

رأس المال النفسي وعلاقته بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم

د/ شيماء بدري فكري محمود

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة الفيوم

ملخص البحث :

هدف البحث إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي وعلاقته بمستوى مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم، كما هدف البحث إلى الكشف عن الفروق في مستوى رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة). واعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (65) من معلمي التربية الخاصة، تراوحت أعمارهم بين (31-57) عاماً، واستخدم البحث مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثة)، ومقياس مفهوم الذات المهنية (إعداد الباحثة). وأظهرت نتائج البحث أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة كان مرتفعاً، وأن مستوى مفهوم الذات المهنية لديهم كان مرتفعاً أيضاً، كما توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى عينة البحث. وكذلك توصل البحث إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الإناث، وتوجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مجال الإعاقة، لصالح مجال الإعاقة السمعية ثم الإعاقة البصرية ثم الإعاقة العقلية.

الكلمات المفتاحية : رأس المال النفسي، مفهوم الذات المهنية، معلمو التربية الخاصة.

Psychological Capital and its Relationship to Vocational self-Concept Among Special Education teachers Fayoum Governorate

Dr. Shaimaa Badry Fikry Mahmoud

Lecturer of Mental Health

Faculty of Early Childhood Education - Fayoum University

Abstract:

The research aimed to identify the level of psychological capital and its relationship to the level of vocational self-concept among special education teachers in Fayoum Governorate. The research also aimed to reveal differences in the level of psychological capital and vocational self-concept among sample members according to the variable (gender, field of disability). The research relied on the descriptive approach, and the research sample consisted of (65) male and female teachers, whose ages ranged between (31-57) years. The research used the psychological capital scale (prepared by the researcher), and the vocational self-concept scale (prepared by the researcher).

The results of the research showed that the level of psychological capital among special education teachers was high, and that their level of vocational self-concept was also high. The research also found that there was a statistically significant positive correlation between psychological capital and vocational self-concept among the research sample.

The research also found that there are statistically significant differences in the psychological capital and vocational self-concept of special education teachers according to the gender variable, in favor of females, and there are statistically significant differences in the psychological capital and vocational self-concept of the research sample according to the disability field variable, in favor of the hearing disability field. Then visual disability, then mental disability.

Keywords: psychological capital, vocational self-concept, special education teachers.

مقدمة:

يُعد مجال التربية الخاصة أحد أهم المجالات الحديثة والمهمة في التعليم، فقد زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بمجال التربية الخاصة، وكيفية تقديم الخدمات التعليمية والاجتماعية والتربوية لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة؛ وذلك بهدف دمجهم في الحياة بشكل جيد، وإيماناً من الدول والأفراد بحقهم في الحياة، والعيش بأمان، والاستفادة من مهاراتهم في العمل والإنتاج.

ولكن مع كل هذا الاهتمام بفئات ذوي الاحتياجات الخاصة إلا أن الأفراد القائمين على رعاية وتعليم هذه الفئات لم تتل نفس الدرجة من تسليط الضوء عليهم والاهتمام بهم، وذلك على الرغم مما يواجهونه من مشكلات وضغوط النفسية يتعرضون لها نتيجة عملهم مع هذه الفئات، حيث تركز الدراسات على الاهتمام بمعلمي التربية الخاصة في رفع مستوى كفاءتهم التدريسية، دون الاهتمام بالجوانب النفسية لهم (أنس محمد، 2018، 35).

فقد أشارت دراسة هبة إسماعيل (2019) إلى ارتفاع الضغوط النفسية لدى معلمي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، وانخفاض أساليب المواجهة الإيجابية لديهم، وتشير أيضًا إلى أن العمل مع ذوي الإعاقة يأتي في مقدمة المهن التي يمكن أن تخلق مشاعر الإحباط لدى العاملين؛ لما تقتضيه هذه المهن من متطلبات مع فئات متنوعة من الأشخاص غير العاديين الذين يعانون من الإعاقات الحركية أو العقلية أو السمعية أو البصرية، أو الإعاقات المتعددة.

فكل طالب من طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة يُعتبر حالة خاصة، تتطلب نمطاً معيناً من الخدمة والتعليم والتدريب والمساندة، بالإضافة إلى ذلك فإن انخفاض قدرات وإمكانيات بعض الأشخاص المصابين بالإعاقة، وتنوع مشكلاتهم وحدتها أحياناً، قد يخلق لدى العديد من العاملين معهم الشعور بالإحباط، وكذلك الشعور بعدم الإنجاز أو النجاح؛ الأمر الذي من شأنه أن يُؤدّد لدى هؤلاء العاملين الشعور بالضغوط النفسية والمهنية (حبيبة عادل، 2024، 41).

لذلك فإن امتلاك معلمي التربية الخاصة لبعض الموارد النفسية المتمثلة في الثقة، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والصمود النفسي، يُشكّل رأس مال نفسي لديهم، ويؤهلهم لاستخدام أساليب مواجهة فعّالة للضغوط النفسية التي تواجههم نتيجة عملهم مع هذه الفئة من الطلاب؛ حيث يُعتبر مفهوم رأس المال النفسي من أهم المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس الإيجابي، والتي ظهرت على يد العالم "مارتن سلجمان"، حيث أشار إلى أن الأفراد الذين يمتلكون رصيداً كبيراً من رأس المال النفسي، يكون لديهم مقومات النجاح في الحياة، فهؤلاء الأفراد يتسمون بالتفاؤل والأمل في

إنجاز أهدافهم، من خلال الوقوف على الخصائص والجوانب الإيجابية لقدرتهم، وللظروف المحيطة بهم، بالإضافة إلى إيمانهم وثقتهم بأنفسهم وقدراتهم على الاستمرار والمثابرة، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (علا عبدالرحمن، 2021، 75).

وقد أشارت دراسة ميادة مهدي وآخرين (2023) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والسعادة الوظيفية، كما أشارت دراسة Terry, et al (2020) إلى أن الأشخاص ذوي رأس المال النفسي المرتفع يؤدون أداءً أفضل من الأشخاص ذوي رأس المال النفسي المنخفض، كما أشارت الدراسة إلى أن رأس المال النفسي يرتبط بالعديد من المتغيرات الأخرى، مثل الشعور بالسعادة، والرفاهية النفسية، وجودة الحياة، والرضا عن العمل، والإبداع والالتزام المهني، ومفهوم الذات المهنية.

فمفهوم الذات المهنية من المتغيرات الجوهرية في حياة العاملين بصفة عامة، والعاملين في مجال التربية الخاصة بصفة خاصة، فمفهوم الذات المهنية مجموعة من العمليات التأملية، وهو بمثابة تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وأصوله، وكذلك قدراته ووسائله واتجاهاته وشعوره، حتى يبلغ ذلك ذروته؛ فتصبح قوة موجبة لسلوكه، كما أنه يعمل على زيادة الدقة في اختيار الفرد لمهنته، فهو يتضمن أيضًا إجراء تمايز بين البيئات المهنية المحتملة بناء على خصائصه الشخصية، ومقدار المعلومات التي يدركها عن نفسه (آمنة أبا الخليل، 2017، 33).

وقد أشارت دراسة حاتم بن محمد صالح (2021) إلى أن الوعي بمفهوم الذات المهنية يعتبر عنصرًا مهمًا في الوعي بالذات، فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة مثل التدريس على أنها مناسبة لذاته قبل أن يختارها كمهنة، كما أشارت الدراسة إلى أن مفهوم الذات المهنية يُعتبر مؤشراً مهماً لتحديد ثقة الفرد بقدرته على النجاح في مهنته، والمهام المختلفة المنوطة بها، والالتزام بواجباته تجاه الوظيفة التي تبوأها.

كما أشارت دراسة Alnawaiseh (2018) إلى أن مفهوم الذات المهنية يمثل مصدراً لشعور الفرد بقيمته وتحديد لهويته، فالمهنية مرتبطة بمفهوم الذات وهي تعبر عن العمل الذي سيقضى فيه الفرد فترة من حياته، حيث يجعل للحياة معنى، ويشعر الفرد من خلاله بالقيمة الاجتماعية، حيث إن الذات المهنية التي تناسب الفرد وميوله تساعد في النمو وتحقيق الذات.

ويتضح مما سبق أهمية رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، ودور كل منهما في مواجهة الضغوط النفسية التي يتعرضون لها، وكذلك شعورهم بالرضا

الوظيفي، والتزامهم بأداء المهام والأنشطة على أكمل وجه ممكن، والحرص على إكساب الطلاب القيم التربوية، وتعديل سلوكهم، وإكسابهم الخبرات والمهارات المناسبة لهم، وتنشئتهم بشكل سوي، على كافة المستويات التعليمية والاجتماعية والنفسية؛ ومن ثم يحاول البحث الحالي دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم.

مشكلة البحث:

يُعد مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة في ميدان علم النفس الإيجابي، وهو يتضمن أربعة أبعاد: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة؛ وتشير الكفاءة الذاتية إلى نضال الفرد من أجل الوصول إلى هدفه، في ضوء معتقداته ومهاراته، ويمثل التفاؤل الإشارات الإيجابية للشخص في الوقت الحاضر وفي المستقبل وفي توقع النجاح، بينما يعني الأمل أن يجد الفرد طريقاً لتحقيق الأهداف، والقدرة على استخدام هذا الطريق، في حين تشير المرونة إلى قدرة الفرد على التغلب على المشكلات لتحقيق النجاح بعد مواجهة متاعب ومشكلات ومواقف سلبية كثيرة (سهام الكعبي، 2018، 219).

وبرجوع الباحثة إلى الأدبيات البحثية والدراسات السابقة وجدت أن رأس المال النفسي يرتبط بالعديد من المتغيرات النفسية الأخرى، مثل جودة الحياة، والرضا الوظيفي، والشعور بالسعادة، والتوافق النفسي، ومفهوم الذات المهنية، وتقدير الذات، والتكيف الوظيفي، وغيرها من المتغيرات. فقد أشارت دراسة وليد محمد ومنار منصور (2018) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي والالتزام المهني، كما أشارت دراسة (2019) Carmona-Halty إلى أن المعلمين الذين يكون لديهم رأس مال نفسي منخفض، يكون لديهم ضغوط أكثر، ويكونون أقل ارتباطاً بالعمل. وكذلك أشارت دراسة حسين واري وعلى الفقير (2021) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين رأس المال النفسي ورفاهية العاملين.

ويُعتبر مفهوم الذات المهنية أحد العوامل المهمة التي تسهم في تحديد الشخصية والنجاح في كافة مجالات الحياة، فتصوّر المرء عن نفسه يخلق الدافع أو الطاقة الإيجابية أو السلبية لديه، والتي تحدد مستوى النجاح أو الفشل. كما أن مفهوم الذات المهنية من المتغيرات المؤثرة في العمل لدى المعلمين في مجال التربية الخاصة، وذلك لما لهذا المجال من خصائص تختلف عن المجالات الأخرى، نتيجة ما يواجهه المعلمون من تحديات وضغوط نفسية، حيث يتعاملون مع فئات تحتاج إلى تعامل ورعاية خاصة (Van Der, 2014, 328).

