حلقات نقاشية من خلال تكوين مجموعتين من المشاركات للمناقشة، مجموعة مع ومجموعة ضد ، وكل مجموعة تعرض ما يؤيد رأيها وتدافع عنه أمام المجموعة الأخرى وتقوم مسجلة الجلسة بعرض وجهات النظر ، ثم يتم المناقشة مع باقي المشاركات بعد ذلك.

٩. **النمذجة المناسبة للتطبيقات:** يوفر البرنامج عرضاً لكل مهارة من مهارات التفكير وذلك من خلال وسائل مطبوعة واستخدام السرد القصصي، حيث أن هنالك تفسيرات مختلفة ووجهات نظر متباينة حول أحداث القصص مما يعزز من مهارات رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق النفسي.

١٠. **البرنامج يجد سنداً من البحوث السابقة:** أهم ما يميّز البرنامج أنه يستمد قوة تأثيره من الأطر النظرية السابقة - كما قد تم الإشارة لذلك في ملحق البرنامج.

**ومن نتائج الدراسات التي اتفقت مع الدراسة الحالية ما يلي:**

وتتفق نتائج الفروض مع دراسة (شند، ٢٠٠٨) والتي توصلت الى استمرارية فعالية البرنامج الإرشادي الانتقائي في تنمية فاعلية الذات وثبات فعالية البرنامج

الإرشادي في تنمية التوكيدية والثقة بالنفس والتي تعبر عن مكونات الإيجابية بين أفراد المجموعة التجريبية.

تتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (نصر، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتحسين الصلابة النفسية لخفض الضغوط المهنية لدى معلمات التعليم الثانوي الأزهرى، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج الإرشادي الانتقائي في تنمية الصمود النفسي كأحد مكونات رأس المال النفسي الأكاديمي.

كما أشارت نتائج دراسة (Zubair and Kamal, ٢٠١٥) أن رأس المال النفسي الأكاديمي، وتدفق العمل وإبداع الموظفين بشكل ملحوظ، مرتبط بشكل إيجابي مع بعضهما البعض، وأن رأس المال النفسي يعكس تدفق العمل والإبداع في مكان العمل. وأسفرت نتائج (Lee, ٢٠١٦) عن وجود تأثير لرأس المال النفسي الأكاديمي بشكل إيجابي على التدفق، وتقتصر الدراسة تعزيز الكفاءة والأمل والصمود.

وأظهرت دراسة (Adil, et al., ٢٠١٩) أن رأس المال النفسي الأكاديمي كان له تأثير إيجابي مباشر على التدفق والمشاركة الدراسية، كما وجد أن التدفق يتوسط رأس المال النفسي الأكاديمي والمشاركة الدراسية.

وأظهرت نتائج (Jeong and Han, ٢٠١٩) أنه يجب تطوير وزيادة رأس المال النفسي الإيجابي لزيادة تدفق التعلم، وتحسين البيئة والدعم المؤسسي على مستوى الجامعة.

كما تبين من نتائج دراسة (Kawalya, et al., ٢٠١٩) إلى أن تجربة التدفق تتوسط جزئياً العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل، وأثبتت الدراسة وجود علاقة دالة وإيجابية بين رأس المال النفسي والسعادة في مكان العمل.

وأظهرت النتائج في دراسة (Pompuang, et al., ٢٠١٩) أن التدفق في العمل يتأثر بشكل مباشر برأس المال النفسي وموارد الوظيفة والارتباط بالعمل، ووجد أنه يمكن لرأس المال النفسي التنبؤ بالأداء، والتدفق بالعمل.

وكشفت دراسة (سليم وأبو حلاوة، ٢٠٢٠) عن وجود تأثير لرأس المال النفسي على السلوك الإداري الإبداعي بعد توسط حالة التدفق في العمل كمتغير وسيط، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدفق حالة تحدث نتيجة تفاعل عوامل شخصية كالأمل، والصمود، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل.

