

## The Effectiveness of a Training Program Based on Positive Emotions Theory in Developing the Psychological Capital: An Experimental Study on Secondary School Teachers in Ouargla City-

Rabaa Bencheikh<sup>ID\*</sup>, Mansour Benzahi<sup>ID</sup>

Psychology and quality of life laboratory, Department of Psychology and Education Sciences, KasdiMerbah, Ouargla, Algeria.

Received: 6/6/2023

Revised: 9/11/2023

Accepted: 16/11/2023

Published: 15/3/2024

\* Corresponding author:

[rahil.rabaa@gmail.com](mailto:rahil.rabaa@gmail.com)

Citation: Bencheikh, R., & Benzahi, M. . (2024). The Effectiveness of a Training Program Based on Positive Emotions Theory in Developing the Psychological Capital: An Experimental Study on Secondary School Teachers in Ouargla City-. *Dirasat: Educational Sciences*, 51(1), 12–32. <https://doi.org/10.35516/edu.v51i1.5004>

### Abstract

**Objectives:** The study aimed to uncover the level of psychological capital among secondary school teachers in the state of Ouargla and to assess the effectiveness of a training program based on Fredrickson's theory of positive emotions in developing their psychological capital.

**Methods:** To achieve the study's objectives, two data-collection tools were used. The first tool was the Psychological Capital Questionnaire developed by Luthans and colleagues (2007) after being adapted to the context. The second tool was a training program based on the theory of positive emotions for developing psychological capital, created by the researchers. By adopting a quasi-experimental design, the study was conducted on a sample of (40) male and female teachers of English and French in secondary education in Ouargla. The participants were divided into an experimental group and a control group using a non-randomized two-group pretest-posttest design.

**Results:** The results indicated that the level of psychological capital among secondary school teachers in Ouargla was low. Statistically significant differences in psychological capital were found between the two groups (control and experimental) in the post-test measurement, favoring the experimental group. This suggests that the training program based on Fredrickson's theory of positive emotions was effective in developing the psychological capital of secondary school teachers.

**Conclusions:** The study recommends the importance of focusing on personal development resources and utilizing the theoretical framework of positive emotions theory to achieve this goal.

**Keywords:** Psychological capital, training program, positive emotions theory.

### فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي -دراسة تجريبية على معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة-

ربيعة بن الشيخ<sup>\*</sup>, منصورين زاهي

مخبر علم النفس وجودة الحياة، علم النفس وعلوم التربية، العلوم الإنسانية والاجتماعية، قاصدي مراح، ورقلة، الجزائر.

#### ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بولاية ورقلة، والتعرف إلى مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدركسون في تنمية رأس المال النفسي لديهم. المنهجية: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين لجمع البيانات؛ أولهما مقياس رأس المال النفسي لليثانس وزملائه (2007)، بعد تعريبه، أما الأداة الثانية فهي برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لتنمية رأس المال النفسي، من إعداد الباحثين. وبالاعتماد على المنهج شبه التجريبي؛ وتم تطبيق إجراءات دراسة على عينة قوامها (40) معلما ومعلمة من معلمي التعليم الثانوي لمادتي اللغتين؛ الإنجليزية والفرنسية، تم تقسيمهم إلى مجموعة تجريبية وأخرى الضابطة، وفق تصميم المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قلبي وبعدي.

النتائج: أظهرت النتائج أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة منخفض، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية، ما يشير إلى أن البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفريدركسون كان فعالا في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي.

الخلاصة: أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير الموارد الشخصية، والاستفادة من الإطار النظري لنظرية المشاعر الإيجابية في تحقيق هذا الهدف.

الكلمات الدالة: رأس، المال، النفسي، برنامج، تدريبي.



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## المقدمة:

إن التطور الكبير الذي حصل في بداية الألفية الجديدة أحدث ثورة علمية مست الموضوعات الأساسية لعلم النفس التي كانت سائدة، وأنتجت توجهات جديدة، تلك الثورة نتج عنها تجدد في المفاهيم، التي تم استقاء بعضها من علوم أخرى، فظهر مثلا مصطلح الموارد الشخصية أسوة بالموارد المادية والموارد البشرية، ومن هذا المفهوم جاء مفهوم آخر لفت انتباه تخصصات كثيرة من مجالات مختلفة، وهو مصطلح: رأس المال النفسي، الذي كان أول من ألقى الضوء عليه عالم النفس مارتن سليجمان (Seligman.M) والذي قدم في كتابه السعادة الحقيقية (Authentic Happiness) إشارة للمفهوم منها إلى ضرورة تعزيز الاهتمام بالموارد الشخصية بصورة مستقلة تماما عن مفاهيم الموارد الأخرى (Levene,2015)، وهناك ذكر صراحة مصطلح رأس المال النفسي، قياسا برأس المال المادي، ورأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، وصولا إلى رأس المال النفسي المتضمن عددا من الموارد الشخصية الأساسية (Luthans, 2004)، والذي أصبح يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة (Boron et al,2013)، مع اتفاق شبه تام للدراسات التي تناولته على أنه يضم أربع مكونات أساسية هي: الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة (Casa,et al,2015).

وبالنظر إلى مدى إيجابية رأس المال النفسي وأهميته التي تضمنتها مفهومه من الطبيعي أن تتجه أنظار الباحثين في التخصص نحو تطويره والرفع من مستواه لدى الأفراد، وذلك من خلال تصميم برامج تدريبية مستندة إلى نظريات مختلفة تهدف إلى تنمية المتغير بجميع أبعاده، وهو الأمر الذي دعا الباحثين إلى العمل على إعداد برنامج تدريبي قائم على إحدى النظريات الواعدة في مجال علم النفس الإيجابي، والمتمثلة في نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية لصاحبها بربرا فريديريكسون، والتي يعمل الباحثان من خلال مبادئها وافترضاها على الرفع من مستوى رأس المال النفسي لدى واحدة من أبرز الفئات في المجتمع.

## 1.1. مشكلة البحث:

إن التيار الجديد الذي سارت معه الدراسات والبحوث النفسية في عصر هذا، والذي ركز فيه اهتمام الباحثين على الجانب الإيجابي من مكونات شخصية الفرد، لم يأت من قبيل الصدفة، بل هو نتاج عمل جاد من مناصري هذا التوجه؛ الذين أثبتوا من خلاله أن التركيز على نقاط القوة في شخصية والعمل على تطويرها، بدل السعي خلف حالات اللاسوء وعدم التكيف التي سيطرت على الدراسات النفسية فيما مضى، يسهم في بلوغ مستويات أعلى من الصحة النفسية وزيادة من فعالية الأفراد.

وهكذا تطور التيار الجديد ليشكل توجهها يمثلته تحت مسمى: "علم النفس الإيجابي"، الذي انطلق مع كتابات مارتن سيلجمان (1998)، وحصل على تأييد واسع من العلماء والباحثين في مجالات علم النفس المختلفة، واشتملت مواضيعه على متغيرات ذات أبعاد إيجابية بالنسبة للأفراد على مختلف المستويات؛ الشخصية، والاجتماعية، والجسدية كذلك.

ولأن الشخصية تعد الإطار الذي تظهر على مستواه معالم هذه المتغيرات وتنمو وتتطور، فقد عمد العلماء إلى التمحيص في ما يمكن أن تشتمله من نقاط قوة يمكن دراستها وتطويرها، إلى أن ظهرت كتابات تتكلم عن الموارد الشخصية وكيفية استثمارها، وانطلقت معها مفاهيم أخرى على غرار مفهوم "رأس المال النفسي"؛ الذي تبناه مباشرة عالم النفس ليثانوس (Luthans) موضحا أنه يمثل:

- امتلاك الفرد الثقة لبذل الجهود الضرورية لتحقيق النجاح في أداء المهام التي تتسم بالتحدي (الكفاء الذاتية).
- قيام الفرد بمساهمات مميزة بشأن تحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل (التفاؤل).
- مواظبة الفرد وسعيه نحو تحقيق الأهداف وإعادة تعديل المسارات عند الضرورة بغية تحقيق النجاح المطلوب (الأمل).
- قدرة الفرد على التحمل والعودة مرة أخرى إلى حالته المعتادة عند مواجهة المشكلات والمعوقات المختلفة في سعيه لتحقيق الأهداف (المرونة) (Luthans et al:2007).

وقد لقي رأس المال النفسي منذ ظهوره كمفهوم واضح اهتماما كبيرا في مجالات مختلفة، أبرزها مجالات العمل؛ مبررة أهميته نظرا لكونه ارتبط دوما في الدراسات بالمتغيرات الإيجابية؛ كالاستغراق الوظيفي (الحسني، 2013)، والأداء الإبداعي (جلاب وآل طعين، 2014)، وجودة حياة العمل، وبالالتزام التنظيمي (أبو سيف، 2018)، والمشاركة في العمل (Xu, 2023)، وأنه يتوسط جزينا العلاقة بين روحانية مكان العمل والرفاهية المهنية (Paul&Jena, 2022).

وفي المقابل كشفت دراسات أخرى عن علاقته العكسية مع المتغيرات السلبية، ذلك إن له تأثيرا في الابتعاد عن المواقف والسلوكيات السلبية، والتي يمكن أن تعيق الفاعلية والنجاح التنظيمي (Millard, 2011)، فهو يرتبط سلبا مع ضغط العمل والسلوكيات غير المرغوبة كالانحراف مثلا (Avey et al, 2011)، الاحتراق الوظيفي (Caglar&Yahya, 2018)، والضغط والقلق النفسي (Demir, 2018).

وبالنظر لهذا التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي في بيئة العمل المختلفة، اتجهت بعض البحوث إلى تحديد مستوياته لدى العمال والموظفين، ولعل أكثر البيئات المهنية التي تم دراسة المتغير لدى موظفيها كانت المؤسسات التربوية بمختلف جهاتها ومسمياتها، وتم فحص مستويات موظفيها

عموما في رأس المال النفسي.

ولأن المدرسين هم الواجهة الأساسية للمؤسسات التربوية، ونظرا لما يحيط بمهنته من متغيرات وظروف مختلفة، فقد مثل عينة مهمة للدراسة، تواترت حوله الأبحاث والدراسات التي هدفت إلى تحديد مستويات رأس المال النفسي لديهم.

ففي هذا المجال خلصت دراسة الكعبي والمشايخي (2018) إلى أن مستوى رأس المال النفسي لدى موظفي ومدرسي جامعة بغداد عال، وتوصلت دراسة موسى (2014) التي طبقتها على تدريسي جامعتين عراقيتين إلى نفس النتيجة (عينو، 2015)، وهو كذلك ما توصل إليه أبو سيف (2018) في دراسته لدور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، والنتيجة ذاتها أكدتها دراسة جاسم وردام (Jassim & Raddam, 2022) التي كانت بصدد تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى معلمات رياض الأطفال ببغداد، بمديرتي التربية لكل من: الكرخ والرصافة.

في حين توصل الجارثي (2020) في دراسته التي أجراها على عينة من معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة بمحافظة الطائف إلى أن مستوى رأس المال النفسي لديهم كان أعلى من المتوسط، بينما كان مستواه متوسطا في دراسة الدليبي (2016) التي طبقتها على عينة من المعلمين والإداريين في الأردن، وهي النتيجة ذاتها التي خلصت إليها دراسة كل من أبو المعاطي وأحمد (2018)؛ والتي طبقها على عينة من المدرء والمعلمين للمراحل التعليمية الثلاث بهدف التعرف إلى العلاقة بين رأس المال النفسي وبين الالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام.

وعليه؛ فتلك النتائج المتفاوتة بين الدراسات دفعت الباحثين إلى العمل على تحديد مستوى رأس المال النفسي في بيئة دراستهما، ومن ثمة تحديد مدى الحاجة إلى خطة عملية هدفها الأساسي الرفع رأس المال النفسي لدى المدرسين في حالة ما إذا كانت مستويات مكوناته منخفضة، أو العمل على بلوغ أقصى ما يمكن تحقيقه منها لديهم إن كانت تلك المكونات متوافرة من الأساس لديهم، وذلك بالنظر إلى أن هذا المتغير له الأثر الإيجابي الواضح على جميع المستويات، وفي الحالتين تلك الخطة سيكون محورها تصميم برنامج تدريبي قائم على أساس نظري متين قادر على دعم فرضية تطوير رأس المال النفسي، ومحاولة تقديم إجراءات عملية يمكنها فعلا المساعدة في الرفع من مستوياته.