وقد أشارت دراسة خضر عباس (2023) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مفهوم الذات المهنية والشعور بالتوافق الوظيفي، كما أشارت إلى أهمية مفهوم الذات المهنية في مساعدة الفرد في تحقيق أهدافه، وإنجاز المهام. كما أشارت دراسة Oteer (2015) إلى تأثير مفهوم الذات المهنية المرتفع في الأداء الجيد والمتقن لدى العاملين في كافة المهن والوظائف، كما أشارت الدراسة إلى أن كفاءة الفرد في عمله وإنجازه لمهامه، تتوقف بدرجة كبيرة على مفهوم الذات المهنية لديه.

وعليه فقد انبثقت مشكلة البحث الحالي من شعور الباحثة بأهمية رأس المال النفسي لمعلمي التربية الخاصة، وكذلك أهمية دراسة العلاقة بينه وبين بعض المتغيرات النفسية الأخرى كمفهوم الذات المهنية. وبالرجوع إلى الدراسات السابقة وجدت الباحثة أنه لم توجد دراسات سابقة - في حدود علم الباحثة - تناولت بحث العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وهو ما يحاول البحث الحالي القيام به. ومن ثم يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي: **ما العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟**

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة؟
2. ما مستوى مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرّف:

1. مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة.

2. مستوى مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
3. العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
4. الفروق في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟
5. الفروق في مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. إن أهمية هذا البحث تعود إلى أهمية الموضوع الذي يتناوله، وهو رأس المال النفسي وعلاقته بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؛ حيث إن هذين المتغيرين لم يلقي الاهتمام الكافي من قِبل الباحثين للكشف عن جوانبهما وأبعادهما.
2. ربما يثري هذا البحث الأدب التربوي بصفة عامة والمجال النفسي بصفة خاصة، وذلك بما يقدمه من إطار نظري قد يسهم في بيان العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد يسهم البحث الحالي في توجيه أنظار المعلمين والمسؤولين، إلى أهمية رأس المال النفسي في علاقته بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وإحساسهم بالتوافق النفسي والرضا الوظيفي والسعادة؛ مما يزيد من أدائهم للمهام والأنشطة الموكلة إليهم أثناء العمل.
2. ربما تقيد نتائج هذا البحث الأخصائيين النفسيين في إعداد وتصميم برامج إرشادية، تهدف إلى زيادة مستوى رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؛ مما يؤدي إلى تطوير العمل داخل المدرسة باستمرار.

3. من الممكن أن يساعد هذا البحث صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم، لتوجيه المديرية التعليمية بالمحافظات، إلى ضرورة الاهتمام بتنمية رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية، من خلال التدريبات، والأنشطة المختلفة، والقرارات المناسبة.

المصطلحات الإجرائية:

رأس المال النفسي: Psychological Capital

هو حالة نفسية إيجابية للفرد تتميز بالتفاؤل والأمل في المستقبل، والفاعلية الذاتية لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، والمثابرة والمرونة في إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف.

ويُعرّف إجرائيًا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في هذا البحث.

مفهوم الذات المهنية : Vocational Self-Concept

هو مكون فرضي لمجموعة التصورات والمعتقدات الشعورية لدى الفرد، والتي تحدد الصورة الذاتية لمعارفه ومهاراته واتجاهاته وقيمه المهنية المشتركة.

ويُعرّف بأنه: مفهوم افتراضي شامل، يتضمن مجموعة من الآراء والأفكار والمشاعر والاتجاهات التي يكونها الفرد عن نفسه، والتي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية واجتماعية، وتشمل معتقداته، وقيمه، وخبراته، وطموحاته المستقبلية.

ويُعرّف إجرائيًا في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها معلم التربية الخاصة على مقياس مفهوم الذات المهنية المستخدم في هذا البحث.

حدود البحث:

1. الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.
2. الحدود البشرية: عينة من معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم.
3. الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي عام (2025م).
4. الحدود المكانية: تم تطبيق البحث الحالي على عينة من معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم.

أدوات البحث:

1. مقياس رأس المال النفسي. (إعداد الباحثة).

2. مقياس مفهوم الذات المهنية. (إعداد الباحثة).

الإطار النظري ودراسات سابقة:

تتناول الباحثة في هذا الجزء من البحث متغير رأس المال النفسي: مفهومه، وأهمية رأس المال النفسي، وأبعاد رأس المال النفسي. وكذلك متغير مفهوم الذات المهنية: مفهومه، وخصائص مفهوم الذات المهنية، وأبعاده، وأيضًا النماذج النظرية المفسرة لمفهوم الذات المهنية. بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث، والتعليق عليها.

رأس المال النفسي: Psychological Capital

ظهر مصطلح "رأس المال النفسي" بعد بزوغ علم النفس الإيجابي والسلوك التنظيمي للأفراد، ومن ثم الثقافة التنظيمية الإيجابية، نتيجة حركة ظهرت عام (1999م) على يد رئيس جمعية النفسانيين الأمريكية Martin Seligman الذي أكد فيها على التحول من مدخل علم النفس التقليدي الذي يركز على جوانب الضعف وسلوكيات الخلل الوظيفي، إلى التركيز على الجوانب الإيجابية، ودعم نقاط القوة لدى العاملين، أو على الأقل التركيز على الجانبين: السلبي والإيجابي، بقدر متساوٍ. ثم أتى بعد ذلك علم النفس الاجتماعي، الذي طوره العالم Luthans مؤخرًا، مؤكدًا على مدخل السلوك التنظيمي الإيجابي، والذي يركز على إدارة وتحسين نقاط القوة النفسية للموظفين، مثل الثقة، والكفاءة الذاتية، والأمل، والرفاهية، والذكاء العاطفي، والسعادة.

مفهوم رأس المال النفسي:

تعددت تعريفات ومفاهيم رأس المال النفسي بتعدد آراء الباحثين والعلماء، فقد عرّف عبدالعزيز محمود (2022) رأس المال النفسي بأنه: عبارة عن حالة فردية إيجابية للتنمية في طبيعة كل موظف، ويتكون من أربعة أبعاد، وهي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. وتعرّفه وسام حمدي (2022) بأنه: حالة نفسية إيجابية للفرد تتميز بالتفاؤل والأمل في المستقبل، والفاعلية الذاتية لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، والمثابرة والمرونة في إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف.

وعرّفه رمضان السيد ومحمد جمال (2022) بأنه يشير إلى ما لدى الفرد من سمات نفسية إيجابية متميزة تساعده على استغلال إمكانياته وثقته في نفسه بالقيام بما عليه من واجبات، وتحقيق

ما يطمح إليه من آمال، مع تفسير كل ما يواجهه من عقبات ومشكلات على أنها مواقف عرضية مؤقتة، وتمتعه بيقين تحقيق ما يرنو إليه من أهداف.

وتعرّف حبيبة عادل (2024) رأس المال النفسي بأنه: حالة انفعالية إيجابية تتبلور من خلال أربعة مكونات، هي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والصمود، والتفاؤل، وهي تحفّز الفرد لإنجاز أعماله وتحقيق النجاح، وتزيد من ثقته بنفسه وبقدرته على مواجهة الضغوط، والتغلب على صعوبات الحياة واستعادة اتزانه.

أهمية رأس المال النفسي:

اكتسب رأس المال النفسي أهميته من خلال الدراسات البحثية ومقترحات Seligman في كتابه (السعادة الحقيقية)، والذي ركّز فيه على نقاط القوة بدلاً من نقاط الضعف، والصحة والحيوية بدلاً من المرض، فرأس المال النفسي يتجاوز رأس المال البشري والاجتماعي، ويعكس صورة الفرد في مكان العمل. ويشير Maldonado & Salanova (2018) إلى أهمية رأس المال النفسي من خلال ارتباطه بشكل مباشر بالرضا؛ ومن ثم فإن المستوى العالي من رأس المال النفسي، يعني مستويات أعلى من السعادة والرضا والرفاهية النفسية، وبالتالي تحقيق الأهداف.

ويشير Gu et al (2019) إلى أن رأس المال النفسي له تأثير إيجابي كبير على أداء الوظائف، والنجاح الوظيفي الموضوعي، كما أشار أيضًا إلى العلاقة الوثيقة بين النجاح الوظيفي الذاتي (الرضا عن التطور الوظيفي) والنجاح الوظيفي الموجه نحو التنمية (فرص التطوير الوظيفي). وأوضح كذلك آلية التأثير الكامنة وراء العلاقة بين رأس المال النفسي والنجاح الوظيفي.

ويؤكد Madrid et al (2018) أن الأفراد ذوي رأس المال النفسي المرتفع يبذلون جهودًا مقصودة لإنتاج طرق إبداعية لتحقيق الأهداف؛ نظرًا لكونه تغييرًا تنظيميًا إيجابيًا ذا صلة بالإبداع، فيمكن للأفراد تطوير مسارات جديدة لتحقيق أهدافهم، من خلال امتلاكهم الثقة اللازمة للوصول إلى الأهداف المرجوة، باستخدام مسارات بديلة، وكذلك لديهم توقعات إيجابية للمستقبل، وقادرون على الارتداد من النكسات في حالة أي صعوبة أو فشل قد يحدث.

ويوضح Baron et al (2016) أن رأس المال النفسي مرتبط بالعديد من النتائج المهمة في مكان العمل، مثل: الأداء الفائق، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى أنه يزود الأفراد بالصلابة العقلية، للتعامل بفاعلية مع المطالب المتعلقة بالوظيفة. على سبيل المثال، يعتقد

الأفراد ذوو الكفاءة الذاتية العالية أنهم يستطيعون تحقيق كل ما يخططون له، وقادرون على إنجاز المهام بكفاءة.

أبعاد رأس المال النفسي:

تناول الباحثون أبعاد رأس المال النفسي وفق اتجاهات متنوعة؛ فقد تناوله البعض من خلال (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة)، وهناك من أشار إلى أنه يتضمن (الانكفاء الذاتي، والحكمة، والتسامح، والشجاعة)، وقد اعتبره البعض بأنه يتمثل في كافة الأبعاد التي تدفع الأفراد إلى الإصرار على الإنجاز والانخراط في العمل (جنان شهاب، وزينب قاسم، 2024، 211).

