مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

Middle East Journal of Educational and Psychological Sciences

Homepage:
http://meijournals.com/ar/index.php/mejeps/index
ISSN 2789-1828

علاقة رأس المال النَّفسيّ بالاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك

أمجاد سلامة علي المحاميد

طالبه دكتوراه، الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة مؤتة، الاردن

amjadmohamed169@gmail.com

الدُّكتور سامي محسن جبريل الختاتنة

جامعة مؤتة، الاردن

استلام البحث: 11/09/2021 **مراجعة البحث:** 25/10/2021 **قبول البحث:**05/12/2021

ملخص الدراسة:

سعت الدِّراسة إلى التَّعرُّف على العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (100) مرشد ومرشدة في محافظة الكرك، تمَّ اختيارهم بطريقة العيِّنة الشَّاملة، وتمَّ تطوير مقاييس لتحقيق أهداف الدِّراسة، وهي مقياس رأس المال النَّفسيّ، ومقياس الاتِّزان الانفعاليّ، ومقياس الدَّافعيَّة المهنية لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، وأظهرت النَّتائج أنَّ مستوى رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين في محافظة الكرك جاء متوسِّطًا، وأنَّ هناك علاقة ارتباطيَّة بين كلٍّ من رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ ورأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رأس المال النَّفسيّ، يُعزى لمتغيِّر النَّوع الاجتماعيّ، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى الاتِّزان الانفعاليّ، تُعزى لمتغيِّر النَّوع الاجتماعيّ لصالح الإناث، وفي الدَّافعيَّة المهنيَّة لصالح الذُّكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين، تُعزى لسنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ. وقد أوصت الدِّراسة بإجراء المزيد من الدِّراسات حول متغيِّرات الدِّراسة، وإجراء دراسات تجريبيَّة حول رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين في مختلف مناطق المملكة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النَّفسيُّ، الاتِّزان الانفعاليُّ، الدَّافعيَّة المهنيَّة، المرشدون التَّربويُّون، محافظة الكرك.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

The Ability to Predict Psychological Capital in Emotional Balance and Professional Motivation of the Educational Counselors of Al-Karak Governorate

Prof. Dr. Omar Salem Al-Khatib
Curriculum and Instruction Department, College of Educational Sciences, Al-Hussein Bin Talal University, Jordan

Dr. Eid Ismail Abuglion
Curriculum and Instruction Department, College of Educational Sciences, Al-Hussein Bin Talal University, Jordan

Abstract:

The study sought to identify the relationship between psychological capital, emotional balance, and professional motivation among educational counselors in the al-Karak governorate. The study sample consisted of (100) male and female counselors in the al- Karak governorate, who were chosen by the available sample method. Scales were developed to achieve the objectives of the study, which are the psychological capital scale, the emotional balance scale, and the professional motivation scale for educational counselors in al-Karak governorate. The results showed that the level of psychological capital, emotional balance and professional motivation among counselors in al-Karak governorate was medium, and that there was a correlation between psychological capital, emotional balance, psychological capital and professional motivation. And there are no statistically significant differences in the level of psychological capital due to the gender variable, while there are statistically significant differences in the level of emotional balance due to the gender variable in favor of females, and in professional motivation in favor of males, and there are no statistically significant differences in the level of psychological capital. The emotional balance and professional motivation of the counselors are attributed to the years of service and the academic qualification. The study recommended conducting more studies on the variables of the study, and conducting empirical studies on psychological capital, emotional balance and professional motivation among counselors in different regions of the Kingdom.

Keywords: psychological capital, emotional balance, professional motivation, educational counselors, al-Karak governorate.

المقدمة

تُعدُّ مهنة الإرشاد مهنة تربويَّةً وإنسانيَّة، يمارس المرشد النَّفسيُّ فيها دورًا مهمًّا في تحقيق الأهداف التَّربويَّة العامَّة من خلال صقل شخصيَّة الطَّلبة وتكامل نموِّهم النَّفسيّ والاجتماعيّ والعقليّ، كما يُعدُّ بكفاءته العلميَّة ودافعيَّته المهنيَّة وصحَّته النَّفسيَّة والانفعاليَّة عنصرًا أساسيًّا وفعَّالاً في العمليَّة التَّربويَّة والتَّعليميَّة، فهو يقدِّم المساعدة للمسترشد لتغيير بعض نواحي سلوكه، أو تعديلها بما يساعده على الوعي بإمكانيَّاته، وتحمُّل المسؤوليَّة، والإسهام في حلِّ مشكلاته، وبناء النَّظرة التَّفاؤليَّة للطَّلبة نحو المستقبل، وذلك من المؤشِّرات المهمَّة لنجاح المرشد في أداء مهامِّه الإرشاديَّة. ويشكِّل رأس المال النَّفسيّ بأبعاده (الكفاءة الذَّاتيَّة، التَّفاؤل، الأمل، المرونة) ميِّزة للمرشد، لا بدَّ من استثمارها من بين مجموعة المكوِّنات النَّفسيَّة التي تساهم في تحسين أداء مهامِّ المرشد ورفع دافعيَّته نحو المهنة، واتِّزانه الانفعاليّ، وبناء شخصيَّته، وإدارة الذَّات لديه، بالإضافة إلى تحسين مستوى

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

أداء المؤسَّسة التَّعليميَّة التي ينتمي إليها؛ حيث يُعَدُّ رأس المال النَّفسيّ موردًا مهمًّا ضمن مدخلات المؤسَّسات، وخصوصًا أنَّه يتجاوز رأس المال الاجتماعيّ والفكريّ في الأهمِّيَّة (Aliyevand Tunc, 2015).

وبناء شخصيَّة المرشد يحتاج إلى العناية المستمرّة بالصِّحَّة النَّفسيَّة والانفعاليَّة للمرشد؛ للوصول إلى التَّوازن النَّفسيّ والانفعاليّ الذي يستطيع المرشد فيه إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه، ثمَّ الرَّبط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النَّجاح والفشل، تساعده على تعيين نوع الاستجابة وطبيعتها وتحديده، حيث تتَّفق ومقتضياتِ الموقف، وتسمح بتكييف استجابته تكييفًا ملائمًا ينتهي بالفرد إلى التَّوافق مع البيئة والمساهمة الإيجابيَّة في نشاطاتها، وفي ذات الوقت ينتهي بالفرد إلى حالة من إدارة الذَّات، والشُّعور بالثِّقة بالنَّفس، والتَّوافق مع الآخرين والمرونة في التَّفاعل مع حاجات الآخرين ومشاعرهم، وتنظيم الذَّات، والاندفاع نحو المهنة (الخالدي، 2002).

ومن أبرز المهن التي يحتاج الفرد فيها إلى التَّعامُل مع حاجات الأفراد ومشاعرهم، وتنظيم الذَّات، والشُّعور بالثِّقة، وإدارة الوقت، والدَّافعيَّة المهنيَّة هي مهنة الإرشاد، ومن أبرز المهارات التي يجب أن يمتلكها المرشد للتَّعامل هي مهارات تنظيم الذَّات، وإدارة الوقت والتَّعرُّف على مشاعره ومشاعر الآخرين، وتنمية التَّفاؤل لديه، وعلى تنظيم وقته وذاته، وتحفيز ذاته، وإدارة انفعالاته وعلاقته مع الآخرين بشكل فعَّال؛ وذلك لأنَّها تساعده على ضبط الذَّات وإدارة الانفعالات، وتحسِّن من دافعيَّته للعمل (المشوح والوهطة، 2015).

وبذلك يتَّضح لنا أنَّ الفرد المتَّزن انفعاليًّا والذي لديه دافعيَّة نحو مهنة الإرشاد يستجيب للمواقف والمشاكل التي تواجهه بأسلوب يتَّصف بالمرونة والأمل، وعدم التَّطرُّف والمبالغة والاندفاع أو المبالغة في الاستجابة للمواقف الانفعاليَّة المختلفة، فهو شخص يشعر بالتَّفاؤل والبشاشة والاستقرار النَّفسيّ، والقدرة على التَّفاعُل مع حاجات الآخرين ومشاعرهم، والدَّافعيَّة للعمل مع مختلف الفئات، وهي –كما ترى الباحثة– ترتبط وأبعاد رأس المال النَّفسيّ.

مشكلة الدِّراسة وأسئلتها:

يتعرَّض المرشد في المؤسَّسات التَّعليميَّة –في الوقت الحالي– إلى عدد كبير من التَّغيُّرات والتَّحوُّلات الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة والصِّحِّيَّة السَّريعة التي لا يستطيع مواكبتها، فتؤدِّي إلى إصابته بالتَّوتُّر وعدم الثِّقة بالنَّفس، وتتأثَّر فعاليَّته في العمل وتفاؤله ومهاراته وقدراته الإرشاديَّة، كما تؤثِّر على توافقه مع نفسه والآخرين، حيث إنَّ مهنة الإرشاد من المهن التي تلعب المتغيّرات النَّفسيَّة والدَّوافع المهنيَّة خلالها دورًا كبيرًا في التَّأثير على شخصيَّة المرشد ومعدَّل أدائه في العمليَّة، ومن خلالها يمكن تنمية الرَّغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن القول معه بأنَّ قدرة المؤسَّسة التَّعليميَّة على تحقيق أهدافها، تتوقَّف –إلى حدٍّ كبير– على نجاحها في توفير القدر الكافي من الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين، وذلك يتطلَّب وجود رصيد كافٍ من رأس المال النَّفسيّ لدى المرشد لتحمُّل أعباء المهنة والتَّعامُل مع متطلَّباتها.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

ويُعتَبَر رأس المال النَّفسيُّ، والاتِّزان الانفعاليُّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة من المواضيع التي تُوليها العلوم الإنسانيَّة أهمِّيَّة كبيرة، بل إنَّ كثيرًا من العلوم مبنيٌّ في أساسه على السَّعي لتحقيق الصِّحَّة النَّفسيَّة وفهم طبيعة دافعيَّة العامل، ودارستها من حيث التَّأثير والتَّأثُّر بغيرها من المتغيِّرات الأخرى، فمن موجبات البحث العلميّ أن يفهم المرشد التَّربويُّ كيفيَّة تأثير متغيِّر معين على حالته وحياته اليوميَّة، وإدراكه لطاقاته وقدراته لتحقيق أهدافه، ليتسنَّى له القيام بدوره ووظيفته، وانطلاقًا من أهمِّيَّة موضوع رأس المال النَّفسي وعلاقته بالاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة في التَّأثير على أداء الأفراد بصفة عامَّة، والمرشدين بصفة خاصة.

تناولت الباحثة في هذه الدِّراسة هذه المتغيِّرات من أجل الوصول لمعرفة طبيعة العلاقة التي تربط بين كلٍّ من رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين. بالإضافة إلى توصية عدد من الدِّراسات مثل (متولي، 2021؛ المعاطي وأحمد، 2018) إلى إجراء المزيد من الدِّراسات حول متغيِّرات الدِّراسة الحالية من رأس المال النَّفسي وأثره على متغيِّرات مختلفة وعيِّنة مختلفة، ودراسة (رمضان، 2021) التي أوصت بدراسة الاتِّزان الانفعاليّ لدى المرشدين، وربطها مع متغيِّرات أخرى، ودراسة (Regehr and Graham, 2016) التي أوصت بدراسة الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى الأخصَّائيِّين النَّفسيين، وربطها بمتغيِّرات مختلفة.

ومن خلال مشاهدات الباحثة أثناء عملها في وزارة التَّربية والتَّعليم في محافظة الكرك، لاحظت تفاوتًا في مدى الاتِّزان الانفعاليّ للمرشدين أثناء حلِّ المشكلات التي تعترضهم، بالإضافة إلى انخفاض الدَّافعيَّة المهنيَّة لديهم، والتي أرجعها عدد من الزُّملاء إلى أنَّ الظُّروف الاقتصاديَّة والصِّحِّيَّة التي نمرُّ بها حاليًّا تؤثِّر على صحَّتهم النَّفسيَّة على دافعيَّتهم وعلى أدائهم في التَّعامُل مع الطَّلبة، وقد يعود ذلك إلى قلَّة امتلاك المرشدين لرأس المال النَّفسيّ، وذلك ما تسعى الدِّراسة الحاليَّة لمعرفته.

وبذلك؛ تتمثَّل مشكلة الدِّراسة بالإجابة عن سؤال الدِّراسة الرَّئيسيّ:

- **ما علاقة رأس المال النَّفسي بالاتِّزان الانفعالي والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟**

أسئلة الدِّراسة:

1. ما مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟
2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (α=0.05) بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (α=0.05) بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (α = 0.05) بين متوسِّطات استجابة أفراد عيِّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة، تُعزى إلى متغيِّرات النَّوع الاجتماعيّ وسنوات الخدمة، والمؤهِّل العلميّ؟

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

أهمِّيَّة الدِّراسة:

تنبع أهمِّيَّة الدِّراسة النَّظريَّة من أهمِّيَّة المتغيِّرات المدروسة في عمل المرشد التَّربويّ والمؤثِّرة على أدائه، وهي رأس المال النَّفسيُّ والاتِّزان الانفعاليُّ والدَّافعيَّة المهنيَّة، حيث تُعَدُّ هذه الدِّراسة من الدِّراسات الأولى (على حدِّ علم الباحثة) التي تجمع بين هذه المتغيِّرات، كما أنَّ للدِّراسة الحاليَّة أهمِّيَّةً ترتبط بالوقت الذي ستُقام فيه، وهو العصر الحاليُّ وما يواجه المرشد وأفراد العمليَّة التَّعليميَّة فيه من تطوُّرات وتغيُّرات صحِّيَّة واقتصاديَّة تؤثِّر على صحَّتهم النَّفسيَّة وأدائهم المهنيّ؛ لذلك جاءت الدِّراسة الحاليَّة لدراسة مستوى رأس المال النَّفسيّ وعلاقته بالاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة الذَّاتيَّة لدى المرشدين التَّربويّين.