### تعقيب عام:

تبين من مراجعة الكتابات النظرية والدراسات النفسية الأجنبية والعربية -في حدود اطلاع الباحثة- أن رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني يعد من المفاهيم التي ألفت ومازالت تلقى اهتماما واسعا في التراث النفسي الأجنبي؛ فقد تمت دراسة المتغيرين لدى العديد من الفئات وخاصة تلك المعرضة للضغوط بشكل متكرر، وكانت فئة عضو هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات - سواء في مرحلة التعليم الجامعي أو مرحلة الدراسات العليا - من أقل الفئات التي حظيت بالاهتمام في تلك الدراسات وخاصة في بدايات ظهور المفهومين، بينما لم يلق المفهومان - في دراسة واحدة - اهتماما موازيا في الدراسات العربية حتى الآن؛ فالدراسات العربية التي تناولت رأس المال النفسي الأكاديمي وارتباطه بالتدفق المهني، الوصفية منها والتجريبية لا تزال نادرة. هذا بالإضافة إلى أن نتائج البحوث التجريبية التي استهدفت تنمية رأس المال النفسي لدى فئات متنوعة أسفر بعضها عن تحسنه بينما لم يحقق بعضها الآخر تحسنا فيه. ولذا قامت الدراسة الحالية ببناء برنامج إرشادي انتقائي لتنمية رأس المال النفسي الأكاديمي لدى عضوات الهيئة المعاونة بالجامعة، ودراسة فعاليته من خلال الكشف عن مدى تأثيره المباشر في تحسين التدفق المهني وتأثيره غير المباشر في الأداء الوظيفي لهن. وقد أثبتت الدراسة الحالية قابلية تنمية رأس المال النفسي الأكاديمي من خلال التدخل السيكولوجي الإثرائي المقصود. وقدمت الدراسة مناقشة وتحليل وتفسيرا سيكولوجيا لهذه النتائج في ضوء المفهوم والجهود العلمية السابقة وخصائص العينة وأدوات القياس والتدريب، ودعمته بتحليل المحتوى

الكيفي والكمي لأداء المتدربات للواجبات المنزلية مع التقدم في جلسات البرنامج التدريبي، وأيضاً تقييمهن للبرنامج باستخدام استمارة تقييم البرنامج من وجهة نظر المتدربات والتي تم تطبيقها ومناقشتها معهن في منتصف البرنامج تقريبا وبعد نهايته. واعتبرت الباحثة هذا الإجراء - بجانب العينتين التجريبتين للدراسة - محاولة للتغلب على عيوب تصميم العينة الواحدة في الدراسات التجريبية. وقد أسفر هذا التحليل عن مؤشرات تدل على وجود تطور وتحسن تدريجي في رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني وعليه بالتبعية الأداء الوظيفي للمتدربات، مما يقدم دعماً لترجيح إمكانية عزو التحسن -الذي يعكسه الأداء في مقياسي رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني قبل وبعد وفي القياس التتبعي للبرنامج- إلى تأثير البرنامج.

كما عمدت الدراسة إلى تحديد مظاهر استفادة المتدربات من البرنامج التدريبي من خلال تحليل المحتوى السابق الإشارة إليه للعينة الكلية يمكن تلخيص مظاهر التحسن في رأس المال النفسي الأكاديمي، وما ترتب عليه من تحسن في التدفق المهني للمتدربات، نتيجة للمرور بخبرات البرنامج التدريبي، فيما يلي:

١. تحول النظرة السلبية للذات إلى نظرة أكثر إيجابية نتيجة للوعي بمواطن القوة لديها.

٢. التحول من عدم وضوح الأهداف إلى وضوحها وتحديدها والتميز بينها.

٣. تحسن العلاقات الأسرية والاجتماعية وتحولها نسبياً إلى علاقات إيجابية متوازنة.

٤. التحول من الإحساس بوجود العديد من المشكلات المبهمة غير المحددة وغير قابلة للحل إلى إدراك وجود عدد أقل من المشكلات الأقل حدة، والقدرة على تحديدها، والبدء في تصور الحلول لبعضها، بل والبدء في السلوك الإيجابي للعمل على مواجهتها.

٥. الانتقال من النظرة السلبية لبيئة العمل (الكلية) بوجه عام.



٦. الانتقال من الاهتمام بالعمل لمجرد الهروب من الواقع أو الاهتمام بالنجاح الأكاديمي ونيل درجة الماجستير والدكتوراه كهدف نهائي، إلى الاهتمام باستثمار ما يتم تعلمه والتعمق فيه بهدف تحقيق النجاح في الحياة
٧. . اكتساب مفاهيم جديدة، واستخدام المفاهيم العلمية الإيجابية بتلقائية.
٨. تحسن القدرة على توظيف ما يتم تعلمه في الجامعة في مواقف الحياة المتنوعة، بل ونقلها للآخرين أحيانا.
٩. تحسن القدرة على تنظيم الذات وتوزيع الأنشطة اليومية بتوازن وتفهم.
١٠. اكتساب الوعي بوجود ما يسمى بالموارد الشخصية والبيئية التي يمكن توظيفها.
١١. تحسن الدور الإيجابي المؤثر في البيئة المحيطة.
١٢. زيادة الوعي بحقيقة عدم الكمال، وبالتالي عدم المغالاة في تقدير نقاط الضعف الشخصية والموازنة بينها وبين نقاط القوة والتصرف في ضوء ذلك.
- التطبيقات التربوية للدراسة :** قدمت النتائج آثارًا عملية لإيجاد نهج فعال لتحسين رأس المال النفسي والتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعات في سياق التدريس عبر الإنترنت، وأصبح من الضروري تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات للحفاظ على حالة عاطفية إيجابية عند تحضير وإلقاء محاضراتهم عبر الإنترنت. يجب على الكليات والجامعات محاولة تعزيز رأس المال النفسي والتدفق المهني ، مما يجعل أساتذة الجامعات أكثر تفاؤلاً وثقة ومرونة ، ومواجهة الضغوط المختلفة بجانب ضغوط التدريس مثل ضغوطات نشر الأبحاث.
- تقدم هذه الدراسة - ضمناً - اقتراحات لتحسين كفاءة أساتذة الجامعات في التدريس ، وتقليل الإرهاق ، والاستمتاع بمشاعر إيجابية سواء كان التدريس وجهاً لوجه أو وضع التعلم المدمج إلى إصدار كامل عبر الإنترنت أو في وقت يرغبون في تقديم تعليم مدمج. لذلك ، يُقترح تنظيم المزيد من برامج تدريب المعلمين ، عبر