وقد أشار دراسة (Luthans 2014) ودراسة منال الحملاوي (2019) وكذلك دراسة حسين واري وعلي الفقير (2021) إلى أن رأس المال النفسي يتضمن أربعة أبعاد رئيسية، وهي:

1. الكفاءة الذاتية: Self-Efficacy

تشير الكفاءة الذاتية إلى القدرة المدركة من قبل الأفراد في تنفيذ المهام بنجاح، أي أن الكفاءة الذاتية تمثل ثقة الأفراد بقدرتهم على الاستفادة من كافة الموارد المتوفرة لديهم، فالثقة بالنفس ومعرفة مقومات النجاح في مهمة ما، تكون من خلال إيمان العامل بمعارفه وبقدراته ومهاراته، ومدى إمكانية توظيف هذه الكفاءات لإنجاز المهام المطلوبة منه. وتشير النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandura) إلى أن معتقدات الفرد المرتبطة بقدرته على أداء عمل معين، تؤثر في كيفية أدائه للعمل، وقد حدد باندورا بُعدين للكفاءة الذاتية: البعد الأول يُسمى بالكفاءة الذاتية الشخصية (Personal Self-efficacy)، ويُقصد بها إيمان الفرد بقدرته على تنفيذ المهام المطلوبة منه بنجاح، أما البعد الثاني فيُسمى بتوقع المخرجات (Outcome Expectancy)، وهو يشير إلى إيمان الفرد بأن سلوكه بطريقة معينة سيؤدي إلى النتائج المطلوبة.

2. الأمل: Hope

وهو يشير إلى مثابرة الأفراد في التوجه نحو تحقيق الأهداف؛ بحيث يتم توجيه المسارات بما يخدم الأهداف؛ أي أن الأمل كأنه حالة دفاعية إيجابية يستمدّها الأفراد من خلال إدراكهم للنجاح، والأمل يجسد قوتين في آن واحد: قوة الإرادة وقوة المسار؛ أي أن

الأمل يكرس مفهوم القدرة على إيجاد طرائق ووسائل يطمح إليها الأفراد عند أدائهم الأعمال، من أجل تحقيق طموح محدد أو رغبة معينة.

3. المرونة: Resilience

وهي تتجلى في قدرة الأفراد على إحداث حالة من التوازن النسبي بعد أية انتكاسات يتعرضون لها، وهذا يعني أنها تجسد القدرة على التحمل بقصد الرجوع إلى الوضع الطبيعي، في إطار سلسلة من السلوكيات المقترنة بعدد من الاستراتيجيات، والتي تمثل مداخل فعلية لتطوير المرونة.

وتختلف المرونة عن الأبعاد الأخرى لرأس المال النفسي؛ نظرًا لأنها تعتبر بمثابة رد فعل وليس مبادرة، كما هو الحال بالنسبة للكفاءة الذاتية، والأمل والتفاؤل. وبمعنى آخر فإن المرونة تمثل استجابة للأحداث وليس صنع الأحداث، فعندما يواجه الأفراد أو الجماعة معوقات أثناء أدائهم للمهام المطلوب إنجازها، فإن المدى الذي عنده يعود الأفراد مرة أخرى بسرعة وفاعلية، يكون هو ناتج المرونة؛ وبالتالي فالأفراد الذين يمتلكون المرونة يميلون لأن يكونوا أكثر كفاءة في خبرات الحياة المتنوعة.

4. التفاؤل: Optimism

يمثل التفاؤل أساسًا فعليًا لرأس المال النفسي، كونه يرتبط ارتباطًا فعليًا مع الأحداث المستقبلية، التي تتمحور ضمن مشاعر التحفيز المقترن بالأداء الفعلي، فالتفاؤل هو الشخص الذي يتوقع حدوث أحداث إيجابية ومرغوبة في المستقبل، في حين أن المتشائم هو الذي لديه أفكار سلبية باستمرار، ومقتنع بأن الأحداث غي المرغوب فيها ستحدث.

ويمكن تصنيف التفاؤل إلى تفاؤل واقعي وتفاؤل غير واقع، فأما الأول فيكون نتيجة ترسيم النظرة الإيجابية للأمور في المستقبل، مع التركيز على النواحي الإيجابية المستمدة من خبرة الفرد وتقديره لمجرى الأحداث، في ظل الاهتمام بالحاضر والبحث عن فرص في المستقبل، وأما الثاني فهو يجسد سعي الفرد إلى حالات التغاضي عن بعض المعلومات التي لا يريد رؤيتها، ولا يسعى إلى الاحتفاظ بها عبر سلسلة من المعتقدات.

مفهوم الذات المهنية : Vocational Self-Concept

يُعد مفهوم الذات واحدًا من أهم العوامل المؤثرة في سلوك الإنسان، وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لديه، وهو أحد المتغيرات الجوهرية التي نالت اهتمام العديد من الباحثين؛ وذلك لما له من دور محوري في حياة الفرد، الذي يبدأ في تكوين مفهوم محدد لذاته منذ اللحظات الأولى من حياته، فإذا استطاع تكوين مفهوم ذات إيجابي، أصبح ذا شخصية تتمتع بالإيجابية والإنتاجية والفاعلية في الحياة، وعلى النقيض حينما يُكوّن مفهومًا سلبيًا، قد يقوده ذلك إلى الإحساس بالدونية، بل قد يدفعه إلى محاولة التخلص من حياته (إيمان عباس، 2015، 123).

ويُعتبر مفهوم الذات المهنية أحد أشكال مفهوم الذات، وهو من العوامل المهمة التي تسهم في تحديد الشخصية والنجاح في كافة مجالات الحياة، فتصوّر المرء عن نفسه يخلق الدافع أو الطاقة الإيجابية أو السلبية لديه، والتي تحدد مستوى النجاح أو الفشل. كما أن تشكيل مفهوم الذات المهنية يؤثر على جودة وفاعلية القرارات المهنية؛ حيث إن تدني مستوى مفهوم الذات المهنية يُعد مؤشرًا للتنبؤ بالتردد في اتخاذ القرار المهني مستقبلاً (سمية قرفي، 2015، 16).

تعريف مفهوم الذات المهنية:

تتعدد تعريفات مفهوم الذات المهنية؛ حيث تُعرفه إيمان عباس (2015) بأنه: مفهوم افتراضي شامل، يتضمن مجموعة من الآراء والأفكار والمشاعر والاتجاهات التي يكونها الفرد عن نفسه، والتي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية واجتماعية، وتشمل معتقداته، وقيمه، وخبراته، وطموحاته المستقبلية.

ويعرفه إبراهيم باجس (2014) بأنه: تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتقييمات الخاصة للذات، يصيغه الفرد كتعريف نفسي لذاته، ويتكون من أفكار الفرد الذاتية المتسقة والمحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية المختلفة. ويُعرفه محمد الدبس وأحمد محمد (2015) بأنه: فكرة الفرد عن نفسه وعن الآخرين، والتي تتبلور عبر مراحل حياته، متأثرة بعوامل نفسية داخلية وخارجية.

بينما يعرفه أنس محمد (2018) بأنه: مجموعة من المعتقدات الذاتية حول الصفات ذات الصلة مهنيًا، ويشمل أفكارًا حول الخصائص الشخصية، والقدرات، وأنواع الوظائف التي من شأنها أن تكون مُرضية.

ويعرفه خضر عباس (2023) بأنه: مكون فرضي لمجموعة التصورات والمعتقدات الشعورية لدى الفرد، والتي تحدد الصورة الذاتية لمعارفه ومهاراته واتجاهاته وقيمه المهنية المشتركة. **خصائص مفهوم الذات المهنية:**

أشار طارق عبدالرؤف وإيهاب عيسى (2018) إلى أن مفهوم الذات المهنية يتسم بعدة خصائص، منها أنه:

1. مفهوم مكتسب:

حيث تؤدي توقعات الأفراد المحيطين بالفرد، وردود أفعالهم نحوه، وخاصة الأحكام التقويمية التي يصدرونها عليه، دوراً مهماً في بناء مفاهيم معينة عن ذاته، توجه وتطبع تصرفاته بطابع خاص تبعاً لها.

2. مفهوم منظم:

ويُقصد به إدراك الفرد لذاته، من خلال الخبرات المتنوعة التي تزوده بالمعلومات التي يقوم بإعادتها وتنظيمها، حيث يصيغها ويصنفها وفق ثقافته الخاصة.

3. مفهوم نمائي تطوري:

فمع تزايد العمر والخبرة يصبح أكثر تميزاً، ومن ثم يدرك الأفراد اتجاهاتهم، وقيمهم، واحتياجاتهم، وقدراتهم بشكل واضح.

أبعاد مفهوم الذات المهنية:

أشار باندورا Bandura إلى أن مفهوم فاعلية الذات Self-Efficacy يُعد أحد مفاهيم النظرية المعرفية الاجتماعية Social-Cognitive Theory التي تهتم بتفسير توقعات الأفراد وسلوكياتهم، وردود أفعالهم الوجدانية، ويشير هذا المفهوم -تحديداً- إلى توقعات الفرد عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض (حاتم بن محمد صالح، 2021، 290).

واتفق كل من (Oteer, 2015; Van Der, 2014) على أن أدبيات البحث النفسي حددت

ثمانية أبعاد لمفهوم الذات المهنية، وهي:

1. المعرفة المهنية : Professional Knowledge

ويُقصد بها كل ما يدركه الفرد من المعارف والأفكار النظرية، والخبرات المكتسبة اللازمة لأداء عمله على الوجه الصحيح.

2. الأداء المهني : Professional Performance

وهو يشير إلى القدرة الفعلية على استخدام المهارات والمعارف النظرية، وتقديم الخدمات، والالتزام بما يقوم به من واجبات أثناء عمله.

3. البعد الوجداني : The Emotional Dimension

ويعني القدرة على الوعي والتحكم الانفعالي بالمشاعر، والتعاطف الوجداني والاجتماعي المرن مع الآخرين.

4. الطموح المهني : Professional ambition

ويُراد به الأهداف المستقبلية الواقعية، التي يضعها المرشد لنفسه مسبقاً، ويسعى لتحقيقها تدريجياً خلال مساره الوظيفي، عن طريق نجاحاته المهنية المتلاحقة.

5. القيم والأخلاق المهنية : Professional values and ethics

ويُقصد بها جميع أنواع السلوكيات الأخلاقية، والاتجاهات والقيم، والتي تعتبر بمثابة قواعد وأسس للسلوك المهني، كالرضا الوظيفي، والولاء، والضمير المهني، والتضحية، والتسامح، والتواضع.

6. المكانة الاجتماعية : Social status

وهي تمثل المركز الاجتماعي الذي يحتله الفرد في السلم الاجتماعي، والذي يعتمد على مجموعة الأدوار التي يؤديها في المجتمع.

7. تقدير الآخرين : Appreciation of others

ويُراد به وعي الفرد بمقدار حب الآخرين له، والتعاون معهم، وإحساسه الذاتي بالقيمة الاجتماعية والولاء والانتماء من قبل الآخرين، وأنه جزء من منظومة العمل.

8. الخصائص الشخصية : Personality Traits

ويُراد بها تمتع الفرد بالمظهر اللائق، واللباقة، وروح القيادة، والعمل كقدوة، والتمتع بالحيوية والإيجابية والنشاط.

