

نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية

د/ احسان شكري عطية حجازي

مدرس علم النفس التربوي
كلية التربية - جامعة الزقازيق

د/ يسرا شعبان إبراهيم بلبل

أستاذ علم النفس التربوي المساعد
كلية التربية - جامعة الزقازيق

تاريخ استلام البحث : ٢٩ / ٤ / ٢٠٢١م

تاريخ قبول البحث : ٢٠ / ٥ / ٢٠٢١م

البريد الالكتروني للباحث : yousra_shaban@yahoo.com

DOI: JFTP-2107-1151

المخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، ومعرفة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين كل من رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني. وتكونت عينة البحث من (٤٣٣) معلم ومعلمة بالمرحلة الابتدائية. وتم تطبيق مقياس التكيف المهني (ترجمة وتعريب الباحثان) ومقياس رأس المال النفسي ومقياس النجاح المهني (إعداد الباحثان)، وبعد إجراء العمليات الإحصائية المناسبة لفرضيات البحث باستخدام معامل الارتباط التتابعي لبيرسون ونموذج المعادلة البنائية تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين أبعاد رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، كما وجد تأثير مباشر موجب وكلّي دال إحصائياً لرأس المال النفسي في التكيف المهني والنجاح المهني، وكذلك تأثير مباشر موجب وكلّي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للتكيف المهني في النجاح المهني، ويوجد تأثير موجب غير مباشر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي في النجاح المهني من خلال المتغير الوسيط التكيف المهني.

الكلمات المفتاحية

رأس المال النفسي - التكيف المهني - النجاح المهني.

Modeling Casual Relationships Between psychological capital, career adaptability, and career success for the primary school teachers

ABSTRACT

The current research aims to identify the relationship between psychological capital, career adaptability, and career success and to know the direct and indirect effects between psychological capital, career adaptability, and career success among the primary school teachers, The research sample consisted of (433) male and female teachers at the primary level. career adaptability (translation and Arabization of the two researchers), the psychological capital scale and the career success scale (prepared by the two researchers) were applied, After performing the appropriate statistical operations for research hypotheses by Using Pearson's Correlation Coefficient and Structural Equation Model It was found that there is a positive, statistically significant correlation at the level (0.01) between the dimensions of psychological capital and both career adaptability, and career success, It also found a direct, positive and statistically significant effect of psychological capital on career adaptability, and career success, As well as a direct, positive and statistically significant effect at the level (0.01) of career adaptability on career success, There is a positive, indirect, statistically significant effect at the level (0.01) of psychological capital on career success through the mediating variable of career adaptability.

KEYWORDS:

psychological capital- career adaptability- career success

مقدمة

يُعد المعلم الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها تطوير منظومة العملية التعليمية فهو القائد والموجه والمرشد الذي يقع على عاتقه مسايرة التحديات التي فرضتها الثورة المعلوماتية والتطورات التكنولوجية، ومسئولية معلم المرحلة الابتدائية تفوق غيره من المعلمين في المراحل الأخرى باعتباره المسئول عن تعليم القاعدة العريضة من التلاميذ لما له من دور مؤثر وفعال في بناء شخصية التلاميذ قولاً وفعلاً ومظهراً وسلوكاً، وتنمية مهاراتهم اللغوية والمعرفية والبحثية والحركية والسلوكية.

ويُعد رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً التي اهتم الباحثون بدراسته لاعتماده إلى حد كبير على الموارد النفسية للأفراد والتي تساعدهم على التعامل مع الصعوبات والتحديات في بيئة العمل، والتركيز على السلوكيات الإيجابية لتحقيق النجاح والمشاركة الفعالة في العمل.

ويرى سيلجمان أن علم النفس الإيجابي النقطة المحورية لرأس المال النفسي، فهو الجانب الإيجابي من حياة الفرد، فرأس المال النفسي يتضمن نتائج إيجابية على المستوى الشخصي والمستوى التنظيمي فيحسن أداء الفرد في العمل، كما أنه يعزز القدرة الشخصية للفرد على التصرف بشكل فعال، وتحقيق مستويات أداء عالية من خلال إدراكهم لإمكاناتهم وقدراتهم الكامنة مما يؤدي إلى زيادة الأداء في العمل (Cavus, & Gokcen, 2015, 244).

وظهر رأس المال النفسي كنتيجة لعدد من البحوث التي أجريت في بيئة العمل والخصائص الشخصية الإيجابية للأفراد، ويعبر رأس المال النفسي عن الأداء المرتفع والمعايير الخاصة بالتطور في العمل، وهذه المعايير تقيس القدرات التي تؤثر على الأداء، وهو وسيلة للانتقال من الذات الفعلية إلى الذات المحتملة (Kim, Kim, & Lee, 2020, 976).

كما أن رأس المال النفسي يساعد على خلق مشاعر نفسية إيجابية لدى الموظفين تجاه المواقف المهنية المختلفة، وهذه المشاعر تجعلهم يشاركون في العمل بفعالية وتزيد من الرضا الوظيفي لديهم، وكلما امتلك الأفراد رأس مال نفسي مرتفع ساعدهم ذلك في الترقى في عملهم؛ مما يزيد من مشاعر الرضا والسعادة لديهم (Tsaur, Hsu, & Lin, 2019, 132).

ويمثل رأس المال النفسي مظهر من مظاهر الحالة النفسية الإيجابية للأفراد، والتي تساعد الأفراد على التعامل مع التحديات في مكان العمل وبالتالي سيكون أداء الأفراد أفضل وسيكون لديهم ثقة بالنفس، ويعززون بشكل أكثر إيجابية نجاحهم في الوقت الحاضر وفي المستقبل، كما ستزداد دافعية الأفراد للعمل، وكل هذا سيزيد من رأس المال النفسي لديهم وبالتالي سيكونون أكثر رضا عن وظيفتهم (Bitmis, & Ergeneli, 2013, 174).

ويمثل رأس المال النفسي التقييم الإيجابي والقدرة على حل المشكلات على أساس الجهد المرتبط بالتحفيز متضمناً عدد من الخصائص الإيجابية مثل الكفاءة الذاتية والتفاؤل والصمود والأمل،

وعند النظر إلى هذه الخصائص فإنها تكون ذات قدرة تنبؤية عالية للمواقف المتعلقة بالعمل ونتائج الأداء كما أن هذه الخصائص تتحسن بزيادة العمر (Woo, & Park, 2017, 24).

وظهر مفهوم التكيف المهني Career adaptability كأحد المكونات الرئيسية لنظرية البناء المهني، ويشير إلى الموارد النفسية والاجتماعية التي يستخدمها الأفراد للتعامل مع البيئات المتغيرة وغير المتوقعة، وحل مشكلات التطوير المهني، وصدمات العمل كما أشار (Nilforooshan, & Salimi, 2016, 2) إلى ذلك، ويتفق معهما (Fang et al., 2018, 34) في أن التكيف المهني مفهومًا أساسيًا في البناء المهني، فهو نموذجًا نفسيًا اجتماعيًا، ويمثل موارد الفرد لإدارة المهام الحالية، والتحديات غير المتوقعة في الحياة المهنية.

ويشمل التكيف المهني التأقلم مع ظروف وتغيرات بيئة العمل، ومساعدة الأفراد على التخطيط للمستقبل، وبالتالي زيادة سعادتهم في السياق الاجتماعي والاقتصادي، واتخاذ قرارات مهنية صعبة على الرغم من المخاوف المتعلقة بالمستقبل (Ginevra et al., 2018, 1).

وعن العلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني توصلت نتائج بحث (Safavi, & Bouzari, 2019, 70) إلى وجود ارتباط موجب دال احصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والتكيف المهني، وكذلك الأفراد المتفائلون في بيئة العمل والأكثر فعالية الذات ويمتلكون قدر من الصمود أكثر قدرة على التكيف المهني، فزيادة رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة التكيف المهني، وبالتالي يشعرون بالثقة في حل المشكلات، ويتابعون بحماس أهداف العمل، وإدارة المشاكل في العمل، وبالتالي ارتفاع الموارد الشخصية التي تساعد الأفراد على التعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والانتقالات والصدمات.

كما توصلت نتائج بحث (Tolentino et al., 2014, 41) إلى أن المتفائلين أكثر قابلية للتكيف المهني نظرًا لتوجههم وتركيزهم المستقبلي على نقاط القوة وسط الشدائد، فهناك علاقة موجبة بين موارد الشخصية الإيجابية والتكيف المهني.

وقد توصلت نتائج بحث (Fang et al., 2018, 35) إلى أن المتفائلين يميلون إلى الاحتفاظ بمستويات عالية من التكيف المهني، مع أخذ مزيد من المبادرات والتركيز على اكتشاف مستقبلهم المهني، كما أن بيئة العمل الداعمة توفر الموارد والفرص لمساعدتهم على تطوير توقعاتهم المهنية، وتحسين كفاءتهم المهنية من خلال زيادة الدافع المهني لديهم.

ويدعم هذا ما أشارت إليه نتائج بحث (Wilkins et al., 2014) وبحث (McLennan, Mcliveen, & Perera, 2017) إلى وجود ارتباط موجب بين التفاؤل (كأحد أبعاد رأس المال النفسي) والتكيف المهني.

ووفق توجه علم النفس الإيجابي فإن هناك عدد من العوامل التي تؤثر على النجاح المهني للفرد ومنها رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري، وكلها عوامل ضرورية من

أجل النجاح المهني إلا أن رأس المال النفسي يزيد من التفاعل الإيجابي بين الأفراد والآخرين في محيط العمل (Gu, Tang, Wang, & Zhou, 2019, 112) وتوصلت نتائجها إلى وجود تأثير مباشر لرأس المال النفسي على النجاح المهني.

ويعمل رأس المال النفسي على تحسين الرضا الوظيفي (كأحد أبعاد النجاح المهني) للأفراد بشكل إيجابي، وكذلك المشاركة في العمل بفاعلية، كما أنه يساهم في الشعور بالرضا عن الحياة، ويرفع من الروح المعنوية، ويقلل من أعباء العمل والصراع داخله، كما يزيد من رغبة الفرد في البقاء في العمل ويقلل من نيتهم في ترك العمل، فهو متغير أساسي في بيئة العمل؛ حيث أن الموظفين ذوي رأس المال النفسي المرتفع لديهم مشاعر إيجابية لزيادة المشاركة في العمل، ونشيطين ومتفانين ويسعدون بالانغماس في العمل (Tsaur, Hsu, & Lin, 2019, 133).

ويدعم علاقة رأس المال النفسي بالنجاح المهني ما توصلت إليه نتائج بحوث (Bitmis & Ergeneli, 2013)، وبحث (Aliyev, & Tunc, 2015)، وبحث (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015) وبحث (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما.

كما أن التكيف المهني يرتبط بالنجاح المهني حيث أن النجاح يعتمد على عوامل اجتماعية وتنظيمية فالأفراد الذين لا يشعرون أنهم حققوا نجاحاً في عملهم يشعرون أنهم غير قادرين على فعل الكثير أو بذل المزيد من الجهد من أجل تعزيز تطورهم المهني وبالتالي تتعطل قدرتهم على التكيف المهني في حياتهم المهنية (Zhou et al., 2016, 125).

وقد توصلت نتائج بحوث (Zacher, 2014)، (Guan et al., 2015)، (Yu, Guan, & Zheng, 2017)، (Spurk, 2019) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والنجاح المهني.

ويعمل التكيف المهني على دفع الموظفين إلى الاستعداد للفرص المستقبلية، كما يساعدهم على التحكم في وظيفتهم وتحقيق أهدافهم المهنية، كما يجعلهم الفضول قادرين على جمع المعلومات ذات الصلة بتطورهم المهني، وتدعم الثقة جهودهم في التعامل مع الصعوبات التي تواجههم في العمل، وبالتالي فالموظفون الأكثر قدرة على التكيف يمتلكون فرص أفضل للحصول على رواتب عالية وتحقيق رضا وظيفي أعلى وبالتالي تحقيق النجاح المهني (Guan, Zhoub, Ye, Jiang; & Zhou, 2015, 231).

ويدعم ذلك ما توصلت إليه نتائج بحث (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015, 113) إلى أن التكيف المهني يرتبط ارتباطاً مباشراً بالرضا الوظيفي ويؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للأفراد، وتخفيف ضغوط العمل وانخفاض مستويات التوتر.

كما أن التكيف المهني يرتبط بشكل مباشر بالرضا الوظيفي، والتقليل من ضغوط العمل وانخفاض مستويات التوتر، وتحفيز إدراك الأفراد للتعامل مع التحولات المهنية، ومواقف العمل الصعبة، ومواجهة الصعوبات والنجاح فيما هو مهم بالنسبة لهم (Fiori, Santilli et al., 2014, 71). (Bollmann, & Rossier, 2015, 113)

كما أن التكيف المهني يُمكن الأفراد من اختيار العمل المناسب والتعامل مع التحولات المهنية وظروف العمل المتغيرة، ويدعم هذا ما توصلت إليه نتائج بحث (Nilforooshan, & Salimi, 2016, 2) ونتائج بحث (Tladinyane, & Merwe, 2016, 6) إلى وجود تأثير مباشر للتكيف المهني على الاندماج في العمل، ونتائج بحث (Ginevra et al., 2018, 1) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والرضا عن الحياة، وذلك من خلال الشعور بالسيطرة في اتخاذ القرار والخيارات الوظيفية.

ويتضح مما سبق وجود ارتباط بين رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني، وكذلك وجود ارتباط بين التكيف المهني والنجاح المهني. وفي حدود ما تم الاطلاع عليه من أبحاث ودراسات سابقة لا يوجد بحث عربي أو أجنبي تناول دراسة العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة، ويسعى البحث الحالي إلى بحث العلاقة بين المتغيرات الثلاثة مجتمعة، وكذلك بحث التأثيرات السببية المباشرة وغير المباشرة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث الحالية من إدراك الباحثان لأهمية عينة البحث وهم معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وفي ظل نظام التعليم الحديث واهتمام الوزارة بتدريب المعلمين بالمرحلة الابتدائية على المناهج الجديدة ومواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة والالمام بمهارات البحث العلمي، وانطلاقاً من دور المعلم كقائد وموجه ومرشد وميسر للعملية التعليمية فكان لا بد من التركيز على الموارد النفسية للمعلم وما يمتلكه من مقومات تساعد على القيام بدوره المهني بصورة جيدة والمتمثلة في رأس المال النفسي وأهميته في إقبال المعلم على عمله بتفاؤل ودافعية، فهو بمثابة دافع داخلي للمعلم، وكذلك ارتباطه بالتكيف المهني ونجاح المعلم في مهنته وإثبات ذاته حتى يتمكن المعلم من أداء مهامه الوظيفية بنجاح والتعامل بفعالية مع متطلبات العمل الشاقة، فالقدرة على التكيف المهني تتعلق بقدرة المعلم على التكيف مع متطلبات العمل الجديدة والتي بدورها تؤثر على نجاحه المهني.

وأشار (Bimrose, & Hearne, 2012, 338) إلى أنه يجب تسليط الضوء على الحاجة إلى التكيف المهني والصمود حتى يتمكن الأفراد من التنقل بشكل أفضل في أسواق العمل المتقلبة، وتمكين الأفراد من إدارة مساراتهم المهنية الخاصة، والتعامل مع العديد من الانتقالات، وتمكين الأفراد من تحقيق الاكتفاء الذاتي من خلال دعم أنفسهم وتعزيز مستويات الأداء في العمل.

وقد ينظر الأفراد الذين يتمتعون بموارد تكيف مهني عالية إلى خصائص وظيفتهم من منظور أكثر إيجابية، وذلك من خلال تقييم التحديات المهنية للأفراد على أنها فرص وليست تهديدات، مما يؤدي إلى تطوير مهارات إضافية فيؤدي إلى زيادة المشاعر الإيجابية التي تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والشعور بالثقة للتغلب على التحديات والعقبات والحد من تأثير المشاعر السلبية التي تؤثر على ضغوط العمل، ويجعل التكيف مع بيئة العمل أسهل وأكثر فاعلية (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015, 115).

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

١- هل توجد علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

٢- هل توجد علاقة ارتباطية بين رأس المال النفسي والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

٤- هل توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

أهداف البحث: تتحدد أهداف البحث الحالي في:

١- التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من التكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٢- التعرف على العلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٣- التعرف على التأثيرات السببية المباشرة وغير المباشرة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

١. تناوله لثلاثة متغيرات مهمة في حياة المعلم بشكل عام وحياته المهنية بشكل خاص وهم (رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني) مع تقديم إطار نظري.