الإنترنت أو دون اتصال بالإنترنت أو مجتمعة ، لمساعدة المعلمين على زيادة رأس المال النفسي ، وتشجيعهم على استخدام استراتيجيات المشاركة في العمل بشكل أكثر فاعلية ، وإدراكهم بشكل أفضل لمزايا التدريس عبر الإنترنت الاستفادة الكاملة منه .  
وقد نادت بعض الدراسات بدمج علم النفس الإيجابي وعلم النفس اللغوي والاستفادة من المجالين في مجال اكتساب اللغة (MacIntyre, et al, ٢٠١٦)) ، حيث أفضى ذلك الى مزيد من التركيز على المعلم في مجال علم نفس تعلم اللغة ، بيد أن علم النفس الإيجابي يلعب دورًا مركزيًا ليس فقط للمعلم نفسه ولكن أيضًا لطلابه وكل المجتمع.

### توصيات الدراسة :

من خلال رحلة الدراسة بشقيها النظري والميداني ومعايشة المشكلة فترة زمنية ليست قصيرة، فضلاً عن القراءة المتأنية للملابسات الإمبريقية والاقتراب عن كثب للظروف التجريبية والتحليل الدقيق لنتائج الدراسات السابقة، وبمراجعة ما تمخضت عنه من نتائج يمكن إبداء بعض التوصيات بشكل إجرائي على النحو التالي:

١. إنشاء مراكز الاستشارات النفسية على أن تضم بمعطفيها عناصر مؤهلة ومن ذوي الخبرة القادرين على تقديم الخدمات النفسية والمساعدة في رفع كفاءة العاملين بالجامعات وقدراتهم في اكتساب المعرفة.

٢. إقامة ندوات لتوجيه الاهتمام بأبحاث علم النفس الإيجابي والمهني والتربوي.

٣. تصميم ورش عمل لتنمية الوعي بأن هنالك العديد من المتغيرات (الحالة الاجتماعية ، الحالة الاقتصادية ، مستوى التعليم مستويات الخدمة التعليمية التي تقدم للطالب) ترتبط بالإيجاب والسلب مع متغيرات الدراسة ، بوصفهما إحدى مناحي علم النفس التعليمي والذي لم يأخذ قدرهما من البحث.

٤. عقد دورات لدمج الفنيات الإرشادية بجانب دورات تطبيق نظريات التعلم داخل المحاضرات التعليمية، لما لذلك من فائدة وأثر طيب على الطالب وعضو هيئة التدريس.

٥. تصميم برامج إعلامية تفعيل دور الإخصائي النفسي داخل الجامعات للاستماع لمشاكل الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والمعاونة والعاملين على حد سواء ، للنهوض بالعملية التعليمية.

### البحوث المقترحة:

إن إجراء الباحث لدراسة مشكلة معينة لا يعني إطلاقاً أنه أحاط بجميع جوانبها، وإنما أنجز مرحلة وبقي عدة مراحل ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة بمشكلة الدراسة المدروسة، وإذا كان بحث مشكلة ما من زاوية أمر مفيد فإن دراستها من زوايا أخرى أكثر فائدة لتقديم حلول علمية شاملة، وعلى هذا الأساس يمكن اقتراح البحوث التالية لجنبي مزيد من الإحاطة والفهم لمتغيرات الدراسة، خاصة في ميدان رأس المال النفسي الأكاديمي والتدفق المهني لدى أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، نقترح الدراسات التالية:

١. فاعلية برنامج معرفي سلوكي لتنمية رأس المال النفسي لدى طالبات الجامعة.
٢. فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات مواجهة الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
٣. تنمية الوعي بالذات لإثراء التمكين المهني لدى الموظفين بالجامعة.
٤. دراسة تأثير برنامج توعوي حول أهمية تنمية التدفق المهني لخفض أعراض الاحتراق النفسي في بيئة العمل.
٥. دراسة مسحية للمشكلات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٦. المقارنة بين فاعلية برنامجين تدريبيين لتنمية رأس المال النفسي الأكاديمي (مدى تحسين البعد السلوكي).

## المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

- إسماعيل، هبة حسين (٢٠١٩). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ٢٠(٢٠)، ٤٧-٧٢.
- الأعسر، صفاء يوسف (٢٠١٠). الصمود من منظور علم النفس الإيجابي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٢٠(٦٦)، ٢٥-٢٩.
- الحضري، سومة أحمد (٢٠٢٠). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي لتخفيف مستوى الكدر الزوجي في تحسين الصحة النفسية لدى طالبات الجامعة المتزوجات حديثاً، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١١٨(٣)، ٦٩-١٣٥.
- الخشاب، فهد بطي (٢٠١٧). أثر الرضا في الارتباط الوظيفي لدى العاملين في رئاسة الوزراء لدولة الكويت. رسالة ماجستير. جامعة آل البيت. كلية إدارة المال والعمال. قسم إدارة العمال.
- الزبيدي، عقيل هاشم (٢٠١٧). آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظة جدة، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، عدد نوفمبر، ١١٩٣٧١.
- الزيات، فتحي مصطفى (٢٠٠١). علم النفس المعرفي. مداخل ونماذج ونظريات. مصر - دار النشر للجامعات.
- الزيات، فتحي مصطفى (٢٠٠٤). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، الطبعة الأولى، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- العنبي، بندر بن محمد (٢٠٠٨). اتخاذ القرار وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية والمساندة الاجتماعية لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة الطائف. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، الطائف.
- الغامدي، هاني بن محمد بن أحمد (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، كلية العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل مج ٢٠٠، ملحق ٢. جدة، السعودية.

المدرع، سفر بن بخيت والرويس، شيخة سلطان (٢٠١٩). الهندسة البشرية وعلاقتها بإنهاك الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية بكلية التربية، جامعة سوهاج، ٦٨ (٦٨) ١٠٩ - ١٦٠*.

المصري، فاطمة الزهراء محمد: (٢٠٢١). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لخفض اجترار الأفكار السلبية وتنمية الشفقة بالذات لدى طلاب الجامعة المتفوقين عقليا ذوي الكمالية العصابية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣١ (١١١)، ٣٢١-٣٩٦*.

المصري، نيفين عبد الرحمن (٢٠١١). قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلبة الأزهر بغزة. *رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين*.

حدان، ابتسام (٢٠١٥). فاعلية الذات المدركة وعلاقتها بالألم المزمن: دراسة مقارنة لدى عينة من المرضى وغير المرضى بمدينة ورقلة. *رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة*.

بركات، فاطمة سعيد (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتحسين مرونة الأنا لدى مجموعة من المراهقين في المرحلة الثانوية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٣١٧-٣٨٠، ٢٤ (٨٥)*.

بلان، كمال يوسف (٢٠١٥). *نظريات الإرشاد والعلاج النفسي*. عمان، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.

جاد، الشيماء بدر (٢٠٢٢). العلاقة بين الاحتراق المهني ورأس المال النفسي لدى الأطباء في ضوء بعض المتغيرات البيئية: تصور مقترح لبعض نتائج رأس المال النفسي في ظل تحديات أزمة كورونا. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، ٣٢ (١١٤)، ١-٦٢*.

زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٠). *التوجيه والإرشاد النفسي*. القاهرة، عالم الكتب، الطبعة الثانية. سليم، عبد العزيز إبراهيم وأبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠٢٠). نموذج سببي للعلاقات المتبادلة بين السلوك الإداري الإبداعي وكل من رأس المال النفسي الإيجابي وحالة التدفق في بيئة العمل لدى مديري المدارس بمحافظة البحيرة. *مجلة كلية التربية، جامعة دمنهور، ١٢١ (٢)، ٢٤٦-٣٥٢*.

شند ، سميرة محمد (٢٠٠٨) . فاعلية برنامج إرشادي انتقائي تكاملي في تنمية مكونات الإيجابية لدى عينة من المراهقين ، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس (٧٥) ، ٢٠٤-٢٦٦ .

عامر، طارق عبد الرؤوف محمد (٢٠١٩) مفهوم وتقدير الذات. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع. عبد الباري، أسماء فتحي (٢٠٢١). رأس المال النفسي لدى الطالبات المعلمات برياض الأطفال وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية. مجلة الطفولة والتربية ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة الإسكندرية، ٤١، (٤)، ٢١٥-٣٢١ .

عبد الواحد، سليمان (٢٠١٠). علم النفس العصبي المعرفي - رؤية نيوروسيكولوجية للعمليات العقلية المعرفية. الطبعة الأولى، القاهرة: ايزاك للنشر عيود، سحر عبد الغني: (٢٠١٩). برنامج إرشادي انتقائي تكاملي لخفض بعض المشكلات السلوكية المصاحبة للنشاط الزائد لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٦٨-١، (٥٩).

محمود، سوميه شكري وزايد، أمل محمد: (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين الرفاعية النفسية ورأس المال النفسي والضغط الأكاديمية وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلبة الجامعة أثناء جائحة كورونا Covid-١٩. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، عدد ديسمبر، ٩١٢-٩٣٣، (٩٢)، ٣.