كما أنَّ للدِّراسة الحاليَّة أهمِّيَّة تطبيقيَّة تتمثَّل بما يلي:

1. استخدمت هذه الدِّراسة المقاييس التي تتوفَّر فيها دلالات مقبولة من الصِّدق والثبات، هي: مقياس رأس المال النَّفسيّ، ومقياس الاتِّزان الانفعاليّ، ومقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة، والتي قد يستفيد منها الباحثون في إجراء دراسات مستقبليَّة ذات صلة بموضوع الدِّراسة الحاليَّة، وتطبيقها في بيئات أخرى.
2. تسهم الدِّراسة في مساعدة الباحثين الآخرين، وتفتح المجال لدراسات إضافيَّة حول متغيِّرات الدِّراسة.
3. تساعد الهيئة الإداريَّة والتَّعليميَّة في وزارة التَّربية والتَّعليم في التَّعرُّف إلى أهمِّيَّة رأس المال النَّفسيّ للموظَّفين، والدَّور الذي يقومون به لإنجاح المؤسَّسة التَّعليميَّة.
4. تساعد العاملين في إدارة المؤسَّسات التَّعليميَّة بالاهتمام بما يرفع من الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين، ويحسِّن من أدائهم المهنيّ.

أهداف الدِّراسة:

1. التَّعرُّف على مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك.
2. التَّعرُّف على العلاقة بين بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك.
3. التَّعرُّف على العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك.
4. التَّعرُّف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، تُعزى لمتغيِّرات النَّوع الاجتماعيّ، والخبرة، والمستوى التَّعليميّ.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

مصطلحات الدِّراسة:

-**رأس المال النَّفسيُّ:** هو حالة التَّطوُّر النَّفسيّ الإيجابيّ للفرد، والتي تتميَّز بالثِّقة العالية لبذل الجهد الضَّروريّ للنَّجاح في المهامّ التي تتَّسم بالتَّحدِّي، وهو التَّفاؤل الإيجابيُّ حول إمكانيَّة النَّجاح -الآن وفي المستقبل-، والأمل الذي يشمل الإصرار الشَّخصي على التَّقدُّم إلى الأمام، والقدرة على المقاومة عند الوقوع في المشكلات والظُّروف الصَّعبة (Avey et al., 2015: 435). ويُعرَّف إجرائيًّا بمتوسِّط استجابة أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس رأس المال النَّفسيّ المستخدَم في الدِّراسة، والمُعَدّ لهذه الغاية.

-**الاتّزان الانفعاليُّ:** مقدرة الفرد في السَّيطرة على انفعالاته والتَّحكُّم بها، وعدم إفراطه في التَّهيُّج الانفعاليّ، أو عدم الانسياق وراء تأثير الأحداث الخارجيَّة العابرة والطَّارئة، وصولاً إلى التَّكيُّف الذَّاتيّ والاجتماعيّ دون أن يكلِّف ذلك مجهودًا نفسيًّا كبيرًا (Baumeister, 2007:32)، ويُعرَّف إجرائيًّا بمتوسِّط استجابة أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس الاتّزان الانفعاليّ المستخدَم في الدِّراسة والمُعدّ لهذه الغاية.

-**الدَّافعيَّة المهنيَّة:** القدرة على التَّكيُّف مع الظُّروف المتغيِّرة حتَّى لو كانت هذه الظُّروف غير مشجِّعة، والاستبصارُ المهنيُّ المتمثِّل في الواقعيَّة، ووضع أهداف واضحة قابلة للتَّحقيق وإدراك الفرد لجوانب قوَّته وضعفه، والهُوِيَّة المهنيَّة المتمثِّلة في قدرة الفرد على التَّعرُّف على ذاته، من خلال العمل والاندماج فيه والحاجة إلى التَّرقّي والمعرفة (Anderson, 2002:15)، ويُعرَّف إجرائيًّا بمتوسِّط استجابة أفراد عيِّنة الدِّراسة على مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة المستخدم في الدِّراسة والمُعَدّ لهذه الغاية.

حدود ومحدِّدات الدِّراسة:

- **الحدود الموضوعيَّة:** علاقة رأس المال النَّفسيّ بالاتّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك.
- **الحدود البشريَّة:** تمَّ تطبيق هذه الدِّراسة على عيِّنة متيسِّرة من المرشدين التَّربويّين والمرشدات من محافظة الكرك من المدارس الخاصَّة والحكوميَّة.
- **الحدود المكانيَّة:** اقتصر تطبيق هذه الدِّراسة على المدارس الحكوميَّة والخاصَّة في محافظة الكرك.
- **الحدود الزَّمانيَّة:** تمَّ تطبيق هذه الدِّراسة خلال العام 2021.
- **محدِّدات الدِّراسة:** تتحدَّد نتائج هذه الدارسة بموضوعاتها ومفاهيمها ومجتمعها، ودرجة استجابة أفراد عيِّنتها، إذ يمكن تعميم نتائج الدِّراسة على المجتمعات المشابهة لمجتمعها، في ضوء صدق صدق الأدوات، وموضوعيَّة المستجيبين.

الإطار النَّظريُّ والدِّراسات السَّابقة:

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

-**رأس المال النَّفسيُّ:** يُعدُّ مفهوم رأس المال النَّفسيّ أحدَ مفاهيم مجال السُّلوك التَّنظيميّ الإيجابيّ، وامتدادًا لعلم النَّفس الإيجابيّ الذي أسَّسه عالم النَّفس (مارتن سليجمان)، وهو اتِّجاه حديث يركِّز على نظرة العاملين الإيجابيَّة لوظيفتهم ومنظَّماتهم، فيُعرَّف بأنَّه: الحالة النَّفسيَّة الإيجابيَّة للفرد، القابلة للتَّطوير (العنزي وإبراهيم، 2012).

ويُستخدَم مصطلح رأس المال النَّفسيّ ورأس المال النَّفسيّ الإيجابيّ من جانب الكثير من الباحثين والمصادر بشكل مترادف، وفي الواقع، هما متشابهان إلى حدٍّ ما؛ حيث يركِّز كلٌّ من رأس المال النَّفسيّ ورأس المال النَّفسيّ الإيجابيّ على المصادر النَّفسيَّة الشَّخصيَّة بمكوِّناتها أو أبعادها الأربعة (الفعاليَّة الذَّاتيَّة، التَّفاؤل، الأمل، والمرونة)، وكلاهما يؤكِّد على منهج الإيجابيَّة، والتي يتمُّ وصفها بالقدرة الكامنة المشتركة على تحفيز الموارد البشريَّة، والعمليَّات المعرفيَّة، والسَّعي لتحقيق الأداء والنَّجاح في مكان العمل، إلَّا أنَّ رأس المال النَّفسيَّ يختلف عن رأس المال النَّفسيّ الإيجابيّ بأنَّه يحمل سمة التَّغيُّر على أساس المواقف بدلاً من وجود سمة الاستقرار (Peterson et al, 2012).

-**أبعاد رأس المال النَّفسيّ:** أشار (Malone, 2011) إلى أبعاد رأس المال النَّفسيّ والمتمثِّلة بـ (الكفاءة الذَّاتيَّة ، التَّفاؤل، الأمل ، والمرونة):

الكفاءة الذَّاتيَّة: تمثِّل الثِّقة المتواجدة لدى الفرد في مجال تقديمه للجهود الضَّروريَّة للنَّجاح في تحدِّي المهامِّ المنوطة به، كما تمثِّل انعكاسًا لمدركات الفرد بخصوص قدراته الإدراكيَّة والدَّافعيَّة الذَّاتيَّة، إضافة إلى احتمالات إتمام الفرد للمهامِّ المنوطة به بنجاح، بغضِّ النَّظر عمَّا يحدث في المحيط التَّنظيميّ.

1- التَّفاؤل: ويمثِّل العُزُوَّ الإيجابيَّ، أي التَّفاؤل في تحقيق النَّجاح الآنيّ والمستقبلي، فالمرشد المتفائل لديه شعور بأنَّ الأحداث الإيجابيَّة في الحياة تحدث نتيجة أعماله وسلوكيَّاته الخاصَّة، فيعزو الأحداث الإيجابيَّة على أنَّها نابعة منه شخصيًّا، بينما ينسب الأحداث السَّلبيَّة على أنَّها خارجيَّة ومؤقَّتة ومحدودة.
2- الأمل: يمثِّل مثابرة المرشد العامل في التَّوجُّه نحو تحقيق الأهداف، ويُشار إليه على أنَّه حالة الدَّافعيَّة الإيجابيَّة التي يستمدُّها المرشد العامل من خلال إدراكه للنَّجاح، فهو يتميَّز بالتَّداؤب (Agency)، أي الطَّاقة الموجَّهة تجاه الأهداف، ويمثِّل الأمل قوَّتين: الأولى قوَّة الإرادة، والثَّانية قوَّة المسار، والذي يمثِّل التَّخطيط لمقابلة الأهداف.
3- المرونة: وتمثِّل القدرة على مواجهة المشاكل والظُّروف الصَّعبة وتحمُّلها ومواجهتها، والانتعاش بعدها لتحقيق النَّجاح المنشود، فالمرونة تمثِّل القدرة في العودة إلى الحالة الطَّبيعيَّة لما ينتج من ظروف صعبة من صراع وفشل، حتَّى الأحداث الإيجابيَّة أحيانًا، مثل التَّرقية وتزايد المسؤوليَّة، حيث إنَّ جميع هذه المتغيِّرات يمكن أن تُحدِث تغيُّرًا وضغطًا للمرشد، فهي مورد إيجابيٌّ مهمٌّ جدًّا لموقع عمل يتَّصف بالاضطراب والضُّغوطات المتعدِّدة، لذا تمكِّن المرونة المرشدين العاملين من التَّكيُّف مع التَّغيير، والمحافظة على الاستقرار الشُّعوريّ المطلوب عند مواجهة المشاكل والظُّروف الصَّعبة.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

-**أهمِّيَّة رأس المال النَّفسيّ:** أشارت العديد من الدِّراسات مثل (Avey et al, 2014; Youssef & Luthans,2004) إلى أهمِّيَّة رأس المال النَّفسيّ على سلوكيَّات الأفراد في بيئة العمل عبر اتِّجاهات كثيرة، منها: الأداء، والمناخ التَّنظيميُّ الإيجابيُّ، والتَّعاون، والسَّعادة في العمل، والسُّلوك الإيجابيُّ، ودور رأس المال النَّفسيّ في تخفيض مستوى التَّوتُّر والضُّغوط لدى الأفراد. وبالتَّالي يتمُّ الحدُّ من الآثار المترتِّبة على التَّكاليف الإضافيَّة التي تتكبَّدها المؤسَّسات، ومن ثمَّ تركيز العديد من المؤسَّسات على تطوير رأس المال النَّفسيّ لدى العاملين بها، لأنَّه أحد أهمِّ العوامل التي تمكِّنها من رفع مستوى الإنتاجيَّة، ودعم القدرة التَّنافسيَّة لها، كما كشفت نتائج دراسة (Ali and Jan, 2014) عن العلاقة السَّلبيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والاحتراق الوظيفيّ.

ولعلَّ من المهمِّ أيضًا الإشارة إلى ما أكَّده كلٌّ من (Kvasic & Cerovic, 2016) أنَّ المؤسَّسات أصبحت لا تستطيع النَّجاح دون استثمارها وإدارتها لرأس المال النَّفسيّ بشكل جيِّد؛ لأنَّه متغيِّر متعدِّد الأبعاد، يتألَّف من الكفاءة الذَّاتيَّة والأمل والتَّفاؤل والمرونة، فهذه السِّمات النَّفسيَّة الإيجابيَّة للعاملين، لها تأثير كبير على المتغيِّرات التَّنظيميَّة ونجاح المؤسَّسات، وهذا ما تؤيِّده الباحثة في استثمار رأس المال النَّفسيّ للمرشدين؛ لتطوير المؤسَّسات التَّعليميَّة وإنجاح العمليَّة التَّعليميَّة.

وبذلك تؤكِّد الباحثة أنَّ الاهتمام برأس المال النَّفسيّ ميِّزة تنافسيَّة مستدامة للمؤسَّسات بشكل عامٍّ والمؤسَّسات التَّعليميَّة بشكل خاصٍّ، حيث إنَّ العامل -وفي الدِّراسة الحالية هو المرشد- عندما يمتلك رأس مال نفسيًّا إيجابيًّا مليئًا بالأمل والتَّفاؤل والمرونة والتَّكيُّف مع الظُّروف والأزمات، يستطيع إنجاح العمليَّة التَّعليميَّة بشكل عامٍّ والعمليَّة الإرشاديَّة بشكل خاصٍّ في حال تعرُّضه لموقف يتطلَّب منه استعمال كفاءته الذَّاتيَّة وفعاليَّته وتعاطفه، والمرونة والاتِّزان والتَّحكُّم في انفعالاته.