النظريات المفسرة لمفهوم الذات المهنية:

أولاً : نظرية الذات لكارل روجرز : Rogers Self Theory

تُعد الذات نواة لنظرية روجرز في الشخصية، حيث أشار إلى أن مفهوم الذات ينمو نتيجة تأثيرات العلاقات الاجتماعية المبكرة، وتتطور مفاهيم الذات ببطء نتيجة لتفاعل الأطفال مع الآخرين وما يحيط بهم، ومن ثم يدركون السمات السلبية والإيجابية الخاصة بهم وبالآخرين، وتتسأ الحاجة إلى التقدير الإيجابي من الآخرين لتحقيق الشعور بالرضا؛ ونتيجة لذلك يأتي التقدير الإيجابي بشكل تدريجي من داخل الفرد أكثر من إتيانه من الآخرين، وهي حالة يطلق عليها روجرز تقدير الذات الإيجابي، وعلى النقيض من ذلك يُعد تقدير الذات السلبي دافعاً للفرد تجاه الانحرافات السلوكية أو الاضطرابات النفسية (طارق عبدالرؤف، وإيهاب عيسى، 2018، 44).

ويجمع الكتاب والباحثون على أن أحد الأهداف الرئيسة للإرشاد العلاجي هو تنمية مفهوم واقعي للذات، حيث إن معظم حالات سوء التوافق هي نتيجة الفشل في تنمية مثل هذا المفهوم الواقعي، ورسم الخطط التي تتلاءم معه، وفي مجال الإرشاد المهني يعتقد الباحثون أن الوعي بمفهوم الذات المهني يعتبر عنصراً مهماً في الوعي بالذات؛ فالفرد مثلاً يجب أن يتصور مهنة مثل التدريس على أنها مناسبة لذاته، قبل أن يقوم باختيارها (حامد زهران، 2005، 56).

وفي ضوء نظرية الذات لروجرز تتضح ماهية مفهوم الذات المهنية باعتباره واحداً من أشكال مفهوم الذات، الذي اعتبره روجرز عاملاً مؤثراً في تكوين وتنمية شعور الفرد ووعيه بذاته وإدراكه الصحيح لها، بحيث يُعد هذا الإدراك الصحيح لطبيعة الذات، وما يكتنفها من سمات معرفية ووجدانية وشخصية، أساس لبناء الشخصية السوية، القدرة على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي (مزيد عبدالكريم، 2014، 87).

ثانياً : نظرية سوبر Super Theory

تناول "سوبر" مفهوم الذات على أنه انعكاس لتحقيق ما يتصوره الفرد عن نفسه وأفكاره التي يُقوّم بها ذاته ويطورها، كما يجاهد الفرد من أجل تحقيق مفهومه عن ذاته باختياره الدخول في مهنة تسمح له أن يعبر عن نفسه من خلالها، وعندما يكون مفهوم الذات الشخصي منسجماً مع مفهوم الذات المهني؛ فإن الأفراد يصبحون أكثر رضا عن عملهم. وتكوين مفهوم الذات يتطلب من الشخص أن يتعرف على نفسه على أساس أنه فرد متميز، وفي نفس الوقت يعي التشابه بينه وبين الآخرين، ورغم هذا التميز فالإنسان المتكيف يستمر في عملية بناء مفهوم الذات من خلال

الخبرات، وتبدأ عملية تكوين مفهوم الذات بتميز الذات، وهي جزء من بحث الشخص عن هويته، وفي مرحلة المراهقة يتسع التمييز بين الذات والآخرين، ويصبح الفرد واعياً للمميزات العقلية والجسمية، وهذا الوعي يقوده إلى قرارات خاصة بالتعليم والعمل (عبدالله أبو زعيزع، 2015، 66). وقد تأثرت نظرية "سوبر" بدرجة كبيرة بكل من نظرية الذات التي توضح أن الفرد يعكس اهتماماته عن طريق وصف ذاته، وتقييم فكرته عن ذاته، وتأثرت كذلك بنظرية النمو النفسي التي تؤكد أن الفرد يمر بعدة مراحل، وهي مراحل النمو في حياة الإنسان، التي تبدأ منذ الولادة وحتى سن (14) سنة، وتتميز بنمو مفهوم الذات، يليها مرحلة الاستكشاف من عمر (15-24) سنة، وهي تتميز باختيار الذات، ثم مرحلة التأسيس من (25-40) سنة، وتتميز باكتساب المهارات الأساسية، وتحسين واقع الفرد المهني، ومرحلة التنمية والاستمرار من (41-64) سنة، وهنا يحاول الفرد المحافظة على ما حققه من المهنة، وأخيراً مرحلة الانحدار من (65) سنة فما فوق، وفيها تضعف القدرات العقلية وتتغير نشاطات العمل (حسن صالح، 2014، 97).

كما يعتبر "سوبر" الشخصية الرئيسة التي تناولت موضوع اتخاذ القرار المهني طوال مراحل العمر، وقد بنى نظريته على أساسين هما: سيكولوجية الفروق الفردية التي تشير إلى التمايز القائم بين الأفراد نتيجة النمو والتطور، ومفهوم الذات المهنية لدى الفرد، أي الصورة التي يكونها الفرد في ذاته، على اعتبار أن مفهوم الذات يتطور بناءً على ملاحظات الأطفال، والافتداء بالكبار المنخرطين بالعمل. ووفقاً لتلك النظرية فإنه يمكن تعديل إدراكات المسترشدين حول ذاتهم في إطار المرحلة النمائية والخبرات الحياتية التي يمرون بها، حيث يتأثر مفهوم الذات لديهم بالاستعدادات والسمات الشخصية، وكذلك بالظروف الاجتماعية والبيئية المحيطة بهم (محمد إبراهيم، 2016، 22).

دراسات سابقة:

إذا أردنا أن نلخص أهم الدراسات التي تناولت دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية؛ فإننا نجد أن دراسة جنان شهاب وزينب جاسم (2024) هدفت إلى اختبار أنموذج تأثير رأس المال النفسي على جودة حياة العمل، وذلك بالاعتماد على آراء موظفي مصنع ألبن الديوانية. وتكوّنت عينة الدراسة من (152) موظفاً، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، حيث تجسدت مشكلة الدراسة في إهمال المنظمات للجانب النفسي المتمثل في رأس المال النفسي (المتغير المستقل) لدى موظفيها؛ مما أثر سلباً على جودة حياة العمل (المتغير التابع) التي يعمل

فيها الموظفون. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، منها: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي في المصنع، من خلال نشر الأمل والتفاؤل والمرونة وتعزيز الكفاءة الذاتية؛ للحصول على مخرجات جودة حياة العمل. فتوفير جو نفسي ممتاز يساعد على تعزيز حياة العمل لدى العاملين بشكل يوفر للمنظمة ميزة تنافسية عالية بين المنظمات الأخرى، عن طريق تعزيز التدريب والتطوير والثقافة التنظيمية وبيئة حياة العمل، بالإضافة إلى توفير استقلالية في اتخاذ القرار للموظف في إطار عمله.

بينما هدفت دراسة حبيبة عادل (2024) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. وتكوّنت عينة الدراسة من (128) معلمًا ومعلمة بمدارس التربية الخاصة (الأمل للصم والبكم، النور للمكفوفين، التربية الفكرية) بإدارة كفر الشيخ التعليمية، وتراوحت أعمارهم بين (31-59) عامًا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتضمنت أدوات الدراسة مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثة)، ومقياس الرضا الوظيفي (إعداد هويدا حنفي 2011). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس رأس المال النفسي بأبعاده الفرعية (الأمل، والكفاءة، والصمود، والتفاؤل) والدرجة الكلية، ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الفرعية (الرغبة في العمل، والعائد من العمل، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات مع الزملاء، والعلاقات مع الرؤساء، وتحمل أعباء العمل) والدرجة الكلية.

وكذلك هدفت دراسة ميادة مهدي وآخرين (2023) إلى استكشاف مفهوم رأس المال النفسي الذي تم استقدامه من علم النفس وتطبيقه في موقع العمل. اعتمدت الدراسة منهج التحليل الإحصائي. وقد ظهر رأس المال النفسي كونه امتدادًا لأنواع أخرى من رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي. ويعرف رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية للفرد القابلة للتطوير، ويتضمن أربع تركيبات رئيسية هي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة. وحظي كل من المكونات الأربعة ببحث وتنظير كبير، والذي يمكن أن يسعى إلى تحقيق السعادة الوظيفية، إلا أن التأثيرات التحفيزية لهذه المكونات مشتركة ستكون أوسع وأكبر من تأثير أي منها منفردة.

بينما هدفت دراسة خضر عباس (2023) إلى التعرف على مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين بمدينة بغداد، وكذلك دراسة الفروق في الذات المهنية لدى المرشدين التربويين تبعًا لمتغير النوع، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (200) مرشد ومرشدة

من مدينة بغداد بمديريات (الكرخ والرصافة)، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة. وتبنى الباحث مقياس التليشي (2019) للذات المهنية، والذي تكوّن بصيغته النهائية من (30) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى مرتفع من الذات المهنية، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير النوع.

في حين هدفت دراسة ندى فتاح (2023) إلى قياس رأس المال النفسي الإيجابي لدى عينة من طلبة كليات جامعة الموصل. كما هدف الدراسة إلى التعرف على الفروق في مستوى رأس المال النفسي بين طلبة الكليات المشمولة بالتعيين المركزي وطلبة الكليات غير المشمولة بالتعيين. وقد عدت الباحثة مقياس رأس المال النفسي الإيجابي، وهو مكون من (٤٢) فقرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن طلبة الجامعة بصورة عامة يتمتعون بمستوى فوق المتوسط من رأس المال النفسي، وعند إجراء المقارنة بين الطلاب، وفقاً لمتغير شمول الكلية بالتعيين المركزي وعدم شمولها، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين الطلبة المشمولين بالتعيين المركزي وغير المشمولين لصالح الطلبة المشمولين بالتعيين المركزي. وفي ضوء النتائج تم صياغة عدد من التوصيات، منها: على الإدارة الجامعية تحقيق أجواء تهيئ من خلالها المناخ الملائم لرأس المال النفسي، على الوزارات المختلفة تهيئة فرص العمل لطلبة الكليات غير المشمولين بالتعيين المركزي لأنهم يعتبرون طاقات وجهود مهدرة.

وهدف دراسة فاطمة عزيز (2023) إلى تقدير الخصائص السيكمترية لمقياس صورة الذات المهنية للأخصائي النفسي المدرسي. وتكوّنت عينة الدراسة من (283) أخصائياً نفسياً مدرسياً من خريجي كليات التربية وكليات الآداب تخصص علم النفس، من مستويات خبرة متباينة، واعتمدت الباحثة على عدة أساليب إحصائية لحساب الخصائص السيكمترية للأدوات، وهي الصدق العاملي التوكيدي، والاتساق الداخلي، والثبات بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وتوصلت النتائج إلى تمتع المقياس بخصائص سيكمترية عالية، تجعل من الممكن الاعتماد عليه لقياس صورة الذات المهنية.