٢. إبراز أهمية امتلاك المعلمين لرأس المال النفسي فهو بمثابة محفز داخلي يجعله يبذل قصارى جهده لزيادة أدائه التدريسي، والاقبال على عمله بتفاؤل ودافعية، والتوازن والصمود أمام متطلبات العمل العالية والمشكلات.

٣. إمداد المسؤولين بأهمية تعزيز التكيف المهني وتوفير الظروف الملائمة نفسياً واجتماعياً لدى المعلمين والتي تنعكس على توافقهم ومواجهة العديد من الصعوبات ومتطلبات العمل والضغط المتزايدة في بيئة العمل، وبالتالي تحقيق النجاح المهني لديهم.

٤. تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج البحث، مما يفيد الباحثين في مجال علم النفس في إجراء بحوث جديدة على عينات مختلفة.

٥. في ظل التوجهات الحديثة لتطبيق التعليم الهجين يبرز الدور الفعال الذي يمكن أن يلعبه رأس المال النفسي والتكيف الوظيفي للمعلمين في مجال التعليم عن بعد واستخدام المنصات التعليمية.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

أولاً: رأس المال النفسي Psychological capital

هو الحالة النفسية الإيجابية التي تجعل المعلم قادراً على أداء مهامه وتطويرها وتحقيق أهدافه بنجاح، ويتضمن إيمان الفرد بقدراته على تحقيق النجاح، وتحديد الأهداف والتخطيط لتحقيق هذه الأهداف، والنظرة التفاؤلية والإيجابية للأمور، والقدرة على مواجهة المشكلات والتحديات مع ضبط النفس. ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس رأس المال النفسي والمكون من أربعة أبعاد (الكفاء الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود).

ثانياً: التكيف المهني Career adaptability

عرفه (Savickas, & Porfeli, 2012) بأنه مجموعة من القدرات النفسية الاجتماعية التي يمكن للمعلم الاستفادة منها للتعامل مع مهام النمو المهني الحالية والمتوقعة والانتقالات الوظيفية والمشاكل المتعلقة بالعمل. ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس التكيف المهني والمكون من أربعة أبعاد (القلق المهني، والتحكم المهني، والفضول المهني، والثقة المهنية).

ثالثاً: النجاح المهني Career success

يعرف النجاح المهني بأنه الانجاز الذي يحققه المعلم من خلال وجوده في المهنة ويعبر عنه من خلال عدد من المؤشرات المادية والمعنوية، ويتكون من بعدين: النجاح المهني الموضوعي ويعبر عن الجانب المادي، والنجاح المهني الذاتي ويعبر عن الجانب المعنوي. ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس النجاح المهني.

محددات البحث: اقتصر البحث على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمحافظة الشرقية، وتم إجراء البحث في بداية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١م.

الإطار النظري:

أولاً: رأس المال النفسي:-

يُعد رأس المال النفسي أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، فهو حالة إيجابية من النمو العقلي التي تتميز عن رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، فرأس المال النفسي سمة نفسية يمكن

قياسها، وتؤثر على أداء الفرد وتعزز السلوك الإيجابي من خلال الأداء الجيد والفعال في العمل، وتحسين القدرة التنافسية لدى المؤسسات (Darvishmotevali, & Ali, 2020, 2).

ويعرف رأس المال النفسي بأنه النمو النفسي الإيجابي للأفراد، ويتضمن: فعالية الذات وتمثل في ثقة الفرد ببذل الجهد الضروري للنجاح وتحدي المهام الصعبة، والأمل ويشير إلى المثابرة تجاه الأهداف وإعادة توجيه مسارات الأهداف من أجل النجاح، والتفاؤل يشير إلى إضفاء حالة إيجابية للنجاح الآن وفي المستقبل، والصمود يشير إلى الاستمرار والارتداد مرة أخرى عند مواجهة المشكلات والمحن لتحقيق النجاح (Luthans et al., 2007, 542).

ورأس المال النفسي هو بنية متعددة الأبعاد محددة بأربعة موارد نفسية إيجابية وهي: الكفاءة الذاتية وهي قدرة الفرد على تنفيذ المهام وإنجازها بنجاح، والتفاؤل وهو الميل إلى إضفاء صفات إيجابية وتوقعات إيجابية بشأن الأحداث المستقبلية، والأمل وهو الميل إلى المثابرة نحو الأهداف وإعادة توجيه المسارات من أجل النجاح، والصمود وهو القدرة على الارتداد والعودة من المحن والشدائد (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015).

ورأس المال النفسي هو حالة إيجابية للأفراد تتطور بالاعتماد على الذات أثناء التعامل مع التحديات (الكفاءة الذاتية)، وتوقعات إيجابية للنجاح في المستقبل (التفاؤل)، ومليئة بالإصرار (الأمل)، والإنجاز بالرغم من العقبات (الصمود) (Cavus, & Gokcen, 2015, 243). وكل هذه العوامل تعمل كحاجز ضد الإجهاد وتقلل من الشعور بالإرهاق في العمل (Poots, & Cassidy, 2020, 1). كما يعبر رأس المال النفسي عن تحسين النتائج الشخصية من خلال التفكير الإبداعي والسلوك المستمد من نفسية إيجابية ترتبط مع البيئة (Woo, & Park, 2017, 25). فهو التقييم الإيجابي للظروف، واحتمال النجاح على أساس الجهد والدافع والمثابرة (Ye, Ren, Li & Wang, 2020, 29).

فرأس المال النفسي هو قدرة نفسية إيجابية توجد لدى الفرد خلال مراحل نموه، وهذه القدرة يمكن تطويرها وتنميتها والاستفادة منها لتحسين أداء الفرد، ويكون ممن أربعة أبعاد هي الكفاءة الذاتية والصمود والأمل والتفاؤل، وتعبر الكفاءة الذاتية عن الثقة وهي اعتقاد الفرد فيما يمكن أن يفعلوه عن طريق استخدام الموارد المتاحة من أجل الوصول إلى النتائج المرغوبة ويمكن الحصول عليها من خلال خبرة الفرد ودراسته وإيمانه بذاته، والبعد الثاني الأمل ويوضح أن الفرد لديه الدافع والأهداف والنهج لتحقيق هذه الأهداف، والبعد الثالث الصمود والتي تعمل على إعادة تحديد الهدف وتعكس قدرة الفرد على الصبر والتعافي من الشدائد أو الفشل، والبعد الرابع التفاؤل وهو يوضح كيف ينسب الفرد الأشياء الإيجابية (He, Jia, McCabe, Chen, & Sun, 2017, 232).

ويعرف رأس المال النفسي بأنه حالة نفسية إيجابية لدى الفرد تتميز بوجود الثقة وبذل الجهد اللازم من أجل النجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، وعمل اسناد إيجابي بين النجاح الآن

والنجاح في المستقبل، والمثابرة نحو تحقيق الأهداف من أجل النجاح، وكذلك المرونة في التعامل مع المشكلات من أجل تحقيق النجاح (Fang, & Ding, 2020, 134).

كما أن رأس المال النفسي هو حالة انفعالية إيجابية تؤثر في سلوك المعلم وأداء عمله، وسعيه وراء تحقيق أهدافه، وأساليب مواجهته للضغوط واستعادة توازنه، ويتضمن أربعة أبعاد: الكفاءة الذاتية ويقصد بها معتقدات المعلم عن قدرته على أداء المهام المهنية بنجاح، والتفاؤل ويقصد به إقبال المعلم على الحياة ونظراته الإيجابية نحو المستقبل وتوقع حدوث الأفضل، والأمل ويقصد به تحديد واختيار المعلم لأهدافه وإصراره على تحقيقها، والصمود وهو مواجهة المشكلات المختلفة وقدرته على تعديل أفكاره وسلوكه للتوافق مع ضغوط الحياة (جيهان عثمان محمود، ٢٠٢٠، ١٠٨).

وتشير الكفاءة الذاتية إلى حالة الفرد في مواجهة التحدي في العمل المقترن بالثقة في النجاح، والأمل يمثل حالة تفيزيه ايجابية تساعد الفرد على تحقيق أهدافه من خلال وسائل مختلفة، والصمود هو القدرة على التعافي بسرعة في حالة الفشل أو الصراع، ويعبر التفاؤل عن سلوك إيجابي من الفرد نحو الحاضر والمستقبل (Zhoua, Yanga, Qiua, Yanga, Panb, Banc, Qiaoa,) (Wanga, & Wanga, 2018, 76).

ويمكن أن تؤثر الكفاءة الذاتية العالية على دوافع الأفراد، فالأفراد الواثقين من معرفة كيفية تحسين دوافعهم اختاروا المهام الصعبة لتحسين أدائهم وتحفيز أنفسهم ضد العقبات التي واجهتهم أثناء العمل لتحقيق أهدافهم، ويعرف الأمل بأنه الطاقة التي تركز على الأهداف الشخصية والطرق البديلة التي توجه الأفراد إلى تحقيق أهدافهم، والتفاؤل هو توقع أفضل النتائج الممكنة والاييجابية والتي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الصحة العقلية والجسدية للأفراد (Cavus, & Gokcen, 2015, 245-246).

كما تعد الكفاءة الذاتية بناء مرادف للثقة بالنفس يتمثل في قدرة الفرد على أداء مهام محددة، ويعبر الأمل عن التصميم الداخلي والاستعداد لاستثمار الطاقة، ويعبر الصمود عن القدرة على التكيف مع مواجهة المخاطر أو الصعوبات، ويعبر التفاؤل عن البنية النفسية لتوقعات الفرد وكلما كانت التوقعات تدل على توقع الأفضل أي توقع النتائج الايجابية دل ذلك على الصحة النفسية والجسدية للفرد (Mahfuda, Triyona, Sudiraa, & Mulyani, 2020, 35).

والأمل هو حالة تحفيزية إيجابية، وهو مرتبط بالقوة والتفاني في العمل، فهو مورد أساسي يمكن الأفراد من الاستمرار في الثقة في الذات ضد الحواجز، والأفراد الأكثر أملاً في الحياة قادرون على التعامل مع أحداث الحياة الأكثر صعوبة (Santilli et al., 2014, 68).

كما أن الأفراد ذوو المستويات العالية من التفاؤل المهني يتوقعون أفضل النتائج المحتملة، والتركيز على الجوانب الأكثر إيجابية من التطور الوظيفي في المستقبل، ويحققوا تقدماً أكبر نسبياً نحو تحقيق الأهداف والرضا عن الحياة (McIennan, Mcilveen, & Perera, 2017, 177).

ويتضح مما سبق تعدد تعريفات رأس المال النفسي، حيث يعرفه بعض الباحثين بأنه قدرة نفسية ايجابية، والبعض الآخر يعرفه بأنه حالة نفسية إيجابية، ويتكون من أربعة مكونات تحفيزية لإكمال تحقيق الأهداف والنجاح وهي، الكفاءة الذاتية: وهي اعتقاد الفرد الشخصي بقدرته على القيام بالمهام والأدوار المختلفة بشكل فعال حتى تحت ظروف العمل الصعبة، وعادة ما يضع الأفراد ذو الكفاءة الذاتية العالية أهدافاً صعبة لأنفسهم ويسعون لتحقيق هذه الأهداف من خلال بذل مزيد من الجهد والمثابرة، والأمل: هو الطريق لتحقيق الأهداف كما أنه أداة تحفز الأفراد أثناء القيام بمتطلبات عملهم لتحقيق الأهداف المرجوة، وتطوير الخطط من أجل تحقيق الأهداف الشخصية، والتفاؤل: يتضمن التركيز على الجوانب الإيجابية من المواقف وتوقع مستقبل أفضل ووضع أهداف واقعية موجهة ومدفوعة بالطاقة، والصمود: هو القدرة على التعافي من الصعوبات والشدائد والتعامل مع التحديات المختلفة والتغلب على الفشل والبحث عن فرص أخرى.

ثانياً: التكيف المهني

التكيف المهني وفق نظرية البناء المهني هو قدرة يعتمد عليها الفرد في حل المشاكل غير المألوفة والمشاكل المعقدة الناتجة عن المهام المهنية والانتقالات وصدمات العمل، كما أنها تمكن الموظفين من التطلع للأمام والاستعداد للمستقبل (Yu, Guan, & Zheng, 2017, 2).

ويُعرف التكيف المهني بأنه الطريقة التي ينظر بها الفرد إلى قدرته على التأقلم، والاستفادة من التغيرات المستقبلية، وتحقيق مستوى من الراحة مع مسؤوليات العمل الجديدة، والقدرة على التعافي عند عدم توافق الأحداث مع الخطط المهنية (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017, 178).

كما يعبر التكيف المهني عن الاستعداد التام للتعامل مع المهام التي يمكن التنبؤ بها والمتمثلة في التحضير والمشاركة في أدوار العمل ومع التعديلات غير المتوقعة التي تطرحها التغيرات في بيئة وظروف العمل (Pana et al., 2018, 15).

والتكيف المهني هو بناء نفسي اجتماعي يُظهر قدرة الفرد في التغلب على الصدمات وتوقع المهام والتنقل بين الأدوار في العمل، ويحدث عندما يكون الأفراد أكثر مرونة ولديهم قدرة أفضل على التكيف والتعامل مع الظروف المتغيرة (Sulistiani, & Handoyo, 2018, 2).

كما أن التكيف المهني هو تفاعل ديناميكي بين الفرد وبيئة العمل لتحسين الأداء المهني والتعامل مع المهام المهنية، وتغيير الظروف المهنية، فالأفراد أكثر تفاعلاً مع المستقبل، وأقل خوفاً من الفشل في تحقيق أهدافهم المستقبلية، والمرونة في التعامل مع المهام التنموية الحالية والتغيرات المستقبلية في السياق المهني (Ginevra et al., 2018, 2).

وهو استعداد تكيفي، ويشير إلى رغبة الأفراد في التأقلم والتوازن مع مهنة جديدة، وهو بناء متعدد الأبعاد، ويشمل مجموعة متنوعة من المواقف ونقاط القوة والسلوكيات والكفاءات التي يستخدمها

الأفراد للتكيف مع العمل المناسب (Wilkins-Yel et al., 2018, 68). ويدعم هذا ما أشار إليه (Safavi, & Bouzari, 2019, 66) بأن التكيف المهني يشير إلى المواقف والكفاءات والسلوكيات التي يستخدمها الأفراد في تجهيز أنفسهم للعمل الذي يناسبهم، وهي مرتبطة بالتغيير والطريقة التي يتعامل بها الأفراد للاستجابة للبيئات المتغيرة.

كما أن التكيف المهني بناء نفسي اجتماعي يشير إلى موارد الفرد في التعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والانتقالات والصدمات المهنية، لمعالجة التغيرات المهنية التي تؤدي إلى استجابات تفاعلية تكيفية والتي بدورها تنظم استجابة الفرد للتكيف، وتعزز شعور الفرد بكفاءته الذاتية المهنية والرضا المهني والاندماج في العمل وتحقيق الذات ومن ثم شعوره بالسعادة النفسية (Yang et al., 2019, 3).

ويتفق معهم (Parmentier, Pirsoul, & Nils, 2019, 2) في أن التكيف المهني يشمل مجموعة من الموارد التي يمكن للأفراد الاعتماد عليها في أوقات التغيرات المهنية للتخطيط بشكل استباقي لمسيرتهم المهنية، وتطوير مهاراتهم والاندماج في سلوكيات الاستكشاف المهني أو التعبئة الاجتماعية عند الحاجة، فهو مورد رئيسي للمهن المستدامة؛ حيث يساعد الأفراد على التعامل بشكل استباقي مع المهام والتحديات المتعلقة بالمهنة، وتطوير حياتهم المهنية.

ويدعم هذا ما أشار إليه (Xu et al., 2020, 2) إلى أن التكيف المهني بناء نفسي اجتماعي يركز على موارد الأفراد للتعامل مع المهام التنموية؛ مما يؤهلهم لأدوار مهنية مستقبلية والتغلب على المخاوف بشأن المستقبل المهني.

ويتضح مما سبق أن التكيف المهني هو بناء نفسي اجتماعي، ويشمل موارد الفرد التي تمثل نقاط القوة لديه، وما يمتلكه من خصائص يعتمد عليها الفرد في حل ما هو غير مألوف ومعقد مثل مشاكل التحولات المهنية وصدمات العمل غير المتوقعة المتعلقة بظروف العمل المتغيرة، ويرتبط التكيف المهني بالتفكير الواقعي لاتخاذ القرار وتوقع درجة النجاح المحتملة في المستقبل عند مواجهة التحديات.