وعلى اعتبار أن موضوع الموارد الشخصية عموما أخذ اهتماما واسعا في مجال علم النفس الإيجابي، فقد وجد الباحثان ضالتهما من خلال الاطلاع على أدبيات واحدة من النظريات الرائدة في هذا التوجه، وهي النظرية التي قدمتها عالمة النفس بربرا فريدريكسون (Fredrickson.B.L) سنة (1998) لافتة انتباه الباحثين إلى أهمية موضوع المشاعر الإيجابية، من خلال تقديمها لفكرتها القائمة على افتراض مفاده؛ أن خبرات المشاعر الإيجابية قد تؤدي أيضا بمرور الوقت إلى بناء نماذج من الموارد الشخصية وليس مجرد توسيعها، بمعنى أن المشاعر الإيجابية قد توسع نطاقات الانتباه والإدراك إلى الحد الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل؛ تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002).

وقد بررت وجهة نظرها من خلال تجاربها العملية التي اختبرت فيها عددا من المشاعر الإيجابية في توسيع وبناء أشكال مختلفة من الموارد، كالفرح الذي يبني موارد جسدية دائمة (Boulton & Smith, 1992)، وموارد اجتماعية دائمة (Aron et al, 2000)، ويوسع الموارد الفكرية (Fredrickson, 2002)، ومشاعر الاهتمام والرضا والفخر والحب التي تزيد من الموارد الشخصية (Fredrickson & Branigan, 2001).

واستنادا لافتراض قدرة المشاعر الإيجابية على توسيع وبناء الموارد الشخصية لدى الفرد، أطلقت عالمة على نظريتها اسم: نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.

وبالاطلاع على النظرية بتفصيل أكثر، اعتبرها الباحثان أساسا جيدا لبناء برنامج ناجح محوره تفعيل دور المشاعر الإيجابية في الرفع من مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي، وبذلك يكون هدف الدراسة الحالية الأساسي إعداد هذا البرنامج للاستخدام، وتحديد مدى فعاليته، وعليه فقد جاء تساؤل الدراسة كالتالي:

ما مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريدريكسون في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة؟

## 2.1. تساؤلات البحث:

انطلاقا من الطرح السابق جاءت تساؤلات الدراسة الحالية كالتالي:

- ما مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة؟
- ما مدى فاعلية برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة؟

## 3.1. فرضيات البحث:

انطلاقا من تساؤلي الدراسة جاءت فرضيتا البحث كالتالي:

- الفرضية الصفريّة الأولى: لا يختلف مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة عن المتوسط الفرضي للمقياس.
- الفرضية البديلة لها: مستوى رأس المال النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس.

• الفرضية الصفريّة الثّانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي.

• فرضية البديلة لها: توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية.

### 3.1. أهداف الدراسة:

الدراسة الحالية تهدف إلى:

• تحديد مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

• التعرف إلى مدى فاعلية البرنامج التربوي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي.

### 4.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في:

• كونها تلقي الضوء على أحد المفاهيم الإيجابية التي من شأنها أن تعزز مستويات التكيف والتطوير من الذات في مجالات الحياة المختلفة.

• أنها تشكل ركيزة أساسية في اتخاذ الإجراءات المناسبة استناداً إلى نتيجة الدراسة، من تحسين لظروف العمل، والاستثمار في جوانب القوة لدى الموظفين...

• تحاول تصميم برنامج تدريبي مستند إلى أسس نظرية علمية، يمكن الإستفادة منها في دراسات لاحقة.

### 5.1. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

• رأس المال النفسي: عرفه ليثانسن (Luthans et al, 2007) بأنه: "الحالة النفسية الإيجابية للتطور النفسي للفرد، تتميز بامتلاك الثقة لتحمل وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (الكفاءة الذاتية)، والعزو إيجابي للنجاح في الوقت الراهن وفي المستقبل (التفاؤل)، والمثابرة على الأهداف، وعند الضرورة؛ وإعادة توجيه المسارات إلى الأهداف من أجل تحقيق النجاح (الأمل)، والاستمرارية في التعافي وسرعة الارتداد عند مواجهة المشاكل والمحن، والوصول إلى ما أبعد من ذلك لتحقيق النجاح(المرونة).

ويعرف إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس رأس المال النفسي لليثانسن وزملائه (Luthans et al, 2007).

• البرنامج التدريبي: هو مجموعة من الأنشطة الإجرائية المنظمة والمخطط لها والمقدمة في شكل جلسات، محكمة من قبل مختصين في مجال علم النفس وعلوم التربية، أعدها الباحثان استناداً إلى افتراضات ومبادئ وأسس نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية لصاحبها عالمة النفس؛ بربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L)، يهدف الرفع من مستويات رأس المال النفسي لدى عينة من معلمي التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بمدينة ورقلة.

### 6.1. حدود الدراسة:

• الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة الحالية على عينة من معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وقد بلغ عدد أفراد العينة محل الدراسة (96) معلماً ومعلمة.

• الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الحالية خلال الفترة الممتدة بين: 2020/10/1 و 2021/4/15.

• الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة الحالية على معلمي التعليم الثانوي العاملين بثانويات مدينة ورقلة، التابعة حسب التقسيم الإداري إلى دائرة ورقلة، وهي ثلاثة عشر ثانوية.

### 2. الإطار النظري للدراسة:

#### 1.2. نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريدريكسون:

##### 1.1.2. مضمون نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية:

لتعزيز فهم المشاعر الإيجابية قامت عالمة النفس باربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L) بصياغة نموذج نظري جديد للوقوف على التأثيرات الفريدة للمشاعر الإيجابية بشكل أفضل، وأطلقت عليه؛ نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية (Fredrickson, 1998)، تنص هذه النظرية على أن بعض المشاعر الإيجابية المنفصلة؛ كالفرح، والاهتمام، والرضا، والفخر، والحب وغيرها من المشاعر، على الرغم من تمايزها ظاهرياً، إلا أنها تشترك جميعها في القدرة على توسيع ذخيرة النشاط والتفكير اللحظي للأشخاص، وبناء مواردهم الشخصية الدائمة، بدءاً من الموارد المادية والفكرية انتهاء بالموارد النفسية والاجتماعية.

وقد احتفظت عالمة في نظريتها الجديدة بالنماذج التقليدية التي وضحت بشكل جيد وظيفة المشاعر السلبية، لكنها أعادت وصفها على أنها نتيجة لعملية نفسية تضيق ذخيرة الفرد من الأفكار والفعل اللحظي، من خلال توجيه الذهن إلى الرغبة في التصرف بطريقة محددة (على سبيل

المثال: الهروب، الهجوم، المطاردة...)، ما يعزز ذخيرة الفعل إلى القيام بإجراءات سريعة وحاسمة تحمل فائدة مباشرة وفورية، وتمثل اتجاهات الفعل المحدد هذه التي تستدعيها المشاعر السلبية- نوع الاستجابات التي من المحتمل أنها عملت بشكل أفضل لإنقاذ حياة أسلاف البشر في مواقف مماثلة. وبدلاً من ذلك كله، يبدو أن المشاعر الإيجابية المختلفة لها تأثير تكميلي؛ فهي توسع من ذخيرة التفكير والفعل اللحظي للناس، وتوسع مجموعة الأفكار والأفعال التي تتبادر إلى الذهن (Fredrickson & Branigan, 2004).

فالفرح على سبيل المثال؛ يتسع من خلال خلق الرغبة في اللعب والإبداع (Frijda, 1986)، ويتسع الاهتمام- وهو عاطفة إيجابية مميزة من الناحية الظاهرية- من خلال خلق الرغبة في الاستكشاف، وأخذ معلومات وخبرات جديدة (Ryan & Deci, 2000). وتتسع القناعة- وهي عاطفة إيجابية مميزة ثالثة - من خلال خلق الرغبة في تذوق ظروف الحياة الحالية ودمج هذه الظروف في وجهات نظر جديدة عن الذات والعالم (Lizard, 1977)، ويتسع الفخر- وهو شعور إيجابي رابع متميز يتبع الإنجازات الشخصية- من خلال خلق الرغبة في مشاركة أخبار الإنجاز مع الآخرين وتصور إنجازات أكبر في المستقبل (Lewis, 1993)، والحب يتسع من خلال الإلحاح المتواصل على اللعب والاستكشاف والاستمتاع بالتجارب مع الأحياء (Lizard, 1977).

هذه الميول المختلفة من الإدراك: من لعب، واستكشاف، وتذوق، واندماج، أو تصور للإنجازات المستقبلية، تمثل كل منها طرقاً توسّع بها المشاعر الإيجابية أنماط التفكير أو الفعل المعتادة (Fredrickson & Branigan, 2004).

إذن فعلى النقيض من المشاعر السلبية التي تحمل مكاسب تكيفية فورية ومباشرة في المواقف التي تهدد البقاء، ذخيرة التفكير والفعل الموسعين الناتجين عن المشاعر الإيجابية مفيدة بطرق أخرى، إذ تحمل هذه الإدراكات الموسعة مكاسب تكيفية غير مباشرة وطويلة المدى، لأن التوسيع يبني موارد شخصية دائمة، والتي تعمل كاحتياطي يتم الاستفادة منه لاحقاً لإدارة التهديدات المستقبلية.

فاللعب مثلاً، والذي يمثل الدافع المرتبط بالفرح، يبني موارد جسدية دائمة للأطفال (Boulton & Smith, 1992)، كما يبني موارد اجتماعية دائمة أيضاً من خلال اللعب الاجتماعي، الذي يوفر التسلية المشتركة والإثارة والابتسامات المتبادلة، فيبني بذلك روابط وصلات اجتماعية دائمة (Aron et al, 2000)، وهذه الموارد يمكن أن تصبح مصدراً للدعم الاجتماعي لاحقاً، كما يعمل مسرح الأطفال أيضاً على بناء موارد فكرية دائمة عن طريق زيادة مستويات الإبداع، وخلق نظريات العقل، وتغذية نمو الدماغ (Fredrickson, 2002)، والمشاعر الإيجابية الأخرى؛ كالاتمام والرضا والفخر والحب مثلاً، تزيد بالمثل من الموارد الشخصية للأفراد، بدءاً من الموارد المادية والاجتماعية إلى الموارد الفكرية والنفسية (Fredrickson & Branigan, 2001).

### 2.1.2. الافتراضات التي تقوم عليها نظرية المشاعر الإيجابية:

قامت عالمة بربرا فريديركسون (Fredrickson, B. L) بصياغة نظريتها- نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية- استناداً إلى عدد من التجارب والأبحاث المتواترة رفيعة فريقتها، تلك التجارب والأبحاث وضعت من خلالها أساساً تجريبياً موثقاً استطاعت بواسطته تقديم نظرية محورها الأساسي المشاعر الإيجابية، قائمة على خمسة افتراضات رئيسية، وهي:

#### • المشاعر الإيجابية توسع ذخيرة التفكير والفعل:

تفترض النظرية بأن المشاعر الإيجابية توسع ذخيرة التفكير والفعل اللحظيين لدى الإنسان، مستندة إلى تجارب أجراها إيزين وزملاؤه (Isen et al, 1991)؛ الذين توصلوا إلى أن الأشخاص الذين يقعون تحت التأثير الإيجابي يظهرون أنماط تفكير غير اعتيادية بشكل ملحوظ جداً، فتظهر سمات التفكير المرن، والإبداعي، والتكاملي، والمنفتح على المعرفة، والتفكير فعّال.

وبين الباحثون كذلك أن الأشخاص الذين يكونون تحت التأثير الإيجابي يظهرون تفضيلاً متزايداً للتنوع ويقبلون مجموعة أوسع من الخيارات السلوكية (Kahn & Isen, 1993).