مصطفى، سارة حسام الدين (٢٠١٨) . فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الحيوية الذاتية لدى عينة من الشباب الجامعي ، مجلة الإرشاد النفسي ، مركز الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس (٥٦)، ٣٣-١٢٢، .

قريشي، فيصل (٢٠١١).التدين وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى القصور الكلوي المزمن . رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر بباتنة، الجزائر.

سليجمان ، مارتن (٢٠٠٥).السعادة الحقيقية: " الاستخدام الحديث في علم الإيجابي لتبين ما لديك لحياة أكثر إنجازًا. (ترجمة / صفاء الأعسر، علاء الدين كفاقي، عزيزة السيد، فيصل يونس، فادية علوان، سمير غباشي). القاهرة: دار عين للنشر (الكتاب الأصلي منشور سنة ٢٠٠٢).

فراج، هبة أحمد محمد (٢٠٢٢). دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل الابتكاري: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، (٢) ٣، ٧٩-١٣٠ .

غانم، محمد حسن (٢٠١٥). كيف تتعامل بكفاءة مع نفسك ومع الآخر. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

نصر، ناهد السيد (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتحسين الصلابة النفسية لدى معلمات التعلم الثانوي الأزهرى، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس ، ٤٢ (٣) ، ٢٠٦-١٤٥ .

### ثانياً: المراجع الأجنبية: -

Adil, A., Ameer, S., & Ghayas, S., (٢٠١٩) Mediating Role of Flow and Study Engagement between Academic Psychological Capital and Perceived Academic Stress among University Students . *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, ١٧(٢), P: ١٢-١٨

Ann Paul Aynickal .(٢٠١٤) .Emerging Importance of Employee Engagement in HR" international .*Journal for Research in Managemen*, Vol. ٣, Issue ٢, March ٢٠١٤

Ariza-Montes, A., Molina-Sánchez, H., Ramirez-Sobrinio, J., & Giorgi, G. Work engagement and flourishing at work among nuns: the moderating role of human values. *Front. Psychol.* ٩:١٨٧٤. doi: .fpsyg.٢٠١٨. ٠١٨٧٤/١٠.٣٣٨٩

Avey, J. B., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (٢٠٠٨a). A call for longitudinal designs in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, ٢٩, ٧٠٥-٧١١

Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. (٢٠١٠). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, ٣٦, ٤٣٠- .http://dx.doi.org/١٠.١١٧٧/٠١٤٩٢٠٦٣٠٨٣٢٩٩٦١.٤٥٢

Avey, J. B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (٢٠١١). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee

- Attitudes, Behaviors, and Performance. *Hum. Res. Dev. Q.* ٢٢, ١٢٧–  
.doi: ١٠.١٠٠٢/٢٠٠٧٠.١٥٢
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (٢٠٠٥). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, ١٠(٢), ١٧٠–١٨٠. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B. (٢٠٠٨). The Work-related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, ٧٢, ٤١٤–٤٠٠.
- Bakker, A. & Woerkom, M. (٢٠١٧). Flow at Work: A Self-determination Perspective. *Occupational Health Science*, ١, ٤٧– ٦٥. doi s٤١٥٤٢-٠١٧-٠٠٣-٣/١٠.١٠٠٧
- Basinska, B. A., & Dăderman, A. M. (٢٠١٩). Work Values of Police Officers and Their Relationship with Job Burnout and Work Engagement. *Front. Psychol.* ١٠:٤٤٢. doi: .fpsyg.٢٠١٩.٠٠٤٤٢/١٠.٣٣٨٩
- Choi, W., Noe, R., & Cho, Y. (٢٠٢٠). What is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. *Journal of Managerial Psychology*, ٣٥(١), ٢٨–٤١
- Chu, J., Qian, J., Zhuang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (٢٠١٣). Progress in the research of S-adenosyl-L-methionine production. *Applied microbiology and biotechnology*, ٩٧(١), ٤١–٤٩. <https://doi.org/10.1007/s00203-013-4536-1>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (٢٠٢٠). Job insecurity, subjective well-being and work performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, ٨٧, ١٠٢٤٦٢