كما أن الأفراد الذين لديهم مستوى عال من القدرة على التكيف المهني يكونوا قادرين على توقع التحديات المهنية والاستعداد لها والتعامل معها، ومواجهة التحديات والصعوبات من خلال استجابات تكيفية فعالة مثل توقع الأهداف المستقبلية، والتخطيط للفرص والتحديات والخيارات الممكنة في اتخاذ القرارات المهنية، فهم واثقون وإيجابيون ومتحمسون وملتزمون بالعمل، والعكس صحيح فالأفراد ذو القدرة المنخفضة من التكيف المهني يفتقرون إلى الكفاءات اللازمة للتكيف بشكل فعال مع التحديات والصعوبات في حياتهم المهنية وبالتالي يعانون من انخفاض مستوى الرضا المهني لديهم.

مكونات التكيف المهني

لقد أشارت البحوث والدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها إلى أن التكيف المهني يتكون من أربعة أبعاد هي، وأعد كل من (Savickas, & Porfeli, 2012) مقياساً لقياس التكيف المهني من خلال أربعة أبعاد هي: (القلق المهني، والتحكم المهني، والفضول المهني، والثقة المهنية)، وفيما يلي شرح موجز لهذه الأبعاد الأربعة:

البعد الأول: القلق المهني Career concern

يذكر (Guan et al., 2013, 562) أن القلق المهني يشير إلى وعى الأفراد بإمكانياتهم المستقبلية، وفيه يميل الأفراد للانخراط في الأنشطة التي تعدهم لمواجهة التحديات في البحث عن العمل المناسب. وأشار (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015, 114) إلى القلق المهني بأنه الالتزام باتخاذ خيارات المستقبل والتخطيط لكيفية تحقيق الأهداف المتعلقة بالمهنة، وقد يؤدي عدم القلق المهني إلى اللامبالاة أو التشاؤم في تصور التطورات المستقبلية.

ويرى كل من (Nilforooshan, & Salimi, 2016,2) أن القلق المهني هو البعد الأكثر أهمية ويشير إلى مدى تخطيط الفرد لتحركاته المهنية المستقبلية. وأشار (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017,178) إلى أن القلق المهني هو الالتزام الإيجابي بمتطلبات المهنة (ماذا سيكون مستقبلي). ويضيف (Ginevra et al., 2018,2) و (Xu et al., 2020,2) بأن القلق المهني هو القدرة على ربط الماضي بالحاضر، والنظرة الإيجابية نحو المستقبل، وأن المستقبل يحمل كل خير.

البعد الثاني: التحكم المهني Career control

يذكر (Guan et al., 2013, 562) أن التحكم المهني يشير إلى جانب الشخصية التي تعزز الانضباط الذاتي والتنظيم في أداء المهام التنموية، وهو مفيد في التحولات المهنية. وأشار (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015, 114) إلى التحكم المهني بأنه الشعور بالمسؤولية عن القرارات المتعلقة بالسلوكيات المهنية والاستباقية في اختيار المهنة، وقد يؤدي قلة التحكم المهني إلى الشعور بالتردد وعدم اليقين بشأن المستقبل المهني. ويرى كل من (Nilforooshan, & Salimi, 2016,2) أن التحكم المهني يشير إلى أي مدى يشعر الفرد بمسؤولية بناء مستقبله المهني والتفاوض بشأن التغيرات المهنية.

وأشار (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017,178) إلى أن التحكم المهني هو الانضباط الذاتي والجهد والمثابرة (اتخاذ القرارات بمفردي). ويضيف (Ginevra et al., 2018,2) بأن التحكم المهني هو الميل إلى التفكير في المستقبل على أنه يمكن التحكم فيه. ويتفق معه (Xu et al., 2020, 2) بأنه الميل إلى الاعتقاد بأن المستقبل جزء منه يمكن السيطرة عليه والتحكم فيه مع عدم الاستسلام.

البعد الثالث: الفضول المهني Career curiosity

يذكر (Guan et al., 2013, 562) أن الفضول المهني يشير قوة الأفراد في استكشاف المواقف والأدوار المختلفة، ومستوى الفضول الأعلى يؤدي إلى فهم أكثر شمولاً لخصائص الأفراد وفرص سوق العمل. وأشار (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015, 114) إلى الفضول المهني بأنه الاهتمام ببيئة العمل واستكشاف الموقف تجاه الخيارات المهنية، وقد يؤدي عدم وجود الفضول المهني إلى قلة التوقعات فيما يتعلق بالعمل في المستقبل.

ويرى كل من (Nilforooshan, & Salimi, 2016,3) أن الفضول المهني يشير إلى أي مدى يفضل الفرد استكشاف محيط العمل والبحث عن المعلومات حول المهنة ومتطلباتها. وأشار (Mclennan, Mcilveen, & Perera, 2017,178) إلى أن الفضول المهني هو القدرة على اكتشاف الذات في أدوار مختلفة (البحث عن فرص النمو المهني).

ويضيف (Ginevra et al., 2018,2) بأن الفضول المهني هو القدرة على اكتشاف الذات إلى جانب التطلعات والأهداف الخاصة والفرص الاجتماعية الممكنة. ويدعم ذلك ما أشار إليه (Xu et al., 2020, 2) بأن الفضول المهني هو استعداد الأفراد لاكتشاف البيئة واكتساب معلومات عن أنفسهم وعن العالم الخارجي.

البعد الرابع: الثقة المهنية Career confidence

يذكر (Guan et al., 2013, 562) أن الثقة المهنية تمثل إيجابية الأفراد وتصوراتهم حول مهاراتهم في حل المشكلات عبر المواقف المختلفة، والمستويات العالية من الثقة الوظيفية تساعد في تحفيز الأفراد على المثابرة وبذل مزيد من الجهد عند مواجهة المشكلات. وأشار Fiori, (Bollmann, & Rossier, 2015, 114) إلى الثقة المهنية بأنها تتعلق بمعتقدات الكفاءة الذاتية فيما يتعلق بحل المشكلات والمواقف، وقلة الثقة الوظيفية تؤدي إلى تجنب الفرص الوظيفية الأعلى وإعاقة اتخاذ بعض القرارات والمسارات الوظيفية.

ويرى كل من (Nilforooshan, & Salimi, 2016,3) أن الثقة المهنية الوظيفية تشير إلى مدى ثقة الفرد في قدرته على القيام بأداء مهنته واتخاذ قرارات مهنية حكيمة وخيارات مهنية واقعية. وأشار (Mclennan, Mcilveen, & Perera, 2017,178) إلى أن الثقة المهنية هي الاهتمام بعمل الأشياء بشكل جيد (أداء المهام بكفاءة).

ويضيف (Ginevra et al., 2018,2) بأن الثقة المهنية هي إيمان الفرد بقدرته على تحقيق طموحه المهني والتعامل مع مخاوف مستقبله المهني على الرغم من الصعوبات.

ومن خلال ما سبق يتضح أن التكيف المهني مفهوم متعدد الأبعاد، ويتضمن أربعة أبعاد: القلق المهني هو الرؤية المهنية المستقبلية والنظر في الاحتمالات المستقبلية والاستعداد للمستقبل،

فهو يمثل توجهًا مستقبليًا ويعمل كمحفز للنجاح المهني، والتحكم المهني هو الشعور بالمسؤولية تجاه القرارات المهنية وفيه يتحمل الأفراد مسؤولية تطوير حياتهم المهنية فهو خاص باتخاذ القرارات المهنية. والفضول المهني هو القدرة على اكتشاف الذات المهنية والأدوار المختلفة والفرص المستقبلية بحيث يمكنهم القيام بأدوار جديدة في بيئة العمل المتغيرة وهو مرتبط بالطموحات المهنية، والثقة المهنية هي القدرة على التعامل مع التحديات والعقبات المهنية ومواجهتها والتغلب عليها، ومتابعة تحقيق الأهداف المهنية والطموحات المستقبلية.

ثالثاً: النجاح المهني

يعرف النجاح المهني بأنه النتائج الإيجابية المتراكمة على المستوى الفردي في العمل، ويعبر عنه بواسطة عدد من المؤشرات مثل الراتب والوضع الوظيفي والترقيات وتقييمات المشرفين وكذلك تقييم الفرد لذاته (Zacher, 2014, 23).

كما أنه يعبر عن المشاعر النفسية المتراكمة لدى الأفراد والتي تُكتسب على المدى الطويل في حياتهم المهنية (Chen, & Li, 2018, 557).

ويتمثل النجاح المهني في الانجازات التي يحققها الفرد من خلال مهنته، والتي يمكن تقييمها بشكل مباشر وموضوعي من قبل الآخرين بما في ذلك عدد من المؤشرات مثل الراتب والترقيات (Kocha, Parka, & Zahrab, 2019, 3).

كما يعبر النجاح المهني عن العمل الإيجابي المتراكم والنتائج النفسية الناتجة عن تجارب العمل (Zhaoa, O'Connorb, Wu, & Lumpkind, 2020, 3).

وينظر إلى النجاح المهني بشكل عام على أنه يمثل نتائج عمل فردية وإيجابية ناتجة عن قرارات وسلوكيات وخبرات العمل المهنية، وله مكونين رئيسيين وهما النجاح المهني الشخصي أو الذاتي والنجاح المهني الموضوعي، ويقاس النجاح المهني بالمتغيرات التي ترتبط بالأحكام الشخصية للأفراد حول ما ينجزونه أو يحصلون عليه من خلال الوظيفة أو المهنة التي يعملون بها مثل الرضا الوظيفي (Yu, Guan, & Zheng, 2017, 4).

ويعبر النجاح المهني الذاتي أو الشخصي عن تقييم الفرد لمساره المهني من حيث التقدم في مهنته ومشاعر الرضا والانجاز في العمل، في حين يعبر النجاح المهني الموضوعي عن الأشياء الملموسة التي يمكن التحقق منها والتي يحصل عليها الفرد من خلال المهنة مثل الراتب والمنصب والترقيات (Kranefeld, & Blickle, 2020, 3).

كما يشير النجاح المهني إلى المشاعر النفسية الإيجابية المتصلة بالعمل والانجازات المتراكمة لدى الأفراد من خبراتهم في العمل، وهو مكون من ثلاثة أبعاد وهي القدرة التنافسية الداخلية المتصورة، والقدرة التنافسية الخارجية المنظمة، والرضا الوظيفي، وتعتبر القدرة التنافسية الداخلية المتصورة عن

أن الموظفين أنفسهم يشعرون بأنهم ذات قيمة بالنسبة للمؤسسة التي يعملون بها، وهذه القدرة تساعد الموظفين من أجل تطوير أنفسهم لتقليل احتمال استغناء العمل عنهم.

أما القدرة التنافسية الخارجية فهي تشير إلى أن الموظفين يرون أنهم يمثلون قيمة بالنسبة لمؤسسات العمل الأخرى، وهذا يجعلهم واثقين في قدرتهم على الحصول على فرصة عمل أخرى حال فقدهم العمل الحالي، لذا تعد هاتان القدرتان من المؤشرات المهمة للنجاح المهني، ويعبران عن النجاح المهني الموضوعي، وتم استخدام مؤشر التنافسية كبديل عن بعض المؤشرات التقليدية مثل الراتب والترقيات والمكافآت، في حين يعبر الرضا الوظيفي عن مواقف الفرد ومشاعره تجاه أنشطة العمل ويعبر عن النجاح المهني الذاتي (Guo, Xiao, & Yang, 2012, 717- 718).

وركز الباحثون في بداية الأمر على دراسة النجاح المهني الموضوعي والذي يشير إلى الجوانب الملموسة في العمل، وأهملا دراسة النجاح المهني الذاتي والذي يعبر عن تصورات الأفراد الذاتية عن حياتهم المهنية، إلا أنه ومع تزايد الوظائف وأعداد الموظفين أصبح تحقيق النجاح المهني أمراً صعباً بالاستناد على الجانب الموضوعي فقط؛ حيث أن الأفراد قد يقيمون حياتهم المهنية بناء على تقييم الذات، لذا بدأ الاهتمام بالجانبين الموضوعي والذاتي (Verbruggen, 2012, 290).

وهناك عدد من العوامل التي يمكن من خلالها التنبؤ بالنجاح المهني للأفراد منها الحالة الاجتماعية وعدد من المتغيرات الديموغرافية مثل العمر والنوع، كما أوضحت النتائج أن التكيف المهني يرتبط بشكل إيجابي مع عوامل ومؤشرات النجاح المهني (Guan, Zhoub, Ye, Jiang, & Zhou, 2015, 230).

وللنجاح المهني تأثير على ثقة الأفراد بأنفسهم، حيث أن الأفراد الذين حققوا نجاحاً وظيفياً كانوا أكثر ثقة في أنفسهم عن الأفراد الذين لم يحققوا نجاحاً، كما كان لهذا النجاح أثر على الحالة النفسية لديهم (Verbruggen, 2012, 295).

وتقدم نظرية رأس المال الاجتماعي منظور حول تعزيز النجاح المهني، حيث يعبر رأس المال الاجتماعي عن أي جانب من جوانب البيئة الاجتماعية التي تخلق القيمة والتسهيلات والتصرفات لأولئك الأفراد الموجودين في هذا السياق الاجتماعي، حيث يعمل رأس المال الاجتماعي على دعم جهود الأفراد لتحقيق النجاح الوظيفي من خلال توفير الوصول إلى معلومات جديدة عن الموارد والفرص في مجال العمل، ويتلقى الفرد هذه المعلومات من خلال الشبكة الاجتماعية حول الفرد من الزملاء والأصدقاء والمعارف والعائلة، هذه المعلومات يستخدمها الفرد من أجل الحصول على فرص عمل أو الحصول على ترقية، حيث تعد هذه الشبكة الاجتماعية بمثابة شبكة تنمية أو مرشد يعمل على دعم النجاح المهني للفرد (Bagdadlia, & Gianecchinib, 2019, 363).

كما تفترض نظرية رأس المال البشري أن العمر من العوامل المؤثرة على النجاح المهني حيث أنه من المفترض أن الأفراد الأكبر في العمر يمكن الوثوق بهم أكثر من غيرهم كما أنهم أكثر خبرة

ودراية عن الأفراد الأصغر في السن، كما أن النوع له تأثير على النجاح المهني حيث تتوقع عديد من المجتمعات أن الإناث أقل ميلاً للمخاطرة كما أن مستوى الطاقة لديهن أقل، كما يرون أن الإناث يفتقرن السمات الرئيسية اللازمة من أجل أن يصبحن رائدات في أعمالهن (Zhaoa, O'Connorb, (Wu, & Lumpkind, 2020, 6- 8).

وللنجاح المهني معايير تشير إلى الأهداف المهنية النهائية التي يرغب الأفراد في تحقيقها وهي: الهدف الأول هو تلبية الاحتياجات النفسية الجوهرية مثل الانجاز والاستقلالية والسعادة، وهذا الهدف يوضح رغبة الأفراد في تحقيق الاستفادة الكاملة من مواهبهم وكذلك تحقيق المثالية الكاملة في حياتهم المهنية، والهدف الثاني هو التوفيق بين الحياة العملية والحياة غير العملية هذا التوفيق يعمل على تقليل الضغوط الملقاة على عاتق الفرد مما يؤدي الى تطوير المهارات والكفاءات التي من شأنها تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة غير العملية مما يعمل على مواجهة التحديات والتغلب عليها، والهدف الثالث المكافآت الخارجية مثل التعويض المادي والمكافآت من المعايير المهمة للنجاح المهني؛ حيث أن الأفراد يسعون دائماً إلى تطوير مهاراتهم والحصول على المكافآت، وعلى الرغم من أن البعض يرون أن السعي وراء المكافأة دافع خارجي إلا أن مثل هذه الدوافع الخارجية ترتبط بالدوافع الأعلى والمتمثلة في الهدفين الأول والثاني (Zhou, Guan, Xin, Chi Kuan Mak, & Deng, 2016, 125).

وحيث أن النجاح المهني يتأثر بالمتغيرات النفسية والاجتماعية والتنظيمية، لذا اختلفت الآراء حول قياس هذا المتغير حيث اعتبر البعض أن الرضا الوظيفي يعد أهم مظهر من مظاهر النجاح المهني، في حين استخدم عدد آخر من الباحثين مقاييس أخرى لقياس النجاح المهني مثل الدعم الاجتماعي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة وفرص الترويج المتصورة من أجل قياس النجاح المهني (Guo, Xiao, & Yang, 2012, 717- 718).

ويتضح مما سبق أن النجاح المهني هو الانجاز الذي يحققه الفرد من خلال وجوده في المهنة ويعبر عنه من خلال عدد من المؤشرات المادية والمعنوية، ويتكون من بعدين النجاح المهني الموضوعي والنجاح المهني الذاتي، ويعبر النجاح المهني الموضوعي عن الجانب المادي، بينما يعبر النجاح الذاتي عن الجانب المعنوي.