بشكل عام؛ اقترح إيزين (Isen) أن التأثير الإيجابي ينتج تنظيمًا إدراكيًا واسعًا ومرنًا وقدرة على دمج أنماط متنوعة من الاستجابات (Isen, 1990)، وهي تأثيرات مرتبطة بزيادة مستويات الدوبامين في الدماغ (Ashby et al, 1999).

لذلك فعلى الرغم من أن عمل إيزين (Isen) لم يستهدف مشاعر إيجابية معينة أو ميول فعلية في حد ذاتها، إلا أنه يوفر دليلاً قوياً على أن التأثير الإيجابي يوسع الإدراك، في حين أن المشاعر السلبية معروفة مسبقاً بأنها تضيق انتباه الأشخاص (Derryberry & Tucker, 1994).

#### • المشاعر الإيجابية تزيل آثار المشاعر السلبية العالقة:

إذا كانت المشاعر السلبية تضيق من ذخيرة الإدراك والفعل اللحظية تقوم المشاعر الإيجابية بتوسيع تلك الذخيرة، وبالتالي تعمل المشاعر الإيجابية كعلاج فعّال للآثار العالقة عن المشاعر السلبية، بمعنى آخر؛ قد تصحح المشاعر الإيجابية أو تلغي الآثار المتراكمة عن تجربة مشاعر السلبية، وقد أطلقت عالمة على هذه العملية فرضية الارتداد (Fredrickson & Levenson, 1998)

وفكرة أن المشاعر الإيجابية غير متوافقة بطريقة ما مع المشاعر السلبية ليست جديدة، وقد تم إثباتها سابقاً (Wolpe, 1958)، ومع ذلك فإن الآلية الدقيقة المسؤولة في النهاية عن عدم التوافق هذا لم يتم تحديدها بشكل كافٍ، وهو ما اهتمت به النظرية حين اعتبرت أن المشاعر الإيجابية تلعب دوراً أساسياً في ذلك. من خلال توسيعها لذخيرة الشخص الفكرية والأدائية اللحظية، وبالتالي تخفف من السيطرة التي اكتسبتها المشاعر

السلبية على تفكير هذا الشخص وجسده عن طريق تفكيك أو إلغاء الاستعداد لاستجابة بعينها.

#### ● تعزيز المرونة والرفاهية النفسية:

في هذه النقطة بالتحديد أثبتت البحوث أن الحفاظ على نظرة إيجابية وتجربة المشاعر الإيجابية في أوقات التوتر يحمي الرفاهية، وغالبًا ما يشار إلى أولئك الذين يعون هذا بشكل حدسي بكونهم مرنين (Folkman, 1997)، فالذين يتمتعون بالمرونة بطبيعتهم يخبرون مشاعر أكثر إيجابية، ويميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاؤلاً وحيوية، وهذه المشاعر الإيجابية تسهل لوليا تصاعديا يساعد على مقاومة الشدائد من خلال التأقلم الفعال. وقد أظهرت الأبحاث التي أجرتها عالمة أن المشاعر الإيجابية قد لا تشير فقط إلى وجود المرونة ولكنها تعمل على بنائها كمورد دائم يساعد في التكيف على المدى البعيد (Fredrickson, 2004).

وبالمثل؛ يُعتقد أن تأثيرات المشاعر الإيجابية قد تراكم بمرور الوقت، مما يغذي حالة الرفاهية النفسية (Fredrickson & Losada, 2005).

#### ● المشاعر الإيجابية تبي الموارد الشخصية:

تذهب نظرية التوسيع والبناء إلى افتراض أكثر جرأة من خلال التنبؤ بأن خبرات المشاعر الإيجابية قد تؤدي أيضًا بمرور الوقت إلى بناء المرونة النفسية وليس مجرد توسيعها، بمعنى أنه قد يصل توسيع المشاعر الإيجابية لنطاقات الانتباه والإدراك إلى الحد الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل؛ تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002). علاوة على ذلك؛ فإن هذه الزيادات في المرونة تم تفسيرها بالكامل من خلال المشاعر الإيجابية العليا التي اكتسبها الطلاب كعادة يومية في إيجاد المعنى الإيجابي (Fredrickson, 2004).

تدعم هذه البيانات الاتجاه السببي الذي طرحه نظرية التوسيع والبناء وهو؛ أن المشاعر الإيجابية ينتج عنها تحسن في الموارد الشخصية، وبالإضافة إلى تقديمها أول دليل سببي مباشر لهذا الادعاء، فإن هذه النتيجة الجديدة مهمة لسببين إضافيين، أولهما؛ كونها سمة تبعية تنبأ بالرفاهية النفسية والنمو والتطور الفسيولوجي.

أما السبب الثاني؛ فكونها مكنت من توضيح إمكانية تسخير الأفراد للأثار المفيدة للمشاعر الإيجابية من أجل تحسين رفاهيتهم؛ من خلال إيجاد المعنى الإيجابي في أحداث الحياة اليومية (Fredrickson et al, 2003).

#### ● الحفاظ على الصحة الجسدية:

تشير فريديريكسون (Fredrickson, B. L) إلى أن هناك أدلة على أن المشاعر الإيجابية قد لا تسهل الحالات النفسية المرغوبة فحسب، بل وتحمي البنية الجسدية من خلال أثارها التوسيعية والبنائية.

على سبيل المثال؛ أولئك الذين خيروا مشاعر إيجابية بانتظام مع والديهم عندما كانوا أطفالاً، ومع شركائهم وهم بالغون، كانوا أقل عرضة بشكل ملحوظ من الآخرين لظهور أعراض جسدية غير سارة، أو لتشخيصهم بأمراض مزمنة، أو للإبلاغ عن حالات صحية سيئة في العموم (Ryff et al, 2001).

#### 2.2. رأس المال النفسي:

##### 1.2.2. مفهوم رأس المال:

عرفه آفي وزملاؤه (Avey et al, 2014) على أنه حالة تطور الفرد النفسية الإيجابية، والتي تتميز بالثقة العالية لبذل الجهد الضروري للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي، وهو التفاؤل الإيجابي حول إمكانية النجاح الآن وفي المستقبل، والأمل الذي يشمل الإصرار الشخصي على التقدم إلى الأمام، والقدرة على المقاومة عند الوقوع في المشكلة والظروف السيئة، بينما اعتبره مورتازافي (Mortazavi, 2012) مجموعة من صفات شخصية التي تسهم في إنتاجية الفرد، فهو يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة، أما كازا وزملاؤه (Casa et al, 2010) فيرون أن رأس المال النفسي نظام يتكون من أربعة مكونات؛ الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة، يجسد ميول الفرد لأن يكون محفزاً تجاه تحقيق الهدف، وإدراك المسار، والإيمان بالنجاح في الوصول و التعافي من العقبات التي تظهر في طريق تحقيقه لذلك، في حين وصفه بارون وزملاؤه (Baron et al, 2013) بأنه مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة، أما شين وزملاؤه (Chen, 2017) فاعتبروه بناء يقوم بقياس القدرات النفسية الإيجابية كالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة التي تتجاوز رأس المال الاقتصادي والبشري والاجتماعي.

واستناداً إلى ما تم ذكره فإن الباحثين يريان أن رأس المال النفسي عبارة عن مركب مكون من عدد من الموارد الشخصية الإيجابية القابلة للتطور، تلك الموارد المتمثلة في؛ الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية التي تنعكس بشكل إيجابي على حياة الفرد عموماً.

#### 2.2.2. أهمية رأس المال النفسي:

تبرز أهمية رأس المال النفسي في عدد من النقاط أهمها:

- ترتبط مستويات رأس المال النفسي بشكل إيجابي بمتغيرات المشاركة المهنية الفعالة (Luthans et al,2007).
  - المساهمة في رفع مستوى المشاعر الإيجابية الفردية التي تحفز بدورها التفكير الإبداعي، وتعود إلى استكشاف مسارات جديدة، والابتكار في العمل (Burnside,20015).
  - يعمل على رفع الجودة وتعزيز الثقة والتمكين النفسي على مستوى المجموعة كذلك (Jacobs,2016).
  - يساهم في تحقيق الرضا (Wu&Chen,2018).
  - وهذه النقاط تمثل أهميته المتعلقة بكونه يشكل علاقات إيجابية مع المتغيرات المرغوبة.
  - يحد رأس المال النفسي من آثار الضغوط المهنية والإرهاق الوظيفي (Sameer, 2018).
  - له دور فعال في التخفيف من مستوى الضغوط والتوتر لدى الأفراد، وبالتالي الحد من الآثار المترتبة عليهما، وهو ما أثبتته العديد من الدراسات والأبحاث حول الموضوع (Luthans et al,2004).
  - المساهمة في إظهار المواقف الإيجابية المرغوبة للفرد، والتحفيز على المبادرة والإنجاز بجهد أكبر كونه يقف حائلا أمام السلوكيات السلبية (Burnside,2015).
  - وهنا تظهر أهميته من خلال كون ارتفاع مستوياته يخفف تلقائيا من مستويات المتغيرات السلبية.
  - يعمل على رفع الجودة وتعزيز الثقة والتمكين النفسي على مستوى المجموعة كذلك (Wu&Chen,2018 :p78).
  - يشمل رأس المال النفسي مفهوم الثقة اللازمة من أجل تحقيق النجاح في أداء المهمات وتحقيق الأهداف.
  - يتضمن رأس المال النفسي مفهوم التفاؤل بالنجاح بالحاضر والمستقبل كذلك.
  - يعزز رأس المال النفسي سلوكيات المثابرة وإعادة توجيه المسارات من أجل تحقيق الأهداف (Luthans et al,2007).
  - وهي أهمية مرتبطة بمكونات رأس المال النفسي الفرعية، وانعكاساتها على شخصية الفرد ومختلف نواحي حياته.
- 3.2.2. خصائص رأس المال النفسي:
- هناك شبه إجماع من قبل الباحثين في موضوع رأس المال النفسي باختلاف توجهاتهم من أنه يتمتع بالخصائص التالية:
- قابلية القياس: يعتبر رأس المال النفسي متغيرا قابلا للقياس، وأبرز مقاييسه مقياس هارمس وليثانيس (Harms & Luthans, 2012)، ومقياس (Mckenny et al, 2013)، إضافة إلى استبانة (Evey et al, 2011) المختصرة، ليثانيس وزملاؤه (Luthans et al , 2007).
  - رأس المال النفسي بناء متعدد الأبعاد: إذ يتفق الكثير من الباحثين على رأسهم ليثانيس وزملاؤه (Luthans et al,2007) على أن لرأس المال النفسي أربع مكونات تمثل أبعاده الأساسية، وهي: الأمل، التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية، ولكل بعد منها دوره في المفهوم.
  - على خلاف باقي العواطف يتمتع رأس المال النفسي بدرجة معتبرة من الثبات والاستقرار، وفي الوقت ذاته لديه قابلية أكبر للتطور والتغيير مقارنة بسمات شخصية الأخرى.
  - رأس المال النفسي قادر على تطوير الأفراد من خلال توليد معلومات لديها القدرة على خلق منظمات ناجحة تلي متطلبات القرن، وقدرة على إنشاء التغيير الضروري لتحقيق ازدهار المنظمة (Debra & Cary,2007).
  - يمثل رأس المال النفسي أحد محددات الأداء، وهو ما أظهرته كثير من الدراسات (Newman,2014).
  - يخضع رأس المال النفسي للتقييم الذاتي: إذ يمكن قياسه من خلال استجابة الأفراد لما يتوفر لديهم في بيئة العمل (بحر والعجلة، 2019).
  - تعدد مستويات التحليل: يمكن تناول رأس المال النفسي على المستوى الفردي أو الجماعي، وكذلك على مستوى المنظمة (خميس، 2018).
- 4.2.2. أبعاد رأس المال النفسي:
- إن الاهتمام الفعلي برأس المال النفسي-على الرغم من تعدد أبعاده في الدراسات المختلفة- انصب على أربعة مكونات اتفق الباحثون على كونها أبعادا رئيسة لرأس المال النفسي، وحظيت بقدر واسع من الاهتمام، والتي تتمثل في:
- الكفاءة الذاتية Self-efficacy:
  - عرفها باندورا (Bondura) على أنها الثقة في قدرات الفرد على تحريك الدافع والمصادر الإدراكية وسلسلة منتظمة من الأحداث المطلوبة لمقابلة متطلبات الموقف (Wood & Bondura, 1989).
  - ولا يختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عند ليثانيس (Luthans, 2008) عما جاء به باندورا (Bondura) في نظريته، فهو يعتبرها ثقة الفرد بقدراته على تحريك الدوافع أو الموارد المعرفية الإدراكية، أو مسارات العمل اللازمة لإنجاز مهمة معينة في وقت محدد.
- (Luthans,2008).