وفي ذات السياق هدفت دراسة وليد سيد (2023) إلى بناء مقياس رأس المال النفسي لمدرربي كرة القدم. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بطريقة المسح. وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس رأس المال النفسي للمدرب الرياضي، وتكوّنت العينة من (100) مدرب من المدربين

والمدرسين الفنيين لكرة القدم، وذلك للفرق التي تلعب في دوري الممتاز (ب) ودوري الدرجة الثالثة المسجلين بالاتحاد المصري لكرة القدم خلال الموسم الرياضي (2021-2022م). وتوصلت النتائج إلى أن مقياس رأس المال النفسي لمدربي كرة القدم يتسم بالصدق والثبات، ويحتوي على (4) محاور و(30) عبارة ومفردة. وأوصى البحث باستخدام مقياس رأس المال النفسي كأحد المقاييس المهمة عند اختيار مدرب كرة القدم بجمهورية مصر العربية، كما أوصى باستخدام مقياس رأس المال النفسي عند بناء البرامج النفسية للمدربين.

وهدف دراسة أسماء فاروق ولمياء علي (2022) إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية. وتكوّنت عينة الدراسة من (32) طالبة بالصف الأول الثانوي بإدارة تعليم جازان، واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، وتم تطبيق مقياس مفهوم الذات المهنية والبرنامج الإرشادي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج الإرشادي، حيث أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في القياس البعدي على مقياس مفهوم الذات المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية لصالح المجموعة التجريبية، كما أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس مفهوم الذات المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية لصالح المجموعة التجريبية، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس مفهوم الذات المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية؛ مما يشير إلى استمرار فاعلية البرنامج الإرشادي.

وفي نفس الإطار هدفت دراسة حاتم بن محمد صالح (2021) إلى تعرّف دور مكونات مفهوم الذات المهنية في التنبؤ بفاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين، والكشف عن أثر تفاعل المرحلة الدراسية التي يعمل بها المرشدون الطلابيون وكذلك مؤهلهم الدراسي على فاعلية الذات الإرشادية لديهم، بالإضافة إلى تعرّف الفروق في فاعلية الذات الإرشادية تبعاً للنوع. وتكوّنت عينة البحث من (179) مرشداً ومرشدة طلابية، طُبِّق عليهم استبانة فاعلية الذات الإرشادية ومقياس مفهوم الذات المهنية. وأشارت نتائج البحث إلى: أنه يمكن تفسير ما يقارب من (89%) من التباين على متغير فاعلية الذات الإرشادية بمعرفة بعض مكونات مفهوم الذات المهنية

(المعرفة، الطموح، خصائص الشخصية) بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات الإرشادية يُعزى لاختلاف نوع المرشدين الطلابيين عند تثبيت أثر مفهوم الذات المهنية. وكذلك هدفت دراسة أحمد محمد (2017) إلى التعرف على استراتيجيات إدارة الصراع المهني وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة. وبلغت عينة الدراسة (138) من معلمي التربية الخاصة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقياس استراتيجيات إدارة الصراع المهني لدى معلمي التربية الخاصة، ومقياس مفهوم الذات المهنية (إعداد الباحث). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة الصراع المهني ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمي ومعلمات التربية الخاصة في استخدام استراتيجيات إدارة الصراع المهني، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام استراتيجيات إدارة الصراع المهني باختلاف عدد سنوات الخبرة التدريسية، كما أمكن التنبؤ بفهوم الذات المهنية من خلال أبعاد استراتيجيات إدارة الصراع المهني لدى معلمي التربية الخاصة.

تعقيب على الدراسات السابقة :

أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رأس المال النفسي وعدد من المتغيرات الأخرى، مثل: جودة الحياة، والتوافق النفسي، والرضا الوظيفي، وتقدير الذات، وغيرها من المتغيرات النفسية والسلوكية. وقد ركزت أغلب الدراسات السابقة على عينات مثل طلاب الجامعة، والمرشدين التربويين، ومدربي كرة القدم؛ ولذلك حاول البحث الحالي دراسة العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم؛ حتى يتسنى للمعلمين، والمسؤولين في مجال التربية الخاصة، وكذلك متخذي القرار، أن يعملوا على تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، والاهتمام كذلك بمفهوم الذات المهنية لديهم، حتى يشعروا بالسعادة، والتوافق النفسي والوظيفي.

وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في عدة نقاط:

1. معرفة الجوانب التي تمت دراستها، وتحديد الجوانب التي لم تدرس.
2. الاستفادة منها في معرفة المناهج المستخدمة، وطريقة إجراء هذه الدراسات، بالإضافة إلى بعض المعلومات الخاصة بالإطار النظري.
3. الأدوات المستخدمة في قياس متغيرات البحث.

ولكن البحث الحالي اختلف عن الدراسات السابقة في بنائه لمقياس رأس المال النفسي، وكذلك بناء مقياس مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وبحث الفروق الفردية لدى المعلمين في رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية، في ضوء مجموعة من المتغيرات الأخرى، وهذا جديد ومختلف عن الدراسات التي تم عرضها.

منهج البحث وإجراءاته:

تستعرض الباحثة في هذا الجزء المنهجية التي اتبعتها للإجابة عن أسئلة البحث، وكذلك تحديد مجتمع وعينة البحث، وأيضًا أدوات البحث، والتأكد من صدقها وثباتها، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم اتباعها في تحليل البيانات إحصائيًا.

أولاً: منهج البحث:

بما أن هذا البحث استهدف الكشف عن "العلاقة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة"، فقد استخدم البحث المنهج الوصفي، ذلك النوع من البحوث الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها تعبيرًا كميًا أو تعبيرًا كميًا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

ثانيًا: مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في معلمي ومعلمات التربية الخاصة بمدارس محافظة الفيوم.

ثالثًا: عينة البحث:

وانقسمت عينة البحث إلى:

1. العينة الاستطلاعية:

بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية (130) من المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الفيوم، وتم اختيارهم للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.

2. العينة الأساسية:

تكوّنت عينة البحث الأساسية من (65) من المعلمين والمعلمات بمدارس التربية الخاصة بمحافظة الفيوم، تتراوح أعمارهم (من 31 إلى 57 عامًا) بمتوسط قدره (39,6) عامًا، وانحراف معياري (5,2).

رابعًا: أدوات البحث:

مقياس رأس المال النفسي:

- تم إعداد مقياس رأس المال النفسي من قِبَل الباحثة، وذلك من خلال الخطوات الآتية:
- **الخطوة الأولى:** اطلعت الباحثة على العديد من المراجع العربية والأجنبية والنظريات المتعلقة بموضوع البحث، والكثير من المقاييس والاختبارات التي تناولت رأس المال النفسي، من أجل الاستفادة من صياغة العبارات التي تتناسب مع كل بُعد من أبعاد المقياس.
 - **الخطوة الثانية:** بعد الاطلاع على ما سبق من مراجع ودراسات سابقة قامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية لمقياس رأس المال النفسي، ويتكون من (40) عبارة، موزعين على الأبعاد كما يأتي:
 - بُعد الكفاءة الذاتية، رقم العبارات (4، 7، 26، 18، 27، 23، 36، 19، 38، 40).
 - بُعد التفاؤل، رقم العبارات (3، 15، 11، 24، 25، 20، 30، 16، 31، 35، 5).
 - بُعد الأمل، رقم العبارات (22، 34، 10، 33، 6، 29، 9، 17، 13).
 - بُعد المرونة، رقم العبارات (14، 32، 21، 12، 8، 39، 28، 1، 2، 37).
 - **الخطوة الثالثة:** تم تطبيق المقياس وفق معيار ليكرت الخماسي المتدرج للإجابات (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)؛ حيث تحصل الإجابة "دائمًا" على (5) درجات، والإجابة "غالبًا" على (4) درجات، والإجابة "أحيانًا" (3) درجات، والإجابة "نادرًا" على (2) درجتين، والإجابة "أبدًا" على (1) درجة واحدة. والدرجة العظمى على المقياس (200) والدرجة الصغرى (40).

صدق المقياس:

أ - صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين، وعددهم (7) محكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم نفس الطفل، مرفق معه عنوان البحث، وهدفه، والعبارات الخاصة بكل بُعد، مع التعريف الإجرائي للأبعاد التي يتضمنها المقياس.

وطلبت منهم إبداء آرائهم في (ارتباط المفردات بالأبعاد المرجو قياسها، ومدى دقة صياغة العبارات والحكم على ملاءمتها مع أبعاد المقياس، واقتراحاتهم من تعديل أو إضافة أو حذف لبعض العبارات). وقد استفادت الباحثة من آرائهم والتي في ضوءها تم تعديل بعض العبارات لتناسب عينة البحث، ونسبة اتفاق المحكمين على بنود المقياس تجاوزت (80%).

ب- الصدق التمييزي:

استخدمت طريقة محك وير وزملائه (Ware, Kosinski & Bjorner, 2007 as cited in: Kim, Jo & Lee, 2013) المستند لقيم الارتباطات البينية بين المقاييس الفرعية؛ للتحقق من الصدق التمييزي للمقياس.

وقد تم قياس الصدق التمييزي لكل مفردة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل بند ومقياسها الفرعي المفترض، مع مقارنته بالمقاييس الفرعية الأخرى (المتنافسة) لبنية المقياس ككل. فحينما يكون أكثر من (90%) من ارتباطات البنود بمقياسها الفرعي المفترض دالة، وبقيم أعلى من الارتباطات بالمقاييس الفرعية البديلة (لنفس المقياس)؛ فإن الصدق التمييزي للبنود يكون مرضياً، وهذا ما يتضح في جدول (1).

جدول (1): معاملات ارتباط المفردات مع العوامل كمؤشرات للصدق التمييزي لمقياس

رأس المال النفسي

المفردات	معاملات الارتباط			
	الكفاءة الذاتية	التفاؤل	الأمل	المرونة
4	0.434**	0.014	0.168	0.120
7	0.398**	0.089	0.055	0.101
26	0.572**	0.160	0.101	0.101
18	0.473**	0.192	0.010	0.031
19	0.444**	0.122	0.184	0.122
36	0.533**	0.153	0.011	0.138
27	0.624**	0.081	0.132	0.171
23	0.501**	0.130	0.101	0.104
38	0.566**	0.101	0.121	0.122
40	0.437**	0.174	0.134	0.105

0.185	0.211	0.369**	0.207	3
0.213	0.061	0.452**	0.254	15
0.224	0.110	0.581**	0.012	11
0.011	0.109	0.592**	0.135	24
0.115	0.164	0.399**	0.011	25
0.083	0.054	0.485**	0.103	20
0.155	0.141	0.511**	0.209	30
0.060	0.160	0.460**	0.217	16
0.100	0.127	0.575**	0.010	31
0.211	0.153	0.380**	0.165	35
0.149	0.023	0.460**	0.010	5
0.106	0.467**	0.108	0.052	22
0.141	0.588**	0.061	0.146	34
0.022	0.562**	0.010	0.160	10
0.101	0.359**	0.103	0.111	33
0.083	0.427**	0.161	0.233	6
0.102	0.593**	0.110	0.209	29
0.131	0.477**	0.141	0.133	9
0.043	0.522**	0.223	0.217	17
0.151	0.533**	0.259	0.246	13
0.571**	0.108	0.120	0.034	14
0.483**	0.104	0.126	0.194	32
0.391**	0.154	0.189	0.221	21
0.561**	0.134	0.161	0.061	12
0.458**	0.053	0.125	0.138	8
0.551**	0.011	0.010	0.051	39
0.405**	0.052	0.103	0.084	28
0.487**	0.118	0.108	0.099	1
0.472**	0.022	0.040	0.201	2
0.596**	0.144	0.111	0.051	37

ويتضح من جدول (1) أن الاستجابات على مفردات بُعد (الكفاءة الذاتية) ذات أوزان مرتفعة في ارتباطها بهذا البعد، مقارنة بقيمها المناظرة لها بالنسبة للأبعاد الأخرى، ونفس الأمر بالنسبة لبُعد (التقاول) وبُعد (الأمل)، وكذلك بُعد (المرونة)؛ وهذا يعطي دليلاً على الصدق التمييزي للمقياس.