ومن خلال ما اطلعت عليه الباحثتان من اطاراً نظرياً حول متغير النجاح المهني، يتضح أن له بعدين أساسيان، البعد الأول: وهما النجاح المهني الموضوعي Objective career success ويعبر عن العوائد المادية التي تعود على الفرد من خلال مهنته مثل الراتب والترقيات والمكافآت والحوافز والعلاوات بالإضافة إلى مكانته المهنية، والبعد الثاني: النجاح المهني الذاتي Subjective career success ويعبر عن مشاعر الفرد تجاه المهنة، ويقيم الفرد نجاحه المهني من خلال معايير

ذاتية ويحكم على نجاحه من خلال آراء الآخرين وطموحاته وأهدافه، وفي الغالب يتم قياسه من خلال الرضا الوظيفي.

البحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث:-

تم تقديم مجموعة من البحوث والدراسات المرتبطة بمتغيرات البحث الحالي مقسمة على ثلاثة محاور يتناول كل محور العلاقة بين متغيرين على حدة، كما أنه تم إضافة بحوث تتناول الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والصمود على اعتبار أنها أحد أبعاد رأس المال النفسي وكمؤشر لرأس المال النفسي، كما تم إضافة بحوث تناولت الرضا الوظيفي كبعد من أبعاد النجاح المهني.

أولاً: بحوث تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني

هدف بحث (Guan et al., 2013) إلى بحث العلاقة بين التكيف المهني والكفاءة الذاتية والوضع الوظيفي، وتكونت العينة من (٢٧٠) منهم (١٢٧) ذكراً و(١٤٣) إناثاً من خريجي الجامعات الصينية ومتوسط أعمارهم ٢٣.٥٦ وانحراف معياري ١.٦٨ ، وتم تطبيق مقياس التكيف المهني ومقياس الكفاءة الذاتية ومقياس الوضع الوظيفي على عينة البحث، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين الأبعاد الأربعة المكونة للتكيف المهني وكل من الكفاءة الذاتية في البحث عن عمل لخريجي الجامعات والوضع الوظيفي بين الخريجين الذين توظفوا، كما أنه يمكن التنبؤ بالفعالية الذاتية للبحث عن وظيفة من القلق المهني والتحكم المهني كما أن فعالية الذات تتوسط العلاقة بين التكيف المهني والوضع الوظيفي.

وسعى بحث (Santilli et al., 2014) إلى دراسة العلاقة بين التكيف المهني والأمل والرضا عن الحياة، وتكونت العينة من (١٢٠) من البالغين ذوي الإعاقة الذهنية الخفيفة منهم (٦٠) ذكراً و(٦٠) إناثاً، وبعد تطبيق أدوات البحث المكونة من مقياس التكيف المهني ومقياس الأمل ومقياس الرضا، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التكيف المهني وكل من الأمل والرضا عن الحياة، كما أن الأمل يتوسط العلاقة بين التكيف المهني والرضا عن الحياة.

ودرس بحث (Wilkins et al., 2014) العلاقة المباشرة بين التفاؤل والأمل على التكيف المهني بأبعاده الأربعة والرضا، وكذلك التأثير الوسيط للتكيف المهني على علاقات التفاؤل والأمل، وتكونت العينة من (٢٤٢) من طلاب المدارس الثانوية بإيطاليا منهم (١٣٥) ذكور و (١٠٧) إناث تمتد أعمارهم بين ١٦-٢٠ عام، وتم تطبيق مقاييس التفاؤل والأمل والتكيف المهني على عينة البحث، وباستخدام تحليل المسار توصلت النتائج إلى وجود تأثير مباشر للأمل والتفاؤل على التكيف المهني، كما أن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين الأمل والرضا، كما أنه يمكن التنبؤ بأبعاد التكيف المهني الأربعة من الأمل، ويمكن التنبؤ ببعدي (التحكم والفضول المهني) من التفاؤل.

وهدف بحث (Tolentino et al., 2014) إلى دراسة الخصائص السيكمترية لمقياس التكيف المهني وعلاقته بالتوجه نحو الهدف والشخصية الاستباقية والتفاؤل المهني، وتكونت العينة من (٥٥٥) طالب وطالبة بالمرحلة الجامعية، وبعد تطبيق أدوات البحث المتمثلة في مقياس التكيف المهني لـ (Savickas & Porfeli, 2012) ومقياس التوجه نحو الهدف ومقياس الشخصية الاستباقية ومقياس التفاؤل المهني، وتوصلت النتائج إلى تمتع مقياس التكيف المهني بخصائص سيكمترية جيدة، كما أظهر التحليل العاملي التوكيدي مؤشرات حسن مطابقة جيدة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين التوجه نحو الهدف والتكيف المهني، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية الاستباقية والتكيف المهني، كما علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل المهني والتكيف المهني.

ودرس بحث (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017) طبيعة العلاقة بين التكيف المهني والكفاءة الذاتية والتفاؤل المهني، وتكونت العينة من (٤٠٢) من المعلمين قبل الخدمة، وتم تطبيق مقاييس التكيف المهني والكفاءة الذاتية والتفاؤل المهني على عينة البحث، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين التكيف المهني وكل من الكفاءة الذاتية والتفاؤل المهني، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية للمعلم والتفاؤل المهني، كما يوجد تأثير مباشر للتكيف المهني على الكفاءة الذاتية للمعلم والتفاؤل المهني، وأنه يمكن التنبؤ بالتفاؤل المهني من التكيف المهني والكفاءة الذاتية.

وتناول بحث (Fang et al., 2018) دراسة العلاقة بين التفاؤل والبيئة التعليمية والتكيف المهني والدافع المهني باستخدام نموذج البناء المهني للتكيف، وتكونت العينة من (١٠٦٠) طالباً جامعياً في التمريض من ثلاث جامعات مختلفة، وتم تطبيق مقاييس البحث المتمثلة في اختبار توجه الحياة المعدل لمقياس التفاؤل ومقاييس التكيف المهني والبيئة التعليمية والدافع المهني، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل والتكيف المهني، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين البيئة التعليمية والتكيف المهني، كما يوجد تأثير مباشر للتفاؤل والبيئة التعليمية على الدافع المهني يتوسطهما التكيف المهني.

وأجرى كل من (Safavi, & Bouzari, 2019) بحثاً لتحديد العلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والكفاءة المهنية، وتكونت العينة من (١٩٣) من الموظفين امتدت أعمارهم بين ٣٨ و ٤٧ عام، وبعد تطبيق أدوات البحث المتمثلة في مقياس رأس المال النفسي ومقياس التكيف المهني ومقياس الكفاءة المهنية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والتكيف الوظيفي، بالإضافة إلى وجود تأثير مباشر للتكيف المهني على الكفاءة المهنية، كما أن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية.

كما اهتم بحث (Xu et al., 2020) بفحص العلاقات بين التكيف المهني والصمود ومشكلات الصحة العقلية لدى لمرهقين الصينيين، وتكونت العينة من (٣٧٢) مراهق صيني تمتد أعمارهم بين ١٤ و ١٩ عام منهم (١٤١) ذكور و (٢٣١) إناث، وتم تطبيق مقياس التكيف المهني ومقياس الصمود واختبار الصحة العقلية على عينة البحث وتمت الاستجابة إلكترونياً عبر الانترنت، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين التكيف الوظيفي والصمود، وأن التكيف الوظيفي تنبأ بشكل سلبي بمشاكل الصحة العقلية لدى المراهقين من خلال الصمود، فالقدرة على التكيف المهني تعزز الصمود وتخفف مشاكل الصحة العقلية للمراهقين.

ثانياً: بحوث تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح المهني

هدف بحث (Bitmis, & Ergeneli, 2013) إلى دراسة التأثير الوسيط لكل من رأس المال النفسي والثقة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (٢٦٠) من الأطباء والتمريض، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي اعداد (Luthans et al., 2007) ومقياس الثقة ومقياس الأداء الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والثقة، كما أن رأس المال النفسي والثقة يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

واهتم بحث (Aliyev, & Tunc, 2015) بدراسة العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والكفاءة الذاتية والاحترق الوظيفي، وتكونت العينة من (٣١٢) من المرشدين النفسيين في المدارس منهم (١٤٦) إناث و (١٦٦) ذكور، وبعد تطبيق مقاييس البحث، أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، وبين فعالية الذات والرضا الوظيفي، ووجود فروق في رأس المال النفسي بين الذكور والإناث لصالح الذكور، كما أنه لا توجد فروق في رأس المال النفسي ترجع إلى العمر، ولا توجد فروق في رأس المال النفسي ترجع إلى نوع المدرسة (ابتدائي - إعدادي - ثانوي).

وتناول بحث (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015) العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي وإدراك المناخ الآمن، وتكونت العينة من (٨١٧) من العاملين بالنقل البحري في شركات شحن نرويجية وفلبينية، وتم تطبيق مقياس رأس المال النفسي اعداد (Luthans et al, 2007) ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس إدراك المناخ الآمن، وباستخدام معاملات الارتباط توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي وإدراك المناخ الآمن، كما أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والمناخ الآمن.

وهدف بحث (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل وتحديد مسارات التأثير والتأثر بينهم، وتكونت العينة من (٣١٤) من معلمي المرحلة الابتدائية، وبعد تطبيق أدوات البحث واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت النتائج إلى وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة وكلية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل.

كما اهتم بحث (Gu, Tang, Wang, & Zhou, 2019) بدراسة تأثير رأس المال النفسي على النجاح المهني، وتكونت عينة البحث من (٣٠٦) من الموظفين والمشرفين في (١١) شركة، وطبق عليهم مقياس رأس المال النفسي والمكون من أربعة أبعاد وهي (الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل) ومقياس النجاح المهني، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة أوضحت النتائج وجود تأثيرات إيجابية مباشرة لرأس المال النفسي على النجاح المهني.

ثالثاً: بحوث تناولت العلاقة بين التكيف الوظيفي والنجاح الوظيفي

هدف بحث (Zacher, 2014) إلى التعرف على العلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى عينة من الموظفين، وطبق البحث على (١٧٢٣) من الموظفين، وتم تطبيق مقياس التكيف المهني والمكون من أربعة أبعاد وهي (القلق والسيطرة والفضول والثقة)، ومقياس النجاح المهني والمكون من أبعاد الرضا الوظيفي والتقييمات الذاتية، وباستخدام المتوسطات الحسابية وتحليل الانحدار أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والنجاح المهني، كما أنه يمكن التنبؤ بأبعاد النجاح المهني من خلال التكيف المهني.

وتناول بحث (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015) العلاقة بين التكيف المهني والرضا الوظيفي وضغوط العمل، وتكونت العينة من (١٦٧١) موظف، تمتد أعمارهم بين ٢٥-٥٥ عام، وتم تطبيق أدوات البحث المكونة من مقاييس التكيف المهني والرضا الوظيفي وضغوط العمل، وتوصلت النتائج إلى أن التكيف المهني له تأثيرات مباشرة على الرضا الوظيفي ويتوسط هذه التأثيرات المشاعر الإيجابية، كما أن التكيف المهني له تأثيرات مباشرة على ضغوط العمل ويتوسط هذه التأثيرات المشاعر السلبية.

واهتم بحث (Guan, Zhoub, Ye, Jiang, & Zhou, 2015) بدراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعدد من المتغيرات من بينها التكيف المهني في النجاح المهني، وطبق البحث على (٦٥٤) موظفاً من الصين، وطبق عليهم مقياس التكيف المهني ومقياس النجاح المهني، وباستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة أوضحت النتائج وجود تأثيرات مباشرة لأبعاد التكيف المهني في النجاح المهني، ويوصى البحث بأن التكيف المهني أمر مهم بالنسبة للأفراد في تحقيق النجاح المهني وبالتالي يجب على المؤسسات الاحتفاظ بالموظفين الذين لديهم قدرة على التكيف المهني.

وهدف بحث (Yu, Guan, & Zheng, 2017) إلى فحص العلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني، وطبق البحث على (١٦٥٢) من الموظفين، وطبق عليهم مقياس التكيف المهني والمكون من أبعاد القلق والتحكم والفضول والثقة، كما تم قياس النجاح المهني عن طريق الرضا الوظيفي والراتب، وباستخدام المتوسطات الحسابية ومعامل الارتباط، أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والنجاح المهني.

ودرس بحث (Spurk, 2019) العلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني، وطبق البحث على (١٥٣) من الموظفين، وتم تطبيق مقياس التكيف المهني ومقياس النجاح المهني والمكون من أبعاد الراتب والترقيات والمكافآت على عينة البحث، وباستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والنجاح المهني، كما أن التكيف المهني مهم من أجل تحقيق معايير النجاح المهني عدا بعد المكافآت. تعقيب عام على البحوث السابقة:-

بالنسبة للهدف: تناول بحث (Safavi, & Bouzari, 2019) العلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني، وتناولت بعض البحوث العلاقة بين أحد أبعاد رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية- التفاؤل- الأمل) والتكيف المهني كما في بحوث (Guan et al., 2013)، (Santilli et al., 2014)، (Wilkins, 2014)، (Fang et al., 2017)، (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017)، (2018).

كما أن بعض البحوث تطرقت للكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح المهني ومنها بحث (Gu et al., 2019) بينما تناولت بعض البحوث العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي (كأحد أبعاد النجاح المهني) كما في بحوث (Bitmis, & Ergeneli, 2013)، (Aliyev, 2015)، (Bergheim et al., 2015)، (Tunc, 2015)، (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨).

وبعض البحوث اهتمت بالعلاقة بين التكيف المهني والنجاح المهني كما في بحوث (Zacher, 2014)، (Fiori, Bollmann & Rossier, 2015)، (Guan et al., 2015)، (Yu, Guan & Zheng, 2017)، (Spurk, 2019).

بالنسبة للعينة: تناولت البحوث السابقة عينات مختلفة، فمعظم البحوث تناولت عينات من المعلمين والموظفين كما في بحوث (Zacher, 2014)، (Aliyev, & Tunc, 2015)، (Bergheim et al., 2015)، (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨)، (Gu et al., 2019). وتناول بحثي (Fang et al., 2018)، (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017)، (2018) طلاب جامعة، بينما تناول بحث (Wikins et al., 2014) طلاب المدارس الثانوية.

بالنسبة للأدوات: اعتمد عدد كبير من البحوث السابقة على مقياس (Luthans et al., 2007) أو النسخة المعدلة والقصيرة منه لقياس رأس المال النفسي، وبعض الباحثين قاموا بإعداد

مقياس رأس المال النفسي في ضوء أبعاده الأربعة (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود). وبالنسبة لقياس التكيف المهني فأجمعت عدد كبير من البحوث السابقة على استخدام مقياس (Savickas, & Porfeli, 2012) وقد تم استخدام هذا المقياس في البحث الحالي. أما بالنسبة لقياس النجاح المهني فمعظم البحوث السابقة قامت بقياس النجاح المهني من خلال الرضا الوظيفي، والبعض اعتمد على الرضا المهني والراتب والترقيات والمكافآت.

بالنسبة للنتائج: فيما يتعلق بالعلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني توصل بحث (Safavi, & Bouzari, 2019) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما وأن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والكفاءة الوظيفية، واتفقت نتائج بحثي (Guan et al., 2013)، (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017) أن الكفاءة الذاتية ترتبط إيجابياً بالتكيف المهني، بينما توصلت نتائج بحث (Santilli et al., 2014) إلى وجود ارتباط بين التكيف المهني والأمل وأن الأمل يتوسط العلاقة بين التكيف المهني والرضا عن الحياة، في حين توصلت نتائج بحثي (Wilkins, 2014)، (Fang et al., 2018) إلى وجود ارتباط بين التكيف المهني والتفاؤل المهني وأن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين التفاؤل والرضا.

كما توصلت نتائج بحوث (Bitmis, & Ergeneli, 2013)، (Aliyev, & Tunc, 2015)، (Bergheim et al., 2015)، (محمد، ٢٠١٨)، (Gu et al., 2019) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والنجاح المهني.

وتوصلت نتائج بحوث (Zacher, 2014)، (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015)، (Guan et al., 2015)، (Yu, Guan, & Zheng, 2017)، (Spurk, 2019) إلى وجود ارتباط موجب وتأثيرات مباشرة للتكيف المهني في النجاح المهني.