وقد برزت الكفاءة الذاتية باعتبارها متغيراً قائماً بذاته في العديد من الدراسات العلمية التي أبرزت دورها الإيجابي في بيئات متنوعة وبين مجتمعات دراسة متباينة، ولكون الطلبة بمستوياتهم التعليمية المختلفة شكلوا مجتمعاً مهماً لدراساتها كشفت عدد من بحوث ارتباط كفاءتهم الذاتية ببعض المتغيرات الإيجابية، فدراسة السعيد والظفري (2021) على سبيل المثال توصلت إلى وجود تأثيرات تبادلية بين معتقدات الكفاءة الذاتية الأكاديمية والتوجهات الهدافية في علاقتهما بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف العاشر بسلطنة عمان (Alsaïdi & Aldhafri, 2021)، ودراسة كل من الحسنات وأبو رياش (2023) أظهرت العلاقة الارتباطية الموجبة القوية بين كل من الكفاءة الذاتية، وما وراء الاستيعاب، والدافعية القرآنية لدى طلبة الجامعة العربية المفتوحة في الأردن (Alhasanat & Abu Rayash, 2023).

في المقابل أشارت دراسات أخرى إلى ارتباط الكفاءة الذاتية سلباً بمتغيرات غير مرغوبة، كدراسة حلاوة (2023) التي أكدت وجود علاقة عكسية قوية بين مستوى الخجل الموقفي ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية في المسابقات العملية المختلطة لدى عينة البحث (Halaweh, 2023)، بينما توصلت الشوبكي (2023) في دراستها إلى عدم وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستوى العجز المتعلم ومستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طالبات الصف الخامس الأساسي من ذوي صعوبات التعلم في محافظة الكرك بالأردن.

#### • الأمل Hope:

عرفه سنايدر (Snyder, 2002) على أن توجه نحو الأهداف، وهو اعتقاد الشخص بتنظيم أهداف وعمليات يستخدمها في التغلب على تحدياته، إذن فالأمل حالة من الدافعية يتفاعل فيها التوجه نحو الهدف مع القنوات التي من خلالها يتم تحقيق هذا الهدف. ويرى ليثانس وزملاؤه (Luthans et al, 2008) أن الأمل يمثل مثابة الأفراد في التوجه نحو تحقيق الأهداف، إضافة إلى قدرة الأفراد على إعادة توجيه المسارات لتحقيق الأهداف إن تطلب الأمر.

وكنظرة أكثر شمولية يمكن وصف الأمل بأنه الدافع الذي يستمدده الأفراد من خلال إدراكهم للنجاح، فهو مرتبط بالأداء الأكاديمي، والصحة النفسية، والصحة الجسدية، والقدرة على التعامل مع الأزمات، فالأفراد الذين يمتلكون مستوى مرتفعاً من الأمل يميلون إلى التفكير بالمستقبل، ووضع الخطط المناسبة لأهدافهم المستقبلية، ودائموا البحث من أفكار متجددة وإبداعية من أجل إيجاد الحلول للآزمات والصعوبات التي تواجههم (صالح، 2016).

ومن الدراسات التي تناولت الأمل باعتباره متغيراً مستقلاً لدى الطلبة بشكل خاص دراسة الدواش وأبو حلاوة (2019)، التي أكدت وجود علاقات ارتباطية (موجبة، وسالبة) دالة إحصائياً بين سمة الأمل وبين مكونات اعتقاد التحكم الشخصي، وبينها وبين مهارات الوعي العمدي الآني لدى طلاب الجامعي الزقازيق ودمهور، ودراسة العلوان وآخرون (2023) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأمل الأكاديمي ودافعية التعلم لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن.

#### • التفاؤل Optimism:

وقد حدده ميلار (Millard, 2011) باعتباره قيام الفرد بنسب الأحداث الإيجابية إلى كونها نابعة منه كحالة داخلية دائمة، بينما ينسب الأحداث السلبية إلى كونها حالة خارجية مؤقتة محدودة.

بينما ركز ماك جي (McGee, 2011) على جانب آخر من المفهوم حين اعتبره النظرة الإيجابية نحو المستقبل، من حيث توقع النتائج الإيجابية أكثر من النتائج السلبية.

ثم جاء مارتن سيليجمان (Seligman, 1998) بمفهوم التفاؤل المكتسب، أو التفاؤل المتعلم، وقد اعتبره أسلوب عزو يفسر الأحداث الإيجابية بشكل شخصي ودائم ومتعارف عليه، والأحداث السلبية باعتبارها خارجية ومؤقتة ومقتصرة على الموقف، فالتفاؤل حسبه ليس مجرد التنبؤ بالأمور الجيدة على أنها ستحدث في المستقبل، إنما يعتمد على الأسباب التي يستخدمها الفرد في تفسير وقوع أحداث معينة، سواء كانت إيجابية أو سلبية، في الماضي أو في الحاضر، أو في المستقبل.

وهو المفهوم ذاته الذي اعتمده ليثانس (Luthans)، معتبراً أنه يمثل المسافة ما بين النتائج السلبية (الماضي) والنتائج الإيجابية (في المستقبل)، ويقصد بذلك أن المتفائل يسعى دوماً إلى الحفاظ على مسافة بينه وبين الماضي، وربط نفسه بشكل إيجابي مع المستقبل (Sahoo et al, 2015).

ومن الدراسات التي أبرزت أهمية التفاؤل باعتباره متغيراً قائماً بذاته دراسة كل من ناصر باي وآخرون (2018)، التي توصلت إلى العلاقة الدالة إحصائياً بين الثقة بالنفس ودرجة التفاؤل لدى الطلبة المقبلين على التخرج من معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة البويرة، ودراسة مخلوف وآخرون (2021) التي أثبتت العلاقة الارتباطية الموجبة بين التفاؤل ودافعية الإنجاز.

#### • المرونة Resilience:

واستندت الدراسات حول موضوع المرونة إلى نظرية فلاش (Flach, 1989) التي نصت على أن المرونة تتكون من نقاط القوة النفسية اللازمة لإحداث التغيير، فهي تستند إذن إلى قانون الاختلال وإعادة الاندماج، وهي عملية ضرورية من أجل تعلم التعامل مع أحداث الحياة الضاغطة، ذلك

أن هذه الأخيرة تمثل فرصة للتعامل مع الألام القديمة، واكتشاف آليات جديدة للتكيف، وإعادة تنظيم منظور الشخص للحياة. استنادا إلى هذا الطرح اعتبر تشارناني (Charney,2005) المرونة عملية التكيف الجيدة في حالة الصدمة أو المأساة، أو أي حدث ذو علاقة بالتوتر.

بالتالي تشير المرونة إلى القدرة على الارتداد من الشدائد وال فشل، وتظهر بشكل إيجابي خلال المحن التي ترفع الإحساس بالمسؤولية لدى الأفراد ذوو المرونة العالية، فهي بذلك تمثل استجابة الفرد عند التعامل مع الأحداث السلبية والنكسات، والقدرة النفسية الإيجابية على الارتداد في حال الصراع أو الفشل، مع القدرة على التغيير الإيجابي والتقدم وزيادة المسؤولية. (زقوت، 2020).

وكسابقاتها من مكونات رأس المال النفسي تم تناول المرونة باعتبارها متغيرا مستقلا في عدد من الدراسات، كدراسة بكير (2019) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية سالبة ومنخفضة بين المرونة النفسية والضغط المدرسية لدى التلاميذ المترشحين لامتحان البكالوريا، ودراسة مزارى وبن عامر (2022) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة قوية موجبة بين المرونة النفسية والكفاءة الذاتية لدى التلميذ المراهق في المرحلة الثانوية. 3. الطريقة وإجراءات:

1.3. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة «المنهج التجريبي»، وتم تحديدا استخدام «التصميم شبه التجريبي» بغرض الكشف عن العلاقة السببية بين متغيري الموقف التجريبي، المكون من:

- المتغير المستقل: وتمثل في؛ البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية لبريرا فريدريكسون.
- المتغير التابع: وتمثل في الدراسة الحالية في؛ رأس المال النفسي.
- التصميم التجريبي للدراسة: اعتمدت الدراسة تصميم: المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قبلي وبعدي.

الجدول رقم(1): يوضح التصميم التجريبي للدراسة

المجموعة التجريبية	المجموعة الضابطة
القياس القبلي	القياس القبلي
التدخل التجريبي(تطبيق البرنامج التدريبي)	/
القياس البعدي	القياس البعدي

2.3. مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة الحالية في معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، والذين بلغ عددهم؛(96) معلما ومعلمة.

3.3. عينة الدراسة الاستطلاعية وطريقة المعاينة:

• العينة الاستطلاعية للدراسة: تكونت العينة الاستطلاعية للدراسة من (70) معلما ومعلمة من معلمي التعليم الثانوي للغتين: الفرنسية والإنجليزية لمدينة ورقلة، بهدف التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة الحالية، والذين يمثلون جزءا من المجتمع الذي تم سحب العينة الأساسية منه بعد التحقق من صلاحية المقياس للقياس.

• عينة الدراسة الأساسية وأسلوب المعاينة:

\_ بالنسبة لتساؤل الدراسة الأول لجأ الباحثان إلى عملية الحصر الشامل لجميع أفراد المجتمع الذين بلغ عددهم(96) معلما ومعلمة من معلمي التعليم الثانوي للغتين الفرنسية والإنجليزية موزعين على الثانويات التابعة لمدينة ورقلة.

\_ بالنسبة لتساؤل الدراسة الثاني فباعتبار أن الدراسة تجريبية معتمدة على المجموعة الضابطة غير العشوائية بقياسين؛ قبلي وبعدي ، تم اختيار أفراد العينة بالطريقة «اللا إحصائية القصديّة» وذلك بهدف الحصول على عينة ذات خصائص محددة تحقق عملية الضبط التجريبي للتصميم التجريبي المعتمد.

• إجراءات الضبط التجريبي(التكافؤ بين مجموعتي التصميم التجريبي):

تم تحقيق التكافؤ في المجموعتين في المتغيرات التالية:

✓ عدد أفراد المجموعتين:

تكونت عينة الدراسة من (40) معلما تم توزيعهم بشكل متساوٍ بين المجموعة الضابطة (20 معلما)، والمجموعة التجريبية(20) معلما.

## ✓ المادة المدروسة:

تم اختيار العينة من مجتمع مكون من معلمي التعليم الثانوي العام والتكنولوجي لمادتي اللغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، وقد بلغ عدد معلمي اللغة الفرنسية في العينة (20) معلماً أي ما نسبته (50%) من العينة الكلية، تم توزيعهم بشكل متساوٍ بين المجموعتين الضابطة والتجريبية، بينما بلغ عدد معلمي اللغة الإنجليزية في العينة (20) معلماً أي نسبة (50%) من العينة الكلية، وزعوا بالتساوي بين المجموعتين.

## ✓ الجنس (ذكور/إناث):

تكونت عينة الدراسة الأساسية من: (10) معلمين ذكورا، ما يمثل نسبة (25%)، تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية، و(30) معلمة إناثا بما تقدر نسبته ب(75%) من حجم العينة، وزعن بين المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية بشكل متساوٍ أيضا.

## ✓ الأقدمية المهنية:

قام الباحثان بتقسيم العينة حسب هذا المؤشر إلى: معلمين ذوي أقدمية مهنية أقل من (5) سنوات، والذين بلغ عددهم (24) معلماً، مشكلين نسبة (60%)، تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين الضابطة والتجريبية، ومعلمين ذوي أقدمية تراوحت بين الـ(5) سنوات والـ(10) سنوات الذين بلغ عددهم (16) معلماً مشكلين نسبة (40%) من حجم العينة، وقد تم توزيعهم مناصفة بين المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية.