- Das, P. *Econometrics in Theory and Practice: Analysis of Cross Section, Time Series and Panel Data with Stata*, XXVII, ٥٦٥. *Springer Nature Singapore Pte Ltd.* ٢٠١٩. <https://doi.org/10.1007/978-981-32-9019-8>
- De Carlo, A., Dal Corso, L., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (٢٠٢٠). Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, ١١, ١٨٣٤. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.1834>
- De Lacy, J. (٢٠٠٩). *The Development of a Three-Dimensional Model of Engagement; and an Exploration of its Relationship with Affective Leader Behaviors*. Master of Business. Queensland University of Technology. Australia
- Demerouti, E. Bakker, A. De Jonge, J. Janssen, P., & Schaufeli, W. (٢٠١٤). Burnout and Engagement at Work as Function of Demands and Control. *Journal of Work Environmental Health*, ٢٧(٤), ٢٧٩- ٢٨٦
- Fatmawati, I. Y., & Abadi, F. . (٢٠٢٣). Pengaruh Faktor Psychological Capital Terhadap Environmental Responsible . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, ٤(٣), ٢٨٢٢-٢٨٢٨
- Gao, L. X., & Zhang, L. J. (٢٠٢٠). Teacher Learning in Difficult Times: Examining Foreign Language Teachers' Cognitions about Online Teaching to Tide Over COVID-١٩. *Front. Psychol.* ١١:٥٤٩٦٥٣. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.549653>
- Giancaspro, M. L., Callea, A., & Manuti, A. (٢٠٢٢). "I Like It like That": A Study on the Relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Extra?Role Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, ١٤(٤)

- Gleichmann, A. S. M., & Etikariena, A. (٢٠٢١). Psychological Capital and Work Engagement: The Moderating Role of Age Diversity. *Psychocentrum Review*, ٣(٢), ١٢٨-١٤٠.  
<https://doi.org/10.26539/pcr.32709>
- Gonzalez, C., & Knecht, L. D. (٢٠٢٠). Strategies Employed in Transitioning Multi-Instructor, Multi section Introductory General and Organic Chemistry Courses from Face-to-Face to Online Learning. *J. Chem. Educ.* ٩٧, ٢٨٧١-٢٨٧٧. doi: 10.1021/acs.jchemed.0c00670
- Role of Psychological Capital on subjective well-being among Private Sector Female Employees. Gupta, D. & Shukla, P. (٢٠١٨). *Indian Journal of Health & well-being*, ٩(٥), ٢٨١:٣٠٠
- Hobfoll, S. (١٩٨٩). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. ٤٤(٣):٥١٣-٥٢٤,  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. (٢٠١١). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, ٨٤(١), ١١٦-١٢٢
- Huang S.Y.B (٢٠٢٢). A New Concept of Work Engagement Theory in Cognitive Engagement, Emotional Engagement, and Physical Engagement. *Front. Psychol.* ١٢:٦٦٣٤٤٠. doi: 10.3389/fpsyg.2021.663440
- Jeong, S.E., & Han, J.H. (٢٠١٩). The Influence of Personality Characteristics, Self-Leadership and Positive Psychological Capital on Learning Flow of Nursing Students, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, ٢٥(٤), ٣٩٣-٤٠٤
- Kawalya, C., Munene, J.C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kose Kende, F. (٢٠١٩). Psychological Capital and Happiness at the Workplace: The

- Mediating Role Flow Experience. *Cogent Business & Management* ٦(١), ١-١٣.
- Khusanova, R., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (٢٠٢١). Work engagement among public employees: antecedents and consequences. *Front. Psychol.* ١٢:٦٨٤٤٩٥. doi: ١٠.٣٣٨٩/fpsyg.٢٠٢١.٦٨٤٤٩
- Kohnke, L., Zou, D., Zhang, R. (٢٠٢١). Pre-service Teachers' Perceptions of Emotions and Self-Regulatory Learning in Emergency Remote Learning. *Sustainability* ١٣, ١-١٤. doi: ١٠.٣٣٩٠/su١٣١٣٧١١١
- Kotowski, S. E., Davis, K. G., & Barratt, C. L. (٢٠٢٢). Teachers feeling the burden of COVID-١٩: Impact on well-being, stress, and burnout. *Work (Reading, Mass.)*, ٧١(٢), ٤٠٧-٤١٥.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-210994>
- Langseth-Eide, B. (٢٠١٩). It's Been a Hard Day's Night and I've Been Working Like a Dog: Workaholism and Work Engagement in the JD-R Model. *Front. Psychol.* ١٠:١٤٤٤. doi: ١٠.٣٣٨٩/fpsyg.٢٠١٩.٠١٤٤
- Lee, S.N. (٢٠١٦). An Influence of Accounting Information Education Characteristics on The Psychological Capital and Flow Experience. *Cogent Business & Management*, ٦(١), ١-١٣.
- Lee, C.-J., & Huang, S. Y. B. (٢٠١٩) Double-edged Effects of Ethical Leadership in the Development of Greater China Salespeople's Emotional Exhaustion and Long-Term Customer Relationships. *Chinese Manag. Stud.* ١٤, ٢٩-٤٩
- Li, Q., Miao, Y., Zeng, X., Tarimo, C. S., Wu, C., & Wu, J. (٢٠٢٠). Prevalence and factors for anxiety during the coronavirus disease ٢٠١٩ (COVID-١٩) epidemic among the teachers in China. *Journal of affective disorders*, ٢٧٧, ١٥٣-١٥٨.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.017>