فروض البحث: انطلاقاً من مشكلة البحث وأهدافه وعرض الإطار النظري والبحوث السابقة يمكن صياغة فروض البحث الحالي على النحو التالي:

١- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والتكيف المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٢- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

٤- توجد تأثيرات دالة إحصائية مباشرة وغير مباشرة بين درجات كل من رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

منهج البحث واجراءاته:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لأهداف البحث من حيث جمع البيانات وتبويبها والكشف عن نوعية العلاقة والتأثيرات المتبادلة بين متغيرات البحث.

مجتمع البحث: المجتمع الأصل Population في البحث الحالي هو جميع معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الشرقية، وقد بلغ عدد المجتمع الأصل (٣٤٧٢٨) معلمين معيّنين ومتعاقدين، وفقاً لما ورد في الملخص الإحصائي للتعليم قبل الجامعي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

عينة البحث:

-عينة حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث: تكونت من (١٢٠) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية من المدارس الحكومية بمحافظة الشرقية، للعام الجامعي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١م بمتوسط عمر (٢٩,٦٦) وانحراف معياري قدره (٨,٠١٢)، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في التحقق من صدق وثبات أدوات البحث.

-عينة البحث الأساسية: تكونت من (٤٣٣) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمحافظة الشرقية بمراكز (أبوحمد/ الزقازيق/ بلبيس)، بمتوسط عمري (٢٩,٤٥) وانحراف معياري قدره (٧,٦٩١)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

أدوات البحث: تمثلت أدوات البحث الحالي في ثلاثة مقاييس هي: مقياس رأس المال النفسي ومقياس النجاح المهني (إعداد الباحثان)، ومقياس التكيف المهني (ترجمة وتعريب الباحثان).

أولاً- مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثان):-

يهدف إلى قياس رأس المال النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ولإعداده تم الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات السابقة التي تناولت رأس المال النفسي للمعلم وأجمعت نتائج عدد من الأبحاث أن رأس المال النفسي له أربعة أبعاد، وهي الكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والصمود مثل بحث (Luthans et al., 2007)، وبحث (Bergheim et al., 2015) بحث (He, 2017)، وبحث (Zhoua et al., 2018)، وبحث (Fang, & Ding, 2020)، وبحث (Sabot, & Hicks, 2020). وقد تم الاستفادة من البحوث السابقة التي تم ذكرها في إعداد المقياس.

وتم إعداد مقياس رأس المال النفسي لمعلمي المرحلة الابتدائية معتمداً على هذه الأبعاد الأربعة، وقد تم صياغة مفردات المقياس بحيث تتناسب مع عينة البحث (المعلمين)، والاستعانة ببعض المفردات من المقاييس السابقة مع تعديل في صياغتها لتتناسب مع عينة البحث وروعي أن تكون المفردات واضحة ومحددة المعنى.

وتكون المقياس من (٢٤) مفردة موزعة بالتساوي على الأبعاد الأربعة وتم صياغتها بشكل إيجابي، ويتم الاستجابة من خلال تدرج خماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وتأخذ التقديرات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب، والدرجة الصغرى للمقياس (٢٤) والدرجة العظمى (١٢٠) حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من رأس المال النفسي بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى منخفض من رأس المال النفسي وللمقياس درجة كلية.

وتم عرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس التربوي بالكلية وذلك لتحكيمه، وتم تعديل صياغة عدد من المفردات حتى لا تؤدي نفس المعنى وخاصة في بعدى (الأمل والتفاؤل)، والجدول رقم (١) التالي يوضح توزيع المفردات على الأبعاد لمقياس رأس المال النفسي:-

جدول (١) توزيع مفردات مقياس رأس المال النفسي على أبعاده الأربعة

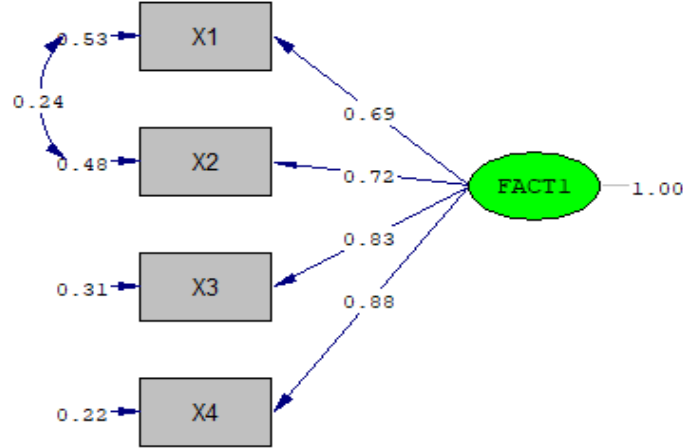
م	الأبعاد	أرقام المفردات	العدد
١	الكفاءة الذاتية	١-٥-٩-١٣-١٧-٢١	٦
٢	الأمل	٢-٦-١٠-١٤-١٨-٢٢	٦
٣	التفاؤل	٣-٧-١١-١٥-١٩-٢٣	٦
٤	الصمود	٤-٨-١٢-١٦-٢٠-٢٤	٦
المجموع الكلي لمفردات المقياس			٢٤

وتم حساب بعض الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النفسي كما يلي:-

١- حساب صدق مقياس رأس المال النفسي: وذلك عن طريق :-

(أ) صدق المفردات: تم حساب صدق مفردات مقياس رأس المال النفسي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وكانت حدود دلالة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) هي (٠,١٥٩) وعند مستوى (٠,٠١) هي (٠,٢٠٨) (فؤاد البهي السيد، ١٩٧٣، ١٧٠)، وقد امتدت قيم معاملات الارتباط بين (٠,١٩٩ و ٠,٥٨٣) وكانت جميع معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية لمقياس رأس المال النفسي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) و(٠,٠١) في حالة حذف المفردة.

(ب) الصدق العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق إجراء التحليل العاملي التوكيدي لمصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وعن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس رأس المال النفسي تنتظم حول عامل كامن واحد وأسفرت النتائج على الآتي كما هو موضح بالشكل رقم (١) التالي:-



Chi-Square=1.17, df=1, P-value=0.27921, RMSEA=0.042

شكل (١) المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات المشاهدة الأربعة لمقياس رأس المال النفسي (١) المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات المشاهدة الأربعة لمقياس رأس المال النفسي التي تشبعت بعامل كامن واحد

يتضح من الشكل السابق أن قيمة كا ٢ تساوى (١.١٧) وهى غير دالة إحصائياً مما يشير إلى مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، كما أن قيم بقية مؤشرات المطابقة وقعت فى المدى المثالى لكل مؤشر مما يؤكد قبول هذا النموذج، والجدول التالى رقم (٢) التالى يوضح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس رأس المال النفسي وتشبعت الأبعاد بالعامل الكامن العام:

جدول (٢) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد مقياس رأس المال النفسي وتشبعت الأبعاد بالعامل الكامن العام

وقيمة "ت" والخطأ المعياري

أبعاد مقياس رأس المال النفسي	التشبع بالعامل الكامن الواحد	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	معامل الثبات
الكفاءة الذاتية	٠.٦٨٧	٠.٠٩٣٩	*٧.٣١٨	٠.٤٧٢
الأمل	٠.٧٢١	٠.٠٩٢٣	*٧.٨٠٨	٠.٥١٩
التفاؤل	٠.٨٣١	٠.٠٨٨٢	*٩.٤١٨	٠.٦٩٠
الصمود	٠.٨٨٥	٠.٠٨٦٤	*١٠.٢٣٦	٠.٧٨٣

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الصدق الأربعة (التشبعات) دالة إحصائياً مما يدل على صدق جميع الأبعاد المكونة للمقياس، ويلاحظ أن المتغير المشاهد الرابع (الصمود) هو أفضل

مؤشر صدق للمتغير الكامن (رأس المال النفسي) حيث معامل صدقه أو تشبعه بالعامل الكامن يساوي ٠.٨٨٥. يليه المتغير المشاهد الثالث (التفاؤل). ويمكن القول أن نتائج التحليل العاملي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لمقياس رأس المال النفسي وهو عبارة عن عامل كامن عام واحد تنتظم حوله العوامل الفرعية الأربعة المشاهدة (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١٦، ١٢٢).

٢- حساب ثبات مقياس رأس المال النفسي : وتم حساب الثبات بعدة طرق وهي:-

(أ) ثبات المفردات عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات مفردات المقياس باستخدام معامل ألفا لـ "كرونباخ"، لمفردات كل بعد على حده وذلك في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه If-item deleted وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٣) التالي:

جدول (٣) معاملات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس رأس المال النفسي

الكفاءة الذاتية		الأمل		التفاؤل		الصمود	
رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل
المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا
١	٠,٦٨٣	٢	٠,٥٧٤	٣	٠,٦٢٦	٤	٠,٥٣٩
٥	٠,٧٠٨	٦	٠,٦٠٥	٧	٠,٦٧٠	٨	٠,٤٨٨
٩	٠,٧٢٨	١٠	٠,٥٦٤	١١	٠,٦٧٣	١٢	٠,٥١١
١٣	٠,٦٤٧	١٤	٠,٦٢٩	١٥	٠,٦٧١	١٦	٠,٥٢٨
١٧	٠,٦٥٤	١٨	٠,٦٤٣	١٩	٠,٦٦٥	٢٠	٠,٤١٦
٢١	٠,٦٧٩	٢٢	٠,٦٢٧	٢٣	٠,٥٨٩	٢٤	٠,٤٧٦
معامل ألفا =		معامل ألفا =		معامل ألفا =		معامل ألفا =	
٠,٧٢٣		٠,٦٥٠		٠,٦٩١		٠,٥٣٩	

ويتضح من الجدول السابق رقم (٣): أن قيمة معامل ألفا للبعد الفرعي في حالة حذف المفردة

أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الذي تنتمي إليه المفردة ماعدا المفردة رقم (٩) من بعد الكفاءة الذاتية ولذلك فقد تم حذفها.

(ب) ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس رأس المال النفسي:

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية بطريقة ألفا كرونباخ وكانت قيم معامل الثبات للأبعاد الفرعية (٠,٧٢٨ - ٠,٦٥٠ - ٠,٦٩١ - ٠,٥٣٩) على الترتيب، كما تم حساب ثبات الأبعاد بطريقة التجزئة النصفية لـ "سبيرمان/ براون" (٠,٧٣٩ - ٠,٦٩٠ - ٠,٧١٩ - ٠,٦٤٢) على الترتيب، كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقتين: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وكانت القيم (٠,٨٨١ - ٠,٩١٧) على الترتيب.

٣- الاتساق الداخلي لمقياس رأس المال النفسي:

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وامتدت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمفردات مقياس رأس المال النفسي من (٠,١٩٩ : ٠,٧٨٩) وكانت جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) ماعدا المفردة رقم (٤) دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات مقياس رأس المال النفسي.

وفي ضوء ما تم من الإجراءات السابقة فإن مقياس رأس المال النفسي يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي مما يصلح بتطبيقه في صورته النهائية المكونة من (٢٣) مفردة على عينة البحث الأساسية لاختبار فروض البحث الحالي.

ثانياً- مقياس التكيف المهني (ترجمة وتعريب الباحثان):

أعد هذا المقياس (Savickas, & Porfeli, 2012)، ويهدف إلى قياس قدرة المعلم على التكيف المهني والتعامل مع المهام الوظيفية والظروف المهنية المتغيرة.

ويتكون هذا المقياس من (٢٤) مفردة موزعة بالتساوي على أربعة أبعاد وهي (القلق المهني، والتحكم المهني، والفضول المهني، والثقة المهنية)، وبلغ معامل ثبات الأبعاد ألفا كرونباخ (٠,٨٣ - ٠,٧٤ - ٠,٧٩ - ٠,٨٥) على الترتيب، وبلغ معامل ثبات المقياس ككل (٠,٩٢) وهي معاملات ثبات مرتفعة. كما هدف بحث (Tolentino et al., 2014) إلى دراسة الخصائص السيكمترية لمقياس التكيف المهني لـ (Savickas, & Porfeli 2012) على عينة مكونة من (١٠٨) طالباً وطالبة بالمرحلة الجامعية، وتوصلت النتائج إلى تمتع مقياس التكيف المهني بخصائص سيكمترية جيدة، كما أظهر التحليل العاملي التوكيدي مؤشرات حسن مطابقة جيدة.

وجميع مفردات المقياس إيجابية، وتتم الاستجابة عليهم من خلال مقياس متدرج من خمس نقاط على نظام ليكرت (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وتأخذ التقديرات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب، والدرجة الصغرى للمقياس (٢٤) والدرجة العظمى (١٢٠) حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من التكيف المهني بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى منخفض من التكيف المهني وللمقياس درجة كلية.

وقامت الباحثتان بترجمة هذا المقياس، وتم عرض المقياس في صورته المبدئية بعد الترجمة والمراجعة اللغوية على عدد (٢) من أساتذة علم النفس التربوي والمناهج وطرق تدريس اللغة الانجليزية بالكلية للتحقق من صدق الترجمة، وتم تعديل صياغة عدد من المفردات المقياس لتناسب

البيئة العربية، وبعد ذلك تم عرض المقياس لتحكيمة على مجموعة من أساتذة قسم علم النفس التربوي بالكلية والجدول رقم (٤) التالي يوضح توزيع مفردات مقياس التكيف المهني على الأبعاد:-

جدول (٤) توزيع مفردات مقياس التكيف المهني على أبعاده الأربعة

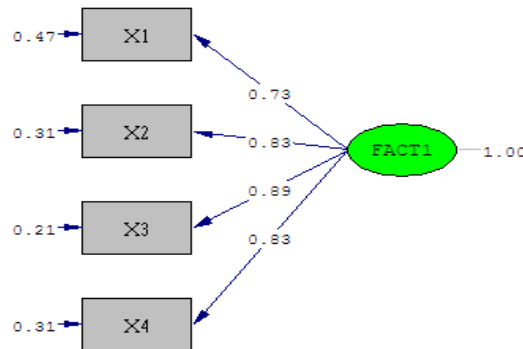
م	الأبعاد	أرقام المفردات	العدد
١	القلق المهني	٢١-١٧-١٣-٩-٥-١	٦
٢	التحكم المهني	٢٢-١٨١٤-١٠-٦-٢	٦
٣	الفضول المهني	٢٣-١٩-١٥-١١-٧-٣	٦
٤	الثقة المهنية	٢٤-٢٠-١٦-١٢-٨-٤	٦
	المجموع الكلي لمفردات المقياس		٢٤

حساب بعض الخصائص السيكمترية لمقياس التكيف المهني:-

١- حساب صدق مقياس التكيف المهني: وذلك عن طريق:-

(أ) صدق المفردات: تم حساب صدق مفردات مقياس التكيف المهني عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وكانت حدود دلالة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) هي (٠,١٥٩) وعند مستوى (٠,٠١) هي (٠,٢٠٨) (فؤاد البهي السيد، ١٩٧٣، ١٧٠)، وقد امتدت قيم معاملات الارتباط بين (٠,٣٢٨ و ٠,٥٧٤) وكانت جميع معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية لمقياس التكيف المهني دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) في حالة حذف المفردة.

(ب) الصدق العاملي التوكيدي لمقياس التكيف المهني: تم التحقق من صدق المقياس عن طريق إجراء التحليل العاملي التوكيدي لمصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس وعن طريق اختبار نموذج العامل الكامن العام حيث افترض أن جميع العوامل المشاهدة لمقياس التكيف المهني تنتظم حول عامل كامن واحد وأسفرت النتائج على الآتي كما هو موضح بالشكل رقم (٢) التالي:-



Chi-Square=1.08, df=2, P-value=0.58194, RMSEA=0.000

شكل (٢) المسار التخطيطي لنموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات المشاهدة الأربعة لمقياس التكيف المهني التي تشبعت بعامل كامن واحد

يتضح من الشكل السابق أن قيمة كا ٢ تساوى (١.٠٨) وهى غير دالة إحصائياً مما يشير إلى مطابقة النموذج الجيدة للبيانات، كما أن قيم بقية مؤشرات المطابقة وقعت فى المدى المثالى لكل مؤشر مما يؤكد قبول هذا النموذج. والجدول رقم (٥) التالى يوضح نتائج التحليل العاملى التوكيدي لأبعاد مقياس التكيف المهني وتشبعات الأبعاد بالعامل الكامن العام:

جدول (٥) نتائج التحليل العاملى التوكيدي لأبعاد مقياس التكيف المهني وتشبعات الأبعاد بالعامل الكامن

العام وقيمة "ت" والخطأ المعياري

أبعاد مقياس التكيف المهني	التشبع بالعامل الكامن الواحد	الخطأ المعياري لتقدير التشبع	قيمة (ت)	معامل الثبات
القلق المهني	٠.٧٣١	٠.١٠٧	*٦.٨٠١	٠.٥٣
التحكم المهني	٠.٨٣٠	٠.١٠٢	*٨.١٧٨	٠.٦٩
الفضول المهني	٠.٨٨٩	٠.٠٩٨٠	*٩.٠٧٣	٠.٧٩
الثقة المهنية	٠.٨٣٣	٠.١٠١	*٨.٢١٩	٠.٦٩

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الصديق الأربعة (التشبعات) دالة إحصائياً مما يدل على صدق جميع الأبعاد المكونة للمقياس، ويلاحظ أن المتغير المشاهد الثالث (الفضول المهني) هو أفضل مؤشر صدق للمتغير الكامن (التكيف المهني) حيث معامل صدقه أو تشبعه بالعامل الكامن يساوى ٠.٨٨٩ يليه المتغير المشاهد الرابع (الثقة المهنية). ويمكن القول أن نتائج التحليل العاملى التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء التحتي أو الكامن لمقياس التكيف المهني وهو عبارة عن عامل كامن عام واحد تنتظم حوله العوامل الفرعية الأربعة المشاهدة (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١٦، ١٢٢).