## ✓ الحالة الاجتماعية:

من أجل ضبط هذا المتغير قام الباحثان بتقسيم العينة الكلية إلى: معلمين متزوجين، والذين بلغ عددهم (16) معلماً، مشكلين نسبة (40%) من العينة، تم توزيعهم بالتساوي بين المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية، ومعلمين لم يسبق لهم الزواج والذين بلغ عددهم (24) معلماً مشكلين نسبة (60%) من حجم العينة، تم توزيعهم بشكل متساوٍ أيضاً بين المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية.

## ✓ مكان العمل:

تم اختيار العينة الأساسية للدراسة من ثانويات تابعة لمدينة ورقلة، قريبة من جميع المرافق العامة، يشتركون على مستواها في قطاعات مختلفة؛ خدمات التنقل، الخدمات الصحية، المؤسسات الإدارية للدولة، وذلك بهدف أن تكون البيئة المهنية وما يحيط بها متشابهة بين أفراد العينة بشكل كبير.

## ✓ محل الإقامة:

كل أفراد العينة محل إقامتهم أثناء فترة تطبيق الدراسة كان بمدينة ورقلة، وأغلبهم يكون سكنهم على بعد مسافة يسيرة من مقر العمل؛ سواء بقطع المسافة راجلين أو مستقلين مختلف وسائل النقل المتوفرة، هذا الأمر يجعل من عينة الدراسة متقاربة بشكل كبير من حيث ظروف العيش، والعمل، ولديهم انشغالات مشتركة.

## ✓ التكافؤ في متغير الدراسة التابع (رأس المال النفسي):

إن الأساس الأول الذي يتم بناء عليه اختيار عينة الدراسة هو حصول أفرادها على درجات منخفضة على مقياس رأس المال النفسي بين (24) و(48) درجة، وعليه يكونون عينة مناسبة لدراسة أثر المتغير المستقل عليهم (البرنامج التدريبي المعتمد).

وللتحقق من التكافؤ بين المجموعتين الضابطة والتجريبية في القياس القبلي رأس المال النفسي استخدم الباحثان اختبار -ت- لعينتين مستقلتين من أجل المقارنة بين درجات أفراد المجموعة الضابطة وأفراد المجموعة التجريبية في نتائج القياس القبلي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده، وذلك بعد التحقق من اعتدالية توزيع تلك الدرجات، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (2): نتائج اختبار -ت- لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطي درجات القياس القبلي لرأس المال النفسي وأبعاده للعينتين

## الضابطة والتجريبية

القياس القبلي لرأس المال النفسي وأبعاده	العينتين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
الكفاءة الذاتية	ضابطة	20	8.65	2.06	0.54	38	0.59
	تجريبية	20	8.30	2.05			
الأمل	ضابطة	20	8.25	2.12	-0.40	38	0.69
	تجريبية	20	8.50	1.79			
التفاؤل	ضابطة	20	8.60	1.90	0.00	38	1.00
	تجريبية	20	8.60	1.90			
المرونة النفسية	ضابطة	20	8.50	2.28	-0.29	38	0.77

القياس القبلي لرأس المال النفسي وأبعاده	العينتين	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
	تجريبية	20	8.70	2.08			غير دال
الدرجة الكلية	ضابطة	20	34.00	7.81	-0.04	38	0.97
	تجريبية	20	34.10	7.26			غير دال

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للدرجات الكلية للقياس القبلي لمقياس رأس المال النفسي في المجموعة الضابطة قد بلغ: (34.00) بانحراف معياري قدره: (7.81)، كما بلغ المتوسط الحسابي للدرجات الكلية للقياس القبلي في المجموعة التجريبية (34.10) بانحراف معياري قدره: (7.26).

هذا وقد جاءت قيمة اختبار المحسوبة لعينتين مستقلتين بالنسبة للدرجة الكلية مساوية لـ: (-0.04) بدرجات حرية (38)، وكانت غير دالة إحصائياً، وكذلك الأمر بالنسبة لقيم -ت المحسوبة- لدرجات الأبعاد الأربعة.

في ضوء ما سبق، يمكن القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات القياس القبلي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده في العينتين الضابطة والتجريبية، وبذلك فبيانات الدراسة الحالية تؤكد تكافؤ المجموعتين؛ الضابطة التجريبية على القياس القبلي لرأس المال النفسي.

#### 4.3. أداتا الدراسة:

استخدم الباحثان أداتين من أجل تحقيق الهدف من دراستهما، تمثلتا في:

#### 1.4.3. مقياس رأس المال النفسي:

اعتمد الباحثان في قياس المتغير (PsyCap) على مقياس ليثانيس وزملاؤه (Luthans et al,2007).

المكون من أربع وعشرين فقرة موزعة على أربعة أبعاد:

- الكفاءة الذاتية: (6) فقرات: وتقاس بالعبارات: (3، 23، 21، 16، 15، 4).
- الأمل: (6) فقرات: وتقاسه العبارات: (24، 20، 17، 12، 6، 2).
- التفاؤل: (6) فقرات: ويقاس بالعبارات: (19، 18، 14، 11، 9، 1).
- المرونة النفسية: (6) فقرات: والعبارات التي تقاسها: (22، 13، 10، 8، 7، 5).

فهو عبارة عن (24) فقرة يجيب عليها المفحوص من خلال الاختيار بين أحد البدائل الستة، التي تحمل الأوزان من (1) إلى (6). والجدير بالذكر أن كل عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي (إيجابية)، عدا العبارة: (19) فهي في الاتجاه السلبي (سلبية).

#### 1.1.3.4. الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

أولاً: ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات درجات مقياس رأس المال النفسي في الدراسة الحالية باستخدام معامل جاتمان، ومعادلة ألفا ( $\alpha$ ) كرونباخ، وذلك بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية، وتراوحت القيم بين (0.93) و(0.99) بالنسبة لمعامل جاتمان. وبين (0.95) و(0.99) بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ.

#### الجدول رقم(3): قيم معاملات الثبات – جاتمان و ألفا ( $\alpha$ ) كرونباخ لدرجات مقياس رأس المال النفسي

مقياس الرأس المال النفسي وأبعاده	عدد البنود	معامل جاتمان	معامل ألفا ( $\alpha$ )
الكفاءة الذاتية	6	0.98	0.97
الأمل	6	0.96	0.97
المرونة	6	0.93	0.95
التفاؤل	6	0.98	0.98
الدرجة الكلية	24	0.99	0.99

ثانياً: صدق المقياس:

- صدق الترجمة:

يهدف تعريب مقياس رأس المال النفسي قام الباحثان باستخدام طريقة «الترجمة العكسية»، إذ قدم الباحثان المقياس إلى أربعة من المختصين

في اللغة الانجليزية بغرض ترجمته إلى اللغة العربية كل على حدى، ثم مقارنة الترجمات الأربع وتوحيدها في ترجمة واحدة وتقديمها إلى مختص خامس في اللغة الإنجليزية من جديد لإعادة ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية، ثم قاما بعرض النسخة الأصلية مع التعريب على مختصين في علم النفس عددهم (9) مختصين لديهم خبرة في الموضوع من جهة، وعلى قدر من التمكن في اللغة الانجليزية من جهة أخرى وذلك للحكم على مدى تشبع الفقرات المعيارية بالمحتوى النفسي والانفعالي للمقياس الأصلي.

ثانياً؛ صدق الاتساق الداخلي:

وتم الاعتماد على هذا النوع من الصدق في الدراسة الحالية من خلال حساب معاملات الارتباط بين المقاييس الفرعية الأربعة المكوّنة للمقياس والفقرات التي تنتمي لكل منها، ثم الارتباط المصحح بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة الفقرات التي تنتمي إليها، ثم الارتباط المصحح بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية للأبعاد الفرعية، وكانت كلها ارتباطات قوية، تلخصها الجداول التالية:

الجدول رقم(4) قيم معاملات الارتباط Pearson المصححة بين فقرات مقياس رأس المال النفسي وبين أبعاده.

البنود	الكفاءة الذاتية	البنود	الأمل	البنود	المرونة	البنود	التفاؤل
1	0.94	7	0.95	13	0.82	19	0.92
2	0.95	8	0.93	14	0.88	20	0.92
3	0.94	9	0.90	15	0.90	21	0.91
4	0.90	10	0.87	16	0.81	22	0.94
5	0.90	11	0.87	17	0.91	23	0.94
6	0.93	12	0.91	18	0.83	24	0.93

الجدول رقم(5): الارتباط المصحح بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة فقراته.

البنود	الدرجة الكلية						
1	0.93	7	0.93	13	0.81	19	0.93
2	0.93	8	0.91	14	0.94	20	0.91
3	0.94	9	0.91	15	0.90	21	0.94
4	0.92	10	0.92	16	0.83	22	0.93
5	0.92	11	0.86	17	0.92	23	0.94
6	0.93	12	0.93	18	0.89	24	0.94

الجدول رقم(6): الارتباط المصحح بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية أبعاده.

المقاييس الفرعية الأربعة	الارتباط المصحح بالدرجة الكلية	الدلالة الاحصائية
الكفاءة الذاتية	0.99	0.000
الأمل	0.98	0.000
المرونة	0.99	0.000
التفاؤل	0.98	0.000

### 2.4.3. البرنامج التدريبي:

قام الباحثان بإعداد برنامج تدريبي قائم على نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L). هدفه الرفع من رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، بغرض تطبيقه على المجموعة التجريبية من عينة دراستهما.

#### 1.2.4.3. التعرف بالبرنامج التدريبي:

مجموعة من الجلسات المنظمة تهدف إلى تنمية رأس المال النفسي بأبعاده الأربعة، لدى عينة الدراسة، يستند إلى نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريدريكسون (Fredrickson, B. L)، يضم (22) جلسة، ويغطي خمس محاور أساسية هي: تفعيل المشاعر الإيجابية والاستثمار فيها، وتنمية الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية.

#### 2.2.4.3. الإطار النظري للبرنامج:

يستند البرنامج إلى مبادئ وافتراضات نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية، للعالمية بيري فريديريكسون (Fredrickson, B. L).

#### 3.2.4.3. أهداف البرنامج التدريبي:

إن الهدف العام للبرنامج هو تنمية رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية، انطلاقاً من تفعيل دور المشاعر الإيجابية في حياة المشاركين والاستثمار فيها من أجل تنمية الكفاء الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية.

#### 4.2.4.3. مصادر بناء البرنامج:

تم بناء البرنامج التدريبي انطلاقاً من الاطلاع على ما جاء في المراجع المتاحة حول موضوع رأس المال النفسي، أدبيات النظرية المتبناة في بناء البرنامج، إضافة إلى مراجع حول كيفية تصميم البرامج التدريبية، مع استشارة مختصين في علم النفس وعلوم التربية.

#### 5.2.4.3. تحديد الحاجات التدريبية:

انطلاقاً الدور الإيجابي لرأس المال النفسي اتجه الباحثان إلى استكشاف مستواه في بيئة بحثهما، من خلال قياسه، وهو ما تم تحديده كهدف أول وتمت الإشارة إليه في التساؤل الأول.

#### 6.2.4.3. محتوى البرنامج:

اشتمل البرنامج على جوانب ثلاث، أولها الجانب الوجداني الذي يشمل تركيز الاهتمام على مشاعر الفرد وخبراته، ثانياً الجانب المعرفي من خلال العمل على توسيع إدراك المشاركين حول المواقف المختلفة، وإدارتها بمستويات أعلى من الوعي، ثم الجانب السلوكي من خلال استثمار الجانب الوجداني الواعي بإيجابية في تطوير الأداء وتحقيق النتائج المرغوبة، ويعتبر المرأة التي تعكس مدى نجاح البرنامج في استثمار الجانبين الوجداني والمعرفي.