التحقق من ثبات المقياس:

وفيما يتعلق بثبات مقياس رأس المال النفسي، فقد استخدمت الباحثة ثبات ألفا كرونباخ كمؤشر على ثبات المقياس، والذي يعد مناسباً لتقدير الثبات، ويعرض جدول (2) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ.

جدول (2): معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس

رأس المال النفسي والمقياس ككل

الأبعاد	معاملات الثبات
الكفاءة الذاتية	0.820
التقاول	0.781
الأمل	0.766
المرونة	0.810
المقياس ككل	0.794

يلاحظ من جدول (2) أن معامل الثبات الكلي لكل أبعاد المقياس قد بلغ القيمة القطعية لمعامل الثبات المقبول (0.7)، مما يشير إلى أن المقياس المستخدم في البحث يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات.

تقدير الدرجة على المقياس: يتكون المقياس من (40) مفردة في صورته النهائية، يُجاب عنها وفق معيار ليكرت الخماسي المتدرج للإجابات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)؛ حيث تحصل الإجابة "دائماً" على خمس درجات، والإجابة "غالباً" على أربع درجات، والإجابة "أحياناً" ثلاث درجات، والإجابة "نادراً" على درجتين، والإجابة أبداً على درجة واحدة. والدرجة العظمى على المقياس (200) والدرجة الصغرى (40).

مقياس مفهوم الذات المهنية:

تم إعداد مقياس مفهوم الذات المهنية من قِبَل الباحثة، وذلك من خلال الخطوات الآتية:

- **الخطوة الأولى:** اطلعت الباحثة على العديد من المراجع العربية والأجنبية والنظريات المتعلقة بموضوع البحث، والكثير من المقاييس والاختبارات التي تناولت مفهوم الذات

المهنية، من أجل الاستفادة من صياغة العبارات التي تتناسب مع كل بُعد من أبعاد المقياس.

■ **الخطوة الثانية:** بعد الاطلاع على ما سبق من مراجع ودراسات سابقة، وجدت الباحثة أن الأدبيات البحثية والدراسات السابقة قد اختلفت في تحديد أبعاد مفهوم الذات المهنية، كما أن تناول أبعاد مفهوم الذات المهنية بالطريقة الموجودة في الدراسات السابقة لا يتناسب مع معلمي التربية الخاصة؛ ومن ثم تناولت الباحثة مفهوم الذات المهنية كدرجة كلية. وقامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية لمقياس مفهوم الذات المهنية، وتكوّن المقياس من (30) عبارة.

■ **الخطوة الثالثة:** تم تطبيق المقياس وفق معيار ليكرت الخماسي المتدرج للإجابات (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا)؛ حيث تحصل الإجابة "دائمًا" على (5) درجات، والإجابة "غالبًا" على (4) درجات، والإجابة "أحيانًا" (3) درجات، والإجابة "نادرًا" على (2) درجتين، والإجابة أبدًا على (1) درجة واحدة. والدرجة العظمى على المقياس (150) والدرجة الصغرى (30).

الخصائص السيكومترية للمقياس على عينة البحث الحالية:

أ - صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين، وعددهم (7) محكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم نفس الطفل، مرفق معه عنوان البحث، وهدفه، والعبارات الخاصة بالمقياس مع التعريف الإجرائي لمفهوم الذات المهنية. وطلبت منهم إبداء آرائهم في (ارتباط المفردات بمفهوم الذات المهنية، ومدى دقة صياغة العبارات والحكم على ملاءمتها للتعريف الإجرائي، واقتراحاتهم من تعديل أو إضافة أو حذف لبعض العبارات). وقد استفادت الباحثة من آرائهم والتي في ضوءها تم تعديل بعض العبارات لتناسب عينة البحث، ونسبة اتفاق المحكمين على بنود المقياس تجاوزت (80%).

ب - صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون الخطي بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمقياس، ويتضح ذلك من خلال جدول (3)

جدول (3): معاملات ارتباط بيرسون الخطي بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

م	العبارات	معامل الارتباط بالمقياس	الدلالة الإحصائية
1	أثق في قدرتي على إنجاز المهام.	0.741	0.05*
2	ألتزم باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	0.852	0.05*
3	أأخذ قراراتي بناءً على المعرفة الجيدة بالحقائق.	0.733	0.05*
4	أأختار أنسب الأوقات لاتخاذ القرار.	0.902	0.05*
5	أستطيع تحديد المشكلات بدقة.	0.803	0.05*
6	أدرك أهمية الوقت بالنسبة للعمل.	0.844	0.05*
7	أحترم آراء الآخرين عند حل مشكلة تتعلق بالعمل.	0.930	0.05*
8	أتابع تنفيذ القرارات التي اتخذتها.	0.911	0.05*
9	أحاول إقناع الآخرين بالحجج المنطقية والعقلية.	0.805	0.05*
10	تؤثر حالتي النفسية في القرار الذي أتخذه.	0.850	0.05*
11	أعتقد أنني كفء للعمل في مجال التربية الخاصة.	0.722	0.05*
12	أفضل العمل داخل فريق عن العمل بمفردي.	0.901	0.05*
13	أتردد عند اتخاذ القرار المهني.	0.941	0.05*
14	أستخدم مهاراتي وخبراتي السابقة لأداء عملي على أكمل وجه.	0.754	0.05*
15	أفضل العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.	0.703	0.05*
16	أحرص على أن يكون مظهري لائقاً أثناء عملي.	0.802	0.05*
17	أنفذ مهامني الوظيفية بإيجابية واهتمام.	0.777	0.05*
18	ألتزم بالأخلاقيات المهنية مع زملائي.	0.822	0.05*
19	أتحمل مسؤولية قراراتي الخاطئة في العمل.	0.768	0.05*
20	أشعر بالرضا عن ذاتي عندما أنجز عملي بكفاءة.	0.926	0.05*
21	أقيّم النتائج المترتبة على قراراتي المهنية.	0.841	0.05*
22	أشارك في المناقشات التي تتعلق بأمور العمل.	0.832	0.05*
23	أسمح للتحيز والتعصب أن يؤثر في قراراتي المهنية.	0.938	0.05*

24	أحرص على أن أكون قدوة لزملائي في العمل.	0.809	0.05*
25	أخجل من عملي في مجال التربية الخاصة.	0.746	0.05*
26	أضع أهدافاً مستقبلية لمساري المهني.	0.892	0.05*
27	أستبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح.	0.736	0.05*
28	أشعر بأن عملي مؤثر في المجتمع.	0.944	0.05*
29	أترجع في قراري بعد اتخاذه.	0.783	0.05*
30	اختلاف الآخرين معي في الرأي لا يثير غضبي.	0.852	0.05*
* ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)			

يوضح جدول (3) معاملات ارتباط بيرسون الخطي بين كل عبارة من عبارات المقياس، وجميع قيم الارتباطات دالة إحصائياً بقيمة احتمالية أقل من (0.05^*)؛ وهذا يؤكد الصدق الداخلي للمقياس.

التحقق من ثبات المقياس:

وفيما يتعلق بثبات مقياس مفهوم الذات المهنية، فقد استخدمت الباحثة ثبات ألفا كرونباخ كمؤشر على ثبات المقياس، والذي يعد مناسباً لتقدير الثبات، ويعرض جدول (4) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ.

جدول (4): معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس مفهوم الذات المهنية ككل

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ للثبات
مقياس مفهوم الذات المهنية	30	0.893

يوضح جدول (4) أن معامل الثبات الكلي لمقياس مفهوم الذات المهنية قد بلغ (0.893)، وهي قيمة ثبات عالية، وتتجاوز القيمة القطعية لمعامل الثبات المقبول (0.7)؛ مما يشير إلى أن المقياس المستخدم صالح للتطبيق، ويمكن الوثوق بدرجة صدقه وثباته.

تقدير الدرجة على المقياس: يتكون المقياس من (30) مفردة في صورته النهائية، يُجاب عنها وفق معيار ليكرت الخماسي المتدرج للإجابات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)؛ حيث تحصل الإجابة "دائماً" على خمس درجات، والإجابة "غالباً" على أربع درجات، والإجابة "أحياناً" ثلاث درجات، والإجابة "نادراً" على درجتين، والإجابة أبداً على درجة واحدة. والدرجة العظمى على المقياس (150) والدرجة الصغرى (30).

نتائج البحث ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء من البحث عرضًا لنتائج البحث الميدانية، من خلال عرض استجابات أفراد العينة على أسئلة البحث بصورة مجملية، ثم مناقشة هذه النتائج وتفسيرها، ثم يتبع ذلك تعقيب عام على النتائج، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، وجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمقياس رأس المال النفسي لدى معلمي

التربية الخاصة (ن=65)

أبعاد رأس المال النفسي	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الترتيب
الكفاءة الذاتية	10	35.52	6.37	71.04	3
التفاؤل	11	38.98	5.51	70.87	4
الأمل	9	34.80	7.33	77.33	1
المرونة	10	37.40	5.01	74.80	2
المقياس ككل	40	36.67	6.05	73.51	

يتضح من جدول (5) أن درجة مستوى رأس المال النفسي الكلية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، جاءت مرتفعة بنسبة مئوية (73.51%)، حيث جاء ترتيب أبعاد رأس المال النفسي كالآتي:

1. جاء في المرتبة الأولى بُعد الأمل، ومستوى البُعد مرتفع؛ حيث حصل على متوسط حسابي (34.80)، وانحراف معياري (7.33)، ونسبة مئوية (77.33%).
2. جاء في المرتبة الثانية بُعد المرونة، ومستوى البُعد مرتفع؛ حيث حصل على متوسط حسابي (37.40)، وانحراف معياري (5.01)، ونسبة مئوية (74.80%).
3. جاء في المرتبة الثالثة بُعد الكفاءة الذاتية، ومستوى البُعد مرتفع؛ حيث حصل على متوسط حسابي (35.52)، وانحراف معياري (6.37)، ونسبة مئوية (71.04%).