- Luthans, F. (٢٠٠٢). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *J. Organ. Behav.* ٢٣, ٦٩٥-٧٠٦. doi: ١٠.١٠٠٢/job.١٦٥
- Luthans, F. (٢٠٠٦). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *J. Organ. Behav.* ٢٧, ٣٨٧-٣٩٣. doi: ١٠.١٠٠٢/job.٣٧٣
- Luthans, F., et al. (٢٠٠٧). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Pers. Psychol.* ٦٠, .doi: ١٠.١١١١/j.١٧٤٤-٦٥٧٠.٢٠٠٧. .٠٠٨٣.X .٥٧٢-٥٤١
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (٢٠٠٧). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, ٣٣(٣), ٣٢١-٣٤٩. <https://doi.org/١٠.١١٧٧/٠١٤٩٢٠٦٣٠٧٣٠٠٨١٤>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (٢٠٠٨). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, ٢٩(٢), ٢١٩-٢٣٨. <https://doi.org/١٠.١٠٠٢/job.٥٠٧>
- Luthans, B.C., Luthans, K.W., & Jensen, S.M. (٢٠١٢). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business*, ٨٧, ٢٥٣ - ٢٥٩
- Luthans, F., Youssef, C.M., Sweetman, D.S., & Harms P.D. (٢٠١٣). Meeting the Leadership challenge of employee well-being through relationship psychological capital and health psychological capital, *Journal studies*, ٢٠(١), ١١٨-١٣٣
- Macey, W. H., & Schneider, B. (٢٠٠٨). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial Organ. Psychol.* ١, ٣-٣.
- MacIntyre, P. D. (٢٠١٦). So far so good: An overview of positive psychology and its contributions to SLA. In D. Gabryś-Barker & D. Gałajda (Eds.), *Positive psychology perspectives on foreign language*

- learning and teaching* (pp. ٣-٢٠). Springer International .Publishing/Springer Nature
- Maheshwari, G. (٢٠٢١). Factors affecting students' intentions to undertake online learning: an empirical study in Vietnam. *Educ. Inf. Technol.* ٢٦, .doi: ١٠.١٠.٠٧/s١٠.٦٣٩-٠.٢١-١٠.٤٦٥-٨.٦٦٤٩-٦٦٢٩
- Masten, A.S. (٢٠٠٩). Ordinary Magic : Lessons from Research on Resilience .in Human Development. *Education Canada* , ٤٩(٣), ٢٨-٣٢
- Mirzaei-Alavijeh, M., Hosseini, S.N., Ashtarian, H., Matin, B.K., Ahmadijoubary, T., Gharetapeh, A., Oirozeh, R., & Jalilian, F. (٢٠٢٠). Job Involvement and Among Faculty , Members of Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationships with Professional Variables. *International Journal of .Health and Life Science*, ٦(١), ١-٤
- Moe, A., & Katz, I. (٢٠٢٠) Self-compassionate teachers are more autonomy supportive and structuring whereas self-derogating teachers are more controlling and chaotic: the mediating role of need satisfaction and burnout. *Teach. Teach. Educ.* ٩٦, ١-٩. doi: .j.tate.٢٠٢٠.١٠٣١٧٣/١٠.١٠١٦
- Nanjie, L., & Hongmei, Y. (٢٠٢٣). Research on The Influence of Psychological Capital on Work Performance of Young Teachers in Colleges and Universities in Sichuan Province. *Journal of Reproducible .Research*, ٢(١), ٢٤-٣٢
- Neff, K.D and Faso, D.J (٢٠١٥) Self-Compassion and Well-being in .Parents of Children with Autism .*Mindfulness*, ٦(٤), ٩٣٨-٩٤٧
- Ozamiz-Etxebarria, N., Idoiaga Mondragon, N., Bueno-Notivol, J., Pérez-Moreno, M., & Santabárbara, J. (٢٠٢١). Prevalence of Anxiety, Depression, and Stress among Teachers during the COVID-١٩

- Pandemic: A Rapid Systematic Review with Meta-Analysis. *Brain sciences*, ١١(٩), ١١٧٢. <https://doi.org/10.3390/brainsci11091172>
- Pompuang,LL.,Buresuwan,P.,Sarnswang,S,& Lupanachokdee,W.(٢٠١٩).A Casual Modelof Psychological Capital and Job Resources,with Work EngagementAs A Mediator,Affwcting Flow At Work of Teachers Under The Secondary Educational Service Area ٣ Office. ,*PSAKU .International Journal of Interdisciplinary Research*,٨(١),١١٩-١٣٠.
- Rajkumar, M.V., Ilangovan, R., & Joseph, A. (٢٠١٦) A Study on Job Involvement, Occupational Stress and Job Satisfaction among Teachers in Self-Financing Engineering Colleges in Anna University-Madurai Region. *Engineering & Technology in India*, ١(٥), ٣٨٧-٤٤١
- Ramaci, T., Pagliaro, S., Teresi, M., & Barattucci, M. (٢٠٢١). Job Demands and Negative Outcomes after the Lockdown: The Moderating Role of Stigma towards Italian Supermarket Workers. *Sustainability*, .٧٥٠٧,(١٣)١٣
- Rand,K.L & Cheavens ,J.S (٢٠٠٩) .Hope Theory . (In) S.J Lopez .C.R Snyder (Eds.), Oxford handbook of Positive Psychology (pp: ٣٢٣- .New York: Oxford University Press .(٣٢٣
- Rouxel, G., Michinov, E., & Dodeler, V. (٢٠١٦). The Influence of Work Characteristics, Emotional Display Rules and Affectivity on Burnout and Job Satisfaction: A Survey among Geriatric Care Workers. *International .Journal of Nursing Studies*, ٦٢(١) ٨١-٨٩
- Sakovska, M. (٢٠١٢). *Importance of employee engagement in business environment*. Aarhus school of business . social sciences. (Unpublished master's thesis). Aarhus University
- Sander, P. & Sanders, L. (٢٠٠٦). Understanding academic confidence. *.Psychology Teaching Review*, ١٢(١), ٢٩-٤٢