#### 7.2.4.3. حدود البرنامج:

تم تنفيذ البرنامج ضمن الحدود التالية:

- الحدود الزمنية: تم الانطلاق في تطبيق البرنامج انطلاقاً من 2020/10/1 واستمر إلى غاية 2021/4/15.
- الحدود المكانية: تم تطبيق البرنامج بثلاث قاعات مختلفة: قاعة الصومام، قاعة الإعلام الآلي، قاعة الألعاب الرياضية، بثانوية العقيد سي الشريف علي ملاح-ورقلة.
- الحدود البشرية: تم تطبيق البرنامج بشكل جماعي على عينة من معلمي التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للغتين: الفرنسية والإنجليزية، لعاملين بالثانويات التابعة لمدينة ورقلة والبالغ عددهم (20) معلماً ومعلمة.

#### 8.2.4.3. الفنيات المستخدمة في البرنامج:

- لجأ الباحثان إلى عدد من الفنيات والمهارات التي رأت أنها تحقق أهداف وغايات البرنامج، وهي:
- الحوار والمناقشة الجماعية: وقد تم استخدام المناقشة الجماعية في البرنامج التدريبي بهدف مشاركة الخبرات الانفعالية السابقة وتقييمها، وإعادة ترتيبها بشكل فعال.
- المحاضرة: وتم استخدام المحاضرة في البرنامج بهدف إعادة ضبط المواقف وتوضيح الأفكار ووصف المشاعر وعرض النتائج، وتلخيص ما يتم تقديمه.
- العصف الذهني: وقد تم استخدام أسلوب العصف الذهني بهدف استثارة الأفكار والتعبير عن الآراء، وتقديم الحلول الشخصية في كل مرة لنماذج المواقف المقدمة خلال الجلسات.
- التخيل: وقد تم استخدام فنية التخيل خلال جلسات البرنامج بهدف رصد مشاعر شخصية معينة لدى المتدربين واستحضار استجابات انفعالية أو معرفية أو سلوكية في المواقف المقترحة، وكذلك من أجل إعادة إدراك المواقف وتقديم الحلول المتاحة قبل وبعد التدريب.
- التعزيز: وقد تم استخدام هذه الفنية بهدف استثارة الدوافع نحو تبني نماذج الاستجابات المرغوبة.
- الواجبات المنزلية: وقد تم استخدام الواجبات المنزلية في البرنامج بشكل مكثف باعتبارها تدريباً يستمر لفترة أطول من الزمن، بهدف جعل المهارة المتعلمة أسلوباً للحياة، وترسيخ الأنماط المرغوبة من المشاعر والأفكار والسلوكيات.
- إضافة إلى توظيف عدد من المهارات كمهارة الاستبصار، والتفسير، والتنقيص الانفعالي، ومهارة إعادة الصياغة، ومهارة عكس المشاعر، ومهارة التلخيص، والتغذية الراجعة، وذلك وفق ما تستلزمه المواقف خلال الجلسات التدريبية.

#### 9.2.4.3. الوسائل المستخدمة في البرنامج:

استعان الباحثان أثناء تقديمها لجلسات البرنامج بالوسائل المتوفرة لديها والمتمثلة في؛ السبورة، ودفاتر ملونة الصفحات، وحاسوب، وجهاز

عرض، وشرائح PowerPoint، وأوراق مقوى، ومقاطع فيديو، والتسجيلات الصوتية، وذلك حسب متطلبات كل جلسة.

#### 10.2.4.3. مراحل تطبيق البرنامج التدريبي:

من أجل الوقوف على السير الجيد للبرنامج وتقدمه في طريق تحقيق الأهداف المسطرة له تم تطبيقه وفق التدرج التالي:

- مرحلة البدء: وتشمل الجلسة الأولى من البرنامج.
- مرحلة الانتقال: وتشمل المحور الأول من البرنامج.
- مرحلة العمل البناء: وتشمل المحور الثاني والثالث والرابع والخامس.
- مرحلة الإنهاء (الإقفال): تشمل الجلسة الثانية والعشرين (الختامية).

#### 11.2.4.3. تقييم البرنامج التدريبي:

يهدف التعرف على مدى فاعلية جلسات البرنامج في إحداث التغيير المراد حدوثه، يتم تقييمه وفق المستويات التالية:

- التقييم التكويني: عن طريق استمارة تقييم يعدها الباحثان نهاية كل محور، وتعد الاستجابة الإيجابية لهذه الاستمارة تغذية راجعة للباحثين، ومؤشرا للحكم على إمكانية الانتقال إلى المحور التالي.
- التقييم الختامي: ويتم من خلال القياس البعدي لرأس المال النفسي لدى المشاركين في البرنامج بعد نهايته.

#### 12.2.4.3. تحكيم البرنامج:

تم تحكيم البرنامج بقصد التأكد من صلاحيته للتطبيق، حيث تم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين في علم النفس، وقد بلغ عددهم (11) خبيراً في علم النفس، منهم (8) أساتذة جامعيين، و(3) مستشارين رئيسيين للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. وقد أجمع المحكمون على صلاحية البرنامج للتطبيق وارتباط محتواه بالنظرية المتبناة، وملاءمته لعينة الدراسة، وقد قدموا اقتراحات رأوا أنها ستكون مناسبة إن تم اعتمادها.

#### 13.2.4.3. التجربة الاستطلاعية للبرنامج التدريبي:

بعد القيام بتحكيم البرنامج وإجراء التعديلات المقترحة من قبل الخبراء، تم تطبيقه على عينة من معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة للتأكد من صلاحيته عملياً، وقد بلغ عدد أفراد العينة (12) معلماً ومعلمة، منهم (7) معلمات و(5) معلمين، وذلك من أجل التأكد من ملاءمة الأنشطة والمحتوى والفنيات والمهارات المستخدمة، والتعرف على الصعوبات المحتملة أثناء التطبيق على العينة الأساسية، إضافة إلى أنه تجربة جيدة تساعد الباحثين على التدريب على التطبيق.

#### 14.2.4.3. الصورة النهائية للبرنامج:

مرورا بالخطوات السابقة تم اعتماد البرنامج بصورته النهائية، وقد كان شكله النهائي كالتالي:

5.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات: تم استخدام اختبار ت- لعينة واحدة من أجل معالجة الفرضية الأولى، اختبار (Mann - Whitney U) لمعالجة الفرضية الثانية.

6.3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

أولاً: عرض نتائج الفرضية الأولى:

تذكير بالفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يختلف مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة عن المتوسط الفرضي للمقياس.

الفرضية البديلة لها: مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس.

قام الباحثان باستخدام اختبار ت- لعينة واحدة من أجل المقارنة بين متوسط الدرجات الكلية على مقياس الرأس المال النفسي الموجه لمعلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة والمتوسط الافتراضي الناتج عن حاصل ضرب عدد الفقرات في متوسط درجات البدائل، وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (7): نتائج اختبار ت- لعينة واحدة للمقارنة بين متوسط الدرجات الكلية على مقياس الرأس المال النفسي والمتوسط الافتراضي

مقياس الرأس المال النفسي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	قيمة اختبارات المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
الدرجة الكلية	96	54.84	36.52	84	-7.81	95	0.000

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن مجتمع الدراسة الخاصة بمعلمي التعليم الثانوي لمادتي اللغتين؛ الفرنسية والإنجليزية بمدينة ورقلة قدر بـ (96) معلما، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجاتهم الكلية على مقياس الرأس المال النفسي: (54.84) بانحراف معياري قدره: (36.52)، وهي أقل من قيمة المتوسط الافتراضي التي بلغت: (84)، هذا وقد جاءت قيمة اختبار - ت- المحسوبة لعينة واحدة مساوية لـ (-7.81) بدرجات حرية 95، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.01).

وعليه فنتائج المعالجة الإحصائية تشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي نصت على أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة أقل من المتوسط الفرضي للمقياس.

وبالتالي يمكن القول أن مستوى رأس المال النفسي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة ورقلة منخفض.

وهذه النتيجة جاءت على خلاف سابقتها من دراسات خلصت إلى أن مستوى رأس المال النفسي مرتفع لدى أعضاء الهيئات التدريسية، كدراسة كل من الكعبي والمشايخي (2018)، ودراسة موسى (2014)، وأبو سيف (2018)، وما توصلت إليه دراسة جاسم وردام (Jassim & Raddam, 2022). كما أنها لم تتفق في الوقت نفسه مع دراسات أخرى أظهرت أن مستوى رأس المال النفسي لدى المدرسين كان أعلى من متوسط، كدراسة الحارثي (2020) ولم تتفق كذلك مع كل من دراسة أبو المعاطي وأحمد (2018) و الدليبي (2016) اللتين كشفتنا عن المستوى المتوسط لرأس المال النفسي بين أفراد عيني الدراساتين.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن مستويات رأس المال النفسي تتعلق بالظروف المهنية، فإن لم توفر بيئات العمل على الحد الأدنى من الرضا المهني، والتشجيع، والحوافز، وما يقابل ذلك من بيئات العمل الضاغطة، والظروف المهنية الصعبة، كلها تعتبر مؤشرات لانخفاض مستوى رأس المال النفسي، وهو ما تمت الإشارة إليه سابقا في عدد من الدراسات التي توصلت إلى أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابا مع جودة حياة العمل، والالتزام التنظيمي (أبو سيف، 2018)، والمشاركة في العمل (Xu, 2023)، وأنه يتوسط جزئيا العلاقة بين روحانية مكان العمل والرفاهية المهنية (Paul&Jena, 2022)، في حين أنه يرتبط سلبا مع ضغط العمل والقلق والسلوكيات غير المرغوبة كالانحراف مثلا (Avey et al, 2011)، الاحتراق الوظيفي (Caglar&Yahya, 2018)

كما يمكن إرجاع نتيجة الدراسة إلى أثر التغذية الراجعة المنتظرة من أداء المتدربين، فإن لم تكن تلك التغذية الراجعة عند مستوى توقعات المعلم، فقد يؤثر ذلك على تطور أبعاد رأس المال النفسي كما ينبغي، تلك التغذية الراجعة التي تعتبر نسبة النجاح في الامتحان الرسمي شكلا من أشكالها، وهي لم تتجاوز المتوسط في مؤسسات الولاية منذ سنوات، ما قد يؤدي إلى تراكمات سلبية لدى المدرسين تعيق عملية تطويرهم لكفاءاتهم الذاتية، والتخطيط من أجل تحقيق أهدافهم، وتبقي رؤيتهم للمستقبل سلبية، بل وقد يعجزون فيما بعد عن تجاوز مرحلة ما بعد الإخفاق فيما يتعلق بمهنتهم.

هذه النتيجة تعزز فكرة توجيه الاهتمام إلى تصميم برامج تدريبية تهدف إلى الرفع من مستوى رأس المال النفسي لدى مجتمع الدراسة، وهو ما عمل الباحثين على تحقيقه.

ثانيا: عرض نتائج الفرضية الثانية:

تذكير بالفرضية:

الفرضية الصفرية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي.

فرضية البديلة لها: توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين؛ الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي، لصالح المجموعة التجريبية.

نظراً لصغر حجم العينة وعدم توفر شرط التجانس تم باستخدام اختبار Mann - Whitney U للتحقق من الفرضية وذلك بمقارنة بين رتب أفراد العينتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده، وذلك وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (8): نتائج اختبار Mann - Whitney للمقارنة بين رتب متوسطي درجات أفراد العينتين الضابطة والتجريبية في نتائج القياس

البعدي لمقياس رأس المال النفسي وأبعاده

مستوى حجم الأثر	حجم الأثر	الدلالة الاحصائية	اختبار Z	متوسط الرتب		مقياس رأس المال النفسي وأبعاده
				المجموعة الضابطة	المجموعة التجريبية	
كبير	0.73	0.000	-5.42	30.50	10.50	بعد الكفاءة الذاتية
كبير	0.74	0.000	-5.43	30.50	10.50	بعد الأمل
كبير	0.73	0.000	-5.42	30.50	10.50	بعد التفاؤل
كبير	0.74	0.000	-5.43	30.50	10.50	بعد المرونة النفسية
كبير	0.73	0.000	-5.42	30.50	10.50	الدرجة الكلية

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن متوسط رتب المجموعة الضابطة بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي قد بلغ: (10.50) وهو أقل من متوسط رتب المجموعة التجريبية الذي قدر ب: (30.50)، أما فيما يخص قيمة (اختبار Z) بالنسبة للدرجة الكلية فقد بلغت: (-5.42) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

كما يمكن ملاحظة أن جميع متوسطات رتب المجموعة الضابطة للأبعاد الفرعية الخاصة للمقياس كانت أقل من متوسطات رتب المجموعة التجريبية، وقد جاءت قيم (اختبار Z) بالنسبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

كما أن قيم حجم الأثر قد تراوحت بين (0.73) و(0.74)، ما يعكس الدور الذي لعبه البرنامج التدريبي في رفع مستوى رأس المال النفسي لدى أفراد المجموعة التجريبية.