4. جاء في المرتبة الرابعة بُعد التفاؤل، ومستوى البُعد مرتفع؛ حيث حصل على متوسط

حسابي (38.98)، وانحراف معياري (5.51)، ونسبة مئوية (70.87%).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ندى فتاح (2023) والتي هدفت إلى قياس رأس المال النفسي لدى عينة من طلبة الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعة بصورة عامة يتمتعون بمستوى فوق المتوسط من رأس المال النفسي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلم الذي يدخل مجال التربية الخاصة، يدخله عن اقتناع بطبيعة العمل، وعن حب لهذه الفئة، كمحاولة منه لمساعدة هؤلاء الطلاب على تنمية مهاراتهم، واكتساب العلم والمعرفة، وأيضًا مساعدتهم على ممارسة حياتهم بشكل طبيعي، والاندماج في المجتمع بشكل فعّال، ومن ثم فهو متقبل لطبيعة العمل، ومتقبل للفئة التي يعمل معها؛ وبالتالي من الطبيعي أن يكون مستوى رأس المال النفسي لدى المعلمين مرتفعًا.

ثانيًا: نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما مستوى مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية للإجابات على مقياس مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة، وجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمقياس مفهوم الذات المهنية لدى معلمي

التربية الخاصة (ن=65)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الترتيب
1	أثق في قدرتي على إنجاز المهام.	3.54	1.23	70.80	15
2	ألتزم باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	3.66	1.35	73.19	9
3	أأخذ قراراتي بناءً على المعرفة الجيدة بالحقائق.	3.27	1.24	65.40	20
4	أأختار أنسب الأوقات لاتخاذ القرار.	3.01	1.41	60.17	25
5	أستطيع تحديد المشكلات بدقة.	2.92	1.21	58.40	28
6	أدرك أهمية الوقت بالنسبة للعمل.	4.01	1.20	80.18	4
7	أحترم آراء الآخرين عند حل مشكلة تتعلق بالعمل.	3.55	1.33	71.00	14

رأس المال النفسي وعلاقته بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة الفيوم

21	64.80	1.44	3.24	أتابع تنفيذ القرارات التي اتخذتها.	8
7	75.57	1.05	3.78	أحاول إقناع الآخرين بالحجج المنطقية والعقلية.	9
30	51.80	1.31	2.59	تؤثر حالتي النفسية في القرار الذي أتخذه.	10
18	68.78	1.44	3.44	أعتقد أنني كفء للعمل في مجال التربية الخاصة.	11
5	78.40	1.23	3.92	أفضل العمل داخل فريق عن العمل بمفردي.	12
2	87.19	1.21	4.36	أتردد عند اتخاذ القرار المهني.	13
26	60.00	1.33	3.00	أستخدم مهاراتي وخبراتي السابقة لأداء عملي على أكمل وجه.	14
10	72.20	1.33	3.61	أفضل العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.	15
12	71.58	1.32	3.58	أحرص على أن يكون مظهري لائقاً أثناء عملي.	16
22	64.39	1.24	3.22	أنفذ مهامى الوظيفية بإيجابية واهتمام.	17
16	70.60	1.40	3.53	ألتزم بالأخلاقيات المهنية مع زملائي.	18
29	56.37	1.21	2.82	أتحمل مسئولية قراراتى الخاطئة في العمل.	19
1	89.40	1.20	4.47	أشعر بالرضا عن ذاتي عندما أنجز عملي بكفاءة.	20
23	64.20	1.34	3.21	أقيم النتائج المترتبة على قراراتى المهنية.	21
24	60.40	1.13	3.02	أشارك في المناقشات التي تتعلق بأمور العمل.	22
13	71.38	1.34	3.57	أسمح للتحيز والتعصب أن يؤثر في قراراتى المهنية.	23
6	78.20	1.24	3.91	أحرص على أن أكون قدوة لزملائي في العمل.	24
17	70.00	1.41	3.50	أخجل من عملي في مجال التربية الخاصة.	25
27	59.80	1.22	2.99	أضع أهدافاً مستقبلية لمساري المهني.	26
3	86.60	1.20	4.33	أستبعد الحلول التي تصطدم بالقوانين واللوائح.	27
19	68.00	1.35	3.40	أشعر بأن عملي مؤثر في المجتمع.	28
8	73.40	1.36	3.67	أراجع في قراري بعد اتخاذه.	29
11	71.60	1.31	3.58	اختلاف الآخرين معي في الرأي لا يثير غضبي.	30
	70.09	38.58	104.71	مفهوم الذات المهنية ككل	

يتضح من جدول (6) أن درجة مستوى مفهوم الذات المهنية الكلية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، جاءت مرتفعة بنسبة مئوية (70.09%).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خضر عباس (2023) التي هدفت إلى التعرف على مستوى مفهوم الذات المهنية لدى المرشدين التربويين بمدينة بغداد، وتوصلت الدراسة إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى مرتفع من مفهوم الذات المهنية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المعلمين في مجال التربية الخاصة يحرصون على تنمية مهاراتهم فيما يتعلق بالأنشطة المقدمة للطلاب، وكذلك فيما يتعلق بالاستراتيجيات الحديثة للتدريس لهذه الفئة، لأن معلم التربية الخاصة بحاجة إلى إثبات ذاته وكفاءته للعمل مع هذه الفئة، حتى يشعر بالرضا عن ذاته، حيث إنه يختار العمل في هذا المجال بإرادته؛ وهذا كله بلاشك يسهم في رفع مستوى مفهوم الذات المهنية لدى المعلمين.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

ينص السؤال الثالث على: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي ومقياس مفهوم الذات المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، ويوضح ذلك جدول (7).

جدول (7): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النفسي ومقياس مفهوم الذات

المهنية لدى معلمي التربية الخاصة (ن=65)

المهنية	مقياس مفهوم الذات
أبعاد رأس المال النفسي	مفهوم الذات المهنية
الكفاءة الذاتية	0.832**
التقاول	0.758**
الأمل	0.963**
المرونة	0.698**
رأس المال النفسي ككل	0.812**

يتضح من جدول (7) أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال النفسي ككل ومفهوم الذات المهنية ككل بلغت (0.821) وهو ارتباط طردي قوي دال إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على

وجود علاقة ارتباطية طردية بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة؛ بمعنى أنه كلما زاد مستوى رأس المال النفسي زاد مستوى مفهوم الذات المهنية والعكس صحيح.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جنان شهاب وزينب جاسم (2024)، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي وجودة حياة العمل. وتتفق كذلك مع دراسة حبيبة عادل (2024) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن زيادة الأمل والتفاؤل والمرونة وتعزيز الكفاءة الذاتية لدى الفرد؛ يساعد على توفير جو نفسي جيد، ويُعزز مفهوم الذات المهنية لديه، مما يجعله قادرًا على أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة، ويجعله يشعر بالرضا عن ذاته وعن عمله؛ ومن ثم من الطبيعي أن تكون هناك علاقة ارتباطية موجبة بين رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة.

رابعًا: نتائج الإجابة عن السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟
أ- الجنس:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس رأس المال النفسي تبعًا للجنس، كما هو موضح بجدول (8).

جدول (8): اختبار (ت) للعينات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس رأس المال النفسي تبعًا للجنس (ن=65)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	23	35.44	4.65	2.66	0.001
أنثى	42	37.89	5.22		

يتضح من جدول (8) أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عن مستوى دلالة (0.001)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث في رأس المال النفسي، وذلك لصالح الإناث؛ أي أن الإناث أعلى في مستوى رأس المال النفسي من الذكور. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة وليد سيد (2023)، حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأس المال النفسي تبعاً لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة تحتاج إلى صبر وحكمة، وتقبُّل لبعض السلوكيات السلبية التي يمكن أن تصدر من الطلاب، بالإضافة إلى الحاجة إلى خلق جو من المرح والحب والحنان مع هذه الفئة، وهذا كله يتناسب مع طبيعة الأنثى، ومع فطرتها السليمة، أكثر من الرجل؛ ومن ثم فقد يساعد ذلك على أن يكون رأس المال النفسي لدى معلمات التربية الخاصة أكبر منه لدى المعلمين.

ب- مجال الإعاقة:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس رأس المال النفسي تبعاً مجال الإعاقة، ويوضح جدول (9) البيانات الوصفية لمقياس رأس المال النفسي.

جدول (9): البيانات الوصفية لمقياس رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة

تبعاً لمتغير مجال الإعاقة (ن=65)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مجال الإعاقة
6.03	34.76	17	مجال الإعاقة الفكرية
5.44	39.58	25	مجال الإعاقة السمعية
6.66	35.67	23	مجال الإعاقة البصرية
6.01	36.67	65	Total

يوضح الجدول السابق البيانات الوصفية لمقياس رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير مجال الإعاقة. ويوضح جدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في مقياس رأس المال النفسي.

جدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في مقياس رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة (ن=65)

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	23401.22	2.00	11700.61	4.66	0.01
داخل المجموعات	73012.36	62.00	1177.62		
المجموع	96413.58	64.00			

يتضح من جدول (10) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في مقياس رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة، وباستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية تبين أن اتجاه الفروق لصالح مجال الإعاقة السمعية، ثم مجال الإعاقة البصرية، ثم مجال الإعاقة العقلية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ميادة مهدي وآخرين (2023)، حيث توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية في رأس المال النفسي تبعًا لمتغير العمر.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلاب في مجال الإعاقة السمعية يمتلكون قدرًا من الذكاء، بالإضافة إلى تمتعهم بحاسة البصر؛ مما يساعدهم على التواصل بشكل أفضل مع المعلمين، ويجعلهم أكثر قدرة على اكتساب المعرفة، وتعلم السلوك السوي في زمن أسرع من مجالات الإعاقة الأخرى، وهذا كله قد لا يكون متاحًا بنفس الدرجة لدى مجال الإعاقة البصرية أو الإعاقة العقلية، وهذه الأمور قد يكون لها تأثير إيجابي لدى المعلمين، ويجعل رأس المال النفسي لدى المعلمين في مجال الإعاقة السمعية أكبر منه لدى المعلمين في مجالات الإعاقة الأخرى.

خامسًا: نتائج الإجابة عن السؤال الخامس:

ينص السؤال الخامس على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير (الجنس، مجال الإعاقة)؟
أ - الجنس:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس مفهوم الذات المهنية تبعًا للجنس، كما هو موضح بجدول (11).