٢- حساب ثبات مقياس التكيف المهني : وتم حساب الثبات بعدة طرق وهى:-

(أ) ثبات المفردات عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات مفردات المقياس باستخدام معامل ألفا لـ "كرونباخ"، لمفردات كل بعد على حده وذلك في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذى تنتمى إليه وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٦) التالى:-

جدول (٦) معاملات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس التكيف المهني

القلق المهني		التحكم المهني		الفضول المهني		الثقة المهنية	
رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل
المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا
١	٠,٥٥٠	٢	٠,٦٧٤	٣	٠,٧٠٣	٤	٠,٦٩٣
٥	٠,٥٥٣	٦	٠,٦٤٩	٧	٠,٦٩٩	٨	٠,٦٥٧
٩	٠,٥٥٠	١٠	٠,٦١١	١١	٠,٧٢٧	١٢	٠,٦٧٢
١٣	٠,٥٨٤	١٤	٠,٦٣٠	١٥	٠,٦٨٠	١٦	٠,٧٠٨
١٧	٠,٥٦٨	١٨	٠,٦٣٠	١٩	٠,٦٧٥	٢٠	٠,٦٧٦
٢١	٠,٦٥٠	٢٢	٠,٥٨٧	٢٣	٠,٦٦٩	٢٤	٠,٧٢٧
معامل ألفا =		معامل ألفا =		معامل ألفا =		معامل ألفا =	
٠,٦١٩		٠,٦٦٨		٠,٧٣٠		٠,٧٢٧	

ويتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن قيمة معامل ألفا للبعد الفرعي في حالة حذف المفردة

أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الذي تنتمي إليه المفردة ماعدا المفردة رقم (٢١) من بعد القلق الوظيفي ولذلك فقد تم حذفها.

(ب) ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس التكيف المهني: -

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية بطريقة ألفا كرونباخ وكانت قيم معامل الثبات للأبعاد الفرعية (٠,٦٥٠ - ٠,٦٦٨ - ٠,٧٣٠ - ٠,٧٢٧) على الترتيب، كما تم حساب ثبات الأبعاد بطريقة التجزئة النصفية لـ "سبيرمان/ براون" (٠,٦٧١ - ٠,٦٨١ - ٠,٧٦٤ - ٠,٧٦٢) على الترتيب، كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقتين: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وكانت القيم (٠,٨٩٠ - ٠,٨٩٩) على الترتيب.

٣- الاتساق الداخلي لمقياس التكيف المهني:

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وامتدت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمفردات مقياس التكيف المهني من (٠,٢٣٥ : ٠,٦٢٨) وكانت جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات مقياس التكيف المهني.

وفى ضوء ما تم من الإجراءات السابقة فإن مقياس التكيف المهني يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي مما يصلح بتطبيقه في صورته النهائية المكونة من (٢٣) مفردة على عينة البحث الأساسية لاختبار فروض البحث الحالي.

ثالثاً - مقياس النجاح المهني (إعداد الباحثان): -

لإعداد المقياس قامت الباحثتان بالاطلاع على عدد من المقاييس العربية الأجنبية التي اهتمت بالنجاح المهني، والتي أجمعت على وجود بعدين للنجاح الوظيفي وهما النجاح المهني الموضوعي والنجاح المهني الذاتي، وتم بناء المقياس في ضوء هذين البعدين، والمقياس مكون من (٢٤) مفردة تقيس البعدين بمعدل (١٢) مفردة لكل بعد، والمقياس تتم الاجابة عليه وفق تدرج خماسي (أوافق بشدة - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وتأخذ التقديرات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على الترتيب عندما تكون المفردات مصاغة في الاتجاه الإيجابي، والعكس (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) عندما تكون المفردات في الاتجاه السلبي، وجميع المفردات إيجابية ما عدا المفردات (٧ - ١١ - ١٣ - ١٤ - ١٨ - ٢٠). وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من النجاح المهني بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى منخفض من التكيف المهني وللمقياس درجة كلية.

وتم عرض المقياس في صورته المبدئية على عدد من السادة أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس التربوي بالكلية لتحكيمه، وفي ضوء مقترحاتهم تم استبعاد عدد (٤) مفردات نظراً لتكرارها ولأنها تحمل نفس المعنى تقريباً مع مفردات أخرى، وتم تعديل صياغة بعض المفردات حتى تكون مباشرة وأكثر وضوحاً والجدول رقم (٧) التالي يوضح توزيع مفردات مقياس النجاح المهني على الأبعاد:-

جدول (٧) توزيع مفردات مقياس النجاح المهني على بعديه

م	الأبعاد	أرقام المفردات	العدد
١	النجاح المهني الموضوعي	١-٢-٣-٧-٨-٩-١٣-١٤-١٥-١٦	١٠
٢	النجاح المهني الذاتي	٤-٥-٦-١٠-١١-١٢-١٧-١٨ ١٩-٢٠	١٠
٢٠	المجموع الكلي لمفردات المقياس		

ولحساب بعض الخصائص السيكومترية لمقياس النجاح المهني تم القيام بالإجراءات الآتية:

١ - حساب صدق مقياس النجاح المهني: وذلك عن طريق:-

(أ) صدق المفردات: تم حساب صدق مفردات مقياس النجاح المهني عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وكانت حدود دلالة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) هي (٠,١٥٩) وعند مستوى (٠,٠١) هي (٠,٢٠٨) (فؤاد البهي السيد، ١٩٧٣، ١٧٠)، وقد امتدت قيم معاملات الارتباط بين (٠,١٦٧ و ٠,٦٤٧) وكانت جميع معاملات الارتباط للأبعاد الفرعية لمقياس النجاح المهني دالة إحصائياً في حالة حذف المفردة ما عدا المفردة رقم (٧) فكانت قيمة معامل الارتباط تساوى (٠,٠٨٨) ولذلك فقد تم حذفها.

٢- حساب ثبات مقياس النجاح المهني : وتم حساب الثبات بعدة طرق وهي:-

(أ) ثبات المفردات عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ: تم حساب ثبات مفردات المقياس باستخدام معامل ألفا لـ "كرونباخ"، لمفردات كل بعد على حده وذلك في حالة حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (٨) التالي:

جدول (٨) معاملات ألفا كرونباخ لمفردات مقياس النجاح المهني

النجاح المهني الذاتي				النجاح المهني الموضوعي			
معامل ألفا	رقم المفردة	معامل ألفا	رقم المفردة	معامل ألفا	رقم المفردة	معامل ألفا	رقم المفردة
٠,٧١٩	١٢	٠,٧١٠	٤	٠,٧٠٧	٩	٠,٦٥٧	١
٠,٧٢٣	١٧	٠,٧٠١	٥	٠,٧٢٤	١٣	٠,٦٥٢	٢
٠,٧٥٣	١٨	٠,٦٩٨	٦	٠,٧٢٨	١٤	٠,٦٤٦	٣
٠,٧١٢	١٩	٠,٧٢٣	١٠	٠,٦٦٧	١٥	٠,٧٤٢	٧
٠,٧٤٤	٢٠	٠,٧٥٢	١١	٠,٦٧٠	١٦	٠,٧٢٥	٨
معامل ألفا = ٠,٧٤٤				معامل ألفا = ٠,٧١٧			

ويتضح من الجدول السابق رقم (٨) أن قيمة معامل ألفا للبعد الفرعي في حالة حذف المفردة

أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للبعد الذي تنتمي إليه المفردة ماعدا المفردات (٧، ٨، ١٣، ١٤) من بعد النجاح الموضوعي وكذلك المفردتين (١١، ١٨) من بعد النجاح الذاتي ولذلك فقد تم حذفهم.

(ب) ثبات الأبعاد الفرعية والثبات الكلي لمقياس النجاح المهني:-

تم حساب ثبات الأبعاد الفرعية بطريقة ألفا كرونباخ وكانت قيم معامل الثبات للأبعاد الفرعية (٠,٨٢٧-٠,٧٨٢) على الترتيب، كما تم حساب ثبات الأبعاد بطريقة التجزئة النصفية لـ "سبيرمان/ براون" (٠,٨٧٣ - ٠,٧٩١) على الترتيب، كما تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقتين: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وكانت القيم (٠,٨٥٣ - ٠,٨٩٠) على الترتيب.

٣- الاتساق الداخلي لمقياس النجاح المهني:-

تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وامتدت قيم معاملات الارتباط المحسوبة لمفردات مقياس النجاح المهني من (٠,٣٦٠ : ٠,٨١٠) وكانت جميع معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الفرعي الذي تنتمي إليه المفردة دالة احصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات مقياس النجاح المهني.

وفى ضوء ما تم من الإجراءات السابقة فإن مقياس النجاح المهني يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي مما يصلح بتطبيقه في صورته النهائية المكونة من (١٤) مفردة على عينة البحث الأساسية لاختبار فروض البحث.

التحقق من اعتدالية توزيع البيانات: قبل التحقق من الفروض ومناقشتها تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات وذلك عن طريق حساب معامل الالتواء والتفطح لدرجات عينة البحث باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS، وأظهرت النتائج اعتدالية توزيع البيانات مما دفع الباحثان إلى استخدام الإحصاء البارامترى في التحقق من فروض البحث.

نتائج الفرض الأول وتفسيرها ومناقشتها: وينص الفرض الأول على أنه: " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين رأس المال النفسي والتكيف المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط التتابعى لـ "بيرسون" وكانت النتائج كما هى موضحة بالجدول رقم (٩) التالى:-

جدول (٩) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والتكيف المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية ن = (٤٣٣)

درجات رأس المال النفسي	الكفاءة	الأمل	التفاؤل	الصمود	الدرجة الكلية
القلق المهني	**٠,٤١٨	**٠,٥٠٣	**٠,٤٦٢	**٠,٤٣٩	**٠,٥٤٨
التحكم المهني	**٠,٤٩٨	**٠,٤٩١	**٠,٤٨٧	**٠,٤٩١	**٠,٥٨٩
الفضول المهني	**٠,٥٠٧	**٠,٥٥٥	**٠,٤٤٢	**٠,٥٣٥	**٠,٦٠٧
الثقة المهنية	**٠,٦٤٤	**٠,٦٣٦	**٠,٤٠٢	**٠,٥٥٠	**٠,٦٥٤
الدرجة الكلية للتكيف	**٠,٥٩٤	**٠,٦٢٦	**٠,٥١٣	**٠,٥٧٩	**٠,٦٨٨

يتضح من نتائج الجدول السابق تحقق الفرض الأول، حيث يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وجميع أبعاده (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود) وبين الدرجة الكلية للتكيف المهني وجميع أبعاده (القلق المهني، والتحكم المهني، والفضول المهني، والثقة المهنية).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحث (Safavi, & Bouzari, 2019) حيث توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني وأن التكيف الوظيفي يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والكفاءة الوظيفية، كما اتفقت مع نتائج بحثى (Guan et al., 2013)، (McLennan, Mcilveen, & Perera, 2017) حيث توصلت نتائج بحثهما إلى أن الكفاءة الذاتية كأحد أبعاد رأس المال النفسي ترتبط إيجابياً بالتكيف المهني، بينما توصلت نتائج بحث

(Santilli et al., 2014) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التكيف المهني والأمل وأن الأمل يتوسط العلاقة بين التكيف المهني والرضا عن الحياة، في حين توصلت نتائج بحثي (Wilkins, 2014)، (Fang et al., 2018) إلى وجود علاقة ارتباطية بين التكيف المهني والتفاؤل المهني وأن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين التفاؤل والرضا.

ويمكن مناقشة نتائج الفرض الأول بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والتكيف المهني إلى أن رأس المال النفسي يعمل على مساعدة الأفراد على التعامل مع ما يواجهونه من تحديات في العمل مما يساعدهم على التأقلم مع ظروف وتغيرات بيئة العمل مما يحقق التكيف المهني لديهم، كما أن رأس المال النفسي بمكوناته من الكفاءة والأمل والتفاؤل والصمود من شأنه أن يعزز التكيف المهني لدى الأفراد؛ حيث تعمل الكفاءة على زيادة ثقة الأفراد في قدرتهم على التغلب على الصعاب التي تواجههم في العمل، كما أن الأمل يعزز من الفضول المهني للأفراد من أجل استكشاف المهنة وما يتعلق بها من فرص مستقبلية للتقدم في المهنة، كما يعمل الصمود على جعل الأفراد يتحملون مسؤولية قراراتهم المهنية والتي تعزز بدورها التحكم المهني لدى الأفراد، كما أن التفاؤل يجعل الأفراد يركزون على الجوانب الإيجابية في العمل وتوقع الأفضل مهما كانت ظروف العمل صعبة وكما التحديات كبير.

نتائج الفرض الثاني وتفسيرها ومناقشتها: وينص الفرض الثاني على أنه: " توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية ". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط التتابعي لـ "بيرسون" وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (١٠) التالي:ـ

جدول (١٠) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين رأس المال النفسي والنجاح المهني ن = (٤٣٣)

درجات رأس المال النفسي	الكفاءة	الأمل	التفاؤل	الصمود	الدرجة الكلية
النجاح المهني الموضوعي	**٠,٢٣١	**٠,٢٧٣	**٠,٤٢٦	**٠,٣١١	**٠,٣٨٤
النجاح المهني الذاتي	**٠,٤٠٢	**٠,٣٩١	**٠,٣٧٢	**٠,٤١٨	**٠,٤٧٢
الدرجة الكلية للنجاح	**٠,٣٥٨	**٠,٣٧٨	**٠,٤٦٠	**٠,٤١٥	**٠,٤٨٩

يتضح من نتائج الجدول السابق: تحقق الفرض الثاني، حيث يتضح: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية لرأس المال النفسي وجميع أبعاده (الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود) وبين بعدى النجاح المهني (الموضوعي، والذاتي) ودرجته الكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحث (Gu et al., 2019) الذي توصل إلى وجود تأثير إيجابي لرأس المال النفسي على النجاح المهني، كما تتفق مع نتائج بحوث كل من (Bitmis, & Ergeneli, 2013)، (Aliyev, & Tunc, 2015)، (Bergheim et al., 2015)، إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي كأحد أبعاد النجاح المهني، وكذلك مع نتائج بحث (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨) إلى وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة وكلية دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي على الرضا عن العمل.

ويمكن مناقشة نتائج الفرض الثاني بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والنجاح المهني إلى أن رأس المال النفسي يعمل على تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة للفرد هذه النتائج تعزز من قدرته الشخصية للتصرف بشكل فعال في بيئة العمل، كما تخلق مشاعر إيجابية نفسية تجاه كافة المواقف في العمل، هذا كله يجعل الفرد يشارك بفاعلية في العمل ويسعى لانجازه على أفضل وجه ممكن، وبالتالي يكون لديه فرص للترقى والحصول على مكافأة في العمل وتتولد لديه حالة من الرضا عن وظيفته مما يجعله يشعر بالنجاح المهني.

كما أن الكفاءة والأمل والصمود والتفاؤل كلها من المتغيرات التي من شأنها تدفع الفرد للنجاح في وظيفته وتحقيق تقدم فيها، على العكس من غياب هذه المتغيرات لدى الفرد، حيث يمثل غيابها حالة من عدم الرضا وفقد الأمل واليأس والشعور بالاحباط والعجز عن تحقيق ما يريد سواء في بيئة العمل أو حتى في حياته العامة، مما يجعله يشعر بالفشل وقد يترك وظيفته نظرًا لأنه لا يشعر بتحقيق ذاته فيها.