وعليه فنتائج المعالجة الإحصائية للبيانات تشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة لها والتي نصت على أنه توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال النفسي بين أفراد المجموعتين: الضابطة والتجريبية في نتائج القياس البعدي، لصالح أفراد المجموعة التجريبية.

وهذا يعني أن البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية لفرديركسون كان فعالاً في تنمية رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة التي تمثلت في معلمي التعليم الثانوي العام والتكنولوجي للغتين؛ الفرنسية والإنجليزية، بمدينة ورقلة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى الإطار النظري انطلاقاً من كونها جاءت مؤيدة لنقطتين هامتين استندت إليهما رؤية الباحثين؛ أولهما أن هذه النتيجة حققت المفهوم المتعارف عليه لرأس المال النفسي، ومثلت واحدة من خصائصه الأساسية التي تم الإشارة إليها كثيراً، ذلك أن من أبرز ما ارتبط به كونه يعتبر حالة من الإيجابية القابلة للتطور؛ وتطوره جزء أساسي من مفهومه، وقد أشار العديد من الباحثين إلى هذا الأمر؛ فعلى سبيل المثال يرى غاردنر وزملاؤه (Gardner et al, 2005) أن رأس المال النفسي حالة مستقرة على مرور الزمن، لكنها قادرة على مواصلة النمو والتطور، وأيده في ذلك شيراز (Shirase, 2017) حين اعتبر أن رأس المال النفسي يمثل الحالة النفسية الإيجابية القابلة للتطور من خلال الخصائص الأربع الرئيسية؛ الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة، فالتطور إذن خاصية أساسية من خواص رأس المال النفسي، فعلى الرغم من كونه يتمتع بمستوى من الثبات والاستقرار، إلا أنه في الوقت ذاته قابل للتطور والتغير مقارنة بسمات شخصية (Debra & Cary, 2007)، والأمر نفسه ينطبق على أبعاده الأربعة التي هدف البرنامج إلى تنميتها؛ فقد صنف مصطفى (Mostafa, 2010) هذه الأبعاد بالتحديد على أنها حالات إيجابية قابلة للتطور كونها سمات مرنة نسبياً، وبالتالي فتوفير ظروف مناسبة من شأنه أن يرفع من مستويات رأس المال النفسي لدى الأفراد، وفي هذا الإطار قُدمت الكثير من الاقتراحات التي هدفت إلى تنمية رأس المال النفسي لدى الأفراد انطلاقاً من تنمية أبعاده، وذلك بتطوير الكفاءة الذاتية من خلال تطوير مكوناتها الأربعة (اكتساب الخبرات، والافتداء بالآخرين، والاقناع الاجتماعي، والقدرات الجسدية النفسية)، وتطوير الأمل من خلال الاهتمام بوضع الأهداف والخطط، ووضع أنظمة خاصة بالحوافز والمكافآت، وتشجيع الحوار الإيجابي البناء حول وضع الأهداف والتأكيد على قابلية تنفيذها بآليات فعالة (زقوت، 2020)، وتطوير التفاؤل الذي يترتب عن تطور الأمل، وكذا تطوير المرونة من خلال التركيز على الموارد المتاحة للحصول على نتائج مرغوبة، ومحاولة تقليص المخاطر، وبناء آليات مواجهة جديدة (Snyder et al, 2002).

بالنظر إلى هذه الأدلة على قابلية رأس المال النفسي للتطور، ووجود محاولات نظرية لتنميتها من خلال تنمية أبعاده، يمكن اعتبار هذا كله دليلاً نظرياً على إمكانية العمل على الرفع من مستويات هذا المتغير لدى الأفراد من خلال توفير الظروف المناسبة لنموه، أو اقتراح إجراءات عملية تتيح تحقيق هذا الهدف.

أما النقطة الثانية التي وافقتها نتيجة الدراسة الحالية كانت الفاعلية العملية لمبادئ وافتراضات نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فرديركسون في تنمية رأس المال النفسي، ذلك أن أحد أبرز المبادئ التي تقوم عليها النظرية كان قدرة المشاعر الإيجابية على بناء موارد شخصية، إذ تفترض النظرية

أن المشاعر الإيجابية ينتج عنها تحسن في الموارد الشخصية (Fredrickson & Tugade, 2003). بل وذهبت إلى أبعد من ذلك حين اعتبرت أن توسيع المشاعر الإيجابية لنطاقات الانتباه والإدراك قد يصل إلى الحد الذي تتيح فيه التفكير المرن والإبداعي، وبالمثل: تزيد موارد التأقلم الدائمة لدى الأفراد (Fredrickson & Joiner, 2002).

ولكون رأس المال النفسي يعتبر واحدا من الموارد الشخصية كما جاء في العديد من التعاريف، كتعريف بارون وزملاؤه (Baron et al, 2013) الذي اعتبر فيه أن رأس المال النفسي يمثل مجموعة الموارد الشخصية الإيجابية التي تساعد الأفراد على تحقيق النجاح في مختلف نواحي الحياة، فهو قابل للتنمية وحتى البناء استنادا لهذا المبدأ.

ثم إن المرونة- إحدى أبعاد رأس المال النفسي الأساسية- حظيت باهتمام كبير في نظرية المشاعر الإيجابية، واعتبرت إحدى أهم موضوعاتها، مشيرة إلى أن المشاعر الإيجابية قد لا تنبئ فقط بوجود المرونة ولكنها تعمل على بنائها كمورد دائم يساعد في التكيف على المدى البعيد (Fredrickson, 2004). مؤكدة أنها قابلة للنمو والتطور من خلال تفعيل دور المشاعر الإيجابية في حياة الفرد.

ونتيجة البحث جاءت داعمة لهذا التصور النظري، ذلك أن البرنامج التدريبي المطبق في الدراسة تم تصميمه استنادا لنظرية المشاعر الإيجابية، وذلك بعد الاطلاع على إطارها النظري، وما قدمته العاملة من أسس ومبادئ توضح من خلالها دور المشاعر الإيجابية في توسيع وبناء الموارد الشخصية، كما كانت تقترح في كل مرة إجراءات عملية متاحة للتطبيق على أرض الواقع من أجل تحقيق هذا الهدف ميدانيا. بالنظر إلى هاتين النقطتين اللتين استند إليهما الباحثان، يمكن تبرير نجاح البرنامج المعتمد في الدراسة الحالية نظريا من خلال كونه حاول التوفيق بين ما يحمله المتغير التابع (رأس المال النفسي) من مضامين شملها تعريفه، وخصائصه، واحتمالية تطويره باختيار الأساليب والاستراتيجيات المناسبة لذلك، وبين الأساس النظري الذي من شأنه أن يكون فعالا في تحقيق هذا الهدف، وهو ما رأى الباحثان أنه متحقق في نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.

ويرجع الباحثان نتيجة البحث التي أكدت فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نظرية المشاعر الإيجابية في تنمية رأس المال النفسي لدى مجموعة المعلمين المشاركين فيه إلى شموليته، ذلك أنه حاول أن لا يهمل مختلف جوانب الشخصية، وهو ما تم توضيحه في خطوات بناء البرنامج، بداية بالتركيز على مشاعر الفرد وخبراته؛ السلبية منها والإيجابية، في المواقف المختلفة، بغية كشفها، والتصالح مع السلبي منها والحد من أثارها غير المرغوبة، وتحفيز الإيجابية منها وتهيتها للاستثمار فيها، وهو ما يمثل الجانب الوجداني من شخصية المشاركين، والذي حظي بحصة كبيرة في جلسات البرنامج كون كل النشاطات مرتكزة عليه، إضافة إلى السعي من أجل توسيع إدراك ووعي وتفكير المشاركين حول المواقف المختلفة التي يعيشونها، وتقييم استجاباتهم الانفعالية التي تترتب عنها استجابات سلوكية مختلفة، وإدارة المواقف بمستويات أعلى من الوعي، والتدريب على الانتباه إلى الجوانب الإيجابية في المواقف الحياتية الصعبة للوصول إلى أكبر قدر من الحلول المتاحة، والتي تمثلت في مجملها الجانب المعرفي من الشخصية، إذ أن أحد أهم الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها العمل على توسيع الوعي والمدرجات من خلال توليد المشاعر الإيجابية لدى المشاركين، وصولا إلى استثمار الجانب الوجداني الواعي بإيجابية في تطوير الأداء وتحقيق النتائج المرغوبة والأهداف المسطرة، والتعامل مع الأزمات بشكل أفضل، وهو ما يمثل الجانب السلوكي من الشخصية الذي يعد المرآة التي تعكس مدى نجاح البرنامج في استثمار الجانبين الوجداني والمعرفي.

كما يمكن إرجاع نجاح البرنامج إلى كونه اعتمد على تجارب حياتية للمشاركين، حاول خلالها الباحثان تفعيل دور المشاعر الإيجابية في التعامل معها، فقد اعتمدا في كل مرة على مناقشة مواقف ووضعيات عاشها أو يعايشها المشاركون وإظهار جانبها الإيجابي، بهدف توسيع المدرجات حول الموقف والحد من الاستجابات التلقائية بإتاحة خيارات أكثر للاستجابة.

كما أن للدور الذي لعبه المحور الأول من البرنامج أهمية كبرى في تنمية مكونات رأس المال النفسي لدى المشاركين؛ بأنشطته وأفكاره المعروضة والتدريبات التي اقترحت على المشاركين فيه، والتي كانت ضرورية من أجل الانتباه وفهم وتوليد المشاعر الإيجابية، وقد استمر المحور أربع جلسات هدفت كل جلسة منها إلى الكشف عن وجه من أوجه المشاعر الإيجابية؛ بداية بالتأكيد على ضرورة الانتباه إليها، وصولا إلى التدريب على توليدها من خلال أنشطة معينة، وهذا المحور يعتبر حجر الأساس لباقي المحاور المرتبطة بأبعاد رأس المال النفسي التي يراد تنميتها، أين تم توظيف تلك المشاعر وذلك الوعي المختلف بها وبأهميتها في تنمية مكونات تلك الأبعاد.

إضافة إلى أن للترتيب المعتمد لأبعاد رأس المال النفسي في البرنامج أثر إيجابا على فعاليته؛ ذلك أن سير الجلسات أثبت فعلا أن ذلك الترتيب كان تدرجا مناسباً لتنمية كل بعد استنادا إلى- إضافة إلى مبادئ نظرية المشاعر الإيجابية- ما تم تحقيقه في البعد الذي قبله، انطلاقا من الافتراض بأن هناك ارتباطا ضمينا بينها، فزيادة ثقة الفرد في قدراته وإمكاناته ومهاراته (الكفاءة الذاتية)، يجعله مؤهلا لوضع أهداف والتخطيط لها بدفع من ثقته تلك (الأمل)، ما ينعكس في صورة تتسم بتوجه الفرد إلى ترك الآم الماضي للماضي والاهتمام بالإنجاز في الحاضر وتوقع النتائج الأفضل مستقبلا (التفاؤل)، وكلها مؤشرات على أن الفرد قد وسع فعلا من مدرجاته وأعطى لحياته معنى إيجابيا يساعده على التكيف في المواقف المختلف، وطور أساليب فعالة لمواجهة الضغوط بتنميته لما سبق (المرونة النفسية).