-**الاتِّزان الانفعاليُّ:** يُعدُّ الاتِّزان الانفعاليُّ واحدًا من أهمِّ الجوانب في حياة الفرد، كما أنَّه واحد من العوامل التي تحدِّد أنماط الشَّخصيَّة الإنسانيَّة؛ فالفرد المتَّزن انفعاليًّا لديه القدرة على تحمُّل تأجيل إشباع الحاجات، ولديه قدرة على تحمُّل قدر معقول من الإحباط، ويؤمن بالتَّخطيط بعيد المدى، ولديه القدرة على مراجعة التَّوقُّعات في ضوء الظُّروف والمستجدَّات (Tarannum and Khatoon, 2009).

يشير الاتِّزان الانفعاليُّ إلى الفرد الهادئ الذي يتَّسم بالثَّبات الانفعاليّ، وتظهر عليه علامات قليلة من التَّهيُّج الانفعاليّ إزاء أيِّ نوع من المعارضة والغضب، ويكون واقعيًّا ومثابرًا (Van et al, 2011).

والاتِّزان الانفعاليُّ صفة مهمَّة للمرشد التَّربويّ الواعي والنَّاضج، فيظلُّ في حالة استقرار نفسيّ وسلوكيّ، ولا يصدر منه أيُّ ردِّ فعلٍ يترتَّب عليه فشل في العمليَّة الإرشاديَّة، كما أنَّه يمثِّل الحالة التي يستطيع المرشد فيها إدراك الجوانب المختلفة، وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النَّجاح والفشل، تساعده على تعيين وتحديد نوع الاستجابة وطبيعتها، حيث تتَّفق ومقتضيات الموقف الرَّاهن، وتسمح بتكييف استجابته تكييفًا ملائمًا ينتهي بها إلى التَّوافُق مع البيئة، والمساهمة الإيجابيَّة في نشاطها، وفي ذات الوقت؛ الشُّعور بالرَّخاء والسَّعادة (محادين، 2019).

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

ويتأثَّر الاتِّزان الانفعاليُّ بالعديد من المؤثِّرات والعوامل التي قد تتباين في الاتّزان الانفعاليّ للفرد، فقد يرتبط بعض هذه العوامل بشخصيَّة الفرد الذَّاتيَّة، وبعضها الآخر قد يرتبط بالبيئة المحيطة، وما يتعرَّض له من مواقف خلال الحياة اليوميَّة، وهناك تأثير للاضطرابات الفسيولوجية الدَّاخليَّة (أحمد، 2003)، وقد تسهم العوامل النَّفسيَّة التي يكون مصدرها خللاً في العمليَّات المعرفيَّة، كعدم وضوح الدَّوافع لدى الفرد، أو الانفعالات، وهذه العوامل قد تنشأ نتيجة التَّفاعُل غير الطَّبيعيّ بين الذَّات من جهة، والموضوع أو المحيط الفيزيائيّ المادِّيّ أو الاجتماعي من جهة أخرى، وهذا التَّفاعُل الحاصل قد يؤثِّر في قدرة الفرد على تحقيق الاتّزان الانفعاليّ، وقد تتأثَّر الجوانب النَّفسيَّة للفرد نتيجة الضُّغوط التي يتعرَّض لها الفرد، وما يصاحبها من تغيُّرات نفسيَّة وفسيولوجيَّة (الفرماوي وحسن، 2009).

والفرد المتَّزن انفعاليًّا له عدَّة سمات، وهي ذاتها على المرشد أن يتَّسم بها خلال عمله الإرشاديّ، وتتمثَّل بما يلي:

- لديه شعور بالثِّقة خلال تفاعله مع البيئة المحيطة به، ولديه الحرِّيَّة في التَّعامُل مع الآخرين، وفي علاقاته بالعالم الذي يحيط به، ويشعر بالأمن والاطمئنان، ويوازن جميع انفعالاته بتكامل نفسيّ يرتبط من خلال جوانب الموقف ودوافعه الشَّخصيَّة وخبرته، ولديه القدرة على العيش بتوافق اجتماعيّ وتكيُّف مع البيئة المحيطة والمساهمة بإيجابيَّة في نشاطها بما يضفي عليه شعورًا بالرِّضى والسَّعادة، والقدرة على تكوين عادات أخلاقيَّة ثابتة بفضل تحكُّمه في انفعالاته وتجميعها حول موضوعات أخلاقيَّة معيَّنة، ولديه القدرة على التَّحكُّم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال، وقدرته على الصُّمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التَّفكير حيال الأزمات والشَّدائد (نصري، 2005).

والمرشد التَّربويُّ الفعَّال هو الذي يحتفظ بتحكُّم انفعال متميِّز ولا يدع للغضب فرصة أن يتملَّكه، ولا يعطي أحكامًا سريعة للمواقف المختلفة، بل يكون أمام هذه المواقف هادئًا ومتروِّيًا في الحكم عليها، ولا يصدر حكمه إلا بعد أن يتفحَّص متغيِّرات الموقف جيِّدًا (رمضان، 2012).

-**الدَّافعيَّة المهنيَّة:** تُعدُّ الدَّافعيَّة محرِّكات داخليَّة أو قوىً كامنة داخليَّة غير مرئيَّة يحس بها الإنسان، وتدفعه لأن ينصرَّف أو يعمل من أجل إشباع حاجة معيَّنة يحسُّ ويشعر بها، وتتمثَّل دافعيَّة العمل بالقوى المعقَّدة والميول والحاجات وحالات التَّوتُّر والآليَّات التي تحرِّك السُّلوكيَّات المتعلِّقة بالعمل وتحافظ عليها باتِّجاه تحقيق الأهداف الشَّخصيَّة (عياصرة، 2006).

وتمثِّل الدَّافعيَّة المهنيَّة مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي تتأثَّر بالبيئة الخارجيَّة، وتظهر من خلال السُّلوكيَّات التَّنظيميَّة والقرارات الوظيفيَّة، لتوجِّه السُّلوك نحو تحقيق الأهداف الوظيفيَّة (Day and Allen, 2004).

وتتبنَّى الباحثة مفهوم الدَّافعيَّة المهنيَّة المتمثِّل بالقوى الدَّاخليَّة التي يشعر بها المرشد، وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطَّاقة التي يمتلكها؛ من أجل تحقيق الممارسة المهنيَّة للإرشاد، والتي تتمثَّل في: الاستمتاع بالأداء، والطُّموح المهنيّ، والرَّغبة في مساعدة المسترشدين، والدَّافعيَّة للإنجاز.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

وتساعد الدَّافعيَّة المهنيَّة المرشد على التَّصرُّف بما تقتضيه الظُّروف والمواقف المختلفة، وللدَّافعية المهنيَّة وظيفة كبيرة في أداء المرشد للمهامّ بشكل مرضٍ، وللدَّافعيَّة المهنيَّة –حسب دراسة (Day& Allen, 2004)– أبعاد تتمثَّل في عامل الدَّافعيَّة للعمل، والأمن، واليقين الوظيفيّ، ودافعيَّة الرَّاتب، ودافع الحاجات الاجتماعيَّة، ودافع صناعة القرار، ودافع الحاجات الشَّخصيَّة، ودافع محتويات العمل.

وتتعدَّد العوامل التي تدفع المرشد التَّربويَّ إلى زيادة جهوده في تحسين مستوى أدائه المهنيّ والتي غالبًا ما تكون موجودة ضمن العمل أو كامنة داخل الفرد، حيث يؤدّي توفُّر هذه العوامل في موقف العمل –بشكل ملائم وإيجابيّ– إلى تحسين دافعيَّة المرشد المهنيَّة، وعلى إحساسه بالرِّضى والقناعة في العمل، ومن هذه العوامل ما يلي: جودة المهنة، وتقديم المكافأة، والاحترام والتَّقدير والثَّناء. وهي التي تؤثِّر بشكل رئيسيّ على مستوى الدَّافعيَّة لدى العاملين في المؤسَّسات والمنظَّمات المختلفة، وهذا ينطبق بالطَّبع على المرشدين التَّربويّين، ويؤدّي إلى إعطاء مفهوم الدَّافعيَّة المهنيَّة أهمّيَّة واضحة من حيث الفاعليَّة، والنَّجاح لدى الأفراد الذين يعملون داخل المؤسَّسات (Evans, 2000).

وتتعدَّد العوامل المؤثِّرة في الدَّافعيَّة المهنيَّة، فمنها ما يرجع –بالدَّرجة الأولى– إلى كثرة الأعباء المهنيَّة الموكلة إلى الفرد، ومنها ما يرجع إلى عدم الكفاءة المهنيَّة، ومنها ما يرجع إلى عدم كفاية الدَّخل للفرد، ومنها ما يرجع إلى غموض المهامّ المهنيَّة، فالدَّافعيَّة المهنيَّة في النِّهاية محصِّلة لتفاعل شبكة من العوامل، وليست محصِّلة لعامل واحد. وتتحدَّد أبعاد الدَّافعيَّة المهنيَّة في الدِّراسة الحاليَّة بالدَّافعيَّة للإنجاز والاستمتاع بالأداء، والطُّموح المهنيّ، والرَّغبة في مساعدة المسترشدين.

وقد أجرى الباحثون عددًا من الدِّراسات حول متغيّرات الدِّراسة، إذ أجرى متولي (2021) دراسة هدفت إلى التَّعرُّف على مستوى رأس المال النَّفسيّ، والرِّضى الوظيفيّ واليقظة العقليَّة لدى معلِّمي التَّربية الخاصَّة، اعتمدت الدِّراسة على المنهج الوصفيّ الارتباطيّ، وتكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (88) معلِّمًا من مدارس التَّربية الخاصَّة في مصر. استخدم الباحث ثلاثة مقاييس، وهي: مقياس رأس المال النَّفسيّ، ومقياس الرِّضى الوظيفيّ، ومقياس اليقظة العقليَّة. أظهرت النَّتائج أن مستوى رأس المال النَّفسيّ والرِّضى الوظيفيّ كان متوسّطًا، ومستوى اليقظة العقليَّة مرتفعًا، ولوحظ وجود علاقة ارتباطيَّة موجبة ذات دلالة إحصائيَّة بين أبعاد مقياسَيْ رأس المال النَّفسيّ واليقظة العقليَّة، وكذلك وجود علاقة ارتباطيَّة موجبة ذات دلالة إحصائيَّة بين أبعاد مقياس رأس المال النَّفسيّ وأبعاد الرِّضى الوظيفيّ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين متوسّطَيْ درجات الذُّكور والإناث في رأس المال النَّفسيّ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين متوسّطَي درجات الذُّكور والإناث من معلِّمي التَّربية الخاصَّة لصالح الإناث في الرِّضى الوظيفيّ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة بين متوسّطي درجات الذُّكور والإناث لصالح الإناث في اليقظة العقلية.

وهدفت دراسة سعيد (2021)، إلى معرفة العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ وطيب الحياة لدى الأخصَّائيّين النَّفسيّين، وقد اتَّبعت الدِّراسة المنهج الوصفيَّ. تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (40) أخصائيًّا نفسيًّا وأخصائيَّة، وتمَّ استخدام مقياس رأس المال النَّفسيّ. أظهرت النَّتائج أنَّ مستوى رأس المال النَّفسيّ كان مرتفعًا، وأنَّ هناك علاقة بين رأس المال النَّفسيّ وطيب الحياة لدى

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

الأخصائيّين النَّفسيّين، كما توصَّلت الدِّراسة إلي وجود فروق في العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ وطيب الحياة وفقًا لبعض المتغيّرات الدِّيموغرافيَّة لصالح الذُّكور مقارنة بالإناث، والأكثر خبرة مقارنة بالأقلّ خبرة، والمؤهّل الأعلى مقارنة بالمؤهّل الأقلّ، والعمر الأكبر مقارنة بالأصغر. أوصت الدِّراسة بالتَّوسُّع في إجراء البحوث التي تستهدف تنمية رأس المال النَّفسيّ في جميع المجالات لما له من أهمِّيَّة مؤسَّسيَّة إيجابيَّة.

كما أجرى يي ولي وتسيا وونغ (Yu, Li, Tsai and Wong, 2021) دراسة هدفت إلى التَّعرُّف على دور رأس المال النَّفسيّ في إبداع العاملين في مجال التَّربية والتَّعليم، وعلاقته بالتَّفاؤل والأمل والفعاليَّة الذَّاتيَّة والمرونة والإبداع. تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (468) معلِّمًا ومرشدًا ومديرًا، استُخدِم مقياس رأس المال النَّفسيّ ومقياس الإبداع كأدوات لجمع البيانات، وأظهرت النَّتائج أنَّ ستوى رأس المال النَّفسيّ كان مرتفعًا لدى عيِّنة الدِّراسة، ولوحظ وجود علاقة ارتباطيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والإبداع لدى عيِّنة الدِّراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى رأس المال النَّفسيّ؛ يُعزى لمتغيّر الجنس، وسنوات العمل، والمؤهّل العلميّ .