نتائج الفرض الثالث وتفسيرها ومناقشتها: وينص الفرض الثالث على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط التتابعي لـ "بيرسون" وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (١١) التالي:-

جدول (١١) نتائج معامل ارتباط بيرسون بين التكيف المهني والنجاح المهني لدى ن = (٤٣٣)

الدرجة الكلية	الثقة	الفضول	التحكم	القلق	درجات التكيف المهني	درجات النجاح المهني
**٠,٣٢٤	**٠,٢٩١	**٠,٣١٠	**٠,٣١٩	**٠,٢٠٣	النجاح المهني الموضوعي	
**٠,٤٩٩	**٠,٥١٥	**٠,٤٢١	**٠,٤٧٢	**٠,٣٢٣	النجاح المهني الذاتي	
**٠,٤٦٧	**٠,٤٥٦	**٠,٤١٦	**٠,٤٤٩	**٠,٢٩٨	درجة كلية للنجاح	

يتضح من نتائج الجدول السابق : تحقق الفرض الثالث، حيث وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للتكيف المهني وجميع أبعاده (القلق المهني،

والتحكم المهني، والفضول المهني، والثقة المهنية) وبين بعدى النجاح المهني (الموضوعي، والذاتي) ودرجته الكلية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحوث كل من (Zacher, 2014)، (Guan et al., 2015)، (Yu, Guan, & Zheng, 2017)، (Spurk, 2019) الذي توصلت نتائج بحوثهم إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وتأثير مباشر للتكيف المهني على النجاح المهني، كما تتفق مع نتائج بحث (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015) الذي توصل إلى وجود تأثير مباشر للتكيف المهني على الرضا المهني كأحد أبعاد النجاح المهني.

ويمكن مناقشة نتائج الفرض الثالث بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين التكيف المهني والنجاح المهني إلى أن قدرة الفرد على التكيف في العمل وتحمل الصعاب ومواجهة التحديات وإملاك القدرة على التحكم والسيطرة على ما يستجد من أمور في مهنته تجعله يقبل على العمل ولديه الثقة في قدرته على تحقيق النجاح وتذليل الصعاب في العمل.

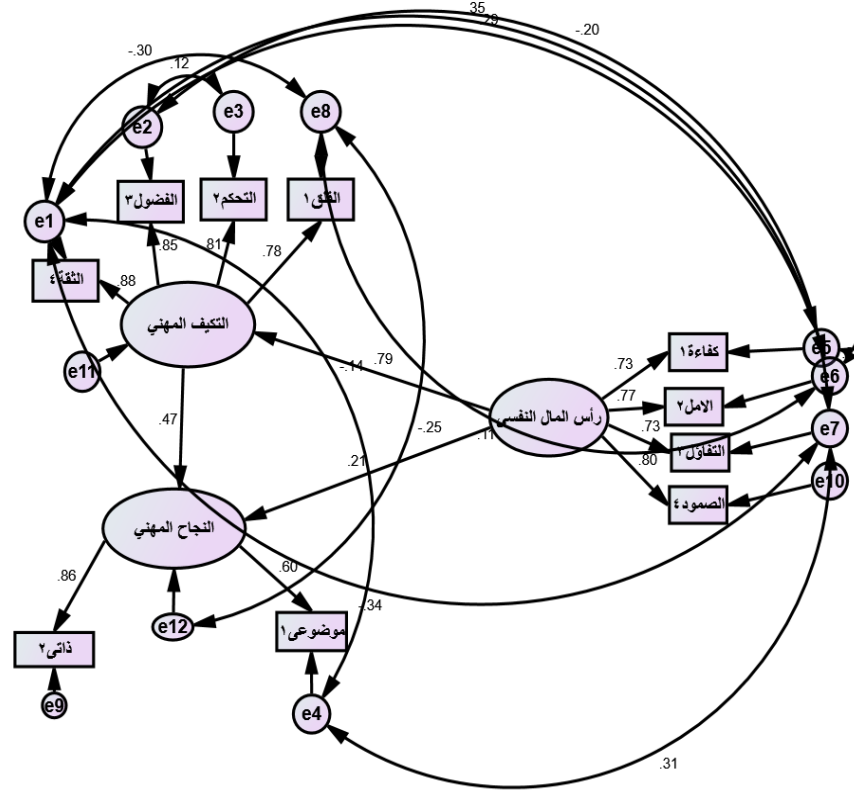
كما أن أبعاد التكيف المهني كاهتمام الأفراد بمهنتهم وقلقهم من المستقبل والتخطيط للعمل وتوقع الأمور، وقدرة الأفراد بالسيطرة والانضباط الذاتي وشعورهم بالمسؤولية تجاه مستقبلهم المهني، وكذلك الفضول لاكتشاف الذات وبيئة العمل وتجميع المعلومات التي تساعد على أداء أدوارهم تجاه مهنتهم، كما أن ثقتهم في أنفسهم واهتمامهم بأداء مهام مهنتهم بشكل جيد وقدرتهم على اتخاذ القرارات والتعامل مع التحديات والصعوبات؛ يساعد على زيادة النجاح المهني للأفراد وتحقيق الذات والبحث عن فرص للترقى المهني وتحقيق أهداف وطموحاتهم المهنية.

نتائج الفرض الرابع وتفسيرها ومناقشتها:

وينص الفرض الرابع على أنه: " توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية". ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض التالية:-

- أ- يوجد تأثير (مسار) موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسي في التكيف المهني (القلق المهني- التحكم المهني- الفضول المهني- الثقة المهنية) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ب- يوجد تأثير (مسار) موجب دال إحصائياً لرأس المال النفسي في النجاح المهني (الموضوعي- الذاتي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ج- يوجد تأثير (مسار) موجب دال إحصائياً للتكيف المهني في النجاح المهني (الموضوعي- الذاتي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- د- يوجد تأثير (مسار) موجب غير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي في النجاح المهني (الموضوعي- الذاتي) من خلال التكيف المهني كمتغير وسيط لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation model) ببرنامج (Amos, 24)، حيث يُحدد نموذج المعادلة البنائية العلاقات والتأثيرات السببية (المباشرة وغير المباشرة) بين المتغيرات الكامنة، ويُعين كمية التباين المفسرة وغير المفسرة في المتغيرات التابعة (عزت عبد الحميد محمد، ٢٠١٦، ٢٤٨)، وقد تم التوصل إلى أفضل نموذج سببي يُطابق البيانات (موقف التوكيد الصارم Strictly Confirmatory Situation) حيث تم صياغة نموذج واحد، وتم الحصول على بيانات امبريقية لاختباره، وهذا النموذج موضح بالشكل (٣).



شكل (٣) النموذج السببي (معاملات التأثير المعيارية) للعلاقات بين متغيرات رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني

وقد حظى النموذج السببي الموضح بشكل (٣) على مؤشرات حسن مطابقة جيدة كما يوضحها الجدول (١٢) على الرغم من كون قيمة χ^2 دالة احصائياً، وقد برر ذلك (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١٦، ٣٦٢) بأن قيمة الدلالة الاحصائية لـ χ^2 تصبح أقل استقراراً عندما يكون حجم العينة أكبر من (٢٠٠) وقد وجد أن مؤشر χ^2 يكون مقياساً مناسباً لمطابقة النموذج لحجم عينة يتراوح من (١٠٠ الى ٢٠٠)، ومن ثم ينصح باستخدام مؤشرات مطابقة أخرى بجانب هذا المؤشر، كما أن مؤشر الصديق الزائف المتوقع للنموذج الحالي (Expected Cross-Validation Index) أقل من نظيره للنموذج المشبع (Saturated Cross-Validation Index)، كما أن قيمة باقي المؤشرات وقعت

في المدى المثالي لكل مؤشر؛ مما يدل على مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار (عزت عبد الحميد حسن، ٢٠١٦، ٣٧٤-٣٧٥).

جدول (١٢) مؤشرات حُسن المُطابقة للنموذج السببي للعلاقات بين رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني ن = (٤٣٣)

المؤشر	قيمة المؤشر	قيمة المؤشر التي تشير إلى أفضل مطابقة
اختبار كا ² X2	٣٣.٣٥	أن تكون غير دالة (٠.٠٤٢)
درجات الحرية (Df)	٢١	
نسبة كا ² /df X2/df	١.٥٨٨	٥-١
مؤشر حسن المطابقة GFI	٠.٩٨٥	١-٠
مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية AGFI	٠.٩٦٥	١-٠
معيّار معلومات أكيك AIC	١٥١.٣٥٤	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوى نظيرتها للنموذج المشبع (١٧٣.٠٠)
اتساق معيار معلومات أكيك CAIC	٢٧٣.٧٥	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوى نظيرتها للنموذج المشبع (٥١٢.٧٦٥)
مؤشر الصدق الزائف المتوقع ECVI	٠.١٣٨	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوى نظيرتها للنموذج المشبع (٠.١٦٢)
مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠.٩٨٧	١-٠
مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠.٩٩٥	١-٠
مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠.٩٧٢	١-٠
مؤشر المطابقة التزايدى IFI	٠.٩٩٥	١-٠
مؤشر الافتقار لحسن المطابقة PGFI	٠.٣٧٦	١-٠
جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب RMSEA	٠.٠٣٧	٠.١-٠

ويتضح من الجدول (١٢): أن جميع قيم مؤشرات حُسن المُطابقة للنموذج السببي بين المتغيرات (رأس المال النفسي والتكيف المهني والنجاح المهني) وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يشير إلى مطابقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار.

وتتمثل المتغيرات المتضمنة في أفضل نموذج:

- ١- متغيرات مستقلة: هي المتغيرات التي تخرج منها مسارات فقط وهي (رأس المال النفسي).
- ٢- متغيرات وسيطة: هي المتغيرات المؤثرة والمتأثرة التي تخرج منها مسارات ويدخل إليها مسارات أيضاً وهي (التكيف المهني).

٣- متغيرات تابعة: هي المتغيرات المتأثرة بكل من المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة وتمثل المتغيرات التي تدخل إليها مسارات فقط وهي (النجاح المهني).

جدول (١٣) معاملات تأثير الانحدار اللامعيارية (التأثيرات المباشرة ودلالة المسارات) $N = (٤٣٣)$

المتغيرات	التأثير	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة (قيمة ت)	الدلالة
رأس المال	← التكيف المهني	٠.٠٧٠	١٤.٩٦٣	٠.٠٠٠
رأس المال النفسي	← النجاح المهني	٠.١٦٢	٢.١٠٨	٠.٠٣٥
التكيف المهني	← النجاح المهني	٠.١٣٠	٤.٤٢٢	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول (١٣):

- يوجد تأثير مباشر موجب دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لرأس المال النفسي في التكيف المهني، وبذلك تحقق الفرض.....(أ)
- يوجد تأثير مباشر موجب دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لرأس المال النفسي في النجاح المهني؛ مما يشير إلى تحقق الفرض.....(ب)
- وجود تأثير مباشر موجب دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) للتكيف المهني في النجاح المهني؛ مما يشير إلى تحقق الفرض.....(ج)

جدول (١٤): معاملات التأثير المعيارية للنموذج السببي (قيم التأثيرات المباشرة) $N = (٤٣٣)$

المتغيرات	التأثير
رأس المال النفسي	← التكيف المهني **٠.٧٩١
رأس المال النفسي	← النجاح المهني **٠.٢١٣
التكيف المهني	← النجاح المهني **٠.٤٧٣

جدول (١٥): معاملات التأثير المعيارية الكلية للنموذج السببي ودلالاتها $N = (٤٣٣)$

المتغيرات المؤثرة	رأس المال النفسي	التكيف المهني
القلق المهني	**٠.٦١٨	—
التحكم المهني	**٠.٦٤٤	—
الفضول المهني	**٠.٦٧٢	—
الثقة المهنية	**٠.٦٩٦	—
التكيف المهني	**٠.٧٩١	—
النجاح الذاتي	**٠.٥٠٦	**٠.٤٠٨
النجاح الموضوعي	**٠.٣٥٥	**٠.٢٨٦
النجاح المهني	**٠.٢١٣	**٠.٤٧٣

يتضح من الجدول (١٥) تحقق الفرض الرابع:

- وجود تأثير موجب وكلي دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لرأس المال النفسي في التكيف المهني والأبعاد الفرعية له، وتشير هذه النتيجة إلى تحقق الفرض (أ)
- وجود تأثير موجب وكلي دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لرأس المال النفسي في النجاح المهني والأبعاد الفرعية له، وتشير هذه النتيجة إلى تحقق الفرض (ب)
- وجود تأثير موجب كلي دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) للتكيف المهني في النجاح المهني والأبعاد الفرعية له وتشير هذه النتيجة إلى تحقق الفرض (ج)

ولمناقشة نتائج الفرض الرابع

- بالنسبة إلى وجود تأثير مباشر موجب وكلي دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي في التكيف المهني والأبعاد الفرعية له تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج بحث (Wilkins et al., 2014) إلى وجود تأثير مباشر للأمل والتفاؤل على التكيف المهني، وكذلك بحث (Safavi & Bouzari, 2019) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والتكيف المهني، كما أن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين رأس المال النفسي والكفاءة المهنية. وتختلف هذه النتيجة مع بحث (McLennan, Mcilveen, Perera, 2017, 182-183) الذي توصلت نتائجه إلى وجود تأثير مباشر للتكيف المهني على الكفاءة الذاتية للمعلم والتفاؤل المهني، كما أشار بحث (Xu et al., 2020) إلى أن التكيف المهني يعزز الصمود. وتبدو هذه النتيجة منطقية حيث أن المعلم الذي يمتلك الموارد والامكانيات والقدرات النفسية يكون أكثر قدرة على التكيف مع بيئة العمل ومستجداتها، فنقته في قدرته على أداء مهام العمل بنجاح، وامتلاك القدرة على تحدى المهام الصعبة والقدرة على حل المشكلات والتغلب على العقبات والتحديات التي تواجههم بالعمل والتكيف معها فهو لا يهرب منها بحكم صموده وثباته الانفعالي. ويعزز رأس المال النفسي من التكيف المهني للمعلم والتأقلم مع الانتقالات والصدمات في بيئة العمل والتعامل بشكل استباقي مع المهام المتعلقة بالمهنة وتطوير الحياة المهنية وإدارة متطلبات العمل ومواجهة التغييرات المهنية. ويضيف كل من (Safavi & Bouzari, 2019, 70) أن الأفراد الذين يتمتعون بالتفاؤل في بيئة العمل والصمود والكفاءة الذاتية أكثر قدرة على التكيف المهني، فزيادة رأس المال النفسي تؤدي إلى زيادة التكيف المهني، وبالتالي يشعرون بالثقة في حل المشكلات، ويتابعون بحماس أهداف العمل، وإدارة المشاكل في العمل، وبالتالي ارتفاع الموارد الشخصية التي تساعد الأفراد للتعامل مع المهام الحالية والمتوقعة والانتقالات والصدمات.

ويدعم هذا ما توصلت إليه نتائج بحث (Wilkins et al., 2014, 334) إلى أن المتفانلين يتمتعون برضا أكبر بسبب قدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة، فالتفاؤل يعزز القدرة على التكيف

مما يؤدي إلى زيادة الرضا لدى الأفراد. واتفقت معها نتائج بحث (Tolentino et al., 2014,41) إلى أن الأفراد المتفائلون أكثر قابلية للتكيف المهني نظراً لتوجههم وتركيزهم المستقبلي على نقاط القوة وسط الشدائد، فهناك علاقة موجبة بين الشخصية الإيجابية والتكيف المهني، وبالتالي الأفراد يكونوا أكثر استجابة في تشكيل بيانات عملهم بنشاط وتطوير موارد التكيف المهني الخاصة بهم. وبالنسبة إلى وجود تأثير مباشر موجب وكلى دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لرأس المال النفسي في النجاح المهني والأبعاد الفرعية له، تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج بحث كل من (Bitmis, & Ergeneli, 2013)، (Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015) الذي أشارت نتائجهم إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي كأحد أبعاد النجاح المهني، ويبحث (أميرة محمد بدر، ٢٠١٨) الذي أشارت نتائجه إلى وجود تأثيرات إيجابية مباشرة وغير مباشرة وكلية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لرأس المال النفسي على الرضا الوظيفي لدى المعلمين. كما توصل بحث (Gu, Tang, Wang, & Zhou, 2019) إلى وجود تأثيرات إيجابية مباشرة لرأس المال النفسي على النجاح المهني. كما أن نتائج بحوث العلاقة تدعم بشكل غير مباشر وجود علاقات سببية لرأس المال النفسي في النجاح المهني.