كما يمكن تفسير فاعلية البرنامج في تحقيق أهدافه إلى أن لعدم إنكار نظرية المشاعر الإيجابية لدور المشاعر السلبية في حياة الفرد، ولا حتى سعياً إلى إلغائها كان مؤشراً على أن بناء البرنامج التدريبي على هذا الأساس سيكون أكثر فاعلية من تبني وجهات نظر تسعى إلى إلغاء المشاعر السلبية للفرد، ذلك أنه لا مجال لإلغائها، نظراً لأن لها دوراً فعالاً في السعي من أجل البقاء وحفظ الحياة عموماً، وكذا لكون الحياة لا يمكن أن تخلو من مواقف تولد هذه المشاعر وبدرجات متفاوتة، لذلك فقد انصب اهتمام النظرية على معالجة الآثار السلبية التي ترتبت عن الخبرات السلبية وليس الحد من المشاعر السلبية، وذلك من خلال تفعيل المشاعر والخبرات الإيجابية، بغية توسيع مداركات الأفراد حول المواقف المختلفة، وبالتالي إتاحة حلول أكثر للخروج منها بنجاح، وهو التوجه الذي تم أخذه بعين الاعتبار عند تصميم البرنامج التدريبي، وعند تقديم جلساته، ذلك بالاعتماد على البحث عن الجانب الإيجابي في المواقف المختلفة مهما كان بسيطاً والتصرف على أساسه.

يضاف إلى ما سبق الدور الذي لعبه الجانب مسلي من البرنامج بالنسبة للمشاركين؛ والمتمثل في التدريبات (الواجبات المنزلية)؛ خصوصاً أول ثلاثة منها، فهي تدريبات هدفها تأمين أكبر قدر من التجربة الانفعالية الإيجابية، من خلال تسجيل المشاركين للحظات السعادة والرضا والمرح والفخر والارتياح التي مروا بها، وكذا العمل على ممارسة أنشطة خلال جدولهم الأسبوعي تولد لديهم نفس تلك المشاعر، وهي أنشطة من اختيار المشاركين وفق تفضيلاتهم الشخصية، وبالتالي لن تشكل ضغطاً عليهم، بل على العكس من ذلك؛ هي أنشطة غير مكلفة تمنحهم أحاسيس إيجابية مرغوبة.

### 8.3. توصيات و آفاق البحث مستقبلاً:

انطلاقاً من نتائج الدراسة يقترح الباحثان:

- تواصل الدراسات التي تهتم بتقديم أدبيات نظريات نفسية حديثة كمنظية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية، خاصة أن هنالك فرقاً واضحاً بين تناول مثل هذه النظريات في البحوث الأجنبية التي تضحج بها، وبين الإشارات البسيطة لها في الدراسات العربية التي لا تقدم الكثير حولها.
- اهتمام مؤسسات المجتمع المختلفة بتنمية الموارد الشخصية للأفراد في مختلف المجالات، وتسخير كافة الإمكانيات لذلك.
- البحث في العوامل التي تؤدي بناء وتوسيع موارد الفرد الشخصية في مجالات الحياة المختلفة.
- تطبيق مبادئ نظرية المشاعر الإيجابية لبربرا فريدريكسون في مجال العمل، كون البيئة المهنية تشكل جزءاً كبيراً لا يتجزأ من محيط الفرد.

## المصادر والمراجع

- أبو المعاطي، و.، وأحمد، م. (2018). رأس المال النفسي وعلاقته بالالتزام المهني لدى معلمي التعليم العام. *العلوم التربوية*، 3(2)، 411-441.
- أبو سيف، م. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، (1).
- بحر، ي.، والعجلة، ت. (2002). *القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام - دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. رسالة ماجستير*، الجامعة السالمية، غزة، فلسطين.
- بكير، م. (2019). المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المدرسية لدى التلاميذ المرشحين لامتحان البكالوريا. *دفا تر البحوث العلمية*، 7(1)، 48-74.
- الحارثي، ص. (2020). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي واليقظة العقلية لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة القصيم، السعودية، 14(2)، 1192-1222.
- الحسني، ك. (2013). رأس المال النفسي وأثره على الاستغراق الوظيفي، *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 3(6)، 4-40.
- خميس، آ. (2018). *أثر رأس المال النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- الدليبي، م. (2016). *خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة - دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان. رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الشرائ الأوسط، عمان.
- الدواش، ف.، وأبو حلالة، م. (2019). الأمل وعلاقته بمكونات اعتقاد التحكم الشخصي والوعي العمدي الآتي لدى طلاب الجامعة. *مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور*، 11(3)، 19-116.
- زقوت، ت. (2020). رأس المال النفسي كمنظور حديث في تحقيق الالتزام التنظيمي. *مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الرفص، المركز الديمقراطي العربي، برلين*، 2(5)، 21-39.
- الشويكي، ت. (2022). مستوى العجز المتعلم لدى طالبات الصف الخامس الأساسي من ذوي صعوبات التعلم في محافظة الكرك وعلاقته بمستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية لديهم. *دراسات: العلوم التربوية*، 49(3)، 135-147.

- صالح، ر. (2016). تأثير رأس المال النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للأسمدة في البصرة. *مجلة العلوم الاقتصادية*، 17 (41)، 34-1.
- عينو، ع. (2015). الرأس المال النفسي-The Psychological capital- سلوك. *مخبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية، جامعة سعيدة*، 1.
- مخلوف، ص.، بلعباس، ح.، ومزاور، ن. (2021). العلاقة بين التفاؤل والدافعية للإنجاز لدى موظفي رئاسة جامعة الجزائر2. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، 6 (4)، 697-677.
- مزازي، ف.، وبن عامر و. (2022). المرونة النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى التلميذ المراهق: دراسة ميدانية في ثانوية الفاتح نوفمبر ببلدية دارالشيخ ولاية الجلفة. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، 11 (1)، 454-427.
- ناصرباي، ك.، بوملاح، أ.، وعلوان، ر. (2018). الثقة بالنفس وعلاقتها بدرجة التفاؤل لدى الطلبة المقبلين على التخرج. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، 3 (2)، 120-97.

## REFERENCES

- Al-Alwan, A., Al-Adamat, O. ., & Al-Zubi, E. . (2021). Academic Hope and its Relationship to the Motivation of Learning among Al-Balqa Applied University Students. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(1), 503–513. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2615>
- Alhasanat, I. K. ., & Abu Rayash, H. . (2023). Self-efficacy and its relationship beyond assimilation and reading motivation among students of the Arab Open University in Jordan . *Dirasat: Educational Sciences*, 50(2 -S1), 553–568.
- Alsaidi, F. ., & Aldhafri, S. . (2021). Modeling Causal Relationships between Goal orientations and Beliefs of Academic Self-efficacy and Academic Achievement in the Sultanate of Oman. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(4), 256–271. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2935>
- Aron, A.N.C.C., Aron, E.N., McKenna,C., & Heyman, R.E. (2000). Couple's shared participation in novel and arousing activities and experienced relationship quality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 273–284.
- Ashby, F.G., Isen, A.M., & Turken, A.U. (1999). Neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological review journal*, 106, 529–550.
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress. *Journal of Management*, 42, 742-768.
- Boulton, M. J., & Smith, P. K. (1992). The social nature of play fighting and play chasing: Mechanisms and strategies underlying cooperation and compromise.
- Burnside, K. (2015). Psychological Capital and Moral Potency of Interdisciplinary Team Members: Does Profit Status Matter in Hospice Care?.
- Caglar, K., &Yahya, A. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers. *Education and Science*, 43(193), 64.
- Caza, A., Baggioz, R., Woolleg .L., &Caza, B. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership. *Asia-Pacific journal of business administration*, 2(1), 53-70.
- Charmey, D. S. (2004). Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability; Implications for successful adaption to extreme stress. *American Journal of Psychiatry*, 161, 195-216.
- Chen, Q., Wen, Z., Kong, Y., Niu, J., & Hau, K. T. (2017). Influence of leaders' psychological capital on their followers: Multilevel mediation effect of organizational identification. *Frontiers in psychology*, 8, 288074.
- Cole, K. (2007). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38(3), 464-474.
- Debra, N., & Cary, L. C. (2007). Positive organizational behaviour, *sage publications Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks*,

California; 91320, 11.

- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(75),137–154.
- Derryberry, D., & Tucker, D. M. (1994). Motivating the focus of attention.
- Flach, F. F. (1989). *Resilience: Discovering new strength at times of stress*. New York: Ballantine Books.
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science and Medicine*, 45, 1207–1221.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647–654.
- Fredrickson, B. (2002). How does religion benefit health and well-being? Are positive emotions active ingredients?. *Psychological Inquiry*, 13(3), 209–213.
- Fredrickson, B. L. (2003). The Value of Positive Emotions: The Emerging Science of Positive Psychology Is Coming to Understand Why It's Good to Feel Good. *American Scientist*, 91, 330-335.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. *The psychology of gratitude*, 145, 166.
- Fredrickson, B.L., & Branigan, C. (2001). Positive emotions.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & emotion*, 19(3), 313-332.
- Fredrickson, B.L., & Joine, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172–175.
- Fredrickson, B.L., & Levenson. R.W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition and Emotion*, 2, 191–220.
- Fredrickson, B.L., Losada, M.F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60, 678-686.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 365.
- Frijda, N. H. (1994). Emotions are functional, most of the time.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2005). Authentic leadership development: Emergent themes and future directions. *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development*, 3, 387-406.
- Halaweh, R. S. . (2023). Situational Shyness and Its Relationship to Perceived Self-Efficacy in Selected Practical Courses among Physical Education Students in Jordanian Universities. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(2), 509–526. <https://doi.org/10.35516/edu.v50i2.1002>
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Isen, A. M. (2013). The influence of positive and negative affect on cognitive organization: Some implications for development. In *Psychological and biological approaches to emotion* (pp. 75-94). Psychology Press.
- Isen, A.M., Rosenzweig, A.S., Young, M.J. (1991). The influence of positive affect on clinical problem solving. *Medical Decision Making*, 11, 221–227.
- Izard, C.E. (1977). *Human emotions*. New York: Plenum.
- Jacobs, M. (2016). Impact of Positive Psychological Capital on employee work stress over time. *Degree of Master Thesis of Psychology, Leiden University*.
- Jassim, S.J., & Raddam, K.A. (2022). Psychological capital for kindergarten teachers. *Res Militaris*, 12(2), 6692–6698.
- Kahn, B. E., & Isen, A.M. (1993). The influence of positive affect on variety seeking among safe, enjoyable products. *Journal of Consumer Research*, 20, 257–270.

- Levene, R. A. (2015). Positive psychology at work: Psychological capital and thriving as pathways to employee engagement. *Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*, 88.
- Lewis, M. (1993). Self-conscious emotions: Embarrassment, pride, shame, and guilt. In: Lewis M, Haviland JM, editors. *Handbook of emotions*. Guilford Press, New York, 563–573.
- Luthans, F., Norman, M., Avolio, B., & Aveyluthans, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 46.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford UK: Oxford University Press.
- McKenny, A. F., Short, J. C., & Payne, G. T. (2013). Using computeraided text analysis to elevate constructs: An illustration using psychological capital. *Organizational Research Methods*, 16(1), 152-184.
- Millard, M. L. (2011). *Psychological net worth: Finding the balance between psychological capital and psychological debt*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
- Mostafa, Y. M. S. (2010). The relationship between core job characteristics, positive psychological capital and job performance in Egypt.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Paul, M., & Jena, L.K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: an empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 633–660.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., Wing, E., & Love, G. D. (2001). Elective affinities and uninvited agonies. *Emotion, social relationships, and health*, 133-75.
- Sahoo, B.C., Sia, S.K., Sahu, N., & Appu, A.V. (2015). Psychological Capital And Work Attitudes: A Conceptual Analysis. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 2&3, 12-21
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*, 32(2), 81-85.
- Shirase, L. J. (2017). Stereotype Threat in Higher Education: The Role of Psychological Capital on Student Satisfaction and Commitment.
- Snyder, C. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249- 276.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by reciprocal inhibition*. California: Stanford University.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of management Review*, 14, 361-384
- Wu, C.M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal Of Hospitality Management*, 74, 75-84.
- Xu, J. (2023). The interplay between Chinese EFL teachers' positive psychological capital and their work engagement. *Heliyon*, 9(2)