وأجرت محمد (2021) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ والاحتراق النَّفسيّ والرِّضى الوظيفيّ لدى معلِّمات الرَّوضة، تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (110) معلمات، استخدمت الدِّراسة مقاييس رأس المال النَّفسيّ، والرِّضى الوظيفيّ، والاحتراق النَّفسيّ، كأدوات لجمع البيانات. أظهرت النَّتائج أنَّ معلِّمات الرَّوضة يمتلكْنَ مستوىً مرتفعًا من رأس المال النَّفسيّ والرِّضى الوظيفيّ، ومستوىً متوسِّطًا من الاحتراق الوظيفيّ، ولوحظ أنَّ هناك علاقة ارتباطيَّة عكسيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والاحتراق النَّفسيّ، بينما توجد علاقة ارتباطيَّة إيجابيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والرِّضى الوظيفيّ. كما هدفت دراسة عتريس (2020) إلى معرفة كيفيَّة تفعيل إدارة رأس المال النَّفسيّ لدى أعضاء هيئة التَّدريس بكلِّيَّة التَّربية في جامعة الزَّقازيق، وعلاقته بالرِّضى الوظيفيّ، تمَّ تطبيق دراسة ميدانيَّة "استبانة" على عيِّنة ممثَّلة من أعضاء هيئة التَّدريس (أستاذ متفرِّغ، أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بكلِّيَّة التَّربية في جامعة الزَّقازيق، بلغت (82) فردًا. أظهرت النَّتائج وجود جوانب قوَّة وأوجه قصور في هذا الدَّور، كما أسفرت عن وجود معيقات عديدة وعوامل متنوِّعة تُعيق تحقيق الرِّضى الوظيفيّ لدى أعضاء هيئة التَّدريس بالكلِّيَّة. وأجرى ريتشارد (Richard, 2020) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة التَّنبُّؤيَّة بين رأس المال النَّفسيّ للمعلِّمين والدَّافعيَّة للقيادة، تكوَّنت عيِّنة الدِّراسة من (109) معلِّمين، تمَّ استخدام مقياس رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة كأدوات لجمع البيانات. أظهرت النَّتائج أنَّ هناك علاقة تنبُّؤيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة للقيادة لدى المعلِّمين. كما أُجرِيَ عدد من الدِّراسات حول الاتِّزان الانفعاليّ، منها دراسة اليحيائية والخواجة (2021) التي هدفت إلى التَّعرُّف على مستوى الاتِّزان الانفعاليّ، ومستوى التَّوافق الدِّراسيّ، ومعرفة مدى العلاقة بينهما لدى عيِّنة من طلبة كلِّيَّة التَّربية بجامعة السُّلطان قابوس، عددها (200) طالب وطالبة، تمَّ استخدام مقياس الاتِّزان الانفعاليّ، ومقياس التَّوافق الدِّراسيّ كأدوات لجمع البيانات، وقد أظهرت النَّتائج وجود علاقة ارتباطيَّة طرديَّة بين مستوى الاتِّزان الانفعاليّ ودرجة التَّوافق الدِّراسيّ، وأظهرت نتائج الدِّراسة وجود فروق في مستوى الاتِّزان الانفعاليّ حسب متغيّر النَّوع الاجتماعيّ لصالح عيِّنة الطَّلبة الذُّكور، ولوحظ وجود فروق في مستوى

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

التَّوافق الدِّراسيّ حسب متغيّر النَّوع الاجتماعيّ في بُعد الجدِّ والاجتهاد، لصالح عيّنة الذُّكور، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة في باقي أبعاد المقياس، ولوحظ عدم وجود فروق في مستوى الاتّزان الانفعاليّ ومستوى التَّوافق الدِّراسيّ حسب متغيّر التَّخصُّصات العلميَّة: (علميَّة، إنسانيَّة)، في جميع أبعاد المقياس، وقد توصَّلت الدِّراسة إلى وجود تأثير دالٍّ إحصائيًّا لمتغيّر الاتّزان الانفعاليّ في التَّنبُّؤ بالتَّوافق الدِّراسيّ لدى طلبة كلِّيَّة التَّربية بجامعة السُّلطان قابوس في سلطنة عُمان.

كما أجرى فتيحة وعوَّاد (Fteiha and Awwad, 2020) دراسة هدفت إلى البحث في العلاقة بين الاتّزان الانفعاليّ وأسلوب التَّعامُل مع الضُّغوط في مجموعة لدى عيّنة من الطُّلَّاب الجامعيّين، تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (265) طالبًا وطالبة، تمَّ استخدام مقياس الاتّزان الانفعاليّ ومقياس التَّعامُل مع الضُّغوط كأدوات لجمع البيانات، وأظهرت النَّتائج أنَّ مستوى الاتّزان الانفعاليّ والتَّعامُل مع الضُّغوط جاء متوسّطًا، وأنَّ هناك علاقة ارتباطيَّة إيجابيَّة بين المتغيّرين، وأنَّ هناك فروقًا ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى الاتّزان الانفعاليّ، تُعزى لمتغيّر الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى التَّعامُل مع الضُّغوط تعزى للجنس.

بينما هدفت دراسة الحصناوي والصَّرَّاف (2020) إلى التَّعرُّف على الاتّزان الانفعاليّ وعلى التَّسرُّع في الاستنتاج، ومدى ارتباطهما ببعضهما لدى عيّنة من المعلّمين في المدارس الابتدائية الموزَّعة على الأقضية والمراكز والنَّواحي في محافظة النَّجف. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (475) معلّمًا ومعلّمة، تمَّ استخدام مقياس الاتّزان الانفعاليّ ومقياس التَّسرُّع في الاستنتاج كأدوات للدِّراسة. وأظهرت النَّتائج أنَّ عيّنة المعلّمين الذين لديهم اتّزان انفعاليٌّ مرتفعة، وأنَّه ليس لديهم تسرُّع في الاستنتاج، ولا يوجد فرق بين الإناث والذُّكور في الاتّزان الانفعاليّ، ولوحظ أنَّ بينهما فرقًا في التَّسرُّع في الاستنتاج لصالح الذُّكور، ولا توجد فروق في مستوى الاتّزان الانفعاليّ والتَّسرُّع في الاستنتاج؛ تعزى لسنوات الخبرة، والمؤهّل العلميّ. أمَّا العلاقة بين الاتّزان الانفعاليّ والتَّسرُّع في الاستنتاج، فهي علاقة ارتباطيَّة سالبة.

وهدفت دراسة القيسي (2020) إلى معرفة مستوى الاتّزان الانفعاليّ وعلاقته بأساليب التَّنشئة الوالديَّة لدى عيّنة من طلبة كلِّيَّة العلوم التَّربويَّة في جامعة العلوم الإسلاميَّة، تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (184) طالبًا وطالبة، تمَّ استخدام مقياسَي الاتّزان الانفعاليّ وأساليب التَّنشئة الوالديَّة كأدوات لجمع البيانات، وقد أظهرت النَّتائج تدنّيًا في مستوى الاتّزان الانفعاليّ لدى الطَّلبة، ووجود علاقة سلبيَّة بين أساليب التَّنشئة الوالديَّة (الفوضى والتَّسلُّط) والاتّزان الانفعاليّ، ووجود علاقة إيجابيَّة بين أساليب التَّنشئة (الدِّيمقراطيَّة) والاتّزان الانفعاليّ، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى التَّوازن الانفعاليّ، تُعزى لمتغيّر الجنس لصالح الذُّكور، وحجم الأسرة لصالح الأسر الكبيرة.

كما أجرى فرانسس وبوس وماكينوا (Frances, Bose & Makinwa, 2018) دراسة هدفت إلى التَّعرُّف على العلاقة بين التَّوازن الانفعاليّ والدَّافعيَّة للتَّعلُّم لدى طلبة المرحلة الجامعيَّة، تمَّ استخدام مقياسَي الاتّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة للتَّعلُّم كأدوات

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

للدِّراسة. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (250) طالبًا وطالبة، أظهرت النَّتائج وجود علاقة ارتباطيَّة طرديَّة بين الاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة للتَّعلُّم لدى طلبة المرحلة الجامعيَّة، ولوحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى الاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة للتَّعلُّم؛ تُعزى لمتغيِّر الجنس لصالح الإناث.

وأجرى مادهافان (Madhavan, 2017) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الاتِّزان الانفعاليّ وعلاقته بالتَّوافق النَّفسيّ لدى عيّنة من الطُّلَّاب الجامعيّين في مقاطعة تشيرو بالي، تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (50) طالبًا وطالبة، تمَّ استخدام مقياسَي الاتِّزان الانفعاليّ والتَّوافق النَّفسيّ كأدوات لجمع البيانات. أظهرت النَّتائج وجود مستوىً مرتفعٍ من التَّوازن الانفعاليّ والتَّوافق النَّفسيّ لدى طلبة الجامعة، ووجود علاقة ارتباطيَّة إيجابيَّة بين الاتِّزان الانفعاليّ والتَّوافق النَّفسيّ. أمَّا الدِّراسات المتعلِّقة بالدَّافعيَّة المهنيَّة، فقد هدفت دراسة لزرق (2021) إلى معرفة العلاقة بين الدَّافعيَّة للإنجاز وعلاقتها بالفعالية التَّنظيميَّة لدى موظَّفي كلِّيَّة العلوم التَّربويَّة في جامعة المسيلة، تمَّ استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (30) موظَّفًا، وقد أظهرت النَّتائج عدم وجود علاقة ارتباطيَّة بين الدَّافعيَّة للإنجاز والفعاليَّة التَّنظيميَّة لدى موظَّفي كلِّيَّة العلوم التَّربويَّة في جامعة المسيلة. بينما هدفت دراسة سلاف (2020) إلى الكشف عن العلاقة بين الصَّلابة النَّفسيَّة والدَّافعيَّة للإنجاز المهنيّ لدى أساتذة التَّعليم المتوسِّط، تمَّ استخدام مقياس الصَّلابة النَّفسيَّة ومقياس الدَّافعيَّة للإنجاز المهنيّ كأدوات لجمع البيانات. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (80) أستاذًا، وقد أظهرت النَّتائج أنَّ مستوى الصَّلابة النَّفسيَّة، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى عيّنة الدِّراسة كان متوسِّطًا، وأنَّ هناك علاقة ارتباطيَّة موجبة بين الصَّلابة النَّفسيَّة والدَّافعيَّة للإنجاز المهنيّ لدى أساتذة التَّعليم المتوسِّط، وأن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائيَّة في مستوى الصَّلابة النَّفسيَّة والدَّافعيَّة للإنجاز المهنيّ؛ تُعزى للجنس، وسنوات الخدمة لصالح الذُّكور، وسنوات الخدمة من 10–15 سنة.

كما أجرت حمية والبركة (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضُّغوط المهنيَّة والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى أساتذة التَّعليم الثَّانويّ، تمَّ استخدام مقياسَي الضُّغوط المهنيَّة والدَّافعيَّة المهنيَّة كأدوات لجمع البيانات، تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (50) أستاذًا واستاذة، أظهرت النَّتائج أنَّ مستوى الضُّغوط المهنيَّة كان مرتفعًا، ومستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة كان مرتفعًا أيضًا، وأنَّ هناك علاقة عكسيَّة بين الضُّغوط المهنيَّة والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى أساتذة التَّعليم الثَّانويّ، ولوحظ وجود فروق في مستوى الضُّغوط المهنيَّة والدَّافعيَّة المهنيَّة، تُعزى لمتغيِّر الجنس لصالح الذُّكور، وعدم وجود فروق دالَّة إحصائيَّة في مستوى الضُّغوط المهنيَّة، تُعزى للحالة الاجتماعيَّة، ووجود فروق دالَّة إحصائيًّا في مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة، تُعزى للحالة الاجتماعيَّة لصالح العُزَّاب.

وقد أجرى ريجر وجراهام (Regehr and Graham,2016) دراسة هدفت إلى التَّعرُّف على مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى الأخصائيّين النَّفسيّين الذين يتعرَّضون للعنف من قبل المنتفعين في كندا. تكوَّنت عيّنة الدِّراسة من (30) أخصائيًّا، تمَّ استخدام مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة للأخصائيّين النَّفسيين كأداة لجمع البيانات. أظهرت النَّتائج أنَّ مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى عيّنة الدِّراسة منخفض، وأنَّ هناك فروقًا دالَّة إحصائيًّا في مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة، تُعزى للعمر لصالح الأصغر سنًّا، وللجنس لصالح الذُّكور، ولوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة، تُعزى للمؤهِّل العلميّ، وسنوات الخدمة.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

التَّعقيب على الدِّراسات السَّابقة:

يُلاحَظ من استعراض الدِّراسات السَّابقة (متولي، 2021؛ سعيد، 2021؛ محمد، 2021؛ اليحيائية والخواجة، 2021؛ لزرق، 2021؛ عتريس، 2020؛ الحصناوي والصراف، 2020؛ القيسي،2020؛ سلاف، 2020؛ حمية والبركة، 2020) ودراسات (Yu and et al, 2021; Ritchard, 2020; Fteiha and Awwad, 2020; Madhavan, 2017; Regehr and Graham, 2016) أنَّها تناولت متغيِّرات الدِّراسة من رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين (عيِّنة الدِّراسة الحاليَّة) أو عيِّنة دراسة مختلفة، كما لوحظ التَّنوُّع في منهجيَّة الدِّراسة المستخدَمة في مختلف الدِّراسات السَّابقة.