- Sander, P., & Sanders, L. (٢٠٠٩). Measuring academic behavioral confidence: The ABC Scale revisited. *Journal of Studies in Higher Education, ٧(١)*, ١٩-٣٥
- Santamaria, M. D., Mondragon, N. I., Santxo, N. B., & Ozamiz-Etxebarria, N. (٢٠٢١). Teacher Stress, Anxiety, and Depression at the Beginning of the Academic Year During the COVID-١٩ Pandemic. *Glob. Ment. Health ٨*, ١-٨. doi: ١٠.١٠١٧/gmh.٢٠٢١.١٤
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (٢٠٠٢). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies, ٩٢-٧١ : (١)٣*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (٢٠٠٣). Test Manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. Dr Jekyll or Mr. Hyde: On the Differences between Work Engagement and Workaholism. In R J. Burek( Ed). Research Companion to working time and work . addiction, ٢٠٠٦ (pp.١٩٣\_٢١٧).Cheltenham,Glose,UK: Edward Elgar
- Simpson, M. (٢٠١٨). Engagement at Work: A Review of the Literature. .١٠٢٤-١٠١٢ : (٤)٧٦
- Shirom, A. ٢٠١١. In Job-Related Burnout: A Review of Major Research Foci and Challenges. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology . ٢٠١١ . (pp. pp. ٢٢٣-٢٤١). .Washington, DC, US: American Psychological Association
- Snyder, C.R. et al ( ٢٠٠٢) . Hope and Academic Success in College . *Journal of Educational Psychology, ٤٩(٤)*, ٨٢٠-٨٢٦

- Sultan, S., Irshad, H. & Frasad, K. (٢٠٢٠). Individual versus Collaborative Learning: A Strategy for Promoting Social Skills and Academic Confidence among Students. *Journal of Educational Research*, ٢٣ (١)
- Veerapen, K., Wisener, K., Doucet, S., & Amari, E. (٢٠٢٠). A scaffolded structured approach for efficient transition to online small group teaching. *Med. Educ.* ٥٤, ٧٦١-٧٦٢. doi: ١٠.١١١١/medu.١٤٢٠٩
- Vungsiriphal, P., Chusri, D., & Chantavanich, S. (٢٠١٤). Humanitarian Assistance for Displaced Persons from Myanmar: Royal Thai Government Policy and Donor, INGO, NGO, and UN Agency Delivery. New York: Springer Science Business Media
- Wang, Q., & Jiang, Y. H. (٢٠٢٢). A Positive Psychology Perspective on Positive Emotion and Foreign Language Enjoyment among Chinese as a Second Language Learners Attending Virtual Online Classes in the Emergency Remote Teaching Context Amid the COVID-19 Pandemic". *Front. Psychol.* ١٢:٧٩٨٦٥٠. doi: .fpsyg.٢٠٢١.٧٩٨٦٥٠/١٠.٣٣٨٩
- Wang, X. L. (٢٠٢٢). Research on the relationship between college teachers' subjective well-being and work-family conflict. *Economist*, ٣١-٣١, (٣) ١٦
- Wu, Y., Hutagalung, F. D., & Saad, M. R. (٢٠١٩). The Level of Psychological Capital in Chinese University EFL Lecturers. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, ٤ (٣٣), ٢٢٣-٢٣٧
- Xie, Q., Zhang, C., & Chen, X. (٢٠٢١). The imbalance between effort and return and the anxiety of young college teachers: The mediating role of psychological contract breakdown and the moderating role of overcommitment. *Psychological Science*, ٤٤(٤), ٧-١٨



- Yin, W. (٢٠٢٣). Psychological capital moderates the effect of emotional labor strategies on job burnout in college teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*, ٥١(١), e١٢٠٢٦
- Zubair,A.& Kamal,A.(٢٠١٥). Work-related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses .*Psychological studies* . ٦٠,(٣)٣٢١-٣٣١.