جدول (11): اختبار (ت) للعينات المستقلة لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس مفهوم الذات المهنية تبعًا للجنس (ن=65)

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	23	102.30	5.36	2.67	0.001
أنثى	42	107.12	4.71		

يتضح من جدول (11) أن قيمة (ت) دالة إحصائيًا عن مستوى دلالة (0.001)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة الذكور والإناث في مفهوم الذات المهنية، وذلك لصالح الإناث؛ أي أن الإناث أعلى في مفهوم الذات المهنية من الذكور. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حاتم بن محمد صالح (2021)، حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات المهنية تعزى لمتغير النوع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل في مجال التربية الخاصة مناسبة أكثر لطبيعة الأنثى، فهي لديها غريزة الأمومة، وتتعامل بعاطفة وحب ورعاية أكثر من الرجل؛ ومن ثم يمكنها أن تتجح في التواصل بشكل أكبر مع الطلاب، وتستطيع تنمية مهاراتهم، وتعديل سلوكهم؛ وبالتالي فإنه من الطبيعي أن يكون مفهوم الذات المهنية لديها أكثر من الرجل.

ب- مجال الإعاقة:

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لحساب دلالة الفروق بين استجابات معلمي التربية الخاصة على مقياس مفهوم الذات المهنية تبعًا لمجال الإعاقة، ويوضح جدول (12) البيانات الوصفية لمقياس مفهوم الذات المهنية.

جدول (12): البيانات الوصفية لمقياس مفهوم الذات المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة (ن=65)

مجال الإعاقة	العدد	المتوسط	الانحراف
--------------	-------	---------	----------

المعياري	الحسابي		
5.34	101.30	17	مجال الإعاقة الفكرية
6.11	107.12	25	مجال الإعاقة السمعية
6.67	105.71	23	مجال الإعاقة البصرية
6.23	104.71	65	Total

يوضح الجدول السابق البيانات الوصفية لمقياس مفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة. ويوضح جدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في مقياس مفهوم الذات المهنية.

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في مقياس مفهوم الذات المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة (ن=65)

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	26341.56	2.00	13170.78	5.24	0.01
داخل المجموعات	64013.77	62.00	1032.48		
المجموع	90355.33	64.00			

يتضح من جدول (13) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) في مقياس مفهوم الذات المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة تبعًا لمتغير مجال الإعاقة، وباستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية تبين أن اتجاه الفروق لصالح مجال الإعاقة السمعية، ثم مجال الإعاقة البصرية، ثم مجال الإعاقة العقلية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أحمد محمد (2017) والتي هدفت إلى التعرف على استراتيجيات إدارة الصراع المهني وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام استراتيجيات إدارة الصراع المهني باختلاف عدد سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمل في مجال الإعاقة السمعية أسهل نسبيًا من العمل في المجالات الأخرى، من حيث القدرة على أداء المهام والأنشطة مع الطلاب بشكل فعال؛ وذلك لأن طلاب الإعاقة السمعية يمتلكون من القدرات والمهارات ما يؤهلهم لتلقي العلم، واكتساب الخبرات والمهارات الجيدة، التي تساعدهم على خوض غمار الحياة باستقلالية عن الآخرين، وهذا كله يجعل

المعلم يثق في قدرته على أداء المهام الموكلة إليه بكفاءة؛ ومن ثم يكون مفهوم الذات المهنية لديه مرتفعاً، إذا قورن بمفهوم الذات المهنية لدى المعلمين في مجالات الإعاقة الأخرى.

توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، تعتمد الباحثة إلى تقديم بعض التوصيات والاقتراحات، التي يمكن أن تساهم في توعية المعلمين والمسؤولين ومتخذي القرار بوزارة التربية والتعليم بأهمية رأس المال النفسي، ودوره الإيجابي في مفهوم الذات المهنية لدى المعلمين وخاصة معلمي التربية الخاصة، ومنها:

1. ضرورة توعية المعلمين والموجهين ومديري الإدارات ومديري المدارس، من خلال الدورات التدريبية واللقاءات الدورية، بأهمية تنمية رأس المال النفسي لدى المعلمين، وتأثيره الإيجابي على مفهوم الذات المهنية لديهم.
2. أهمية وجود أخصائيين نفسيين في مختلف المدارس؛ لتوجيه المعلمين والطلاب إلى بعض الأنشطة والسلوكيات التي تساعدهم على تحسين رأس المال النفسي، ورفع مستوى مفهوم الذات المهنية لديهم.
3. تصميم وبناء برامج إرشادية تهدف إلى تحسين مستوى رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية لدى المعلمين والطلاب في مختلف المدارس، وخاصة مدارس التربية الخاصة.
4. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول رأس المال النفسي ومفهوم الذات المهنية، وعلاقتها بمتغيرات أخرى لدى فئة أخرى، ومقارنة نتائج هذه الأبحاث بنتائج البحث الحالي.

بحوث مقترحة:

- في إطار ما توصلت إليه الباحثة من نتائج، تقترح مجموعة من البحوث المستقبلية، منها:
1. فاعلية برنامج إرشادي قائم على رأس المال النفسي لتنمية مفهوم الذات المهنية لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة.
 2. رأس المال النفسي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من المتزوجين.
 3. مفهوم الذات المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الخاص.

مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم باجس. (2014). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في خفض مستوى الاستقواء لدى عينة من الطلاب في مرحلة المراهقة المبكرة، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 34(164)، 13-60.
- أحمد محمد. (2017). استراتيجيات إدارة الصراع المهني وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية*، 9(32)، 227-306.
- أسماء فاروق، ولمياء علي. (2022). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي في تنمية مفهوم الذات المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية. *مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس*، (69)، 313-364.
- أمينة أبا الخيل. (2017). الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز. *رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز*.
- أنس محمد. (2018). القدرة التنبؤية لكل من مفهوم الذات المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية باتخاذ القرار المهني للطلبة ذوي الإعاقة. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، 8(3)، 29-57.
- إيمان عباس. (2015). أثر برنامج تعليمي في تنمية مفهوم الذات لدى طفل الروضة، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، (91)، 120-201.
- جنان شهاب، وزينب جاسم. (2024). تأثير رأس المال النفسي على جودة حياة العمل. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة*، 20(1)، 209-225.
- حاتم بن محمد صالح. (2021). مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفاعلية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 32(125)، 276-310.
- حامد زهران. (2005). *التوجيه والإرشاد النفسي*، ط4، القاهرة، عالم الكتب.
- حبيبة عادل. (2024). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، (116)، 27-54.
- حسن صالح. (2014). *سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته*، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- حسين واري، وعلي الفقير. (2021). أثر رأس المال النفسي على رفاهية العاملين: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بولاية البليدة. *مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية*، 6(1)، 107-120.
- خضر عباس. (2023). الذات المهنية لدى المرشدين التربويين. *مجلة الدراسات المستدامة*، 4(7)، 54-98.
- رمضان السيد، ومحمد جمال. (2022). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والضعف للعمل لدى معلمي الاحتياجات الخاصة. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*، (46)، 277-318.

- سمية قرفي. (2015). خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه. *رسالة ماجستير*، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
- سهام الكعبي. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى منتسبي الجامعة من التدريسيين والموظفين. *مجلة كلية الآداب*، جامعة بغداد، 27(2)، 214-255.
- طارق عبدالرؤف؛ وإيهاب عيسى. (2018). مفهوم وتقدير الذات، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- عبدالعزیز محمود. (2022). الإسهام النسبي لرأس المال النفسي والذكاء الوجداني في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، 46(4)، 220-275.
- عبدالله أبو زعيزع. (2015). مقدمة في الإرشاد المهني، عمان: دار يافا العلمية للنشر.
- علا عبدالرحمن. (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات في الطفولة والتربية*، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة أسيوط، 16(3)، 56-106.
- فاطمة عزيز. (2023). تقدير الخصائص السيكومترية لمقياس صورة الذات المهنية للأخصائي النفسي المدرسي. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، 3(47)، 111-146.
- محمد إبراهيم. (2016). الإرشاد المهني، ط2، القاهرة: مكتبة الفلاح.
- محمد الدبس، وأحمد محمد. (2015). العلاقة بين مستوى الطموح ومفهوم الذات لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة البلقاء التطبيقية. *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، كلية التربية، 39(1)، 275-300.
- مزيد عبدالكريم. (2014). تأثير استخدام المعينات الحركية (الأطراف الاصطناعية) على مفهوم الذات المهنية والاستقلالية والتكيف الاجتماعي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة، *رسالة دكتوراة*، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- منال الحملاوي. (2019). أساليب مواجهة الضغوط كمتغير وسيط بين رأس المال النفسي والرفاه النفسي للمعلمين. *مجلة الدراسات النفسية*، 29(2)، 226-242.
- ميادة مهدي، إيمان نجم الدين، وسلطان أحمد. (2023). رأس المال النفسي وانعكاساته على السعادة الوظيفية: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء نينوى. *مجلة الجامعة العراقية*، مركز البحوث والدراسات الإسلامية، الجامعة العراقية، 61(2)، 585-594.
- ندى فتاح. (2023). مستوى رأس المال النفسي الإيجابي: دراسة مقارنة بين الكليات مركزية التعيين وطلبة الكليات الأخرى. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، 77(77)، 197-223.
- هبة إسماعيل. (2019). رأس المال النفسي وعلاقته بأساليب مجابهة الضغوط لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في الآداب*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، 20(2)، 47-72.

وسام حمدي. (2022). نمذجة التأثيرات السببية لرأس المال النفسي الأكاديمي وكل من الثقة والتكيف الأكاديميين على التحصيل لدى طلبة الجامعة خلال جائحة كورونا. *مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف*، (7)3، 580-529.

وليد سيد. (2023). بناء مقياس رأس المال النفسي لمدرسي كرة القدم. *مجلة أسس علوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط*، 1(64)، 194-170.

وليد محمد، ومنار منصور. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *مجلة العلوم التربوية*، 26(3)، 441-410.

ثانيًا : المراجع الأجنبية:

Alnawaish, F. (2018). psychological and educational consoling. Amman: Dar Elated for publishing and Distribution. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 45–98.

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management Development*, 42(3), 742-768.

Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, B. (2019). How psychological capital mediates between study-related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617.

Gu, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. *Journal of cleaner production*, (28), 1120-1130.

Luthans, F., (2014). “Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.

Madrid, H. P., Diaz, M. T., Leka, S., Leiva, P. I., & Barros, E. (2018). A finer grained approach to psychological capital and work performance. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 461-477.

Maldonado,o, A., & Salanova, M. (2018). Psychological capital and performance among undergraduate students: the role of meaningfocused coping and satisfaction. *Teaching in Higher Education*, 23(3), 390-402.

-
- Oteer , R. (2015). Vocational Self-Concept among Education Counselors in Public Schools in Northern Governorates of Palestine, *International Journal of Education and Research* ,3(6),179-192.
- Terry, D., Peck, B., Smith, A., & Nguyen, H. (2020). Occupational self-efficacy and psychological capital amongst nursing students: a cross sectional study understanding the malleable attributes for success. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 159-172.
- Van Der, Z. (2014).Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 325–340.