تتشابه الدِّراسة الحاليَّة مع جميع الدِّراسات في منهج الدِّراسة، وهو الوصفيُّ الارتباطيُّ –ما عدا دراسة (Regeher and Graham, 2016)–، كما تشابهت الدِّراسة الحاليَّة مع دراسة (سعيد، 2021) ودراسة (Regeher and Graham, 2016) في عيِّنة الدِّراسة، بينما اختلفت مع باقي الدِّراسات، وتشابهت مع جميع الدِّراسات في هدفها، وهو التَّعرُّف على مستوى رأس المال النَّفسيّ أو الاتِّزان الانفعاليّ أو الدَّافعيَّة المهنيَّة باختلاف منهج الدِّراسة. ويُلاحظ اهتمام القائمين على الدِّراسات بدراسة رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين أو الفئات وعلاقتها بمتغيِّر آخر مثل دراسة (متولي، 2021؛ سعيد، 2021؛ اليحيائية والخواجة، 2021)، ودراسة (Yu and etal, 2021; Madhavan, 2017)، بينما تتميَّز الدِّراسة الحاليَّة عن الدِّراسات السَّابقة بأنَّها تبحث في العلاقة بين رأس المال النَّفسيّ في الاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة مجتمعه لدى المرشد، وبذلك تختلف الدِّراسة الحاليَّة عن الدِّراسات السَّابقة بأنَّها من الدِّراسات الأولى (حسب علم الباحثة) التي تناولت موضوع رأس المال النَّفسيّ وعلاقته بالاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة.

وقد استفادت الباحثة من الدِّراسات السَّابقة في كتابة الأدب النَّظريّ، كما استفادت الباحثة من دراسات (رمضان، 2012؛ جلاب وآل طعين، 2015؛ عبد الإله، 2018) في تحديد أدوات الدِّراسة التي ستستخدمها.

إجراءات الدِّراسة:

منهج الدِّراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفيَّ الارتباطيَّ في الدِّراسة الحاليَّة لملاءمته طبيعة الدِّراسة وأغراضها، وذلك بهدف التَّعرُّف على العلاقة الارتباطيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، ولتحقيق ذلك؛ تمَّ استخدام مقياس رأس المال النَّفسيّ، ومقياس الاتِّزان الانفعاليّ، ومقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة لمعرفة مستوى رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين، وطبيعة العلاقة بينها.

مجتمع الدِّراسة: تكوَّن مجتمع الدِّراسة من جميع المرشدين التَّربويّين العاملين في وزارة التَّربية والتَّعليم في محافظة الكرك، فتكوَّن من (180) مرشدًا ومرشدةً حسب التَّقرير الإحصائيّ لوزارة التَّربية والتَّعليم الأردنيَّة للعام الدِّراسيّ 2021/2020.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

عيّنــة الدِّراســة: تـمَّ اختيـار عيّنـة الدِّراسـة بطريقـة العيّنـة الشـاملة مـن المرشـدين التَّربـويّين فـي محافظـة الكـرك؛ بسـبب صـغر حجـم مجتمـع الدِّراسـة، حيـث تـمَّ توزيـع (150) مقياسًـا، وتـمَّ اسـترداد (125) منهـا، وتـمَّ اسـتبعاد (25)؛ لعـدم وضـع النَّـوع الاجتمـاعيّ أو المؤهِّـل العلمـيّ أو سـنوات الخدمـة، أو تـرك بعـض الفقـرات دون إجابـة، وبالتَّـالي؛ فقـد بلغـت عيّنـة الدِّراسـة بصـورتها النِّهائيَّـة مـن (100) مرشـدٍ ومرشـدة مـن جميـع مـديريَّات التَّربيـة والتَّعلـيم فـي محافظـة الكرك، والجدول (1) يوضِّح توزيع عيّنة الدِّراسة حسب متغيّرات الدِّراسة.

جدول رقم (1): التِّكرارات والنِّسب المئويَّة حسب متغيّرات الدِّراسة:

المتغيّر	الفئات	التِّكرار	النسبة %
النَّوع الاجتماعيُّ	**ذكر**	57	57.0
	أنثى	43	43.0
سنوات الخدمة	**أقلُّ من 5 سنوات**	15	15.0
	من 5- أقلُّ من 10 سنوات	42	42.0
	أكثر من 10 سنوات	43	43.0
المؤهِّل العلميُّ	**دبلوم**	51	51.0
	بكالوريوس	33	33.0
	دراسات عليا	16	16.0
	المجموع	100	100.0%

أدوات الدِّراسة:

لتحقيـق أهـداف الدِّراسـة تـمَّ اسـتخدام الأدوات التَّاليـة: مقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ، ومقيـاس الاتِّـزان الانفعـاليّ، ومقيـاس الدَّافعيَّة المهنيَّة، وذلك بعد التَّحقُّق من صدقها ومناسبتها لأفراد الدِّراسة في البيئة الأردنيَّة.

مقياس رأس المال النَّفسيّ:

تـمَّ اسـتخدام مقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ المسـتخدم فـي دراسـة (جـلاب وآل طعـين، 2015)، قـام معـدُّو المقيـاس بالتَّأكُّـد مـن خصائصـه السَّـيكومتريَّة ومناسـبة فقراتـه لمجتمـع الدِّراسـة، وصـدق البنـاء، حيـث تـمَّ حـذف الفقـرات التـي كانـت معـاملات ارتباطهـا ضـعيفة مـع الأبعـاد التـي تنتمـي إليهـا، كمـا تـمَّ التَّحقُّـق مـن ثباتـه بحسـاب معـاملات الاتِّسـاق الـدَّاخلي. وفـي الدِّراسـة الحاليَّـة، قامـت الباحثـة بـالتَّحقُّق مـن صـدق المقيـاس وثباتـه علـى البيئـة الأردنيَّـة، مـن خـلال الإجراءات التَّالية:

صدق المقياس:

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

تـمَّ اسـتخراج مؤشِّـرات الصِّـدق الظَّـاهريّ لمقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ فـي هـذه الدِّراسـة، مـن خـلال عرضـه فـي صـورته الأوليَّـة علـى مجموعـة مـن المحكِّمـين المختصِّـين، ممـن يحملـون درجـة الـدُّكتوراه فـي الإرشـاد النَّفسـيّ والتَّربـويّ، بلـغ عـددهم (10) محكِّمـين، مـن أسـاتذة الجامعـات الأردنيَّـة الحكوميَّـة، وتـألَّف المقيـاس بصـورته الأوَّليَّـة مـن (23) فقـرة، وطُلِـبَ مـن المحكِّمـين إبـداء رأيهـم فـي هـذه الفقـرات مـن حيـث صـياغتها وملاءمتهـا لمفهـوم المقيـاس، ولطبيعـة المفحوصـين وغايـات الدِّراسـة، و /أو إجـراء التَّعـديل علـى بعـض الفقـرات وإضـافة بعـض الفقـرات أو رفضـها إذا كانـت مكـرَّرة أو غيـر مناسـبة، وتـمَّ الأخـذ بـرأي المحكِّمـين لبيـان صـلاحيَّة الفقـرة وملاءمتهـا، لتبقـى ضـمن المقيـاس أو عـدم وضـوحها، وتعـديلها أو تغييـر صـياغتها، وقـد بلغـت نسـبة الاتِّفـاق علـى صـلاحيَّة الفقـرات بـين المحكِّمـين (80%)، وبالتَّـالي؛ طـرأ علـى مقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ بعـض التَّعـديلات للوصـول إلـى صـورته النِّهائيَّـة لغايـات الدِّراسـة الحاليَّـة فـي الصِّـياغة اللُّغويَّـة، والتَّعـديل علـى بعـض الفقـرات وانتمائهـا للبعـد، حيـث أصـبح عـدد الفقـرات (28) بعـد التَّعـديل علـى بعـض الفقـرات التـي اتَّفـق المحكِّمـون علـى تعـديلها، وقـد توزَّعـت فقـرات المقيـاس بصـورته النِّهائيـة علـى الأبعـاد كمـا يلـي: الكفـاءة الذَّاتيَّـة (1،2،3،4،5،6)، الأمـل (7،8،9،10،11،12)، المرونـة (13،14،15،16،17،18،19،20،21)، التَّفـاؤل (22،23،24،25،26،27،28). كمـا تـمَّ التحقُّـق مـن صـدق بنـاء المقيـاس بحسـاب ارتبـاط الفقـرة بالبعـد الـذي تنتمـي إليـه، لـدى عيِّنـة اسـتطلاعيَّة مـن خـارج أفـراد الدِّراسـة. وتراوحـت قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدَّرجة الكلِّيَّة بين (0.673–0.952).

ثبات المقياس: تمَّ استخراج معاملات ثبات مقياس رأس المال النَّفسيّ بطريقتين، هما:

أ- **طريقـة الثَّبـات بإعـادة الإختبـار (Test–Retest):** تـمَّ تطبيـق مقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ بصـورته النِّهائيَّـة علـى عيِّنـة الدِّراسـة الاسـتطلاعيَّة المكوَّنـة مـن (30) مرشـدًا ومرشـدة فـي محافظـة الكـرك، والمسـتمَدَّة مـن مجتمـع الدِّراسـة الأصـليّ، وتـمَّ تطبيـق المقيـاس علـى العيِّنـة المـذكورة مـرَّة أخـرى بعـد مـرور أسـبوعين علـى التَّطبيـق الأوَّل، وتـمَّ حسـاب معامـل الاسـتقرار (ثبـات الاختبـار- إعـادة الاختبـار [Test–Retest]) بـين درجـات المفحوصـات فـي مرَّتَـي التَّطبيـق، ووُجِـدَ أنَّ قيمـة معامـل الثَّبـات للقائمـة الكلِّيَّـة لمقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ باسـتخدام معادلـة بيرسـون، بلغـت (R=0.895)، وتُعَدُّ هذه القيمة لثبات المقياس مقبولة لغايات تحقيق أهداف الدِّراسة.

ب- الاتِّسـاق الـدَّاخليُّ (ألفـا كرونبـاخ): اسـتُخدِمَت لحسـاب ثبـات مقيـاس رأس المـال النَّفسـيّ عـن طريـق اسـتخراج (الاتِّسـاق الـدَّاخليّ) باسـتخدام ألفـا كرونبـاخ، حيـث تـمَّ حسـاب الاتِّسـاق الـدَّاخليّ لفقـرات المقيـاس، وبلـغ (ألفـا كرونبـاخ) (α=0.895) للمقياس ككلٍّ، و 0.670، 0.576، 0.933، 0.683 للأبعاد، والجدول التَّالي يبيِّن ذلك.

جدول رقم (2): معامل الاتِّساق الدَّاخليّ كرونباخ ألفا لمقياس رأس المال النَّفسيّ

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

المقياس/المجالات	الاتِّساق الدَّاخليُّ	عدد الفقرات
مجال الكفاءة الذَّاتيَّة	0.670	6
مجال الأمل	0.576	6
مجال المرونة	0.933	9
مجال التَّفاؤل	0.683	7
مقياس رأس المال النَّفسيّ	**0.895**	**28**

مقياس الاتِّزان الانفعاليّ: تمَّ تطوير مقياس الاتِّزان الانفعاليّ بالاعتماد على مقياس الاتِّزان الانفعاليّ المستخدم في دراسة (رمضان، 2012)، ومقياس الاتِّزان الانفعاليّ المستخدم في دراسة (المعايطة، 2019).

صدق محتوى المقياس: تمَّ استخراج مؤشِّرات الصِّدق الظَّاهريّ لمقياس الاتِّزان الانفعاليّ من خلال عرضه في صورته الأوَّليَّة (على مجموعة من المحكِّمين المختصِّين ممَّن يحملون درجة الدُّكتوراه في الإرشاد النَّفسي والتَّربويّ، بلغ عددهم (10) محكِّمين، من أساتذة الجامعات الأردنيَّة الحكوميَّة، وتألَّف المقياس بصورته الأوَّليَّة من (34) فقرةً، وطُلِبَ من المحكِّمين إبداء رأيهم في هذه الفقرات، من حيث صياغتها وملاءمتها لمفهوم المقياس، ولطبيعة المفحوصين وغايات الدِّراسة، و /أو إجراء تعديل على بعض الفقرات، وإضافة بعض الفقرات أو رفضها إذا كانت مكرَّرة أو غير مناسبة، وتمَّ الأخذ برأي المحكِّمين لبيان صلاحيَّة الفقرة وملاءمتها لتبقى ضمن المقياس، أو عدم وضوحها وتعديلها أو تغيير صياغتها، وقد بلغت نسبة الاتِّفاق على صلاحيَّة الفقرات بين المحكِّمين (80%)، وبالتَّالي طرأ على مقياس الاتِّزان الانفعاليّ بعض التَّعديلات للوصول إلى صورته النِّهائية لغايات الدِّراسة الحاليَّة في الصِّياغة اللُّغويَّة والتَّعديل على عدد الفقرات والأبعاد، حيث تمَّ التَّعديل على بعض الفقرات والأبعاد التي اتَّفق المحكِّمون على تعديلها، وقد توزَّعت فقرات المقياس بصورته النِّهائيَّة –لتصبح (33) فقرة– على الأبعاد كما يلي: الضَّبط الانفعاليُّ (1–11)، المواجهة الانفعاليَّة (12–23)، التَّكيُّف الانفعاليُّ (24–33). كما تمَّ التَّحقُّق من صدق بناء المقياس بحساب ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، لدى عيِّنة استطلاعيَّة من خارج أفراد الدِّراسة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدَّرجة الكلِّيَّة بين (0.612–0.831).