ويمكن تفسير التأثيرات الإيجابية لرأس المال النفسي في النجاح المهني بأن موارد المعلم النفسية وإمكانياته التي يمتلكها المتمثلة في رأس المال النفسي تمكنه من تحقيق النجاح المهني وتحقيق ذاته وطموحه المهني، حيث أنه كفاءة المعلم وثقته في أداء مهامه بنجاح وبذل مزيد من الجهد بالعمل والمثابرة في إتمام المهام تزيد من دافعيته للعمل ومواجهة ما يعترضه من صعاب والتوافق بشكل إيجابي والرضا والمشاركة والتعاون مع الآخرين ويتحقق النجاح في المهنة. ويدعم هذا ما توصلت إليه نتائج بحث (Tsaur, Hsu & Lin, 2019, 138) إلى أن رأس المال النفسي له تأثيراً مباشراً على الاندماج في العمل، كما أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي لديهم مشاعر إيجابية لزيادة المشاركة والاندماج في العمل بشكل أفضل.

كما أن المعلمين الأكثر قدرة على التفاؤل والصمود أكثر ثقة وقدرة على أداء مهام العمل الموكلة إليهم والتغلب على الصعوبات ومواجهة التحديات في بيئة العمل والتحكم في الأحداث الضاغطة، وأكثر قدرة على إتمام مهام العمل بنجاح بغض النظر عن الإمكانيات المتاحة، ويؤدون مهام العمل بأيسر الطرق لتمكنهم وكفاءتهم الذاتية فيشعرون بالنجاح في مهنتهم من ثقتهم في إمكانياتهم وقدراتهم بالعمل ونجاحهم المستمر. بالإضافة إلى أن المعلم الذي يتمتع بموارد رأس المال النفسي لديه القدرة على إتمام المهام تحت ظروف العمل الصعبة ويرى أن الظروف الصعبة لا تمثل عائق بينه وبين تحقيق أهدافه والنجاح في مهنته، كما أنه يغير من نمط تفكيره ومن خطته المستقبلية للتوافق مع واقع العمل.

- وبالنسبة إلى وجود تأثير مباشر موجب كلى دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للتكيف المهني في النجاح المهني والأبعاد الفرعية له. تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج بحث (Zacher, 2014, Yu, Guan, & Zheng, 2017) وبحث (Spurk,) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التكيف المهني والنجاح المهني، وبحث (Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015) الذى توصل إلى أن التكيف المهني له تأثيرات مباشرة على الرضا الوظيفي كأحد أبعاد النجاح المهني ويتوسط هذه التأثيرات المشاعر الإيجابية. واهتم بحث (Guan, Zhou, Ye, Jiang, & Zhou, 2015) أوضحت النتائج وجود تأثير مباشر لأبعاد التكيف المهني فى النجاح المهني، ويوصى البحث بأن التكيف المهني أمر مهم بالنسبة للأفراد في تحقيق النجاح المهني، كما أن التكيف المهني مهم من أجل تحقيق معايير النجاح المهني.

وقد يرجع التأثير الإيجابي للتكيف المهني فى النجاح المهني إلى أن التكيف المهني يمكن المعلم من التعامل مع الصعوبات والتحديات والعوائق في بيئة العمل، حيث يتمتع المعلم بالقلق المهني والنظر في الاحتمالات المستقبلية والاستعداد لتلك الاحتمالات، والتحكم الخاص بصنع القرارات واتخاذ الإجراءات، والفضول لمتعلق باستكشاف الأدوار المختلفة، والثقة بالقدرة على إتمام مهام العمل بشكل جيد وبكفاءة، وينعكس هذا على شخصية المعلم وقدرته على أداء مهام عمله وتحقيق النجاح في مهنته وأداء مهامه الوظيفية بنجاح فيشعر بقيمته في نظر الآخرين واحترامه وتقديرهم له فيشعر بالراحة أثناء وجوده في عمله ويتمتع بعلاقات جيدة مع زملائه ويستفاد من خبراتهم السابقة في العمل فيسعى لتطوير مهاراته في المهنة وتحقيق الاستمرارية في النجاح المهني.

ويضيف (Tolentino et al., 2014, 40) أن الأفراد ذوي التكيف المهني يطورون كفاءتهم المهنية بطريقة أفضل لإدارة ظروف العمل المتغيرة بشكل فعال، والانتقال الناجح عبر العمل المهني، وهم أكثر قدرة على إيجاد فرص عمل أفضل والنجاح في هذا العمل بسبب ميلهم الى اختيار العمل المناسب والتأثير في بيئة عملهم.

ويدفع التكيف المهني المعلمين إلى الاستعداد للفرص المستقبلية، كما يساعدهم على التحكم في الوظيفة وتحقيق أهدافهم المهنية، كما يجعلهم الفضول قادرين على جمع المعلومات ذات الصلة بتطورهم الوظيفي، وتدعم الثقة جهودهم في التعامل مع الصعوبات التي تواجههم في العمل، وبالتالي فالمعلمون الأكثر قدرة على التكيف المهني يمتلكون فرص أفضل للحصول على رواتب عالية وتحقيق رضا وظيفي أعلى وبالتالي تحقيق النجاح المهني (Guan, Zhou, Ye, Jiang; & Zhou, 2015, 231).

جدول (١٦) معاملات التأثير المعيارية غير المباشرة للنموذج السببي ودالاتها $n = (٤٣٣)$

رأس المال النفسي	المتغيرات المؤثرة
	المتغيرات المتأثرة
**٠.٥٠٦	النجاح الذاتي
**٠.٣٥٥	النجاح الموضوعي
**٠.٥٨٧	النجاح المهني

يتضح من الجدول (١٦):

وجود تأثير موجب غير مباشر دال احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) لرأس المال النفسي في جميع الأبعاد الفرعية للنجاح المهني (الذاتي والموضوعي) والدرجة الكلية له وذلك من خلال متغير التكيف المهني كمتغير وسيط؛ مما يشير إلى تحقق الفرض (د). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج بحث (Wilkins et al., 2014) إلى أن التكيف المهني يتوسط العلاقة بين الأمل كأحد أبعاد رأس المال النفسي والرضا الوظيفي كأحد أبعاد النجاح المهني ويتوسط التكيف المهني العلاقة بين التفاؤل والرضا الوظيفي، كما أشارت نتائج بحث (Fang et al., 2018) إلى وجود تأثير مباشر للتفاؤل والبيئة التعليمية على الدافع المهني يتوسطهما التكيف المهني.

ويمكن تفسير أن التكيف المهني يلعب دوراً وسيطاً بين الموارد الشخصية المتمثلة في رأس المال النفسي والقدرة على تحقيق النجاح المهني؛ بأن التكيف المهني يقلل من ضغوط العمل وانخفاض مستويات التوتر للمعلم، والقدرة على التعامل مع التحولات المهنية، ومواقف العمل الصعبة، ومواجهة الصعوبات، ومن خلال الثقة في إمكانيات وقدرات المعلم على النجاح والسيطرة والتحكم في الضغوط الناتجة عن متطلبات المهنة وهو ما يجعل الفرد يشعر بالرضا الوظيفي. كما يسعى المعلم للتفكير في تطوير عمله باستمرار وأداء مهامه التدريسية على أكمل وجه، والتركيز على الجوانب الإيجابية عند انجاز مهام العمل، والسعي المتواصل والمثابرة على تحقيق الأهداف والتفاني في العمل؛ كل هذا يساعد على تحقيق النجاح المهني للمعلم المتمثل في تحقيق طموحه المهني، وشعور المعلم بقيمته في مهنته وتقدير الآخرين له، والحصول على احترام وثقة ودعم رؤسائه في العمل، والاحساس بمكانته ووضعه الوظيفي والحصول على فرص مناسبة للترقى وبالتالي يشعر بالرضا والسعادة والاستقرار في مهنته.

كما أن المعلمين ذوي المستويات الأعلى من رأس المال النفسي والتكيف المهني لديهم قدرة على اتخاذ القرار والتخطيط والثقة بالنفس، وأكثر نجاحاً في التكيف مع التحولات المهنية، والتوجه الإيجابي نحو الهدف، وأكثر صموداً على حل المشكلات ومواجهتها بفعالية، ولديهم مزيد من الوعي الذاتي والكفاءة الذاتية الإيجابية، وينظرون لأنفسهم على أنهم أكثر ثقة وقيمة وتحمل المسؤولية،

وبالتالي يكونوا أكثر قدرة على تحقيق النجاح في مهنتهم وبذل مزيد من الجهد والمثابرة لتحقيق أهدافهم المستقبلية المهنية.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث من وجود تأثيرات مباشرة لرأس المال النفسي في كل من التكيف المهني والنجاح المهني، وكذلك وجود تأثيرات مباشرة للتكيف المهني في النجاح المهني، ومن ثم تقدم الباحثان التوصيات التالية:

- 1- ينبغي تعزيز رأس المال النفسي لدى المعلمين من خلال تنظيم دورات بالأكاديمية المهنية للمعلمين لإمدادهم بأهمية الموارد النفسية التي يمتلكها المعلم ودورها في نجاح العملية التعليمية، حيث أن عدد كبير من هذه الدورات يهتم بطرق التدريس واستراتيجيات التعلم النشط والعصف الذهني وغيرها... ويهملوا جانب هام في عملية التعلم وهو أهمية اكتشاف المعلم لذاته وما يمتلكه من إمكانيات وقدرات، واكتشاف نقاط القوة وتعزيزها ومعالجة نقاط الضعف لتطوير مهاراته لما لها من تأثير ايجابي على كفاءته الذاتية وتفاؤله المهني.
- 2- ينبغي توفير بيئة تعليمية تشجع على اكتساب المشاعر الإيجابية وخفض المشاعر السلبية لدى المعلمين، وتنمية اتجاهاتهم المعرفية والسلوكية الإيجابية، والوقوف على العوامل الرئيسية التي تؤثر على النجاح المهني للمعلم.
- 3- لفت نظر المسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى أهمية التكيف المهني ودوره في تعزيز النجاح المهني للمعلم، ومن ثم توفير بيئة تعليمية تساعد على التكيف والضغط مع العوائق والمشكلات اليومية التي يمر بها العمل؛ حتى يتمكن المعلم من أداء مهام العمل في ظل الظروف الصعبة وبأقل الإمكانيات المادية المتاحة، ومن ثم تحقيق التوافق والتكيف المهني.

البحوث المقترحة:

يمكن تقديم عدد من البحوث المقترحة كما يلي:

- 1- مستوى رأس المال النفسي وعلاقته بالاندماج في العمل والضغط المهنية لدى المعلمين.
- 2- رأس المال النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- 3- رأس المال النفسي والتكيف المهني كمنبئات بالنجاح المهني لدى معلمي التربية الخاصة.
- 4- التكيف المهني وعلاقته بالتوجه نحو الهدف والوضع الوظيفي.
- 5- التكيف المهني وعلاقته بالأداء المهني لدى مرتفعي ومنخفضي التفاؤل المهني.
- 6- نمذجة العلاقات السببية بين رأس المال النفسي واستراتيجيات الجهد الانفعالي والاحتراق الوظيفي.

المراجع

- أميرة محمد بدر (٢٠١٨). رأس المال النفسي وعلاقته بكل من استراتيجيات الجهد الانفعالي والرضا عن العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٢٨ (١٠٠)، ١٠٩-٢١١.
- جيهان عثمان محمود (٢٠٢٠). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدركة والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، (٧٥)، ٩٩-١٧٦.
- عزت عبد الحميد حسن (٢٠١٦). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية: تطبيقات باستخدام برنامج ليزرل LISREL 8.8. القاهرة. دار الفكر العربي.
- فؤاد البهى السيد (١٩٧٣). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى. ط٣. القاهرة. دار الفكر العربي.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٢٠). الملخص الإحصائي للتعليم قبل الجامعي، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم واتخاذ القرار.
- Aliyev, R., & Tunc, E. (2015). Self-efficacy counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction and burnout. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.
- Appanna, K. K., & Avadhani, V. D. (2018). Impact of career resilience on job performance among the employees of private insurance sector. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9 (1), 423-430.
- Bagdadlia, S., & Gianecchinib, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Human Resource Management Review*, 29, 353- 370.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Bitmis, M., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
- Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). psychological capital: Definication, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5 (3), 244-255.

- Chaudhary, S., Bidlan, J. S., & Darolia, C. R. (2015). A study of relationship of psychological capital with job satisfaction and turnover intention of lic employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(7), 692-695.
- Chen, Q., & Li, X. (2018). The Impact of Occupational Adaptability on Career Success in Shipping Enterprises Based on Trust. *Journal of Coastal Research*, 94, 557– 562 .
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10.
- Fang, S., & Ding, D. (2020). The efficacy of group-based acceptance and commitment therapy on psychological capital and school engagement: A pilot study among Chinese adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 16, 134- 143.
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationship between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 33-39.
- Fiori, X., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Ginevra, M. c.; Magnano, P.; Lodi, E.; Annovazzi, C.; Camussi, E.; Patrizi, P. & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
- Gu, Y.; Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. *Journal of Cleaner Production*, 208, 120- 108.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z.; Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570.
- Guan, Y., Zhoub, Z., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230- 237.
- Guo, W., Xiao, H., & Yang, X. (2012).An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise. *Physics Procedia*, 25, 715 – 725.
- He, C., Jia, C., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231- 241.

- Kim, M.; Kim, Y. D., & Lee, H. (2020). It is time to consider athletes' well-roles of authentic leadership and pdychological capital. *Sport Management Review*, 23, 964-977.
- Kocha, M.; Parka, S., & Zahrab, S. A. (2019). Career patterns in self-employment and career success. *Journal of Business Venturing*, 1-18.
- Kranefeld, I., & Blickle, G. (2020). Emotion recognition ability and career success: Assessing the roles of GMA and conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 168, 1- 6.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measuremant and relationship with performance and satisfaction. *Personal Psychology*, 60, 541-572.
- Mahfuda, T., Triyona, O. B., Sudiraa, P., & Mulyani, Y. (2020).The influence of social capital and entrepreneurial attitude orientation on entrepreneurial intentions: the mediating role of psychological capital. 34 T. *Journal of European Research on Management and Business Economics*, 26, 33–39.
- Mclennan, B., Mclveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Educaion*, 63, 176-185.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT proffisionals: an exploratory study. *Journal of Educational Technology*. 12, 4, 11- 18.
- Pana, J., Guanb, Y., Wuc, J., Hanf, L., Zhud, F., Fue, X., & Yua, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14- 26.
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examinig the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151, 1-6.
- Paul, J. H., & Michael, C. (2017). Career Adaptability: Changing Self 3 and Situation for Satisfaction and Success. *Springer International Publishing*, 2, 1- 14.
- Poots, A., & Cassidy, T. (2020). Academic expectation, self-compassion, psychological capital, social support and student well-being. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-9.
- Sabot, D. L., & Hicks, R (2020). Does psychological capital mediate the impact of dysfunctional sleep beliefs on well-being?. *Journal of Heliyon*, 1- 7.

- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65-74.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74.
- Savickas, M. L., & Profeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Constructions, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Spurk, D. (2019). Why are proactive people more successful in their careers? The role of career adaptability in explaining multiple career success criteria. *Ph.D Unpublished*, University of Technology.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review. *Education and Humanities Research*, 133, 195-205.
- Tien, H. S., Wang, Y., Chu, H., & Huang, T. (2012). Career adaptabilities scale – Taiwan form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 744-747.
- Tolentino, L. R., Garcia, P.; Lu, V., Restubog, S., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaption: The realation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- Verbruggen, M. (2012). Psychological mobility and career success in the 'New' career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 289- 297.
- Wilkins, K., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329-338.
- Wilkins-yel, K., Roach, C., Tracey, T., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77.
- Woo, C. H., & Park, J. Y. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Journal Nurse Education Today*, 57, 24- 28.

- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112, 1-7.
- Yang, X., Feng, Y., Meng, Y., & Qiu, Y. (2019). Career adaptability, work engagement, and employee well-being among Chinese employees: the role of guanxi. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-12.
- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*, 72, 29-40.
- Yu, H., Guan, X., & Zheng, X. (2017). Career Adaptability with or without career identity how Career Adaptability leads to organizational success and individual career success. *Journal of Career Assessment*, 1- 15.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21- 30.
- Zhao, H., O'Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, G. T. (2020). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta analysis. *Journal of Business Venturing*, 1- 20.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Chi Kuan Mak, M., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124- 130.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Banc, B., Qiao, Z., Wang, L., & Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75- 82.