ثبات المقياس: تمَّ استخراج معاملات ثبات مقياس الاتِّزان الانفعاليّ بطريقتين، هما:

–طريقة الثَّبات بإعادة الاختبار (Test–Retest): تمَّ تطبيق مقياس الاتِّزان الانفعاليّ بصورته النهائية على عيِّنة الدِّراسة الاستطلاعية المكوَّنة من (30) مرشدًا ومرشدة، والمستمدَّة من مجتمع الدِّراسة الأصليّ (من غير أفراد عيِّنة الدِّراسة)، وتمَّ تطبيق المقياس على العيِّنة المذكورة مرَّة أخرى، بعد مرور أسبوعين على التَّطبيق الأوَّل، وتمَّ حساب معامل الاستقرار (ثبات الاختبار– إعادة الاختبار [Test–Retest]) بين درجات المفحوصات في مرَّتَي التَّطبيق، ووُجِدَ أنَّ قيمة معامل الثَّبات للقائمة الكلِّيَّة لمقياس الاتِّزان الانفعاليّ باستخدام معادلة بيرسون بلغت (R=0.812)، وتُعدُّ هذه القيمة لثبات المقياس مقبولة لغايات تحقيق أهداف الدِّراسة.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

-**الاتِّساق الدَّاخليُّ (ألفا كرونباخ):** استُخدِمَت لحساب ثبات مقياس الاتِّزان الانفعاليّ عن طريق استخراج (الاتِّساق الداخليّ) باستخدام ألفا كرونباخ، حيث تمَّ حساب الاتِّساق الدَّاخليّ لفقرات المقياس، وبلغ ألفا كرونباخ: (α=0.812) للمقياس ككلٍّ، و0.687، 0.593، 0.816 للأبعاد، والجدول التَّالي يبيّن ذلك:

الجدول رقم (3): معامل الاتِّساق الدَّاخليّ كرونباخ ألفا لمقياس الاتِّزان الانفعاليّ

المقياس/ المجالات	الاتِّساق الدَّاخليُّ	عدد الفقرات
مجال الضَّبط الانفعاليّ	0.687	11
مجال المواجهة الانفعاليَّة	0.593	12
مجال التَّكيُّف الانفعاليّ	0.816	10
مقياس الاتِّزان الانفعاليّ	**0.812**	**33**

مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة: قامت الباحثة بتطوير مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة كأداة لجمع البيانات من أفراد عيّنة الدِّراسة لاستقصاء درجة الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، وتمَّ تطوير المقياس بالاعتماد على مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة المُعدِّ والمستخدم في دراسة عبد الإله (2018).

صدق المقياس: تمَّ استخراج مؤشرات الصِّدق الظَّاهريّ لمقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة في هذه الدِّراسة، من خلال عرضه في صورته الأوَّليَّة على مجموعة من المحكِّمين المختصِّين، ممَّن يحملون درجة الدُّكتوراه في الإرشاد النَّفسيّ والتَّربويّ، بلغ عددهم (10) محكِّمين، من أساتذة الجامعات الأردنيَّة الحكوميَّة، وقد تألَّف المقياس بصورته الأوَّليَّة من (44) فقرة، طُلِبَ من المحكِّمين إبداء رأيهم في هذه الفقرات من حيث صياغتها وملاءمتها لمفهوم المقياس، ولطبيعة المفحوصين وغايات الدِّراسة، و /أو إجراء بعض التَّعديل على بعض الفقرات، وإضافة بعض الفقرات أو رفضها إذا كانت مكرَّرة أو غير مناسبة، وقد تمَّ الأخذ برأي المحكِّمين لبيان صلاحيَّة الفقرة وملاءمتها لتبقى ضمن المقياس أو عدم وضوحها، وتعديلها أو تغيير صياغتها، وبلغت نسبة الاتِّفاق على صلاحيَّة الفقرات بين المحكمين (80%)، وبالتَّالي طرأ على مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة بعض التَّعديلات للوصول إلى صورته النِّهائيَّة لغايات الدِّراسة الحالية في الصِّياغة اللغويَّة وحذف أحد الأبعاد، والتَّعديل على بعض الفقرات، حيث أصبح عدد الفقرات (34) فقرة بعد التَّعديل على بعض الفقرات التي اتَّفق المحكِّمون على تعديلها، وقد توزَّعت فقرات المقياس بصورته النِّهائيَّة (ملحق) على الأبعاد كما يلي: الاستمتاع بالأداء المهنيّ (1-8)، الرَّغبة في مساعدة الطَّلبة (9-19)، والطُّموح المهنيُّ (20-34). كما تمَّ التَّحقُّق من صدق بناء المقياس بحساب ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، لدى عيّنة استطلاعيَّة من خارج أفراد الدِّراسة. وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدَّرجة الكلّيَّة بين (0.467- 0.709).

ثبات المقياس: تمَّ إستخراج معاملات ثبات مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة بطريقتين، هما:

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

-طريقة الثَّبات بإعادة الاختبار (Test-Retest): تمَّ تطبيق مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة بصورته النِّهائية على عيِّنة الدِّراسة الاستطلاعيَّة المكوَّنة من (30) مرشدًا ومرشدة في محافظة الكرك، والمستمَدَّة من مجتمع الدِّراسة الأصليّ، وتمَّ تطبيق المقياس على العيِّنة المذكورة مرَّة أخرى، بعد مرور أسبوعين على التَّطبيق الأوَّل، وتمَّ حساب معامل الاستقرار (ثبات الاختبار- إعادة الاختبار [Test-Retest]) بين درجات المفحوصات في مرَّتَي التَّطبيق، فوُجِدَ أنَّ قيمة معامل الثَّبات للقائمة الكلِّيَّة لمقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة باستخدام معادلة بيرسون بلغت (R=0.740) وتُعدُّ هذه القيمة لثبات المقياس مقبولة لغايات تحقيق أهداف الدِّراسة.

-الاتِّساق الدَّاخليُّ (ألفا كرونباخ): استُخدِمَت لحساب ثبات مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة عن طريق استخراج (الاتِّساق الدَّاخليّ) باستخدام ألفا كرونباخ، حيث تمَّ حساب الاتِّساق الدَّاخليّ لفقرات المقياس، وبلغ ألفا كرونباخ: (α=0.740) للمقياس ككلٍّ، و 0.552، 0.576، 0.617 للأبعاد، والجدول التَّالي يبيِّن ذلك:

جدول رقم (4): معامل الاتِّساق الداخلي كرونباخ ألفا لمقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة

المقياس/ المجالات	الاتِّساق الدَّاخليُّ	عدد الفقرات
مجال الاستمتاع بالأداء المهني	0.552	8
مجال الرَّغبة في مساعدة الطَّلبة	0.576	10
مجال الطُّموح المهنيّ	0.617	14
مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة	**0.740**	**34**

متغيِّرات الدِّراسة:

أوَّلاً: المتغيِّرات الثَّانويَّة:

1- النَّوع الاجتماعيُّ (ذكر، أنثى).

2- سنوات الخدمة (أقلُّ من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

3- المؤهِّل العلميُّ (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

ثانيًا: المتغيِّرات الرَّئيسيَّة:

1- رأس المال النَّفسيُّ.

2- الاتِّزان الانفعاليُّ.

3- الدَّافعيَّة المهنيَّة.

الأساليب الإحصائيَّة المستخدمة:

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

1- للإجابة عن السُّؤال الأوَّل تمَّ استخدام المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد عيّنة الدِّراسة.

2- للإجابة عن السُّؤالين الثَّاني والثَّالث؛ تمَّ استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson's) لاحتساب العلاقة الارتباطيَّة بين متغيّرات الدِّراسة.

3- للإجابة على السُّؤال الرَّابع، تمَّ استخدام المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة والاختبار التائيّ (test-T) فيما يتعلَّق بالنَّوع الاجتماعيّ وتحليل التَّباين الثُّنائيّ فيما يتعلَّق بسنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ واختبار شيفيه في حال وجود فروق.

عرض النَّتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضًا للنَّتائج التي تمَّ التَّوصُّل إليها من خلال الدِّراسة وفقًا لتسلسل أسئلتها، وذلك على النَّحو الآتي:

عرض النَّتائج المتعلِّقة بالسُّؤال الأوَّل: ما مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟

للإجابة عن هذا السُّؤال؛ تمَّ حساب المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لرأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، والجداول التَّالية توضِّح ذلك.

أوَّلا: مقياس رأس المال النَّفسيّ:

جدول (2): المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لمقياس رأس المال النَّفسيّ لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك مرتَّبة تنازليًّا حسب المتوسِّطات الحسابيَّة.

الرُّتبة	الرَّقم	البعد	المتوسِّط الحسابيُّ	الانحراف المعياريُّ	المستوى
1	1	الكفاءة الذَّاتيَّة	3.95	0.616	مرتفع
2	2	الأمل	3.56	0.778	متوسِّط
3	4	التَّفاؤل	3.55	0.814	متوسِّط
4	3	المرونة	3.51	1.042	متوسِّط
		رأس المال النَّفسيُّ	3.62	0.676	متوسِّط

يبيّن الجدول (2) أنَّ المتوسِّطات الحسابيَّة قد تراوحت ما بين (3.51-3.95)، حيث جاء مجال الكفاءة الذَّاتيَّة في المرتبة الأولى بأعلى متوسِّط حسابيّ بلغ (3.95)، بينما جاء مجال المرونة في المرتبة الأخيرة وبمتوسِّط حسابيّ بلغ (3.51)، وبلغ المتوسِّط الحسابيُّ لمقياس رأس المال النَّفسيّ ككلّ (3.62). ويمكن تفسير هذه النَّتيجة بأنَّ مستوى الكفاءة الذَّاتيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك كان مرتفعًا، وذلك لأنَّ إيمانهم بقدراتهم ومهاراتهم جاء بمستوىً مرتفع، بغضِّ النَّظر عن

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

الظُّروف المحيطة بهم، وأنَّ لديهم قدرة على توظيف مواردهم المعرفيَّة لإنجاز مهامِّهم وأدوارهم الإرشاديَّة بنجاح، وأنَّ لديهم مستوىً متوسِّطًا من الأمل والمرونة والتَّفاؤل أثناء التَّعامُل مع الأحداث الضَّاغطة والموتِّرة من حولهم، وأنَّ لديهم إصرارًا على تحقيق الأهداف.

وتعزو الباحثة هذه النَّتيجة إلى إجراءات وزارة التَّربية والتَّعليم لرفع كفاءة العاملين، ورفع إيمانهم بذواتهم، من خلال إجراء المسابقات مثل جائزة المرشد المتميِّز التي تنبع من كفاءة المرشد التَّربوي ومثابرته.

وتتَّفق هذه النَّتيجة مع نتيجة دراسة متولي (2021)، وتختلف مع نتيجة كلٍّ من دراسة سعيد (2021) ودراسة (Yu and et al, 2021) التي كان مستوى رأس المال النَّفسيّ لدى أفراد عيِّنتها مرتفعًا.

ثانيًا: مقياس الاتِّزان الانفعاليّ:

الجدول (3): المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لمقياس الاتِّزان الانفعاليّ لدى المرشدين التَّربويين في محافظة الكرك مرتَّبة تنازليًّا حسب المتوسِّطات الحسابيَّة.

الرُّتبة	الرَّقم	البعد	المتوسِّط الحسابيُّ	الانحراف المعياريُّ	الدَّرجة
1	3	**التَّكيُّف الانفعاليُّ**	3.85	0.529	**مرتفع**
2	1	**الضَّبط الانفعاليُّ**	2.81	0.452	**متوسِّط**
3	2	**المواجهة الانفعاليَّة**	2.73	0.403	**متوسِّط**
		الاتِّزان الانفعاليُّ	3.10	0.280	**متوسِّط**

يبيِّن الجدول (3) أنَّ المتوسِّطات الحسابيَّة قد تراوحت ما بين (2.73 –3.85)، حيثُ جاء بُعد التَّكيُّف الانفعاليّ في المرتبة الأولى بأعلى متوسِّط حسابيٍّ بلغ (3.85)، بينما جاء بُعد المواجهة الانفعاليَّة في المرتبة الأخيرة وبمتوسِّط حسابيٍّ بلغ (2.73)، وبلغ المتوسِّط الحسابي لمقياس الاتِّزان الانفعاليّ ككلٍّ (3.10).

تفسِّر الباحثة النَّتيجة بأنَّ المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك لديهم القدرة على تحمُّل تأجيل إشباع الحاجات، ولديهم قدرة على تحمُّل قدر معقول من الإحباط، ويؤمنون بالتَّخطيط بعيد المدى، ويتَّسمون بالثَّبات الانفعالي، ولديهم القدرة على مراجعة التَّوقُّعات في ضوء الظُّروف والمستجدَّات، وأنَّ لديهم القدرة على التَّحكُّم والسَّيطرة على الانفعالات والتَّعامُل مع المواقف بتعقُّل، والتَّروِّي والنَّظر إلى المواقف برَوِيَّة، والتَّعامُل معها بالانفعال المناسب، وعدم إصدار الأحكام الانفعاليَّة المتسرِّعة إزاء المواقف المختلفة التي يتعرَّضون لها.

وتعزو الباحثة هذه النَّتيجة إلى أنَّ من شروط العمل الإرشاديّ، أن يمتلك المرشد مستوىً من الاتِّزان الانفعاليّ للتَّعامل مع مختلف الحالات الإرشاديَّة، وأن يكون لديه القدره على التَّحكُّم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال، وقدرته على الصُّمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التَّفكير حيال الأزمات والشَّدائد (نصري، 2005)، كما أنَّ المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك لديهم خبرات وتجارب سابقة من النَّجاح والفشل في التَّعامُل مع الحالات الإرشاديَّة التي تمرُّ معهم

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

تساعدهم على تعيين وتحديد نوع الاستجابة وطبيعتها، حيث تتَّفق ومقتضيات الموقف، وتسمح بتكييف استجابتهم تكييفًا ملائمًا. تتَّفق هذه النَّتيجة مع نتيجة دراسة (Fteiha and Awwad, 2020)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (اليحيائية والخواجا، 2021؛ القيسي، 2020؛ الحناوي والصراف، 2020) التي كان مستوى الاتِّزان الانفعاليّ لدى عيِّنتها إمَّا مرتفعًا أو منخفضًا.

ثالثًا: مقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة.

جدول (4): المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لمقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويين في محافظة الكرك مرتَّبة تنازليًّا حسب المتوسِّطات الحسابيَّة.

الرُّتبة	الرَّقم	البُعد	المتوسِّط الحسابيُّ	الانحراف المعياريُّ	الدَّرجة
1	1	**الاستمتاع بالأداء المهنيّ**	3.93	.498	**مرتفع**
2	3	**الطُّموح المهنيُّ**	3.62	.284	**متوسِّط**
3	2	**الرَّغبة في مساعدة الطَّلبة**	3.53	.588	**متوسِّط**
		الدَّافعيَّة المهنيَّة	3.67	.319	**متوسِّط**

يبيِّن الجدول (4) أنَّ المتوسِّطات الحسابيَّة قد تراوحت ما بين (3.53 –3.93)، حيث جاء بعد الاستمتاع بالأداء المهنيّ في المرتبة الأولى بأعلى متوسِّط حسابيّ بلغ (3.93)، بينما جاء بعد الرَّغبة في مساعدة الطَّلبة في المرتبة الأخيرة وبمتوسِّط حسابيّ بلغ (3.53)، وبلغ المتوسِّط الحسابيُّ لمقياس الدَّافعيَّة المهنيَّة ككلّ (3.67). تفسِّر الباحثة هذه النَّتيجة بأنَّ المرشدين التَّربويين في محافظة الكرك يمتلكون مستوىً متوسِّطًا من القوى الدَّاخليَّة التي يشعر بها المرشد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطَّاقة التي يمتلكها من أجل تحقيق الممارسة المهنيَّة للإرشاد، والتي تتمثَّل في: الاستمتاع بالأداء، والطُّموح المهنيّ، والرَّغبة في مساعدة المسترشدين، كما أنَّ المرشد التَّربويَّ لديه استعداد لتحقيق الإرشاد النَّفسيّ والتَّربويّ من خلال التَّفوُّق والاقتراب من النَّجاح والتَّغلُّب على صعوبات الفشل في مساعدة المسترشدين في حلِّ مشكلاتهم وإنجاز أهداف الإرشاد التَّربوي والمحافظة على تنفيذ البرامج الإرشاديَّة ورفض الاستسلام.

وتعزو الباحثة هذه النَّتيجة إلى محاولات وزارة التَّربية والتَّعليم وجهودها لرفع دافعيَّة الموظَّفين في وزارة التَّربية والتَّعليم بشكل عامّ، والمرشدين بشكل خاصّ، حيث تمثِّل الدَّافعيَّة المهنيَّة مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي تتأثَّر بالبيئة الخارجيَّة وتظهر من خلال السُّلوكيَّات التَّنظيميَّة والقرارات الوظيفيَّة لأصحاب المؤسَّسات، لتوجِّه السُّلوك نحو تحقيق الأهداف الوظيفيَّة (Day and Allen, 2014).

وتتَّفق هذه النَّتيجة مع دراسة سلاف (2020)، حيث كان مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة متوسِّطًا لدى عيِّنة الدِّراسة، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Regehr and Graham, 2016) التي كانت منخفضة لدى عيِّنة الدِّراسة.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

السُّؤال الثَّاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى دلالة (α=0.05) بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟

السُّؤال الثَّالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى دلالة (α=0.05) بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك؟

للإجابة عن هذين السُّؤالين؛ تمَّ استخراج معاملات الارتباطات بين رأس المال النَّفسيّ من جهة، والدَّافعيَّة المهنيَّة والاتِّزان الانفعاليّ من جهة أخرى لدى المرشدين التَّربويين في محافظة الكرك، والجدول أدناه يبيّن ذلك.

جدول (5): معاملات الارتباطات ما بين رأس المال النَّفسيّ من جهة والدَّافعيَّة المهنيَّة والاتِّزان الانفعاليّ من جهة أخرى.

المتغيّر	المعاملات	الاتّزان الانفعاليّ	الدَّافعيَّة المهنيَّة
رأس المال النَّفسيّ	معامل الارتباط	0.365**	0.478**
	الدَّلالة الإحصائيَّة	0.000	0.000
	العدد	100	100

** دالَّة إحصائيًّا عند مستوى الدَّلالة (0.01).

يتبيَّن من الجدول (5) ما يلي:

– وجود علاقة ارتباطية بين رأس المال النَّفسي والاتِّزان الانفعاليّ؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.365).

تفسِّر الباحثة هذه العلاقة الارتباطيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ بأنَّ امتلاك المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك لمعدَّلات عالية من الكفاءة الذَّاتيَّة والتَّفاؤل والأمل والمرونة –والتي هي أبعاد رأس المال النَّفسيّ–، تساعدهم على النُّموّ الصَّحيح والانسجام مع المواقف والحفاظ على الاتِّزان الانفعاليّ لديهم، وهذا يتَّفق مع ما أشار إليه لارسون ولوثانز Larson (&Luthans, 2006) في دراستهما: أنَّ رأس المال النَّفسيَّ بمكوِّناته (المرونة والتَّفاؤل والكفاءة الذَّاتيَّة) يقصد به الطَّاقة النَّفسيَّة الإيجابيَّة الكامنة لدى الموظَّف، والتي تمكِّنه من سرعة العودة إلى حالته الطَّبيعيَّة بعد تعرُّضه لمشكلة أو انتكاسة معيَّنة داخل بيئة العمل، كما تشير نتائج الدِّراسة إلى أهمِّيَّة وجود حدٍّ أدنى من المرونة والتَّفاؤل لدى الفرد؛ لما لذلك من دور مثمر في زيادة معدَّلات الرِّضى الوظيفيّ، وبالتَّالي يحصل الشُّعور بالسَّعادة والرَّاحة النَّفسيَّة والاتِّزان الانفعاليّش.

– وجود علاقة ارتباطيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.478).

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنَّ هناك ارتباطًا وثيقًا وعلاقة ارتباطيَّة إيجابيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويين في المؤسَّسات التَّعليميَّة في محافظة الكرك، وأنَّ ذلك يُعدُّ من أهمِّ العوامل التي تمكِّنها من رفع مستوى الإنتاجيَّة من خلال الدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين، وهذا ما تؤيّده نتائج دراسة (Ali and Jan, 2014) عن العلاقة السَّلبيَّة بين رأس المال النَّفسيّ والاحتراق الوظيفيّ، ممَّا يعني أنَّ رأس المال النَّفسيَّ المرتفع لدى المرشدين التَّربويّين، يساعدهم في تحسين تقبُّلهم للعمل ورفع الدَّافعيَّة المهنيَّة لديهم.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

وتأتي هذه النَّتيجة تأكيدًا لرؤية الباحثة بالدَّور الذي يلعبه رأس المال النَّفسيُّ إيجابيًّا نحو أداء العاملين من حيث اتِّزانُهم الانفعاليُّ ودافعيَّتهم المهنيَّة، فالمرشد المتَّزن انفعاليًّا والذي لديه دافعيَّة نحو مهنة الإرشاد، يستجيب للمواقف والمشاكل التي تواجهه بأسلوب يتَّصف بالمرونة والأمل، وعدم التَّطرُّف والمبالغة والاندفاع، أو المبالغة في الاستجابة للمواقف الانفعاليَّة المختلفة، فهو شخص يشعر بالتَّفاؤل والبشاشة والاستقرار النَّفسيّ، والقدرة على التَّفاعل مع حاجات الآخرين ومشاعرهم، والدَّافعيَّة للعمل مع مختلف الفئات، وهي –كما ترى الباحثة– ترتبط وأبعادَ رأس المال النَّفسيّ، ولذلك؛ لا بدَّ من استثماره من قبل المؤسَّسات التَّعليميَّة وتجسيده على أرض الواقع، فهو مدخل جديد يساعد الإدارة التَّربويَّة في تحقيق الميّزة التنافسيَّة في بيئة سريعة التَّغيير.

السُّؤال الرَّابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى دلالة (α=0.05) بين متوسّطات استجابة أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة، تُعزى إلى متغيّرات النَّوع الاجتماعيّ وسنوات الخدمة، والمؤهّل العلميّ؟

للإجابة عن هذا السُّؤال، تمَّ استخراج المتوسّطات المتوسّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لأثر النَّوع الاجتماعيّ وسنوات الخدمة، والمؤهّل العلميّ على استجابات أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة، والجداول أدناه توضّح ذلك.

أوّلاً: النَّوع الاجتماعيُّ:

جدول (6): المتوسّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة واختبار "ت" لأثر النَّوع الاجتماعيّ على استجابات أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة.

المصدر	الفئات	العدد	المتوسّط الحسابيُّ	الانحراف المعياريُّ	قيمة"t"	درجات الحُرّيَّة	الدَّلالة الإحصائيَّة
رأس المال النَّفسيُّ	ذكر	57	3.63	0.674	.145	98	0.885
	أنثى	43	3.61	0.686			
الاتّزان الانفعاليُّ	ذكر	57	3.19	0.319	−2.975	98	0.004*
	أنثى	43	3.03	0.225			
الدَّافعيَّة المهنيَّة	ذكر	57	3.56	0.373	3.031	98	0.003*
	أنثى	43	3.75	0.246			

يتبيَّن من الجدول (6) ما يلي:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (α=0.05) تُعزى لأثر النَّوع الاجتماعيّ على استجابات عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

يتَّضح من النَّتيجة أنَّ مستوى رأس المال النَّفسيّ لدى المرشدين الذُّكور والمرشدات الإناث لا يختلف اختلافًا جوهريًّا، وتتَّفق هذه النَّتيجة مع نتائج دراسة (متولي، 2021) ودراسة (Yu and et al, 2021) بينما اختلفت مع نتيجة دراسة (سعيد، 2021)، حيث كانت هناك فروق لصالح الذُّكور.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (□=0.05)، تُعزى لأثر النَّوع الاجتماعيّ على استجابات عيّنة الدِّراسة في مستوى الاتّزان الانفعاليّ، وجاءت الفروق لصالح الذُّكور، وتشير النَّتيجة إلى أنَّ المرشدين الذُّكور يمتلكون مستوىً من الاتّزان الانفعالي أعلى من الإناث، ويمكن تفسير هذه النَّتيجة بالرُّجوع إلى طبيعة الأنثى بأنَّها حسَّاسة أكثر من الذُّكور؛ لذلك هم أكثر اتّزانًا، بالإضافة إلى الفرد الذي يتعرَّض لخبرات أكثر، وتكون لديه القدرة على التَّعامُل مع انفعالاته بشكل أكبر، ومن المعروف أنَّ الذُّكور يتعرَّضون إلى خبرات ضاغطة خلال حياتهم أكثر من الإناث، وتتَّفق هذه النَّتيجة مع نتيجة دراسة (القيسي، 2020)، وتختلف مع نتيجة دراسة (Fteiha and Awwad, 2020)، حيث كانت هناك فروق لصالح الإناث.

– وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (□=0.05)، تعزى لأثر النَّوع الاجتماعيّ على استجابات عيّنة الدِّراسة في مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة، وقد جاءت الفروق لصالح الإناث. تشير النَّتيجة إلى أنَّ المرشدات الاناث يمتلكن دافعيَّة مهنيَّة أعلى من الذُّكور، ويمكن تفسير هذه النَّتيجة بأنَّ الأنثى بطبيعتها تسعى للتَّفوُّق والتميُّز، فتعمل جاهدة لتحسين عملها، بالإضافة إلى أنَّ الإرشاد مهنة إنسانيَّة بشكل كبير، لذلك تميل الإناث لها وتتميَّزن بها بالتَّحلّي بالصَّبر والنَّفَس الطَّويل للتَّعامل مع مشكلات الطَّلبة.

تتفق هذه النَّتيجة مع نتيجة دراسة (لزرق، 2021)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Regehr and Graham, 2016) ودراسة (سلاف، 2020).

جدول (7): المتوسّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لسنوات الخدمة والمؤهّل العلميّ على استجابات أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة

المصدر	المتغيّر	الفئات	العدد	المتوسّط الحسابيُّ	الانحراف المعياريُّ
رأس المال النَّفسيُّ	**سنوات الخدمة**	**أقلُّ من 5 سنوات**	15	3.47	0.757
		من 5– أقلُّ من 10 سنوات	42	3.76	0.570
		أكثر من 10 سنوات	43	3.54	0.730
رأس المال النَّفسيُّ	**المؤهّل العلميُّ**	**دبلوم**	51	3.66	0.622
		بكالوريوس	33	3.54	0.720
		دراسات عليا	16	3.68	0.772
الاتّزان الانفعاليُّ	**سنوات الخدمة**	**أقلُّ من 5 سنوات**	15	3.06	0.255
		من 5– أقلُّ من 10 سنوات	42	3.06	0.280
		أكثر من 10 سنوات	43	3.14	0.287
الاتّزان الانفعاليُّ	**المؤهّل العلميُّ**	**دبلوم**	51	3.06	0.275
		بكالوريوس	33	3.09	0.268
		دراسات عليا	16	3.25	0.284

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

الدَّافعيَّة المهنيَّة	**سنوات الخدمة**	**أقلُّ من 5 سنوات**	15	3.76	0.225
		من 5- أقلُّ من 10 سنوات	42	3.66	0.313
		أكثر من 10 سنوات	43	3.63	0.352
الدَّافعيَّة المهنيَّة	**المؤهِّل العلميُّ**	**دبلوم**	51	3.67	0.329
		بكالوريوس	33	3.64	0.344
		دراسات عليا	16	3.69	0.244

يبيّن الجدول (7) تباينًا ظاهريًّا في المتوسّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة لاستجابات أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة تبعًا لمتغيّرات سنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائيَّة بين المتوسّطات الحسابيَّة؛ تمَّ استخدام تحليل التَّباين الثُّنائيّ حسب الجدول (8).

جدول (8): تحليل التَّباين الثُّنائيُّ (لأثر سنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ لاستجابات أفراد عيّنة الدِّراسة في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة.

المقياس	**المصدر**	**مجموع المربَّعات**	**درجات الحرِّيَّة**	**متوسّط المربَّعات**	**fقيمة**	**الدَّلالة الإحصائيَّة**
رأس المال النَّفسيُّ	**سنوات الخدمة**	1.361	2	.681	1.487	.231
	المؤهِّل العلميُّ	.212	2	.106	.232	.794
	الخطأ	43.500	95	.458		
	الكلّيُّ	45.198	99			
الاتّزان الانفعاليُّ	**سنوات الخدمة**	.102	2	.051	.672	.513
	المؤهِّل العلميُّ	.392	2	.196	2.588	.080
	الخطأ	7.198	95	.076		
	الكلّيُّ	7.744	99			
الدَّافعيَّة المهنيَّة	**سنوات الخدمة**	.209	2	.105	1.007	.369
	المؤهِّل العلميُّ	.056	2	.028	.270	.764
	الخطأ	9.865	95	.104		
	الكلّيُّ	10.103	99			

يتبيَّن من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيَّة عند مستوى الدَّلالة (□=0.05)، تُعزى لمتغيّر سنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ في مستوى رأس المال النَّفسيّ، والاتّزان الانفعاليّ، والدَّافعيَّة المهنيَّة.

تتَّفق هذه النَّتيجة مع نتائج دراسة (Regeher and et al, 2016; Yu and et al, 2020) ودراسة (القيسي، 2020)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (سعيد، 2021)، حيث كانت هناك فروق في مستوى رأس المال النَّفسيّ، تُعزى لمتغيّر سنوات الخدمة لصالح المؤهِّل الأعلى، ومتغيّر سنوات الخدمة لصالح الأكثر خبرة، كما اختلفت مع نتيجة دراسة (سلاف، 2020) حيث كانت هناك فروق في مستوى الدَّافعيَّة المهنيَّة، تعزى لمتغيّر سنوات الخدمة لصالح فئة الـ 10-15 سنة.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

وتفسِّر الباحثة هذه النَّتيجة بأنَّ متغيِّرات الدِّراسة من سنوات الخدمة والمؤهِّل العلميّ لا تلعب دورًا في اختلاف مستوى رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك، ويمكن تفسير هذه النَّتيجة بأنَّ المرشدين من مختلف المؤهِّلات العلميَّة وسنوات الخدمة متفهِّمون لعملهم، وأنَّه لا بدَّ من النَّجاح والتَّقدُّم فيه، بالإضافة إلى أنَّ المرشدين يتعرَّضون لدورات ومحاضرات تطويريَّة خلال العام الدِّراسي، من شأنها إلغاء الفروق الموجودة، وزيادة عمليَّة التَّفاعل والتَّأثُّر والتَّأثير، وتقريب وجهات النَّظر وتطوير الأفكار والاتِّجاهات، والتي تنعكس بالإيجاب على شخصيَّتهم ككلٍّ، وبلوغهم مستوىً جيِّدًا من رأس المال النَّفسيّ، والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة للعمل؛ ممَّا ينعكس بشكل عامٍّ على العمليَّة التَّربويَّة.

التَّوصيات:

1. إجراء المزيد من الدِّراسات حول متغيِّرات الدِّراسة وعلى عيِّنات مختلفة.
2. إجراء المزيد من الدِّراسات على المرشدين التَّربويّين حول متغيِّرات الدِّراسة وربطها بمتغيِّرات أخرى مثل علاقة رأس المال النَّفسي بالرِّضى الوظيفيّ لدى المرشدين التَّربويّين.
3. إجراء دراسات تجريبية لتحسين مستوى رأس المال النَّفسيّ والاتِّزان الانفعاليّ والدَّافعيَّة المهنيَّة لدى المرشدين التَّربويّين في محافظة الكرك ومختلف مناطق المملكة.

المراجع:

–القيسي، لما (2020) الاتِّزان الانفعالي وعلاقته بأساليب التنشئة الوالدية، ***مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التَّربويَّة والنَّفسيَّة، 28***(1)، 302–319.

– اليحيائية، شيخة والخواجا، عبد الفتاح.(2021). الاتِّزان الانفعالي وعلاقته بالتوافق الدراسي لدى طلبة كلية التَّربية في جامعة السلطان القابوس، **مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع**، 65(12)، 297–311.

–متولي، فكري.(2021). رأس المال النَّفسي وعلاقته بالرِّضى الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي التَّربية الخاصة، **مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة**، *3*(1)، 1955–2032.

–محادين، حسين.(2019). **النمو الانفعالي والاجتماعي**، عمان: دار الإثراء للنشر والتوزيع.

–الحصناوي، سعد والصراف، لبنى.(2020). الاتِّزان الانفعالي وعلاقته بالتسرع في الاستنتاج، ***مجلة آداب الكوفة***، 46(3)، 94–120.

–الخالدي، أديب (2002)، *المرجع في الصحة النَّفسيَّة* . ط٢ ، **الدار العربية للنشر والتوزيع**، المكتبة الجامعية، غريان: ليبيا.

–العنزي، سعد وإبراهيم، إبراهيم.(2012). رأس المال النَّفسي الإيجابي –منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهرية للبناء والتطوير–، ***مجلة العلوم الاقتصاديَّة والإداريَّة، 18***(65)، 235–242.

–الفرماوي، حمدي وحسن، وليد.(2009). **الميتا انفعاليَّة لدى العاديين وذوي الإعاقة الذهنية**. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

–المشوح، سعد والوهطة، محمد.(2015). إدارة الذَّات وعلاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى المرشدين بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض، **مجلة الإرشاد النَّفسي**، *41*(1)، 46–131.

–المعاطي، وليد واحمد، منار.(2018). رأس المال النَّفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التَّعليم العام، ***مجلة العلوم التَّربويَّة، 3***(2)، 411–444.

–المعايطة، معتصم.(2019). الذكاء الانفعالي لدى المرشديين التَّربويين في الكرك، ***مجلة جامعة تشرين لدراسات العلوم الإنسانيَّة، 4***(41)، 421–443.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية

-بودرهم، كنزة.(2018). **أثر ضغوط العمل على رأس المال النَّفسي الإيجابي -دراسة حالة المؤسَّسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب-**. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصاديَّة والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.

-جلاب، إحسان وآل طعين، يوسف.(2015). تأثير رأس المال النَّفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي: دراسة تحليلية لأفراد عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى، ***مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصاديَّة، 17***(3)، 6-29.

-حمية، إلهام والبركة، رانية.(2020). الضغوط المهنيَّة وعلاقتها بالدَّافعيَّة المهنيَّة لدى أساتذة التَّعليم الثانوي، ***مجلة جامعة الشهيد خضر للعلوم الإنسانيَّة الاجتماعيَّة، 2***(3)، 210-289.

-سعيد، حسام.(2021).العلاقة بين رأس المال النَّفسي وطيب الحياة النَّفسيَّة لدى الأخصائيين النَّفسيين، ***مجلة بحوث للعلوم التَّربويَّة، 1***(2)، 131-147.

-سلاف، عابي.(2020). ***الصلابة النَّفسيَّة وعلاقتها بالدَّافعيَّة للإنجاز المهني لدى أساتذة التَّعليم المتوسِّط***، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانيَّة والاجتماعيَّة، جامعة محمد بن طياف، الجزائر.

-عبد الإله، عبد الحميد.(2018). الدَّافعيَّة المهنيَّة لممارسة الخدمة الاجتماعيَّة الاكلينيكية للممارسين المهنيين، ***مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعيَّة والعلوم الإنسانيَّة، 48***(1)، 269-313.

-عتريس، محمد.(2020). إدارة رأس المال النَّفسي وعلاقتها بتحقيق الرِّضى الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التَّربية جامعة الزقازيق، **مجلة الإدارة التَّربويَّة، *27***(1)، 2735-3192.

-عياصرة، علي .(2006).**القيادة والدَّافعيَّة في الإدارة التَّربويَّة**، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

محمد، علا.(2021). رأس المال النَّفسي وعلاقته بالرِّضى الوظيفي، الاحتراق النَّفسي لدى معلمات الروضة، **مجلة دراسات في الطفولة والتَّربية**، 16(1)، 102-188.

المراجع الأجنبية:

- Aliyev,R and Tunc,E.(2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout, **Social and Behavioral Sciences Journal**, 90(2), 94-105.
- Day, R. & Allen, T. (2004): The relationship between Career Motivation and Self– Efficacy With proteg6 Career success**, Journal of Vocational**,3(2),111-124.
- Evans, L. (2000): The effects of educational change on moral, job Satisfaction and motivation. **Journal of Educational Change**,12(3),13-25.
- Frances, A., Bose, M &Makinwa, S. (2018**). Social Adjustment and Emotional Stability as Correlates to The Academic Performance of 200l Students in The School of Public and Allied Health in Babcock University**, Nigeria. US Open Public Health Journal, 1 (1), 1-8.
- Fteiha,M., and Awwad,N.(2020). Emotional balance and its relationship to the method of dealing with stress,**Health Psychology Journal**,22(3),19-25.
- Madhavan, V. (2017). Emotional Stability and Adjustment Perspective of Mental Health among Rural School Students in Tiruchirappalli District**. Journal of Humanities and Social Science**,3(2), 44-47
- Malone .L:(2011) **individual differences and stress reactions as predictors of performance in pilot trainees ,master thesis** ,Kansas State University ,Manhattan, Kansas.
- Regehr, C., and Graham, (2016) **When Social Works Are Stalked: Risks Strategies, and Legal Protections**, Clinical Social Work Journal, 39(3),12-22.
- Richard, S.(2020). **The Relationship between Teachers' Psychological Capital and Caring School Leadership and Enabling School Structure. European Physical Education Review**, 25(2), 389-408.
- Tarannum, M and Khatoon, N.(2009) . Self- Esteem and Emotional Stability of Visually Challenged Students, Journal of India Academy of Applied Psychology, 35(2): 245-266.Van, Z., Van, M., Kerr, M. and Stattin, H.(2011). Social Anxiety as a Basis for Friendship Selection and Socialization in Adolescents. **Journal of Personality**, 79, 499–526.
- Youssef, C. and Luthans, F. (2004**). Human, social, and now positive Psychological capital management: investing in people for competitive advantage**. Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.
- Yu, X., Li, D., Tsai, C., & Wang, C. (2019), **The role of psychological capital in employee creativity. Career Development International**, 24 (5), 420-437.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية